

# اهمیت شغلی و انگیزش

سید محمدحسینی نژاد نمین  
کارشناس مالی بانک کشاورزی استان اردبیل



مهارت توانمند کردن کارکنان، روز به روز اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. جوانان امروز بسیار فردگرا هستند و بیش از نسل‌های پیش در جستجوی معنا و هدف‌های والا می‌باشند. چنین افرادی، کمتر تحت تأثیر سلسله مراتب و قدرت مدیریت قرار می‌گیرند و فقط با دادن انگیزه کافی به نسل جوان، می‌توان کاری را به پیش برد.

یکی از مهمترین عواملی که در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند، مراعات حال همکاران است. کارکنان معمولاً می‌گویند بهترین مدیرانشان کسانی هستند که با آنها به عنوان انسان و دوست رفتار می‌کنند. این مدیران، اوقاتی را به سوال کردن از وضعیت زندگی کارکنان اختصاص می‌دهند و با حوصله به مسایل و مشکلات آنها گوش می‌دهند. هر چه کارکنان علاقه و احترام بیشتری از مدیرشان ببینند، انگیزه و توان کاری‌شان بیشتر می‌شود.

نقطه مقابل این عامل انگیزشی، احساس دلسردکننده‌ای است که در کارکنان ایجاد می‌شود وقتی که ببینند مدیرشان علاقه‌ای به آنها نشان نمی‌دهد. این وضعیت، هنگامی رخ می‌دهد که مدیر از کارکنان شناختی نداشته باشد، آنها را تأیید نکند و نسبت به آنها بی‌اعتنا باشد. به یاد داشته باشید که مقدار وقتی که صرف صحبت کردن و گوش دادن به کارمندان می‌کنید، نشانه میزان اهمیت آنها برای شما و سازمان است.

به همین دلیل، بهترین مدیران وقت زیادی را صرف صحبت با کارمندان خود می‌کنند. این مدیران با کارمندان خود به نوشیدن چای می‌نشینند، نظریات آنها را جویا می‌شوند و آنها را به بحث و انتقاد از وضعیت کاری تشویق می‌کنند. در حقیقت، یک مدیر مؤثر، محیطی را بوجود می‌آورد که کارمندان احساس کنند که هم کار به خودشان تعلق دارد و هم سازمان. در چنین فضای کاری، کارکنان رضایت شغلی دارند و کارشان را خوب انجام می‌دهند.

برای جلب نظر و ایجاد انگیزه، باید صادق و مثبت و با نشاط باشید و ذهنی مثبت داشته باشید، راحت باشید و برخوردی خوشایند داشته باشید، صبور باشید و ذهنی باز داشته باشید، باید فردی باشید که هیچ وقت حرف ناامیدکننده نمی‌زند و مردم هنگام معاشرت با او احساس راحتی می‌کنند.

یکی از مهمترین عواملی که در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند، مراعات حال آنان توسط مدیر است.

همه آدم‌ها احساساتی هستند و هر کاری که انجام می‌دهیم، یا نمی‌دهیم، بر پایه احساسات عمیق ما شکل می‌گیرد. کار شما این است که با احساسات مثبت و والاتر کارکنان ارتباط برقرار کنید تا آنها هم سعی کنند به هر نحوی که می‌توانند، شما را یاری دهند.

برای بالابردن انگیزه در کارکنان و به حداکثر رساندن آن، لازم نیست که حتماً هزینه زیادی را متقبل شوید. بهترین روش، داشتن رفتار مناسب است. در واقع، باید تأکید کرد که حتی اگر هزینه زیادی را صرف بالابردن انگیزه در کارکنان کنیم، ولی رفتار درستی با آنها نداشته باشیم، به نتیجه مطلوب نخواهیم رسید.

برای این که دیگران را تشویق کنیم که کارشان را به بهترین وجه انجام دهند، سه راه وجود دارد که اولین آنها قدردانی است. هر بار که از کسی تشکر می‌کنید، باعث می‌شوید که بیشتر از خودش خوشش بیاید، عزت نفس بیشتری پیدا کند و تصویر ذهنی بهتری از خود پیدا کند. قدردانی شما از او باعث می‌شود که احساس کند آنچه را انجام داده، ارزشمند بوده و انگیزه پیدا می‌کند که باز هم برای بهتر کردن کارش تلاش کند. به این ترتیب، شما توان کاری او را افزایش می‌دهید.

