

مقایسه میزان اهمال کاری اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی تبریز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۲

*کریم استادی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران
صادق ملکی آوارسین، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی و مقایسه میزان اهمال کاری بین اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و عوامل مؤثر بر آن، در سال ۱۳۹۲، انجام شد. برای نیل به هدف فوق پنج فرضیه، تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. روش تحقیق مورد استفاده علی-مقایسه‌ای، جامعه آماری ۳۶۰ نفر و نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۱۸۶ نفر محاسبه و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته میزان اهمال کاری با ضریب پایایی ($\alpha=0.88$) و عوامل مؤثر بر اهمال کاری با ضریب پایایی ($\alpha=0.86$) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های پارامتری (نمونه‌های مستقل و تحلیل واریانس‌های چندمتغیره (MANOVA)) در بسته نرم‌افزاری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. میزان میانگین اهمال کاری در میان پاسخ‌دهندگان ۴۱.۰۶ است که کمتر از میزان متوسط اهمال کاری نمره‌های پرسشنامه (۶۰) است. بین میزان اهمال کاری در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی تفاوتی مشاهده نشد. در بین عوامل مؤثر بر اهمال کاری اعضای هیئت علمی بر اساس مدرک تحصیلی، وضعیت تاهل، محل استخدام و جنسیت‌های مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

واژگان کلیدی: میزان اهمال کاری، اعضای هیئت علمی، عوامل فردی اهمال کاری، عوامل محیطی اهمال کاری، عوامل سازمانی اهمال کاری

* نویسنده مسئول: ostadyk@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۳/۲/۲۵ پذیرش مقاله: ۹۳/۳/۲۷

مقدمه

از نظر الیس^۱ و دوبرین^۲ در قرن حاضر کیفیت و بهره‌وری در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی از دغدغه‌ها و چالش‌های اساسی مدیران است. عوامل متعددی در ارتقا و کاهش کیفیت نقش و سهم ویژه دارند، از جمله عاملی که کیفیت آموزشی را تهدید می‌کند اهمال‌کاری استادان است. در مفهوم، اهمال‌کاری یا تعلل از نظر لغوی معادل سهل‌انگاری، به تعویق انداختن و این دست و آن دست کردن و به تأخیر انداختن انجام کار بدون دلیل موجه است (۵) و (۶)، و شوونبرگ^۳ معتقد است تعلل شکاف بین نیت، انجام کار و رفتار است (۱۱). وان ارد^۴ تعلل را اجتناب از شروع و ادامه کار می‌داند (۱۸). از دیدگاه الیس و ناس^۵ تعلل تمایل به اجتناب از فعالیت، محول کردن انجام کار به آینده و استفاده از عذرخواهی برای توجیه تأخیر در انجام فعالیت (۵) است. استیل^۶ تعلل را تأخیر عمدی در انجام وظایف محول‌شده به‌رغم آگاهی از پیامدهای منفی آن (۱۶) و بر اساس نقل قول از شهنی ییلاق^۷ برخی از صاحب‌نظران تعلل را مشکل رفتاری، برخی دیگر مشکل شناختی و گروهی دیگر آن را عادت و نهایتاً یک نوع اختلال شخصیت می‌دانند (۱۳).

تحقیقات بیانگر آن است که اهمال‌کاری یک پدیده شایع و جهان‌شمول بود (۳) و ۱۵ تا ۲۰ درصد افراد بزرگسال از اهمال‌کاری به عنوان یک مشکل دائم رنج می‌برند (۱۴). از طرفی برخی صاحب‌نظران معتقدند اهمال‌کاری می‌تواند آثار مثبت و کارکردی داشته

1. Eliss
2. Dubrin
3. Schouwenberg
4. Vanard
5. Eliss and Knaus
6. Steel
7. Shehniyeylagh

باشد (۲)، اما به اعتقاد بسیاری از آنها، اهمال‌کاری بیشتر جنبه غیرکارکردی و مخرب دارد (۲). در ادبیات سازمانی، افزایش عملکرد مستلزم کارایی و اثربخشی منابع (از جمله انسان) است و چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف محول، اهمال‌کاری داشته باشند، کیفیت کار کاهش می‌یابد (۱۲) و به تبع آن، سایر منابع نیز اتلاف خواهد داشت (۱۰). به همین دلیل، توجه جدی به این موضوع در سازمان‌ها، به‌ویژه در محیط‌های آموزشی از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار است. دانشگاه‌ها عموماً در سه بعد علمی، فرهنگی و اجتماعی فعالیت می‌کنند. در بعد علمی به تربیت نیروهای متخصص و تولید دانش روزآمد و در بعد فرهنگی به تربیت نیروهای آزاداندیش، نواندیش، انتقادگر و معتقد به کار گروهی، پرداخته و در بعد اجتماعی انتظار است نسبت به جامعه، مسئول و همدل و هم‌زبان مردم بوده و علم را از حالت انحصاری نخبگان دانشگاهی خارج کرده و وارد گستره جامعه کند (۱۷).

