



دوافع السلوك وتأثيره

ايوب هنون

جامعة المصطفى العالمية، كلية العلوم و المعارف، قسم الادارة التعليمية، الجمهورية الاسلامية الايرانية
منى حسن
وزاره التربية، تربيته الكرخ، العراق.

الملخص:

يلعب السلوك الفردي دوراً مهماً في التأثير على أداء وسلوك المنظمة (الوكالة) بأكملها. يوجد أكثر من تعريف للسلوك ، وعادة ما يعني أنه استجابة حركية وغدية ، أي استجابة من عضلات الكائن الحي أو غدد الجسم. وفقاً لهذا التعريف ، يعبر السلوك البشري عن الحركات الخارجية المختلفة للبشر ، فضلاً عن الأنشطة الداخلية المختلفة ، مثل التفكير والإدراك وما إلى ذلك، مثلما يمكن أن يكون للمفاهيم والمعلومات التي يكتسبها الفرد في الحياة آثار إيجابية أو سلبية ، كذلك يفعل ما يكتسبه الفرد وما يمتلكه غريزياً أو غريزياً.

كان برنارد من أوائل الكتاب الذين أظهروا أهمية وحساسية الأفراد للتغيير في مكان العمل. على سبيل المثال ، قال إن أحد العناصر الرئيسية للمنظمة هو رغبة الأفراد في المساهمة بجهودهم الفردية في نظام تعاوني ، مضيفاً أن الفرد هو دائماً الإجراء الاستراتيجي الرئيسي في المنظمة ، بغض النظر عن تاريخ الفرد و التزامات. يجب أن تحدث على التعاون والإفلا يكون هناك تعاون مستمر.

تسعى هذه الدراسة من خلال الإجابة على أسئلتها إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة.
2. كشف العلاقة بين تحقيق الرغبة للعمل والبقاء في المنظمة بالقيم التنظيم.
3. كشف العلاقة بين الالتزام التنظيمي داخل المنظمة العادات والتقاليد.

وتتبع أهمية هذا البحث من ديناميكية الموضوعات التي يتناولها، حيث توجه الثقافات العمالية العمل والدافع البشري وفقاً لافتراضاتهم وقيمهم ومعتقداتهم، وبالتالي خلق ثقافة المنظمات التي يعملون فيها. أهمية الموظفين والولاء والالتزام في التأثير على السلوك العام للموظف في بيئة العمل ومستويات الأداء التنظيمي ومستويات الخدمة العامة. إثراء معرفة التأثيرات المختلفة للثقافة التنظيمية على سلوك الموظف للموظفين والمديرين ومستوى التزامهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: السلوك الفردي، سلوك المنظمة ، نظام تعاوني، والدافع البشري.

Motivation and effect of behavior

Ayoub Hanoon

Al-Mustafa International University, College of Science and Knowledge,
Department of Educational Administration, Islamic Republic of Iran

Mona Hasan

Ministry of Education, Karkh Education, Iraq.

Abstract:

Individual behavior plays an important role in influencing the performance and behavior of the entire organization (agency). There is more than one definition of behavior, and it usually means that it is a motor and glandular response, that is, a response from the organism's muscles or glands of the body. According to this definition, human behavior expresses the various external movements of



human beings, as well as various internal activities, such as thinking, perception, etc. Just as the concepts and information that one acquires in life can have positive or negative effects, so does what the individual acquires and possesses instinctively or instinctively.

Bernard was one of the first writers to demonstrate the importance and sensitivity of individuals to change in the workplace. For example, he said that one of the key elements of an organization is the willingness of individuals to contribute their individual efforts to a cooperative system, adding that the individual is always the main strategic action in the organization, regardless of the individual's history and obligations. You must induce cooperation, otherwise there will be no sustained cooperation.

The importance of this research stems from the dynamism of the topics it deals with, as labor cultures direct work and human motivation according to their assumptions, values and beliefs, thus creating a culture of organizations in which they work. The importance of employees, loyalty and commitment in influencing the general behavior of the employee in the work environment and levels of organizational performance and levels of public service. Enriching the knowledge of the different influences of organizational culture on the employee's behavior of employees and managers and their level of job commitment.

Keywords: individual behavior, organizational behavior, cooperative system, human motivation.

محتوى البحث / Research content

المقدمة / Introduction

لم تعد البيئة الخارجية للمؤسسة مستقرة بشكل ملحوظ ، ولكن الديناميكيات والديناميكية أصبحت خصائصها المحددة ، مما أدى إلى مشاكل معقدة ومتشابكة تلقي بظلالها على المنظمات العاملة ، ومن الضروري لهذه المنظمات تطوير حلول للتعامل مع هذه المشاكل. لذلك ، أصبح تقييم الالتزام التنظيمي شرطاً ضرورياً لنجاح منظمة العمل ، وسبباً لقدرتها على البقاء ومواجهة التغيرات المتتالية. لضمان تطوير منظمات العمل ، يجب عليهم تطوير هيكل لثقافة تنظيمية تدعم وتشجع الالتزام داخل المنظمة ، حيث ترشد الثقافة التنظيمية والقيم والمعتقدات التي تحتويها سلوك الأفراد حول ما يجب عليهم وما لا يجب عليهم. اعمل في بيئة العمل. اعمل ماذا. كما يتضح هنا ، يعد الالتزام التنظيمي أحد الطرق المهمة للمساعدة في تحسين وتحسين كفاءة وفعالية منظمات الخدمة والإنتاجية. نظراً لأن الأفراد لديهم أفكارهم ومعتقداتهم الخاصة ، فسيؤثر ذلك على التفاعلات الاجتماعية والشعور بالمسؤولية داخل المنظمات التي



يعملون فيها ، وهو ما دفع المنظمات إلى التركيز على الثقافة التنظيمية في الثمانينيات. نظرًا لأن الثقافة التنظيمية ومكوناتها المادية والمعنوية بصمة على المنظمات وتعطي كل منظمة هوية شخصية مميزة ، فإنها توفر أيضًا إطارًا لإظهار كيفية أداء العمل ومعايير الفرد. التواصل مع المنظمات ، وتحفيزهم على أداء وظائفهم بشكل لا تشوبه شائبة وزيادة مستوى التزامهم بالعمل ، مع زيادة المشاكل التنظيمية ، تحتاج المنظمات المعاصرة إلى حساب هذه القضايا حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بكفاءة وكفاءة مناسبة. تواجه المنظمات ، خاصة عندما يتعلق الأمر باتخاذ القرارات وتوجيه سلوك الموظفين وزيادة مستويات الالتزام الوظيفي. إدراكًا لما سبق ، يصبح الالتزام التنظيمي أحد المتغيرات المهمة ، وبذلك بدأت دراسة أهمية العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية للموظف. ومن هذا المنطلق ، تمت صياغة سؤال هذه الدراسة على أنه السؤال الرئيسي التالي: هل الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة مرتبط بالثقافة التنظيمية؟ من السؤال الرئيسي السابق ، تم توسيع بعض الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها: هل وفاء الموظفين بمسؤولياتهم تجاه المنظمة مرتبط بأهداف المنظمة؟ هل الرغبة في العمل والبقاء في المنظمة مرتبطة بالقيم التنظيمية؟ هل يتأثر الالتزام التنظيمي داخل المنظمة بعادات وتقاليد موظفيها؟

المبحث الاول

الدافع و تأثيره:- الدافع لغة: دافع (مفرد)، دوافع (لغير العاقل) :

- اسم فاعل من دَفَعَ/ دَفَع عَنْ.
- حافِزٌ وسببٌ، أمرٌ مُوجِبٌ "ما الدَّوافِع وراء ارتكاب هذه الجريمة؟" ، بدافع كذا : بسببه.
- (نف) ما يحمل على الفعل من غرائز وميول فهو وجداني، ولا شعوري في حين أنَّ الباعث عقلي وشعوري.

