

J/E

American Business Book Cafe

Relax. Learn. Grow.

ビジネス40/ウーマンズ40

2007年 冬

It's Your Ship

これはあなたの船だ

米国海軍の最優秀な船から学ぶマネジメントテクニック

Author: Captain D. Michael Abrashoff
Publisher: Warner Books, 2002年
ISBN: 0446-529117 244 ページ



～ 要旨 ～

企業では、たくさんの従業員をつなぎ止めておくことに腐心している。もし、優秀な社員が辞めるとなれば、会社の生産性が大いに下がり、新規採用、新人教育の費用を払わなくてはならない。米海軍のD・マイケル・アブラショフ艦長が、部下をどのように動機付け、どのように彼らに自らの行動に対して責任を持たせるかを、伝授する。本書を通じて、どのように自らの指導力を伸ばしていくか、どのように部下を動機付けていくかをあなたは学ぶだろう。

翻訳者:山岸 健一

American Business Book Caféは年間40本のサマリーを、「ビジネス・40」、「ウーマンズ40」、「パイリンガル・セット」と、3つのフォーマットのうちいずれかでお届けします。ご購入を希望される場合はwww.japanvital.com/abbcafe.htmlまでアクセスを！



「これはあなたの船だ」

米国海軍の最優秀な船から学ぶマネジメントテクニック

主旨

企業では、たくさんの従業員をつなぎ止めておくことに腐心している。もし、優秀な社員が辞めるとなれば、会社の生産性が大いに下がり、新規採用、新人教育の費用を払わなくてはならない。米海軍のD・マイケル・アブラショフ艦長が、部下をどのように動機付け、どのように彼らに自らの行動に対して責任を持たせるかを、伝授する。本書を通じて、どのように自らの指導力を伸ばしていくか、どのように部下を動機付けていくかをあなたは学ぶだろう。

1 指揮を取る

すべての組織に課題とされるのは、従業員をひきつけ、雇用を維持し、能力を伸ばしていくために動機付けを行うことである。企業がこれらに成功しているならば、従業員はより情熱的、エネルギーになって働いてくれるだろう。そして生産性を上げ、より多くの利益を会社にもたらす。

離職の原因

調査によれば、なぜ仕事を辞めるのか、ということの理由で、低賃金である、といったことは第5位にランクされているに過ぎない。

上位4つの理由を見てみよう。

1. 尊厳を持って扱われない。
2. 組織に影響を与えるような仕事からは遠ざけられている。
3. 意見を聞いてくれない。
4. 責任ある仕事を任せられず、報われない。

部下を勇気づけ、尊厳を持って扱え

成功する組織となるためのカギは、管理職の人間が従業員、スタッフの目で物を見ることができかどうかである。

皆がよい仕事をしがっている、ということをおあなたは最初に思い起こさなくてはならない。仕事をするのに必要な裁量と自信を部下へ与えるのは、とても重要だ。ただ命令を出し、ついてくるように期待しても駄目だ。皆を信頼し、彼らが受けるに相応しい尊敬の念を持って接するようにしよう。

リーダーは、仕事を進めるのに最善の方法を模索するよう、部下を指揮するだけでなく、彼らに働く喜びを教えるよう専心すべきである。これが組織に、たゆまざる変革をもたらすただ一つの道である。

指導者は、リーダーシップを取ることで知っていればよい、というものではない。人に従うことも、知っていなければならぬ。人の助言には耳を貸す姿勢を持ち、新しいアイ

It's Your Ship

Management from the Best Ship in the Navy

The Main Idea

Companies have the challenge of retaining and getting the best from their employees. When trained employees resign, the company loses a lot of productivity and incurs additional training and recruiting expenses. Captain D. Michael Abrashoff teaches you how to motivate your employees to take responsibility for their actions. In this book, you will learn how to improve your leadership skills and inspire your employees.

1 - Take Command

A challenge for every organization is to attract, retain and motivate employees. If a company succeeds in doing so, employees work with more passion, energy, and enthusiasm. This translates to an increase in productivity and more profit for the company.

Reasons for Leaving

Research indicates that low pay or salary is only the fifth on the list of reasons why employees change jobs.

The top four reasons are:

1. Not being treated with respect or dignity.
2. Prevented from making an impact on the organization.
3. Not being listened to.
4. Not being rewarded with responsibility.

