



جامعة العلوم الحديثة
UNIVERSITY OF MODERN SCIENCES

الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم الحديثة
كلية التعليم المفتوح وعن بعد

علوم سلوكية

المحاضرة الرابعة

فصل : الدوافع

اولاً: مفهوم الدوافع : عبارة عن قوه داخلية لدي الإنسان توجهه للتصرف من أجل إشباع حاجه معينه لديه ، حيث أن عدم إشباعه يحدث بداخله توترا معيناً ، وقد تكون هذه الحاجة داخلية (منبه)، مثل الجوع ، أو خارجية (حافز) مثل، الترقية

توضيح

فيمكن القول: أن وراء كل دافع حاجه غير مشبعه (أي نقص معين)، وأن الحاجة غيرا لمشبعه تخلق حاله من التواتر أو عدم التوازن لدي الفرد، وهذه الحالة من التوتر تثير دافعا داخل الفرد، هذه الدوافع ينتج عنها بحث الفرد عن سلوك الإنجاز

أهداف معينه ، إذا حققها فهي تشبع حاجاته، وتؤدي إلي تقليل التوتر لديه .

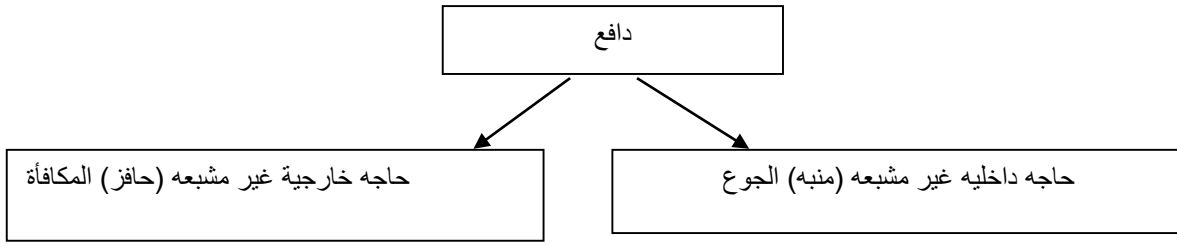
ثانياً: مفهوم الحافز: هو مؤثر خارجي يؤثر علي سلوك الإنسان، مثل المرتب المكافأة)، ويشكل حاجه غير مشبعه، تخلق عدم توازن لديه، وتدفعه لسلوك معين ، بهدف إشباع هذه الحاجة،

توضيح

بينما المنبه هو تغيرات تحصل داخل الإنسان مثل الجوع ، وبذلك تختلف الحوافز والمنبهات عن الدوافع في أنها تعمل عمل المستحاثات لدوافع ولسلوك، بينما تمثل الدوافع القوه أو الطاقة المتحكمة في السلوك، والحوافز قد تكون ماديه (مكافأة ماليه)

أو معنوية (رسالة شكر)، أو سلبيه (خصم من المرتب)، أو إيجابيه (ترقيه) وقد تتم بصفه فرديه أو جماعية.

وبذلك فان وراء كل دافع حافزا خارجيا من البيئة الخارجية، ومنبها داخليا من البيئة الداخلية (ذات الفرد)



(العلاقة بين الدوافع وكل من المنبه الداخلي والحافز 1-6 الشكل)

ثالثا : نظريات الدافعية

سيتم التطرق فقط لنظرية الحاجات لماسلو

1- نظريه إشباع الحاجات لماسلو

الإنسان كائن يشعر بالحاجات ،والحاجات المشبعة تسبب توتر وتدفع الإنسان إلى سلوك معين للبحث عن وسائل إشباعها.

تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية (الفسولوجية)

يبدأ الفرد في إشباعه للحاجات الأساسية أولا (الفسولوجية)



الحاجة المشبعة لا تشكل دافعا .

1----الحاجات الفسيولوجية

وهي الحاجات التي تعمل أساسا علي الحفاظ علي الفرد ، والمحافظة علي نوعه،،،،، أي الحاجات المرتبطة بضرورات بقاء الفرد علي قيد الحياة ،

2----الحاجات الأمان

ولتي تتمثل في تأمين حياه الفرد من أي أخطار أو حوادث قد تحدث بحياة (استقراره) من السرقة ونهب

3----الحاجات الاجتماعية

1- وهي الحاجات التي يمكن إشباعها عن طريق الاتصال بالآخرين ،،،،كالصداقة

4----حاجات التقدير

وتتمثل في حاجات الفرد إلي أمكانه الاجتماعية المرموقة،الشعور باحترام الآخرين له، وإحساسه بالثقة بالنفس،،،

5----حاجات تحقيق الذات

وهي حاجات الإنسان إلي أن يكون قادرا علي تحقيق ما يصبوا إليه من أهداف في حياته ،،،،بناء علي القدرات والكفاءات المتوفرة لديه

هذا وقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات أهمها:

1- إن الناس لا يتفقون في ترتيبهم لهذه الاحتجاجات ،في حين يرتب البعض احتياجاتهم ابتداء من الحاجات الأساسية ،فآخرون يرتبون احتياجاتهم ابتداء من الحاجة إلي تحقيق الذات ، كالمبدعين

2- تفترض هذه النظرية الانتقال من إشباع حاجه إلى آخري وفي الواقع إننا نشبع أكثر من حاجه في وقت واحد

الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في تحفيز أعضاء المنظمة

رابعاً: استراتيجيات تحفيز أعضاء المنظمة من قبل المدراء

- 1- الاتصال الإداري
- 2- تصميم الوظائف
- 3- الدوام المرن
- 4- الإدارة بالمشاركة
- 5- الحوافز المالية
- 6- الحوافز غير مالهية

7- 1- الاتصال الإداري

إن الاستراتيجيه الأكثر فعالية في تحفيز لدي المدراء هي استراتيجيه الاتصال بالعاملين، نظرا إلى أن اتصال المدير بالعاملين معه تشبع لديهم حاجات إنسانيه ،مثل حاجات اللامان والتقدير، فأرسال رسالة شكر للموظف لقيامه بعمله بشكل جيد تشبع لديه حاجات التقدير والاعتراف بالجميل...

7- 2- تصميم الوظائف

الاستراتيجيه الثانية التي يستطيع المدراء استخدامها لتحفيز أعضاء المنظمة تشمل تصميم الوظائف التي يؤديها أعضاء المنظمة بحيث يؤدي هذا التصميم إلى التخفيف من الملل الوظيفي ،الذي يسببه التبسيط والتخصص ،ومن الأساليب المستخدمة في تصميم الوظائف لتخفيف الملل الناتج عن التبسيط والتخصص

أ- التدوير الوظيفي

عبارة عن نقل العاملين من وظيفة إلى وظيفة أخرى بدلا من جعلهم يمارسون وظيفة واحده بسيطة ومتخصصة خلال فتره زمنيه طويله

ب- التوسع الوظيفي

زيادة العمليات (زيادة الكم وليس النوع) التي يقوم بها الفرد والتي تكون مشابهه للعمليات الأساسية التي يمارسها كل يوم في عمله .

ج- الإغناء (الإثراء) الوظيفي

أضافه مهام جديدة لاختصاص الفرد ، وتحميل الوظيفة لعدد أكبر من المسؤوليات والواجبات ،،

3- الدوام المرن

إعطاء العاملين مرونة أكبر في جدول ساعات عملهم المحددة ، من حيث اختيار بداية ونهاية وقت العمل(الدوام) وبالقدر الذي تسمح به ظروف المنظمة...

4- الإدارة بالمشاركة

وفيها يتم مشاركة العاملين بدرجة ملحوظة في صناعه القرار مع مدرائهم المباشرين

5- الحوافز المالية

العديد من المنظمات تضع برامج تحفيز مالية تخلق لدي العاملين الولاء وتدفعهم إلي المزيد من الأداء،ومن هذه الحوافز المكافآت السنوية عن أدائهم .

6- الحوافز غير مالية

تعتمد على وسائل معنوية تقوم على احترام العنصر البشري مثل الترقية رسالة الشكر.

خامسا: الدوافع وتحسين الأداء

إن فهم المدراء لحاجات الأفراد يسهل إلى حد كبير في تصميم إستراتيجيات من قبل الإدارة يتم العمل من خلالها على تحفيز العاملين للحصول عليها ويتم بذل إشباع تلك الحاجات مما يحقق الأداء الجيد في العمل .

سادسا:ربط المكافآت بالأداء

هناك ارتباطا قويا بين الحصول على المكافآت والأداء الذي يحققه الموظف في المنظمة .

فصل : التعلم

مفهوم التعلم :-

هو التغيير الدائم نسبيا في سلوك الفرد والذي يحدث نتيجة للتجارب السابقة أو نتيجة لتفاعل الفرد مع البيئة.

****التعلم لا يتحقق إلا عندما يمتلك المتعلم (الشخص الذي يمارس التعلم)**

سلوكا مختلفا عن سلوكه السابق قبل ممارسته عملية التعلم.

****ويحصل الفرد على التعلم عبر الحواس والتي من خلالها يلاحظ ويمارس التجارب والتدريب ويحصل على المعارف والمهارات.**

****التعلم يعتبر التغيير الدائم نسبيا في السلوك الناتج عن التفاعل مع البيئة.**

*** كيف يتعلم الفرد؟

هناك العديد من وجهات النظر التي اعطت تفسير الآلية وأسلوب التعلم وهي:

1- نظرية الإشراف الكلاسيكي:

هذه النظرية وضعت من قبل ايفان بالوفو وتمثل شكل مبسط لعمليه التعلم ومفادها(ان الفرد يتعلم من خلال الربط بين نوعين من المثير المثير الطبيعي المؤلف لدى الفرد ويسمى بالمثير غير الشرطي والمثير الشرطي الذي يقترن بالمثير الطبيعي مما يترتب عليه في النهاية ان يكون رد الفعل لدى الفرد تجاه المثيرين متساويا تقريبا.

وتأسست هذه النظرية ع اساس تجربه اجريت مع الكلاب وكانت كالآتي:-

أ- اعطا بافلوف باعطاء الكلاب قطعا من اللحم ولاحظ ان لعابهم يسيل نتيجة لذلك:

*اللحم كان مثيرا طبيعيا

*افراز اللعاب كان ردا طبيعيا

ب- ثم قدم بافلوف اللحم الى الكلاب وكان الصحن مصحوب بدق الجرس في كل مرة يقدم فيها اللحم مما ادى الى جعل الكلاب تربط علاقة بين تقديم اللحم ودق الجرس

ج- ارتبطت عملية دق الجرس لدى الكلاب بسيل لعابها أي انه كلما دق الجرس يسيل لعاب الكلاب حتى لو لم يكن هناك لحم مقدم لها فقد اصبح الجرس يأخذ دور اللحم أي اصبح مثير.

**ان الفرد يتعلم من خلال ربطة بين نوعين من المثير احدها مثير طبيعي والآخر مثير شرطي يفترن بالمثير الطبيعي والذي يكون تائيرة على المتعلم بنفس درجه تأثير المثير الطبيعي.

2- نظرية التعزيز (الاشراط الاجرائي) او (تعديل السلوك)

حيث تقوم على فكرة مكافأة أو تعزيز وتقويه السلوك المرغوب فيه بحيث ان الفرد نتيجة لهذه المكافأة والتعزيز يعمل على تكرار السلوك غير المرغوب فيه بحيث ان الفرد نتيجة لهذه المكافأة والتعزيز يعمل على تكرار السلوك الذي كوفئ عليه ونتيجة للعقوبة يعمل على الامتناع والتوقف عن السلوك الذي عوقب عليه.

3- نظرية التعلم الاجتماعي

تقوم على فكرة ان التعلم يحدث عند الفرد من خلال ملاحظة سلوك الاخرين ومن ثم الاقتداء والاقتداء هنا يقصد به اختيار الفرد ما يريد ان يتعلمه ولا بد ملاحظة ما يأتي :

**ان الاقتداء يكون اكثر فاعلية عندما يكون الشخص المقتدى به

تمتعا بسمعه جیده.

4- نظريه التعلم المعرفي:

تقوم على فكرة اساسية وهي ان الناس يتمتعون بالقدرة والمبادرة والبحث عن المعلومات بهدف التعلم كما وان الفرد قادر على اعادة ترتيب وتنظيم ما تعلمه.

التعلم وعلاقته بالأداء:

ان استخدام التعزيز والمكافآت بدلا من العقوبات يعتبر اكثر فاعليه وجدوى وفي كل الاحوال يمكن للمدير ان يعلم الموظفين الربط بين أن من أحسن سيتم مكافأته ومن أساء سيتم معاقبته وبذلك يتعلم الفرد أن لابد أن يكون أداة جيد .

أسئلة المحاضرة الرابعة

س1/ عرف الدوافع ؟

س2/ ماهي الحوافز وماهي المنبهات وكيف تؤثر على الدوافع ؟

س3/ تكلم باختصار عن نظريو ماسلو ؟

س4/ تكلم باختصار عن الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في تحفيز أعضاء المنظمة ؟

س5 / ما علاقة الدوافع بالأداء ؟

س6/ عرف التعلم ؟

س7/ تكلم باختصار عن نظرية الأشرط الإجرائي ؟

س8/ م علاقة التعلم بالأداء ؟