الدافع اصطلاحاً:

الدافع هو الشعور بالرغبة أو النفور (تريد شيئاً ما ، تريد تجنبه أو تجنبه). لذلك ، فإن الدافع له جانب موضوعي (هدف أو رغبة في شيء ما) وجانب داخلي أو شخصي (تريده أو تريده أن يختفي). على أقل تقدير ، يتطلب الدافع أساساً بيولوجياً للمتعة الجسدية وأحاسيس الألم. وبالتالي ، يمكن للحيوانات أن تتوق إلى أشياء معينة أو تتجاهلها بناءً على الإدراك الحسي والخبرة. يتجاوز الدافع القدرة على تكوين المفاهيم واستخدام المنطق ، مما يمكن البشر من تجاوز هذه الحالة الدنيا بمجموعة أكبر من الرغبات والكرهية.

•دوافع السلوك : يأتي الدافع من كلمة mover ، والتي تعني الاستعداد للعمل أو تشير الحركة إلى العمليات الفسيولوجية التي تعد وتفي بأنظمة الأعضاء للعمل العقلي الحاجات والرغبات والدوافع هي



محركات سلوك الكائن الحي لأنها تتحرك وتنشطه نحو هدف ، اعتمادًا على قوة الدافع ، قد يسمح له بمواصلة هذا النشاط أو إيقافه أو زياده فعاليته (إذا كان الهدف صعب التحقيق) وحتى يتم تحقيقه. هذا يعني أن الدافع هو الوظيفة .

متعددة منهم: التحرك نحو الهدف وزيادة وتنويع النشاط السلوكي. يمكن القول أن الدافع هو حالة جسدية أو عقلية داخلية تؤدي إلى السلوك في مواقف معينة يستمر حتى نهاية. يتمدد الكلب الجائع على الأرض من الجوع ولا يتوقف حتى يصاب به الطعام أو أنه متعب ... يتذكر الطالب فصله ويبقى مشتاقًا النجاح أو التميز أو بلوغ المكانة الاجتماعية اللائقة. ووجع الأسنان لا يكفي. يبحث عن مكان يخفف من آلامه.

فالدافع هو تجربة مهمة للرغبة أو النفور ، بمعنى أن الشخص يرغب في شيء ما ، أو يرغب في تجنب شيء ما ، أو يتجنب شيئاً ، وهذا الدافع له جانب موضوعي ، أي الأهداف والأشياء التي يطمح إليها المرء ، ويتطلب ذلك الدافع. أساس بيولوجي وأحاسيس فسيولوجية للمتعة والألم ، بحيث يمكن للبشر أن يرغبوا أو يكرهوا شيئاً يعتمد على الإدراك والخبرة ، ويستمر الدافع في تضمين القدرة على تكوين المفاهيم واختيار أهداف وقيم الفرد.

تشمل نظريات الدافع البشري أبراهام ماسلو للتسلسل الهرمي لنظرية الاحتياجات ، والتي تعد واحدة من أكثر نظريات التحفيز انتشاراً من قبل عالم النفس الأمريكي ماسلو في عام 1954. كما طور ماسلو تسلسلاً هرمياً للاحتياجات ، قائلاً من أجل التسلسل الهرمي لمثلث الاحتياجات ، مصنفة بخمسة وفقاً لذلك. بالنسبة إلى التسلسل الهرمي لـ ماسلو ، يتم تحفيز الناس ودفعهم من خلال الاحتياجات غير الملباة (أي احتياجاتهم الحالية).

•الدافع كمفهوم افتراضي:

الدافع هو حالة أو قوة لا نلاحظها مباشرة ، لكننا نستنتجها من الاتجاهات العامة في السلوك صادر عنها. مثال: لا يلاحظ علماء الطبيعة الجاذبية مباشرة ، لكنهم يلاحظون ظواهر مختلفة مشتركة إحدى السمات هي الميل إلى الانتقال إلى مركز الأرض. الدافع مصطلح عام وشامل ، لذلك تحتوي اللغة على العديد من الكلمات مع معنى الدافع :

صورة- الدافع - الرغبة - التصرف - الحاجة - العاطفة - التصرف - الغرض - النية إرادة الغرض بعض هذه المصطلحات مرتبطة بالدوافع أكثر من غيرها أدناه الدافع للانتقال من حالة كامنة إلى حالة نشطة (استجابة) ، لذلك تبني الطيور أعشاشها في أوقات محددة. التحفيز أو التنبيه ، سواء داخلياً أو خارجياً ، هو مصدر الحياة

•تأثير الدافع في الدراسة:



في الفصل الدراسي ، يمكن للمعلمين التعرف على الدوافع والمؤشرات التحفيزية لكل طالب ، وبناءً على ميولهم الشخصية والعملية ، ومحاولة تعزيز الأنشطة والاهتمامات التي أظهر الطلاب بالفعل تحيزاً ضدها ، ما يسمى بالدوافع الظرفية ، والتي هي الظواهر التي تعزز الدافع لتعلم وفهم شيء ما أو التصرف بطريقة معينة في جوانب البيئة المباشرة. هناك العديد من السلوكيات والأشياء التي يمكن للمعلمين القيام بها لإنشاء بيئة صفية تحفز الطلاب على التعلم واتخاذ الإجراءات التي تعزز نجاحهم الأكاديمي والاجتماعي على المدى الطويل. لذلك ، فإنه يؤثر على الخيارات التي يتخذها الطلاب. يزيد الدافع من الجهد والطاقة ويحدد ما إذا كان الطلاب سيواصلون المهمة بحماس أو غير ذلك. الدافع يزيد من بدء الأنشطة واستمرارها. يزيد الدافع من الوقت الذي يقضيه الطلاب في إكمال المهام وهو عامل مهم في تعلمهم وإنجازهم. يعزز المعالجة المعرفية ويؤثر على مصداقية ماذا وكيف تتم معالجة المعلومات ، حيث من المرجح أن ينتبه الطلاب المتحمسون ويحاولون فهم المادة ، بدلاً من مجرد المرور من خلال منحنى التعلم بطريقة سطحية. إذا رسبوا في الدرجات ، فسيشعرون بالعقاب واللوم.

• تأثير الدافع في الحياة اليومية: كيف يؤثر الاندفاع على المزاج؟

تكمُن أهمية الدافع في تأثيره على الأهداف العاطفية والعواطف (على سبيل المثال ، الرفاهية) ، حيث أنها تؤثر بشكل فعال ومباشر على السلوك اليومي والصحة العقلية ، بينما قد يؤثر الدافع على آمال الفرد وتطلعاته وأحلامه من خلال توجيه أفكار الفرد والعمل الجاد لتحقيق تلك الأهداف في النهاية، على سبيل المثال ، قد يعتمد الرضا عن السكن على الدافع لامتلاك منزل ، حيث كان الدافع دائماً سبباً مهماً لشرح ملكية المنزل ، وهناك القليل من الأبحاث والأدلة التجريبية حول كيفية تعريف دافع ملكية المنزل على أنه الاستثمار في المرافق المحلية ، وتشير العديد من النتائج إلى ذلك يبدو أن دافع الاستثمار في رأس المال الاجتماعي واستقرار المالك - السكن من المحددات المهمة للرضا عن السكن ، وتشير النتائج أيضاً إلى أن الارتباطات بين متغيرات دافع المالك - السكن هي امتداد مهم للرضا عن السكن. نموذج ؛ لأنه يساعد على تحسين قدرة الفرد على التنبؤ بالرضا عن السكن ، يكون حب الأم لطفلها أكثر إيجابية وفعالية عندما تكون مريضة . أو عندما يكون طفلها خطر أو جدياً.

