

چشم‌انداز مدیریت دولتی

شماره ۱۷ - بهار ۱۳۹۳

صص ۱۱۶ - ۸۵

بررسی انتقادی ده تعریف مدیریت و ارائه تعریف مختار

سید عابد رضایی* ، علی رضائیان**

چکیده

از مدیریت تعریف‌های گوناگونی ارائه شده است و در این میان همین امر باعث نوعی ابهام در مفهوم مدیریت شده است. در این نوشتار سعی شده تا با انتخاب ده تعریف که جامعیت بیشتری در پوشش به گونه‌گونی تعریف‌ها را داشته‌اند به بررسی و نقد آن‌ها به وسیله عرضه آن‌ها به منطق و فرهنگ مدیریت پرداخته شود.

کلید واژه‌ها: مدیریت، تعریف، بررسی انتقادی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۶/۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۷
* دانشجوی دکتری، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

E-mail: s.abedrezaee@gmail.com

** استاد، دانشگاه شهید بهشتی.

۱. مقدمه

علمی که متکفل بیان معنای «تعریف» و حد و مرز «تعاریف» و صحیح و ناصحیح بودن آن‌هاست، «علم منطق» است؛ زیرا «تعریف» در واقع حرکتی است که انسان برای تحصیل یک معلوم تصویری انجام می‌دهد و غایت و هدف علم منطق این است که خطای در تحصیل علم را شناخته و نحوه صحیح فکر کردن و رسیدن به معلوم را نشان دهد، از این‌رو علم منطق بالاصاله متکفل بیان معنای «تعریف» است.

اما این که گاهی دیده می‌شود در ضمن مباحث علوم دیگر، همچون علم «اصول فقه» یا «فلسفه» بحث از «اقسام تعریف» و «تعاریف صحیح و ناصحیح» به میان می‌آید، به این دلیل نیست که آن علم برای خود بیانی جدا و مجزا از «تعریف» دارد، بلکه چون در هر علمی ابتدا باید موضوعات مورد بحث آن علم مشخص شود تا بعد به مسائل پیرامون آن موضوعات پرداخته شود؛ از این‌رو نسبت به موضوع مورد بحث، تعاریفی را ارائه می‌دهند (شهید مطهری، ۱۳۸۰) و اگر هم به بیان تصویر صحیحی از «تعریف» می‌پردازند و مفصل وارد اقسام آن می‌شوند، از باب تنقیح اصول موضوعه بحث است.

از این‌رو حتی بعضی از اصولیون که وارد بحث‌هایی از این دست می‌شوند، اعتراف دارند که جایگاه طرح این مباحث در علم اصول نیست، بلکه در منطق است. (مروج، ۱۴۱۵) به‌عنوان مثال، محقق اصفهانی در مقام نقد بر صاحب کفایه در تعریف واجب مطلق و مشروط، اشکالی را بر به-کارگیری اصطلاح «تعاریف لفظی و شرح الاسمی» از سوی آخوند و بعضی از اهل معقول وارد می‌کند با این بیان که مطلب آخوند با اصطلاح حکما مخالفت دارد. نکته قابل توجه این است که ایشان در ادامه جمله‌های را از ابوعلی سینا در اشارات و همچنین عباراتی از خواجه نصیرالدین طوسی در شرح اشارات، در مقام اثبات مدعای خود وارد می‌کند که به‌وضوح می‌رساند علمی که متکفل بیان اصطلاحات مربوط به «تعاریف» است، علم منطق است؛ از این‌رو برای اثبات مدعای خود از کلمات علما بزرگ در علم منطق شاهد می‌آورد (اصفهانی غروی، ۱۳۷۴).

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

«تعریف» (معرف یا قول شارح) در لغت به‌معنای شناساندن، آگاهانیدن و حقیقت امری را بیان کردن (معین، ۱۳۶۰)؛ و در اصطلاح به معنای مجموع تصورات معلومی است که موجب معلوم شدن تصویری مجهول می‌شود (خوانساری، ۱۳۷۶).

«تعریف» در لغت به‌معنای شناساندن و حقیقت چیزی را بیان کردن و آگاهانیدن است (زوزنی، ۱۴۱۵) و در اصطلاح به معنای تبدیل مجهولات تصویری به معلومات است با توسل به

معلومات تصویری دیگر؛ به عبارت دیگر، زدودن جهل نسبت به امری با توسل به علم به امور دیگر.

مباحث اصلی منطق عبارتند از: تعریف (معرف) و حجت؛ که «تعریف» برای معلوم ساختن تصورات مجهول است و «حجت» برای معلوم ساختن تصدیقات مجهول. تصورات بر دو نوع است: تصورات بدیهی (بین یا ضروری) و تصورات غیر بدیهی (غیربین یا نظری)؛ تصورات بدیهی، غیر اکتسابی بوده و خودبه‌خود معلوم و روشن هستند و برای دانستن آن‌ها نیاز به تصور یا تصورات دیگر نداریم. این تصورات بی‌نیاز از تعریف و غیرقابل تعریف هستند؛ مانند تصور وجود، وحدت، گرمی و سردی، سیری و گرسنگی و تصورات غیر بدیهی اکتسابی هستند و نیاز به معرف دارند و برای دانستن آن‌ها نیاز به تصورات دیگر است؛ مانند تصور حیوان که تصویری است مرکب از چند تصور دیگر مانند «جسم»، «نامی»، «متحرک بالاراده»، «حاس».

تصورات بدیهی بسیار محدود هستند، اما تصورات غیربدیهی نامحدود و بی‌شمار و همگی نیازمند تعریف دقیق هستند. به همین جهت، بحث از تعریف و اقسام و شرایط آن، یکی از دو مبحث اصلی منطق به شمار می‌آید.

تعریف در جواب به سؤال «ما هو؟» (آن چیست؟) می‌آید و «ما» در این سؤال، «مای حقیقه» است که از حقیقت و ماهیت شیء سؤال می‌کند. بنابراین، تعریف بیان‌گر ماهیت شیء است؛ به‌عنوان مثال در جواب سؤال «انسان چیست؟» می‌گوییم «حیوان ناطق است» یا «حیوان ضاحک است». شیخ الرئیس ابن‌سینا در منطق‌المشرقیین در مقام تبیین معنای «تعریف» این چنین می‌فرماید:

«تعریف کردن، انجام دادن کاری است که موجب می‌شود یک شیء در نظر کسی که به آن شیء توجه دارد، روشن شده و مورد تصور وی قرار گیرد که البته این کار ممکن است توسط کلام انجام گیرد» (ابن‌سینا، ۱۴۰۵).

ایشان در اشارات، این‌گونه بیان می‌کند:

«ما برای کسب معلوم تصویری مسیری را طی می‌کنیم و در طول طی این مسیر آن چیزی که انسان را به آن معلوم تصویری می‌رساند، بنابر اصطلاح متداول [قول شارح] است.» (۱۵) (خواجه نصیرالدین طوسی، ۱۴۰۳)

شاید بتوان این مطلب را این‌گونه نیز بیان کرد که تعریف‌کننده یک شیء (یعنی معرف آن)، چیزی است که موجب می‌شود تا عقل، تصویری تفصیلی از آن شیء پیدا کند (ملاهادی سبزواری، ۱۳۶۹).

نتیجه این که می‌توان این مطلب را از تعابیر بالا استفاده کرد که «تعریف چیزی است که ما را به تصویری صحیح از یک مفهوم برساند.» (علامه حلی، ۱۳۷۱)

شرایط تعریف

جدول ۱. شرایط تعریف

حاکمیت و ماهیت	<p>تعریف باید جامع افراد معرّف و مانع اغیار آن باشد. بنابراین شرط، معرّف و معرّف باید از حیث عموم و صدق با هم اتحاد داشته باشند، یعنی:</p> <p>الف. هر آن‌چه که معرّف بر آن صدق می‌کند، معرّف نیز بر آن صدق کند (شرط اطراد و منع)، و هر آن‌چه که معرّف بر آن صدق می‌کند، معرّف نیز بر آن صدق کند (شرط انعکاس یا جمع).</p> <p>ب. نسبت میان معرّف و معرّف از میان نسب اربع، نسبت «تساوی» باشد. زیرا نسبت میان معرّف و معرّف:</p> <p>۱. تباین نیست؛ زیرا امور مابین قابل حمل بر هم نیستند و همچنین در صدق متحد نیستند. ۲. عموم نیست؛ زیرا اگر معرّف اعمّ از معرّف باشد، نه مانع اغیار معرّف است و نه مفید شناسایی ذات معرّف و حال آن که معرّف حداقل باید مفید امتیاز (مانع اغیار) معرّف باشد. مثلاً تعریف انسان به «حیوانی که بر روی دو پا راه می‌رود» مانع اغیار نیست؛ زیرا حیوانات دیگری هم وجود دارند که بر روی دو پا راه می‌روند. ۳. خصوص نیست؛ زیرا اگر معرّف اخصّ از معرّف باشد، نه جامع افراد معرّف است و نه اجلی و اعرف از آن. مثلاً تعریف انسان به «حیوان متعلم» جامع افراد نیست؛ زیرا بعضی از انسان‌ها متعلم نیستند.</p>
	تعیین معرّف
دوری بدون	
	تفاوت
تفاوت	

۳. روش پژوهش

باید توجه داشت که تعریف ماهوی از مدیریت میسر نیست، ولی تعریف مفهومی آن ممکن است؛ زیرا تعریف ماهوی شیء، بیان ماهیات و ذاتیات آن است. تعریف اشیاء به جنس و فصل یا جنس و رسم یا به حد تام یا حد ناقص، تعریف ماهوی است؛ اما تعریف مدیریت به این امور امکان‌پذیر نیست؛ زیرا مدیریت وحدت حقیقی ندارد و هر آنچه که فاقد وحدت حقیقی است،

وجود حقیقی ندارد و چیزی که فاقد وجود حقیقی است، ماهیت ندارد و فاقد ماهیت، جنس و فصل ندارد. از این رو، تعریف مدیریت به حد تام یا ناقص، امکان‌پذیر نیست. به دیگر سخن، مدیریت، تعریف منطقی مرکب از جنس و فصل ندارد. در این پژوهش اکتشافی به روش نقد منطقی به بررسی تعاریف مورد نظر می‌پردازیم.

تعریف اول. «از آن جایی که مدیریت عبارت است از دست‌یابی به هدف‌های سازمانی از طریق هدایت و رهبری، از این رو هرکسی حداقل در مراحل شخصی از زندگی خود یک مدیر است.» (عباس زادگان، ۱۳۸۵)

نقد و بررسی

۱. «هدف‌های سازمانی» مفهومی مبهم است؛ سازمان را اگر به معنای معروفش در نظر بگیریم، شامل اداره‌ها و شرکت‌ها و... می‌شود که دلیلی برای محدود کردن مفهوم مدیریت به این مفهوم نداریم و مفاهیمی چون مدیریت خویشتن، مدیریت خانواده، مدیریت کلاس، مدیریت اجتماعی، مدیریت دولتی و... خلاف این ادعا را اثبات می‌کنند و همچنین خود تعریف، در ادامه هر فرد را در زندگی شخصی خویش یک مدیر می‌داند و این قوت تعبیر سازمان به غیر مفهوم معروف آن را تقویت می‌کند. البته مفهوم سازمان کوچکتر از آن است که بار همه این مصادیق را به دوش بکشد؛

۲. تعریف مذکور، مدیریت را به رهبری و هدایت تعریف می‌کند؛ در حالی که خود این مفاهیم اگر مبهم‌تر از مدیریت نباشند، روشن‌تر از آن نیستند؛ حداقل در مورد رهبری می‌توان با اطمینان این ادعا را مطرح کرد؛ چرا که اختلاف نظرها نسبت به مفهوم رهبری و تعریف آن چیزی نیست که قابل کتمان باشد؛

۳. مدیریت را نمی‌توان به رهبری تعریف کرد؛ چرا که اولاً این نوعی تعریف به مترادف است که از انواع تعریف لفظی است و ثانیاً به سختی می‌توان این دو مفهوم را مترادف یکدیگر دانست؛ هرچند دارای قرابت‌هایی با یکدیگر هستند که اختلاف نظرهایی را برانگیخته است و دیدگاه مختار ما در این موضوع نیز در جای خویش مطرح خواهد شد؛

۴. در تعریف مذکور، به وضوح بر دست‌یابی به هدف‌های تأکید شده است؛ در حالی که این تعبیر منطقی به نظر نمی‌رسد. این بدان معناست که همه چیز منحصر در دست‌یابی به هدف است و اگر فردی بهترین عملکرد را در یک مجموعه دارا باشد اما بنا به هر دلیلی در پایان به هدف مورد نظر نرسید نمی‌توان عملکرد او را از مصادیق مدیریت دانست و همچنین برای قضاوت در مورد

این که او مدیریت کرده یا نه باید تا پایان کار او صبر کرد تا ببینیم به هدف می‌رسد یا نه!!! این‌ها مشخصاً دیدگاه درستی نیست؛

۵. «هدایت و رهبری» قیود زائدی در تعریف هستند؛ چرا که با حذف آن‌ها خدشه‌ای بر تعریف وارد نمی‌شود. به عنوان مثال اگر دست‌یابی به هدف سازمانی از راهی جز هدایت و رهبری باشد، مدیریت نیست؟ اگر گفته شود مدیریت جز از طریق هدایت و رهبری امکان ندارد - که البته ادعای صحیحی نیست - خواهیم گفت اتفاقاً دلیل زائد بودن این دو قید، همین سخن شماسست؛ مثل این که در تعریف انسان بگوئیم: «حیوان ناطقی که مخلوق خداوند باشد!».

