

فصلنامه رهیافت‌های نوین در مطالعات اسلامی

License Number: 85625

Article Cod: SH24R841441

ISSN-P: 2676-6442

بررسی و شناخت انواع انگیزش و جایگاه آن در روان‌شناسی

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۰۷/۱۵ - تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۰۸/۰۴)

مینا ترسا

چکیده

انگیزش یکی از بنیادی‌ترین سازه‌های روان‌شناسی است که آغاز، جهت و تداوم رفتار انسان را توضیح می‌دهد. از یادگیری و پیشرفت تحصیلی تا عملکرد شغلی، سلامت روان و رفتارهای اجتماعی، همگی به کیفیت و شدت انگیزش وابسته‌اند. این مقاله با رویکردی تحلیلی به تعریف انگیزش، تاریخچه نظری آن و طبقه‌بندی‌های اصلی انگیزش در روان‌شناسی می‌پردازد. در این راستا، انواع انگیزش مانند انگیزش درونی و بیرونی، مثبت و منفی، خودمختار و کنترل‌شده، انگیزش مبتنی بر نیاز، هدف‌محور و نیز عوامل زیستی-شناختی-اجتماعی مؤثر بر انگیزش بررسی می‌شوند. در روان‌شناسی، فهم رفتار انسانی صرفاً به مشاهده آن محدود نمی‌شود؛ بلکه نیازمند تبیین «علت» و «جهت» رفتار است. انگیزش دقیقاً در نقطه‌ای قرار می‌گیرد که روان‌شناسی از توصیف عبور کرده و به تبیین می‌رسد: چرا فرد رفتاری را آغاز می‌کند؟ چرا آن را ادامه می‌دهد یا رها می‌کند؟ و چرا با وجود توانایی یکسان، افراد در میزان تلاش و پایداری متفاوت‌اند؟ پژوهش‌های انگیزشی در یک قرن اخیر نشان داده‌اند که انگیزش ستون مشترک بسیاری از حوزه‌های روان‌شناسی است. به هر صورت نهایتاً با توجه به اهمیت موضوع در این مقاله قصد داریم به بررسی و شناخت انواع انگیزش و جایگاه آن در روان‌شناسی بپردازیم. روش تحقیق از نوع تحلیلی-توصیفی و بهره از کتب و مقالات مرتبط است.

واژگان کلیدی: انگیزش، روانشناسی، انگیزه، رفتار فردی، روحیه، پیشرفت

بخش اول: بررسی و شناخت انگیزش

انگیزش به فرآیندهایی مانند نیاز، شناخت، هیجان، و رویدادهای بیرونی گفته می‌شود که به رفتار، نیرو و جهت می‌دهند. نیازها با شرایط درونی فرد که برای ادامه زندگی و رشد و سلامتی ضروری است، مرتبط هستند. شناخت، عقاید، باورها، و رویدادهای ذهنی، انتظارات و خودپنداره را شامل می‌شود که شیوه اندیشه را بیشتر نشان می‌دهد. در روان‌شناسی، انگیزش به مجموعه فرایندهایی گفته می‌شود که:

۱. رفتار را فعال یا آغاز می‌کنند (Activation)

۲. به آن جهت می‌دهند (Direction)

۳. شدت و تلاش را تنظیم می‌کنند (Intensity)

۴. رفتار را پایدار نگه می‌دارند (Persistence)

بنابراین انگیزش صرفاً «میل» یا «خواستن» نیست؛ بلکه شبکه‌ای از عوامل شناختی، هیجانی، زیستی و محیطی است که رفتار را سازمان می‌دهد. انگیزه‌ها به‌طور کلی به دو دسته اصلی درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند و این دو دسته تمام محرک‌های انگیزشی را در بر می‌گیرند. انگیزه درونی یعنی هر انگیزه‌ای که محرک آن نوعی پاداش درونی است و هر انگیزه‌ای که محرک آن نوعی پاداش بیرونی باشد، انگیزه بیرونی نام می‌گیرد. هریک از این دو دسته وسیع به شاخه‌های متعدد ریزانگیزه تجزیه می‌شوند که عوامل انگیزشی خاصی را مشخص می‌کنند. خیلی مهم است که پاداش‌های کلی درونی و بیرونی را بشناسیم، اما شناخت انواع انگیزشی‌ای

که زیرمجموعه این دو گروه وسیع درونی و بیرونی قرار می گیرند، پاداش ها و مشوق های ایجادکننده انگیزه را بهتر مشخص می کنند.

