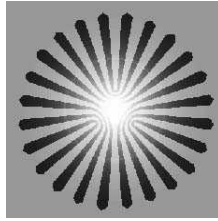


الله أكبر
الله أكبر
الله أكبر



دانشگاه پیام نور - مرکز تهران
دانشکده علوم انسانی
گروه روان شناسی

عنوان پایان نامه:

ساخت و هنجاریابی پرسشنامه اهمال کاری سازمانی
و بررسی رابطه آن با
برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان

مؤلف:

زهرا امیرخانی رازلیقی

استاد راهنما:

دکتر مجید صفاری نیا

استاد مشاور:

دکتر فرهاد شقاقی

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی

شهریور ۱۳۹۱



دانشگاه پیام نور
دانشگاه پیام نور استان تهران
پانزدهم تیرماه ۱۳۹۸

شماره
تاریخ
پوست

شماره پروژه
۶۷۰۵

تصویب نامه

بابت نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی گرایش عمومی
تحت عنوان:

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه افعال کای سازمانی و بررسی رابطه آن با اثربخشی شخصی و فرسودگی ناشی کارکنان

نام خانوادگی: امیرخانی رازی
شماره پروژه: ۶۷۰۵
تاریخ دفاع: ۹۱/۰۶/۲۹
نمره: ۱۹ نزره
نام: زهرا
شماره دانشجویی: ۸۷۰۰۰۳۹۷۱
ساعت: ۱۰-۱۱
درجه ارزشیابی:

هیات داوران:

داوران	نام	نام خانوادگی	کد استادی	مرتبۀ علمی	امضاء
راهنما	مجید	صفاری نیا	۴۰۲۷۰۵	استاد	
راهنمای دوم	
مشاور	فرهاد	شقایق	۴۱۰۳۶۷	دانشیار	
مشاور دوم	
داور	محمداحسان	تقی زاده			
داور دوم	سوسن	علیزاده فرد			

استاد بهرین سلیم - ۱۳۹۸

پاس خدای را

که سخوران، دستودن او بماند و شمارندگان، شمردن نعمت های او ندانند
و کوشندگان، حق او را گزاردن نتوانند.

حاصل تلاشم را تقدیم می کنم به:

آن که نام نیکو بر من نهاد، حلاوت یاد آفریدگارم را در جانم نشاند، نهالم را تکیه شد و منظر ماند
تا راست شدن قائم را چون الف نظاره گر باشد،

ای کاش بود،

و آن که جوانه وجودم را در وجودش عاشقانه پروراند، تلخ و شیرینم را چون عسل به جان
شیرینش خرید و دامن امن و گرم و پر مهرش همیشه امن از نا امن روزگارم شد،

جاودانگیش را آرزو مندم.

بنام رب قلم

الحمد لله الذی خلق الانسان و علمه البیان

تجلیل از معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تأمین می‌کند و
سلامت امانت‌داری را که به دستش سپرده اند، تضمین؛
بر حسب وظیفه و از باب "من لم یسکر المنعم من المخلوقین لم یسکر الله عزوجل"،

از استاد محترم جناب آقای دکتر صفاری نیا که با حسن خلق از بیچ‌گلی بر من دریغ نمودند و همراه بر

اشتباهات من قلم عفو کشیده و از کنار غفلت‌هایم گذشتند،

مشکر می‌نمایم.

تقدیر و سپاسگزاری

حمد و سپاس پروردگاری که توفیق دانش اندوزی به بندگان خویش عطا فرمود.

اینک که به یاری ایزدمنان این رساله به پایان رسیده، بر خود لازم می دانم از استاد راهنمای گرامی، جناب آقای دکتر صفاری نیا که افتخار شاگردی ایشان را داشتم و راهنمایی پایان نامه حاضر را قبول زحمت فرمودند، اساتید محترم آقای دکتر شتایی، به پاس مشاورت ایشان در رفع کاستی ها، آقای دکتر تقی زاده به پاس قبول داوری و همه بزرگواران و اساتید گرامی که در طول دوران تحصیل به من آموختند، تشکر کنم.

پنجمین بر خود فرض می دانم از استاد بایسته و شایسته جناب آقای دکتر مومن که چون شمعی روشنی بخش
راهم در طول تدوین این رساله بوده اند، سپاسگزار باشم.

