

بعض النظريات التحفيزية

التعلم من النظريات التحفيزية: (1)

لا توجد نظرية واحدة تفسر سلوك البشر. لذا يجب علينا تفهم العديد من النظريات التي تمكنك من التعامل مع العديد من الأشخاص على اختلافهم. كما يجب الاستعانة بالمزج بين هذه النظريات لتكون أكثر فاعلية..

وجوهر الأمر يكمن في كيفية تطبيق هذه النظريات على أرض الواقع، فيجب علينا تطبيق مضمون هذه النظريات لصياغة المكافآت بالشكل الذي يعنى باحتياجات موظفينا، ويكون دافعا لأدائهم الجيد. وعن طريق معرفتك بالاحتياجات التي تتحكم في سلوكيات موظفيك، يمكنك انتقاء مكافآتك لهم بشكل فعال. ويجب أن يكون تحفيزك لموظفيك لتحقيق أهدافهم، يسير في اتجاه تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام.

نظرية ماسلو (Maslow) للاحتياجات البشرية:

ابراهيم ماسلو، عالم نفسي. استطاع أن يبني نظريته عام 1943م لتفسير الاحتياجات التي تقود السلوكيات البشرية، وأطلق عليها نظرية "تدرج الاحتياجات البشرية"، وهذه النظرية توضح أنه يجب على الأشخاص الحصول على احتياجاتهم ليعملوا بشكل فعال.

وقد حدّد ماسلو هذه الاحتياجات كالتالي:

- احتياجات عضوية (جسدية).
- احتياجات أمنية.
- احتياجات اجتماعية.
- احتياجات اعتبارية.
- الاحتياجات لاستغلال كل الطاقات الكامنة بداخله.

(1) برس، يورك. مرجع سابق

وهو في هذا يشير إلى أن المتحكم الأول في السلوك البشري هي الاحتياجات العضوية، بمعنى ما يحتاجه الجسد. فيجب توفير أجر كاف وأوقات راحة لاستيفاء بعض من هذه الاحتياجات البيولوجية لموظفيك.

وبمجرد استيفاء هذه الحاجات يبحث الأشخاص عن حاجتهم الأمنية، بمعنى توفير بيئة آمنة، وبعض الأمان الوظيفي.

وعند استيفاء الحاجات الأمنية، يبحث الأشخاص عن احتياجاتهم الاجتماعية (والتي عبّر عنها ماسلو بالاحتياج للانتماء). فهم يحتاجون للأصدقاء والأهل. وعلى ذلك فإن المظاهر الاجتماعية التي يتبناها العمل (الاحتفال بالإجازات، الفرق الرياضية، الرحلات، ..)، تعدّ مهمة جدا لاستيفاء هذه الاحتياجات.

وتأتي بعد ذلك الاحتياجات الاعتبارية، وهي تتمثل في رغبة الموظفين في الشعور بوضعهم والحصول على الدعم والمساندة بشكل اعتباري؛ وقد تحقق أنت لهم ذلك من خلال الشهادات التقديرية، أو التذكارات، وغيرها.

والنوع الآخر من الاحتياجات هو رغبة كل شخص في استغلال كل الطاقات الكامنة بداخله. فبذلك يكون أكثر قدرة على الابتكار. وهذه المكافآت لا تكون نقدية، ولكن تعتمد على ما يقدره كل شخص.

نظرية هيرزبيرغ (Herzberg) ذات العاملين:

ولقد وضعها عام 1959م، ويعرف هذه النظرية أيضا باسم *motivator-hygiene* وهي تقوم أساسا على فكرة أن السخط والرضا لا يمثلان نهمايتين متضادتين لتسلسل واحد. وبدلا من ذلك يقول إن عكس السخط هو حالة اللاسخط، و عكس الرضا هو اللارضا.

نظرية X و Y لـ Mc Gregor:

ويقترح *Douglas Mc Gregor* أن المديرين يفترضون أحد افتراضين مختلفين عند تعاملهم مع كل شخص، والحرفان X و Y يشيران إلى مجموعتين من الافتراضات. والجوهر هو أن هذه الافتراضات من شأنها أن تؤثر على سلوك المديرين تجاه موظفيهم.

النظرية X تحمل في طياتها نظرة سلبية للموظف، فهو شخص سلبي يجب دفعه على العمل، لأنه لن يفعل ذلك من نفسه. أما النظرية Y ترى أن هناك أشخاصا يبحثون عن المسؤولية؛ وهم يستطيعون تأدية العمل بشكل طبيعي ويتحكمون في أنفسهم.

كما أن هناك مجموعة أخرى وكثيرة من النظريات المتعلقة في تفسير سلوكيات الإنسان، والتي يمكن الاستفادة منها في تحفيز الموظفين، مثل:

- نظرية الاحتياجات التي يتم اكتسابها لـ Mc Clelland عام 1970م

- نظرية العدل (الإنصاف) لـ J. Stacey Adams عام 1963م

- نظرية الترقيب لـ Victor Vroom عام 1960م

تحديد دور النقود كحافز:

النقود لا تعدّ الحافز الوحيد، ولم تُعدّ الأول كما كان سابقا. اليوم موظفوك بحاجة إلى ما هو أكثر قيمة من النقود.

فلقد اقترح الاقتصادي Adam Smith عام 1776م أن اهتمام شخص بالنقود هو حافزه الأول، وبينما ما يزال البعض مقتنعا بهذه الافتراضية، إلى أن بعض الأبحاث أثبتت عكس ذلك، فالיום يعدّ الرضا الوظيفي هو الأهم.

وطبقا لـ Herzberg تعدّ النقود أمرا خارجيا عن العمل نفسه، ولا تبعث على رضا الموظفين بالشكل الفعلي. وبدلا من ذلك يرغب الأشخاص في الحصول على المزيد من الاستقلالية والتحدي والمكافآت المبتكرة.