من هذا نرى أن الحافز هو تأثير عابر ، والدافع هو حالة الاستعداد السابقة للفرد للتنبهات تؤثر عليه. جهاز الإنذار مثل الزناد ، بدلاً من توليد الطاقة ، فإنه يطلقه ويطلقه من خزانة وتكون سيرة الدافع كالتالي: الإثارة - التوتر - السلوك الموجه - الهدف من إرضاء الدافع وإزالة التوتر وإنهاء السلوك.

• **الدافع الجوهري** : يتم تعريف الدافع الجوهري على أنه الاستمتاع بنشاط ما والعناية به لمنفعة الفرد. يُنظر إلى الدافع الداخلي بشكل أساسي على أنه نوع من التحفيز ويعتبر جزءاً مهماً من العلاقة بين الدافع



البشري وسلوك الإنجاز. يعتقد معظم منظري أهداف الإنجاز والدوافع الجوهرية أن أهداف التمكن التي تعزز الدافع الداخلي والعمليات العقلية ذات الصلة وأهداف الأداء لها آثار سلبية. يُنظر إلى هذه الدوافع والأهداف المرتبطة بسلوكيات الإنجاز على أنها سلوكيات الإنجاز المشتركة التنظيم لأن نموذجًا هرميًا هادفًا في سلوكيات الإنجاز يتم تقديمه كمتنبئات لنتائج الأداء ، ويتم تصور هذا النموذج بشكل أكبر ليشمل المزيد من الطرق لتحفيز الإنجاز ، لذلك هناك الدافع لأداء سلوك الإنجاز ، هو الدافع الرئيسي.

المبحث الثاني

السلوك و العوامل المؤثرة فيه

السلوك لغة :- لسلوك بالضم مصدر سَلَكَ، وهو يعني سيرة الإنسان وتصرفاته.

السلوك اصطلاحاً:

يُعرّف السلوك بأنه جميع أنشطة الشخص وأفعاله ، سواء كانت تلك الإجراءات مرئية أم لا ، بينما يعرفها الآخرون على أنها أي نشاط يقوم به الشخص ، سواء كان ذلك إجراء يمكن قياسه ومراقبته ، مثل الأنشطة الفسيولوجية والحركية ، أو الأنشطة التي تحدث بطرق غير ملموسة ، مثل التفكير والتذكر والهوس ، وما إلى ذلك.

•أنواع السلوك

السلوك التفاعلي: وهو السلوك الذي يستجيب للمحفزات السابقة ، وبمجرد ظهور المنبهات يظهر السلوك مثل الدموع في العين عند تقطيع البصل ، واللعب في الفم عند الأكل. على سبيل المثال ، إذا وضع شخص يده على جسم ساخن ، فإنه يسحبها تلقائياً ، ويتم إصلاح هذا السلوك ، ما يتغير هو الحافز الذي سبقه.

السلوكيات الإجرائية: هي السلوكيات التي تهيمن عليها العوامل البيئية حول الفرد ، مثل الاقتصادية ، والتعليمية ، والاجتماعية ، والدينية ، والجغرافية ، وما إلى ذلك ، تسمى محفزات الأبعاد ، والتي قد يكون لها تأثير كبير على السلوك الإجرائي ، أو قد يكون تأثيرها ضعيفاً أو قد يكون ليس له تأثير عليه ، ومسار السلوك الناتج طوعي للغاية .

•العوامل المؤثرة على السلوك : يرتبط ما يفعله الشخص بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية:

•عوامل داخلية ، أو قوى السلوك الداخلية:- هي تلك التي تمثلها العوامل الشخصية ، حيث تؤثر العوامل البيولوجية على سمات شخصية الفرد من خلال تأثيرين:

1.الأول هو تأثير العوامل الوراثية على الخصائص الفردية .