چکیده پژوهش

پژوهش حاضر برای استانداردسازی (اعتباریابی و رواسازی) و هنجاریابی مقیاس محقق ساخته اهمال کاری سازمانی و بررسی رابطه سازه مذکور با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی در کارکنان انجام شده است. به استناد مولفه‌های نظری گویه‌هایی برای سنجش اهمال کاری سازمانی تهیه شد. برای دستیابی به اهداف پژوهش نمونه‌ای با حجم ۵۰۳ نفر به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین زنان و مردان شاغل در سازمان‌های استان تهران انتخاب شدند. سپس مقیاس محقق ساخته که دارای ۲۵ گویه بر پایه مقیاس لیکرت با درجات ۱ تا ۵ بود، بر روی آنها اجرا شد. اعتبار (پایایی) مجموعه ۲۵ سئوالی مقیاس اهمال کاری سازمانی با استفاده از روش بازآزمایی برابر ۰/۷۵۰ محاسبه شد. همچنین یافته‌ها نشان داد، گویه‌های مقیاس با ضریب $\alpha=0.892$ همگونی دارند. با استفاده از آزمون هم‌ارز، روایی ملاکی مقیاس از $r=0.633$ محاسبه شد ($p \leq 0.01$). تحلیل عاملی گویه‌ها برای بررسی روایی سازه، بیان‌گر این بود که بیش از ۴۷٪ واریانس نمرات با مقیاس ساخته شده، تبیین می‌شود. پس از چرخش عوامل، همبستگی میان هر گویه با هر عامل در بهترین حالت مشخص شد، که بر اساس آن سه عامل ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بی‌زاری از تکلیف، نام‌گذاری شدند.

بعلاوه این پژوهش نشان داد که اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی ارتباط معنادار دارد. همچنین تفاوتی بین مردان و زنان شاغل و سطح سازمانی آن‌ها در متغیرهای فوق وجود ندارد. به عبارت دیگر نمی‌توان گفت اهمال کاری سازمانی، برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی در زنان یا مردان، مدیران یا غیر مدیران، بیشتر یا کمتر است.

کلیدواژه‌ها: اهمال کاری سازمانی، برانگیختگی شناختی، فرسودگی شغلی، اعتباریابی، رواسازی، هنجاریابی.

فهرست مطالب

۲	فصل اول: فرآیند روشن سازی پژوهش
۲	۱-۱- مقدمه
۷	۲-۱- بیان مسئله
۱۰	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	۴-۱- اهداف پژوهش
۱۱	۵-۱- سوال ها و فرضیه های پژوهش
۱۱	۶-۱- متغیرهای پژوهش
۱۱	۱-۶-۱- تعاریف مفهومی
۱۴	۲-۶-۱- تعاریف عملیاتی
۱۷	فصل دوم: پیشینه پژوهش
۱۷	۱-۲- اهمال کاری
۱۷	۲-۱-۲- تاریخچه واژه اهمال کاری
۱۹	۳-۱-۲- تعاریف اهمال کاری
۲۲	۴-۱-۲- اهمال کاری در ادیان آسمانی و غیر آسمانی
۲۲	۱-۴-۱-۲- اهمال کاری در اسلام
۲۳	۲-۴-۱-۲- اهمال کاری در مسیحیت
۲۳	۳-۴-۱-۲- اهمال کاری در آئین هندو
۲۵	۵-۱-۲- اهمال کاری در رویکردهای نظری روان شناسی
۲۵	۱-۵-۱-۲- رویکرد روان پویشی
۲۸	۲-۵-۱-۲- رویکرد رفتاری
۲۹	۳-۵-۱-۲- رویکرد شناختی- رفتاری
۳۵	۴-۵-۱-۲- رویکرد انگیزشی
۴۱	۵-۵-۱-۲- رویکرد زیست شناختی (ژنتیکی و مرضی)
۴۲	۶-۵-۱-۲- نظریه های کوچک درباره اهمال کاری
۴۲	۱-۶-۵-۱-۲- عزت نفس (خودارزشمندی)
۴۳	۲-۶-۵-۱-۲- پاسخ های اجتنابی
۴۴	۶-۱-۲- ویژگی های اهمال کاری
۴۴	۱-۶-۱-۲- ویژگی های رفتاری
۴۵	۲-۶-۱-۲- ویژگی های روان شناختی
۴۵	۳-۶-۱-۲- ویژگی های شخصیتی
۴۶	۴-۶-۱-۲- ویژگی های جسمانی

