



به نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه خانم صدیقه شول دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی تحت عنوان «واکاوی علل کم کاری کارکنان در سازمانهای دولتی ایران» را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کند.

| اعضای هیات داوران | نام و نام خانوادگی | رتبه علمی | امضا |
|---------------------------|---------------------|-----------|---|
| ۱- استاد راهنما | دکتر علی اصغر فانی | دانشیار |  |
| ۲- استاد مشاور | دکتر حسن دانائی فرد | دانشیار |  |
| ۳- استاد ناظر | دکتر جلیل دلخواه | استادیار |  |
| ۴- استاد ناظر | دکتر مجتبی امیری | دانشیار |  |
| ۵- نماینده تحصیلات تکمیلی | دکتر جلیل دلخواه | استادیار |  |

آیین‌نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش‌های علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهش‌های علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرح‌های تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجو مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب، نرم افزار و یا آثار ویژه (اثری هنری مانند فیلم، عکس، نقاشی و نمایشنامه) حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرح‌های تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آئین نامه های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جستواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرح‌های تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸/۴/۸۷ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۲۳/۴/۸۷ در هیأت رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۱۵/۷/۸۷ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

«اینجانب.....سوریه.....دانشجوی رشته.....میریت.....ورودی سال تحصیلی.....۹۰.....
مقطع.....ارشد.....دانشکده.....میریت.....متعهد می شوم کلیه نکات مندرج در آئین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش های علمی دانشگاه تربیت مدرس را در انتشار یافته های علمی مستخرج از پایان نامه / رساله تحصیلی خود رعایت نمایم. در صورت تخلف از مفاد آئین نامه فوق الاشعار به دانشگاه وکالت و نمایندگی می دهم که از طرف اینجانب نسبت به لغو امتیاز اختراع بنام بنده و یا هر گونه امتیاز دیگر و تغییر آن به نام دانشگاه اقدام نماید. ضمناً نسبت به جبران فوری ضرر و زیان حاصله بر اساس برآورد دانشگاه اقدام خواهم نمود و بدینوسیله حق هر گونه اعتراض را از خود سلب نمودم»

امضا:.....
تاریخ:.....

۹۰/۱۱/۲۷

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته **مدیریت دولتی** است که در سال **۱۳۹۲** در دانشکده **اقتصاد و مدیریت** دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی

سرکار خانم/جناب آقای دکتر **ملی امیرنای**، مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر **حسن دانایی فرد** و مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب **صدیقه رسول** دانشجوی رشته **مدیریت دولتی** مقطع **ارشد** تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

صدیقه رسول

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضا:

۹۲، ۱۱، ۲۷



دانشکده مدیریت و اقتصاد

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

واکاوی علل کم کاری کارکنان سازمان های دولتی ایران

صدیقه شول

استاد راهنما:

دکتر علی اصغر فانی

استاد مشاور:

دکتر حسن دانایی فرد

بهمن ماه ۱۳۹۲

تقدیم به

-پیشگاه آسمانی پدر و مادرم

که وسعت قلبشان، دریا

صبر و بردباریشان، کوه

و مهر و محبتشان، خورشید را به وجد می آورد

-برادر عزیزم که در طول زندگی، از هیچ کوشش و فداکاری برایم

دریغ ننموده و همواره مدیون محبتها و مهربانی های او می باشم

و

دیگر اعضای خوب خانواده ام

شکر و سپاس یگانه هستی بخش را که لطف بیکرانش همواره شامل حالم بوده است.

تشکر و قدردانی می‌کنم از:

استاد گرامی جناب آقای دکتر علی اصغر فانی که علی‌رغم مشغله فراوان در تمامی مراحل تحقیق با صرف وقت و حوصله کافی مرا یاری کردند. و از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر حسن دانایی‌فرد که طی این دوره همواره از راهنمایی‌های علمی و اخلاقی ایشان کمال استفاده را برده‌ام. و همچنین از برادر عزیزم به خاطر زحمات و راهنمایی‌های بی‌دریغش و اینکه همیشه در تمام مراحل تحصیلی و زندگی حامی من بوده است. و از کلیه اساتید گرامی که در طول دوران تحصیل امکان کسب دانش و تجربه از محضرشان برایم مهیا شده است.

