





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده علوم اجتماعی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی انگیزش شغلی کارشناسان بر اساس نظریه دیوید مک کلند در اداره کل

درمان غیر مستقیم سازمان تامین اجتماعی استان تهران

استاد راهنما:

دکتر مصطفی عسکریان

استاد مشاور:

دکتر محمود جمالی

پژوهشگر:

آشرف السادات موسوی

زمستان ۱۳۸۸

باسمه تعالی

تهدا صالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب اشرف السادات موسوی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی با شماره دانشجویی ۸۵۰۰۰۰۹۹۰ اعلام می نمایم که کلیه مطالب مندرج در این پایان نامه با عنوان: بررسی انگیزش شغلی کارشناسان بر اساس نظریه دیوید مک کلند در اداره کل درمان غیر مستقیم سازمان تامین اجتماعی استان تهران، حاصل کار پژوهشی خود بوده و چنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم، طبق ضوابط و رویه های جاری آن را ارجاع داده و در فهرست منابع و مأخذ ذکر نموده ام. علاوه بر آن ناکیدی نمایم که این پایان نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح، پایین تر یا بالاتر ارائه نشده و چنانچه در هر زمان خلاف آن ثابت شود، بدینوسیله متعهد می شود، در صورت بطلان مدرک تحصیلی ام توسط دانشگاه، بدون کوچکترین اعتراضی آن را بپذیرم.

تاریخ و امضاء

مدرسی

۸۹/۱۱/۳۰

باسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم **اشرف السادات موسوی** از پایان نامه

خود دفاع نموده و با شماره ۱۹۱۶۶ به حروف و با

درجه مورد تصویب قرار گرفت.

امضا استاد راهنما



تقدیم به :

مادرم او که اولین ها را به
من آموخت

و هنوز هم

او که حمایت هایش مرا دلگرم
کرد تا یک بار دیگر در مسیر
زندگیم گامی به جلو بردارم

و

تقدیم به :

دختر صبورم مهسا

تشکر و قدردانی

با سپاس از خداوند منان بر خود لازم می‌دانم به رسم ادب از زحمات:

جناب آقای دکتر مصطفی عسکریان استاد محترم راهنما و جناب آقای دکتر جمالی استاد محترم مشاور که با ارائه رهنمودها و نظرات ارزشمندشان اینجانب را در تمامی مراحل راهنمایی نمودند و کلیه کارشناسان سازمان تامین اجتماعی که افتخار بهره مندی از تجربیات و دانش ارزشمند خود را برای پربارتر شدن پژوهش از اینجانب دریغ ننموده ، صمیمانه تشکر و قدردانی نموده و برای تمامی این عزیزان از خداوند متعال سلامتی و موفقیت روز افزون خواستارم .

چکیده

پژوهش حاضر بمنظور بررسی انگیزه شغلی کارشناسان اداره کل درمان غیر مستقیم سازمان تامین اجتماعی بر اساس نظریه دیوید مک کلند در استان تهران با استفاده از روش تحقیق همبستگی انجام گردیده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی کارشناسان اداره کل درمان غیر مستقیم سازمان تامین اجتماعی استان تهران در سال ۸۸ - ۸۷ بوده که حجم این جامعه ۳۵۸ نفر می باشد. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۴۰ نفر تعیین گردید. همچنین پرسشنامه محقق ساخته ای براساس اصول نظریه دیوید مک کلند تنظیم و پایایی آن از طریق آلفا کرائباخ ($\alpha = 0/717$) محاسبه شده و به منظور جمع آوری اطلاعات در جامعه آماری مورد نظر توزیع و توسط کارشناسان تکمیل گردید. پس از جمع آوری داده های حاصل از پرسشنامه ها، بمنظور تایید یا رد فرضیه های پژوهش، علاوه بر استفاده از آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، همچنین آزمون اسپیرمن، کراسکال والیس و رگرسیون استفاده شده است. نتیجه بدست آمده نشان داد چهار مورد از آنها تایید گردید، یعنی بین نیاز به کسب موفقیت، قدرت و احترام و میزان انگیزش شغلی، بین «نیازهای سه گانه کسب موفقیت، کسب قدرت و کسب احترام با مسئولیت پذیری کارشناسان همبستگی وجود دارد. همچنین از نتایج فرضیه چهارم استنباط شد که بین نیازهای سه گانه کسب موفقیت، کسب قدرت و کسب احترام با سن و سنوات کاری افراد رابطه ای وجود ندارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول
	کلیات
۱
۲ مقدمه
۴ ۱-۱ بیان مسئله
۶ ۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۷ ۳-۱ اهداف تحقیق
۸ ۴-۱ فرضیه های تحقیق
۹ ۵-۱ تعاریف مفهومی و عملیاتی
۱۲	فصل دوم : ادبیات، مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی
۱۳ مقدمه
۱۴ ۲-۱ بخش اول: ادبیات تحقیق
۱۴ ۱-۱-۲ رضایت شغلی
۱۴ ۲-۱-۲ انگیزش
۱۵ ۳-۱-۲ انگیزه
۱۵ ۴-۱-۲ بهبود کیفیت زندگی کاری
۱۶ ۵-۱-۲ مسیر شغلی
۱۶ ۶-۱-۲ مفهوم قدرت
۱۷ ۲-۲ بخش دوم : مبانی نظری
۱۷ ۱-۲-۲ انواع انگیزش
۱۷ ۱-۲-۲ ۱-۱-۲ انگیزش درونی و انگیزش بیرونی
۱۸ ۲-۲-۲ زمینه های تاریخی پیدایش نظریه انگیزش
۱۸ ۳-۲-۲ نخستین نظریه های انگیزش
۱۸ ۱-۳-۲-۲ مدل سنتی
۱۹ ۲-۳-۲-۲ مدل روابط انسانی
۱۹ ۳-۳-۲-۲ مدل منابع انسانی
۲۰ ۴-۲-۲ نظریه های معاصر انگیزش
۲۰ ۱-۴-۲-۲ نظریه های محتوایی
۲۱ ۱-۱-۴-۲-۲ نظریه سلسله مراتب نیازها
۲۳ ۲-۱-۴-۲-۲ آلدرفر (نظریه)
۲۳ ۳-۱-۴-۲-۲ تفاوت نظریه مازلو و آلدرفر

۲۴ نظريه انگيزش و بهداشت رواني
۲۷ نظريه x و y
۲۷ نظريه هاي فرايندي
۲۹ نظريه انتظار
۲۹ تئوري انتظار و عدالت
۳۰ نظريه برابري
۳۰ نظريه اسناد
۳۱ نظريه هدفگذاري
۳۱ نظريه هاي تقويتي
۳۳ نظريه مك كله لند و كاربردان در مديريت
۳۸ نگرش هاي مديريتي به انگيزش
۴۰ مدل سنتي انگيزش
۴۱ مدل روابط انساني در انگيزش
۴۳ مدل منابع انساني در انگيزش
۴۵ بخش سوم : پيشينه تحقيق
۴۵ ۱-۳-۲ تحقيقات داخلي
۴۷ ۲-۳-۲ تحقيقات خارجي
۴۹ ۴-۲ بحث و نتيجه گيري
۵۰ فصل سوم : روش اجراي تحقيق
۵۱ مقدمه
۵۱ ۱-۳ روش تحقيق
۵۲ ۲-۳ جامعه آماري
۵۳ ۳-۳ نمونه آماري
۵۴ ۴-۳ ابزار اندازه گيري
۵۸ ۵-۳ روش تجزيه و تحليل داده ها
۶۰ فصل چهارم : تجزيه و تحليل داده ها
۶۱ مقدمه
۶۲ ۱-۴ نمونه آماري به تفكيك سن
۶۳ ۲-۴ نمونه آماري به تفكيك مدرک تحصيلي
۶۴ ۳-۴ نمونه آماري به تفكيك سابقه خدمت
۶۵ ۵-۴ توصيف آماري داده ها
۶۶ ۱-۵-۴ توصيف آماري سوال اول پرسشنامه
۶۶ ۲-۵-۴ توصيف آماري سوال دوم پرسشنامه
۶۷ ۳-۵-۴ توصيف آماري سوال سوم پرسشنامه
۶۷ ۴-۵-۴ توصيف آماري سوال چهارم پرسشنامه

۶۸	۵-۵-۴ توصیف آماری سوال پنجم پرسشنامه
۶۸	۶-۵-۴ توصیف آماری سوال ششم پرسشنامه
۶۹	۷-۵-۴ توصیف آماری سوال هفتم پرسشنامه
۶۹	۸-۵-۴ توصیف آماری سوال هشتم پرسشنامه
۷۰	۹-۵-۴ توصیف آماری سوال نهم پرسشنامه
۷۰	۱۰-۵-۴ توصیف آماری سوال دهم پرسشنامه
۷۱	۱۱-۵-۴ توصیف آماری سوال یازدهم پرسشنامه
۷۱	۱۲-۵-۴ توصیف آماری سوال دوازدهم پرسشنامه
۷۲	۱۳-۵-۴ توصیف آماری سوال سیزدهم پرسشنامه
۷۲	۱۴-۵-۴ توصیف آماری سوال چهاردهم پرسشنامه
۷۳	۱۵-۵-۴ توصیف آماری سوال پانزدهم پرسشنامه
۷۳	۱۶-۵-۴ توصیف آماری سوال شانزدهم پرسشنامه
۷۴	۱۷-۵-۴ توصیف آماری سوال هفدهم پرسشنامه
۷۴	۱۸-۵-۴ توصیف آماری سوال هجدهم پرسشنامه
۷۵	۱۹-۵-۴ توصیف آماری سوال نوزدهم پرسشنامه
۷۵	۲۰-۵-۴ توصیف آماری سوال بیستم پرسشنامه
۷۶	۲۱-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و یکم پرسشنامه
۷۶	۲۲-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و دوم پرسشنامه
۷۷	۲۳-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و سوم پرسشنامه
۷۷	۲۴-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و چهارم پرسشنامه
۷۸	۲۵-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و پنجم پرسشنامه
۷۸	۲۶-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و ششم پرسشنامه
۷۹	۲۷-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و هفتم پرسشنامه
۷۹	۲۸-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و هشتم پرسشنامه
۸۰	۲۹-۵-۴ توصیف آماری سوال بیست و نهم پرسشنامه
۸۰	۳۰-۵-۴ توصیف آماری سوال سی پرسشنامه
۸۱	۳۱-۵-۴ توصیف آماری سوالات مربوط به فرضیه اول
۸۲	۳۲-۵-۴ توصیف آماری سوالات مربوط به فرضیه دوم
۸۳	۳۱-۵-۴ توصیف آماری سوالات مربوط به فرضیه سوم
۸۴	۳۱-۵-۴ توصیف آماری سوالات مربوط به فرضیه پنجم
۸۵	۶-۴ تحلیل آماری داده ها
۸۵	۱-۶-۴ تحلیل داده های مربوط به فرضیه اول
۸۶	۲-۶-۴ تحلیل داده های مربوط به فرضیه دوم
۸۷	۳-۶-۴ تحلیل داده های مربوط به فرضیه سوم
۸۸	۴-۶-۴ تحلیل داده های مربوط به فرضیه چهارم
۸۹	۵-۶-۴ تحلیل داده های مربوط به فرضیه پنجم

فصل: پنجم نتیجه گیری و پیشنهادها ۹۰

مقدمه.....	۹۱
۱-۵ خلاصه پژوهش.....	۹۱
۲-۵ نتیجه گیری کلی.....	۹۲
۳-۵ نتیجه گیری به تفکیک فرضیه های پژوهش.....	۹۲
۱-۳-۵ فرضیه اول.....	۹۴
۲-۳-۵ فرضیه دوم.....	۹۴
۳-۳-۵ فرضیه سوم.....	۹۵
۴-۳-۵ فرضیه چهارم.....	۹۵
۵-۳-۵ فرضیه پنجم.....	۹۵
۴-۵ محدودیت ها.....	۹۶
۱-۴-۵ محدودیت های در اختیار پژوهشگر.....	۹۶
۲-۴-۵ محدودیت های خارج از کنترل پژوهشگر.....	۹۶
۵-۵ پیشنهادها.....	۹۶
۱-۵-۵ پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق.....	۹۷
۲-۵-۵ پیشنهادهای برای تحقیق های آینده.....	۹۸
منابع و ماخذ.....	۹۹
الف) منابع فارسی.....	۹۹
ب) منابع انگلیسی.....	۱۰۲
۱-۳ جدول تعداد کارشناسان اداره کل درمان غیر مستقیم استان تهران به تفکیک جنسیت.....	۵۲
۲-۳ تعداد پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت بر حسب درصد.....	۵۳
۳-۳ جدول تفکیک سوالات پرسشنامه با توجه بر هر فرضیه.....	۵۵
۴-۳ جدول آلفا کرانباخ محاسبه شده به تفکیک هر فرضیه.....	۵۸
۱-۴ جدول تعداد پاسخ دهندگان به تفکیک سن بر حسب درصد.....	۶۲
۲-۴ جدول تعداد پاسخ دهندگان به تفکیک مدرک تحصیلی بر حسب درصد.....	۶۳
۳-۴ جدول تعداد پاسخ دهندگان به تفکیک سابقه خدمت بر حسب درصد.....	۶۴
۴-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱.....	۶۶
۵-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲.....	۶۶
۶-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۳.....	۶۷
۷-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۴.....	۶۷
۸-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۵.....	۶۸
۹-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۶.....	۶۸
۱۰-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۷.....	۶۹
۱۱-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۸.....	۶۹
۱۲-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۹.....	۷۰
۱۳-۴ جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۰.....	۷۰

- ٧١ ١٤-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١١
- ٧١ ١٥-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١٢
- ٧٢ ١٦-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١٣
- ٧٢ ١٧-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١٤
- ٧٣ ١٨-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١٥
- ٧٣ ١٩-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١٦
- ٧٤ ٢٠-٤ جدول توزيع فراواني گزینه هاي انتخابي سوال ١٧

فهرست جدول ها

صفحه

عنوان

۲۱-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۸	۷۴.....
۲۲-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۹	۷۵.....
۲۳-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۰	۷۵.....
۲۴-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۱	۷۶.....
۲۵-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۲	۷۶.....
۲۶-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۳	۷۷.....
۲۷-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۴	۷۷.....
۲۸-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۵	۷۸.....
۲۹-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۶	۷۸.....
۳۰-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۷	۷۹.....
۳۱-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۸	۷۹.....
۳۲-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۹	۸۰.....
۳۳-۴	جدول توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۳۰	۸۰.....
۳۴-۴	جدول پاسخ آزمودنی ها به هر يك از گزینه های سوالات مربوط به فرضیه اول تحقیق ۸۱
۳۵-۴	جدول پاسخ آزمودنی ها به هر يك از گزینه های سوالات مربوط به فرضیه دوم تحقیق ۸۲
۳۶-۴	جدول پاسخ آزمودنی ها به هر يك از گزینه های سوالات مربوط به فرضیه سوم تحقیق ۸۳
۳۷-۴	جدول پاسخ آزمودنی ها به هر يك از گزینه های سوالات مربوط به فرضیه پنجم تحقیق ۸۴
۳۸-۴	جدول نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیه اول ۸۵
۳۹-۴	جدول نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیه دوم ۸۶
۴۰-۴	جدول نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیه سوم ۸۷
۴۱-۴	جدول نتایج آزمون کروسکال والیس برای مقایسه تفاوت آزمودنی در نیازهای سه گانه برحسب طبقه سنی ۸۸
۴۲-۴	جدول نتایج کروسکال والیس برای مقایسه تفاوت آزمودنی در نیازهای سه گانه برحسب سابقه خدمت ۸۸
۴۳-۴	جدول خلاصه مدل رگرسیون بین متغیر نیازهای سه گانه و مسؤولیت پذیری ۸۹
۴۴-۴	جدول آزمون معناداری همبستگی بین نیازهای سه گانه و مسؤولیت پذیری ۸۹

- ۳-۱ نمودارمقایسه ای تعدادکارشناسان اداره کل درمان غیرمستقیم استان تهران به تفکیک جنسیت... ۵۲
- ۳-۲ نمودار فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت برحسب درصد..... ۵۳
- ۴-۱ نمودار فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سن برحسب درصد..... ۶۲
- ۴-۲ نمودار فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک مدرک تحصیلی برحسب درصد..... ۶۳
- ۴-۳ نمودار فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سابقه خدمت برحسب درصد..... ۶۴
- ۴-۴ نمودارمقایسه موارد سنجیده شده در پرسشنامه..... ۶۵
- ۴-۵ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱..... ۶۶
- ۴-۶ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲..... ۶۶
- ۴-۷ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۳..... ۶۷
- ۴-۸ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۴..... ۶۷
- ۴-۹ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۵..... ۶۸
- ۴-۱۰ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۶..... ۶۸
- ۴-۱۱ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۷..... ۶۹
- ۴-۱۲ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۸..... ۶۹
- ۴-۱۳ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۹..... ۷۰
- ۴-۱۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۰..... ۷۰
- ۴-۱۵ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۱..... ۷۱
- ۴-۱۶ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۲..... ۷۱
- ۴-۱۷ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۳..... ۷۲
- ۴-۱۸ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۴..... ۷۲
- ۴-۱۹ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۵..... ۷۳
- ۴-۲۰ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۶..... ۷۳
- ۴-۲۱ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۷..... ۷۴

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

۷۴	۲۲-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۸
۷۵	۲۳-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۱۹
۷۵	۲۴-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۰
۷۶	۲۵-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۱
۷۶	۲۶-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۲
۷۷	۲۷-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۳
۷۷	۲۸-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۴
۷۸	۲۹-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۵
۷۸	۳۰-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۶
۷۹	۳۱-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۷
۷۹	۳۲-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۸
۸۰	۳۳-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۲۹
۸۰	۳۴-۴ نمودار توزیع فراوانی گزینه های انتخابی سوال ۳۰
۸۱	۳۵-۴ نمودار فراوانی پاسخ آزمودنی ها در زمینه نیاز به موفقیت
۸۲	۳۶-۴ نمودار فراوانی پاسخ آزمودنی ها در زمینه نیاز به موفقیت
۸۳	۳۷-۴ نمودار فراوانی پاسخ آزمودنی ها در زمینه نیاز به احترام
۸۴	۳۸-۴ نمودار فراوانی پاسخ آزمودنی ها در زمینه مسولیت پذیری

فهرست پیوست ها

صفحه

عنوان

الف) نمونه پرسشنامه ۱۰۴

فصل اول

کلیات

مقدمه:

انسانها دریافته اند که برای نیل به اهداف، لازم است افرادی با گروه های تخصصی مختلف در کنار هم قرار گیرند تا با همکاری یکدیگر بتوانند به سر منزل مقصود برسند. با توجه به اینکه ایجاد حرکت در نیروی انسانی مستلزم انگیزش است لذا ضروری است که راهبردی برای ایجاد انگیزش شغلی بین کارشناسان تبیین گردد تا مشوق آنها باشد.

در این راستا لازم است نیاز های انسانی شناخته شود تا بتوان با برآورد کردن آنها گامی موثر در بهبود عملکرد آنان برداشت. در حال حاضر علاوه بر تاکید بر زندگی شخصی و محیط فردی افراد به بهبود زندگی کاری افراد نیز تاکید فراوان میشود و عملا کار معنای جدیدی پیدا کرده است. گروهی دنبال فرصتی هستند که بتوانند خود را نشان داده و در صورت ملاحظه رفع نیاز های خود توسط کارفرمایان تلاش های بی وقفه ای را برای محقق شدن اهداف سازمانی انجام میدهند.

در حقیقت احتیاجات و نیاز های انسان اعم از جسمی و روحی، مادی و معنوی همان محرک های انسانی در برگزیدن کار می باشد. (پرهیزکار، ۱۳۶۸، ۸۰)

بر این اساس مسلم است که مسئله نیاز و ایجاد انگیزش به عنوان یک محرک رفتار کاری مهم همواره در اولویت میباشد. بنابر این میتوان نتیجه گرفت با شناخت نیاز های کارکنان می تواند راهنمائی های بسیار مهم در کسب موفقیت و نیل به اهداف سازمانی برای مدیریت عالی هر سازمان باشد. یکی از ابزار های موثر در کاربرد صحیح از نیرو های انسانی، ایجاد انگیزش کاری بوده و زمانی رضایت خاطر در فرد ایجاد می گردد که بتواند احتیاجات و نیاز های خود را با در نظر گرفتن تنشها و هیجانها بر طرف نماید. انسانها در خلاء زندگی نمی کنند بلکه با توجه به موقعیت ها و شرایط پاسخ داده و خود را بیان می کنند. (لارس^۱، ۱۳۷۲، ۷).

ارضای نیازها موضوعی نیست که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته باشد. انسانها همیشه مشتاق بوده اند که به علت رفتار خود با دیگران واقف گردند. بنابر این مطالعه در

^۱ larous

مبانی انگیزش انسانی سابقه ای طولانی داشته و در زمانهای مختلف بدان توجه شده است . چرا که بشر موجودی است پویا و عوامل ایجاد انگیزش در دوره های مختلف در حال تغییر است.

در این تحقیق سعی شده است انگیزش شغلی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی استان تهران و مورد بررسی قرار گرفته و با شناخت نیازمندیها و انگیزه های مادی و غیر مادی کارکنان ، رضایت شغلی و انگیزش شغلی آنان مورد بررسی قرار گیرد.

۱- بیان مسئله

هیچ رفتاری را فرد انجام نمی دهد مگر آنکه انگیزش یا نیازی محرک آن باشد . انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا نا خود آگاه ناشی از نیازهای اوست . یکی از وظایف مهم مدیران ایجاد انگیزش در افراد میباشد انگیزش در انسانهایی که با نیازهای متعدد در راستای تحقق اهداف عالی سازمان در تلاش میباشند . ارتقاء سطح عملکرد و افزایش بهره وری، نیاز به شناخت انگیزش های شغلی کارکنان دارد.

انگیزش به عنوان فرایندی تعریف می شود که شدت ، جهت گیری و تداوم تلاش افراد را به منظور نیل به اهداف سازمان در بر میگیرد. دیوید مک کلند^۱ بر روی سه نکته از نیازها تاکید نموده است نیاز به موفقیت و پیشرفت ، نیاز به قدرت ،نیاز به ارتباط و وابستگی ،بر اساس نظریه فوق نیازهای انسان آموختنی است و بر آورد شدن آنها در محیط کاری نقش مهم در ارضای شغلی افراد دارد نیازهایی مانند پیوند جوئی ، قدرت و پیشرفت .

افرادی که در آنها نیاز به پیشرفت شدید است زمانی که مسئولیت شخصی در قبال انجام وظایف و حل و فصل مشکلات دارند از نحوه کار خود رضایت دارند .

انگیزه دیگر کسب قدرت می باشد که این دسته از افراد سعی در زیر نفوذ در آوردن دیگران برای رسیدن به اهداف خود دارند.

با توجه بر مطالب فوق معلوم می شودکه عدم یا ضعف انگیزش نیروی انسانی موجبات کاستی حداکثر توان آنها برای انجام وظایف می شود، پس لازم است سازمان ها به شناسایی عوامل انگیزشی کارکنان بپردازند.

بنابراین و با توجه بر اهمیت موضوع و ایجاد تمهیدات جهت ایجاد رضایت شغلی در جامعه آماری، پژوهشگر در صدد بررسی انگیزش شغلی کارشناسان در اداره کل درمان غیر مستقیم سازمان تامین اجتماعی براساس نظریه دیوید مک کلند در راستای پاسخگویی به این سوال قرار دارد: بین مولفه های نظریه مک کلند و انگیزش شغلی کارشناسان در جامعه آماری چه رابطه ای وجود دارد؟

^۱ David Makkeleland