



آشنایی با مفهوم انگیزش

- * از فراگیران انتظار می رود در پایان جلسه:
- * انگیزش را تعریف نمایند.
- * عوامل شکل دهنده رفتار را توضیح دهند
- * رابطه انگیزه – رفتار – هدف را توضیح دهند.
- * انگیزه های درونی و بیرونی را شرح دهند
- * نظریات مربوط به انگیزش را بیان نمایند.

آشنایی با مفهوم انگیزش

- * اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین (move) که به معنی حرکت است گرفته شد.
- * انگیزه را چرایی رفتار گویند.
- * انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وا می دارد.
- * انگیزه = (دلیل درونی شما)
- * مثال: شما پول می خواهید (انگیزه)، پس کار می کنید.

مفهوم انگیزش

- * انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است.
- * توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود.

عوامل شکل دهنده رفتار

- * ۱. انگیزه ؛ حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت وامی دارد.
(دلایل اساسی رفتار)
- * ۲. هدف : محرک های (پاداش های مورد انتظار) که انسان را به انجام فعالیت وامیدارد.

چهار نکته اساسی در تعریف انگیزش

انگیزش

جهت

انگیزه به رفتار جهت می دهد .

هدف

رفتار انسان تصادفی نیست بلکه هدف مند است .

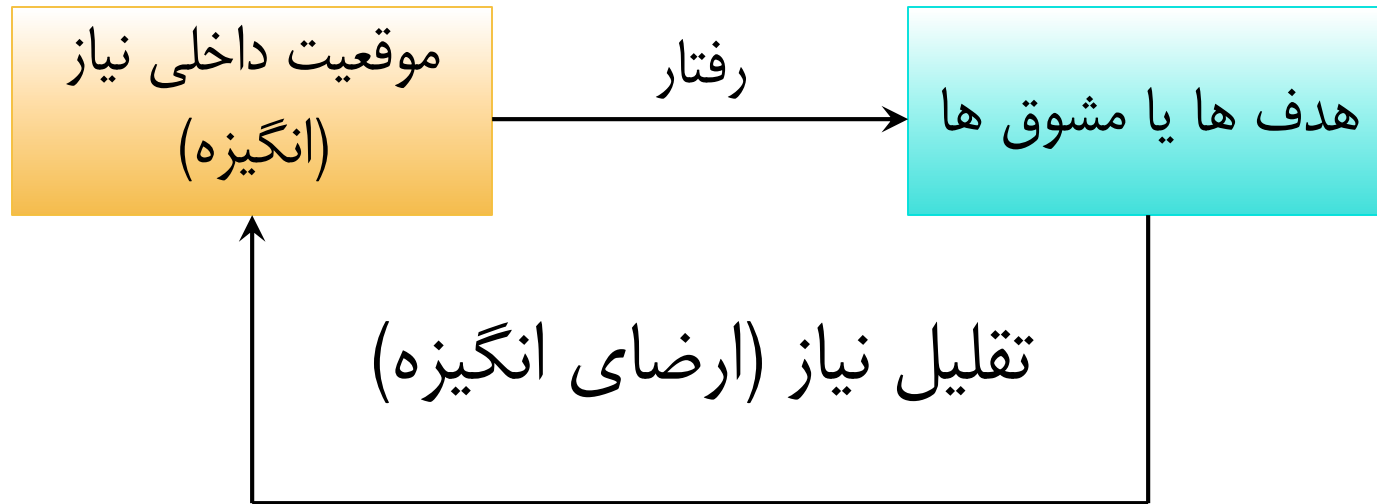
استمرار

انگیزه موجب استمرار و تداوم رفتار می شود .

نیرو

انگیزه به رفتار نیرو می دهد .

رابطه بین انگیزه، رفتار، هدف



انگیزه به شما دلیل می دهد، رفتار کار است که انجام می دهید، و هدف نتیجه ای است که می خواهید
انگیزه: می خواهید ترفیع بگیرید.
رفتار: پروژه ها را به موقع تحویل می دهید و اضافه کاری می کنید.
هدف: ارتقاء شغلی می گیرید.

انگیزه های درونی و بیرونی

انگیزه های
درونی
(درون زا)

منشا درون فرد است

به احساس درونی فرد
در حین کار و انجام
وظایف بر میگردد

انگیزه های
بیرونی
(برون زا)

توسط عوامل خارجی
به فرد داده میشود .

ملموس و مشهود بوده

مثال:

۱. انگیزه درونی (از درون خودتان می آید):

• مثال ۱: چون لذت می برید نقاشی می کشید، حتی اگر کسی آن را نبیند.

• مثال ۲: به خاطر کنجکاوی و علاقه ی شخصی یک کتاب علمی می خوانید.

• مثال ۳: ورزش می کنید چون احساس خوبی به شما می دهد.

۲. انگیزه بیرونی (از عوامل خارجی می آید):

• مثال ۱: برای گرفتن جایزه در مسابقه درس می خوانید.

• مثال ۲: به خاطر ترس از جریمه سرعت خودرو را کم می کنید.

• مثال ۳: اضافه کاری می کنید تا پاداش مالی بگیرید.

مفهوم

تعریف

مثال

انگیزه درونی

میل درونی به انجام کاری

نقاشی برای لذت شخصی

انگیزه بیرونی

عامل خارجی محرک رفتار

کار کردن برای پاداش

هدف

نتیجه مطلوب

**خرید خانه با پول
پس اندازشده**

نظریه های انگیزشی

سلسله مراتب نیازهای مزلو: فیزیولوژیک، ایمنی، اجتماعی، احترام، خودشکوفایی، شناخت حیات و محیط، زیبایی شناختی (میل به نظم، تعادل و ظرایف زندگی)

دو عاملی
عوامل بهداشت: خط مشی ها و مدیریت، نظارت (سرپرستی)، شرایط کار، روابط متقابل اجتماعی افراد، پول، مقام، تأمین
هرز برگ
انگیزاننده ها: کسب موفقیت، قدرت دانی بر انجام کار، کار تلاش بر انگیز، مسئولیت فر آیند، رشد و توسعه

<p>۱- برای اغلب مردم کار ذاتاً نامطلوب است</p> <p>۲- اغلب افراد تمایل اندکی به پذیرش مسئولیت دارند و ترجیح می دهند هدایت شوند</p> <p>۳- اغلب مردم قابلیت اندکی برای خلاقیت و حل مشکلات سازمانی دارند</p> <p>۴- انگیزش فقط در سطوح فیزیولوژیک و ایمنی ایجاد می شود</p> <p>۵- اغلب مردم باید تحت کنترل و اجبار قرار گیرند تا هدف های سازمان را تحقق بخشند.</p>	<p>نظریه X</p> <p>مفروضات</p> <p>درباره طبیعت</p> <p>انسان</p>	<p>x و y</p> <p>مک گریگور</p>
<p>۱- اگر شرایط مطلوب باشد کار مثل بازی طبیعی است</p> <p>۲- خود کنترلی افراد را مد نظر دارد</p> <p>۳- قابلیت برای خلاقیت در حل مسائل بطور نامحدود بین همه افراد توزیع شده است</p> <p>۴- انگیزش در کلیه سطوح سلسله مراتب نیازهای مزلو وجود دارد</p> <p>۵- مردم اگر بطور مقتضی انگیزش داشته باشند می توانند در کار خود خلاق و خود رهبر باشند.</p>	<p>نظریه y</p>	

محتوایی: به شناسایی علت های انگیزش افراد می پردازند که موجب رفتار می شوند.

نظریه های انگیزی

برابری آدامز:
مقایسه

داده ها؛ برابری: برانگیخته می شود برای حفظ شرایط موجود
ستاده ها؛ نابرابری: برانگیخته می شود برای کاهش نابرابری

تغییر داده ها (تجربه، تخصص،
کارایی)، تغییر صادره، تغییر
ادراک خود،

تغییر ادراک دیگران، تغییر مقام
مقایسه

انتظار
ویکتور روم

این نظریه علت این که چرا مردم یک رفتار را بر رفتار دیگر ترجیح می دهند و انتخاب می کنند شرح می دهد و انگیزه هر رفتار را با موارد زیر معین می کند. نتایج مورد انتظار $M=V.E$ انگیزش فرد با ارزش جذابیت نتایج.

نظریه های محتوایی انگیزش

به شناسایی علت های انگیزش افراد می پردازند که موجب رفتار می شوند.

نظریه دوعاملی
هرزبرگ

سلسله مراتب
نیازهای مزلو



نظریه دو عاملی هرزبرگ

دیدگاه سنتی

نارضایتی

رضایت



دیدگاه هرزبرگ

رضایت

عدم رضایت



نارضایتی

عدم نارضایتی



در مدل هرزبرگ ، بر طرف کردن عوامل نارضایتی الزاماً به رضایت شغلی منجر نخواهد شد .

انگیزاننده ها و نگهدارنده ها از دیدگاه هرزبرگ

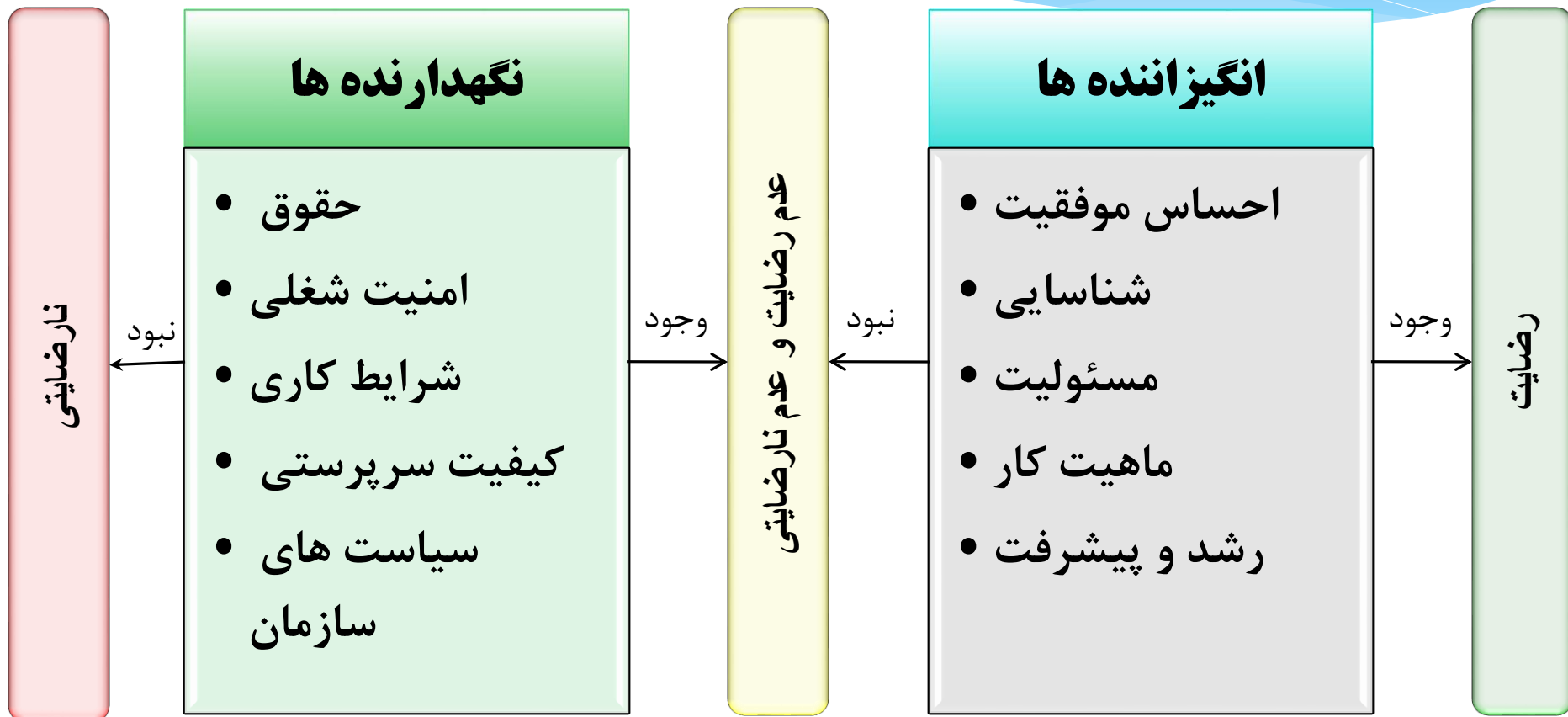
عوامل بهداشتی و نگهدارنده ها

- نبود آنها موجب نارضایتی می شود ولی ، وجودشان انگیزش و رضایت شغلی ایجاد نخواهد کرد . یعنی وجود آنها موجب عدم نارضایتی می شود .
- مثل : حقوق ، شرایط کاری ، مدیریت و سرپرستی .

عوامل انگیزاننده

- نبودشان موجب عدم رضایت و وجودشان موجب رضایت می شود .
- مثل : احترام ، پیشرفت ، مقام و مسئولیت .

انگیزاننده ها و نگهدارنده ها از دیدگاه هرزبرگ



نظریه های فرآیندی انگیزش

چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد

نظریه برابری
آدامز (مقایسه)

نظریه انتظار

مقیاس برابری داده های فرد در مقابل آن چه بابت شغل و فعالیت دریافت می کند

کار من به سازمان چه داده است :

زمان ، تلاش ، توانایی ، وفاداری ، تحمل ،
انعطاف پذیری ، تمامیت ، تعهد ، قابلیت
اطمینان ، قلب و روح ، فداکاری شخصی

داده ها

آنچه من بابت کارم گرفته ام :

پرداخت ، جایزه ، قدرت پردازش ،
مزایای ، امنیتی ، به رسمیت شناختن ،
علاقه ، توسعه ، شهرت ، ستایش ،
مسئولیت ، لذت و ...

ستاده ها

کارکنان داده های خود به سازمان را در مقابل آنچه بابت کار دریافت می کنند مقایسه کرده و در صورت احساس برابری و یا
مازاد دریافت نسبت به داده ادامه کار می دهند و در غیر این صورت نمود های رفتاری خاصی بروز می دهند .

نمود های رفتاری تئوری برابری



نظریه انتظار

- ✓ این نظریه می گوید افراد وقتی انگیزه پیدا می کنند که باور داشته باشند:
- ۱؟ اگر تلاش کنم، نتیجه می گیرم (انتظار تلاش-عملکرد)
 - ۲؟ اگر نتیجه بگیرم، پاداش می گیرم (انتظار عملکرد-پاداش)
 - ۳؟ پاداش برایم ارزش دارد (ارزش پاداش)



مثال ملموس:

فرض کنید شما کارمند یک شرکت هستید و می‌خواهید برای پاداش پایان سال انگیزه داشته باشید:

– آیا اگر سخت‌تر کار کنم، عملکردم بهتر می‌شود؟ (مثلاً پروژه‌ها را سریع‌تر تحویل می‌دهم)

اگر باور داشته باشید بله → انگیزه می‌گیرید.

اگر فکر کنید "هرچقدر هم تلاش کنم مدیر توجه نمی‌کند" → انگیزه از بین می‌رود.

– آیا اگر عملکردم بهتر شود، واقعاً پاداش می‌گیرم؟

اگر شرکت همیشه به قولش عمل کند → انگیزه زیاد می‌شود.

اگر قبلاً پاداش داده نشده باشد → انگیزه کم می‌شود.

– آیا این پاداش برایم مهم است؟

اگر پاداش پول باشد و شما به پول نیاز داشته باشید → انگیزه قوی است.

اگر پاداش یک تقدیرنامه باشد اما شما فقط پول را دوست دارید → انگیزه کم است.



مرور مطالب ارایه شده....

- * انگیزش را تعریف نمایید.
- * عوامل شکل دهنده رفتار را توضیح دهید
- * رابطه انگیزه – رفتار – هدف را توضیح دهید.
- * انگیزه های درونی و بیرونی را شرح دهید
- * نظریات مربوط به انگیزش را بیان نمایید.