

مطالب التحفيز الأساسية

طبيعة عملية تحفيز الآخرين⁽¹⁾:

يعتبر مجال التحفيز من المجالات الضرورية ذات الأهمية المستمرة والمتجددة في التعامل مع الآخرين، فإذا كان سلوك الفرد وأدائه يرتبط بعنصري القدرة والرغبة فإن عنصر الرغبة يتوفر حينما نحرض على اختيار الحافز الذي يشبع دوافع الفرد ويحقق له الدرجة المطلوبة منا لرضا والإشباع، ولا غرو أن عنصر التوجيه الصادر من الرؤساء تجاه مرؤوسيهم يشكل ثقلاً ملموساً في فهمهم للأداء الجيد، فالموجه الفعّال هو الذي لا يتصيد الأخطاء، إنما يتصيد مجالات التفوق ويكافئهم ويحفزهم عليها.

وليس هناك ثمة شك أن لكل فرد يحيا في هذه الحياة كيان مستقل ذو مواصفات تميزه عن غيره من البشر حيث تتفاعل مجموعة من الخصائص والسمات التي قد تتباين من فرد إلى آخر داخل مجتمع الأسرة الصغيرة تلك هي التي نسميها بالشخصية.

والأكثر من ذلك أننا لو تعمقنا في دراسة سلوك الأفراد سنجد أن لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها، ولذلك فهي تمثل بالنسبة له مجال قلق وصراع واضطراب إلى يحين الوقت المناسب لإشباعها، إن هذه الحاجات تدفعه إلى القيام بتصرفات معينة حيث تحركه دوافع مختلفة قد تختلف باختلاف الموقف والزمان والمكان، ومن هنا تأتي سلوكيات البشر متباينة. إن النظرة المتعمقة لسلوك الإنسان للتعرف على الأسباب الحقيقية الكامنة وراء تصرفاته أحد المدخل الهامة التي تسهل الطريق أمام المتعاملين للوصول إلى مفاتيح الشخصية البشرية، فلكل فرد مفتاح لشخصيته.

والمدير الفعّال -على سبيل المثال- هو الذي يحرص دائماً على تحقيق برامج العمل وأهدافها، وهو أمر لن يتسنى له أن يحققه في ظل غيبة نظام سليم لتحفيز مرؤوسيه، فالحافز هو الأداة التي يمكن أن يتسلل بواسطتها إلى الفرد ليحقق له الإشباع الذي يسعى إليه في حاجاته غير المشبعة.

فإذا أرادت الهيئة أن تدفع موظفيها نحو زيادة الإنتاج وتعظيم مستوى الأداء فعليها أن تفكر في نوعية الحوافز التي تناسب دوافع هؤلاء الموظفين فقد تلجأ إلى المكافآت المالية

(1) حسين، عبد الفتاح. مرجع سابق، ص 111-113

(الأجور الحافزة / الأجور الإضافية ...) وقد تلجأ إلى مكافآت التقدير المعنوي، وقد تعتمد إلى الجمع بين النوعين بنسب متفاوتة لتحقيق النظام التحفيزي الأنسب.

وينبغي عدم إغفال أن عملية الدافعية تتأثر بعنصرين هامين بذات الفرد، إحداهما شخصيته والآخر مستوى إدراكه حيث يتدخل ويتفاعل هذين العنصرين مع الدوافع والحوافز لتشكيل سلوك الفرد.

وتأسيساً على ما تقدم يمكن القول بأن علاقة الدافعية بالحوافز وثيقة للغاية، فإذا اتسم الحافز الموضوع من قبل الإدارة بالعدالة والموضوعية، وكان مشبعاً لحاجة الموظف فإنه سوف يحقق الأثر المطلوب، حيث سيدرك الموظف أن جهده سينال عليه ثواباً مناسباً مما يدفعه للعمل مسخراً في ذلك قدراته وخصائصه باذلاً في ذلك جهوده الجسمانية والعضلية والذهنية العقلية مستهدفاً أداءً وظيفي أمثل للحصول على العائد الموضوع.

مطالب التحفيز الأساسية:

إننا كي نحقق أمثل الظروف لحفز العاملين للأداء على أعلى مستوى، نحتاج إلى:

1. مشرفين:

- يمكن التقرب إليهم ويمتلكون عقلية متفتحة.
- يتبادلون المعلومات قبل الاحتياج إليها.
- يشجعون المبادرة.
- يساعدون الناس على التعلم من الخطأ.
- يقدرون من يستحق التقدير.

2. عمليات لرسم الأهداف:

- تربط أهداف المؤسسة بالأهداف الشخصية.
- تساعد الناس على رسم الأهداف وقياس تقدمهم.
- تؤكد على التفاوض بشأن النتائج المأمولة مسبقاً.

3. نظم إدارة:

- تمكن الأفراد من تحقيق أهدافهم لتحقيق أهداف المؤسسة.
- يمكن إدارتها من قبل الناس، لا أن تقمهم.

- تكشف عن أسلوب تطويري (مقابل الاستبدادي) للإشراف⁽²⁾.

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



⁽²⁾ د. فريتس، روجر. (2004). فكر كما يفكر المدراء. ط1، مكتبة العبيكان، الرياض، ص204