



آزادی فقط بخشی از یک داستان و نیمی از حقیقت است. به همین دلیل می بایست در کنار مفهوم آزادی، نقش مسئولیت جلوه ای ویژه داشته باشد. ویکتور ای فرانکل

قسمت ششم :

یک فرهنگ مبتنی بر نظم

موفقیت کارآفرینانه، مستلزم خلاقیت، قدرت تصور و اقدامات جسورانه در زمینه های ناشناخته و در عین حال داشتن شور و شوق بی اندازه است. وقتی یک شرکت رشد می کند و ابعاد پیچیده تری پیدا می کند، به تدریج از راستای موفقیت خود منحرف می شود. فقدان برنامه ریزی، فقدان نظم مالی، فقدان سیستم و فقدان هرگونه قید و بند موجب از بین رفتن تعادل سازمان می شود و مشکلات در تمام زمینه ها از جمله امور مربوط به مشتریان، گردش مالی و برنامه ها، بروز می کند. در چنین مواقعی و در اکثر مواقع مهار کردن هرج و مرج و ایجاد نظم و انضباط، عواقب سنگینی برای شرکت دارد. افراد خلاق که در روزهای ابتدایی چندین کار را انجام می دادند، اما در این موقعیت مجبورند که فرمهای متعددی را تکمیل و قوانین متعددی را نیز رعایت کنند و یا در جلسات مختلفی که هیچ علاقه ای به آنها ندارند، شرکت کنند و در نتیجه ممکن است آنها سازمان را ترک گویند.

فرهنگ مبتنی بر تشریفات و خشک ناشی از وجود افراد نالایق در سازمان می باشد و اصولاً برای جبران بی لیاقتی و بی نظمی در سازمان بوجود می آید. به همین منظور تاکید می شود که از همان ابتدا افراد شایسته وارد سازمان شوند و در همان ابتدا [رفتارهایی برای ایجاد یک فرهنگ مبتنی بر نظم](#) در پیش گرفته شود. این رفتارها می بایست بصورت یک الگو برای افراد تازه وارد در بیاید و اینچنین فکر کند که با بکارگیری از این الگوها، او می تواند در سازمان موفق شود. آنها احتیاجی به اداره شدن ندارند لذا فقط این [سیستم است که اداره می شود نه انسانها](#). فرهنگ مبتنی بر نظم مستلزم نوعی دوگانگی است. از سویی مستلزم افرادی است که به یک سیستم منسجم پایبندند و از سوی دیگر در چارچوب این سیستم به افراد، آزادی و مسئولیت داده می شود در نتیجه وقتی که دو عامل فرهنگ مبتنی بر نظم و وجدان کارآفرینی کنار یکدیگر قرار گیرند، نیروی جادویی بدست می آید که شما را به سمت عملکرد بهتر و نتایج پایداری سوق دهد.

برای رسیدن به این مهم سعی کنید که اهداف خود را برای یک سال تعیین کنید. شما در این مدت می توانید برنامه های خود را در طول سال تغییر دهید اما اهداف خود را هرگز تغییر ندهید. شما در پایان سال می بایست به پیشگویی خود پایبند باشید و این فرصت را ندارید که عملکرد خود را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهید و این اجازه را نیز ندارید که بر اساس تمایلات شخصی خود، اهداف را به گونه ای تغییر دهید که عملکردتان بهتر بنظر برسد. شما می بایست دقیقاً عملکرد خود را با معیارهایی که از قبل تعیین کرده اید مورد ارزیابی قرار دهید (هرچند که معیارها سخت گیرانه باشند).

بایست عملکردمان را توسط افرادی که مسئولیت پذیر هستند انجام دهیم که خود باعث رشد فرهنگ کارنیز می گردد. و در عین حال متوجه باشیم که عملکردمان چه تاثیری در هزینه ها، درآمدها و سرمایه گذاری سازمان می گذارد طوری که مسئول بازگشت سرمایه عملکرد حوزه فعالیت خود باشیم.

زیبایی این مکانیزم نه فقط در سخت گیری بلکه در نحوه بهره گیری از سخت گیری و نظم برای ایجاد خلاقیت و کارآفرینی است.

برای شفافیت موضوع عملیاتی که در این مسیر بایست رعایت شود بصورت زیر دسته بندی می گردد:

۱- فرهنگی پیرامون آزادی و مسئولیت، در یک چارچوب مشخص بسازید.

