

# Prokrastinera: maska, nätslappa och arbetskraftens obestämbarhet

Jan Ch Karlsson

Prokrastinera innebär i grunden att skjuta upp att börja med eller avsluta en uppgift. I den här essän diskuterar jag teorier om att prokrastinera och den djupgående klyfta bland forskarna som distinktionen mellan aktiv och passiv prokrastinering skapat. Därefter går jag in på en metodologisk kritik av forskningen om prokrastinering i lönearbetet och avslutar med ett förslag till en i mina ögon mer fruktbar sådan forskning.

*Nyckelord:* aktiv prokrastinering, passiv prokrastinering

Leonardo [da Vinci] är bara ett exempel på en individ vars betydelse delvis har konstruerats för att bekämpa prokrastineringens synd, nämligen den naturliga lusten att sträva efter det som man finner mest intressant och njutbart snarare än det som man finner tråkigt eller motbjudande, helt enkelt därför att ens liv ska ägnas åt att stå i något tvingande intresses tjänst – någon etablerad institutionell praktik [...]. Akademin är full av potentiella genier som aldrig har gjort en enda sak som de ville göra eftersom det fanns alltför många saker som måste göras först: forskningsprojekt, konferenspapers, böcker och artiklar – inte en enda av dem fritt vald, bara medel till något praktiskt mål, en karriär snarare än en kallelse. Och så slutför vi forskningsprojekt som inte längre intresserar oss och skriver böcker som ingen kommer att läsa; eller vi undervisar med likgiltighet och tråkar plikttröget ut våra studenter, markerar tiden till pensionen och glömmer sakta varför vi gick in i professionen: För att någonting entusiasmerade oss så mycket att vi lät alla andra plikter stå tillbaka för att följa det.

(Pannapacker,  
2009, s. B5)

FÖRFATTARE

Jan Ch Karlsson, Arbetsvetenskap, Handelshögskolan,  
Karlstads universitet, jan.karlsson@kau.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25494>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

Universitet varnar studenter för att prokrastinera. Det kan äventyra deras examen. (Dit hör Karlstads och Lunds universitet; de är i gott internationellt sällskap av exempelvis Princeton University och University of Queensland.) Samtidigt förefaller framgångsrika entreprenörer göra en annan värdering (Chauhan m. fl., 2020, s. 1298):

Steve Jobs dröjde med sina närmaste uppgifter och använde mer tid till att låta skiljaktiga idéer dyka upp i hjärnan i motsats till att kasta sig in i det mest uppenbara tillvägagångssättet [...]. Bill Gates förklarade att han alltid anställde en lat person för att utföra en mer utmanade uppgift eftersom lata individer är mer ägnade åt att finna en kreativare lösning.

Generellt slår mig tre saker när jag går igenom litteraturen om att prokrastinera. För det första att det verkar vara ett forskningsområde som är närmast exklusivt för psykologi (jämför översikter som Chauhan m. fl., 2020; van Eerde, 2003; för undantag, se Andreou & White, 2010; *Parallax* 1999). För det andra att det empiriska underlaget domineras så stort av studentpopulationer. Den intresserade får leta en hel del för att finna undersökningar av andra sociala kategorier. För det tredje att artiklar och böcker är så fulla av fördömanden av det beteende som studeras. Det är en mycket mörk litteratur i det att i större delen av den framställs att prokrastinera som rakt igenom av ondo. I det följande är essän strukturerad så här: Härnäst redovisar jag vilka teorier som är vanligast för att förklara fenomenet att prokrastinera. Därefter diskuterar jag den djupa splittring som uppstått bland forskarna i fältet genom distinktionen mellan aktiv eller positiv och passiv eller negativ prokrastinering. Jag benämner de forskare som tar avstånd från den ”determinister”, eftersom de hävdar att positiv eller aktiv prokrastinering inte kan förekomma – det måste alltid vara negativt att prokrastinera, annars är det inte prokrastinering. Deras motståndare kallar jag ”dualister”, eftersom de studerar relationer mellan aktiv och passiv prokrastinering. Sedan går jag in på forskningen om prokrastinering i lönearbetet, varvid jag framför kritik mot den gängse metodologin. I slutsatserna föreslår jag en forskningsstrategi för att studera prokrastinering i lönearbetet, som jag hävdar är fruktbarare än den nu gängse.

## TEORIER OM ATT PROKRASTINERA

Ordet prokrastinera kommer från latin och *pro* kan här översättas med ”framåt” och *crastinus* med ”en annan dag”: Att skjuta fram en uppgift till en annan dag. Det tar sig bland annat uttryck i definitioner av begreppet. De handlar i första ledet om själva uppskjutandet av handlingen (Steel, 2007, s. 66): ”man prokrastinerar när man dröjer med att påbörja eller slutföra en avsedd handling”. Men sedan tillkommer oftast ett led som innebär att denna fördröjning är irrationell

och därmed kan fördömas. Det gäller inte bara att skjuta upp att göra saker utan definitionen innehåller även en starkt negativ värdering av denna brist på handling, nämligen att den är till nackdel för personen i fråga och att den (icke-) handlande är medveten om detta (s. 66):

Att vara irrationell innebär att välja en handlingsväg trots att du räknar med att den inte kommer att maximera dina nyttigheter, det vill säga dina intressen, preferenser eller mål av både materiellt och psykologiskt slag. Att kombinera dessa element innebär att det att prokrastinera är att frivilligt fördröja ett avsett handlingsätt trots att du förväntar dig att du får det sämre på grund av fördröjningen.

Det här är ett exempel på en vanlig beskrivning av konsekvenserna av att prokrastinera (Svartdal m. fl., 2018, s. 2):

forskning har rikligt dokumenterat att prokrastinering är nära förbundet med impulsivitet, med en förkärlek för omedelbart tillfredsställande alternativ snarare än fördelaktigare långsiktiga mål. En sådan preferens är associerad med negativa konsekvenser som gör att vanemässig prokrastinering leder till missanpassning. Följaktligen är prokrastinering förbunden med ett antal skadliga situationer och problem, inklusive ökad stress, sämre utförande av uppgifter, reducerat välmående, ånger och lidande, samt risk för mental och fysisk sjukdom.

Ibland betraktas prokrastinering som en del av ett större problem. Det kan till exempel vara en form av akrasia, varvid detta begrepp definieras som ”en individs mentala tillstånd när den medvetet handlar mot sitt bättre vetande” (Romaioli, 2023, s. 1), ofta även uttryckt som viljesvaghet (till exempel Stroud, 2010). Jon Elster (2008, citerad i Romaioli, 2023, s. 2) har sammanställt en katalog över former av akrasiska handlingar som innehåller de här kategorierna: 1) Handlingar som dikteras av passion och känslor; 2) handlingar som är relaterade till frestelser; 3) relaterade till prokrastinering; 4) till motsträvighet; 5) till otålighet; 6) till missbruk; och 7) till rigida vanor. Det är svårt att påstå att prokrastinering befinner sig i något särskilt gott sällskap. Men det blir värre. En av de mer bemärkta forskarna inom fältet, Timothy A Pychyl (2009), hävdar att prokrastinering hör hemma bland olika typer av misslyckad självreglering (*self-regulatory failure*). Förutom att prokrastinera nämner han alkoholproblem, spelberoende, tvångsmässigt shoppande och tvångsmässigt åtande som exempel på misslyckad självreglering. Riktigt dåligt sällskap.

