



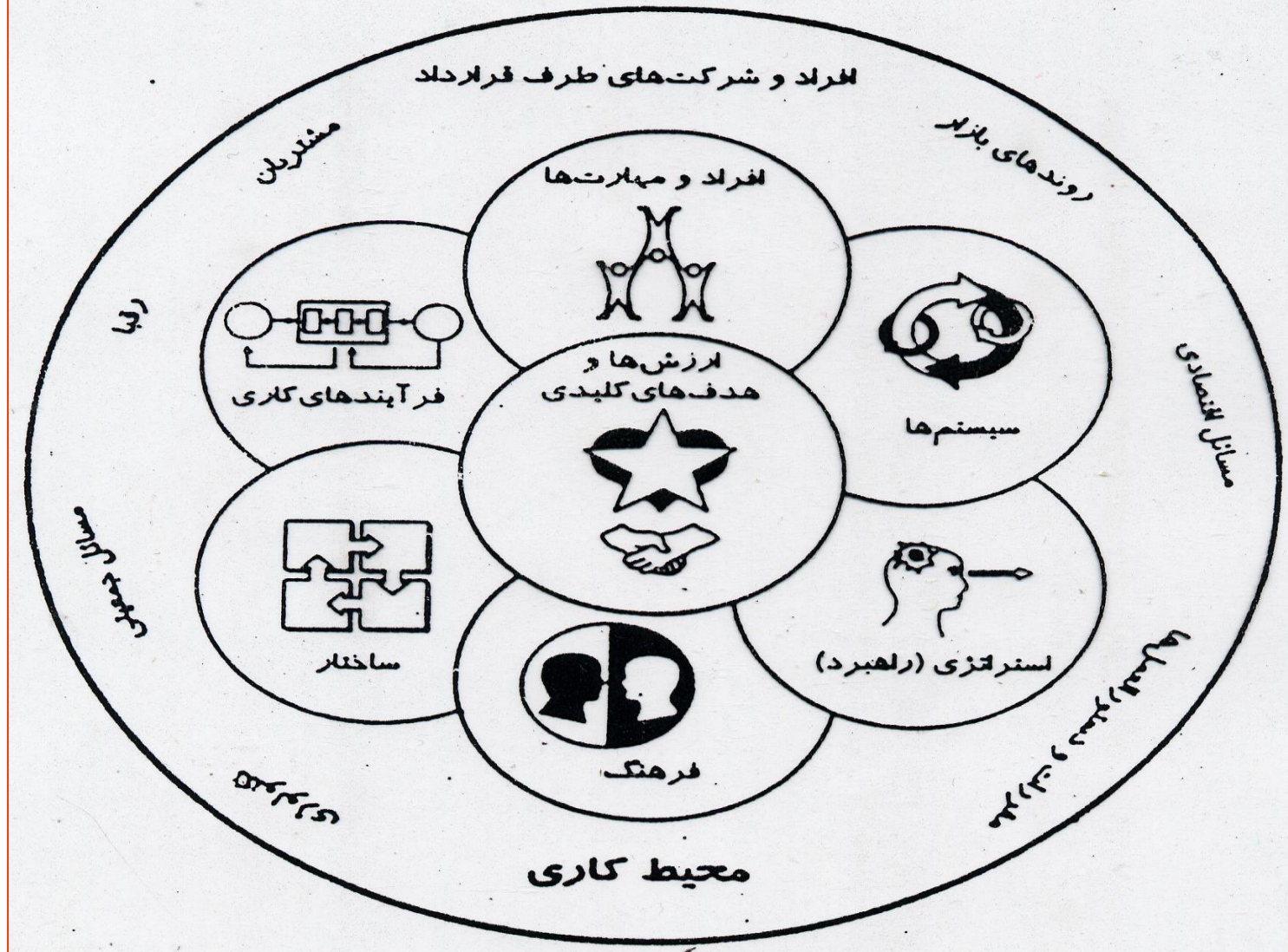
روشنفکران سازمانی

تبیین گران راه برون‌رفت از احساس و اماندگی در محدودیت‌های اجتماعی



مدیریت یک **"رشته"** (discipline) به مفهوم دانشگاهی یا حتی **"میان رشته"** (Interdisciplinary) و **چند رشته ای** (multidisciplinary) نیز نیست، بلکه **فندانشی** (Technoscience) **فرارشته ای** است که بر دستاوردهای کاربردی دیگر دانش ها استوار است و بر تحول بهره‌ورمدار تاکید می کند.

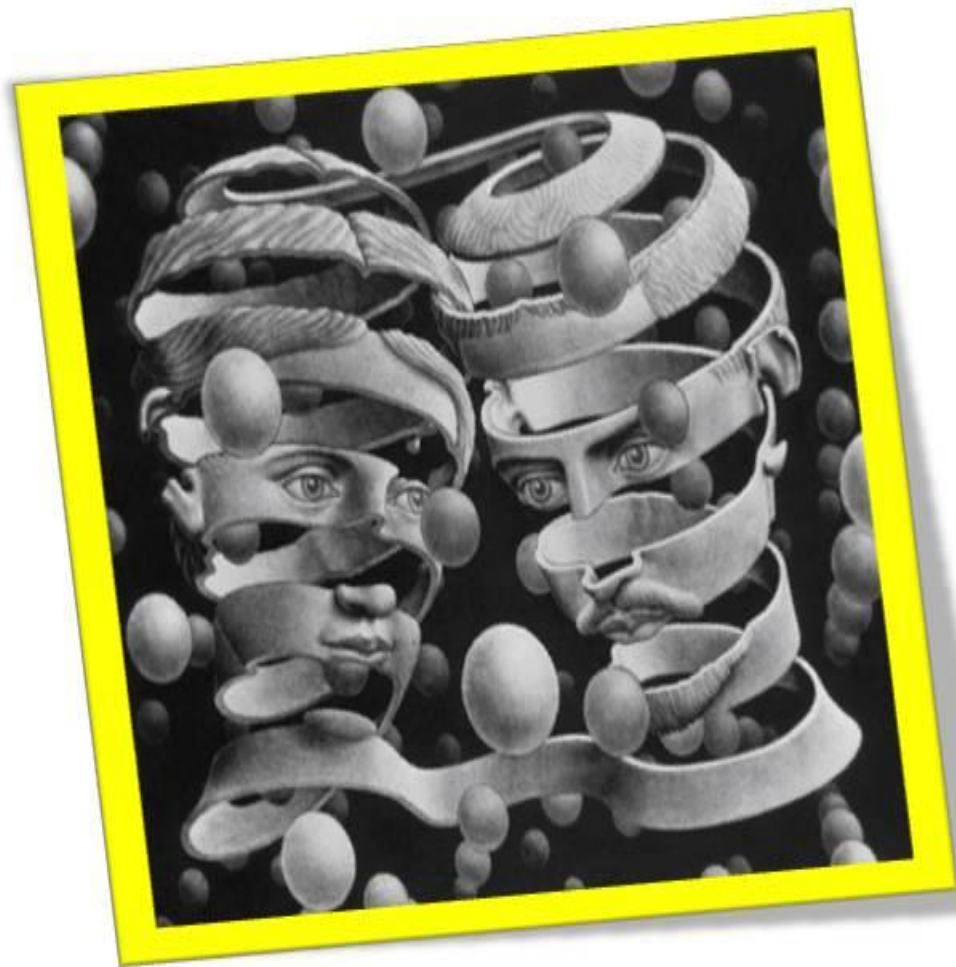
عناصر سازمان



وامان دگی سازمانی:

**حالتی عینی - ذهنی است که در بر آیند
متغیرهای گوناگون داخلی و خارجی حاصل می-
گردد و موجب تسلیم منابع انسانی در برابر شرایط
موجود می شود و در نتیجه آنان در احساس بن
بست و انسداد نمی توانند نقش های سازمانی خود
را به خوبی ایفا کنند.**

چرا احساس و اماندگی سازمانی ایجاد می شود؟



۱- روحیه و ویژگی‌های شخصی منابع انسانی



۲- ویژگی‌های ساختاری مانند:

- + میزان تمرکز
- + سطح پیچیدگی
- + درجه رسمیت



۳ – چند و چون مولفه‌های فرهنگ سازمانی مانند:

اگر نتوان آزادی و عدالت را یک جا
داشت و من مجبور باشم میان این
دو، یکی را انتخاب کنم؛ آزادی را
انتخاب می‌کنم تا بتوانم به
بی‌عدالتی اعتراض کنم.