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف واکاوی علل کم کاری کارکنان سازمان‌های دولتی ایران انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش در مرحله اول (مرحله کیفی) کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی بودند و روش نمونه‌گیری در این مرحله از طریق نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. به منظور شناسایی عوامل اصلی کم کاری کارکنان و میزان تاثیر هر یک، پس از جمع‌آوری ادبیات موضوع، تعدادی از عوامل شناسایی و سپس با ۵۰ نفر از کارکنان و مدیران در مرحله اول (مرحله کیفی) مصاحبه‌های اولیه انجام شد که با استفاده از رویکرد ویرایشی تئوری داده‌بنیاد عوامل دیگر نیز استخراج شدند. از مجموع عوامل استخراج شده از ادبیات موضوع و مصاحبه‌ها تعداد ۳۳ مورد به عنوان علل کم کاری کارکنان سازمان‌های دولتی تعیین شدند که این عوامل جهت تایید و تعیین میزان تاثیر هر یک بر کم کاری کارکنان، در مرحله دوم (مرحله کمی) به ۶۰ نفر از خبرگان که در دسترس بودند داده شد. در نهایت پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، عوامل "فرهنگ زیر کاردرروی حاکم بر جامعه"، "بی‌کفایتی مدیران" و "بی‌تعهدی کارکنان" به عنوان مهم‌ترین علل کم کاری کارکنان سازمان‌های دولتی شناسایی شدند.

واژه‌های کلیدی: کم کاری، وجدان کاری، تعهدکاری

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|---------|--|
| ۱..... | فصل اوّل : مقدمه و کلیات طرح تحقیق |
| ۲..... | ۱-۱. مقدمه |
| ۲..... | ۲-۱. تعریف مسئله |
| ۵..... | ۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق |
| ۶..... | ۴-۱. اهداف تحقیق |
| ۶..... | ۵-۱. سوال تحقیق |
| ۶..... | ۶-۱. روش تحقیق |
| ۷..... | ۷-۱. قلمرو تحقیق |
| ۷..... | ۸-۱. جامعه و نمونه آماری |
| ۷..... | ۹-۱. تعریف واژگان تحقیق |
| ۹..... | فصل دوم: مروری بر ادبیات پژوهش |
| ۱۰..... | ۱-۲. مقدمه |
| ۱۰..... | ۲-۲. تعریف و مفهوم کمکاری |
| ۱۰..... | ۱-۲-۲. تعریف لغوی |
| ۱۱..... | ۲-۲-۲. تعریف کم کاری در اصطلاح دانش مدیریت : |
| ۱۱..... | ۳-۲-۲. شناخت مفهوم کم کاری : |
| ۲۱..... | ۱-۳-۲. انگیزه : |
| ۲۴..... | ۲-۳-۲. رفتار کاری مخرب |

- ۲۹.....۳-۱-۳-۲. فشارهای عصبی و روانی یا استرس در سازمان :
- ۳۰.....۴-۱-۳-۲. تعهد
- ۳۲.....۵-۱-۳-۲. وجدان کاری در سازمان :
- ۳۵.....۲-۳-۲. نگاه فرهنگی
- ۳۵.....۱-۲-۳-۲. فرهنگ جامعه :
- ۳۶.....۲-۲-۳-۲. فرهنگ سازمانی :
- ۳۷.....۳-۲-۳-۲. فرهنگ کار:
- ۳۸.....۴-۲-۳-۲. فرهنگ مشاغل دوم :
- ۴۰.....۳-۳-۲. نگاه اقتصادی
- ۴۰.....۱-۳-۳-۲. ناکارایی اقتصاد کشور
- ۴۱.....۲-۳-۳-۲. حقوق و دستمزد:
- ۴۴.....۳-۳-۳-۲. تورم و آثار آن بر زندگی کارکنان بخش دولتی :
- ۴۷.....۴-۳-۲. سازمانی و مدیریتی
- ۴۷.....۱-۴-۳-۲. مشکلات سازمانی
- ۵۱.....۲-۴-۳-۲. مشکلات مدیریتی :
- ۶۰.....۵-۳-۲. نگاه اجتماعی :
- ۶۰.....۱-۵-۳-۲. روابط متقابل کارکنان و ارتباطات اجتماعی :
- ۶۱.....۲-۵-۳-۲. جایگاه اجتماعی مشاغل :
- ۶۱.....۳-۵-۳-۲. انحرافات اجتماعی :
- ۶۲.....۴-۵-۳-۲. رفاه کارکنان و تامین اجتماعی :
- ۶۴.....۶-۳-۲. نگاه سیاسی
- ۶۴.....۱-۶-۳-۲. وابستگی سیاست و اداره :
- ۶۷.....۴-۲. چارچوب مفهومی
- ۷۳.....۵-۲. نتیجه گیری
- ۷۴..... فصل سوم: روش شناسی پژوهش

| | |
|---------|---|
| ۷۵..... | ۳-۱- مقدمه |
| ۷۶..... | ۳-۲. پژوهش ترکیبی |
| ۷۶..... | ۳-۳. مبانی فلسفی پژوهش بر اساس شیوه‌های ترکیبی: |
| ۷۸..... | ۳-۴. موارد استفاده از پژوهش ترکیبی |
| ۷۹..... | ۳-۵. مراحل پژوهش |
| ۸۰..... | ۳-۵-۱. مرحله‌ی اول پژوهش: پژوهش کیفی |
| ۸۱..... | ۳-۵-۱-۱. پارادایم تفسیری: |
| ۸۲..... | ۳-۵-۱-۲. استراتژی پژوهش |
| ۸۳..... | ۳-۵-۱-۳. کاربردهای مصاحبه |
| ۸۳..... | ۳-۵-۱-۴. انواع مصاحبه: |
| ۸۴..... | ۳-۵-۱-۵. چارچوب مصاحبه: |
| ۸۴..... | ۳-۵-۱-۶. تدوین رهنمود مصاحبه |
| ۸۴..... | ۳-۵-۱-۷. انتخاب مصاحبه شونده‌گان |
| ۸۵..... | ۳-۵-۱-۸. انجام مصاحبه |
| ۸۶..... | ۳-۵-۱-۹. تحلیل داده‌ها: |
| ۸۶..... | ۳-۵-۱-۱۰. ویرایش کردن |
| ۸۸..... | ۳-۵-۱-۱۱. مراحل کدگذاری |
| ۸۹..... | ۳-۵-۲. مرحله دوم پژوهش: بخش کمی |
| ۹۱..... | ۳-۶. روش پژوهش |
| ۹۱..... | ۳-۷. هدف پژوهش |
| ۹۱..... | ۳-۸. جامعه آماری |
| ۹۱..... | ۳-۹. نمونه و روش نمونه‌گیری |
| ۹۳..... | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۹۴..... | ۴-۱. مقدمه |

- ۲-۴. تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه : ۹۴
- ۱-۲-۴. کدهای استخراجی ۱۰۶
- ۳-۴. تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه ۱۱۰
- ۱-۳-۴. فرهنگ زیر کاردروی حاکم بر جامعه ۱۱۰
- ۲-۳-۴. تناسب ضعیف کارکنان با مشاغل خود ۱۱۱
- ۳-۳-۴. چند شغله بودن کارکنان ۱۱۲
- ۴-۳-۴. حقوق و مزایای ناکافی ۱۱۲
- ۵-۳-۴. نظارت ضعیف مدیران ۱۱۳
- ۶-۳-۴. روابط شخصی با مدیران ۱۱۴
- ۷-۳-۴. بی کفایتی مدیران ۱۱۵
- ۸-۳-۴. جبران بی عدالتی های سازمانی ۱۱۶
- ۹-۳-۴. درگیری های شخصی کارکنان ۱۱۷
- ۱۰-۳-۴. از چشم انداختن مدیران ۱۱۸
- ۱۱-۳-۴. بی انگیزگی کارکنان ۱۱۹
- ۱۲-۳-۴. بی تفاوتی کارکنان ۱۲۰
- ۱۳-۳-۴. اقتصاد نفتی ۱۲۱
- ۱۴-۳-۴. بار کاری کارکنان ۱۲۲
- ۱۵-۳-۴. تقابل سیاسی ۱۲۳
- ۱۶-۳-۴. دستگاه تشویق و تنبیه ۱۲۴
- ۱۷-۳-۴. ماهیت و ویژگی ذاتی کار ۱۲۵
- ۱۸-۳-۴. تفاوت فاحش حقوق و مزایا بین کارکنان و مدیران ۱۲۶
- ۱۹-۳-۴. انتقام گیری مدیران ۱۲۷
- ۲۰-۳-۴. بی برنامه‌گی سازمانی ۱۲۹
- ۲۱-۳-۴. فشارهای درونی و استرس ۱۳۰
- ۲۲-۳-۴. استراتژی خرابکاری ۱۳۰
- ۲۳-۳-۴. فناوری های مزاحم ۱۳۱
- ۲۴-۳-۴. رفتار تخریبی همکاران ۱۳۲

- ۱۳۳..... بی‌تعهدی کارکنان ۲۵-۳-۴
- ۱۳۴..... فرهنگ بوروکراتیک سازمان ۲۶-۳-۴
- ۱۳۵..... تورم ۲۷-۳-۴
- ۱۳۶..... تمرکز سازمانی ۲۸-۳-۴
- ۱۳۷..... تورم پرسنلی ۲۹-۳-۴
- ۱۳۸..... آموزش ناکافی ۳۰-۳-۴
- ۱۳۹..... عدم مشارکت ۳۱-۳-۴
- ۱۴۰..... وجود باندهای سازمانی ۳۲-۳-۴
- ۱۴۱..... تفاوت در نوع استخدام ۳۳-۳-۴
- ۴-۴..... تعیین میانگین میزان تاثیر هر یک از عوامل بررسی شده ۱۴۱

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات ۱۴۴

- ۱-۵..... مقدمه ۱۴۵
- ۲-۵..... نتیجه گیری و پاسخ به سوال اصلی تحقیق ۱۴۵
- ۱-۲-۵..... علل کم کاری کارکنان سازمانهای دولتی حاصل از تحقیق با اولویت بیشترین تاثیرگذاری ۱۴۶
- ۳-۵..... بررسی میزان تاثیر عوامل ۳۳ گانه کم کاری در زیرکاردروی کارکنان سازمانهای دولتی ایران ۱۴۸
- ۴-۵..... تبیین نظری ۱۵۲
- ۵-۵..... بحث و پیشنهادهای پژوهش ۱۶۳
- ۱-۵-۵..... پیشنهادهای کاربردی ۱۶۳
- ۲-۵-۵..... پیشنهادهایی برای پژوهشهای آینده ۱۶۶
- ۶-۵..... موانع و محدودیت‌های پژوهش ۱۶۶

منابع ۱۶۹

پیوست ها ۱۸۶

فهرست جداول

| | |
|---|-----|
| جدول (۱-۳) ویژگیهای پژوهش علمی | ۷۵ |
| جدول (۲-۳) مراحل انجام پژوهش | ۸۰ |
| جدول ۳-۳: مشخصات مصاحبه شوندهگان | ۸۵ |
| جدول ۴-۳: مشخصات خبرگان | ۸۹ |
| جدول (۱-۴) : گزاره‌های حاصل از مصاحبه | ۹۵ |
| جدول (۲-۴) : کدهای استخراجی حاصل از مصاحبه | ۱۰۶ |
| جدول (۳-۴) : عناصر حاصل از ادبیات موضوع | ۱۰۷ |
| جدول (۴-۴) : مجموع کل عناصر بدست آمده از مصاحبه و ادبیات موضوع | ۱۰۹ |
| جدول (۵-۴) : نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد فرهنگ | ۱۱۰ |
| جدول (۶-۴) نتایج حاصل از نظر سنجی تناسب ضعیف | ۱۱۱ |
| جدول (۴-۷) نتایج حاصل از نظر سنجی چند شغله بودن کارکنان | ۱۱۲ |
| جدول (۸-۴) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد حقوق و مزایای ناکافی | ۱۱۳ |
| جدول (۹-۴) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد نظارت ضعیف مدیران | ۱۱۴ |
| جدول (۱۰-۴) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد روابط شخصی با مدیران | ۱۱۵ |