- ۴۶.....ویژگی های عاطفی_ هیجانی.....۵-۶-۱-۲
- ۴۷.....ویژگی های جمعیت شناختی.....۶-۶-۱-۲
- ۴۸.....علل اهمال کاری.....۷-۱-۲
- ۴۸.....آنچه به شخص اهمال کار بستگی دارد.....۱-۷-۱-۲
- ۵۷.....آنچه به شرایط محیطی بستگی دارد.....۲-۷-۱-۲
- ۵۳.....آنچه به شیوه های فرزندپروری بستگی دارد.....۳-۷-۱-۲
- ۵۷.....انواع اهمال کاران.....۸-۱-۲
- ۵۸.....اهمال کاران خود علت و تکلیف علت.....۱-۸-۱-۲
- ۵۸.....اهمال کاران آرام و پرتنش.....۲-۸-۱-۲
- ۵۸.....اهمال کاران کارآمد و ناکارآمد.....۳-۸-۱-۲
- ۵۹.....انواع دیگر.....۴-۸-۱-۲
- ۵۹.....انواع اهمال کاری.....۹-۱-۲
- ۵۹.....اهمال کاری عمومی.....۱-۹-۱-۲
- ۶۰.....اهمال کاری اجتماعی.....۲-۹-۱-۲
- ۶۰.....اهمال کاری تحصیلی.....۳-۹-۱-۲
- ۶۱.....اهمال کاری سازمانی.....۴-۹-۱-۲
- ۶۲.....ویژگی های اهمال کاری سازمانی.....۱-۴-۹-۱-۲
- ۶۳.....ویژگی های جمعیت شناختی اهمال کاری سازمانی.....۲-۴-۹-۱-۲
- ۶۳.....نظریه های اهمال کاری سازمانی.....۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۴.....اثر رینگلمن.....۱-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۴.....نفع شخصی.....۲-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۵.....اثر اجتماعی.....۳-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۶.....مطابقت تلاش.....۴-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۶.....کاهش سائق.....۵-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۷.....توجه به خود.....۶-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۷.....ویژگی های تکلیف.....۷-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۸.....توان ارزیابی.....۸-۳-۴-۹-۱-۲
- ۷۰.....عدم ضرورت تلاش.....۹-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۹.....انسجام گروهی.....۱۰-۳-۴-۹-۱-۲
- ۶۹.....جهت گیری های فرهنگی.....۱۱-۳-۴-۹-۱-۲
- ۷۲.....علل اهمال کاری سازمانی.....۴-۴-۹-۱-۲
- ۷۲.....علل اهمال کاری سازمانی از نظر بلس.....۱-۴-۴-۹-۱-۲
- ۷۴.....علل اهمال کاری سازمانی از نظر واکر.....۲-۳-۴-۹-۱-۲
- ۷۷.....درمان اهمال کاری.....۱۰-۱-۲

۷۷ رویکرد شناختی- رفتاری ۱-۱۰-۱-۲
۷۷ اهمال کاری به عنوان نظام فکری غیرمنطقی ۱-۱-۱۰-۱-۲
۷۸ اهمال کاری به عنوان اختلال در عملکرد خودتنظیم ۲-۱-۱۰-۱-۲
۷۹ رویکرد رفتاری ۲-۱۰-۱-۲
۸۱ پرسشنامه اهمال کاری سازمانی ۱۱-۱-۲
۸۲ نوع پرسشنامه 1-۱۱-۱-۲
۸۲ موارد کاربرد پرسشنامه ۱-۱۱-۱-۲
۸۳ تهیه گویه‌های پرسشنامه ۳-۱۱-۱-۲
۸۶ تجزیه و تحلیل گویه‌های پرسشنامه ۴-۱۱-۱-۲
۸۷ اعتبار (پایایی) ابزار پژوهش ۱-۴-۱۱-۱-۲
۹۰ روایی ابزار پژوهش ۲-۴-۱۱-۱-۲
۹۴ هنجار یا نرم ۳-۴-۱۱-۱-۲
۱۰۰ برانگیختگی شناختی 2-۲
۱۰۱ ایده اولیه ناهماهنگی شناختی ۱-۲-۲
۱۰۲ تعاریف ناهماهنگی شناختی ۲-۲-۲
۱۰۲ برانگیختگی شناختی در نظریه‌ها 3-۲-۲
۱۰۲ نظریه تعادل ۱-3-۲-۲
۱۰۳ نظریه ناهماهنگی شناختی ۲-۳-۲-۲
۱۰۶ نظریه ادراک خویشتن ۳-۳-۲-۲
۱۰۸ نظریه مدیریت برداشت 4-۳-۲-۲
۱۰۸ نظریه عواقب آزارنده ۵-۳-۲-۲
۱۰۹ نظریه انسجام خود ۶-۳-۲-۲
۱۱۰ نظریه تأیید خویشتن ۷-۳-۲-۲
۱۱۱ نظریه عمل‌مدار (متمرکز بر عمل) 8-۳-۲-۲
۱۱۳ آزمون‌هایی از مدل مبتنی بر عمل
۱۲۲ موقعیت‌های بروز ناهماهنگی شناختی ۴-۲-۲
۱۲۲ موقعیت‌های فردی ۱-۴-۲-۲
۱۲۳ موقعیت‌های اجتماعی ۲-۴-۲-۲
۱۲۳ عواقب و پیامدهای ناهماهنگی شناختی ۵-۲-۲
۱۲۳ راه‌های کاهش ناهماهنگی شناختی 6-۲-۲
۱۲۴ موقعیت‌های فردی ۱-۶-۲-۲
۱۲۴ موقعیت‌های اجتماعی ۲-۶-۲-۲
۱۲۴ تفاوت‌های موثر در ناهماهنگی شناختی ۷-۲-۲

