

پایان نامه :

بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی

چکیده تحقیق

چکیده بررسی حاضر تحت عنوان « بررسی عوامل مؤثر در انگیزش شغلی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور بر اساس نظریه سلسله مراتبی نیازهای مازلو، در سال ۷۷-۱۳۷۶» به شرح زیر است:

در مباحث مربوط به مدیریت، بحثهای مدیریت نیروی انسانی و انگیزش کارکنان جایگاه ویژه ای دارند. مدیریت در کنار سایر کارکردهای خود ضمت بکارگیری روشهای برای جذب مناسب ترین افراد برای مناسب ترین کارها، بخشی از کارکرد خود را مصروف نگهداری نیروی جذب شده به سازمان و فعال نگاه داشتن آنها می کند که این امر بدون شناخت از انگیزه ها و علایق افراد سازمان میسر نخواهد بود. چون با باز شناخت علایق و انگیزه ها و همچنین عواملی که باعث نارضایتی کارکنان می شود بهتر می توان کارکنان را به تلاش بیشتر در جهت تحقق اهداف سازمان ترغیب و تشویق نمود و بدینوسیله به کار آیی و ثمر بخشی آنان افزود. لذا در مورد کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور که از عمده ترین عوامل تصمیم گیر برای تحقق اهداف سازمان برنامه و بودجه کشور می باشند نیز موارد فوق صدق می کند.

در این بررسی روش تحقیق توصیفی است که از فراوانی و در صد استفاده شده است، و برای تجزیه و تحلیل داده ها در آمار استنباطی از روش مجذورخی ( $X^2$ ) بهره گرفته شده است. جامعه آماری این پوشش عبارتست از: « کلیه کارشناسان رسمی که در سازمان برنامه و بودجه کشور واقع در شهر تهران، میدان بهارستان مشغول به کار بوده و مجموعاً تعدادشان ۶۵۰ نفر می باشد. همچنین حجم نمونه مورد بررسی پس از محاسبه ، ۸۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار اندازه گیری در پژوهش حاضر پرسشنامه ای است که بر اساس پرسشنامه نگرش سنجی لیکرت تهیه و تنظیم شده و از ۳۰ سؤال تشکیل شده است.

اعتبار یا پایانی پرسشنامه از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد نسجش قرار گرفت که میزان آن عبارتست از:  $r_{11} = a = 0.80$ ، که با توجه به ضریب بدست آمده می توان پیش بینی گروهی و حتی انفرادی دقیقی نمود.

پس از تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها، نتایج زیر بدست آمد:

فرضیه اول در سطح  $a = 0.01$  خطا تأیید شد و نتیجه شد که: بین میزان تأمین نیازهای

فیزیولوژیکی با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم در سطح  $a = 0.01$  خطا تأیید شد و نتیجه گرفته شد که: میزان استقرار

ارشدیت در سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم، با قبول  $a = 0/01$  خطا تأیید گردید و نتیجه شد که: بین میزان تأمین

مزایای جانبی غیر رسمی ( شامل بیمه از کار افتادگی و بیمه بیکاری، بیمه درمانی و... )

نمونه مورد پژوهش با انگیزش شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

پس از آزمون فرضیه پنجم، این فرضیه در سطح  $a = 0/01$  خطا تأیید شد و نتیجه گرفته

شد که: بین میزان مشارکت کارشناسان مورد پژوهش در کارهای گروهی داخل و خارج

از سازمان با انگیزش شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ششم با قبول  $a = 0/01$  خطا تأیید شد و نتیجه گرفته شد که : میزان پذیرش

اجتماعی نمونه مورد پژوهش در داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنان رابطه

معنی داری وجود دارد.

فرضیه هفتم در سطح  $a = 0/01$  خطا تأیید شد و نتیجه گرفته شد که : بین میزان آزادی و

ابتکار عمل نمونه مورد پژوهش در انجام فعالیتهای سازمانی با انگیزش شغلی آنها رابطه

معنی داری وجود دارد.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoo.cn.com](http://www.kandoo.cn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

## فصل اول

### مقدمه پژوهش

طرح مسأله

سئوالات تحقیق

اهمیت موضوع تحقیق

فرضیه های تحقیق

تعاریف عملیاتی

مقدمه:

برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان ، که در واقع پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است ضرورت نام دارد. کنکاش ور انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. چرا انسان در سازمان کار می کند چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند علت علاقه به شغل و بی علاقهگی به کار چیست؟

این سئوالات وم بسیاری دیگر هفه با موضوع انگیزش در ارتباط هستند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقیق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند.

از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه بر آورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است اگر علل و یا عدم رضایت آنها نسبت به کارشان مشخص گردد، به منظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آنها می توان تلاشهای اساسی تری مبذول داشت چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود آگاه مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد

بررسی و شناخت انگیزش و ایجاد آن در کارکنان در قلب هر سازمانی جای دارد و هر سازمانی موفقیتش در گروی ایجاد انگیزه در کارکنان از طریق مدیر و رهبر آن می باشد.

حال با توجه به اهمیت انگیزش شغلی در بالا بردن اثر بخشی سازمان برنامه و بودجه کشور، محقق سعی دارد تحقیقی را تحت عنوان « بررسی عوامل موثر در انگیزش شغلی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور به مبنای سلسله مراتب نیازهای مازلو» انجام دهد. این تحقیق تلاشی است برای جواب دادن به سؤال فوق به امید آنکه نتایج این تحقیق در نهایت موجب رشد و اثر بخشی سازمان برنامه و بودجه کشور گردد

#### بیان مسأله

بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازها و عوامل دیگری و اثر بخشی بیشتر کارکنان و ایجاد محیطی صیفی و پر جاذبه برای آنان در محیط های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرز و بوم را به خود معطوف می آورد. چرا که با تلاش و همفکری کلیه آمار و سازمانهای جامعه است که می توان به طور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی کشور واقعاً در جهت توسعه و پیشرفت قدمهای اساسی بردارد. از آنجا که محقق خود چندی است در سازمان برنامه و بودجه کشور به عنوان کارشناس تحقیقات مشغول به کار می باشد و بارها شاهد تغییر و حیات کارشناسان این سازمان بوده است لذا همواره این سؤال برایش مطرح بوده و هست که چرا و چگونه در پاره ای موارد از طریق ایجاد انگیزش و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارشناسان در دبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تأثیر مثبت حاصل شده و با بالعکس در اثر کم توجهی و ضعف مدیریت، تا چه حد در روحیه و انگیزه افراد اثر سوء گذاشته است چرا برخی افراد در سازمان با وجود امکانات و مزایای یکسان فعال و دارای انگیزه و برخی

دیگر، تمامی مشکلات ماندگار می شوند؟ در چه صورتی افراد حداکثر توان خود را در کار به عمل می آورند؟ چگونه می تون روحیه شغلی آنان را افزایش داد؟ و چرا و چراهای دیگر موجب شده است که محقق در انی خصوص گام برداشته تا عوامل موثر و اسایی در انگیزش کارشناسان سازمان برنامه و بودجه را مورد بررسی قرار دهد و از این رهگذر بتواند در جهت ارتقا و اثر بخشی عملکرد کارشناسان در راستای اهداف سازمان رهنمودها و راهکارهایی هر چند ناچیز ارائه دهد.

« سئوالات تحقیق »

با توجه به اهمیت ارضای نیازهای کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور بر اساس سلسله مراتب نیازهای فاز در انگیزش شغلی آنان و در نهایت اثر بخشی و بهره وری این سازمان با توجه به نقش حساس و ویژه آن در توسعه اقتصادی کشور، تحقیق حاضر بر آن است تا برای سئوالات زیر پاسخی پیدا کند

۱- آیا بین تأمین نیازهای فیزیولوژیکی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور با انگیزش شغلی آنان رابطه ای وجود دارد؟

۲- آیا بین تأمین نیازهای ایمنی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور به انگیزش شغلی آنان رابطه ای وجود دارد؟

۳- آیا بین تأمین نیاز به تعلق کارشناسان مورد مطالعه با انگیزش شغلی آنان رابطه ای وجود دارد؟

۴- آیا بین تأمین نیاز به احترام کارشناسان مورد مطالعه با انگیزش شغلی آنان رابطه ای

وجود دارد؟

« هدف تحقیق »

هدف تحقیق عبارت اسن از « بررسی عوامل موثر در انگیزش شغلی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور بر مبنای نظریه سلسله مراتبی نیازهای مازلو» که در پی آن بوده است تا با شناخت علایق و انگیزه ها و همچنین عواملی که باعث نارضایتی کارکنان می شود، کارکنان را به تلاش بیشتر در جهت تحقق اهداف سازمان ترغیب و تشویق نماید و بدینوسیله به کارایی و ثمر بخشی و در نتیجه به بهره وری آنان بیفزاید.

