مباحث مرتبط با نیروی انسانی(۱۳)

انگیزش و راهکاریی برای افزایش آن در سازمان(۱)

مقدمه

یکی از وظایف مهم مدیریت ایجاد انگیزش در افراد جهت همکاری برای نیل به اهداف سازمانی است. انگیزه‌ها چرایی رفتارند و موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند. مدیریت صحیح در سازمان‌ها ایجاب می‌کند که مدیران به شناخت و پیش بینی انگیزه‌های نیروهای خود همت گمارند تا بتواند با ارضای صحیح و به موقع آنان؛ زمینه فعالیت و بازدهی بیشتر کارکنان را در جهت اهداف سازمانی فراهم نماید.

پذیرش این موضوع مهم است که انگیزش به عنوان هدف بخش دولتی مورد توجه قرار گیرد. به عبارت دیگر انگیزه دادن به خودمان و دیگران در بخش دولتی، حیاتی است. ایجاد انگیزش در سازمان‌های دولتی، پیچیده‌تر از سازمان خصوصی است. چون اهداف بخش دولتی، مبهم است و شفافیت هدف در بخش خصوصی را ندارد.

از کجا شروع کنیم؟

به دلایل زیادی، باید بحث خود را پیرامون انگیزش از خودمان آغاز کنیم. در ابتدا برای افزایش تجربه کاری خود، باید بفهمیم که چه چیزی ما را برانگیخته می‌کند. دوم اینکه، اگر ما انگیزه داریم این امر می‌تواند دیگران را هم به شیوه‌ای سازنده برانگیخته نماید. بالعکس کارکردن با کسانی که انگیزه ندارد، می‌تواند حفظ انگیزه در خودمان را مشکل سازد. سوم فهم اینکه چه چیزی باعث انگیزه ما می‌شود؛ می‌تواند به ما کمک کند که انتخاب حرفه‌ای محتاطانه‌ای داشته باشیم.

نگاه درونی به ما کمک می‌کند که در مقابل این وسوسه مقاومت کنیم" چیزی که ما را برانگیخته می‌کند همان چیزی است که موجب انگیزه دیگران هست". روانشناسان به این فرآیند، فرافکنی می‌گویند. فرافکنی یک فرآیند ذهنی است که در آن ما خلق و خو، احساسات، انگیزه ها یا نوع حال خود را به دیگران نسبت می‌دهیم. برای مثال، اگر یکی از کارکنان شما، وظایف خود را تکمیل نکند، ممکن است شما حدس بزنید که او به کارش علاقمند نیست، اما ممکن است حقیقت این باشد که شما علاقه‌تان را به کارتان از دست داده اید.

انگیزش چیست؟

قبل از بیان دیدگاه‌های مختلف در مورد انگیزش، بهتر است که به مفهوم واژه انگیزش، توجه کنیم. به طور ساده، انگیزش دلیل رفتار مردم است آنگونه که عمل می‌کنند. اما به طور رسمی باید بگوییم انگیزش، حالتی از ذهن، تمایل، انرژی یا علاقه است که به عمل تبدیل می‌شود. شما انگیزه پیدا می‌کنید وقتی به کاری علاقمند می‌شوید. انگیزه یک عنصر رفتاری قوی دارد، و برای مدیران مهم است چون، یکی از عناصری است که بر روی عملکرد اثر می‌گذارد. عملکرد در هر ساختاری، تابع سه چیز است. ابتدا، شخصی که باید برانگیخته شود یا تمایل به انجام کار مورد نظر را داشته باشد. دوم شخصی که باید توان انجام کار را داشته باشد. سرانجام، توانایی و انگیزش داشتن یک طرف، فرصت انجام آن کار هم باید به فرد دارای علاقه و توانایی و انگیزه، داده شود.

ادامه دارد..

منبع:

Dehart.R. B., Denhart. J.V., Aristigueta. M.P.(2016) Managing human behavior in public and non profit organization, 4 Edithon, Part 6 ,PP 265-311