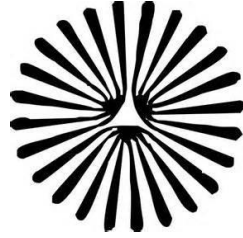


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت MBA

عنوان پایان نامه

بررسی عوامل معنوی انگیزش در شرکت های صنعتی با رویکرد اسلامی

(شرکت های خدمات مهندسی)

استاد راهنما

دکتر بختیاری

استاد مشاور

دکتر ربیعی

نگارش

کبیر شمس الانکش

زمستان ۱۳۹۱

تقدیم به

پیشگامانی که الهام بخش من در

پویندگی راه علم و دانش بودند.

تشکر و قدردانی

سپاس و ستایش بیکران خداوندی را سزاست که دریچه رحمت و نعمت بی انتهایش، بنده را در طریق صواب خودش رهنمون و در فرصتی دیگر تلاش برای هدفی مقدس را نصیب حقیر گردانید.

از دست و زبان که برآید کز عهده شکرش به درآید.

حال که این پژوهش آماده شده است بر خود واجب می‌دانم از دکتر بختیاری، استاد محترم راهنما که با صبر و حوصله فراوان، راهنما و راهگشای مشکلات اینجانب در به سرانجام رسیدن تحقیق حاضر بودند کمال سپاسگزاری را نمایم.

از جناب آقای دکتر ربیعی استاد محترم مشاور که با دقت تمام، جزئیات مطالب را دنبال و زحمات فراوانی را متحمل و رهنمودهای مختلف را ارائه نمودند، همچنین از کلیه راهنمایی‌ها و مساعدت‌های ارزنده استاد محترم داور دکتر و اساتید گرانقدر دانشگاه؛ همکاری ارزشمند مسئولین و کارکنان شرکت‌های خدمات مهندسی و عزیزانی که مرا در این تحقیق یاری نمودند؛ کمال تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

چکیده:

امروزه سازمان‌ها جهت پیشبرد اهداف خود به سرمایه‌ی انسانی توجه ویژه‌ای دارند. در این بین ایجاد انگیزش در بین کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. انگیزه عبارت است از یک محرک درونی برای بروز یک اقدام بیرونی توسط انسان. بررسی اثر انگیزش در سازمان‌های صنعتی با رویکرد اسلامی در شرکت‌های خدمات مهندسی شکل گرفت. ابتدا شاخص‌ها از طریق آزمون t نسبت به میانگین $2/5$ مورد مقایسه قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که بر اساس آزمون t کلیه شاخص‌های مورد بررسی تفاوت معنی‌داری نسبت به ارزش میانگین داشتند. سپس همبستگی بین عامل‌ها و انگیزش‌شغلی نشان داد که همبستگی عامل‌های نیاز زیستی، نیاز امنیت اجتماعی، نیاز امنیت روانی، نیاز به محبت، نیاز به تشویق و تنبیه، نیاز به توجه، نیاز به تمجید، نیاز به خوف، نیاز به احترام، نیاز به قدرت، نیاز به کمال و نیاز به باورهای دینی همبستگی مثبت و معنی‌داری با انگیزش‌شغلی دارند. و در آخر رگرسیون چند متغیره متغیرهای ثابت بر انگیزش‌شغلی نشان داد که عوامل نیاز به قدرت و نیاز به کمال بیشترین تاثیر را بر انگیزش‌شغلی کارکنان دارند و مدیران در جهت بهره‌وری سازمان باید شاخص‌های انگیزش‌را در افراد شناسائی و در جهت تقویت آن تلاش نمایند.