تعریف دوم. «مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع انسانی و مادی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دست‌یابی به هدف‌های تعیین شده صورت می‌گیرد.» (رضائیان؛ ۱۳۸۴)

نقد و بررسی

۱. صاحب تعریف بالا ذیل واژه فراگرد این‌چنین می‌نویسد: «تغییر به سوی هدف با استفاده از ساز و کار بازخور را فراگرد گویند. هر فراگرد دارای هدف، ساختار و نتیجه است...» در اینجا ذکر چند نکته در مورد مطلب بالا ضروری است:

نخست: اگر واژه فراگرد در بردارنده معنای هدف‌مندی است، پس چرا در تعریف مدیریت، پس از تصریح به ماهیت فراگردی مدیریت، مجدداً سخن از دست‌یابی به هدف‌های تعیین شده می‌آید؟ در حالی که نیازی به این تکرار وجود ندارد.

دوم: فراگرد، مفهوم اجلی از مدیریت نیست و در واقع بر ابهام مفهوم می‌افزاید.

سوم: اساساً بیان قید فراگرد ضرورتی ندارد؛ چرا که همه خصوصیات و خاصیت‌هایی که این مفهوم می‌تواند دارا باشد را در ادامه تعریف شاهد هستیم. هدف‌داری در پایان تعریف ذکر شده؛ ساختارمندی در سازمان‌دهی لحاظ شده؛ و بازخور هم در کنترل در نظر گرفته شده است؛ از این‌رو این واژه خصوصیتی را بر تعریف نمی‌افزاید؛ جز این که بر ابهام می‌افزاید.

چهارم: با نگاهی دقیق‌تر، صاحب تعریف بالا ذیل واژه فراگرد تعریفی را ذکر می‌کند که در واقع چکیده و عصاره تعریف ایشان از مدیریت است و به نوعی تلازم میان آن دو می‌توان قائل بود.

۲. در فرهنگ مدیریت، مؤثر یا اثربخش دلالت بر دست‌یابی بر هدف‌ها دارد. یعنی فعالیتی اثربخش یا مؤثر است که به هدف خاص خویش دست یابد. چند نکته در مورد این قید باید ذکر شود:

یکم: اساساً مدیریت، فعالیتها و اعمالی است که به محض تحقق، صدق بر مفهوم مدیریت می‌کند. این موضوع هم در عرف فرهنگ مدیریت پذیرفته است و هم خود صاحب تعریف بالا آن را پذیرفته؛ زیرا در انتهای تعریف خویش قید «برای دستیابی به هدفها» را می‌آورد. فعالیت خاص چنین و چنان «برای دستیابی به هدفها» با فعالیت خاص چنین و چنان «دستیابنده به هدفها» متفاوت است. این دلیلی است بر این که خود نویسنده هم دستیابی به هدفها را از ذاتیات مدیریت نمی‌داند.

دوم: معلق کردن صدق مفهوم مدیریت به آنچه «حاصل» فعالیت مدیریتی کوتاه یا بلندمدت یک فرد یا مجموعه است چندان منطقی به نظر نمی‌رسد. کما این که در اطلاق مفهوم مدیریت بر فعالیت‌های مختلف فردی یا جمعی در عرف نیز کسی منتظر اتمام فعالیتها نمی‌ماند تا در صورت دستیابی به هدفهای آن فرد یا گروه، عملیات او را مدیریت بخواند. این همانند آن است که در تعریف دویدن گفته شود «دویدن فعلیتی است که در آن گامها با سرعت بالا برداشته می‌شوند تا به نقطه پایان برسند.» این بدان معناست که اگر کسی همه فعالیت‌های لازم را انجام دهد اما به هر دلیلی به نقطه پایانی نرسد، ندویده!! و این منطقی نیست.

سوم: همواره باید حدی از عدم اطمینان در اعمال را پذیرفت (زیرا سر و کار عملیات ما با آینده است و آینده از دسترسی و تسلط کامل ما خارج است) و این طور نیست که لزوماً همه فعالیتها ولو با برنامه‌ریزی و... یقیناً به همه هدفهای خویش برسند؛ و این اصلی است که هر انسانی با اندکی تأمل بدان اذعان خواهد داشت. از این رو منطقی نیست که همه ارزیابی را مختص به نتیجه بدانیم و در صورت محقق نشدن هدفها، اصل مدیریت را کالعدم فرض کنیم.

چهارم: در فرهنگ مدیریت و از جمله ذیل همین تعریف مورد بحث، از واژه‌های مدیریت اثربخش و غیر اثربخش فراوان استفاده می‌شود؛ چنان که نویسنده محترم ذیل تعریف خویش می‌نویسد: «مدیریت موثر مبتنی بر تصمیم‌گیری مناسب و دستیابی به نتایج مطلوب است.» دقت در استعمال این اصطلاح از آن جهت اهمیت دارد که اگر مدیریت موصوف به صفت اثربخشی می‌شود، این صفت دیگر نمی‌تواند جزء شروط تحقق مدیریت باشد؛ زیرا پیش از اتصاف به وصف اثربخشی، مدیریت تحقق یافته است و برای تحقق یافتن نیازی به وصف اثربخشی نداشته که اگر چنین نیازی را می‌داشت اصلاً تحقق پیدا نمی‌کرد.

۳. کارائی یا کارآمدی در ادبیات مدیریت به مصرف مدبرانه و بدون هدر رفت منابع اشاره دارد. در مورد این لفظ و معنای آن در تعریف مذکور نکاتی لازم است ذکر شود:

یکم: باید توجه داشت که کارائی مفهومی تشکیکی است و لزوماً در همه امور و فعالیتها دستیابی به بالاترین کارائی ممکن پیش شرط اطلاق صفت کارا به آن عملیات ناست. یک مجموعه همین که بهره‌برداری صحیحی از منابع داشته باشد و حتی الامکان جلو هدررفت منابع را

بگیرد، عملیاتی کارآمد انجام داده ولو این‌که به کارآئی حقیقی و تمام و کمال که نهایت بهره‌برداری از منابع است دست پیدا نکرده باشد.

دوم: نقدی که پیش‌تر به قید اثربخشی وارد کردیم، به کارآئی نیز وارد است. در فرهنگ مدیریت و از جمله ذیل همین تعریف مورد بحث، از واژه‌های مدیریت کارآمد و ناکارآمد فراوان استفاده می‌شود؛ چنان‌که نویسنده محترم ذیل تعریف خویش می‌نویسد: «مدیریت کارآمد متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است.» دقت در استعمال این اصطلاح از آن جهت اهمیت دارد که اگر مدیریت موصوف به صفت کارآئی می‌شود، این صفت دیگر نمی‌تواند جزء شروط تحقق مدیریت باشد؛ زیرا پیش از اتصاف به وصف کارآئی، مدیریت تحقق یافته است و برای تحقق یافتن نیز نیازی به وصف کارآئی نداشته؛ که اگر چنین نیازی را می‌داشت اصلاً تحقق پیدا نمی‌کرد.

۴. نویسنده محترم منابع به‌کارگرفته شده در مدیریت را با دو واژه «مادی» و «انسانی» مقید می‌نماید؛ یعنی به‌کارگیری منابع مادی و انسانی ... را مدیریت گویند. در این جا ذکر چند نکته ضروری است:

یکم: منابع انسانی از جهتی یا بنا بر حیثیتی ذیل منابع مادی می‌گنجد و از جهت و حیثیتی که اشاره به پذیرش عالم فرا ماده و روح مجرد از ماده برای انسان دارد، ذیل این معنا نمی‌گنجد. از این رو نوعی ابهام در دریافت مقصود نویسنده محترم وجود دارد. اگر مقصود صرفاً منابع مادی باشد و از جمله آن منابع، انسان هم خواهد بود؛ و اگر قائل به پذیرش نوعی عالم فرامادی برای جهان و از جمله انسان باشیم، دلیلی برای آوردن منابع انسانی در کنار منابع مادی وجود ندارد و در این حالت بهتر است گفته شود منابع مادی و معنوی تا هر دو حوزه مورد نظر را در برگیرد.

دوم: آوردن قیود منابع مادی و انسانی و سوالات حاصل از آن در تعریف، کار را بدان‌جا می‌کشاند که بحث وارد حوزه‌های جهان‌بینانه و هستی‌شناسانه و انسان‌شناسانه شود. سوالاتی از این دست که اگر انسان تنها دارای بعد مادی است، پس چرا نویسنده محترم منابع انسانی را در عرض منابع مادی قرار داده است؟ یا اگر انسان و اساساً هستی دارای دو بعد مادی و غیر مادی است، پس چرا نویسنده محترم منابع مادی را با قید منابع معنوی تکمیل نکرده است؟ و...

سوم: تقسیم منابع به مادی و انسانی، تقسیم صحیحی نیست؛ زیرا حوزه این دو مفهوم دارای تداخل با یکدیگر است. تقسیم منابع به مادی و انسانی همانند تقسیم انسان به ایرانی و سفیدپوست است؛ چرا که خود انسان قطعاً دارای حوزه مادی هم هست و فارغ از پذیرش بعد غیر مادی برای او، تداخل دو مفهوم به‌وجود می‌آید. بنابراین مادی مقابل انسانی قرار نمی‌گیرد.

چهارم: هنگامی که نویسنده محترم منابع مادی را در عرض منابع انسانی می‌آورد، بدین معناست که منابع انسانی چیزی جز منابع مادی است و این یعنی انسان، غیر مادی است. این ادعا بیان‌گر این مطلب است که جهانی غیر مادی وجود دارد و پذیرش وجود جهان غیرمادی ملازم است با

رد جهان‌بینی مادی‌گرایانه و از همین نقطه بسیار پنهان، رد پای نگاه جهت‌دار در تعریف هویدا می‌شود؛ و از همین نقطه به شمول تعریف ضربه مهلکی وارد می‌آید و آن این‌که بر این مبنا هرگونه عملیات به کارگیری منابع از سوی مادی‌گرایان را مدیریت نمی‌دانیم؛ زیرا آن‌ها اساساً جهان غیر ماده را نمی‌پذیرند تا این‌که بخواهند از آن سخن گفته و بر آن اساس و همچنین بر اساس بعد روحانی انسان او را به کار گیرند. در حالی‌که این‌گونه نیست و در عرف مدیریت، به انواع مدیریت‌ها با جهان‌بینی‌های گوناگون لفظ و معنای مدیریت اطلاق دارد.

پنجم؛ همان‌گونه که در نکته قبلی گذشت، مسیر ورود نوعی جهان‌بینی را در تعریف یافتیم؛ یعنی نویسنده محترم در واقع تعریف خود را بر اساس پذیرش نوع خاصی از ارزش‌ها ارائه کرده و با پیگیری آن‌ها مشخص شد که بر آن اساس قاعدتاً نباید به مدیریت مادی‌گرایانه مدیریت اطلاق شود و حال آن‌که می‌شود. آنچه در این نکته می‌خواهیم بگوییم این است که این جهت‌داری تعریف و پیروی آن از یک جهان‌بینی خاص، با ادعای خود تعریف نیز در تضاد قرار می‌گیرد؛ چرا که نویسنده محترم در قسمتی از تعریف قید «بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده» را می‌آورد. این قید دلالت بر این معنا دارد که همه آنچه در تعریف ذکر شده است، نسبت به نظام‌های ارزشی گوناگون خنثی و بی‌تفاوت بوده و نظام‌های ارزشی مختلف شمول مفهوم ما را خدشه‌دار نمی‌کند. حال آن‌که چنان‌که پیش‌تر گذشت، خنثی بودن و شمول خود تعریف با تقسیم منابع به انسانی و مادی خدشه‌دار گشته است. در واقع با پذیرش تقابل منابع مادی با انسانی، ناگزیر از پذیرش جهان غیرمادی خواهیم بود و پذیرش جهان غیر ماده ملازم با نفی مادی‌گرایی است و نفی مادی‌گرایی یعنی یک نظام ارزشی خاص در دل تعریف ما از مدیریت.

ششم؛ تا به حال آن‌چه گفته شد با محور قرار دادن شمول تعریف برای مفهوم مدیریت بود؛ اما سوال دیگری که مطرح است این‌که با فرض نادیده انگاشتن شمول تعریف و اشکالات وارده بر آن و اصل قرار دادن پذیرش جهان غیر مادی؛ حال چرا مفهوم مقابل جهان «مادی» را به «انسانی» تعریف کرده‌ایم؟ و مگر جهان غیرماده منحصر در انسان است؟ پس این تقسیم با فرض پذیرش جهان‌بینی معنوی نیز قابل توجیه نیست.

هفتم؛ اساساً مقصود از آوردن دو قید منابع مادی و انسانی در تعریف، مشخص نیست. چرا که عملاً مصادیق معینی با حضور این دو قید از تعریف کم یا بر آن افزوده نمی‌شود. جز آن‌که ابهام تعریف را افزوده است و خاصیت دیگری برایش متصور نیست. در تعریف یک چیز، برای هر تقییدی، باید دلیل روشنی داشته باشیم. وقتی اطلاق لفظ منابع را آگاهانه با دو لفظ دیگر مقید می‌کنیم، باید ثمره معینی و هدف مشخصی را برای تعریف دنبال کنیم؛ حال آن‌که ثمره‌ای برای این تقیید یافت نمی‌شود یا لااقل ما نیافتیم.

هشتم: ممکن است در مقام توجیه استفاده از دو قید منابع مادی و انسانی، گفته شود مقصود از منابع مادی همان وسایل و تجهیزات و مقصود از منابع انسانی همان انسان‌ها می‌باشد!! روشن است که چنین ادعایی قابل پذیرش نیست؛ چرا که از لفظ مادی نمی‌توان خصوص وسایل و تجهیزات را اراده کرد و این لفظ به هیچ روی بیان‌گر آن معنا نیست. مادی یعنی هرآنچه مادی است و این واضح است. اما با فرض پذیرش این معنا، باز هم اشکالاتی به وجود خواهد آمد. شمول تعریف در این حالت دچار نقص است؛ زیرا بر این مبنا، به‌کارگیری منابعی جز وسائل و تجهیزات و انسان‌ها، مدیریت محسوب نمی‌شود؛ حال سوال این‌جاست که پس «زمان» چه ماهیتی دارد؟ جزء تجهیزات است یا از جرگه انسان‌ها محسوب می‌شود؟ اگر جزء هیچ‌کدام نیست، پس چه توجیهی برای اصطلاح «مدیریت زمان» که اکنون جزء اصطلاحات پرکاربرد حوزه مدیریت است می‌توان یافت؟ یا به‌کارگیری حیوانات برای دستیابی به برخی هدف‌ها، چه توجیهی دارد؟ حال آن‌که حیوانات نه جزء تجهیزات‌اند نه انسان‌اند! ممکن است در توجیه تعریف، گفته شود مقصود از وسائل در واقع هرآنچه که واسطه میان مبدأ و مقصد شود است؛ که با این توجیه حتی حیوانات هم ابزار کار و عملیات محسوب می‌شوند!! شاید هیچکس حوزه توجیه را تا بدین‌جا نگستراند و چنین ادعایی را مطرح نکند؛ چرا که این توجیه، توجیهی چند لایه و چند طبقه است. توجیه واژه مادی به وسائل و تجهیزات و توجیه وسائل و تجهیزات به هرآنچه ما را در رسیدن به مقصود یاری می‌کند حداقل سه اشکال را ایجاد می‌نماید:

نخست: شفافیت و وضوح الفاظ در تعریف رعایت نشده.

دوم: اگر منابع مادی شامل هرآنچه که ما را به مقصود می‌رساند باشد پس شامل منابع انسانی هم می‌شود؛ حال چرا در تعریف، نویسنده محترم منابع انسانی را از منابع مادی - در عین شمولی که دارد- جدا کرده است؟

سوم: اساساً به‌کارگیری هر آنچه ما را به مقصود می‌رساند، یعنی به‌کارگیری هر منبعی که ما را به هدف برساند؛ پس دیگر چه نیازی به قید انسانی یا مادی یا وسائل یا... است؟ در این حالت تقیید منابع با هر قیدی بی‌مورد به نظر می‌رسد.

۵. نویسنده محترم در ادامه تعریف، قید «بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده» را بیان می‌نماید. در مورد این قسمت از تعریف بالا، بیان چند نکته ضروری است:

نخست: اگر مقصود نویسنده محترم از یک نظام ارزشی، یک جهان‌بینی خاص باشد، عملاً قیدی را بیان کرده است که نیازی به ذکر آن نیست؛ چرا که امکان ندارد «فراگردی منابعی را به‌طور موثر و کارآمد از طرقی خاص و در یک جهت معین» به کار گیرد و دارای یک جهان‌بینی و یا نظامی از ارزش‌ها نباشد. حتی بی‌قیدترین مجموعه‌ها نیز در قید جهان‌بینی و نظام ارزشی «لاقیدی» هستند. ول‌انگاری، لاقیدی، هیچ‌انگاری، نیست‌انگاری و... واژه‌هایی است که برای

توصیف جهان‌بینی‌ها و ارزش‌های خاصی که برخی بدان معتقدند وضع شده است؛ هر چند نظام ارزشی و جهان‌بینی برخی مکاتب و نحله‌ها از نظر برخی ضد ارزش و پوچ محسوب شود؛ اما به‌واقع نمی‌توان منکر نظامی از ارزش‌ها که آن‌ها برای خود ساخته‌اند، شد. بنابراین هر عملیاتی خصوصاً با ویژگی‌هایی که در تعریف ذکر شده؛ مانند هدفمند بودن، برنامه‌ریزی شده، سازماندهی شده و... مبتنی بر نظامی از ارزش‌هاست؛ حال چه ارزش‌هایی؟ این از حوزه تعریف و بحث ما خارج است. بر این اساس نیازی به قید این ویژگی در تعریف مدیریت نیست؛ چرا که ما ول‌انگارترین و لاقیدترین مجموعه‌ها حتی به ارزش‌های بدیهی را هم دارای مدیریت می‌دانیم و در فرهنگ مدیریت آن‌ها هم از مصادیق مفهوم مدیریت محسوب می‌شوند.

دوم: هدفمند بودن یک عمل، خواه ناخواه ملازم با ترجیح یک یا چند چیز بر چیزهای دیگر است؛ و این ترجیح و انتخاب آگاهانه لزوماً بر پایه یک منظومه از ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها شکل می‌گیرد (و البته بروز و ظهور این ارزش‌ها محدود به هدف نمی‌شود؛ بلکه روش‌ها را نیز تحت تاثیر خود قرار می‌دهد)؛ زیرا ترجیح بلا مرجح محال است. از این‌رو با بیان هدفمند بودن به کارگیری منابع، آن هم بر اساس برنامه‌ریزی و ... نیازی به قید «بر مبنای یک نظام ارزشی» ناست.

سوم: اکنون زمان آن است که سوالی اساسی‌تر را مطرح نمائیم و آن این‌که آیا اساساً انسانی در منظومه بشری می‌توان یافت که برای خویش مجموعه‌ای ولو کوچک و محدود از ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها را نداشته باشد؟ طبیعی است هدف‌گذاری آگاهانه برای نیل به مقصودی معین نیز خواه ناخواه بر مبنای همان ارزش‌های ترسیم شده هر فرد رخ می‌دهد و بر همان اساس مسیر دست‌یابی به هدف‌ها طی می‌شود؛ از این‌رو انسان از بدو تحرک قوه فاعله، نیل به مقصودی می‌نماید که در منظومه ارزشی او جایگاهی فراتر دارد و از هر آنچه در منظومه ارزش‌های او جایگاهی فروتر دارد گریزان خواهد بود. این تعقیب و گریز حتی لزوماً با آگاهی کامل هم صورت نمی‌گیرد و چه بسا انسان ادعای ارزش‌مندی چیزی کند و در پی چیز دیگری بدود و در این حال او حقیقتاً ارزش را در دومی توهم کرده است، هر چند علت آن ضعف در باور به ارزش‌مندی ارزش نخست باشد؛ چرا که انسان غریق دریای ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها یا همان جهان‌بینی خویش است و آگاهانه زیستن در همه شئون عملی به غایت دشوار است.

چهارم: با نظری به آنچه در فرهنگ مدیریت، مدیریت خوانده می‌شود، پی می‌بریم که همه مدیریت‌ها از نظامی منسجم و یک‌پارچه پیروی نمی‌کنند و چه بسیار مجموعه‌هایی که در طول روزها و ماه‌ها و سال‌ها، نقشه‌ها و هدف‌ها و نگاه‌ها و نظرهای متفاوت و متضاد و متناقضی به مسائل یکسان داشته‌اند. اما با این همه هیچ‌یک از ما لحظه‌ای در اطلاق مفهوم مدیریت به همه این مجموعه‌ها تردید روا نمی‌داریم و اگر بخواهیم دقیق‌تر بررسی کنیم همه آن‌ها را

مدیریت‌هایی می‌دانیم که دارای سبک‌ها و روش‌ها و... مختلف بوده‌اند. بر این اساس، لزومی ندارد برای تحقق مدیریت، لزوماً آن‌را بر پایه یک‌سری ارزش‌های منسجم و نظام‌مند پی‌ریزی کرد. شاید اولی باشد، اما اگر هم نبود باز هم از حوزه اطلاق مفهوم مدیریت خارج نخواهد بود. البته همان‌گونه که در نکته پیشین اشاره شد عملیات هدف‌مند ناگزیر از تکیه بر مجموعه‌ای از ارزش‌هاست؛ اما لزومی بر یک‌دستی و نظام‌مندی و عدم تضاد و... نیست.

پنجم: تا این‌جا هرآنچه بیان شد با این فرض بود که مقصود از قید «یک نظام ارزشی پذیرفته شده»، یک نوع جهان‌بینی و هستی‌شناسی باشد که عملیات مدیریت بر آن استوار شود. اما کلمه «پذیرفته شده» احتمالات دیگری پیش می‌کشد و بالتبع سوالات و ابهاماتی را که در ادامه به بررسی آن خواهیم پرداخت.

نخست: مقصود از پذیرفته شدن چیست؟ یعنی چه فرد یا افرادی باید این نظام ارزش‌ها را بپذیرند تا مفهوم مدیریت تحقق یابد؟ اگر طبق آنچه در نکات ابتدایی تعبیر کردیم، مقصود این باشد که کل عملیاتی که نامش را مدیریت می‌گذاریم، باید بر مبنای یک نظام ارزشی باشد، این مقصود نیازی به تاکید ندارد؛ چرا که گفتیم عمل هدف‌مند، خواه ناخواه مبتنی بر ارزش‌های خاص خود است و لزومی هم بر نظام‌مند بودن آن نیست؛ چرا که به مصادیقی که بر مبنای ارزش‌های غیر نظام‌مند و گاه متضاد و متناقض هم مدیریت اطلاق می‌شود. اما در این‌جا تمرکز بر روی قید پذیرفتگی آن ارزش‌هاست. وقتی گفته می‌شود «بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده»، سوال پیش می‌آید که پذیرفته شده توسط چه فرد یا افرادی؟ مدیر؟ منابع مادی؟ منابع انسانی؟ همه این‌ها و... و این ابهامی است که در تعریف موجود است.

دوم: سوالی اساسی که با پاسخ به آن، مطالب این بخش وضوح بیشتری خواهد یافت این است که به‌طور کلی (یعنی فارغ از این‌که این مقبولیت نزد «چه» یا «که» باشد) آیا «مقبولیت»، عامل اطلاق لفظ مدیریت بر یک‌سری عملیات هدف‌مند است؟ به بیان دیگر آیا شرط تحقق مفهوم مدیریت منوط و معلق به تحقق «مقبولیت» است؟ با کمی تأمل در مصادیق مدیریت و اطلاق این لفظ در مصادیق گوناگون، متوجه می‌شویم که اصولاً مقبولیت در این اطلاق‌ها و مصادق‌ها شرط نیست و هیچ‌گاه به‌خاطر عدم مقبولیت، رأی به سلب صدق مفهوم مدیریت بر یک‌سری عملیات خاص نمی‌دهیم. فارغ از این‌که مقصود، مقبولیت نزد چه فرد یا افرادی باشد. به عنوان مثال ممکن است مجموعه‌ای از ارزش‌ها نزد هیئت مدیره یا حاکمان یک مجموعه باشد که هیچ‌گاه مقبول کارکنان و منابع تحت فرمان آن‌ها نباشد؛ و اتفاقاً این یک اتفاق اکثری است و همواره نظام ارزشی فرودستان مجموعه‌ها در تضاد با نظام ارزشی فرادستان مجموعه‌ها قرار می‌گیرد؛ حال آن‌که در فرهنگ مدیریت به همه این موارد لفظ مدیریت صدق می‌کند و کسی این اختلاف فکرها و ارزش‌ها را دلیل بر عدم صدق لفظ مدیریت بر آن‌ها نمی‌داند.

سوم: در فرهنگ مدیریت تقسیم‌بندی‌هایی برای سبک مدیریت قائل شده‌اند که بر آن اساس، سبک‌های مدیریت به انواع گوناگونی از جمله دیکتاتور مآب، مشارکتی و... تقسیم می‌شود. در واقع سبک دیکتاتور مآب یعنی سیطره خواسته‌ها و ارزش‌های مورد قبول یک نفر بر همه؛ و سبک مشارکتی یعنی تلاش برای تنظیم عملیات بر اساس ارزش‌ها، خواسته‌ها و دیدگاه‌های همه یا اکثریت افراد. (البته در پی تعریف این سبک‌ها نیستیم و آن جهتی که در بحث حاضر به کار می‌آید را تأکید می‌کنیم) به نوعی می‌توان این تقسیم سبک‌ها را بر مبنای ارزش‌های پذیرفته شده و نشده دانست که به مثابه دو سر یک پیوستار، از مدیریت مبتنی بر ارزش‌های یک فرد تا مدیریت مبتنی بر ارزش‌های همگانی را نمایش می‌دهد. این در حالی است که کسی در اطلاق اصل لفظ مدیریت بر همه نقاط مختلف این پیوستار تردید ندارد و بحث اصلی در تعیین سبک است. در واقع محور بحث بروی صفت است نه موصوف.

۶. در قسمتی دیگر از تعریف آمده است: «... که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات ...» در این بخش از تعریف مدیریت، نویسنده محترم طرقي را برمی‌شمارد که مدیریت از آن طرق اعمال می‌شود. در این مورد نکاتی ذکر می‌شود:

یکم: در مورد آنچه در تعریف بالا، طرق مدیریت خوانده شده و یا در فرهنگ مدیریت با عناوینی چون اصول مدیریت، مبانی مدیریت، وظایف مدیر و... خوانده شده است، اختلاف نظرهایی میان اندیشمندان این حوزه دیده می‌شود. با این وجود و اهمیت پرداختن به این موضوع، در حال حاضر متعرض این بحث نمی‌شویم؛ چرا که فعلاً تمرکز بحث بر روی تعریف مدیریت است و تا آن جا که در بررسی تعریف موجود به کار آید، به این طرق خواهیم پرداخت. ولی بررسی ماهوی آنچه طرق یا اصول مدیریت خوانده شده را به جایگاه خاص خویش می‌سپاریم. (کار نداریم که برنامه‌ریزی جزء اصول هست یا نیست و... فقط می‌خواهیم ببینیم جایگاه این‌ها در تعریف چیست و آیا آوردن این‌ها در تعریف لازم است یا نه).

دوم: در اینجا باید سرآغاز بحث مهمی را گشود که پیامدهای فراوانی به خصوص در بحث اصول و مبانی مدیریت به دنبال خواهد داشت:

- در فرهنگ مدیریت مفاهیم گوناگونی به عنوان اصول یا مبانی یا عناوینی از این دست ذکر می‌شود. همان گونه که پیش تر اشاره شد، توافق کاملی میان اندیشمندان مدیریت بر سر همه این اصول به چشم نمی‌خورد.

- برای تعریف یک مفهوم، عناصر مقوم آن مفهوم دارای اهمیتی فراوان هستند؛ و در واقع کامل‌ترین و دقیق‌ترین تعاریف زمانی به دست می‌آید که مقومات مفهوم مورد تعریف به دقت و درستی شناخته شده باشند.

- اصول یک امر، در واقع به منزله پایه‌های آن امر است؛ پایه‌هایی که وجود همگی آن‌ها برای برپا بودن و تحقق آن امر ضروری است. در واقع اگر یک امری نقش اساسی در تحقق امری دیگر نداشته باشد، نمی‌توان آن امر اولی را از اصول امر دوم دانست.

- بنابراین اصول هر امر، متشکل از مقومات آن امر است.

- وقتی اصول یک امر، متشکل از مقومات آن امر باشد؛ یعنی قرابت زیادی با تعریف آن امر خواهد داشت و این قرابت تا آن جاست که گاه یک امر را از طریق برشماری تمامی اصولش تعریف می‌کنند و این تعریف را پیش‌تر حد تام نامیدیم.

- «به‌کارگیری یک‌سری عوامل به‌صورت هدف‌مند» که در تعریف بالا نیز به‌چشم می‌خورد، نیازمند تشریح و تدقیق است.

- شیوه هدف‌گیری انسان به این نحو است که هدف کمالی خویش را تشخیص داده و میل و اشتیاق نسبت به او تحریک می‌شود و آن‌گاه در اندیشه فرو می‌رود که به چه وسیله‌ای به آن مقصود برسد. بهترین وسیله‌ای که به نظرش رسید را برمی‌گزیند و اراده‌اش را متوجه او می‌گرداند و به‌سوی آن هدف می‌شتابد.

- کار یا انجام فعالیت‌هایی معین، وسیله دست‌یابی به هدف است؛ این امر بدین صورت است که با تصور و اندیشه و میل به هدف، و تصدیق به وسیله بودن وسیله، اراده وسیله تولید می‌شود و بالتجربه وسیله به کار گرفته می‌شود. مثلاً از تصور و اشتیاق به «سیری» و تصدیق به این‌که دست‌دراز کردن وسیله این هدف است، اراده دست بردن به‌سوی غذا پیدا می‌شود. روی این جهت ما می‌گوییم که دست بردن به‌سوی غذا «برای» سیر شدن انجام گرفت.

- در افعالی که انسان برای غایت‌ها و هدف‌های معین انجام می‌دهد؛ مثل آن‌که غذا می‌خورد برای آن‌که سیر شود، می‌خواهد برای آن‌که بیاساید، در مسابقات شرکت می‌کند برای آن‌که برتری خود را ثابت کند، کتاب می‌خواند برای آن‌که از موضوعی آگاه شود، و هزارها کار دیگر... چندین خصوصیت هست (در واقع باید گفت در هر عملی که مصداق به‌کارگیری منابع برای دست‌یابی به هدفی معین باشد، این خصوصیات موجود است):

- تمایل درونی به کمال یا کمال‌خواهی؛^(۱)

- ادراک نوعی نقص در وجود خویش (اعم از ادراک صحیح یا غلط).

۱. غایت داشتن که همان جستجوی از نقص به کمال است، از باب این است که هر موجودی در درجه اول به علت ایجابی خودش تشبه می‌کند و هر معلولی می‌خواهد خودش را به مرتبه کمال علت خودش نزدیک نماید؛ به کمالی که ماوراء او وجود دارد. موجودات ناقص می‌خواهند خودشان را به طرف بالا بکشانند. آن ماوراء، مانند یک قوه جاذبه این‌ها را به‌سوی خود جذب می‌کند و می‌کشاند. این است که می‌گویند تحریک طبیعت به‌وسیله ماوراء طبیعت مانند تحریک المعلم للمتعلم و تحریک المعشوق للمعشوق است. (مجموعه آثار شهید مطهری، ج ۸، ص: ۴۶۴)

- ادراک کمالی که نقطه مقابل نقص ادراک شده در مرحله قبلی است (اعم از ادراک صحیح یا غلط).
- ادراک این که امری خاص، موجد کمال مورد نظر در مرحله پیشین است و تصدیق آن.
- در این مرحله آن امر خاص که موجد کمال مورد نظر است و در مرحله قبل آن را تصدیق کردیم، در جایگاه هدف و غایت قرار می‌گیرد.
- میل و انگیزه‌ای در او برای دستیابی به آن هدف ایجاد می‌شود (حال چه به صورت رجاء دست‌یابی یا خوف عدم دست‌یابی) و این تمایل منجر به اراده نسبت به دست‌یابی به آن هدف می‌شود.
- ادراک گزینه‌هایی که می‌توانند هدف مورد نظر را محقق سازند.
- بر اساس معیارهایی، گزینه اولی را از میان گزینه‌های موجود برمی‌گزیند.
- میل و انگیزه‌ای برای دست‌یابی به آن گزینه برگزیده در او پدید می‌آید.
- وسائل، مراحل و سبل دست‌یابی به آن گزینه را ادراک می‌کند.
- بر اساس ملاک‌هایی که در ذهن دارد، بهترین سبیل و طریق را از میان سبل و طرق متصور برمی‌گزیند.
- اراده و عزمی برای طی طریق و سبیل منتخب برای دست‌یابی به هدف‌ها در او پدید می‌آید.
- (خواه براساس اشتیاق به انجام آن کار، خواه براساس ترس از عدم انجام آن کار)
- عملیات و کار مورد نظر را بر اساس ملاک‌هایی، به اجزائی تقسیم می‌نماید.
- عملیات ترسیم شده حاصل از تقسیم را بین قوا و منابع خویش منقسم می‌سازد.
- ایجاد هماهنگی میان منابع.
- در طی مسیر، همواره عملکرد منابع را با نقشه ترسیم شده تطبیق می‌دهد.
- بر اساس نتایج حاصل از مرحله قبل و علمی که در طی مسیر به دست می‌آورد، حرکت یا هدف خویش را تصحیح می‌نماید.
- پس به طور خلاصه این مراحل عبارتند از:
- کمال طلبی؛
- ادراک نقص؛
- ادراک کمال مقابل نقص؛
- ادراک آنچه موجد کمال ادراک شده است؛
- هدف قرار گرفتن آنچه موجد کمال است؛
- میل و انگیزه و به دنبال آن پیدایش اراده برای دست‌یابی به هدف؛
- ادراک گزینه‌های موجود برای دست‌یابی به هدف؛

- گزینش گزینه اولی؛
 - تمایل به دست‌یابی به گزینه اولی؛
 - ادراک وسائل، مراحل و سبب تحصیل گزینه اولی؛
 - گزینش طریق اولی برای تحصیل گزینه اولی؛
 - اراده و عزم طی طریق اولی؛
 - تقسیم عملیات به اجزاء ساده‌تر؛
 - تخصیص و سپردن عملیات به منابع و قوا.
 - ایجاد هماهنگی میان آن‌ها؛
 - تطبیق عملکرد با نقشه؛
 - تصحیح یا تصدیق طریق، گزینه یا هدف.
- بنابراین در هر فعل اختیاری و آگاهانه، فاعل، متوجه به هدف است و در میان کارهایی که از وی صحت صدور دارد، کار معین را از آن جهت انتخاب می‌کند که معبر و وسیله رسیدنش به هدف است و بر این اساس همه ملزومات و معلومات را برای دست‌یابی به آن هدف‌ها به‌کار می‌گیرد. به‌عنوان مثال، انسانی را در نظر می‌گیریم که احساس تشنگی می‌کند؛ او انسان در نهاد خویش کمال طلب است و این ویژگی را همواره با خویش به همراه دارد (مرحله یکم)، تشنگی (مرحله دوم) نوعی نقص در مقابل کمالی مطلوب به نام حفظ بقاء محسوب می‌شود (مرحله سوم) ادراک این که راه‌هایی از حالت نقص و حرکت در مسیر دست‌یابی به کمال، همانا رفع تشنگی یا همان سیرابی است (مرحله چهارم) سیرابی را در جایگاه یک هدف تعریف می‌کند (مرحله پنجم) آن‌گاه تمایلی در وی برای دست‌یابی به آن هدف متصور مفید پدید می‌آید (مرحله ششم)، در این هنگام گزینه‌هایی را برای سیراب شدن مطرح می‌سازد (مرحله هفتم) سپس بر اساس معیارهای خاصی گزینه اولی را برمی‌گزیند که مثلاً نوشیدن از یخچال است را انتخاب می‌نماید (مرحله هشتم)؛ آن‌گاه تمایلی در وی برای تحقق هدف به‌واسطه گزینه اولی به‌وجود می‌آید (مرحله نهم)؛ نکته قابل ذکر این که در تمامی مراحل که به‌نوعی اراده یا عزم، نقشی را بر عهده دارند، این اراده و عزم یا از سر اشتیاق است یا از سر خوف. شروع به کار اراده در جهت تحقق نوشیدن آب از یخچال که محصول مرحله پیشین بود، خود را در ارائه راه‌کارها و طرق دست‌یابی به گزینه مورد نظر نشان می‌دهد؛ یعنی در نتیجه فعالیت اراده، برای فرد مورد نظر تصویری از مسیرها و طرق دست‌یابی به گزینه اولی به‌وجود می‌آید؛ در واقع در این مرحله فرد راه‌های مختلف را برای رسیدن به یخچال و دست‌یابی به شیشه آب درون آن به ذهن می‌آورد (مرحله دهم)؛ آن‌گاه طریق اولی را از میان طرق متصور بر اساس معیارهایی خاص بر می‌گزیند؛ مثلاً نزدیک‌ترین مسیر را برای رسیدن سریع‌تر به یخچال انتخاب می‌کند (مرحله

یازدهم)؛ به علت فاصله‌ای که همواره میان حوزه نظر و حیطه عمل موجود است، هر تصدیقی برای یک عمل، نیازمند اراده و عزم برای اجرائی شدن می باشد؛ از این رو مرحله یازدهم نیازمند تکمیل در مرحله دوازدهم است و آن غلبان اراده و عزم در انسان است تا مسیر و طریق اولی و منتخب را بپیماید. این یعنی حرکت که محرکش عزم و اراده است (مرحله دوازدهم)؛ مجموعه عملیات لازم برای طی طریق را بررسی کرده و آن را به اجزاء ساده‌تری تقسیم می نماید (مرحله سیزدهم) اقتضائات حرکت را بررسی و هر کدام را به منبع خاصی می سپارد تا حرکت تحقق یابد (مرحله چهاردهم) و از آن جا که هدف تنها حرکت صرف نیست بلکه حرکت هدفمند است؛ از این رو منابعی که مسئولیت حرکت را به عهده دارند باید در نسبت‌های خاصی با یکدیگر قرار گیرند تا حرکت، با آن کیفیت خاص اتفاق افتد؛ مثلاً اگر برای روشن شدن یک اتومبیل پنج نفر را به کار بگماریم اما هر یک در زمانی خاص اتومبیل را هل دهند، به هدف دست نمی‌یابیم ولو این که از همه آن‌ها فعل هل دادن اتومبیل خواسته شده است. از این رو نیازمند نسبت زمانی خاصی در هل دادن هستیم و این اضافه بر تقسیم وظایف میان منابع است. در مثال ما فرد برای طی طریق از پاها و دست‌هایش کمک می‌گیرد و هر کدام وظیفه خاصی دارند، او با دست‌هایش راه نمی‌رود و با پاهایش در یخچال را باز نمی‌کند و آب را در گوشش نمی‌ریزد؛ چون وظایف را تقسیم کرده است و صد البته همگی را هماهنگ به کار می‌گیرد و با دقت در موزونی پاها هنگام گام برداشتن و... این هماهنگی مشخص می‌شود. (مرحله پانزدهم)؛ فرد در طول مسیر و در حال حرکت به سمت گزینه مورد نظر، مدام عملکرد خویش را مورد پایش قرار داده و آن را با برنامه و گزینه مورد نظر و هدف می‌سنجد تا از مسیر خویش منحرف نشود (مرحله شانزدهم)؛ در همین احوال، اگر فرد مورد نظر با انحرافی در طی مسیر یا خطایی در انتخاب گزینه و یا حتی اشتباه در انتخاب هدف مواجه شود، بلافاصله به نحوی سعی در تصحیح آن می‌نماید؛ و اگر انحراف یا خطایی را ادراک نکرد به صحت عمل و نظر تصدیق کرده و آن را پیگیری می‌نماید. به عنوان مثال، فرد مورد نظر ما در میانه مسیر متوجه شود به جای یخچال، در حال حرکت به سمت فریزر است، بلافاصله طریق خویش را عوض می‌کند (تصحیح طریق) یا به خاطر آورد که آب سردی در یخچال وجود ندارد؛ بلکه آب درون کلمن است، بلافاصله گزینه یخچال را حذف و گزینه رفع تشنگی به وسیله آب کلمن را جایگزین آن خواهد کرد (تصحیح گزینه)؛ و یا این که متوجه شود حالتی که در او پدید آمده اساساً توهم تشنگی بوده و او به شدت گرسنه است، بلافاصله هدف خویش را از رفع تشنگی برای حفظ بقاء به رفع گرسنگی برای حفظ بقاء تغییر خواهد داد (مرحله هفدهم).

بنابر آنچه بیان گشت، مشخص می‌شود که هرگاه سخن از به‌کارگیری آگاهانه منابع به سمت و سوی هدفی معین به میان می‌آید، الزاماً مراحل پیش‌گفته نیز اتفاق خواهند افتاد؛ هر چند

ممکن است افرادی مراحل را طی کرده و از ادامه مراحل منصرف شوند؛ اما به هر روی، چرخه کامل فعالیتی که منابع را به کار می‌گیرد تا هنگامی که به هدف مورد نظر نائل می‌شود، شامل مراحل است که بیان شد.

حال می‌توانیم ادعا کنیم که وقتی تعریفی را از یک امر ارائه می‌کنیم و آن تعریف متضمن برخی امور است، نیازی به بیان مجدد آن امور که تعریف متضمن آن‌هاست، نیست؛ زیرا تکراری است که موجب اطاله تعریف می‌شود. در حقیقت یا باید تعریف به اصول را ارائه کرد و یا تعریفی را که متضمن تمامی مقومات باشد.

سوم: مباحث دیگری در این مقام در مورد ماهیت اصول مدیریت و این که آیا اصول مدیریت یا مبانی آن، همان‌هایی است که در تعریف مورد بررسی ذکر شده، مطرح است که بیان تفصیلی این مباحث را به جایگاه خاص خویش می‌سپاریم و اکنون متعرض آن نمی‌شویم.

۷. در انتهای تعریف مورد بررسی، نویسنده محترم، عبارت «... برای دستیابی به هدف‌های تعیین شده» را ذکر می‌کند. در مورد این عبارت باید نکاتی ذکر شود:

یکم: یک بحث مهم که پیش‌تر نیز در موردش مطالبی مطرح شد، این است که آیا تحقق مدیریت، وابسته و معلول دستیابی به هدف‌های معین است یا خیر؟ همان‌گونه که ذیل بحث در مورد لفظ اثربخشی توضیحاتی داده شد، به نظر می‌رسد تحقق مدیریت، وابسته به هدف‌داری و هدف‌گزاری هست اما وابسته به دستیابی به هدف‌ها نیست؛ چرا که اساساً هدف‌ها از تسلط انسان خارج‌اند و چه بسیار مدیرانی که با بهترین عملکردها به هدف‌های معین دست نیافته‌اند و کسی هم عملیات آن‌ها را غیر مدیریت نخوانده است؛ نهایتاً شاید بتوانیم مدیریت آن‌ها را ناموثر یا غیر اثربخش بدانیم.

دوم: همچنین بیان شد که به کار بردن عبارت «مدیریت ناموثر» خود حکایت از انفصال میان مفهوم مدیریت و مفهوم اثربخشی است. البته بهترین حالت حرکت به سوی هدف، دستیابی به آن (هدف) است؛ اما لزوماً این دستیابی در مفهوم مدیریت یافت نمی‌شود. به عنوان مثال، فرض کنید هدف سازمان فوتبال، صعود به جام جهانی است، بهترین امکانات و آماده‌سازی‌ها انجام می‌گیرد و تیم ملی ما بهترین نتایج را اخذ می‌کند و نمایش با کیفیتی از خود نشان می‌دهد، اما در آخرین دیدار بر اساس یک اشتباه فردی، تیم به جام جهانی راه نمی‌یابد. در این حالت آیا منطقی است همه فعالیت‌های فدراسیون فوتبال را مدیریت و رئیس آن را مدیر ندانیم؟! چنین تعبیری از مفهوم مدیریت منطقی به نظر نمی‌رسد.

سوم: در تعریف مدیریت، عبارت «برای دستیابی به هدف‌های تعیین شده» با مفهوم «اثربخشی» قابل جمع ناست. دلیل آن که به کارگیری اثربخش منابع، همانا دستیابی به هدف‌ها و نتایج مطلوب است؛ چنان که ذیل همین تعریف، نویسنده محترم نیز به این مطلب معترف است. این

در حالی است که عبارت «دستیابی به منابع» معنای کاملاً متفاوتی با عبارت «برای دستیابی به منابع» دارد. اگر مدیریت را مجموعه عملیات یا همان به‌کارگیری منابع بدانیم «برای» دستیابی به هدف‌ها؛ یعنی تحقق مفهوم مدیریت می‌تواند با یا بدون تحقق هدف‌های معین به سرانجام برسد. اما اگر مدیریت را مجموعه عملیات یا همان به‌کارگیری منابع بدانیم به‌طوری که در نهایت به دستیابی به هدف‌ها ختم شود (اثربخشی)، یعنی تحقق مدیریت وابسته به دستیابی به هدف‌ها است. بر اساس آنچه گفته شد، معلوم می‌شود که قید «دستیابی به هدف‌های» نقشی در تحقق مدیریت نداشته و از این‌رو حضور لفظ «موثر» در تعریف مخل است؛ این درحالی است که حضور لفظ «برای» در عبارت «برای دستیابی به هدف‌های تعیین شده» بسیار به‌جاست و نقش مهمی در فهم مفهوم مدیریت ایفا می‌نماید.

تعریف سوم

One popular definition is by Mary Parker Follett. Management, she says, is the "art of getting things done through people."

«مری پارکر فالت» در تعریف مدیریت می‌گوید: «مدیریت هنر به‌دست آوردن چیزها از طریق افراد است.» (مقدس و کاشفی، ۱۳۵۶)

نقد و بررسی

۱. لغت‌نامه آکسفورد ذیل واژه Art آورده است:

“the expression or application of human creative skill and imagination, typically in a visual form such as painting or sculpture, producing works to be appreciated primarily for their beauty or emotional power.”

در لغت‌نامه‌های لاتین، ذیل واژه Art معانی متعددی آمده است از جمله: هنر، فن، صنعت، استعداد، استادی، نیرنگ. در مورد مقصود نویسندگان محترم از به‌کار بردن واژه Art می‌توان احتمالاتی را مطرح ساخت:

نخست: همان معنایی که آکسفورد مطرح می‌سازد؛ یعنی «کاربرد یا تجلی مهارت‌های خلاقانه و ابتکارات انسانی.» این تلقی نمی‌تواند صحیح باشد؛ زیرا مدیریت منحصر در مهارت‌های خلاقانه و ابتکاری نیست و بسیاری از اعمال مدیریتی لزوماً اعمالی خلاقانه و ابتکاری نیستند. بر همین اساس در ادامه تعریف، کاربرد این معنا را عموماً در نقاشی و... می‌دانند.

احتمال دوم، معنای هنر است. در متون مدیریتی واژه هنر را در مقابل علم قرار داده و به دنبال کشف ماهیت مدیریت از میان این دو مفهوم هستند. سوالاتی با مضمون «مدیریت علم است یا هنر؟» بر همین اساس شکل می‌گیرد. این معنا به ظاهر معنای روشن‌تر و قابل فهم‌تری است. در این معنا در واقع مقصود از علم، دانستن است و مقصود از هنر، توانستن. این برداشت از مفهوم مدیریت نیز نمی‌تواند صحیح باشد؛ زیرا مدیریت خلاصه در توانستن نمی‌شود؛ هر چند در هر صورت مدیریت نوعی عملیات است اما به هیچ وجه جدای از علم نیست و اصلاً نمی‌تواند باشد. از این رو اگر هم بنا بر بحث پیرامون علم یا هنر بودن مدیریت باشد، باید گفت مدیریت تلفیقی از علم و هنر یا به عبارت رساتر و بهتر تلفیقی از نظر و عمل است. البته با دقت بیشتر می‌توان گفت حتی تعبیر به نظر و عمل نیز تعبیر دقیقی نیست زیرا همواره میان حوزه نظر و حیطه عمل فاصله‌ای وجود دارد و چون ادراک این فاصله با کمی تأمل برای همه قابل ادراک است، از این رو متعرض امثله نمی‌شویم؛ بنابراین فاصله‌ای بین نظر و عمل موجود است که اراده نام دارد. و این اراده دارای نقشی اساسی در تمامی حرکات انسانی است. از این رو اگر بخواهیم مدیریت را در حوزه این مفاهیم معرفی نماییم، بهتر است بگوییم مدیریت «علم و اراده و عمل» یا «دانستن و خواستن و توانستن» است. نکته مهم و قابل تأمل این است که باید میان مدیریت به عنوان یک علم (علم یا دانش مدیریت) و مدیریت به عنوان مجموعه عملیات (عمل یا فن مدیریت) تفاوت قائل شد و هر کدام را با معین کردن حوزه خویش تعریف کرد. هنگامی که گفته می‌شود مدیریت چنین و چنان است، آیا مقصود مدیریت به مثابه یک علم (دانش) منظور است یا مدیریت به مثابه یک عمل (فن)؟ تعیین این معنا، ما را در برداشت صحیح از این مفهوم یاری می‌رساند. به عنوان مثال اگر مقصود ما از مدیریت، علم یا دانش مدیریت باشد، می‌توان به علم بودن آن فتوا داد و اگر مقصود عمل یا فن مدیریت باشد می‌توان به هنر یا مهارت بودن آن حکم کرد. در باب علم یا هنر بودن مدیریت و تقسیم آن به علم و فن به همین میزان اکتفا کرده و نظر مختار در جای خویش ان شاء الله مطرح خواهد شد. احتمالات دیگر ضعیف هستند و برای رعایت اختصار از کنار آن‌ها می‌گذریم.

