

نسبت میان مدیریت و رهبری

دکتر عباس محمدزاده

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده:

بحث مقاله راجع به رهبری و مدیریت در اسلام و غرب است، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مدیریت به عنوان یکی از ویژگیهای رهبر ذکر شده است در حالیکه در مدیریت فعلی ما رهبری یکی از خصوصیات است که مدیر باید داشته باشد. در تعریف رهبری و مدیریت می‌توان گفت: رهبری اثرگذاری بر رفتار خود و دیگران است و مدیریت ایجاد کالبد یا ساختار سازمان است، به عبارتی سازمان دو بعد دارد یک بعد جسمی که با وظایف مدیریتی سر و کار دارد و بعد روحی که به مسائل روح سازمان می‌پردازد. سؤال این است که چرا در اسلام رهبری اصل، مدیریت فرع و در نظام غرب مدیریت اصل، رهبری فرع است. در اینجا است که راه اسلام و غرب در مدیریت و رهبری جدا می‌شود.

در این مقاله موضوع تولید و محور بودن آن در غرب و نحوه برخورد با انسان در فرایند افزایش بهره‌وری مطرح گردیده است، از طرفی بینش اسلام در ارتباط با رشد و تعالی انسان و سازمان مورد اشاره واقع شده و همگام بودن نحوه اداره سازمانهای امروزی ما در راستای بینش غربی به عنوان یک مشکل مطرح گردیده است، به عبارتی در جامعه امروزی ما نیز مدیریت اصل و رهبری فرع است که باید دگرگون شود.

در متون مدیریتی که در حال حاضر در دسترس ماست، وظایف یا تواناییهایی را برای مدیر برشمرده‌اند که چند تا از آنها مورد توافق اکثریت است؛ از جمله: توانایی برنامه ریزی، توانایی سازماندهی، توانایی تأمین منابع انسانی، توانایی رهبری و توانایی کنترل و نظارت. البته تواناییهای دیگری هم هست مثل ابداع و نوع آوری و... که اتفاق نظر درباره آنها نیست. معمولاً تمام کتابهای مدیریت بر اساس این پنج وظیفه، و پنج توانایی تقسیم بندی شده است.

یکی از ویژگیهایی که برای رهبر در قانون اساسی جمهوری اسلامی ذکر شده، توان مدیریتی است و مدیریت از خصوصیات و صفاتی است که رهبر باید داشته باشد. در مدیریتی که ما اکنون در دست داریم و به آن عمل می‌کنیم، رهبری یکی از خصوصیات است که مدیر باید داشته باشد در حالی که مدیریت در قانون اساسی یکی از خصوصیات است که رهبر باید داشته باشد و اصولاً فرقی نیست. آیا اصلاً فرقی می‌کند و یا امری تصادفی است؟

در حقیقت اینکه مدیریت، اصل باشد یا فرع، زیر مجموعه باشد یا مجموعه، عام باشد یا خاص، دعوایی است که ما با غرب داریم. اصلاً کلّ دعوی اسلام با جهان کفر در همین است ابتدا تعریفی از رهبری و مدیریت ارائه می‌شود تا ادراک مشترکی حاصل گردد.

آخرین و خلاصه‌ترین تعریفی که از رهبری می‌شود، اثر گذاری بر رفتار است؛ اثر گذاری بر رفتار چه کسی، فرق نمی‌کند. از رفتار خود فرد شروع، و به دیگران هم ختم می‌شود؛ به عبارت دیگر اگر کسی توان اثر گذاری در رفتار خود را نداشته باشد رهبری خودش را هم در دست ندارد و این تعریف تمام رهبرها را در تمام سطوح در بر می‌گیرد.

مدیریت در واقع ایجاد کالبد یا ساختاری برای سازمان است؛ یعنی تمام فعالیتهایی که به تشکیل کالبد سازمانی منجر می‌شود از مقوله وظایف مدیریتی است؛ مثلاً اگر انسان را در نظر بگیریم که دو بعد جسمانی و روحانی دارد، می‌توانیم بگوییم پرداختن به جسم انسان کار مدیریتی است و پرداختن به مسائل روحی انسان، که در نهایت اثر گذاری بر

رفتار خواهد شد، کار رهبری است؛ مثال دیگر، خداوند که انسان را آفرید اول جسم او را از گل آفرید و بعد روح در او دمید. آن قسمت اول را می‌توانیم بگوییم کار مدیریتی و قسمت دوم را می‌توانیم بگوییم کار رهبری است. پس زمانی که ما با یک سازمان روبرو هستیم در این سازمان، قالبی هست و روحی؛ پرداختن به قالب سازمان از سنخ وظایف مدیریتی، و پرداختن به روح سازمان از سنخ وظایف و کارهای رهبری است. مشکلاتی که امروز در سازمانها وجود دارد نه به دلیل ضعف در تواناییهای مدیریتی است بلکه بیشتر به دلیل ضعف در تواناییهای رهبری است مثلاً شما مدارس را در نظر بگیرید. دبیرستان، دبستان یا هر مدرسه دیگری، اینها برنامه دارند؛ کلاس تشکیل می‌شود؛ حضور و غیاب می‌شود؛ امتحان هست؛ تمام وظایف مدیریتی انجام می‌گیرد اما آن چیزی که وجود ندارد این است که این دانش آموز انگیزه درس خواندن دارد یا معلم انگیزه درس دادن دارد یا خیر، یا اگر شما سازمانهای ما را در نظر بگیرید، اینها کمبود برنامه و سازمان و تشکیلات و میز و صندلی و کارت حضور و غیاب و کنترل و نظارت و ... ندارند؛ اینها کامل است. شما به هر سازمانی مراجعه بکنید می‌بینید اینها هست، اما آنچه که وجود ندارد انگیزه کار کردن است و این برمی‌گردد به بحث رهبری و ضعف رهبری. سازمان، مثل انسان دو بعد دارد: بعد جسمی و بعد روحی. پرداختن به ابعاد جسمی سازمان، کارهای مدیریتی و پرداختن به روح سازمان و مسائل روحی سازمان، کار رهبری است.

با توجه به این دو تعریف بینیم که چرا در اسلام رهبری اصل است و مدیریت زیر مجموعه و یا فرع و در نظام غرب، مدیریت اصل است و رهبری زیر مجموعه و فرع و اصلاً آیا فرق می‌کند؛ چون هر دو به این دو قسمت توجه کرده‌اند، یعنی در غرب هم رهبری داریم، یعنی به انسان باید توجه بشود. اما اینکه این اصل یا فرع باشد، آیا تفاوت ایجاد می‌کند. اینجاست که راه ما از راه غرب در مدیریت و رهبری جدا می‌شود. در غرب، مدیریت اصل است به این دلیل که پرداختن به جسم و ابعاد مادی سازمان برای توسعه مادی مورد توجه بوده است؛ به عبارت دیگر برای اینکه تولید سازمانها و واحدهای صنعتی بعد از انقلاب صنعتی افزایش پیدا کند یا در اصطلاحی که ما امروز آن

را به کار می‌بریم بهره‌وری و کارآیی زیاد شود و یا در اصطلاح آن زمان rationality یا خردگرایی بر سازمان حاکم باشد، دنبال این بودند که ما چکار کنیم که تولید افزایش پیدا کند. نظریه پردازانی که اولین نظریه‌ها را دادند پایه‌های مدیریت را به شکل امروز شکل دادند و بیشتر هم مهندسانی بودند که در کارخانه‌ها کار می‌کردند. تیلور مهندس بود، فایول مهندس بود؛ ماکس وبر جامعه شناس بود که او هم باز به ابعاد جسمی و مادی سازمان اشاره می‌کند. با این هدف که ما چگونه این جسم را یعنی سازمان را طراحی کنیم، بسازیم، شکل بدهیم روابطش را تنظیم کنیم که به تولید بیشتر برسیم که نام چنین سازمانی را بوروکراسی می‌نهند.

