

نظريات الدافعية

لقد تم تصنيف نظريات الدافعية إلى مجموعتين⁽¹⁾:

المجموعة الأولى: نظريات المحتوى: وهي تركز على عوامل تثير السلوك المدفوع، وهذه تشمل:

- نظرية التدرج الهرمي للحاجات⁽²⁾.
- نظرية العاملين⁽³⁾
- نظرية (ERG) للبقاء والانتماء والتطور.

والمجموعة الثانية: نظريات النسق: وهي تركز على العوامل التي تثير السلوك المدفوع، وكذلك العوامل التي تحدد الاتجاه للسلوك المدفوع، وهذه تشمل:

- نظرية التوقع.
- نظرية العدالة.
- نظرية التعزيز.
- نظرية الهدف.

وسوف نقوم بشرح مختصر لنظرية التوقع، ونظرية العدالة، فيما يلي:

نظرية التوقع⁽⁴⁾:

من بين أكثر النظريات قبولا في الوقت الحاضر في تفسير الدافع، هي نظرية فكتور فروم وبالرغم من الانتقادات الموجهة إليها، فإن أغلب مؤشرات البحوث تعزز هذه النظرية. تفترض نظرية التوقع، أن القوة والميل للفعل، تعتمد بطريقة معينة على قوة التوقع أن الفعل سوف يتبعه نتيجة معينة، وجاذبية تلك النتيجة للفرد. وبأسلوب أدق علمياً، فإن نظرية التوقع تقول إن الفرد سيكون مدفوعاً لبذل الجهد بمستوى عالٍ حينما يعتقد أن ذلك

(1) د. عبد الباقي، صلاح الدين. مرجع سابق، ص115

(2) راجع الباب الثاني، الفصل السابع لشرح النظرية.

(3) راجع الباب الثاني، الفصل السابع لشرح النظرية.

(4) د. العطية، ماجدة. مرجع سابق، ص129

الجهد سوف يؤدي إلى تقييم جيد للأداء، أي أن التقييم سوف يؤدي إلى مكافأة منظمة، وأن تلك المكافآت تؤدي إلى تحقيق الأهداف الشخصية للعامل، وبذلك فإن النظرية تركز على ثلاث علاقات، وهي:

1. العلاقة بين الجهد والأداء.
2. العلاقة بين الأداء والمكافأة.
3. العلاقة بين المكافأة والأهداف الشخصية.

ABAHIE

نظرية العدالة⁽⁵⁾:

يقارن العاملون مدخلات عملهم (الجهد، الخبرة، التعليم، المهارة، ...) بالمخرجات، مثل (مستويات الأجر، الزيادة في الأجر، الشهرة، ...)، نسبة لتلك عند الآخرين، إننا ندرك أننا نحصل من موقف العمل (النتائج) بما يتعلق بما نقدمه للعمل (المدخلات)، ومن ثم نقارن نسبة مخرجاتنا / مدخلاتنا مع نسبة مخرجات / نسبة مدخلات الآخرين. فإذا ما أدركنا أن نسبتنا مساوية إلى نسبة الآخرين، تظهر حالة المساواة، أي أننا ندرك موقفنا على أنه عادل (أي العدالة متحققة)، وحينما نلاحظ عدم وجود مساواة، فإننا نشعر بعدم العدالة. وكما يفترض آدمز فإن هذا التوتر السلبي يحفز الدافع لعمل شيء ما لتصحيح ذلك الموقف.