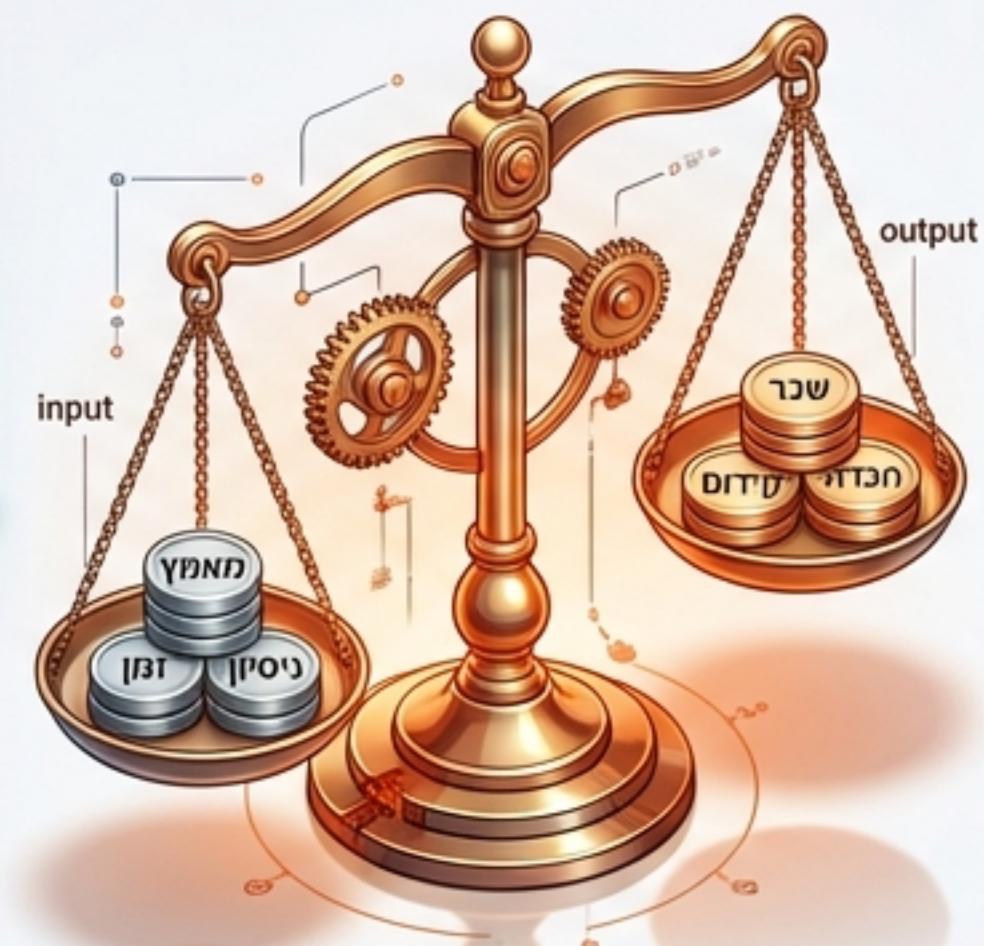


תיאוריות תhalir במטיבציה

הכנה לבחן: ורום, אדמס ומודל הצדק הארגוני



ארגון כלים ליישום ופתרון שאלות | המעביר מימה מניע ליאיר מחייבים'

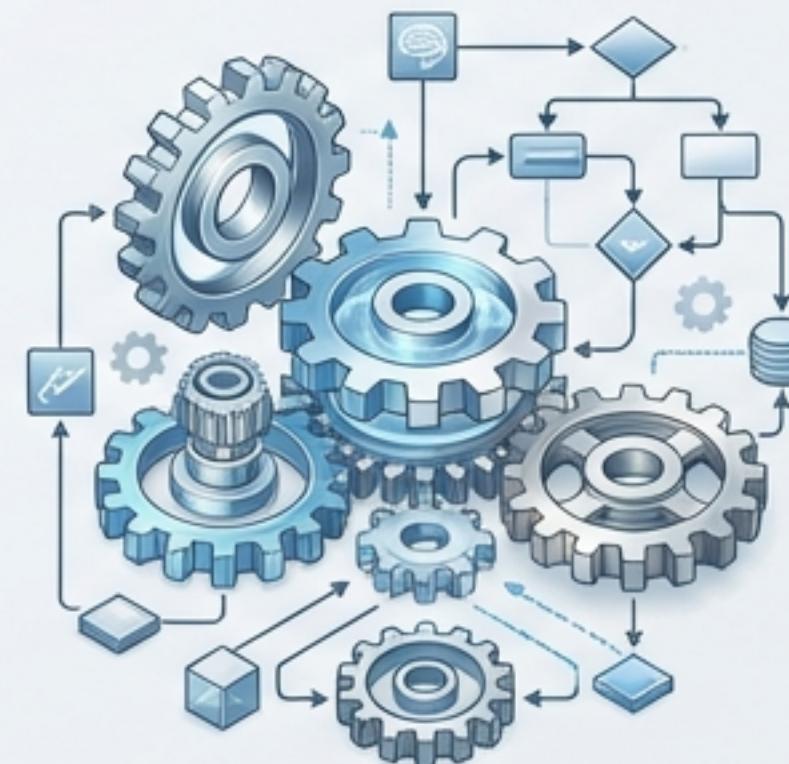
היסודות: ההבדל בין תיאוריות תוכן לתהlixir

תיאוריות תוכן



- **השאלה:** "מה' מניע את העובד?"
- **המיקוד:** צרכים פנימיים (פיזיולוגיים, ביטחון, הגשמה)
- **דוגמאות:** מאסלו, הרצברג, מקליילנד

תיאוריות תהlixir



- **השאלה:** "איך נוצרת המוטיבציה?"
- **המיקוד:** התהlixir הקוגניטיבי (עיבוד מידע וקבלת החלטות)
- **התיאוריות:** ורומ, אדמס

תיאורית הציפייה של ורום (Vroom)

העובד כ'מחשבון רציאונלי'



הנחה היסוד: האדם הוא רציוני. אנו משקיעים מאמץ רק אם אנו
מאمينים שהוא ישתלם לנו (חישוב כדאות).

הנוסחה של ורום: 3 התנאים למוטיבציה

$$\text{Motivation} = E \times I \times V$$



ציפייה (Expectancy)

האמונה שהמאמץ יוביל להצלחה.
("האם אני מסוגל?")



תכליתיות (Instrumentality)

האמונה שההצלחה תוביל לתגמול.
("מה יצא לי מזה?")



ערך (Valence)

חשיבות התגמול עבורי.
("האם אני רוצה את זה?")

כל הברזל: זהה מכפלת! אם מרכיב אחד הוא 0 ← אין מוטיבציה.



טייפ למבחר: פיצוח שאלות ורום



AIR מזהים?

- **מילים מחשידות:** "סיכון", "הסתברות", "קשר בין מאץ להצלחה".
- **תרחיש:** עובד ששווקן כدائית או שואל "למה לי להתאמץ?".

מכשורים נפוצים

- **ערך שלילי:** מקבלים קידום (תגמול) אך לא רוצים אותו (כי זה דורש שעות נוספות).
- **תכליתיות נמוכה:** מאמיןים ביכולת (E גבוהה) אך לא מאמין לhabichut המנהל (I נמוך).

מבנה תשובה: נתחו את האירוע לפי שלושת המרכיבים (E , I , V) וצייןו איזה מהם נפגע.

תיאורית ההוגנות של אדמס (Adams)

העובד כ' שופט חברתי'



- **העיקרון:** הכל ייחסו המוטיבציה לא תלוייה בערך המוחלט, אלא בהשוואה.
- **השוואה חברתית:** העובד משווה את היחס שלו ליחס של "אחרים משמעותיים".
- **המטרה:** שמירה על תחושת הוגנות (אייזון).

משוואת ההוגנות: תשומות מול תפקות

היחס שלי



היחס של الآخر



תשומות (Inputs) - מה אני נותן?

- זמן, השכלה, מאץ, ניסיון, אמנות.



תקופות (Outputs) - מה אני מקבל?

- שכר, יוקה, קידום, תנאים, מילה טובה.



תגובה לחוסר הוגנות

דרכי פעולה לתיקון המתח הפסיכולוגי



שינוי תשומות:

אני אשקיע פחות (איחורים, הקטנת ראש).



שינוי תפקות:

דרישה להעלאת שכר או שיפור תנאי.



עיוות תפיסתי:

שכנוע עצמי ('הآخر בעצם עובד קשה יותר ממני').



עדיבה:

התפטרות ויציאה מהמשווהה.



טייפ למבחן: פיצוח שאלות אדם



זיהוי (Identification)

- עובד שמשווה את עצמו לחבר לעבודה.
- מילוט מפתח: קנאה, קיפוח, 'למה הוא קיבל ואני לא?', תחשות 'פראייר'.



ניסוח מנצח (Winning Phrasing)



✗ אל תכתבו סתם 'לא הוגן'.
כתבו: 'העובד מרגיש **שיכס התפקידות לתשומות** שלו נמור בהשוואה **לאחר המשמעותי**'.



(Organizational Justice (מודל הצדק הארגוני

מעבר לשורה התחתונה

הרחבה של תיאורית ההוגנות.
תחושת הצדק של העובד לא נקבעת
רק על ידי הכספי
(התוצאה), אלא מורכבת משלושה
רבדים שונים.

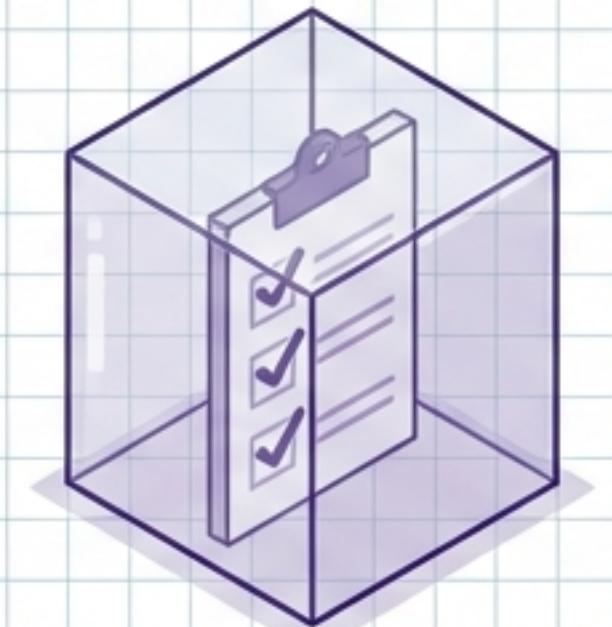


שלשות ממדיו הצדקי



צדק חלוקתי (Distributive)

האם התוצאה הסופית
הוגנת?
(דומה לאדם - השוואת
משאבים).



צדק תהליכי (Procedural)

