

الله أكبر
الله أكبر



دانشگاه پیام نور
مرکز تهران

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت و برنامه ریزی تربیت بدنی

عنوان:

**بررسی عوامل برانگیزاننده شغلی با نیاز به موفقیت در کارکنان تربیت
بدنی استان فارس**

استاد راهنما:

دکتر حبیب هنری

استاد مشاور:

دکتر محمد علی قره

نگارش:

محمود متین

تابستان ۱۳۹۰

تقدیم به

طلایه داران طریق حقیقت

ستارگان آسمان ولایت

مشعل داران طریق هدایت

پدر عزیزم

مادر مهربانم

همسر عزیز و صدیقم

و شکوفه های زندگیم

زهره

محدثه

و محمد رضا

تقدیر و سپاس

اکنون که با استعانت از ایزدمنان نگارش این پایان نامه به انجام رسیده است؛ بر خود لازم می دانم از زحمات ارزنده و بی دریغ استاد ارجمند جناب آقای دکتر حبیب هنری قدردانی نمایم که در مقام استادراهنما با دقت و حوصله ی فراوان تمام مراحل این پژوهش را زیرنظر داشتند و با راهنمایی های بسیار مفید کمال لطف خود را مبذول داشتند و از خداوند متعال طول عمر بابرکت برای ایشان مسئلت می جویم.

همچنین از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر محمد علی قره استاد مشاور محترم که با علاقه و دقت نظر خاص در تمامی مراحل، اینجانب را از راهنمایی های گرانقدر خود بهره مند ساختند تشکر و سپاسگزاری می نمایم.

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل برانگیزاننده شغل با نیاز به موفقیت در کارکنان تربیت بدنی استان فارس به مرحله اجرا درآمده جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان تربیت بدنی استان فارس بودند در این تحقیق، جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق هم مورد مطالعه قرار گرفته است. افراد نمونه پرسش نامه ویژگی های فردی، پرسش نامه انگیزشی - بهداشتی و پرسش نامه نیاز را تکمیل نمودند.

داده های حاصل از پرسش نامه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل داده ها نشان داد که:

- بین عوامل برانگیزاننده شغلی با نیاز به موفقیت در کارکنان تربیت بدنی رابطه معنادار مثبت وجود دارد ($r=0/183, P=0/014$). از بین عوامل انگیزشی، بین قدرت تصمیم گیری، ذاتی کار و پیشرفت با نیاز به موفقیت رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بین عوامل بهداشتی با نیاز به موفقیت رابطه معنادار مثبت وجود دارد ($r=0/233, P=0/002$). از بین عوامل بهداشتی بین امنیت شغلی، روابط فردی، سرپرستی، حقوق و مزایا با نیاز به موفقیت رابطه معنادار وجود دارد.

از بین عوامل بهداشتی بین سرپرستی و خط مشی با نیاز به قدرت رابطه معنادار وجود دارد.

- بین عوامل برانگیزاننده شغلی با نیاز به وابستگی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. ($r=0/165, P=0/023$)

از مؤلفه های انگیزشی ذاتی کاری، پیشرفت و مسئولیت پذیری با نیاز به وابستگی رابطه معنادار وجود دارد، بین عوامل بهداشتی و نیاز به وابستگی رابطه معنادار وجود دارد. ($r=0/204, P=0/005$).

- بین عوامل برانگیزاننده شغلی با نیاز به موفقیت در کارکنان زن رابطه معنادار وجود ندارد ($r=0/179$ ، $P=0/223$).

- بین عوامل برانگیزاننده شغلی با نیاز به موفقیت در کارکنان مرد رابطه معنادار وجود دارد ($r=0/671$ ، $P=0/001$). از مؤلفه های انگیزشی بین مسئولیت پذیری با نیاز به موفقیت در کارکنان مرد رابطه معنادار وجود ندارد و بین عوامل بهداشتی با نیاز به موفقیت در کارکنان مرد رابطه وجود دارد ($r=0/968$ ، $P=0/001$).

در نتیجه بین عوامل برانگیزاننده شغلی و نیاز به موفقیت در کارکنان تربیت بدنی استان فارس رابطه وجود دارد و پیشنهاد می گردد هر چند مدتی به سنجش انگیزه های کارکنان پردازند و براساس نتایج، تصمیمات لازم را اتخاذ نمایند.

کلید واژه ها: عوامل برانگیزاننده شغلی، نیاز به موفقیت، کارکنان تربیت بدنی

فارس

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه
۴	۱-۲- بیان مسئله
۷	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق:
۸	۱-۴- هدف ها
۸	۱-۵- فرضیه ها
۹	۱-۶- محدودیت های تحقیق
۹	۱-۷- پیش فرض های تحقیق
۱۰	۱-۸- تعاریف نظری واژه ها و اصطلاحات
۱۰	۱-۸-۱- عوامل برانگیزاننده:
۱۰	۱-۸-۲- نیاز به موفقیت
۱۰	۱-۸-۳- نیاز به کسب قدرت
۱۰	۱-۸-۴- نیاز به وابستگی (تعلق)
۱۱	۱-۹- تعاریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات تحقیق
۱۱	۱-۹-۱- عوامل برانگیزاننده:
۱۱	۱-۹-۲- نیاز به موفقیت
۱۱	۱-۹-۳- نیاز به قدرت

۱-۹-۴- نیاز به وابستگی (تعلق) ۱۲

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۲- مقدمه ۱۴

۲-۲- تبیین مفاهیم ۱۵

۱-۲-۲- نیاز ۱۵

۲-۲-۲- سائقه ۱۵

۳-۲-۲- انگیزش ۱۶

۴-۲-۲- هدف ۱۷

۳-۲- مدل اساسی انگیزش (رابطه بین نیاز، انگیزه و هدف) ۱۹

۴-۲- نخستین نظرات انگیزش ۲۱

۱-۴-۲- مدل سنتی ۲۱

۲-۴-۲- مدل روابط انسانی ۲۲

۳-۴-۲- مدل منابع انسانی ۲۲

۵-۲- نظریه های انگیزش ۲۳

۱-۵-۲- نظریه ی غریزه ۲۴

۲-۵-۲- نظریه های شناختی انگیزش ۲۵

۳-۵-۲- نظریه های سائق ۲۶

۴-۵-۲- نظریه ی فرآیند مخالف (متضاد) ۲۸

۵-۵-۲- نظریه ی شرطی ۲۹

- ۲۹..... نظریه توازن ۶-۵-۲
- ۳۰..... نظریه سلسله مراتب نیازها ۷-۵-۲
- ۳۲..... نظریه ی موری ۸-۵-۲
- ۳۲..... نظریه ایکس و نظریه وای ۹-۵-۲
- ۳۴..... نظریه Z ۱۰-۵-۲
- ۳۵..... نظریه بهداشت - انگیزش ۱۱-۵-۲
- ۳۷..... نظریه اسناد ۱۲-۵-۲
- ۳۹..... نظریه ای - آر - جی ۱۳-۵-۲
- ۴۰..... نظریه بلوغ ۱۴-۵-۲
- ۴۲..... نظریه نیازهای سه گانه مک کللند ۱۵-۵-۲
- ۴۴..... نظریه انتظار ۱۶-۵-۲
- ۴۵..... نظریه ارزشیابی شناخت ۱۷-۵-۲
- ۴۷..... نظریه ی سیستمی ۱۸-۵-۲
- ۴۷..... نظریه تعیین هدف ۱۹-۵-۲
- ۴۸..... نظریه ی اراده ی آزاد ۲۰-۵-۲
- ۴۹..... نظریه ی روانکاوی ۲۱-۵-۲
- ۴۹..... نظریه تقویت رفتار ۲۲-۵-۲
- ۵۰..... نظریه لذت جویی ۲۳-۵-۲
- ۵۱..... نظریه برابری ۲۴-۵-۲

- ۵۲..... نظریه ماری ۲۵-۵-۲
- ۵۴..... تقسیم بندی نظریه های انگیزش ۶-۲
- ۵۴..... نظریه های درون زاد و نظریه های برون زاد ۱-۶-۲
- ۵۶..... نظریه های رفتاری و شناختی ۲-۶-۲
- ۵۶..... نظریه های محتوایی و فرآیندی ۳-۶-۲
- ۵۸..... نظریه نیاز انگیزه - ارزش ۴-۶-۲
- ۵۹..... انگیزش در عمل ۷-۲
- ۶۳..... نقش انگیزش در سازمان ها ۸-۲
- ۶۴..... گروه کارشناسی ۹-۲
- ۶۴..... الگوی اقتضایی انگیزش ۱۰-۲
- ۶۷..... دلایل توجه به انگیزش ۱۱-۲
- ۶۸..... بکارگیری نظریات انگیزش ۱۲-۲
- ۶۸..... کاربرد نظریات انگیزشی با توجه به عوامل ۳-۲
- ۶۸..... عوامل سازمانی (داخلی) موثر بر موفقیت مدیران ۱۳-۲
- ۷۰..... سابقه موضوع تحقیق ۱۴-۲
- ۷۰..... مقدمه ۱-۱۴-۲
- ۷۱..... تحقیقات انجام شده ۱۵-۲
- ۷۱..... تحقیقات انجام شده در داخل کشور ۱-۱۵-۲
- ۷۶..... تحقیقات انجام شد در خارج از کشور ۲-۵-۲

۱۶-۲- جمع بندی ۸۴

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۱-۳- مقدمه ۸۷

۲-۳- روش تحقیق ۸۷

۳-۳- شیوع جمع آوری داده ها: ۸۸

۴-۳- جامعه آماری و نمونه تحقیق ۸۸

۵-۳- متغیرهای تحقیق ارزیابی شده ۸۸

۶-۳- ابزار اندازه گیری ۹۰

۱-۶-۳- پرسشنامه ویژگی های شخصیتی ۹۰

۲-۶-۳- پرسشنامه عوامل انگیزشی و بهداشتی ۹۰

۳-۶-۳- پرسشنامه نیاز ۹۱

۷-۳- اجزاء اصلی پرسشنامه ۹۱

۱-۷-۳- نامه همراه ۹۱

۲-۷-۳- فرم مشخصات فردی ۹۱

۳-۷-۳- سئوالات پرسشنامه ۹۱

۸-۳- روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها ۹۲

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۱-۴- مقدمه ۹۴

۲-۴- توصیف آماری داده ها ۹۴

- ۹۵..... ۴-۲-۱- جنسیت
- ۹۵..... ۴-۲-۲- وضعیت تأهل
- ۹۶..... ۴-۲-۳- مدرک تحصیلی
- ۹۶..... ۴-۲-۴- رشته تحصیلی
- ۹۷..... ۴-۲-۵- وضعیت استخدام
- ۹۸..... ۴-۲-۶- سابقه خدمت
- ۹۹..... ۴-۲-۷- پست سازمانی
- ۱۰۱..... ۴-۳- یافته های استنباطی
- ۴-۴- فرضیه اول: بین عوامل برانگیزاننده شغلی و نیاز به موفقیت کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. ۱۰۳.....
- ۴-۵- فرضیه دوم: بین عوامل برانگیزاننده شغلی و نیاز به قدرت رابطه معنی دار وجود دارد. ۱۰۵.....
- ۴-۶- فرضیه سوم: بین عوامل برانگیزاننده شغلی و نیاز به تعلق اجتماعی رابطه معنی دار وجود دارد. ۱۰۷.....
- ۴-۸- فرضیه پنجم: بین عوامل برانگیزاننده شغلی و نیاز به موفقیت در کارکنان مرد رابطه وجود دارد. ۱۱۱.....
- ۴-۹- نتیجه گیری ۱۱۴.....

فصل پنجم: خلاصه، بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

- ۱۱۸..... ۵-۱- مقدمه
- ۱۱۸..... ۵-۲- خلاصه تحقیق

۳-۵- بحث و نتیجه گیری ۱۲۰

۴-۵- پیشنهادات ۱۳۱

منابع و مأخذ ۱۳۳

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: نظریه برابری (رابینز، ۱۳۸۶، ص ۳۵۰).....	۵۱
جدول ۲-۲: نیازهای ماری (جاسبی، ۱۳۸۵، ص ۲۲۳).....	۵۳
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی جنسیت کارکنان تربیت بدنی استان فارس.....	۹۵
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تأهل کارکنان تربیت بدنی استان فارس..	۹۵
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی میزان تحصیلات کارکنان تربیت بدنی استان فارس	۹۶
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی رشته تحصیلی کارکنان تربیت بدنی استان فارس..	۹۶
جدول ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی نوع استخدام کارکنان تربیت بدنی استان فارس....	۹۷
جدول ۶-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی سابقه خدمت کارکنان تربیت بدنی استان فارس...	۹۸
جدول ۷-۴: توزیع فراوانی پست سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان فارس.....	۹۹
جدول ۸-۴: توصیف داده های مربوط به انگیزش شغلی از نقطه نظر بررسی کمترین و بیشترین مقدار، میانگین، انحراف معیار و واریانس.....	۱۰۰
جدول ۹-۴: توصیف داده های مربوط به نیاز به موفقیت - نیاز به قدرت و نیاز به تعلق اجتماعی از نقطه نظر بررسی کمترین و بیشترین مقدار، میانگین، انحراف معیار و واریانس.....	۱۰۱
جدول ۱۰-۴: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف.....	۱۰۱
جدول ۱۱-۴: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل انگیزشی با نیاز به موفقیت.....	۱۰۳
جدول ۱۲-۴: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل بهداشتی با نیاز به موفقیت.....	۱۰۴
جدول ۱۳-۴: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل انگیزشی و نیاز به قدرت.....	۱۰۵

- جدول ۴-۱۴: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل بهداشتی با نیاز به قدرت..... ۱۰۶
- جدول ۴-۱۵: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل برانگیزاننده شغلی با نیاز به تعلق اجتماعی
..... ۱۰۷
- جدول ۴-۱۶: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل بهداشتی و نیاز به تعلق اجتماعی ۱۰۸
- جدول ۴-۱۷: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل انگیزشی و نیاز به موفقیت در کارکنان زن
..... ۱۰۹
- جدول ۴-۱۸: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل بهداشتی و نیاز به موفقیت در کارکنان زن
..... ۱۱۰
- جدول ۴-۱۹: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل انگیزشی و نیاز به موفقیت در کارکنان مرد
..... ۱۱۱
- جدول ۴-۲۰: ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل بهداشتی و نیاز به موفقیت در کارکنان مرد
..... ۱۱۲
- جدول ۴-۲۱: ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزش و بهداشت کل با نیاز به موفقیت - نیاز به
تعلق اجتماعی - نیاز به قدرت در کارکنان مرد ۱۱۲
- جدول ۴-۲۲: ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزش و بهداشت کل با نیاز به موفقیت - نیاز به
تعلق اجتماعی و نیاز به قدرت در کارکنان زن ۱۱۳

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۳۱.....	نمودار ۱-۲: سلسله مراتب نیازهای مزلو (رایینز، ۱۳۸۶، ص ۳۲۹).....
۳۶.....	نمودار ۲-۲: مقایسه عوامل انگیزش - بهداشتی (رایینز، ۱۳۸۶، ص ۳۳۳).....
۳۷.....	نمودار ۳-۲: مقایسه دیدگاه های رضایت و نارضایتی (رایینز، ۱۳۸۶، ص ۳۳۴).....
۶۲.....	نمودار ۴-۲: مدل ابعاد شغل و خصوصیات شاغل (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۵).....

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲: الگوی اساسی انگیزش (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵، ص ۱۸).....	۱۹
شکل ۲-۲: فرآیند شکل گیری انگیزش (عباس زادگان، ۱۳۷۹، ص ۱۰۳).....	۱۹
شکل ۳-۲: فرآیند چرخشی انگیزش (رحیمی نیک، ۱۳۷۴، ص ۶۸).....	۲۰
شکل ۴-۲: فرآیند انگیزش با توجه به عوامل انتظار و مکان (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵، ص ۲۸)....	۲۰
شکل ۵-۲: فرآیند انگیزش با توجه به عوامل انتظار امکان و باز خورد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵، ص ۲۹).....	۲۱
شکل ۶-۲: فرآیند تلاش (رحیمی نیک، ۱۳۷۵).....	۲۷
شکل ۷-۲: فرآیند تلاش و تئوری تقویت (رحیمی نیک، ۱۳۷۵).....	۲۷
شکل ۸-۲: اسناد رفتارها به علل درونی و بیرونی (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۴).....	۳۸
شکل ۹-۲: مدل پورتر و لاولر (فرهنگی، ۱۳۸۴، ص ۱۴۱).....	۴۴
شکل ۱۰-۲: شیوه های مختلف طراحی شغل برای ایجاد انگیزه (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۱۷۰).....	۶۱
شکل ۱۱-۲: قدرت انگیزشی (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۹).....	۶۳
شکل ۱۲-۲: الگوی اقتضایی انگیزش (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۱۷۱).....	۶۶

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان ها، شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفائی آنان است که زمینه ارتقای بهره وری را فراهم می کند. از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می پذیرد. بر طرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیران، انگیزش است. مطالعه رفتار انسان در سازمان ها یکی از موضوعات علوم رفتاری است. از نتایج حاصل از بررسی رفتار انسان می توان به موفقیت افراد اشاره کرد. که امروزه ذهن بسیاری از صاحبانظران را متوجه خود کرده است.

بطور دائم این سؤال مطرح می شود که مدیران موفق چگونه افرادی هستند؟ چه چیز باعث می شود که این فرد، مدیر موفق باشد حال آنکه شخص دیگری در همان موقعیت ناموفق بماند؟ آیا موفقیت ریشه در خصیصه های فردی افراد دارد یا به دلیل استفاده از اصول و فن مدیریتی است؟ برخی از صاحبانظران معتقدند که موفقیت یا شکست یک سازمان بیشتر ناشی از خصوصیات فردی مدیران است. برخی دیگر به این اعتقادند که موفقیت یک سازمان به عواملی بستگی دارد که افراد را وا می دارد به روش خاص رفتار کنند تا به اهداف خود برسند. افزون بر ویژگی های فردی، صفات انگیزشی افراد نیز به موفقیت سازمان ها بستگی دارد در حالی که گروهی دیگر موفقیت سازمانها را فقط بکار گرفتن اصول و فنون مدیریتی می دانند. بی تردید افراد در سازمان ها به دنبال موفقیت و الگوهای آن هستند، اما تصور می رود که هنوز نتوانسته اند با قاطعیت اعلام کنند الگوی مشخصی برای موفقیت در سازمان ها بدست آورده اند. چه بسا بر این امر واقف هستند که

موفقیت سازمان ها تا حد زیادی به استفاده موثر از منابع انسانی که متکی بر علوم رفتاری است بستگی دارد. بدون شک منابع انسانی در جهت نیل به اهداف و خواسته های سازمان نقش تعیین کننده ای دارد و آنچه نیروی انسانی را تقویت می کند تا در جهت برنامه های سازمان حرکت کند، عاملی جز انگیزه نخواهد بود. از آنجایی که یکی از مباحث مهم و اساسی در بحث مربوط به مدیریت، مقوله انگیزش و ارضای نیاز های انسان است که در افزایش عملکرد در محیط کاری، افزایش بهره وری و کارایی مراکز و سازمان ها مؤثر می باشد؛ بنابراین انگیزه و ارضای نیاز ها در رسیدن به اهداف سازمانی به عنوان یکی از شاخص های اصلی و متغیر های تأثیر گذار در موفقیت سازمان ها است. طی سالهای متمادی، دانشمندان علوم رفتاری دریافته اند که تعدادی از انسان ها نیاز شدیدی به موفقیت دارند و برخی دیگر که شاید اکثریت را تشکیل می دهند، به نظر می رسد آن قدر ها هم نیاز به موفقیت را در خود احساس نمی کنند.

یکی از مباحث مورد علاقه روانشناسان، بخصوص روانشناسان شخصیت و روانشناسان تربیتی، مبحث انگیزه پیشرفت و موفقیت نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام یک کار و سامان دادن محیط کار پر ثمر، فائق آمدن بر موانع، افزایش میزان کار، رقابت در انجام کار بیشتر و بهتر و پیشی جستن نسبت به دیگران است. (محمدی زاده، ۱۳۷۷)

موفقیت طلبان افرادی هستند که پیوسته می کوشند کارها را بهتر انجام دهند و وقت خود را صرف این اندیشه می کنند که چگونه کارها را به نحو احسن انجام دهند، به عبارت دیگر این افراد به کسب موفقیت اهمیت می دهند. از جمله ویژگی هایی که فرد موفقیت طلب می تواند داشته باشد، عبارتند از:

۱) می خواهد شخصاً قبول مسئولیت کرده و راه حل هایی برای مشکلات پیدا کند.

۲) هدف محور است.

۳) بدنبال چالش است و با دیگران رقابت می کند.