- ۱۲۴.....تفاوت‌های فردی (عزت نفس).....۱-۷-۲-۲
- ۱۲۵.....تفاوت‌های فرهنگی.....۲-۷-۲-۲
- ۳-۲- فرسودگی شغلی**.....۱۲۷
- ۱۲۷.....تاریخچه واژه فرسودگی شغلی.....۱-۳-۲
- ۱۲۸.....تعاریف فرسودگی شغلی.....۲-۳-۲
- ۱۳۱.....جایگاه و اهمیت فرسودگی شغلی در سازمان.....۳-۳-۲
- ۱۳۲.....فرسودگی شغلی در رویکردهای نظری.....۴-۳-۲
- ۱۳۲.....رویکرد سبب‌شناسی علائم.....۱-۴-۳-۲
- ۱۳۴.....رویکرد تبادلی چرنیس.....۲-۴-۳-۲
- ۱۳۵.....رویکرد روان‌شناختی-اجتماعی.....۳-۴-۳-۲
- ۱۳۵.....مراحل تحولی فرسودگی شغلی.....۵-۳-۲
- ۱۳۵.....انتظارات زیاد و کمال‌گرایی.....۱-۵-۳-۲
- ۱۳۶.....بدبینی و عدم رضایت شغلی.....۲-۵-۳-۲
- ۱۳۶.....کناره‌گیری و منزوی شدن.....۳-۵-۳-۲
- ۱۳۶.....کناره‌گیری غیر قابل برگشت و از دست دادن علاقه.....۴-۵-۳-۲
- ۱۳۷.....ویژگی‌های فرسودگی شغلی.....۶-۳-۲
- ۱۳۷.....ویژگی‌های جسمانی.....۱-۶-۳-۲
- ۱۳۷.....ویژگی‌های عاطفی-هیجانی.....۲-۶-۳-۲
- ۱۳۸.....ویژگی‌های نگرشی.....۳-۶-۳-۲
- ۱۳۸.....ویژگی‌های رفتاری.....۳-۶-۳-۲
- ۱۳۸.....ویژگی‌های روان‌شناختی.....۴-۶-۳-۲
- ۱۳۸.....ویژگی‌های سازمانی.....۵-۶-۳-۲
- ۱۳۹.....عوامل فرسودگی شغلی.....۷-۳-۲
- ۱۳۹.....عوامل سازمانی.....۱-۷-۳-۲
- ۱۴۰.....عوامل بین فردی.....۲-۷-۳-۲
- ۱۴۰.....عوامل درون فردی.....۳-۷-۳-۲
- ۴-۲- پیشینه پژوهشی**.....۱۴۱
- ۱۴۱.....پژوهش‌های خارجی.....۱-۴-۲
- ۱۴۱.....اهمال کاری.....۱-۱-۴-۲
- ۱۴۵.....برانگیختگی شناختی.....۲-۱-۴-۲
- ۱۴۶.....فرسودگی شغلی.....۳-۱-۴-۲
- ۱۴۸.....پژوهش‌های داخلی.....۲-۴-۲