Men prokrastinering analyseras även i egen rätt och det finns huvudsakligen fyra (delvis överlappande) teoretiska inriktningar för analys av att prokrastinera,

alla inom psykologins område (Klingsieck, 2013): Differentialpsykologi, motivationspsykologi, klinisk psykologi och ett situationistiskt perspektiv. Av dem dominerar den första. Inom differentialpsykologi betraktas prokrastinering som ett personlighetsdrag och teorin om ”the Big Five” är ledande, det vill säga en teori om fem grundläggande sådana drag: Öppenhet (uppskatta avvikande tänkande), samvetsgrannhet (som är associerat med kompetens och självdisciplin), extraversion (tendensen att bli stimulerad av social interaktion och många olika aktiviteter), tillmötesgående (karaktäriserad av altruism och en samarbetsvillig läggning) och neuroticism (tendens att uppleva negativa känslor, såsom depression) – och deras respektive motsatser. I korthet innebär resultaten att prokrastinerare i jämförelse med icke-prokrastinerare uppvisar minskad samvetsgrannhet eller plikttrogenhet, ökad neuroticism, ökad perfektionism, lägre självuppskattning, lägre optimism och sämre självuppfattning (Pearlman-Avniion & Zibenberg, 2018). Den höga graden av perfektionism hos prokrastinerare kan verka vara kontrainstitutiv, men tanken är ganska enkel: Om du ständigt söker det perfekta kan du lätt bli handlingsförlamad om du upplever att du riskerar att inte uppnå det. Inom motivationspsykologisk teoribildning betraktas prokrastinering som ett uttryck för bristande motivation. Instanser av detta är problem i målorienteringen och hanteringen av tid och av självreglering, bland annat med konsekvensen att det uppstår ett glapp mellan personens intentioner och faktiska handlingsätt. Däremot har forskarna inte funnit något samband med intelligens. I klinisk teori är prokrastinering inte klassificerad som en sjukdom, men ändå lämpad för behandling, eftersom dess orsaker återfinns i ångest, depression och negativ stress. Med Klingsiecks (2013, s. 27) ord: ”Av alla perspektiven är det det kliniska som sätter negativa konsekvenser och korrelerat av att prokrastinera i fokus, eftersom dessa bestämmer om prokrastinering är kliniskt relevant eller ej.” Till de främsta behandlingarna hör psykoanalys och kognitiv beteendeterapi. Slutligen finns det situationella perspektivet i vilket en uppgifts upplevda svårighet och attraktivitet är avgörande. En rimlig reflektion över allt detta är väl att det i ljuset av det mesta av psykologisk teori inte verkar särskilt kul att vara prokrastinerare.

Jag nämnde att teorierna kan överlappa och ett exempel på detta hämtar jag från en av de tidigaste studierna av prokrastinering i lönearbetet – en kvantitativ undersökning utförd i en bank (Weymann, 1988). Utgångspunkten är att forskningen dittills betraktat prokrastinering som antingen ett personlighetsdrag, det vill säga att vissa människor är predestinerade prokrastinerare, eller en reaktion på den uppgift som ska utföras. Weymann vill dock studera ”möjligheten att prokrastinering inträffar som en interaktion mellan personlighets- och situations- eller uppgiftsrelaterade faktorer” (s. 226). Hon finner också en sådan interaktion, men inverkan från prokrastineringspersonligheten är svagare än hon förväntat sig utifrån tidigare litteratur. Situationsfaktorerna, särskilt autonomi, jobbtillfredsställelse

och otillräckliga resurser för att utföra uppgifterna, har en betydligt större inverkan. Hon rekommenderar därför management att inte satsa så mycket som dittills på att försöka lära prokrastinerande anställda hur de ska kunna sluta med detta produktionshämmande beteende och istället organisera arbetet på ett sådant sätt att autonomi och jobbtillfredsställelse ökar bland de anställda.

I likhet med Jon Elster är jag en utomstående i förhållande till den psykologiska prokrastineringsforskningen men även om det inte är ofta jag håller med honom om särskilt mycket, instämmer jag i det här uttalandet (2010, s. 89):

För en icke-specialist är den psykologiska litteraturen om prokrastinering ofta dunkel och misslyckad. Många studier tar formen av att uppvisa korrelationer mellan poängvärden på prokrastineringsskalor och poängvärden på andra karaktäregenskaper, såsom perfektionism, neuroticism, individens tro på sin egen förmåga och så vidare. Givet bräckligheten hos begrepp som är baserade på egenrapporter och den statistiska analysens många fallgropar är det svårt (i alla fall för mig) att hysa något större förtroende för forskningsrönen.

Bara en minoritet av studierna använder beteendedata. Med några undantag är det föga betoning på att söka efter enkla och robusta kausala mekanismer. Dessa anmärkningar kommer, för att upprepa, från en utböling till fältet.

Emellertid tycks det mig som att många forskare inom området övertolkar de empiriska resultaten av de kvantitativa undersökningarna – och sådana dominerar helt; det är tunnssått med kvalitativa studier om prokrastinering (för sådana undantag, se Nauts m. fl., 2019; Shraw m. fl., 2007). Ett exempel på tolkningar av resultat från de kvantitativa undersökningarna hämtar jag från de svenska kliniska psykologerna Alexander Rozental och Per Carlbrings (2014, s. 1494) exposé över prokrastinerings negativa konsekvenser för individen såsom de framkommer i litteraturen: Korrelationen mellan prokrastinering och prestation (*performance*) är i allmänhet liten och inkonsistent – fenomenet är alltså ”inte nödvändigtvis relaterat till lägre prestation”. Korrelationen med karriär och finansiell framgång, det vill säga lön, är också liten. Moderat samband med mental hälsa och svag till moderat med fysisk hälsa. Litet med stress. De samband de redovisar är alltså svaga eller på sin höjd moderata. Korrelationer av detta slag säger heller ingenting om kausala relationer, eller som det formuleras i en annan metaanalys, de ”tillåter inte en slutsats huruvida prokrastinering föregås eller följs av, förväxlas med eller är falskt korrelerad med en viss variabel” (van Eerde, 2003, s. 1410). Trots detta drar Rozental och Carlbring (2014, s. 1494) mycket starka slutsatser om orsaker:

att uppskjutna uppgifter och uppdrag bidrar till en lång rad negativa konsekvenser som påverkar både mental och fysisk hälsa, såväl som personens förmåga att uppnå mål och ambitioner. Behandlande interventioner som

specifikt är inriktade på prokrastinering är därför viktiga för att öka välmåendet och underlätta större oberoende bland de individer som ofta återkommande fördröjer att fullfölja sina förpliktelser.

Naturligtvis finns forskare som är varsammare i sina slutsatser. Citatet kan jämföras med den här varningen från ett annat projekt (Zhou, 2020, s. 1452):

Dessa forskningsresultat måste tolkas med försiktighet. För det första tillåter inte den tvärsnittsinriktade forskningsdesignen några kausala slutsatser om relationen mellan personlighetsdrag och prokrastinering. Med andra ord skulle en alternativ förklaring kunna vara att den kausala relationen är den omvända. Till exempel att ju större sannolikhet att prokrastinera aktivt, desto starkare är uttrycket för individers samvetsgrannhet. [...] Dessutom kan sammanblandade variabler förklara relationen mellan personlighet och prokrastinering. Detta länkar till det andra bekymret att andra enskilda variabler som inte är inkluderade i den nuvarande modellen, såsom psykologiskt välbefinnande och individens tro på sin egen förmåga också kan förklara prokrastinering.

Mitt intryck är emellertid att en minoritet bland prokrastineringsforskarna är så aktsamma i analysen som Zhou.

## SPLITTRINGEN

År 2005 börjar prokrastineringsforskarna splittras i två läger. Skälet är en studie av Angela Hsin Chun Chu och Jin Nam Choi. Som vi sett framställs prokrastinering gärna som alltigenom negativ, medan icke-prokrastinering "associerats med hög effektivitet, produktivitet och överlägsna prestationer, samtidigt som icke-prokrastinerare ofta beskrivs som organiserade och högt motiverade individer" (Chu & Choi, 2005, s. 246). Problemen bestod i Chu och Chois (2005; även Choi & Moran, 2009) empiriskt grundade distinktion mellan passiva och aktiva prokrastinerare. Passiva prokrastinerare är sådana som litteraturen traditionellt beskriver att prokrastinerare i allmänhet är, medan aktiva kan handla i tid utifrån de beslut de fattar. De kan därvid medvetet skjuta fram handlingarna genom andra prioriteringar. De klarar av eller till och med föredrar att göra saker under press och blir stimulerade av deadlines. Därför skiljer sig aktiva och passiva prokrastinerare också åt handlingsmässigt (s. 247): "Aktiva prokrastinerare är uthålliga och klarar av att slutföra uppgifter i sista minuten. Passiva prokrastinerare å andra sidan ger mycket troligare upp och misslyckas i att slutföra uppgiften." I fråga om att strukturera tiden och att använda den på ett meningsfullt sätt liknar aktiva prokrastinerare mer icke-prokrastinerare än passiva prokrastinerare – trots att de skjuter upp saker lika mycket som de senare. De genomför också de uppgifter de föresatt sig i högre

grad. I korthet utmärks aktiva prokrastinere av fyra egenskaper: 1) De vill ha påfrestningar; 2) de beslutar sig medvetet för att prokrastinera; 3) de har förmågan att möta deadlines; och 4) de är nöjda med resultatet av handlingarna. Sammanfattningsvis fann Chu och Choi (2005, s. 260) i sin studie att ”medan aktiva prokrastinere prokrastinerar i samma utsträckning som passiva prokrastinere [...] är deras personliga karakteristika och resultat mycket mer lika de som icke-prokrastinere har”. Författarna (s. 262) menar att aktiv prokrastinering kan vara särskilt betydelsefull i sammanhang som är ”extra krävande, oförutsägbara och snabbt förändringsbara”. Ju större osäkerhet i en kontext – alltså sådana förhållanden som många hävdar utmärker dagens arbetsliv – desto större potentiellt värde av att prokrastinera aktivt. Här kan de ”fungera effektivare än andra genom att inte begränsa sig till tidigare fastställda planer och skulle därmed kunna hantera oförutsedda förändringar spontant”. Vi vet i alla fall att Steve Jobs och Bill Gates gillar aktiva prokrastinere.

Det fanns redan tidigare antydningar om att inte all prokrastinering var av ondo. Exempelvis fanns en studie (Subotnik m. fl., 1999) som visade att mycket kreativa individer medvetet kunde skjuta upp saker i en viss sfär av livet för att nå långsiktig framgång i en annan sfär. Men det är först nu, som möjligheten att prokrastinering kan ha positiva konsekvenser väckte större uppmärksamhet och blev kontroversiell. Distinktionen mellan aktiva och passiva prokrastinere har lett till skilda reaktioner bland forskarna inom området. Det stora problemet för ”deterministerna” är att distinktionen strider mot definitionens andra led, det vill säga att prokrastinere alltid får lida negativa konsekvenser. Choi och medarbetare menar sig ju ha funnit individer som prokrastinerar med framgång och som inte agerar irrationellt – och som således inte kan fördömas. I meta-analyser och litteraturoversikter inom området finns tre sätt att hantera frågan om värdet av litteraturen om positiv prokrastinering. En är att negligera den eller – om man så vill – låtsas som att den inte existerar (Rozenal & Carlbring, 2014; Wilson & Nguyen, 2012), en annan att nämna dess existens men sedan lämna den därhän i analysen (Steel, 2007) och en tredje att låta den ingå i den litteratur som behandlas (Chauhan m. fl., 2020). I en begreppsutredning (Klingsieck, 2013) blir ett sätt att hantera problemet att säga att om det finns någon positiv konsekvens av en handling som innebär tidspillan, så kan den inte räknas som prokrastinering utan ska betraktas som en ”strategisk fördröjning” (jämför Corkin m. fl., 2011). Och Chaudhury & Pychyl (2018, s. 8), menar att ordsammanställningen ”aktiv prokrastinering” är en oxymoron, det vill säga en självmotsägelse: Det kan helt enkelt inte vara positivt att vara prokrastinere. Deterministerna har sammanfattningsvis snarare försökt negligera eller avfärda företrädarna för distinktionen mellan aktiva och passiva prokrastinere än att gå i dialog med dem. Den traditionella analysen är, vill jag alltså säga, *deterministisk* i det att det bokstavligen per

definition är negativt att prokrastinera, medan den nyare är *dualistisk* i och med relationen mellan passiv och aktiv prokrastinering.

