

خلاصه مقاله شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل های شاغل در سازمان های امروزی

نویسندگان: غلامرضا عسگری، محمود محمدی، مهدی اسماعیل زاده

دانشکده مدیریت دانشگاه تهران/1392

هدف:

هدف این پژوهش بررسی مفهوم شادی در سازمان و بررسی تفاوت های نسلی در خصوص نگرش به شادی در سازمان است. به این منظور برای بررسی مفهوم شادی در سازمان از پرسشنامه کارل و همکاران و برای مقایسه نسل ها از تاریخ تولد آنها استفاده شد.

تایچ حاصل از دیدگاه نسل ها در بحث شادی سازمانی:

نسل جدید: شادی یک ضرورت است

نسل مولید: شادی ضد بهره وری است

نسل ناشناخته: بیتفاوت به شادی

شادی در فرهنگ معین، نشاط معنی شده لیکن تفاوت آنها:

نشاط سلامت روحی و جسمی با هم است و بیانگر رفاه افراد (مادی، بهداشتی، معیشتی) و در واقع به عدم استرس، اضطراب، فرسودگی، عدم اطمینان، افسردگی در درون سازمان مربوط میشود. و پدیده ای اجتماعی محسوب میشود

شادی یک موضوع فردی و به رضایت مندی از شغل محسوب میشود. در واقع برخلاف نشاط که ایجاد آن نیازمند یک برنامه فراگیر و چندبعدی است، شادی تنها با اجرای برخی فعالیت های ساده و تغییر در محیط سازمان ایجاد می شود.

در این مقاله از مدل ۵ معیاری جهت شادی استفاده شده است: رضایت از سرپرست، رضایت از همکار و حقوق و مزایا و شرایط ارتقا و محیط کاری (گاهی این مدل سه معیاری هم استفاده میشود) از طرف دیگر شادی به **مفهوم کیفیت زندگی کاری** نیز میباشد که شامل: امنیت شغلی، نظام پاداش، فرصت آموزش، شرکت در تصمیم گیری که ساختاری پویا و چند بعدی دارد

به نام یگانه بی همتا

پژوهشگران معتقدند: شادی موجب افزایش کیفیت زندگی کاری، عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداشتن کارکنان است.

تقسیم بندی نسل ها در دنیا:

نسل انفجار موالید

این گروه در دوران بعد از جنگ دوم و در هنگام تخریب اقتصاد و کمبود منابع به دنیا آمده اند. آنها برای به دست آوردن هر چیزی باید رقابت می کردند. این نسل رقابتی ترین نسل موجود است. این نسل خوش بین و مدبر است. از چالش و کار پرفشار لذت می برد. افراد این نسل هویت خود را از کار می گیرند و آن را عامل موفقیت می دانند. آنها خواهان موفقیت به هر قیمتی هستند و بر اساس موفقیت به دست آمده برای خود ارزش قائل می شوند؛ از این رو، به شادی در کار به منزله ی یک عامل ضدبهره وری نگاه میکنند.

نسل ناشناخته

متولدین سال های ۱۹۶۰ تا ۱۹۸۰، کسانی که توسط والدین پر مشغله خود فراموش شدند. آنها دیدند که در دوران رکود، والدینشان اخراج شدند؛ از این رو، قسم خوردند که هرگز برای کسی که سرنوشتشان در دست او است سخت کار نکنند. آنها تعادل در زندگی را دوست دارند و برای شادی، غیررسمی بودن و خلاقیت ارزش قائل هستند. به نظر آنها کار هوشمندانه، اوقات فراغت و سرگرمی وسیله ایجاد تعادل در زندگی است. این گروه با سرگرمی های بیرون سازمانی، میان کار و زندگی تعادل برقرار می کنند.

نسل بعدی

متولدین بین سال های ۱۹۸۰ به بعد یعنی متولدین نسل اینترنت، والدین پشت در مانده، آنها را بیش از حد نوازش کرده و از حمایت بیش از حد والدین و قانون برخوردار هستند. کیفیت تحصیلی بالاتر و استانداردهای ایمنی بالاتری دارند. اعتماد به نفس زیادی دارند و موفقیت طلب و خودشیفته هستند. سازمان برای آنها هدف نیست بلکه وسیله ای برای رسیدن به هدف است.

به نام یگانه بی همتا

آنها انعطاف پذیر و شاد هستند. برخلاف نسب موالید که شادی را ضد بهره وری می دانستند و برخلاف نسل ناشناخته که به شادی در محل کار بی تفاوت بودند، اینان شادی در سازمان را نه یک مزیت بلکه یک ضرورت میدانند.

تقسیم بندی نسل ها در ایران

1. نسل سال های دهه ی ۳۴ که تجارب مشترکی چون قیام پانزده خرداد را پشت سر گذاشته اند. اینان در گروه سنی شصت سال و بیشتر قرار دارند و نسل قبل از انقلاب نامیده می شوند.
2. نسلی که فرایند جامعه پذیری آنان به دهه ی پنجاه بازمی گردد و انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی را دیده اند. این گروه بین ۳۲ تا ۶۰ سال سن دارند و نسل انقلاب و جنگ محسوب می شوند.
3. نسلی که فرایند جامعه پذیری آنان به سال های بعد از انقلاب باز می گردد و تجارب مشترک خاص خود را دارند. این گروه در بازه ۲۰ تا ۳۲ قرار دارند و نسل سومی نامیده می شوند.

سایر نتایج:

در این پژوهش تلاش شده است، گسست احتمالی موجود در این زمینه بررسی و گزارش شود که بررسی دو متغیر اهمیت ذات و اختصاص نشان داد، در زمینه توجه به شادی سازمانی در میان دو نسل مورد بررسی، تفاوت های معناداری مشاهده نمی شود که این یافته ها نشان می دهد، ارزش های اجتماعی در خصوص اهمیت به شادی و اعتماد به همکاران و مدیران در میان دو نسل به صورت متوالی بازتولید شده است. از سوی دیگر، با عنایت به تائید فرضیه اول پژوهش و از آنجا که یکی از مهم ترین مؤلفه های شادی ساز، اعتماد به مدیران شناخته شد، به مدیران سازمان توصیه می شود همواره با کارکنان و سایر مدیران عادلانه رفتار کنند.

و درستکاری، صداقت و ثبات در رفتار و گفتار را سرلوحه کار خود قرار دهند. از سوی دیگر، تفویض اختیارات و سیستم های کنترلی به کارکنان میتواند موجب افزایش حس اعتماد به مدیران شود. افزون بر این، ایجاد فضای باز ارتباطی و نشان دادن توجه به مسائل و مشکلات کارکنان از جمله اقداماتی است که م ی تواند موجب اعتماد بیشتر کارکنان شود. حضور مدیران در رستوران کارکنان و صرف غذا با کارکنان در این راستا توصیه می شود. همچنین از آنجا که مسابقات نقش مهمی در

به نام یگانه بی همتا

شادی کارکنان دارد پیشنهاد می شود، مسابقات ورزشی در رشته های مختلف و به مناسبت های مختلف در سطح سازمان برگزار شود. مسابقات فرهنگی، هنری (برای مثال مسابقه حدس بزن عکس چه کسی است؟) در زمان های مختلف برای انواع طیف های کارکنان گروه برگزار شود. برگزاری جشن تولد برای همکاران در محل کار از دیگر پیشنهادهای این پژوهش است. افزون بر این، از آنجایی که غذا و رستوران یکی از عوامل شادی بخش محسوب می شود پیشنهاد می گردد، یک منوی غذایی (نیمروز) متنوع و مفرح برای کارکنان فراهم و عرضه شود.

در صورت نیاز به اصل مقاله از طریق یکی از راه های ارتباطی اعلام فرمایید.