

PARGAR MAGAZINE

۲۳۵



ISSN 2383-2649

July 2024 vol.22

No.235 | 500000 Rials

پرگار | سال بیست و دوم | شماره ۲۳۵  
شهریور ماه ۱۴۰۳ | قیمت ۵۰ هزار تومان

بوقلمون صفت ها به بهشت نمی روند

چرخش سیاسی مدیران

برای تصدی صندلی مدیریتی

# مواظب مدیران

# حزب باد باشیم







## ماهنامه پرگار

شماره شایا کتابخانه ملی:  
ISSN 2383-2649

صاحب امتیاز:

نسرین زمان زاده

مدیر مسئول:

زهره شاه شوازی

قائم مقام مدیر مسئول:

مهدی زمان زاده

سر دبیر:

عاطفه ابراهیمی

دبیر تحریریه:

شادی شفیعی

مجری طرح:

هنر و تجربه ویرگول

صفحه آرایی:

آتلیه طراحی ویرگول

تماس:

یزد - خیابان فهادان، جنب هتل

کوروش، پلاک ۷۴

انتشار آکهی:

۰۹۱۹۴۹۶۳۷۳۳۴

از تمامی علاقه مندان برای همکاری در هفته نامه پرگار دعوت می شود مطالب خود را به ایمیل نشریه ارسال کنند. پرگار نشریه مستقل و متعلق به بخش خصوصی می باشد.

نسخه اینترنتی

[www.Pragarnews.ir](http://www.Pragarnews.ir)

## توضیح مهم درباره شماره نشریه

مجله پرگار از دهه هشتاد در حال فعالیت است و چندین بار انتشار آن متوقف و مجدد از سر گرفته شده است. تا قبل از سال ۱۳۹۲ خورشیدی و در زمان مدیریت پیشین پرگار، ۳۳ شماره نشریه منتشر شده بود.

بعد از تغییر مدیریت و انتشار فصل جدید پرگار در سال ۹۲ که بعد از چند سال تعطیلی صورت می پذیرفت، پرگار بر اساس یک شماره گذاری جدیدی از رقم یک شروع به کار کرد و تا امروز ۲۰۰ شماره منتشر کرده است. اما شماره پیاپی نشریه رقم ۲۳۳ بود.

به پیشنهاد دوستان اهل نظر از شماره قبل نشریه، صرفاً رقم شماره پیاپی یعنی شماره انتشار پرگار از زمان صدور مجوز استفاده خواهد شد.

بدین صورت به جای درج دو شماره در روی جلد نشریه با نام های شماره پیاپی و شماره جدید، صرفاً شماره پیاپی نشریه درج و بر این اساس نشریه حاضر، شماره ۲۳۵ پرگار خواهد بود.

امید است دوستان و همراهان که آرشبو پرگار را جمع آوری میکنند به این تغییر کوچک اما مهم، توجه وافر داشته باشند.

“

## چرخش سیاسی برای تصدی صندلی مدیریتی

مهدی زمان زاده

تغییرات مدیریتی پس از هر انتخابات یا جابجایی قدرت در دولت‌ها، پدیده‌ای رایج در بسیاری از کشورهاست. این تغییرات معمولاً با هدف هم‌راستا کردن سیاست‌های اجرایی با اولویت‌های دولت جدید انجام می‌شود. اما یکی از چالش‌های جدی که در این زمینه به وجود می‌آید، تلاش برخی از مدیران برای حفظ پست مدیریتی خود از طریق چرخش سیاسی و تغییر جهت به سمت جناح یا تفکر حاکم است. این رفتار نه تنها مغایر با اصول اخلاقی و حرفه‌ای است، بلکه به بی‌اعتمادی عمومی و تضعیف نظام شایسته‌سالاری نیز منجر می‌شود. این یادداشت به تحلیل ابعاد مختلف این پدیده، آسیب‌شناسی آن و ارائه پیشنهادهایی برای جلوگیری از آن خواهیم پرداخت.

### ریشه‌ها و دلایل چرخش سیاسی توسط مدیران

چرخش سیاسی مدیران برای باقی ماندن در پست‌های مدیریتی دلایل متعددی دارد که برخی از مهم‌ترین آنها عبارتند از:

- حفظ منافع شخصی: برخی مدیران برای حفظ قدرت، درآمد و نفوذ خود، حاضر به تغییر موضع سیاسی و ایدئولوژیک هستند.
- فقدان نظام شایسته‌سالاری: وقتی ارتقا و حفظ جایگاه مدیریتی بر اساس شایستگی نباشد، مدیران به جای تمرکز بر عملکرد، به دنبال تطبیق با شرایط سیاسی می‌روند.
- فرهنگ سیاسی ناپایدار: در نظام‌هایی که معیارهای حزبی و جناحی بر اصول حرفه‌ای ارجحیت دارند، این رفتار بیشتر دیده می‌شود.
- فشارهای جناحی: گاهی جناح‌های سیاسی نیز با اعمال فشار، مدیران را به سمت تغییر موضع سوق می‌دهند.

### پیامدهای منفی چرخش سیاسی توسط مدیران

- این پدیده پیامدهای متعددی دارد که می‌تواند ساختار مدیریتی و اعتماد عمومی را به شدت تحت تأثیر قرار دهد. برخی از مهم‌ترین این پیامدها عبارتند از:
۱. تضعیف اعتماد عمومی: وقتی مردم احساس کنند که مدیران صرفاً برای حفظ موقعیت خود تغییر موضع می‌دهند، اعتمادشان به نظام اجرایی کاهش می‌یابد.
  ۲. کاهش کیفیت مدیریت: تمرکز مدیران بر تطبیق با شرایط سیاسی به جای ارتقای عملکرد، کیفیت مدیریت را کاهش می‌دهد.
  ۳. تضعیف انسجام سازمانی: تغییر مواضع مدیران باعث سردرگمی و کاهش انگیزه کارکنان می‌شود.
  ۴. گسترش فرهنگ فرصت‌طلبی: چنین رفتارهایی به سایر افراد سازمان نیز منتقل شده و فرهنگ فرصت‌طلبی و سودجویی را ترویج می‌دهد.

### نمونه‌های جهانی و تجربیات کشورهای موفق

- در کشورهای موفق، برای مقابله با این پدیده، ساختارهایی طراحی شده است که حفظ پست‌های مدیریتی را به عملکرد و شایستگی مرتبط می‌کند و از دخالت عوامل سیاسی جلوگیری می‌کند. به عنوان مثال:
- کانادا:** مدیران اجرایی در سیستم خدمات کشوری این کشور تحت نظارت دقیق بر

اساس عملکرد خود ارزیابی می‌شوند. آلمان: قوانین سخت‌گیرانه‌ای وجود دارد که تغییرات مدیریتی را مستقل از جناح‌بندی سیاسی نگه می‌دارد. سوئد: نظام شفاف ارزیابی و گزارش‌دهی در این کشور باعث شده است که مدیران به جای تغییر مواضع سیاسی، بر بهبود عملکرد تمرکز کنند.

### راهکارهایی برای جلوگیری از چرخش سیاسی توسط مدیران

- برای کاهش اثرات منفی این پدیده، می‌توان اقدامات زیر را انجام داد:
۱. ایجاد نظام شفاف شایسته‌سالاری: انتخاب و ارتقای مدیران باید بر اساس معیارهای روشن و شفاف باشد.
  ۲. تقویت نهادهای نظارتی: نهادهایی مستقل باید بر رفتار مدیران و میزان هم‌راستایی آنها با اصول حرفه‌ای نظارت کنند.
  ۳. اجرای نظام ارزیابی عملکرد: مدیران باید بر اساس شاخص‌های عملکردی مورد ارزیابی قرار گیرند و ادامه مسئولیت آنها وابسته به این ارزیابی‌ها باشد.
  ۴. آموزش اخلاق حرفه‌ای: برنامه‌های آموزشی برای مدیران باید شامل تأکید بر اصول اخلاقی و حرفه‌ای باشد.
  ۵. تدوین قوانین سخت‌گیرانه: قوانین مشخص و قابل اجرا باید مانع از تغییر مواضع سیاسی مدیران برای حفظ موقعیت شود.