« اهمیت موضوع تحقیق »

مفهوم تفاوت های فردی و بالا حض نیاز کارکنان و مفاهیم مرتبط با انگیزش به چند دلیل از اهمیت برخوردار است. آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می تواند به مدبر کمک کنید تا کارکنان خود را بهتر بشناسند و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن فراهم آوردن موجبات ارضای نیاز کارکنان باشد با در نظر گرفتن اینکه برخی از کارکنان برای مشاغل فروش تعدادی برای مشاغل ستادی و گروهی برای مشاغل تحقیقاتی مناسب ترند آگاهی از این تفاوت ها در تصمیم گیری مربوط سازماندهی یعنی اینکه چه کسی را به چه شغلی باید گمارد می تواند مفید باشد.

آگاهی از نیازهای افراد سازمانی مدیران را در دادن یا ندادن پاداش یاری می کند عکس العمل برخی از کارکنان در مقابل پاداشهای مختلف متفاوت است و این آگاهی در زمینه



تفاوت در نیازها می تواند به مدیر کمک کند تا شیستم های منطبق با نیازهای کارکنان را طرح ریزی کند.

همچنین شناخت اینکه کارکنان نیازهای متفاوتی را دنبال می کنند، می تواند به مدیر این مطلب را تفهیم کند که چرا رفتار کودکان متفاوت است؟

سرانجام اینکه در سطح کلی آگاهی از فرآیند های اساسی انگیزش برای شناخت پویایی سازمان ضروری است چرا رفتار مردم اینگونه می باشد؟ چه چیزی موجب عملکرد خوب باید می شود؟ و... پاسخ به اینگونه سئوالات با شناخت آنچه کارکنان را بر می انگیزاند روشن می شود.

« فرضیه های تحقیق »

۱- بین میزان تأمین نیازهای فیزیولوژیکی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه با انگیزش شغلی آنان رابطه وجود دارد

۲- بین میزان تأمین مسکن کارشناسان مورد پژوهش با انگیزش شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۳- بین میزان استقرار شریک در سازمان با انگیزش شغلی کارشناسان مورد پژوهش رابطه وجود دارد.

۴- بین میزان تأمین مزایای جانبی غیر رسمی ( شامل بیمه درمانی، بیمه بیکاری و از کار افتادگی و ...) کارشناسان مورد پژوهش با انگیزه شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۵- بین میزان مشارکت کارشناسان مورد پژوهش در داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۶- بین میزان پذیرش اجتماعی کارشناسان مورد پژوهش در داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۷- بین میزان آزادی و ابتکار عمل کارشناسان مورد پژوهش در انجام فعالیت های سازمانی با انگیزش شغلی آنان رابطه وجود دارد.

« تعاریف عملیاتی اصطلاحات تحقیق »

۱- انگیزش شغلی:

منشأ انگیزش ها، نیازهای انسان است که مستقیماً قابل مشاهده نیست. گاهی از طریق مشاهده رفتار افراد، انگیزه های آنها را حدس می زنیم یا استنباط می کنیم بنابراین در این تحقیق فردی که :

۱- به موقع سر کارش حاضر شو و تأخیر نداشته باشد

۲- غیبت نکند

۳- دستورات را به کندی اجرا نکند

۴- در امکانات سازمان اسراف نکند

۵- اتلاف وقت نکند

۶- از دستورات سرپیچی نکند

۷- شکایتی از سازمان نداشته باشد

۸- اسنقا ندهد

۹- ترک خدمت نکند

۱۰- بهره وری و ثمر بخشی کارش مطلوب باشد

فردی است که دارایی انگیزش شغلی بالا می باشد میزان انگیزش شغلی هر فرد را می توان از طریق فرمول: انتظار \* جاذبه = نیرو، سنجید ( بهرنگی. محمد رضا ص

(۱۳۹،۱۳۷۳

۲- نیازهای فیزیولوژیکی :

گرسنگی و تشنگی، جذاب، نیازهای حسبانی، تمرین و استراحت و غیره از جمله اینگونه نیازها می باشند اعتصاب کارگران انگلیسی در سال ۱۸۱۹ به علت نیاز به دستمزدی که مخارج آنان را برای زنده ماندن تأمین کند صورت گرفته بود. این جمله نیز نیازهای فیزیولوژیک را نشان می دهد اما در تحقیق حاضر منظور از تأمین نیازهای فیزیولوژیکی کارشناسان برنامه و بودجه در حقیقت تأمین هزینه های جاری زندگی آنان مانند هزینه های مربوط به خوراک و پوشاک، آب و برق و تلفنی و در حقیقت سبب زندگی و رباہ در موارد فوق می باشد. همچنین دادن پاداش و حقوق و مزایای متناسب با انجام وظایف افراد در زمره تأمین هزینه های فیزیولوژیکی کارشناسان فوق قرار می گیرد

۳- تأمین مسکن:

در تحقیق حاضر از تأمین مسکن یعنی اینکه حقوق و دستمزد و مزایای فرد طوری باشد که بتواند رفاه نسبی خود را فراهم شخصی متعارف و معقول برخوردار گردد تا با

آسودگی خاطر و بدون دغدغه فکر بنخاطر تهیه مبالغ هنگفتی جهت اجاره مسکن و یا تعویض هر ساله مسکن استیجاری. تمام توان خود را در انجام وظایف سازمانی خویش مصروف دراد.

۴- استقرار شریعت در سازمان:

قبل از هر چیز لازم به ذکر است که ارزشیابی یکی از اصول اساسی تئوری Z (بیشتر د مدیریت ژاپنی استفاده شده و به نام تئوری Z ژاپنی مطرح است) نیز می باشد بدین صورت که پس از آنکه فرد به صورتی بسیار دقیق و سخت گزینش (علمی - تخصصی و اخلاقی) شد می داند که در صورت قبولی استخدام ولی مادام العمر بوده و این موقعیت و شرایط بصورت یکسان نسبت به دیگران برای او وجود خواهد داشت که در صورت بروز شایستگی های خود و پشت سر گذاشتن مراحل که برای رسیدن به درجه فاصلی معین گردیده است می تواند به آنچه که مستحق و شایسته اش می باشد برسد حال با توجه به موارد فوق مشخص می گردد که منظور از استقرار ارزشیابی در سازمان برنامه و بودجه اینست که در این سازمان برای کارشناسان شرایط و موقعیت هایی را بوجود آوریم تا همه کارشناسان بدون ترس از دست دادن موقعیت و؟؟ فعلی خود مطمئن باشند که در صورت به دست آوردن تجربه و تخصص خاص و احراز شایستگی های فردی خویش می توانند ارتقا یافته و ترقی نمایند همچنین مطمئن هستند که فردی که شایستگی و علم و تخصص و تجربه نداشته باشد و مراحل را در طی مدت زمانی نگذارنده باشد نمی تواند جای او را گرفته یا پیشرفت وی را به خطر اندازد.

۵- مزایای جانبی غیر رسمی:

در واقع جزء پرداخت های معکوس و جبرانی تلقی می گردد، مانند پرداخت هزینه های مدت بیکاری، بیمه بیکاری، بیمه درمانی، بیمه از کار افتادگی و بیمه باز نشستگی، پاداش آخر سال و غیره را شامل می شود

۶- مشارکت در کارهای گروهی داخل و خارج از سازمان:

کارکنانی که در انجمن های ورزشی داخل یا خارج از سازمان و در تیم هایی ورزشی فعالیت دارند و یا کارکنانی که در انجمن مختلف در داخل و خارج از سازمان عضو هستند همگی به نوعی در کارهای گروهی مشارکت دارند. کارکنانی که برای انجمن کارهای سازمانی با هم همکاریهای لازم را دارند خود نشانگر کار گروهی است. ارتباط افراد در یک سازمان مبنی بر روابط انسانی نیز از مشخصه های کارکنانی است که مشارکتشان در کارهای گروهی زیاد است.

۷- پذیرش اجتماعی:

کسی که در یک جامعه سنجی (سوسیرمتری) بیشتر انتخاب شود در واقع پذیرش اجتماعی بالاتری دارد، یعنی در واقع در گروه چه داخل سازمان و چه خارج از سازمان مقبولیت بیشتری دارد و مورد احترام است و در اینصورت است که انگیزش شغلی او نیز بالا خواهد رفت.

۸- میزان آزادی افراد در انجام فعالیت های سازمانی:

این عبارت به عنوان نیاز به خود شکوفائی مطرح می باشد که عبارتست از : شکوفایی توانایی های فطری کنجکاوی عقلی، ارج نهادن به زیبایی و خلاقیت ، پذیرش واقعیت، نائل گشتن، امکان رشد در کار و تعهد نیاز به خود شکوفایی یک نیاز متمیز از سایر نیازها است که ظاهراً پایانی ندارد. هر اندازه این نیاز بیشتر ارضاء گردد اهمیت آن بیشتر و میل به ارضاء آن نیز بیشتر می گردد.