بخش دوم: تمایز انگیزش با هیجان، اراده، انگیزه

تا اینجا فهمیدیم انگیزه فرایند دادن دلیل به فرد برای انجام کاری است. در مقایسه با انگیزش، این مفهوم فرایند آگاهانه تری است، چون عوامل بیرونی فرد را به عمل وامی دارند. عوامل درونی مثل هدف ها یا ارزش های شخصی نیز در خدمت انگیزه اند. در محل کار، ممکن است افراد برای تمام کردن کاری به انگیزه نیاز داشته باشند. شاید تمام کردن آن کار احساس سازنده بودن به اعضای تیم بدهد که مثالی از انگیزش درونی یا درون زاد است. علاوه بر این، ممکن است انگیزه را در عوامل بیرونی یا برون زاد پیدا کنند مثل تحسین یا بازخورد مثبت مدیرشان. در جمع بندی مطالب باید گفت:

- هیجان معمولاً حالت عاطفی کوتاه مدت است (مانند شادی یا ترس) که می تواند انگیزش را تقویت یا تضعیف کند.
- اراده به توانایی تصمیم گیری و اجرای رفتار در برابر موانع مربوط می شود. اراده می تواند انگیزش را به عمل تبدیل کند.
- انگیزش نیروی محرک و جهت دهنده عمل است.

درخصوص تفاوت انگیزه و انگیزش در روانشناسی باید توجه داشت انگیزش (motivation) به عنوان عامل نیرو دهنده، هدایت کننده و نگهدارنده رفتار تعریف می شود.

این نیرو نقش مهمی در تشویق افراد به انجام فعالیت‌ها، دستیابی به اهداف و حفظ روحیه و پافشاری در مواجهه با چالش‌ها دارد. در این مفهوم، انگیزش به سه نحو عمل می‌کند:

۱. نیرو دهنده: انگیزش به عنوان عامل نیرو دهنده، فرد را تحریک می‌کند تا برای دستیابی به هدف خود تلاش کند. این نیروی درونی فرد را به سمت اقدام و پیشرفت سوق می‌دهد و او را به عمل وادار می‌دارد.

۲. هدایت کننده: انگیزش به عنوان عامل هدایت کننده، جهتی را برای رفتار فرد تعیین می‌کند که می‌تواند شامل انتخاب هدف‌ها، تعیین اولویت‌ها و تمرکز بر فعالیت‌های مهم باشد.

۳. نگهدارنده: انگیزش به عنوان عامل نگهدارنده، بر حفظ و استمرار رفتارها و تلاش‌های فرد موثر است. انگیزش به عنوان عامل نگهدارنده، فرد را تشویق می‌کند تا رویکردها و رفتارهای موثر را حفظ کند و از ادامه فعالیت‌ها و تلاش‌های خود لذت ببرد.

در تعریف دیگر، انگیزش را می‌توان به عنوان نیروی محرک فعالیت‌های انسان و عامل جهت‌دهنده او تعریف کرد (motivation).، نیروی داخلی است که فرد را به سمت اقدام و پیشرفت سوق می‌دهد. این نیرو انرژی و اشتیاق را در داخل فرد تقویت می‌کند و او را به انجام کارها و تلاش برای دستیابی به هدف‌ها تشویق می‌کند. همچنین، این نیرو نقشی مهم در جهت‌دهی رفتار فرد دارد. با تعیین هدف‌ها، انگیزش به فرد کمک می‌کند تا تصمیم بگیرد و راهبردهای مناسب را برای رسیدن به آن هدف تعیین کند.

بخش سوم: طبقه‌بندی‌های اصلی انگیزش

بند اول: انگیزش درونی و بیرونی

انگیزش درونی زمانی است که فرد فعالیت را برای خودِ فعالیت انجام می‌دهد؛ زیرا آن را لذت‌بخش، جالب یا معنادار می‌داند.

- نمونه: مطالعه برای لذت یادگیری، ورزش برای حس نشاط، کار هنری از سر علاقه.

