

Бихевиоризм

Выполнили:

Бунькова Марина

Ипанова Ульяна

Путинцева Татьяна

Яковлева

Екатерина

История становления

Основы науки об управлении поведением складывались в конце XIX – начале XX века в таких областях знания, как физиология, психология, генетика. Науки о человеке, его высшей нервной и психической деятельности стали к этому времени динамично развиваться и сформировали задел для новой теоретической платформы, коей впоследствии стал бихевиоризм.

Начало XX века ознаменовано появлением и развитием бихевиоризма как реакции на неудачные экспериментальные исследования «физиологической психологии».

Основателем бихевиоризма в психологии считается Э. Торндайк, которым был изложен обширный экспериментальный материал. Этот исследователь написал докторскую диссертацию «Интеллект животных. Экспериментальное исследование ассоциативных процессов». Первой его работой было издание «Ум животных» (1898), которое стало важным этапом по пути внедрения объективных методов в исследования процесса учения.

Общеметодологическими предпосылками бихевиоризма явились принципы философии позитивизма, согласно которым наука должна описывать только непосредственно наблюдаемое, а любые попытки анализа внутренних, непосредственно не данных для наблюдения механизмов отклоняются как философские спекуляции (т.е. без обращения к опыту).

Отсюда основной тезис бихевиоризма: психология должна изучать поведение, а не сознание, которое в принципе непосредственно не наблюдаемо; поведение же понимается как совокупность связей "стимул - реакция" (S - R).

Бихевиоральная наука - общий термин, обозначающий любую науку, которая изучает поведение индивидов и групп; к ней относятся психология, социология, социальная антропология, этология.

Бихевиоризм в управлении организацией

Д. Макгрегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг являются наиболее видными представителями поведенческого (бихевиористского) направления. Они изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, лидерства, организационной структуры, коммуникации в организации, изменения содержания работы и качества трудовой жизни.

Иерархическая теория потребностей Абрахама Маслоу



А. Маслоу сделал предположение, что в простейшем случае потребности удовлетворяются одна за другой, т.е. как только удовлетворена одна потребность, она выступает мотивацией для удовлетворения следующей и т.д. Но если при удовлетворении группы потребностей возникнет какая-либо новая базовая потребность, человек обратит своё внимание в первую очередь на неё. С точки зрения «мотивации в работе» наниматель, считающий, что человек живёт лишь хлебом единым, будет поставлен в тупик, поскольку его рабочие будут несчастны, а их действия немотивированны. По мнению А. Маслоу, «человек лишь там живёт хлебом единым, где вообще нет хлеба»

Положения теории А.Маслоу:

1. Иерархия потребностей очень напоминает развитие человека с детства до старости: младенец нуждается в пище и тепле, безопасности и любви: по мере роста происходит постепенное развитие самоуважения, и, наконец, появляется «самотивированный» взрослый.
2. Исчезновение удовлетворённых потребностей и появление других в виде мотивации является неосознанным процессом: как только вы устроитесь на работу, вы сразу забудете все прошлые невзгоды и начнёте думать о продвижении наверх, о статусе и т.д.
3. А.Маслоу отмечает, что пять ступеней не являются чем-то

Взгляды профессора Фредерика Герцберга

Было допущено, что факторы, вызывающие удовлетворение от работы, более разнообразны, чем те, что вызывают неудовлетворение. Исходя из этого, удовлетворённость – не просто результат отсутствия факторов, ведущих к неудовлетворённости, т.е. удовлетворённость и неудовлетворённость не являются противоположностями. С точки зрения Герцберга, противоположностью удовлетворённости от работы является удовлетворённость «неработой», а противоположностью неудовлетворённости работой – неудовлетворённость «неработой».

Факторы, влияющие на устранение неудовлетворённости, Ф.Герцберг назвал гигиеническими, факторы, влияющие на удовлетворённость, - мотиваторами.

Исследования Ф.Герцберга показали, что можно разграничить и классифицировать гигиенические и мотивирующие факторы.

Гигиенические факторы: политика компании, безопасность, статус, производственные отношения, зарплата, рабочие условия, надзор, поведение администрации.

Мотивирующие факторы: психологический рост (самореализация, по Маслоу), прогресс, ответственность, работа сама по себе, признание, успех.

С точки зрения гигиенических факторов и мотиваторов, потребности человека подразделяются на две группы:

- потребности животного характера – это такие потребности, как стремление избежать боли, голода и т.п., что вынуждает зарабатывать деньги;

- духовные потребности – эта группа относится к тем качествам, которые присущи только человеку и обеспечивают психологический рост.