

# مدیریت و سلامت فکر و روان

کمتر کارمندی است که به دلایل مختلف با افرادی که از نظر فکری و روانی اختلال ( و بقول روانشناسان عهده ) دارند - برخورد نکرده باشد .  
 افرادی هستند که شخصیتی متزلزل - ناسالم - ناآرام و روانی بیمار دارند و مناغل و مناصبی در سطوح بالای مدیریت دارا میباشند .

صناعلی که ارتباطشان با افراد دیگر بنحوی کم است و با اصولاً ماهیت منفعل آنها طوری است که تصمیماتشان تأثیری در وضع دیگران ، اعم از همکاران و مرئوسین و باارباب رجوع ندارد . خارج از شمول این بحث است - و نظر اصلی مشاغل و پستهای است که اختیاراتی به شافلن آنها تفویض شده بطوریکه میتوانند درباره انسانها تصمیماتی بگیرند و چه بسا که تصمیماتشان سرنوشت و مسیر زندگی افراد را عوض میکند .

حصول اطمینان از سلامت روانی و فکری مدیران تصمیم گیر که بهتر حال تصمیماتشان در وضع انسانها تأثیر دارد ، لازم و بلکه حیاتی است . بدینجهت در سازمانهای منرفی هر چندگاه یکبار از طریق پرستی ناممما و تستهایکه توسط روانشناسان و روانپزشکان تهیه شده است ، سلامت فکری مدیران مورد آزمون و سنجش قرار نیکمرد . و چنانچه سلامت روانی آنها ناپید نشود ، برای آنها استراحت فکری و عصبی و استفاده از مرخصی بمنظور تمدد اعصاب ، و احیاناً " انجام برخی معالجات نجومی میشود ، تا بدینوسله مدیران همواردار روانی سالم و آرام برخورداریانند و تصمیماتشان حتی المقدور مستدل و منطقی و بدورار نظرات و تعصبات شخصی باشد .

کاملاً واضح است که نحوه ساختمان ، تکامل ، تطور شخصیت انسان ، محیط خانوادگی و تربیتی اولیه فرد خیلی مهم است ، " فردی که رشد عاطفی کامل نداشته و از محبت کافی و سالم خانوادگی بهره نگرفته است ، و با در زندگی گذشته و خاصه دوران کودکی و نوجوانی در محیط خانوادگی گرمی پرورش نیافته و کمزور در محبت و هدایب و کمک و مراقبت والدین و اطرافیان خود واقع شده است . دارای نقائص شخصیتی و سرخوردگیهای روانی بسیاری میشود که مهمترین آنها ایجاد " عهده حقارت " است . شخصی که در نهادی عهده حقارت نهفته باشد ، بدیهی است در محیط کار نسبت به همکاران خود شک داشته و بدین است ،

و فکر میکند هم‌مبا و درستیز و دشمنی اند و به هیچ کدام آنها اعتماد ندارد و همواره در صدد است که نقطه ضعفی از کسی پیدا کند و آنرا حفظ کند تا در موقع مقتضی و در واقع هنگامیکه با آن نیازمند میشود، آنرا برای پیشبرد مقاصد خود بکار برد. خوب میدانند و خوب یاد گرفته است که چگونه از مقررات و رویه‌های اداری استفاده کند و از آنها بعنوان وسیله‌ای برای اجرای مقاصد خود بهره‌گیرد و با تجربیاتی که در امور اداری کسب کرده است، زیر و بم کارهای اداری را خوب می‌شناسد و خوب میدانند چه موقع چه اقدامی علیه کسی بکنند و چگونه با اصطلاح برای کسی بزنند یا برای عدم انجام کاری اشکال‌ترازی کنند، و با بالعکس از آنها برای انجام هدفهای استفاده نماید. در پیرونده بازی و سر دوآندین بد طولانی دارد. کینه توز و کم گذشت است. اگر عملی از کسی سر بزنند که خوشایند او نباشد بخاطر میسپارد تا روزی آنرا با اقدامی که علیه آن برد انجام میدهد جبران کند.

چنانچه چنین شخصیت‌های معلول و بیماری مدیران و وعده‌دار اداره، امور سازمانی کردند و افرادی زیر نظر آنها کار کنند، مسائل و مشکلات فراوانی ایجاد میشود. برای تجزیه و تحلیل و شناخت چنین مسائل و مشکلاتی ابتدا با بسد "اختیار" و "قدرت" را شناخت و بین آنها تمیز و تفاوت قائل شد.