تمام نظریه‌های مدیریت بعد از انقلاب صنعتی، یعنی مدیریتی که به شکل مدون امروز آن را به عنوان دانش در اختیار داریم، برای پاسخگویی به این سؤال مطرح شد و بالاتر اینکه هدف از مدیریت چیست و چرا ضروری است یا دانش مدیریت برای چیست پاسخ داده شده برای افزایش بهره‌وری است؛ یعنی چه؟ یعنی ما یک سازمان را می‌دهیم به دست فردی که دانش مدیریت نمی‌داند. این فرد می‌تواند آن را اداره کند و آن یکی هم که مدیریت خوانده می‌تواند اداره کند. فرق آنها در این است که فردی که مجهز به دانش مدیریت است بهره‌وریش بیشتر است؛ تولیدش بیشتر است؛ از روشهای مدیریت می‌تواند استفاده کند. فرقی در این است. اصلاً پیدایش دانش مدیریت برای افزایش بهره‌وری و تولید است. لذا در غرب این دانش را به کار بردند و به هدف هم رسیدند؛ یعنی اینکه تولید اضافه شد؛ در کارآیی و بهره‌وری نقش داشت. لذا در هر جا بهره‌وری کم است به علت ضعف مدیریت است.

در این فرایند افزایش بهره‌وری به جایی رسیدند که عاملی هم به نام انسان وجود دارد. ما باید به گونه‌ای از آن استفاده کنیم که بازده و بهره‌وری سازمان افزایش یابد. اینجاست که بحث رهبری مطرح شد. نکته مهم اینجاست که اصولاً در فرایند شکل‌گیری دانش مدیریت هدف چه بوده است. هدف افزایش بهره‌وری و تولید بوده است. در فرایند تحقیقات و تکامل دانش مدیریت و در میانه‌های راه به اینجا رسیدند که یک عامل دیگر هم به عنوان انسان وجود دارد که در تولید نقش دارد. چکار کنیم که حداکثر

استفاده در تولید از وی به عمل آید. اینجاست که برای اولین بار مکتب روابط انسانی یا رفتاری به وجود آمد. مکتب رفتار بر این پایه به وجود آمد که محققان مدیریت برای افزایش تولید، تحقیقات علمی را دنبال می‌کردند و یکدفعه به نقش انسان برخورد کردند. دیدند که این انسان هم نقش دارد. از آنجا به بعد رهبری به عنوان یک توانایی مدیریت مطرح شد؛ بدین معنا که چگونه از انسان در سازمان استفاده بشود تا بهره‌وری به حد کامل برسد. تولید در اوج افزایش باشد. اینجا بود که مکتبهای رفتاری ایجاد شد. انسانشناسی و نیازهای انسان مطرح شد. نیازهای عاطفی، اجتماعی و آن نظریاتی که شما آنها را می‌دانید با همان سلسله مراتب نیازهای مازلو، تئوری هرزبرگ و ...

نتیجه این شد که تولید به اوج خود رسید و تمدن غرب به وجود آمد به علت بهره‌وری، کارآیی و استفاده از دانش مدیریت و استفاده از رهبری در مدیریت برای گسترش و به اوج رساندن تمدن مادی؛ یعنی آن چیزی که ما الآن می‌بینیم، به هدف رسیدن با دانش مدیریت. حال، اشکال در اینجا چیست؟ اشکالی که الآن در تمدن غرب وجود دارد این است که در واقع انسان نمی‌تواند از نتایج تلاشهای خود استفاده کند. تناسب نیازهای روحی و مادی انسان از میان رفته است. تعادل جسمی و روحی انسان برهم خورده است. یک مثال مدیریتی می‌زنم. در بحث مدیریت و سازمان، اصل تقسیم کار را شنیده‌اید. این اصل اول و بر است. اصل تقسیم کار؛ آقای آدام اسمیت در اقتصاد آمد و گفت علت ثروت ملل در تقسیم کار است و پنج دلیل هم در آنجا برشمرد. بعد هم این نظر وارد تئوریهای سازمان شد. بعد اصل تقسیم کار به عنوان اصلی اساسی در سازمان مورد بحث قرار گرفت. حالا این تقسیم کار اشکالش چیست؟ اشکالش این است که در واقع در روانشناسی صنعتی بحثی به عنوان الیناسیون یعنی از خود بیگانگی انسان مطرح می‌شود که انسان به علت تقسیم کار به این عارضه دچار می‌شود؛ یعنی انسان را بی‌هویت می‌کند. در یک کلمه تولید را افزایش می‌دهد اما انسان را بی‌هویت می‌کند. انسان را از خود بیگانه می‌کند و لذا امروز آمده‌اند برای اینکه مقداری از این عارضه را کاهش بدهند نظریاتی به عنوان غنی‌سازی شغل عرضه کرده‌اند. چرا این روشها را به کار می‌برند، باز هم نه به دلیل اینکه انسان از خود بیگانه شده است بلکه به خاطر اینکه از