- جدول (۴-۱۲) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد جبران بی عدالتی ها ۱۱۷
- جدول (۴-۱۳) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد درگیریهای شخصی کارکنان ۱۱۸
- جدول (۴-۱۴) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد از چشم انداختن مدیران ۱۱۹
- جدول (۴-۱۵) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد بی انگیزگی کارکنان ۱۲۰
- جدول (۴-۱۶) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد بی تفاوتی کارکنان ۱۲۱
- جدول (۴-۱۷) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد اقتصاد نفتی ۱۲۲
- جدول (۴-۱۸) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد بار کاری کارکنان ۱۲۳
- جدول (۴-۱۹) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد تقابل سیاسی کارکنان با مدیران ۱۲۳
- جدول (۴-۲۰) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد دستگاه تشویق و تنبیه ۱۲۴
- جدول (۴-۲۱) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد ماهیت و ویژگی ذاتی کار ۱۲۶
- جدول (۴-۲۲) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد تفاوت فاحش حقوق و مزایا بین کارکنان و مدیران ۱۲۷
- جدول (۴-۲۳) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد انتقام گیری از مدیران ۱۲۸
- جدول (۴-۲۴) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد بی برنامهگی سازمانی ۱۲۹
- جدول (۴-۲۵) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد فشارهای درونی و استرس ۱۳۰
- جدول (۴-۲۶) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد استراتژی خرابکاری ۱۳۱
- جدول (۴-۲۷) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد فناوریهای مزاحم ۱۳۲
- جدول (۴-۲۸) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد رفتار تخریبی همکاران ۱۳۳
- جدول (۴-۲۹) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد بی تعهدی کارکنان ۱۳۴

- جدول (۴-۳۰) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد فرهنگ بوروکراتیک سازمان ۱۳۵
- جدول (۴-۳۱) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد تورم ۱۳۵
- جدول (۴-۳۲) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد تمرکز سازمانی ۱۳۶
- جدول (۴-۳۳) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد تورم پرسنلی ۱۳۷
- جدول (۴-۳۴) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد آموزش ناکافی ۱۳۸
- جدول (۴-۳۵) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد عدم مشارکت کارکنان ۱۴۰
- جدول (۴-۳۶) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد وجود باندهای سازمانی ۱۴۱
- جدول (۴-۳۷) نتایج حاصل از نظر سنجی در مورد تفاوت در نوع استخدام ۱۴۲
- جدول (۴-۳۸) میانگین میزان تاثیر هر یک از عوامل کم‌کاری ۱۴۳
- جدول ۱-۵: اولویت بندی عناصر بر اساس میزان تاثیر ۱۴۷
- جدول ۲-۵ ۱۵۲

