

التحفيز ودوره في الإدارة والموارد البشرية

فهم الدوافع والمحفزات الإنسانية وتطبيقاتها في بيئة العمل



مقدمة عن التحفيز

يعد التحفيز من أهم الركائز في فهم السلوك الإنساني في العمل الإداري، حيث يفسر أسباب حماس الأفراد لأداء عمل معين، وغياب هذا الحماس لدى آخرين أو للشخص نفسه في أوقات مختلفة.

تتمثل مهمة الإدارة في مجال التحفيز في التعرف على رغبات الأفراد ومحاولة تحقيقها بما لا يتعارض مع مصلحة المنظمة، وصولاً إلى زيادة إنتاجية الأفراد من خلال التفاعل بين الحفز وقدراتهم.



تعريف التحفيز وعملياته

السلوك الموجه

يتجه الفرد نحو سلوك محدد بهدف إشباع الحاجة المطلوبة

الإشباع

قد يكون الإشباع كلياً أو جزئياً، وقد تعترضه عوائق داخلية أو خارجية



الشعور بالحاجة

تنشأ الحاجة نتيجة لاختلال التوازن البيولوجي أو النفسي أو الاجتماعي لدى الفرد

استعادة التوازن

عند إشباع الحاجة يعود الفرد إلى حالة التوازن حتى ظهور حاجة جديدة

التحفيز هو عملية إثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة، ويتفق معظم علماء السلوك على أن جميع أنواع السلوك قابلة للتحفز.

نظرية الثواب والعقاب

آليات التحفيز

تقوم على مبدئين أساسيين:

- المكافأة: الترقية، زيادة الأجور، العلاوات
- العقاب: التهديد، التوبيخ، الفصل من العمل

الأساس التاريخي

تُعد من أقدم أساليب الحفز الإنساني، وكانت سائدة في كتابات رواد المدرسة العملية للإدارة.

محدودية النظرية

ركزت على الحوافز المادية فقط، بينما أظهرت المدرسة السلوكية لاحقاً أهمية إشباع حاجات أخرى غير مادية.

نظرية هرم ماسلو للحاجات

تُعتبر من أكثر نظريات التحفيز شيوعاً لقدرتها على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة. افترض ماسلو أن:

- الحاجات المشبعة لا تعود دافعاً للسلوك
- الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وتحفزه
- يجب إشباع الحاجات التي تقع في أسفل الهرم أولاً



تفصيل هرم ماسلو للحاجات



كلما تم إشباع مستوى من الاحتياجات، ينتقل الفرد للمستوى الأعلى في الهرم سعياً لتحقيق المزيد من الرضا والتطور.



نظرية هيرزبيرج (ذات العاملين)

العوامل الوقائية (Hygiene Factors)

- أساسيات الشركة وإداراتها
- العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين
- الشعور بالأمان والاستقرار في العمل
- عدم وجودها يؤدي إلى عدم الرضا
- وجودها لا يعني بالضرورة التحفيز

العوامل الحافزة (Motivators)

- الإنجاز والتقدير
- طبيعة العمل ومحتواه
- المسؤولية والاستقلالية
- التقدم والترقي في العمل
- وجودها يؤدي إلى تحفيز العاملين

نظرية ماكيلاند في الحاجات

الحاجة للإنجاز

بحث الأفراد عما يميزهم ببذل جهود مضاعفة في العمل، وتكون لديهم رغبة كبيرة في النجاح والتفوق والتميز.



الحاجة إلى الانتماء

رغبة الأفراد في الانتماء وسعادتهم عندما يرحب بهم الآخرون، ويميلون لتكوين علاقات اجتماعية وعمل جماعي.



الحاجة إلى السلطة

رغبة الفرد في أن يكون له سلطة يؤثر بها على الآخرين، ويسعى هؤلاء الأشخاص للبحث عن مناصب قيادية وإدارية.

