

چطور رضایت شغلی را افزایش دهیم

خون رگ‌های هر شرکت یا سازمانی، انگیزه کارکنان آن است. هر مدیری می‌داند، زمانی که بی‌انگیزگی بین کارمندان مجموعه تحت امرش، شیوع پیدا کند، زمان سقوط فرا رسیده است.



خون رگ‌های هر شرکت یا سازمانی، انگیزه کارکنان آن است. هر مدیری می‌داند، زمانی که بی‌انگیزگی بین کارمندان مجموعه تحت امرش، شیوع پیدا کند، زمان سقوط فرا رسیده است.

خیلی‌ها گمان می‌کنند، تنها عاملی که کارمندان را بی‌انگیزه می‌کند حقوقشان است، اما آنهایی که تاریخچه اقتصادی شرکت‌های بزرگ جهان را مطالعه کرده‌اند، می‌دانند که بسیاری از برندهای معروف دنیا، دورانی از رکود را هم طی کرده‌اند و با این حال، کارکنانشان با قدرت و بیشتر تلاش کرده و یک بار دیگر به نقطه اوج رسیده‌اند. مدیران ناموفق خیال می‌کنند، همکاری موفقشان چنین کارمندانی را از سیاره‌های دیگر آورده‌اند، اما واقعیت چیز دیگری است. هر نیروی کاری می‌تواند با صددرصد بهره‌وری کار کند، به شرط آن که مدیری لایق و هوشمند داشته باشد.

راز موفقیت شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ و جهانی این است که مدیرانشان، کارمندان را با انگیزه نگه داشته‌اند و محل کار را برای آنها خانه‌ای عزیز تعریف کرده‌اند که دست کمی از خانه اولشان ندارد و از آنجا که هیچ کس خانه‌اش را به علت سختی شرایطش ترک نمی‌کند، کارمندان هم در سخت‌ترین شرایط در کنار مدیرانشان باقی مانده و از جان و دل برای پیشرفت مایه گذاشته‌اند. شما هم می‌خواهید با برخی از این راه‌ها آشنا شوید؟

اتوبان باید دو طرفه باشد

اعتمادسازی یکی از اصول بنیادین ایجاد شور و شوق و انرژی است. اعتماد اتوبانی دوطرفه است و همان قدر که می‌خواهیم به توانایی کارمندی اعتماد کنیم، او هم باید بتواند به محیط کاری‌اش اعتماد داشته باشد.

در محیط‌های کاری موفق، رفتار مدیران، امنیت ذهنی کارمندان را تامین می‌کند و به آنها می‌فهماند که مبنای اصلی برای دریافت حقوق، بقای شغل و ارتقای موقعیت کاری‌شان، میزان فعالیت و سختکوشی آنهاست، نه چیز دیگر. در حقیقت تبعیض شغلی در محیط‌های کاری موفق وجود ندارد و افراد ایمان دارند که اگر بیشتر و بهتر کار کنند، حتما پله‌های پیشرفت را طی خواهند کرد و هیچ کس به واسطه رابطه‌هایش بر آنها برتری ندارد.

لبخندشان را نباید قورت بدهند

نشاط سازمانی، کارمندان را با انگیزه می‌کند. انسان‌ها به شکل غریزی به محیط‌های شاد و پرانرژی تمایل دارند و از غم و کمرختی آزرده می‌شوند. به همین علت هم وقتی مدیران سعی می‌کنند محیطی با نشاط برای کارمندان فراهم کنند، آنها خود به خود جذب محل کار می‌شوند.