### مواظب باشیم

چرخش سیاسی مدیران برای باقی ماندن در پست‌های مدیریتی یکی از رفتارهای مخرب است که می‌تواند به تضعیف نظام اجرایی و کاهش اعتماد عمومی منجر شود. با این حال، با ایجاد نظام شایسته‌سالاری، تقویت نظارت‌ها و آموزش اخلاق حرفه‌ای می‌توان این پدیده را کنترل کرد. ارتقای فرهنگ مدیریتی و حرکت به سمت انتخاب‌های مبتنی بر شایستگی و عملکرد، گامی اساسی برای بهبود نظام حکمرانی است.



“

## بوقلمون صفت ها به بهشت نمی روند

مهدی زمان زاده

بوقلمون صفتی یکی از مفاهیمی است که در فرهنگ عامه برای توصیف افرادی به کار می رود که رفتارها و مواضع خود را به سرعت و بسته به منافع شخصی تغییر می دهند. این اصطلاح از رفتار بوقلمون گرفته شده است که بسته به شرایط، رنگ پره‌های خود را تغییر می دهد. اگرچه این ویژگی در طبیعت برای بقا یک مزیت است، اما در رفتار انسانی، به ویژه در حوزه های سیاسی و مدیریتی، می تواند پیامدهای منفی جدی به همراه داشته باشد.

### بوقلمون صفتی در حوزه مدیریت و سیاست

در دنیای سیاست و مدیریت، بوقلمون صفتی اغلب به معنای تغییر سریع مواضع یا رفتارها برای حفظ جایگاه، جلب رضایت دیگران، یا جلوگیری از انتقادات است. این افراد معمولاً به جای تکیه بر اصول و ارزش های ثابت، رفتار خود را بر اساس جریان های غالب و ترجیحات مخاطبان تنظیم می کنند. چنین رویکردی ممکن است در کوتاه مدت به حفظ جایگاه یا کسب محبوبیت کمک کند، اما در بلندمدت اثرات مخربی خواهد داشت.



## چرا بوقلمون صفتی ناپسند است؟

تضعیف اعتماد عمومی:

یکی از مهم‌ترین پیامدهای بوقلمون‌صفتی، از دست رفتن اعتماد دیگران است. وقتی افراد متوجه شوند که یک مدیر یا سیاستمدار به راحتی مواضع خود را تغییر می‌دهد، این تصور به وجود می‌آید که او فاقد صداقت و ثبات شخصیت است.

کاهش کارآمدی سازمان:

مدیرانی که برای حفظ جایگاه خود دست به رفتارهای متناقض می‌زنند، معمولاً تصمیمات غیرمنطقی و ناپایدار اتخاذ می‌کنند که به زیان سازمان تمام می‌شود. چنین رفتارهایی می‌تواند باعث سردرگمی کارمندان و کاهش بهره‌وری شود.

ترویج فرهنگ فرصت‌طلبی:

وقتی رفتارهای بوقلمون‌صفتانه در یک سازمان یا جامعه عادی شود، دیگران نیز به تقلید از این الگو روی می‌آورند. نتیجه این می‌شود که فرهنگ سازمانی یا اجتماعی به سمت فرصت‌طلبی و دورویی سوق پیدا می‌کند.

## ریشه‌های بوقلمون‌صفتی در سیاست و مدیریت

بوقلمون‌صفتی در رفتارهای مدیریتی و سیاسی اغلب ناشی از عوامل مختلفی است. ترس از دست دادن موقعیت یک نمونه آن است. بسیاری از مدیران و سیاستمداران به دلیل ترس از برکناری یا از دست دادن محبوبیت، حاضرند مواضع خود را تغییر دهند. گاهی فشار از سوی گروه‌های ذی‌نفوذ، رسانه‌ها، یا مخاطبان ممکن است افراد را به تغییر مواضع وادار کند.

