

به نام آنکه هستی نام از او یافت

فخستین شرط

برخی از صاحب نظران بر این باورند که دست کم سبک رهبری هر مدیر تحت تأثیر چهار عامل درونی قرار دارد که عبارتند از: سیستم ارزشی مدیر، میزان اعتماد و اطمینان وی به کارکنان، ترجیح و علاقه مدیر نسبت به یک سبک خاص و مهمتر از همه احساس امنیت مدیر در شرایط عدم اطمینان.

جوهر هر نظام ارزشی را در تصویری که از انسان ارائه می دهد می توان یافت. در تفکر غربی به ترتیب تاریخی تاکنون چهار تصویر از انسان ارائه شده است:

۱- انسان اقتصادی عقلایی

۲- انسان اجتماعی

۳- انسان خودشکوفا

۴- انسان پیچیده

مدیری که براساس تصویر اول به انسانها نگاه می کند دستوری رفتار خواهد کرد و مدیری که تصویر انسان اجتماعی دارد سبک استدلالی تشویقی را در هدایت افراد تحت نظارت خود به کار می گیرد و مدیری که انسانها را موجوداتی خودشکوفا می داند از سبک تفویضی استفاده کرده و به کارکنانش اختیار می دهد و سرانجام مدیری که انسانها را مخلوقات پیچیده می داند سبکهای چهارگانه دستوری، ترغیبی، حمایتی و تفویضی را با توجه به تشخیص خود از وضعیت بکار می گیرد.

اگر مدیری به کارکنان خود اعتماد نداشته باشد با آنان دستوری رفتار خواهد کرد هر چند که تصویر انسان خودشکوفا از انسانها در ذهن خود داشته باشد و بر عکس اگر به کارمندی اعتماد کند به او اختیار خواهد داد هر چند که انسانها را موجوداتی تنبل و از کار بیزار بداند.

علاقه مدیر نسبت به یک سبک خاص به تدریج وی را به سوی اعمال آن سبک خاص سوق خواهد داد. اگر مدیری عادت به سبک دستوری داشته باشد ولی به اعمال سبک حمایتی تمایل داشته باشد به مرور زمان سبک حمایتی را به کار خواهد گرفت.

مدیری که احساس عدم امنیت شفلی می کند به سبک دستوری روی می آورد و در تصمیم گیری دچار تزلزل

می‌شود. یا هنگامی که مسائل پیچیده و مبهم می‌شوند نمی‌تواند خوب تصمیم بگیرد از این رو تلاشهای زیادی در غرب صورت پذیرفته است تا توان تحمل ابهام (یا احساس امنیت در اوضاع نامطمئن) مدیران عالی سازمانها را افزایش دهند که از آن جمله استفاده از روش تفکر در ماورای ادراک معمولی، یا شعور خلاق، یوگا و مانند آن است که نه تنها اثر قابل توجهی نداشته و مضر هم می‌باشند.

واقعیت این است که احساس امنیت در وضعیت عدم اطمینان یا تحمل ابهام که یکی از مهمترین شرایط برای واگذاری پستهای حساس و کلیدی به افراد است تنها از طریق خودسازی ممکن می‌شود و این یکی از درسهایی است که جنگ تحمیلی به ما آموخت. حضرت امام قدس سره در وضعیت ناساز آن زمان فرمودند: «جنگ نعمت است» در این هنگام که با موشک باران شهرها همراه بود تنها کسانی متزلزل نشدند که ایمان و اعتقاد عمیق تری نسبت به ارزشهای دینی داشتند و بر این باور بودند که اگر مرگشان فرا رسیده باشد از آن نمی‌توانند بگریزند و اگر نرسیده باشد نیز چرا خود را به تعب انداخته و به ذلت تن در دهند».

از مرگ حذر کردن دو روز روا نیست روزی که قضا باشد و روزی که قضا نیست

روزی که قضا باشد کوشش ندهد سود روزی که قضا نیست در آن مرگ روا نیست

نخستین شرط برای افزایش تحمل ابهام در مدیریت اسلامی شب زنده‌داری به تعبیر حافظ دعای صبح و آه شب است «یا أَيُّهَا الْمُرْمَلُ قُمْ اللَّيْلَ إِلَّا قَلِيلاً * نَصْفَهُ أَوْ نَقْضَ مِنْهُ قَلِيلاً * أَوْزِدْ عَلَيْهِ وَ رَزَلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيلاً *» ای کسی که بار مسؤلیت سنگین بر دوش داری - شب را زنده بدار، مگر اندکی را - نیمه‌ای از آن را، یا اندکی از نیمه کم کن، یا اندکی بر نیمه بیفزای و قرآن را شمرده و روشن بخوان - (سوره ۷۳، آیات ۱ الی ۴) چنین می‌نماید که این خطاب تنها متوجه رسول گرامی اسلام (ص) نیست بلکه هر کسی در جایگاه هدایت و رهبری انسانهاست مورد خطاب است.

اکنون یک پرسش اساسی در پیش روی ماست؟ آیا شب زنده‌داری نوافل یک ضرورت حساس الهی برای مدیریت در نظام اسلامی و به ویژه برای مدیران فرهنگی و دولتی به شمار نمی‌آید؟ آیا یکی از دلایل تصمیمهای غیر کیفی مدیران عدم رعایت این فریضه مهم الهی نیست؟ اگر خداوند را همواره سمیع و بصیر می‌دانیم پس چرا در مشکلات از او مدد نگیریم؟ آیا یک مدیر معتقد می‌تواند جز در پیوند خود با او در خلوتهای شبانه در روز واپسین پاسخگو باشد؟

دعای صبح و آه شب کلید گنج مقصود است بدین راه و روش می‌رو که با دلدار پیوندی

دکتر علی رضائیان