از منظر روان‌شناسی، یکی از راه‌های شاد کردن کارمندان، ایجاد فضاهای بازی است که نیروها بتوانند گاهی در آن قدم بزنند و وقت بگذرانند. نکته دیگر، استفاده از رنگ‌های زنده و متعادل نگه داشتن دمای محیط است، به طوری که نه زیاد سرد و نه زیاد گرم باشد. نورپردازی هم در القای حس شادی موثر است. محیط‌های تاریک، خود به خود حس غم را در دل کارمندان زنده می‌کند و چه کسی دلش می‌خواهد به کاری ادامه بدهد که دائم در آن احساس اندوه شدید دارد. نور محل کار باید بیشتر طبیعی باشد و کارمندان هر از گاه آفتاب را در اتاقشان ببینند. تهویه محیط کار هم اهمیت خاصی دارد. اگر هوا بخوبی تهویه بشود و اکسیژن کافی وجود داشته باشد، ذهن کارمندان بهتر کار می‌کند و بانشاط‌تر می‌شوند و ساعت‌ها بدون خستگی در محل کارشان می‌مانند.

وقتی همه با هم دوستیم

هر مدیر باهوشی می‌داند که وقتی احساسات منفی مانند خشم، کینه، دشمنی و نفاق میان نیروها به وجود می‌آید، آنها انگیزه

کارکردنشان را از دست می‌دهند. به همین علت همیشه کنترلی نامحسوس بر محیط دارند و اگر مشخص شود نیروهایشان با هم مشکل یا مساله‌ای دارند، بلافاصله وارد عمل می‌شوند و وضعیت را تعدیل و مسائل را حل و فصل می‌کنند.

جالب است بدانید، در برخی شرکت‌های بزرگ و موفق، روان‌شناسانی استخدام می‌شوند که به وضعیت روانی کارکنان رسیدگی کنند تا آنها هرازگاه بتوانند دردها و آلامشان را با مشاور یا روان‌شناس در میان بگذارند. این مشاوران می‌توانند تعاملات بین فردی کارمندان را بهبود بخشند و جوی صمیمانه ایجاد کنند.

ارزش گذاشتن بر زندگی خانوادگی

در شرکت‌های موفق دنیا معمولاً زندگی خانوادگی کارمندان مورد توجه ویژه قرار می‌گیرد. این توجه، گاهی وقت‌ها بلیت‌های استفاده از مکان‌های تفریحی است که به تعداد اعضای خانواده به کارمندان داده می‌شود، گاهی تبریک تولدشان روی تخته‌های اطلاع‌رسانی اداره یا فرستادن هدیه برای آنهاست، گاهی مهمانی‌های بزرگ سالانه با حضور کارمندان و خانواده‌هایشان به بهانه جشن‌های ملی یا مذهبی است و گاهی هم ایجاد امکاناتی مانند مهد کودک برای خانم‌های کارمندی که فرزند دارند.

سیرک در اداره

اخیراً شرکتی انگلیسی برای ایجاد این حس تعلق به اداره در کارکنانش چنین محیط کار به شکل یک سیرک تغییر داده است، به طوری که گوشه برخی راهروها، حیوانات بزرگ پلاستیکی گذاشته شده و حتی در اتاق سخنرانی یک حوضچه توپ‌های پلاستیکی رنگی تعبیه شده است و هر بار کارمندان برای شرکت در سخنرانی به آنجا می‌روند، پاهایشان را در آن حوضچه توپی می‌گذارند.

مدیر ارشد این شرکت به یورونیوز گفته است، تغییر دکور شرکت و تبدیل ظاهرش به سیرک، زمانی انجام شد که آنها به علت موج رکود اقتصادی در اروپا، با کاهش دستمزد کارکنان روبه‌رو شدند و بر این اساس، باید راهی پیدا می‌کردند که آنها را از محیط شغلی‌شان راضی و شاد نگه دارند و این ایده عجیب به ذهنشان رسید.

واقعیت این است که وجود میز و صندلی و رایانه برای دلبستگی کارمندان به محیط کارشان کافی نیست. به همین علت، مدیران شرکت‌های بزرگ می‌کوشند برای کارمندانشان فضاهای شخصی در محل کار ایجاد کنند که برای آنها دلبستگی بیاورد. برای مثال اگرچه ممکن است در یک شرکت سطح پایین، با کارمندی که مایل است روی میزش گلدانی کوچک یا عروسی داشته باشد، برخورد شود، اما در شرکت‌های موفق، این یک امر طبیعی و دوست‌داشتنی است که نشان می‌دهد نیروی کار مایل است محیط شغلی‌اش را همچون خانه‌اش تزئین کند تا آرامش و انگیزه بیشتری داشته باشد.

