



لطفاً میخ شوید

رفتار سازمانی

مهدی بنی‌اسدی



سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور : لطفاً میخ شوید در رفتار سازمانی/ مهدی بنی اسدی؛
ویراستار نگار نادور
مشخصات نشر : تهران: گرایش تازه، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری : ۲۶۴ ص. : جدول؛ ۲۱/۵×۱۴/۵ س.م.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۱۸-۳۷-۶
وضعیت فهرست نویسی : فیا
موضوع : رفتار سازمانی
Organizational behavior : موضوع
نیروی انسانی -- مدیریت : موضوع
Manpower planning : موضوع
رضایت از کار : موضوع
Job satisfaction : موضوع
رده : رده
HD۵۸۷/۹ل۶ ۱۳۹۸ : ر. بندی
۶۵۸/۳ : یوبی
۵۶۱۶۴۳۷ : شماره کتابی



نام کتاب: لطفاً میخ شوید در رفتار سازمانی
مؤلف: مهدی بنی اسدی
ناشر: گرایش تازه
ویراستار: نگار نادور
صفحه آرای: محمد گوگانی
طراح جلد: حمیدرضا سیدی
نوبت چاپ: اول
سال چاپ: ۱۳۹۸
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۱۸-۳۷-۶
شمارگان: ۱۰۰۰
قیمت: ۴۸۹۰۰ تومان
چاپ و صحافی: فرشویه

تهران، شهرک قدس (غرب)، خ حسن سیف، کوچه ۲۴، شماره ۵، پلاک ۴۲۸۰۶۰
تلفن دریافت سفارش: ۰۹۱۹۸۶۰۴۶۶۰ - ۴۲۸۲۵۲۸۳

www.gerayeshtazeh.com

کلیه حقوق چاپ و نشر این کتاب انحصاراً محفوظ و درج تمام، حرقت از آن در نشریات یا کتاب‌های دیگر، برنامه‌های تلویزیونی و سایر، منوط به مجوز است.
اجازه کتبی از ناشر است.

۱۱	پیشگفتار
۱۵	فصل اول
	کلیات مدیریت و رفتار
۴۹	فصل دوم
	نقش شخصیت، ارزش، نگرش و رضایت شغلی در محیط کار
۹۳	فصل سوم
	نقش آموزش در محیط کار
۱۱۹	فصل چهارم
	نقش اعتماد به نفس در بهبود رفتار
۱۲۹	فصل پنجم
	عضو گروه بودن، خوب است یا بد؟ مسئله این است
۱۴۷	فصل ششم
	رهبر و نظرات مختلف در حوزه رهبری
۱۹۹	فصل هفتم
	کوچینگ ۱ و متورینگ ۲
۲۱۶	فصل هشتم
	من یک قلدر هستم
۲۲۷	فصل نهم
	شهروند سازمانی
۲۶۱	منابع

مدیران ما به کسانی را دوست دارند؟ آنهایی که از مدیر تعریف می‌کنند یا آنهایی که سخت‌گیر و سبک‌گیر و چیزی نمی‌گویند؟ اگر طرفدار آن‌ها باشی احتمالاً فرد شایسته‌ای هستی؛ ولی اگر نقد کنی باید بروی، چون در بهترین حالت با یک درجه تخفیف، سبک‌گیر می‌شوی! بسیاری از مدیران از انتقاد، تنها ژست و ادعای انتقادپذیری را می‌دانند و آن‌ها را که به‌عنوان نقدپذیری می‌گویند، چیزی جز ادعایی خنده‌دار نیست! می‌توانی ببینی به وقتی نقدی می‌نویسی یا می‌گویی، چگونه چهره در هم می‌کشند و قهر می‌کنند. چرا گرفتن ژست نقدپذیری، کار ساده‌ای است. حباب، زیبا است؛ اما به فوتی می‌ماند. یک نوشته ساده یا یک شوخی، می‌تواند آن را از بین ببرد. با داشتن ژست خواهی‌نامه با عناوین تصنعی نمی‌توان مدیریت کرد. آنچه ماندگار است صلابت صخره است؛ حتی اگر زمخت و زشت باشد. مؤلف، این کتاب را به کسانی تقدیم می‌کند که کاری نمی‌کنند و از اینکه دیگران نیز کاری انجام دهند، آزردہ‌خاطر می‌شوند. هر فردی که کاری را انجام می‌دهد، ولو به‌قدر جابه‌جا کردن یک گلدان، باید در معرض خشم همه کسانی باشد که عاشق توقف و سکون و ایستایی‌اند.

به قول حضرت سعدی:

همه عیب خلق دیدن، نه مروت است و مردی

نگهی به خویشان کن، که تو هم گناه داری

مؤلف باور دارد که «نوشتن» یکی از بهترین کارهاست؛ چون تو را از دنیای اطرافت دور می‌کند. فقط تو می‌مانی و کاغذ و کلماتی که نوشته می‌شوند. تازه گاهی هم، هیچ بهانه‌ای لازم نیست. فقط باید دل بدهی و قلم به دست بگیری و گرم نوشتن شوی. مهم، همین گرم شدن است. گرم که بشوی بهانه هم جور می‌شود. گاهی، نوشتن عین رهایی است. وقتی می‌نویسی و خط می‌زنی و دوباره می‌نویسی تا جملات ارتباط معناداری پیدا کنند، آن وقت است که تو به رهایی رسیدی؛ رهایی از قیدوبندهایی که زمان و مکان بر سر راحت قرار می‌دهند. فقط کافی است قلم به دست بگیری و بنویسی. قالب‌ها مهم نیست، مهم خود نوشتن است؛ چون زان بودن حرکتی است افقی از گهواره تا گور، ولی زندگی کردن حرکتی است عمودی و البته در این میان، نوشتن دربارهٔ هنر کارکردن با دیگران (مدیریت و شناخت رفتار، کارکنان سازمان) بهترین و الزامی‌ترین کار یک مدیر است. چون امروزه سازمان‌ها و در کنار سرمایه‌های انسانی و اجتماعی، از سرمایه دیگری نیز، به نام «ما» روانشناختی به عنوان مزیت رقابتی یاد می‌شود. شناخت این توانایی، به مدیران کمک می‌کند تا کارکنان از لحاظ بهداشت روانی در سطح بالایی باشند و بتوانند همسوا اهداف سازمان فعالیت کنند. سازمانی که افراد را به صورت جزء مورد توجه قرار نمی‌دهد، مانند معماری است که برجی بلند را بدون پی‌ریزی مناسب برپا کرده است؛ برجی که در برابر لجه امکان ریزش دارد. باید دانست که بازاریابی داخلی (توجه به نیازهای کارکنان) و بازاریابی خارجی اولویت دارد.

برخی از مدیران ما علاقه‌مند به ساخت حباب هستند! آن‌ها که با کلی ساده و پیش‌پاافتاده را چنان با هیجان و جنجال بیان می‌کنند و آن را بزرگ نشان می‌دهند که گاهی خودشان نیز باورشان می‌شود که کار بزرگی کرده‌اند. به باور این دوستان، گاهی رنگ زدن به درودیوار اتاق - البته از جیب سازمان - کاری است که دیگر مدیران بلد نیستند. آن‌ها، هزار و یک قانون نانوشته و محصور در ذهن بسته خود را به عنوان بهترین قانون و اصل می‌دانند. به زعم این عزیزان، تعهد به سازمان یعنی

اضافه کاری پر کردن، یعنی از ۶ صبح تا ۹ شب ماندن؛ اما خروجی نداشتن و تکرار کارهای تکراری.