Trots kritik från deterministerna finns många studier som stödjer dualisterna i att aktiv prokrastinering faktiskt är en egen form med positiva egenskaper (för en översikt, se Chauhan m. fl., 2020). Här är ett exempel – nu från den helt dominerande populationen, studenter. En forskare (Seo, 2012) delade in en grupp studenter i passiva och aktiva prokrastinere, liksom i tre kategorier efter när de började plugga inför en tenta: extrempluggare, mellanpluggare och icke-pluggare. Hon fann ingen skillnad mellan typerna av pluggare så länge de var aktiva prokrastinere. Däremot var det en signifikant fördel för de aktiva jämfört med de passiva när det gällde resultatet: När aktiva och passiva prokrastinere började studera vid samma tidpunkt fick de aktiva bättre betyg än de passiva. Det är alltså mer betydelsefullt om en student är aktiv prokrastinere än huruvida personen börjar förbereda sig sent eller tidigt för examinationen. Seo (2012, s. 1339) avslutar med att säga att forskare måste börja acceptera att ”det finns en typ av prokrastinering som har en positiv effekt på prestationen”.

## PROKRASTINERING I LÖNEARBETET

En överväldigande del av studierna av prokrastinering har alltså utförts med studenter som forskningsobjekt. Enligt en beräkning (Steel, 2007) gäller det 90 procent av alla undersökningar. Skälet är förmodligen att det är en population som är lätt tillgänglig för de som genomför undersökningarna (Sharma & Kulshreshtha, 2023; Wilson & Nguyen, 2012, s. 216). Det händer att författare till forskningsöversikter uttrycker viss kritik av detta och menar att underlaget borde breddas, men annars har det utvecklats till en egen underkategori med titeln ”akademisk prokrastinering”. Kritikerna hävdar att studenters villkor – med ständiga deadlines för tentor, uppsatser, muntliga examinationer med mera – är så speciella att empiriska mönster därifrån inte så lätt kan överflyttas till andra sammanhang, exempelvis konsumtion (Parfenova & Romashova, 2020) eller att gå och lägga sig på kvällen (Kroese m. fl., 2014). Uppmaningar att bredda undersökningarna till skilda domäner av livet dyker också upp (till exempel Klingsieck, 2013). Det börjar även komma fler studier med andra populationer, bland annat från arbetsmarknaden – även om de senare inte utgörs av mer än 1 procent av det totala antalet (Steel, 2007).

Tidigt påtalade forskare bristen på undersökningar av prokrastinering inom lönearbetets område (Weymann, 1988, s. 226), samma konstaterande gjordes ett par decennier senare (van Eerde, 2016, s. 233) och så görs fortfarande (Aydin, 2023, s. 224). Från början betraktades prokrastinering i lönearbetet som dysfunktionell för organisationen och självhandikappande för den anställde. ”Sammantaget indikerar våra resultat”, sägs det i en undersökning (Steel m. fl., 2022, s. 1), ”att



prokrastinering frodas på arbetsplatsen och har allvarliga skadliga verkningar”. Och författarna tillägger att ”prokrastinering är en varaktig synd”. Det är därför något som management uppmanas att komma till rätta med, helst utrota. Med analysen av aktiv prokrastinering visade det sig emellertid att sådan fördröjning kan ”främja bättre beslutsfattande, optimera resursanvändning, underlätta tids- hantering och öka motivationen” (Chauhan m. fl., 2020, s. 1290). Allt detta positiva var därför något som management uppmanades utnyttja. Splittringen i två läger följer alltså med in i forskningen om prokrastinering i lönearbetet.

När den deterministiska prokrastineringsforskningen tar steget in i lönearbetets fält framställs att prokrastinera som av ondo inte bara för den anställde utan också för arbetsgivaren – även om den term som används mest är ”organisationen”. Samtidigt är området redan väl befolkat av forskare med andra inriktningar, så frågan är hur de som undersöker prokrastinering förhåller sig till denna konkurrens. Hur kan prokrastineringsforskarna utforma en egen nisch? I grova drag finns tre redan etablerade traditioner som behandlar liknande frågor om att anställda inte alltid gör som arbetsgivaren vill. Den ena analyserar det i termer av motstånd och organisatorisk olydnad i anslutning till arbetsprocessteori och kritisk realism (Ackroyd & Thompson, 2022; Karlsson, 2012) och den andra talar om motstånd mer som frågor om identitet i anslutning till kritisk managementteori och relativism (Fleming & Spicer, 2007). Båda dessa negligeras helt av såväl deterministiska som dualistiska prokrastineringsforskare. Den tredje traditionen är managementinriktad och går ofta under namnet ”Organizational Behavior”. Dess ansats är kvantitativ och positivistisk, vilket passar majoriteten av prokrastineringsforskarna mycket bättre än arbetsprocessteori och kritisk managementteori. (Jag menar inte att all kvantitativ forskning är positivistisk, bara att denna kombination är gängse inom det fält jag pratar om.) Ackroyd och Thompson (2022, s. 43-44) har sammanställt en liten katalog över den aktuella terminologin inom organisationsbeteendetraditionen och här är en del av dessa uttryck: anti-socialt beteende, dåligt beteende, kontraproduktivt beteende, avvikande beteende, dysfunktionellt beteende, dåligt uppförande, lömskt beteende, förbrytelse och oetiskt beteende. Nu kan vi tillfoga prokrastinering, men begreppet måste förstås anpassas till sin nya omgivning.

En möjlighet att definiera prokrastinering i lönearbetet skulle kunna vara att helt enkelt lägga till den frasen, så här: ”Frivilligt fördröja ett avsett handlingssätt *i arbetet* trots att du förväntar dig att du får det sämre på grund av fördröjningen”. Men så lätt går det inte. Det här är istället den vanliga definitionen (Metin m. fl., 2016, s. 255): ”fördröjning av arbetsrelaterade handlingar genom att medvetet (beteendemässigt eller kognitivt) engagera sig i icke arbetsrelaterade handlingar under arbetstid utan avsikt att skada arbetsgivare, arbetstagare, arbetsplats eller klienter”. Inte nog med att formuleringen om att du får det sämre har försvunnit,

det har också tillkommit att prokrastinering sker ”utan avsikt att skada” ett antal intressenter. Vad ligger bakom detta? Skälet framgår inte explicit, men jag menar att det går att förstå ändå. Vad beträffar att handlingarna eller icke-handlingarna utförs utan avsikt att skada, måste vi relatera denna del av definitionen till ett potentiellt konkurrerande och redan väl etablerat begrepp: Författarna vill avgränsa att prokrastinera i lönearbetet från vad som inom Organizational Behavior-traditionen kallas kontraproduktivt beteende, det vill säga viljeinriktade handlingar som ”*skadar eller avser att skada* organisationer och/eller organisationers intressenter, såsom klienter, medarbetare, kunder och arbetsledare” (Spector m. fl., 2006, s. 447; min kursiv). Idén är alltså att låta begreppet prokrastinera innebära att *ingen skada är avsedd* med (icke-)handlingen, medan det kontraproduktiva beteendet syftar just till att åstadkomma skada. Därmed tycks en av svårigheterna med avgränsningen vara avklarad. Emellertid återstår problemet med att i begreppsbestämningen av kontraproduktivt beteende även ingår *faktisk* skada, varför det logiskt i den nya avgränsningen borde finnas med att det inte bara är avsikten att skada som saknas utan även att det inte blir någon faktisk skada. Det kan ju tänkas att en uppskjuten handling oavsiktligt leder till skada. Men det skulle strida mot grundidén i det deterministiska prokrastineringsbegreppet: Det måste alltid vara negativt att prokrastinera, annars är det inte prokrastinering – och prokrastineringsbegreppet skulle därmed inte vara tillämpligt i analyser av lönearbetet. Resultatet blir att denna del av den grundläggande definitionen faller bort ur den formella definitionen inom detta fält, men den kommer ändå att vara en fortsatt del av argumentationen. Prokrastinering i lönearbetet medför, visar det sig, för det mesta sämre produktivitet för organisationen i kombination med lägre lön, hämmade karriärmöjligheter och högre arbetslöshet för de anställda (Nguyen et al., 2013).

De problem jag beskrivit hittills leder till att deterministiska prokrastineringsforskare begär ännu ett misstag, den här gången i själva operationaliseringen av begreppet prokrastinering i lönearbetet: Trots att begreppet enbart omfattar avsikten med en handling, inte den faktiska handlingen, så ingår inte avsikten i operationaliseringen utan bara faktiska handlingar. Operationaliseringen av begreppet strider således mot själva definitionen av begreppet. Jag tar upp operationaliseringen som en viktig del därför att inom forskningen om prokrastinering är, som jag nämnt, kvantitativa och positivistiska undersökningar helt dominerande och det finns åtskilliga skalor för att mäta fenomenet (Svartdal & Steel, 2017). Här är några exempel: Generella beslutsprokrastinerings-skalan, Vuxeninventerings-skalan för prokrastinering, Mottaglighet för frestelse-skalan, Irrationella prokrastinerings-skalan, Skalan för undvikandereaktioner på en deadline, Motions- och hälsosamma dietprokrastinerings-skalan, Läggdagsprokrastinerings-skalan, Passiva prokrastinerings-skalan och Aktiva prokrastinerings-skalan.

Den kvantitativa dominansen gäller även inom forskningen om prokrastinering i lönearbetet och av speciellt intresse här är Prokrastinering i arbetet-skalan (*The Procrastination at Work Scale, PAWS*, se Metin m. fl., 2016; Metin m. fl., 2020). Mig veterligt finns den inte på svenska, men för att ge en bild av denna typ av studier översätter jag den (*Tabell 1*). De deterministiska prokrastineringsforskarna markerar att prokrastinering är *något annat* än kontraproduktivt beteende, även om begreppen betraktas som besläktade. Samtidigt blir det något märkligt att de ändå annekterar begrepp som är vanliga inom organisationsbeteendetraditionen. Två typer av prokrastinering diskuteras nämligen i denna del av den litteratur som berör arbetslivet och båda termerna återfinns även i teorier om organisationsbeteende. (Det är alltså ord på engelska, men de saknar svensk översättning i lexika varför jag måste göra en egen tolkning.) Det ena är *soldiering*, en term som användes redan av Fredrick W. Taylor och som då översattes med ”tryning”. I den svenska versionen säger Taylor (1920, s. 11):

Den tysta eller öppna överenskommelsen mellan arbetarna att ’tryna’ i arbetet, d. v. s. att med uppsåt arbeta så långsamt att ett verkligent ärligt dagsarbete ej åstadkommes [...] är överallt gängse inom industrien och är synnerligen vanlig inom byggnadsbranschen. Jag tror mig utan fara att bli motsagd kunna påstå, att detta förhållande är det största onda, varav den arbetande befolkningen i Amerika och England i våra dagar lider.

Idag tycks ordet ”tryning” ha försvunnit ur vokabulären kring lönearbetet och en ersättning ser ut att vara att ”maska” (jämför Paulsen, 2015, s. 354), vilket är den term jag använder. En sak att notera är att i Taylors analys är att maska en kollektiv företeelse, den bygger på en överenskommelse mellan arbetarna, medan att prokrastinera i dagens analyser är ett individuellt fenomen. Däremot instämmer forskarna förstås i Taylors fördömande av det. Den andra typen av prokrastinering i lönearbetet är *cyberslacking* (Lavois & Pychyl, 2001; Tandon m. fl., 2022), som jag översätter med ”nätslappande”. Den egentliga skillnaden mellan de två formerna av prokrastinering i lönearbetet är alltså att i maskning används inte datorer, men sådana ingår i nätslappande. Varje item i Prokrastinering i arbetet-skalan är inriktat på antingen maskning eller nätslappande, alltså de två varianterna av prokrastinering i lönearbetet – och som därmed måste tolkas som att de tillsammans är uttömmande för sådan fördröjning, vilket också uttrycks av skalkonstruktörerna när de säger att den de lägger fram ”explicit fångar alla relevanta aspekter av arbetsrelaterad lathet” (Metin m. fl., 2016, s. 255).

De svarande får den här instruktionen inför ifyllandet av formuläret: ”De följande påståendena gäller olika slags beteenden i arbetet. Var vänlig läs alla påståendena noggrant och välj sedan hur ofta du uppvisar dessa beteenden i arbetet.” Svarsalternativen utgörs av en 7-gradig Likertska från ”Aldrig” till ”Alltid”.

Tabell 1. Items i Prokrastinering i arbetet-skalan. *Källa: Metin, Taris & Peeters, 2016, tabell 1.*

Items för maskning
– Även efter att jag fattat ett beslut i arbetet dröjer det innan jag agerar i enlighet med det.
– Jag dröjer innan jag påbörjar ett arbete som jag måste utföra.
– På arbetet längtar jag så starkt efter lustbetonad avkoppling att jag finner det alltmör besvärligt att hålla mig till saken.
– När en arbetsuppgift är tråkig finner jag mig själv åter och åter igen försjunkna i angenäma dagdrömmar snarare än att fokusera.
– Jag prioriterar mindre viktiga arbetsuppgifter även om det finns något viktigt jag borde göra i arbetet.
– När jag har överdrivet mycket arbete att göra undviker jag att planera mina uppgifter och finner att jag gör något helt irrelevant.
– Jag tar långa fikaraster.
– Jag fördröjer en del av mina uppgifter bara för att jag inte gillar att utföra dem.
– Jag utför för mycket arbete därför att jag använder min tid till irrelevanta arbetsaktiviteter.
– Jag tar en till godis/cigarett/kopp kaffe istället för att börja med uppgiften.
– Jag låter tiden gå utan att få någon arbetsuppgift gjord.
Items för nätslappande
– Jag använder Instant Messing (MSN, Skype, GTalk, WhatsApp...) i arbetet.
– Jag tillbringar mer än en halvtimme varje dag på sociala nätverkssidor på arbetet.
– Jag läser nyheter online på arbetet.
– Jag shoppar online under arbetstid.

