

## بحران مدیریت ، بی تفاوتی گروه



تفاوتی در اعضایی که در یک خیریه به عنوان کارمند استخدام شده اند و یا در یک سازمان غیر دولتی کار می کنند یک خانه امن : بی بحران جدی است .

. یا حرکت جمعی را تحت الشعاع قرار داده و تخریبی مستمر و بی صدا در ساختار سازمانی ایجاد می کند گروه آن اهداف که بحرانی . بی تفاوتی سیستم را آشفته می کند و حتی هر گونه تصمیم مدیر را به بن بست می کشاند .

کارمندان بسته به مقاومت و انگیزه و . نکته مهم در این موضوع این است که بی تفاوتی یک شبه در اعضا و یا کارمندان ایجاد نمی شود و وقتی یک فرد یا مجموعه دچار بی تفاوتی شد روحیه در یک پروسه زمانی به بی تفاوتی در هر آنچه در سازمان می گذرد دچار می شوند . به راحتی از آن کنده نمی شود .

بی تفاوتی در اعضا ته نشین می شود و سیستمی که با این بحران روبرو است نیاز به پالایش و تجدید نظر و استراتژی های جدید سازمانی دارد .

در یک جمله می توان گفت بی تفاوتی مثل زنگ زدگی است و آرام آرام آهن را هم می خورد . بهترین روش برای مقابله با این بحران پیشگیری است چرا که اگر سازمان یا گروهی با این مشکل روبرو شود رفع آن نیازمند صرف وقت و هزینه بسیاری است که معلوم نیست نتیجه آن هم مطلوب باشد .

انتصاب مدیران میانی بی تجربه یکی از مهمترین دلایل بی تفاوتی در کارمندی است که قرار است هر روز با آن مدیر کار روزانه را شروع و به پایان برسانند . مدیر بی تجربه به خصوص اگر این مدیر بر اساس روابط و به دور از ضوابط انتخاب شده باشد .

مدیر ناکارآمد زنگ می زند دچار تحلیل رفتگی می شود و معمولا چنین مدیرانی باران و آفتاب و زمین و آسمان را دلیل به که سیستمی . مقصر می دانند بدون آنکه رفتار خود را در بی تفاوتی کارکنان ارزیابی کرده و دلایل درون سازمانی را نقد و بررسی کنند .

رییس دانشگاه . عده ای از کارشناسان سوانح طبیعی دور هم گرد آمده و با کمک رییس دانشگاه یک سازمان غیر دولتی تاسیس می کنند که از ارتباطات خود برای گرفتن مجوز استفاده کرده برادر زاده جوانش را که مهندس کشاورزی است با لابی و چانه زنی بر مدیریت اما انجمن پس از مدتی می تواند قرارداد چندین پروژه در ارتباط با پیشگیری از سوانح طبیعی با سازمان های دولتی ببندد انجمن می نشاند . مدیر انجمن دانش کافی برای پیاده کردن پروژه ها را ندارد . او از مدیریت بحران هیچ نمی داند و هر ماه از هزینه بالا سری حقوقش را بر می دارد . نادر که دکترای سوانح دارد و در تشکیل این سازمان نقش داشته امروز از انجمن استعفا داده و دلیل آن را فقدان دانش مدیر در اداره پروژه ها می داند .

نداشتن دانش مدیر یکی از مواردی است که در بدنه سازمان موجب بی تفاوتی می شود . چنین سازمان ها و انجمن ها و حتی ادارات در چنین سازمان های ترفیعات . دولتی بیمار می شوند و مدتها طول می کشد که جان رفته حتی با عوض شدن این مدیران به گروه بازگردد . بر اساس بله قربان و مجیز گویی اتفاق می افتد و آنها که چنین روحیه ای ندارند حذف می شوند .

بنابراین چنانچه در صدد ایجاد یک گروه ولو ۳ نفره هستید به دانش و شایستگی در تقسیم کار رتبه نخست را اختصاص دهید و اهمیت

. آن را دست کم نگیرید

همه کارمندان یک سازمان باید از نزدیک . تصمیم گیری از بالا و غیر مشارکتی نیز از دلایل بی تفاوتی در کارمندان یک سازمان است . احساس کنند که در برون داد های یک سازمان نقش و تاثیر دارند

تبعیض و بی توجهی به وضعیت رفاهی کارمندان و نگاه ابزاری از جمله مواردی است که در یک سازمان بذر بحران بی تفاوتی را پخش می کند و محیط کارو فعالیت جمعی را برای اعضا علی السویه

چنانچه با خواندن این مطلب به اندازه کافی انگیزه پیدا کرده تا با بی تفاوتی مقابله کنید به داوطلبان یا کارمندان و اعضا آزادی عمل برای و کار را آرام آرام به آنها بسپارید . دور بایستید و ارزیابی و اصلاح کنید . طوری که اعضا شما را ندیده به آنها اعتماد کنید . فعالیت بدهید ولی تاثیر شما را حس کنند .

مدیریت به صدای درشت و یک چین عمیق میان دو ابرو نیست . مدیریت واقعی اقناع اعضا برای عمل جمعی است بطوریکه هر کدام از آنها یک مدیر کوچک در پروژه ای هستند که فردا به مدیران کارآمد تبدیل می شوند . مدیرانی که مدیریت منابع انسانی نمی دانند مانند یک کبریت در خرمن گندم عمل می کنند .

اگر شما به عنوان یک مدیر تصمیم گرفته اید که ریشه بی تفاوتی را خشک کنید باید در تقویت احساس اثر بخشی و رضایت مندی آنها نوآوری و خلاقیت نیز در کاهش احساس بی تفاوتی تاثیر . هر روز کاری یک روز جدید برای انتقال احساس اثر بخشی است . بکوشید . دارد بنابراین فضای مناسب برای همکاران فراهم کنید که از خلاقیت هر چه بیشتر در بهبود محیط کار استفاده کنند

برای آنها شاخه گلی هدیه ببرید که بدانند واقعا آنها را دوست داشته و از صمیم قلب . اجازه دهید که محیط پیرامون خود را زیباتر کنند . محترم می دانید

برای کاهش بی تفاوتی راه های دیگری وجود دارد که در شماره های آینده به آن می پردازیم