فهرست اشکال

| صفحه | عنوان |
|----------|---|
| ۳۵..... | شکل (۱-۲) نگاه رفتاری..... |
| ۴۰..... | شکل (۲-۲) نگاه فرهنگی..... |
| ۴۷..... | شکل (۳-۲) نگاه اقتصادی..... |
| ۶۰..... | شکل (۴-۲) نگاه مدیریتی..... |
| ۶۴..... | شکل (۵-۲) نگاه اجتماعی..... |
| ۷۲..... | شکل (۶-۲) مدل مفهومی..... |
| ۷۹..... | شکل (۱-۳) مراحل انجام پژوهش..... |
| ۱۱۰..... | نمودار ۱-۴: نتایج نظر سنجی در مورد فرهنگ جامعه..... |
| ۱۱۱..... | نمودار ۲-۴: نتایج نظر سنجی در مورد تناسب ضعیف کارکنان با مشاغل خود..... |
| ۱۱۲..... | نمودار ۳-۴: نتایج نظر سنجی در مورد چند شغله بودن کارکنان..... |
| ۱۱۳..... | نمودار ۴-۴: نتایج نظر سنجی در مورد حقوق و مزایای ناکافی..... |
| ۱۱۴..... | نمودار ۵-۴: نتایج نظر سنجی در مورد نظارت ضعیف..... |
| ۱۱۵..... | نمودار ۶-۴: نتایج نظر سنجی در مورد روابط شخصی با مدیران..... |
| ۱۱۶..... | نمودار ۷-۴: نتایج نظر سنجی در مورد بی کفایتی مدیران..... |
| ۱۱۷..... | نمودار ۸-۴: نتایج نظر سنجی در مورد بی عدالتی‌های سازمانی..... |

- نمودار ۴-۹: نتایج نظر سنجی در مورد درگیریهای شخصی کارکنان ۱۱۸
- نمودار ۴-۱۰: نتایج نظر سنجی در مورد از چشم انداختن مدیران ۱۱۹
- نمودار ۴-۱۱: نتایج نظر سنجی در مورد بی انگیزگی کارکنان ۱۲۰
- نمودار ۴-۱۲: نتایج نظر سنجی در مورد بی تفاوتی کارکنان ۱۲۱
- نمودار ۴-۱۳: نتایج نظر سنجی در مورد اقتصاد نفتی ۱۲۲
- نمودار ۴-۱۴: نتایج نظر سنجی در مورد بارکاری کارکنان ۱۲۳
- نمودار ۴-۱۵: نتایج نظر سنجی در مورد تقابل سیاسی کارکنان با مدیران ۱۲۴
- نمودار ۴-۱۶: نتایج نظر سنجی در مورد دستگاه تشویق و تنبیه ۱۲۵
- نمودار ۴-۱۷: نتایج نظر سنجی در مورد ماهیت و ویژگی ذاتی کار ۱۲۶
- نمودار ۴-۱۸: نتایج نظر سنجی در مورد تفاوت فاحش حقوق و مزایا بین کارکنان و مدیران ۱۲۷
- نمودار ۴-۱۹: نتایج نظر سنجی در مورد انتقام گیری از مدیران ۱۲۸
- نمودار ۴-۲۰: نتایج نظر سنجی در مورد بی برنامه‌گی سازمانی ۱۲۹
- نمودار ۴-۲۱: نتایج نظر سنجی در مورد فشارهای درونی و استرس ۱۳۰
- نمودار ۴-۲۲: نتایج نظر سنجی در مورد استراتژی خرابکاری ۱۳۱
- نمودار ۴-۲۳: نتایج نظر سنجی در مورد فناوریهای مزاحم ۱۳۲
- نمودار ۴-۲۴: نتایج نظر سنجی در مورد رفتار تخریبی همکاران ۱۳۳
- نمودار ۴-۲۵: نتایج نظر سنجی در مورد بی‌تعهدی کارکنان ۱۳۴
- نمودار ۴-۲۶: نتایج نظر سنجی در مورد بوروکراتیک سازمان ۱۳۵
- نمودار ۴-۲۷: نتایج نظر سنجی در مورد تورم ۱۳۶
- نمودار ۴-۲۸: نتایج نظر سنجی در مورد تمرکز سازمانی ۱۳۷

- نمودار ۴-۲۹ : نتایج نظر سنجی در مورد تورم پرسنلی ۱۳۸
- نمودار ۴-۳۰ : نتایج نظر سنجی در مورد آموزش ناکافی ۱۳۹
- نمودار ۴-۳۱ : نتایج نظر سنجی در مورد عدم مشارکت کارکنان ۱۴۰
- نمودار ۴-۳۲ : نتایج نظر سنجی در مورد وجود باندهای سازمانی ۱۴۱
- نمودار ۴-۳۳ : نتایج نظر سنجی در مورد وجود نوع استخدام ۱۴۲

فصل اوّل

مقدمه و کلیات طرح تحقیق