تمثل الدوافع العوامل الداخلية لدى الفرد التي تعمل على توجيه سلوكه وتحديد نوعية ذلك السلوك. كون الدوافع عبارة عن عوامل داخلية لدى الفرد لذا يصعب ملاحظتها، كيف يمكن التعامل مع هذه العوامل لتوجيه طاقات العاملين ودفعهم للعمل بفعالية لتحقيق أهداف التنظيم. نظريات الدوافع ما هي إلا محاولات لتفسير القوى التي تؤثر في سلوك الأفراد. وقد ساهمت إلى حد ما في فهم السلوك التنظيمي المهتمون بهذا الحقل لابد أن يكونوا على دراية بأهم مبادئ هذه النظريات لفهم واستيعاب أسباب ودوافع السلوكيات المختلفة. علماً بأن معظم هذه الأجهزة تفتقر إلى وجود نظام فعال لدفع وتوجيه سلوك منسوبيها. هناك منهجان لدراسة موضوع الدوافع المنهج الأول أسس مؤيدوه نظرياتهم على افتراض أن الفرد عبارة عن كائن ذو تفكير محدود. لذلك من الممكن السيطرة على سلوك الفرد من خلال التحكم في بواعث هذا السلوك. في إطار هذا المنهج هناك مجموعة من نظريات الدوافع التي جابت اهتمام الأكاديميين والإداريين على حد سواء. مفهوم الدوافع والحوافز : الدافع عبارة عن شعور وإحساس داخلي بوجه يدفع الفرد "Tension سلوك الفرد لسد حاجة معينة يشعر هذا الفرد بعدم إشباعها، هذه الحاجة ثواد عند الشخص نوعا من التوتر إلى سلوك معين لسد هذا النقص، فالحاجة إلى الطعام مثلا تحدث توترا لدى الفرد يدفعه للبحث عن الطعام الإشباع هذه الحاجة. وكذلك الحال بالنسبة للحاجات الإنسانية الأخرى من فسيولوجية، مساعدة الفرد في إشباع هذه الحاجات سيدفعه إلى سلوك معين قد يكون إيجابي أو يمنعه من القيام بسلوك سلبي. أفراداً معينين أو عوائق في سبيل إشباع هذا الشخص لحاجاته والتقليل من هذا تجاه "Positive Attitude التوتر لديه، أحداثاً معينة تسهل مهمته وتساعده في إشباع حاجاته فيتكون لدى الشخص إتجاه إيجابي هؤلاء ٣-سلوك للتقليل من حدة التوتر الحوافز عبارة عن مؤثرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه للقيام بأداء أفضل. فالعامل أو الموظف قد يعمل بمستوى جيد لكن ترى الإدارة أن لدى هذا الفرد مهارات وقدرات لم توظف فيمنح حافزاً لاستثمار كل طاقاته لصالح العمل، فالحوافز تتعامل مع المؤثرات الخارجية وكيف يمكن أن توجه هذه المؤثرات سلوك الفرد.

Summarized by © lakhasly.com