فقدان اصول اخلاقی و حرفه‌ای در فرد عامل دیگر است. عدم پایبندی به اصول و ارزش‌های اخلاقی، زمینه را برای رفتارهای متناقض فراهم می‌کند.

در عرصه سیاست، بوقلمون‌صفتی اغلب به شکل تغییر مواضع در برابر مسائل کلیدی بروز می‌کند. به عنوان مثال، یک سیاستمدار ممکن است در زمان انتخابات وعده‌هایی

دهد که به محض رسیدن به قدرت، آن‌ها را فراموش کند یا برعکس موضعی کاملاً متفاوت اتخاذ کند. این تغییرات نه تنها باعث بی‌اعتمادی عمومی می‌شود، بلکه به کاهش مشروعیت سیاسی نیز منجر خواهد شد.

### راهکارهایی برای مقابله با بوقلمون‌صفتی

برای جلوگیری از گسترش بوقلمون‌صفتی در مدیریت و سیاست، اقدامات زیر می‌تواند مؤثر باشد:

۱. تقویت اخلاق حرفه‌ای: آموزش و تاکید بر ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای می‌تواند افراد را به سمت رفتارهای صادقانه و پایدار سوق دهد.
  ۲. پاسخ‌گویی شفاف: مدیران و سیاستمداران باید در برابر تصمیمات و رفتارهای خود پاسخ‌گو باشند. شفافیت در این زمینه می‌تواند مانع از تغییر مواضع بدون دلیل منطقی شود.
  ۳. ایجاد فرهنگ ثبات و اصول‌گرایی: سازمان‌ها و جوامع باید اصول و ارزش‌های ثابتی را ترویج کنند که رفتارهای فرصت‌طلبانه و متناقض را کاهش دهد.
  ۴. ارزیابی عملکرد بر اساس نتایج بلندمدت: به جای تمرکز بر محبوبیت کوتاه‌مدت، باید معیارهای ارزیابی عملکرد بر اساس نتایج بلندمدت تنظیم شود.
- بوقلمون‌صفتی، هرچند ممکن است در کوتاه‌مدت به حفظ جایگاه یا کسب محبوبیت کمک کند، اما در بلندمدت به تضعیف اعتماد عمومی، کاهش کارآمدی سازمان، و ترویج فرهنگ فرصت‌طلبی منجر می‌شود. در دنیای مدیریت و سیاست، ثبات در اصول و پایبندی به ارزش‌ها یکی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی است که می‌تواند به موفقیت بلندمدت و ایجاد اعتماد پایدار کمک کند. مقابله با این رفتار نه تنها برای بهبود عملکرد فردی، بلکه برای تقویت انسجام و سلامت سازمانی و اجتماعی ضروری است.



“

## جلو چرخش سیاسی افراد را بگیریم

مقابله با چرخش سیاسی مدیران برای پست گرفتن یکی از چالش‌های عمده در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی است. این وضعیت می‌تواند منجر به مشکلاتی مانند بی‌ثباتی در سیاست‌ها، کاهش انگیزه کارکنان، و کاهش بهره‌وری شود. برای مقابله با این پدیده، می‌توان از راهکارهای مختلفی استفاده کرد که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها پرداخته می‌شود.

### ۱. تقویت شفافیت و انصاف در فرآیند انتخاب مدیران

یکی از اساسی‌ترین راهکارها برای مقابله با چرخش سیاسی مدیران، ایجاد شفافیت و انصاف در فرآیند انتخاب مدیران است. این فرآیند باید بر اساس معیارهای تخصصی و شایستگی باشد تا از وابستگی به ملاحظات سیاسی کاسته شود. برگزاری مصاحبه‌ها و ارزیابی‌های دقیق، تعیین معیارهای واضح برای شایستگی و تجربه مدیران، و همچنین نظارت بر این فرآیند می‌تواند به تقویت این شفافیت کمک کند.

