



پیشنهاد یک فضای ایده آل برای استفاده بهتر از نظرات افراد خوش بین و بدبین باتوجه به جایگاه افراد در شرایط محیطی

عباس جنت الماویی

چکیده

در این مقاله به ترکیب افراد شرکت کننده در یک گروه مهندسی ارزش با توجه به رده شغلی یا علمی و طرز تفکر آنها از لحاظ خوش بین یا بدبین بودن پرداخته شده است و با ذکر ترکیب های مختلفی که از افراد با خصوصیات مختلف به وجود می آید و ذکر معایب و مزایای هر ترکیب، ترکیب مناسب افراد پیشنهاد شده است. در روش پیشنهادی، افراد در گروه هایی با رده های مشابه دسته بندی می شوند و در یک چرخه کاری مرتب از نظرات گروه های دیگر با رده های بالاتر و پایین تر مطلع شده و نظرات خود را در یک فرآیند تکراری بر مبنای نظرات دیگران تعدیل می کنند تا به یک نظر واحد برسند.





کلمات کلیدی : مهندسی ارزش، تیم مهندسی ارزش، خوش بینی و بدبینی، رده بندی اعضا

۱- مقدمه :

افراد مختلف معمولاً در هر شرایطی نمی توانند ایده و فکر خود را راحت بیان کنند و از طرفی موفقیت گروه مدیریت (مهندسی) ارزش در گرو استفاده بیشتر و بهینه از نظرات افراد مرتبط می باشد.

در این مقاله تلاش گشته تا یک سری عواملی را که از میزان آزادی افراد در بیان ایده های خود می کاهد و اثرات آن را بطور خاص بر روی افراد خوش بین و بدبین بررسی کرده و در نهایت راه حل مناسب آن ارائه گردد .

باید توجه داشت که ایجاد یک فضای کاملاً ایده آل (از نظر آنچه که در این مقاله معرفی می شود) اگر چه ناممکن نیست ولی با توضیحاتی که داده خواهد شد می تواند پرهزینه تر از فضائی که این معیارها در آن رعایت نگردیده باشد. اینکه تا چه حد بایستی به یک فضای ایده آل نزدیک گردید به اهمیت کار خاصی که گروه مدیریت (مهندسی) ارزش در حال انجام آن است بر می گردد.

۲- تعاریف مختلف خوش بینی و بدبینی:

تعریف خوش بینی و بدبینی در مهندسی ارزش هرچند که از دسته بندی های متعارف اجتماعی پیروی میکند اما قبل از ارائه تعریف های متداول اجتماعی بهتر است معانی خاص مورد استفاده در مدیریت ارزش (مهندسی ارزش) مطرح گردد.

۲-۱- با توجه به تجارب شخصی :

خوش بین بودن و یا بدبین بودن یک شخص در گامهای مورد بحث ما بستگی به تجارب شخصی افراد داشته و این امکان وجود دارد کسی که در یک مسئله خاص خوش بین قلمداد می شود در مسئله دیگری در دسته بدبین ها قرار گیرد .

۲-۲- با توجه به دیدگاه ها و منافع گروهی :

خوش بین و یا بدبین بودن شخص می تواند با توجه به گروه و یا دسته ای که جزو آنها قرار می گیرید (اعم از گروه های کاری ، سیاسی ، اجتماعی و فرهنگی) تعریف شود و بطور مشابه در مورد دیگری که مطرح شود حالت خوش بین و یا بدبین بودن او تغییر نماید.





۳-۲- بی اطلاعی از فواید و خطرات :

خوش بین و یا بدبین بودن شخص می تواند ناشی از بی اطلاعی او از خطرات و یا فواید موضوع مطرح شده باشد که می تواند متأثر از کمی تجربه ، میزان دانش ، دوراندیشی و یا غیره باشد .

۴-۲- ناکافی بودن اطلاع شخص از موضع بحث :

خوش بین و یا بدبین شخص می تواند به این دلیل باشد که بطور کامل در جریان موضوع قرار نگرفته باشد که این امر می تواند بدلائل مختلفی اعم از تفاوت برداشت افراد از یک جمله ، حواس پرتی ، ناکافی بودن توضیحات و یا هر دلیل موجه و یا حتی ناموجه دیگری باشد.

