

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصادی

گروه مدیریت

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت بازرگانی
گرایش بازاریابی

بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس

تئوری هرزبرگ

استاد راهنما:

دکتر علی عطا فر

استاد مشاور:

دکتر اصغر حق شناس

پژوهشگر:

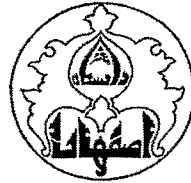
اطهر محمدی نجف آبادی

اسفند ماه ۱۳۸۵

۱۳۸۷ / ۱۶ / ۱۱۱۵

۱۰۱۴۹۸

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

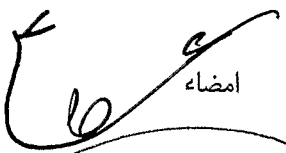

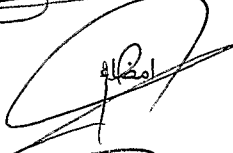
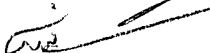


دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم اداری و اقتصادی
گروه مدیریت

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش
بازاریابی خانم اطهر محمدی نجف آبادی
تحت عنوان

بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس
تئوری هرزبرگ

در تاریخ ۸۵/۱۲/۲۲ توسط هیات وزیران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهائی رسید.

- | | | | |
|--|---------------------------|---------------------|-----------------------------|
| 
امضاء | با مرتبه ی علمی استاد یار | دکتر علی عطا فر | ۱- استاد راهنمای پایان نامه |
| 
امضاء | با مرتبه ی علمی استاد یار | دکتر اصغر حق شناس | ۲- استاد مشاور پایان نامه |
| 
امضاء | با مرتبه ی علمی استاد یار | دکتر علی چیت ساز | ۳- استاد داور داخل گروه |
| 
امضاء | با مرتبه ی علمی استاد یار | دکتر ابوالقاسم نوری | ۴- استاد داور خارج از گروه |

امضای مدیر گروه

تقدیم به محضر:

پدر و مادر عزیز و بزرگوارم

همسر فداکارم

و

فرزند دل‌بندم، مسیح

چکیده

امروزه، انگیزش از موضوعات اساسی و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی است و رشد قابلیت های انسانی به عنوان کاربردی ترین شکل دانش ابزاری توانمند کننده در جهت تسهیل پیشبرد اهداف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی سازمانها در آمده است به طور کلی انگیزه ها چراهای رفتار هستند. آنها موجب آغاز و ادامه فعالیت می شوند و جهت کلی رفتار هر فرد را معین می سازند.

در این تحقیق توصیفی پیمایشی ضمن مطالعه تاثیر عوامل انگیزشی تئوری هرزبرگ بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان با دو فرضیه اصلی ودوازده فرضیه فرعی مورد بررسی قرار گرفته است، برای گردآوری داده ها و آزمون فرضیه های پژوهش یک نمونه آماری ۵۶ نفری از ۹ بخش سازمانی شرکت برق منطقه ای اصفهان به طور اتفاقی انتخاب و بین آنها پرسشنامه ای در دو بخش که شامل ۵ سوال عمومی و ۴۳ سوال خصوصی توزیع گردید.

نتایج کلی حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد از دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان، عوامل بهداشتی شامل شرایط کار، روابط با مسئولین و سرپرستان، نحوه سرپرستی، نحوه روابط با همکاران و زندگی شخصی بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان در سطح معنی داری $p \leq 0.05$ موثر است. همچنین عوامل انگیزشی شامل، مشارکت، موفقیت، شناخته شدن فرد، نفس کار، مسئولیت و وجود شرایط مساوی نیز در سطح معنی داری $p \leq 0.05$ بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است و در نهایت اینکه حذف عوامل انگیزشی نسبت به عوامل بهداشتی بیشتر موجب نارضایتی، تشویش و نگرانی کارکنان می گردد.

واژه های کلیدی: حقوق و دستمزد، انگیزش، توسعه یا بهسازی، مشارکت کارکنان، پاداش های غیر نقدی، باز خورد

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۱.....	مقدمه.....
۲.....	۱-۱ بیان مساله پژوهش.....
۳.....	۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق.....
۳.....	۳-۱ اهداف تحقیق.....
۴.....	۴-۱ سوالات تحقیق.....
۵.....	۵-۱ قلمرو تحقیق.....
۵.....	۶-۱ کاربرد نتایج تحقیق.....
۶.....	۷-۱ روش تحقیق.....
۷.....	۸-۱ تعاریف عملیاتی واژه های تحقیق.....
	فصل دوم: ادبیات موضوع
۱۱.....	مقدمه.....
۱۲.....	قسمت اول: مبانی نظری انگیزش.....
۱۳.....	۱-۲- تعاریف و مفاهیم انگیزش.....
۱۵.....	۲-۲- پیش فرضهای اساسی انگیزش.....
۱۵.....	۲-۲- ۱- اهمیت انگیزش.....
۱۶.....	۲-۲- ۲- چهار چوب انگیزش.....
۱۷.....	۳-۲- ۳- فرآیند انگیزش.....
۱۸.....	۳-۲- ۳- مکاتب انگیزش.....
۱۸.....	۳-۲- ۱- طبقه بندی نظریه های سنتی انگیزش.....
۱۹.....	۳-۲- ۲- طبقه بندی نظریه های نوین انگیزش.....
۱۹.....	۳-۲- ۲- ۱- تئوریهای درون زاد و برون زاد.....

۲۱ ۲-۲-۳-۲ تئوریهای رفتاری و شناختی
۲۲ ۳-۲-۳-۲ نظریه‌های محتوایی و فرآیندی
۲۲ ۱-۳-۲-۳-۲ نظریه‌های محتوایی
۳۰ ۲-۳-۲-۳-۲ نظریه‌های فرآیندی
۳۷ قسمت دوم: کاربرد نظریه های انگیزش
۳۸ ۱-۲-۲ مدیریت بر مبنای هدف
۳۹ ۱-۱-۲-۲ رابطه بین مدیریت مبتنی بر هدف و نظریه تعیین هدف
۳۹ ۲-۲-۲ تعدیل رفتار
۴۱ ۱-۲-۲-۲ رابطه بین تعدیل رفتار و تئوری تقویت رفتار
۴۱ ۳-۲-۲ مشارکت کارکنان
۴۱ ۱-۳-۲-۲ نمونه هایی از برنامه های مشارکت کارکنان
۴۳ ۲-۳-۲-۲ تئوریهای انگیزش و برنامه های مشارکت کارکنان
۴۴ ۴-۲-۲ پرداخت دستمزد متغیر و مبتنی بر عملکرد
۴۵ ۱-۴-۲-۲ تئوری انتظار و پرداخت دستمزد متغیر
۴۵ ۵-۲-۲ پرداخت دستمزد مبتنی بر مهارت
۴۶ ۱-۵-۲-۲ پرداخت بر اساس مهارت و تئوریهای انگیزش
۴۷ ۶-۲-۲ طراحی شغل
۵۳ ۷-۲-۲ توسعه خلاقیت از طریق انگیزش درونی
	قسمت سوم: صنعت برق
۵۶ مقدمه
۵۷ ۱-۳-۲ سیر تحولات صنعت برق
۵۸ ۲-۳-۲ استراتژی های جهانی صنعت برق
۶۰ ۳-۳-۲ صنعت برق در ایران

۶۲	۱-۳-۳-۲ پیامدهای رشد صنایع برق در ایران.....
۶۴	۲-۳-۳-۲ شرکت منطقه ای برق اصفهان
۶۵	۴-۳-۲ منابع انسانی در صنعت برق.....
قسمت چهارم : مطالعات پیشین	
۶۸	مقدمه.....
۶۹	۱-۴-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
۷۵	۱-۴-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
۷۶	خلاصه فصل
فصل سوم: روش تحقیق	
۷۷	مقدمه.....
۷۸	۱-۳ نوع پژوهش.....
۷۹	۲-۳ جامعه آماری.....
۷۹	۳-۳ شیوه نمونه گیری و حجم نمونه.....
۸۰	۴-۳ روشهای گردآوری اطلاعات
۸۰	۵-۳ ابزار گردآوری اطلاعات.....
۸۱	۶-۳ اجزای پرسشنامه.....
۸۲	۷-۳ روایی پرسشنامه.....
۸۴	۸-۳ پایایی پرسشنامه.....
۸۴	۹-۳ متغیرهای پژوهش
۸۸	۱۰-۳ روشهای آماری مورد استفاده.....
۸۵	۱-۱۰-۳ آزمون t تک نمونه ای.....
۸۵	۲-۱۰-۳ آزمون تحلیل واریانس یک عامله.....
۸۶	۳-۱۰-۳ آزمون فریدمن.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۱-۴ بررسی و توصیف داده های مربوط به ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان ۸۹
- ۲-۴ آزمون سؤالات تحقیق ۹۴
- ۱-۲-۴ بررسی دیدگاه انگیزشی کارکنان شرکت برق براساس میزان تحصیلات ۱۰۵
- ۲-۲-۴ بررسی دیدگاه انگیزشی کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان براساس نوع شغل ۱۰۶
- ۴-۲-۴ بررسی دیدگاه انگیزشی کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان براساس سن ۱۰۸
- ۳-۴ اولویت بندی کلی پرسش های پشتیبانی کننده از سؤالات تحقیق ۱۰۹
- ۵-۴ رتبه بندی سؤالات تحقیق ۱۱۱

فصل پنجم: خلاصه، نتیجه و پیشنهادات

- ۱-۵ خلاصه ۱۱۳
- ۲-۵ نتایج تحقیق ۱۱۶
- ۳-۵ نتایج بدست آمده از سؤالات مربوط به فرضیه ها ۱۱۶
- ۳-۵ پیشنهادات ۱۲۰
- ۱-۳-۵ پیشنهادات به شرکت برق منطقه ای اصفهان ۱۲۰
- ۴-۵ پیشنهاد به محققین آینده ۱۲۲
- ۵-۵ محدودیتها ۱۲۲

پیوستها:

- ۱- عملیات SPSS ۱۱۷
- ۲- پرسشنامه ۱۴۱
- منابع و مأخذ ۱۴۴

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۵۱	جدول (۱-۲) مدل ابعاد شغل و خصوصیات مشاغل
۶۳	جدول (۱-۳-۲) برآورد مقادیر حداکثر نیاز مصرف برق
۸۰	جدول (۱-۳) تعداد کارکنان و درصد نمونه آنها در بخش های مختلف
۸۱	جدول (۲-۳) طیف لیکرت
۸۲	جدول (۳-۳) سؤالات پشتیبانی کننده سؤالات تحقیق به تفکیک
۸۹	جدول (۱-۴) وضعیت پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت
۹۰	جدول (۲-۴) وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن
۹۱	جدول (۳-۴) وضعیت افراد از نظر سطح تحصیلات
۹۱	جدول (۴-۴) وضعیت افراد نمونه آماری از نظر نوع شغل
۹۲	جدول (۵-۴) وضعیت افراد نمونه آماری از نظر سابقه کار
۹۳	جدول (۶-۴) وضعیت افراد نمونه آماری از نظر سابقه کار
۹۴	جدول (۷-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال اول
۹۵	جدول (۸-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سوال اول
۹۵	جدول (۹-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال دوم
۹۶	جدول (۱۰-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال دوم
۹۶	جدول (۱۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال سوم
۹۶	جدول (۱۲-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال سوم
۹۷	جدول (۱۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال چهارم
۹۷	جدول (۱۴-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال چهارم
۹۸	جدول (۱۵-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال پنجم
۹۸	جدول (۱۶-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال پنجم
۹۹	جدول (۱۷-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال ششم
۹۹	جدول (۱۸-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال ششم
۱۰۰	جدول (۱۹-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال هفتم
۱۰۰	جدول (۲۰-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال هفتم

- جدول (۲۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال هشتم..... ۱۰۱
- جدول (۲۲-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال هشتم..... ۱۰۱
- جدول (۲۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال نهم..... ۱۰۲
- جدول (۲۴-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال نهم..... ۱۰۲
- جدول (۲۵-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال دهم..... ۱۰۲
- جدول (۲۶-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال دهم..... ۱۰۳
- جدول (۲۷-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال یازدهم..... ۱۰۳
- جدول (۲۸-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال یازدهم..... ۱۰۴
- جدول (۲۹-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال دوازدهم..... ۱۰۴
- جدول (۲۵-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال دوازدهم..... ۱۰۴
- جدول (۲۶-۴) بررسی دیدگاه انگیزشی کارکنان شرکت برق بر اساس میزان تحصیلات ۱۰۵
- جدول (۲۷-۴) دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس نوع شغل..... ۱۰۶
- جدول (۲۸-۴) دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس سابقه شغل..... ۱۰۸
- جدول (۲۹-۴) دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس سن..... ۱۰۹
- جدول (۳۰-۴) اولویت بندی پرسش های پشتیبانی کننده سؤالات تحقیق..... ۱۰۹
- جدول (۳۲-۴) رتبه بندی سؤالات تحقیق در میزان تاثیر عوامل انگیزشی کارکنان برق ۱۱۱

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۵۱	جدول (۱-۲) مدل ابعاد شغل و خصوصیات مشاغل
۶۳	جدول (۱-۳-۲) برآورد مقادیر حداکثر نیاز مصرف برق
۸۰	جدول (۱-۳) تعداد کارکنان و درصد نمونه آنها در بخش های مختلف
۸۱	جدول (۲-۳) طیف لیکرت
۸۲	جدول (۳-۳) سؤالات پشتیبانی کننده سؤالات تحقیق به تفکیک
۸۹	جدول (۱-۴) وضعیت پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت
۹۰	جدول (۲-۴) وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن
۹۱	جدول (۳-۴) وضعیت افراد از نظر سطح تحصیلات
۹۱	جدول (۴-۴) وضعیت افراد نمونه آماری از نظر نوع شغل
۹۲	جدول (۵-۴) وضعیت افراد نمونه آماری از نظر سابقه کار
۹۳	جدول (۶-۴) وضعیت افراد نمونه آماری از نظر سابقه کار
۹۴	جدول (۷-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال اول
۹۵	جدول (۸-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال اول
۹۵	جدول (۹-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال دوم
۹۶	جدول (۱۰-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال دوم
۹۶	جدول (۱۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال سوم
۹۶	جدول (۱۲-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال سوم
۹۷	جدول (۱۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال چهارم
۹۷	جدول (۱۴-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال چهارم
۹۸	جدول (۱۵-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال پنجم
۹۸	جدول (۱۶-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال پنجم
۹۹	جدول (۱۷-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال ششم
۹۹	جدول (۱۸-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال ششم
۱۰۰	جدول (۱۹-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال هفتم
۱۰۰	جدول (۲۰-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال هفتم

- جدول (۲۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال هشتم..... ۱۰۱
- جدول (۲۲-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال هشتم..... ۱۰۱
- جدول (۲۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال نهم..... ۱۰۲
- جدول (۲۴-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال نهم..... ۱۰۲
- جدول (۲۵-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال دهم..... ۱۰۲
- جدول (۲۶-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال دهم..... ۱۰۳
- جدول (۲۷-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال یازدهم..... ۱۰۳
- جدول (۲۸-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال یازدهم..... ۱۰۴
- جدول (۲۹-۴) توزیع فراوانی پاسخ به پرسش های مربوط به سؤال دوازدهم..... ۱۰۴
- جدول (۲۵-۴) آزمون تک نمونه ای مربوط به سؤال دوازدهم..... ۱۰۴
- جدول (۲۶-۴) بررسی دیدگاه انگیزشی کارکنان شرکت برق بر اساس میزان تحصیلات ۱۰۵
- جدول (۲۷-۴) دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس نوع شغل..... ۱۰۶
- جدول (۲۸-۴) دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس سابقه شغل..... ۱۰۸
- جدول (۲۹-۴) دیدگاه کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان بر اساس سن..... ۱۰۹
- جدول (۳۰-۴) اولویت بندی پرسش های پشتیبانی کننده سؤالات تحقیق..... ۱۰۹
- جدول (۳۲-۴) رتبه بندی سؤالات تحقیق در میزان تاثیر عوامل انگیزشی کارکنان برق ۱۱۱

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۱۶	شکل (۱-۲) چارچوب کلی انگیزش
۱۷	شکل (۲-۲) فرآیند اصلی انگیزش
۲۳	شکل (۲-۳) سلسله مراتب نیازهای مازلو (مرتبط با مثال های سازمانی و کلی)
۲۵	شکل (۲-۴) نظریه «زیستی - تعلق - رشد»
۳۳	شکل (۲-۵) نظریه انگیزش انتظار
۳۸	شکل نمودار (۱-۲): تفکیک هدفها
۴۰	شکل نمودار (۲-۲) مراحل تعدیل رفتار سازمانی
۴۳	شکل نمودار (۲-۳): شیوه عملکرد های نمونه از دایره کیفیت
۸۹	شکل نمودار (۴-۱) فراوانی نسبی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت
۹۰	شکل نمودار (۴-۲) فراوانی نسبی سن پاسخ دهندگان
۹۱	شکل نمودار (۴-۳) فراوانی نسبی پاسخ دهندگان از نظر تحصیلات
۹۲	شکل نمودار (۴-۴) فراوانی نسبی پاسخ دهندگان از نظر نوع شغل
۹۲	شکل نمودار (۴-۵) فراوانی نسبی سابقه کاری پاسخ دهندگان
۹۳	شکل نمودار (۴-۶) فراوانی نسبی بخش کاری پاسخ دهندگان

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

در دنیای صنعتی، شناخت انگیزه های انسانی مبتنی بر کاربرد یک سلسله فرمولهای استاندارد شده نیست. زیرا وجود آدمی بی نظیر و بی همتاست و هر فرد دارای یک سلسله مشخصات مربوط به خود است. می توان درک و فهم افراد را از انگیزه های انسانی به کمک آموزش لازم افزایش داد ولی باز از آنجایی که انسانها متفاوت بوده و در حال تغییر می باشند، هر لحظه باید آنها را مطالعه کرد و انگیزه هایشان را تشخیص داد.

موضوع انگیزش از موضوعاتی است که در رفتار سازمانی مورد توجه محققین قرار گرفته است. در هر سازمان عده ای از کارکنان ناراضی و عده ای راضی هستند. جمعی به دنبال کار و برخی از اشتغال روی گردان هستند. موارد بالا نقاط ابهامی است که هر مدیر و سرپرست می خواهد برای آن پاسخی دریافت کند. از سوی دیگر شناخت انگیزاننده های شغلی و عوامل تاثیر گذار بر آنها می تواند سازمانها را در تدوین مناسب برنامه های منابع انسانی خود یاری داده و اجرای صحیح برنامه ریزیهای راهبردی منابع انسانی را تسهیل نماید.

در این تحقیق سعی شده است علاوه بر مطالعه نظریه های گوناگون انگیزش، تاثیر عوامل بهداشتی و انگیزشی از دیدگاه هرزبرگ بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان، مورد بررسی قرار گیرد و شدت ارتباط آنها مشخص گردد. در این فصل ضمن تعریف موضوع، اهداف، اهمیت تحقیق، محدودیتها، تعاریف عملیاتی و اثره های کلیدی، خلاصه ای از مباحث فصول بعدی آورده شده است.

۱-۱ شرح و بیان مساله پژوهش

همگام با گسترش روز افزون فعالیت شرکت های تولیدی و صنعتی، اهمیت شناخت انسان به عنوان عنصر تشکیل دهنده نظامهای های اجتماعی بیش از پیش مورد توجه دانشمندان مدیریت قرار گرفته است. القابی همچون موجود پیچیده، منبع استراتژیک و مولد توسعه، برای ابراز اهمیت این شناخت به کار برده می شود. اینکه چه عواملی، چگونه و چرا رفتار انسان را شکل می دهد، همواره اذهان دانش پژوهان را به خود مشغول نموده است. پیچیدگی نوع انسان و نقش پر رنگ تر و رو به تزاید سازمانها در عرصه حیات جوامع، باعث شده که تحقیق و پژوهش در زمینه علوم رفتاری روز به روز مهمتر و در عین حال دشوارتر جلوه نماید. این در حالی است که در علوم رفتاری همچون علوم طبیعی اصولی فراگیر برای تبیین پدیده ها وجود ندارد.

در بین مباحث مختلف مدیریت رفتار سازمانی، موضوع انگیزش و عوامل موثر بر آن مورد علاقه همیشگی پژوهندگان علوم رفتاری بوده است. اینکه چگونه و به چه طریقی در انسان انگیزش ایجاد شود یکی از مسائل بسیار حائز اهمیت مدیریت به شمار می رود. شاید اغراق نباشد که ادعا شود که در ورای هر نظریه مدیریت فرضیه ای در باره انگیزش بشری وجود دارد. باید پذیرفت که این انجام کار توسط دیگران، با انگیزش آنان ارتباط تنگاتنگ خواهد داشت. این در حالی است که به نظر می رسد آنچه که موجب فعالیت انسانها است، انگیزه ای است که نشأت گرفته از نیاز آنان است. به گونه ای که انگیزه را موتور محرکه انسان نامیده اند. بدین جهت علوم رفتاری اعم از روانشناسی، جامعه شناسی، مردم شناسی در رشته مدیریت جایگاه معتبر داشته، تا جایی که اعمال مدیریت کار ساز بدون استفاده از دستاوردهای این علوم بعید به نظر می رسد. چرا که پیکره اصلی سازمان و مدیریت را رفتار انسانها تشکیل می دهد.

صنعت برق به عنوان یک صنعت مادر و مولد، بسیاری از دیگر صنایع و تمامی امور جامعه را به خود وابسته نموده است. در ایران شرکت برق متولی خدمت رسانی در جهت بهسازی تولید و مصرف این انرژی ارزشمند می باشد. این امر در گرو تلاش مستمر کارکنان زحمت کش این شرکت می باشد. بی شک انگیزش این کارکنان به عنوان بخش مهمی از رفتار سازمانی می تواند عامل مهمی در رسیدن به این هدف می باشد. لذا شناخت و سنجش تاثیر عوامل مهم انگیزشی کارکنان می تواند این شرکت را در دستیابی به رسالتش یاری رساند. هدف از این مطالعه مورد آزمون قراردادن نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ در موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایران در میان کارکنان شرکت برق اصفهان می باشد. به این منظور در این تحقیق ضمن مطالعه نظریه ها و نظام های انگیزشی کارکنان به بررسی تاثیر عوامل انگیزشی هرزبرگ (بهداشتی-انگیزشی)

شامل: نحوه سرپرستی، روابط با مسئولین و سرپرستان، شرایط کار، مجموعه دریافتی ها ، روابط با همکاران و زندگی شخصی وهمچنین: موفقیت در انجام کار، شناخته شدن فرد، نفس کار، مسئولیت، شرایط مساوی جهت رشد و مشارکت بر انگیزش کارکنان برق منطقه ای اصفهان شده است.

۲-۱ اهمیت و ارزش تحقیق

انگیزش از موضوعات اساسی و مورد توجه در مدیریت منابع انسانی است. اگر افراد انگیزش داشته باشند، استعداد ها و مهارت خود را در خدمت سازمان بکار می گیرند . تغییر دادن طرز نگرش افراد یک فرایند آرام اما پر زحمت است و تغییر دادن رفتار از همین قانون پیروی می کند. افراد بخاطر خود ستایی هایشان فراموش می کنند که یک سازمان چیزی بیشتر از افراد استخدام شده است . شناخت عوامل موثر بر انگیزش باعث می شود مدیران به نیاز های بالفعل و بالقوه کارکنان آگاه شده و برآورده شدن این نیازها باعث کارایی و اثر بخشی بیشتر منابع انسانی و در نهایت بهره وری منابع کار و بهبود عامل تولید می شود چرا که منابع انسانی در کنار تکنولوژی و سرمایه یکی از منابع اصلی تولید می باشد.

۳-۱ اهداف تحقیق

اهداف اصلی:

- ۱- تعیین اثر عوامل بهداشتی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۲- تعیین اثر عوامل انگیزشی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.

اهداف فرعی:

- ۱-۱ تعیین اثر شرایط کاری بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۲-۱ تعیین اثر مجموعه دریافتی ها بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان
- ۳-۱ تعیین اثر روابط با مسئولین و سرپرستان بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۴-۱ تعیین اثر نحوه سرپرستی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۵-۱ تعیین اثر نحوه روابط با همکاران بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۶-۱ تعیین اثر زندگی شخصی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۱-۲ تعیین اثر مشارکت بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.

- ۲-۲ تعیین اثر موفقیت در انجام کار بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۳-۲ تعیین اثر شناخته شدن فرد بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۴-۲ تعیین اثر نفوس کار بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۵-۲ تعیین اثر مسئولیت بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۶-۲ تعیین اثر وجود شرایط مساوی جهت رشد بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان.

۴-۱ فرضیات تحقیق

فرضیات اصلی:

- ۱- عوامل بهداشتی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۲- عوامل انگیزشی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.

فرضیات فرعی:

- ۱-۱ شرایط کاری بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۲-۱ مجموعه دریافتی ها بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۳-۱ روابط با مسئولین و سرپرستان بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۴-۱ نحوه سرپرستی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۵-۱ نحوه روابط با همکاران بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۶-۱ زندگی شخصی بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است.
- ۱-۲ آیا مشارکت بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است؟
- ۲-۲ آیا موفقیت در انجام کار بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است؟
- ۳-۲ آیا شناخته شدن فرد بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است؟
- ۴-۲ آیا نفوس کار بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است؟
- ۵-۲ آیا مسئولیت بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است؟
- ۶-۲ آیا وجود شرایط مساوی جهت رشد بر انگیزش کارکنان در شرکت برق منطقه ای اصفهان موثر است؟

۵-۱) قلمرو تحقیق

الف) قلمرو موضوعی تحقیق

از نظر موضوعی قلمرو این تحقیق به طور اعم در محدوده رفتار سازمانی و به طور اخص در زمینه انگیزش کارکنان می باشد که در متن این نوع انگیزش، تاثیر عوامل موثر بر انگیزش کارکنان برق منطقه ای اصفهان بررسی شده است.

ب) قلمرو مکانی تحقیق

قلمرو مکانی این تحقیق بخش های گوناگون برق منطقه ای اصفهان می باشد.

ج) قلمرو زمانی تحقیق

از نظر زمانی این پژوهش در دوره زمانی بین اوایل اسفند سال ۱۳۸۴ تا اواخر تیرماه ۱۳۸۵ انجام یافته است.

۶-۱) کاربرد نتایج تحقیق

- ۱- کمک به افزایش بهره وری منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۲- شناخت نیازها و انتظارات کارکنان شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۳- افزایش سطح مهارت کارکنان در انجام امور محوله.
- ۴- غنی سازی به مشاغل شرکت برق منطقه ای اصفهان.
- ۴- استفاده دانشجویان مدیریت منابع انسانی و پژوهش گران علوم رفتاری.
- ۵- کمک به بنیه علمی کشور در زمینه روانشناسی انگیزشی در محیط های صنعتی.

۷-۱) روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی- پیمایشی از شاخه میدانی بوده است. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به آمار و ارقام، مفاهیم و تئوری های مرتبط با ادبیات موضوع در زمینه انگیزش کارکنان شاغل در شرکت برق منطقه ای اصفهان، علاوه بر مطالعه منابع کتابخانه ای شامل کتاب ها، مجلات، پایان نامه ها، طرح های تحقیقاتی، مقالات فارسی و انگلیسی، روزنامه ها، سالنامه و گزارشات آماری از مصاحبه و پرسشنامه نیز استفاده شده است.