**بسمه تعالی**

عنوان مقاله : مدیران مدبر و رییسان محتاط

نام و نام خانوادگی : مریم حاجی آقازاده

شماره پرسنلی :23745

مدارک و رشته های تحصیلی : کارشناسی مدیریت بازرگانی و کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک)

سمت و محل خدمت فعلی در بانک : بانکدار 1 شعبه مرکزتجاری کیش

پست الکترونیک : maryamnayebsadri@gmail.com

مدیریت و ریاست دو مقوله کاملا متفاوت هستند که در بسیاری مواقع به این تفاوت توجهی نشده و حتی در برخی موارد این دو را با هم یکی می دانند.

معنای لغوی مدیریت «اداره کردن » است و مدیر یعنی اداره کننده، که اسم فاعل از مصدر اداره بر وزن اقامه می باشد . پس مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره، شهر یا . . . ، در جهت هدف خاص خودش. در متون اسلامی کلمه مدیر نیامده ولی به کلمه مدبر اشاره شده است: فالمدبرات امرا(نازعات،5).

پرواضح است که لازمه مدیریت، تدبیر است زیرا تا کسی تدبیرکننده (مدبر) نباشد، نمی تواند مدیر باشد. از نظر سنتی مدیریت عبارت است از : «به کار گرفتن کلیه امکانات موجود در موقعیتی خاص، به منظور رسیدن به هدف یا هدفهای مشخص .»

تعریف سنتی مدیریت مبتنی بر قبول اصول منطق و اعمال منطقی است . «جیمز تامپسون» ضمن مطالعات خود در مورد سازمان به این امر اشاره می کند که اصل منطق سبب محدود کردن دامنه عملیات مدیریت می شود و اعمال سازمان منحصرا باید در آن محدوده صورت گیرد.

در دین مبین اسلام و احادیث ائمه بزرگوار نیز بارها بر فرایند مدیریت اشاره شده و حتی مدیریت را امر الهی و امانت از سوی پروردگار عالم معرفی نموده اند؛ مولای متقیان علی علیه السلام درباره این امانت الهی می فرماید:

. . . و ان عملک لیس لک لطعمة و لکنه فی عنقک امانة و انت مستدعی لمن فوقک . لیس لک ان تقتات فی رعیة و لا تخاطر الا بوثیقة و فی یدیک مال من مال الله عز و جل و انت من خزانه حتی تسلمه الی و لعلی ان لا اکون شر ولاتک لک و السلام; «مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست; بلکه امانتی بر گردن تو است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته تا نگهبان آن باشی . وظیفه نداری که در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی، یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی، به کار بزرگی دست بزنی . اموالی که در دست توست از آن خداوند می باشد و تو خزانه دار هستی تا آن را به من بسپاری . امیدوارم که برای تو بدترین فرمانرواها نباشم . و السلام .» (نهج البلاغه)

 از همین بخش از سخنان گهربار امیرالمومنین علی(ع) می توان مفاهیم عمیقی از مدیرت را برداشت کرد؛ طعمه نبودن مدیریت بدان معناست که نباید شرایطی مهیا شود تا مدیر به بیراهه رفته و مقامش سبب زیان رساندن به مجموعه و یا سودجویی فردی شود.

امانی بودن بدان معناست که هرگز مالکیت آن مقام برای کسی مطلق نبوده و افراد بسیاری از کارمندان گرفته تا بالاترین مقام در آن سهیم هستند. بنابراین اعمال سلیقه شخصی در مدیریت آن را باز به بیراهه خواهد برد. پیشوای شیعیان به وضوح روشن می کند که مدیر نباید با سلیقه خود در امور دخالت کند بلکه می بایست در همه شرایط تابع قوانین معتبر باشد.

ایشان به خوبی یادآوری می کنند که پس از مدتی کوتاه باید پست مدیریت را تحویل فردی لایق تر داد و البته بدون دخل و تصرف درآن. در پایان هم این موضوع را متذکر می شوند که مدیران ارشد نیز باید این خصلت ها و ویژگی ها را تمام و کمال داشته باشند تا بتوانند از مدیران رده های پایین تر خود انتظار تعهد به این خصایص را داشته باشند.

اما برای رسیدن به این سطح از مدیریت صرفا باید بر روی ویژگی های شخصی فرد مدیر متمرکز شد و یا عوامل دیگری نیز در این راه دخیل هستند؟

پرواضح است که مدیریت با توجه به ویژگی های مذکور نیازمند خلاقیت، انعطاف پذیری، دید باز، اشراف کامل بر مجموعه محیط داخلی و خارجی و بسیاری موارد دیگر است. گسترده بودن محیط در عصر حاضر که دنیای ارتباطات و سرعت است، از بدیهی ترین پدیده هاست. بنابراین چنین گستردگی نیازمند جمع آوری حجم زیادی از اطلاعات و با سرعت بسیار بصورت دائمی می باشد. قدر مسلم یک فرد هراندازه هم که کاردان، خلاق و باهوش باشد در چنین فضایی قدرت تمرکز نخواهد داشت و عملا نمی تواند اطلاعات مورد نیاز را بطور کامل جمع آوری کند و همین نقصان اطلاعات موجب خواهد شد تا تصمیم گیری ها نیز کمی از شرایط مطلوب فاصله بگیرند.

در اینجا بخوبی یکی از ویژگی های مدیریتی هویدا می شود، مشارکت!

مدیری که بتواند همکاران و کارمندان زیر دست خود را در امور و تصمیم گیری ها مشارکت دهد بخوبی این قدرت را خواهد داشت که بر حجم بسیار گسترده ای از اطلاعات دسترسی پیدا کرده، از نقطه نظرهای گوناگون آن اطلاعات را پایش کرده و بتواند تصمیمی دقیق تر، قانونی تر و کاربردی تر اتخاذ کند. تصمیماتی که در این مسیر گرفته می شوند قاعدتا موفق تر خواهند بود چرا که در آنها اهداف و نقطه نظرات بخش قابل توجهی از ذینفعان دخیل بوده است، بنابراین وجهه ای قانونی به خود خواهد گرفت، از طرف دیگر بدلیل وجود دیدگاه های موافق و مخالف می توان جمع بندی بهتری انجام داد و اشتباه در تصمیم گیری به حداقل خود خواهد رسید.

تعاریفی که اندیشمندان غربی نیز از مدیریت ارائه کرده اند بر همین موارد مذکور استوار است؛

مديريت، فراگرد تبديل اطلاعات به عمل است. اين فراگرد تغيير و تبديل را تصميم گيري نيز مي ناميم. فورستر، (1962)

مديريت، فعاليتي است منظم در جهت تحقق هدف­هاي معين كه از طريق ايجاد روابط ميان منابع موجود، انجام دادن كار با مشاركت افراد ديگر و شركت فعال در تصميم گيري­ها صورت مي گيرد. كلاندوكينگ،( 1972)

بنابراین وقتی می توان فردی را مدیری مدبر خواند که بتواند با استفاده از هوش و خلاقیت فردی، مجموعه تحت امر خود را در اداره کردن خودشان، تعیین مسیرها و در نهایت تصمیم گیری ها و اداره کردن صحیح مجموعه متبوع ،مشارکت دهد و به هدف نهایی و مطلوب دست یابد. قدر مسلم چنین مجموعه ای پویا، سرزنده، روبه رشد و سودآور خواهد بود.

اما کنار مدیریت با واژه پرانرژی دیگری روبه رو می شویم؛ «ریاست»!

به نظر نویسنده بهترین واژه ای که بتواند ریاست را تفسیر کند این است که بگوییم «ریاست واژه ای پر طمطراق است.»

« علامه دهخدا» واژه پرطمطراق را چنین معنی می کند:« آمیخته با شکوه و جلال و خود ستایی، سخن پر طمطراق سخنی فصیح و بلیغ است که آمیخته با کبر و کلمات و الفاظ مشکل و بیش از حد نیاز آراسته است. و نثر یا شعر مکلف را نیز پر طمطراق خطاب کنند.»

بسیاری از اندیشمندان ویژگی های یک رییس را چنین بر می شمرند؛

روسا به حفظ و نگهداری و نظم و ترتیب دادن به وضعیت موجود می پردازند وخلاقیت و آفرینشی در آنها دیده نمی شود. شرایط هرچه که هست باشد! رییس درجا می زند و تلاش می کند شرایط را همانگونه که هست حفظ نماید. معمولا روسا در حال امر و نهی کردن هستند!

روسا بدنبال باید ها و نبایدها هستند. بدنبال اثبات حقانیت خود و دیکته کردن آن بر زیردستان و حتی زبر دستان اند!

روسا معمولا کمتر به دنبال چرایی بوجود آمدن یک مشکل هستند بلکه بیشتر بدنبال حل و فصل کردن آن در زمان حال بوده و فکری برای پیشگیری تکرار مشکل نمی کنند. این افراد برای کنترل بیشتر بر مجموعه تحت امر خود از محیط بازخوردها را دریافت کرده و بعضا جبهه گرفته و کارمندان زیر دست را تنبیه هم می نمایند.

رییس برای نگهداری وضع موجود از اهرم زور و تهدید هم استفاده می کند.

شاید بتوان گفت ریاست به مانند فردی اصطلاحا تازه به دوران رسیده و کم ظرفیت می باشد و اما درست در نقطه مقابل، مدیریت به مانند درخت پر باری که هر اندازه بار بیشتری داشته باشد سر به زیرتر خواهد بود. بنابراین این دو واژه هرگز نه مکمل و نه متمم یکدیگر نبوده بلکه درست در مقابل یکدیگرند.

پرواضح است که برای رسیدن به موفقیت باید درختی پر بار بود و سر به زیر تا همگان بتوانند از ثمره آن بهره ببرند.

**منابع و ماخذ:**

1. **قرآن کریم، سوره مبارکه نازعات، آیه5**
2. **نهج البلاغه، نامه 5 خطاب به اشعث بن قیس فرماندار امام در آذربایجان**
3. **جیمز تامپسون(1967)، عملیات در سازمان،صفحه 97**
4. [**http://daneshnameh.roshd.ir/**](http://daneshnameh.roshd.ir/) **مدیریت استراتژیک**