**درس پنجم-"آیا دوستی وصمیمیت را در محل کار توصیه می کنید؟"**

 ◼ چقدر با کارکنانم دوست باشم و چقدر اجازه دهم تا محیط کار دوستانه و صمیمی باشد؟ آیا باید از ارتباطات دوستانه بین همکاران که گاهی به بیرون از محل کار هم منتقل می شود نگران باشم یا خوشحال؟ حد و مرزها در این موضوع کجاست؟

انسان نیازهای متنوعی دارد. نیاز به امنیت، صمیمیت، شادی، حمایت و تعلق به گروه بخشی از این نیازهاست. او موجودی اجتماعی است و بسیاری از نیازهایش هم ماهیت جمعی و اجتماعی دارد. با توجه به آن که بخش عمده ای از زندگی ما در محل کار و در کنار همکاران مان می گذرد و به همین دلیل بخشی از نیازهای طبیعی ما هم باید در محل کار و در میان همکاران مان تامین و ارضاء شود.

از طرفی گروه ها و ارتباطات گروهی کارکنان، بخشی از فرهنگ سازمان هاست. چه بخواهیم و چه نخواهیم کارکنان ما با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند و بین بعضی از آنها روابط دوستانه و صمیمی شکل می گیرد. حتی تعدادی از کارکنان ما به بهترین و صمیمی ترین دوستان هم تبدیل می شوند.

موسسه گالوپ که سال ها به دنبال کشف دلایل موفقیت سازمان های موفق در حال پژوهش است، به این نتیجه رسیده است که:  **مدیرانی که تصور می کنند صمیمی کردن محیط کار و تقویت ارتباطات دوستانه بین کارکنان وظیفه آنها نیست و ربطی به کار و سازمان ندارد، طبیعت انسان را درک نکرده اند.**

**خلاقیت**، **دلبستگی** و **بهره وری** در کار تا حدود زیادی به شادابی محیط کار مرتبط است. کارکنانی که در محیط کار احساس شادی و فرصت برای شادی کردن دارند و از کار و همکاران و محیط کارشان لذت می برند، خلاق و موفق ترند.

نگاه مثبت به سرشت کارکنان (نظریه y) معتقد است که افراد می توانند کار را مثل بازی و تفریح تلقی کنند. مشروط به اینکه به خوبی هدایت شوند، ابزار و امکانات لازم را در اختیار داشته باشند و تشویق شوند.

**آیا شاد بودن به معنای تخریب فرهنگ است؟**

شاد بودن و شادی کردن همچنین به معنی زیر پا گذاشتن ارزش ها و تخریب فرهنگ و اصول نیست.

سازمان های موفق جهان به دنبال کارکنانی می گردند که کار را جدی می گیرند، اما خودشان را خیلی جدی نمی گیرند.

آن ها با تعیین محدوده ها و خطوط قرمز اجازه می دهند که کارکنان ضمن آنکه خوب و سخت کار می کنند، از کار و همکار و محیط کاری صمیمانه ای برخوردار باشند و ساعات کاری مفرح، شاد و لذت بخشی داشته باشند.

**توصیه هایی در خصوص کم و کیف دوستانه کردن محیط کار و نزدیکی و صمیمیت مدیران با کارکنان:**

1. خطوط قرمز را روشن کنید و بر رعایت دقیق آن ها اصرار و پافشاری داشته باشید. این کار از نگرانی مدیران در مورد جنبه های منفی دوستی ها و صمیمیت غیر کارکردی می کاهد.
2. به ظرفیت و بلوغ کارکنان توجه کنید. دوستانه کردن محیط کار با کارکنان تان را به تدریج هدایت کنید و در جریان این کار به ظرفیت ها و عکس العمل ها و آثار این سیاست روی رفتار و عملکرد آنها حساس باشید.
3. سازمان تان را از کارکنانی که رفتار و عملکرد رضایت بخشی ندارند پالایش کنید. وقتی همه کارکنان تان سخت کوش، پرانرژی و شایسته باشند، دوستی میان آنها آثار مثبت زیادی دارد و لازم نیست نگران مسموم شدن فضای کار یا سرایت و رواج اخلاق های نامطلوب بین کارکنان باشید.
4. استانداردها و اهداف به ویژه انتظارات خود را از کارکنان روشن و دقیق کنید. عملکرد ها را دقیق و سختگیرانه پایش و اندازه گیری کنید.
5. محیط کار سازمان را بر مبنای ادب، ملاحظه و احترام بنا کنید. کیفیت شبکه ها و ارتباطات اجتماعی سازمان ها اثر زیادی بر هم افزایی و بهره وری آن ها دارد. در واقع سازمان ها یک خانواده گسترش یافته برای کارکنان تلقی می شوند.

محیط های کاری خوب باید بتوانند کمبود ارتباطات اجتماعی کارکنان شان را جبران کنند.

**منابع: کلیدهای طلایی مدیریت منابع انسانی، استیفن رابینز، 1382**

**(کتاب کلینیک مدیریت منابع انسانی، بهزاد ابوالعلایی، ص 104-111)**

**تاریخ تهیه: شهریور ماه 1397**

ما را از نظرات و تجربیات خود خود از طریق ایمیل مطلع سازید. تا با هم به اشتراک بگذاریم.