





دانشگاه علامه طباطبائی

مرکز آموزش های نیمه حضوری و تخصصی آزاد

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی گرایش عمومی

بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی

در کارشناسان شرکت آلومینیوم المهدی

نگارش

فاطمه محمد حسین پور

استاد راهنما

دکتر حسین اسکندری

استاد مشاور

دکتر عباس عباس پور

استاد داور

دکتر نیکنامی

شهریور ۱۳۸۹

تقدیم به همسر عزیزم حمید رضا

قدردانی:

راهنمایی های ارزنده استاد راهنما جناب آقای دکتر حسین اسکندری و استاد مشاور جناب آقای دکتر عباس عباس پور، راهگشای پژوهش حاضر بوده است. از این رو لازم می دانم مراتب سپاس و قدردانی خود را به پیشگاه اساتید محترم و رهروان خرد و معرفت، اعلام نمایم.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با تنبلی اجتماعی کارکنان انجام شده است. جامعه پژوهش حاضر، کلیه کارشناسان شرکت آلومینیوم المهدی با حداقل مدرک تحصیلی لیسانس و حداقل یک سال سابقه کاری بودند که از این میان، ۱۲۷ نفر به عنوان معرف جامعه ۲۰۰ نفری کارشناسان به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. مولفه های رفتار شهروندی سازمانی (نوعدوستی، وجدان کاری، تواضع، فضیلت شهروندی و جوانمردی) به عنوان متغیر پیش بین و تنبلی اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد و در قالب یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی بدون جهت مطرح گردید. برای اندازه گیری رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارشناسان، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (ارگان و کانوسکی، ۱۹۹۶) و تنبلی اجتماعی حسینی (۲۰۰۸) مورد استفاده قرار گرفت که از اعتبار و پایایی مطلوبی برخوردار بودند. نتایج با استفاده از آزمون های همبستگی، رگرسیون و تحلیل واریانس و به کمک نرم افزار آماری SPSS تحلیل شد. نتایج نشان دادند که بین مولفه های OCB از جمله نوعدوستی، وجدان کاری (وظیفه شناسی)، تواضع، فضیلت شهروندی و تنبلی اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد؛ اما بین جوانمردی و تنبلی اجتماعی رابطه ای یافت نشد. یافته های جانبی پژوهش نیز نشان داد که مولفه های تنبلی اجتماعی (وابستگی متقابل در کار، قابلیت دیده شدن کار، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، اندازه گروه، به هم پیوستگی (صمیمیت) و تنبلی ادراک شده همکاران) با مولفه های OCB به جز جوانمردی، رابطه معنادار دارند.

علائم و مخف ها:

در این پایان نامه به منظور سهولت و کوتاه تر شدن متن ، از علامت اختصاری زیر استفاده شده است :

Organizational citizenship behavior (OCB)



فهرست مطالب



فصل اول

- ۲ • ۱-۱-۱-مقدمه
- ۳ • ۱-۲- بیان مسئله
- ۴ • ۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش
- ۵ • ۱-۴- اهداف پژوهش
- ۵ • ۱-۵- فرضیه های تحقیق
- ۵ • ۱-۶- تعاریف نظری
- ۶ • ۱-۷- تعاریف عملیاتی

فصل دوم

- ۸ • ۱-۲- مقدمه
- ۸ • ۲-۲- رفتار شهروندی سازمانی (OCB)
- ۹ • ۲-۳- شکل گیری مفهوم OCB
- ۹ • ۲-۴- عناصر کلیدی مفهوم OCB
- ۹ • ۲-۵- رویکردهای اصلی در تبیین OCB
- ۱۱ • ۲-۶- تعاریف OCB
- ۱۲ • ۲-۷- ابعاد OCB
- ۱۷ • ۲-۸- OCB در قالب نظریه های سازمانی
 - ۱۷ • ۲-۸-۱- نظریه بارنارد
 - ۱۸ • ۲-۸-۲- نظریه روتلیسبرگر و دیکسون
 - ۱۹ • ۲-۸-۳- نظریه کاتز و کاهن
 - ۲۰ • ۲-۸-۴- نظریه بلا
- ۲۱ • ۲-۹- نظریه های اخیر OCB
 - ۲۱ • ۲-۹-۱- نظریه تبادل رهبر - عضو (LMX)
 - ۲۲ • ۲-۹-۲- نظریه Z ویلیام اوچی
 - ۲۴ • ۲-۹-۳- نظریه ارگان