در این تحقیق منظور از عبارت میزان آزادی افراد در فعالیت های سازمانی، این است که: در صورتیکه سیستم کاری افراد به گونه ای طراحی شود که به آنان آزادی عمل و فرصت بروز و فرصت بروز خلاقیت و ابتکار دهد، انگیزش شغلی آنان بیشتر می گردد به عبارت دیگر اگر کار طوری باشد که بطور روز مره و عادی بر حسب اعمال مشخص انجام شود فراهم آوردن ارضاء این نیاز از محالات است ولی اگر ماهیت کار به خلاقیت و ابتکار صاحب شغل نیاز داشته باشد و فرد متناسب ، شاغل آن گردد در این صورت ارضاء نیاز فرد توسط خود او انجام گرفته و مدیر آسوده خاطر می گردد.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoo.cn.com](http://www.kandoo.cn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

## فصل ۲

### تعریف و تعیین جامعه

نمونه و روش نمونه گیری

ابزار اندازه گیری

اعتبار یا پایایی پرسشنامه

روش تحقیق

روش آماری

« تعریف و تعیین جامعه »

نمونه گیری یعنی انتخاب تعدادی از افراد، حوادث و اشیاء از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده آن جامعه. تعریف جامعه- بنابر نظر اغلب محققان- عبارتست از همه اعضای واقعی یا فرضی که دارای حداقل یک ویژگی مشترک است که علاقمند هستیم یافته های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم. فریت انتخاب یک نمونه از یک جامعه، جلوگیری از اتلاف وقت محقق و صرفه جویی مقدار ناچیز خطا، محقق به نتایج تقریباً درستی خواهد رسید.

اولین قدم در نمونه گیری، تعریف جامعه مورد نظر است که عبارتست از « کلیه کارشناسان رسمی که در سازمان برنامه و بودجه کشور واقع در شهر تهران، میدان بهارستان، مشغول به کار بوده و تعدادشان مجموعاً ۶۵۰ نفر می باشد.

« نمونه و روش نمونه گیری »

نمونه گیری عبارت است از انتخاب درصدی از یک جامعه به عنوان نماینده ای از آن برای اینکه مطمئن شویم نمونه انتخاب شده نماینده واقعی جامعه است، باید آن را به صورت تصادفی از جامعه مورد نظر انتخاب نماییم. در نمونه گیری تصادفی همه اعضای جامعه تعریف شده برای انتخاب شدن شانس برابر دارند.

هدف اصلی استفاده از نمونه گیری تصادفی عبارت است از انتخاب نمونه و جمع آوری داده ها به گونه ای که بتوان نتایج حاصل را با احتساب اندازه های خطا که با استفاده از روشهای آماری تعیین می شوند) به یک جامعه بزرگی تعمیم داده



در این تحقیق برای بهتر کردن شباهت نمونه و جامعه و افزایش دقت نمونه برداری از لحاظ بر آورد پارامترهای جامعه می توان جامعه را به طبقاتی چند تقسیم کرد و نمونه برداری را در هر طبقه جداگانه انجام داد، که به این روش نمونه گیری، نمونه گیری طبقه ای می گویند که این تحقیق از این روش نمونه گیری سود جسته است.

حجم نمونه:

حجم نمونه با توجه به اینکه ابزار اندازه گیری این تحقیق می تواند برای بر آورد میانگین نیز استفاده شود. لذا فرمول زیر که حجم جامعه نیز در آن تأثیر می گذارد برای بر آورد حجم نمونه استفاده شده است:

$$n = \frac{N \left( z \frac{\delta}{2} \right)^2 (s)^2}{(N-1)D^2 + \left( z \frac{\delta}{2} \right)^2 (s)^2} \quad n=87 \text{ نفر}$$

بنابراین حجم نمونه این تحقیق باید ۷۸ نفر باشد که البته با در نظر گرفتن افت آزمایشی می توان این حجم را به ۹۰ نفر افزایش داد تا اینکه با این شرایط نمونه بتواند معرف واقعی جامعه ای که از آن انتخاب شده است باشد تا بتوان نتایج تحقیق را حداکثر با قبول ۰/۰۱ خط به جامعه ای که نمونه از آن انتخاب شده است تعمیم دهیم.

« ابزار اندازه گیری »

ابزار اندازه گیری در پژوهش حاضر پرسشنامه ای است که بر اساس پرسشنامه نگرش لیکرت پاسخ درجه کاملاً موافقم نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم تهیه و تنظیم شده که شامل ۳۰ سؤال می باشد.

« اعتبار یا پایایی پرسشنامه »

می توان اعتبار را بر اساس سه رویکرد تعریف کرد. یک رویکرد را می توان با این پرسش خلاصه کرد: اگر یک مجموعه از چیزها را با یک ابزار اندازه گیری یا ابزاری مشابه آن بارها اندازه گیری کنیم، آنها نتایج یکسان یا مشابه به دست خواهیم آورد؟ این سؤال اعتبار را به مفهوم پایایی، قابلیت اعتقاد قابلیت پیش بینی مطرح می کند.

رویکرد دوم با این سؤال خلاصه می شود: آیا اندازه های به دست آمده از ابزار اندازه گیری اندازه های « واقعی » خصیصه ای است که اندازه گیری شده است؟ این یک تعریف دقیق و صحت است. این دو رویکرد سوم سؤال زیر مطرح است: که در یک ابزار اندازه گیری چقدر خطای اندازه گیری وجود دارد؟

در نهایت برای تعیین اعتبار یا پایایی پرسشنامه این تحقیق از روش محاسبه ضریب آلفای کربناخ استفاده شده است، که به شرح زیر بیان می گردد:

برای محاسبه ضریب آلفای کربناخ ابتدا بطور تصادفی طبقه ای از جامعه مورد مطالعه ۳۰ نفر آزمودی انتخاب شدند که با توجه به داده های بدست آمده از آزمون این ۳۰

آزمونی ضریب آلفای کربناخ محاسبه شد:

$$r_{11} = a = \frac{k}{k-1} \left( \frac{s^2 t}{s^2} - \frac{\sum s^2 i}{s^2} \right)$$

$k =$  تعداد سئوالها یا اظهار نظرها ( درمقیاس نگرش سنج) که در این پرسشنامه  $= 30$

می باشد  $= s^2 t$  واریانس غره های خام آزمودنی  $t$  که در این تحقیق  $= 128/57$

محاسبه شد.

$S^2_1 =$  واریانس غره هی هز یک از سئوالها یا اظهار نظرها که مجموع واریانس غره های

هر یک از سئوالهای در این تحقیق برابر است با  $SS S^2_1 = 29/17$  که در نهایت با

جایگزین نمودن داده های فوق در فرمول محاسبه ضریب آلفای کربناخ خواهیم داشت:

$$r_{11} = a = \frac{30}{30-1} \left( \frac{128/57 - 29/17}{128/57} \right) \cong 0.80$$

تفسیر اندازه ضریب آلفای کربناخ:

همبستگی هایی که ضریب آنها بین ۲۰٪ تا ۳۵٪ است نشان دهنده همبستگی بسیار پایین

در بین متغیرها هستند. همبستگی هایی که ضرایب آنها بین ۳۵٪ تا ۶۵٪ قرار دارند غالباً

از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنا دار هستند.

با همبستگی هایی که ضرایب آنها بین ۶۵٪ تا ۸۵٪ قرار دارد می توان پیش بینی گروهی

دقیقی انجام داد با افزایش ضریب همبستگی در این دامنه، دقت پیش بینی گروهی نیز به

همان نسبت افزایش پیدا می کند. با ضرایب همبستگی بالا در این محدوده ( ۶۵٪ تا

۸۵٪ ) امکان پیش بینی انفرادی دقیق نیز وجود دارد. بنابراین با توجه به اینکه ضریب

اعتبار بدست آمده از این پرسشنامه ( ۸۰٪ ) می باشد لذا می توان پیش بینی های

گروهی و حتی انفرادی دقیقی انجام داد، و همچنین ضریب همبستگی ( ۸۰٪ ) نمایانگر

این واقعیت است که متغیر پیش بینی کننده توانسته است ۶۴ درصد از تغییرات متغیر

ملاک را تبیین کند:

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoo.cn.com](http://www.kandoo.cn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

روش تحقیق:

تحقیق مورد نظر از نوع تحقیق های توصیفی می باشد

روش آماری:

در این تحقیق از آمار توصیفی ( فراوانی و درصد) نیز قبل از آزمون مجذورخی (۹۸۲)

که روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها است، استفاده شده است.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoo.cn.com](http://www.kandoo.cn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

فصل سوم

« تحلیل توصیفی داده ها »

« تحلیل توصیفی داده ها »

با توجه به جداول توزیع فراوانی مطلق و درصدی و نمرات خام آزمودنیها در ارتباط با نگرش افراد نمونه مورد پژوهش نسبت به فرضیه های تحقیق، به تحلیل توصیفی داده های بدست آمده پرداخته شد، که به شرح ذیل به آنها اشاره می گردد:

$$5 \times 80 = 400 \text{==== حداکثر نمره برای } 80 \text{ آزمودنی در هر سؤال}$$

$$1 \times 80 = 80 \text{==== حد اقل نمره برای } 80 \text{ آزمودنی در هر سؤال}$$

$$\text{نمره میانگین برای } 80 \text{ آزمودنی در هر سؤال} \text{====} \frac{400 + 80}{2} = 240$$

توزیع فراوانی مطلق و درصدی اظهار نظرها در مورد سؤال اول

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱ که میزان ارتباط بین تأمین هزینه های جاری زندگی افراد ( مانند هزینه های مربوط به آب، برق و تلفن ) را با انگیزش شغلی آنها می سنجد مثبت است، چرا که جمع نمرات ۸۰ آزمودنی برابر است با:  $\sum X_i = 280$  که از نمره میانگین یعنی:  $\bar{X} = 240$  بیشتر می باشد، همچنین با توجه به درصد های مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم سؤال یک ( ۵۷/۵٪ ) آزمودنیها، میزان ارتباط بین تأمین هزینه های جاری زندگی افراد ( مانند: هزینه های مربوط به آب و برق و تلفن) با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد. البته بعد از تجزیه و تحلیل آماری معنی دار بودن این ارتباط مشخص خواهد شد.

توزیع فراوانی مطلق و درصدی اظهار نظرها در مورد سؤال سوم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۳ که ارتباط بین پرداخت پاداشهای متناسب در قبال انجام وظایف افراد را با انگیزش شغلی آنها می سنجد مثبت است، چرا که جمع نمرات ۸۰ آزمودنی برابر است با:  $\sum X_2 = 292$  که از نمره میانگین:  $\bar{X} = 240$  بیشتر می باشد، همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۳ آزمودنیها (۶۱/۲۵٪)، میزان ارتباط بین پرداخت پاداشهای متناسب در قبال انجام وظایف افراد با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال ششم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۶ که ارتباط بین تهیه و تأمین وسایل و مایحتاج زندگی افراد با انگیزش شغلی آنها را می سنجد منفی است، چرا که جمع نمرات ۸۰ آزمودنی برابر با:  $\sum X_2 = 170$  که از نمره میانگین یعنی:  $\bar{X} = 240$  کمتر است. همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای مخالفم و کاملاً مخالفم سؤال ۶ آزمودنیها (۷۶/۲۵٪)، میزان ارتباط بین تهیه و تأمین وسایل و مایحتاج زندگی افراد با انگیزش شغلی آنها پایین می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال نهم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۹ مثبت است. همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم سؤال ۹ آزمودنیهای (۶۱/۲۵٪)، میزان ارتباط بین تأمین هزینه های جاری زندگی افراد (مانند: هزینه های مربوط به خوراک و پوشاک) با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال چهاردهم  
نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱۴ مثبت است، همچنین با توجه به درصد های  
مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم سؤال ۱۴ آزمودنیهای (۴۱/۲۵٪)، میزان ارتباط بین  
پرداخت های شغلی برای رفع نیازهای اساسی افراد با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیستم  
نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۲۰ مثبت است، همچنین با توجه به درصد های  
مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۲۰ آزمودنیها (۴۰٪)، میزان ارتباط بین  
تهیه و تأمین اسباب و اثاثیه مورد نیاز برای آینده فرزندان افراد با انگیزش شغلی آنها بالا  
می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و درصدی اظهار نظرها در مورد سؤال دوم  
نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۲ منفی است، همچنین با توجه به درصد های مربوط  
به نگرشهای کاملاً مخالفم و مخالفم سؤال ۲ آزمودنیها (۵۱/۲۵٪)، میزان ارتباط بین تهیه  
مسکن مناسب و متعارف افراد با انگیزش شغلی آنها پایین است.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال هفتم  
نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۷ که میزان ارتباط بین امکان تهیه مسکن شخصی  
مناسب برای افراد را با انگیزش شغلی آنها سنجد مثبت است، همچنین با توجه به درصد  
های مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۷ آزمودنیها (۴۵٪)، میزان ارتباط  
بین امکان تهیه مسکن شخصی مناسب برای افراد با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.



توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال چهارم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۴ مثبت است، همچنین با توجه به در صدیهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۴ آزمودنیها (۵۲/۵٪)، میزان ارتباط بین تبعیض قائل شدن میان افراد در شرایط مساوی با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و ششم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال مثبت است، همچنین با توجه به در صدیهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۲۶ آزمودنیها (۶۵٪)، میزان ارتباط بین پیشرفت در کار افراد بر اساس کسب شایستگی و صلاحیت و طی نمودن مراحل و تجاربی معین با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال دهم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱۰ مثبت است، همچنین با توجه به در صدیهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۰ آزمودنیها (۷۰٪)، میزان ارتباط بین وجود مزایای شغلی در کار (از قبیل بیمه درمانی، بیمه از کار افتادگی و...) با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال پانزدهم

نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱۵ است، همچنین با توجه به در صدیهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۵ آزمودنیهای (۵۰٪)، میزان ارتباط بین

شراسط کاری مدرن و مطلوب ( مثل فضای کار، مواد و تجهیزات و...) با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال نوزدهم نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱۹ که میزان ارتباط بین شغلی افراد با انگیزش شغلی آنها را می سنجد مثبت است، چرا که جمع نمرات ۸۰ آزمودنی برابر است با:  $\sum X_{19} = 326$  که از نمره میانگین یعنی:  $\bar{X} = 240$  بیشتر است همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۹ آزمودنیها (۷۸/۷۵٪)، میزان ارتباط بین امنیت شغلی افراد با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال یازدهم نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱۱ که میزان ارتباط بین عضویت افراد در انجمنهای خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنها را می سنجد منفی است، چرا که جمع نمرات ۸۰ آزمودنی برابر است با:  $\sum X_{11} = 214$  که از نمره میانگین یعنی:  $\bar{X} = 240$  کمتر است همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً مخالفم و مخالفم سؤال ۱۱ آزمودنیها (۴۳/۷۵٪)، میزان ارتباط بین عضویت افراد در انجمنهای خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنها پایین می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال هیجدهم نگرش نمونه مورد پژوهش نسبت به سؤال ۱۸ که میزان ارتباط بین سازگاری و مشارکت افراد در محیط کاری با انگیزش شغلی آنها را می سنجد مثبت است، چرا که

جمع نمرات آنها برابر است با :  $\sum X_{18} = 304$  که از نمره میانگین یعنی :  $\bar{X} = 240$  بیشتر است. همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۸ آزمودنیها (۶۸/۷۵٪) ، میزان ارتباط بین سازگاری و مشارکت افراد در محیط کاری با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و درصدی اظهار نظرها در مورد سؤال پنجم نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۵ که میزان ارتباط بین کار گروهی و تشریک مساعی افراد در کار را با انگیزش شغلی آنها می سنجد مثبت است، چرا که جمع نمرات ۸۰ آزمودنی برابر است با :  $\sum X_5 = 241$  که از نمره میانگین یعنی :  $\bar{X} = 240$  بیشتر است.

همچنین با توجه به درصد های مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۸ آزمودنیها ( ۸۸/۷۵٪) ، میزان ارتباط بین وجود مشارکت گروهی در محیط کاری افراد با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و سوم نگرش نمونه مورد پژوهش نسبت به سؤال ۲۳ که ارتباط بین مورد علاقه و مورد توجه بودن افراد در بین همکاران و مسئولینشان را با انگیزش شغلی آنها می سنجد مثبت است، همچنین با توجه به در صد های مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۲۳ آزمودنیها (۴۵٪) ، میزان ارتباط بین مورد توجه و مورد علاقه بودن افراد در بین همکاران و مسئولینشان با انگیزش شغلی آنها بالامی باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و پنجم

نگرش نمونه مورد پژوهش نسبت به سؤال ۲۵ منفی است، همچنین با توجه به درصد های مربوط به نگرشهای کاملاً مخالفم و مخالفم سؤال ۲۵ آزمودنیها (۳۶/۲۵٪)، میزان ارتباط بین مورد علاقه بودن و عضویت افراد در انجمنهای خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنها پایین است.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و هشتم نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۲۸ منفی است، همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً مخالفم و مخالفم سؤال ۲۸ آزمودنیها (۵۱/۲۵٪)، میزان ارتباط بین مورد علاقه بودن افراد در خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنها پایین است.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال دوازدهم نگرش ۸۰ آزمودنی نسبت به سؤال ۱۲ مثبت است، همچنین با توجه به در صد های مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم سؤال ۱۲ آزمودنیها (۵۳/۷۵٪)، میزان ارتباط بین ارزش اجتماعی ایجاد نمودن شغل افراد برای آنها با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال هفدهم نگرش نمونه مورد پژوهش در مورد سؤال ۱۷ مثبت است، همچنین با توجه به درصدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۷ آزمودنیها (۵۰٪)، میزان ارتباط بین لجاجت و لجبازی نداشتن افراد با هم در محیط کاری با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و دوم

نگرش نمونه مورد پژوهش در مورد سؤال ۲۲ مثبت است، همچنین با توجه به در صدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۲۲ آزمودنیها (۸۸/۷۵٪)، میزان ارتباط بین ارزش قائل شدن زحمات افراد توسط مسئولینشان با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و هفتم نگرش نمونه مورد پژوهش در مورد سؤال ۲۷ منفی است، همچنین با توجه به در صدهای مربوط به نگرشهای کاملاً مخالفم و مخالفم سؤال ۲۷ آزمودنیها (۵۱/۲۵٪)، میزان ارتباط بین مورد پذیرش و مورد احترام بودن افراد در بین آشنایان با انگیزش شغلی آنها پایین است.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال سی ام نگرش نمونه مورد پژوهش در مورد سؤال ۳۰ مثبت است، همچنین با توجه به در صدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۳۰ آزمودنیها (۶۲/۵٪)، میزان ارتباط بین مورد پذیرش بودن افراد در بین همکاران و مسئولین با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال سیزدهم نگرش نمونه مورد پژوهش در مورد سؤال ۱۳ مثبت است، همچنین با توجه به در صدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۳ آزمودنیها (۷۵٪)، میزان ارتباط بین متناسب نبودن کار با توان و مهارت افراد با انگیزش شغلی آنها بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال شانزدهم  
نگرش نمونه مورد پژوهش در مورد سؤال ۱۶ مثبت است، همچنین با توجه به درصد  
های مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۱۶ آزمودنیها (۹۳/۷۵٪)، میزان  
ارتباط بین داشتن آزادی عمل برای بروز خلاقیت و ابتکار افراد با انگیزش شغلی آنان  
بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیستویکم  
نگرش ۸۰ آزمودنی در مورد سؤال ۲۱ مثبت است، همچنین با توجه به درصد های  
مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم ۲۱ آزمودنیها (۸۸/۷۵٪)، میزان ارتباط بین  
احتمال رشد سریع بر اساس تلاشهای فردی در کار با انگیزش شغلی افراد بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیستو چهارم  
نگرش نمونه مورد پژوهش نسبت به سؤال ۲۴ مثبت است، همچنین با توجه به در  
صدهای مربوط به نگرشهای کاملاً موافقم و موافقم سؤال ۲۴ آزمودنیها (۸۸/۷۵٪) میزان  
ارتباط بین احتمال رشد و ترقی و داشتن آزادی عمل افراد در کار با انگیزش شغلی آنها  
بالا می باشد.

توزیع فراوانی مطلق و در صدی اظهار نظرها در مورد سؤال بیست و نهم  
نگرش نمونه مورد پژوهش نسبت به سؤال ۲۹ منفی است. همچنین با توجه به درصد  
های مربوط به نگرشهای کاملاً مخالفم و مخالفم سؤال ۲۹ آزمودنیها (۴۶/۲۵٪)، میزان

ارتباط بین امکان بروز خلاقیت و ابتکار آزادانه برای افراد با انگیزش شغلی آنها پایین است.

فصل سوم:

« تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها »

آزمون فعلی دار بودن فرضیه اول

در فرضیه اول هدف، تعیین رابطه بین میزان تأمین نیازهای فیزیولوژیکی با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود و چون داده ها به صورت فراوانی بودند آزمون مجذور فی روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل تشخیص داده شد.

فرض صفری که در این روش آزمون شد عبارت بود از بین میزان تأمین نیازهای فیزیولوژیکی با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود ندارد

چون  $n^2$  (مجذورخی) محاسبه شده در شش سؤال : ۱،۳،۶،۹،۱۴،۲۰ که در جهت آزمون فرضیه اول تنظیم شده بودند از  $n^2$  جدول در سطح ۰/۰۱ و با درجات آزادی چهار بزرگتر بودند بنابراین فرض صفر رد شده و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانی های مشاهده شده و فراوانی های مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر بین میزان تأمین نیازهای فیزیولوژیکی با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون معنی دار بودن فرضیه دوم

در فرضیه دوم هدف، تعیین رابطه بین میزان تأمین مسکن با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود و چون داده ها به صورت فراوانی بودند آزمون مجذوبی روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل تشخیص داده شد.

فرض صفری که در این روش آزمون شد عبارت بود از بین میزان تأمین مسکن با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود ندارد.

چون  $n^2$  مجذورخی ( محاسبه شده در دو سؤال ۲،۷ که در جهت آزمون فرضیه دوم تنظیم شده بودند از  $n^2$  جدول در سطح اوره و با درجات آزادی چهار بزرگتر است بنابراین فرض صفر رد می شود با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانیهای مشاهده شده و فراوانیهای مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود دارد به عبارت دیگر، بین میزان تأمین مسکن با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون معنی دار بودن فرضیه سوم:

در فرضیه سوم هدف: تعیین رابطه بین میزان استقرار ارشدریت در سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود و چون داده ها به صورت فراوانی بودند آزمون مجذورخی روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل تشخیص داده شد.

فرض صفری که در این روش آزمون شد عبارت بود از: بین میزان استقرار ارشدریت در سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود ندارد



چون  $n^2$  (مجزورفی) محاسبه شده در دو سؤال : ۴ و ۲۶ که در جهت آزمون فرضیه سوم تنظیم شده بودند از  $n^2$  جدول در یک سؤال در سطح ۰/۰۵ و در یک سؤال دیگر در سطح ۰/۰۱ و با درجات آزادی چهار بزرگتر است بنابراین فرض صفر رد می شود و با ۹۵ درصد و ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانی های مشاهده شده و فراوانی های مشاهده شده و فراوانی های مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر بین میزان استقرار ارشدیت در سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

در فرضیه چهارم ، هدف تعیین رابطه بین میزان تأمین مزایای جانبی غیر رسمی شامل بیمه های درمانی ، بیمه بیکاری ، واز کارافتادگی و ....) با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود و چون داده ها به صورت فراوانی بودند، آزمودن مجزورفی  $n^2$  روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل تشخیص داده شد. فرض صفری که در این روش آزمون شد عبارت از : بین میزان تأمین مزایای جانبی غیر رسمی ( شامل بیمه های درمانی، بیمه بیکاری، بیمه از کار افتادگی و ....) با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود ندارد.

چون  $n^2$  محاسبه شده در سه سؤال ۱۰، ۱۹، ۱۵ که در جهت آزمون فرضیه چهارم تنظیم شده بودند از  $n^2$  جدول در سطح ۰/۰۱ و با درجات آزادی چهار بزرگتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانی های مشاهده شده و فراوانی های مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر،

بین میزان تأمین مزایای جانبی غیر رسمی ( شامل بیمه های خدمات درمانی، بیمه بیکاری، بیمه ازکار افتادگی و .. ) با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود دارد.

آزمون معنی دار بودن فرضیه پنجم:

در فرضیه پنجم هدف تعیین رابطه بین میزان مشارکت در کارهای گروهی داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود. فرض صفری که در این روش آزمون شد عبارت است از: بین میزان مشارکت در کارهای گروهی داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود ندارد.

چون  $n^2$  محاسبه شده در هفت سؤال: ۵،۸،۱۱،۲۳،۲۵،۲۸ که در جهت آزمون فرضیه پنجم تنظیم شده بودند از  $n^2$  جدول در سطح ۰/۰۱ و با درجات آزادی چهار بزرگتر است بنابراین فرض صفر رد می شود و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانی های مشاهده شده در کارهای گروهی داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون معنی دار بودن فرضیه ششم:

در فرضیه ششم هدف، تعیین رابطه بین میزان پذیرش اجتماعی در داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود. آزمون مجذورقی ( $n^2$ ) روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل تشخیص داده شد. فرض صفری که در این روش آزمون

شد عبارت است از بین میزان پذیرش اجتماعی نمونه مورد پژوهش در داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنان رابطه ای وجود ندارد.

چون  $n^2$  محاسبه شده در پنج سؤال: ۱۲، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۰ که در جهت آزمون فرضیه ششم تنظیم شد بودند از  $n^2$  جدول در سطح ۰/۰۱ و با درجات آزادی چهار بزرگتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر بین میزان پذیرش اجتماعی نمونه مورد پژوهش در داخل و خارج از سازمان با انگیزش شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد

آزمون معنی دار بودن فرضیه هفتم

در فرضیه هفتم هدف، تعیین رابطه بین میزان آزادی و (بیکار عمل در انجام فعالیت های سازمانی با انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش بود. آزمون مجذورفی ( $n^2$ ) روش بسیار مناسبی برای تجزیه و تحلیل تشخیص داده شد. فرض صفری که در این روش آزمون نشر به عبارت است از: بین میزان آزادی و ابتکار عمل در انجام فعالیتهای سازمانی با انگیزش شغل نمونه مورد پژوهش رابطه ای وجود ندارد.

چون  $n^2$  محاسبه شده در پنج سؤال: ۱۳، ۱۶، ۲۱، ۲۴، ۲۹ که در جهت آزمون فرضیه هدف تنظیم شده بودند از  $n^2$  جدول در سطح ۰/۰۱ و با درجات آزادی چهار بزرگتر است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه می گیریم که بین فراوانیهای مشاهده شده و مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

بین میزان آزادی و ابتکار عمل در انجام فعالیت های سازمانی با انگیزش شغلی نمونه  
مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد.

[www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com)  
[www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com)  
[www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com)

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoo.cn.com](http://www.kandoo.cn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

## فصل چهارم بحث و نتیجه گیری

محدودیت‌های تحقیق

پیشنهادات

### بحث و نتیجه گیری

در این فصل محقق لازم می داند برای نتیجه گیریهای کلان در زمینه انگیزش شغلی کارکنان در نهادها، ارگانها و سازمانهای مختلف به مقایسه دقیق پژوهشهای قبل با تحقیق حاضر بپردازد تا با توجه به نتایج بدست آمده از این مقایسه و بررسی و ارائه نتایج، مدیران و برنامه ریزان کشور بتوانند تصمیمات متقن و اصولی تری در جهت افزایش انگیزش شغلی کارکنانشان اتخاذ نموده و در نهایت باعث رشد و شکوفایی کشور گردند. لذا در ذیل به مقایسه تحقیقات گذشته ( در ارتباط با انگیزش شغلی) با تحقیق حاضر پرداخته می شود:

۱- در تحقیقی که توسط زهرا صباغیان تحت عنوان « انگیزش شغلی معلمان تهران»

در سال ۱۳۶۴ به شکل نمونه گیری تصادفی صورت گرفت، نتایج زیر به ترتیب اهمیت بدست آمد:

الف: توجه به مسائل رفاهی و امنیت شغلی معلمان.

ب- تشویق و قدردانی به موقع

در حالیکه در تحقیق حاضر مهمترین عواملی که در انگیزش شغلی نمونه مورد پژوهش مؤثر بودند به ترتیب اولویت عبارتند از:

الف- آزادی و ابتکار عمل کارشناسان در انجام فعالیتهای سازمانی

ب- تأمین و تقویت مزایای جانبی غیر رسمی ( شامل بیمه بیکاری، بیمه از کار افتادگی و بیمه بازنشستگی و ....) در سازمان.

۲- در تحقیق دیگری که توسط سعید بهشتی در سال ۱۳۷۰ در دانشگاه اصفهان تحت عنوان « بررسی عوامل مؤثر بر فشارهای شغلی اساتید دانشگاه اصفهان صورت پذیرفت ، نتایج زیر به ترتیب اولویت بدست آمد:

الف- سنگینی بیش از حد کار اساتید ( ۶۷/۵٪ )

ب- رهبری آموزشی نامناسب ( ۶۶/۶٪ )

ج- عدم وجود امنیت شغلی ( ۶۲/۵٪ )

با مقایسه و ارزیابی این نتایج با نتایج حاصل از تحقیق حاضر مشخص می گردد که هر چند اولویت نیازها زها تا حدودی از سازمانی به سازمان دیگر تغییر می یابد ولیکن

امنیت شغلی، موضوع بسیار مهمی است که تقریباً در رتبه های اولیه قرار می گیرد

۳- تحقیقی تحت عنوان « بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان»

توسط مریم شفیعی سروستانی در سال ۱۳۷۰ صورت پذیرفت برخی نتایج حاصل از این

تحقیق حاکیاز آن است که اگر چه اساتید دانشگاه از کمی حقوق و نبود امکانات رفاهی

ناخشنود بودند و خواهان حقوق و امکانات بیشتری شدند ولی تنها عامل رضایت آنان

افزایش حقوق و دستمزد نبوده بلکه عواملی مانند حیثیت و اعتبار اجتماعی بیشتر برای

آنان اهمیت دارد. به نظر اساتید، امنیت شغلی بیش از عوامل اقتصادی بر رضایت شغلی

آنان تأثیر می گذارد.

۴- تحقیق دیگری که تحت عنوان « بررسی انگیزشهای شغلی معلمان کهکیلویه

(دهدشت) » توسط حجت الله پور صمد در سال ۱۳۷۲ انجام گرفته است، نتیجه قابل

توجه آن عبارت بود از اینکه: معلمان ناراضایتی خود را به پایین بودن موقعیت اجتماعی و عدم ارزشیابی صحیح نسبت دادند و نیز پایین بودن میزان حقوق را نیز به عنوان عاملی دیگر از عوامل کاهش دهنده انگیزش شغلی خود ذکر نمودند. در حالیکه در بررسی حاضر مشاهده می شود که نیاز کارشناسان مورد پژوهش در سازمان برنامه و بودجه کشور به ارتقاء پایگاه اجتماعی خود، در رتبه چهارم نیازمندیها از بین هفت نیاز مطرح شده در تحقیق حاضر قرار گرفته است.

۵- در تحقیقی دیگر با عنوان «رابطه بین نیازهای انگیزشی مدیریت (طبق نیازهای مازلو) و پذیرش مدیریت در مقطع مدارس متوسطه آموزش و پرورش فومنات» که توسط مجید فرختار و احمد ابراهیم زاده در سال ۱۳۷۲ صورت پذیرفت، نتایج زیر به ترتیب اولویت بدست آمد:

الف- نیاز به خود شکوفایی

ب- نیاز به تعلق و وابستگی

ج- نیاز به حرمت و احترام

د- نیازهای ایمنی

ه- نیازهای فیزیولوژیکی

در صورتیکه در بررسی حاضر اولویت نیازهای انگیزشی کارشناسان مورد پژوهش (طبق نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو) عبارت بودند از:

الف- نیاز به خود شکوفایی



ب- نیاز به ایمنی

ج- نیاز به احترام و عزت نفس

د- نیاز به تعلق و وابستگی

ه- نیازهای فیزیولوژیکی

بنابراین به نظر می رسد که نیازمندیهای افراد با توجه به موقعیتهای و نقشهای مختلفی که در سازمان متبوع خود دارند با یکدیگر متفاوت است. به عبارتی دیگر هر کارکنی که در سازمانی مشغول به کار می باشد، برای تامین نیازی که در خارج از سازمان قادر به ارضای آن نبوده است وارد سازمان گردیده و به همین جهت افراد با نیازها و خواسته های متفاوت وارد سازمان شده و از اهداف مشترکی برخوردار می باشند. اما در هر حال آنچه که مهم است و مدیریت باید به آن دقیقاً توجه نماید ذکر این مطلب است که نیازها همواره وجود داشته و در افراد مختلف دارای اولویتهای متفاوتی می باشند.

بنابراین اگر مدیریت می خواهد که در کارش موفق بوده و به اثر بخشی سازمان بیافزاید باید به انگیزش شغلی تمامی کارکنان به دقت توجه نموده و نهایت سعی خود را در جهت تقویت انگیزش شغلی آنان معطوف دارد. لذا در هر سازمانی ضرورت دارد که مدیریت به دو اصل مهم توجه کامل نماید:

الف- بررسی و شناخت نیازهای متفاوت کارکنان

ب- تلاش هر چه بیشتر در جهت تامین این نیازها در بین افراد در داخل سازمان،

به عبارتی هر گاه مدیر بتواند به درستی نیازهای مختلف کارکنانش را شناسایی نماید و در جهت تامین این نیازها مبادرت ورزد بطور حتم می توان امیدوار بود که به اهداف سازمانی برنامه ریزی شده خود خواهد رسید، چرا که مدیریت نیروی انسانی را در دریای متلاطم سازمانی دادرسی جز کارکنان با انگیزش نیست.

« محدودیتهای تحقیق »

۱- محدودیتهای قابل کنترل

- در این بررسی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی بسیاری از عوامل تهدید کننده اعتبار درونی (روائی درونی) و اعتبار بیرونی (روائی بیرونی) کنترل می شوند، مانند:

۱- کنترل اثر بارگشتهای آماری ۲- تفاوتهای فردی آزمودنیها ۳- کنش متقابل.

در این بررسی از آنجائیکه پیش آزمون وجود نداشته است لذا اثر اجرای پیش آزمون کنترل شده است و همچنین به تبع همین کنترل، اثر رشد و پختگی روانی و جسمانی و اثر نحوه اجرای وسایل اندازه گیری نیز کنترل شده است.

- برای حذف اثر افت آزمودنیها در این بررسی ۱۰ نفر به حجم نمونه مورد پژوهش افزوده شد.

- نمونه مورد پژوهش از کارمندان دارای سمت کارشناس انتخاب شد که بدین ترتیب عامل سمت کارمندان کنترل گشت.

- از آنجائیکه پژوهشگر مشخصاتی چون نام و نام خانوادگی آزمودنی و همچنین نام دفتر یا نام بخش محل کار آزمودنی را مورد سؤال قرار نداده بود، لذا اثر واکنشهای

ناشس از روشهای تحقیق ( وجود احساس تحت مراقبت بودن آزمودنی ) کنترل و حذف شد.

- پژوهشگر با علم به اینکه مجریان تحقیق می توانند خود عاملی برای تهدید اعتبار محیطی باشند لذا خود به عنوان مجری تحقیق نیز فعالیت نمود و با رعایت بسیاری از موارد در کنترل اثر رفتار مجریان تحقیق در جریان اجرای تحقیق تلاش نمود.

۲- محدودیتهای غیر قابل کنترل:

- اثر متغیرهای مزاحم بگونه ای است که هیچ پژوهشگری نمی تواند آنها را کنترل نماید، چرا که قابل شناسایی نمی باشند.

- یکی از متغیرهای مزاحم در این بررسی : اثر رخدادهای همزمان با انجام تحقیق است که برای پژوهشگر قابل کنترل نبوده است.

دراین بررسی زمینه اطلاعاتی آزمودنیها که اعتبار بیرونی را مورد تهدید قرر می دهد تقریباً غیر قابل کنترل بود و آن اطلاعات و دانش آزمودنیهایی که در تحقیق شرکت داشتند بود، این متغی خود عوامل فراوانی را در بر می گیرد، نظیر درک و فهم آزمودنیها از تحقیق، بیم از ارزشیابی، وجدان اجتماعی و تأثیرات کاذب که در نگرش آزمودنیها تأثیر می گذارند.

- همانطور که در فوق ذکر شد پژوهشگر خود به عنوان مجری تحقیق فعالیت نمود تا اثر رفتار مجریان تحقیق در جریان اجرای تحقیق را تا حد زیادی کاهش دهد اما می

دانیم که در هر صورت این عامل تهدید کننده اعتبار بیرونی بطور کامل قابل کنترل نمی باشد.  
«پیشنهادات»

بنابراین اطلاعات جمع آوری شده و با عنایت به یافته های بدست آمده از این بررسی در جهت افزایش انگیزش شغلی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور، راهکارهای اجرایی زیر به ترتیب اولویت پیشنهاد می گردد:

الف: تأکید بر ایجاد زمینه هایی در شغل که احتمال رشد سریع کارشناسان را بر اساس تلاشهای فردی آنها فراهم نماید، بطوریکه:

کارشناسان بتوانند با آزادی عمل لازم ابتکاراتی را در انجام وظایف محوله از خود بروز دهند.

ب: تأکید بر ایجاد محیطی که از امنیت شغلی مناسبی برخوردار بوده و برنامه های مزایای شغلی آن در سطح بالایی باشد، از این طریق که:

۱- شرایط محیط کاری مثل فضای محل کار را با وسایل، مواد و تجهیزات مدرن و مطلوب مجهز نمود.

۲- تقویت هر چه بیشتر برنامه های مزایای شغلی از طریق تقویت: بیمه های درمانی، بازنشستگی، بیکاری، از کار افتادگی و پرداخت غرامت در حدی که امنیت خاطر را برای کارشناسان مورد پژوهش فراهم آورد.

ج- تأکید بر ایجاد محیطی که شغل افراد در آن جزئی و پیش پا افتاده نبوده و متناسب با توان و مهارت همه کارشناسان جهت ارتقاء تعبیه شده باشد، بطوریکه:

۱- شرایط یکسانی برای کارشناسان از نظر نوع کار و کیفیت وظایف محوله جهت ارتقاء فراهم گردد.

۲- در شرایط یکسان از لحاظ نتایج عملکرد، برای ارتقاء کارشناسان تفاوتی وجود نداشته باشد.

۳- شرایط محیط کار به گونه ای تنظیم گردد که همه کارشناسان مطمئن باشند هیچ فردی بدون کسب شایستگی و صلاحیت لازم در کار از دیگری پیش نخواهد افتاد.

د- تأکید بر ایجاد جوی که برای کارشناسان سازمان برنامه و بودجه در داخل و خارج از سازمان، شأن و منزلت اجتماعی ایجاد نماید، بصورتی که:

۱- شأن و منزلت کارشناسان در داخل سازمان بالا بوده و در بین همکاران و مسئولین مورد پذیرش و احترام باشند.

۲- شأن و منزلت کارشناسان در خارج از سازمان بالا بوده و از ارزش اجتماعی بالایی برخوردار گردند.

۳- قدر و ارزش زحمات کارشناسان توسط مدیران و مسئولان به موقع دانسته شود.

ه- تأکید بر ایجاد محیط کاری که از نظر مشارکت گروهی مناسب بوده و افراد با هم روابط کاری مشترک و صمیمانه ای داشته باشند، از طریق:

۱- ایجاد جوی که کارشناسان همدیگر را دوست داشته و با هم سازگاری داشته باشند.

۲- ایجاد شرایطی که کارشناسان بتوانند در مورد فعالیتهای و وظایفشان تشریح مساعی نمایند.

۳- به فعالیتهای گروهی کارشناسان در داخل سازمان بها داده شود

۴- در جهت عضویت کارشناسان در انجمنهای علمی، فرهنگی، ورزشی و ... در داخل سازمان تسهیلاتی فراهم گردد

۵- در جهت عضویت کارشناسان در انجمنهای خارج از سازمان، منجمله انجمنهای علمی، فرهنگی، ورزشی و ... توجه خاص شده و تسهیلاتی در این زمینه فراهم گردد.

و- توجه کامل و دقیق به تأمین نیازهای مادی و جاری کارشناسان سازمان برنامه و بودجه کشور، بطوریکه:

۱- به تأمین هزینه های جاری زندگی کارشناسان (مانند هزینه های مربوط به خوراک، پوشاک، آب، برق و تلفن و سوخت) از طریق تعادل در پرداخت حقوق و مزایا با توجه به سابقه خدمت، نوع فعالیت، تخصص و وظایف محوله به آنان توجه شود.

۲- به کارشناسان در قبال انجام وظایف در نظر گرفته شده پاداشهای متناسب پرداخت گردد.

۳- پرداخت حقوق و مزایا به گونه ای باشد که کارشناسان برای تهیه وسایل و مایحتاج زندگی خانوادگی خود دغدغه ای نداشته باشند.

۴- پرداخت حقوق و مزایا به گونه ای باشد که کارشناسان نگران تهیه و تأمین اسباب و اثاثیه مورد نیاز برای آینده فرزندان خود نباشند.

ز- در جهت تهیه و تأمین مسکن مناسب و مورد نیاز کارشناسان توجه بیشتری معطوف گردد: بطوریکه:

- ۱- کارشناسان در سایه شغلشان امکان تهیه مسکن شخصی مناسب را پیدا نمایند.
- ۲- کارشناسان بتوانند بدون نگرانی در مورد تهیه مسکن مناسب و متعارف ( شخصی یا استیجاری ) همیشه به موقع سر کارشان حاضر شوند.

اما در پایان محق لازم می بیند که در جهت بهره وری و اثر بخشی هر چه بیشتر عملکردهای کارشناسان در سازمانی چون سازمان برنامه و بودجه کشور که به تعبیر تمامی مسئولان و متخصصان کشور، همچون قلبی در کالبد سازمانهای کشور می تپد و کارشناسانش در جهت توسعه اقتصادی- اجتماعی و فرهنگی کشور نقش ممتاز و اساسی را بر عهده دارند، راهکارهایی کارشناسی ارائه نماید تا در سایه بر آوردن خواسته ها و نیازها منطقی و معقول کارشناسان مذکور، انگیزش شغلی آنان تقویت شده و در نهایت ایرانی آباد و کشوری توسعه یافته داشته باشیم. این راهکارها عبارتند از:

- ۱- مدیران و مسئولان سازمان به کارشناسان کاملاً اعتماد و اعتقاد داشته و این آزادی عمل را بدهند که برای حل مسائل ناشی از کار تا جایی که توانایی دارند چاره جویی و تصمیم گیری نمایند.

- ۲- مدیران و مسئولان سازمان برای کارشناسان فرصت کافی را برای بروز خلاقیت و شایستگیهایشان در انجام وظایف محوله، فراهم نمایند.

۳- مدیران و مسئولان سازمان باید از عملکردهای کارشناسان در فرصتهای مختلف ارزشیابی به عمل آورده و پس از رضایت از نتایج عملکرد، موارد زیر را در جهت پیشرفت آنان مد نظر قرار دهند.

۳-۱- شرایط یکسانی را از لحاظ زمان، مکان، حجم کار، امکانات و تخصص برای انجام فعالیتهای سازمانی کارشناسان فراهم نمایند.

۳-۲- شرایط محیط کار به گونه ای تنظیم گردد که هر کارشناسی بتواند بر اساس عملکرد مثبت خود پیشرفت نماید.

۴- ارتقاء سطح سازمان برنامه و بودجه به عنوان یک سازمان مادر و نیز ارتقاء مقام و منزلت کارشناسانش در دید مدیران و مسئولات سازمان، صاحب نظران و سایر مردم، به گونه ای که:

۴-۱- توان علمی و کارشناسی و نیز خدمات و عملکردهای کارشناسان سازمان برنامه و بودجه همتر از کارشناسان سازمانهایی چون سازمان چای، غله، قند و شکر و .... در نظر گرفته نشود.

۴-۲- در گزینش کارشناسان سازمان برنامه و بودجه، شرایط احراز افراد برای تصدی در شغل بطور دقیق و علمی رعایت شود.

۴-۳- در صورت بروز ابتکار و خلاقیت کارشناسان در فعالیتهای سازمانی خود، از آنان در مراسم مختلف تجلیل به عمل آمده و این مراسم از طریق رسانه های جمعی (مانند صدا و سیما، روزنامه ها و ....) به اطلاع همگان رسانده شود.



جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

۴-۴- در زمان بازنشستگی کارشناسان در هر سال، مراسمی را جهت قدر دانی از زحمات و خدماتشان تشکیل داده و این مراسم نیز از طریق رسانه هاس جمعی ( مانند صدا و سیما، روزنامه ها و...) به اطلاع همگان رسانده شود.

در نهایت محقق جهت جامه عمل پوشیده شدن راهکارهای اجرایی فوق الذکر در سازمان، استقرار نظام مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه ( MBO ) را پیشنهاد می نماید.

در خاتمه لازم به ذکر است که راهکارهای اجرایی فوق ناشی از یافته های تحقیق حاضر نمی باشد، اما حاصل مصاحبه ها، مشاهدات و تجربیات محقق در مدت فعالیتش در سازمان برنامه و بودجه کشور می باشد.

الف- آخرین مدرک تحصیلی شما چیست؟

ب- رشته تحصیلی خود را ذکر نمایید؟



جنسیت: زن

ج- شما چند سال سابقه کار دارید؟

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	
					۱- در صورتی مایلم در شغل خود حداکثر تلاش و کوشش را بعمل آورم که : شغل بتواند هزینه های جاری زندگی مرا ( مانند هزینه های مربوط به آب ، برق و تلفن ) تامین نماید.
					۲- شخصاً عقیده دارم که : اگر حد نگران تهیه مسکن مناسب و متعارف نبودم همیشه به موقع سر کارم حاضر می شدم.
					۳- معتقدم انگیزه کاری من در شغل در صورتی بیشترین آسیب را می بیند که : در قبال انجام وظایف در نظر گرفته شده پاداشهای متناسبی به من پرداخت نگردد.
					۴- در صورتی از دستورات سازمانی سرپیچی می کنم که: بدانم در سازمان بین من و سایر همکارانم در شرایط مساوی تبعیض قائل می شوند.

				۵- در صورتی انگیزه کاری من در شغل بیشترین آسیب را می بیند که : تنهایی کارکرده و همکاری نداشته باشم که بتوانم با او در مورد کارم تشریح مساعی کنم.
				۶- زمانی در استفاده از امکانات سازمانی اسراف نمی کنم که: در رابطه با تهیه وسایل و مایحتاج زندگی خانوادگی خود کوچکترین دغدغه خاطری نداشته باشم.
				۷- در صورتی با تمام توان خود در سازمان تلاش خواهم کرد که: شغلم امکان تهیه مسکن شخصی مناسب را برایم فراهم نماید.
				۸- در صورتی حد اکثر تلاش و کوشش را در شغل بعمل می آورم که : محیط کاری من از نظر مشارکت گروهی مناسب بوده و افراد با هم روابط کاری مشترک و صمیمانه ای داشته باشند.
				۹- در صورتی مایلم که حد اکثر تلاش و کوشش خود را در سغل بعمل آورم که: شغل بتواند هزینه های جاری زندگی مرا ( مانند هزینه های مربوط به خوراک و پوشاک) تأمین نماید.
				۱۰- در صورتی تصمیم می گیریم که شغل و حرفه خود را ترک کنم که: شغل مزایای کافی نداشته و برنامه هایی از قبیل بیمه درمانی، بیمه بازنشستگی ، بیمه بیکاری، بیمه از کار افتادگی و پرداخت غرامت را در بر نداشته باشد.

				۱۱- عقیده دارم انگیزه کاری من در صورتی بیشتریم آسیب را می بیند که: بدانم در خارج از سازمان مورد علاقه نبوده و در هیچ انجمنی عضویت نداشته باشم.
				۱۲- در صورتی بدون اتلاف وقت در سازمان کار می کنم که: شغلم دارای شأن و منزلت بالایی بوده و برای من ارزش اجتماعی ایجاد کند.
				۱۳- زمانی کیفیت کارم د پائین ترین سطح خود خواهد بود که: کارم خیلی جزئی و پیش پا افتاده بوده و متناسب با توان و مهارت من نباشد.
				۱۴- در صورتی در سازمان کم کاری نخواهم کرد که: پرداختهای شغلم برای رفع نیازهای اساسی من و خانواده ام کافی باشد.
				۱۵- در صورتی با تمام توان خود در سازمان تلاش خواهم کرد که: شراست کاری مثل فضای محل کار، وسایل مواد و تجهیزات مدرن و مطلوب باشند.
				۱۶- در صوتی انگیزه کاری من در بالاترین حد خود قرار خواهد داشت که : در شغلم بتوانم زمینه های نوبی را پیدا کرده و با آزادی عمل ، ابتکار بیشتری از خود بروز دهم.
				۱۷- معتقدم انگیزه کاری من در صورتی پائین خواهد بود که: همکارانم د موضوعات روزانه با من سر لجاجت و لجبازی داشته باشند.

				۱۸- در صورتی حد اکثر تلاش و کوشش خود را در کار بعمل می آورم که: هکارانی که در شغلم با آنها کار می کنم را دوست داشته و با آنها سازگاری داشته باشم.
				۱۹- زمانی تمایل به ترک شغل و حرفه خود را نخواهم داشت که: شغلم از امنیت خوبی برخوردار بوده و برنامه های مزایای شغلی آن در سطح بالایی باشد.
				۲۰- شخصاً عقیده دارم که: اگر تا این اندازه نگران تهیه و تأمین اسباب و اثاثیه مورد نیاز برای آینده فرزندانم نبودم با کمترین تأخیر سرکارم حاضر می شدم.
				۲۱- زمانی کارم بیشترین بهره وری و اثر بخشی را خواهد داشت که: در شغلم احتمال رشد سریع بر اساس تلاشهای فردی برایم موجود باشد.
				۲۲- در صورتی حداکثر تلاش و کوشش خود را در کار بعمل می آورم که: قدر و ارزش زحمات من توسط مسئولینم بموقع دانسته شود.
				۲۳- زمانی با کمترین غیبت سر کارم حاضر می شوم که: بدانم مورد توجه و علاقه همکاران و مسئولینم هستم.
				۲۴- معتقد انگیزه کاری من در صورتی در بالاترین حد خود قرار خواهد داشت که: در شغل احتمال ترقی و رشد برایم وجود داشته و دارای آزادی و اختیار عمل کافی باشم.

				<p>۲۵- در صورتی با بهترین کیفیت و بازدهی کار خواهم کرد که: در خارج از سازمان نیز مرا دوست داشته و در انجمنهای مختلف منجمله انجمن اولیاء و مربیان، کلوپهای ورزشی و غیره عضویت داشته باشم.</p>
				<p>۲۶- در صورتی با حد اکثر توان خود در سازمان تلاش خواهم کرد که: بدانم هیچ فردی بدون کسب شایستگی و صلاحیت لازم در کار و همچنین طی نمودن مراحل و تجاربی معین از من پیش نخواهد افتاد.</p>
				<p>۲۷- هنگامی بدون اتلاف وقت در سازمان کار خواهم کرد که : بدانم بواسطه شغلم مورد قبول و پذیرش همه افراد فامیل و آشنایان می باشم.</p>
				<p>۲۸- عقیده دارم انگیزه کاری من در شغلم بیشترین آسیب را در صورتی می بیند که : بدانم در خارج از سازمان مورد علاقه نبوده و در هیچ انجمنی عضویت نداشته باشم.</p>
				<p>۲۹- هنگامی در استفاده از امکانات سازمانی اسراف نخواهم کرد که: در شغلم بتوانم آزادانه ابتکار و خلاقیت خود را بروز دهم.</p>
				<p>۳۰- در صورتی با حداکثر تلاش و کوشش خدمت خواهم کرد که: در سازمان و در بین همکاران و مسئولینم مورد پذیرش و احترام باشم.</p>

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooen.com](http://www.kandooen.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

[www.kandooen.com](http://www.kandooen.com)

[www.kandooen.com](http://www.kandooen.com)

[www.kandooen.com](http://www.kandooen.com)

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooon.com](http://www.kandooon.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1  
Directory:  
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application  
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm  
Title: :  
Subject:  
Author: SinaSoft  
Keywords:  
Comments:  
Creation Date: 3/18/2012 11:30:00 PM  
Change Number: 1  
Last Saved On:  
Last Saved By: hadi tahaghoghi  
Total Editing Time: 0 Minutes  
Last Printed On: 3/18/2012 11:30:00 PM  
As of Last Complete Printing  
Number of Pages: 55  
Number of Words: 7,686 (approx.)  
Number of Characters: 43,814 (approx.)