Encourage and Respect Your Staff

The key to a successful organization is to be able to look through the eyes of the staff and crew.

You must assume that everyone wants to do well. It is then important that you give your employees the space and confidence they need to do their jobs. Do not just give out orders and expect them to follow. Give everyone the trust and respect they deserve.

Leadership focuses on encouraging people not only to find better ways to do their jobs, but also to enjoy their work. This is the only way to implement lasting change.

A leader should not only know how to lead, he must also know how to follow. He must be open to suggestions and be ready to listen to new ideas.

デアには敏感でなくてはならない。そして、周りの人々のことをもっと知ろうと、努力せねばならない。これが周囲の人にやる気を起こさせ、勇気と自信をもたらすポジティブな雰囲気組織内に作るのだ。

リーダーの仕事は、部下がポテンシャルを十分に発揮できるような環境を作ることだ。あなたが部下に、相応しい「道具」と「機会」を与えるなら、彼らは奇跡だって起こしてくれるだろう。

2 自ら模範となる指導

真のリーダーシップとは、リーダー自らが模範となることだ。あなたの部下が、あなたについてくるのは、あなたが彼らに大きな影響力をもっているからであることを、忘れないで欲しい。どのように行動すべきか、どんなことを期待されているのか、彼らはそのサインを求めて、あなたを畏敬の眼差しで見つめるのだから。

その結果、あなたが投げかけるシグナルは、組織にとってとても大切な物になってくる。あなたがポリシーを持たないなら、部下は自分たちも同じで構わないだろうと考える。あなたが会社にとって良いこと（新しいアイデア、技術に対してオープンな姿勢をもつなど）を行っているように見受けられるなら、従業員はあなたについてくる。

あなたが与える他者への影響を忘れるな

リーダーとして、あなたは部下に大きな影響を与えることを肝に銘じておくべきだ。直接的に、職場の雰囲気、そこで働く人間の士気に影響を与える。大きな影響力を持っているのだから、それを賢く利用しなくてはならない。このことを心に留めよう。

部下が仕事をどのように感じるかは、あなたが行うこと、あなたが話すことに基づいている。あなたが部下に送るシグナルは、どれくらい彼らがあなたにとって重要であるか、どれくらい会社が大切な物であるかを物語るのだから。

あなたが情熱的な指導者であるなら、情熱的な部下を持つことになる。たとえ悪い時期であろうとも、あなたが職場にもたらす悪影響を、最小限にするようにできる限りの努力をすべきである。感情は移ろいやすいものだ。これをマネジメントする方法を体得しよう。

自分の行動に責任を持つ

良い指導者は、いつ過ちを認めて責任を取るかを知っている。あなたのスタッフが、あなたの自ら責任を取るという姿勢を見たのなら、それに従うであろう。誰かに責任をなすりつけるのではなく、同じ過ちを繰り返さない、ということが保証されるなら、それはさらに良いことである。

積極的に話を聞く

古今東西、偉大な指導者は、自分と同等の者だけでなく、目下の者からも慕われ、尊敬されるものだ。良い指導者であり

Furthermore, a leader should make the effort to get to know the people around him. This creates a positive atmosphere that can motivate, encourage and give confidence.

A leader's "job" is to create a climate that enables employees to use their potential. If you give your people the right tools and the right environment, they can achieve wonders.

2 - Lead by Example

Real leadership must be done by example. Remember that the people below you follow your lead and that you have an enormous influence on your employees. They will look up to you for signals on how to behave and what the organization expects from them.

As a result, the signals that you send are very essential to the organization. If your staff sees that you failed to implement a policy, they will deduce that they can do the same thing. At the same time, if you are seen doing things that are good for the company (such as being open to new ideas, techniques, etc.), then your employees will follow.

Never Forget Your Effect on People

As a leader, you need to understand that you can greatly affect people. In fact, you directly you set the tone and spirit at the workplace. You must realize the huge influence you have and use it wisely.

How your employees perceive work is based on the things you do and what you say. The signals you send tell people how important they are to you and how important the company is.

If you are an enthusiastic leader, you will have an enthusiastic work force. Make an extra effort to minimize the danger you impose when you have bad days. Recognize your mood swings and learn to manage them.

Be Accountable for Your Actions

A good leader knows when to stand up and be accountable for his mistakes. If your crew sees that you take responsibility for your actions, they too will follow suit. It is far more beneficial to make sure that a mistake never happens again, than to find someone else to put the blame on.

Listen Aggressively

A great leader is universally loved and admired not only by his peers but also his staff. One of

える一つの大きな理由は、その人物が、まわりの人々の意見を聞くからである。もし誰かがあなたにアプローチしてきたのなら、その人間に惜しみなく目を注ぐべきである。それが相手に、あなたが敬意を持って彼と接していることと、彼があなたにとって重要な人間であるということを感じさせるのだ。

声の調子と言葉の選択は、人があなたをどう感じるかに影響し、人はあなたの言葉が組織の意見であると感じている。あなたの言葉が持つパワーはスタッフの士気に影響をあたえるのだ。肯定的な言葉を繰り返せ。これが彼らに自信を与える。

3 目的と意義を伝えよ

どんな組織をマネジメントするにしても、成功の秘訣は、皆が力を合わせて一生懸命働けるように、共通の目標をはっきりと明示できるかに掛かっている。目標や決まり、指示、期待することに関して適切で効果的、かつ開かれたコミュニケーションが行われれば、違いは見えてくる。

目標が何であるかを皆が知れば知るほど、よりよい結果を達成できるであろう。沈黙と嘘、高慢な姿勢は、創造性と生産性を無くす雰囲気をもたらすのだ。

効果的なコミュニケーションこそカギ

あなたが部下に伝えるメッセージの内容がいかにも良い物であれ、もし誰も耳を貸さないのなら、あなたはコミュニケーションを凶っていないことになる。個人的な会話、何かのプレゼンテーション、手紙、Eメール…。コミュニケーションのマナーをわきまえる必要がある。

自由が規律を作る

部下には発言する自由を与えなさい。もしあなたが彼らの助言を拒絶し、批判に対し寛容でないと彼らが悟るなら、彼らはあなたに助言もしないし、組織にとって損害を与えるであろうミスや問題を指摘しなくなる。

自分の部下には自ら考え、行動するように力を与えてやらねばならない。彼らには怖がらずに発言するよう、あなたが諭すべきである。

決定された事柄がどのように進んでいるのか、省みるプロセスをすべての重要項目に関して設けるべきだ。その事項が成功しているのか、失敗しているのか、見極めなくてはならない。

そのようなフィードバックは、どのように組織が協調して動いているか、またどのように事態が改善されているかを見極め、組織を前進させるために大切である。これによって過ちは2度と繰り返さなくなるし、関係している者すべてが、大局的見地から物を見るようになる。

the factors to being a great leader is that he must listen to people. If someone approaches you, give him your full, undivided attention. Doing so tells the person that you respect him and that he is important.

Your tone of voice and choice of words also affect how people perceive you and what you represent. The power of your language affects the morale of your crew. Repeat positive words and phrases. This will encourage the people around you to believe in themselves.

3 - Communicate Purpose and Meaning

The secret to a successful management of any organization is to be able to articulate a common goal that inspires people to work hard together. Proper, effective and open communication of goals, rules, instructions and expectations can spell a difference.

The more people know what your goals are, the better results you can achieve. Silence, lies and arrogance create an atmosphere that poisons creativity and productivity.

Effective Communication is Key

Understand that no matter how great your message is, if no one is receiving it, you are not communicating. You must have a strong understanding of all manner of communication—individual conversations, presentations, letters, e-mails, etc.

Freedom Creates Discipline

Give your people the freedom to speak up. If they fear that you will shoot down their suggestions or that you are not open to criticisms, they will be afraid to give you their ideas or point out problems that can be costly to your organization.

Empower your crew to take action and to think and act on their own. Teach them that they should not be afraid to speak up.

It is equally important that you have a follow-up process after every major decision or event to analyze how things went. Find out if the event was a success or failure.

Such feedback is necessary to keep the company moving forward, as well as to assess how the group works together and what can be improved. This way, a mistake is never made twice and everyone involved gets to see the big picture.