صفحه	عنوان
۱	فصل اول
۲	۱-۱ مقدمه
۳	۲-۱ بیان مساله تحقیق
۴	۳-۱ ضرورت انجام تحقیق
۶	۴-۱ سوال‌های تحقیق
۶	۵-۱ اهداف تحقیق
۶	۶-۱ قلمرو تحقیق
۶	۱-۷-۱ قلمرو موضوعی تحقیق
۶	۲-۷-۱ قلمرو مکانی تحقیق
۶	۳-۷-۱ قلمرو زمانی تحقیق
۷	۸-۱ کلید واژه
۸	۲- فصل دوم
۹	۱-۲-۱ مقدمه
۹	۲-۲-۱ بخش اول: انگیزش
۹	۱-۲-۲-۱ رفتار
۱۱	۲-۲-۲-۱ انگیزه
۱۲	۱-۲-۲-۲-۱ شدت انگیزه
۱۲	۲-۲-۲-۲-۱ افزایش نیروی انگیزه
۱۳	۳-۲-۲-۲-۱ هدف
۱۴	۳-۲-۱ مقایسه انگیزه‌ها و هدف‌ها
۱۴	۴-۲-۱ جایگاه انگیزه‌ها و هدف‌ها
۱۵	۵-۲-۱ ضرورت شناخت نیازها
۱۶	۶-۲-۱ نظریه‌های انگیزش
۱۷	۷-۲-۱ سلسله مراتب نیازها
۲۱	۸-۲-۱ نظریه بهداشت و انگیزش
۲۳	۹-۲-۱ تئوری ای آر جی آلدرفر

۲۴	۲-۱۰-نظریه رشدیافتگی - رشد نیافتگی آرجریس
۲۶	۲-۱۱- نظریه تقویت و اصلاح رفتار
۲۸	۲-۱۲-نظریه انتظار ویکتور وروم
۳۰	۲-۱۳- نظریه‌ی نیازهای سه گانه مک کللند
۳۱	۲-۱۴- مدل پورتر - لاولر
۳۲	۲-۱۵- تئوری‌های برابری
۳۴	۲-۱۶- نظریه تعیین هدف
۳۶	۲-۱۷- بخش دوم: انگیزه‌ها در اسلام
۳۶	۲-۱۷-۱-مقدمه
۳۷	۲-۱۷-۲- اهم مترادف‌های واژه‌های انگیزش، انگیزه و نیاز در قرآن
۳۹	۲-۱۷-۳- نیازهای اساسی (زیستی، فیزیولوژیک)
۴۰	۲-۱۷-۴- نیاز به امنیت اقتصادی
۴۲	۲-۱۷-۵- نیاز به عشق و محبت (تعلق اجتماعی)
۴۳	۲-۱۷-۶- نیاز به تشویق و تنبیه
۴۶	۲-۱۷-۷- نیاز به توجه
۴۷	۲-۱۷-۸- نیاز به تمجید
۴۸	۲-۱۷-۹- نیاز به خوف
۵۰	۴-۱۷-۱۰-نیاز به احترام
۵۱	۴-۱۷-۱۱- نیاز به برخورد عادلانه
۵۳	۲-۱۷-۱۲- نیاز به قدرت
۵۴	۲-۱۷-۱۳- نیاز به کمال
۵۵	۲-۱۷-۱۴- نیاز به باورهای دینی
۵۷	۲-۱۸- بخش سوم: پیشینه تحقیق
۶۴	۲-۱۹- مدل مفهومی تحقیق
۶۵	فصل سوم
۶۶	۳-۱ مقدمه
۶۷	۳-۲ روش تحقیق
۶۷	۳-۳ جامعه آماری

۶۸	۳-۴ نمونه آماری
۶۸	۳-۵ روش نمونه گیری
۶۹	۳-۶ روش های گردآوری اطلاعات
۶۹	۳-۷ ساختار پرسشنامه
۶۹	۳-۸ پایایی و روایی پرسشنامه
۶۹	۳-۸-۱ پایایی
۷۰	۳-۸-۲ روایی
۷۱	۳-۹ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۲	۳-۱۱ محاسبه ضریب همبستگی
۷۴	فصل چهارم
۷۵	۴-۱-۱ مقدمه
۷۵	۴-۲-۱ تحلیل توصیفی و معرفی ویژگی های جامعه نمونه
۷۸	۴-۳-۱ همبستگی مولفه های تاثیر گذار بر انگیزش شغلی
۸۵	۴-۴-۱ رابطه بین متغیر ها از طریق رگرسیون خطی
۹۲	فصل پنجم
۹۳	۵-۱-۱ مقدمه
۹۳	۵-۲-۱ نتیجه گیری کلی تحقیق
۹۳	۵-۲-۱-۱ بررسی ارزش هر یک از مولفه نسبت به میانگین مولفه
۹۴	۵-۲-۱-۲ بررسی همبستگی بین مولفه ها با انگیزش شغلی کارکنان
۹۹	۵-۲-۲-۱ بررسی رابطه رگرسیونی مولفه های تاثیر گذار بر انگیزش شغلی
۱۰۴	۵-۳-۱ پیشنهادات
۱۰۵	منابع

