

## مدیریت بهینه منابع و امکانات ایجاد کارشیفتگی در کارکنان

سعید صمدی<sup>۱</sup>

واژه‌های کلیدی: کارشیفتگی، پیشرفت.

### بیان مسئله:

انسان‌ها سازنده اجتماعات انسانی می‌باشند و سلامتی و شادکامی آن‌ها متضمن جامعه‌ای سالم و پیشرو می‌باشد؛ زیرا آن‌ها سازنده سازمان‌ها در هر جامعه‌ای هستند. انسان‌ها جز منابع غیر مادی سازمان به حساب می‌آیند که با تقویت اعتماد به نفس و همت در آن‌ها، مجاهدت و اتحاد افراد در کشور می‌توان زمینه‌ساز رسیدن به اهداف والا بود. با داشتن سازمان‌هایی که به کارکنان خود اهمیت می‌دهند می‌توان جامعه‌ای با پیشرفت‌های ملموس داشت. پیشرفت هر کشور، پشتوانه آن برای آینده‌ای آزاد و آباد می‌باشد. علم راه پیشرفت و عامل اصلی سعادت و کمال انسان و جامعه است و کار علمی به معنای واقعی یک مجاهدت است که ارزش‌های الهی و ایثار را در جامعه ترویج می‌کند. کارکنان هر سازمان می‌توانند با پیشرفتهای علمی خود نقش بسزایی را در پیشرفت ایران داشته باشند. پیشرفت‌های علمی از طریق خلق فرصت برای افراد در جامعه شکل می‌گیرد. یکی از مشکلاتی که هر کشوری می‌تواند داشته باشد این است که ایجاد فرصت برای پیشرفت و ارتقاء اهمیت کمی داده‌شود. یکی از روش‌های خلق فرصت، کارشیفتگی در بین کارکنان هر سازمان می‌باشد. کارشیفتگی عبارتست از خلق فرصت‌هایی برای کارکنان تا آن‌ها به ارتباط مؤثر با همکاران، مدیران و دیگر سطوح سازمان بپردازند و نیز ایجاد یک محیط کاری که کارکنان در آن برانگیخته شده تا به طور دقیق به انجام کارهایشان به بهترین نحو ممکن بپردازند.

### اهمیت:

کارشیفتگی کارکنان مفهوم نسبتاً جدیدی است که در چند سال اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. کارشیفتگی برای سازمان‌های معاصر که با چالش‌های فراوانی مواجهه هستند بسیار ضروری است. و به آن‌ها مزیت رقابتی می‌دهد. کارشیفتگی به عنوان کلیدی‌ترین محرک در نگرش، رفتار و عملکرد فرد و نیز بهره‌وری عملکرد سازمانی و مالی می‌باشد. برای گسترش توانایی کارکنان در

<sup>۱</sup> دانشگاه ایلام، saeid.samadi۸۹@yahoo.com

مواجه با موقعیت‌های مبهم و پیش‌بینی نشده تصمیم‌گیری، سازمان‌ها باید به طور فزاینده‌ای نسبت به مشارکت کارکنان عمل کنند. علاوه بر این بیشتر کارکنان در جستجوی محیط‌هایی هستند که بتوانند در آن‌ها به مشارکت بپردازند و احساس کنند که در خلق روش‌های مناسب جهت موفقیت و پیشرفت سازمان کمک کنند. کارشیفتگی، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و رفتارهای مثبت است که سطوح شغلی عالی را افزایش داده و آن را با مأموریت اصلی سازمان وفق می‌دهد.

سیستم منابع انسانی یک سازمان اولین محرک برای کارشیفتگی کارکنان است کارمندیابی، آموزش و فعالیت‌های توسعه یافته بهبود به توانایی‌های کارکنان کمک می‌کنند تا ضمن افزایش مزیت رقابتی سازمان به تناسب رابطه بین سازمان و کارکنان ممکن سازد. پاداش‌ها، مزایا و فعالیت‌های مدیریت عملکرد به انگیزه کارکنان کمک می‌کنند تا در جهت رسیدن به اهداف سازمان به طور موثرتری رفتار کنند طرح شغلی به خلق محیط کاری کمک می‌کنند که هدایت‌کننده‌ای برای سیستم‌های کاری مؤثر و کارکنان ماهر هستند. سرانجام رهبری و مدیریت مؤثر به اطمینان از یک محیط عادلانه کمک می‌کنند.

#### نتایج:

با افزایش کارشیفتگی در بین کارکنان می‌توان امید داشت که افراد در محیط کاری خود وقت بیشتری را صرف انجام وظایف شغلی خود می‌کنند و مسئولیت‌پذیری افراد در سازمان‌ها افزایش پیدا می‌کند. با افزایش مسئولیت‌پذیری در جامعه، مشکلاتی از قبیل فساد اداری، رشوه‌خواری، دزدی و... در کشور کاهش می‌یابد. کارشیفتگی باعث می‌شود که نحوه کار در سازمان‌ها به الگوهای اسلامی که در قرآن و احادیث آمده است، نزدیک‌تر شود. می‌توان امید داشت با افزایش کارشیفتگی در کارکنان، پیشرفت‌هایی در جامعه بر اساس الگوهای اسلامی داشت.