۲- افرادی را در این فرهنگ بگنجانید که خود دارای نظم و قاعده هستند و می خواهند برای تکمیل مسئولیت خود، حداکثر تلاش خود را بکنند. آنها جزئی ترین نکات را نیز رعایت می کنند.



- ۳- ایجاد و رعایت فرهنگ مبتنی بر نظم را با فردی سخت گیر و مستبد اشتباه نگیرید.
- ۴- به گونه ای با ثبات و مستحکم به دریافت خاریشتی پایبند باشید. تمرکز تقریباً سخت گیرانه ای بر فصل مشترک این سه محور داشته باشید. فهرست اموری که می بایست متوقف شوند را تهیه و به طور منظم کارهای نا مربوط را حذف کنید.
- معمولاً ما پر مشغله هستیم ، اما زندگی نا منظمی نیز داریم . ما معمولاً فهرست کارهایی که باید انجام دهیم تهیه می کنیم که بطور دائم نیز بیشتر می شود و سعی می کنیم که با انجام پیایی بیشتر کارها به آنها سرعت و شتاب بیشتری بخشیم که به ندرت نتیجه مطلوب عاید می گردد. اما در شرکتهای رهسپار تعالی ، بیشتر از فهرست کارهایی که نباید انجام دهند بهره می گیرند. آنها با روشی منظم ، انواع امور غیر اساسی و بی اهمیت را از برنامه کاری خود حذف می کنند.

آزادی همراه با مسئولیت در حیطه یک چارچوب

- یک خلبان را تصور کنید. او از زمانی که وارد هواپیما می شود، بر اساس یک سری چک لیست های متعددی که در اختیارش قرار داده اند، عملیات متعددی را انجام می دهد و دائم با مرکز کنترل در ارتباط است و اجازه حرکت ، میزان سرعت بر روی زمین، اجازه پرواز، سرعت هنگام پرواز، ارتفاع و ... را از برج مراقبت اجازه می گیرد. بنابراین می بینیم که خلبان در یک سیستم بسیار سخت گیرانه کار می کند و این آزادی را ندارد که خارج از این سیستم عمل کند. اما در عین حال مسئولیت تصمیمات حیاتی پرواز، فرود اضطراری، فرود در جایی دیگر و بطور کلی مسئولیت نهایی هواپیما و پرواز و جان مسافری، بعده خلبان است.
- ایجاد فرهنگی مبتنی بر نظم ، با **افرادی منظم** و متعهد آغاز می شود.
- سپس به **تفکر منضبط** می پردازیم. برای رویارویی با حقایق نا خوشایند و حتی برای رسیدن به مفهوم خاریشتی نیازمند نظم می باشیم.
- و بالاخره **عملکرد منظم**. شرکتهای همتراز از همان ابتدا وارد عملکرد منظم می شوند اما بدون داشتن افراد منظم، عملکرد منظم نمی تواند پایدار بماند و عملکرد منظم بدون تفکر منظم ، نسخه ای است برای نابودی.

یک فرهنگ ، نه یک ظالم

شرکتهای رهسپار تعالی، رهبرانی سطح پنجم داشتند که فرهنگی ماندگار و مبتنی بر نظم بنا می نهادند. اما شرکتهای همتراز و ناپایدار با مدیران سطح چهارم اداره می شوند و در ابتدای راه از نتایج عظیمی برخوردار می شوند و چون مشخصاً با اتکا به اهرم زور خواستار برقراری نظم می باشند، و با خروج مدیران ، نتایج خوب بدست آمده سیر نزولی پیدا می کند.

پایبندی متعصبانه به مفهوم خاریشتی

بهترین شرکتهای رهسپار تعالی ، یک سرود ساده داشته اند. "هرآنچه که با مفهوم خاریشتی ما تطابق نداشته باشد ، انجام نخواهیم داد و به کارهای نا مربوط نخواهیم پرداخت. ما خرید های نا مربوط انجام نخواهیم داد. ما معاملات مخاطره آمیز و نا مربوط انجام نخواهیم داد و اگر کاری برای ما مناسب نباشد انجامش نخواهیم داد . همین و بس "

بنابراین شما می بایست فردی نظم گرا باشید تا بتوانید به به شانسهای بزرگ و وسوسه انگیز بگویید "نه متشکرم" . اینکه بگوییم که فلان موضوع شانس است که فقط یک بار در زندگی رخ می دهد، واقعیتی است . لیکن اگر شانس مزبور در چارچوب این سه محور نباشد، به توفیق سازمان کمکی نمی کند و فقط تمایلات شخصی خود را انجام داده اید.