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

پژوهش در هر زمینه‌ای بدون برنامه‌ریزی و آماده‌سازی زمینه‌های نظری و ابزاری آن یا غیرممکن است و یا سرانجام مناسبی نخواهد داشت. قبل از آغاز فرآیند اصلی پژوهش، محقق باید بداند بدنبال پاسخ به چه سؤال‌هایی است و در واقع بر اساس سؤال‌هایی که در ذهن خود دارد نقشه راه را مشخص کرده و خود را به ابزارهای لازم برای یافتن پاسخ سؤال‌ها مجهز نماید.

شناخت مسأله تحقیق، دانستن اهمیت پرداختن به آن، آشنایی با حوزه‌های مختلف موضوع مورد بررسی و کارهایی که سایر محققان در گذشته در رابطه با آن مسأله انجام داده‌اند به محقق کمک می‌کند موضوع و حوزه تحقیق خاص خود را مشخص کرده و متناسب با آن برنامه‌ریزی لازم را برای استفاده از ابزارها و روش‌های بهینه جهت جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات انجام دهد و در نهایت به نتایجی معتبر و قابل استناد دست یابد.

در این فصل از تحقیق ابتدا به بیان مسأله و اهمیت و ضرورت انجام تحقیق خواهیم پرداخت. سپس سوال‌های تحقیق، اهداف تحقیق و تعریف متغیرهای تحقیق آورده می‌شود. و در نهایت به قلمرو تحقیق (موضوعی، مکانی و زمانی)، اشاره می‌گردد.

۱-۲ بیان مساله تحقیق

ایجاد انگیزه کار و جهت دهی با انگیزه‌های سالم، یکی از ابزارهای سازنده در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بنابراین آگاهی از نظریه‌های مختلف و دست آوردهای تحقیقات علمی در امر انگیزش در رابطه با مدیریت و سرپرستی بی فایده نخواهد بود. مطالعه رابطه علیت در رفتار انسان و جستجوی انگیزه‌های متفاوت رفتاری از دیر باز مورد توجه فیلسوفان و دانشمندان بوده و به صور مختلف تعریف و توصیف شده است. از تعاریف ارائه شده توسط دانشمندان این طور استنباط می‌شود که انگیزه عبارت است از یک محرک درونی برای بروز یک اقدام برونی توسط انسان که این اقدام ممکن است، فیزیکی، فکری و یا هنری باشد. در مورد اینکه انگیزه قادر است انسان را به تلاش‌های فکری و جسمی وادار نماید کمتر اختلاف نظر وجود دارد. ولی آنچه که منشا اختلاف نظر است کم و کیف فرم و محتوای انگیزه‌ها است (میر سپاسی، ۱۳۷۵: ۴۱۶). در یک تقسیم بندی ساده می‌توان این نظریه‌ها را به دو گروه نظریه‌های محتوایی و نظریه‌های فرایندی گروه‌بندی کرد. نظریه‌های محتوایی بر تاثیر نیازهای درونی در انگیزش رفتار تاکید دارند در حالی که نظریه‌های فرایندی بر فرایند ایجاد انگیزه در افراد جامعه توجه دارند و نیازها را فقط جزئی از فرایندی محسوب می‌کنند که در آن افراد تصمیم می‌گیرند چگونه رفتار کنند. یعنی نظریه‌های فرایندی بر چگونگی انگیزش و مراحل می‌افتد تا فرد برانگیخته شود تاکید می‌ورزند (فیضی، ۱۳۸۶، ۲۶۶). افراد علاوه بر نقش‌های مختلفی که در سازمان بازی می‌کنند، از جنبه‌های گوناگون نیز با هم تفاوت دارند، در حالی که در سازمان‌ها قوانین، روش‌ها، برنامه‌های کاری، استانداردهای ایمنی و شرح مشاغل همه بر این فرض استوارند که افراد اصولاً با هم مشابهند، اما این نکته مهم را باید به خاطر داشت که هر فرد وجودی منحصر به فرد است. آنان نیازهای گوناگون، جاه طلبی‌های مختلف، نگرش‌های متفاوت و علایق جدا از یکدیگر برای مسئولیت پذیری و سطوح گوناگونی از دانش و مهارت و ظرفیت‌های متفاوت دارند. مدیران باید بتوانند تشخیص دهند که افراد با چه انگیزه‌ای وظایف خود را انجام می‌دهند. اگر چه بسیاری از رفتارهای انسانی تصادفی، از روی احساسات و ناشی از واکنش‌های غیر ارادی است، اما بیشتر آنها هدفمند هستند و انگیزه آنها ارضای نیازهای فرد است. با این که نیازهای کارکنان همیشه با نیازهای سازمان هم سو نیست، مدیر بهترین کسی است که می‌تواند با شناخت نیازهای کارکنان و جهت دادن آنها به سوی نیازهای سازمانی، میان این دو مجموعه هماهنگی ایجاد کند (فیضی، ۱۳۸۶: ۲۳۶-۲۳۵).

