

خادم در مقام مدیر

بخش دوم: اهمیت تعیین هدف

نوشته آرمان رشدی

چند نکته کلی

از شماره گذشته

بحث «خادم در مقام مدیر» را در شماره گذشته آغاز کردیم. گفتیم که همه ما برای انجام فعالیت‌های مختلف در زندگی روزمره، معمولاً مقداری از وظایف خاص مدیریت را به‌طور طبیعی انجام می‌دهیم. در این مورد، مثالی آوردیم از ترتیب یک ضیافت. میزبان برای تدارک شام، بیشتر وظایف خاص مدیریت را انجام می‌دهد.

سپس شرح دادیم که وظایف یا عناصر خاص مدیریت عبارتند از:

- تعیین هدف؛
- برنامه‌ریزی جهت نیل به هدف تعیین شده؛
- سازماندهی، یا ایجاد تشکیلات و به کار گماری افراد برای انجام برنامه، تقسیم کار میان ایشان، و تعیین حدود اختیار و مسئولیت هر فرد؛
- رهبری افراد و انگیزش دادن به ایشان و ایجاد هماهنگی میان کار آنان، برای انجام درست و به‌موقع کار؛
- کنترل و نظارت بر نحوه انجام کار توسط افراد و ارزیابی میزان پیشرفت برنامه به‌منظور نیل به هدف.

مدیریت در کلیسا

برای انجام هر کاری، حتی کار انفرادی،

نیاز به مدیریت هست. با به‌کارگیری اصول مدیریت، کارها با سرعت و کیفیت بسیار بهتری انجام خواهد شد. اگر کار انفرادی نیاز به مدیریت دارد، چقدر بیشتر کار گروهی. هر جا که لازم باشد کاری توسط یک گروه صورت گیرد، مدیریت الزامی و حیاتی می‌گردد.

بد به حال آن خادمی که نداند برای رسیدن به چه هدفی تلاش می‌کند! بد به حال آن کلیسایی که نداند برای رسیدن به چه هدفی تلاش می‌کند!

فعالیت‌های کلیسایی همگی کار گروهی است. خادم در مقام مدیر باید هدف خود را بداند، برنامه‌ریزی بکند، کارها را سازمان ببخشد، و پیشرفت آنها را مورد نظارت و کنترل قرار دهد.

در امور روحانی، خادم دست به هر کاری که بزند، درگیر یک کار گروهی می‌شود. اگر بشارت بدهد، کاری گروهی کرده است. تشکیل جلسات عبادتی کاری گروهی است. برگزاری کلاسهای تعلیمی، تشکیل برنامه‌های مخصوص جوانان، برگزاری ضیافت‌ها و مشارکت‌های کلیسایی، ترتیب کنفرانسهای چند روزه، همه و همه کار گروهی است و وسیعاً نیاز به مدیریت دارد.

فطری است یا اکتسابی؟

آیا مدیریت پدیده‌ای است فطری؟ آیا بعضی‌ها مدیر «بدنیا» نمی‌آیند؟ یا می‌توان آن را آموخت؟

باید گفت که مدیریت هم فطری است و هم اکتسابی. بعضی بطور ذاتی منظم و منضبط هستند و کارهایشان همه از روی برنامه است. این دست از افراد اگر مدیریت را بصورت عملی نیز بیاموزند، بازدهی کارشان طبعاً بسیار بالاتر خواهد رفت.

اما آنانی که بطور فطری از این موهبت نصیب کمتری برده‌اند، می‌توانند با آموزش و تمرین، خصوصیات مدیر را در خود پرورش بدهند.

لذا برای همه امید هست!

مدیران فطری را مدیران کاریزماتیک نیز می‌دانند، یعنی کسانی که از قابلیت فطری خاصی در این زمینه برخوردارند. یوسف، پسر یعقوب پاتریارخ، یک مدیر کاریزماتیک بود.

یوسف، مدیری کاریزماتیک

تعبیر یوسف از خواب فرعون، مستظمن پیش‌بینی آینده، تعیین هدف، برنامه‌ریزی، و سازماندهی بود.

نخست، تعیین هدف: هدف یوسف تأمین خوراک برای هفت سال قحطی بود (پیدایش ۴۶:۴۶).

(بقیه در صفحه بعد)

نهضت بزرگ ایشان آن شور و حرارت و خصوصاً هدف اولیه را از دست داد و تشکیلاتشان علی‌رغم حسن نیتشان، تبدیل به سازمانهایی شدند که تلاششان در جهت حفظ موجودیت بود. آنها تبدیل به «بناهای تاریخی» شدند.

هدف و امور کلیسایی

هدف خدمات کلیسایی چیست؟

در یک سازمان مسیحی (نظیر کلیسا، مؤسسات آموزشی مسیحی، انجمنهای کتابمقدس، انجمنهای خیریه مسیحی، و غیره)، چه چیزی هدف را تعیین می‌کند؟ هدف این خدمات و فعالیت‌های چیست؟

آن دسته از فعالیت‌های کلیسایی که بعد از مدتی به دست فراموشی سپرده می‌شود، آنهایی هستند که بر اساس نیاز طرح‌ریزی نشده بوده‌اند. هدف این فعالیت‌ها فقط «انجام فعالیت» بوده است، نه رفع نیاز.

هدف‌های کلی و هدف‌های ملموس

بعضی از خادمین در مقابل این سؤال که هدفشان از این یا آن فعالیت کلیسایی چیست، فوراً پاسخ می‌دهند: «هدفمان جلال مسیح است!» بعضی دیگر می‌گویند: «نجات جانها» یا «بنای کلیسا». همه اینها درست است و کاملاً بجا. اما اینها هدف‌هایی بسیار کلی هستند. نمی‌توان در کلیسا جلسه جوانان تشکیل داد فقط با این هدف که «مسیح جلال بیابد!» برای برگزاری جلسه جوانان، یا یک (بقیه در صفحه بعد)

نیز هدفی والا داشت که همانا نجات بشریت بود. خدا از انجام هر کاری هدفی دارد.

هدف در کار خادم و کلیسا

انسان نیز باید برای هر فعالیت خود هدفی داشته باشد. بدون هدف، انجام هر کاری خیلی زود پوچ و بی‌معنی خواهد شد. خادم نیز باید هدفی مشخص و قابل بیان داشته باشد. بد به‌حال آن خادمی که نداند برای رسیدن به چه هدفی تلاش می‌کند!

هر سازمانی در بدو تأسیس برای تحقق هدفی تأسیس می‌شود. سازمان بدون هدف نه منطقی است نه ادامه‌پذیر. کلیسا نیز نوعی سازمان است و باید هدفی ملموس و قابل بیان داشته باشد. بد به‌حال آن کلیسایی که نداند برای رسیدن به چه هدفی تلاش می‌کند!

همه سازمانها در بدو تأسیس برای نیل به هدفی تأسیس می‌شوند. اما افسوس که بعد از مدتی تداوم کار و ابقای آن سازمان، خود تبدیل به هدف می‌شود. کلیسا باید مراقب باشد که در چنین دامی نیفتد. هدف کلیسا از وجود خودش و از فعالیت‌های مختلفش نباید حفظ بقای خود باشد. مقصود کلیسا از بقا و فعالیت‌هایش باید رسیدن به هدفی مشخص و ملموس و قابل بیان باشد.

اشکال رهبران کاریزماتیک

در طول تاریخ کلیسا، خصوصاً در بیداریهای قرون اخیر، شاهد ظهور رهبران کاریزماتیک بوده‌ایم که نهضت‌های بیداری روحانی عظیمی را پدید آورده‌اند، نظیر جان ولسلی در قرن هجدهم، و دوایت مودی در قرن نوزدهم.

این مردان بزرگ برای پیشبرد دید و رؤیای عظیم خود ناگزیر از ایجاد تشکیلاتی بودند. پس از درگذشت این رهبران کاریزماتیک،

دوم، برنامه‌ریزی؛ او بلافاصله برای نیل به این هدف، برنامه‌ریزی کرد؛ برنامه کار او این بود که به مدت هفت سال از محصول فراوان خمس دریافت و ذخیره شود (۳۴:۴۱ و ۳۵).

سوم، سازماندهی؛ یوسف به فرعون پیشنهاد کرد که یک مدیر برای این امر منصوب کند (آیه ۳۳)، و افرادی را زیر دست او قرار دهد (آیه ۳۴) تا این برنامه را به موقع اجرا بگذارند. فرعون نیز خود یوسف را به مدیریت این طرح منصوب کرد.

چهارم، رهبری؛ یوسف کار را در عمل رهبری کرد (آیه ۴۸).

پنجم، نظارت و کنترل؛ او با ثبت و ضبط حساب‌ها، بر کار نظارت و کنترل اعمال می‌کرد (آیه ۴۹).

کلیسا باید مراقب باشد که در چنین دامی نیفتد. هدف کلیسا از وجود خودش و از فعالیت‌های مختلفش نباید حفظ بقای خود باشد.

تعیین هدف

نخستین و شاید مهم‌ترین عنصر مدیریت، تعیین هدف است.

خدا و هدف او

خدا از آفرینش عالم هستی هدفی متعالی داشته است؛ و با برنامه‌ریزی بسیار عالی و دقیق، این هدف را تحقق بخشید. خدا از انتخاب ابراهیم هدف خاصی داشت و آن تشکیل قومی برگزیده و مقدس بود. خود این امر نیز هدفی متعالی داشت که همانا مهیا ساختن راه برای آمدن مسیح بود. آمدن مسیح

در ضمن، هرگاه فعالیتی موفق شد که نیاز موجود را برطرف سازد، شاید دیگر ضرورتی به ادامه آن نباشد. خادم باید بتواند اهداف خود را تعدیل کند و مورد بازنگری قرار دهد. چنین نگرشی، باعث پویایی دائمی فعالیت‌های کلیسایی خواهد شد.

آینده‌نگری و تعیین هدف

در مواردی نیز ممکن است هیچ نیازی «وجود» نداشته باشد. مدیر مدبر و گاردان کسی است که نیاز را «به وجود» آورد. خادم در مقام مدیر ممکن است با آینده‌نگری تشخیص دهد که در پنج سال آینده، به دو معاون نیاز خواهد داشت. با تشخیص این نیاز، او این هدف را تعیین می‌کند که از میان اعضای کلیسا چند نفر را برای تصدی این خدمت، مورد تعلیم خاص قرار دهد. یا ممکن است در کلیسایش اقدام به تأسیس یک آموزشگاه کتاب مقدس محلی بنماید.

آنها انجام می‌شوند به خاطر اینکه کاری انجام شده باشد.

در خاتمه، باز این نکته مهم را تکرار می‌کنیم که هیچ فعالیت کلیسایی نباید بدون هدف باشد. «هدف» باید بر تمامی فعالیت‌های کلیسایی سایه گستر باشد. اهدافی که با توجه به اصول فوق تعیین شده باشند، منجر به گسترش ملکوت خدا و رشد کلیسا خواهد شد و مآلاً خدا را جلال خواهد داد.

در شماره آینده، پیرامون برنامه‌ریزی بحث خواهیم کرد. ■

- منطقی باشد؛
- عملی و قابل وصول باشد؛
- بطور صریح و مشخص قابل بیان باشد؛
- انگیزش‌دهنده باشد؛
- قابل تعدیل و بازنگری باشد؛
- تا حد زیادی قابل اندازه‌گیری و ارزیابی باشد.

مثلاً هدف از برگزاری شام کلیسایی، ایجاد صمیمیت و مشارکت میان اعضا است. این هدف دارای تمامی خصوصیات فوق می‌باشد.

عوامل مؤثر در تعیین هدف

خادم در حوزه خدمتش چه فعالیت‌هایی را باید به موقع اجرا بگذارد؟ آیا بشارت از طریق پخش تراکت؟ جلسات بزرگ بشارتی و دعوت مردم در کوچه و بازار؟ شام کلیسایی؟ جلسات تعلیمی؟ برنامه جوانان؟ کنفرانسهای آخر هفته؟ ملاقات با اعضا؟ چه عامل یا عواملی تعیین می‌کند که خادم دست به این یا آن فعالیت خاص بزند؟ در پاسخ باید گفت که دو عامل در این امر دخیل است که به شرح آنها می‌پردازیم.

نیاز و تعیین هدف

هر فعالیتی که خادم در حوزه خدمتش انجام می‌دهد، باید با این هدف باشد که نیازی را برطرف سازد. هدف را نیاز تعیین می‌کند. شام کلیسایی چه نیازی را تأمین می‌کند؟ کنفرانس کلیسایی چه نیازی را برآورده می‌سازد؟ آن دسته از فعالیت‌های کلیسایی که بعد از مدتی به دست فراموشی سپرده می‌شود، آنهایی هستند که بر اساس نیاز طرح‌ریزی نشده بوده‌اند. هدف این فعالیت‌ها فقط «انجام فعالیت» بوده است، نه رفع نیاز. آنها انجام می‌شوند به خاطر اینکه کاری انجام شده باشد.

(دنباله صفحه ۸)

کنفرانس، یا یک ضیافت، باید هدف ملموس‌تر و جزئی‌تری داشت.

چه عامل یا عواملی تعیین می‌کند که خادم دست به این یا آن فعالیت خاص بزند؟

در علم مدیریت، حرکت از هدف‌های ملموس و جزئی بسوی هدف‌های کلی را «سلسله مراتب هدف» می‌نامند. برای مثال، هدف یک شام کلیسایی می‌تواند آشنایی بیشتر اعضا با یکدیگر و برقرار مشارکت میان آنها باشد؛ مشارکت آنها باعث بنای ایمانشان می‌گردد؛ وقتی بنا شدند، می‌توانند شاهدان مؤثرتری برای مسیح باشند؛ همینطور می‌توانند اعضای ضعیف‌تر را تقویت کنند؛ وقتی با شهادت ایشان عده‌ای نجات بیابند و اعضای ضعیف نیز تقویت شوند. کلیسای مسیح بنا می‌شود و ملکوت خدا بر روی زمین گسترش می‌یابد؛ وقتی ملکوت خدا گسترش یافت، او جلال می‌یابد.

ملاحظه کردید چطور هدفی کلی و غیرقابل لمس را به سلسله مراتبی از هدف‌های ملموس و قابل بیان و قابل اجرا تقسیم کردیم؟ «جلال دادن خدا» آنقدر کلی است که نمی‌دانیم چگونه آن را به عمل در آوریم. اما برگزاری شام کلیسایی هدفی است جزئی و ملموس و قابل اجرا که در نهایت منجر به «جلال خدا» خواهد گردید.

خصوصیات هدف در امور کلیسایی

خادم خدا باید از هر فعالیت کلیسایی هدفی داشته باشد. این هدف باید از خصوصیات زیر برخوردار باشد: