**باسمه تعالي**

مديريت رفتار سازماني

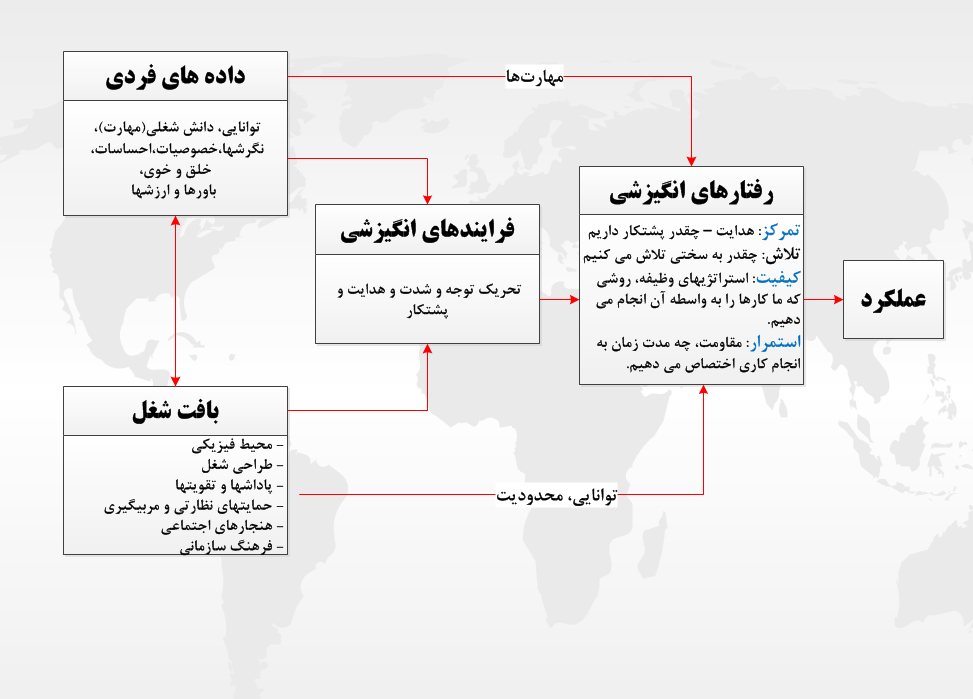
**فصل ششم:انگيزش1 ( نيازها، رضايت‌شغلي و طراحي‌شغل )**

**اساس انگيزش كاركنان: تعريف «انگيزه» (Motivation):**

* **از كلمه لاتين Movere به معناي حركت و جنبش**
* **در مفهوم امروزي : فرايندهاي روانشناسي كه باعث تحريك،هدايت،پيگيري اقدامات و فعاليتهاي داوطلبانه**

**الگوي عملي شغلي انگيزش:**

**ترنس ميشل، محقق معروف حوزه رفتار سازماني، اين الگوي مفهومي گسترده را ارائه كرده است.**

** چگونه انگيزش بر رفتار و عملكرد شغلي افراد تأثير مي گذارد؟**

**اساس انگيزش كاركنان:**

**تئوري هاي انگيزشي: عوامل دروني را نشان مي دهند كه باعث تقويت نيازهاي رفتاري مي شوند.**

**نياز: كمبودهاي فيزيكي يا رواني قوي يا ضعيف - موجب تحريك يا بروز يك رفتار - تحت تأثير عوامل محيطي**

**دو تئوري متداول انگيزش: تئوري سلسله مراتب نياز «مازلو» - تئوري نياز مك كللند**

**تئوري سلسله مراتب نياز «مازلو» : (اساس انگيزش كاركنان)  
- بر مبناي مشاهده باليني مازلو از معدود افراد عصبي**

**تابع 5 نياز اساسي (به ترتيب اولويت) : فيزيولوژيكي-ايمني(امنيت) – عاطفي- احترام- خوديابي**

**نيازهاي انسان به صورت قابل پيش بيني نمايان مي گردد- به محض اينكه يك نياز ارضا مي شود، نياز طبقه بالاتر فعال مي شود.**

**نيازهاي انسان به صورت قابل پيش بيني نمايان مي گردد. نتيجه : نياز ارضاشده ممكن است باعث از بين رفتن پتانسيل انگيزشي فرد شود. - پيشنهاد: مديران با تدبيري همچون برنامه ها يا اقدامات هدفمند، جهت برآورده كردن نيازهاي فعال‌شده يا غيرمنتظره كاركنان دست به كار شده و انگيزش را در آنها ايجاد كنند.**

**تئوري نياز مك كللند – (بررسي رابطه بين نيازها و رفتار):**

**الف) نياز به موفقيت:**

**تعريف: به اتمام رساندن كاري دشوار، تسلط يافتن، با تدبير عمل كردن يا سازماندهي اهداف فيزيكي، موجودات انساني يا نظريات، انجام كار با سرعت و استقلال تا حد ممكن، غلبه بر موانع و دسترسي به يك استاندارد بالا، برتري خود، رقابت و پيشي گرفتن از سايرين، به كارگيري درست استعداد جهت افزايش توجه به خود.**

**3ويژگي افراد داراي انگيزه جهت دستيابي به موفقيت:**

**ترجيح مي دهندبه اقدامات و فعاليتهاي نسبتاً سخت بپردازند.**

**شرايطي را ترجيح مي دهند كه نتيجه عملكردشان بازتابي از تلاشي باشد كه مبذول داشته اند، نه عوامل ديگري چون شانس.**

**مايل به دريافت بازخور بيشتري در خصوص موفقيتها و شكستهاي خود هستند.**

**ب) نياز به وابستگي:**

**بيشتر وقت خود را صرف حفظ روابط اجتماعي و پيوستن به گروهها مي‌كنند**

**خواستار محبوبيت در جمع هستند.**

**جزء مديران مؤثر نخواهند بود، زيرا زمان زيادي را بدون توجه به عدم محبوبيت صرف تصميم گيريهاي مشكل مي نمايند.**

**ج) نياز به قدرت:**

**تعريف : بازتاب مطلوبيت و تمايل هر فرد جهت اثرگذاري، مربي گيري، آموزش يا تشويق سايرين جهت دستيابي به موفقيت**

**علاقه مند به كار - اهميت دادن به انضباط و احترام -داراي 2 جنبه مثبت و منفي- جنبه منفي : « اگر برنده شوم، بازنده خواهي شد»**

**جنبه مثبت : تمركز بر اهداف گروهي و كمك به ايجاد حس توانمندي در كاركنان**

**انگيزش از طريق طراحي شغل:**

**1- رويكرد مكانيكي :(Mechanistic Approach)**

**2- رويكرد انگيزشي :(Motivational Approach)**

**3- رويكرد زيستي و ادراكي-انگيزشي:**

**رضايت شغلي :**

**تعريف: واكنش هاي عاطفي يا احساسي خود نسبت به جنبه هاي مختلف شغل، چرا كه احتمال دارد فرد از يك جنبه شغل خود راضي باشد و از يك يا چند جنبه ديگر شغل خود ناراضي نباشد.**

**مدلهاي بررسي رضايت شغلي:**

**1- مدل ارضاي نيازها**

**2- مدل تفاوت**

**3- مدل كسب ارزش**

**4- مدل برابري**

**5-عامل وضعي/ ژنتيكي**

**پيامدهاي رضايت شغلي:**

**1- انگيزش**

**2- درگيري شغلي**

**3- رفتار شهروندي سازماني**

**4- تعهد سازماني**

**5- غيبت**

**6- جابجايي**

**7- استرس**

**8- عملكرد شغلي**

**روابط كار-خانواده**

**فرضيه يك - اثر جبران خدمات :**

**فرضيه دوم- مدل اثربخش بندي:**

**فرضيه سوم- مدل اثر جانبي:**

**فرضيه چهارم- مدل تعارض كار - خانواده**