



# انگیزش در منابع انسانی

اکیانوس آبی

## انگیزش منابع انسانی در محیط کار

تیم تحریریه اکیانوس آبی

### تعریف انگیزش

انگیزش یا انگیزه یکی از مهمترین مفاهیم در توسعه و مدیریت منابع انسانی است. در اکثر سازمانها، شنیدن این جمله که کارمند خاصی انگیزه ندارد و عملکرد او خیلی پایین است، یک امر معمولی است. به این دلیل است که شرکتها مبالغ هنگفتی را برای ترتیب دادن جلسات آموزشی و رویدادهای تفریحی برای ایجاد انگیزه در کارمندان خرج می کنند. انگیزه را می توان تمایل یا انگیزه ای دانست که یک فرد برای انجام کار دارد. به عنوان مثال ، هنگامی که با یک کار روبرو می شویم ، انگیزه انجام آن است که تعیین می کند که آیا یک فرد خاص آن کار را انجام می دهد یا خیر. بعلاوه ، عدم انگیزه منجر به کم کاری و از بین رفتن رقابت پذیری و در نتیجه از دست دادن منابع تولیدی برای سازمان می شود.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اکیانوس آبی](#) سر بزنید.



انگیزه به عنوان احساسی تعریف می شود که بر اساس آن فرد نسبت به یک کار یا فعالیت خاص عمل می کند یا رفتار می کند. انگیزه یک فاکتور روانشناسی انسانی است که فرد را به رفتارهای خاصی سوق می دهد یا سوق نمی دهد. وقتی انگیزه مثبت باشد، فرد خوشحال، پرا انرژی، مشتاق انجام وظایف است و هنگامی که انگیزه منفی باشد، فرد دچار بی روحی، غم، بی حالی و بدبینی می شود.

## اهمیت انگیزش

این یک عامل روانشناختی مهم برای هر فردی است زیرا جاه طلبی و انگیزش آن شخص برای انجام هر کاری را مشخص می کند. فردی با انگیزش بالا انگیزه انجام کار با کیفیت خوب ، کمک به دیگران ، گسترش انرژی خود و تمرکز بر دستیابی به اهداف را دارد. برعکس ، فردی با انگیزش کم ، انگیزه دیگران را از بین می برد و جو منفی ایجاد می کند. انگیزش یک عامل مهم انسانی در زندگی شخصی و همچنین شغلی فرد است. انگیزش مثبت برای افراد در هر زمینه ای مانند تجارت، ورزش، سیاست، کارآفرینی و غیره مورد نیاز است. در تجارت ، انگیزه خوب به کارکنان کمک می کند تا مهارتهای مهم مدیریتی مانند رهبری ، مدیریت تیم ، مدیریت زمان ، تصمیم گیری ، ارتباطات و غیره را یاد بگیرند.

هیچ شغلی بدون کارمندان خود نمی تواند موفق شود ، بنابراین آنها را به یک عامل اصلی در هر شرکت تبدیل می کند. با این حال ، کارمندان اغلب مورد غفلت قرار می گیرند و شرکت فقط می خواهد آنها بیشتر کار کنند و بهترین تلاش خود را بکنند. اما ، این شرکت غالباً فراموش می کند که آنها افرادی هستند که برای بهبود عملکردشان به عامل مهم انگیزش نیاز دارند.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

## عوامل موثر بر انگيزش فرد

عوامل مختلفی بر رفتار، نگرش فرد و همچنين سطح انگيزه او تأثير مي گذارند.

اما آيا هر تبليغي موثر است؟ هر تبليغي بازده مورد نظر شما را دارد؟ براي اينکه تبليغات خود را موثرتر از قبل پيش ببريد بايد روند آن را به درستي انجام دهيد و به نتيجه دلخواه برسيد.

### عوامل ذاتي:

اين نوع از درون شخص براي انجام يك كار يا رسيدن به يك هدف خاص ناشي مي شود. اين يك احساس خود هدايت بودن و رسيدن به اهداف براي خود است. انگيزه ذاتي با انگيزه هايي مانند پذيرش اجتماعي ، خوردن غذا ، تمايل به دستيابي به اهداف ، نيازهاي بيولوژيكي و غيره انجام مي شود.

### عوامل خارجي:

اين نوع فرد را به دليل نيروها يا پارامترهاي خارجي هدايت مي کند. برخي از افراد يا سازمان هاي ديگر به فرد انگيزه مي دهند تا براي رسيدن به اهداف يا وظايف خاص سخت تلاش کند. انگيزه هاي بيروني با انگيزه هايي مانند پاداش مالي ، پاداش ، قدرداني ، ارتقا ، مجازات ، تنزل مقام و غيره انجام مي شود.

### انگيزه مثبت:

اين نوع با ارائه تقديرها و پاداش هاي مثبت براي انجام يك كار ، فرد را هدايت مي کند. در اين نوع انگيزه ها ، افراد با مزايای پولی ، تبليغات و غيره پاداش مي گيرند که باعث مي شود فرد سخت کار کند.

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.



## انگیزه منفی:

جایی است که ترس و تهدید به عنوان یک پارامتر برای انجام کار استفاده می شود. در این نوع انگیزه ها ، افراد با مواردی مانند تنزل قدرت ، کاهش منافع ، پس گرفتن لیاقت و غیره تهدید می شوند.

## عوامل مهم و موثر بر سطح انگیزش کارکنان در محیط کار

با انگیزه ننگ داشتن کارکنان بزرگترین چالش شرکتها است. اطمینان از اینکه آنها در محیط کار دارای بازدهی بالایی هستند و به دستیابی به اهداف شرکت کمک می کنند، بزرگترین چالش است. انگیزه مثبت در بین کارمندان به پیشبرد کسب و کار کمک می کند و باعث افزایش خلاقیت می شود. عوامل محدودی بر تأثیر مثبت نگرش یک کارمند وجود ندارد. این موارد بسته به نوع محیط ، مسئولیت شغلی ، تجربه در زندگی و غیره تغییر می کنند.

عناصر اصلی و عوامل تأثیرگذار بر کارمندان در مشاغل یا بطور کلی افراد به شرح زیر است:

## حقوق و دستمزد:

غرامت پولی و مزایایی مانند حقوق ناخالص، سود اضافی، پاداش عملکرد و غیره بزرگترین عوامل ایجاد انگیزش هستند. هرچه حقوق و مزایای پولی بهتر باشد، سطح انگیزه و اشتیاق فرد نسبت به یک شغل بالاتر است.

## شناخت:

پاداش، تشویق، تقدیر و غیره برای اطمینان از اشتیاق بالا برای یک کارمند مهم است. اگر از زحمات فردی قدردانی شود، انگیزه او برای عملکرد بهتر حفظ می شود.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اکیانوس آبی](#) سر بزنید.

## اخلاق در کار:

محیط اخلاقی کار، صداقت و غیره فاکتورهای مهمی برای هر فرد است. اخلاق خوب کاری در یک شرکت به با انگیزه نگه داشتن کارکنان در محل کار کمک می کند.

## فرهنگ در محل کار:

فرهنگ خوب، پر جنب و جوش و مثبت در محیط کار همیشه یک عامل مهم است. با به وجود آوردن پیوند اجتماعی بین کارکنان می توان سطح انگیزش افراد را افزایش داد.

## یادگیری و توسعه:

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار، فرصت های آموزش و رشد است که فرد به دست می آورد. فراهم کردن سیستم آموزشی به افراد کمک می کند مهارت های بیشتری کسب کرده و فرصت های بهتری در حرفه شغلی خود داشته باشند.

## فرصت های رشد شغلی:

فرصت های پیشرفت شغلی تأثیر مثبتی در انگیزه هر شخصی دارد. اگر فردی بداند مسیر آینده و شغلی او ایمن است ، تمایل دارد با اشتیاق بیشتری کار کند.

## مزایای بهداشتی:

مزایای بهداشتی ، بیمه و سایر مشوق ها به عنوان منبع انگیزه برای افراد عمل می کنند. اگر صورتحساب های پزشکی ، هزینه های بستری و غیره توسط این شرکت رسیدگی شود ، به ایجاد اعتماد قوی کمک می کند.

## ارتباطات:

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.



ارتباط مثبت و شفاف بين مديران و زيردستان احساس تعلق مي‌کند و به انگيزه کارمند مي‌افزايد. بحث مربوط به کار و همچنين زندگي شخصي به ايجاد پيوند دوستانه در محل کار کمک مي‌کند.

## نقش مديريت منابع انساني بر افزايش سطح انگيزش در سازمان

### ارتباط خود را با کارمندان حفظ کنيد.

شما به عنوان يك مدير منابع انساني بهتر مي‌دانيد که کارمندان شما مهمترين جنبه در هر کسب و کار موفق هستند و يکبار مصرف نيستند. هرچه کارمندان شما در کار شادتر باشند، جريان کسب و کار شما کارآمدتر خواهد بود. شما نمي‌توانيد به راحتی از کارگران خود فاصله بگيريد و انگيزه آنان را نابود کنيد. شما بايد ارتباط آزادانه با آنها داشته باشيد و مهمتر از همه، هنگام برقراري ارتباط شفاف باشيد.

درک اين نکته که کارمندان صرفاً وسيله‌اي براي رسيدن به هدف نيستند، خيلي مهم است. اگر کارمندان شما بدانند که مي‌توانند آشکارا با شما صحبت کنند و مشکلات احتمالي يا مسائل خود را در ميان بگذارند، بدون اينکه با عواقبي روبرو شوند، آنها در هنگام کار احساس راحتی بيشتري مي‌کنند.

پس مديران منابع انساني بايد مایل باشند در مورد هر مسئله‌اي با کارمندان صحبت کنند. مشکلات، اضطراب‌ها و نااميدي‌هاي احتمالي بايد به اشتراک گذاشته شود تا با آنها برخورد شود و تأثيرات منفي براي سازمان ايجاد نکنند. به اين ترتيب مي‌توان قبل از ديدن نتايج نامطلوب، حوادث را رصد و اختلافات را حل کرد.

### انگيزش در منابع انساني

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

## به آنها هدف بدهيد.

يافتن هدف خوب از تلاش براي رسيدن به آن سخت تر است. اگر به کارمندان خود هدفی اختصاص دهید، ايجاد انگيزه در آنها آسان تر خواهد بود و موفقيت آنها بيشتر خواهد شد. با يك هدف مشخص، آنها به راحتی چشم انداز شرکت را درک می کنند و مشتاقانه، بيشتر به دنبال انجام وظايف خود و خوشبختي همه هستند. بيشتر بخوانيد: ويژگي های يك هدف خوب

## با نشان دادن قدردانی خود به آنها بفهمانيد که براي تان مهم هستند.

قدردانی از کارمندان تا حد زيادی انگيزه آنها را فراهم می کند. به زبان ساده ، هرچه مشارکت آنها را بيشتر بشناسيد، انگيزه بيشتری براي مواجهه با چالش های جديد پيدا می کنند.

هر کارمندی از شناخته شدن در محل کار لذت می برد. وقتی بدانند که زحمات آنها مورد توجه قرار می گيرد، احساس انگيزه می کنند تا به خوبی کار خود را انجام دهند. با تشکر از کارمندان خود براي کارهایی که انجام می دهند، به صورت حضوری يا کتبی يا هر دو ، قدردانی خود را نشان دهيد.

به آنها براي موفقيت در انجام يك کار، رسيدن به يك مرحله مهم يا يك هدف مهم تجاری تبریک بگوييد. و اگر آنها تلاش کرده اند، اما پروژه به بيراهه رفته است، نيز گاهی اوقات جای تقدير دارد. برخی از آنها پاداش هایی مانند پول يا حتی هديه را ترجيح می دهند، بنا بر این می توانيد مهمانی برگزار کنید و چند هديه کوچک براي کارمندان خود تهيه کنید. شما فقط بايد تصميم بگيريد که چگونه می خواهيد با آنها رفتار کنید ، اما مطمئن شويد که رفتار متفاوتی با آنها داريد.

برای مشاهده ساير مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبی](#) سر بزنيد.



اگر با صداقت به آنها بفهمانید که تلاش آنها برای شرکت چقدر اهمیت دارد، انگیزش در آنها را افزایش داده اید.

بیشتر بخوانید: نحوه برخورد مدیران منابع انسانی با کارمندان دشوار

## عدالت را رعایت کنید.

وقتی در مورد عدالت صحبت می شود، یکی از اصلی ترین ایراد هایی که در فرهنگ ما وجود دارد این است که می گویند عدالت یعنی برابری. در صورتی که اصلا معنای عدالت برابری نیست.

عدالت یعنی هر کسی به اندازه ی حقش. همانطور که در مدرسه مثال می زدند که اگر یک نفر به اندازه ی نمره ی ده تلاش کرده باید ده بگیرد و اگر یک نفر به اندازه ی بیست تلاش کرده باید نمره ی او بیست شود. به این مورد عدالت گفته می شود.

مدیران اگر بخواهند در سازمان با همه یکسان برخورد کنند این عین بی عدالتی است. اما اگر بخواهند متناسب با دستاورد های آنها با آنها برخورد کنند عدالت را ایجاد کرده اند.

اما یک نکته وجود دارد. قضاوت شما نباید خیلی درونی باشد. یعنی شما بگویید که من خودم تشخیص دادم یا دوست داشتم که با یک نفر بهتر برخورد کنم یا دستمزد بیشتری به او بدهم. این بی عدالتی به حساب می آید. قوانین مقایسه ای و شاخص های کلیدی برای بهتر یا بدتر بودن افراد نسبت به یکدیگر باید شفاف باشند. یعنی افراد بدون اینکه بخواهند قضاوت اشتباهی در مورد شما بکنند، حتی خودشان از قبل می توانستند تشخیص بدهند که کدام یکی از افراد بهتر بوده و شایستگی این را داشته که تشویق بهتری شود یا حتی چه کسی چه اشتباهی کرده و شایستگی آن را داشته که تنبیه شود.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.



## سه نوع عدالت در حوزه انگيزش منابع انساني

### عدالت بين سازماني

يكي از موارد آن، عدالت بين سازماني است. يعني آيا فردي كه در سيستم ما مشغول به كار هست با فردي كه در سيستم مشابه ما كار مي كند در عدالت است يا خير. اگر نه اين مورد باعث نارضائيتي و كاهش انگيزه و از دست دادن كاركنانمان مي شود و بايد رفع گردد.

### عدالت بين فردي

مورد ديگر عدالت بين فردي است يعني درون سازمان و با همكاران خود كه حتما بايد شاخص هاي كليدي شما شفاف باشند تا به مشكل برخورد نكنيد.

### عدالت رفتاري

سومين مورد، عدالت رفتاري است. برخي از مديران خيلي از اوقات تصور مي كنند كه مشكل منابع انساني صرفا پول است. براي كسي اين موضوع مصداق دارد كه در سطح اول نياز هاي خود است. يعني كسي كه صرفا براي پول كار مي كند. اگر بحث مالي او كم و زياد شود ممكن است بهم بريزد يا هر چيز ديگري. اما كساني كه از اين لايه گذشته اند و بدنبال نياز هاي سطح بالاتر هستند مباحث عدالت رفتاري نيز براي آنها مهم است.

اينكه شما در رفتار با آنها آيا عادلانه رفتار کرده ايد يا نه. اين موضوع در خانم ها بسيار حساس تر است و آنها در يك رقابت رفتاري هستند. مثلا وقتي مي بينند نسبت به همكار آنها يك سلام گرم تري داريد يا توجه بيشتري نسبت به توضيحات آنها داريد يك بي عدالتي را قضاوت مي كنند. پس بايد در حوزه ي عدالت رفتاري

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

بسیار دقت کنید. این کار بسیار سخت است و نیاز به تمرین دارد اما اگر دقت کنید احتمال اینکه نسبتاً این عدالت را برقرار کنید زیاد است.

در حوزه ی عدالت رفتاری یک موضوع با عنوان تنبیه و تشویق مطرح می شود. اگر تنبیه و تشویق طبق قانون باشد و از قبل اعلام شده باشد تا حد زیادی عادلانه است. البته نوع تنبیه و تشویق هم باید عادلانه باشد. اما اگر از قبل مشخص نشده باشد و بخواهید به نسبت شرایطی که پیش آمده یک حکمی بدهید و قضاوت کنید مسلماً درصد عدالت آن پایین است و باعث نارضایتی می شود.

## کارمندان را در تصمیم گیری دخالت دهید.

کارمندان در حال حاضر بخشی از سازمان شما هستند و ممکن است از میزان بصیرت ارزشمندی که می توانند ارائه دهند متعجب شوید. آنها روی محصولات و خدمات شما کار می کنند و مطمئناً دیدگاه منحصر به فردی در مورد چگونگی بهبود این موارد و تغییراتی دارند. بنابراین ، آنها را از تصمیم گیری مستثنی نکنید.

آنها گاهی ممکن است چیزی را تشخیص دهند که مدیر ارشد قادر به تشخیص آن نبوده است. مشارکت کارمندان در تصمیم گیری، خصوصاً در تصمیماتی که مربوط به آنها یا حوزه های تخصصی آنهاست، باعث افزایش سطح انگیزش کارکنان است. به این ترتیب، نه تنها کارمندان شما احساس هدف خواهند کرد ، بلکه احساس درگیری نیز خواهند داشت و احساس خواهند کرد که بینش آنها توسط سازمان ارزشمند است.

## نیاز های کارکنان را ارزیابی کنید.

افزایش انگیزش شما را ملزم می کند تا نیاز های منابع انسانی را دقیقاً مشخص کنید. با یک پرسشنامه ساده و ناشناس در رابطه با اهداف و نظرات شخصی در مورد تجارت، رضایت کارکنان و عملکرد مدیریتی خود شروع کنید. بیشتر سوالات باید با

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.



پاسخهای ساده “بله”، “نه” یا “شاید” پایان باز داشته باشند. می توانید با پرسش های ساده که در رسیدن به اهدافتان ما چه نقش داریم؟ چه کمکی می توانیم به شما بکنیم؟ و سوالات این چینی، سطح توقع و نیاز های ایشان را درک کرده و برای آن برنامه ریزی کنید.

## برای آموزش کارکنانتان سرمایه گذاری کنید.

آموزش یکی از مهمترین ابزارهای تشویق بهبود عملکرد و افزایش انگیزش کارکنان است. این نیز نوعی شناخت و قدردانی است. بنابراین، هر حوزه فعالیتی که داشته باشید، مطمئن شوید که در دوره های حرفه ای، دوره های فنی، کارشناسی ارشد، زبان و غیره سرمایه گذاری می کنید. با تخصص در این سمینارها و گفتگوها، کارمند نتایج خود را بهبود می بخشد و انگیزه روشنی برای ماندن در شرکت دارد.