۲. نویسنده محترم در بخشی از تعریف، عبارت «... به دست آوردن چیزها» را آورده است. در مورد این قید نکاتی مطرح است:

نخست: همان‌گونه که پیش‌تر توضیح دادیم، به دست آوردن چیزها یا تحقق هدف‌ها جزء مدیریت نیست؛ بلکه حرکت به سوی هدف‌ها در حوزه مدیریت می‌گنجد. این معنا به‌طور مفصل مورد بحث واقع شد و خواهشمندیم به محل آن رجوع شود.

دوم: به نظر می‌رسد به کاربرد عبارت «به دست آوردن چیزها» چندان جالب نباشد. نویسنده محترم می‌توانست همین معنا را با عبارات روشن‌تر و زیباتر و معنادارتری چون «تحقق هدف‌ها

یا مقاصد یا غایات و...» به خواننده انتقال دهد. به هر حال انتخاب و به‌کارگیری واژه‌ها نیاز به دقت و سلیقه‌ای دارد که در این‌جا چندان مراعات نشده است.

۳. نویسنده محترم در انتهای تعریف، عبارت «از طریق افراد» را می‌آورد. در این مورد نکاتی مطرح می‌شود:

نخست: آیا اگر فردی عملیاتی را طبق برنامه‌ریزی و سازماندهی و ... برای یک هدف معین به انجام رساند، ما اسم عمل او را مدیریت نمی‌گذاریم؟ اساساً دلیلی برای ذکر قید «از طریق دیگران» در تعریف مدیریت وجود ندارد؛ چرا که این فرآیند می‌تواند یک مجموعه عملیات فردی باشد و تحقق مفهوم مدیریت وابسته به طریقت دیگران نیست.

دوم: قید «از طریق دیگران» تداعی‌کننده نوعی تفکر استعماری، استثمار و استثمارگری است. نگاه ابزار به انسان‌ها و نگرستن به آن‌ها به سان پلی به سوی هدف‌های خویشتن، تفکری است که با ابتدائیات تمدن انسانی هم‌خوانی ندارد. در این بحث نمی‌خواهیم به میانی و چرایی سیطره چنین تفکری در غرب بپردازیم؛ اما به هر روی در مدیریت لاقبل به عمومیت این حالت نمی‌توان رأی داد. به عنوان مثال در خانواده‌ها پدر به‌عنوان مدیر خانواده سعی در دست‌یابی به هدف‌های خانوادگی دارد و گاه خود منبعی برای تحقق هدف‌های سایر اعضا می‌شود و این قطعاً از مصادیق مدیریت و حتی مدیریت صحیح است.

سوم: مسئله دیگر این است که فعالیت‌های مدیریتی لزوماً از طریق افراد به انجام نمی‌رسد؛ بلکه انسان در بسیاری موارد با بهره‌گیری از ابزار و آلات غیر انسانی حال چه به‌طریق مکمل افراد یا به‌طور مستقل، به هدف‌ها نائل می‌شود؛ از این‌رو دلیلی برای منحصر کردن طریقت در افراد وجود ندارد.

تعریف چهارم دائرةالمعارف آمریکانا: مدیریت، هنر هماهنگ کردن عناصر یا عوامل تولید جهت نیل به هدف‌های یک سازمان است. عوامل تولید عبارت است از کار، زمین، سرمایه و هماهنگی که مدیریت، قسمت مهم هماهنگی را به‌وجود می‌آورد (The Encyclopedia Americana).

نقد و بررسی

۱. در خصوص معانی هنر و علم یا هنر بودن مدیریت در بررسی تعریف پیشین به حد کفایت مطالبی مطرح شد؛

۲. همان‌گونه که در نقد تعریف دوم بیان شد، هماهنگی تنها یکی از اصول مدیریت و وظایف مدیر است؛ از این‌رو تعریف مدیریت به هماهنگی، تعریفی ناقص و نادرست است؛

۳. نویسنده محترم، عناصر تولید را کار و زمین و سرمایه و هماهنگی می‌داند و البته گویا در این میان انسان را فراموش کرده است. ممکن است در جواب گفته شود مقصود از کار همان هماهنگی نیروی انسانی است. آن‌گاه ما در جواب خواهیم گفت اولاً چه دلیلی بر این برداشت وجود دارد؟ کما این که دلیلی بر این برداشت نیافتیم. ثانیاً نویسنده محترم در واقع می‌گوید مدیریت یعنی هماهنگ کردن کار یا فعالیت یا عملیات و زمین و سرمایه. یک کار یا عملیات، نتیجه هماهنگی میان همه عوامل تحقق آن کار یا فعالیت هستند؛ از این رو همه عوامل اعم از زمین و هوا و سرمایه و... را در بر می‌گیرد و قطعاً نمی‌توان این معنا را از هماهنگ کردن کار برداشت کرد؛

۴. چرا نویسنده محترم مدیریت را هماهنگی میان کار و زمین و سرمایه می‌داند و این تقسیم‌بندی بر چه اساسی شکل گرفته است؟ پیش‌تر در مورد ابهام و استفاده نادرست واژه «کار» در تعریف، مطلبی را بیان کردیم. اما آوردن زمین و سرمایه بر چه اساسی است؟ مدیر لاقفل در وظیفه هماهنگی، باید عوامل گوناگونی را هماهنگ نماید و این عوامل مختص به زمین و کار و سرمایه نیست. ضمناً هماهنگ کردن زمین مفهومی گنگ است و مشخص نیست نویسنده دقیقاً مقصودش از هماهنگ کردن زمین چیست؛

۵. ظرف تحقق مدیریت هیچ‌گاه محدود به سازمان نبوده و نمی‌باشد و بهتر می‌بود نویسنده محترم تعریف خود را تعریف مدیریت سازمان می‌نامید نه تعریف مدیریت.

تعریف پنجم. انجمن مدیریت آمریکا: مدیریت عبارت است از کار کردن با و از طریق دیگران برای رسیدن به هدف‌های سازمان و هدف‌های کارکنان (پاتریک ماتتانا، ۱۳۸۰).

نقد و بررسی

۱. این تعریف مهم‌ترین مقوم مدیریت را «کار کردن با و از طریق دیگران» می‌داند؛ حال آن‌که چنین نیست. یک انسان می‌تواند بدون کار کردن با و از طریق دیگران بر خویشتن مدیریت نماید و بر همین مبنا بحث‌های مدیریت بر خویشتن مطرح می‌شود؛

۲. در تعریف مدیریت باید به‌خاطر داشت که هدف، شناساندن مفهوم مدیریت است و لاغیر. در فرهنگ مدیریت یکی از سخت‌ترین اموری که بر عهده مدیر است را هم‌سو کردن هدف‌های فردی و سازمانی می‌دانند. همین اذعان به مشکل بودن این عمل و سایر قرائن نشان می‌دهد این امر جزء عوامل تحقق مدیریت نیست؛ زیرا در بسیاری موارد ممکن است اتفاق افتد و در بسیاری موارد هم اتفاق نیفتد. شاید توجه به هدف‌های کارکنان و کمک به تحقق آن‌ها از قبیل تحقق هدف‌های سازمانی عملی پسندیده باشد اما لزوماً در مفهوم مدیریت و اطلاق مدیریت بر

مصادیقش چنین مفهومی به چشم نمی‌خورد. حتی می‌توان پا را فراتر نهاده و ادعا کرد که به ندرت اتفاق می‌افتد در یک مجموعه انسانی همه افراد به تمام هدف‌های جمعی و فردی خویش نائل آیند. حتی حرکت در مسیر تحقق هدف‌های فردی از وظایف مدیر نیست. حوزه مسئولیت مدیر سازمانی تنها هدف‌های سازمانی است و البته برای تحقق آن می‌تواند به عواملی چون هم‌سو کردن هدف‌های جمعی با هدف‌های سازمانی هم توجه کند. در هر صورت دلیلی برای تأکید بر این موضوع که مدیریت حرکت به‌سوی هدف‌های سازمان و کارکنان است، وجود ندارد؛ زیرا اگر بخواهیم در هدف‌های کارکنان دقیق شویم آن وقت هدف‌های گروه‌ها را هم باید مد نظر قرار داد و هدف‌های گروه‌ها لزوماً هدف‌های فرد فرد آن‌ها نیست و... در هر صورت مدیر سازمان موظف به حرکت به‌سوی هدف‌های سازمانی است و حال ممکن است برای دستیابی به آن هدف‌ها، گاهی ضرورت توجه به هدف‌های فردی و گروهی را احساس کند و گاهی هم عدم توجه به هدف‌های فردی و گروهی را. و این به تحقق مفهوم مدیریت خدشه‌ای وارد نمی‌کند. بنابراین بهتر می‌بود واژه هدف‌ها به‌طور عام مورد استفاده قرار می‌گرفت تا ابهامات طرح شده را به‌وجود نمی‌آورد؛

۳. نویسنده محترم بر مبنای تصور خویش از مدیریت و محدود کردن آن در فضای سازمان، عبارت «هدف‌های سازمانی» را به کار برده است؛ در حالی که پیش‌تر به اثبات رسید که مدیریت محصور در سازمان نیست و بالتبع هدف‌ها آن هم این چنین نخواهد بود.

تعریف ششم. به نظر «هنری فایول» مدیریت، علم و هنر متشکل کردن و هماهنگ کردن و رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی است که برای رسیدن به هدف یا هدف‌های مشترک انجام می‌گیرد. (جاسبی، ۱۳۷۴).

نقد و بررسی

۱. در مورد علم یا هنر بودن مدیریت مراجعه شود به مباحث مطرح ذیل تعریف سوم (تعریف مری پارکر فالت)؛

۲. نویسنده محترم سعی کرده تا تعریف خویش را با ذکر وظایف مدیر به انجام رساند؛ اما باید توجه کرد که همه وظایف مدیر در تعریف ذکر نشده است. به عنوان مثال، برنامه‌ریزی که قطعاً یکی از وظایف مدیر و از اصول مسلم مدیریت محسوب می‌شود، در این تعریف مورد غفلت قرار گرفته است؛ از این‌رو تعریف دقیقی از مدیریت به‌دست نمی‌آید. البته درباره این که اصول مدیریت چیست؟ و کدام است؟ بحث مختصری ذیل تعریف نخست بیان شد و ان شاء الله در محل خویش نیز به تفصیل بدان خواهیم پرداخت؛

۳. دسته جمعی بودن فعالیت‌ها، جزء مقومات و عناصر جدایی‌ناپذیر مدیریت نیست. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، وجود مفاهیمی چون مدیریت زمان، مدیریت خویشتن و... دال بر این مطلب است که مدیریت در حالت‌های گوناگون قابل تحقق است و اجتماعی و دسته‌جمعی بودن در تحقق آن دخیل نیست و تنها یکی از حالات آن است. از سوی دیگر وجود اصطلاحاتی چون مدیریت اقتصادی و... نشان می‌دهد یک فرد می‌تواند با مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، جامعه، سازمان، نهاد، گروه، خانواده و حتی خویشتن را از جنبه اقتصادی مدیریت نماید؛ بنابراین حوزه مدیریت را این‌گونه حدگذاری کردن خطاست؛

۴. نویسنده محترم در قسمتی از تعریف می‌نویسد: «... برای رسیدن به هدف یا هدف‌های مشترک...» در این باره نکاتی مطرح می‌شود:

نخست: با بیانی که پیش‌تر در مورد عدم انحصار مدیریت در سازمان عرضه شد، معلوم می‌شود که آوردن قید هدف‌های مشترک معنایی ندارد. هنگامی که مفهوم مدیریت خویشتن را تصور می‌کنیم، می‌توان برای آن هدف‌هایی قائل شد اما هدف‌های مشترک نه؛ زیرا اساساً هدف‌های مشترک زمانی لازم می‌آید که به جای صحبت از فرد، صحبت از اجتماع و افراد باشد؛ حال آن‌که مدیریت، مفهومی جاری در همه سطوح فرد تا اجتماع است و نمی‌توان با قیدی چون هدف‌های مشترک این ویژگی را از آن حذف کرد.

دوم: حتی اگر مدیریت را محصور در اجتماعات و از میان آن‌ها محصور در سازمان‌ها بدانیم، باز هم تعبیر «هدف‌های مشترک» مناسب به نظر نمی‌آید؛ زیرا افراد حاضر در یک مجموعه، دارای هدف‌های مختلفی هستند ولی در عین حال می‌توانند در جهت هدف‌های سازمان نیز حرکت کنند؛ اما لزوماً هدف‌هایشان مشترک نمی‌شود. به عنوان مثال فرض کنید در یک سازمان، هدف یکی کسب درآمد، دیگری شهرت، دیگری احترام و دیگری ریاست باشد؛ در این‌گونه موارد، هنر مدیر این است که همه این افراد را در جهت تحقق هدف‌هایی معین (مثلاً هدف‌های سازمان) به کار گیرد؛ اما نمی‌توان به این عمل مدیر، به کارگیری در جهت هدف‌های مشترک اطلاق کرد؛ چرا که مشخصاً هدف‌های افراد از کار در سازمان مشترک نیست و حتی گاهی متضاد است. پس مدیریت، به کارگیری در جهت هدف‌های معین است (که اعم از مشترک و غیر مشترک است)؛ نه لزوماً مشترک.

سوم: ممکن است در توجیه این نظر گفته شود همه افراد یک سازمان برای تحقق خواسته‌های خویش، قدر مشترکی دارند و آن بقاء سازمان است. البته توجیه جالبی است اما هیچ دلیل قانع‌کننده‌ای مبنی بر مشترک بودن بقاء سازمان در بین افراد سازمان یافت نشد. افرادی که هدف‌های خود را بر هدف‌های سازمان ترجیح می‌دهند، تنها به دست‌یابی به هدف‌های خویش می‌اندیشند و حتی اگر منافع آن‌ها با حیات سازمان در تعارض قرار گیرد نیز منافع خویش را

برمی‌گزینند. اتفاقاً این موضوع بسیار شایع است تا آن‌جا که در فرهنگ مدیریت یکی از دشوارترین امور بر عهده مدیر را هم‌سو کردن هدف‌های فردی و سازمانی می‌دانند. بنابراین بقاء سازمان قدر مشترک هدف‌های افراد نیست و در بسیاری موارد حتی نابودی و ممانت سازمان هدف قرار می‌گیرد.

چهارم؛ در بحث پیشین بیان شد که ادعای قدر مشترک بودن بقاء سازمان باطل است؛ چرا که همواره چنین نیست که همه افراد خواهان بقاء سازمان باشند و ما در تعریف باید عمومیت تعریف را در نظر داشته باشیم؛ یعنی انتقاد ما به خدشه‌ای بود که در جامع افراد بودن تعریف وجود داشت. در این‌جا می‌خواهیم بگوییم حتی اگر قدر مشترک همه هدف‌های فردی یک مجموعه، بقاء آن مجموعه باشد (که البته اثبات کردیم این‌گونه نیست)؛ اساساً بقاء مجموعه نمی‌تواند نقش هدف مشترک را به خود بگیرد؛ زیرا بقاء مجموعه هر چند یک اصطلاح است، اما توانایی حمل معانی و اشکال گوناگون را دارد. در واقع بقاء سازمان مفهومی چند بعدی است که هر گروه با توجه به هدف خود تفسیر متفاوتی از آن دارد. به عنوان مثال فردی که از قبیل کار در سازمان به دنبال دستیابی به شهرت است و این هدف را دنبال می‌کند، بقاء سازمان تا آن‌جایی برایش اهمیت دارد که سازمان در جهت شهرت او مؤثر باشد؛ و گرنه به چه دلیل باید سعی در حفظ بقاء سازمان داشته باشد؟ یا فردی که برای کسب درآمد مناسب به سازمان آمده، پس از مواجهه با برخورد استثماری مدیران سازمان با خودش، چرا باید در جهت بقاء سازمان تلاش کند؟ و ... پس بقاء سازمان یا مجموعه در حقیقت قدر مشترک نیست و اصالتاً آنچه مطرح است و جریان دارد همان هدف‌های فردی است و طبیعتاً وقتی آنچه مبنای تصمیم‌گیری و عمل است، هدف‌های فردی است چگونه می‌توان سخن از هدف‌های مشترک به میان آورد؟

بنابراین آنچه باید مبنای عمل قرار گیرد هدف‌های سازمان یا مجموعه است. یک مجموعه هدف‌هایی را برای خویش ترسیم می‌کند - خواه به صورت مشارکتی خواه غیر مشارکتی - و مدیر سازمان موظف است افراد را در جهت تحقق این هدف‌ها به کار گیرد؛ حتی اگر هدف‌های برخی با هدف‌های سازمانی هم‌خوانی نداشت، مدیر باید سعی در هم‌سو کردن هدف‌های افراد با هدف‌های سازمان کند اما آنچه اصالت دارد و مهم است و محور عمل است، هدف‌های سازمان است نه افراد ولو این‌که خواسته افراد در مواردی مشترک هم باشد (فرصتی برای تفصیل نیست).

تعریف هفتم

«مدیریت» پیش‌بینی، برنامه‌ریزی سازماندهی، دست‌ور دادن، هماهنگی و کنترل فعالیت‌های دیگران است (Fayol)

نقد و بررسی

۱. تعریف بالا باز هم بر مبنای نقش‌ها یا وظایف مدیر یا همان اصول مدیریت سامان یافته است؛ در این باره به مباحث ذیل تعریف دوم مراجعه شود؛
 ۲. هدف‌مندی مدیریت که اصلی بنیادین در تبیین این مفهوم محسوب می‌شود مورد توجه و تأکید قرار نگرفته است؛ هر چند شاید بتوان هدف‌مند بودن را از لابه‌لای برنامه‌ریزی و... بیرون کشید، اما به نظر می‌رسد بهتر می‌بود که هدف‌مندی مدیریت به عنوان اساسی‌ترین ویژگی آن ذکر می‌شد؛
 ۳. اگر نویسنده محترم فعالیت‌های دیگران را تعبیر به دیگر انسان‌ها کرده باشد، باید گفت لزوماً این‌طور نیست؛ چرا که ما در مدیریت از همه منابع بهره‌گیری می‌کنیم و این امر مختص به انسان‌ها نیست؛
 ۴. اما سوالی که مطرح می‌شود این است که چرا قید «دیگران» را در انتهای تعریف گنجانده است؟ مگر برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی و ... فعالیت‌های خود، نوعی مدیریت محسوب نمی‌شود؟
 ۵. موضوع مهم‌تری که به اختصار می‌گوییم این است که آیا حقیقتاً مدیر تنها دیگران را کنترل می‌کند؟ تنها دیگران را سازمان‌دهی می‌کند؟ تنها برای آن‌ها برنامه‌ریزی می‌کند؟ و... با کمی تأمل مشخص می‌شود که هر مدیری، خود نیز مشمول برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و کنترل و... می‌شود. آیا در یک سازمان مدیر می‌تواند خارج از هدف‌های تعیین شده یا برنامه تعیین شده حرکت کند؟ آیا می‌تواند بدون هیچ برنامه‌ای کارها را انجام دهد؟ آیا می‌تواند قوانین سازمان را نادیده بگیرد؟ بنابراین مدیر خودش هم تحت مدیریت است اما تحت مدیریت خودش. در واقع مدیر مدیریت بر همه دارد، یعنی هم خود و هم دیگران. هر منبعی در سازمان وظیفه‌ای دارد و وظیفه مدیر نیز مدیریت است. در واقع مدیریت را به کارگیری منابع می‌دانیم؛ در این تعریف خود مدیر هم منبعی از همین منابع محسوب می‌شود و مشمول مدیریت.
- بر این اساس می‌توان ادعا کرد مدیریت صرفاً تحقق بر دیگران ندارد و به نوعی خود مدیر هم ذیل مفهوم مدیریت می‌گنجد. یعنی مدیر، منابع خویش را به کار می‌گیرد در جهت دستیابی به هدف‌های سازمان، حال به‌جای این‌که مانند کارگر خط تولید منابع خود را صرف مثلاً بسته‌بندی محصولات کند، صرف به کارگیری منابع می‌کند. یعنی مدیر منابع خویش را برای دستیابی به هدف‌های سازمان در جهت به کارگیری منابع، به کار می‌گیرد.

تعریف هشتم. «کریتنر» در کتاب خود تحت عنوان «مدیریت؛ فرایندی برای حل مسائل» مدیریت را چنین تعریف کرده است: «مدیریت عبارت است از فرایندی برای حل مسائل مربوط

به تأمین هدف‌های سازمانی به نحو مطلوب از طریق استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال تغییر» (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۷).

نقد و بررسی

۱. این تعریف شباهت زیادی به تعریف دوم دارد و از آن‌جا که به نکات تعریف دوم به تفصیل پرداخته شد، این‌جا مطالب تکراری را مطرح نمی‌کنیم؛

۲. یک نگاهی در فرهنگ مدیریت موجود است که پیشامدها را به مسئله و فرصت تقسیم می‌کند. ذکر این نکته ضروری است که ترجمه Problem^(۱) به «مسئله» در فرهنگ مدیریت ترجمه مناسبی به نظر نمی‌رسد و دلیلی بر توجیه این ترجمه نیافتیم. با دقت در معنای موجود برای واژه Problem در لغت‌نامه‌های انگلیسی، به نظر می‌رسد ترجمه آن به لغاتی چون «مشکل» یا «معضل» مناسب‌تر باشد. در واقع پیشامدهایی که مانع رسیدن به هدف‌ها محسوب می‌شوند، مشکل یا معضل نام دارند و آن پیشامدهایی که امکان رسیدن به هدف را فراهم یا آن‌را تسهیل می‌کنند، فرصت نام دارند.

حال سوال این‌جاست که چرا در تعریف بالا تنها به مشکلات و معضلات و موانع توجه شده و برای فرصت‌ها محلی از اعراب وجود ندارد؟ مگر نه این‌که بر اساس تقسیم پیشامدها با بار معنایی خنثی به مسئله و فرصت، دو نوع پیشامد در برابر مدیر نقش می‌بندد؟ در واقع مدیر از طریق تعامل با این دو نوع پیشامد، مجموعه خویش را به سوی هدف‌ها به پیش می‌برد و نمی‌توان یکی را نادیده گرفت. ممکن است برای توجیه مقصود نویسنده، گفته شود در واقع آنچه مهم است همان مسائل است و مدیر با استفاده از فرصت‌ها، مسائل را حل می‌کند. آن‌گاه ما در جواب می‌گوییم اگر چه گره برخی معضلات و مشکلات به دست فرصت‌ها باز می‌شود، اما همه آنچه مدیر بدان می‌پردازد که معضل یا مشکل نیست. برخی فرصت‌ها به‌طور مستقل زمینه مناسبی را برای دستیابی به هدف‌ها فراهم می‌کنند؛ بدون این‌که معضلی مطرح باشد.

بنابراین باید به این نکته توجه داشت که آنچه در محیط رخ می‌دهد، به خودی خود پیشامد است و مدیر با تعامل با این پیشامدها سازمان را به پیش می‌راند؛ پیشامدهایی که در مسیر دستیابی به هدف‌ها خلل ایجاد می‌کنند را حل کرده و از پیشامدهای یاری‌گر مجموعه به نحو احسن بهره می‌گیرد.

۳. در این‌جا قصد بحث تفصیلی نداریم، اما موضوعی که می‌تواند مد نظر قرار گیرد و دست‌مایه مباحث مفصل‌تری قرار گیرد این است که نوع تعریف ما از یک مفهوم می‌تواند تحت تاثیر نگاه

1. a difficulty; a matter about which it is difficult to decide what to do. any question or matter involving doubt, uncertainty, or difficulty. a question proposed for solution or discussion. Math. a statement requiring a solution, usu. by means of a mathematical operation or geometric construction.

کنشی یا واکنشی ما به محیط قرار گیرد. تعریف بالا در واقع بیان‌گر نوعی نگاه واکنشی به محیط است؛ چرا که وجود معضلاتی را در محیط فرض می‌کند و آن‌گاه وظیفه مدیر را حل این معضلات تعریف می‌کند. اما می‌توان در یک تعریف کنشی، مدیریت را ساختن فرصت‌های مناسب برای دستیابی به هدف‌های معین تعریف کرد. در واقع این روی دوم همان سکه‌ای است که پیش‌تر در مورد آن بحث کردیم. اما بهتر است بگوییم مدیریت تعامل با محیط در جهت دستیابی به هدف‌ها است. البته هدف ارائه تعریف از مدیریت نیست؛ بلکه مقصود این است که مثلاً چنین تعریفی می‌تواند بار هر دو نوع نگاه کنشی و واکنشی را به دوش بکشد.

