

Теория мотивации Д. Катца и Р. Кана

Биография

- Даниэль Кац (19 июля, 1903 - 28 февраля 1998) - американский психолог, заслуженный профессор психологии в Университете штата Мичиган, эксперт по организационной психологии.
- Роберт Луис Кан (родился в 1918 году) - американский психолог и социолог, специализирующийся в организационной теории.

The social psychology of organization.
New York, Wiley, 1978. Daniel Katz; Robert L
Kahn.

Организационное взаимодействие:

Одна из мотивирующих причин взаимодействия в организации - это стремление к достижению целей организации.

Взаимодействие сверху-вниз:

- Это взаимодействие критерии которого вырабатываются в верхних управленческих уровнях организации и потом "спускаются" на более низкие уровни.
- Выделяют пять типов взаимодействия сверху-вниз:
 1. Рабочая инструкция.
 2. Рабочее объяснение.
 3. Процедуры и практика.
 4. Обратная связь в производстве.
 5. Установление целей.

Взаимодействие снизу – вверх:

- Это взаимодействие, возникающее на нижних уровнях организации и "идущее" на более высокие уровни.

Внешнее взаимодействие:

- Это взаимодействие, которое либо возникает внутри организации и распространяется за ее пределы, либо, наоборот, приходит в организацию из внешней среды.

Боковое взаимодействие:

- возникает между индивидами на одном и том же организационном уровне.

Групповое взаимодействие:

- основной стимул - это достижение групповых целей.

Индивидуальное взаимодействие:

- Одним из мотивов для взаимодействия индивидуума как с группой, так и с организацией в целом, является возможность оказывать влияние на других с для достижения цели.
- Вторым мотивом, побуждающим людей к началу взаимодействия с другими, является уменьшение неопределенности.

Д. Катц и Р. Кан выделяют четыре связанных с возможностями человека аспекта поведения индивида на рабочем месте:

1. Физическая возможность труда.
2. Выполнение определенного задания.
3. Выполнение нового задания.
4. Выполнение круга заданий, включая не предусмотренные ролью.