از سویی دیگر در جوامع اسلامی با توجه به فرهنگ دینی و ارزش‌های حاکم بر آن و با استفاده از دستاوردهای دانش بشری، باید به مقوله انگیزش بر مبنای آموزه‌های دینی نگریست در این مسیر مطمئن‌ترین گزینه استفاده از قرآن است. کتابی که کلام خالق انسان و آشنا به تمام ابعاد وجودی اوست؛ منبعی که از علم لایزال الهی سرچشمه می‌گیرد و پاسخگوی نیازهای بشر است و از آغاز زندگی و تا رسیدن به کمال نامحدودش وی را هدایت می‌کند.

در پژوهش حاضر به بررسی این موضوع در شرکت‌های خدمات مهندسی پرداخته شده است. شرکت‌های خدمات مهندسی برای رقابت در مرزهای جغرافیایی جمهوری اسلامی و کسب شایستگی متمایز و ایجاد سازمانی رقابت‌پذیر و تبدیل شدن به شرکت‌های موفق نیازمند به شیوه‌هایی هستند که از طریق آن در سرمایه انسانی اعم از مدیران و کارکنان انگیزه ایجاد کنند تا در سطح رقابتی بمانند و اساساً شرکت‌ها وقتی می‌توانند در عرصه بین‌المللی به رقابت بپردازند که در جغرافیای عمومی سرآمد بوده و عملکردی موفقیت‌آمیز داشته باشند. بدین منظور مساله اصلی در تحقیق حاضر این است که با شناسایی ارزش‌های اسلامی، و هم‌چنین ارائه الگوی انگیزش با رویکرد اسلامی، رابطه این عناصر با انگیزش شغلی در شرکت‌های خدمات مهندسی مورد بررسی قرار گیرد. گرچه متون اسلامی متکی به وحی الهی است و نیازی به آزمون آنها در سازمان‌ها نیست؛ معذک به منظور حصول اطمینان از برداشت صحیح محققین از متون اسلامی، این مدل در شرکت‌های خدمات مهندسی مورد بررسی قرار می‌گیرد تا مدل پیشنهادی این تحقیق علاوه بر داشتن پشتیبانی نظری قوی (متون اسلامی) از حمایت‌های موجود در سازمان‌ها برخوردار باشد.

۱-۳ ضرورت انجام تحقیق

نظام‌های اجتماعی امروز در پیشبرد اهداف خود همواره با مشکلات بسیاری رو به رو هستند. کیفیت و میزان پیچیدگی روابط آنها که لازمی طبیعی توسعه است، روشن‌کننده‌ی این مسایل و مشکلات خواهد بود.

در جهان امروز هیچ جامعه‌ای را نمی‌یابیم که درباره‌ی ایجاد روحیه‌ی کار، اصول و راه‌های علمی و عملی و بسیاری مسائل و موضوعات گوناگون از این قبیل (که همه‌ی آنها را می‌توان زیر مجموعه‌ی الگوی ترغیب دانست، بی‌تفاوت بوده، دارای حساسیت‌های لازم نباشند.

در نظام‌های سوسیالیستی، کار افراد به خودی خود، هدف نهایی تلاش‌ها قرار می‌گیرد (صدر، ۱۳۵۰: ۲۰). لذا انسان کوشاتر آن است که تنها به کار بیندیشد و هر چه به او دیکته می‌شود بدون هر گونه اجازه‌ی دخل و تصرفی

قبول کند و حتی در کوچک‌ترین تصمیمات شخصی، اجرا کننده فرمان‌های مقام مافوق باشد (طبری، ۱۳۶۷: ۹۴). بی- تناسب نیست که نظام مدیریتی در این گونه کشورها نیز از راه‌هایی مثل استخدام مادام‌العمر یا پاداش بر اساس صرفاً سابقه‌ی خدمت و مانند آن (مرعشی، ۱۳۶۵: ۱۳۸). تنها ارزشی؛ که پایه‌ریزی می‌کنند، اصالت دادن به کار خواهد بود. در کنار این نظام‌ها کشورهای کاپیتالیستی قرار دارند که ملاک ارزشی خود را تنها سرمایه سرمایه اندوزی قرار می‌دهند و کار منحل در سرمایه، و تمام عوامل به نفع آن تأمین می‌شود و در نتیجه، کار برای کسب سرمایه فزون‌تر هدف نهایی است. اگر در نظام‌های مارکسیستی، آزادی عمل افراد سلب شود. در سیستم‌های سرمایه‌داری آزادی فکر مورد هجوم قرار می‌گیرد و دقیقاً به همین علت است که آزادی اقتصادی زیربنای سیستم سرمایه‌داری شده، مدیران ارشد جامعه در همه‌ی مراحل تحصیل ثروت، گسترش و تولید روزافزون و همچنین مصرف بی‌رویه، به جواز مطلق حکم می‌کنند (حسینی، ۱۳۶۲: ۶۶).

به هر حال این دو نظام، هر یک به شیوه‌ای مخصوص به خود، اهداف متعالی انسان را مسخ کرده، در حقیقت دو گونه تجلی تفکر مادی‌گرایی را به نمایش می‌گذارند. اما نظام اجتماعی اسلام که در نقطه‌ی مقابل این دو نظام قرار دارد، بنا به تعالیم متعالی‌اش هیچ‌گاه نگرش خود را در ابعاد مادی قضایا محصور ندانسته و همواره برتر از مادیت (خصلت ذاتی نظام‌های الحادی) اندیشیده است. موضوع کار نیز در این بینش (به ویژه با اتصاف این مسئله به انسان) مشمول همان اصل کلی خواهد بود و از آنجا که علت وجودی، خلقت ربوبی و غایت صعودی انسان در این آیین، دارای پاسخ‌های روشن و منطقی و در عین حال مطابق با قانون تکامل است. ارزش کار هر انسان هرگز منحصر به سرمایه یا حتی نفس خودکار نمی‌گردد.

کار انسان آنگاه به انسان، سیرت و صورت زیبا می‌بخشد که تقرب به مبدأ کمال را در پی داشته باشد و به بیانی، کار انسان به عنوان یکی از قوه‌های خدادادی، آنگاه به او پیوند واقعی می‌دهد که جایگاه وجودی خود را در کنار دیگر قوای انسانی یافته، به مقتضای حقیقت خود عمل کند (حسینی، ۱۳۹۰: ۴-۲).

۱-۴ سوال‌های تحقیق

سوال‌های تحقیق حاضر عبارتند از:

عوامل موثر (با رویکرد اسلامی) بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان شرکت‌های خدمات مهندسی کدام است؟

کدامیک از عوامل بیشترین تاثیر را در افزایش انگیزش شغلی کارکنان شرکت‌های خدمات مهندسی دارد؟

۱-۵ اهداف تحقیق

اهداف تحقیق حاضر عبارتند از:

شناخت عوامل موثر (با رویکرد اسلامی) بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان شرکت‌های خدمات مهندسی می‌باشد.

شناخت عواملی که بیشترین تاثیر را در افزایش انگیزش شغلی کارکنان شرکت‌های خدمات مهندسی دارند.

۱-۶ قلمرو تحقیق

۱-۶-۱ قلمرو موضوعی تحقیق

قلمرو موضوعی این تحقیق مربوط به مباحث انگیزش (رویکرد اسلامی) می‌باشد.

۱-۶-۲ قلمرو مکانی تحقیق

قلمرو مکانی پژوهش حاضر شرکت‌های خدمات مهندسی در استان تهران می‌باشد.

۱-۶-۳ قلمرو زمانی تحقیق

قلمرو زمانی این تحقیق نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۱ و نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ می‌باشد.

۱-۷- کلید واژه:

انگیزش، سازمان های صنعتی، رویکرد اسلامی

۱-۷- متغیرهای مستقل و وابسته

۱-۷-۱ متغیرهای مستقل: نیاز به باورهای دینی، نیاز به کمال، نیاز به قدرت، نیاز به

برخورد عادلانه، نیاز به احترام، نیاز به خوف، نیاز به تمجید، نیاز به توجه،

نیاز به تشویق و تنبیه، نیاز به محبت، نیاز به امنیت روانی، نیاز به امنیت

اجتماعی، نیاز به امنیت اقتصادی، نیازهای زیستی .

۱-۷-۲ متغیر وابسته: انگیزش شغلی

فصل دوم

ادبیات تحقیق

۱-۲- مقدمه

نیازهای افراد در هر زمان متفاوت است. این نیاز در افراد باعث ایجاد انگیزه می شود انگیزه یا نیاز حالتی درونی در فرد است در زمینه انگیزش کارکنان تئوری های متعدد وجود دارد که این نظریه ها را می توان در قالب تئوری های محتوایی، فرآیندی، و معاصر مطرح نمود. ایجاد انگیزش در فرد به دلیل برآورده شدن نیاز از طریق پاداش منجر به اصلاح رفتار می شود. پاداش ها با عملکرد و رضایت رابطه دارند. افراد خود را با یکی از چهار چیز یا مرجع مقایسه می کنند، درون سازمان با خودخارج از سازمان با خود، درون سازمان با دیگری خارج از سازمان با دیگری. در این مقایسات اگر باعث شود که فرد احساس کند که نیاز وی برآورده شده در وی انگیزه ایجاد می شود. در اسلام، این مجموعه راهبردهای مناسبی برای مهار و هدایت نیازهای زیستی و عاطفی روانی وجود دارد. و تحقیق حاضر به منظور بررسی انگیزش در سازمان های صنعتی با رویکرد اسلامی طراحی شده است.

۲-۲- بخش اول: انگیزش

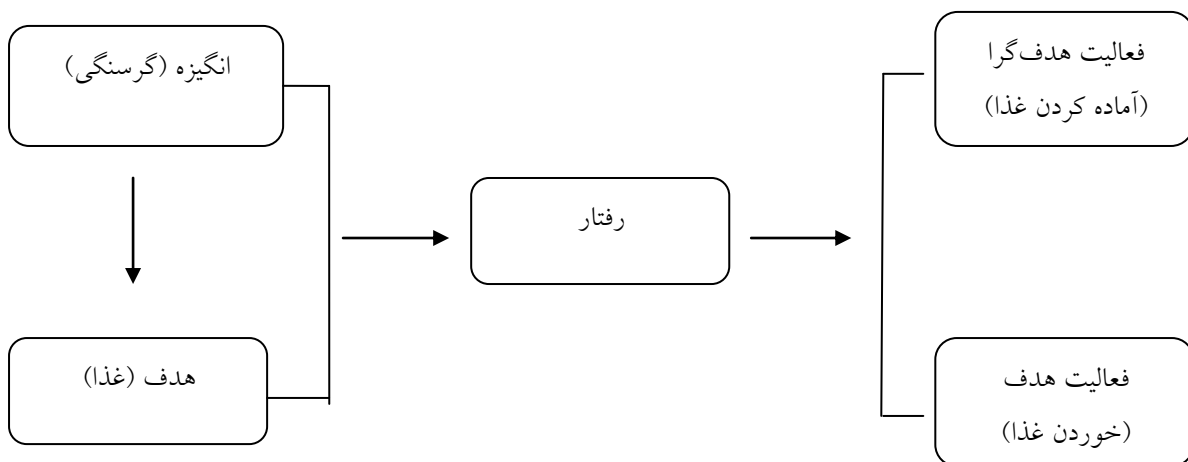
۱-۲-۲- رفتار

برای شناخت طبیعت انسان، ناگزیر رفتار و چگونگی شکل گیری آن باید مطالعه شود. با عنایت به اهمیت عامل انسانی در سازمان ها، تلاش می شود الگوهایی نظری ارائه گردد که نه تنها در فهم چرهای رفتاری بلکه در پیش بینی، هدایت، کنترل و تغییر آن نیز مفید باشد.

رفتار^۱ عبارت از یک رشته فعالیت است. انسان همواره در حال انجام دادن کاری است مانند قدم زدن، صحبت کردن، کارکردن، خوردن و خوابیدن و مانند آن، آدمی در بیشتر موارد، در آن واحد، بیش از یک فعالیت انجام می دهد. مانند قدم زدن و در همان حال صحبت کردن با دیگران، یا رانندگی کردن و گوش دادن به رادیو و مانند آن، شاید در هر لحظه ای تصمیم بگیرد که از یک فعالیت یا ترکیبی از فعالیت ها به فعالیت های دیگر بپردازد. این امر پرسش های مهمی را بر می انگیزد. چرا فردی به یک فعالیت می پردازد و به فعالیت دیگری نمی پردازد؟ چرا فعالیت هایش را تغییر می دهد؟

^۱ - Behavior

رفتار به طور اساسی هدف دار است. به عبارت دیگر، رفتار انسان‌ها عموماً با میل رسیدن به هدفی خاص برانگیخته می‌شود. هر رفتاری مجموعه‌ای از فعالیت‌هاست و برای اینکه یک مدیر بتواند بفهمد که یک شخص در یک لحظه معین در چه فعالیت یا فعالیت‌هایی ممکن است درگیر شود و چگونه می‌تواند رفتار او را پیش بینی یا حتی کنترل کند باید بداند که کدام انگیزه‌ها یا نیازهای مردم عمل معینی را در زمان بخصوصی موجب می‌شوند. انگیزش افراد به نیروی انگیزه‌های آنها بستگی دارد و انگیزه‌ها به معنی نیازها، تمایلات، سائق‌ها یا محرکات درونی فرد هستند. در واقع آنها چراهای رفتار هستند انگیزه‌ها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کمی رفتار یک فرد را معین می‌کنند. هدف‌ها بیرون فرد قرار دارند و گاهی از آنها به عنوان پاداش‌های مورد انتظار یاد می‌شود که انگیزه‌ها را به سمت خود معطوف می‌سازند و روان‌شناسان این هدف‌ها را داعیه یا محرک می‌نامند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۳: ۱۷).



شکل ۲-۱ ارتباط انگیزاننده‌ها، اهداف و فعالیت‌ها (مقیمی، ۱۳۹۱: ۳۳۰)

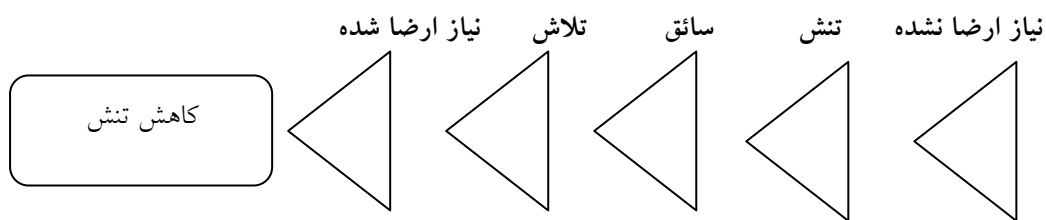
۲-۲-۲-۲ انگیزه

انگیزه‌ها، "چراها" ی رفتار هستند. آنها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کلی رفتار هر فرد را معین می‌سازند. انگیزه‌ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات، سائقه‌ها یا محرکات درونی فرد تعریف می‌کنند. انگیزه-های که به سوی هدف‌ها معطوف می‌شوند ممکن است آگاهانه یا ناخودآگاه باشند.

افراد نه تنها از لحاظ توان انجام کار بلکه از لحاظ میل یا اراده انجام کار یا انگیزش نیز با هم تفاوت دارند. انگیزش افراد به نیروی انگیزاننده آنان بستگی دارد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۳: ۱۸).

به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی است که انسان را به انجام دادن یک سری فعالیت وا می‌دارد (جوادین، ۱۳۸۶: ۴۵۵).

در تعریف دیگر انگیزه به عنوان "میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داد شود" (رابینز، ۱۳۸۸: ۳۲۶). مطرح شده است.



