

## انگیزه عامل افزایش ظرفیت کاری کارکنان



نویسنده: ماهان تیموری - صابر خلیلی

۹۵/۰۸/۲۲

انگیزش کارکنان در واقع عاملی است که رفتار کارکنان را جهت می دهد. عواملی که باعث ایجاد انگیزش کارکنان می شود در واقع نیازها، شناخت ها و هیجانات فرد می باشد. اگر بتوانیم این عوامل را در بین کارکنان به درستی شناسایی کرده و رفتار مناسبی برای آن ها داشته باشیم، به خوبی می توانیم نیروهایی داشته باشیم که حداکثر ظرفیت کاری خود را برای تحقق اهداف سازمان به کار می برند و برعکس اگر نتوانیم عوامل انگیزش کارکنان و افراد را به درستی بشناسیم هرگز نخواهیم توانست **کسب و کار** پویایی داشته باشیم و حتی برای پیشرفت و سیستم سازی نیز با مشکلاتی بسیار جدی مواجه خواهیم شد.

### اهمیت انگیزش کارکنان

انگیزش عاملی است که **اعتماد به نفس** افراد را بالا برده و آنان را برای خلق **ایده های نو** ترغیب می کند. انگیزش به کارکنان حرکت و جهت می دهد و آنان را برای تحقق اهداف بزرگتر ترغیب می کند. انگیزش کارکنان عاملی است که یادگیری، رشد، شخصیت و هیجان افراد را تحت تاثیر خود قرار می دهد .

اگر عوامل ایجاد انگیزه را در کارکنان به درستی بشناسیم می توانیم قدرت یادگیری آنان را افزایش داده و تمایل آن ها برای یادگیری را بالا ببریم، زمینه رشد فردی و اجتماعی و روانی را در آن ها ایجاد خواهیم کرد.

بخش اعظم **شخصیت شناسی** افراد را انگیزه شکل می دهد، میل افراد برای تامین نیازهایش سبب شکل گیری شخصیت وی می شود هر چه از تامین نیازهای اولیه و حیوانی فراتر رود و خود را برای برطرف کردن درجات عالی نیازهای انسانی آماده کند شخصیت والاتری خواهد داشت. انگیزه رابطه مستقیمی با هیجانات فرد دارد .

### ظرفیت کاری افراد

اینکه افراد حالتی خوشایند یا ناخوشایند از خود نشان می دهند همگی به میزان انگیزش آنان بستگی دارد. در واقع میزان پویایی یک سازمان به میزان انگیزش کارکنان آن سازمان بستگی دارد.



تحقیقاتی که ویلیامز جیمز انجام داده است حاکی از آن است که در سازمان هایی که از کارکنان ساعتی استفاده می کنند کارکنان ۲۰ تا ۳۰ درصد ظرفیت کاری خود را برای کاری ارائه می دهند تا از سازمان مربوطه اخراج نشوند در حالیکه اگر بتوانیم انگیزش کاری را در این افراد ایجاد کنیم خواهیم توانست از ۸۰ الی ۹۰ درصد ظرفیت کاری آنان استفاده کنیم.

## بنیان پیدایش انگیزش

همانطور که گفته شد منشا پیدایش انگیزش در افراد نیازهای آنان می باشد. طبق نظریه ی مازلو در ارتباط با نیازهای افراد سطوح مختلفی را در نظر گرفته است که اگر میخواهید انگیزش را در افراد به وجود آورید باید سطح نیازهای آنان را بشناسید. همه ی افراد به طور یکسان برانگیخته نمی شوند و هر یک در سطحی از نیازها قرار دارند که باید مورد توجه قرار گیرد. هرم نیازهای مازلو به شرح زیر است.

## نیازهای اولیه(نیازهای زیستی)

در پایین ترین سطح این هرم ابتدایی ترین نیازهای انسان وجود دارد. نیازهای اولیه همچون نیاز به خوراک، پوشاک و مسکن از جمله ی این نیازها می باشد. در این سطح از انگیزش کارکنان برای رفع نیازهای خود انگیزه ی کارکردن پیدا می کنند.

## نیازهای امنیتی

پس از نیازهای اولیه نیاز به امنیت قرار دارد. امنیت شغلی، ترفیع شغلی، ایمنی محیط کاری از جمله موارد امنیت می باشد که کارمندان را مجاب به کارکردن می کند. این سطح از انگیزه کارکنانی را مجاب می کند که امنیت شغلی برای آنان اهمیت ویژه ای داشته و از لحاظ نیازهای اولیه ارضا شده اند.

## نیازهای اجتماعی

داشتن روابط دوستانه با دیگران و همچنین نیاز به پذیرفته شدن از سوی دیگر همکاران از جمله نیازهای اجتماعی افراد می باشند. افراد پس از آنکه در تامین نیازهای اولیه خود مشکلی نمی بینند و همچنین در یک محیطی با ثبات به کار خود ادامه می دهند نیاز به برقراری روابط با افراد را در خود حس می کنند و اگر این نیاز آنان برطرف نشود دست به کارهایی می زنند تا هرطوری هست این نیاز خود را تامین کنند. از جمله این کارها غیبت در محیط کار جهت گپ زدن با همکاران خود در بخش های دیگر است. این افراد می خواهند مورد پذیرش باشند و با برقراری ارتباط موثر با دیگران در جهت ارضای این نیاز خود برآیند.

## نیاز به احترام

احترام یعنی نیاز به عزت نفس و داشتن شان و منزلت در چشم دیگران. نیاز به احترام با **اعتماد به نفس**، حرمت نفس و موفقیت ارضا می شود. ما به عنوان **مدیریت** سازمان باید محیطی را برای افراد ایجاد کنیم که ضمن افزایش اعتماد به نفس افراد بتوانیم این افراد را در جهت استقلال نفس هدایت کنیم به گونه ای که این افراد خود را وابسته به ما ندانند و بتوانند

زمینه ی پیشرفت خود را ایجاد کنند. گاهی نیاز است با دادن تحصیلات ویژه به این افراد زمینه ی ادامه تحصیل این افراد را ایجاد کنیم تا آنان بتوانند عزت نفس بدست آورده و به سوی اهداف عالی گام بردارند.

## نیاز به خود شکوفایی

افراد دوست دارند نیازهای درونی خود را شناخته و آنان را شکوفا کنند. برای این منظور ما باید محیطی را در سازمان خود ایجاد کنیم که افراد بتوانند ایده های ناب خود را به آسانی مطرح کنند و برای این ایده های نو ارزش قائل باشیم. باید سیستم ارزیابی را در سازمان ایجاد کنیم که افرادی را که ایده های خلاقانه و سازنده مطرح می کنند مورد تشویق قرار دهیم و به این ترتیب می توانیم پویایی و حرکت را در سازمان خود به وجود آوریم.

برداشتی که از هرم مازلو می شود این است که افراد در سطوح مختلف نیازها قرار دارند. به عنوان مثال کارمندان ساده را می شود با میزانی اضافه حقوق انگیزه ی کافی داد تا از حداکثر ظرفیت کاری خود استفاده کنند ولی مدیران میانی به اضافه حقوق نیازی ندارند و آنان ممکن است نیاز به روابط اجتماعی و خود شکوفایی داشته باشند و آنان را با دعوت در جلسات مهم شرکت تشویق کنیم. باید سطوح نیازهای مختلف افراد را بشناسیم و با توجه به نیازهای هریک از افراد بتوانیم راهکارهای انگیزشی در آنان را ایجاد کنیم.

## نتیجه گیری

چیزی که در این مقاله به آن رسیدیم این است که انگیزش کارکنان مهمترین عامل رشد ظرفیت کاری کارکنان در یک سازمان می باشد. سازمان هایی که به انگیزش کارکنان خود اهمیت می دهند کسب درآمد بسیار بهتری از سازمان هایی است که هدف آنان تولید و فروش می باشد، دارند. می دانیم که مهمترین عامل رشد یک سازمان کارکنان آن سازمان می باشند بنابراین برای اینکه بتوانیم نوابغ را بین خود داشته باشیم و سازمانی را داشته باشیم که برند آن بر سر زبان ها بیافتد باید محیطی را ایجاد کنیم که بهترین ها را بتوانیم در مجموعه خود نگه داریم.

جذب نوابغ آسان است ولی آن چیزی که برای ما ثروت را به ارمغان خواهد آورد حفظ آنان می باشد. اگر نتوانیم محیطی در خورد این افراد ایجاد کنیم دیر یا زود ما را ترک خواهند کرد. بدانید اگر نوابغ را در اختیار ندارید مطمئنا سازمان های رغیب شما آنان را در اختیار دارند، پس مطالعه کنید و ببینید که آنان برای حفظ این افراد چه استراتژی هایی را پیاده کرده اند.

توصیه من به شما این است که مقاله ی انگیزه کارکنان که در همین سایت قرار داده ایم را مطالعه کنید