

المحاضرة الرابعة - الدافعية للإنجاز

أولا - تعريف الدافعية للإنجاز

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز، في علم النفس من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر **Adler**، الذي أشار أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبارات الطفولة. حيث عرض كورت ليفن **Levin** هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح، وذلك قبل استخدام هنري موراي **Henry Murray** لمصطلح الحاجة للإنجاز.

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة، فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي هنري موراي في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه، مكونا مهما من مكونات الشخصية، والتي تعرض فيها موراي لعدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز.

والحاجة للإنجاز عند موراي تشير، إلى الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد و بسرعة كلما أمكن ذلك.

وفي ضوء التعريفات للدافعية للإنجاز أوضح موراي، أن شدة الحاجة إلى الانجاز تتمثل في عدة مظاهر من أبرزها:

- سعي الفرد إلى القيام بأعمال الصعبة.
- تناوله الأفكار وتنظيمها مع انجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية.
- تخطي الفرد لما يقابله من عقبات وتفوقه على ذاته، ومنافسة الآخرين.

- تقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكاناته.

ثانيا - خصائص ذوي الدرجة العليا للإنجاز

يتميز الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز بسلوكيات وقناعات تختلف عن غيرهم من الأفراد العاديين، ويذهب ماكلياند بأن السمات المميزة لذوي الدافعية العالية للإنجاز تجعل إمكانية وجودها قليلة بين الناس، وهو يحدد بأن حوالي (10%) من سكان الولايات المتحدة يتمتعون بهذه الصفات أو جزء كبير منها، وهي على النحو التالي:

- يميل الأفراد ذو دافعية العالية للإنجاز إلى المخاطرة والمغامرة والمجازفة واختيار الطرق الشاقة والصعبة.
- لهم أهداف واقعية ومنطقية وعقلية ويعملون بصورة جدية.
- يتميزون باهتمامهم بتحقيق إنجاز أكثر من اهتمامهم بالعوائد المادية المتوقعة من إنجاز العمل.
- يميلون إلى تولي المناصب التي تتطلب روح المبادرة ويتجنبون العمل الروتيني ويضعون أنفسهم في مواقف التحدي.
- أنهم يتسمون بالقدرة على التنافس وتحمل المسؤولية ويتوقعون نجاحهم الذي يتوقف على مجهودهم الشخصي.
- تعد الرغبة بالتفوق والامتنياز خاصية شخصية مميزة للأشخاص ذوي المستوى المرتفع من دافعية الإنجاز.
- واقعيون في انتهاز الفرص وأخذ المجازات بعكس المنخفضين من دافعية الإنجاز إما أن يقبلوا بالواقع البسيط أو أن يطمحوا في واقع أكبر بكثير من قدراتهم على تحقيقه، وبالرغم من أن رغبة الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة بالعمل باستقلالية إلا أنهم لا يعجزون عن التعامل مع الآخرين والعمل معهم.

ثالثا - مكونات الدافع للإنجاز

يرى أوزبل (1969) أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز وهي:

- 1 - **الحافز المعرفي:** الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأنه يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.
- 2 - **توجيه الذات:** ويمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة، والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها بما يؤدي إلى شعوره بكفايته، واحترامه لذاته.
- 3 - **دافع الانتماء:** بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

رابعا - أهمية الدافعية للإنجاز

تكسب الدافعية للإنجاز الأفراد المثابرة والكفاءة، في أشكال مختلفة من الأداء، ويصبح لديهم مفهوم مرتفع عن دواتهم فهم كثيرون الحركة وراغبون في التطور والنمو ولديهم قدرة أكبر على تحمل الضغوط ومقاومتها.

وتظهر أهمية دافعية الإنجاز في كونها تنمي العديد من الخصائص لدى الفرد منها: السعي نحو الإتقان والتميز، والقدرة على استكشاف البيئة والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على التعامل مع الذات، والقدرة على تعديل المسار والقدرة على التخطيط الجيد.

خامسا - أهداف الدافعية للإنجاز

- توجيه السلوك وتحديد شدة السلوك اللازمة والمحافظة على ديمومته حتى يتحقق الهدف .
- تهدف إلى الوصول إلى معايير التفوق والامتياز.
- تدعيم قيمة باعث النجاح.
- السيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية في الاتجاه الإيجابي وهذا من خلال إحساس الفرد بالنجاح في مجال عمله وحسن إدارة الأعمال.
- المحافظة على استدامة تنشيط السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعا أو طالما بقيت الحاجة قائمة بالدوافع كما أنها تحرك السلوك فهي تهدف على المحافظة عليه نشطا حتى يتم إشباع الحاجة.
- تهدف الدافعية للإنجاز على مساعدة الفرد على انتقاء الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة.
- تهدف إلى تنشيط العضوية على الفرد لإرضاء الحاجات الأساسية لديه.

- سادسا - دافعية الانجاز في المجال المدرسي

تقوم التربية الحديثة على استثارة دوافع المتعلمين، نحو المواقف التعليمية عن طريق احتواء الدروس على خبرات تثير دوافع التلاميذ وتشبع حاجاتهم ورغباتهم، فكلما كان الدافع لدى الكائن الحي قوي كان نزع الكائن الحي نحو النشاط المؤدي إلى التعلم قويا.

إن دافعية الانجاز من الوجهة التربوية تعد هدفا تربويا بحد ذاتها، فاستثارة دافعية الطلبة وتوجيهها وتوليد اهتمامات معينة لديهم تجعلهم يقبلون على ممارسة نشاطات معرفية وعاطفية وحركية خارج نطاق العمل المدرسي في الحجرة الصفية.

كما تعد دافعية الانجاز من الأهداف التربوية، التي يناشدها أي نظام تربوي ووسيلة يمكن استخدامها في سبيل انجاز الأهداف التعليمية على نحو فعال. كما تحدد قدرات الطالب على التحصيل، وتحفزه وتوجه انتباهه إلى بعض النشاطات دون الأخرى. وهي على علاقة بحاجاته وتجعل من بعض المثيرات معززات تؤثر في سلوكه وتحثه كذلك على المثابرة، والعمل بشكل نشيط وفعال. كما أنها تركز على أهمية دور المعرفة في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني بصفة عامة. وفي التعلم والانجاز بصفة خاصة فتؤثر الدوافع على عمليات الإدراك والانتباه والتخيل والتفكير فهي بدورها ترتبط بالتعلم والانجاز فتأثر فيه وتتأثر به.

حيث كشفت بعض الدراسات التي ركزت على العلاقة بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي كدراسة " محمد رضوان : " 1927 قام الباحث بدراسة الدافعية للإنجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من (120) طالب بالمرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية، حيث قام بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين: الأولى ذات التحصيل المنخفض ممن حصلوا على (50 % إلى 60%) من معدلاتهم الدراسية، واستخدم الباحث مقياس الدافعية للإنجاز وقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق جوهرية في الدافعية لصالح ذوي التحصيل المرتفع فالطلاب ذوي التحصيل المرتفع كانوا أكثر دافعية.

سابعا - أساليب تنمية الدافعية للإنجاز عند الأفراد

يتحدد الفرق بين الأفراد فيما يتعلق بشدة الدافعية للإنجاز بمستوى الرغبة الذاتية في التنمية والتطور ومدى تأثير الظروف البيئية الأخرى على صقل وتنمية هذه الدوافع. ويحدد علماء النفس أربعة أساليب أساسية لتنمية وتطوير

دوافع الانجاز عند الأفراد، إن هذه الأساليب لا يمكنها أن تخلق مواضع الانجاز لدى الأفراد ولكنها قد تساعد في تتميتها وتطورها وهذه الأساليب هي:

1- وضع معايير رقابية لقياس الانجاز: يمكن للفرد بهذا الأسلوب أن يضع معايير رقابية معينة بحيث تتفق مع ظروفه وإمكانياته وقدراته لقياس الانجاز الذي حققه في موضوع معين، وخلال فترة زمنية معينة، فإذا لاحظ الفرد بأن مستوى الانجاز الذي حققه أقل من المعايير التي وضعها أمكنه بعد ذلك أن يبذل جهداً أكبر لانجاز المزيد لحين الوصول إلى المستوى المطلوب. وعند تحقيق هذه الخطوة يمكن للفرد أن يرفع من مستوى هذه المعايير بحيث تتلاءم مع أوضاعه الجديدة.

2- الاقتداء بانجازات الآخرين: ويتم ذلك من خلال الملاحظة والتعرف والاطلاع على انجازات الآخرين، وبذلك يقوم بالاقتراد بأعمالهم وتقليدهم وإتباع خطواتهم للوصول إلى درجة عالية من الانجاز.

3- التصور الشخصي للانجاز: ويمكن للفرد بهذا الأسلوب أن يتصور نفسه على مستوى من الانجاز ويحاول تحقيقه عن طريق زيادة الجهد والرغبة الذاتية للتطور والتنمية.

4- مراقبة الأوهام والخيال: يسيطر الفرد على عواطفه بهذا الأسلوب، ولو جزئياً. وتتغلب قوة الإرادة على بذل الجهد والعمل الجيد وبالتالي يسير نحو تحقيق الانجاز الأكبر عن طريق السيطرة الواقعية والموضوعية على سلوكه العملي.