

مقدمه

هدایت به سه طریق صورت می‌گیرد:
 رهبری، انگیزش، و ارتباطات.

↓

حالتی درونی که انسان را به انجام
 فعالیت خاصی ترغیب می‌کند.

- نظریه سلسله‌مراتب نیازها
- نظریه دو عاملی
- نظریه X و Y

عوامل انگیزش

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

فرایند انگیزش

انگیزه → **رفتار** → **هدف**

مریم غنوی

هدایت از طریق انگیزش

مریم غنوی

نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مزلو

What a man can be, he must be.
 To do what he is fitted for.

اگر چه نظریه سلسله‌مراتب نیازها مستقیماً برای انگیزش کاری طراحی نشده است، اما می‌توان با شناسایی و ارضای نیاز فعال در هر فرد، برای او انگیزه به کار در سازمان ایجاد کنیم.

مریم غنوی

نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مزلو

نیاز بر کمبودی جسمانی یا روانی دلالت دارد که فرد مجبور به تلاش برای رفع آن است.

کمک مدیران به ارضای نیازهای مهم کارکنان در محیط کار، بهره‌وری آنان را افزایش می‌دهد.

مریم غنوی

نظریه X و نظریه Y مک گریگور

مفروضات نظریه Y

- کار مانند بازی است؛
- مسئولیت پذیری؛
- انگیزش با احساس رضایت؛
- توزیع قابلیت خلاقیت و نوآوری در میان همه انسان‌ها؛
- خود کنترلی مؤثرتر از کنترل توسط دیگران.

مفروضات نظریه X

- تنبل و از کار بیزار؛
- مسئولیت ناپذیری و تمایل به رهبری شدن؛
- انگیزش با مشوق‌های مادی و ایمنی؛
- محدود بودن قابلیت خلاقیت و نوآوری برای حل مسائل در مدیران و رهبران؛
- کنترل دقیق به دلیل عدم علاقه به کار.

▶ ۶
مریم غنوی

نظریه دو عاملی (بهداشتی-روانی) هرزبرگ

Motivators (Things which motivate i.e. Chance of Promotion, Recognition)

Satisfaction (Satisfy)	No Satisfaction (Not Satisfy)
---------------------------	----------------------------------

عوامل انگیزاننده:
موفقیت، ماهیت شغل، شناسایی، مسئولیت، رشد و ترقی.

Hygiene Factors (Things that prevent dissatisfaction i.e. Pay, Condition)

No Dissatisfaction (Satisfy)	Dissatisfaction (Not satisfy)
---------------------------------	----------------------------------

عوامل نگهدارنده:
سرپرستی، شرایط کاری، روابط متقابل شخصی، پرداخت حقوق و امنیت شغلی.

▶ ۵
مریم غنوی

نظریه انتظار و روم

The diagram illustrates the Expectancy Theory model. It shows how 'Perceived value of rewards' (Valence: V(R)) and 'Perceived probability that effort will result in performance' (Expectancy: E→P) influence 'Effort'. 'Effort' leads to 'Performance', which is also influenced by 'Ability' and 'Role perceptions - demands of job'. 'Performance' leads to 'Satisfaction' through 'Intrinsic rewards' and 'Extrinsic rewards'. 'Perceived equity of rewards' (Instrumentality: P→O) also influences 'Satisfaction'.

▶ ۸
مریم غنوی

نظریه تقویت و اصلاح رفتار اسکینر

ماهیت روش تقویت

	نامطلوب	مطلوب	
انجام	تنبیه (توقف رفتار ناپهناجر)	تقویت مثبت (تثبیت رفتار مناسب)	انجام
حذف	تقویت منفی (توقف رفتارهای مزاحم، برای شکل‌گیری رفتار مناسب)	چشم‌پوشی (ترک رفتار ناپهناجر)	حذف

▶ ۷
مریم غنوی

