

انگیزش

Motivation

Dr. S. A. Najji, BsN. MScN. PhD.

**Faculty member of Islamic Azad University
Khorasgan(Isfahan) Branch**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مؤلف

محمد بن علی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

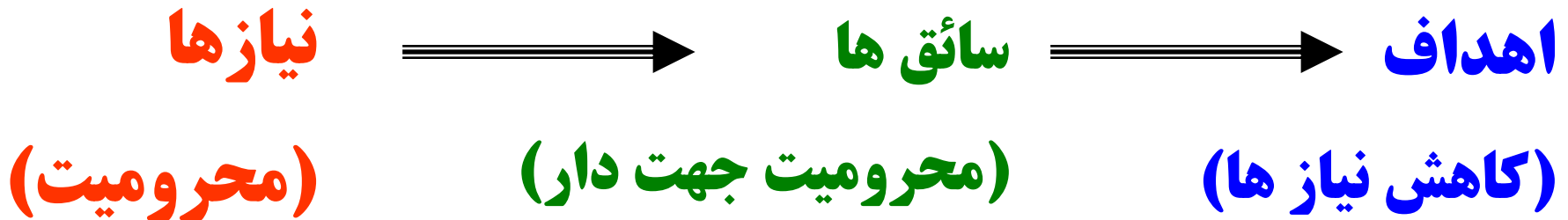
تعریف انگیزش

فرآیندهایی که رفتار شخص را نیرو می
بخشد و آن را جهت دستیابی به اهدافی
خاص هدایت
می کند را انگیزش می نامند.

یا به عبارت دیگر
میل و اراده فرد به انجام یک کار

فرآیند انگیزش

انگیزش ، فرآیندی است که با کمبود (فیزیولوژیکی یا روانی) و نیاز شروع شده و به رفتار فرد نیرو می بخشد یا آن را فعال می کند .



انگیزش مرکب از تعامل و وابستگی عوامل سه گانه نیاز ، سائق و اهداف است

نشانه های وجود انگیزه در سیستم

- عملکرد مطلوب و نتایج عالی
- نیرو، شور و تصمیم به کسب موفقیت
- همکاری و مشارکت در حل مسائل
- علاقمندی به پذیرش مسئولیت
- علاقمندی به تغییر و تحول
- علاقمندی به فعالیت های گروهی

نشانه های بی انگیزگی در سیستم

- عدم احساس رضایت از شغل و حرفه
- عدم حضور به موقع در محل کار و غیبت بیش از حد
- اغراق در بیان مسائل و مشکلات
- فقدان روحیه همکاری و مشارکت
- مقاومت در برابر تغییرات