خود بیگانگی کمتر بر افزایش تولید اثر مثبت بگذارد. بنابراین باز هم به خاطر انسان نیست، بلکه برای تولید است که تاکنون هم موفق نشده‌اند. باز هم اشکالات در گستره و در سطح خودش وجود دارد. انسان سازمانی تبدیل می‌شود به انسانی که فردی به نام آقای آرگریس در تئوری رشد یافتگی و رشد نیافتگی مطرح می‌کند که انسان برای اینکه از رشد نیافتگی به رشد برسد، هفت عامل را باید طی کند و زمینه طی این هفت عامل در سازمانهای امروزی وجود ندارد و لذا سازمانهای کنونی ضد رشد انسان است؛ ضد رشد انسان، نه رشد تولید. نتیجه این از خود بیگانگی انسان و این آثاری که این گونه مدیریت در انسان داشته این بوده که انسانهایی به وجود آورده است که در اصطلاح خود غریبها یا در اصطلاح آقای تافلر دچار شوک شده‌اند؛ یعنی انسان از ماهیت خود خارج شده است. آثار این شوک چیست؟ مصرف افزایش یابنده انواع و اقسام قرصهای خواب‌آور و اعصاب، افزایش در مانگاه‌های روانی، پناه بردن به مواد از خود بی خود کننده. وقتی که انسان از خود بیگانه می‌شود به این حالت مبتلا می‌شود؛ یعنی در اوج تمدن و تولید مادی این انسان از بین رفته است؛ چرا؟ چون هدف، تولید بوده است و انسان وسیله. از رهبری در تولید استفاده شده است اما برای ایجاد انگیزشهایی که تولید را زیاد کند. به اینکه این اصول و این روشها انسان را از ماهیت خود خارج می‌کند کاری نداشته‌اند.

ممکن است شما سؤال کنید که چرا. مگر این سازمانها و تمدن مادی را خود همین انسانها به وجود نمی‌آورند؟ نه. اینها را آن کسی که از افزایش تولید سود می‌برد به وجود می‌آورد؛ یعنی قدرت امپریالیسم و سرمایه دار جهانی که شاید آن چنانکه در کتاب هیچکس حق گفتن آن را ندارد آمده است که ممکن است گروه اندکی نیز بیشتر نباشند. در واقع اینها هستند که این نظام را بر جامعه غرب تحمیل کرده و در نهایت هم به تبع آن به کشورهایی که اینها را وارد می‌کنند. مدیریت اصل، رهبری فرع؛ تولید اصل، انسان وسیله. اینها چه مشکلاتی دارد. الوین تافلر محقق و نویسنده معروف آمریکایی می‌گوید:

«آمریکا به رغم دستاوردهای خارق‌العاده‌اش در تکنولوژی، علم و تولید، کشوری است که میلیونها جوان آن با پناه بردن به رخوت و لاقیدی ناشی از استعمال مواد مخدر از واقعیت می‌گریزند. کشوری است که در آن میلیونها پدر و مادر با وجود

خرفتی و منگی ناشی از دیدن فیلمهای ویدئو و یا پناه بردن به الکل سعی می‌کنند خود را فراموش کنند. کشوری است که در آن فرار از خانواده و مسئولیت شغلی صورت همگانی پیدا کرده و کشوری است که در آن توده‌های مردم، تشویش و نگرانی فزاینده و همه گیر خود را با داروهایی چون میلنون، لیبریوم، و اکوانیل و ده‌ها داروی مسکن اعصاب و آرامبخش دیگر فرو می‌نشانند. چنین جامعه‌ای چه بداند و چه نداند، دچار ناتوانی و ضعف جسمی و روانی است.

دانیل موینی‌هان، مشاور عالی مسائل شهری کاخ سفید می‌گوید امروز ایالات متحده آمریکا خصلتها و خصوصیات فردی را داراست که دچار حمله عصبی شده است. این است نتیجه مدیریت اصل، رهبری فرع، تولید اصل، انسان وسیله. در جایی که رهبری اصل است و مدیریت فرع، اصل رشد و تکامل انسان است؛ انسان اصل است. وقتی رشد و تکامل انسان اصل شد، دیگر شما نمی‌توانید از هر نوع سازماندهی و مدیریت یا هر نوع تکنولوژی استفاده کنید؛ حتی اگر تولید را افزایش بدهد. لذا سازماندهی در نظام اسلامی متفاوت خواهد شد. سازماندهی به گونه‌ای انجام می‌گیرد که انسان به قول آقای آرگریس موانع رشدش در آن سازمان نباشد. اصلاً چگونگی توزیع اختیارات و سازمانی که در نظام اسلامی به وجود می‌آید بر اساس رشد انسان است و لذا انسان زمانی که در سازمان قرار می‌گیرد دیگر احتیاجی به تئوریهای انگیزش مازلو و هرزبرگ و اینها ندارد. چرا تحقیقات دانشجویان ما که الآن در سطح کارشناسی ارشد انجام داده و تئوریهای مازلو و هرزبرگ را آورده و در سازمانهای ما تست کرده‌اند، جواب داده است؛ چرا؟ برای اینکه سازمان و روابط سازمانهايمان به شکلی است که مدیریت اصل است و رهبری فرع. این باید دگرگون شود و این دلیل است که اسلام به حکومت نیاز دارد تا این دگرگونی ایجاد شود. مدیریت در رهبری و در نظام اسلامی برای تکامل روح انسان ابزار مادی ایجاد می‌کند؛ یعنی جسم. پرداختن به جسم هدف نیست، وسیله است و این طراحی سازمان در نظام اسلامی با طراحی جسم و سازمان در نظام غربی فرق می‌کند. وقتی ما آن طراحی، ساختار و آن شکل را می‌گیریم و قصد داریم در جامعه خودمان پیاده کنیم دیگر نباید انتظار داشته باشیم کارمند ما رفتارش در جهت رشد باشد؛ نمی‌شود و امکان ندارد یا اگر تکنولوژی را از غرب گرفتیم و آوردیم، این تکنولوژی

انسانی را در ارتباطی قرار می‌دهد با یک رفتارهای خاص که آن هم افزایش تولید مادی را در نظر دارد و انسان را از رشد باز می‌دارد. لذا امروز بحث در دنیا این است که این تکنولوژی باید مدیریت شود؛ چون رها شده است. رالف کپ که خود یک دانشمند و نویسنده است می‌گوید:

«هیچ کس، حتی برجسته‌ترین دانشمندان حاضر، واقعاً نمی‌دانند که علم و تکنولوژی ما را به کجا می‌برد. ما سوار قطاری شده‌ایم که هر لحظه سرعتش اضافه‌تر می‌شود، از راهی پایین می‌رود که تعداد نامعینی سوزن خط آهن دارد که به مکانهای نامشخص و نامعینی می‌روند. هیچ دانشمندی در کابین لکوموتیوران نیست و شاید شیاطین نقش سوزن‌بان را بر عهده دارند. اکثر افراد جامعه در واگن آخری هستند و به عقب سرشان نگاه می‌کنند. واقعیت هولناک آن است که هرچه به مسأله تکنولوژی می‌نگریم، واقعیت امر این است که علم و تکنولوژی هرگز به معنای مطلق آزاد نیستند. اختراعات و سرعت کاربردشان هر دو تحت تأثیر ارزشها و نهادهای جامعه‌ای است که آنها را ایجاد می‌کند. در کشورهای غربی معیار جلوگیری از پخش برخی نوآوریهای فنی، و به کارگیری برخی دیگر سودآوری اقتصادی است»

اشکالی که آقای تافلر دارد این است که ساکت می‌شود و نمی‌گوید که چه کسی تکنولوژی را مدیریت می‌کند. این را نمی‌گوید. می‌گوید می‌رود. چه کسی می‌برد؟ به کجا می‌رود؟ ساکت است. اما در اسلام و نظام اسلامی که رهبری اصل است سازمانها و کیفیت تکنولوژی که باید به وجود آید باید به شکلی باشد که بستر مادی رشد انسان را در حرکتش به طرف خداوند فراهم بکند و این کیفیتش فرق می‌کند. این فکر بسیار خطرناک است که ما بگوییم تکنولوژی و سازمان جهت ارزشی ندارد. در کتابهای مدیریت امروز و در کتابهای تکنولوژی، شواهد زیادی دال بر این امر وجود دارد. تکنولوژی دقیقاً برخاسته از ارزشهای حاکم بر آن جامعه است و سازمان هم همینطور.* برای رهایی باید دو کار انجام پذیرد ۱- ماکه در میان این دو مهلکه گرفتار شده‌ایم شدیداً نیازمند جنبشی برای به وجود آوردن تکنولوژی مسئول و متعهد هستیم. ما به گروه وسیعی نیازمندیم که تحقیقات علمی و پیشرفت تکنولوژیک را فقط بر اساس

* - به مقاله نویسنده با عنوان «آیا تئوریهای رهبری، سازمان، و انگیزش غربی جهان شمولند؟» در مجله اقتصاد و مدیریت شماره ۱۴ مراجعه شود.

گزینش، پیشرفت دهد. این گروه باید اهداف تکنولوژیکی و مثبت را متناسب با رشد انسان برای آینده تدوین کند. ۲- سازمان بر مبنای رهبری اصل و مدیریت فرع باید به وجود بیاوریم. این ساختارش فرق می‌کند؛ حال چگونه است نسخه آماده‌ای وجود ندارد. به عبارت دیگر در نظامهای سازمانی و طراحیهای آن و شکل‌دهی نظام تکنولوژی‌مان باید رشد و توسعه انسان را اصل قرار بدهیم. تولید امکانات فراهم کردن بستر مادی وسیله است؛ یعنی درست عکس جهت غرب حرکت بکنیم.

دعوی ما با غرب همین است؛ یعنی ما می‌گوییم انسانها باید نجات پیدا بکنند، آنجا (سرمایه‌داری) می‌گوید نه بگذارید من اینها را به استعمار بکشم. تولید افزایش پیدا کند و در نتیجه سود من زیاد شود. تنها آنجا هم نیست، کشورهای دیگر را هم با حکومتهایی که تعیین می‌کنند که شما در کتابها مطالعه کرده‌اید اینها چه اختاپوسی هستند که حتی حکومتها را در کشورهای مختلف در اروپا در روسیه در جاهای دیگر تعیین می‌کنند. اینها می‌گویند: بگذارید ما از انسانها به عنوان برده استفاده بکنیم؛ متاهی برده‌های مدرن و پیشرفته. اسلام می‌گوید اینها باید رها و آزاد شوند. باید به حق استفاده از اختیار خود برسند. قدرت سرمایه‌داری تمام نیروی خویش را به کار می‌برد تا این ندا و این مسأله تحقق پیدا نکند؛ لذا کار بسیار مشکلی در پیش داریم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی