

فرایند قُرب و بُعد سازمانی در مدیریت منابع انسانی

مهران قوامی



فرایند قُرب و بُعد سازمانی در مدیریت منابع انسانی

مهران قوامی

فرایند قُرب و بُعد سازمانی در مدیریت منابع انسانی

سرشناسه : قوامی، مهران، ۱۳۴۸ -

عنوان و نام پدیدآور: فرایند قُرب و بُعد سازمانی در مدیریت منابع انسانی / تالیف مهران قوامی؛ ویراستار لیدا انصاری.

مشخصات نشر : اسفراین: باغ کاغذی، ۱۳۹۳.

مشخصات ظاهری : ۱۶۵ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۰۱۵-۲۴-۷

وضعیت فهرست نویسی : فا

موضوع : نظری انسانی - مدیریت

موضوع : مدیریت / اسلام

موضوع : مدیران -- اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام

شناسه افزوده: انصاری، لیدا، ۱۳۵۱ -، ویراستار

رده بندی کنگره: ۵/۵۵۴۹HF ۱۳۹۳ ق ۹ ن/

رده بندی دیویی: ۳۰۱/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی: ۳۶۷۰۳۲۱

انتشارات باغ کاغذ

خراسان شمالی، اسفراین

۰۹۱۵۳۷۲۴۳۵۲ - ۰۵۸۳۷۲۳۰۸۷۳

فرایند قُرب و بُعد سازمانی در مدیریت منابع انسانی

مهران قوامی / ویراستار: لیدا انصاری اردلی/طراحی روی جلد: آرش وحیدی

چاپ اول ۱۳۹۴، اسفراین انتشارات باغ کاغذی/هزار نسخه/قیمت: ۶۵۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۰۱۵-۲۴-۷

ISBN: 978-600-7015-24-7

Printed in Iran

واقعیت ماجرا این بود: عنوان این کتاب در ابتدا "نظریه قُرب و بُعد سازمانی در مدیریت منابع انسانی" بود. در ابتدا با خود گمان بردم وقتی به عبارت "نظریه" در عنوان این کتاب بر می‌خورید بی‌شک بدنبال یک تحلیل شایسته نیز از آن خواهید بود. تحلیلی که در آن به مصادیق مرتبط با تعریف و نهادینه سازی در یک نظریه بر می‌خوریم. بر اساس تعریف دانشنامه-ی آزاد، یکی پدیا، تئوری یا نظریه یا نگره نوعی تفکر متأملانه، انتزاعی یا تعمیم‌دهنده یا نتیجه چنین تفکری است. در واقع، نظریه به مجموعه مباحثی گفته می‌شود که برای بررسی وضعیت اِستِرقِعیّت سیستمی به کار رود. نظریه می‌تواند کاملاً جنبه غیر تجربی داشته باشد مثل نظریه‌های ریاضی و یا جنبه تجربی برای بخش‌هایی از آن مورد استفاده قرار گیرد. به عبارت دیگر نظریه را می‌توان بر اساس نتایج تجربی نیز پایه گذاری کرد.

تئوری را می‌توان روشی برای درک یا مشاهده واقعیت‌ها دانست، سیستم تفکری که خیلی عمیق تر و پویاتر از تجربیات و زمره‌ها می‌باشد. تئوری‌هایی که به یکدیگر مرتبط هستند یک سیستم یا یک علم را تشکیل می‌دهند. دسایر کارانی که این سیستم را بدانند وسیله با قدرتی برای مشاهده و تغییر وقایع در اختیار دارند. این وسیله‌ی قوی بر نگرش و شیوه‌ی جوابگویی او در کارهایش تاثیر می‌گذارد چون حوزه‌ی ادراکش وسیع تر و عمیق تر می‌گردد و می‌تواند پی‌آمدهای دور از ذهن را تعیین و پیش‌بینی کند و راه‌حل‌های سنجیده تر و بهتر را برگزیند. یک نظریه مجموعه‌ای از سازه‌ها (مفاهیم) تعاریف، گزاره‌های به هم مرتبط است که از طریق مشخص ساختن روابط بین متغیرها، با هدف تبیین و پیش‌بینی پدیده‌ها، دید نظام یافته‌ای از پدیده‌ها ارائه می‌کند (کرلینگیر، ۱۳۷۷).^۱ شاید کمی سخت باشد که بخواهیم عنوان نظریه را بر این موضوع بگذاریم، چرا که ضروریات یک نظریه را بر اساس شکل تعریفی، در آن، به طور کامل رعایت نشده است. خیلی تلاش کردم تا از واژه‌ی دیگری برای این موضوع استفاده کنم، لیکن استفاده از هر واژه‌ی دیگر هم مشکلات خاص خود را در پی داشت. استفاده از واژه‌ی "فرایند" لاقلاً این حُسن را دارد که توجه نخبگان فن، به محتوای موضوع معطوف گردد و نه به شکل آن، و این مساله دغدغه‌ی نویسنده را در این موضوع کاهش می‌دهد که بعداً در هر جا که سخنی از موضوع پیش آید، درگیر موضع واژه‌ی "نظریه" نگردد. به هر صورت ضمن عذرخواهی از اساتید فن مدیریت در کشور، از ایشان خواهش می‌کنم

موضوع را از دریچه ی محتوایی نگاه کنند و با اغماض بر استفاده احتمالی از این واژه، چه آشکار و چه مستتر در متن، این حقیر را با ارائه نظرات بسازنده و ارزشمندشان یاری دهند.

در پایان لازم می دانم از نقش بی بدیل اساتید گران قدر خودم در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت دولتی- گرایش مدیریت تحول در خصوص آموزش ها و دانشی که از وجودشان تلالو یافت و این بنده ی حقیر از این کرامات حاصل، حظّ بصیرتی و کسب معرفتی لازم را بردم. شاید کمال بی معرفتی باشد که نامی از ایشان نیز به میان نیاورم. اگر بزرگواری هم از قلم افتاد آن را به حساب ناتوانی در هوش و حواس این جانب بگذارد. هم چنین از دوستان عزیز خودم که با مطالعه ی آن، بنده را در اصلاح مطالب آن یاری نمودند تشکر و قدردانی می نمایم.

از خانم لیدا انصاری برای بررسی املائی و انشایی و آقای آرش وحیدی برای طراحی جلد کتاب نیز سپاس بزرگ می نمایم.

جناب آقای دکتر غلامعباس شکاری
 جناب آقای دکتر سعید خیاط مقدم
 جناب آقای دکتر مسعود طاهری لاری
 جناب آقای دکتر حمید رضایی فر
 جناب آقای دکتر حمید عرفانیان خان زاده
 جناب آقای دکتر رحمت الله رضایی
 جناب آقای دکتر مسعود مناسی زاده
 و سرکار خانم دکتر اعظم بابک زاده

مهران قوامی
 شهریور ۱۳۹۳

فهرست مطالب:

.....	سخن آغازین	۱۰
.....	فصل اول: چیستی قُرب و بُعد سازمانی	۱۴
.....	نگاهی به این رویکرد	۱۵
.....	نگرش اخلاقی	۱۷
.....	بررسی مفاهیم رهبری و مدیریت	۱۸
.....	رهبران کریمانه	۲۰
.....	فصل دوم: انسان و انسان در سازمان	۲۵
.....	خودآگاهی	۳۰
.....	گرایش به خداجویی و چاپرستی	۳۰
.....	استعداد کمال و تعالی جوی	۳۱
.....	میل به آزادی در خواست‌های نسان	۳۱
.....	انسان، موجودی مجادله گر	۳۲
.....	انسان، موجودی ضعیف و در رنج	۳۲
.....	وجود حس اخلاقی در انسان	۳۳
.....	فصل سوم: ضرورت‌های روابط و ارتباطات در سازمان	۳۸
.....	تعاریفی از سازمان	۳۹
.....	ویژگی‌های مهم یک سازمان	۴۱
.....	بهتر است مروری نیز بر مدیریت منابع انسانی داشته باشیم	۴۵
.....	منابع اصلی سازمان	۴۶
.....	منابع انسانی، منابع مالی و منابع تکنولوژیکی	۴۶
.....	فصل چهارم: مدیریت بر قلب‌ها، مقدمه‌ای برای ورود	۵۸
.....	باورهای دینی و اندیشه‌های اسلامی	۵۹
.....	رهبری اخلاقی و کاریزماتیک	۶۰

- ۶۲..... شفافیت و صداقت با پرسنل عسای جادویی است
- ۶۳..... اصلاح ساختارهای ذهنی یک ضرورت است
- ۶۴..... ارتباطات اثرگذار
- ۶۷..... مفهوم فرهنگ در یک سازمان
- ۶۸..... تعریف فرهنگ سازمانی
- ۷۴..... فصل پنجم: فضا سازی برای قُرب و بُعد سازمانی
- ۷۷..... ویژگی های خاص مدیران
- ۷۷..... یک مدیر باید ویژگی درک موثر را داشته باشد
- ۷۸..... ضرورت ویژگی های انسانی برای یک مدیر
- ۸۵..... ضرورت داشتن وابستگی های سیاسی و فنی
- ۹۱..... شایستگی و قدردانی و برنامه ریزی
- ۹۸..... فصل ششم: توجه به جزئیات، محور اصلی در نظریه قُرب و بُعد سازمانی
- ۹۹..... نگاهی به مدیریت ژاپنی
- ۱۰۱..... موضوعاتی برای فضا سازی
- ۱۰۶..... عوامل استرس شغلی
- ۱۰۸..... کارهای کوچک و جزئی ولی اثرگذار
- ۱۱۳..... وفای به عهد
- ۱۱۴..... چند موضوع خیلی ساده
- ۱۱۸..... تقویت باورهای دینی و اخلاقی یک ضرورت است
- ۱۱۸..... خدا حضور دارد
- ۱۲۴..... فصل هفتم: نگاهی به مصادیق بارز
- ۱۲۴..... نگاهی به برخی از عبارات و جملات در وصیت نامه ها
- ۱۴۰..... گفتار پایانی



مدیریت نوعی هنر است که در جهان متلاطم و رقابتی امروز، نقش و جایگاه آن اهمیت بیش تری می یابد. چالش های جهان امروز به قدری پیچیده و بدیع هستند که بدون جهش استراتژیک تمام افراد و عناصر سازمان، امکان مقابله و رویارویی با آن ها وجود ندارد. در این بین مدیریت موثر و کارآمد بر فرایند ارتباط با منابع انسانی نیازمند تامل و تعمق ویژه ای است. هر مدیر منابع انسانی، شایستگی لازم را برای آن که بتواند تبدیل به یک مدیر خوب بشود نیز داراست. در مدیریت جدید اگرچه نقش ها تغییر عرصه ای می یابند اما بسیاری از مهارت های اصلی مدیران همان مهارت های متداول و سنتی است و تفاوت تنها در فرآیند تعامل با کارکنان، کار و مشتریان واقع می شود.

آن چه که موجب گردیدن زندگی در متن به تحلیل و تفسیر این دیدگاه پردازد یادآوری خاطره ای از شکل و نوع مدیریت برخی از فرماندهان نظامی در زمان جنگ تحمیلی بود که بدون داشتن مدارک و تحصیلات دانشگاهی در حوزه مدیریت، با داشتن تجربه، سن و سابقه لازم در اداره یک مجموعه سازمانی و نیز با کمترین مطالعه دانش و سبب ارتباط با رفتار سازمانی، ارتباطات سازمانی و نیز مدیریت بر منابع انسانی (موضوع به طور عام بررسی می شود، افراد خاص از این قاعده مستثنی هستند)، عملکرد بسیار موثر، سازنده و البته جدید و نوین را در پیکره دانش مدیریت ایجاد نموده و جریان حاکم بر روابط انسانی را بر پایه نگرش های مبتنی بر تعالی، ارتباطات موثر و دیدگاه های امیر مومنان علی (ع) بویژه آن چه که در قالب نامه های ایشان در نهج البلاغه مکتوب شده است، ایجاد نمودند. البته شایستگی موضوع در بکر بودن خود موضوع و موارد نظری مترتب بر آن نیست چرا که قدمت سیره و رفتار نبوی و علوی قبل از جنگ تحمیلی عراق علیه ایران بوده و علی بن ابی طالب شاید جدید تلقی نگردد، لیکن آن چه که در این عرصه می تواند مورد توجه قرار گیرد، تلاش برای پیاده سازی و اجرای چنین رفتاری است از سوی گروهی از انسان ها، که موجب بازبینی نوعی فرهنگ رفتاری، سازمانی و ارتباطی شده است. شکل و نوع مدیریت، ترکیبی از انواع سبک ها شده و لزوم اجرای برنامه های سازمانی از مدیریت بر بدن و تفکر، به مدیریت بر قلوب مبدل گشته و تقارب بسیار نزدیکی را بین مدیریت و رهبری به خصوص کاریزماتیک آن ایجاد نموده است.

باید بدانیم استفاده از نظام های مدیریتی، هدف کاری سازمان ها محسوب نمی شود، این ها تنها ابزار لازم برای تعالی و سرآمدی سازمانی و ارتقاء سطح زندگی بشری محسوب می شوند. ترویج تفکر

مدیریت مناسب بر منابع انسانی و ایجاد ارتباط مناسب با ایشان با رعایت تشخیص میزان دوری و نزدیکی از وی در حقیقت همان ترویج سرامدی در سازمان بوده و این گونه مباحث ارتقاء نظام زندگی بشری را نیز تحت تاثیر مثبت خود قرار خواهد داد. سازمان ها اگر می خواهند به تعالی برسند و به نوعی بلند شوند می بایست مدیران و رهبرانی با تفکر بلند و به عبارتی بلندنگر داشته باشند. بلندنگری هم البته به تنهایی کفایت نمی کند، بلندنگری در سازمان می بایست در احاد پرسنل آن جایگاهی بدست آورد و این ممکن نخواهد شد مگر این که به زبان همان مردم و به سادگی خودشان طرح گردد. باید دانست همه کارشناس مطلع و درگیر موضوع نیستند لذا می بایست بتوانیم مفاهیم بنیادین را به زبان ساده و مطرح کنیم تا همه بپذیرند و این امر ممکن نخواهد شد مگر این که فاصله بین مدیران به حداقل برسد و در راه اجرای یک تصمیم، پیوندی در قلوب ایجاد شود. "فاصله"، این همان کلمه کلیدی است که در فرایند قُرب و بُعد سازمانی مطرح است. نزدیکی و دوری و اساساً میزان این فاصله و راهکارهایی برای ایجاد تقارب موضوعی است که محوریت این نظریه را تشکیل می دهد.

مهران قوامی