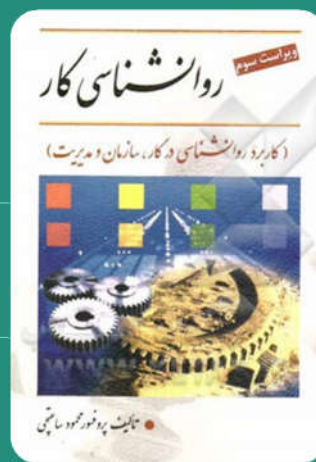


روانشناسی کار

مریم فنوی



۴. نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت

روانشناسی کار

سؤال‌ها

- ? دلیل اصلی اینکه مردم کار می‌کنند، چیست؟
- ? چرا بعضی به کار **علاقه‌مند** هستند؟
- ? دلایل **بی‌علاقگی** برخی کارکنان نسبت به کار خود چیست؟
- ? آیا **منشأ** علاقه‌مندی یا بی‌علاقگی کارکنان نسبت به ایفای نقش خود در سازمان‌ها ذاتی است یا عوامل اجتماعی در آن دخالت دارد؟
- ? آیا **پاداش‌های مادی** در افزایش کارایی همه کارکنان مؤثر است؟
- ? مدیران با **شناخت انگیزش کارکنان**، چگونه می‌توانند این مفاهیم را در ترغیب کارکنان برای انجام بهتر کارها استفاده کنند؟

انگیزش شغلی

شرایطی که باعث انگیزش افراد از درون، هدایت و تداوم رفتارهای مرتبط با موقعیت‌های شغلی آنان می‌شود.



فیزیکی



اجتماعی



روانی

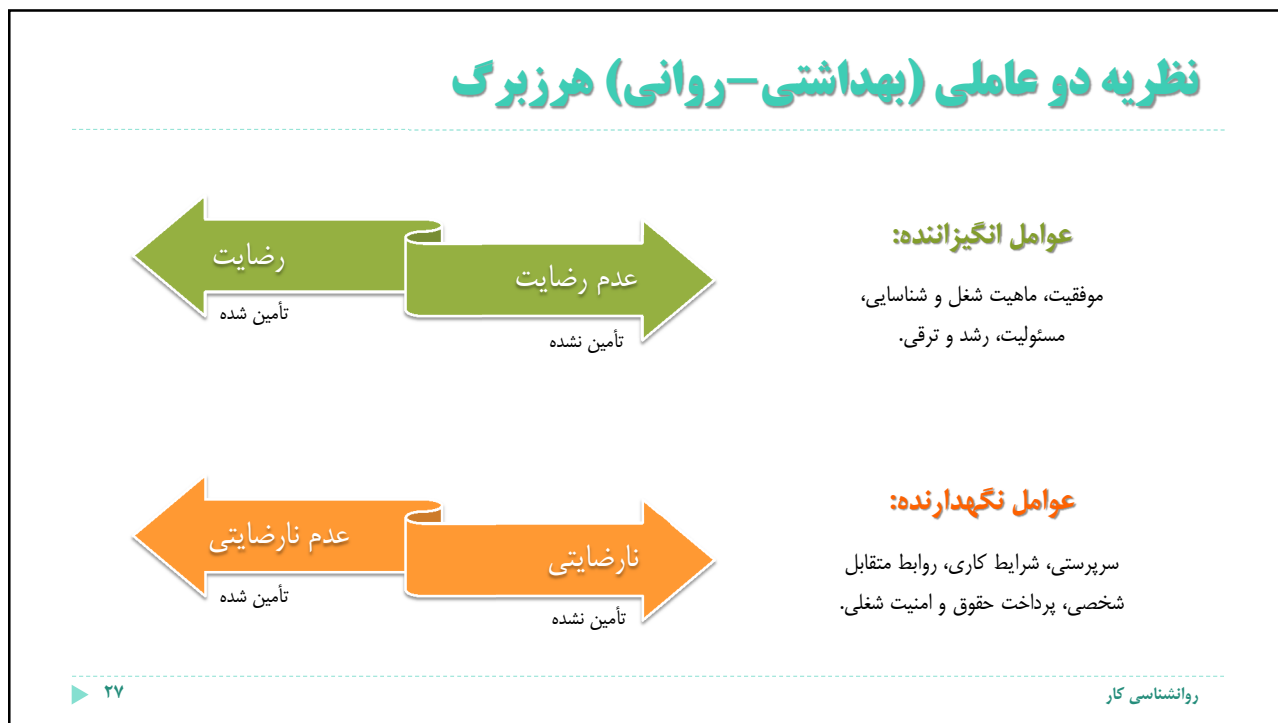
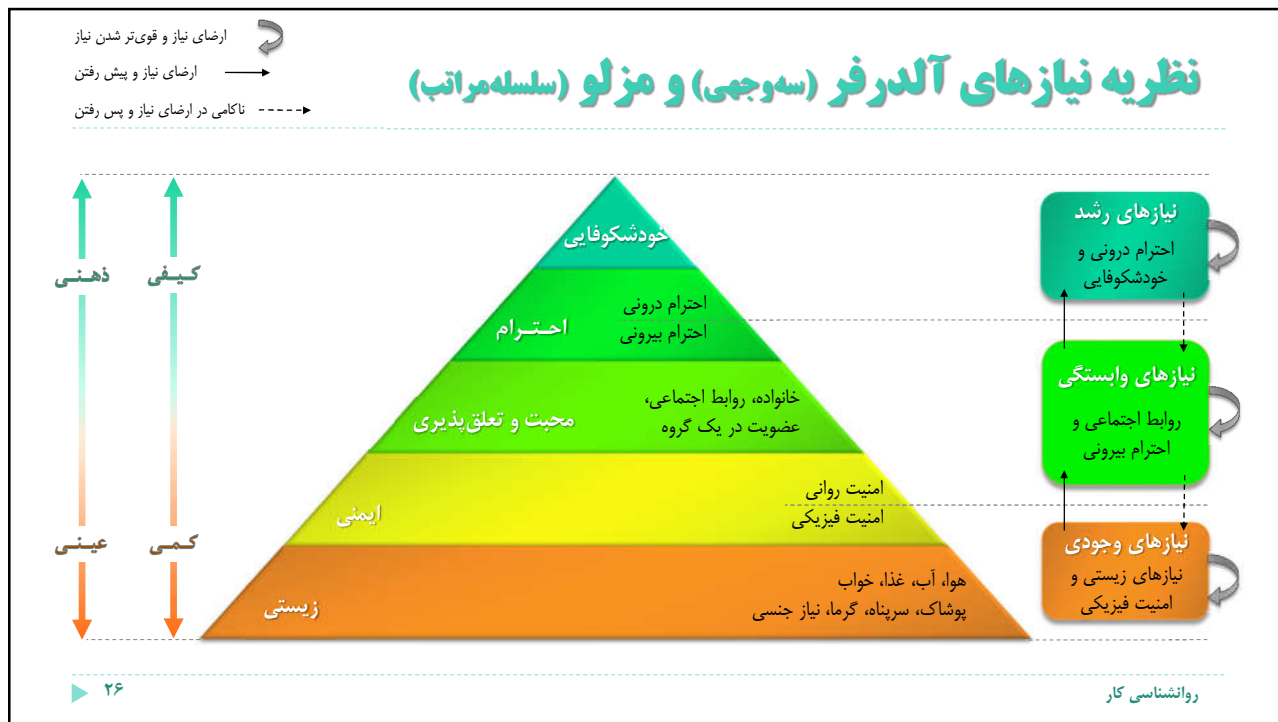
- نظریه سلسله‌مراتب نیازها
- نظریه سه‌وجهی
- نظریه دو عاملی
- نظریه نیازهای سه‌گانه

عوامل انگیزش

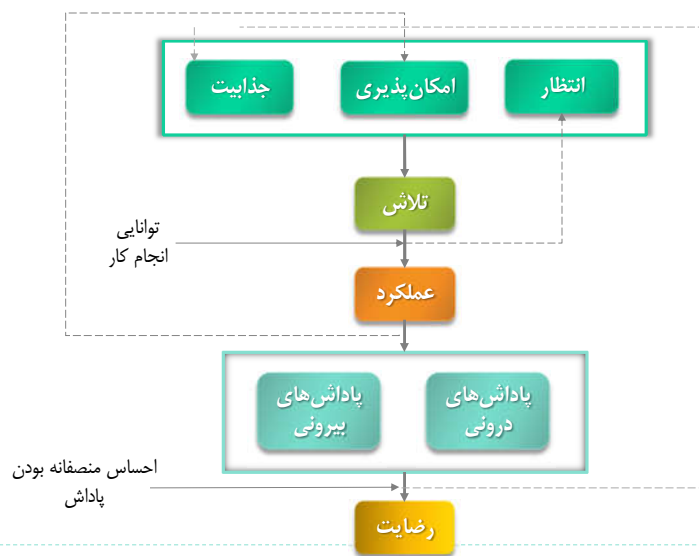
رویکردهای عمده
در
نظریه‌های انگیزش

- نظریه برابری
- نظریه انتظار
- نظریه تقویت و اصلاح رفتار

فرایند انگیزش



نظریه انتظار و روم



▶ ۳۰

روانشناسی کار

نظریه تقویت و اصلاح رفتار اسکینر

ماهیت روش تقویت

| نامطلوب | مطلوب | نوع اقدام |
|---|---|-----------|
| تنبيه (توقف رفتار ناپه‌ن‌جار) | تقویت مثبت (تثبیت رفتار مناسب) | |
| تقویت منفی (توقف رفتارهای مزاحم، برای شکل‌گیری رفتار مناسب) | چشم‌پوشی (ترک رفتار ناپه‌ن‌جار) | حذف |

▶ ۳۱

روانشناسی کار

بهره‌گیری از مفاهیم انگیزش کار در سازمان



✓ انتخاب **مفیدترین** رفتارها از سوی افراد.

✓ **مقایسه** خود با دیگران در سازمان.

✓ اختلاف نظر افراد در مورد **ارزش کار**.

✓ **تغییر نظر** در گذر زمان و در موقعیت‌های مختلف در مورد ارزش یک کار.

✓ تأثیر انگیزه پیشرفت و مفهوم فرد از خویشتن، در **چگونگی انگیزختن** او برای کار.