البته شاید تعریف های مخصوص دیگری نیز بتوان برای دسته بندی مورد بحث (خوش بین - بدبین) جهت کاربرد در مهندسی ارزش ارائه نمود ولی مهمترین تعاریفی که به نظر میرسد همان تعاریف فوق می باشد. از سوی دیگر ارائه کننده رده بالاتر نیز در یک چالش فکری قرار نمی گیرد که گروه ارزش بتواند به نتایج جدیدتر و با ارزش تری دست پیدا کند.

۳- بررسی فضا از نظر جایگاه کاری افراد شرکت کننده در یک جلسه :

آنچه مسلم است گروه مدیریت (مهندسی) ارزش هنگامی که به بهترین نتیجه خواهد رسید که از نظرات افراد با جایگاههای مختلف کاری از بالاترین رده های ستادی تا پایین ترین رده های اجرایی ، در حد امکان استفاده گردد اما اگر افراد با جایگاههای مختلف کاری خواسته شود که در حضور یکدیگر نظرات خود را عنوان کنند ناخواسته تحت تاثیر جو حاکم بر فضای جلسه افراد با رعایت مصالح طرف مقابل و یا با جبهه گیری بر مبنای منافع خود ارائه نظرات خود را برنامه ریزی می نمایند که در هر حالت گروه ارزش از هدفهای خود دور می گردد . حال اگر با توجه به شاخص های خوش بینی و یا بدبینی افراد مطلب بررسی شود؛ میتواند یک یا ترکیبی از چهارحالتی که در ادامه خواهد آمد رخ دهد

۳-۱- افراد رده بالاتر خوش بین و افراد رده پایین تر نیز خوش بین :

تنها مشکلی که در این ترکیب می تواند پیش بیاید این است که اگر ارائه ای از طرف رده بالاتر پیشنهاد گشته و مورد پذیرش رده پایین تر قرار گیرد، این احتمال می رود که رده پایین تر تحت تأثیر جایگاه کاری ارائه دهنده ای که در رده بالاتر از خودش قرار گرفته به این باور برسد که کسیکه در رده بالاتر از من قرار گرفته حتماً شایستگی هایی دارد که در آن جایگاه است پس اگر نظر متفاوتی وجود دارد دلیل آن نداشتن شایستگی لازم است که به این ترتیب ارائه گروه اخیر بصورت ناتمام و یا کلاً ارائه صورت نمی پذیرد و گروه مدیریت (مهندسی) ارزش از نظرات ایشان محروم می گردد. از سوی دیگر ارائه کننده رده بالاتر در یک چالش فکری قرار نمی گیرد که گروه ارزش بتواند به نتایج





جدیدتر و با ارزش‌تری دست پیدا کند.

۳-۲- افراد رده بالاتر بدبین و افراد رده پائین تر خوش بین :

در این حالت علاوه بر پیشامدهای که در بخش (۱-۱) به آن اشاره شده مورد زیر را نیز می توان در نظر گرفت. ارائه انجام شده توسط رده پائین تر رد شود در این صورت رده بالاتر قبل از اینکه با کار گروهی گروه مدیریت (مهندسی) ارزش ارتباط برقرار کند میتواند تصور نماید که « این نپذیرفتن بدلیل این بوده است که رده پائین تر نگران بار مسئولیتی که در نتیجه ارائه این پیشنهاد به او تحمیل می شده ، بوده است » و مسلماً تا رفع این شبهه مقداری از زمان مفید کار گروه ارزش صرف رفع سوءتفاهم می شود که البته با توجه به روال مهندسی ارزش این چالش در نهایت به نتایج خوبی برای گروه خواهد انجامید اما در اینجا نباید زمان تلف شده برای رفع سوء تفاهم را فراموش کنیم.

۳-۳- افراد رده بالاتر خوش بین و افراد رده پائین تر بدبین:

در این حالت نیز علاوه بر پیشامدهایی که در بخش (۱-۱) به آن اشاره شد، دو حالت دیگر نیز احتمال داده میشود که میتوانند به تنهایی و یا بصورت توأم رخ دهد :

رده بالاتر پیشنهاد رده پائین تر را رد کند در این حالت رده پائین تر قبل از اینکه با بحث ارزشی گروه ارتباط لازم را برقرار کند میتواند تصور کند که امکان دارد رده بالاتر از جایگاه کاری خود استفاده می کند و پیشنهاد ارائه شده راحتی در صورت با ارزش بودن آن با شکست روبرو می کند پس می توان احتمال داد که اصلاً چالش فکری اتفاق نیفتد که در این حالت جلسه کاری گروه مدیریت (مهندسی) ارزش در آن لحظه بی نتیجه می ماند و یا اینکه با تدبیر گردانندگان جلسه سوءتفاهم ایجاد شده کشف و رفع ، چالش فکری بصورت منطقی و عادی ادامه پیدا خواهد کرد اما بازهم زمان تلف شده تا رفع سوءتفاهم را نباید فراموش کرد.

مورد دیگر اینکه اگر ارائه مورد نظر رده پائین تر توسط رده بالاتر پذیرفته شود باز هم احتمال اینکه رده پائین تر مجبور باشد با این تفکر درگیر شود که « آیا امکان دارد این پذیرش به این دلیل باشد که این پیشنهاد ناخواسته ضمن کاستن از مشکلات و خطراتی که متوجه رده بالاتر بوده آنها را به کار خود اضافه کرده‌اند و یا اینکه منافی برای رده بالاتر داشته باشد صرفاً خطرات و مشکلات رده پائین تر بیشتر شده است ؟ »

و بطور مشابه تا رفع این سوءتفاهم از زمان مفید جلسه کاری گروه مدیریت (مهندسی) ارزش کاسته شده است.





۳-۴- افراد رده بالاتر از بدبین و افراد رده پائین تر نیز بدبین هستند:

علاوه بر تمام احتمالات گفته شده در بخشهای (۳-۱) ، (۳-۲) ، (۳-۳) بطور مشابه این بار رده بالاتر در صورتیکه با موافقت پیشنهاد خود از رده پائین تر مواجه گردند شاید دچار این توهم گردند که « آیا می شوند این استقبالی که از طرف رده پائین تر قرار گرفت بدلیل آن است که مسئولیت و خطرات کار گروه بالاتر افزایش می یابد؟»

البته اگر آنالیز دقیقتری صورت پذیرد می توان حالات دیگری را نیز در نظر گرفت اما مهمترین حالاتی که بنظر می رسد در اینجا آورده شده است .

۴- بررسی فضا از نظر سابقه کار افراد شرکت کننده در یک جلسه:

برای افراد شرکت کننده در یک جلسه در این فضا (با توجه به سابقه کاری بالاتر و یا پائین تر) نیز همان چهارحالت بررسی شده در بررسی فضا از نظر جایگاه کاری ولی با شدت کمتری می تواند رخ دهد اما محور اصلی تفکرات خوش بینانه و بدبینانه اشخاص شرکت کننده در آن جلسه براساس آشنایی پیشنهاد دهنده با کار موضوع بحث و اطلاع از روشهای جدید عملکردی و سایر موارد مشابه مرتبط با امتیازاتی که سابقه کاری بیشتر می تواند دنبال داشته باشد ، دور خواهد زد .

۵- بررسی فضا از نظر جایگاه علمی افراد شرکت کننده در یک جلسه :

در این فضا نیز منطق حاکم از همان منطق حاکم بر فضای جایگاه پیروی می کند ولی با شدت و احتمال اتفاق بیشتر و البته با این تفاوت که محور اصلی نگرشهای خوش بینانه و بدبینانه براساس دانش ، بروز بودن اطلاعات ، عملی و یا علمی بودن موارد علمی یا عملی پیشنهاد شده و سایر موارد مشابه مرتبط با امتیازاتی که مرتبه علمی بیشتر و یا کمتر می تواند دنبال داشته باشد ، پایه ریزی میگردد .

۶- بررسی فضا براساس جایگاه اجتماعی افراد شرکت کننده در یک جلسه :

منطق حاکم براین فضا نیز تغییر چندانی با فضای جایگاه کاری ندارد اما شدت و احتمال اتفاقات پیش بینی شده کمتر است و تنها تفاوت آن در این است که نگرشهای خوش بینانه و بدبینانه براساس میزان شناخت اجتماعی ، همسوئی با تفکرات اجتماع و مواردی از این دست ، دور خواهد زد.





۷- بررسی فضا براساس شرایط محیطی :

در اینجا می‌خواهیم شرایط محیطی قابل قبول برای هر کدام از رده های حاضر در یک جلسه مدیریت (مهندسی) ارزش از نظر جایگاه کاری ، سوابق کار ، رتبه علمی و منزلت اجتماعی را بررسی نموده تا افراد شرکت کننده در جلسه بدور از افکار حاشیه ای که محیط اطراف به ایشان تحمیل می کند مانند احساس عدم امنیت ، غرق شدن در ابهت محیط ، احساس مورد بی توجهی قرار گرفتن ، نورکافی ، دما ، صداهای اضافه و سایر موارد مشابه ، بتوانند با تمامی تمرکز فکری در خدمت جلسه کاری گروه مدیریت (مهندسی) ارزش قرار بگیرند.

۸- راه حل پیشنهادی برای ایجاد یک فضای ایده آل در جلسات گروه مدیریت (مهندسی) ارزش :

برای رفع مشکلات مطرح شده در بخشهای (۳) الی (۷) می توان با رعایت رده افراد (از نظر جایگاه کاری ، سابقه کاری ، رتبه علمی و منزلت اجتماعی) ایشان را در گروه بندی های هم رده و یا حداقل با رده های نزدیک به هم دسته بندی نمود و سپس از افراد با رده های مشابه (ویا نزدیک به هم) که در یک گروه قرار گرفته اند خواست تا ارائه ای افراد رده های بالاتر و یا پائین تر از خود را که در گروه های دیگر بطور مشابه دسته بندی شده اند را بررسی و با توجه به ارائه های انجام شده پیشنهادات خود را اصلاح و یا با توجه به ابهامات گروههای دیگر با توضیح کافی مجدداً به چرخه کاری گروه مدیریت (مهندسی) ارزش ارائه نمایند، این کار تا رسیدن به یک نتیجه با ارزش و مورد وفاق تمامی گروه ها می تواند تکرار گردد. البته همانطور که می دانیم میزان وفاق مورد نظر و نیز رسیدن به یک نتیجه کاملاً با ارزش و ایده آل می تواند تکرارهای زیادی از این چرخه کاری را ایجاد نماید که تکرارها به اهمیت موضوع مورد بحث گروه ارزش بستگی دارد.

برای رفع مشکلات مطرح شده در بخش (۷) می توان به گونه ای عمل نمود که افراد با توجه به خصوصیات فردی ، اجتماعی ، علمی ، کاری و ... در محیطی متناسب با محیط عادی و روزمره خود قرار گیرند که در این صورت براساس اهمیت کار مورد بحث گروه مدیریت (مهندسی) ارزش و استفاده ای که از رده های مختلف (کاری ، علمی ، تجربی (سوابق کاری) و اجتماعی) می خواهد صورت پذیرد ، بایستی پشتیبانی لازم انجام پذیرد.





منابع و مراجع

- ۱- ۱. جلال صفری، استفاده از نوآوری نظام یافته در بسط خواسته‌های کیفی، مجله روش شماره ۸۶، سال ۱۳۸۳.
- ۲- جبل عاملی، م، قوامی‌فر، ک.، عبائی، م، جایگاه مهندسی ارزش در مدیریت پروژه، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۳.
- ۳- امیر.س، روش به‌کارگیری مهندسی ارزش، مترجم جبل عاملی. م، چاپ اول، انتشارات فرات، ۱۳۸۱.