۱۴۸۱-۲-۴-۲-۱-اهمال کاری
۱۵۰۲-۲-۴-۲-۲-برانگیختگی شناختی
۱۵۰۳-۲-۴-۲-۳-فروودگی شغلی
۱۶۰۴-۲-جمع بندی پیشینه ادبی و پژوهشی
۱۶۳فصل سوم: روش انجام پژوهش
۱۶۳۱-۳-روش انجام پژوهش
۱۶۳۳-۱-۱-جامعه آماری
۱۶۴۳-۱-۲-نمونه آماری
۱۶۴۳-۱-۳-روش نمونه گیری
۱۶۵۳-۱-۴-ابزار سنجش
۱۶۵۳-۱-۴-۱-پرسشنامه اهمال کاری سازمانی
۱۶۶۳-۱-۴-۱-۱-اعتبار (پایایی) ابزار پژوهش
۱۶۶۳-۱-۴-۱-۲-روایی ابزار پژوهش
۱۶۶۳-۱-۴-۱-۳-روش اجرای آزمون
۱۶۷۳-۱-۴-۱-۴-روش نمره گذاری
۱۶۷۳-۱-۴-۱-۵-روش تفسیر نمرات
۱۶۸۳-۱-۴-۲-پرسشنامه سهیل انگاری اجتماعی
۱۶۸۳-۱-۴-۲-۱-اعتبار (پایایی) ابزار پژوهش
۱۶۸۳-۱-۴-۲-۲-روایی ابزار پژوهش
۱۶۹۳-۱-۴-۲-۳-روش اجرای آزمون
۱۶۹۳-۱-۴-۲-۴-روش نمره گذاری
۱۶۹۳-۱-۴-۲-۵-روش تفسیر نمرات
۱۷۰۳-۱-۴-۳-پرسشنامه برانگیختگی شناختی (DARQ)
۱۷۰۳-۱-۴-۳-۱-اعتبار (پایایی) ابزار پژوهش
۱۷۰۳-۱-۴-۳-۲-روایی ابزار پژوهش
۱۷۰۳-۱-۴-۳-۳-روش اجرای آزمون
۱۷۱۳-۱-۴-۳-۴-روش نمره گذاری
۱۷۱۳-۱-۴-۳-۵-روش تفسیر نمرات
۱۷۱۳-۱-۴-۴-پرسشنامه فروودگی شغلی
۱۷۲۳-۱-۴-۴-۱-اعتبار (پایایی) ابزار پژوهش
۱۷۳۳-۱-۴-۴-۲-روایی ابزار پژوهش
۱۷۳۳-۱-۴-۴-۳-روش اجرای آزمون
۱۷۳۳-۱-۴-۴-۴-روش نمره گذاری
۱۷۴۳-۱-۴-۴-۵-روش تفسیر نمرات
۱۷۴۳-۱-۵-روش گردآوری اطلاعات

۱۷۵۳-۱-۶- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۷۷ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۷۷ ۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۷۷ ۴-۱- آمار توصیفی
۱۷۸ ۴-۱-۱- جنسیت
۱۷۹ ۴-۱-۲- سن
۱۸۱ ۴-۱-۳- وضعیت تأهل
۱۸۲ ۴-۱-۴- تحصیلات
۱۸۳ ۴-۱-۵- سابقه شغلی
۱۸۴ ۴-۱-۶- سطح سازمانی
۱۸۵ ۴-۱-۷- وضعیت اشتغال
۱۸۶ ۴-۲- آمار استنباطی
۱۸۶ ۴-۲-۱- سؤال و فرضیه اول: اعتبار (پایایی)
۱۸۶ ۴-۲-۱-۱- بازآزمایی
۱۸۷ ۴-۲-۱-۲- آلفای کرونباخ
۱۹۲ ۴-۲-۱-۳- سؤال و فرضیه دوم: روایی
۱۹۲ ۴-۲-۱-۱- روایی سازه
۱۹۲ ۴-۲-۱-۱-۱- تحلیل اکتشافی
۱۹۵ ۴-۲-۱-۲- استخراج عوامل
۲۰۳ ۴-۲-۱-۳- تفسیر و نام‌گذاری عوامل
۲۰۸ ۴-۲-۱-۴- تحلیل تأییدی
۲۱۰ ۴-۲-۱-۲- آزمون تناسب و برازندگی مدل
۲۱۳ ۴-۲-۱-۳- اعتبار (پایایی) زیرمقیاس‌ها
۲۱۴ ۴-۲-۱-۵- هنجاریابی (نرم‌های) پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی
۲۱۶ ۴-۱-۴- روایی همزمان
۲۱۷ ۴-۲-۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنف
۲۱۸ ۴-۲-۳- سؤال و فرضیه سوم
۲۱۸ ۴-۲-۳-۱- بررسی رابطه اهمال‌کاری سازمانی و برانگیختگی شناختی در کارکنان
۲۱۹ ۴-۲-۳-۲- بررسی رابطه اهمال‌کاری سازمانی و برانگیختگی شناختی در زنان و مردان
۲۲۲ ۴-۲-۳-۳- پیش‌بینی برانگیختگی شناختی از روی اهمال‌کاری سازمانی
۲۲۳ ۴-۲-۴- سؤال و فرضیه چهارم
۲۲۳ ۴-۲-۴-۱- بررسی رابطه اهمال‌کاری سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان
۲۲۴ ۴-۲-۴-۲- بررسی رابطه اهمال‌کاری سازمانی و فرسودگی شغلی در زنان و مردان
۲۲۶ ۴-۲-۴-۳- پیش‌بینی فرسودگی شغلی از روی اهمال‌کاری سازمانی
۲۲۸ ۴-۲-۵- یافته‌های جانبی

۲۲۸ بررسی اهمال کاری سازمانی، برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی در سطوح جنسی
۲۳۲ بررسی اهمال کاری سازمانی، برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی در سطوح سازمانی
۲۳۶ بررسی رابطه اهمال کاری سازمانی و سهل انگاری اجتماعی در کارکنان زن و مرد
۲۳۹ فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۲۳۹ ۱-۵ بحث
۲۴۳ ۲-۵ نتیجه گیری
۲۴۵ ۳-۵ محدودیت های پژوهش
۲۴۶ ۴-۵ پیشنهاد های پژوهش
۲۴۶ ۱-۴-۵ پیشنهادات پژوهشی
۲۴۷ ۲-۴-۵ پیشنهادات کاربردی
۲۴۹ منابع فارسی
۲۵۵ ENGLISH REFERENCE
۲۶۲ پیوست ها
۲۶۷ ضمائم

فهرست جداول

جدول ۱-۲: عوامل موثر در گرایش به اهمال کاری	۵۷
جدول ۲-۲: تعاریف ابعاد فرهنگی هافستد	۷۰
جدول ۳-۲: رده‌بندی فردگرایی برای ۵۰ کشور و ۳ منطقه چند کشوری	۷۱
جدول ۴-۲: مدل سبب‌شناسی علائم فرودنبرگر	۱۳۳
جدول ۵-۲: علل و علائم فرسودگی در مدل تبادلی چرنیس	۱۳۴
جدول ۱-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس جنسیت	۱۷۸
جدول ۲-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سن	۱۷۹
جدول ۳-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس وضعیت تأهل	۱۸۱
جدول ۴-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سطح تحصیلات	۱۸۲
جدول ۵-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سابقه شغلی	۱۸۳
جدول ۶-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سطح سازمانی	۱۸۴
جدول ۷-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس وضعیت اشتغال	۱۸۵
جدول ۸-۴: ضریب بازآزمایی در مقیاس اهمال کاری سازمانی	۱۸۶
جدول ۹-۴: خلاصه پردازش در نمونه آزمایشی	۱۸۸
جدول ۱۰-۴: ضریب هماهنگی درونی در نمونه آزمایشی	۱۸۸
جدول ۱۱-۴: مشخصه‌های آماری گویه‌ها در بررسی ضریب هماهنگی درونی	۱۸۹
جدول ۱۲-۴: ضریب هماهنگی درونی در نمونه آزمایشی	۱۹۰
جدول ۱۳-۴: مشخصه‌های آماری گویه‌ها در بررسی ضریب هماهنگی درونی	۱۹۰
جدول ۱۴-۴: خلاصه پردازش در نمونه اصلی	۱۹۱
جدول ۱۵-۴: ضریب هماهنگی درونی در نمونه اصلی	۱۹۱
جدول ۱۶-۴: میزان KMO و آزمون کرویت بارتل	۱۹۳
جدول ۱۷-۴: ارزش ویژه، درصد واریانس تبیین شده و درصد تراکمی	۱۹۷
جدول ۱۸-۴: میزان اشتراک مواد مقیاس اهمال کاری سازمانی	۱۹۸
جدول ۱۹-۴: عوامل استخراج شده قبل از چرخش	۲۰۰
جدول ۲۰-۴: عوامل استخراج شده بعد از چرخش	۲۰۲
جدول ۲۱-۴: عوامل موجود در مقیاس اهمال کاری سازمانی	۲۰۳
جدول ۲۲-۴: نام‌گذاری و گویه‌های مربوط به هر عامل	۲۰۶
جدول ۲۳-۴: اطلاعات آماری مقیاس اهمال کاری سازمانی	۲۰۷
جدول ۲۴-۴: نتایج محاسبات تحلیل تأییدی مدل اهمال کاری سازمانی	۲۰۹

جدول ۴-۲۵: شاخصهای برازش مدل.....	۲۱۰
جدول ۴-۲۶: ضریب بازآزمایی خرده‌مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۱۳
جدول ۴-۲۷: ضریب هماهنگی درونی زیرمقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۱۳
جدول ۴-۲۸: شاخص‌های توصیفی نمرات اهمال‌کاری سازمانی در کل نمونه و به تفکیک جنس.....	۲۱۴
جدول ۴-۲۹: نرم درصدی مقیاس اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۱۵
جدول ۴-۳۰: بررسی روایی همزمان مقیاس اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۱۶
جدول ۴-۳۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنف.....	۲۱۷
جدول ۴-۳۲: همبستگی بین اهمال‌کاری سازمانی و برانگیختگی شناختی.....	۲۱۸
جدول ۴-۳۳: ماتریس ضرایب همبستگی زیرمقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی و برانگیختگی شناختی.....	۲۱۹
جدول ۴-۳۴: همبستگی بین اهمال‌کاری سازمانی و برانگیختگی شناختی به تفکیک جنس.....	۲۲۰
جدول ۴-۳۵: پیش‌بینی برانگیختگی شناختی از روی اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۲۲
جدول ۴-۳۶: نتایج مربوط به ضریب تعیین و ضرایب رگرسیون.....	۲۲۲
جدول ۴-۳۷: ماتریس ضرایب همبستگی اهمال‌کاری سازمانی و زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی.....	۲۲۴
جدول ۴-۳۸: همبستگی بین اهمال‌کاری سازمانی و فرسودگی شغلی به تفکیک جنس.....	۲۲۵
جدول ۴-۳۹: پیش‌بینی زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی با توجه به اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۲۶
جدول ۴-۴۰: پیش‌بینی خستگی هیجانی (عاطفی) از روی زیرمقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۲۷
جدول ۴-۴۱: پیش‌بینی مسخ (دگرگونی) شخصیت از روی زیرمقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۲۷
جدول ۴-۴۲: کاهش کفایت (عملکرد) شخصی از روی زیرمقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی.....	۲۲۷
جدول ۴-۴۳: اطلاعات آماری نمرات اهمال‌کاری سازمانی در زنان و مردان.....	۲۲۸
جدول ۴-۴۴: مقایسه اهمال‌کاری سازمانی در زنان و مردان.....	۲۲۹
جدول ۴-۴۵: اطلاعات آماری نمرات برانگیختگی شناختی در زنان و مردان.....	۲۳۰
جدول ۴-۴۶: مقایسه برانگیختگی شناختی در زنان و مردان.....	۲۳۰
جدول ۴-۴۷: اطلاعات آماری نمرات فرسودگی شغلی در زنان و مردان.....	۲۳۱
جدول ۴-۴۸: مقایسه فرسودگی شغل در زنان و مردان.....	۲۳۱
جدول ۴-۴۹: اطلاعات آماری نمرات اهمال‌کاری سازمانی در سطوح سازمانی.....	۲۳۲
جدول ۴-۵۰: مقایسه اهمال‌کاری سازمانی در سطوح سازمانی.....	۲۳۳
جدول ۴-۵۱: اطلاعات آماری نمرات برانگیختگی شناختی در سطوح سازمانی.....	۲۳۴
جدول ۴-۵۲: مقایسه برانگیختگی شناختی در سطوح سازمانی.....	۲۳۴
جدول ۴-۵۳: اطلاعات آماری نمرات فرسودگی شغلی در سطوح سازمانی.....	۲۳۵
جدول ۴-۵۴: مقایسه فرسودگی شغلی در سطوح سازمانی.....	۲۳۵
جدول ۴-۵۵: همبستگی بین اهمال‌کاری سازمانی و سهل‌انگاری اجتماعی.....	۲۳۷

فهرست نمودارها

۱۷۸.....	نمودار ۱-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس جنسیت.....
۱۸۰.....	نمودار ۲-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سن.....
۱۸۱.....	نمودار ۳-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس وضعیت تأهل.....
۱۸۲.....	نمودار ۴-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سطح تحصیلات.....
۱۸۳.....	نمودار ۵-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سابقه شغلی.....
۱۸۴.....	نمودار ۶-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس سطح سازمانی.....
۱۸۵.....	نمودار ۷-۴: توزیع آزمودنی‌ها براساس وضعیت اشتغال.....
۱۹۹.....	نمودار ۸-۴: نمودار SCREE.....
۲۱۲.....	نمودار ۹-۴: مسیر تحلیل تأییدی.....

فهرست اشکال

- شکل ۱-۱: متغیرهای اساسی رفتار فردی ۳
- شکل ۱-۲: رابطه اهمال کاری و سلامت روان ۹
- شکل ۱-۲: اهمال کاری در رویکرد نظری روان پویایی ۲۷
- شکل ۲-۲: اهمال کاری در رویکرد نظری شناختی- رفتاری ۳۴
- شکل ۲-۳: سلسله مراتب انگیزش در رویکرد انگیزشی ۳۶
- شکل ۲-۴: پیوستار نظریه خودمختاری در رویکرد انگیزش ۴۰
- شکل ۲-۵: مدل سبب شناسی اهمال کاری ۵۴
- شکل ۲-۶: سبب شناسی اهمال کاری سازمانی ۷۴
- شکل ۲-۷: اهمال کاری در رویکردهای درمانی ۸۰
- شکل ۲-۸: مدل اولیه پرسشنامه اهمال کاری سازمانی ۸۵
- شکل ۲-۹: انواع پایایی ابزار اندازه گیری ۸۸
- شکل ۲-۱۰: انواع روایی ابزار اندازه گیری ۹۰
- شکل ۲-۱۱: نظام متعادل و نامتعادل نظریه تعادل در برانگیختگی شناختی ۱۰۴

فصل اول

کلیات پژوهش

فصل اول: فرآیند روشن سازی پژوهش

۱-۱- مقدمه

جهان کنونی جهانی است پر از تغییرات شتابان. دگرگونی‌های بسیاری در ارکان جامعه صورت گرفته و پیشرفت‌های سریع علوم و تکنولوژی انسان را با وضعیتی روبرو ساخته که کمتر شباهتی با گذشته دارد. به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند.

به طور کلی روانشناسان اجتماعی و به طور اختصاصی روانشناسان صنعتی-سازمانی با این واقعیت در حال رشد، روبه‌رو هستند که زندگی شغلی با زندگی شخصی فرد، به شکل تنیده‌ای در ارتباط است. ما بسیاری از مشکلات کاری خود را همراه خود به خانه می‌بریم و بیشتر اوقات مشکلات زندگی شخصی ما در زندگی شغلی ما اثر می‌گذارد. در این بین یکی از عواملی که در زندگی خانوادگی، اجتماعی و ... فرد باعث مشکل می‌شود، رفتار خود فرد در محیط خانواده، کار و ... است. عوامل موثر در بروز رفتارهای فردی عبارتند از:

- ۱- ویژگی‌های شخصی: سن، جنسیت، تحصیلات و ...؛
- ۲- توانایی: توانایی هوشی (ذهنی)، توانایی جسمی (فیزیکی) و ...؛
- ۳- شخصیت: مجموعه صفات و رفتارهایی که فرد را توصیف می‌کند؛
- ۴- یادگیری: هر نوع تغییر در رفتار (بصورت نسبتاً دائمی) که در نتیجه تجربه رخ دهد را یادگیری می‌گوییم؛
- ۵- ادراک: فرایند دریافت، تعبیر و تفسیر محرک‌های محیطی را ادراک می‌گویند؛
- ۶- ارزش‌ها و نگرش‌ها: ارزش‌ها؛ باورها و مطلوب‌های پایداری اند که برای فرد مهم هستند و رفتار وی را تحت تاثیر قرار میدهند. نگرش به مفهوم ارزیابی شخص (به صورت مطلوب یا نامطلوب) نسبت به یک شیء، فرد، عمل و یا رفتاری خاص است؛
- ۷- انگیزش: فرایندی است که افراد را وادار به حرکت می‌کند.