Låt mig upprepa: Inget item gäller avsikten med handlingarna, bara den frekvens med vilken de faktiskt utförs. Det som ska skilja begreppen prokrastinering i arbetet och kontraproduktivt beteende åt – icke-avsikten respektive avsikten att skada – mäts inte. Dessutom kan man fråga sig om det inte finns yrken i vilka utövarna legitimt använder Instant Messing i lönearbetet. Det gäller exempelvis mig själv – även efter Corona. Förmodligen finns även de som tillbringar mycket tid på sociala nätverkssidor (till exempel anställda på Facebook) och läser nyheter online på jobbet (såsom journalister). Deras av arbetsgivaren godkända verksamhet kommer här att klassificeras som nätslappande.

Låt oss så se lite på begreppet kontraproduktivt arbete. Här likställs alltså alla handlingar från anställdas sida som riktar sig mot arbetskamrater (till exempel mobbning), mot ledningen (såsom sabotage) och mot kunder (exempelvis nonchalans). För att illustrera bredden – eller kanske snarare spretigheten – i detta begrepp kan jag nämna några av de påståenden i enkäten för Kontraproduktivt Arbetsbeteende-skalan som vanligen får mest medhåll (Spector m. fl., 2006, tabell 3):

- Förstörde medvetet din arbetsgivares materiel/tillgångar.
- Kom sent till arbetet utan tillstånd.
- Tog längre rast än du hade tillstånd att ta.
- Arbetade medvetet långsamt när saker behövde bli gjorda.
- Berättade för folk utanför jobbet vilket uruselt ställe du arbetar på.
- Ignorerade någon på arbetet.
- Drev med någons personliga liv.
- Gjorde en obscen gest (fingret) mot någon på arbetet.

Redan detta lilla smakprov (8 av 33 items) bör illustrera att vi har att göra med ett kaotiskt begrepp, det vill säga ett begrepp som ”godtyckligt delar det odelbara och/eller slår ihop det orelaterade och det icke essentiella och därigenom ’delar upp’ studieobjektet med liten eller ingen hänsyn till dess struktur och form” (Sayer, 1992, s. 138). Ett begrepp som förenar sabotage, långa fikaraster, kritik av arbetsplatsen och att ge fingret måste bli kaotiskt. Bedömningen kaotisk begrepps-bildning gäller även prokrastineringskalan i lönearbetet.

Sammanfattningsvis gör jag en distinktion mellan deterministisk och dualistisk prokrastineringsforskning om lönearbetet. Den första typen hävdar att prokrastinering med nödvändighet medför negativa konsekvenser för organisationen eller den enskilde anställde – eller båda. Den andra skiljer istället mellan den positiva aktiva och den negativa passiva prokrastineringen. I det här avsnittet har jag diskuterat vissa drag i den deterministiska forskningen om lönearbetet. Därvid föreslår jag att den lite överraskande förändringen i definitionen av begreppet inom detta fält, varigenom det betonas att de aktuella (icke-)handlingarna inte utförs för att skada något eller någon, bottnar i att avgränsa prokrastinering i lönearbetet från det besläktade begreppet kontraproduktivt beteende. I definitionen av detta begrepp ingår ju just att handlingarna avser att vara till skada. Jag har därefter försökt visa att respektive operationalisering av begreppen gör dem till kaotiska begrepp genom att de sammanför alltför disparata företeelser. Det inbegriper ett ifrågasättande av att distinktionen mellan att maska och att nätslappa är teoretiskt värdefullare än den mellan passiv och aktiv prokrastinering.

Den aktiva prokrastinerings-skalan (Choi & Moran, 2009) innehåller fyra dimensioner: tillfredsställelse med utfallet, förkärlek för tidspress, avsiktligt beslutsfattande och förmåga att möta deadlines. Med hjälp av den har det empiriskt visats att högt psykologiskt välmående predicerar aktiv prokrastinering, samtidigt som lågt psykologiskt välmående predicerar passiv prokrastinering. Med andra ord, ju lägre poäng för psykologiskt välmående, desto högre poäng för passiv prokrastinering (Habelrih & Hicks, 2015). Författarna påpekar därför även de ”nödvändigheten att dela upp prokrastinering i två skilda begrepp” (s. 32).

I den dualistiska prokrastineringsforskningen, det vill säga den där distinktionen mellan aktiv och passiv prokrastinering är viktig, är tongångarna också annorlunda jämfört med i den deterministiska forskningen (Chauhan m. fl., 2020, s. 1295):

I motsats till de flesta icke-prokrastinerare är aktiva prokrastinerare inte rigida i sin planering, vilket möjliggör en känsla av flexibilitet och kontroll av deras tid. Trots en benägenhet att prokrastinera är aktiva prokrastinerare både kapabla att möta deadlines och tillfreds med slutresultatet på grund av sin effektiva tidsanvändning. [...] Aktiv prokrastinering kan till och med leda till bättre utfall än icke- prokrastinering under omständigheter med lägre nivåer av tidsstruktur och ökad flexibilitet.

Enligt Chauhans m. fl. (2020, s. 1298) bedömning kan det till och med vara så att i lönearbetet är aktiv prokrastinering lika produktiv som – om inte mer produktiv än – icke-prokrastinering. Det finns en positiv korrelation bland anställda mellan kreativitet och positiv prokrastinering (Shin & Grant, 2020; Zanjani m. fl., 2020). Mycket mer än så finns inte att säga om dualistisk prokrastineringsforskning om lönearbete, eftersom den (än så länge) är nästan obefintlig.

## SLUTSATSER

Jag har markerat att den forskning jag behandlar gäller lönearbete, vilket de aktuella författarna emellertid inte gör. I likhet med nästan all annan arbetslivsforskning sätts likhetstecken mellan begreppen arbete och lönearbete. Det kanske är särskilt anmärkningsvärt när det gäller prokrastinering, eftersom hantverkare – som ofta är egenarbetare – har ett rykte om sig att vara svåra prokrastinere. De borde därför vara en intressant kategori att bedriva sådan forskning om, men jag har inte lyckats hitta en enda studie av det slaget.

Vidare nämnde jag att så gott som alla prokrastineringsforskare inom arbetslivets fält utgår från en kombination av positivism, kvantitativ metod och organisationsbeteendeteori. Men vad skulle hända om de istället gjorde som jag föreslår, nämligen basera forskningen på kritisk realism med dess eklektiska metodprinciper, uppfattningen av orsaker som mekanismer (Danermark m. fl., 2018) och arbetsprocessteori (Thompson & Smith, 2010)? Det första jag rekommenderar är att betrakta begreppsutställningen kring att prokrastinera som ett kontinuum. Polerna är icke-prokrastinering respektive passiv prokrastinering. Mittpunkten utgörs av aktiv prokrastinering, eftersom dess utövare delar att de faktiskt utför uppgiften i tid med de förra och att de ändå fördröjer utförandet längs vägen med de senare.