- ۲۵ • ۱۰-۲- OCB عوامل موثر در بروز
- ۲۵ ○ ۱-۱۰-۲- تفاوت‌های فردی / شخصیتی
- ۲۶ ○ ۱۰-۲- ویژگی‌های مرتبط با سازمان
- ۲۹ ○ ۱۰-۲-۳- ویژگی‌های مرتبط با شغل
- ۲۹ ○ ۱۰-۲-۴- رفتارهای رهبری
- ۳۰ • ۱۱-۲- پیامدهای OCB
- ۳۰ ○ ۱-۱۱-۲- پیامدهای سازمانی
- ۳۱ ○ ۲-۱۱-۲- پیامدهای فردی
- ۳۱ • ۱۲-۲- رفتارهای ضد شهروندی (ACB)
- ۳۲ ○ ۱-۱۲-۲- جنبه‌های رفتارهای ضد شهروندی
- ۳۳ ○ ۲-۱۲-۲- عوامل موثر در بروز رفتارهای ضد شهروندی
- ۳۴ • ۱۳-۲- تنبلی اجتماعی
- ۳۴ • ۱۴-۲- شکل‌گیری مفهوم تنبلی اجتماعی
- ۳۶ • ۱۵-۲- تعاریف تنبلی اجتماعی
- ۳۶ • ۱۶-۲- چارچوب‌های نظری تنبلی اجتماعی
- ۳۷ • ۱۷-۲- نظریه‌های انگیزشی تنبلی اجتماعی
- ۳۷ ○ ۱-۱۷-۲- نظریه تأثیر (نفوذ) اجتماعی
- ۳۸ ○ ۲-۱۷-۲- نظریه افت انگیزشی
- ۳۸ ○ ۳-۱۷-۲- پتانسیل ارزیابی
- ۳۹ ○ ۴-۱۷-۲- هماهنگ کردن تلاش
- ۴۰ ○ ۵-۱۷-۲- توجه به خود
- ۴۰ ○ ۶-۱۷-۲- نظریه ارزش-انتظار
- ۴۱ ○ ۷-۱۷-۲- نظریه خودکارآمدی
- ۴۲ ○ ۸-۱۷-۲- مدل تلاش دسته جمعی
- ۴۲ ○ ۹-۱۷-۲- نظریه کارآمدی دسته جمعی
- ۴۳ ○ ۱۰-۱۷-۲- نظریه تنبلی ادراک شده (همکاران)

- ۲-۱۸- سایر نظریه های انگیزشی مرتبط ۴۴
- ۲-۱۸-۱- نظریه برابری آدامز ۴۴
- ۲-۱۸-۲- نظریه انتظار وروم ۴۵
- ۲-۱۹- عوامل موثر در بروز تنبلی اجتماعی در سطح انفرادی ۴۶
- ۲-۱۹-۱- وابستگی متقابل در کار ۴۶
- ۲-۱۹-۲- قابلیت دیده شدن کار ۴۷
- ۲-۱۹-۳- عدالت ۴۹
- ۲-۲۰- عوامل موثر در بروز تنبلی اجتماعی در سطح گروهی ۵۰
- ۲-۲۰-۱- اندازه گروه ۵۰
- ۲-۲۰-۲- به هم پیوستگی (صمیمیت) گروه ۵۱
- ۲-۲۱- پژوهش های انجام شده پیشین ۵۲
- ۲-۲۲- مدل مفهومی پژوهش ۵۶

فصل سوم

- ۳-۱- مقدمه ۵۸
- ۳-۲- روش تحقیق ۵۸
- ۳-۳- جامعه آماری ۵۹
- ۳-۴- نمونه و روش نمونه گیری ۶۰
- ۳-۵- روش و ابزار جمع آوری اطلاعات ۶۱
- ۳-۶- روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات ۶۳
- ۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده ها ۶۵

فصل چهارم

- ۴-۱- مقدمه ۶۷
- ۴-۲- تحلیل توصیفی داده ها ۶۷
- ۴-۳- تحلیل استنباطی داده ها ۷۲
- ۴-۴- یافته های جانبی پژوهش ۸۰
- ۴-۵- طراحی مدل رگرسیونی تنبلی اجتماعی بوسیله مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۱۲۲

فصل پنجم

- ۵-۱- مقدمه ۱۲۷
- ۵-۲- بحث و نتیجه گیری ۱۲۹
- ۵-۳- پیشنهادهای کاربردی بر مبنای یافته های پژوهش ۱۳۶
- ۵-۴- محدودیت های پژوهش ۱۳۷
- ۵-۵- پیشنهاد برای پژوهش های آینده ۱۳۷