آلبر کامو

MOHAMMADOST

عزت
آزادی

نوع، میزان و فراگیری در سطح سازمان

۴ - وضعیت عوامل محیطی موثر مانند:

شرایط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ...



تفکر انتقادی

اندیشیدن سنجشگرانه و ارزیابانه
مفهوم ها و فرض های بنیادین،
شیوه های استدلال؛
، چگونگی تفسیرها و استنتاج ها
و کشف مغلطه ها



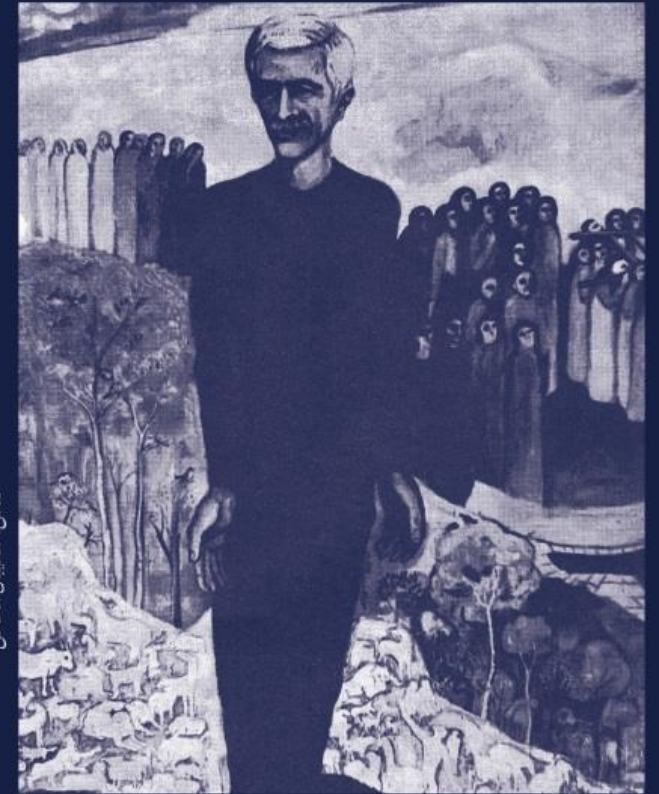


چه کسانی منتقدانه می اندیشند؟



جلالِ ناخوانده!

غلامرضا خاکی



نقاش: هانسبال الخاص

گفتگویی با محمدحسین دانایی بر پایه یادداشت‌های منتشر نشده آل احمد درباره «غریب‌دگی» و «در خدمت و خیانت روشنفکران»

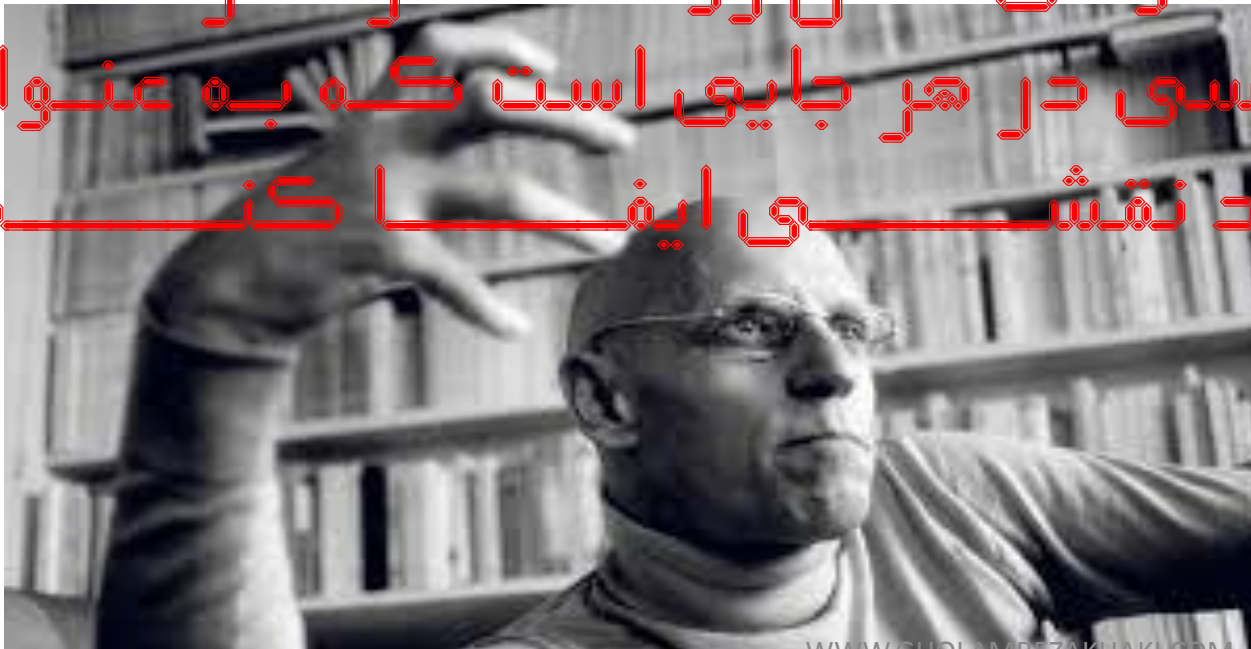


روشنفکرِ فاص

در مقابل

روشنفکرِ عام

نقش روشنفکر آن نیست که به دیگران بگوید چه باید کنند، چه دقتی دارند؟ ... کار روشنفکر شکل دادن به اراده سیاسی دیگران نیست، بلکه تحلیل مقولات حوزه تخصصی خود، بازپرسش از بدیهیات و شواهد، متزلزل نمودن عادات، زایل کردن عقاید مبتذل، ارزیابی دوباره قوانین و نهادهاست... به نوعی نقش روشنفکر شرکت در شکل گیری اراده سیاسی در هر جایی است که به عنوان شهروند باید نقش ایفا کند.



روش ~~نفکری~~ سازمانی

رویکرد و نگرشی سنجشگرانه (نقادانه) در چارچوب اصول و قواعد منطقی، قانونی و اخلاقی است که امکانی نظری را به وجود می آورد تا پرسش‌های بنیادینی دربارهٔ درستی مفروض‌ها، مبانی و باورها... مطرح شوند. سؤالاتی که در فهم موقعیت سازمانی، و ضرورت به کارگیری اصل‌ها، نظریه‌ها و تکنیک‌هایی موثرند که بر سازوکارهای ایجاد و توزیع قدرت، ثروت، دفاع از حرمت و حقوق ذی‌نفعان اثرگذار بوده و بر چگونگی تحقق ارزش‌های عدالت و آزادی در سطح سازمان تاثیر می‌گذارند.

استادان

مشاوران

کارگزاران

این گروه‌های روشنفکران سازمانی با نقد بنیانها، اهداف، راهبردها، و برنامه‌هایی که موجب ایجاد احساس و اماندگی می‌شوند راه‌های خروج و بیرون‌رفت را مشخص کرده و زمینه را برای یک **عملگرایی عقلانی** — **اخلاقی** فراهم آورند تا افراد و سازمان به رسالت خود عمل کند.

نمونه‌ای از کارکرد روشنفکران سازمانی



**مبدل‌سازی شعارزدگی و گلایه‌مندی به انرژی سازنده نقد
برای قامل و بازنگری در عوامل و موانع بازدارنده تحول
سازمانی در جهت بهره‌وری**

خوش آن دانا که هر دانش که اندوخت



یکایک را عمل بر مقتضای کرد

فیض کاشانی