Undersökningarna kan med fördel genomföras i form av fallstudier på en eller flera arbetsplatser, eftersom en sådan design är särskilt väl ägnad att upptäcka mekanismer och kartlägga deras effekter i en kontext (Ackroyd & Karlsson, 2014). Hela metodarsenalen från enkäter över intervjuer till deltagande observation kan användas. I den nuvarande forskningen om prokrastinering i lönearbetet betraktas – i anslutning till organisationsbeteendeteorin – icke-prokrastinering som ett normaltillstånd som inte behöver förklaras och prokrastinering som en avvikelser. Det normala är att anställda gör så som management vill att de ska göra – därav den flora av nedsättande termer, exempelvis kontraproduktivt beteende, som jag illustrerade ovan med hjälp av Ackroyd och Thompson. Förklaringarna tenderar också att förläggas till individnivå. Med avstamp i arbetsprocessteori kan istället hela kontinuumet förklaras utifrån mekanismen ”arbetskraftens obestämbarhet”: Arbetsgivare kan inte införskaffa redan färdigt arbete på arbetsmarknaden, bara rätten att disponera de anställdas arbetskraft. Skälet är att arbetskontrakt inte kan

specificera i detalj vilka arbetsuppgifter arbetaren ska utföra eller hur eller ibland inte heller exakt var de ska utföras. Förhållandet mellan den anställdes insatser och vad arbetsgivaren kan få ut av dem kan inte avgöras i enskildheter i förväg. Detta skapar en grundläggande obestämbarhet i arbetsprocessen och det finns två typer av sådan obestämbarhet (Smith, 2006): Den ena gäller den arbetandes insatser och den andra arbetskraftens rörlighet – produktionsobestämbarhet och rörlighetsobestämbarhet. Vidare finns två aspekter av arbetskraftens produktionsobestämbarhet (Furåker, 2005, s. 80-81). För det första är formella och informella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda underkastade förändringar i omständigheter, exempelvis i teknologi och marknader. Därigenom blir överenskommelser obsoleta för båda parter. För det andra är arbetsgivarens kunskap om arbetsprocessens detaljer – vad som ska göras, hur det ska göras och så vidare – ofullständig. Bara arbetarna har en ingående förståelse av hur de bäst utför arbetet. Rörlighetsobestämbarhet innebär att de anställda kan avsluta sitt nuvarande jobb och gå till en annan arbetsgivare. Denna möjlighet är naturligtvis beroende av läget i ekonomin och på arbetsmarknaden, men möjligheten finns alltid där i princip. Alla arbetskontrakt är därför temporära och ofullständiga.

Från arbetsgivarens perspektiv skapar detta problemet att vara tvungen att förhandla med hänsyn till obestämbarheterna: produktionsförhandling och rörlighetsförhandling. Istället för att arbetsgivaren har kontroll över de anställda, finns vad som kallas en ”kontrollfront” (Goodrich, 1975) mellan arbetsgivare och anställda – en rörlig front som påverkas av de ständiga formella och informella produktions- och rörlighetsförhandlingar som uppkommer på arbetsplatsen och i samhället i stort. Eftersom arbetskraften (*labour power*) innehas av människor är det alltså inte möjligt att i förväg bestämma i detalj när och hur en viss arbetsuppgift ska utföras. Det kommer alltid att variera. Därmed är organisatorisk olydnad, definierat som ”allt som du medvetet är, gör och tänker i arbetet som du inte förväntas vara, göra och tänka” (Karlsson, 2012, s. 157), ständigt förekommande på alla arbetsplatser. Hela uppsättningen former av prokrastinering måste därför förklaras, inklusive icke-prokrastinering. Vi kan inte ta icke-prokrastinering för given som normalfallet och prokrastinering som avvikelse. Istället måste vi fråga oss: Vilka mekanismer producerar icke-prokrastinering, aktiv prokrastinering respektive passiv prokrastinering i vilken rums- och tidsmässig kontext?

Det handlar därmed om de analytiska strategierna abduktion och retroduktion. Det här är inte platsen att presentera dem närmare (se Danermark m. fl., 2018, kap. 5), men kortfattat innebär abduktion en teoretisk nybeskrivning eller rekontextualisering av ett empiriskt fenomen. Berömda sådana är ”Charles Darwins nybeskrivning av arternas utveckling, Goffmans tolkning av social interaktion som uttryck för ett dramaturgiskt handlande och Freuds tolkning av människors drömmar inom ramen för en teori om det omedvetna” (s. 161). Utan att ha några

ambitioner att nå sådana höjder, föreslår jag alltså att prokrastinering kan nybeskrivas som organisatorisk olydnad, varmed vi kan få en annan bild av fenomenet än som till exempel oföränderliga personlighetsdrag. Härigenom problematiseras även avsaknaden av prokrastinering – icke-prokrastinering. Retroduktion innebär att forskaren ställer sådana frågor som ”Vad är det som gör X – i detta fall organisatorisk olydnad som en mekanism bakom prokrastinering – möjlig?” och ”Vad kan vi inte ta bort utan att X också försvinner?”. Det svar som jag föreslår är arbetskraftens obestämbarhet. Prokrastinering är en ofrånkomlig följd av arbetets organisation som lönearbete.