2. يليها تأثير بعض العوامل الفسيولوجية والفسيولوجية ، بدءاً من العوامل الفكرية ، وتأثير العواطف على الشخصية.

• عوامل خارجية:

وتشمل هذه العوامل مجموعتين ، إحداها تمثل العلاقة المباشرة للفرد في الأسرة أو المؤسسة ، وعلاقته بإدارة المؤسسة، الفئة الثانية هي شخصية كل شخص وديناميكيته وتفاعله الاجتماعي مع القيم المعبر عنها في العوامل الثقافية وبالتالي تعمل المكونات الداخلية والخارجية للسلوك معاً لتوجيه أنشطة وتحركات الأفراد والجماعات داخل المؤسسة ، والاعتماد على هذه المكونات لفهم وتتبع سلوكهم واستخدام التقييمات المسبقة في العمل، بالمقابل أظهرت النتائج أن السلوك يتحدد بعاملين رئيسيين ، الأول يأتي من داخل الفرد ، يسمى الدافع ، والثاني موجود خارج الفرد ، ممثلة بالعوامل المحيطة والعوامل التي تؤثر على سلوكه. يُعرف باسم الدافع ، وهو يمثل الحافز للسلوك الناتج عن ممارسة النتيجة ، ويوضح الرسم البياني أدناه أن الدافع يمثل الحافز الذي يحفزك لدفع سلوك معين يؤدي إلى نتيجة معينة.

يتأثر السلوك البشري بالاحتياجات التي يريد الفرد إشباعها لأنها تمثل التركيز الأساسي الذي يوجه سلوكه. يمكن تلخيص محاولات إرضائها في الاحتياجات والرغبات المستمرة المعرب عنها في أفعاله (المعبر عنها بالعثور على وظيفة) في سلم الاحتياجات التالي أو التسلسل الهرمي لماسلو:

الاحتياجات الفسيولوجية واحتياجات السلامة ، الأول هو حماية الأفراد وأنواعهم ، والثاني هو أنه في اقتصاد السوق المعقد للغاية اليوم ، تعني كلمة "موظف" العيش وبالتالي توقع فقدان الوظيفة ، بما في ذلك فقدان السكن والتأمين الصحي التي يمكن أن تثير الخوف. في أذهان معظمنا.

أما الصف الثاني فيتجلى في الحاجة إلى الاندماج والانتماء الاجتماعي. حلت التكنولوجيا محل الجغرافيا كقوة أساسية في حياتنا. تظل المؤسسة واحدة من الفرص الحقيقية القليلة لتلبية هذه الحاجة من خلال احترام الذات والأداء. وتعلم الكبار والعلاقات السببية والروابط بين الجهد والمخرجات).

يدرس ماسلو احتياجات محددة ويحاول شرح السلوك باتباع تلك الاحتياجات. بشكل أساسي ، إذا كان الشخص يلبي الاحتياجات ، تظهر فيه رغبات أخرى ، هذا ما يبدو عليه هرم ماسلو ، تبدأ عملية الإشباع

تعتبر هذه الاحتياجات الثلاثة الأقل في التسلسل الهرمي لماسلو راضية تماماً لأنها تؤخذ في الاعتبار عند إنشاء أنظمة الحوافز أمام مديري الموارد البشرية أو المديرين في المؤسسة، بالإضافة إلى أجور العمال، باستخدام مجموعة من الحوافز لتشجيعه على تقديم المزيد وأفضل. درس ماسلو الاحتياجات المحددة وحاول شرح السلوك باتباع تلك الاحتياجات، واستندت نظريته على مبدأ التسلسل الهرمي للاحتياجات

واستندت إلى النظرية القائلة بأن الأفراد لديهم مجموعة من الاحتياجات التي تبتعد عن السلوك وتعمل كمحركات للقوة والدوافع.

