

قدردانی

نوشته‌ی: فریبرز عوض مالایری

fariborz.malayeri@yahoo.com

از آنان، سُست و مأیوس و دلسردشان می‌سازد. تشکر کردن و قدردانی از دیگران از عادت‌های بسیار خوب چه در زندگی و چه در کار، و از نشانه‌های فرهنگ‌های توسعه یافته است. تشکر کردن چه در کار و چه در زندگی روزمره باعث ایجاد خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی در جامعه می‌شود.

چرا قدردانی کردن مهم است؟ دلایل متعددی وجود دارد که اهمیت قدردانی را به ما گوشزد می‌کند. بدیهی‌ست که به‌عنوان یک دلیل بسیار مهم، افرادی که از آن‌ها تشکر و قدردانی می‌شود، فکر می‌کنند کار و خدمتشان مورد فراموشی قرار نگرفته است. بسیاری از ما در محیط کاری‌مان بابت انجام کار درست از دیگران تشکر نمی‌کنیم. جالب این‌که تقریباً همه‌ی ما، از جمله کارآفرینان و مدیران عامل، دوست داریم اگر کاری را به‌درستی انجام داده‌ایم، به‌طور صادقانه از آن‌ها قدردانی شود.

من این بحث را مطرح کردم به این دلیل که در کشور ما، و در مناسبات صنعتی ما، اصولاً نامی از کارآفرینان و کسانی که مؤسس و بنیان‌گذار یک مجتمع صنعتی هستند برده نمی‌شود. نگاه کنید به کاتالوگ‌ها و متن گزارش‌های رسمی معرفی طرح‌ها، به همه‌چیز اشاره می‌شود به‌جز آن‌که اصولاً بنیان‌گذار این طرح‌ها

برای نوشتن این مطلب سری زدم به مقاله‌ها و مطالبی که در اینترنت درباره‌ی موضوع و اهمیت قدردانی از مؤسسان و کارآفرینان صنعتی وجود دارد. متوجه شدم که بیشتر مطالب موجود در این زمینه، نقل‌قول‌های مذهبی است که در آن‌ها اهمیت زیاد و ویژه‌یی به امر قدردانی از زحمات دیگران داده شده است.

به‌عنوان مثال، چند نمونه را در این‌جا می‌آورم: در روایات اسلامی، تشکر از مردم در برابر خدمات و نیکی‌هایشان، به‌عنوان تشکر از خدا به‌حساب آمده است. نظر شما را به چند روایت جلب می‌کنم:

۱- رسول خدا (ص) فرمود: **وَمَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ**؛ کسی که از انسان‌ها تشکر نکند، از خدا تشکر نکرده است.

۲- تشکر و قدردانی از انسان‌های شایسته و خدمت‌گزار، از خصلت‌های خدا و یک ارزش بسیار مهم است. آنان که دارای چنین روحیه‌یی هستند، مظهر یکی از خصال خداوند بزرگ هستند.

در برخوردهای اجتماعی، یکی از عوامل محبت‌آفرین و تحکیم روابط، داشتن حالت و روحیه‌ی «سپاسگزاری» و «قدردانی» و «حقوق‌شناسی» نسبت به مردم است. قدردانی از زحمات و خدمات تلاشگران و خادمان، آنان را در کارشان بانگیزه‌تر و مصمم می‌سازد و ناسپاسی

مورد عملکرد دیگران داریم و مایل نیستیم آن‌ها مطرح شوند، ولی به هر شکل، و با نبود نام انسان‌ها در تاریخچه‌ی ایجاد طرح‌ها، ما اراده و توانمندی و ارزش کاری این گروه از مدیرانمان را نادیده می‌گیریم و به این شکل، توان انسانی و مدیریتی را از رهبری طرح‌ها و توسعه‌ی کشور حذف می‌کنیم. آیا این شرایط دلیلی بر این نیست که در کشور ما اصولاً مدیران موفق شناسایی و مطرح نمی‌شوند و کسی آن‌ها را نمی‌شناسد.

به مجله‌های مدیریتی غربی نگاه کنید، از تمام مدیران موفق نام برده می‌شود و سبک رهبری آن‌ها بدون هیچ واژه‌ی مطرح و نقد می‌شود. طرز برخورد آن‌ها با مشکلات و تهدیدها از طریق انجام مصاحبه‌ها، نوشته و منتشر می‌شود و استراتژی و رویکرد آن‌ها در دانشگاه‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد. از این مدیران در کنفرانس‌ها برای سخنرانی و طرح دیدگاه‌هایشان دعوت می‌شود و موفقیت‌هایشان مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد. از این طریق، مدیران موفق شناسایی شده و دیدگاه‌هایشان به‌عنوان مرجع و سبک‌های رهبری جدید به دنیا معرفی می‌شود. چرا ما نباید توان مدیریتی کشورمان را مطرح و عرضه کنیم، و چرا مدیران و رهبران موفق و شاخص در کسب‌وکار ما باید در سایه قرار داشته باشند؟ آیا بهتر نیست به‌جای طرح مساحت زمین طرح‌ها در گزارش‌ها و تاریخچه‌ی آن‌ها، از رهبری و مدیریت و بنیان‌گذار آن‌ها نام ببریم. آیا بهتر نیست به‌عنوان ق‌دردانی از تلاش‌های چندین نسل رهبری کننده‌ی بنگاه‌های صنعتی کشور، تصویر و عملکرد آنان را در محل شرکت‌ها نصب کنیم و ق‌دردانی خود را از زحمات و تلاش‌هایشان در توسعه‌ی صنعت و توسعه‌ی سیستم‌ها و راهبردها و رویکردهای آنان نسبت به مسائل صنعتی کشور نشان دهیم؟

چه کسی بوده است. در این گزارش‌ها به تاریخ تأسیس و سرمایه‌گذاری انجام شده و حتی این‌که این طرح در زمینی به مساحت فلان هکتار ایجاد شده اشاره می‌شود، ولی به مدیر مسؤ‌ول و رهبری کننده‌ی طرح هیچ اشاره‌ی صورت نمی‌گیرد!!

به طرح‌های بعد از انقلاب کارخانه‌های ت‌یرسازی نگاه کنید، در تمام مستندات رسمی نامی از بنیان‌گذاران طرح‌ها دیده نمی‌شود. به‌عنوان مثال، در مورد مجتمع بارز، نامی از آقای مهندس عباسی ابیانه نمی‌بینید. ایشان که طرح بارز را روی یک صفحه کاغذ تحویل گرفتند و آن را به‌صورت یک مجتمع عظیم و موفق درآوردند آیا نباید مورد ق‌دردانی قرار گیرند و تصویر و نامشان در تاریخچه‌ی این شرکت باقی باشد؟ این امر عیناً در مورد یزد ت‌یر و آقای دکتر سید اصفهانی، آرتاویل ت‌یر و آقای دکتر رسول گنجی، و کویرت‌یر و آقای مهندس زینلی هم مصداق دارد که با تلاش‌ها و مدیریت و راهبری‌شان واحدهای صنعتی موفقی پایه‌گذاری شده است، و البته به همین صورت در سایر کارخانه‌های این صنعت.

مدیران عامل و کارشناسان صنعت ت‌یر کشور هر ساله و بنا بر ضرورت‌های کاری، بازدیدهای متعددی از شرکت‌های مختلف فعال در این صنعت دارند، به‌ویژه از شرکت‌های اروپایی. در دفتر مرکزی اکثر این شرکت‌ها با تصاویری از بنیان‌گذار و رهبران این شرکت‌ها روبه‌رو می‌شویم که برحسب سال‌های خدمتشان، روی دیوار نصب شده است. ولی یک مورد مشابه در صنایع ما مشاهده نمی‌شود. اصولاً در فرهنگ و رفتار ما، انسان‌ها وجود ندارند و مطرح نمی‌شوند. علت این امر برای نویسنده‌ی این سطور چندان روشن نیست، شاید ریشه‌های تاریخی دارد، شاید موضوع ق‌دردانی اصولاً برای ما اهمیت چندان ندارد، شاید نوعی حسادت در