- ویژگی‌ها: پایداری بالا، یادگیری عمیق‌تر، کیفیت عملکرد بالاتر، خلاقیت بیشتر.

انگیزش بیرونی زمانی است که فعالیت جهت کسب پاداش یا اجتناب از تنبیه انجام می‌شود.

- نمونه: درس خواندن برای نمره، کار کردن برای حقوق، رفتار طبق انتظار برای تایید اجتماعی.

- ویژگی‌ها: اثرگذاری فوری و پر قدرت، اما شکننده؛ با حذف پاداش ممکن است کاهش یابد.

تحلیل تکمیلی: انگیزش بیرونی همیشه منفی نیست؛ کیفیت آن بستگی به «نوع کنترل» دارد. اگر پاداش بیرونی به شیوه کنترل‌گرانه اعمال شود (فرد حس اجبار کند)، انگیزش درونی افت می‌کند؛ اما اگر پاداش نقش اطلاع‌رسانی و تقویت شایستگی داشته باشد (بازخورد رشددهنده)، می‌تواند مکمل انگیزش درونی باشد.

نهایتاً باید گفت انگیزه درونی از درون سرچشمه می‌گیرد، اما انگیزه بیرونی از عوامل خارجی ناشی می‌شود. وقتی انگیزه‌ای درونی دارید، هدف‌تان از شرکت در فعالیت این است که از آن

لذت ببرید و حس رضایتمندی شخصی را تجربه کنید. وقتی انگیزه بیرونی دارید، کاری را با هدف به دست آوردن پاداشی بیرونی انجام می دهید.

۱- انگیزه درونی

- شما برای انجام فعالیتی انگیزه دارید، زیرا پاداشی درونی به همراه دارد. آن را انتخاب می کنید زیرا سرگرم کننده، لذت بخش و رضایت بخش است.
- هدف شما درونی است و دستاوردهایی مرتبط با نیازهای اساسی روانی شما مانند استقلال، شایستگی و ارتباط در پی خواهد داشت.

۲- انگیزه بیرونی

- شما مشتاقید که فعالیتی را انجام دهید تا در ازای آن پاداشی بیرونی به دست آورید.
- هدفتان بر نتیجه ای متمرکز است و نیازهای روان شناختی اساسی شما را برآورده نمی کند، بلکه شامل دستاوردهای بیرونی مانند پول، شهرت، قدرت و اجتناب از پیامدهای منفی است.

قطعا شما هر دو نوع انگیزه را در طول زندگی خود تجربه کرده‌اید و اغلب هدف انگیزه‌های شما، فارغ از اینکه نتیجه درونی است یا بیرونی، یکسان باقی می‌ماند. برای درک بهتر، به این مثال‌های انگیزه‌های بیرونی و درونی توجه کنید:

انگیزش بیرونی	انگیزش درونی
در فعالیتی ورزشی شرکت می‌کنید تا برنده جایزه‌ای شوید یا به آمادگی جسمانی برسید.	در فعالیتی ورزشی شرکت می‌کنید به دلیل اینکه سرگرم‌کننده و لذت‌بخش است.
زبان جدید یاد می‌گیرید به این دلیل که شغلتان ایجاب می‌کند.	زبان جدید یاد می‌گیرید به این دلیل که دوست دارید چیزهای جدید را تجربه کنید.
با کسی وقت می‌گذرانید، زیرا او می‌تواند جایگاه اجتماعی شما را ارتقا دهد.	با کسی وقت می‌گذرانید، زیرا همراهی با او برایتان خوشایند است.
نظافت می‌کنید تا از عصبانیت شریک زندگی‌تان در امان باشید.	نظافت می‌کنید، چون از فضای مرتب لذت می‌برید.
چالش را می‌پذیرید تا به موقعیت بهتری برسید.	چالش را می‌پذیرید، به این دلیل که چالش را دوست دارید.