4 信頼しあえる土壌を作る

組織が成功するもっとも最良の方法は、従業員に仕事を自ら行い、任務を終えたら引き下がる責任を与えることだ。従業員が自ら仕事を行うためにも彼らを信頼する。これが、会社を成長させるのだ。

信頼は、一種の社会的な契約である。あなたはこれを得るように励まなくてはならない。信頼は、与えなければ得られないものだ。人間は信頼しあえばしあうほど、猜疑心を持たなくなり、一致団結して仕事をしはじめるものだ。

二度目のチャンスを与えよ

部下は、あなたの言葉、行い、そして物事への反応にとっても敏感であることを忘れてはならない。部下があなたを一人の人間を簡単に切ってしまうようなタイプのリーダーだと見なしたら、自分たちにも失地回復のチャンスはないと考えるようになる。これは、と思うような者には手助けをせよ。部下たちもそれで救われるのだ。

自分たちが守られている、と考えるのなら、人はリスクをも進んで受け入れるようになる。なぜなら、彼らは上の者が、自分たちを支えてくれているのだと、確信しているからだ。あなたは部下を信頼せねばならない。そうすれば彼らは、組織に対して肯定的な態度を取るようになる。

権限を委任する

権限を委任することは、部下が信頼、尊敬されていることを意味する。悪い知らせでも、怖がることなく発言できるような、強い信頼関係を構築せよ。部下には、問題を早い段階で処理できるような機会を与えよう。これはあなたや組織のお金をセーブするだけでなく、従業員に、会社に対しての信頼、肯定的態度を呼び起こすのにつながる。

5 日和見主義に陥らず、結果を重視せよ

新しいアイデアに対してもオープンになることで、あなたの組織にいる人間がもっと結果主義になるよう、努めよ。想像力を働かせ、新しい物のやり方を見つけるように彼らを動機付けしよう。あなたの部下は、どのようにイニシアチブを取っていくかを学ぶ必要があるのだ。

スタッフにも自由に発言する機会を

いつも上の者に対して「イエス」を連発する者は、組織においては危険である。このような者は、問題が手遅れになってしまうまで、隠しておく性質があるものだ。

何か物事の改善が必要だと考えられるときに、何が誤っているのかを、また、改革の提案を、スタッフが恐れることなく発表できる土壌を作り上げよ。決定事項に対して疑問を投げかけることは、ダブルチェックの一つの方法である。

4 - Create a Climate of Trust

The best way for an organization to succeed is to give the employees all the responsibility they can handle and then stand back. Trusting your employees to do their job well sustains the company.

Trust is also a social contract - you have to earn it. Trust is earned when you give it. When people start trusting each other more, they stop questioning motives and start working as a unit.

Give Second Chances

You should be aware that people are sensitive to your actions and reactions. If they see that you are the type of leader that gives up on someone easily, they will think that there is no room for redemption. If they see you, however intervene to help someone who is worth the effort, they will be reassured.

If people feel more secure, they are more willing to take risks. After all, they trust that you will support them. Trusting your employees gives them a positive attitude about the organization.

Delegate

Delegating means that your employees are trusted and respected. Create a climate of trust so strong that your employees will not be afraid to deliver bad news. Give them the opportunity to solve the problem early on. This will save your company time and money and it gives employees confidence and a positive attitude.

5 - Look for Results not Salutes

Encourage the people in your organization to be result-oriented by opening their minds to new ideas. Encourage them to use their imagination to find new ways of doing things. Your employees must learn how to take the initiative.

Let Your Crew Feel Free to Speak Up

People who always say "yes" or agree with the higher-ups or top executives all the time are dangerous to the organization. These employees tend to mask problems until it is too late to solve it.

Create a culture where your staff is comfortable enough to say what is wrong or suggest reforms when they feel that something can be improved. A climate to question decisions is one way of double-checking.

偉大な指導者は、批判を恐れず、周囲のスタッフの意見やアイデアに対してもオープンである。彼らには、あなたから信頼され、自由に発言できるのだと感じさせよ。これによって彼らにも忠誠心が芽生え、あなたは信頼と尊敬を勝ち取ることができる。

6 計算されたリスク

以下は、あなたか冒しても良いリスクである。

- ・ 自分たち自身で考えられる人々に賭けよ。仕事ができ、正しいことを行う人に、並々ならぬ信頼を与えることで、その人々の自信に自信を与え、さらによい仕事をさせることができる。
- ・ 将来有望なスタッフに賭けてみよ。もし、その人にポテンシャルを感じるのであれば、二度目のチャンスを与えてみよ。その人間はすばらしい成果で、あなたを驚かすに違いない。
- ・ ルール、決めごとが間尺に合わないのなら、それを「注意深く」破ってみること。常に物事には改善の余地がある。しかし、新しいアイデアを採用する際には、事前に十分な検討をすることだ。