على هذا النحو، يعتبر مقياس احتياجات ماسلو أحد أهم أقسام الاحتياجات التي كثيرًا ما يستخدمها المتخصصون في الإدارة، ولكنه تلقى أيضًا بعض الانتقادات.



المبحث الثالث

علاقة الدافع بالسلوك

المناقشة: - للدافع تأثير مباشر على السلوك يمكن تلخيصه بما يلي:

1. استثارة وتحفيز السلوك.
2. تنظيم وتوجيه السلوك.
3. إصلاح أو تعديل السلوك.

يمكن القول إن السلوك أو الأداء هو نتيجة الدافع والكفاءة وظروف العمل، مما يعني:

$$\text{السلوك} = \text{الدافعية} \times \text{القدرة} \times \text{الظروف}$$

توضح هذه المعادلة أن الدافع هو مفهوم ضروري ولكنه ليس مفهومًا كافيًا للسلوك. بمعنى ما، حتى لو كان الأفراد أكفاء وكانت ظروف العمل مواتية لهم، فإن هذا لا يؤثر على السلوك ما لم يكن هناك بعض الحوافز. بمعنى آخر، إذا كان الدافع ضعيفًا بدرجة كافية ليتم تصنيفه على أنه صفر، إذن ستكون نتيجة المعادلة السابقة صفرًا. لذلك يجب أن يكون هناك دافع، لكن لا يكفي شرح السلوك لأنه يتفاعل مع عوامل أخرى مثل القدرة وظروف العمل.

من خلال مراقبة سلوك من حولنا، قد نكون قادرين على فهم الدافع وراء هذا السلوك. على سبيل المثال، عندما يبحث شخص ما عن طعام، يمكننا أن نستنتج منه أن الدافع الرئيسي لهذا السلوك يرجع إلى النقص أو النقص الذي يشير إلى الجوع. بالإضافة إلى الأفراد الذين يعملون ساعات إضافية أو ساعات عمل إضافية



حماسة ، قد تخبرنا أن الشخص مدفوع لهدف محدد وهو الحصول على حوافز إضافية للراتب لأنه يحتاج إلى المال ، ولكن في معظم الحالات لا يمكننا معرفة الدافع وراء السلوك بمجرد النظر إلى السلوك ، وهو عادة من الصعب استنتاج الدافع للسلوك ، وهناك أسباب عديدة منها¹:

1. يمكن أن يكون السلوك المنفرد نتيجة لدوافع متعددة.
2. بدلاً من ذلك، قد تكون هناك أنماط رقمية للسلوك ناتجة عن دافع واحد.
3. قد تكون دوافع الفرد مقنعة أو غير واضحة².
4. هناك أسباب أخرى للسلوك مثل القدرات الفردية والشخصية والظروف وغيرها.

المراجع

1. القرآن الكريم
2. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية – الاسكندرية، 2014.
3. محمد شفيق، السلوك الانساني وفن القيادة والتعامل ومهارات الادارة، معهد اعداد القادة.
4. فخري الدباغ، السلوك الانساني الحقيقة والخيال!، مجلة العربي، 1986.
5. السلوك الانساني: التعلم – الدافعية – الانفعالات ، 19 اكتوبر 2006.
6. جون ام كلير، تصميم الدافعية للتعلم والاداء، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2017.
7. ثائر احمد غباري، الدافعية: النظرية والتطبيق، دار المسيرة للطباعة والنشر ، 2008.
8. سمير عطية المعراج، الذكاءات المتعددة والدافعية للتعلم، المكتب العربي للمعارف ، 2013.
9. سعاد محمد فتحي محمود، الذكاء الروحي والدافعية للتعلم في علم النفس، دار التعليم الجامعي ، 2019.
10. الدافعية والذكاء العاطفي، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2006.