## ۲. توسعه سیستم‌های مدیریتی حرفه‌ای

ایجاد یک سیستم مدیریتی حرفه‌ای که به‌طور مستقل از تغییرات سیاسی عمل کند، می‌تواند به مقابله با چرخش‌های سیاسی کمک کند. در این سیستم، مدیران براساس شایستگی و عملکرد خود ارتقا پیدا می‌کنند و تغییرات سیاسی نمی‌تواند بر روی پست‌های مدیریتی تاثیرگذار باشد. به‌طور مثال، برقراری سیستم ارزیابی عملکرد و آموزش‌های مستمر برای مدیران می‌تواند تضمین‌کننده این باشد که تنها شایستگان در پست‌های مدیریتی باقی بمانند.

## ۳. آموزش و توانمندسازی کارکنان

یکی از راهکارهای موثر برای مقابله با چرخش سیاسی، آموزش و توانمندسازی کارکنان است. هنگامی که کارکنان به‌طور مداوم آموزش می‌بینند و مهارت‌های لازم برای رهبری و مدیریت را کسب می‌کنند، این امکان را دارند که در صورت تغییرات مدیریتی، نقش‌های کلیدی را بر عهده گیرند و از وابستگی به سیاست‌های خارجی جلوگیری کنند. همچنین، تقویت فرهنگ سازمانی بر اساس شایستگی و تخصص به‌جای وابستگی به روابط سیاسی می‌تواند یکی دیگر از راهکارها باشد.

## ۴. تقویت ارکان نظارتی

وجود نهادهای نظارتی مستقل و قوی در سازمان‌ها می‌تواند به کاهش چرخش‌های سیاسی کمک کند. این نهادها می‌توانند فرآیندهای انتخاب و ارتقای مدیران را تحت نظارت قرار دهند تا از تاثیرگذاری غیرمستقیم سیاست‌ها بر روی این فرآیندها جلوگیری شود. علاوه بر این، نظارت مستمر بر عملکرد مدیران و سازمان می‌تواند به بهبود کیفیت مدیریت کمک کند.

## ۵. ایجاد انسجام در میان کارکنان و مدیران

ایجاد یک تیم مدیریتی منسجم و حمایت از فرآیندهای همکاری میان مدیران و کارکنان می‌تواند باعث شود که روند تصمیم‌گیری‌ها و تغییرات مدیریتی با چالش‌های

کمتری روبه‌رو شود. انسجام میان اعضای تیم‌های مختلف می‌تواند به کاهش تنش‌های سیاسی کمک کند و باعث تقویت کارایی و بهره‌وری در سازمان شود.

## ۶. تشویق به شایسته‌سالاری

تشویق به شایسته‌سالاری در فرآیندهای انتخاب و ارتقای مدیران می‌تواند به مقابله با چرخش‌های سیاسی کمک کند. هنگامی که سازمان‌ها بر اساس شایستگی و مهارت‌های فردی به مدیران پست‌های جدید اعطا کنند، این امر باعث کاهش تأثیرات منفی سیاست‌ها و روابط سیاسی بر فرآیندهای مدیریت می‌شود.

## ۷. ایجاد آگاهی در میان عموم کارکنان

آگاه‌سازی کارکنان از خطرات و مشکلات ناشی از چرخش‌های سیاسی در سازمان‌ها می‌تواند یکی دیگر از راهکارهای مقابله با این پدیده باشد. ایجاد فضایی که در آن کارکنان به‌طور آزادانه و بدون ترس از پیامدهای سیاسی بتوانند مشکلات و چالش‌های مدیریتی را مطرح کنند، می‌تواند به کاهش چرخش‌های سیاسی کمک کند. این امر همچنین به ارتقای فرهنگ سازمانی و تقویت اعتماد میان مدیران و کارکنان کمک خواهد کرد.

چرخش سیاسی مدیران برای پست گرفتن می‌تواند تأثیرات منفی بسیاری بر سازمان‌ها و نهادها بگذارد. با این حال، با استفاده از راهکارهای مدیریتی مناسب و تقویت شفافیت، انصاف، و شایسته‌سالاری، می‌توان از تأثیرات منفی این پدیده کاست و سازمان‌ها را به سمت ثبات، کارایی، و موفقیت هدایت کرد.





سایت خبری برای مردم استان یزد