برای نیل به این اهداف مهم اعضای هیئت علمی که بخش مهمی از بدنه آموزش عالی را تشکیل می‌دهند، وظایف حساس و نقش کلیدی را بر عهده دارند (۱۷). بنابراین هر گونه تعلل و اهمال‌کاری در میان استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها خسارت‌های جبران‌ناپذیری را بر بدنه دانشگاه و تربیت نسل‌های آتی به جا می‌گذارد. تحقیقات مختلف بیانگر آن است که عوامل متفاوتی از جمله عوامل فردی، محیطی و سازمانی است که در بروز اهمال‌کاری نقش داشته و باعث اختلال و وقفه در انجام وظایف افراد می‌شود. آسیب‌ها و نابهنجاری‌هایی که مربوط به روان‌شخص اهمال‌کار است؛ شامل خودکم‌بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن سطح تحمل، کمال‌طلبی و سواس‌گونه، اشتیاق به لذت‌جویی کوتاه‌مدت، فقدان قاطعیت، و عدم اعتماد به نفس است (۱). آسیب‌هایی که تعلل و افراد اهمال‌کار در ارتباط با دیگر اشخاص یا محیط اطراف، ایجاد می‌کند عبارت است از: نارضایتی از وضع موجود، نداشتن تسلط بر کار، نگرش منفی به کار، نگرش غیرواقعی‌بینانه از دیگران، نداشتن حس مسئولیت در برابر دیگران، لجبازی با

دیگران، اهمال‌کاری و پرخاشگری انفعالی، بر چسب زدن به این و آن (۱). همچنین بوروکراسی اداری، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، ارزیابی سالانه و ... در یک واحد دانشگاه می‌تواند از عوامل سازمانی مؤثر در اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی باشد.

در صورتی که علائمی مانند طولانی کردن ساعات استراحت، وقت‌کشی و اتلاف وقت، بی‌اهمیت شمردن تأثیر اجرای تکلیف بر زندگی، اولویت دادن به کارهای لذت‌بخش به جای کار سخت، برآورد نادرست از دشواری تکلیف، بی‌حوصلگی، فکر کردن در مورد مشکل، بدون اقدام خاصی، غرق شدن در خیالبافی، انتقاد از خود، جایگزین کردن امر مهم به جای امر مهم‌تر، احساس ناتوانی و درماندگی در برابر کارهای روزانه، تمرکز افراطی (۱). در اجرای هر یک از وظایف اعضای هیئت علمی مشاهده شود، می‌تواند نشانگر اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی در اجرای وظایفشان باشد.

اهمال‌کاری هیئت علمی در ارتباط با خود، دانشجویان، دانشگاه و جامعه آثار مخرب به جا خواهد گذاشت. شخص اهمال‌کار به چند عارضه در ارتباط با خود مبتلا خواهد شد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: وحشت‌زدگی درونی، دلهره و احساس ترس‌های درونی و افسردگی و بی‌کنترلی و بریدگی. (۱) به نظر می‌رسد تأثیر تعلل هیئت علمی بر دانشجویان می‌تواند شامل تقویت اخلاق تنبلی در دانشجویان، غیرقابل اعتماد بودن گفته‌های استادان اهمال‌کار نزد دانشجویان، به وجود آمدن تصورات نادرست نسبت به سایر استادان و اعضای هیئت علمی، رغبت کم دانشجویان نسبت به کارکردن با اعضای هیئت علمی متعلل، در شرایط وخیم دلسرد شدن دانشجو از ادامه تحصیل باشد. تأثیر تعلل اعضای هیئت علمی بر دانشگاه در برگیرنده مواردی از قبیل تعمیم دادن این خصلت بر سایر اعضای هیئت علمی دانشگاه، بدنام شدن دانشگاه در مقایسه با دانشگاه‌های دیگر، ضعف ارائه خدمات کیفی در بخش‌های اجرایی دانشگاه، تحقق

نیافتن برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه در زمان‌بندی پیش‌بینی شده است. در صورت تعلل هیئت علمی تبعات اجتماعی از قبیل تحویل دانشجویانی با اخلاقی اهمال‌کارگونه به جامعه و بالطبع کاهش بهره‌وری سازمان‌ها خواهد بود.

برای پیشگیری از اهمال‌کاری و پیامدهای منفی آن در دانشگاه‌ها باید اعضای هیئت علمی اقداماتی از قبیل مدیریت زمان مناسب، خودانگیختگی، اولویت‌بندی کارها، کشف نقاط قوت و ضعف خود، بهره‌گیری از توانمندی و تجارب سایر همکاران انجام دهند. این تحقیق به دنبال مشخص کردن میزان تعلل اعضای هیئت علمی و عوامل مؤثر بر آن و مقایسه آن بین مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه آزاد تبریز است. در ضمن، میزان اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک آنها تأثیرپذیر است و این خود نسبت به نوع ارگانی که فرد در آن مشغول است می‌تواند متفاوت باشد. طبق پژوهشی که با عنوان بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۱۳۸۹ انجام پذیرفت، تفاوت معنی‌داری از نظر میزان شیوع تعلل در بین مدیران و کارکنان با سابقه، سن و تحصیلات متفاوت وجود نداشت. تنها متغیر جنسیت بود که در میزان شیوع تعلل تأثیرگذار بود. یافته نشان داد شیوع تعلل در زنان بیشتر بود. شاید این امر را می‌توان به مشغله بیشتر زنان (خانه و محیط کار) و دقت نظر و کمال‌گرایی بیشتر آنها نسبت داد. در رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تحقیق، میزان تأثیر عوامل محیطی در زنان بیشتر از سایر عوامل بود. در مورد رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تعلل، عوامل فردی بیشترین تأثیر را در بروز تعلل افراد (از دیدگاه مدیران و کارکنان) داشته‌اند (۸) و همچنین طبق تحقیقی میزان تعلل مردان کمی بالاتر از زنان بیان کرده‌اند (۱۵) و در تحقیقی میزان اهمال‌کاری زنان و مردان را برابر اعلام کرده‌اند (۶).

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش پس‌رویدادی (علی-مقایسه‌ای) است که از نظر هدف یک بررسی کاربردی ۱ و از نظر زمانی یک بررسی مقطعی ۲ است.

جامعه آماری: جامعه آماری شامل ۳۶۰ نفر از اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی رشدیه، دانشوران، سراج و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز است.

نمونه آماری: بر اساس جدول مورگان، ۱۸۶ نفر نمونه آماری برآورد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه‌گیری شد.

ابزار تحقیق: برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از دو نوع پرسشنامه محقق‌ساخته شامل پرسشنامه بخش میزان تعلل اهمال‌کاری که حاوی ۲۱ سؤال و پرسشنامه بخش عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری حاوی ۱۷ طراحی استفاده شد که روایی آن را استادان متخصص تأیید کردند و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۶ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل: تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون t و تحلیل واریانس با استفاده از بسته نرم‌افزار **spss** انجام پذیرفت.

یافته‌های پژوهشی:

جدول ۱. نتایج بررسی آزمون t برای فرضیه‌های ۱ الی ۴ پژوهش

سطح معناداری	t	انحراف خطای میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	دانشگاه	فرضیه‌ها
۰.۶۴۴	۰/۴۶۳	۱.۳۵۸	۱۲.۲۲۰	۴۰.۶۲	۸۱	دانشگاه آزاد	۱- بین میزان اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی
-	-	۱.۲۵۳	۱۱.۸۲۰	۴۱.۴۷	۸۹	مؤسسات	مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تفاوت وجود دارد.
۰.۲۰۹	۱.۲۶۱	۰.۴۴۳۰۴	۳.۹۸۷۴۰	۱۰.۹۷۵۳	۸۱	دانشگاه آزاد	۲- بین عوامل فردی مؤثر در اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی مؤسسات
-	-	۰.۴۳۹۶۸	۴.۱۴۷۹۰	۱۱.۷۶۴۰	۸۹	مؤسسات	آموزش عالی غیرانتفاعی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تفاوت وجود دارد.
۰.۶۴۴	۱.۱۵۳	۰.۴۴۹۴۶	۴.۰۴۵۱۵	۱۲.۲۴۶۹	۸۱	دانشگاه آزاد	۳- بین عوامل محیطی مؤثر در اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی
-	-	۰.۴۱۹۱۷	۳.۹۵۴۴۵	۱۱.۵۳۹۳	۸۹	مؤسسات	مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تفاوت وجود دارد.
۰.۷۵۶	۰.۳۱۲	۰.۵۷۴۱۳	۵.۱۶۷۱۴	۱۵.۹۷۵۳	۸۱	دانشگاه آزاد	۴- بین عوامل سازمانی مؤثر در اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی
-	-	۰.۴۴۷۴۹	۴.۲۲۱۶۴	۱۶.۲۰۲۲	۸۹	مؤسسات	مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تفاوت وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون تی تست در جدول ۱ هیچ یک از فرضیه‌ها تأیید نمی‌شود و تفاوت معنی‌داری بین هیچ‌کدام از عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری با توجه به دانشگاه مورد مطالعه وجود ندارد و همچنین تفاوت میزان اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی بین دو دانشگاه نیز معنی‌دار نیست.

فرضیه پنجم: بین عوامل فردی، سازمانی و محیطی مؤثر بر اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی بر اساس ویژگی دموگرافیک (جنسیت، وضعیت استخدام، تاهل و مدرک تحصیلی) تفاوت وجود دارد.

جدول ۲) نتایج اثرات بین آزمودنی‌ها روی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در

اعضای هیئت علمی بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک

اثر هتلینگ			اثر پیلابی			لامبدای ویلکز			جنسیت
۰.۰۲۴			۰.۰۲			۰.۹۷			
sig	F	Df	sig	F	df	sig	F	df	
۰.۲۶	۱.۳۳	۳	۰.۲۶	۱.۳۳	۳	۰.۲۶	۱.۳۳	۳	
۰.۰۳			۰.۰۳			۰.۹۷			مدرک
sig	F	Df	sig	F	df	sig	F	df	
۰.۰۳	۱.۶۱	۳	۰.۰۳	۱.۶۱	۳	۰.۰۳	۱.۶۱	۳	
۰.۰۱			۰.۰۱			۰.۹۸			تأهل
sig	F	Df	sig	F	df	sig	F	df	
۰.۵۶	۰.۶۸	۳	۰.۵۶	۰.۶۸	۳	۰.۵۶	۰.۶۸	۳	
۰.۰۰۸			۰.۰۰۸			۰.۹۹			استخدام
sig	F	Df	sig	F	df	sig	F	df	
۰.۷۳	۰.۴۲	۳	۰.۷۳	۰.۴۲	۳	۰.۷۳	۰.۴۲	۳	

جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری بر روی عوامل مؤثر بر اهمال کاری
در اعضای هیئت علمی بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک

سازمانی			فردی			محیطی			
df	sig	F	df	sig	F	df	sig	F	
۱	۰.۱۵	۰.۱۵	۱	۰.۵۲	۰.۳۹	۱	۰.۶۶	۳.۴۳	جنسیت
۱	۰.۳۹	۰.۷۳	۱	۰.۲۱	۱.۵۲	۱	۰.۴۹	۰.۴۶	مدرک
۱	۰.۴۶	۰.۵۵	۱	۰.۴۷	۰.۵۱	۱	۰.۷۹	۰.۰۶	تأهل
۱	۰.۵۱	۰.۴۳	۱	۰.۸۷	۰.۰۲	۱	۰.۶۴	۰.۲۱	نوع استخدام

با توجه به نتایج آزمون MANOVA در جداول ۲ و ۳ سطوح معناداری تمامی آزمون‌ها قابلیت استفاده از تحلیل چندمتغیری را مجاز می‌شمارد. مقدار لامبدای ویلکز و سطح معناداری به دست آمده نشان می‌دهد از نظر آماری بین ویژگی‌های دموگرافیک اعضای هیئت علمی بر اساس میزان تأثیر عوامل مؤثر بر اهمال کاری تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج آزمون تی تست بین میزان اهمال کاری استادان در دانشگاه آزاد اسلامی و مؤسسات غیرانتفاعی تفاوت معناداری مشاهده نشد و احتمالاً مشابه بودن میزان اهمال کاری استادان به دلیل وجود فرهنگ اجتماعی و سازمانی مشابه در دانشگاه‌ها از یک سو و تدریس اغلب استادان دانشگاه آزاد در مؤسسات غیرانتفاعی باشد. هرچند که میزان اهمال کاری در استادان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کمتر از میانگین نظری

است، به دلیل اهمیت تربیت نیروی انسانی و تأثیر آنان در ابعاد مختلف اجتماعی، همین میزان نیز قابل قبول نیست و انتظار می‌رود استادان دانشگاه از احساس مسئولیت بیشتری نسبت به سایر مشاغل برخوردار باشند.

همچنین ملاحظه شد بین عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری (فردی-محیطی-سازمانی) در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و مؤسسات غیرانتفاعی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. ولی در بررسی نتایج مشاهده شد که نمره عوامل فردی اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی مؤسسات غیرانتفاعی بیشتر از دانشگاه آزاد اسلامی است و شاید به دلیل جدیدالتاسیس بودن این مؤسسات و اینکه اعضای هیئت علمی مؤسسات غیرانتفاعی به علت کم‌تجربگی احتمالاً در خودتنظیمی رفتار خود به پختگی کافی نرسیده‌اند، تعقل در این مؤسسات بیشتر باشد.

نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق فاطمی (۱۳۸۹) مغایر است و نمره عوامل محیطی در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد بیشتر از مؤسسات است که یکی از دلایل آن را می‌توان در خارج از شهر بودن این دانشگاه و دور از محل زندگی اعضای هیئت علمی دانست که در مسیر رفت و آمد بیشتر با عوامل محیطی درگیر هستند. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق فاطمی (۱۳۸۹) مغایر است و نمره عوامل سازمانی در اعضای هیئت علمی مؤسسات غیرانتفاعی بیشتر از دانشگاه آزاد است و همچنین با توجه به میانگین نمره‌های اعضای هیئت علمی در عوامل سازمانی بیشتر از فردی و محیطی است. بنابراین، بیشترین تأثیر در اهمال‌کاری مربوط به عوامل سازمانی است. این نتیجه با نتیجه فاطمی (۱۳۸۹) غیرهمسوست؛ چراکه در نتیجه تحقیق فاطمی، بیشترین تأثیر را عوامل فردی نسبت به عوامل محیطی و سازمانی داشته است و می‌توان گفت که با توجه به سابقه کم تاسیس مؤسسات غیرانتفاعی و همچنین عدم رعایت مناسب اصول مدیریت منابع انسانی و همچنین کمبود منابع مالی در این مؤسسات باعث شده است میانگین

تأثیر عوامل سازمانی در مؤسسات غیرانتفاعی در مقایسه با دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بیشتر باشد.

با توجه به یافته‌های آزمون MANOVA ملاحظه شد هیچ کدام از عوامل مؤثر بر اهمال کاری با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک به صورت معناداری تفاوت ندارند. بین میزان اهمال کاری اعضای هیئت علمی مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که این نتیجه با نتیجه پژوهش کاظمی (۸) و استیل (۱۵) و گافنی و گری (۶) مغایرت دارد؛ در حالی که با توجه به اختلاف میانگین اهمال کاری از نظر جنسیت نتیجه شد که میانگین عوامل مؤثر بر اهمال کاری آقایان بیشتر از خانم‌هاست.

با توجه به مقایسه میانگین نمره‌های عوامل مؤثر بر اهمال کاری اعضای هیئت علمی با مدرک دکتری و فوق لیسانس مشاهده شد که تأثیر عوامل محیطی و فردی بر استادان با مدرک دکتری بیشتر از فوق لیسانس است ولی عوامل سازمانی در استادان دکتری کمتر از فوق لیسانس است. بنابراین به نظر می‌رسد که استادان دکتری به علت افزایش تجربه و سن و سوابق ارتباطی سازمانی نسبت به اعضای هیئت علمی فوق لیسانس دارای اهمال کاری سازمانی کمتری هستند. در مقابل، اعضای هیئت علمی فوق لیسانس به علت کمتر بودن گستردگی شغلی و علمی و خانوادگی نسبت به اعضای هیئت علمی دکتری کمتر تحت تأثیر عوامل فردی و محیطی خواهند بود.

با توجه به مقایسه میانگین نمره‌های عوامل مؤثر بر اهمال کاری اعضای هیئت علمی متأهل و مجرد این نتیجه حاصل شد که میزان تأثیر عوامل محیطی و سازمانی در استادان متأهل بیشتر از استادان مجرد است و عوامل فردی در استادان مجرد بیشتر از متأهلان است. که به نظر می‌رسد این نتیجه به علت دارا بودن همسر و فرزند در متأهلان باشد که دارای مشکلات و دغدغه‌های بیشتری نسبت به مجردها هستند.

با توجه به مقایسه میانگین نمره‌های عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی با نوع استخدام این نتیجه به دست آمد که میزان تأثیر عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در استادان تمام‌وقت بیشتر از استادان حق‌التدریس است. این نتیجه را شاید می‌توان به این عامل نسبت داد که استادان حق‌التدریس به علت نداشتن امنیت شغلی یا موقتی بودن نوع همکاری تعلق سازمانی کافی نداشته و بیشتر خودشان تعلل نشان می‌دهند. با توجه به اینکه از میان عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری بین پاسخ‌دهندگان میانگین عامل سازمانی بیشترین نمره را دارد و بعد از آن عامل محیطی و بعد عامل فردی، بنابر این پیشنهاد می‌شود تا اقداماتی در سیستم رسمی و عوامل سازمانی دانشگاه به وجود آید تا باعث کاهش تأثیر عامل سازمانی در میزان اهمال‌کاری اعضای هیئت علمی شود. این اقدامات می‌تواند کاهش بوروکراسی اداری، کاهش کاغذبازی در سیستم اداری، تمرکززدایی و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها باشد. ارزیابی سالانه کیفیت ایفای وظایف اعضای هیئت علمی می‌تواند مسئولان مربوط را به نوع اقدامات مؤثر آگاه سازد و نواقص را تقویت کنند.

منابع

1. Albert, Alliss & Jeamsnal, Viliam(2002). *Procrastination psychology, train delays overcome*. Farjad (trans.)(2002).
2. Chu, A. H. C. & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of 'active' procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*, 145, 245–264
3. Conti, R. (1995). *Procrastination: A social psychological perspective*.
Unpublished doctoral dissertation, Brandeis University.
4. Dubrin, A. J. (2004). *Applied psychology: individual and organizational effectiveness*. Prentice-Hall

5. Ellis, A. and Knaus, W. (2002). *Overcoming procrastination*. New York: New American Library.
6. Gafni, R. and Geri, N. (2010). Time management: Procrastination tendency in individual and collaborative tasks. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 5, 115-125.
7. Jooly, Palant (2011). *An analysis of behavioral sciences data with spss program*. Rezaei, akbar (trans.) (2011) (in Persian).
8. Kazemi, mostafa – Fayyazi , marjan(2011). Survey delay outbreak rate and effective factors at between university administrators and officers. *Journal of* , 2nd year , No 4. (in Persian).
9. Madrase website-education and cultured articles. *Survey reality therapy effect on reduction education indifference students* (2014).
10. Motowidlo, S., Borman, W. & Schmidt, M. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10, 71-83.
11. Schouwenberg, H. C. (2004). *Procrastination in academic setting: General introduction*. In counseling the procrastinator in academic setting, Schouwenberg, H. C. Lay, T. A, & J. R. Ferrari, eds. Washington, DC: APA.
12. Schraw, G; Wadkins, T. & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of procrastination. *Journal of Educational psychology*, 99, 12-25.
13. Seheni Yeylagh, M., Salamati, A., Mehrbizadeh Honarmand, M. & Haghghi, J. (2006). Prevalence of procrastination and the effects of cognitive behavior and behavior management therapies on reduction of procrastination in male and female high school students in Ahvaz. *Journal of Education and Psychology*, 3(3), 1-30 (in Persian).

14. Steel, P., Brothen, T., & Wambach, C. (2001). Procrastination and personality, performance, and mood. *Personality and Individual Differences*, 30, 95-106.
15. Steel, P. (2003). The history, definition, and measurement of procrastination. Paper presented at the meeting of the counseling the procrastinator in Academic setting 3rd biennial conference, Columbus, Ohio.
16. Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133, 1, 65–94.
17. UNESCO (1998). Higher education in the 21th century: Vision and action. Consolidated declaration and plans of action of the regional conference on higher education held in Havana, Tokyo, Palermo and Beirut. ED-98/CONF-202/REF.
18. Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived homological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401–1418.