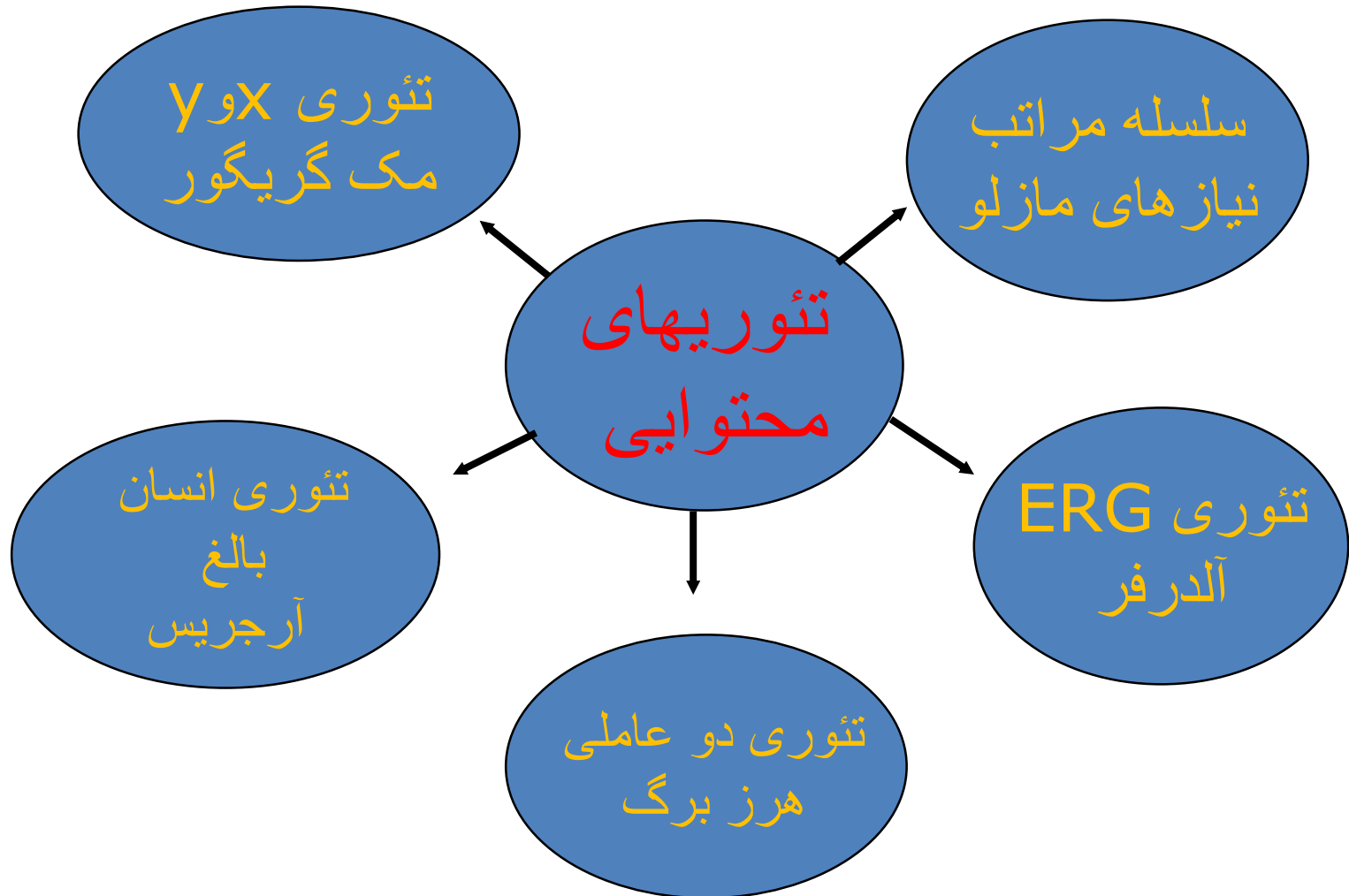
انواع نظریه های انگیزش

۱- نظریه های محتوایی (*Content theories*)

۲- نظریه های فرآیندی (*Process theories*)

این تئوری ها سعی می کنند عواملی را
که در انسان ایجاد انگیزش می کنند و
چگونگی تقدم و تأخر آنها را مشخص
نمایند.

مهمترین تئوریهای محتوایی انگیزش



- ۱- نیازهای فیزیولوژیکی
- ۲- نیازهای ایمنی
- ۳- نیاز به عشق
- ۴- نیازهای احترام
- ۵- نیازهای خود شکوفایی

- ۶- نیازهای آزادی بیان و تحقیق
- ۷- نیاز کسب دانش و درک

ویژگیهای سلسله مراتب نیازهای مازلو

- یک نیاز هنگامی بعنوان یک انگیزه مؤثر خواهد بود که نیازهای طبقات زیرین ارضا شده باشند .
- یک نیاز ارضا شده محرک نیست .
- عدم ارضای این نیازها ، بر سلامت فکر اثر نامطلوب دارد بشر با یک میل ذاتی ، در جهت ارضای سلسله مراتب نیازها کوشش می کند .
- تجربه خودشکوفائی بر عکس سایر نیازها ، محرکی جهت طلب بیشتر آن می شود .

تئوری X و y

مک گریگور مدیران را به دو گروه تقسیم کرد که هر گروه از آنها پیش فرض هایی در مورد کارکنان داشته و بر اساس آن با آنان رفتار می کردند

تئوریهای X و Y مک گریگور

مفروضات تئوری X

- افراد ذاتاً کار را دوست ندارند و در صورت امکان از آن می‌گریزند.
- بخاطر ویژگی عدم علاقه به کار، اغلب باید آنها را به زور وادار به کار کرد و با تنبیه و تهدید به کوشش مناسب واداشت.
- افراد اغلب ترجیح می‌دهند هدایت شوند، از مسؤلیت بگریزند و می‌خواهند تا حد امکان همه گونه امنیت داشته باشند.

تئوریهای X و Y مک گریگور

مفروضات تئوری Y

- افراد در انجام کارهایی که به آنان واگذار می شود، خودکنترل و خودهدایت هستند.
- اغلب افراد تحت شرایط مناسب نه تنها مسؤلیت پذیرند، بلکه به دنبال آن می باشند.
- اغلب افراد از درجه بالایی از ابتکار، خلاقیت در حل مسائل سازمانی برخوردارند.
- تحت شرایط زندگی نوین صنعتی فقط قسمتی از توان فکری اکثریت افراد به کار گرفته می شود.

**در این نظریه ، آرجریس به ناهمگونی
تقاضاهای سازمانی و نیازهای انسان بالغ
می پردازد**

**معتقد است که سازمان ها سعی در تبدیل
کردن کارکنان بالغ به انسان های نابالغ
دارند**

ویژگی های افراد نابالغ

- بی ارادگی ،
- وابستگی ،
- نا خود آگاهی ،
- زیر دست بودن ،
- دیدگاه محدود داشتن ،
- علائق سطحی و زود گذر داشتن ،
- توانایی انجام کارها به صورت محدود

- افزایش فعالیت ،
- استقلال ،
- آگاهی و خود کنترلی ،
- احساس برابری یا برتری در کار با دیگران ،
- دیدگاه مشخص ،
- علائق عمیق ،
- توانایی انجام کارهای متعدد در راستای ارضاء نیازها

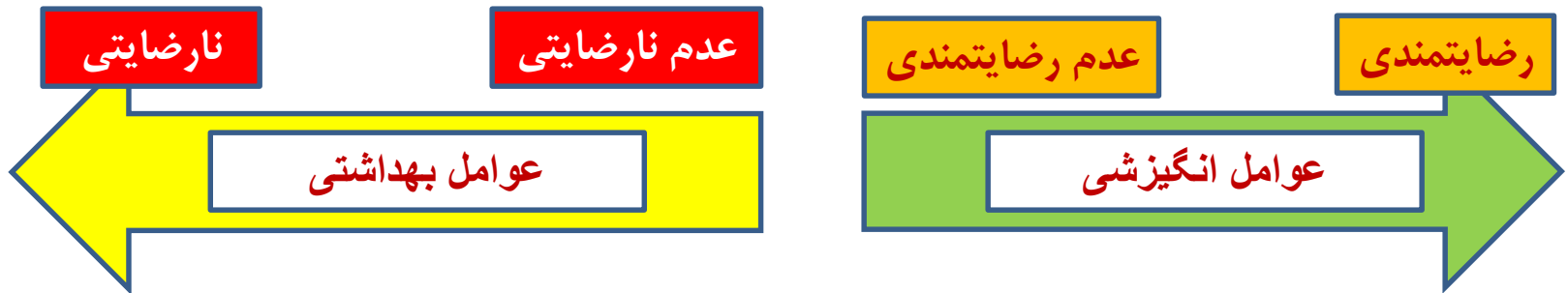
تئوری دو عاملی هرزبرگ

- هرزبرگ پیشنهاد می کند که بشر دو نیاز اساسی دارد:
- ۱- نیاز دوری جستن از درد و بقا: عوامل بهداشتی
 - ۲- نیاز رشد یافتن، بهبود: عوامل انگیزشی

عوامل بهداشتی در اصل بازدارنده و محیطی بوده و به تنهایی موجب ایجاد انگیزش نمی شوند.

عوامل انگیزشی عواملی هستند که رضایتمندی را در فرد ایجاد می کنند.

دیدگاه هرزبرگ



دیدگاه هرزبرگ

(تئوری دو عاملی)

مسئولیت، شهرت، کسب موفقیت، پیشرفت و رشد، ماهیت کار

عوامل انگیزشی

رضایت

مقوق، ایمنی، نحوه سرپرستی، شرایط کار، روابط داخلی

عوامل بهداشت

عدم نارضایتی

■ **مسئولیت:** فرد نسبت به عملکرد خود، پاسخگو باشد و در تنظیم روش های کار استقلال داشته باشد.

■ **شهرت:** دیگران از پاسخگویی فرد در مقابل اقدامات مربوطه آگاه باشند.

■ **کسب موفقیت:** بتواند موفقیت را تجربه کند و از چگونگی مؤثر بودن وظایف، بازخورد داشته باشد.

■ **پیشرفت و رشد:** فرصت یادگیری مهارت های جدید و ارتقاء در سازمان را داشته باشد.

■ **ماهیت کار:** با ارزش بودن شغل ، غنی بودن و تنوع مهارت ها و داشتن نتایج ملموس را تجربه کند.

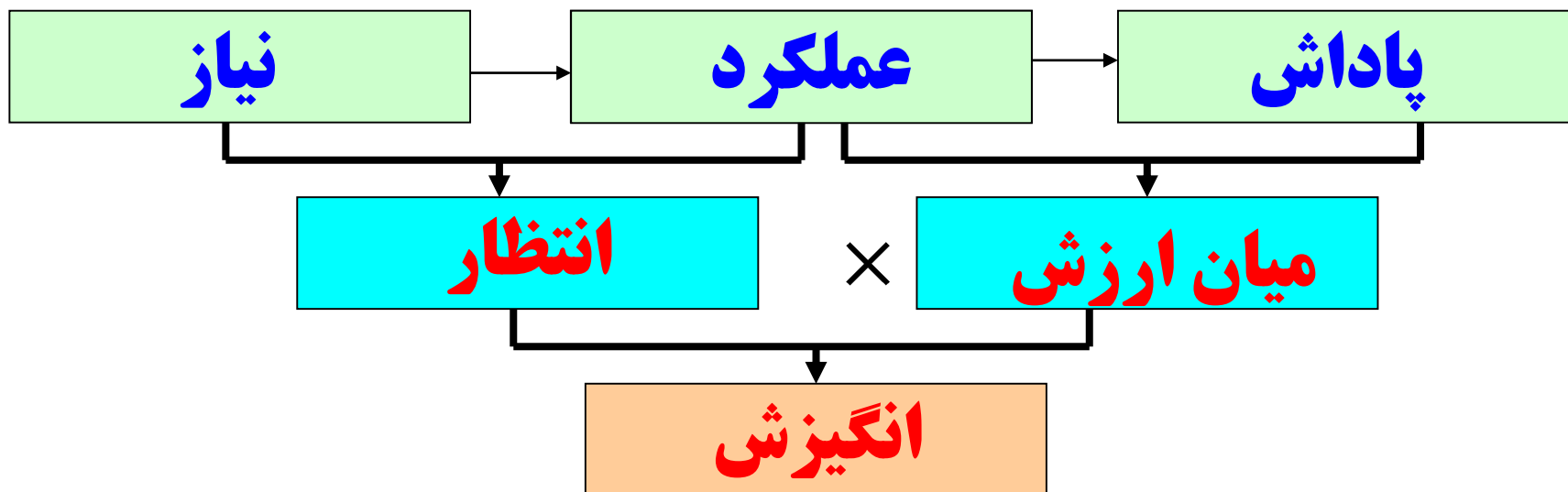
نظریه کسب موفقیت مک کله لند

- نیازهای مهم در محیط کاری :
- – نیاز به موفقیت: دستیابی به اهداف
- – نیاز به وابستگی: تعلق سازمانی
- – نیاز به قدرت: تاثیر گذاری بر روی دیگران

تئوری انگیزش انتظار و روم

طبق این نظریه افراد زمانی برای انجام کاری انگیزش خواهند داشت که اولاً به ارزش هدف مورد دستیابی آگاه باشند و دیگر اینکه رسیدن به این هدف امری ممکن باشد .

تئوری انگیزش انتظار وروم



تئوری برابری:

(استی سی آدامز)

مقایسه اجتماعی موقعیت خویش در عرصه موقعیت دیگران

ستاده های دیگران

ستاده های خویش

مقایسه می شود با

داده های دیگران

داده های خویش



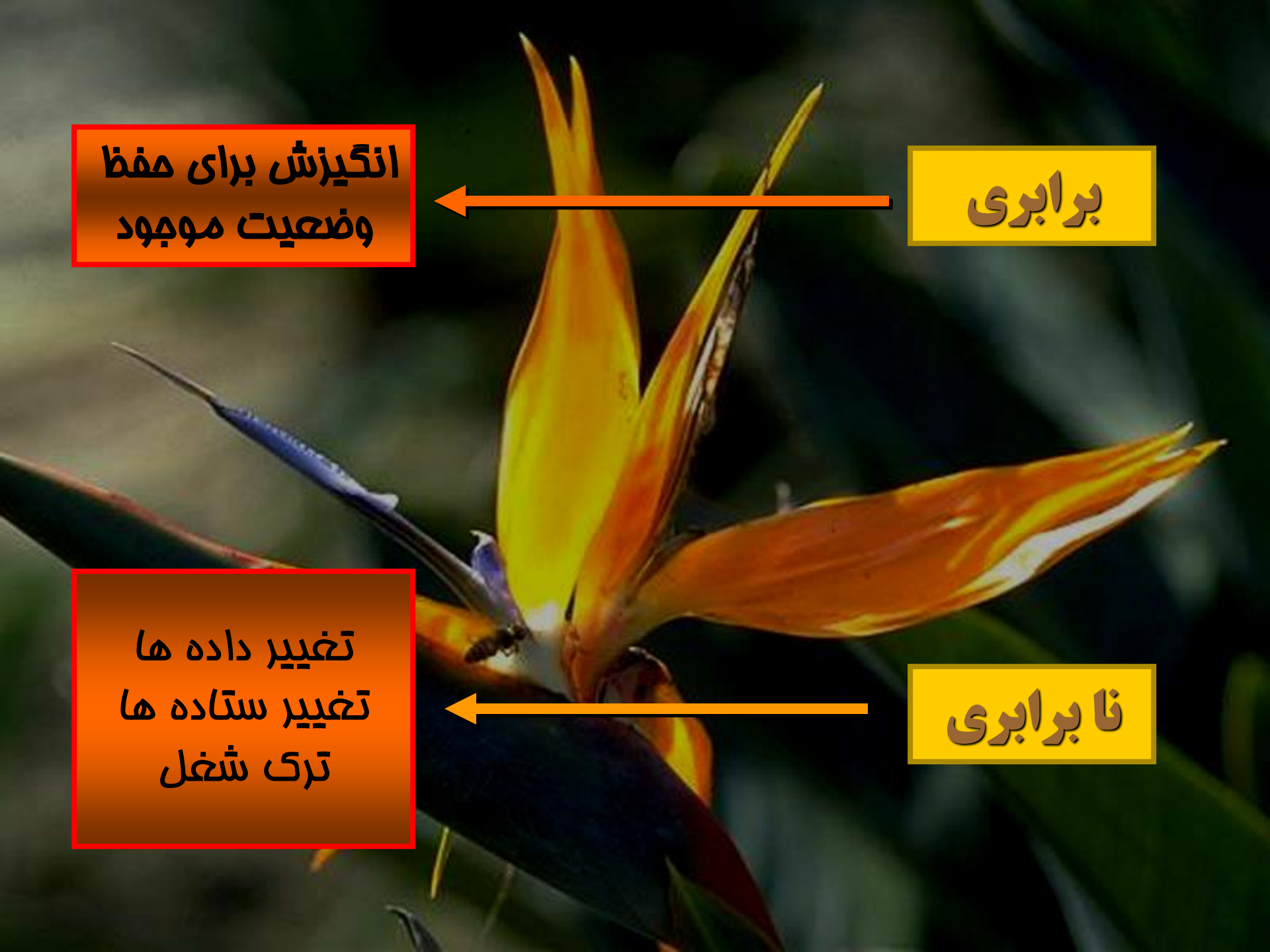
احساس برابری یا نابرابری

برابری

انگیزش برای مفظ
وضعییت موجود

نا برابری

تغییر داده ها
تغییر ستاده ها
تری شغل





سرافراز باشید