ورزش می کنید، زیرا می خواهید وزن کم کنید یا لباس خاصی را با اندامی متناسب به تن کنید.	ورزش می کنید، زیرا لذت می برید که آمادگی جسمانی خود را محک بزنید.
داوطلب می شوید تا نیازی را در مدرسه یا محل کار برآورده کنید.	داوطلب می شوید، چون به شما احساس خشنودی و کامیابی می دهد.
می دوید برای اینکه شانس خود برای برنده شدن در مسابقه ای را افزایش دهید.	می دوید به این دلیل که آرامش بخش است یا سعی می کنید رکوردی شخصی را بشکنید.
نقاشی می کنید با این هدف که هنر خود را بفروشید و کسب درآمد کنید.	نقاشی می کنید تا احساس آرامش و شادی داشته باشید.
در محل کار مسئولیت بیشتری می پذیرید تا مشمول دریافت افزایش حقوق یا ترفیع شغلی شوید.	در محل کار مسئولیت بیشتری می پذیرید به این دلیل که از محک زدن خود و احساس موفقیت لذت می برید.

بند دوم: انگیزش مثبت و منفی (براساس جهت گیری)

انگیزش مثبت/گرایشی (Approach Motivation)

فرد به سوی یک هدف مطلوب حرکت می کند.

- نمونه: تلاش برای کسب مهارت، بهبود سلامت، موفقیت علمی.

انگیزش منفی/اجتنابی (Avoidance Motivation)

فرد برای دوری از پیامد نامطلوب رفتار می کند.

- نمونه: درس خواندن برای رد نشدن، کار کردن برای فرار از تنبیه یا سرزنش.

تحلیل : انگیزش اجتنابی می تواند محرک قوی باشد، اما در صورت غالب شدن، معمولاً با اضطراب، ترس از شکست، و کاهش لذت از فعالیت همراه است. انگیزش گرایشی به طور معمول پایدارتر و با سلامت روان بیشتر هم بسته است.

بند سوم: انگیزش خودمختار و کنترل شده (نظریه خودتعیین گری)

نظریه خودتعیین گری (Deci & Ryan) انگیزش را بر یک پیوستار از «خودمختاری» تا «کنترل شدگی» قرار می دهد:

الف) انگیزش خودمختار

رفتار از انتخاب آزادانه و ارزش های فرد نشأت می گیرد. دو شکل مهم دارد:

۱. انگیزش درونی : از لذت/علاقه خالص.

۲. انگیزش درونی سازی شده (همسو): رفتار با ارزش ها و هویت فرد هماهنگ است.

○ مثال: مطالعه چون «دانش داشتن» ارزش شخصی است.

ب) انگیزش کنترل شده

رفتار نتیجه فشار بیرونی یا درونی است:

۱. کنترل بیرونی: پاداش/تنبیه.

۲. کنترل درونی: شرم، احساس گناه، کمال گرایی افراطی.

○ مثال: کار کردن فقط برای فرار از احساس بی ارزشی.

سه نیاز روان شناختی بنیادین که بستر انگیزش خودمختار را می سازند:

- خودمختاری (حس اختیار)

- شایستگی (حس توانمندی و رشد)

- ارتباط (حس تعلق و پذیرش)

بخش چهارم: بررسی انگیزه و لزوم استناد به آن در راستای نیل به پیشرفت تحصیلی

داشتن انگیزه و علاقه به تحصیل و مدرسه از دلایل اصلی موفقیت تحصیلی محسوب می شود. در ایجاد انگیزه به تحصیل که موجب ارتقای موفقیت تحصیلی می شود، عواملی دخیل هستند که از آن جمله می توان به توان ذهنی، یادگیری های قبلی، علاقه به دروس خاص و ... از یک

سو و از سوی دیگر سطح درآمد خانواده، میزان تحصیلات و نوع شغل والدین، موفقیت اجتماعی - اقتصادی و فرهنگی خانواده، محیط خانواده و ... اشاره کرد. در بررسی ایجاد انگیزه به تحصیل، باید به عوامل مؤثر درونی و بیرونی فرد توجه کرد.

وقتی که پدر و مادر همه‌ی زمینه‌های علاقه‌مندی را برای دانش‌آموز فراهم کرده‌اند، چه عواملی باعث می‌شوند که فرزند آن‌ها میلی به درس نشان ندهد؟ در درون او چه می‌گذرد؟ بعد از شکست‌هایی که برای دانش‌آموزان در امور درسی به وجود می‌آید، توانایی بهره‌گیری از این تجربه در افراد متفاوت است. بعضی آن‌ها را زمینه‌ساز پیروزی بزرگ می‌دانند و عده‌ای آن را پایان راه و بعضی اصلاً واکنشی ندارند. وظیفه‌ی معلمان و مربیان است که آموزش خوب و ارائه‌ی راهکار و روش‌های درست را به دانش‌آموزان نشان دهند.

یکی از راه‌های اصل سرعت بخشیدن به انگیزش درونی دانش‌آموزان برای یادگیری این است که در محیط‌های تحصیلی، انگیزش درونی با تغییر موقعیت‌ها، از یک روز به روز دیگر حتی دقیقه به دقیقه ادراکات شایستگی و خود رهبری دانش‌آموز تغییر خواهد کرد. انگیزش درونی به طور عمده تابعی از احساس کنترل است. معلمانی که در فکر افزایش انگیزش درونی دانش‌آموزان هستند باید پیاموند که برای کنترل محیط‌های یادگیری خود چگونه برای دانش‌آموزان فرصت‌های واقعی ایجاد کنند. به هر حال آنان باید فرصت‌های کنترل را افزایش دهند. متأسفانه استفاده‌ی ناشیانه و ناآگاهانه از روش‌های ایجاد انگیزش درونی و بیرونی می‌تواند مشکلات انگیزشی غیرمنتظره‌ای به وجود آورد. بروز مشکل عمده به این علت است که بین جهت‌گیری‌های انگیزش درونی و بیرونی رابطه‌ای مثبت وجود ندارد یعنی نمی‌توان با افزایش درجه‌ی معینی از انگیزش بیرونی باعث افزایش علاقه‌ی درونی دانش‌آموز و یک تکلیف شد تا جایی که سطح انگیزش تحصیلی او به بالاترین حد خود برسد.

اگر به افرادی که برای انجام فعالیت‌های خاصی انگیزش درونی دارند، پاداش داده شود، سطح انگیزش درونی آن‌ها در آن فعالیت‌ها در آینده کاهش خواهند یافت. دو گروه از عوامل در ایجاد انگیزه دخیل هستند که گروه اول مربوط به خود فرد و گروه دوم مربوط به اقدامات مدارس جهت ایجاد انگیزش است.

عواملی که خود فرد باید در خود ایجاد کند، عبارتند از:

- هدف‌گزینی: تعیین اهداف کوتاه‌مدت در آغاز هدف‌ها اهمیت بسیار دارد. ابتدا اهداف بایستی شناسایی شوند و واقعی و قابل حصول باشند زیرا دسترسی به آن‌ها غالباً ساده‌تر است و همچنین حس موفقیت بیش‌تری را در فرد ایجاد می‌کند و او را به سوی اهداف بزرگ‌تر رهنمون می‌سازد.
- انتظارات: انتظارات ما از خودمان و انتظارات دیگران از ما، می‌تواند منبع استرس باشد. انتظارات باید واقعی باشند. همچنین باورهای مان درباره‌ی توانایی دسترسی به اهداف، بایستی مطابق با واقعیات فعلی باشد. انتظار بیش از اندازه از خویش‌تن باعث کاهش انگیزه می‌شود.
- رغبت: آنچه را که مایلید واقعاً به آن دست یابید، مشخص کنید و در جهت آن حرکت کنید. تشخیص این که چه چیزی واقعاً در ما ایجاد رقابت می‌کند، می‌تواند مفید باشد، ولی ما نمی‌توانیم فقط به این اکتفا کنیم.
- محیط: از موانع موجود در انجام خواسته‌های تان آگاه شوید. اگر برای مثال سعی کنید که مطالعه را آغاز کنید، محیطی آرام و بدون هرگونه مزاحمت برای مطالعه انتخاب کنید. چیزهایی را که ممکن است تأثیر منفی در انگیزه داشته باشند، بشناسید.

مثلاً هنگام مطالعه، عوامل منفی در حفظ انگیزه عبارتند از: تلویزیون، تلفن، رادیو و برنامه‌های پیش‌بینی نشده.

- پاداش یا تشویق: قدردانی از خودتان به خاطر انجام کار موردنظرتان. انجام اهداف واقعی بایستی پاداشی را به دنبال داشته باشد. تشویق، توجه ما را به نتایج پایانی کار معطوف می‌دارد.

