

الحاجة إلى الإنجاز



محمد سمير الموصلي

إن لكل فرد في أي جماعة طابعه الخاص الذي يميّزه عن الآخرين، ومع ازدياد عدد أفراد الجماعة تتنوع القدرات وتثري الإبداعات، مما يسهم وعلى الجماعة، في المقابل، رعاية الفرد. في تقدم الجماعة وتطورها والاهتمام بحياته ومتطلباته، وتشجيعه على المثابرة والعطاء.

وكلما قدّم الفرد من جهد وإبداع لإغناء الجماعة، ازدادت الجماعة حرصًا على دعمه والاعتناء به.

وتبلغ العلاقة بين الفرد والجماعة أسمى صورها حين تتطابق أهدافهما، فيدافع الفرد عن جماعته كما تدافع الجماعة عنه.

ولتحقيق هذا التوافق، ينبغي ترسيخ الإيمان والاقتناع العميق لدى الفرد بأهداف الجماعة وقيمها، ليصبح لديه دافع صادق للانتماء والاستمرار في هذه الجماعة.

الحاجة إلى الإنجاز:

الحاجة إلى الإنجاز هي دافع داخلي يدفع الفرد إلى تحقيق نتائج ملموسة وواقعية، حتى لو تطلّب ذلك خوض التحديات، فالشخص الذي يتّسم بميول نحو الإنجاز، تحفّزه النتائج والنجاحات التي يمكن قياسها، ويسعى باستمرار إلى تحقيق أهداف واضحة في عمله وحياته.

ويمتاز هذا الشخص بشعور دائم بالحاجة إلى تقييم أدائه، حيث يرغب في حول مستوى إنجازه وتقدمه، كما يشعر الحصول على تغذية راجعة بحافز قوي لتحقيق الإنجاز ذاته، وليس فقط للوصول إلى النتيجة، بل ليشعر بالقيمة الذاتية والنجاح الشخصي.

من هنا، يُمكن القول إن الحاجة إلى الإنجاز تمثل واحدة من أهم الدوافع التي تحرك الإنسان نحو الإبداع والعمل المستمر، وبذل الجهد لتحقيق طموحاته.

الحاجة إلى السلطة والقوة:

الحاجة إلى السلطة والقوة هي دافع داخلي يشعر به الفرد نحو التأثير في الآخرين وترك بصمة واضحة ومميزة في البيئة التي يعيش أو يعمل فيها، يسعى الشخص الذي يمتلك هذه الحاجة إلى ممارسة دور القيادة، ونشر أفكاره ورؤاه الخاصة، كما يحرص على أن يكون فعالاً وصاحب نفوذ في مجتمعه أو محيطه.

ولا تقتصر هذه الحاجة على الرغبة في القيادة فقط، بل تشمل أيضاً تحقيق مكانة اجتماعية مرموقة ورفع مستوى التقدير الشخصي.

فالفرد الذي يسعى نحو السلطة، غالباً ما يكون مدفوعاً بالرغبة في تحسين موقعه الاجتماعي وتعزيز صورته أمام الآخرين.

وهكذا، فإن الحاجة إلى القوة والسلطة تعتبر من الدوافع الأساسية التي تدفع الأفراد إلى السعي نحو الإنجاز والتأثير وصناعة القرار، بهدف تحقيق الذات وتعزيز الأهمية الاجتماعية.

الحاجة إلى الاندماج:

الحاجة إلى الاندماج هي دافع داخلي يدفع الفرد إلى إقامة علاقات اجتماعية إيجابية، ويعكس رغبة عميقة في التواصل والتفاعل مع الآخرين، فالشخص الذي تحقّزه هذه الحاجة يسعى إلى أن يكون محبوباً ومقبولاً من قبل المجتمع، ويشعر بأهمية أن يكون معروفاً وفاعلاً ضمن الجماعة.

وينتج عن هذه الحاجة دافع قوي لتكوين صداقات وبناء علاقات قائمة على المودة والاحترام المتبادل، كما أن الأشخاص الذين يمتلكون هذه

الحاجة العالية إلى الاندماج، غالبًا ما يكونون قادرين على العمل بفعالية داخل الفرق، حيث يتمتعون بقدرة على التعاون، والتفاعل الإيجابي، وتعزيز روح الجماعة.

وهكذا، فإن الحاجة إلى الاندماج لا تقتصر على مجرد الرغبة في الوجود مع الآخرين، بل هي حاجة أساسية لتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي، وتدعم قدرة الفرد على النجاح في البيئات التعاونية.

تأثير الحاجات النفسية على السلوك والإدارة:

إن معظم الأفراد يمارسون مزيجًا من الحاجات النفسية مثل الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى السلطة، والحاجة إلى الاندماج، إلا أن بعض الأشخاص قد يميلون إلى إظهار نزعة قوية نحو حاجة معينة دون غيرها، ويؤثر هذا المزيج التحفيزي بشكل مباشر في سلوكيات الأفراد وأسلوبهم في العمل أو في الإدارة.

فعلى سبيل المثال، يُلاحظ أن الحافز القوي نحو الاندماج قد يؤثر في موضوعية المدير، إذ إن حاجته إلى أن يكون محبوبًا ومقبولًا من الآخرين قد تؤثر على قدرته في اتخاذ القرارات الحاسمة، بما يجعله أحيانًا يتجنب المواجهة أو اتخاذ قرارات قد تزعج الآخرين.

لذا، فإن فهم أنماط الحاجات والدوافع التي تحرك الأفراد، لا سيما في المناصب القيادية، يعد أمرًا ضروريًا لتحليل سلوكهم وتفسير أسلوبهم في التفاعل مع المواقف المختلفة.

أما الحافز القوي للسلطة فسيؤدي إلى أخلاقيات عمل والتزام تام تجاه الشركة، على الرغم من أن هؤلاء الأشخاص ينجذبون إلى الأدوار القيادية إلا أنهم لا يتمتعون بالمرونة المطلوبة ومهارات التفاعل مع الآخرين، كما أن الأشخاص الذين يتمتعون بحافز قوي نحو الإنجاز يصبحون أفضل قادة، على الرغم من أنهم ربما يطلبون الكثير من فرق عملهم معتقدين أنهم جميعاً مثلهم يكونون مركزين بدرجة عالية على

الإنجاز وعلى تحقيق النتائج، وهو الأمر غير الصحيح قطعاً بالنسبة لمعظم الناس، وقد أظهرت تجربة أجريت في أحد المعامل المعروفة أن معظم الناس لا يمتلكون حافظاً قوياً نحو الإنجاز، فإن هؤلاء الذين يملكونه يظهرون قدرة دائمة على وضع الأهداف، ولقد طلب من المتطوعين أن يقوموا بإلقاء حلقات حول مجموعة من الدمي الثابتة، هذا ولم تكن اللعبة بينهم عادلة، حيث لم يشترط وقوفهم عند مسافة محددة، وبدا أن المشاركين يلغون بشكل اعتباطي ومن مسافات عشوائية فأحياناً يلغون من مسافة قريبة وأحياناً أخرى يلغون من مسافة أبعد، ولكن كانت هناك مجموعة صغيرة من المتطوعين الذين كانوا محفزين بقوة نحو الإنجاز، اهتموا بقياس واختبار المسافات من أجل تحقيق نوع من التحدي المناسب من خلال لعبتهم تلك، بحيث لا تكون سهلة للغاية ولا تكون مستحيلة في الوقت نفسه، فهناك مفهوم مشابه أيضاً في علم الأحياء، معروف بمبدأ الحمل الزائد، وعادة ما ينطبق هذا على اللياقة البدنية والتمارين الرياضية، فحتى تتم تنمية اللياقة البدنية أو القوى الجسدية يجب أن يشتمل التمرين قدر من الصعوبة الكافية من أجل زيادة المستويات الحالية، وفي الوقت نفسه لا تجب المبالغة في الصعوبة حتى لا نصل إلى مرحلة من الضرر أو الإجهاد، الإنجاز نفسه بالنسبة لهم أكثر أهمية من المادة أو المكافأة المالية، كما أن تحقيق الهدف أو إنجاز المهمة يحقق لهم شعوراً بالرضا الشخصي أكثر من المديح أو الإطراء، أنهم يرون أن المكافأة المادية معيار للنجاح وليست غاية في ذاتها، الحصول على مردود بالنسبة لهم أمر ضروري نظراً لأنه يمكنهم من قياس مدى نجاحهم ولكنهم لا ينتظرون ذلك المردود بغية سماع المديح أو الإطراء (ويجب أن يكون هذا المردود موثقاً فيه، وقابلاً للقياس وواقعياً)، يسعى الأشخاص المحفزون بالإنجاز إلى تحقيق تطوير والبحث عن سبيل لتحسين الأشياء، الأشخاص المحفزون بالإنجاز يفضلون الوظائف أو المسؤوليات التي تشبع احتياجاتهم بصورة طبيعية، والتي تتمتع بالمرونة وتوفر الفرص لوضع الأهداف وتحقيقها مثل المبيعات وإدارة الأعمال والأدوار التقليدية.

وفي الختام، يتضح أن الحاجات النفسية الأساسية المتمثلة في الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى السلطة، والحاجة إلى الاندماج، تلعب دوراً محورياً في تشكيل سلوك الأفراد داخل المجتمع وبيئات العمل، فكل فرد يحمل في داخله مزيجاً خاصاً من هذه الحاجات، ينعكس على طريقة تفكيره، وأسلوبه في التعامل مع الآخرين، وطريقته في اتخاذ القرار.

إن الحاجة إلى الإنجاز تدفع أصحابها إلى السعي المستمر لتحقيق الأهداف وتطوير الذات، غير أن هذا الحرص الزائد قد يؤدي أحياناً إلى توقع مستويات أداء مبالغ فيها من الآخرين.

أما الحاجة إلى السلطة فتلهم الأفراد لتولي أدوار قيادية ومسؤوليات كبيرة، لكنها قد تحدّ من مرونتهم الاجتماعية.

في حين أن الحاجة إلى الاندماج تشجع الأفراد على بناء علاقات إنسانية قوية، لكنها قد تؤثر على موضوعية قراراتهم.

ومن هنا، فإن فهم هذه الحاجات ليس مجرد معرفة نظرية، بل هو أداة عملية تساهم في إدارة الذات والآخرين بفعالية، وتساعد القادة والمديرين في تحليل دوافع فرق العمل واختيار الأساليب التي تتناسب مع طبيعة كل فرد.

إن تحقيق التوازن بين هذه الحاجات، وفهم كيفية تأثيرها على سلوك الأفراد، يعد مدخلاً أساسياً لنجاح الأفراد والمؤسسات، كما يساهم في خلق بيئة عمل صحية ومتطورة، تحترم اختلافات الأفراد، وتستثمرها لتحقيق الأهداف المشتركة.