7 いつものやり方を超えてみる

どのような仕事であれ、標準化された仕事の進め方は、ひとつの決まり、ルールといえる。それは、安全で、実証済みであり、効果的である。しかし、標準化された仕事の進め方では、すばらしい成果を上げることは難しいし、それが人々にとって、何が重要であるのかを見失わせてしまうことが往々にしてある。

革新と進歩は、通常の仕事のやり方を超えたときに訪れるものだ。たとえ古い課題であっても、新しい仕事のやり方を模索し、新しい課題にはなおのこと新しいやり方を模索してみよう。

改革と独自性をもたらすために「通常の仕事のやり方を超えてみる」と以下のような「特典」が付いてくる。

- ・ 優先順位をはっきりさせて、それに専念できる。
- ・ 競争で一歩先を行くことができる。
- ・ 「別の視点」から物を見ることができる。
- ・ 部下を動機付けでき、彼らに自分のしてほしいことを、ベストを尽くしてやってもらえる。

8 自分の部下の力を伸ばせ

良き指導者は、部下を鍛えながら、手助けを怠らず、彼ら自身と仕事への満足感を与えるものである。こうなれば、現場の士気と生産性は向上し、組織に利益をもたらす。

Great leaders are not afraid of criticisms and are open to the ideas and opinion of his staff. Make your people feel that they can speak freely and that you respect them. If you do this, you will earn their loyalty, trust and respect.

6 - Take Calculated Risks

Below are some risks that you can bet on:

- ・ Bet on people who think for themselves. By taking a “leap of faith” and trusting that one person can do the job and do it right, you increase his self-confidence and make him do his job even better.
- ・ Take a chance on a promising sailor. Give people second chances especially if you see potential in him. He might just surprise you with outstanding results.
- ・ If a rule doesn't make sense, break it carefully. Remember, there is always room for improvement but think through a new idea thoroughly before implementing it.

7 - Go Beyond Standard Procedure

In any business, standard operating procedure (SOP) is the rule. It is safe, proven and effective. However, SOP seldom gets outstanding results and distracts people from what is really important.

Innovation and progress are realized when you go beyond standard operating procedures. Sometimes, you have to look for new ways to handle old tasks and find new approaches to new problems.

“Pushing the envelope” for innovation and originality has the following benefits:

- ・ You keep your priorities in focus.
- ・ You stay ahead of the competition
- ・ You get to see another “point of view”
- ・ You motivate people to do what you want them to do and to do their best.

8 - Build Up Your People

Good leaders strengthen their organization by building their people and helping them feel good about themselves and their jobs. When this happens, morale and productivity is improved which translates to increased profit for the company.

彼らに自尊心を与えることに専念せよ。あなたが彼らを信頼していることを、分からせなさい。良い仕事は惜しみなく褒めることだ。

このやり方はあなたが、あなたより上の者と接する時にも使える。彼らへの文句を言うな。彼らは何を必要としているのか、先回りして、彼らよりも早くそれを理解しておくことだ。覚えていてほしい。上の者が立派に見えるなら、その部署全体も良く見えるものだ。上司の自尊心を満足させ、組織全体にポジティブなムードを作り出そう。

会い、言葉を交わそう

自分で歩き回り、部下に会って話をするべきだ。組織全体と、そこで働く人のことを知るだけでなく、皆の士気を高めることにもなるのだ。

ポジティブで、パーソナルな激励は、あなたが人心を掌握し、よきリーダーとなるカギである。任されている仕事に対し、身を粉にして働いていることを、あなたが部下にねぎらえば、彼らはより一層よく働く。あなたはこれに驚くであろう。

ほんの小さなあなたの行動が、部下に大きな変化をもたらす。彼らは、感謝されたのだと、心底感じるであろう。

部下がベストを尽くすと期待し、それを実現させる

リーダーは、部下をそれぞれ一人の人間として理解し、感謝せねばならない。彼らが選ばれた分野で成長していけるように、十分なトレーニングの機会を与えよ。

一年を通じて、部下に対し自分の期待するところを述べ、そのフィードバックを頻繁に得よ。これによって、彼らに対するあなたの最終的な評価が下されるときにも、彼らの驚きを最低限に抑えることができる。これは、彼らが1年を通じて順調に仕事を進められることにもつながる。

9 一致団結を

団結することは、組織にとって欠かせない。お互い、信頼できないなら、組織はすぐに取り返しのつかない重大な危機を迎えるだろう。

リーダーの仕事とは、チームを可能な限りベストな状態で組み上げ、訓練し、組織を良い方向に向かわせるために、皆が一致団結して働けるよう、ベストな道筋をつけることである。

部下に組織への愛着心を植え付けることによって、この目標を達成できる。彼らを公平に、尊厳を持って扱うべきだ。人種、性別、宗教がどうあれ、彼らを個人として尊重していることを理解させよ。

Focus on building self-esteem. Show them that you trust and believe in them. Praise them for a job well done.

You can also follow this strategy when dealing with your boss. Never tear them down. Anticipate what they need even before they know that they need it. Remember, if you make them look good, your department looks good too. By boosting their ego, you create a positive atmosphere in the organization.

Meet and Talk to Your People

Walk around. Meet and talk to your staff. Not only will you know more about your organization and the people who run it, you also boost their morale.

Positive and personal reinforcement is the key to an effective and successful leader. Thank your employees for the hard work they put in and you will be surprised that they will work even harder.

Little gestures such as these make a big difference to the employees. They feel appreciated.

Expect the Best and You'll Get It

Leaders should understand and appreciate their crew as individuals. Provide them access to proper training to grow in their chosen field.

Communicate expectations and feedback frequently throughout the year. This way, you will minimize people's surprise when you give them their final evaluation. This also keeps them on their toes throughout the year.

9 - Generate Unity

Unity is essential to any organization. If you don't support each other, the organization will soon encounter critical problems that may be irreparable.

The job of a leader is to assemble the best team possible, train the unit, and figure out the best way to get the members to work together for the good of the organization.

You can achieve this goal by making people want to belong to the organization. Treat them fairly and with dignity. Show them that you value them as individuals no matter what color, sex or religion they may have.

尊敬せよ。尊厳を持って公平に扱え

人々を、尊厳を持って平等にあつかうことで、嫉妬の生まれる余地はほとんどなくなる。嫉妬、ねたみは組織において重大な問題を引き起こす。それらに目を配り、必要と感じるならば、それらを最小限に抑えるか、根本から無くしてしまわなければならない。自分のために働いてくれる人間には、あなたが彼らを必要とし、信頼して、大いに評価していることを分からせよう。

懲罰が必要な場合は公平かつ厳正に。すべての関連する人間から話を聞くことだ。結論を急いでは駄目である。ミスや悪意を伴う行いには、公正なペナルティを課そう。

組織の融和を図るためには、共通の利益が何であるか、あなた自身が分かっているなければならない。それぞれの個性は最大限に尊重した上で、皆に共通するものを大事にしている。これらの個性、価値観を組織の究極の目標に対して振り向けるのだ。

10 部下の生活の質も改善させよ

仕事を楽しみ、それがしたくてたまらない、という人々は生産的で、幸福である。

楽しい組織にするためにも、仕事に楽しみを

同僚同士でコミュニケーションを図り、楽しみを見いだすことで、組織にポジティブな雰囲気を作ることができる。職場での楽しみは、組織においての繋がりをより一層強くする。これが生産性を上げ、仕事に対する忠誠心をもたらすのだ。

月に一度は「お楽しみ」の日を設けよう。この日を、組織のトップと現場の職員が交わりを持つ日とするのだ。この交流から良い見返りを受け取るだろう。

Respect, Dignity and Fairness

Treating people with respect, dignity and equality leaves little room for jealousy. Jealousy and envy can create serious problems. As a leader, you must watch out for it and try to minimize or totally eradicate it. Make people who work for you feel needed, trusted and highly valued.

Deal out punishment strictly but fairly. Try to listen to all sides of the story. Do not jump to conclusions. Give out punishment that is equal to the mistake or misdeed committed.

To achieve unity, you must recognize common interests. Maximize the individual's uniqueness and focus on their commonality. Channel these values or characters toward the common goal of the organization.

10 - Improve People's Quality of Life

People who enjoy and look forward to going to work are more productive and happy.

Fun at Work Makes a Happy Organization

You can create a positive atmosphere at work by letting people have fun and interact with their colleagues. Having fun at work creates more social glue for the organization. This results in productivity and loyalty.

Have a "fun" day at least once a month. Make this a day where top level management and staff can interact with one another. You can get some positive feedback and ideas from this interaction.