- راهبردهای دیگر: انگیزه و عملکرد با یکدیگر در تعامل اند. انگیزه منجر به عملکرد بهتر شده و عملکرد بهتر نیز می‌تواند انگیزه را افزایش دهد. (هاجر سلیمان‌پور، مشاور خانواده، ص ۲۵)

بخش پنجم: نگاهی به نظریه های انگیزش در روانشناسی

نظریه‌های انگیزش در روانشناسی مجموعه‌ای از تفسیرها و توضیحات می‌باشد که به بررسی عواملی که انسان را به انجام فعالیت‌های متفاوت و رفتارهای خاص وا می‌دارد، می‌پردازد.

بند اول: نظریه های انسان گرایانه

انسان‌ها با سایر حیوانات نیازهای اساسی مشترکی مانند نیاز غذا، آب، پناهگاه و امنیت دارند. اما نیازهای انسانی پیچیده‌تر هستند و بعد از رفع نیازهای اولیه، به نیازهای سطوح بالاتری از انگیزش نیاز دارند. نظریه پردازانی مانند مازلو، بر این باورند که بسیاری از رفتارها به انگیزه‌های درونی مانند خودآگاهی و تحقق توانایی‌های بالقوه مرتبط هستند. مازلو سلسله مراتبی از نیازهای انسانی ارائه می‌کند، به این معنا که برای رسیدن به نیازهای سطح بالاتر، باید ابتدا نیازهای سطح پایین یا نیازهای اساسی‌تر را برآورده کنیم. این سلسله مراتب شامل نیازهای

فیزیولوژیکی، ایمنی، عشق و تعلق، احترام از سوی خود و دیگران و خودشکوفایی است. در نتیجه، انگیزش برای رسیدن به نیازهای مختلف در این سلسله مراتب نقش مهمی ایفا می کند و فرد را به تلاش در جهت رسیدن به این نیازها ترغیب می کند.

بند دوم: نظریه های شناختی و کارآمدی شخصی

در نظریه های شناختی انگیزش، تاکید بر فرآیندهای تفکر و ارتباط آن ها با انگیزش فرد است. یکی از مفاهیم مهم در این حوزه، مفهوم کارآمدی شخصی است که توسط بندورا در سال ۱۹۶۸ مطرح شد. این مفهوم به بخشی از "خود" اشاره دارد که به طور مشخص با ارزیابی و برآورد ما، از اثربخشی شخصی خود در رسیدن به اهداف مرتبط است.

به عبارت دیگر، کارآمدی شخصی نشان می دهد که چگونه خودمان را در تحصیل و آموزش ارزیابی می کنیم و به چه اندازه اعتقاد داریم که می توانیم به خوبی در موفقیت و عملکرد تحصیلی خود تاثیر بگذاریم. افرادی که کارآمدی شخصی خود را بالا ارزیابی می کنند و اعتقاد دارند که می توانند در تحصیل و آموزش عملکرد برتری داشته باشند در فعالیت های تحصیلی خود ثبات، تلاش، motivation و علاقه درونی بیشتری نشان می دهند.

بند سوم: نظریه لذت جویی

نظریه لذت جویی بر این مبنا است که انسان همواره در تلاش برای کسب لذت و خوشی است و هدف اصلی او از زندگی، دوری از رنج و محنت است. این نظریه در گذشته طرفداران زیادی داشته است، اما امروزه کمتر مورد تایید است. یکی از دلایلی که این نظریه امروزه چندان طرفدار ندارد، این است که بنیان آن بر گزارش های خصوصی افراد درباره تجربه های شخصی است. هر فرد تجربه و لذت را به طرزی خاص و شخصی تجربه می کند که برای

دیگران قابل درک و مشاهده نیست. به عبارت دیگر، آنچه برای یک شخص لذت بخش است، ممکن است برای شخص دیگر ناخوشایند و زیان‌بخش باشد. این اختلاف‌ها در تجربه‌های شخصی، کارآمدی این نظریه را ضعیف می‌کند. همچنین، این نظریه نمی‌تواند تمامی فعالیت‌های انسان را توجیه کند. به عنوان مثال، فردی که خودکشی می‌کند، نمی‌توان گفت که در جستجوی لذت است.

