

روزمزی، آفت زندگی کارمندی

هر کس در زندگی برای تامین معاش خود شغلی انتخاب می‌کند. در جامعه امروز، بسیاری از افراد به عنوان کارمند مشغول فعالیت هستند. روال زندگی کارمندی، حضور در اداره در ساعات مشخصی از روز و انجام کاری روزانه براساس رویه‌ای عادی و تکراری است.

هر کس در زندگی برای تامین معاش خود شغلی انتخاب می‌کند. در جامعه امروز، بسیاری از افراد به عنوان کارمند مشغول فعالیت هستند. روال زندگی کارمندی، حضور در اداره در ساعات مشخصی از روز و انجام کاری روزانه براساس رویه‌ای عادی و تکراری است.

برای برخی کارمندان، چنین رویه ای مطلوب است به ویژه آن که چنین شغلی از امنیت بیشتری برخوردار است و کارمند در صورت استخدام رسمی یا قرارداد مطمئن کاری با حقوق مشخص می تواند بازنشسته شود و در دوران سالمندی از مزایای حقوق بازنشستگی برخوردار باشد یا می تواند در کنار این حقوق، کار دیگری را برای تامین بیشتر معاش برگزیند. با این وصف، تکراری بودن امور محوله در محیط های کاری که خلاقیت و نوآوری در آن نباشد، ممکن است باعث ایجاد ناملایماتی برای کارمندان شود، به ویژه آن که برابر برخی آمارهای رسمی، میزان کار مفید در محیط های کارمندی از سطح مطلوبی برخوردار نیست.

دکتر رضا نوروززاده، عضو هیات علمی دانشگاه، یکی از مشکلات اصلی در بروز چنین وضعیتی را ناشی از نوع نگرش کارمندان به شغلشان می داند. از نظر وی، یکی از مشکلاتی که در سیستم اداری ما وجود دارد، بی توجهی به کیفیت زندگی کارمندان است. این مساله باعث می شود اثربخشی سازمان هم کمتر شود. کارمندانی که شغلشان را ابزاری برای رفع نیاز اقتصادی می دانند، وفاداری کمتری نسبت به نظام اداری دارند.

از شغل مان لذت نمی بریم

نوروز زاده، رویکرد نامناسب مدیران را یکی از عوامل پایین آمدن شاخص بهره وری در نظام اداری می داند. او بر این باور است که برخی کارمندان با وجود داشتن سابقه کاری همچنان نسبت به ماموریت سازمانی خود آگاهی کافی نداشته و به همین واسطه، خدماتی که از سوی آنان ارائه می شود، سطح مطلوبی ندارد.

کرامتی:

انتخاب شغل باید براساس هدفی باشد که در زندگی انتخاب کرده ایم. اگر هدف های معنادار را در زندگی شغلی دنبال کنیم، خلاقیت و ابداع در پی خواهد داشت

وی معتقد است، برخی کارمندان از شغلی که دارند لذت نمی برند چون اراده ای برای تعیین شغل نداشته اند و حضور در اداره را یک کار روزمره و تکراری می دانند که زمینه را برای دریافت حقوق ماهانه فراهم می آورد، اما از آنجا که این حقوق ماهانه در نظام اداری جوابگوی مخارج زندگی آنان نیست، مجبور به انتخاب شغل دوم هستند. بنابراین تعادلی میان کار و زندگی شغلی برقرار نمی شود.

به باور نوروززاده، در نظام اداری ایران برخی مدیران به دنبال آن هستند که از طریق دستور، تنبیه، تشویق و جریمه اعمال مدیریت کنند، اما مدیر خوب مدیری است که از ظرفیت و توانمندی کارمندان خود به نحو مطلوب استفاده کرده و از توانایی آنها برای ارتقای خدمات اداری به ارباب رجوع بهره گیرد.

عوامل بروز خلاقیت و نوآوری در زندگی اداری و کارمندی

دکتر محمدرضا کرامتی، دانشیار دانشگاه تهران در این باره معتقد است؛ انتخاب شغل باید براساس هدفی باشد که در زندگی انتخاب کرده ایم. اگر هدف های معنادار را در زندگی شغلی دنبال کنیم، خلاقیت و ابداع در پی خواهد داشت. فرض کنیم شرایط سازمانی و نظام اداری، نگاه ابزارانگارانه به کارمند داشته باشد. این مساله نمی تواند در سطح کلان نافی تلاش خلاقانه یک فرد در عرصه کار و شغل باشد. اگر بنا باشد شرایطی را که در محیط کار برقرار است به نفع کارمند خلاق تغییر دهیم، اولین دگرگونی باید از سوی من به عنوان کارمند یا شاغل در یک محیط اداری صورت گیرد.

دکتر کرامتی با اشاره به روند نامطلوب ساعات کار مفید در محیط های اداری خاطرنشان کرد: باید از دو زاویه شرایط را برای بهبود وضعیت در نظام اداری فعلی و آتی دگرگون ساخت. برای برون رفت از تنبلی که در برخی محیط های کاری وجود دارد، باید نظام ارزیابی دقیق و مشخصی ایجاد کرد تا از منابع مختلف، کارمندان مورد سنجش قرار گیرند. این ارزیابی با مراجعه به عملکرد کارمند، همکاران همتراز، مدیران، همکاران رده پایین و ارباب رجوع امکانپذیر است. نکته دومی که در این زمینه باید مورد توجه قرار گیرد، فرهنگسازی در محیط خانوادگی و محیط های آموزشی است.

تربیت فرزندان که بناست در آینده به عنوان نیروی فعال و شاغل، اداره جامعه را به عهده بگیرند برنامه ریزی درست و شایسته ای می طلبد. به فرزندان امروز باید آموخت، درس می خوانند چون نفس یادگیری مهم است و از این جهت در آینده شغلی

انتخاب می کنند که می توانند با آن گره از مشکلات جامعه بردارند. اگر با چنین ذهنیتی جوانان وارد عرصه کار شوند، طبیعی است وجدان کاری و خلاقیت، باعث بهبود کیفیت و بهره وری بیشتر خواهد شد.

نیروی انسانی، بزرگ ترین سرمایه ادارات

در سازمان ها بزرگ ترین سرمایه، نیروی انسانی است. استفاده بهینه از نیروی کار و بهره گیری از تفکر خلاقانه در روند اداری باعث بالا رفتن بهره وری در ساختار اداری می شود. وجود همکاران و مدیران شایسته، زمینه را برای مدیریت زمان و بالا بردن کیفیت کار فراهم می کند اما اگر در شرایطی برخی کارمندان با تملق گویی، زمینه ارتقای اداری خود را فراهم آورند، امکان بروز خلاقیت و ارتقای کیفیت کار از سوی کارمندان ساعی فراهم نخواهد شد.

فتاح غلامی

دین و زندگی

a