## REFERENSER

- Ackroyd, S. & Karlsson, J.C. (2014). Critical realism, research techniques, and research designs, s. 21-45 i Edwards, P.K., O'Mahoney, J. & Vincent, S. (red.) *Studying Organizations Using Critical Realism. A Practical Guide*. Oxford University Press.
- Ackroyd, S. & Thompson, P. (2022). *Organisational Misbehaviour*. SAGE.
- Andreou, C. & White, M.D. (2010). *The Thief of Time: Philosophical Essays on Procrastination*. Oxford University Press.
- Aydin, E. (2023). Does psychological contract breach lead to procrastination at work? The mediation function of organizational cynicism. *Journal of Management and Economic Research*, 21(1), 224-243.
- Chaudhury, S.F. & Pychyl, T.A. (2018). A critique of the construct validity of active procrastination. *Personality and Individual Differences*, 120, s 7-12.
- Chauhan, R.S., MacDougall, A.E., Buckley, M.R., Howe, D.C., Crisostome, M.E. & Zeni, T. (2020). Better late than early? Reviewing procrastination in organizations. *Management Research Review*, 43(10), 1289-1308.
- Chu, A.H.C. & Choi, J.N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Choi, J.N. & Moran, S.V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a New Active Procrastination Scale. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 195-212. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.2.195-212>
- Corkin, D.M., Shirley, L.Y. & Lindt, S.F. (2011). Comparing active delay and procrastination from a self-regulated perspective. *Learning and Individual Differences*, 21(5), 602-606. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.07.005>
- Danermark, B., Ekström, M. & Karlsson, J.C. (2018). *Att förklara samhället*. Studentlitteratur.
- Elster, J. (2010). Bad timing, s. 87-96 i Andreou, C. & White, M.D. (red.) *The Thief of Time. Philosophical Essays on Procrastination*. Oxford University Press.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2007). *Contesting the Corporation: Struggle, Power and Resistance in Organisations*. Cambridge University Press.
- Furåker, B. (2005). *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Palgrave Macmillan.
- Goodrich, C.L. (1975 [1920]). *The Frontier of Control*. Pluto.
- Habelrh, E.A. & Hicks, R.E. (2015). Psychological well-being and its relationships with active and passive procrastination. *International Journal of Psychological Studies*, 7(3), 25-34. <https://doi.org/10.5539/ijps.v7n3p25>
- Karlsson, J.C. (2012). *Organisational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance*. Palgrave Macmillan.
- Klingsieck, K.B. (2013). Procrastination. When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18(1), 24-34.
- Kroese, F.M., De Ridder, D.T.D., Evers, C. & Adriaanse, A. (2014). Bedtime procrastination: introducing a new area of procrastination. *Frontiers in Psychology*, 5, article 611. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00611>
- Lavois, J.A.A. & Pychyl, T.A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.



- Metin, U.B. (2018). Introduction: Towards a wider understanding of workplace procrastination. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 46(3), 213-214.
- Metin, U.B., Taris, T.W. & Peeters, M.C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916307474?via%3Dihub>
- Metin, U.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W., Korpinen, M., Smerke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R. och Gaioshko, D. (2020). Validation of the procrastination at work scale. A seven-language study. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767-776.
- Nauts, S., Kamphorst, B.A., Stut, W., De Ridder, D.T.D. & Anderson, J.H. (2019). The explanations people give for going to bed late: a qualitative study of the varieties of bedtime procrastination. *Behavioral Sleep Medicine*, 17(6), 753-762.
- Nguyen, B., Steel, P. & Ferrari, J.R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399.
- Pannapacker, W.A. (2009). How to procrastinate like Leonardo da Vinci. *Chronicle of Higher Education*, 55(24), B4-B5. *Parallax*, 1999, 5(1).
- Parfenova, A. & Romashova, S. (2020). The role of procrastination in students' consumer behavior: budget planning and impulse buying. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(1/2), 133-144.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: resistance or what? *Organization*, 22(3), 351-367.
- Pearlman-Avniot, S. & Zibenberg, A. (2018). Prediction and job-related outcomes of procrastination in the workplace. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 46(3), 263-278.
- Pychyl, T. A. (2009). Active procrastination: Thoughts on oxymorons. Hämtad 8 juli 2023, från [www.psychologytoday.com/blog/dont-delay/200907/active-procrastination-thoughts-oxymorons](http://www.psychologytoday.com/blog/dont-delay/200907/active-procrastination-thoughts-oxymorons).
- Romaoli, D. (2023). Framing the tendency to betray one's good intentions. Akrasia as a dialogical dynamic. *Journal for the Theory of Social Behavior*, (Prepublished).
- Rozental, A. & Carlbriing, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of a common self-regulatory failure. *Psychology*, 5(13), 1488-1502.
- Sayer, A. (1992). *Method in Social Science. A Realist Approach*. Routledge.
- Seo, E.H. (2012). Cramming, active procrastination and academic achievement. *Social Behavior and Personality*, 40(8), 1333-1340. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.8.1333>
- Sharma, G. & Kulshreshtha, K. (2023). Exploring research trends of *procrastination*: a bibliometric analysis during 2010 to 2020. *Benchmarking: An International Journal*, (Preprint). <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2021-0578>
- Shraw, G., Wadkins, T. & Olafson, L. (2007) Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 12-25. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.12>
- Smith, C. (2006). The double indeterminacy of labour power: Labour effort and labour mobility. *Work, Employment and Society* 20(2), 389-402.
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity. Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P., Taras, D., Ponak, A. & Kammeyer-Mueller, J. (2022). Self-regulation of slippery deadlines: The role of procrastination in work performance. *Frontiers in Psychology*, 12, article 783789, 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.783789>
- Stroud, S. (2010). Is procrastination weakness of will?, sid. 51-67 i Andreou, C. & White, M.D. (red.) *The Thief of Time. Philosophical Essays on Procrastination*. Oxford University Press.
- Subotnik, R., Steiner, C. & Chakraborty, B. (1999). Procrastination revisited: the constructive use of delayed response. *Creativity Research Journal*, 12(2), 151-160.
- Svartdal, F. & Steel, P. (2017). Irrational delay revisited: Five procrastination scales in a global sample. *Frontiers in Psychology*, 8, article 1927. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01927>
- Svartdal, F., Granmo, S. & Færevaa, F.S. (2018). On the behavioral side of procrastination: Exploring behavioral delay in real-life settings. *Frontiers in Psychology*, 9, article 746. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00746>

- Tandon A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J.U. & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>
- Taylor, F. W. (1912). *Rationell arbetsledning. Taylorsystemet*. Sveriges Industriförbund.
- Thompson, P. & Smith, C. (2010). *Working Life. Renewing Labour Process Theory*. Palgrave Macmillan.
- van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1401-1418.
- van Eerde, W. (2016). Procrastination and wellbeing at work, sid. 233-253 i Sirois, F.M & Pychyl, T.A. (red.) *Procrastination, Health, and Well-Being*. Elsevier.
- Wilson, B.A. & Nguyen, T.D. (2012). Belonging to tomorrow: An overview of procrastination. *International Journal of Psychological Studies*, 4(1), 211-217.
- Weymann, E.C. (1988). Procrastination in the workplace: Dispositional and situational determinants of delay behavior at work. *Academy of Management Proceedings*, 1988, 226-230.
- Zanjani, S., Yunly, D.G. & Beigh, J.N.S. (2020). Creative procrastinators: Mapping a complex terrain. *Personality and Individual Differences*, 154, article 109640. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109640>
- Zhou, M. (2020). Gender differences in procrastination: The role of personality traits. *Current Psychology*, 39(4), 1445-1453. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9851-5>

## ABSTRACT

To procrastinate basically means to postpone starting or finishing a task. In this essay I discuss theories of procrastination and the profound rift among the scholars of the field created by the distinction between active and passive procrastination. Then I enter into a methodological criticism of the research on procrastination in wage labour and conclude with suggesting a type of research that in my eyes is more fruitful.

*Keywords:* active procrastination, passive procrastination