

# مدیریت انگیزه کارکنان و راه‌های ایجاد انگیزه در کارکنان

ایجاد انگیزه در کارکنان برای موفقیت هر سازمان امری حیاتی است. با این وجود، توجه به این نکته هم اهمیت دارد که محرک‌های انگیزشی، مختلف هستند و یک راهکار یا روش واحد انگیزشی برای تمام افراد جواب نمی‌دهد. به عنوان یک مدیر، درک نیازهای فردی هر کارمند و تنظیم استراتژی‌های انگیزشی متناسب با این نیازها بسیار اهمیت دارد. یکی از نخستین گام‌ها در ایجاد انگیزه در کارکنان، شناسایی و درک آن دسته از عواملی است که کارمندان را هدایت می‌کند. در این مقاله به تعریف انگیزه و انواع آن در محل کار می‌پردازیم و 8 روش مؤثر برای افزایش و مدیریت انگیزه کارکنان را معرفی می‌کنیم.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



## انگیزه چیست؟

تعاریف مختلفی برای انگیزه وجود دارد، با این حال وجه مشترک تمام این تعاریف یک نکته است: میل رسیدن به یک هدف. انگیزه افراد در سازمان متفاوت است. به عنوان

مثال ممکن است انگیزه برخی از کارکنان چالش‌هایی باشد که در وظایف و مسئولیت‌های جدید خود با آنها روبه‌رو می‌شوند. در حالی که ممکن است احساس رقابت، محرک و انگیزه برخی از کارکنان باشد.

اینکه انگیزه را چطور تعریف کنید، مهم نیست. انگیزه برای انجام درست کار امری است که به شما در دستیابی به اهدافتان کمک می‌کند. انگیزه می‌تواند هم از منابع بیرونی و هم درونی باشد، اما به هر شکلی که ایجاد شود، همواره انرژی لازم برای انجام کار را فراهم می‌کند. در حقیقت انگیزه شبیه به یک سوخت است که افراد را در جهت انجام کار به جلو حرکت می‌دهد. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌ها میان افراد موفق و ناموفق، میزان انگیزه آنها است.

## ایجاد انگیزه در محل کار

انگیزه در محل کار را می‌توان به این شکل تعریف کرد: «روشی که از طریق آن مدیران کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا کارهای محول‌شده به آنها را به‌موقع و به شکل مؤثر انجام دهند.»

**مدیریت انگیزه** در محل کار یکی از مسائل مهم مدیران است. هر پروژه‌ای که به کار تیمی، همکاری و تعهد نیاز دارد، به میزان انگیزه کارکنانی که روی آن کار می‌کنند، بستگی دارد. مدیریت یک کسب‌وکار، سازماندهی جلسات یا ایجاد فرهنگ سازمانی بدون اطلاع مدیران از روش‌های انگیزش کارکنان، مطمئناً کار ساده‌ای نیست.

دو نوع انگیزه وجود دارد: درونی و بیرونی. انگیزه درونی از درون هر فرد نشأت می‌گیرد

اما انگیزه بیرونی ناشی از عوامل بیرونی است. انگیزه درونی مطلوب‌تر است، چرا که افراد از درون هدایت می‌شوند و از آنجا که تحت تأثیر عوامل خارجی قرار نمی‌گیرد، حفظ آن ساده‌تر است. هنگامی که کارکنان انگیزه ذاتی داشته باشند، خود را به سمت دستیابی به اهداف مدنظر می‌کشانند، فقط در راستای رسیدن به اهداف خود و بدون هیچ چشم‌داشتی به هر نوع پاداش خارجی. نمونه‌ای از انگیزه درونی می‌تواند این باشد که یک کارمند کارهایی فراتر از مسئولیت خود انجام می‌دهد، زیرا انجام این کارها برای او لذت‌بخش است.

از سوی دیگر، انگیزه‌های بیرونی چندان مطلوب نیستند، چرا که می‌توانند موقتی و زودگذر باشند. انگیزه بیرونی در محل کار به این شکل است که مدیران با استفاده از محرک‌هایی همچون پاداش‌های مالی، تقدیر یا اعطای موقعیت بهتر در سازمان، به کارمندان خود انگیزه می‌دهند. در حقیقت این انگیزه شامل انجام کار با امید دریافت پاداش یا پیامدهای آن کار است. این پاداش‌ها در آغاز می‌توانند انگیزه‌بخش باشند، اما در نهایت جذابیت خود را از دست می‌دهند. نمونه‌ای از انگیزه بیرونی می‌تواند کارمندی باشد که با انگیزه دریافت اضافه‌کاری، در طی روز ساعات بیشتری را در سازمان می‌گذراند.

## چه افرادی در محل کار به انگیزه نیاز دارند؟

معمولاً کارمندانی که نشانه‌های زیر را از خود ابراز می‌کنند، به محرک‌های انگیزشی بیشتری نیاز دارند:

## • کاهش بهره‌وری

اگر بازده کاری یک کارمند کاهش یافته باشد یا به صورت مستمر کارهای خود را دیرتر از موعد مقرر انجام می‌دهد، می‌تواند نشانه آن باشد که او احساس بی‌انگیزشی داشته یا از کار خود فاصله گرفته است.

## • مشارکت کم

اگر کارمندی در طی جلسات نشانه‌های از عدم مشارکت بروز داده و از خود علاقه و اشتیاقی برای انجام کار نشان ندهد، ممکن است نشان‌دهنده این باشد که او احساس بی‌انگیزگی دارد.

## • نگرش منفی

نگرش منفی افراد نسبت به کار یا همکاران می‌تواند نشانه بی‌انگیزگی آنها و عدم رضایت از شغل باشد.

## • غیبت‌های مکرر

اگر کارمندی زیاد غیبت دارد یا بیشتر از حد عادی مرخصی می‌گیرد، ممکن است

نشان‌دهنده این موضوع باشد که او برای آمدن به محل کار انگیزه ندارد.

### • فقدان ابتکار

اگر کارمندی برای پیشنهاد ایده‌های جدید یا عهده‌دار شدن مسئولیت‌های اضافه ابتکار عمل نداشته باشد، می‌تواند نشانه‌ای از بی‌انگیزگی آنها باشد.

### • بررسی عملکرد ضعیف

کاهش یا ضعف عملکرد ناگهانی یک کارمند هم می‌تواند نشان از بی‌انگیزگی او باشد.



## استفاده از تکنیک‌های انگیزشی در محل کار

یکی از وظایف مدیران، ایجاد انگیزه در کارکنان خود است، زیرا مهارت ایجاد و مدیریت انگیزه مؤثر در تیم بخش مهمی از مهارت‌های مدیریت مؤثر است و یکی از عوامل حیاتی موفقیت به عنوان یک مدیر به شمار می‌رود. اگر کارکنان انگیزه کافی داشته باشند، احتمالاً می‌توان استنباط کرد که از شغل خود لذت می‌برند. اما اگر آنها از انجام کارها طفره رفته یا مشارکت زیادی نداشته باشند، باید دلیل آن را شناسایی کنید.

در این حالت باید بتوانید تیم خود را برای سخت کار کردن و رسیدن به اهداف کاری مشترک و در نهایت اهداف سازمان تشویق کنید. اگر بتوانید روش‌هایی برای ایجاد و مدیریت انگیزه در تیم خود بیابید، نتایج بهتری را از منظر بهره‌وری و خلاقیت مشاهده می‌کنید. نکته حائز اهمیت این است که باید اعضای تیم خود را بشناسید و بدانید که چه انگیزه‌هایی برای آنها مؤثر عمل می‌کند.

ایجاد و مدیریت انگیزه در تیم برای خود مدیران هم اهمیت دارد، چرا که به آنها کمک می‌کند تا نسبت به شرکت و محیط کاری خود احساس تعهد بیشتری داشته باشند. حتی این امکان وجود دارد که آنها مهارت‌هایی همچون کار گروهی، سبک ارتباطی، سازگاری و سایر زمینه‌های مرتبط را هم بهبود بخشند.

زمانی که این مهارت‌ها در مدیریت بهبود یابند، منجر به افزایش سطح عملکرد و سطوح بالاتر مشارکت کارکنان در محل کار می‌شود.

## تکنیک‌های اصلی انگیزش کارکنان

برای ایجاد و مدیریت انگیزه در کارکنان 8 تکنیک اثبات‌شده وجود دارد که در ادامه به معرفی و شرح هر کدام از آنها می‌پردازیم.

### • تشکر و قدردانی

قدردانی در قالب هر نوع تشکر کلامی یا برگزاری مراسم‌هایی است که مدیر برای تأیید تلاش، کیفیت کار و مهارت کارمند به کار می‌گیرد. اگر کارمندی کار خود را به خوبی انجام دهد، مدیر حتماً باید از او قدردانی کند و به کارمندان نشان دهد که نسبت به تلاش‌ها و ارزش‌هایی که برای سازمان خلق می‌کنند، کاملاً واقف است.

