

التحفيز

بالنسبة للمديرين ، السؤال هو لماذا بعض الناس نشيطون للغاية والبعض الآخر عاطل عن العمل؟ و ما هو سبب الاهتمام بنشاط ما وعدم الاهتمام بنشاط آخر؟

نابليون«القائد الفرنسي»: أهمية التحفيز النفسي بحيث أن ثلاثة أرباع النصر في ساحة المعركة توفرها الروح المعنوية

▶ تعريف التحفيز (ايجاد الداعي) :

▶ استخدام الأساليب التي تؤثر على مشاعر وقيم ومنطق الموظفين لخلق شغف للعمل والالتزام بالأهداف.

▶ في الثقافة الإسلامية ، التأكيد على الدافع من كل من الأبعاد **الداخلية** و**الخارجية**. القرآن الكريم:

▶ وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَؤُفٌ بِالْعِبَادِ؛

▶ بالإضافة إلى هذا العامل **الداخلي** ، فقد اهتم الإسلام أيضاً بعامل **الحافز**

الخارجي. قال الإمام علي (ع) في أمره لمالك الأشر :

▶ وَاجْعَلْ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرٍ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ لَا يَقْهَرُهُ
كَبِيرُهَا وَلَا يَتَشَتَّتُ عَلَيْهِ كَثِيرُهَا

قال الإمام علي (ع) في رسالته لمالك الأشر :
وَجَعَلَ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرٍ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ
لَا يَفْهَرُهُ كَبِيرُهَا وَلَا يَتَشَتُّ عَلَيْهِ كَثِيرُهَا

- ▶ الغرض من مناقشة التحفيز هو استخدامه في البيئة التنظيمية **لزيادة كفاءة الأنشطة**. يعتقد علماء النفس أنه لا يوجد **كسول** قط.
- ▶ بدلا من ذلك ، الكسول هو شخص ليس لديه الدافع الكافي للقيام بهذه المهمة. لذلك ، كلما تم تحفيز دوافع الشخص ، سيصبح **ذكياً**.
- ▶ يتزايد تحفيز المديرين لتحويل الموظفين إلى موظفين نشطين. تعد زيادة الوعي والترقية الروحية للموظفين **والتأكيد على الإخلاص في العمل** من أفضل العوامل لزيادة تحفيز الموظفين. إن الموظفين الذين يؤدون عملهم على أساس قيامهم بواجبهم ونيل رضا الله يؤمنون بأنه لن يخفى أي عمل عن وجه الله تعالى وأن الله يجازي الجميع.

التحفيز والنية

▶ الدافع هو أحد الأسس الرئيسية للسلوك الذي بدونه لا يتشكل أداء الناس.

▶ قال الإمام علي عليه السلام:

▶ النية أساس العمل

▶ معيار تقييم السلوك في المصادر الدينية هو روح العمل ، أي نفس النية والدافع ، وتعتبر القيمة الأخلاقية للسلوك من وظائفها. لذلك قال الإمام علي (ع):

▶ قدر الرجل على قدر همته, و عمله على قدر نيته

الحافز والنية

► يقول امير المؤمنين على (ع): احسانُ النيةِ يُوجبُ المَثُوبَةَ

► الدافع القوي يقضي أيضًا على الضعف والتعب ويمنع عجز المتحمس. يقول الإمام الصادق (ع):

► ماضِعُفَ بَدَنُ عَمَّا قَوِيَّتْ عَلَيْهِ النِّيَّةُ

التسلسل الهرمي للاحتياجات



التسلسل الهرمي للاحتياجات

- ▶ **لحاجات الفيزيولوجية أو الجسدية:** الجوع ، والعطش ، والسكن ، والحاجة إلى الزواج ، إلخ.
- ▶ **الاحتياجات الأمنية:** الأمن الوظيفي ، الحماية من الإصابات الجسدية والنفسية ، .
- ▶ **الاحتياجات الاجتماعية:** العاطفة ، والشعور بالانتماء ، والصدقة ، .
- ▶ **احتياجات الاحترام:** الموقف ، والاهتمام والتقدير ، والاستقلالية ، ...
- ▶ **الحاجة لتحقيق الذات:** النمو ، الاكتفاء الذاتي ، الإبداع ، ..
- ▶ **بغاية إلى معرفة:** الرغبة في إرضاء الفضول ...
- ▶ **الاحتياجات الجمالية:** الرغبة في النظام والتوازن وأناقة الحياة ، ...

أنواع الاحتياجات

▶ أخذت دوافع مختلفة في الثقافة الإسلامية.

▶ حيث حدّد الإمام الصادق (ع) الحاجات وصنّفها:

▶ خمسٌ خصالٌ من فقد واحدةٍ منهنّ لم يزل ناقص العيش زائل العقل مشغول القلب فأولها صحّة البدن و الثانية الأمن و الثالثة السّعة في الرزق و الرابعة الأُنيسُ الموافقٌ قلت و ما الأُنيسُ الموافقٌ قال الزّوجة الصّالحة و الولد الصّالح و الجليس الصّالح و الخامسة و هي تجمع هذه الخصال الدّعة.

▶ الدعة: الرفاهية

نظرية الصحة النفسية والعوامل المحفزة

▶ **عوامل الصحة النفسية:** العوامل التي تسبب عدم الرضا في غيابهم ، ولكن القضاء على الفراغ ليس له تأثير كبير على الدافع ؛ مثل العطش والجوع والأمان والحرارة

▶ **العوامل المحفزة:** الحاجات التي لا يبالي الناس بعدم رضاهم ولكن إذا كانوا راضين عنها ، يتم استثارتها ؛ مثل: فرصة للنمو والترقية ، مزيد من المسؤولية ، التقدم في العمل ، الظهور والإشادة ، التحدي الوظيفي ، تنوع المهارات ، أهمية الوظيفة ، استقلالية الوظيفة ، التغذية الراجعة

نظرية التوقع

- ▶ وفقاً لهذه النظرية ، تتصرف وتعمل الناس عندما تكون هناك إمكانية لتحقيق النتيجة المرجوة
- ▶ وعندما تكون النتيجة **جذابة** بالنسبة لهم.
- ▶ على سبيل المثال ، إذا كان الشخص يعتقد أنه مع مزيد من الدراسة ، يمكنه القيام بالمهمة بشكل أفضل والحصول على رضا المدير
- ▶ من ناحية أخرى ، من المهم بالنسبة له القيام بالمهمة بشكل صحيح وكذلك الحصول على موافقة المدير
- ▶ فيكون لديه الدافع إلى مزيد من الدراسة
- ▶ لكن إذا لم يكونوا كذلك ، فلن يكون لديه دافع. على سبيل المثال ، إذا كان المدير لا يولي أي اهتمام لجودة القوى العاملة على الإطلاق ، أو إذا كان المدير ، على الرغم من إدراكه للجودة العالية للقوى العاملة ، يدفع للجميع نفس الشيء

نظرية المساواة

- ▶ تنص هذه النظرية :إذا شعر الموظفون أنهم عوملوا بشكل غير عادل ، فإنهم يتحمسون لتحقيق العدالة.
- ▶ يعتبر الإدراك والوعي من العوامل المؤثرة في العلاقة بين الفرد والمنظمة. أحد الأمثلة على ذلك هو تكوين تصورات الموظفين لقضية **المساواة أو عدم المساواة**.



نظرية الموازنة

▶ إذا شعر أن دخله أقل من دخل الآخرين ، فإنه يحاول التخفيف من عدم المساواة من خلال:

التقليل من العمل

1. السعي لزيادة الراتب

2. محاولة تقليل دخل الآخرين

3. ترك العمل و ...

▶ إذا عوض أكثر من غيره ، فإنه يشعر بالذنب ويحاول زيادة جهوده.

▶ النقطة المهمة هي أنه يجب على المدير التحقق من صحة أو عدم صحة هذا الحكم وإصلاح المشكلة في كلتا الحالتين.