

سالهای ۱۹۹۷ تا ۱۹۹۹ از بحرانهای عمیق مالی در رنج بوده‌اند.

وزیر اقتصاد هنگ‌کنگ می‌گوید: بعد از بحران اقتصادی شرق آسیا، جهانی شدن این معنی را می‌دهد که اگر مشکلی در سائوپولو برزیل ریشه بگیرد ما از آن متأثر می‌شویم و هر سه یا چهار سال یکبار باید خود را برای بحران جدید دیگر آماده کنیم. موفقیت جهانی شدن می‌تواند به همکاری گسترده‌تر و بیشتر بین ملل هدایت شود به شرط آنکه حقوق بشر رعایت و حفظ محیط زیست در همه عرصه‌ها در نظر گرفته شود.

و سرانجام مشکل اصلی این است که چگونه می‌توانیم کشورها و ملل در حال توسعه را به پذیرش استانداردهای محیط زیست و نیروی کار ترغیب کنیم و راه‌حلی که ارائه می‌شود این است که ضرورت دارد شیوه بیان غربیها را تنظیم و اصلاح کنیم. □

بین‌الملل که به صادرات کالاهای اولیه اتکا دارند جنگ را تجربه می‌کنند، لیکن در کشورهایی که دارای چنین صادراتی نیستند معمولاً به‌ندرت جنگ پدید می‌آید.

«دن کندی» مدیر پروژه قطار زیرزمینی پرکلی - کالیف ایالات متحده بر این باور است که سرمایه‌داری جهانی بسیار با سرعت و تا اقصی نقاط جهان پیش رفته است لیکن این سرعت موجب شده تا گوشه‌های آن بریده شود. کشورهای درحال توسعه باید تشخیص دهند چگونه پولهای داغ را مصرف کنند به طوری که موجب آتش‌سوزی نگردد، زیرا پس از بحرانهای مالی در کشورهای مکزیک، آسیا و روسیه نظریات واقعبینانه‌تری درباره اقتصاد بازار آزاد آشکار شده است.

فقط ۲۷ کشور پذیرفته‌اند که ۹۰ درصد سرمایه‌های خصوصی در بازارهای مالی و پولی آنها آشکار است و ده کشور از این ۲۷ کشور در

می‌گوید: سرمایه‌گذاری خارجی برای کشور ما موجب تبادل جهانی و آموزش بیشتر شده لیکن خوارسته ما کار توام با شأن و وقار بوده و می‌خواهیم که به حقوق انسانها نیز احترام گذاشته شود. برخی از سرمایه‌گذاران تولید کالای مصرفی در کشورهای درحال توسعه بر این باورند که باید عملکرد خود را اصلاح کنند لیکن اکثر آنها به اصلاحات اعتقاد ندارند.

با توجه به نیروی بسیار زیاد ارزان کار دستاوردهای قابل توجهی حاصل نمی‌شود مگر آنکه استانداردهای لازم برای تنبیه خطاکاران در نظر گرفته شود.

مطالعات نشان می‌دهد کشورهای که بر اساس فروش منابع طبیعی خود به ثروت دست یافته‌اند تمایل دارند همچنان در حال توسعه باقی بمانند و به مرحله توسعه یافتگی نائل نشوند.

همچنین ۲۳ درصد از کشورهای جامه

به کارگیری موثر نیروی انسانی

از: دکتر رخشنده محمدی

سازمانی که نیروی انسانی لاین و باکفایت را با استراتژی صحیح تعلیم داده و به کار می‌گیرد، قدرت مقابله با هر پیشامدی را دارد و می‌تواند بخوبی از عهده چالشها برآید.

وایت نیازهایی را که در سازمان باید به آنها توجه شود در ذیل تشریح می‌کند:

نیاز به امنیت: به صورت امنیت شغلی در سازمان مطرح است؛

نیاز به تعلق و دوستی: روابط دوستانه با همکاران و مسئولان احساس تعلق به آنها؛

نیاز به عدالت و رفتار صحیح: انسان در سازمان نیاز دارد در مقایسه با همکاران خود مورد رفتاری عادلانه قرار گرفته و پاداش فعالیت‌های خود را دریافت کند؛

نیاز به استقلال و وابستگی: در انسان سازمانی دو نیاز استقلال و وابستگی مشهود است؛

نیاز به تحقق وجودی: که همان نیاز خودیابی است.

زوپ دانشمند آلمانی نیازهای سازمانی افراد را نیاز به امنیت، نیاز به موردتأیید قرار گرفتن و نیاز

بررسی جزئی، روند سازمان به سه دسته متغیرهایی که تأثیر توالی بر هم دارند، بستگی دارد. این متغیرها عبارتند از:

الف - متغیرهای اصلی یا سیبی (CASUAL VARIABLE): این متغیرها تحت کنترل سازمان و مدیران هستند و موجبات توسعه و تکامل را فراهم می‌آورند. این متغیرها غیروابسته بوده و تغییر آنها بستگی به متغیر دیگری ندارد. و خود تغییردهنده متغیرهای دیگر هستند. مانند استراتژی هدایت و تصمیم‌گیری، فلسفه و اهداف سازمان و به‌کارگیری تکنولوژی. این متغیرها تأثیر مستقیمی بر روی متغیرهای رابط دارند و باعث افزایش یا کاهش تواناییهای نیروی انسانی در سازمان می‌شوند.

ب - متغیرهای رابط یا نیروی انسانی

ج - متغیرهای نهایی یا دستاوردها: نتیجه‌ای است که عاید سازمان می‌شود.

متغیرهای رابط

این متغیرها در هر سازمان مشخص‌کننده حالات درونی و قدرت کارایی سازمان است.

پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمان دیر زمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده‌است. با گذشت سالها مدیران به این نتیجه رسیده‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان‌پذیر است که نیروی انسانی با دانش، تجربه، تخصص و انگیزش کافی در به‌کارگیری نتایج لازم هماهنگی تام داشته باشند.

مدیر در سازمان باید از فن رهبری در به‌کارگیری روشهای صحیح در تحقق اهداف سازمان آگاه باشد و با استفاده از استراتژی‌ها و تکنیک‌های صحیح و مناسب نتایج مطلوبی را عاید سازمان کند.

بازدهی سازمان از دو جنبه کلی و جزئی موردبررسی قرار می‌گیرد. در بررسی جزئی تمرکز روی متغیرهای درون سازمانی و در بررسیهای کلی تکیه بر عواملی است که در سطح جامعه وجود دارد و هر یک از این برخورد‌ها روند عسلت و معلولی در سازمان را بر حسب متغیرهایی که در نظر می‌گیرند، بررسی می‌کند. در

به آزادی که موجب ابتکار و خلاقیت در کارکنان می‌شود و نیاز به ارزشمندی که شخص احساس کند دیگران او را فردی لایق، با قدرت، مستقل و باارزش می‌شناسند و در صورت عدم تأمین این نیاز انسان احساس ضعف، مورد احترام نبودن و پیامد آن به صورت عدم قبول مسئولیت و عدم همکاری در سازمان بروز می‌کند و بالاخره نیاز به خودیابی و تعالی نفس که این مرحله رشد و تکامل فرد است، بی‌توجهی به این نیازها مانع رشد شخصیت، خودشناسی و احساس تمهد خدمت می‌شود و تعارض و ناسازگاری در سازمان را در پی خواهد داشت. لنکاستر معتقد است در این مرتبه نیاز باید توجه داشت انسان چه هست؟ چه می‌تواند باشد و چه باید باشد.

کاربرد سلسله مراتب نیازها را در مدیریت و رهبری به صورت ذیل می‌توان تبیین کرد. نیازهای فیزیولوژی: با رفع این نیاز انرژی افراد صرف رسیدن به سطوح بالاتر نیازها شده و بر کارایی افراد تأثیر می‌گذارد.

نیاز ایمنی یا امنیت: احساس امنیت و آزادی نسبی از خطر موجب آرامش روانی شده و ترس و تشویق و حالات تهدیدکننده محیط را کاهش می‌دهد. موجب ذخیره انرژی هزینه شده برای مقابله و افزایش کارایی می‌شود.

نیاز به دوست داشتن و متعلق بودن: مورد پذیرش بودن و در گروه و عضو گروه بودن باعث تقویت بسیاری از مهارتها از جمله نحوه کارکردن با دیگران و قبول مسئولیت می‌شود.

نیاز به ارزش نفس: هر انسانی نیازمند است که ارزشمند بوده و در جامعه خود مطرح باشد. اتکا به نفس، ارزش داشتن، صلاحیت داشتن و قابلیت داشتن از جمله نیازهای هر فرد سازمانی است. هر فرد سازمانی نیاز به احساس شایستگی در برخورد با مشکلات و به خود متکی بودن را دارد. نیاز به شهرت و اعتبار، موقعیت اجتماعی، تسلط و حق‌شناسی از موارد احساس شایستگی برای هر فرد سازمانی به‌شمار می‌آید.

نظریه دیگری که در تغییرات در متغیرهای رابطه‌ای قابل توضیح است نظریه بلوغ و نابالغی گریس آرگریس است. این نظریه بر تغییرات شخصیتی تکیه دارد و معتقد است که هفت تغییر در انسان (شخصیتی و آگاهی) باید صورت بگیرد تا بتواند به بلوغ روانی دست یابد. این نظریه معتقد است که تغییرات به خودی خود بلوغ به ارمغان نمی‌آورد بلکه زمینه مستعدی را برای شکوفایی فراهم می‌سازد. گرچه در بسیاری

از مواقع تجربیات فرد و فرهنگ اجتماعی فرد با این تغییرات در تضاد است ولی روند کلی زندگی، انسان را به سوی این تکامل می‌کشاند. رفتار این افراد از کنترل بیرونی به کنترل درونی متمایل شده و شخص به حدی به آگاهی و مسئولیت و کنترل رفتارهای خود واقف می‌شود که دیگر دخالت بیرون به صورت مأمور کنترل برای او غیرمفهوم است هفت تغییری که این نظریه برای تکامل فردی ضروری می‌داند شامل موارد ذیل است:

نابالغی

- ۱ - مراحل انفعالی
- ۲ - وابستگی
- ۳ - رفتار در ابعاد محدود
- ۴ - علائق شهودی کم‌عمق
- ۵ - کوته‌اندیشی
- ۶ - موقعیت زبردستی
- ۷ - عدم آگاهی به خود

بلوغ

- ۱ - فعالیت
- ۲ - عدم وابستگی یا خودمختاری
- ۳ - رفتار در ابعاد مختلف
- ۴ - علائق قوی و عمیق
- ۵ - دوراندیشی (در گذشته و آینده)
- ۶ - موقعیتی برابر یا برتر
- ۷ - شناخت خود و کنترل آن

باید گفت این تغییرات با توجه به فرهنگ اجتماعی ایجاد می‌شود.

نظریه مربوط به خصوصیات فردی از دیگر نظریه‌ها در مورد متغیرهای رابطه‌ای است. در این نظریه افراد در سازمان به دو گروه تکامل‌گرا و راحت‌گرا تقسیم‌بندی می‌شوند و برای سوق دادن افراد راحت‌گرا به سوی تکامل‌گرایی روشهای مختلف پاداش و تنبیه مطرح می‌شود و با شناسایی طبیعت شخص گاهی توجه به خودپاداشی، موجب انگیزش در فرد می‌شود. در بررسی کلی سه عامل اساسی در پیشبرد سطح آمادگی و قبول مسئولیت در افراد از طرف سازمان نقش دارد، که برای بالا بردن کیفیت و کمیت بازدهی نیروی انسانی (شامل رشد، تکامل، احساس مسئولیت و غیره) و فرآورده‌ها (شامل سطح تولید، خدمات و غیره) تأثیر دارند و آن عوامل شامل سطح آموزش، سطح زندگی و شرایط اقتصادی و تجارب افراد است عوامل دیگری که در به کارگیری نیروی انسانی موثر است. توجه به فشارهای شغلی، رضایت شغلی

کارکنان، حمایت، نوع کار، آموزش و فراگیری، شرایط فیزیکی کار، ساعات کار و طریقه سازمان یافتن وظایف، محیط روانی و اجتماعی کار، استقلال حرفه‌ای و داشتن هویت و پایگاه اجتماعی است. توجه به مسایل انگیزشی و عوامل ایجادکننده انگیزش در سازمان، سطح توقعات و انتظارات افراد از نکات دیگری است که شاید بتوان با استفاده از نظریه تعادل یا تساوی توضیحی بر آن داشت. این نظریه معتقد است که انسانها همواره در حال سنجش خود با دیگران هستند آنها داده‌ها و یافته‌های خود را با یافته‌ها و داده‌های دیگران مقایسه می‌کنند و با این کار قضاوت‌های سازمان را همواره زیر سوال می‌برند. لذا این تفکر از شدت انگیزش کاری آنها کاسته و باعث پایین آمدن بازدهی و در نتیجه نارضایتی می‌شود. اما درک عدم تعادل و نابرابری ممکن است ذهنی بوده و در حقیقت هیچ حقی از کسی ضایع نشده باشد.

بنابراین نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان است و وجود روابط به جای ضوابط، احساس عدم تعادل و نارضایتی و عدم توجه به استعدادها نرفته و پرورش ندادن آنها منجر به نارضایتی و تأثیر نامطلوب بر سازمان می‌شود. بنابراین باید این سرمایه را به درستی شناخت و از آن در پیشبرد سازمان استفاده کرد. □

منابع

- BENSELL JANE (1993). INTERNATIONAL MANAGEMENT. 28(9):227.
- GILLIES, DES, A & FRANKLIN, MARTHA. (1990). RELATION SHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF NURSING PERSONAL NURSING ADMINISTRATION QUARTERLY. 14(4):15-22.
- GILLSSON, DURIKM. (1991). PEDICTORS OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION COMMITMENT IN HUMAN SERVICE ORGANIZATION. ADM-SEIA. 33(12): 61-83.
- MAC DONIEL CHARLOTT & GAIL, A. (1992). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP INNURSING SERVICE (ATEST OF THEORY). J.O.N.A. 22(2): 60-65.
- MARRINER ANNTONY. (1992). GUIDE TO NURSING MANAGEMENT 4TH ED. ST. LOUIS EHCAGO.