

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور - تهران
دانشکده مدیریت و حسابداری
گروه مدیریت دولتی
عنوان پایان نامه:
طراحی مدل انگیزش کاری
کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران
نگارش:
عبدالرضا یزدانی نشاط
استاد راهنما:
دکتر حسن درویش
استاد مشاور:
دکتر امیرحسین امیرخانی
مشاور صنعتی:
مهندس رضا طراوتی
پایان نامه
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته: مدیریت منابع انسانی

تابستان ۱۳۸۹



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مجمع مدیریت و حسابداری



دانشگاه پیام نور
دانشگاه پیام نور استان تهران

شماره:

تاریخ:

پیوست:

تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

طراحی مدل انگیزش کاری کارکنان ستادی شرکت نفت
فلات قاره ایران

ساعت: ۱۲-۱۳

تاریخ دفاع: ۸۹/۰۶/۲۴

درجه ارزشیابی: *۳*

نمره: ۱۹

هیات داوران:

امیرخانی

۱- استاد راهنما: دکتر درویش

۲- استادمشاور: دکتر امیر خانی

۳- استادداور: دکتر نجاری

تقدیم به:

پیشگاه حضرت ولی عصر امام زمان (عج)

تقدیم به:

پدر و مادرم به پاس سالها تلاش بی وقفه برای تحصیل علم و
ادب فرزند شان

تقدیم به:

همسرم به پاس صبوری و همراهی بی دریغش

تشکر و قدر دانی

منت خدای را عزّ و جلّ که به شکر اندرش مزید نعمت است.

از جناب آقای دکتر درویش به پاس راهنمایی های دلسوزانه ایشان تشکر و قدردانی می
نمایم.

آرزوی سلامتی و کامیابی برای جناب آقای دکتر امیرخانی استاد مشاور این پایان نامه را
دارم.

همچنین کمال امتنان را از جناب آقای مهندس رضا طراوتی مشاور صنعتی به خاطر
همکاری های صمیمانه و به پاس مساعدت و حساسیت به هنگام که در این پژوهش داشته
اند دارم و برایشان آرزوی سلامتی و سربلندی در تمام شئون زندگی می نمایم.

چکیده

انگیزه‌ها به عنوان چرایی انجام یا بروز یک رفتار، موجب آغاز و تداوم یک فعالیت شده و جهت یا مسیر کلی رفتار هر فرد را معین می‌سازند. پژوهش حاضر به طراحی مدل انگیزش کاری کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران پرداخته است. جامعه آماری تحقیق کاربردی حاضر، ۴۰۰ نفر از کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران بوده و از این میان، ۱۰۷ نفر به عنوان نمونه و با روش تصادفی و در دسترس برای گردآوری داده‌ها انتخاب شدند. در این پژوهش، عوامل انگیزشی متشکل از عوامل درونی و عوامل بیرونی می‌باشد که یافته‌های برگرفته از تحلیل عاملی تأییدی در برنامه لیزرل (ضرایب سازگاری درونی گزینه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ نشانگر آلفای بالای ۰,۷ بود) نشان داد که عناصر مقام و جایگاه، موفقیت طلبی و پیشرفت، و ماهیت کار در دسته عوامل مکنون انگیزه درونی قرار گرفته و عناصر مشاهده ارتباط با مدیر، حقوق و پاداش، رویه‌ها و شرایط کاری، عدالت ادراک شده و مشارکت و همکاری در دسته عوامل مکنون انگیزه بیرونی جای می‌گیرند و همه این شاخصهای انگیزشی دارای بار عاملی بالاتر از ۰,۵ هستند. همچنین، مقادیر برازش مدل نشان می‌دهد که داده‌های گردآوری شده از نمونه به خوبی و به طور معناداری با مدل نظری تحقیق تناسب و برازندگی دارد.