مدیران می‌توانند از طریق اعطای جوایز، ارائه بازخوردهای مثبت و روش‌های دیگر ابراز قدردانی، از کارمندان خود تقدیر کنند. همچنین توجه داشته باشید که شیوه قدردانی خود را متناسب با هر کدام از کارمندان و توقع‌های آنها انتخاب کنید.

نکته مهم دیگری که باید به آن توجه کرد این است که همواره در جمع، یعنی در برابر دیگران، از کارمندان تقدیر شود. این مسئله ارزش قدردانی را برای کارمندان افزایش می‌دهد.

## • حمایت عاطفی

این شیوه برای مدیرانی مطلوب است که همدلی بسیار خوبی با کارمندان خود نشان می‌دهند و به مدیر کمک می‌کند تا محیط انگیزش‌بخشی را در میان کارکنان خود ایجاد کند. بروز حمایت‌های عاطفی توسط مدیران می‌تواند شیوه قدرتمندی برای ایجاد و مدیریت انگیزه در کارکنان، به‌خصوص در زمان‌های سخت باشد. این نوع تشویق باید بر ایجاد درک، همدلی و اطمینان خاطر در افراد متمرکز باشد.

## • تشویق

تشویق ابزار نیرومندی است که می‌تواند به کارمندان کمک می‌کند تا بر اشتباه‌ها و شکست‌های خود غلبه کنند و بر کارشان تمرکز داشته باشند. همچنین تشویق می‌تواند در زمان‌های سخت که کارها معمولاً طبق برنامه پیش نمی‌روند، در ایجاد یک ذهنیت مثبت و تصمیم به مولد بودن در کار کمک کند. برای ترغیب و تشویق کارکنان، مدیر می‌تواند برای آنها ایمیل‌های تشویقی ارسال کند یا صرفاً به صورت کلامی به کارکنان بگوید که به آنها اعتماد دارد.

## • ارائه بازخورد

بازخورد علاوه بر اینکه به مدیران کمک می‌کند تا تیم خود را به خوبی هدایت کنند، یک

تکنیک انگیزشی عالی برای کارکنان هم محسوب می‌شود. بازخورد به ارائه نظرات مدیر از عملکرد یک کارمند یا تیم اشاره دارد. کارکنان برای بهبود عملکرد خود به بازخورد نیاز دارند. ارائه بازخورد سازنده یکی از بهترین شیوه‌ها برای ایجاد و مدیریت انگیزه در افراد است. با این وجود، مدیران باید اطمینان یابند که بازخوردهای خود را به طور دقیق و در زمان مناسب ارائه می‌دهند، تا کارکنان بتوانند به موقع از اشتباه‌های خود درس بگیرند.



## • ایجاد تجربه خوب برای کارکنان

ایجاد یک تجربه خوب برای کارکنان، یکی از اقداماتی است که کارکنان را تشویق می‌کند تا کار خود را با اشتیاق بیشتری انجام دهند. چنین تلاشی می‌تواند با ایجاد انگیزه

در کارکنان، عملکرد آنها را بهبود دهد. همچنین تجربه کارکنان می‌تواند محیط کاری بهتری را هم برای آنها فراهم کند. داشتن یک تجربه خوب در کار می‌تواند یک کارمند را به سمت مشارکت بیشتر کارکنان و رضایت شغلی سوق دهد.

## • هدف از انجام کار

تعریف هدف برای مشاغل به معنای تعریف اهداف اصلی است که کارکنان باید به آنها دست یابند. شما باید در جایگاه مدیر، برای سؤال «چرا اینجا کار می‌کنم؟» به کارمندان پاسخ دهید. همچنین تعریف روشن و شفاف اهداف به کارمندان به امکان را می‌دهد تا با تلاش و تمرکز کامل کار کنند. با داشتن هدف در شغل، کارکنان مشتاق، مبتکر و متعهد به انجام کار سخت شده و به خواسته‌های مدیران خود برای تکمیل این اهداف توجه می‌کنند. این احساس وجود هدف در کار برای مدیران و در راستای تنظیم فرهنگ محیط کار که موجب رشد می‌شود هم سودمند خواهد بود.

## • رشد شغلی

یکی دیگر از روش‌های ایجاد و مدیریت انگیزه در کارکنان، تأکید بر فرصت‌های رشد شغلی در سازمان است. ارتقای فرصت‌های توسعه شغلی به کارکنان نشان می‌دهد که شما روی آینده آنها سرمایه‌گذاری کرده‌اید و آنها را به عنوان بخش مهمی از تیم در نظر می‌گیرید. این مسئله به کارمندان نشان می‌دهد که شرکت روی آنها حساب باز کرده است. بنابراین آنها هم باید برای موفقیت شرکت سرمایه‌گذاری داشته باشند. به منظور

تسهیل این فرصت‌های رشد، مدیران می‌توانند از برنامه‌های مربی‌گری یا آموزشی برای تیم خود بهره بگیرند.

## • آموزش کارکنان

آموزش به این معناست که شما به عنوان مدیر اطمینان یابید که کارکنان شما به خوبی از استراتژی‌ها، برنامه‌ها و اهداف سازمان آگاهی دارند. این شیوه یکی از بهترین راه‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنان است؛ چرا که باعث ایجاد حس غرور در کارکنان می‌شود. هنگامی که کارکنان از سطح آگاهی خوبی نسبت به سازمان و برنامه‌های آن برخوردار باشند، انگیزه و بهره‌وری بیشتری خواهند داشت، زیرا آنها احساس تعلق بیشتری بر سازمان دارند.

## دام‌های انگیزشی که باید از آنها دوری کنید

دام‌های انگیزشی کارکنان، شامل راه‌های اشتباهی برای ایجاد انگیزه در کارکنان است که می‌تواند تأثیر معکوسی نسبت به انتظارات مدیران داشته باشد. از این رو لازم است به عنوان یک مدیر، ضمن تلاش برای ایجاد انگیزه در کارکنان خود، این دام‌ها را شناسایی کرده و از آنها دوری کنید. علت نام‌گذاری این شیوه‌ها تحت عنوان «دام» این است که این شیوه‌ها در ظاهر ساده‌ترین راه برای ایجاد انگیزه و مدیریت آن هستند، اما اغلب به نتایج نادرستی ختم می‌شوند.

برخی از رایج‌ترین دام‌های ایجاد انگیزه در کارکنان عبارت است از:

- ارائه پول به عنوان تنها مشوق و انگیزه
- ترفیع افرادی که در شغل خود عملکرد قابل قبولی ندارند اما برای یک پروژه یا در موقعیتی خاص حیاتی هستند
- مدیریت خرد کارکنان برای اطمینان از اینکه عملکرد آنها صرفاً در حد مطلوب است
- ارائه مستمر بازخوردهای منفی
- ایجاد حس رقابت شدید بین همکاران یا اعضای تیم.



## استراتژی‌های انگیزشی محیط کار برای مدیران

مدیران همچون **ستون فقرات** هر شرکتی هستند. در جایگاه یک مدیر، شما علاوه بر انگیزه دادن به تیم خود، باید به خودتان هم انگیزه دهید و به سازمان در مسیر دستیابی به

هدف کمک کنید. مدیران با استفاده از شیوه‌های مختلفی می‌توانند به خود انگیزه دهند، برخی از تکنیک‌های رایج انگیزشی برای مدیران عبارتند از:

- تعیین اهداف شخصی

- تعیین هدف مشخص برای شغل خود

- تمرکز روی موفقیت تیم به عنوان یک کل

- یافتن فرصت‌های چالش‌برانگیز

- تعیین استانداردها و انتظارات درست و معقول برای خود و اعضای تیم

- مشخص کردن راه‌های انگیزش درونی خود

همچنین مدیران می‌توانند با وقت گذاشتن برای خود و شناسایی راه‌ها و دلایلی برای لذت بردن از کار خود انگیزه بگیرند. این مسئله می‌تواند از طریق حل خلاقانه مسئله، کار با یک تیم عالی یا ایجاد تغییر در محل کار باشد.

## جمع‌بندی

ایجاد و مدیریت انگیزه در کارکنان یکی از وظایف اساسی مدیران است که نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، خلاقیت و تعهد سازمانی دارد. استفاده از روش‌هایی مانند قدردانی از کارکنان، حمایت عاطفی، ارائه بازخورد مناسب، ایجاد فرصت‌های رشد شغلی، تعیین اهداف مشخص و آموزش کارکنان می‌تواند سطح انگیزه در محیط کار را افزایش دهد. همچنین مدیران باید از روش‌های نادرست انگیزشی مانند تکیه بیش از حد بر پاداش مالی یا ایجاد رقابت ناسالم دوری کنند. در نهایت، شناخت نیازهای کارکنان و ایجاد

محیط کاری مثبت می تواند به شکل گیری تیمی با انگیزه و موفق در سازمان کمک کند.

چارگون