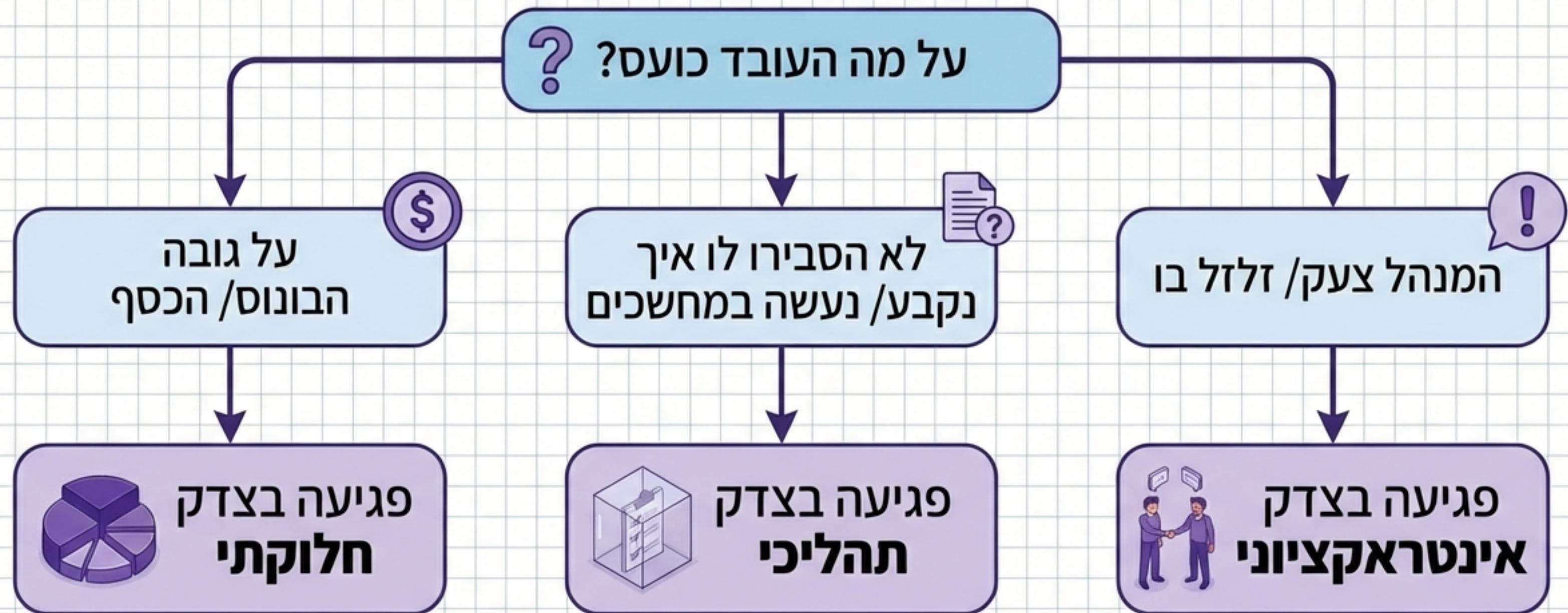
האם הודר לקבלת החלטה
היתה הוגנת?
(שיקיפות, קритריונים ברותבים
ברורים, מתן 'קול').



צדק אינטראקטיבי (Interactional)

האם היחס האנושי היה
מכבד?
(ニימוס, אמפתיה, הסבר
מכבד).

טייפ למבחו: אבחון סוג הצדק



זכרו: באירוע אחד ייתכן שייפגשו כמה סוגי הצדק בו דמנית!

סיכום משווה: שלושת התיאוריות

מילות מפתח

ציפייה, תכליותית, ערך,
מכפלה.

תשומות, תפוקות, יחס,
אחרים משמעותיים.

חלוקת, תהליכי,
אינטראקטיבי.

המקד

חישוב רצינלי פנימי

השווואה חברתית

הוגנות המערכת
והיחס

התיאוריה

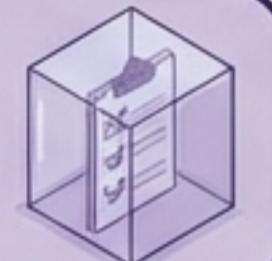
ורום (Vroom)



