





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریتی بازرگانی گرایش تحول

**تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در مجتمع صنعتی**

**گروه سای پا گلپایگان**

استاد راهنما:

دکتر علی شائمی برزکی

استاد مشاور:

دکتر علی عطافر

پژوهشگر:

علی رضا جنتی

مهرماه ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و  
نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه  
متعلق به دانشگاه اصفهان است.

این پایان نامه تحت حمایت و پشتیبانی اطلاعاتی  
پنج شرکت سایپا پیستون، سرد ساز خودرو، دیار  
خودرو، روان فن آور (رفا) و نصیر ماشین، در مجتمع  
صنعتی گروه سایپا گلپایگان انجام گردیده است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریتی بازرگانی گرایش تحول آقای

علی رضا جنتی تحت عنوان

**تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در مجتمع صنعتی**

**گروه سایپا گلپایگان**

در تاریخ ۱۳۹۱/۷/۱۶ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر علی شائمی برزکی با مرتبه علمی استادیار امضاء.....

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر علی عطا فر با مرتبه علمی استادیار امضاء.....

۳- استاد داور داخل گروه دکتر علی نصر با مرتبه علمی استادیار امضاء.....

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر سید علی سادات با مرتبه علمی استادیار امضاء.....

امضای مدیر گروه

تقدیر

بالمشکر و قدردانی فراوان از اساتید گران قدر، جناب آقای دکتر علی شامی بزرگی که مسئولیت راهنمایی این پژوهش را تقبل نموده اند و جناب آقای دکتر علی عطا فر که مسئولیت مشاوره این پژوهش را بر عهده داشته اند.

از کارشناسان محترم گروه مدیریت، خانم مارتضوی و نازی و آقای رشیدی و همچنین کارشناس محترم پژوهشی و تحصیلات تکلیفی دانشکده علوم اداری و اقتصاد خانم تانگی که بهکاری های لازم را در انجام این پژوهش انجام دادند، صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم و برای همه آن ها از نگاه خداوند منان آرزوی توفیق و سربلندی دارم.

در نیابت از دوستان و عزیزانی که مراد تمام مراصل این پژوهش مورد لطف خود قرار دادند و با من بهکاری نمودند صمیمانه و خاضعانه قدردانی می نمایم و برای آن ها از نگاه خداوند منان آرزوی توفیق و سربلندی دارم.

از مدیران محترم شرکت های سایپا پیستون، سردساز خودرو، دیار خودرو، روان فن آور (رفا) و نصیر ماشین که با حمایت خود نقش بسزایی در اتمام این پژوهش ایفا نموده اند، کمال تشکر را دارم. در پایان از کله کالکان شرکت های مذکور جهت بهکاری بی درنیشان در پیشبرد این پایان نامه سپاسگزارم.

تقدیم به

خدای رابی ساکرم که از روی کرم، پدر و مادری فدکار نصیم ساخت تا سایه درخت پربار وجودشان بیاسیم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم. والدینی که بودنشان تاج افتخاری است بر سرم و نشان دلیلی است بر بودنم، چرا که این دو وجود، پس از پروردگار، مایه هستی ام بوده اند، دستم را گرفتند و راه رفیق را در این وادی زندگی پر از فراز و نشیب آموختند. آموزگاری که برایم زندگی، بودن و انسان بودن را معنا کردند...

این مجموعه را به پدر و مادر عزیزم تقدیم می کنم.

## چکیده

امروزه اهمیت منابع انسانی به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان و نقش آن در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها بر هیچ کس پوشیده نیست. نیاز به حضور کارکنان برانگیخته، که بتوانند بهره‌برداری بهینه از امکانات و سالی سرمایه‌های سازمان را امکان‌پذیر نمایند، از واقعیتهای انکارناپذیری هر سازمان می‌باشد. هدف از این پژوهش تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در مجتمع صنعتی گروه سایپا گلپایگان می‌باشد. پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی است و از نظر هدف کاربردی است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که بین نمونه ۱۴۷ نفری از حجم جامعه آماری ۶۴۰ نفری از کارکنان مجتمع صنعتی گروه سایپا گلپایگان توزیع گردیده است و اعتبار آن با روش ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ و برای بررسی روائی پرسشنامه از روائی صوری و روائی سازه استفاده شده است. حجم نمونه نیز به صورت تصادفی طبقه‌ای بوده و توسط فرمول کوکران محاسبه گردیده است. داده‌ها در سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS18 و AMOS18 مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی بی‌ش از عوامل بهداشتی بر انگیزش کارکنان مؤثر است و نظریه هرزبرگ به اثبات می‌رسد. از دیگر نتایج پژوهش این که از میان عوامل بهداشتی مجموعه دریاافتی‌ها از نظر کارکنان در بالاترین رتبه قرار دارد و بی‌شتترین تأثیر را در میان عوامل بهداشتی بر انگیزش آنان دارد و از نظر آن‌ها زندگی شخصی کمترین تأثیر را در مقایسه با سالی عوامل بهداشتی، بر انگیزش کارکنان دارد و

همچنین از میان عوامل انگیزشی شرایط مساوی جهت رشد از نظر کارکنان در بالاترین رتبه قرار دارد و بیشترین تأثیر را در میان عوامل انگیزشی برانگیزش آنان دارد و از نظر آن‌ها مسئولیت کمترین تأثیر را در مقایسه با سایر عوامل انگیزشی، بر انگیزش کارکنان دارد. همچنین تحلیل رگرسیونی نشان داد که در سطح خطای ۱٪ و خطای ۵٪ میان ابعاد عوامل بهداشتی و در سطح خطای ۱٪ میان ابعاد عوامل انگیزشی، همبستگی معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** انگیزه، انگیزش، بهره‌وری، عوامل بهداشتی، عوامل انگیزشی.

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
<b>فصل اول کلیات پژوهش</b>	
مقدمه.....	۱
۱-۱- شرح و بیان	۱
مسئله.....	۲
۱-۲- اهمیت و ضرورت	۲
پژوهش.....	۶
۱-۳- کاربرد نتایج	۶
پژوهش.....	۸
۱-۴- اهداف پژوهش.....	۹
۱-۵- فرضیات	۹
پژوهش.....	۹



۱-۶-	روش پژوهش.....	۱۰
۱-۷-	تعریف مفاهیم و واژه‌ها.....	۱۱
۱-۷-۱-	تعریف	۱۱
و	نظری	
	مفاهیم	
	واژه‌ها.....	۱۱
۱-۷-۲-	تعریف	۱۲
و	عملیاتی	
	مفاهیم	
	واژه‌ها.....	۱۲
	خلاصه فصل.....	۱۴

### فصل دوم: ادبیات پژوهش

	مقدمه.....	۱۵
۱-۲-	بخش اول - مفاهیم و تئوری‌های انگیزش.....	۱۶
۱-۱-۲-	تعاریف انگیزش.....	۱۶
۲-۱-۲-	پیش فرض‌های اساسی انگیزش.....	۱۸

۱۸	انگیزش.....	۱-۲-۱-۲- اهمیت
۱۹	انگیزش.....	۲-۲-۱-۲- چارچوب
۲۰	انگیزش.....	۳-۲-۱-۲- فرآیند
۲۰	انگیزش.....	۳-۱-۲- نظریه‌های انگیزش از گذشته تا زمان حال
۲۱	سنّتی.....	۱-۳-۱-۲- نظریه‌های مدل روابط
۲۱	انسانی.....	۳-۳-۱-۲- مدل منابع
۲۱	انسانی.....	۴-۱-۲- طبقه‌بندی‌های نظریه‌های معاصر انگیزش
۲۳	زاد.....	۱-۴-۱-۲- تئوری‌های درون زاد و برون زاد
۲۳	شناختی.....	۲-۴-۱-۲- تئوری‌های رفتاری و شناختی
۲۴	فرآیندی.....	۳-۴-۱-۲- تئوری‌های محتوایی و فرآیندی
۲۹	انگیزش.....	۴-۴-۱-۲- تئوری‌های تکاملی انگیزش
۳۰	مدیریت.....	۲-۲- بخش دوم - کاربرد نظریه انگیزش در سازمان و مدیریت
	شغل.....	۱-۲-۲- طراحی

۲-۲-۲- هدف

..... گذاري ۳۲

۳۲

۲-۲-۳- مشارکت در تصمیم

..... گيري ۳۲

۲-۲-۴- انگیزش و

..... رضایت ۳۳

۲-۲-۵- انگیزش شغلي و کسب مزیت رقابتي

..... پائدار ۳۳

۲-۳- بخش سوم - تبیین مدل انگیزش بر اساس نظریه هرزبرگ در

..... سازمان ۳۳

۲-۳-۱- تئوري انگیزش- بهداشت

..... هرزبرگ ۳۵

۲-۳-۱-۱- عوامل

..... بهداشتي ۳۸

۲-۳-۱-۲- عوامل انگیزشي.

..... ۵۲

۲-۳-۲- مدل مفهومي

..... پژوهش ۶۲

۲-۴- بخش سوم - پیشینه پژوهش.

..... ۶۳

۲-۴-۱- تحقیقات

..... داخلي ۶۳

۲-۴-۲- تحقیقات

..... خارجي ۶۴

۲-۵- بخش پنجم - معرفي قلمرو مكاني

..... پژوهش ۷۰

۲-۵-۱- معرفي مجتمع صنعتي گروه ساپيا گلپایگان.

..... ۷۰

۲-۵-۱-۱- سرد ساز

..... خودرو ۷۰

۲-۵-۱-۲- سایپا

پیستون..... ۷۰

۲-۵-۱-۳-

دیوار خودرو.....

۷۱...

۲-۵-۱-۴-

نصیر ماشین.....

۷۱.....

۲-۵-۱-۵- روان فن آور(رفا).

۷۱.....

۲-۵-۲- چشم انداز، ارزش ها و اهداف

۷۲.....سازماني

۲-۵-۳- ساختار

.....سازماني

۷۲

خلاصه

.....فصل

۷۳.....

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

.....مقدمه

۷۴.....

۳-۱- نوع

.....پژوهش

۷۵.....

۳-۲- جامعه

.....آماري

۷۵..

۳-۳- شیوه نمونه گیری و حجم

۷۵.....نمونه

۳-۴- قلمرو

.....تحقیق

۷۶....

۳-۳-۱- قلمرو موضوعي

۷۶.....تحقیق

۳-۳-۲- قلمرو مكاني

۷۶.....تحقیق

۳-۳-۳- قلمرو زماني

۷۶.....تحقیق

۳-۴- روش گردآوری

اطلاعات..... ۷۷

۳-۴- ابزار گردآوری

اطلاعات..... ۷۷

۳-۴-۱-

پرسشنامه.....

۷۷.....

۳-۴-۲- روایی

پرسشنامه.....

۷۹

۳-۴-۳- پایایی

..... پرسشنامه

۷۹

۳-۵- متغیرهای

..... پژوهش

۸۰

۳-۶- روش و ابزار تجزیه و

..... تحلیل ۸۰

۳-۶-۱- آمار

..... توصیفی

۸۰

۳-۶-۲- آمار

..... استنباطی

۸۰

خلاصه

..... فصل

۸۱.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۸۲.....

۴-۱- تحلیل کلی داده‌های

پرسشنامه..... ۸۳

۴-۲- آزمون تحلیل عاملی تأییدی

پرسشنامه..... ۸۸

۴-۲- آزمون مدل مفهومی

پژوهش..... ۹۱

۴-۲-۱- مدل اندازه‌گیری مربوط به عوامل

بهداشتی..... ۹۱

۴-۲-۲- مدل اندازه‌گیری مربوط به عوامل

انگیزشی..... ۹۲

۴-۳- آزمون نرمال بودن متغیرهای

پژوهش..... ۹۴

۴-۴- آزمون فرضیه‌های

پژوهش..... ۹۴

۴-۴-۱- آزمون فرضیه‌های مربوط به عوامل بهداشتی و ابعاد

آن..... ۹۵

۴-۴-۲- آزمون فرضیه‌های مربوط به عوامل انگیزشی و ابعاد

آن..... ۹۶



۴-۵- رتبه بندي عوامل مؤثر بر

انگيزش..... ۹۶

۴-۵-۱- رتبه بندي عوامل بهداشتي مؤثر بر انگيزش

کارکنان..... ۹۷

۴-۵-۲- رتبه بندي عوامل انگيزشي مؤثر بر انگيزش

کارکنان..... ۹۸

۴-۶- يافته‌هاي جانبي

پژوهش..... ۹۹

۴-۶-۱- بررسي ارتباط ويژگي‌هاي جمعيت شناختي با متغيرهاي پژوهش (آناليز واريانس)

..... ۹۹

۴-۶-۲- بررسي همبستگي ميان ابعاد متغيرهاي چند بعدي

پژوهش..... ۱۱۲

خلاصه

..... فصل

..... ۱۱۳

عنوان

صفحه

فصل چهارم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

مقدمه.....

۱۱۴.....

۱-۵- خلاصه

پژوهش.....

۱۱۵

۲-۵- بحث و نتیجه

گيري..... ۱۱۶

۱-۲-۵- نتیجه گیری بر اساس مدل اندازه

گيري..... ۱۱۶

۲-۲-۵- نتیجه گیری بر اساس آزمون فرضیه‌های

پژوهش..... ۱۱۷

۱-۲-۲-۵- نتایج آزمون فرضیات مربوط به عوامل

بهداشتی..... ۱۱۷

۲-۲-۲-۵- نتایج آزمون فرضیات مربوط به عوامل انگیزشی.

..... ۱۱۷

۳-۲-۵- نتیجه گیری بر اساس رتبه بندی عوامل مؤثر بر انگیزش

کارکنان..... ۱۱۸

۴-۲-۵- نتیجه گیری بر اساس یافته‌های جانبی

پژوهش..... ۱۱۹

۵-۲-۵- نتیجه گیری بر اساس بررسی همبستگی میان ابعاد متغیرهای چند بعدی

پژوهش..... ۱۲۱

۳-۵- محدودیت‌های

پژوهش..... ۱۲۱

۴-۵- پیشنهادات

پژوهش..... ۱۲۲

۱-۴-۵- پیشنهادات

کاربردی..... ۱۲۲

۱-۴-۵- پیشنهادات

پژوهشی..... ۱۲۷

پیوست.....

..... ۱۲۸

منابع و

مآخذ

.....  
۱۳۷.....

فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان