

معصومه داداشیان

مدیر دبستان پروین اعتصامی، ابهر

## مدیریت اجاره‌های

تا به حال با خانه‌های اجاره‌ای مواجه شده‌اید؟ مشکلات آن را از نزدیک دیده‌اید؟ در بیشتر مواقع، در آن خانه‌ها این مشکلات به چشم می‌خورد:

- نداشتن امکانات مطلوب و مناسب؛
- خراب شدن اکثر اسباب خانه؛
- ایراد و اشکال در لوله‌کشی و برق‌کشی خانه؛
- نیاز به رنگ‌آمیزی؛
- خرابی یا نبود تهویه و وسایل گرمایشی و سرمایشی خانه؛
- و موارد دیگر...

آیا تا به حال از خود پرسیده‌اید که چرا مردم در خانه‌های اجاره‌ای به نگهداری وسایل خانه توجهی ندارند و اگر برای مثال قسمتی از خانه نیاز به تعمیر داشته باشد، کمتر به فکر تعمیر آن می‌افتند و اگر صاحب‌خانه به این موضوع بی‌توجه باشد، آن قسمت برای همیشه خراب باقی می‌ماند و مستأجرهای بعدی هم مدام با مشکلات آن روبه‌رو هستند؟

درست است... «احساس تعلق»! «احساس تعلق» داشتن به چیزی یا کسی همیشه با خود احساس مسئولیت هم می‌آورد. چون مستأجر معمولاً به خانه‌ای که در آن ساکن است احساس تعلق نمی‌کند و برای بهبود اوضاع خانه هم قدمی برنمی‌دارد. حال بیابید اوضاع «مدیریت» در سازمان‌ها را بررسی کنیم. ببینیم مدیران ما تا چه حد نسبت به سازمان خود «احساس تعلق» می‌کنند و به فکر پیشرفت و بهبود اوضاع سازمان خود هستند.

### یک مدیر به فروش می‌رسد!

گاهی مسئولی میل دارد شخصی را که مورد نظرش است، به سمت مدیریت - در سازمان یا مدرسه - برساند اما شاید آن شخص شرایط لازم برای احراز پست مدیریت را نداشته باشد. در نتیجه، مسئول مزبور برای رسیدن به نتیجه سعی در تبلیغ توانمندی‌ها و فعالیت‌های فرد مورد نظر می‌کند و با استفاده از موقعیتی که خودش دارد، می‌تواند در بازگرداندن هزینه‌هایی که در این زمینه کرده است موفق باشد و مدیر مورد نظر خود را به فروش برساند. یادمان باشد که این مدیر با تبلیغات و سفارش‌های زیاد به سمت مورد نظر دست یافته است و در ذهن او هست که به زودی با تغییر سمت فرد معرفی‌کننده، وی نیز از تغییر سمت مصون نخواهد ماند و به زودی باید میز مدیریت را ببوسد و کنار برود. در نتیجه، کمتر احساس تعلق به وی دست می‌دهد و کارها و فعالیت‌هایش معمولاً فرمالیته و فرمایشی است اما اگر فرد معرفی شده بداند و آگاه باشد که در هر مدت زمانی که در سمت جدید مشغول به کار است، می‌تواند مؤثر واقع شود و به وظایف مدیریتی‌اش رسیدگی کند. کاستی‌ها را جبران می‌کند و باعث پیشرفت کار می‌شود.



به موقعیت مزبور باشد! در این صورت، «احساس تعلق» داشتن به سازمانی که مدام آن را موقتی می‌پندارد، در وی کمتر خواهد بود و فعالیت‌های سازمانی را بیش‌تر در عوض کردن چیدمان اتاق مدیریتی و صدور بخشنامه‌های کلیشه‌ای و اجرای طرح‌های ارسال شده خلاصه خواهد کرد تا به زودی به جایگاه دیگر منتقل شود. مگر آنکه واقعاً دلسوز و مدبر و آگاه به اوضاع زمان و دارای وجدان کاری باشد و از رویکردهای مدیریتی در سازمانش بهره ببرد تا تغییری مثبت در آنجا به وجود آورد و اوضاع موجود را به سامان برساند.

### روزهای بازنشستگی!

مدیرانی هم داریم که روزهای بازنشستگی‌شان نزدیک است و بر این اساس، بعضی از آن‌ها تصور می‌کنند که روزهای بازنشستگی سازمانشان هم نزدیک است. پس فعالیت چندانی ندارند و تقریباً منفعل جلوه می‌کنند. در این صورت، سازمان دچار رخوت و کرختی می‌شود و مدیر به تصور اینکه به زودی سازمان را به شخص دیگری خواهد سپرد، از قبول مسئولیت‌ها سر باز می‌زند؛ این دسته از مدیران باید آگاه باشند که این روزهای کاری آن‌هاست که به اتمام می‌رسد نه فعالیت‌های سازمان! و شاید حتی بتوانند تا آخرین دقیقه روز کاری خود، کار مؤثری انجام دهند و برای یک مسئله راه‌حل مناسب ارائه کنند.

### طرح‌ها و پیشنهادهای موافق!

از محافظه‌کاری زیاد شنیده‌ایم و بسیار هم دیده‌ایم مدیران سازمانی که بسیار مراقب‌اند تا طرح‌هایی که می‌دهند کاملاً موافق نظر مافوق باشد و اگر این مافوق انتقادپذیر نباشد و طرحی را مخالف نظر و مسیر خود ببیند، به فکر عوض کردن مدیر مزبور می‌افتد. قدرت انتقاد در بعضی مدیران سازمان هم قوی است و می‌تواند کارساز باشد. اما اگر این انتقاد به مذاق مافوق خوش نیاید و او نتواند بپذیرد که مدیر زیردستش برای او تعیین تکلیف می‌کند، «احساس تعلق» داشتن را از مدیر مزبور می‌گیرد و امنیت شغلی او به خطر می‌اندازد. مگر اینکه مدیر تعیین شده قدرت کافی برای استدلال و قانع کردن مافوق خود را داشته باشد و بتواند طرح‌هایی را که می‌داند به بهبود اوضاع و شرایط سازمان کمک می‌کنند، با دلایل و مستندات کافی به سمع و نظر مافوق خود برساند و آن‌ها را اجرا کند.

با این اوصاف، بهتر است مدیران ما با واقف شدن به این امر که «احساس تعلق» داشتن، ولو در کوتاه مدت، می‌تواند به بهبود روند کاری و مؤثر واقع شدن آن‌ها در سازمانشان کمک کند، بیش‌تر به رویکردهای مدیریتی در قرن حاضر فکر کنند و به سازمانی که در آن به‌عنوان «مدیر» به کار گمارده شده‌اند، به چشم اجاره‌نشین نگاه نکنند و نهایت تلاش خود را برای پیشرفت آن به کار ببرند.

### هر ۴ سال یک بار!

این هر ۴ سال یک بارها هم برای خود اوضاعی دارد. بعد از یک رقابت نفس‌گیر نماینده یا رئیس جمهوری منتخب می‌شود و بعد به اوضاع مدیریت‌ها رسیدگی می‌کند. در اکثر موارد هم دیده شده که شخص مزبور هنوز پشت میز مسئولیتش ننشسته است که مخالفان موجود در سمت‌های مدیریتی را از ذهنش می‌گذراند و افراد موردنظر خود را به جایشان می‌نشانند. اتفاقاً فردی هم که شخص برنده انتخابات او را معرفی کرده است، می‌داند که ۴ سال بیش‌تر فرصت ندارد و سمت جدید چندان دوام نخواهد یافت. البته چه بسا که هر لحظه به خاطر توانمندی‌های خاص! حتی به سمت فرماندار هم دست پیدا کند و در طول مدیریت سازمانی‌اش، در تلاش برای دست یافتن