نکته جالب این است که هر بار که به دیگران می‌گویید



**یک مدیر مؤثر،  
محیطی را بوجود  
می آورد که کارمندان  
احساس کنند که هم  
کار به خودشان  
تعلق دارد و هم  
سازمان.**

خود را نسبت به دیگران در هر فرصتی ابراز کنید، برای هر موقعیتی آنها را تحسین کنید و هنگامی که صحبت می کنید، با دقت به آنها گوش بدهید.

تنها همین سه رفتار کافی است تا شما را به استاد روابط انسانی تبدیل کند و افراد اطراف شما را توانمند سازد.

**روش عملی ۱:** با شور و شوق کار کنید. وقتی شما به عنوان مدیر یا رهبر با اشتیاق و تعهد فعالیت کنید، اطرافیان شما هم همین طور عمل می کنند.

**روش عملی ۲:** مدام به تشویق و تحسین افراد زیر دست بپردازید. هر چه احساس آنها نسبت به عملکرد خودشان بهتر باشد، توانمندتر خواهند بود و احساس تعهد بیشتری به سازمان می کنند.

**روش عملی ۳:** از دفتر کارتان خارج شوید، به میان همکاران بروید و از آنها در مورد زندگی خصوصی و اداری و نگرانی هایشان بپرسید و سپس به دقت به حرف هایشان گوش بدهید.

**روش عملی ۴:** تصمیم بگیرید که در همه شرایط، شخصی واقعاً مثبت باشید، به نحوی رفتار کنید که افراد از کار کردن برای شما و بودن با شما خوشحال باشند.

**روش عملی ۵:** از هر فرصتی برای تشکر از دیگران استفاده کنید. وقتی کسی کاری برای شما می کند، حتماً از او قدردانی کنید.

**روش عملی ۶:** نقاط مثبت را در دیگران پیدا کنید و کارهای خوب آنها را ببینید و مورد تحسین قرار دهید تا آنها بفهمند که مهم هستند.

**روش عملی ۷:** هنر مخصوص گوش دادن به دیگران را در حین گفتگو تمرین کنید. وقتی که با دقت به دیگران گوش کنید، آنان متوجه این نکته می شوند که انسان های با ارزشی هستند و شما آنها را درک می کنید.

"متشکرم" از خودتان هم بیشتر خوشتان می آید و احساس می کنید که خوشحال تر، راضی تر و مثبت تر هستید و انسجام بیشتری در خودتان دارید. هنگامی که حس سپاس و قدردانی در درون شما ایجاد می شود، این احساس در تمامی روابط شما با دیگران آشکار می شود و تعجب می کنید که چقدر محبوب شده اید و چقدر همه دوست دارند که به شما کمک کنند!

دومین روش برای این که مردم احساس امنیت و عزت نفس و انرژی کنند، استفاده سخاوتمندانه از عبارات ستایش آمیز برای تأیید آنهاست. آزمایش های روان شناسی نشان می دهند که انسان از زمان کودکی وقتی مورد تحسین افرادی قرار می گیرد که برای آنها اهمیت قابل استه مقدار انرژی و میزان ضربان قلب و تنفس او افزایش پیدا می کند و خوشحال تر می شود. در روان شناسی، اصلی به نام "عمل متقابل" وجود دارد که می گوید "اگر مرا خوشحال کنی، من هم راهی را پیدا می کنم تا تو را خوشحال کنم." به عبارت دیگر، مردم همیشه در جستجوی راهی هستند که محبت شما را جبران کنند. هنگامی که شما در هر فرصت ممکن با سخنان و رفتار خود آنها را خوشحال کنید، نه تنها خودتان احساس شادی می کنید، بلکه متوجه می شوید که اتفاق های خوب زیادی برایتان می افتد.

سومین روش برای توانمند کردن دیگران و ایجاد عزت نفس و احساس اهمیت در آنها، توجه دقیق به حرف های آنهاست. بیشتر مردم آنقدر سعی دارند گفته هایشان مورد توجه قرار گیرد که وقتی دیگران مشغول صحبت هستند، تحمل شان را از دست می دهند و نمی توانند شنونده خوبی باشند، ولی شما این طور نباشید. به یاد داشته باشید که مهمترین کاری که در آن لحظات می توانید انجام دهید، گوش دادن دقیق به کسی است که مشغول صحبت است. به طور خلاصه، سه اصل کلی توانمند کردن کارکنان عبارتند از: "تشکر"، "تحسین" و "توجه". پس تشکر و سپاس