که در شماره قبل بطور مفصل راجع به آن صحبت شد و در این جا باید گفت:

"اختیار" قدرتی است که قانون طبق سلسله‌مراتب به فردی اعطا میکند. هر مدیری دارای اختیار یا قدرت قانونی است که طبق آن میتواند تصمیماتی اتخاذ و دستورانی صادر کند. اما علاوه بر اختیارات قانونی، قدرت رهبری مدیران، و توانائی آنان در جلب تمایل کارمندان به همکاری بمنظور تحقق هدفهای سازمان، هم بسیار مهم است. "قدرت" نیروی جذب و کسبی است که در فرد برای جلب افراد به همکاری وجود دارد و میزان آن بستگی به شخصیت فرد دارد، و هر چه شخصیت فرد اصیل‌تر و تکامل یافته‌تر باشد، بمنظر میرسد قدرت او بیشتر است و بالعکس.

مدیریتی شایسته‌تر است و بهتر سازمانی را اداره میکند که بتواند اختیار خود را به قدرت تبدیل کند، و بعبارت دیگر علاوه بر اختیارات قانونی از قدرت رهبری خود استفاده نماید.

لیکن "قدرت" زمانی بوجود می‌آید که ارزشهای دستور دهنده نا ارزشهای دستور گیرنده تطبیق شود، یا لاقلاً گمان کند اجرای دستور مورد نظر نه تنها لطمه‌ای با او نمیزند، بلکه عکس اجرای آن برای او سودمند است.

یک مدیر با روان و فکر سالم و در عین حال متبحر در امور مدیریت بهتر میتواند دستورات خود را (که در جهت تحقق بخشیدن به هدفهای سازمان است) با ارزشهای مرئوسان

خود منطبق سازد ، و ضمن جلب اعتماد آنان ثابت کند که به خاطر ارضای تمایلات جام طلبانه خود دستوری صادر نمیکند ، بلکه در جهت منافع سازمان دستور میدهد .

مدیرانی که دارای عقده حقارت‌اند و با شخصیتشان دارای نواقصی است ، چون قدرت رهبری نمی‌توانند داشته باشند و تنهامنگی به اختیارات قانونی بوده‌اند و قانون‌میزان آنها بمناسبت نوع و ماهیت شغلشان تعیین و بآنها اعطا کرده است ، مسلماً نه تنها در تحقق هدفهای سازمانشان موفق نیستند بلکه به نیروی انسانی سازمانشان ، هم بزرگترین لطمه را میزنند ، و در حقیقت به ضرب‌المثل " نفع به کف زنگی مست دادن " واقفیت می‌بخشد .

کارکنان سازمانی که مدیرش ضعف قدرت رهبری و شخصیتی علیل دارد و تنها در آن سازمان قدرت قانونی ( اختیار ) حکمفرماست ، روحیه خود را نیز از دست میدهند و صرفاً بحدی و بنحوی کار میکنند که تنبیه و توبیح نشوند ، نه اینکه خوب کار کنند تا تنبیب گردند . زیرا از رئیس خود میترسند و چون بخاطر ترس کار میکنند کار را بخاطر نفس کار انجام نمیدهند ، بلکه بخاطر رفع مسئولیت انجام میدهند و همکاری و دلپسنگی لازمه را در محیط کار از دست میدهند . چنین رئیسی در سازمان خود رعب و وحشت ایجاد میکند و رفتارش بنحوی نیست که نشان بدهد با کارمندان چگونه است و اقداماتش بصلاح و نفع آنها میباشد . ضمناً کارمندان ، چون از چنین رئیسی همواره واهمه دارند و از او حساب میبرند که مبادا اقدامی بضرر آنها انجام دهد ، او را درست ندارند و جلوی او چابلوسی و تملق و پشت‌سراو بد میگویند و چه بسا کار شکنی هم میکنند . در چنین سازمانی کارمند صالح و لایق چون احساس میکند که فقط کارش نیست که مورد ارزیابی و قدر دانی و تشویق قرار میگیرد و تنهار کار نیست که وسیله ترقی و پیشرفت او میگردد ، بلکه راضی کردن خاطر رئیس یا مدیر از طریق چابلوسی و تملق است ، از کار خود سرد میشود و از ادامه کار خوب منصرف میگردد و همانگونه که اشاره شد تا جائیکه برایش ضرر نداشته باشد و رفع مسئولیت کرده باشد کار میکند . کارمند نا صالح و نالایق هم که میبیند از کار و رویه صحیح و خوب و تشویق و قدر دانی نمیشود همچنان به نحوه کار و رفتار ناپسند و نامناسب خود ادامه میدهد . در چنین وضعی همه نسبت بهم بدبین میشوند و با اصطلاح برای هم میزنند ، بدبین ترتیب اعتقاد بهمکاری و انجام وظیفه از بین میرود و چنین سازمانی از نظر احلال و روحیه عمومی متزلزل و فاسد میگردد . و تمام اصول و ضوابط از بین میرود که بآلماح باعث کاهش کلی کارآئی میشود .

چنین رئیسی از ارتباط خصومی بین کارمندان بطور منفی و بنفع مقاصد خاص خود از طریق کارهای جاسوسی و خبرچینی استفاده میکنند و اصولاً ارتباط غیر رسمی هم به

استدال کسیده می‌شود. جنس ریشی شویق و نسفا را در سازمان برمنای لیاقت و ناسکی انجام نمانده، بلکه بسید به نظر و سلنخه خود هر وقت دلش خواست عملی می‌کند. مهمتر از همه عوامل روانی و شخصیتی نظیر خودخواهی، احساس بزلزل مقام و از دست دادن پست و منصب سازمانی و بطور کلی فقدان نیابت عاطفی باعث می‌شود که جنس ریشی با مدبری از شویق اجتناب به مرئوس خود نم‌داند و خود داری کند. بعبارت دیگر، چنین ریشی مستندی صرفاً به قانون وابسته است و بنظر کارمندان خود احترام نمی‌گذارد و در مورد تمام کارها خود را " تصمیم می‌گیرد و فرصت ابتکار عمل و تکامل فکری به کارمندان خود نمی‌دهد، و در جایی که قانون مسکوب است بروندهای را می‌بندد و کار را راکد می‌گذارد و نهایتاً حرفش است که: " قانون اجازه نمی‌دهد." در واقع کار را در هیچ وجهی و جریانی اداری بمنظور ارضای مقاصد خصوصی و منفی خاطر خود می‌اندازد و اصطلاحاً ماسد جریه‌های علنی افراد مورد نظر و با مرئوسین و بحکم وضع و مبنای قدرت خود بکار میبرد. البته اگر روی ملاحظاتی با فرد یا کارمندی نظر جوی پیدا کرد آنرا انجام می‌دهد.

اصولاً "وسی کارمندان کار خود را می‌بندد و احساس غرور و سربلندی می‌کند که بدانند در سازمان منحصراً است و کارش واجد ارزش است و روی آن حساب می‌شود لکن در جیس سازمانی همگام کارمند احساس غرور و رضایت نمی‌دارد، چون همگام‌تر است ابتکار و همفکری پیدا خواهد کرد.

مدیر واقعی زبا نکر، که روانی سالم دارد کسی است که بتواند هر چه سنتر نیروی انسانی دیگر را با رضا و رعیت و شوی خود آنها ( زندگی با امر و نهی و تهدید و ارباب و استادان را اختیار می‌کند) بکار در جهت نیل به هدفهای سازمان جلب کند. و همواره اختلافات بین همکاران و مرئوسان خود را کسر کرده، روح سازگاری و همکاری و صفا و صمیمیت را بس آنها گسیب دهد. و کارها را با همکاری و همفکری با کارمندان انجام دهد و به پست برسد و بنظر همکاران و مرئوسان خود همواره احترام بگذارد و با آنها فرصت ابتکار و همکاری بدهد.

کارمندانیکه بسرف مقاصد مدیر را می‌شود خود بداند و نیابت مدیر را کنکی به سنتر نیابت خود احساس کند. نه چنان مدبری اعماد و اعتقاد داند و او را صمیمانه دوست خواهد داشت و با او از صمیم قلب همکاری می‌کند.

مدبری که قادر نباشد در همکاری با امان و علاقه و شوق و شور و همسنکی ایجاد کند، مدیر ناسی و جوی نیست.

ملاحظه می‌گردد که مدیریت چه کار حساس، دقیق و خطیری است. و با چند چند