معجزه نم‌گیری

قانون معقول، قانون انعطاف‌پذیر است. درست است که هر کارمند باید به اندازه تلاشش، حق و حقوق دریافت کند، اما گاهی ارائه یک فرصت یا امتیازی هرچند کوچک به نیروی کار از طرف مدیری باهوش، باعث می‌شود، او عرق بیشتری نسبت به محل کارش پیدا کند و به اصطلاح نم‌گیر مدیرش شود و نسبت به محل کارش احساس دین کند. برای نمونه بد نیست مدیر گاهی انجام وظیفه روزمره کارمندش را هم رصد کند و بابت همان کار تکراری که بدون نقص انجام شده، او را تشویق کند. این تشویق قرار نیست لزوماً مالی باشد و گاهی همین که او نشان بدهد وظیفه‌شناسی نیرویش را می‌بیند، کافی است.

هیچ کس حاضر نیست در جهنم کار کند

هیچ کدام از ما حاضر نیستیم در خانه‌ای کثیف و دود گرفته زندگی کنیم، هیچ کدام تحمل نمی‌کنیم در محیطی آشفته و به هم ریخته بخوابیم یا غذا بخوریم، اما اگر حافظه‌تان را مرور و دیده‌هایتان را مونتاژ کنید، آن وقت می‌فهمید که خیلی از ما در چنین محیط‌هایی کار می‌کنیم و برایمان اهمیتی ندارد.

علت چنین وضعیتی این است که یکی از ویژگی‌های همه آدم‌ها، عادت کردن است؛ ما اغلب در حدی عادت می‌کنیم که مسائل ناراحت‌کننده و ناخوشایند اطرافمان را نمی‌بینیم و احساس نمی‌کنیم. به همین علت است که اغلب ما چندان به سر و وضعمان وقت اداره رفتن فکر نمی‌کنیم و حتی برایمان اهمیتی ندارد میز کارمان تمیز و مرتب و زیباست یا نه، در حالی که همین مسائل، زمینه‌ساز انگیزه ما برای رفتن به محل کار و فعالیت بیشتر و بهتر است.

هرکسی جای خودش

به دست آوردن نتایج مثبت در انجام وظایف شغلی در ایجاد انگیزه برای کارمندان، موثر و لازمه‌اش این است که آنها در جایگاه شغلی به کار گمارده شوند که در آن، تخصص دارند و متناسب با توانمندی و تیپ شخصیتی آنهاست.

این حقیقت باعث شده، مدیران شرکت‌ها و سازمان‌های مشهور، برای انتخاب درست کارمندان، توانایی آنها را در قالب مصاحبه‌های شغلی و تست‌های روان‌شناسی اندازه بگیرند تا هر کس دقیقاً سر جای خودش بنشیند.

بخشیدن به جای تنبیه بی‌رحمانه

به بهترین کارمندان می‌توانیم چنان اعتماد کنیم که درصد خطایشان را صفر تخمین بزنیم، اما باید قبول کنیم حتی حرفه‌ای‌ترین نیروهای انسانی، بالاخره مرتکب لغزش ناخواسته خواهند شد، اما بخش قریب به اتفاق اشتباهات کارمندان آنقدر بزرگ و پرخطر نیست که مدیران ارشد نتوانند از آنها چشم‌پوشش.

به همین علت، مدیران شرکت‌های موفق به این باور رسیده‌اند که می‌شود به جای روش‌های تنبیهی در مواجهه با خطاها به روش‌های سازنده‌تر نیز فکر کرد تا شرایط به شکلی پیش رود که کارمندان از اشتباهاتشان درس‌های حرفه‌ای بگیرند و تجربیاتی کسب کنند و آنقدر تعصبشان نسبت به محیط کاری زیاد شود که برایشان از جان و دل مایه بگذارند و وقت صرف کنند.

آناهیتا اسفندیاری