بند چهارم: نظریه‌های روانکاوی

نظریه روانکاوی بیان می‌کند که انگیزه ناخودآگاه، عوامل اصلی رفتار انسان هستند. این نظریه معتقد است که وجود عواملی که انسان به آن‌ها آگاه نیست، رفتارهای او تحت تاثیر قرار می‌دهد. این عوامل ناخودآگاه شامل انگیزه‌ها، درخواست‌ها و تمایلاتی است که در سطح آگاهی انسان نمایان نیستند. نظریه روانکاوی به علل و عواملی که دور از آگاهی انسان قرار دارند و رفتارهای خاصی را در او تحت تاثیر قرار می‌دهند، توجه ویژه‌ای دارد. این نظریه مهم و قابل توجه است، اما باید توجه داشت که همه رفتارهای انسان را نمی‌توان به عامل‌های ناخودآگاه نسبت داد. علت رفتارها ممکن است به عوامل متعددی مرتبط باشد که به طور کامل تحت تاثیر عوامل ناخودآگاه قرار نمی‌گیرند. روانکاوان باور دارند که عوامل ناخودآگاه خود را از طریق نمادهایی مانند رویاها و لغزش‌های کلامی نشان می‌دهند. بنابراین، برای شناخت ریشه‌ها، مسیر و نیروهای رفتار، شناخت عوامل ناخودآگاه و نیروی محرک آن ضروری است.

نتیجه گیری

در جمع بندی و نتیجه گیری پایانی این مقاله باید گفت نخستین کارکرد انگیزه، فعال سازی یا آغازگری رفتار است. انگیزه مانند جرقه ای است که موتور رفتار را روشن می کند. بدون وجود سطحی از انگیزه، هیچ عملی، هرچقدر هم که ضروری یا مطلوب باشد، آغاز نمی شود. این فعال سازی می تواند ناشی از یک نیاز فیزیولوژیک ساده مانند تشنگی باشد که فرد را به جستجوی آب وامی دارد، یا می تواند ریشه در عوامل پیچیده تر روانی و اجتماعی داشته باشد.

دومین کارکرد کلیدی انگیزه، جهت دهی به رفتار است. انگیزه نه تنها ما را به حرکت وامی دارد، بلکه تعیین می کند که انرژی و تلاش خود را به کدام سو هدایت کنیم. ما در هر لحظه با انتخاب های متعددی روبرو هستیم و انگیزه به ما کمک می کند تا از میان گزینه های مختلف، یکی را برگزینیم و منابع خود (زمان، انرژی، توجه) را بر آن متمرکز کنیم.

سومین کارکرد انگیزه، پایداری و حفظ تداوم رفتار در طول زمان است. مسیر رسیدن به اهداف ارزشمند، به ویژه اهداف بلندمدت، به ندرت هموار است و اغلب با دشواری ها، موانع، شکست ها و لحظات دلسردی همراه است. انگیزه نیرویی است که به ما کمک می کند تا در مواجهه با این چالش ها، استقامت به خرج دهیم و دست از تلاش برنداریم.

به هر شکل انگیزش در روان شناسی مفهومی چندبعدی است که بدون آن فهم رفتار انسانی ناقص می ماند. طبقه بندی های مختلف نشان می دهند که کیفیت انگیزه (خودمختار/درونی و گرایشی) نقش تعیین کننده ای در پایداری رفتار، یادگیری عمیق و سلامت روان دارد. همچنین نظریه های نیازمحور، شناختی و هدف محور هر کدام بخشی از سازوکار انگیزش را روشن می کنند و در کنار هم تصویر کامل تری ارائه می دهند. نتیجه عملی این تحلیل آن است که

برای افزایش انگیزش، باید هم به ساختارهای درونی فرد (باورها، نیازها، هیجان‌ها) و هم به بافت اجتماعی-محیطی (حمایت، اختیار، معنا) توجه کرد. در جمع بندی موضوع باید گفت انگیزش در روان‌شناسی یک پدیده چندوجهی است:

- منبعش می‌تواند درونی یا بیرونی باشد.
- جهتش می‌تواند گرایشی یا اجتنابی باشد.
- کیفیتش می‌تواند خودمختار یا کنترل‌شده باشد.
- با نیازها، هدف‌ها، بدن، باورها و محیط اجتماعی پیوند دارد.

منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

- احمدی، محمد سعید. (۱۳۹۶). رابطه دینداری، عزت نفس و تاب آوری با پذیرش اعتیاد در نوجوانان، فصلنامه سلامت اجتماعی و اعتیاد، شماره ۱۵
- بدری، لیلا. (۱۳۹۵). اثر بخشی شناخت انگیزه در روحیه فردی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
- بهزاد پور، سمانه؛ مطهری، زهرا و گودرزی، پگاه. (۱۳۹۲). رابطه ی بین حل مساله و تاب آوری با میزان کسب انگیزش با هدف موفقیت فردی، مجله روانشناسی مدرسه، سال دوم، شماره ۴
- جوادی، بهناز سادات؛ زابلی، پرینسا؛ الله وردی، نیلوفر. (۱۳۹۶). پیش بینی تاثیر انگیزه در موفقیت های تحصیلی، مجله پژوهش های انتظامی - اجتماعی زنان و خانواده، دوره چهارم
- دهقان منشادی، زبیده؛ تقوی، محمد رضا؛ دهقان منشادی، ماریه. (۱۳۹۱). خصوصیات روان سنجی سیاهه مهارت ذهن آگاهی کنتاکی، مجله اندیشه و رفتار، دوره هفتم، شماره ۲۵
- رحیمیان بوگر، اسحق؛ طباطبائی، سید موسی و نیک آئین، نگین. (۱۳۹۳). مقایسه تاب آوری و عوامل خطر روانشناختی میان جوانان سیگاری و غیر سیگاری، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان دوره، دوره سیزدهم

- رستمی، علیرضا؛ نوروزی، علی؛ و زراعی، عادل. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی، فصلنامه سلامت، دوره پنجم، شماره ۵
- زارعی، فرشاد؛ خاکباز، حمید و کرمی، حوریه. (۱۳۸۹). اثر بخشی آموزش مهارت خود آگاهی بر کاهش رفتارهای پر خطر ارتباط با جنس مخالف در معتادان. فصلنامه اعتیاد پژوهی سوء مصرف مواد، سال چهارم
- کرین، ربکا. (۲۰۰۹). درمان شناختی مبتنی بر حضور انگیزه در مشاغل سخت، ترجمه پروانه محمد خانی، حمید خانی پور، فیروزه جعفری (۱۳۹۲)، تهران: دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- حسین زاده یوسفی، غلامحسین (۱۳۹۱). «آموزش های فنی و حرفه ای و کار دانش با رویکرد تخصص گرایی نرم». فصل نامه رشد آموزش فنی و حرفه ای. دوره هفتم. بهار.
- حسینی، سید محمود، عزیزی، بهارک، (۱۳۸۶)، بررسی عوامل موثر در توسعه روحه و مهارت های کار آفرینی، مجله علوم پزشکی، دوره ۳۸، شماره ۲.
- شریف زاده، محمد (۱۳۹۲). «توسعه اقتصادی با چرخ آموزش». فصل نامه رشد آموزش فنی و حرفه ای و کار دانش. دوره نهم. پاییز.
- کلانتری، صمد، ربانی، رسول، هزار جبینی، جعفر، (۱۳۸۷)، بررسی میزان کار آفرینی دانش آموختگان در عرصه نشریات و مطبوعات، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۳.

ب) منابع لاتین

- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (۲۰۰۴). Assessment of mindfulness by self-reports the Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*. ۱۱(۳), ۲۰۶-۱۹۱
- Benzies K, Mychasiuk R. (۲۰۱۰). Fostering family resiliency: a review of the key protective factors, *Journal of child and Family social work*; ۱۴(۱): ۱۱۴-۱۰۳
- Conner, K.,M. and Davidson, j.R.T.(۲۰۰۳).Development of a new resilience scale : The Conner –Davidson Resilience scale (CD-RISC) *Depression and Anxiety*. ۸۲-۱۸,۷۶
- Jain M, Sudhir PM. Dimensions of perfectionism and perfectionistic self-presentation in social phobia. *Asian J Psychiatr*. ۲۰۱۰; ۲(۴): ۲۱-۲۱۶. DOI: ۱۰.۱۰۱۶/j.ajp. ۰۶۲۰۱۰.۰۸.۰ PMID: ۲۳۰۵۰۸۹۱
- Keng SL, Smoski MJ, Robins CJ.(۲۰۱۳). Effects of mindfulness on psychological health: a review of empirical studies. *Clin Psychol Rev*; ۳۱(۶): ۵۶-۱۰۴۱