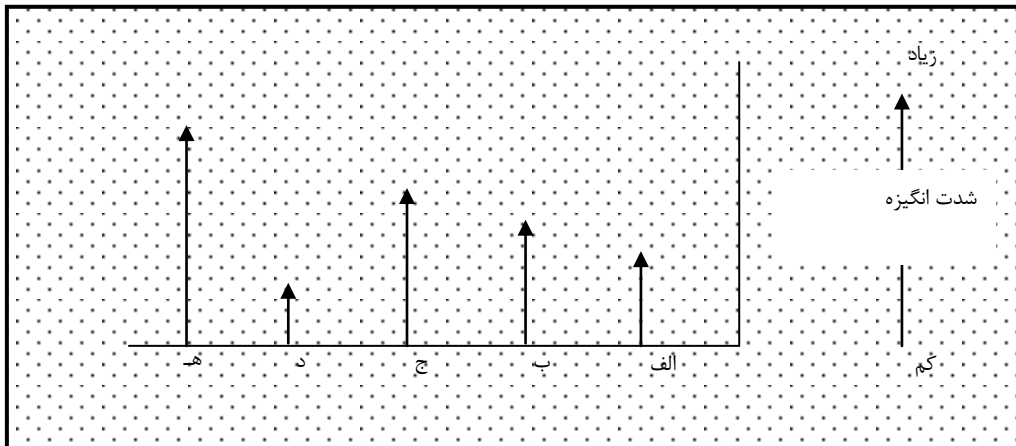
شکل ۱-۲ فرآیند انگیزش (رابینز، ۱۹۹۴: ۴۶۶) (به نقل از فیضی، ۱۳۹۱: ۲۴۰)

۱-۲-۲-۲- شدت انگیزه

همان طور که در نمودار ۱-۲ نشان داده می‌شود، رفتار هر انسان در هر لحظه معین تحت تاثیر نیازهای متعددی برانگیخته می‌شود. در این جا این سوال مطرح است که چه عاملی موجب می‌شود که شخص از میان همه این نیازها، یکی را از طریق فعالیت‌های خود ارضا می‌کند؟ در پاسخ باید گفت نیازی که شدیدتر است موجب فعالیت می‌شود.

¹ - Motive

وقتی «نیاز شدید» قدری ارضا شد، از شدت آن کاسته می‌شود و این نیاز در چنین حالتی طبعاً محرک رفتار فرد نخواهد بود تا برای ارضای آن هدف‌هایی را جستجو کند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۹۲).



نمودار ۲-۱ انگیزه‌ها (رضائیان، ۱۳۹۰: ۹۲)

به طور کلی هرگاه یک نیاز انسان ارضا شود یا انسان در راه ارضای آن با مانعی روبرو شود، از شدت آن نیاز کاسته می‌شود و در نتیجه نیاز شدید دیگری جانشین آن می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۰: ۹۳).

۲-۲-۲-۲- افزایش نیروی انگیزه

اگر شدت یک نیاز به حدی افزایش یابد که به صورت شدیدترین نیاز درآید می‌تواند رفتار را تغییر دهد. شدت برخی از نیازها معمولاً به شکل الگوی تناوبی (چرخه سینوسی) بروز می‌کند. برای مثال نیاز به غذا صرف نظر از اینکه در لحظه معینی چقدر ارضا شده باشد، دوباره پس از مدتی احساس خواهد شد. فاصله میان دو اوج شدت نیاز به محیط بستگی دارد. اگر محیط محرک باشد، خیلی زود دوباره احساس گرسنگی دست می‌دهد. اگر محیط محرک نباشد ممکن است ساعت‌ها به طول بی‌انجامد تا دوباره انسان احساس گرسنگی کند؛ برای مثال نیاز یک فرد به غذا ممکن است چندان شدید نباشد، ولی اگر بوی خوش غذا به مشام وی برسد یا سفره‌ای رنگین ببیند اشتها در وی تحریک گشته و گرسنگی شدت می‌یابد.

افراد در هر زمان معینی، نیازهای گوناگونی دارند. آنان ممکن است گرسنه، تشنه، خسته، یا خواب‌آلوده باشند ولی رفتار آنها تحت تاثیر شدیدترین نیازها خواهد بود. برای مثال اگر خواب، شدید باشد آدمی می‌خواهد پس از