

اهمیت نقش مدیر در دنیایی که به سرعت در حال تغییر است، هر روز افزون‌تر می‌شود. عوامل زیادی، مثل رقابت جهانی، پویایی فناوری، افزایش مشتریان آگاه و نیروی کار تحصیل کرده، تمامی مؤسسات و سازمان‌ها را به عکس‌العمل واداشته است تا برای رسیدن به اثربخشی، بهره‌وری و قوام سازمانی که از اهداف سازمان‌ها به شمار می‌آید، شرایطی را فراهم کنند که زندگی سازمانی در بستر آن جریان یابد و این همان شیوه مدیریت خوب مدیران است (اعتماد اهری، ۱۳۸۵).

مدیریت که خود ترکیبی از دانش و هنر

است، اصولی را در برمی‌گیرد که قابل به‌کارگیری در انواع سازمان‌هاست (Venoss, 2006).

آینده‌نگری

مدیران و رهبرانی که در رأس هرم سازمانی قرار دارند، در صورتی که بخواهند موفقیت خود را در امر مدیریت تضمین کنند، باید از دید قرآن و حدیث به کنش‌های متقابل انسانی و شخصیت تک‌تک افراد احترام بگذارند و برای پیشبرد هدف‌های سازمانی آینده‌نگری پیشه کنند. به قول امیرالمؤمنین علی (ع): «المؤمنون هم الذین عرفوا ما امامهم»: مؤمنان کسانی

هستند که آینده‌خویش را می‌شناسند (نهج البلاغه: ۱۳۲۶).

مولوی نیز به موضوع آینده‌نگری چه زیبا اشاره می‌کند:

حبذا دو چشم پایان بین راد
که نگه دارند تن را از فساد
آن ز پایان دید احمد بود کو
دید دوزخ را همین جا مو به مو
دید عرش و کرسی و جنات را
تا درید پرده‌ی غفلات را
گر همی خواهی سلامتی از ضرر
چشم زاول بند و پایان را نگر

(بلخی رومی، جلد ششم، ص ۵۶۵)

مبانی مدیریت

ویژگی‌های رفتاری مدیران

اسفندیار اسماعیلی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی - بردخون، بوشهر

سینگ در سال ۱۹۹۱ در گزارش خود نوشت: «آینده مکانی نیست که بدان جا می‌رویم، بلکه جایی است که آن را به وجود می‌آوریم. راه‌هایی که به آینده ختم می‌شوند، یافتنی نیستند، بلکه ساختنی‌اند. ساخت آن‌ها، هم سازنده را و هم مقصد را دگرگون می‌کند. امید است که مدیران سازندگان جامعه‌ی مرفقی آینده باشند.» (مرعشی: شماره‌ی ۲۱).

ایمان

ایمان ضامن حکومت و اراده است. برای این که انسان ذاتاً این طور است که دنبال منافع خودش می‌دود. و اراده‌اش تا آن اندازه ممکن است بر میل‌هایش حکومت کند که منافعش اقتضا می‌کند [مطهری، ۱۳۸۲: ۲۱۵]. ایمان اولین اصل در زمینه‌ی حاکمیت است. این اصل مدیریتی در نامه‌ی حضرت امیرالمؤمنین علی (ع) به مالک اشتر مشهود است؛ آن‌جا که می‌فرماید: «این دستوری از بنده‌ی خدا به مالک است... آنان که قبول مدیریت می‌کنند، باید در همه‌ی حالات خود را بنده‌ی خدا بدانند، از خدا بترسند و تقوای الهی پیشه کنند (احمدی، ۱۳۸۱).

امام باقر (ع) می‌فرماید: «ایمان بر چهار پایه‌ی صبر، یقین، عدالت و جهاد استوار است. مدیری که به این چهار پایه توجه داشته باشد، در میان افراد به خوبی شناخته می‌شود و افراد تبعیت از او را با جان و دل می‌پذیرند. هر مدیری باید مراتب ایمان خود را بشناسد و به



مدیر باید به گفته‌ها، افکار و اعمال و موفقیت‌هایش اطمینان داشته باشد. ساموئل اسمایلز می‌گوید: «علم، حرف، صمیمیت، سرمشق‌های عملی، تقلید، همسایگان و بالاخره تمام دنیای حاضر و غایب، همه در اخلاق افراد مؤثرند. ولی هر قدر این تأثیر شدید باشد، باز هم کوشش و سعی افراد و اعتماد آن‌ها بر خویشتن، در اصلاح امور زندگی، مؤثرتر از تمام عوامل خارجی است (میرکمالی، ۱۳۸۴: ۱۴۹).

اعتماد به دیگران

رهبر باید برای افراد ارزش قائل شود و به شخصیت آنان احترام بگذارد. باید معتقد باشد که هر معلم یا دانش‌آموزی ارزش‌هایی دارد و می‌تواند منشأ خدمتی در مدرسه باشد و اگر در انجام این خدمت قصوری بشود، ناشی از ناتوانی مدیر است. برای ایجاد محیطی که در آن هر فرد به شخصیت دیگران احترام بگذارد، اعتقاد و ایمان به موضوع مذکور لازم و ضروری است. اشخاص مایل‌اند برحسب توقعی که دیگران از آن‌ها دارند، رفتار کنند (اعتماد اهری، ۱۳۸۵: ۲۰۹). مدیر باید هر روز نگاهی به چهره‌ی افراد زیردست خود بیندازد و این‌گونه بیندیشد که آنان منابع باارزش و مهمی برای او هستند (حق نبی مطلق، ۱۳۸۵: ۳).

البته مدیران از نظر میزان اعتماد و اطمینانی که به دیگران دارند، با هم فرق می‌کنند. مدیر باید با توجه به ویژگی‌های خاص زیردستان خود و در نظر گرفتن دانش و توانایی آنان از خود پرسد که چه کسی برای تصمیم‌گیری از همه‌ی افراد شایسته‌تر است؟ این سؤال و سؤالات مشابه دیگر، نشانه‌ی نوعی اعتماد به دیگران است که در رهبری مدیر تأثیر می‌گذارد (میرکمالی، ۱۳۸۴: ۱۳۷).

امام صادق (ع) از جدش رسول خدا (ص) نقل می‌کند که فرمودند: «امرنی ربی بمداواة الناس كما امرنی بآداء الفرائض»: خداوند به من امر کرده است که با مردم مدارا نمایم، همان‌طور که امر فرموده است، واجبات را به جا آورم (ابراهیمی، ۱۳۷۵: ۸۱).

به‌طور کلی می‌توان ویژگی‌های مدیر خوب و اثربخش را چنین برشمرد:
- تدبیر و دوراندیشی؛

اعتماد به خود

یک رهبر باید به خود اعتماد داشته باشد. علم روان‌شناسی نشان می‌دهد که گناه را به گردن دیگران افکندن و میل به خفیف کردن و آزار رساندن به دیگران، ناشی از احساس ناامنی در خود شخص است. هنگامی که شخص به خود اعتقاد داشته باشد و به توانایی خود در حل مشکلات مطمئن باشد، نیازی ندارد که سایرین او را شخصی مهم و باارزش و توانا بخوانند (اعتماد اهری، ۱۳۸۵: ۲۰۹). اعتماد به خود، مطمئن بودن درباره‌ی توانایی‌ها، مهارت‌ها و صلاحیت‌های شخص است. اعتماد به خود عبارت است از احساس احترام و اطمینان به دیگران و باور به این‌که یک نفر می‌تواند تغییر ایجاد کند. رهبری، همراه با تأثیر گذاشتن بر دیگران است. اعتماد به خود به مدیر امکان می‌دهد که بر دیگران تأثیر مناسب و صحیح بگذارد (افجه، ۱۳۸۵: ۳۸۸). در اصل، اعتماد به خود یعنی درجه‌ای از اطمینان، هنگامی که شخص خود را رویارو با مسائل، اثربخش می‌بیند (خلیلی شورینی، ۱۳۸۱: ۴۰).

از عوامل مؤثر بر روحیه‌ی هر عضو سازمان، ارزش دادن به خود و اعتماد به خویشتن است. فردی که عادت کرده است فقط «بله قربان» بگوید و به خود ارزش ندهد، نمی‌تواند از روحیه‌ی مناسبی برخوردار باشد. مدیر باید کاری کند که کارکنان احساس کنند با او کار می‌کنند، نه برای او (صافی، ۱۳۸۵: ۷۹). برای پرورش و تقویت حس اعتماد به نفس، لازم است معلم برای بیان مقصود و انجام وظایف تدریس خود، بر وسایل گوناگون تسلط داشته باشد (طوسی، ۱۳۸۳: ۱۸۰).

اعتماد به خود یعنی این‌که فرد صاحب قدرت است و می‌تواند با تکیه بر آن مشکلات خود و سازمانش را حل کند. به عبارت دیگر خود را به درستی می‌شناسد، به توانایی‌های خود آگاهی دارد و به همین دلیل می‌داند و می‌تواند در برخورد با شرایط متفاوت، به درستی تصمیم بگیرد و در برابر این تصمیم، هراس نداشته باشد (نوری، ۱۳۸۶).

تقویت پایه‌های آن همت‌گمارد (میرکمالی، ۱۳۸۴: ۱۰۵).

کرومول (۱۹۹۷)، معلم دانشگاه کالیفرنیا می‌گفت: «اگر شما معتقد باشید که افراد می‌توانند کار محول را بهتر از آن‌چه صورت می‌گیرد، انجام دهند و این اعتماد و ایمان مداوم را به آنان یادآور شوید، کاری خواهند کرد که از شما شخصیتی پیامبرگونه بسازند.» مدیران مدارس باید به ارزش شخصیت هر فرد در هر مرحله، ایمان عمیق داشته باشند و صمیمانه بخوانند که استعدادهای بالقوه او پرورش یابند. چنین ایمانی وسیله‌ی به وجود آمدن محیطی خواهد شد که در آن همگان پرورش می‌یابند و رشد می‌کنند. در حقیقت این اعتقاد، پایه و اساس ایجاد برقراری روابط حسنه‌ی انسانی است (اعتماد اهری، ۱۳۸۵: ۲۰۹).

شهید ثانی مهم‌ترین و نخستین وظیفه‌ی معلم یا مدیر را مراقبت و توجه به خدا می‌داند و ایمان را عالی‌ترین عاملی معرفی می‌کند که زمینه‌ی مساعدی برای رشد فرد فراهم می‌کند. شاگردان می‌توانند بر پایه‌ی ایمان، به مقامات والای علمی و کشف‌های مهم، به اسرار و حقایق پیچیده‌ی عالم دست یابند (شهید ثانی، ۱۳۵۹: ۲۲۵).

اگر مدیران به اخلاقیات نیکو و ارزشمند اسلامی آراسته گردند، آن‌چنان مورد علاقه زیردستان قرار می‌گیرند که با عشق و علاقه دستوراتشان را به کار می‌بندند و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند. پس می‌توان گفت که ایمان و عمل به دستورات اسلام، بهترین راه نفوذ در دل‌هاست.

قرآن مجید می‌فرماید: «ان الذین آمنوا و عملوا الصالحات سیجعل لهم الرحمن ودا» (مریم/ ۹۶): کسانی که ایمان آورند و عمل صالح انجام دهند، خداوند رحمان محبت آن‌ها را در دل‌ها می‌افکند (شهیدثانی، ۱۳۵۹: ۱۴۲).