

تأثیر مدیریت تنوع بر رضایت شغلی و بهره وری

مقدمه

در این [مقاله](#) تأثیر مدیریت تنوع بر رضایت شغلی و بهره وری را ذکر کرده‌ایم.

تأثیر مدیریت تنوع بر رضایت شغلی

رضایت شغلی یا رضایت کارکنان تعاریف متعددی دارد. این مفهوم از ابتدای قرن بیستم مورد مطالعه قرار گرفته است.

برخی‌ها معتقدند که رضایت شغلی به معنای رضایت کارکنان از عوامل مهم مرتبط با شغل است. این عوامل می‌تواند محیط کاری تا سرپرستان و مدیران را در خود جای دهد.

رضایت شغلی یک جزء حیاتی برای داشتن انگیزه در کار و بهبود بخشیدن به بهره وری سازمانی است و به دلیل تأثیر آن در نتایج مختلف سازمانی مورد مطالعه بسیاری قرار گرفته است.



محتوا و سنجش رضایت شغلی

محتوای شغلی مانند: پیشرفت شغلی، حمایت مدیران، حقوق و دستمزد، برنامه کاری انعطاف پذیر و بسیاری از متغیرهای دیگر می‌توانند باعث رضایت شغلی شوند.

رضایت شغلی را با عواملی مانند:

(۱) غیبت

(۲) ترک شغل

(۳) سطح روحیه کارکنان

(۴) و ...

می‌سنجند.

به طور کلی رضایت شغلی موقعیت فرد نسبت به عوامل مختلف مرتبط با شغل است. هنگامی که افراد احساس می‌کنند توانایی‌ها، تجربیات و دانش آنها در سازمان به میزان کافی مورد استفاده و حمایت قرار می‌گیرد بیشتر از شغل خود رضایت دارند.

تاثیر مدیریت تنوع بر بهره‌وری

بهره‌وری یک دیدگاه فکری است که دائما تلاش دارد وضعیت موجود را بهبود ببخشد. بهره‌وری معتقد است که انسان می‌تواند با تغییرات تدریجی وظایفش را هر روز بهتر از روز قبل و با اخذ نتایج بهتری به انجام برساند.



تعریف بهره‌وری

ساده‌ترین تعریف موجود از بهره‌وری نسبت ستاده به داده می‌باشد. استفاده موثر از عوامل تولید یکی دیگر از تعاریف بهره‌وری است.

● برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی باید در ابتدا عواملی که موجب رشد و تعالی نیروی انسانی می‌شود و همچنین عواملی را که کارایی نیروی انسانی را کاهش می‌دهد شناسایی کرد.

پیاده‌سازی موفق مدیریت تنوع در سازمان

برای پیاده‌سازی موفق مدیریت تنوع در سازمان، مدیران باید از مزایای نیروی کار متنوع آگاه باشند سپس برنامه ریزی رهبردی منابع انسانی صورت گیرد.

یک سازمان که دارای تنوع و گوناگونی است از لحاظ اقتصادی سودآور است. در یک سازمان متنوع مجموعه‌ای بزرگ از ایده‌ها و تجربیات وجود دارد، بنابراین نوآوری در سطح بالایی قرار دارد که منجر به بهره‌وری بالاتر می‌گردد.

یافته‌ها نشان می‌دهد که با وجود تفاوت در عقاید کارکنان در یک سازمان با نیروی کار متنوع، خلاقیت و نوآوری به مراتب بالاتر است زیرا نیروی کار متنوع خلاقیت سازمان را بالا می‌برد. همچنین سازمان متنوع بهتر به مشتریان پاسخ می‌دهد و می‌تواند در سطح جهانی خدماتی را ارائه کند. زمانی که افراد با ویژگی‌های متنوع و انواع مختلفی از تفکر و ادراک با یکدیگر کار می‌کنند، قطعاً وضعیتی به وجود خواهد آمد که در آن ممکن است افراد مختلف باهم توافق نکنند، در نتیجه روابط میان فردی در این میان حائز اهمیت است.



به عنوان مثال:

ممکن است افرادی که از نواحی جغرافیایی مختلفی کارکنان یک سازمان را تشکیل می‌دهند، زبان‌های مختلفی داشته باشند در حالی که ارتباط بین فردی صمیمانه، یکی از عوامل اصلی برای عملکرد صحیح یک سازمان است.

- سازمان شبکه‌ای از افراد است که برای دست‌یابی به اهداف مشترک فعالیت می‌کنند. اگر این شبکه نقاط ضعفی داشته باشد و ارتباط میان اجزای آن دارای ضعف باشد رسیدن به اهداف بسیار دشوار خواهد بود.

نتیجه‌گیری

اما با توجه به لزوم وجود تنوع در سازمان و مزایای بسیار زیاد آن کنار گذاشتن تنوع در سازمان راه حل مناسبی نمی‌باشد. بنابراین برای افزایش بهره‌وری که هدف اصلی هر سازمانی است، باید نیروی کار متنوع را مدیریت نمود.

با اتخاذ سیاست‌های مختلفی مانند تشویق استفاده از زبان مشترک در سازمان و برقرار نگه داشتن کانال ارتباطی در میان کارکنان می‌توان این مشکل خاص را از میان برداشت که در نهایت بتوان به مزایای تنوع در سازمان دست یافت.