مولای متقیان، عالم ترین استاد مدیریت در طول تاریخ توصیه می کنند که سازمان و جامعه را رفتار و مدیریت پدرانه به سرانجام مطلوب می رساند. مدیریت پدرانه، نه چپ می شناسد و نه راست. او، خودش را تافته جدا بافته از دیگران نمی داند: سلام را پاسخ می گوید. مهربانی را می شناسد. ایثار را می داند. گذشت را دوست دارد. دافقت اشک دیگران را ندارد. حسین را عاشق است. اشک را می شوید. دست و توبه برهم است. او بی صدا می آید و بی صدا می رود. نه برای آمدن خود جشن راه می اندازد و نه هنگام رفتن، مجلس ختم می گیرد. او خورشید است و بر همگان می تابد. در پیست، بزرگ است و الگوش حضرت علی علیه السلام است.

بیایید دعا کنیم
خدایا به مدیران ما بیاموز که بی داشتن فلسفه مدیریت و رفتار با کارکنان، مجموعه خود را به ناکجا آباد می رانند.

خدایا به مدیران ما نشان بده که حکم مدیران آن ها را زیردستان باید با ارادتی سبز بر لوح دل بنویسند و نه فقط بالادستان با قلمی سیاه به روی صفحه کاغذ.
خدایا به مدیران ما نشان بده که گرفتن حکم و پیرت، رخداد آغازین است.
خدایا به مدیران ما یاد بده که ذی نفعان حوره مملو آن ها حق دارند و او «تکلیف».

خدایا به مدیران ما بیاموز که لباس مدیریت عاریتی است، لباس و خود خود را به هوای آن پاره نکنند.

خدایا به مدیران ما بپشان، که آن گونه که با دیگران رفتار می کنند، میر یا زود، با خودشان رفتار می شود.

خدایا به مدیران ما بفهمان که چنان به کار بچسبند که گویی تازه استخدام شده اند و چنان از قید تعلق میز مدیریت رها شوند که گویی تازه استعفا داده اند.

خدایا به مدیران ما یاد بده که مسئولیت شکست یک گروه با آنهاست و طعم شیرین پیروزی از آن همگان.

خدایا به مدیران ما پیاموز که از پله‌های ارتقا بالا نروند، مگر آنکه از پله‌های خودبینی پایین آمده باشند.

وظیفه خود می‌دانم که از رشادت‌های قهرمانان جاودانه جوانان برومند ایران‌زمین، به‌خصوص خلبانان نیروی هوایی تقدیر کنم که در طول هشت سال دفاع از کشور، درس‌های مدیریت و رفتار (فداکاری، وفاداری، از خودگذشتگی، شجاعت، شهامت، صداقت و انگیزش و رهبری) را به ما آموختند تا ذره‌ای از خاک این وطن دوست بیگانگان نیفتد. سر تعظیم فرود می‌آورم در مقابل عزیزی که به همگی نیروی در کاین هواپیما سر از نشان جدا شد و سوختند، تا به دنیا نشان دهند که نام وطن، همیشه و تا ابد، مأمن عقابان تیزپرواز همیشه بیداری است. آنان که آسمان اجوری ایران را عرصه دلاورمردی خود قرار داده‌اند تا در کنار غیور مردان خاکی و آتش‌ور مرزهای این کشور حراست نمایند و پهنه آبی سپهر ایران را با جان دل، برای دفاع از کشور و شهادت خود برمی‌گزینند و در یک کلام به ما می‌گویند «پرواز، دل می‌خواهد به بال»

امیدوارم در آینده نزدیک، اهمیت و نقش سازمان برای تصمیم‌گیرندگان و مجریان پررنگ‌تر شود، تا به جای مدیر بودن به دنبال رهبرسانی باشیم. از این رو تلاش کردم تا در فصل‌های مختلف این کتاب به توضیح و شرح مفاهیم برقراری ارتباط با کارکنان سازمان بپردازم. همچنین با روی گشاده از انکشاف بدیشه‌ها و انتقادهای سازنده و غیرسازنده خوانندگان استقبال خواهم نمود. از این رو، نظرات خود را به آدرس mehdi.baniasdi@gmail.com ارسال فرمایید.

مهدی بنی‌اسدی

(مدرس دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب)

مجمع دانشگاهی ولیعصر