

المبحث الثاني: الدافعية

هناك شبه اتفاق بين المهتمين بالسلوك البشري على أن الإنسان غرضي السلوك، بمعنى أنه ما من سلوك يصدر عن الفرد، سواء في مجال العمل أو في خارجه، إلا ويكمن وراءه دافع. من هنا فإن المهتمين بالسلوك التنظيمي أو السلوك في مجال العمل يشيرون إلى أن المحاولات التي تستهدف الحصول على أقصى ما لدى الفرد من جهد، ينبغي أن تنطلق من معرفتنا بدوافعه، وبالتالي توجيهها لصالح العمل. ومن هذا المنطلق، احتلت الدافعية مكاناً بارزاً في الدراسات النفسية بشكل عام، والدراسات الخاصة بالسلوك التنظيمي بشكل خاص.

مفهوم الدافعية:

عندما نتناول موضوع الدافعية في مجال العمل فإن اهتمامنا يكون منصباً على ما يحرك السلوك، وما يوجهه في اتجاه معين، وما يسبب استمرارية ذلك النوع من السلوك. وبعبارة أخرى، ما وراء السلوك من أسباب. وهنا يمكن القول أن الدافعية هي: "الرغبة في القيام بعمل يحقق الفرد من ورائه حاجة أو هدفاً مرغوباً"⁽¹⁾.

ويرجع مصطلح الدافعية⁽²⁾ (Motivation) إلى الأصل اللاتيني لكلمة (Movere) التي تعني "تحرك"، على أن هذا التعريف محدود لا يصلح لشرح عملية الدوافع البالغة التعقيد. ولقد قام واضعو نظريات الدافعية بتطوير وجهات نظر مختلفة بعض الشيء حول الدافعية تركز على مفاهيم مختلفة. وعموماً، أدت وجهات النظر المختلفة حول الدافعية إلى ثلاثة استنتاجات مختلفة، وهي:

1. يجب أن يركز تحليل الدافعية على عوامل تثير أو تحرك نشاطات المخ.
2. تتوجه الدافعية توجهها عملياً أو إجرائياً، فتتعلق بالاختيار والاتجاه والأهداف.
3. تختص الدافعية أيضاً بكيفية ابتداء السلوك واستمراره أو إيقافه، ونوعية رد الفعل الذاتي الموجود في الفرد أثناء هذه العملية.

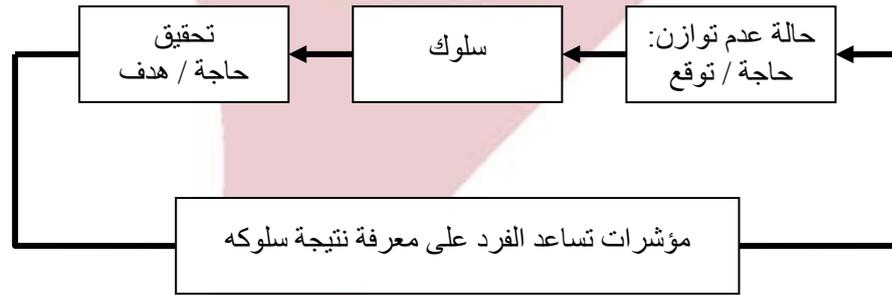
(1) د. عسكر، علي. (2005). الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل. دار الكتاب الحديث، الكويت، ص71

(2) د. عبد الباقي، صلاح الدين. مرجع سابق، ص107

ويعرّف الدكتور أحمد صقر عاشور⁽³⁾، الدافعية بأنها "تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل. وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل. وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل".

وحيث إنه يمكننا إدراك وجود الدافعية من خلال ملاحظتنا للسلوك الخارجي للفرد، فإننا لا نجانب الصواب إذا ما قلنا إن الفرد الذي لديه دافع يسخر جهداً أكبر من الفرد الذي ليس لديه دافع.

ويتضمن النموذج العام للعملية الدافعية كما يوضحها الشكل التالي، مجموعة من العناصر تمكننا من التنبؤ إلى حد كبير بنوع ودرجة السلوك.



ويوضح الشكل أنه في حالة وجود حاجة أو هدف لدى الفرد، فإن تلك الحاجة تدفعه للقيام بسلوك يحاول من خلاله تحقيق تلك الحاجة. وفي ضوء التفاعل مع البيئة للوصول إلى هدفه تصله مؤشرات تحدد خطواته التالية. فعلى سبيل المثال، فرد يلتحق بعمل ولديه حاجة قوية لتحقيق الضمان الوظيفي، هذا الفرد إذا تحقق له ذلك نتيجة قيامه بالمسؤوليات المطلوبة منه فإنه يقوم بتوجيه سلوكه نحو هدف آخر، مثل الانتماء لجماعة معينة أو كسب تقدير واحترام الآخرين أو الوصول إلى أعلى المناصب⁽⁴⁾.

ويفصّل الدكتور صلاح الدين عبد الباقي⁽⁵⁾ في هذا النموذج، من خلال الخطوات

التالية:

(3) عاشور، أحمد صقر. (1983). إدارة القوى العاملة. دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص 89

(4) د. عسكر، علي. مرجع سابق، ص 72

(5) عبد الباقي، صلاح الدين. مرجع سابق، ص 108، 109

أولاً: تؤدي إثارة الحاجة إلى حالة من عدم التوازن (أي توتر) في داخل الفرد الذي يحاول تخفيفه عن طريق السلوك.

ثانياً: يبحث الفرد ويختار استراتيجيات لإشباع تلك الحاجات.

ثالثاً: ينشغل الفرد في سلوك موجه نحو هدف أو في عمل ما لتحقيق الاستراتيجية المختارة.

رابعاً: يجري تقييم للأداء بوساطة الفرد نفسه (أو آخرين) يتعلق بنجاح أدائه في تحقيق الهدف.

خامساً: تمنح المكافآت أو الجزاءات، اعتماداً على نوعية تقييم الأداء.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)