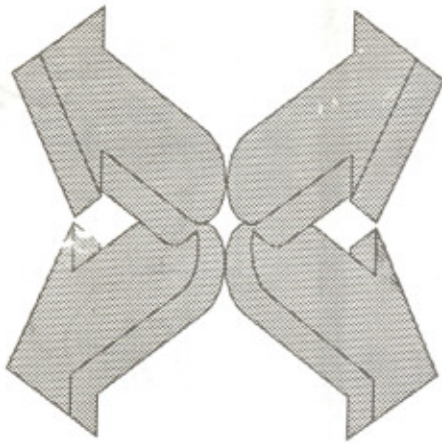


پارندی

● نوشته: دکتر سیروس تهرانی



* اختصاصی «روش»

پیشگفتار:

□ بشر با برخورداری از ویژگی‌هایی که از اندیشه‌ها، احساس و تجربه‌های وی سرچشمه میگیرد، از باقی طبیعت و دنیای حیوانی متمایز میشود و این ویژگیها، از فراگرد تکاملی طبیعت و جامعه انسانی سرچشمه میگیرد و محصول شرایط زمانی و مکانی محدود و کوتاه مدت نیست، بلکه از حرکت بی گسست بشر در مسیر خود، بسوی بهزیستی و پاسخگویی به نیازهایی ناشی میشود که در هر مرحله اجتماعی برای بشر پدیدار گشته است.

حاصل ویژگیهای بشری که معلول کنشها و واکنشهای پدیده‌ها و مناسبات اجتماعی در مجموع تاریخ است، بصورت ارزشهای جامعه بشری متجلی میشود و ارزشها دارای دو جنبه مادی و معنوی هستند: ارزشهای مادی در قالب اشیاء، وسائل، ابزار و دستاوردهائی پدیدار میشوند که توسط بشر کشف و یا تولید شده باشند و ارزش معنوی مجموعه‌ی ضوابط، معیارها، مفاهیم، نظرات، مناسبات و سطح پیشرفت تمامی حوزه‌های حیات بشری از قبیل حوزه‌ها سیاسی، دینی، علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را در میگیرد. ارزشهای مادی و معنوی پیوندی نزدیک دارند و بریکدیگر بطور متقابل و مداوم اثر میگذارند؛

مدیریت، پدیده‌ایست که نقض تعیین کننده در چگونگی پیوند این دو ارزش را داشته و بهره‌برداری بهینه و تلفیق مناسبان را در شرایط مختلف زمانی میسر میکنند و از آنجائیکه مجموعه ارزشها، در حال تغییر و تحول میباشند، بنابراین ایجاد میکند که نظریه‌های مدیریت نیز دائماً تصحیح شده و در جهت تکامل حرکت کنند.

در بررسی نظریه‌های مدیریت، امروزه با مجموعه‌ای از عوارض روبه‌رو میشویم که بخشی، منبعث از ذات نظریه‌ها و طبیعت رفتاری آنهاست و بخشی دیگر ناشی از ناسازگاری‌شان با شرایط محیطی و فرهنگی جامعه است و این دو عامل اساسی، ما را بر آن داشت که با اتکاء به تجربه‌ای که حاصل بیش از دو دهه درگیری رو در روی ما با مسائل صنایع کشور و طراحی و اجرای سیستمهای مورد نیاز بوده، به الگویی برای سازماندهی دستیابیم که از یکسو با نظام ارزشی جامعه ما و از سوی دیگر با شرایط متغیر محیطی سازگاری داشته باشد.

اهمیت نظریه‌ای که ارائه میشود، ضمن دارا بودن قابلیت انعطاف پذیری و توانائی تطبیق با شرایط محیطی و اعمال برنامه‌ریزی و کنترل، تعمیم فلسفه سودمندی را پیش از طراحی و پیگیری مستمر پس از اجراء الزامی مینماید.

انگیزه

عوارض مشهود در نظامهای سازمان کشورمان، مؤید این نظر است که نظامهای متداول و تقلیدی، نه فقط مجموعه عوارض ذاتی خود را تحمیل کرده‌اند، بلکه بدلیل تعارض با نظام ارزشی جامعه‌ی ما، موجب ایجاد عوارض جدیدی

نیز شده‌اند. پژوهشهای انجام شده در ایران، نشان داده است که تحمیل نظامهای سازمانی متداول، عملاً نتوانستند به تعارض، تضاد ناسالم و سایش‌های درون سازمانی تاثیر مثبت بگذارند و خود، موجب بروز سلسله عوارضی شده‌اند که اهم آنها عبارتند از^۱: احساس بی تفاوتی، عدم تعلق و

بدبینی، عدم احساس مسئولیت، تنبلی و بی توجهی به عامل زمان، تملق و نادرستی و تظاهر، ترس و فقدان اعتماد بنفس، شایعه‌سازی، بی‌علاقگی به خودآموزی و مطالعه، اعتقاد به شانس، عدم توجه به حساسیت به یادگیری مثبت، تورم پرسنلی، کاغذبازی، بیکاری پنهان، ضایعات