۴. دلیلی برای بیان وصف کمیاب برای منابع نیافتیم. چرا باید منابع را با صفت کمیابی تخصیص بزنیم؛ حال آن‌که هر منبعی در منظومه مدیریت جایگاه خاص خویش را داراست و در همان جایگاه گران‌بهاست. در این‌جا نمی‌خواهیم بحث این‌که آیا اساساً منابع کمیاب هستند یا این توهم ماست را باز کنیم و به همین بسنده می‌کنیم که هر چند برخی منابع بنا به دلایلی و نه لزوماً کمیابی در منظومه مدیریت دارای ارزش افزون‌تری می‌گردند اما هیچ‌گاه نمی‌توانیم مدیریت را مختص منابع کمیاب بدانیم و این خطایی آشکار است.

۵. نویسنده محترم در قسمت پایانی تعریف خویش عبارت «در یک محیط متغیر» را آورده است. در مورد این عبارت نکاتی ذکر می‌شود.

یکم: اگر به‌طور کلی همه محیط‌های حوزه عمل مدیریت را متغیر فرض کنیم، آن‌گاه سوال می‌شود که پس چرا نویسنده محترم در تعریف خود محیط را به وصف متغیر توصیف کرد؟ حال آن‌که بنا بر فرض، محیط غیر متغیر اصلاً وجود ندارد.

دوم: اگر محیط‌های حوزه عمل مدیریت را بر اساس تغییر به دو قسم متغیر و ثابت تقسیم کنیم، آن‌گاه بر اساس تعریف این نویسنده محترم، مدیریت تنها در محیط‌های متغیر انجام می‌گیرد و در محیط‌های ثابت خبری از مدیریت نیست!! نویسنده محترم اهمیت بالایی برای محیط قائل است تا آن‌جا که این توجه بیش از حد، او را از سایر متغیرهای قابل توجه غافل می‌کند. اگر مینا را تعریف خود همین نویسنده قرار دهیم و از سایر تعاریف چشم‌پوشیم، سوال می‌شود که مگر در یک محیط ثابت، انسان‌ها هدف ندارند؟ مگر در یک محیط ثابت انسان‌ها برای دستیابی به هدف‌هایشان نیاز به برنامه‌ریزی ندارند؟ مگر در یک محیط ثابت انسان‌ها برای اجرای برنامه نیاز به تقسیم کار ندارند؟ مگر بی‌نیاز از نظارت هستند؟ و... پس همه ملاک‌های اصلی مدیریت در همه محیط‌ها اعم از ثابت و متغیر جاریست و به صرف ثابت بودن یک محیط نمی‌توان مدیریت را در آن منتفی دانست.

تعریف نهم. مدیریت، فرایند انجام کارها به‌طور ثمربخش و کارآمد به‌وسیله دیگران است.

نقد و بررسی. این تعریف چیزی بیش از تعاریف پیشین ندارد و در مورد تمامی قسمت‌های این تعریف در مباحث پیشین مطالبی بیان شده است و از این رو برای جلوگیری از اطاله کلام به بیان مجدد نمی‌پردازیم. (دلیل ذکر این تعریف انتساب آن به رایینز است).

تعریف دهم

فردماند مالیک، مدیریت را تبدیل منابع به مطلوبیت اقتصادی می‌داند^۱.

نقد و بررسی

۱. تعریف بالا تعریف خوب و نسبتاً دقیقی به نظر می‌رسد و در عین اختصار، مفاهیم مورد نیاز را به نحو مناسب و بدون زوائد آورده است. اما نکاتی در مورد آن وجود دارد که اشاره می‌شود. یکم: در معنای واژه Transformation آمده است: دگرسازی، تغییر شکل، دگرگونی، تبدیل و... استفاده از واژه‌های این چنینی کمی ابهام در تعریف ایجاد کرده است. «تبدیل منابع» یا حتی «تغییر منابع» یا «دگرگونی منابع» به یک چیز دیگر به درستی ماهیت مدیریت را بیان نمی‌کند؛ زیرا در مدیریت، نه لزوماً منابع به چیزی تبدیل می‌شوند و نه لزوماً تغییر می‌کنند و نه حتماً دگرگون می‌شوند. البته می‌توان از یک بُعد اقتصادی و صنعتی، با در نظر گرفتن منابع به‌عنوان مواد اولیه تولید یک کالا برای فروش، این فرآیند و مجموعه عملیات را دگرگونی، تغییر یا تبدیل منابع دانست؛ اما مگر همه مدیریت همین است؟ به نظر می‌رسد برای بیان عام این مطلب و پرهیز از تخصیص‌های بی‌مورد در تعریف، بهتر است از واژه «به‌کارگیری منابع» استفاده شود که توانایی تحمل انواع معانی را دارد و عمومیت مفهوم مدیریت را نیز با تخصیص نامناسب محدود نمی‌سازد.

دوم: در معنای واژه Utility آمده است: سودمندی، مفید بودن، سود، فایده و... این واژه نیز کاربرد درستی در تعریف ندارد؛ چرا که هدف مدیریت را سود می‌داند. البته از آنجا که نویسنده محترم اقتصاددان است، به نظر می‌رسد مقصودش از سود همان مطلوبیت اقتصادی است؛ چرا که اساساً این واژه در اقتصاد کاربرد فراوانی دارد. اما به هر حال اگر از واژه‌ای با بار معنایی گسترده‌تر و عام‌تر و روشن‌تر بهره‌گیری می‌شد، بهتر بود؛ مثلاً غایت، هدف، مقصود و...

1. Fredmund Malik defines as Management is the transformation of resources into utility.

۴. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

ارائه تعریف مختار مدیریت، در تبیین معنا و مفهوم مدیریت و تعریف آن باید حوزه‌های مختلف مدیریت را از هم جدا کرد و هر یک را به‌خوبی شناخت و سپس تعریف کرد. تا زمانی که مدیریت مفهوم پیچیده‌ای با ابعاد و لایه‌های گوناگون باقی بماند، هضم چستی آن دشوار و ابهام‌انگیز خواهد بود.

در این مقام سعی خواهد شد که ابعاد مدیریت را تا حد بضاعت از یکدیگر جدا کرده و سپس تعاریف هر کدام را بیان نمائیم.

با کمی تأمل پیرامون مفهوم مدیریت، می‌توان گفت بخشی از این مفهوم متعلق به حوزه نظر و علم است. بر خلاف این که برخی معتقدند اساساً مدیریت همانند قضاوت و خطابه و... یک فن است؛ باید گفت که یقیناً این چنین نیست؛ چرا که حتی در قضاوت و خطابه هم قسمتی از آن دانش است و قسمتی دیگر مشمول فن بودن می‌شود.

مدیریت از یک حیث در بخش علمی و مباحث نظری می‌گنجد و از جهتی دیگر یک فن و عمل است؛ و در تبیین مدیریت نباید دچار خلط این دو امر، ذیل ظاهر فریبنده و فراگیر واژه مدیریت شد.

با توجه به مطالبی که در بررسی تعاریف بیان شد می‌توان فن مدیریت را این چنین تعریف کرد:

فن مدیریت عبارت است از «به‌کارگیری منابع برای دستیابی به هدفها»

با دقت در همه انواع مصادیق مدیریت، می‌توان بر این نکته صحه گذاشت که وجه مشترک همه آن‌ها خلاصه در «به‌کارگیری منابع» می‌شود و آنچه این به‌کارگیری را به مدیریت تبدیل می‌کند همانا «هدف‌مندی» آن است.

در مورد تعریف مختار نکاتی بیان می‌شود:

به‌کارگیری: از میان همه الفاظی که برای تبیین این معنا موجود است، لفظ «به‌کارگیری» به‌کار گرفته شد؛ چرا که دارای شمولی است که توانایی دربرگرفتن انواع و اقسام معانی و مصادیق مدیریت را دارد. در واقع به‌کارگیری اعم و اجلی از الفاظی چون تغییر، تبدیل و... است.

منابع: همه مخلوقات می‌توانند منبعی در اختیار انسان برای دستیابی به هدفها باشند؛ از این رو دلیلی برای تخصیص و تقسیم منابع وجود ندارد؛ بر همین اساس واژه منابع به صورت عام و کلی بدون هرگونه قیدی به‌کار گرفته شد. این منابع از هوش و استعداد و قدرت بدنی فردی تا معادن و حیوانات و طبیعت و زمان را شامل می‌شود.

برای دستیابی به هدفها؛ وجه ممیز مدیریت از سایر به‌کارگیری‌ها، هدف‌مندی آن است. هدف‌مندی مدیریت از آن مقولاتی است که جای بحث فراوان دارد. در واقع هدف‌مندی همه

منابع، فرآیند، به‌کارگیری و هرآنچه در این بین موجود است را منظم و معین می‌سازد. البته استفاده از واژه هدف، معنای عمل و حرکت آگاهانه را می‌رساند و شامل هر نوع و هر جنس هدفی که بتوان آن را هدف، مقصد، غایت، نتیجه و مقصود نامید می‌شود. این هدف‌ها از ساده‌ترین و پیش‌پا افتاده‌ترین کارها تا سخت‌ترین و پیچیده‌ترین کارها و از پسندیده‌ترین کارها تا شنیع‌ترین و زشت‌ترین کارها را شامل می‌شود؛ چرا که مفهوم مدیریت مفهومی عام است و این امر باید در تعریف خود را نشان دهد. از به‌کارگیری منابع برای به‌چنگ آوردن اسباب‌بازی دیگری، تا قبولی در آزمونی علمی، تا دست یافتن به قله‌های علمی جهان، تا فتح بازارهای جهانی، تا دستیابی به لقاءالله همگی در حوزه مدیریت می‌گنجند؛ اما در مراتب و درجات خویش و اقتضائات خاص خویش. در واقع هدف‌مندی یک عمل یعنی حرکت ارادی و آگاهانه انسان به سمت یک مقصود معین. از این‌رو بسیاری منابع را هدف‌مند به‌کار نمی‌گیرند.

بر اساس آنچه بیان شد، می‌توان تعریف علم مدیریت را نیز این چنین ارائه کرد:

علم مدیریت عبارت است از:

«تبیین و تحلیل و تفسیر مباحث مرتبط با به‌کارگیری منابع برای دستیابی به هدف‌ها»

منابع

۱. اصفهانی غروی، محمد حسین، (۱۳۷۴). نه‌ایه‌ الدرایه فی شرح الکفایه، ج ۱، سید الشهداء، قم، چاپ اول، ص ۳۲۶ و ۳۲۷
۲. ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ پرویز ساسان گهر؛ (۱۳۷۶). سازمان و مدیریت: از تئوری تا عمل؛ مؤسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ تهران. ص ۱۸
۳. جاسبی، عبد... (۱۳۷۴). اصول و مبانی مدیریت، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ص ۱۱۹.
۴. خوانساری، محمد (۱۳۷۶). فرهنگ اصطلاحات منطقی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چاپ دوم، ص ۲۵۱.
۵. رضائیان، علی (۱۳۸۴). مبانی سازمان و مدیریت سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) چاپ هفتم، ص ۸
۶. زوزنی، ج ۲، داعی الاسلام، ذیل واژه. ص ۵۷۵
۷. سبزواری، ملاهادی (۱۳۶۹). شرح المنظومه، ج ۱، نشر ناب، تهران، چاپ اول ص ۳۱.
۸. شیخ الرئیس، حسین بن عبد الله بن سینا (۱۴۰۵) منطق المشرقیین، مکتبه آیت الله المرعشی، قم ص ۲۹.
۹. طوسی، نصیرالدین محمد بن محمد بن حسن (۱۴۰۳) شرح الاشارات، نشر الکتب، ص ۲۵.
۱۰. عباس‌زادگان؛ سید محمد (۱۳۷۹). مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری؛ شرکت سهامی انتشار، تهران، ص ۲۹۲.
۱۱. علامه حلی، جلال‌الدین حسن بن یوسف، (۱۳۷۱) جوهر النضید، انتشارات بیدار، قم، ص ۱۹۳
۱۲. ماتتانا، پاتریک؛ فرهنگ فراگیری دانش مدیریت (انگلیسی - فارسی)؛ مترجم: سهراب خلیلی شورینی؛ یادواره کتاب؛ تهران ص ۲.
۱۳. مروج، سید محمد جعفر، (۱۴۱۵) منتهی الدرایه فی توضیح الکفایه، ج ۲، دار الکتب جزایری، چاپ دوم، ص ۱۵۵
۱۴. مطهری، مرتضی، (۱۳۸۰) مجموعه آثار، ج ۵، صدرا، تهران، چاپ چهارم، ص ۶۱
۱۵. معین، محمد، (۱۳۶۰) فرهنگ فارسی، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ چهارم، ج ۲، ص ۱۱۰۰.
۱۶. مقدس جلال؛ مجتبی کاشفی (۱۳۵۶) مدیریت؛ کتابخانه فروردین، ص: ۵.
17. www.en.wikibooks.org, Management Concepts and Applications/Management
18. www.malik-management.com