

## المحاضرة الثامنة

### الدافعية

#### مفهوم الدافعية :

- ١/ عرف روبنس أن الدافعية هي العمليات التي تحدد مدى كثافة أو اتجاه أو مجهود ما يبذله الفرد .  
٢/ عرف غراي أن الدافعية هي المدى الذي يمكن أن يصل اليه الجهد المنطوي نحو هدف معين ~  
٣/ عرف Hampton أن الدافعية هي مجموعة القوى المنشطة والمحركة للفرد بحيث تدفعه لانتاج سلوك معين ~

#### محددات درجة الدافعية :

- ١/ المستوى الحالي للطموح  
٢/ الجهد المبذول  
٣/ المستوى الحالي للإشباع  
٣/ قيمة توقعات الفرد من المكافآت

#### تحدد الدافعية من ٣ منطلقات :

- ١/ تنشيط السلوك  
٢/ توجيه السلوك  
٣/ تثبيت السلوك في اتجاه معين

#### الخصائص الرئيسية للدافعية :

- ١/ المجهود (كمية العمل)  
٢/ المثابرة والإصرار (نوعي العمل)  
٣/ الاتجاه

#### أهمية دراسة الدافعية :

- ١/ زيادة فهم الانسان لنفسه وللآخرين  
٢/ تساعد معرفة الدوافع على زيادة التنبؤ بالسلوك الانساني  
٣/ تأثير الدافعية على انتاجية العاملين  
٤/ تحدد الدافعية شدة السلوك وكثافته ..

#### نظريات الدافعية :

- ٢/ نظرية العملية للدافعية  
• نظرية فروم للتوقع  
• نظرية التكايف  
• نظرية وضع الهدف

- ١/ نظرية المحتوى للدافعية  
• نظرية سلم الحاجات لماسلو  
• نظرية العاملين لهيرزبرغ  
• نظرية دافع الانجاز لماكلياند

#### إجراءات واقتراحات لتحسين الدافعية:

- ١/ التوفيق بين الأفراد والوظائف  
٢/ تدريب وتنمية الأفراد  
٣/ ارتباط أنظمة الحوافز بالاداء  
٤/ الإدارة بالاهداف .

- ١/ تعميم أهداف قصيرة وطويلة الأجل ٢/ استخدام برنامج واضح للحوافز  
٣/ توفير مناخ عمل إنساني داخل المنظمة ٤/ الاتجاه إلى أسلوب الترقية من الداخل  
٥/ وضع مواعيد نهائية مناسبة للإنجاز  
٦/ وجود علاقات متوافقة مع الآخرين ٧/ إظهار الإهتمام بالآخرين  
٨/ السماح بقدر معقول من الأخطاء

قدم افانسيبيش  
الاقتراحات التي  
تساعد المدير على  
تحسين دافعية  
الأفراد هي :