

التحفيز Motivation (ماهية التحفيز وانواع الحوافز)

يمارس الافراد في حياتهم اليومية سلوكيات متعددة طبقاً لأنماط شخصياتهم ،وقد يكشف تحليل انماط السلوك واسباب اندفاعه عن اهداف يسعى الفرد الى تحقيقها وهذه تسمى القوى الدافعة او المحفزة.

تعد الدافعية للعمل من ابرز موضوعات علم الادارة والسلوك التنظيمي ،

التحفيز هو : عبارة عن مجموعة الدوافع التي تدفعنا لعمل شيء ما، إذن فأنت - كمدير- لا تستطيع أن تحفز مرؤوسيك ولكنك تستطيع أن توجد لهم أو تذكرهم بالدوافع التي تدفعهم وتحفزهم على إتقان وسرعة العمل.

وقد صنف علماء الادارة الحوافز بوصفها (كافة الاساليب المستخدمة لحث العاملين وتحريكهم للعمل الجاد والاستثنائي) .

تصنف اساليب تحفيز العاملين (على اساس نوعها ،اثرها ، هدفها) كما يلي :

اولاً:" الحوافز وفقاً للنوع

١-الحوافز المادية: وهي الحوافز ذات الطبيعة النقدية او المالية او الاقتصادية والتي تقوم على اساس اشباع الحاجات الفسيولوجية الرئيسية للعاملين وتشجيعهم على بذل قصارى جهودهم في العمل وتقديم اقصى ما لديهم من طاقات وقدرات ومن ابرز امثلة هذه الحوافز ،الراتب، المكافآت النقدية التشجيعية، العلاوات المالية السنوية والاضافية، المشاركة في الارباح ، ويقع على ادارة المنظمات مسؤولية تصميم منظومة سليمة للحوافز.

٢-الحوافز المعنوية :وهي الحوافز التي تزيد من مشاعر الرضا عن العمل وزيادة الولاء الوظيفي ،وتعزيز الالتزام العالي في المنظمة وتعرف الحوافز المعنوية بأنها تلك الاساليب غير المادية التي تفيد في تنشيط الاحترام والتقدير وتحقيق الذات وتطوير العلاقات الاجتماعية التي تصب في تحقيق التماسك الاجتماعي ومن امثلة

الحوافز المعنوية ،الثناء للمتميزين واللوم للمقصرين، المنافسة الشريفة للحصول على الهيبة والمكانة الوظيفية.

ثانياً: الحوافز وفقاً للأثر

١-الحوافز الايجابية : وهي نوعية وكمية الحوافز التي تعكس تقديم مزايا مختلفة للعاملين اذا ما نفذوا الاعمال المطوبة منهم بجدارة ومنحهم قيمة ملموسة او غير ملموسة، وغالباً ما تكون الحوافز الايجابية على نوعين ،حوافز نقدية مثل الاجر ، المكافآت المالية، المشاركة في الارباح، والنوع الثاني الحوافز المعنوية مثل فرص الترقية، كتب الشكر والثناء ، ضمان الاستقرار في العمل ، اغناء العاملين بإعطائهم فرص اكثر في التخطيط والتنظيم والرقابة في العمل.

٢-الحوافز السلبية: تسعى الحوافز السلبية للتأثير في سلوك العاملين من خلال استخدام اساليب العقاب والتهديد والردع والتخويف، أي استخدام اسلوب العمل التأديبي والانضباط الوظيفي الذي يتمثل في فرض جزاءات مادية ومعنوية مثل الخصم من الراتب او قطع العلاوة السنوية، او الحرمان من الترقية والترفيه ومن المؤكد ان (استخدام الحوافز السلبية في المنظمات يعد من القضايا الضرورية للحد من التجاوز على القوانين والتعليمات).

ثالثاً: الحوافز وفقاً للهدف

١-حوافز الاستمرار على الاداء العادي :وهي الحوافز التي يستخدمها المدراء لرفع مستويات الاداء المتواضع الذي يؤديه بعض العاملين العاديين او صعبى المراس من الذين لا يرجى منهم الزيادة بحكم مشاكلهم وصعوبة ادارتهم ، يستخدم مثل هذا النوع من الحوافز كي لا يصل الامر بالعاملين الهبوط بأدائهم عن الحد غير المقبول من قبل الادارة.

٢-حوافز تحقيق الاداء العالي: وهي الحوافز التي تهدف الى تحقيق مستوى متميز من الاداء الذي لا يتوقع من العاملين انجازه بحيث يبتكروا ويبدعوا ويضيفوا شيئاً كبيراً للمنظمة والتي تسمى اليوم بمنظومة الاداء العالي.

نظريات الحوافز الادارية

كثير من الدراسات والبحوث تناولت تصنيف الدافعية في المواقع المختلفة للعمل في المنظمات ومن هذه النظريات نظرية (المحتوى في الدافعية للعمل) وتؤكد هذه النظرية على الحاجات التي تحفز الفرد للعمل الجاد، وهذه الحاجات هي التي تحرك الباعث الداخلي نحو دفع الافراد لإشباع حاجاته الساكنة. ومن النظريات التي تناولت الحاجات الانسانية بشكل صريح نظرية ماسلو للحاجات.

نظرية (التحفيز الانساني) هرمية الحاجات ل"ابراهيم ماسلو" :

تعد نظرية سلم الحاجات التي وضعها أبراهام ماسلو، من أكثر نظريات التحفز شيوعاً وقدرة على تفسير السلوك الإنساني، حيث يرى أن سلوك الفرد يأتي نتيجة لاحتياجات غير مشبعة، هذه الاحتياجات رتبها في شكل هرمي ذي خمس مستويات بناء على أهميتها، ولا بد من إشباعها بالتدرج حسب الأهمية إذا رغب التنظيم في استخدام هذه الحاجات للتأثير على سلوك منسوبيه.

ماسلو قسم الاحتياجات الى خمسة انواع من الاحتياجات:

١- الحاجات الفسيولوجية:

وهي قاعدة الهرم، وتمثل أهم الأشياء الأساسية بالنسبة للإنسان ومنها (الطعام – الهواء – الماء – المسكن)، وهذه الفئة يمكن أن يتحصل عليها العامل عن طريق الراتب الذي يتقاضاه، بحيث يكون ذلك الراتب كافياً لتلك الحاجات.

٢- الحاجة إلى الأمن:

بعد أن يتم إشباع الحاجة الفسيولوجية، يبدأ الإنسان بالتطلع إلى الأمن، والشخص في هذه الفئة يبحث عن بيئة عمل آمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية، والمنظمات تقوم بإشباع تلك الحاجة عن طريق (تزويد العاملين بمواد

ومعدات الوقاية من الأخطار – التأمين الصحي – التأمينات الاجتماعية – عقود العمل الرسمية والدائمة – اتباع تعليمات الدفاع المدني).

٣- الحاجات الاجتماعية :

وهذه الفئة تبدأ بالانتعاش بعد أن يتم إشباع الفئتين التي أسفل منها (ولا أعني بالإشباع هنا، أي الاكتفاء في ذلك الجانب أو الفئة بنسبة ١٠٠ % وإنما يتم إعطاء تلك الفئة حقها من خلال معايير ومتطلبات الشخص نفسه)، الحاجة الاجتماعية تعني حاجة الفرد إلى الانتماء، ومن الأمور التي تغطي أو تشبع تلك الحاجة (تكوين صداقات – قبول الآخرين للشخص)، وتقوم المنظمات بإشباع تلك الحاجة عن طريق (إنشاء النوادي الاجتماعية – تشجيع المشاركة في فرق العمل – عمل المسابقات).

٤- الحاجة إلى التقدير :

وهي حاجة الفرد لتنمية احترام الذات والحصول على قبول الآخرين له، والرغبة في تحقيق النجاح، والرغبة في الحصول على مكانة مرموقة وشهرة بين الناس، ويمكن للمنظمات تحقيق ذلك لموظفيها عن طريق (وضع جوائز للأعمال المتميزة – وضع حوافز مادية للمقترحات التي من الممكن أن تفيد المنظمة – خطابات شكر – شهادات تفوق – وضع صحيفة للشركة ونشر الأعمال المميزة بها).

٥- الحاجة إلى تأكيد الذات :

وهذه الحاجة تأتي في قمة الهرم، وتبدأ بالتحرك عندما يتم إشباع جميع الحاجات التي أسفل منها، وهذه الحاجة تشير إلى حاجة الفرد إلى توفر الظروف التي تساعد على إبراز قدراته على الابتكار، ولكي يقدم أفضل ما عنده حتى يستطيع أن يشعر بوجوده وكيانه، وعندما تقوم المنظمات بالاستفادة من هؤلاء الأفراد الذين ترتفع لديهم هذه الحاجة، فإنها تستطيع استثمار طاقاتهم أفضل استثمار وتوظيف.

هرم ماسلو للحاجات الإنسانية

