



سپاس

✍ دکتر گودرز علی‌بخشی

آخر سال ۱۳۹۹ بود. نتیجه ارزیابی رسمی و غیررسمی عملکرد برخی از کارکنان، چنگی به دل نمی‌زد. از سویی، به اصرار بانک مرکزی، لازم بود تعداد کارکنان را کاهش دهم. تیک‌تیک‌های عقربه‌های ساعت در واپسین روزهای ۹۹ را اصلاً دوست نداشتم. به یاد شعر: «یه دل می‌گه برو برو...» افتادم. تعدیل نیروها و حذف نیروهایی که از عملکردشان راضی نبودم، وظیفه شرعی و قانونی من بود و خداحافظی با تعدادی از همکارانی که در ایام وانفسا، هشتشان گرو نه بود، سخت‌ترین تصمیم و شاید دردناک‌ترین تصمیم مدیریتی من بود. پا بر احساسات گذاشتم و منافع سازمان را به احساسات ترجیح دادم. با چند تن از همکاران تسویه کردیم. البته با پیگیری‌های خود و برخی از دوستان، کارهایی برای برخی از آن‌ها دست‌وپا کردم. با وجود این، در ایام عید، مدام به آن چند نفر فکر می‌کردم. پیچ‌پیچ و زمزمه میان نیروهای غیررسمی و تازه‌وارد، زیاد شده بود. بیم از این‌که در خردادماه تنی چند از همکاران تسویه می‌شوند، سراسر وجود برخی کارکنان را فراگرفته بود. برخی‌ها نگران از آخر خردادماه بودند. این ترس در نوع رفتار آن‌ها هویدا بود. دست‌پاچگی و گاهی ترس و دلهره، باعث شد که بر انجام کارها تسلط کافی نداشته باشند. با کوچک‌ترین تلفن از مدیر مربوطه یا کوچک‌ترین انتقاد، بدن برخی کھیر می‌زد. برخی هم گاهی گریه و زاری می‌کردند. البته ناگفته نماند، برخی هم به‌واسطه نشت اطلاعات و تصمیم‌های هیئت‌مدیره، خبردار شده بودند و انتظار فرج از نیمه خرداد کشیدند. با خود اندیشیدم: من که همیشه دغدغه معیشت و بهداشت روانی کارکنان را به عملکرد سازمان ترجیح می‌دادم و قلباً معتقدم که نیروی انسانی که ترس و دلهره

داشته باشد، به منزله کسی است که کیفیت زندگی شغلی مناسبی ندارد. نظریه کیفیت زندگی شغلی والتون در ذهنم جرقه زد. مستمسک خوبی یافته بودم تا با اتکا به اصول روان‌شناختی - جامعه‌شناختی که زیربنای نظریه کیفیت زندگی شغلی است، زمینه آرامش خاطر برخی همکاران را فراهم کنم. یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی شغلی کارکنان به نقل از والتون (۱۹۷۰) امنیت شغلی است و دیگر شاخص آن، امکان ارتقای شغلی. هرچند می‌دانستم رسمی‌شدن برخی از کارکنان، ممکن است عواقب سازمانی داشته باشد، برای ایجاد محیط امن برای کارکنان، با تأسی از اندوخته‌های مدیریتی خود و با ارزیابی رسمی و غیررسمی کارکنان و لحاظ برخی از معیارها، تصمیم گرفتم چندین نفر از کارکنان را تبدیل وضعیت کنم. خرداد فرارسیده بود و به مناسبت سالروز آزادی خرمشهر، کارکنان را در زیرزمین ساختمان گاندی فراخواندم. با شوخی گفتم: «امروز خبری را که از سه ماه پیش منتظر آن بودید، می‌شنوید.» هیجان‌زده و بدون پلک‌زدن، سرتاپا گوش بودند. پس از تبریک مناسبت‌ها گفتم: «امروز به شناخت کافی از همکاران رسیدم. ارزیابی‌های این مدت، حاکی از این است که شما عملکرد نسبتاً خوبی داشته‌اید و شایستگی این را دارید که بدون دغدغه به انجام وظایف خود بپردازید. خبر این است: از مراجع ذیصلاح امنیتی و گزینشی، اعلام‌های لازم به عمل آمد و تصمیم گرفتم همکاران قراردادی را رسمی کنم.» برخی از شادی به وجد آمده بودند. این بود که همکاران با عنایت به رعایت شاخص‌های کیفیت زندگی شغلی، بدون استرس و اضطراب، به کار خود در صندوق ادامه دادند و دیری نپایید که شاهد عمل به یکی از زیباترین اصول اخلاقی بودم: «من لم یشکر مخلوق لم یشکر خالق.» آری، نواستخدامها جشن گرفتند و به شکرانه سپاسگزاری از خدمات دلسوزانه مدیریت، ولیمه دادند و شادی‌های خود را تقسیم کردند. در سازمانی که برخاسته از فرهنگ ایثار و از خودگذشتگی است، صرف فعل «شکر کردن» در فضایی معنوی، صفا و جلایی دیگر داشت.