



# سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت دانشگاه صنعتی شریف - تیر ۱۳۹۸



## ارایه مدل انگیزش کارکنان بر اساس عملکرد مدیر

محمد حسین صابری، محمد علی کازرونی سعدی

۱- کارشناس ارشد، گروه مهندسی و مدیریت ساخت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲- استاد یار، گروه مهندسی و مدیریت ساخت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

Saberi1356@chmail.ir

### خلاصه

توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از عواملی است که در بهره وری نیروی انسانی می توان به آن دست یافت و یکی از شرایط اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری، برانگیختن و ایجاد انگیزه کارکنان است. برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق از شیوه میدانی، مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه رضایت مندی مازلو استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان از رابطه مستقیم بین انگیزش کارکنان و عملکرد مدیر دارد و در مدل ارائه شده این تحقیق ترتیب هرم مازلو رد شد.

**کلمات کلیدی: انگیزش کارکنان، عملکرد مدیر، سلسله مراتب نیازها، مدیریت پروژه، نظریه مازلو**

### ۱. مقدمه

امروزه هر سازمان، به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت های خود به ویژه در محیط های پیچیده به بررسی عملکرد نیاز مبرم دارد. این طور به نظر می رسد که مهارت های مدیریتی می تواند بر عملکرد سازمانی مؤثر باشد. مهارت های مدیران از دیدگاه اندیشمندان مدیریت مهارت، توانایی پیاده سازی علم در عمل است و توسعه آن بهبود عملکرد را به دنبال دارد (واصفیان و خسروی، ۱۳۹۳). مهارت به توانایی های قابل پرورش شخصی که در عملکرد و ایفای وظایف منعکس می شود اشاره می کند. بنابراین منظور از مهارت، توانایی به کاربردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. به عبارت دیگر مهارت ها عبارت از توانایی های بالفعلی هستند که از به کارگیری توانایی های بالقوه و استعدادها در اثر تجربه و عمل حاصل می شوند. در نتیجه، سازمان صحنه زایش و بروز انواع مهارت های مدیریتی می باشد که ضابطه اصلی آن اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است (علاقه بند، ۱۳۹۱). از طرف دیگر باید توجه داشت که ایجاد انگیزه در کارکنان را می توان یکی از وظایف مهم مدیریت بیان کرد. مطالعات نشان می دهد داشتن انگیزه با افزایش بهره وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش اوست. اولین عامل (توانایی) تعیین می کند که او چه می تواند بکند و دومین عامل (انگیزش) مشخص می کند که او چه می خواهد انجام دهد. توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که در بهره وری نیروی انسانی می توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می دهند. عملکرد مدیران در برانگیختن انگیزه کارکنان بایستی در جهت اهداف سازمانی باشد.

انگیزش و مسائل مربوط به آن، از دلمشغولی های مهم مدیران سازمان در عصر حاضر است. به همین علت، صاحب نظران نظریه ها و الگوهای مختلفی در این حوزه ارائه کرده اند. چالش اصلی مدیران در یک سازمان، ایجاد انگیزه کارکنان، تعادل میان اهداف آن سازمان و ارزش های شخصی کارکنان است (آرین و زهتاب آرائی، ۱۳۹۴: ۳۲).

بحث بهره وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آنها، از جمله مباحث مدیریتی امروز است که از اهمیت خاصی برخوردار است. انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمان ها و در نهایت بهره وری به شمار می رود. در این تحقیق، سلسله مراتب نیازها بر اساس نظریه مازلو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بدیهی است که ایجاد انگیزه در کارکنان را می توان یکی از وظایف