فصل اول:

کلیات تحقیق

۲مقدمه
۳۱-۱ بیان مسئله
۵۲-۱ اهداف و نوآوری تحقیق
۵۳-۱ فرضیه ها و مدل مفهومی تحقیق
۸۴-۱ روش تحقیق
۸۱-۴-۱ ماهیت تحقیق
۸۲-۴-۱ جامعه و نمونه آماری
۸۳-۴-۱ متغیرهای تحقیق
۸۴-۴-۱ ابزار گردآوری داده ها
۹۵-۴-۱ روایی و پایایی ابزار تحقیق
۹۶-۴-۱ قلمرو تحقیق
۹۷-۴-۱ تجزیه و تحلیل داده ها
۱۰۸-۴-۱ ملاحظات اخلاقی
۱۰۵-۱ محدودیتهای تحقیق
۱۱۶-۱ تعاریف عملیاتی برخی از اصطلاحات کلیدی
۱۱۱-۶-۱ انگیزش
۱۱۲-۶-۱ انگیزش درونی
۱۱۳-۶-۱ انگیزش بیرونی

فصل دوم:

مبانی نظری تحقیق

۱۳مقدمه
۱۴۱-۲ تعریف انگیزش

۱۸ فرایند شکل‌گیری انگیزش
۲۰ تئوریهای انگیزش
۲۲ ۱-۳-۲ تئوریهای محتوایی
۲۲ ۱-۱-۳-۲ تئوری سلسله مراتب نیازها
۲۹ ۲-۱-۳-۲ تئوری نیازهای زیستی
۳۱ ۳-۱-۳-۲ تئوری نیازهای اکتسابی
۳۴ ۴-۱-۳-۲ تئوری انگیزش - بهداشت
۳۷ ۲-۳-۲ تئوریهای فرایندی
۳۸ ۱-۲-۳-۲ تئوری برابری
۴۱ ۲-۲-۳-۲ تئوری انتظار
۴۴ ۳-۲-۳-۲ تئوری هدف‌گذاری
۴۷ ۴-۲-۳-۲ تئوری ویژگیهای شغلی

فصل سوم:

متدولوژی یا طرح تحقیق

۵۳ مقدمه
۵۴ ۱-۳ نوع تحقیق
۵۴ ۱-۱-۳ تحقیق از نظر هدف
۵۵ ۲-۱-۳ تحقیق از نظر اجرا
۵۵ ۲-۳ متغیرهای تحقیق
۵۷ ۳-۳ جامعه آماری
۵۸ ۴-۳ تعداد نمونه و روش نمونه‌گیری
۵۸ ۱-۴-۳ تعداد نمونه
۵۹ ۲-۴-۳ روش نمونه‌گیری
۶۰ ۵-۳ ابزار گردآوری داده‌ها
۶۱ ۱-۵-۳ محتوای پرسشنامه
۶۴ ۲-۵-۳ روایی و پایایی پرسشنامه
۶۶ ۶-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

۶۶ ۱-۶-۳ آزمون میانگین
۶۷ ۲-۶-۳ آزمون همبستگی
۶۷ ۳-۶-۳ آزمون فریدمن
۶۸ ۴-۶-۳ مدل معادلات ساختاری
۶۸ ۷-۳ ملاحظات اخلاقی تحقیق
۶۹ ۸-۳ قلمرو تحقیق

فصل چهارم:

یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده ها

۷۱ مقدمه
۷۲ ۱-۴ تحلیل توصیفی
۷۲ ۱-۱-۴ متغیر سن
۷۳ ۲-۱-۴ متغیر جنسیت
۷۴ ۳-۱-۴ متغیر تحصیلات
۷۶ ۴-۱-۴ متغیر میزان تجربه کاری
۷۷ ۵-۱-۴ متغیر وضعیت تأهل
۷۸ ۵-۱-۴ متغیر وضعیت استخدام
۸۰ ۲-۴ تحلیل استنباطی
۸۰ ۱-۲-۴ آزمون تی استیودنت
۸۵ ۲-۲-۴ آزمون همبستگی
۹۰ ۳-۲-۴ آزمون مدل علی تحقیق
۹۷ ۱-۳-۲-۴ استخراج مدل اولیه شاخصهای انگیزش کارکنان
۱۰۲ ۲-۳-۲-۴ مدل نهایی شاخصهای انگیزش کارکنان
۱۰۹ ۴-۴ آزمون فریدمن

فصل پنجم:

نتایج و پیشنهادات تحقیق

۱۱۱مقدمه
۱۱۱۱-۵ نتایج تحقیق
۱۱۲۱-۱-۵ نتایج آزمون تی استیودنت
۱۱۵۲-۱-۵ نتایج آزمون همبستگی
۱۱۵۳-۱-۵ دستاوردهای آزمون علی
۱۱۷۲-۵ تحلیل کلی بر نتایج
۱۱۸۱-۲-۵ انگیزش درونی
۱۲۰۲-۲-۵ انگیزش بیرونی
۱۲۳۳-۵ پیشنهادهای تحقیق
۱۲۳۱-۳-۵ پیشنهادهای کاربردی
۱۲۵۲-۳-۵ پیشنهادهای پژوهشی

منابع و مآخذ

۱۲۷الف: منابع فارسی
۱۲۸ب: منابع لاتین

پیوستها

۱۳۱الف: خروجی برنامه SPSS
۱۳۸ب: نتایج مدل اولیه LISREL
۱۴۲ج: نتایج مدل نهایی LISREL
۱۴۶د: پرسشنامه تحقیق

فصل اول

نمودار ۱-۱ مدل مفهومی تحقیق..... ۷

فصل دوم

نمودار ۱-۲ فرآیند نیاز، محرک، انگیزش..... ۱۶

نمودار ۲-۲ فرآیند شکل گیری انگیزش..... ۲۰

نمودار ۳-۲ مدل سلسله مراتب نیازها مازلو..... ۲۵

نمودار ۴-۲ مدل نیازهای زیستی آلدرفر..... ۳۱

جدول ۱-۲ روشهای کاهش نابرابری..... ۳۹

نمودار ۵-۲ مدل تئوری هدف گذاری لاک..... ۴۵

نمودار ۶-۲ مدل ویژگی های شغلی هاک من و اولدهام..... ۵۱

فصل سوم

جدول ۱-۳ شرح تفصیلی گزینه های پرسشنامه تحقیق..... ۶۲

جدول ۲-۳ ضرایب پایایی ابزارهای تحقیق..... ۶۶

فصل چهارم

جدول ۱-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سن..... ۷۳

نمودار ۱-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سن..... ۷۳

جدول ۲-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر جنسیت..... ۷۴

نمودار ۲-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر جنسیت..... ۷۴

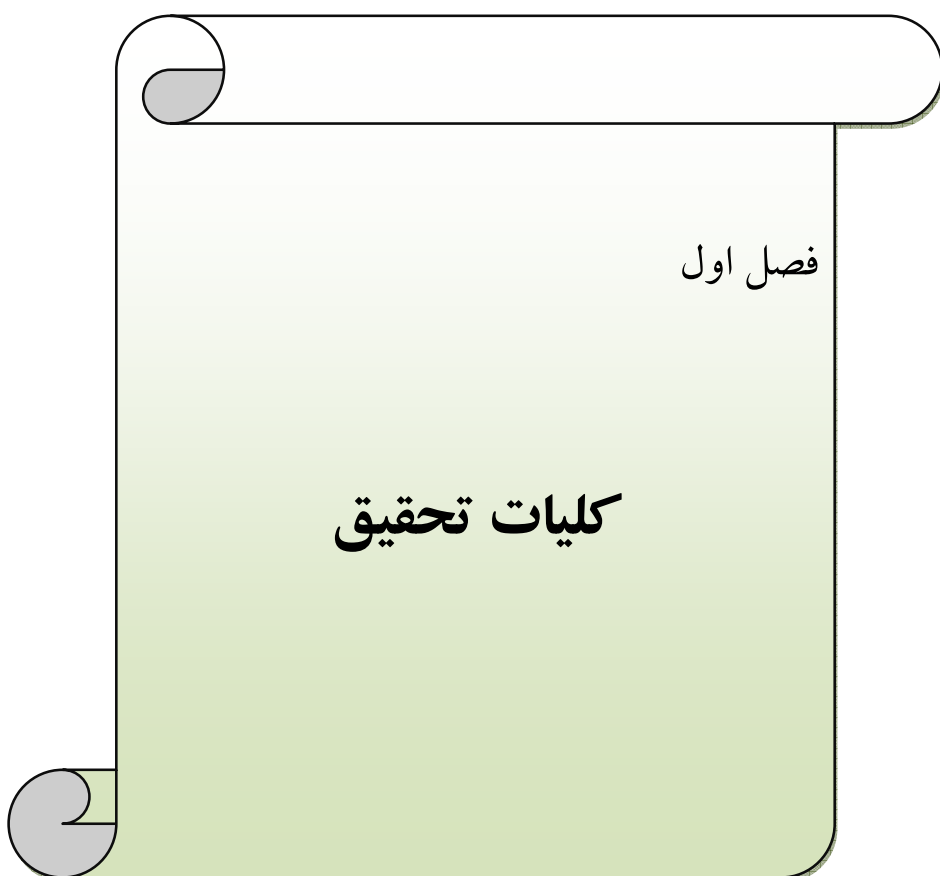
جدول ۳-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سطح تحصیلات..... ۷۵

نمودار ۳-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سطح تحصیلات..... ۷۶

جدول ۴-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سابقه کاری..... ۷۷

نمودار ۴-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سابقه کاری..... ۷۷

- جدول ۴-۵ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر تاهل ۷۸
- نمودار ۴-۵ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر تاهل ۷۸
- جدول ۴-۶ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر استخدام ۷۹
- نمودار ۴-۶ توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر استخدام ۷۹
- جدول ۴-۷ آمار توصیفی متغیرهای تحقیق ۸۴
- جدول ۴-۸ آزمون میانگین یکطرفه متغیرهای تحقیق ۸۵
- جدول ۴-۹ ضرایب همبستگی متغیرهای مشاهده شده تئوری انگیزش ۸۸
- نمودار ۴-۷ مدل علی تحقیق برای انجام تحلیل عاملی تائیدی ۹۲
- جدول ۴-۱۰ معادل لاتین متغیرها در برنامه لیزرل ۹۳
- جدول ۴-۱۱ برآوردها، معناداری، خطاهای معیار و ضریب تبیین متغیرها در مدل اولیه ۹۶
- نمودار ۴-۸ مقادیر خام برآوردی برای تحلیل عاملی تائیدی مدل اولیه ۹۸
- نمودار ۴-۹ مقادیر استاندارد برآوردی برای تحلیل عاملی تائیدی مدل اولیه ۹۸
- نمودار ۴-۱۰ مقدار معناداری برآوردهای تحلیل عاملی تائیدی مدل اولیه ۹۹
- جدول ۴-۱۲ شاخصهای برازندگی مدل برآوردی اولیه ۱۰۰
- نمودار ۴-۱۱ پیشنهادات لیزرل برای بهبود مدل برآوردی اولیه ۱۰۱
- جدول ۴-۱۳ پیشنهادات لیزرل برای بهبود برازندگی مدل برآوردی اولیه ۱۰۱
- جدول ۴-۱۴ برآوردها، معناداری، خطاهای معیار و ضریب تبیین متغیرها در مدل نهایی ۱۰۲
- نمودار ۴-۱۲-۴ مقادیر خام برآوردی برای تحلیل عاملی تائیدی مدل نهایی ۱۰۳
- نمودار ۴-۱۳ مقادیر استاندارد برآوردی برای تحلیل عاملی تائیدی مدل نهایی ۱۰۴
- نمودار ۴-۱۴ مقدار معناداری برآوردهای تحلیل عاملی تائیدی مدل نهایی ۱۰۵
- جدول ۴-۱۵ شاخصهای برازندگی مدل برآوردی نهایی ۱۰۶
- نمودار ۴-۱۵ مدل برآوردی نهایی تحقیق ۱۰۸
- جدول ۴-۱۶ نتایج آزمون فریدمن ۱۰۹



مقدمه

این فصل از تحقیق، به بیان کلیت و خلاصه مطالب تحقیق اختصاص دارد. نخست، مسأله، اهداف و ضرورت‌های تحقیق بیان گردیده، و بعد، مدل مفهومی و فرضیات تحقیق آورده می‌شود. در ادامه، طرح و روش تحقیق (مواردی چون ماهیت تحقیق، متغیرها، جامعه و نمونه آماری، قلمرو تحقیق، ابزارهای گردآوری داده‌ها، ملاحظات اخلاقی، و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها) معرفی شده، و آنگاه یافته‌ها و مضامین کاربردی تحقیق همراه با محدودیتهای آن آورده می‌شود. نهایتاً، برخی از اصطلاحات کلیدی تحقیق به صورت عملیاتی تعریف شده‌اند.

۱-۱ بیان مسئله

منابع انسانی جزء اصلی ترین دارایی های سازمان است که مستلزم مدیریت شایسته و متناسب است. افراد انسانی نه فقط از لحاظ توانایی انجام کار بلکه از لحاظ علل یا اراده انجام کار (انگیزش) با هم متفاوتند. به عبارتی، رفتار انسان در هر لحظه معین، تحت تأثیر نیازهای متعددی است. در اینجا سؤال این است که چه عاملی موجب می شود شخصی از میان همه نیازها، یکی را از طریق فعالیت های خود ارضا نماید؟ در پاسخ گفته می شود که هر نیازی که شدیدتر باشد یا تنش^۱ بیشتری را ایجاد کند موجب فعالیت و تحرک انسان برای رفع آن می گردد (بر اساس تئوری سلسله مراتب نیازها، کریتنر و کینیکی^۲؛ ترجمه فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶). چنانچه فعالیت و تحرک انسان موجب ارضای نسبی آن نیاز گردد، از تنش کاسته شده و موقتاً فرد در مورد آن نیاز به آرامش خواهد رسید (رضائیان، ۱۳۸۵، ص ۹۲). البته ممکن است نیاز دیگری که شدت یافته است، جایگزین نیاز قبلی گردیده و مجدداً فرد را به تکاپو و چالش بیاندازد. بنابراین، رفتار و فعالیت انسان ها ناشی از انگیزه ها یا نیازهای آنان است. انگیزه ها چراغ های رفتارند و موجب آغاز و ادامه فعالیت می شوند که ماهیتاً دلایل اصلی عمل افراد به شمار می روند.

انگیزش، به عنوان قلب رشته رفتار سازمانی، به معنای فعال سازی یا انرژی دادن به رفتار هدفدار افراد در محیط کاری است. در واقع، انگیزش حالتی است که فرد را برای انجام یا عدم انجام کاری ترغیب می کند. انگیزه برای بروز دادن یک رفتار خاص یا انجام وظائف کاری مشخص، می تواند ناشی از عوامل درونی و ناشی از عوامل بیرونی باشد.

صاحب نظران معتقدند عوامل انگیزشی را می توان متشکل از عوامل درون فردی و عوامل سازمانی (شغلی و محیط درونی سازمان) دانست (هر چند، برخی از صاحب نظران، عوامل انگیزشی را تحت دو دسته درونی و بیرونی نیز نامگذاری کرده اند). چنانچه عوامل درونی، نیازهای انگیزشی غالب باشند، باید مکانیسم هایی را برای تحقق و ارضای نیازهایی چون مناعت طبع، خودشکوفایی، ارتباط با دیگران، موفقیت طلبی، پیشرفت و ترقی و مسئولیت پذیری طراحی نمود. در سوی مقابل، اگر نیازهای انگیزشی غالب، سازمانی و شغلی باشند، آنگاه سازوکارهای بهبود می بایست به سمت تأمین نیازهایی چون شرایط فیزیکی محیط کار، پاداش و مشوق، حقوق عادلانه، رویه های کاری مناسب، مشارکت در تصمیم گیری

¹ tension

² Kreitner and Kinichi

و عدم تمرکز، امنیت شغلی، تعریف وظایف شغلی معنادار، تفویض اختیار، ارائه بازخورد عملکردی معطوف شود.

در حال حاضر، کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران مشتمل بر دو سطح صف و ستاد است. از کارکنان ستادی انتظار می رود تا حامی و پشتیبان کارکنان صفی در انجام وظایف اصلی سازمان باشند لیکن آنگونه که از شواهد مبتنی بر نظرخواهی از کارکنان و برخی از مدیران بر می آید، چنین استنباط می شود که کارکنان ستادی انگیزه زیادی برای انجام درست و اثربخش فعالیت‌های کاری خود ندارند. در اینجا، گمان می رود که کارکنان ستادی شرکت از برخی شرایط ناراضی بوده و یا اینکه محیط کاری سازمان برای آنها چندان جذاب نیست و همین امر ضمن بی انگیزه کردن آنها، بالطبع موجبات شکایت و گله مندی کارکنان صفی را نیز در پی داشته است. لذا، شناسایی، اولویت گذاری و تأمین نیازهای انگیزشی کارکنان ستادی به امری مهم و خطیر برای بررسی و کاوش در می آید. نکته دیگر اینجاست: برخی از کارکنان که در ارزیابی عملکرد سازمانی نمرات بالا دریافت کرده اند، را نباید به حال خود واگذار کرده و با فرض اینکه، این افراد، انسانهای کاملی بوده و از سازمان راضی هستند، از آنها غفلت ورزید زیرا سازمان به طور آرمانی، نیازمند عملکرد موفق و اثربخش آنها در تمامی دوران حضور در سازمان است. بنابراین، بی تفاوتی نسبت به این افراد موفق و همچنین نیازهای انگیزشی آنها می تواند موجب افت عملکرد آنها و در نتیجه افت عملکردی سازمان در دوره های بعدی گردد.

مساله اساسی در پژوهش حاضر، این است که انگیزه شغلی جاری کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران در چه سطحی است؟ آیا کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران از انگیزه کافی برای انجام وظایف شغلی برخوردار هستند؟ علل افزایش و یا کاهش انگیزه شغلی کارکنان ستادی چیست؟ آیا می توان انتظار داشت که این افراد، رفتارهایی فراتر از الزامات شغلی در محیط کار از خود بروز دهند؟ عوامل اصلی در ایجاد انگیزه های درونی و بیرونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره کدام است؟ چگونه می توان موجبات افزایش سطح انگیزش کاری، سطح مسئولیت پذیری و تعهدکاری، رضایت شغلی، کیفیت خدمات رفاهی و اصلاح فرایندهای کاری کارکنان را فراهم نمود؟ چگونه می توان به بازآرایی سطوح وظایف و ارتباطات پرداخت؟ و در نهایت روحیه تحرک و شادابی سازمانی ایجاد نمود؟ براین اساس این پژوهش درصدد است با شناسایی و تحلیل عوامل انگیزشی به بررسی علل افزایش یا کاهش

انگیزه شغلی کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران پردازد و با طراحی مدل انگیزش کاری کارکنان، راهکارهای عملیاتی را به منظور ارتقاء سطح انگیزش کارکنان مربوطه ارائه دهد. بر این اساس، سوال تحقیق این است که چه عواملی انگیزش کارکنان ستادی این شرکت را تبیین می کنند؟ آیا این عناصر را می توان در دو دسته درونی و بیرونی جای داد؟ و نهایتاً آیا عوامل بیرونی مکمل عوامل درونی هستند یا اینکه سبب تحلیل یکدیگر می شوند.

۱-۲ اهداف و نوآوری تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، طراحی مدل انگیزش کاری کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران است. اهداف فرعی این تحقیق عبارتند از:

- شناسایی عوامل انگیزشی کارکنان شرکت نفت فلات قاره ایران
- تعیین میزان تاثیر هر یک از عوامل بر انگیزش کارکنان
- تعیین مدل انگیزشی کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره

جنبه نوآوری این پروژه، در تأکید ویژه آن بر اجزای مدل ویژگیهای شغلی اولدهام و هاگمن و نیز استفاده از جدیدترین مدل‌های انگیزشی (از جمله مدل لاتهم، ۲۰۰۷) برای شناسایی نیازهای انگیزشی کارکنان ستادی است. در واقع، این تحقیق، در عین مرور جامع مطالعات پیشین انگیزش و استفاده از جدیدترین و جامعترین منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی، می کوشد تا با استفاده از مدل لاتهم، و نیز ویژه سازی آن در قالب یک شرکت نفتی، مدل انگیزشی خاصی را در ورای مدل‌های سنتی که صرفاً بر اساس ابعاد خاصی از انگیزش (درونی، بیرونی، سازمانی، شغلی و ...) تأکید دارند، برای شرکت نفت فلات قاره ایران معرفی نماید.

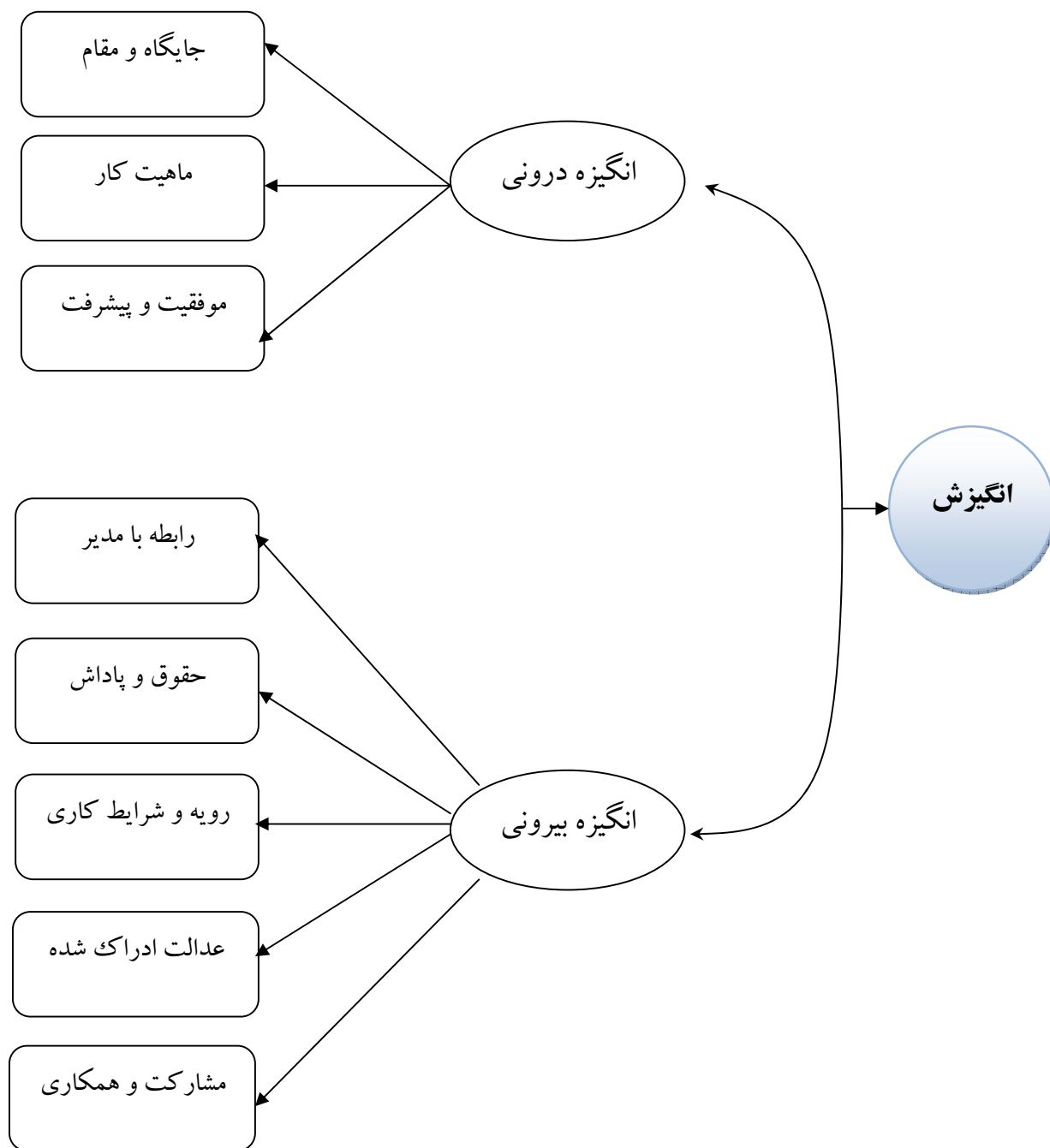
۱-۳ فرضیه ها و مدل مفهومی تحقیق

بر اساس متغیرهای شناسایی شده اولیه برای عوامل انگیزشی و طبقه بندی آنها در دو دسته درونی و بیرونی، می توان فرضیه های زیر را به رشته تحریر در آورد و آنگاه مدل مفهومی آنها را رسم کرد نمودار ۱-۱:

فرضیه ۱: ارتباط با مدیر با انگیزش بیرونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.

فرضیه ۲: رویه ها و شرایط کاری با انگیزش بیرونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.

- فرضیه ۳: عدالت ادراک شده با انگیزش بیرونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.
- فرضیه ۴: همکاری و مشارکت با انگیزش بیرونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.
- فرضیه ۵: حقوق و پاداش با انگیزش بیرونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.
- فرضیه ۶: ماهیت وظائف شغلی با انگیزش درونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.
- فرضیه ۷: جایگاه و مقام با انگیزش درونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.
- فرضیه ۸: موفقیت و پیشرفت با انگیزش درونی کارکنان شرکت نفت فلات قاره رابطه معنادار دارد.



نمودار ۱-۱ مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق

۴-۱ روش تحقیق

۱-۴-۱ ماهیت تحقیق

این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر اجرا، از نوع تحلیلی-پیمایشی است که با استفاده از نمونه منطقی، سعی در تعمیم نتایج و یافته‌ها به کل جامعه آماری دارد. زمینه فلسفی این تحقیق، مکتب مدرنیسم یا اثبات‌گرایی (با هستی‌شناسی عینیت‌گرا، شناخت‌شناسی عاری از ارزشهای محقق، و روش‌شناسی کمی و محاسباتی) است. همچنین، این تحقیق دارای جهت‌گیری کاربردی، استراتژی همبستگی، و از نوع اجرایی‌پیمایشی-تحلیلی است که سعی دارد با استفاده از یک نمونه منطقی، نتایج و یافته‌ها را به کلیت جامعه آماری تعمیم دهد.

۲-۴-۱ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران مشتمل بر ۴۰۰ نفر است که از میان آنها به صورت تصادفی، و نیز روش نمونه‌گیری در دسترس، ۱۳۳ نفر انتخاب گردید که نهایتاً نظرات ۱۰۷ نفر در چرخه تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۴-۱ متغیرهای تحقیق

در این تحقیق، انگیزش به دو عامل انگیزش درونی و انگیزش بیرونی که همان متغیرهای مکنون مدل هستند و عناصر تشکیل‌دهنده آنها نظیر ارتباط با مدیر، حقوق و پاداش، رویه و شرایط کاری، عدالت ادراک شده و مشارکت در تصمیم، جایگاه و مقام، ماهیت کار و موفقیت و پیشرفت که همان متغیرهای مشاهده شده هستند تقسیم شده است.

۴-۴-۱ ابزار گردآوری داده‌ها

گزینه‌های سازه انگیزش براساس مرور ادبیات نظری انگیزش، مطالعه و گزینش سایر ابزارهای اندازه‌گیری انگیزش کارکنان، و مصاحبه با برخی (۱۵ نفر) از کارکنان مجرب شرکت نفت فلات قاره ایران احصاء گردید. برای طراحی پرسشنامه نهایی، سعی گردید تا اولاً تمامی ابعاد نظری تئوری انگیزش (تئوری مازلو، تئوری برابری آدامز، تئوری انتظار وروم، مدل ویژگیهای شغلی هاکنم و اولدهام، تئوری