

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

از خطاطات و کتب علم ایران

هر کس به من کلمه‌ای بیاموزد مرا بنده خود کرده است.

«امام علی (ع)»

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۴۱۲۷۷

الف



۱۳۸۱ / ۱۱ / ۲۰

مرکز نظامی و اطلاعاتی
دانشگاه آزاد اسلامی
شهر کرمان

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی به M.A

موضوع

بررسی تطبیقی نظر مدیران و کارکنان نسبت به علل کم‌کاری در سازمانهای دولتی شهر کرمان

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر کارنما

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر تاتا

نگارش:

فهیمه خسروشاهی

سال تحصیلی ۷۹-۷۸

۴۱۲۷۷

ب

موضوع:

بررسی تطبیقی نظر مدیران و کارکنان نسبت به علل کم کاری در سازمانهای دولتی شهر کرمان

توسط:

فهیمة خسرو شاهی

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته و گرایش:

مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی

از این پایان نامه در تاریخ در مقابل هیئت داوران دفاع به عمل آمده و مورد تصویب قرار گرفت.

اعضاء هیئت داوران:

استاد راهنما: جناب آقای دکتر اسد... کارنما

استاد مشاور: سرکار خانم دکتر ماه بانو تاتا

داور: جناب آقای دکتر قزل ایاغ

داور: جناب آقای دکتر ابراهیمی

مدیر گروه آموزشی کارشناسی ارشد

جناب آقای دکتر کارنما

سرپرست کمیته تحصیلات تکمیلی

جناب آقای دکتر زلینا مرودی

سپاسگذاری

با سپاس و تشکر از زحمات کلیه آموزگاران که قلم در دستم نهادند و نوشتن به من آموختند.
کلیه دبیران که مشوق و راهنمایم بودند در ادامه تحصیل و راهیابی به دانشگاه و تشکر از اساتید محترم
دانشگاه از دوره کارشناسی تا کارشناسی ارشد خصوصاً جناب آقای دکتر کارنما و سرکار خانم دکتر
تاتا و تشکر از همکاری جناب آقای مهندس عادلزاده و جناب آقای دکتر نوری استاد دانشگاه تهران.
با تشکر از زحمات و همکاریهای خانواده‌ام که مرا در امر تهیه و تدوین این رساله یاری نمودند.

تقدیریم به:

پدر و مادر مهربان و دلسوزم

و تقدیریم به:

مردم مقاوم و آزاده ایران زمین که برای

آبادانسی آن از هیچ کوششی دریغ

نمی‌کنند.

فهرست

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
۲	مقدمه.....
۳	بخش اول.....
۴	مقدمه.....
۴	بیان موضوع.....
۵	فرضیات.....
۵	هدف.....
۶	اهمیت.....
۶	تعاریف.....
۶	روش تحقیق، جامعه آماری و نمونه آماری.....
۷	خلاصه.....
۸	بخش دوم.....
۹	مقدمه.....
۹	کم کار کیست و کم کاری چیست؟.....
۹	دیدگاههای مختلف در مورد کم کاری.....

فهرست

صفحه	عنوان
۱۱	نظریه ابراهام مازلو درباره نیازها
۱۳	رابطه نیازها با عملکرد
۱۴	ارزشیابی (ارزشیابی شایستگی)
۱۶	مشکلات ارزشیابی در ایران
۱۷	ضوابطی چند برای ارزشیابی کارکرد کارکنان
۱۷	فواید ارزشیابی
۱۸	اثرات ارزشیابی در رفتار کارکنان
۲۰	تبعیض
۲۱	انگیزه
۲۱	جبران و پاداش کار
۲۳	روحیه
۲۳	ماهیت روحیه
۲۴	رهبری و (نظارت)
۲۵	انواع سبکهای رهبری
۲۶	رهبری به عنوان وظیفه مدیر
۲۷	خصوصیات رهبر خوب
۲۷	وجدان

فهرست

صفحه	عنوان
۲۸	نشانه وجدان کار ضعیف.....
۲۸	نشانه‌های وجدان کار قوی.....
۲۹	فضای سازمانی.....
۳۰	رضایت شغلی.....
۳۳	خلاصه.....
۳۴	بخش سوم.....
۳۵	مقدمه.....
۳۵	روش تحقیق.....
۳۵	جامعه آماری.....
۳۵	حجم نمونه.....
۳۵	ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۳۶	اعتبار و روایی ابزار سنجش.....
۳۶	روش تجزیه و تحلیل آماری.....
۳۶	خلاصه.....
۳۷	بخش چهارم.....
۱۵۹	بخش پنجم.....
۱۶۰	مقدمه.....
۱۶۰	نتایج.....
۱۶۲	پیشنهادات.....

فهرست

صفحه	عنوان
۱۶۳.....	محدودیت‌هایی که باعث می‌شود کارکنان در کار خود با مشکل مواجه شوند.....
۱۶۴.....	خلاصه.....

جداول و آزمونها

جداول و نمودارهای میله‌ای درصد فراوانی برای متغیرهای شخصی ۳۸-۴۶

آزمونهای دو جمله‌ای برای میانه ۶۷-۷۲

آزمونهای من-ویتنی و کروسکال-والیس برای تأثیر عوامل گوناگون ۷۳-۸۹

مقایسه‌های چندگانه LSD و دانکن ۹۰-۹۵

نمودارها

- نمودارهای خوشه‌ای برای میانه تأثیر عوامل گوناگون بر حسب متغیرهای شخصی . ۴۷-۵۵
- نمودارهای جعبه‌ای تأثیر عوامل گوناگون..... ۵۶-۶۶
- نمودارهای خوشه‌ای میانه اولویت بر حسب متغیرهای شخصی ۹۶-۱۳۸
- نمودارهای آشیانی درصد فراوانی اولویت ۱۳۹-۱۵۵
- نموداهای تشخیص اعتبار..... ۱۵۶-۱۵۸

پیوستها

- ۱- پرسشنامه استفاده شده در تحقیق..... ۱۶۷
- ۲- پرسشنامه استفاده شده برای تحقیق علل کم کاری در شهرستان ارومیه..... ۱۷۰
- ۳- عنوانین سازمانهای جامعه آماری..... ۱۷۳
- ۴- اسامی اعلام..... ۱۷۴

چکیده :

پایان نامه‌ای که در پیش رو داریم، بررسی است در زمینه نظر کارکنان و مدیران در مورد علل کم کاری در سازمانهای دولتی شهر کرمان که پیرامون موضوعات درآمد ارزشیابی، روش مدیریت و تحصیلات افراد به جستجو و تفحص پرداخته است. همچنین عللی را که منجر به هر یک از این موضوعات می شود و به طور مستقیم و غیر مستقیم در رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و منجر به کم کاری می شود را مورد مطالعه قرار می دهد. این مطالب از متون علمی و کتابهای معتبر استخراج گردیده و برای بررسی نظر کارکنان و مدیران از پرسشنامه به طور نمونه‌ای استفاده کرده و از آزمونهای مختلف بهره گرفته است. در نهایت نشان دهنده این مطلب خواهد بود که کم کاری ناشی از عواملی چون حقوق کم کارکنان، روش مدیریت و ارزشیابی می باشد که البته نظر کارکنان و مدیران در زمینه ارزشیابی با هم متفاوت است.

مقدمه :

کارکنان دولت به عنوان بخش مهمی از پیکره اجرایی و خدماتی کشور از جایگاه رفیع و ویژه‌ای برخوردار هستند. در واقع موفقیت و سعادت هر سازمان و رسیدن به هر هدفی در ابعاد مختلف، مرهون زحمات، تلاش و اقدامات آنهاست. تداوم حیات بشری و تعالی آن در گرو کار واقعی و مولد است، چراکه کار قانون خلقت است، و جهت ارضاء نیازهای متنوع بشر و کوشش برای بقاء انسان محسوب می‌گردد. در واقع چنانچه کار واقعی در سازمان انجام نگیرد تنبلی، رخوت و سستی، عارض سازمان می‌گردد، یا رفتار کاذب و غیر واقعی، متداول می‌شود. سازمان بدین ترتیب خواه ناخواه به ورطه سقوط و یا نابودی سوق می‌یابد.

چنانچه انسان تمام تلاش و سعی خود را در جهت خوب کار کردن به کارگیرد، نیروی عظیم و ارزشمندی در او ایجاد می‌شود. به واسطه این نیرو، هم خوب فکر می‌کند، هم خوب عمل می‌کند، و نیازی به کنترل و نظارت دقیق و مستمر ما فوق و یا نیروهای کنترلی نخواهد داشت.

متأسفانه در چند سال اخیر شاهد پدیده کم کاری در سازمانهای دولتی هستیم. باید پی به علل آن برده و جلوی توسعه آن در سایر قسمتها گرفته شود. برای از بین بردن این پدیده و ایجاد حس همکاری و مسئولیت پذیری در بین کارکنان، بهتر است این ویروس را که در وجود بعضی از کارکنان ما رسوخ کرده از بین برده و برای سایر افراد به صورت ریشه‌ای عمل کنیم. مخصوصاً به کودکان این سرزمین در بدو ورود به مدرسه باید پیاموزیم که هر فرد در جامعه مسئولیتهایی دارد از جمله مسئولیتهای اجتماعی، طبیعی و... به طوری که وقتی این افراد در ادامه زندگی خویش در هر سِمَتی قرار گرفتند، این پیامهای فرهنگی را دنبال کنند.

فصل اول
چهار چوب تحقیق