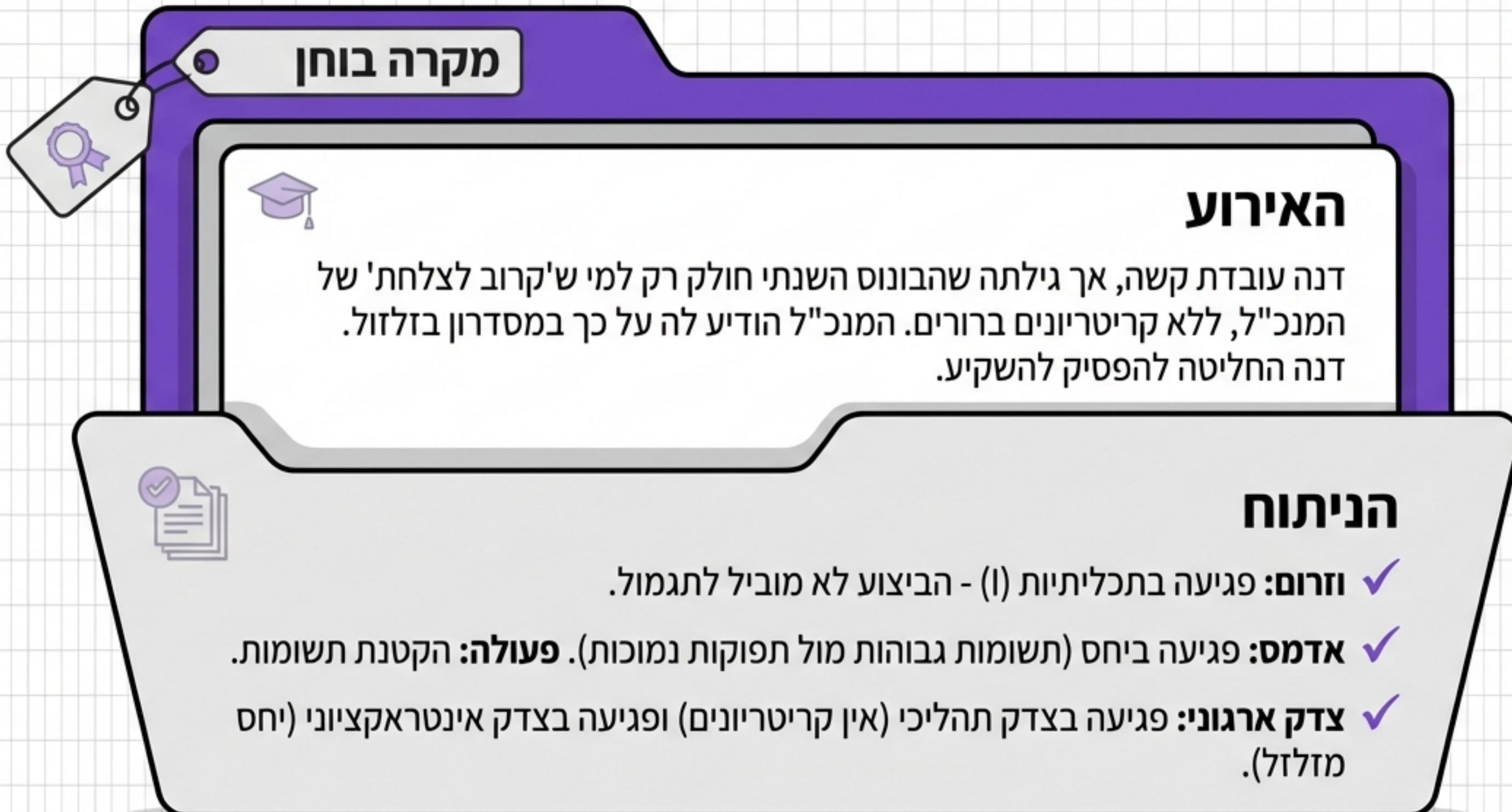
אדמס (Adams)



צדק ארגוני (Justice)



סימולציה מבחן: ניתוח אירוע



האירוע

מקרה בוחן

דנה עובדת קשה, אך גילתה שהבונוס השנתי חולק רק למי ש'קרוב לצלחת' של המנכ"ל, ללא קритריונים ברורים. המנכ"ל הודיע לה על כך במסדרון בזול.

דנה החליטה להפסיק להשקייע.

הניתוח

- זרום:** פגעה בתכליות (א) - הביצוע לא מוביל לתגמול. ✓
- אדם:** פגעה ביחס (תשומות גבוהות מול תופוקות נמוכות). **פעולה:** הקטנת תשומות. ✓
- צדκ ארגוני:** פגעה בצדκ תהליכי (אין קритריונים) ופגעה בצדκ אינטראקטיבי (יחס מזלזל). ✓

בהצלחה ב מבחנים!



- ✓ **זהו את התיאוריה הרלוונטית**
(תליר מול תוכן).
- ✓ **השתמשו במונחים המקצועיים**
(תכליתות, יחס תשומות, צדק תחילico).
- ✓ **ישמו את הנוסחאות על נתוני השאלה.**

הנition הוא המפתח לפתרון.