





دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
گرایش: صنعتی - سازمانی

عنوان:

رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و انگیزه
پیشرفت کارکنان بخش اداری توسعه نیشکر اهواز واحد فارابی

استاد راهنما:

دکتر سیروس سروقد

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارش:

جعفر کردونی

تابستان



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: جعفر کردونی در تاریخ: ۱۳۸۹/۱۰/۱۵
 رشته: روانشناسی صنعتی سازمانی از پایان نامه خود با عنوان: رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و انگیزه پیشرفت کارکنان بخش اداری توسعه نیشکر اهواز واحد فارابی

با درجه بسیار خوب و نمره ۱/۵ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى
 نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى
 سمت امضاء اعضای هیات داورى

۱- دکتر سیروس سروقد استاد راهنما

۲- دکتر مجید برزگر استاد مشاور

۳- سرکار خانم دکتر نادره سهرابی استاد داور

۴- آقای دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد داور

سپاسگزاری:

سپاس بی‌کران نیردان پاک را که نعمت اندیشه و توان پژوهش را به ما ارزانی داشت.

نیز سپاس صمیمانه خود را از اساتید ارجمند جناب آقای دکتر سیروس سروقد (استاد راهنما)، جناب آقای

دکتر برزگر (استاد مشاور) که راهنمایی‌ها و دل‌سوزی‌های پرانۀ ایشان در تمام مراحل تحقیق، همگام تلاشم بود

و تمامی اساتیدی که در طول این سال‌ها تجربیاتشان را به ما ورا هکشتایم بوده اند ابراز می‌دارم.

همچنین از همکاری دوستان عزیزم امیر حمزه کشاورز، رضا حاتمان و عبدالله سمیع که در تمام مراحل این پژوهش مرا یاری

نمودند تقدیر و تشکر می‌نمایم.

تقدیم به:

قلب مهربان و پر عظوفت پدر و مادرم کسانی که

موفقیت‌های امروز را مدیون تلاش‌های و صف‌ناپذیر آنها

میدانم.

چکیده

در پژوهش حاضر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و انگیزه ی پیشرفت کارکنان بخش اداری توسعه ی نیشکر اهواز واحد فارابی مورد بررسی قرار گرفت. نمونه ی پژوهش شامل ۲۶۵ نفر از کارکنان بخش اداری شرکت توسعه ی نیشکر اهواز واحد فارابی بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش مقیاس حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران ، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مه یر و نیز مقیاس انگیزه ی پیشرفت هرمانز بودند. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی ساده پیرسون و رگرسیون چند متغیره به روش اینتر استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و خرده مقیاس های آن رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین انگیزه ی پیشرفت با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه ی معنی داری وجود دارد. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده پیش بینی کننده ی تعهد سازمانی و نیز انگیزه ی پیشرفت می باشد.

کلید واژه ها : حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی، انگیزه پیشرفت.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : طرح پژوهش

۱	مقدمه
۲	بیان مسئله
۴	اهمیت پژوهش
۵	اهداف پژوهش
۵	هدف اصلی پژوهش
۵	اهداف فرعی پژوهش
۵	فرضیه های پژوهش
۵	تعریف مفهومی متغیرها
۶	تعاریف عملیاتی متغیرها

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۸	مقدمه
۸	انگیزه پیشرفت
۸	مفهوم انگیزه پیشرفت

۱۱	منشا انگیزه پیشرفت
۱۴	الگوهای نظریه‌ی انگیزه پیشرفت
۱۴	نظریه مزلو
۱۵	الگوی اتکینسون
۱۶	نظریه مک کلند
۱۸	ویژگی‌های افراد با انگیزه پیشرفت بالا
۲۱	آموزش انگیزه پیشرفت
۲۳	زمینه اجتماعی انگیزه پیشرفت
۲۴	تعهد سازمانی
۲۷	نظریه‌های تعهد سازمانی
۲۷	نظریه بکر
۲۹	نظریه استیرز
۳۱	عوامل سه گانه اثر گذار بر تعهد سازمانی
۳۳	الگوی تعهد ماتیو و زاجاک
۳۴	مدل سه بخشی آلن و مایر
۳۵	مدل تبادل
۳۶	مدل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۳۷	حمایت سازمانی ادراک شده
۳۸	توسعه حمایت‌های سازماندهی

۳۸	فرایندهای اساسی پشتیبانی اداراک سازمانی
۳۹	الگوهای نظری حمایت سازمانی
۳۹	نظریه لوینسون
۴۰	نظریه مبادله اجتماعی بلو
۴۰	الگوی عوامل موثر بر حمایت سازمانی
۴۲	بازنگری پژوهش ها
۴۲	پژوهش های انجام شده در خارج از کشور
۴۳	پژوهش های انجام شده در داخل کشور
۴۴	جمع بندی

فصل سوم : روش پژوهش

۴۶	مقدمه
۴۶	طرح کلی پژوهش
۴۶	جامعه آماری
۴۶	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۴۷	ابزار گردآوری اطلاعات
۴۷	مقیاس حمایت سازمانی ادراک شده
۴۷	اعتبار و پایایی مقیاس حمایت سازمانی ادراک شده
۴۸	مقیاس تعهد سازمانی

۴۸	اعتبارو پایایی مقیاس تعهد سازمانی
۴۹	مقیاس انگیزه پیشرفت
۵۱	اعتبارو پایایی مقیاس انگیزه پیشرفت
۵۲	روش گردآوری اطلاعات
۵۲	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

۵۴	یافته های توصیفی
۵۴	یافته های استنباطی

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۵۷	خلاصه پژوهش
۵۷	بحث و نتیجه گیری
۶۰	محدودیت ها پژوهش
۶۱	پیشنهادات
۶۱	پیشنهادات پژوهشی
۶۱	پیشنهادات کاربردی
۶۲	منابع فارسی
۶۶	منابع انگلیسی
۷۰	پیوست ها

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۹	جدول ۳-۱: ضرایب پایایی مقیاس تعهد و ابعاد آن در پژوهش حاضر
۵۴	جدول ۴-۱: یافته های توصیفی متغیر های پژوهش
۵۴	جدول ۴-۳: رابطه بین حمایت سازمانی و مولفه های تعهد سازمانی
۵۵	جدول ۴-۴: رابطه حمایت سازمانی و انگیزه پیشرفت
۵۶	جدول ۴-۵: پیش بینی تعهد سازمانی از طریق حمایت سازمانی
۵۶	جدول ۴-۶: پیش بینی انگیزه پیشرفت از طریق حمایت سازمانی

فهرست اشکال

۴۱	شکل ۲-۱: عوامل موثر بر حمایت سازمانی
----	--------------------------------------

فهرست نمودارها

۲۷	نمودار ۲-۱: عوامل تعیین کننده اجزا تعهد
۳۰	نمودار ۲-۲: الگوی تعهد سازمانی استیرز
۳۲	نمودار ۲-۳: عوامل سه گانه اثرگذار بر تعهد پورتر و مورسل
۳۳	نمودار ۲-۴: الگوی تعهد سازمانی ماتیو و زاجاک
۳۴	نمودار ۲-۵: مدل سه بخشی آلن و مایر
۳۷	نمودار ۲-۶: مدل عوامل موثر بر تعهد سازمانی

فصل اول: طرح کلی پژوهش

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی بطور حتم رسالت سازمانها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساستر و با اهمیت تر می شود. در دنیای امروز می توان ادعا نمود دنیای ما دنیای سازمانهاست و با فعالتر شدن این تشکل ها می توان مشکلات افراد جامعه را مرتفع نمود. در واقع آنچه که امروزه در بین اهل فن با اتفاق نظر به یقین تبدیل شده است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد (صداقت، ۱۳۸۱).

انگیزه پیشرفت به عنوان یکی از انگیزه های مهم اجتماعی و یکی از ویژگی های شخصیتی هر فرد است که بین افراد متفاوت است و بر اساس آن می توان رفتارهای خاصی را پیش بینی نمود (کورمن، ۱۹۷۷؛ ترجمه شکرکن، ۱۳۷۶).

ایجاد انگیزه پیشرفت می تواند با توجه به محیط مناسب کاری و حمایت های لازم از جانب سازمان ایجاد شود و میل و علاقه کارکنان را در زمینه فعالیت های شغلی را تشدید نماید و در

نهایت بستر لازم را جهت ایجاد حس وظیفه شناسی و تعهد به سازمان و خلاقیت را فراهم آورد (رستگار، ۱۳۸۵).

از سویی تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد و می تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد. از طریق برنامه ریزی ، نگهداری و بهسازی ، ارزشیابی منابع انسانی و حمایت های لازم سازمانی می توان بستر ایجاد تعهد در بین کارکنان را ایجاد نمود زیرا که وجود تعهد در بین کارکنان نسبت به سازمان می توان مقدمه دستیابی به اهداف سازمان باشد (سمیع، ۱۳۸۸).

در نهایت باید اشاره کرد که درک حمایت سازمانی باعث ایجاد تعهد در کارکنان به منظور ایجاد امتیازات و منافع خواهد شد که ممکن است در قالب انگیزه بالا نقش بسزایی داشته باشد (آیوگی و مک گویر^۱، ۲۰۰۸).

بنابراین با توجه به اهمیت درک حمایت سازمانی از جانب کارکنان و تاثیر آن بر تعهد نسبت به سازمان و ایجاد محیطی آرام و سالم که می تواند زمینه ایجاد و پرورش انگیزه پیشرفت را فراهم آورد که در نهایت منجر به کارایی و اثر بخشی سازمان شود لذا لازمه پژوهشی در این راستا را طلب می نمایم.

بیان مسئله پژوهش

انگیزه پیشرفت یکی از نیازهای اساسی و تعیین کننده رفتار آدمی و یکی از سازه های روان شناختی می باشد. در واقع انگیزه پیشرفت گرایش نزدیک شده به موفقیت است (حیدری و همکاران ، ۱۳۸۹).

نیاز به پیشرفت میل به انجام دادن خوب کارها در مقایسه با معیار برتری می باشد و این نیاز افراد را برای جستجو کردن موفقیت در رقابت با معیار برتری با انگیزه می کند. اما معیار برتری اصطلاح گسترده ای است به طوری که وجود شرایط محیطی مناسب جهت ایجاد این نیاز یک

^۱ -Ayogi & M.Goyer

ضرورت ملزم می باشد. زیرا که شرایط نامناسب محیطی و عدم وجود حمایت از سوی سازمان می تواند از ایجاد و بوجود آمدن این انگیزه ممانعت بوجود آورد و در نتیجه زمینه عدم پیشرفت سازمان فراهم آورد. در واقع باید افزود که در صورت عدم این انگیزه در سازمان های امروزی خلاقیت، نوآوری، بهبود کیفیت عملکرد کاهش پیدا میکند و نهایتا منجر به عدم ارتقا سطح پیشرفت سازمان می شود (شکری، ۱۳۸۷).

نیروی انسانی متعهد، خود را متعلق به سازمان می بیند و برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست از خویش سرمایه می گذارد و نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد. بنابراین نیروی انسانی متعهد شاخص عمده ی برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است (سمیع، ۱۳۸۸).

لذا باید اشاره کرد که عدم برقراری تعهد نسبت به سازمان می تواند عواقب منفی برای سازمان به بار آورد. از جمله اینکه ستاده ها بطور مثبت از سوی کارکنان به سازمان ارائه نمی شوند، حس وظیفه شناسی، وجدان کاری و عملکرد مفید کاهش می یابد و در نهایت انتظار موفقیت و پیشرفت سازمان در سطح نزولی خواهد بود و سازمان نمی تواند به اهداف مورد نظر خود دست پیدا کند بنابراین سازمان با افت بهره وری مواجهه می گردد (ویتنر^۱، ۲۰۰۱).

حمایت سازمانی ادراک شده نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است. مبنای این رابطه در انواع تعاملاتی که بین کارکنان و سازمان صورت می گیرد، ریشه دارد. عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی و سازگاری و عینی گرایی افراد می شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و پیشرفت سازمان در دنیای پررقابت امروزی می شود (دعایی و برجعلی لو، ۱۳۸۹).

^۱-Witener

لازم است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان ها انسان ها می باشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می سازند. پیشرفت تکنولوژی هیچ گاه نقش انسان ها را نادیده نمی گیرد از این رو بررسی رفتار انسان ها در سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. لذا تاثیر نقش مهم و کلیدی کارکنان اداری شرکت توسعه و نیشکر استان خوزستان در برقراری ارتباط شرکت با بازار جهانی مستلزم وجود محیط کاری مناسب می باشد. بنابراین با توجه به اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر شرایط وابستگی و انگیزشی کارکنان سازمانی این تحقیق به دنبال رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و انگیزه پیشرفت کارکنان اداری شرکت توسعه نیشکر استان خوزستان واحد فارابی می باشد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمان است و توجه به شرایط کاری محیطی مناسب یک لازمه سازمان های امروزی است (منصوری، ۱۳۸۲).

نیاز پیشرفت یا انگیزه پیشرفت به صورت میل یا علاقه به کامیابی کلی را کامیابی در زمینه یا فعالیت خاص می باشد و البته افراد در این زمینه متفاوتند یعنی بعضی دارای انگیزه سطح بالایی هستند و عده ای انگیزه چندانی به پیروزی و پیشرفت ندارند. انگیزه پیشرفت در رقابت با دیگران در کارهای خود منجر به کسب پیروزی در سطح فردی و سربلندی سازمان ها در سطح اهداف کلی می شود (سیف، ۱۳۸۱).

در علوم رفتاری درباره تعهد سازمانی پژوهش های زیادی صورت گرفته است. چراکه تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمانی دارد و باعث ایجاد سازماندهی و نگهداری نظام سازمانی می شود و زمینه را جهت ادامه ی اشتغال در سازمان را فراهم می آورد و می تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثر بخشی سازمان باشد (سمیع، ۱۳۸۸).

با حمایت سازمانی از جانب سازمان مد نظر، کارمند خود را فردی با آرامش روانی و بدون اضطراب درک می کند. از طرفی با وجود حمایت سازمانی بالا فرد این احساس را می کند که سازمان او را فردی مهم می داند. ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی گیرد بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تایید، احترام و حمایت را نیز در بر می گیرد. میزان حمایتی که سازمان در طول زمان از خود نشان می دهد در کارکنان احساس الزام و جبران را ایجاد می نماید که این مسئله می تواند باعث ایجاد و افزایش کارایی و اثربخشی و در واقع بهروری سازمان شود(صفایی، ۱۳۸۱).

اهداف تحقیق

هدف اصلی :

هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و انگیزه پیشرفت کارکنان بخش اداری توسعه نیشکر اهواز واحد فارابی می باشد.

اهداف فرعی

۱- بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با مولفه های تعهد سازمانی کارکنان

۲- بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با انگیزه ی پیشرفت کارکنان

۳- پیش بینی تعهد سازمانی از روی حمایت سازمانی ادراک شده

۴- پیش بینی انگیزه ی پیشرفت از روی حمایت سازمانی ادراک شده

فرضیه های پژوهش

۱- بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه های تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- بین حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزه پیشرفت رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- حمایت سازمانی ادراک شده می تواند پیش بینی کننده تعهد سازمانی باشد.

۴- حمایت سازمانی ادراک شده می تواند پیش بینی کننده انگیزه ی پیشرفت باشد.

تعاریف نظری متغیرها

حمایت سازمانی ادراک شده^۱

شور و واین^۲ (۱۹۹۳) عنوان کردند که حمایت سازمانی ادراک شده حالتی در فرد است که بر اساس آن کارکن احساس می کند که سازمان او را فردی مهم، برجسته و مفید می داند و به خدماتش نیاز ضروری دارد (به نقل از فرج زاده ، ۱۳۸۸).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی^۳ حالتی است که کارکنان سازمان هدف هایش را هدف های خود می دانند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بمانند. تعهد سازمانی به معنی آن است که فرد سازمان را معرف خود بداند (اسپکتور^۴، ۲۰۰۶ ، ترجمه محمدی ، ۱۳۸۷).

تعهد سازمانی درجه ی همانند سازی روانشناختی یا چسبیدگی به سازمانی است که فرد برای آن کار می کند. به عبارت دیگر تعهد سازمانی اوج همانند سازی شناختی فرد با سازمان مربوط است و دارای اجزای زیر است:

تعهد مستمر^۵: مبتنی بر هزینه های ناشی از ترک سازمان دلالت دارد که در این رابطه هرچه سرمایه گذاری کارکنان بیشتر باشد ، احتمال ترک خدمت توسط آنان کمتر خواهد بود.

تعهد هنجاری^۶: در این بعد از تعهد ، افراد ادامه ی خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه ، تکلیف و مسئولیت خود می دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند.

^۱ - tpercieved oganizational suppor

^۲ -Shor & Vaien

^۳ - Organizational Commitment

^۴ - Spector

^۵ - Continuance commitment

^۶ - Normative commitment

تعهد عاطفی^۱ : به عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت انجام و ادامه ی اشتغال در سازمان تعریف می شود (مهداد، ۱۳۸۴).

انگیزه پیشرفت

انگیزه پیشرفت عبارت است از آرزو برای پیشی گرفتن بر یک رفتار ویژه که آن رفتار ویژه به صورت ملاک یا معیار درآمدی باشد (کورمن^۲، ۱۹۷۷، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۶).

تعاریف عملیاتی متغیرها

حمایت سازمانی ادراک شده

منظور از حمایت سازمانی ادراک شده نمره ای است که آزمودنی ها در مقیاس ۳۶ سوالی حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگرهانتینگتون، هاجیسون و سو^۳ (۱۹۸۶) به دست می آورند.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها در آزمون ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و مهیر^۴ (۱۹۸۴) به دست می آورند. با مولفه های تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی. سوالات ۱ تا ۸ میزان تعهد عاطفی، ۹ تا ۱۶ تعهد هنجاری و سوالات ۱۷ تا ۲۴ تعهد مستمر را می سنجد. از جمع نمرات خرده مقیاس های ذکر شده تعهد سازمانی کلی حاصل می شود.

انگیزه ی پیشرفت

نمره ای است که آزمودنی در آزمون ۲۱ سوالی هرمانز^۵ (۱۹۷۰) به دست می آورد.

^۱ - Affective commitment

^۲ - Korman

^۳ - E. Hantington & Hchisoon & Suo

^۴ - Alen & Meir

^۵ - Hermanz

فصل دوم: ادبیات و پیشینه نظری

مقدمه

در این فصل دیدگاه‌های نظری و سوابق پژوهشی متغیرهای انگیزه پیشرفت، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بررسی می‌گردد و در نهایت خلاصه فصل ارائه می‌گردد. انگیزه پیشرفت گرایشی است برای ارزیابی همه جانبه عملکرد و پرورش و ایجاد آن در سازمان می‌توان باعث تعالی سازمان گردد. از سویی تعهد به سازمان می‌توان در کیفیت عملکرد سازمان تاثیر به سزایی داشته باشد. لذا ایجاد شرایط محیطی مناسب برای تجلی دو متغیر ذکر شده مستلزم ایجاد حمایت از سوی سازمان ها می‌باشد. بنابراین در این فصل به دیدگاه‌های نظری مربوط به متغیرهای این پژوهش پرداخته می‌شود.

انگیزه پیشرفت

گیج و برلایندر^۱ (۱۹۹۲) انگیزه پیشرفت را به صورت یک میل یا علاقه کلی به موفقیت کلی یا موفقیت در زمینه ی فعالیت خاص تعریف کرده اند (سیف، ۱۳۸۴).

مورای^۲ (۱۹۹۰) نیاز به پیشرفت را به عنوان تمایل به غلبه بر موانع و مشکلات، کسب قدرت و سعی در انجام کارهای مشکل تعریف می کند (بک^۳، ۱۹۸۳، بنقل از زارع، ۱۳۷۳).

مفهوم انگیزه پیشرفت

اصطلاح انگیزش از فعل لاتین mover به معنی حرکت دادن مشتق شده است. مفهوم کلی جنبش (تحرك) منعکس کننده این تصور عام است که انگیزش چیزی است که ما را به جنبش و تحرك وادار و کمک می کند تا تکلیف خود را کامل کنیم (شهر آرای، ۱۳۸۶).

انگیزش به حالت های درونی ارگانیزم که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می شود اشاره می کند. به طور کلی، انگیزش را می توان به عنوان نیروی محرک فعالیت های انسان و عامل جهت دهنده آن تعریف کرد. انگیزش را به موتور و فرمان اتومبیل تشبیه کرده اند و در این مقایسه نیرو و جهت، مفاهیم عمده انگیزش هستند. بنابراین انگیزش عامل فعال ساز رفتار انسان است (سیف، ۱۳۷۹).

انگیزه اصطلاحی است که غالباً با انگیزش مترادف به کار می رود. با این حال می توان انگیزه را دقیق تر از انگیزش و به عنوان حالت مشخصی که سبب ایجاد رفتاری معین می شود تعریف کرد. به سخن دیگر انگیزش عامل کلی مولد رفتار به حساب می آید در حالی که انگیزه حالت اختصاصی رفتار یک شخص می باشد. مثلاً وقتی که می پرسیم چرا فلان شخص رفتار خاصی را انجام داد به دنبال انگیزه او هستیم (سیف، ۱۳۷۹).

^۱ - Giej & Berlayner
^۲ - Moray
^۳ - Bek