

نظر که توسط روان شناسان قابل سنجش است.
ب - استطاعت های روحانی (تخصص)،
یعنی داشتن علم و آگاهی های نظری مرتبط با
مدیریت مربوطه که توسط علمای مدیریت قابل
سنجش است.

ج - استطاعت های عقلانی (تدبر) یا داشتن
سابقه مفید و مؤثر مدیریتی در زمینه های مرتبط.
د- استطاعت های عرفانی (توکل) یا داشتن
باور همسویی هدف های خودی با مقاصد خلقی
و خدایی.

بر این اساس، می توان کلیدهایی را به دست
داد که هریک از مدیران، چه به وسیله خود و چه
توسط صاحب نظران، بتوانند درجه مدیریتی خود را

تحول در مدیریت

دکتر حسین باهر *

بسنجند.

توضیح آنکه :

اولاً: هر مدیری بایستی نه تنها جسمی متناسب با شأن مدیریت مربوطه
داشته باشد، بلکه از استعداد های لازم برای آن مدیریت برخوردار باشد،
زیرا مدیریت در هر امری مانند انجام سایر امور دارای استعدادهای ژنتیک
و وراثت های لازمه آن است.

ثانیاً: تخصص در هر زمینه ای یعنی شکوفایی های علمی استعدادهای
آن زمینه و لذا داشتن آگاهی های نظری مربوطه.

ثالثاً: استطاعت های عقلانی یا تدبر به معنای توان انجام باید ها و
نپاید های هر کاری است.

رابعاً: اتکال به خداوند، در امر مدیریت، مفهومی چون همسویی
هدف های سازمانی با هدف های الهی می یابد.

۴- تشخیص شخصیت مدیران به طریق روانکاوای کوانتومی
داشتن نظام گزینش استعدادها و تعلیم و تربیت و به کارگیری آنها
می تواند مانع بسیاری از مشکلات مدیریتی باشد که بعد از استخدام و
انتصاب آنان صورت می گیرد، زیرا وقتی انسان هایی را برای مأموریت
خاصی پرورش می دهند، در صد اشتباهات کمتر و اصلاحات بیشتر
است تا هنگامی که افرادی، به هر طریق فاقد ضابطه، وارد سیستم کاری
شوند. البته این احتمال وجود دارد که به طور تصادفی، بعضی از نمونه ها،
خوب از کار درآیند ولی این احتمال بسیار ضعیف می باشد.

بنابراین، اگر با وضعیتی روبه رو شویم که از طرفی مدیران، بدون این
که مراتب احراز مدیریت را طی کرده باشند، به کارهای مدیریتی مشغول
گردند و از طرف دیگر علاقه مند به تصحیح و تکمیل معلومات و تجربیات
خود باشند، راه چاره، همانا، شناخت وضع موجود و ترمیم وضع مطلوب
می باشد تا به دنبال آن راه و روش های حرکت آن از وضع موجود به وضع
مطلوب طراحی و ترسیم گردد. در این زمینه آزمون های متعددی جهت
تشخیص شخصیت مدیران طراحی شده است که می تواند جهت
شناسایی مطلوب تر مدیران به کار گرفته شود. ■

*عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی

۱- تعریف مدیر:

توضیح آن که هر سازمان مجموعه ای است از
انسان ها و امکانات، قوانین و مقررات که برای
تحقق هدف خاصی، با هم تعامل می کنند. بنابر
این، سازمان تجمعی است از سیستم های انسانی و
امکانی که به صورت های مختلف باز یا بسته برای
رسیدن به هدفی خاص، با هم همکاری می نمایند.
شکل و ساختار سازمان هر چه که باشد، نیاز
به مدیریتی دارد که آنجا را اداره کند. این مدیر،
انسانی است که باید مورد پذیرش و قبول نصب
کنندگان باشد و یا مورد تأیید و تنفیذ همکاران (و یا
هر دو و نه هیچکدام) بنابر این، اگر سازمانی
بخواید تحول پیدا کند، ضروری است که در

درجه اول مدیریت آن سازمان تحول یابد، زیرا از مدیر غیر متحول نمی توان
توقع تحولات سازنده داشت.

حال باید دید که مدیر یک سازمان تا چه اندازه تحول پذیر است، یعنی
آیا می تواند و می خواهد در خود تغییرات مفید و مناسب را ایجاد کند؟ این
مبحثی است که در پی خواهد آمد.

۲- درجه نقش پذیری مدیران

مدیران، مانند سایر انسان ها، دارای درجات نقش پذیری متفاوتی
هستند. این درجات بستگی به مسائل مختلف دارد که پاره ای از آنها
عبارتند از:

۱- ادراک مدیر از نقش پذیری و تحول ۲- احساس نیاز به تحول ۳-
امکان تحول پذیری مدیر ۴- به کارگیری مکانیزم های مناسب تحول نقش
پذیری برای توسعه پایدار انسانی.

توضیح آن که:

۱- مدیر باید بداند که نقش پذیری، قبول تحول، حرکت اندیشه از خود
خواهی به خلق خواهی و مسائلی از این قبیل، همه و همه آموزی است که
امروزه از ضروریات مدیریت پویا می باشد.

۲- مدیر بایستی احساس نیاز به تحول داشته باشد، زیرا بعضی از
مدیران انتصابی، به ویژه در نهادهای انقلابی نیازی به تحول (چه فردی و
چه سازمانی) احساس نمی کنند، حتی اگر لفظاً موافق با آن باشند، چرا که
آنان در جای خودشان تثبیت هستند.

۳- مدیری که تحول را می شناسد و قبول هم دارد که باید متحول گردد،
در عمل هم باید توانمند تغییر و واجد ژن نقش پذیری باشد.

۴- مکانیزم های بکار گرفته شده برای تحول، فی الواقع، مفید و مؤثر،
پویا و پایا باشند.

۳- معیارهای سنجش درجه اعتبار مدیریت

چنانچه، مدیری بخواهد درجه اعتبار خود را بسنجد، می تواند از
چارچوب زیر استفاده نماید:

الف- استطاعت های بدنی (تبحر) لازم در ارتباط با کار مدیریتی مورد