منابع

- پیوست ها ۱۳۹
- ۱۴۷



فهرست نگاره ها



- نگاره ۲-۱ - عوامل موثر بر بروز OCB ۲۵
- نگاره ۲-۲ - عدالت سازمانی ۲۷
- نگاره ۲-۳ - تعهد سازمانی ۲۸
- نگاره ۲-۴ - جنبه های رفتارهای ضد شهروندی ۳۳
- نگاره ۲-۵ - عوامل موثر در بروز تنبلی اجتماعی ۵۲
- نگاره ۲-۶ - مدل مفهومی پژوهش ۵۶
- نگاره ۴-۱ : همسبستگی مولفه های رفتار شهروندی سازمانی با تنبلی اجتماعی ۷۹
- نگاره ۴-۲ : همسبستگی عدم وابستگی متقابل و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۸۴
- نگاره ۴-۳، رابطه دیده نشدن وظیفه با مولفه های رفتار شهروندی سازمانی را نشان می ده ۸۹
- نگاره ۴-۴ : همسبستگی عدم عدالت توزیعی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۹۴
- نگاره ۴-۵ : همسبستگی عدم عدالت روبه ای و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۹۹
- نگاره ۴-۶ : همسبستگی افزایش اندازه گروه و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۱۰۴
- نگاره ۴-۷ : همسبستگی عدم به هم پیوستگی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۱۰۹
- نگاره ۴-۸ : همسبستگی تنبلی اجتماعی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۱۱۴
- نگاره ۴-۹ : همسبستگی رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های تنبلی اجتماعی ۱۲۱



فهرست جداول



- جدول (۳-۱): نحوه‌ی توزیع سوالات در پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی ۶۲
- جدول (۳-۲): نحوه‌ی توزیع سوالات در پرسشنامه‌ی تنبلی اجتماعی ۶۳
- جدول (۳-۳): آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ۶۴
- جدول (۳-۴): آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی تنبلی اجتماعی کارکنان ۶۴
- جدول (۴-۱): داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه تنبلی اجتماعی در بین کارشناسان شرکت آلومینیوم المهدی و درصد فراوانی آنها ۶۸
- جدول (۴-۲): میانگین و انحراف معیار مولفه های تنبلی اجتماعی ۷۰
- جدول (۴-۳): فراوانی داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در بین کارشناسان شرکت آلومینیوم المهدی و درصد فراوانی آنها ۷۱
- جدول (۴-۴): میانگین و انحراف معیار مولفه های رفتار شهروندی سازمانی ۷۲
- جدول (۴-۵): نتایج تحلیل واریانس مولفه های رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۳
- جدول (۴-۶): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۴
- جدول (۴-۷): ضریب همبستگی بین نועدوستی در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۵
- جدول (۴-۸): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۶
- جدول (۴-۹): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۶
- جدول (۴-۱۰): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۷
- جدول (۴-۱۱): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی ۷۸
- جدول (۴-۱۲): ضریب همبستگی بین نועدوستی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم وابستگی متقابل در کار در تنبلی اجتماعی ۸۰
- جدول (۴-۱۳): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و عدم وابستگی متقابل در کار در تنبلی اجتماعی ۸۱
- جدول (۴-۱۴): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم وابستگی متقابل در کار در تنبلی اجتماعی ۸۲
- جدول (۴-۱۵): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم وابستگی متقابل در کار در تنبلی اجتماعی ۸۲
- جدول (۴-۱۶): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و عدم وابستگی متقابل در کار در تنبلی اجتماعی ۸۳

- جدول (۴-۱۷): ضریب همبستگی بین نوع دوستی در رفتار شهروندی سازمانی و دیده نشدن وظیفه در تنبلی اجتماعی ۸۵
- جدول (۴-۱۸): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و دیده نشدن وظیفه در تنبلی اجتماعی ۸۶
- جدول (۴-۱۹): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و دیده نشدن وظیفه در تنبلی اجتماعی ۸۶
- جدول (۴-۲۰): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و دیده نشدن وظیفه در تنبلی اجتماعی ۸۷
- جدول (۴-۲۱): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و دیده نشدن وظیفه در تنبلی اجتماعی ۸۸
- جدول (۴-۲۲): ضریب همبستگی بین نوع دوستی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت توزیعی در تنبلی اجتماعی ۹۰
- جدول (۴-۲۳): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت توزیعی در تنبلی اجتماعی ۹۱
- جدول (۴-۲۴): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت توزیعی در تنبلی اجتماعی ۹۱
- جدول (۴-۲۵): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت توزیعی در تنبلی اجتماعی ۹۲
- جدول (۴-۲۶): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت توزیعی در تنبلی اجتماعی ۹۳
- جدول (۴-۲۷): ضریب همبستگی بین نوع دوستی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت رویه ای در تنبلی اجتماعی ۹۵
- جدول (۴-۲۸): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت رویه ای در تنبلی اجتماعی ۹۶
- جدول (۴-۲۹): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت رویه ای در تنبلی اجتماعی ۹۶

- جدول (۴-۳۰): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت رویه ای
در تنبلی اجتماعی ۹۷
- جدول (۴-۳۱): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت رویه ای در تنبلی
اجتماعی ۹۸
- جدول (۴-۳۲): ضریب همبستگی بین نועدوستی در رفتار شهروندی سازمانی و افزایش اندازه گروه در تنبلی
اجتماعی ۱۰۰
- جدول (۴-۳۳): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و افزایش اندازه گروه در
تنبلی اجتماعی ۱۰۰
- جدول (۴-۳۴): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و افزایش اندازه گروه در تنبلی
اجتماعی ۱۰۱
- جدول (۴-۳۵): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و افزایش اندازه گروه
در تنبلی اجتماعی ۱۰۲
- جدول (۴-۳۶): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و افزایش اندازه گروه در تنبلی
اجتماعی ۱۰۳
- جدول (۴-۳۷): ضریب همبستگی بین نועدوستی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم به هم پیوستگی در
تنبلی اجتماعی ۱۰۵
- جدول (۴-۳۸): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و عدم به هم پیوستگی در
تنبلی اجتماعی ۱۰۶
- جدول (۴-۳۹): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم به هم پیوستگی در
تنبلی اجتماعی ۱۰۶
- جدول (۴-۴۰): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و عدم به هم پیوستگی
در تنبلی اجتماعی ۱۰۷
- جدول (۴-۴۱): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و عدم به هم پیوستگی در تنبلی
اجتماعی ۱۰۸
- جدول (۴-۴۲): ضریب همبستگی بین نועدوستی در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی ادراک شده همکاران
در تنبلی اجتماعی ۱۱۰

- جدول (۴-۴۳): ضریب همبستگی بین وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی ادراک شده همکاران در تنبلی اجتماعی ۱۱۱
- جدول (۴-۴۴): ضریب همبستگی بین جوانمردی در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی ادراک شده همکاران در تنبلی اجتماعی ۱۱۱
- جدول (۴-۴۵): ضریب همبستگی بین فضیلت شهروندی در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی ادراک شده همکاران در تنبلی اجتماعی ۱۱۲
- جدول (۴-۴۶): ضریب همبستگی بین تواضع در رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی ادراک شده همکاران در تنبلی اجتماعی ۱۱۳
- جدول (۴-۴۷): ضریب همبستگی رفتار شهروندی سازمانی و عدم وابستگی متقابل در کار در تنبلی اجتماعی ۱۱۵
- جدول (۴-۴۸): ضریب همبستگی رفتار شهروندی سازمانی و دیده نشدن وظیفه در تنبلی اجتماعی ۱۱۶
- جدول (۴-۴۹): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت توزیعی در تنبلی اجتماعی ۱۱۶
- جدول (۴-۵۰): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدم عدالت رویه ای در تنبلی اجتماعی ۱۱۷
- جدول (۴-۵۱): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و افزایش اندازه گروه در تنبلی اجتماعی ۱۱۸
- جدول (۴-۵۲): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدم به هم پیوستگی در تنبلی اجتماعی ۱۱۹
- جدول (۴-۵۳): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی ادراک شده همکاران در تنبلی اجتماعی ۱۲۰
- جدول (۴-۵۴): جدول همبستگی نمرات حاصل از مدل رگرسیونی با نمرات واقعی تنبلی اجتماعی ۱۲۲
- جدول (۴-۵۵): تحلیل واریانس مدل رگرسیونی ۱۲۲
- جدول (۴-۵۶): ضرایب مدل رگرسیونی ۱۲۳
- جدول (۴-۵۷): جدول همبستگی نمرات حاصل از مدل رگرسیونی با نمرات واقعی تنبلی اجتماعی با حذف مولفه جوانمردی ۱۲۵



فهرست نمودار ها

