

چکیده:

انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه ای انسانی بوده و آثار و نوشته های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آن ها هم از نظریه تئوریک و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی گرفته است. نظریه پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می دانند و با وجود حرکت سریع سازمان ها به سوی فن آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژی سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از اینرو جلب رضایت کارکنان و علاقمندان کردن بیشتر آن ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است.

مقدمه

۱- بررسی نظریه های انگیزش

یکی از وظایف مهم مدیران سازمان، شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفایی آنان که زمینه ارتقای بهره وری فراهم می کند. امروزه نمی توان بدون توجه به میزان بهره وری در تولید و بدون آگاهی از عوامل مؤثر بر افزایش آن، به سوی توسعه پایدار گام برداشت از آنجا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می پذیرد. بر طرف کردن نیاز های روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش افراد است، انسان هایی با نیاز های متعدد برای نیل به هدف های سازمانی، در یک طبقه بندی کلی انگیزه ها در سه گروه (فیزیکی، اجتماعی و روانی) قرار می گیرد به بخشی از نیاز های انسان در محیط کار مانند تسهیلات رفاهی محیط کار (محل مناسب کار، هوا، نور و ...) انگیزه های فیزیکی اطلاق می شود. به دسته ای از

نیازهای افراد که رفتار دیگران به ویژه مدیران سازمان ارتباط پیدا می کند و بیشتر نیازهای اجتماعی را بر طرف می سازد، انگیزه های اجتماعی می گویند و آن گروه از نیازهایی که رضایت روحی افراد را در پی دارد، جزء انگیزه های روانی محسوب می شود.

روش تحقیق در این مقاله، توصیفی و جمع آوری به صورت کتابخانه ای بوده است و بدیهی است به دلیل گستردگی و پیچیده گی موضوع، امکان ورود به عمق و تحلیلی جامع همه نظریه ها و ارزیابی آنان وجود نداشت.

۲- مفهوم انگیزشی

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین مور Move که معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هم رفتاری را فرد انجام نمی دهد که انگیزه ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می توان گفت انگیزه یا نیاز است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وا می دارد. تعریف دیگر انگیزه به این شکل می باشد که «میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف های سازمان به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود».

یکی از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد می باشد، یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار می کنند، بطور منظم سرکار حاضر می شوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان دارند. عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است.

انگیزش یک فرآیند زنجیره ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می شود، سپس خواست را به دنبال می آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرآیند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود.

بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. در تمام تحقیقات انگیزش هنوز جایگاه تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه‌های بسیار قوی مطرح می‌باشد و در این رابطه پول به عنوان ابزاری برای اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزش نیست