

## اعجازگران مدیریت

لوسئلا دکتر سیدمحمدی الهانی

### چکیده

در دنیای امروز مدیرانی توانایی رویارویی با مسائل پیچیده و موضوعات بفرع زمانه را دارند که از ویژگیهای اعجازگری و تحول آفرینی برخوردار باشند. شناخت دنیای کاری، توجه محوری به انسان، بهره‌گیری از سببیت تطبیق‌پذیر ادبی، ایجاد دیدگاه مشترک در اعضای سازمان، و کاربردی بودن، از ویژگیهای اعجازگری و تحول آفرینی است. مدیران، مشاوران و نظریه‌پردازان تحول آفرین و اعجازگران، احیاگر سازمانها و روح‌افزای انسانها در سازمانها می‌باشند که از قدرت نفوذ و اثرگذاری بالایی برخوردارند و به همین دلیل است که نظریه‌پردازان معاصر واژه Guru به معنای کاهن بودایی و مرشد روحانی را که روشن‌کننده ذهنها و آرام‌کننده دلهاست و رفتار و کردارش در ایجاد تحول به اعجاز می‌ماند از فرهنگ بودائیسیم به عاریت گرفته و برای نامیدن آنان بکار برده‌اند.

### مقدمه

اندیشه‌های مدیریت نفوذ فراوان بر جای می‌گذارند، و نوشته‌ها و گفته‌های آنان نقل محافل و مجامع مدیریتی می‌شود، "تحول آفرینان معجزه‌گر مدیریت" یا "اعجازگران مدیریت" (Management Gurus) نام گرفته‌اند. در معادل‌گذاری فارسی این اصطلاح کوشش شده تا ویژگیهای اعجازگری، روح‌بخشی، احیاگری و تحول آفرینی درونی مد نظر قرار گیرد.

واژه Guru در انگلیسی به معنای کاهن بودایی و مرشدی روحانی است که بر مریدان خود نفوذ بسیار دارد و به ذهن آنان ایمان و آرامش می‌بخشد. او روشن‌کننده ذهنها و آرام‌کننده دلهاست. مراد است که مریدان به کلام او دلسته‌اند و رفتار او سرمشق و الگوی اعمال آنان است. از آنجایی که اعجازگران مدیریت، احیاکننده سازمانها و روح‌افزای انسانها هستند و در وجود آنان قدرتی ماورای ترانساینمایی مسرفاً فنی و تخصصی نهفته است،

در سالهای اخیر اصطلاح و عنوانی جدید در مدیریت متداول شده است که به گروهی از مدیران، مشاوران و اندیشمندان مدیریت اطلاق می‌شود که قادرند تحولات و دگرگونیهای عمده‌ای را در سازمانها و مدیریت خود ایجاد کنند. این تحول آفرینان معجزه‌گر را به گونه‌ای توصیف کرده‌اند که گویی می‌توانند به کالبد سازمانهای مرده، روح بدمند؛ در اندیشه‌های ایستا، پویایی ایجاد کنند و الگو و أسوه برای دیگر مدیران شوند. اعجازگران، مدیریت خرد و دانش را نه تنها به دیگر مدیران بلکه بنا بر امکانات خاص خود به تمامی اعضای جامعه نیز منتقل می‌کنند (Clarke, 1997).

این مدیران، مشاوران و نظریه‌پردازان احیاگر که با اعجاز خرد سازمانها و بنگاههای در حال رکود و افول را نوسازی می‌کنند و حیات دوباره می‌بخشند، بر نگرش و

ایجاد می‌کنند و موجب اصلاح و پیشبرد مدیریت در عصر کنونی هستند.

نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت، افکار و تدبیرها، اعمال و رفتار و فرهنگ و ارزش‌هایی را دیر می‌گیرد که به نوسازی و بازسازی تشویرهای سنتی می‌پردازد و سازمان و روابط درون و بیرون آن را دستخوش تحول و توسعه می‌سازد. این نظریه‌ها ضمن آنکه پیوندهای خود را با نظریات مؤثر سنتی حفظ می‌کنند به ابتداعها و نوآوری‌های گسترده‌ای دست می‌زنند که توفیق و کامیابی مدیریت را تضمین و نتیجه‌بخشی خود را عملاً اثبات می‌کنند. نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی مستقل از مدیران اعجازگر هیچ مفهومی ندارند و مدیران هستند که به آنها معنی می‌بخشند؛ قدرت و تواناییهای مدیران اعجازگر، مدیریت تحول‌آفرینی را قابل تحقق می‌سازد.

### ویژگیهای نظریات اعجازگری مدیریت

اعجازگران تحول‌آفرین ویژگیهای متفاوتی را واجد هستند و نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی و نحوه محصلی را برپا دارند، به طوری که به سطحی می‌توان آنها را به صورتی دقیق و معین احصا کرد. اما در این قسمت به برخی از این ویژگیها که اتفاق نظر بیشتری نسبت به آنها وجود دارد، اشاره می‌شود. به کمک این ویژگیها می‌توان تا حدودی به مفهوم نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت پی برد. این نظریات هنوز در مرحله شکل‌گیری خود هستند و طبیعی است که ابهاماتی در توصیف آنها وجود داشته باشد.

سهولت ارتباطی در شناخت فضای کاری - نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی به مدیران کمک می‌کند تا دنیای کاری خود را بهتر بفهمند. اولاً این نظریه‌ها به زبانی ساده و روشن بیان می‌شوند تا هم مدیران و هم کارکنان بتوانند از طریق آنها باهم ارتباط برقرار کنند. ثانیاً نظریه‌های

نظریه‌پردازان این واژه غریب را از فرهنگ بودائیسیم به عاریت گرفته و برای نامیدن آنان به کار برده‌اند. این واژه حاصل توجیهی جدید از مدیریت است، توصیفی که در آن مدیریت صرفاً عمل ماشینی و برنامه‌ای نیست، بلکه عمل روحانی است که الهام و شوق و اعجاز را با فن و حرفه و دانش می‌آمیزد و ملقبه‌ای می‌سازد که پاسخ نیاز مدیریت سازمانهای امروزی است.

در این مقاله ضمن بیان نحوه پیدایش تفکر تحول‌آفرینی اعجازگر در متون مدیریت و سازمان، ویژگیهای اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت برای شناخت این مقوله توصیف شده و در انتها با بحثی در زمینه یافتن یک تعریف و دسته‌بندی اعجازگران مدیریت مقاله خاتمه می‌یابد.

### پیشینه موضوع به اجمال

از دهه هشتاد میلادی، نوشته‌هایی در مورد اعجازگران مدیریت در نشریات و کتب مدیریت پدیدار شد، و نویسندگان مختلف ظهور پارادایم جدیدی را در مدیریت مطرح کردند.

هریوینسکی (Heurynski, 1993) اعجازگری مدیریت را یکی از زمینه‌های تئوریک پیشرو قرن بیستم نامید. وود (Wood, 1989) و اولیور (Oliver, 1990) مدیریت اعجازگر را مدیریت جدید و متمایز از دیگر انواع مدیریت می‌دانند که بر رفتار مدیران و نظریات مدیریتی آثار بسیاری بر جای گذاشته است. جف کات (Jeffcut, 1994) نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت را به اکسپریمیپارکن تشبیه می‌کند که با تعبیرها و تفسیرهای جدید از نظریه‌های سنتی، تشویرهای جدیدی را ارائه می‌دهد و کامیابی و توفیق را به مدیران ارزانی می‌داند. ویل موت (Willmott, 1993) بر نفوذ و اثر اعجازگران مدیریت تأکید دارد و آنان را به مثابه نیروهایی می‌داند که از جهت فرهنگی و مدیریت دگرگونیهای سازنده‌ای را در سازمانها و کارکنان

اعجازگر به صورت رهبری کریزما (Charisma) جلوه می‌کند و بر پیروان خود نفوذی واقعی دارد. نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی این خاصیت را دارند که بر دل می‌نشینند و باوری درونی را به وجود می‌آورند.

ویژگی دیگری که در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی موجب سهولت ایجاد ارتباط با مخاطب می‌شود انسجام و یکپارچگی آنهاست که برای ذهن مخاطب به سادگی مفهوم واقع می‌شوند. این نظریه‌ها عموماً به صورت یک بسته (Package) و نه اجزای متفرق و جدا افتاده از هم ارائه می‌شوند. این ساختار نظام‌مند در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی موجب می‌شود تا مخاطبان مسئله را همانند آنچه در واقعیت وجود دارد درک کنند و آن را عملی و کاربردی ببینند. نظریه‌های تحول‌آفرینی التزامی، یک بُعدی، و نظری صرف نیستند، بلکه مرکب، به هم پیوسته، چندبُعدی و عملی‌اند.

انسان، کانون توجه - کانون توجه نظریه‌های تحول‌آفرینی، انسان، رفتارها، شخصیت، روحیات و انگیزه‌های اوست. از این جهت نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی با نظریه‌های سازمانی که بیشتر بر ساختار، محیط کلان‌سازی و کنترلی نظریه دارند، متفاوت هستند. این نظریه‌ها با لحاظ کردن مسائل ساختاری و اصلاحات سازمانی، می‌گردند تا راه‌های انسانی و رفتاری برای تقاضای پدید کنند. مشاوران موفق سازمانی کسانی هستند که با دیدی جامعه‌شناسانه مسائل را بررسی کنند و برای آن راه‌های روانشناسانه ارائه کنند زیرا نه‌تنها انسانها و اعضای سازمان هستند که باید تغییرات و تحولات لازم را تحقق بخشند. بنابراین توجه محوری به انسان در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی رکنی عمده محسوب می‌شود ضمن آنکه این توجه مانع پرداختن به ابعاد کلان سازمانی نمی‌شود.

در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت آموزش و انگیزش به همراه هم مورد توجه هستند. انسانها

تحول‌آفرینی کانون توجه خود را بر کارکنان قرار داده است، و البته زیربنای فلسفی این نظریه‌ها بر سرشت خوب انسانی و قابلیت تغییر و اصلاح او استوار شده است. بدین سبب نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی ساده و رسا، آسان‌گرا، آسان‌ساز و نوع‌پرورند.

مدیران امروز در دنیای مشحون از پیچیدگی و مگرگونی به سر می‌برند، آنان در درک این دنیا به زبان بسیار دقیق و معماگونه فنی، ناتوان و درمانده‌اند. محدودۀ حافظه و حیطه توجه آنان بی‌انتهاست و به قول سایمون تعقلی محدود (Rounded Rationality) دارند. در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی این شرایط به خوبی ادراک شده و کوشش گردیده تا در این راه به مدیران یاری داده شود. این نظریه‌ها در روشنی و وضوح ارتباطات، ساده کردن زبان پیچیده فنی و درعین حال حفظ دقت و صحت مسائل، تلاش بسیار کرده‌اند و شاید یکی از علل اصلی توفیق آنان این توجه و نهایت بوده است. آنان نیازهای مدیران امروزی را احساس کرده و به آن پاسخ داده‌اند. نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی آن واژه سحرآمیزی که رمز و راز کامیابی مدیران است کشف و به سادگی و وضوح توحیف کرده‌اند. نظریه‌های مذکور از طریق محدود کردن اطلاعات (تخصص‌سازی)، جلوگیری از ورود اطلاعات زائد و اضافی (مانع بودن) و بهره‌گیری از شیوه‌های ساده و قابل درک (ساده‌سازی) به هدف خود که کمک به مدیران در شناخت دنیای حرقه ایشان نایل گردیده‌اند. خلاصه آنکه نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی با استفاده از گفتگو، مثال، مصادیق ملموس، و وقایع موجود با مدیران ارتباط مؤثری ایجاد می‌کنند و به آنها الگوهای کامیابی در مدیریت را نشان می‌دهند.

پیامهایی که نظریه‌های تحول‌آفرینی و اعجازگران مدیریت به مخاطبان خود عرضه می‌کنند در اغلب موارد لحنی ملایم‌گونه به خود می‌گیرد و می‌کوشد تا باواری عمیق و اعتقادی را در آنان ایجاد کند. تحول‌آفرین

اعجازگری و تحول‌آفرینی به یک دیدگاه مشترک می‌رسند. موضوع تلفیق هدفهای فرد و سازمان از دیرباز موضوع اصلی بحث مدیرینها و دغدغه ذهنی آنها بوده است. طرحهای کارخانه که نسیم آن درآمد کارکنان با میزان تولید آنان محاسبه می‌شد، سهیم شدن در سانسکت و سود، مشارکت دادن افراد سازمان در تصمیم‌گیریها، و دیگر شیوه‌های روابط انسانی همه در پی ایجاد هدف و منظری مشترک که میان مدیران سازمان و کارکنان بود. در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی معین هدف دنبال می‌شود و اعجازگران تحول‌آفرین کسانی هستند که قادرند هدفهای افراد خود را با هدفهای سازمان یکی سازند و این اثر اصلی اعجازگری و تحول‌آفرینی است.

کاربردی بودن - نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی کاربردی هستند و به جنبه‌های عملی زندگی سازمانی توجه دارند. موفقیت تحول‌آفرینان اعجازگر مرگور اقدامات آنان به طور عملی در سازمان و جامعه است و آثار مثبت این اقدامات به نظریه‌های تحول‌آفرینی ارزش و اهمیت می‌بخشد. از جهت اجتماعی و فرهنگی نیز این وجه عملی بودن، و حسن مثبت است زیرا مردم و استفاده‌کنندگان از خدمات یا فرآورده‌های سازمان به طور عملی نتایج مدیریت را احساس می‌کنند و نسبت به آن واکنشی مثبت بروز می‌دهند. منگام (Mangham, 1990) زمان عمل را زینتی قصبیح و گویا می‌داند و عملی بودن نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی را مشخصه ممتاز آنها ذکر می‌کند. کاربردی بودن نظریه‌های مذکور یادگیری آنها را نیز تسهیل می‌کند و اشاعه آنها را میان مدیران، محققان، و مشاوران مدیریت تسریع می‌کند.

شاید این شبیه پیش‌آهد که ویژگی‌هایی را که برشمرده‌ام دربردارنده نکاتی تازه و نو هستند و به چه دلیل نظریات تحول‌آفرینی اعجازگر را نو قلمداد می‌کنیم. در پاسخ باید بگویم که نظریات اعجازگری و تحول‌آفرینی

بسیاری از موضوعات و مطالب را به خوبی می‌دانند اما انگیزه و تمایلی به کاربرد آنها ندارند و به تدریج آنها را فراموش می‌کنند. در نظریه‌های تحول‌آفرینی به انگیزش و یادگیری به صورت در روی یک سکه نگریسته می‌شود و انسان یادگیرنده زمانی برای سازمان مفید واقع می‌شود که انگیزه به کارگیری دانش خود را در سازمان دارا باشد. مک‌کورمیک (McCormack, 1984) در مورد توجه به انسان چنین می‌گوید: «خرد انسانی حکم می‌کند که در مدیریت به سخنان انسانها با اشتیاق گوش فرا دهیم، انتظارات آنان را دریابیم، از شنیده‌های خود بیاموزیم و براساس آن با سخنانها به گونه‌ای که در شأن آنهاست رفتار کنیم.»

سرشت سازگار شونده و رشد یابنده انسانی - انسان موجودی است که خود را با محیطش سازگار می‌کند و می‌توان رفتارهای او را به گونه‌ای دلخواه جهت داد و اصلاح کرد. انسان مسرعودی تسریع‌پذیر است و در نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی، سعی بر آن است که رفتارهای مطلوب را در او ایجاد کرد. نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی با نومی خوشبینی انسان دوستانه که میشی بر اعتقاد به فطرت نیکوی آدمی است شکل گرفته‌اند و شاید از این جهت بتوان آنها را آرمانی و ایده‌آلی نامید.

اعجازگران تحول‌آفرین مدیریت به کمک نظریه‌های رفتاری، کارکنان خود را به سوی هدفهای سازمانی راهنمای و از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری می‌کنند. اعجازگران تحول‌آفرین بیشتر شهردگرا (Intentional) هستند تا متخصص فنی، آنان با رفتار و اعمال خود نوعی مشروعیت کسب می‌کنند که آنان را در ایجاد تحولات عمیق و پایدار بسیار کمک می‌کند و به آنها جلوه و جسایگاهی ماوراء آنچه مدیران عادی دارند می‌بخشد.

دیدگاه مشترک - مدیران و کارکنان در نظریه‌های

بدون وجود مدیران اصجازگر و تحول آفرین موضوعی بی معناست. پیوند مدیران ذاتی با این نظریات و استمداد از توانمندیهای درونی و روحی خود احیاگری و روح بخشی را پسرای سازمانها به ارمغان می آورند و اصجازگری و تحول آفرینی را متبلور و متجسم می سازند.

### در جست و جوی یک تعریف

در غیاب تعریفی علمی و مورد قبول همه صاحب نظران رشته مدیریت برای "اصجازگری و تحول آفرینی مدیریت"، شاید بهترین راه برای توصیف آن بیان ویژگیها و خصوصیات بارز تحول آفرینی مدیریت است که در قسمتهای پیشین به آنها اشاره شد. با وجود این به علت نازکی موضوع هنوز نمی توان در تعلق تمامی این ویژگیها به اصجازگری و تحول آفرینی مدیریت توافق عامی را به دست آورد و همان گونه که ذکر شد باید این ویژگیها را در ارتباط با اصجازگران مدیر، مشاور و محقق در نظر گرفت. هویتزینسکی در کتاب اصجازگران تحول آفرین سه گروه را توصیف می کند:

۱) تحول آفرینان اصجازگر نظریه پرداز که نوآفرین و

نواندیش و خلاق اند؛

۲) تحول آفرینان اصجازگر مشاور که احیاگر و

روح هدایت به سازمانند؛

۳) تحول آفرینان اصجازگر مدیر که مدیریت را مستحضر و

حماسه ساز، قهرمان و بانفوذند.

تحول آفرینان اصجازگر نظریه پرداز کسانی هستند که

توانسته اند با ارائه نظریات جدید، ریبخش و خلاق،

تحولات چشمگیری را در مدیریت ایجاد کنند. مشاوران

تحول آفرین اصجازگر یا شیروهای جدید، سازمانهای در

حال رکود و اضمحلال را احیا کرده اند و با اصجاز خود

روحی تازه در آنها دمیده اند. مدیران تحول آفرین اصجازگر

نیز با اعمال مدیریتی نو، کار آفرین و نهور آمیز سازمانها و

کارکنان را در مسیر توسعه و بهبود دائم قرار داده اند.

هویتزینسکی برای هر یک از این گروهها، مشاهیری را از جامعه مدیریت آمریکایی نام می برد<sup>(۱)</sup> و از خدمات و اقدامات مؤثر آنان یاد می کند که چگونه توانسته اند منشأ تحول و دگرگونی باشند و همچون معجزه گران، اصجاز کنند و دگرگونیهای ذهنی ایجاد کنند و با نفوذ در مخاطبان خود، آنان را شیفته و هوارخواه خود سازند و سازمانهای پیشماری را به این طریق احیا کنند.

بدین ترتیب تحول آفرینان اصجازگر، نظریه پردازانی

نواندیش و نوآور؛ مدیرانی حماسی و قهرمان، و مشاورانی

احیا کننده و معجزه گرند که در دنیای امروز تنها به یاری آنان

می توان در عرصه رهانهای شدید، سحسی برای گشتن

داشت. اما این تعریف و توصیف هنوز در حاله ای از

بمبجستگی و ابهام نهفته است و بایند درباره آن تحقیق و

تفسیرهای بسیاری کرد تا شاید بتوان حدود و شعور آن را

معین ساخت و تعریفی جامع و مانع از آن به دست داد. به

هر تقدیر تحول آفرینان اصجازگر، گروهی بالنده و نافذ

عرصه مدیریتند که خود را با اعمال و رفتاری ممتاز و

متمایز از دیگران می شناسانند. تحول آفرینان اصجازگر تابع

زمان نیستند، در گذشته های نه چندان دور مشاهیری چون

تیلور، فایول و وبر در زمره اصجازگران مدیریت بوده اند و

در حال حاضر نیز کسانی چون دراگر و بلانچارد و میتزبرگ

در کسوت اصجازگران درآمده اند. مهم آن است که دیدگاه

تحول آفرینی اصجازگر، نگرشی تازه به مسئله ای است که از

دیرگاه وجود داشته و به سادگی نمی توان از کنار آن گذشت،

باید اصجازگران مدیریت را شناخت، و ویژگیهایشان را کشف

و الگوهای عمل و رفتار آنان را تعیین و تنظیم کرد. موضوع

حائز اهمیت درباره این گروه آن است که آنان با نگرشی

اقتضای شرایط دوران خود و مخاطبان خود را می شناسند

و با استفاده از نظریه ها و راهکارهای مناسب به نیازهای

جامعه پاسخ می دهند. بنابراین، چه بسا که نظریات ابراز

شده در مقوله اصجازگری و تحول آفرینی مدیریت مایه تازگی

نظریات جدیدی نباشند، اما نحوه ارائه، زمان و مکان ارائه،

## نتیجه گیری

در کشور ما نیز باید در مورد تحول آفرینان اعجازگر مدیریت تحقیق و تتبع لازم به عمل آید تا تحول آفرینان اعجازگر خودی در سازمانهای مختلف شناخته شوند و با بررسی ویژگیهای آنان و الگوسازی، بتوان راههای تازه‌ای را برای تحول و توسعه در مدیریت کشور به دست آورد و ارائه کرد. مسلماً تحول آفرینان اعجازگر هر جامعه و القیمی، از فضای فرهنگی پیرامون خود تأثیر می‌پذیرند و در رفتارها و اعمالشان صیفه‌های ارزشی و فرهنگی خاصی جلوه‌گر می‌شود. از این رو با آگاهی از ویژگیهای اعجازگری و تحول آفرینی عمومی باید تلاشهای اهل علم و عمل مدیریت در کشور بر آن باشد که نظریه‌های اعجازگری و تحول آفرینی سازگار با جامعه و فرهنگ را تدوین کنند و در این راه ضمن بهره‌گیری از آنچه در جهان گذشته است، پیشینه، ارزشها، و فرهنگ خود را همواره در نظر داشته باشند.

پذیرش مخاطبان و شخصیت و توانمندیهای روحی و روانی و دانش و مهارتی ارائه‌دهنده است که نظریات اعجازگری و تحول آفرینی مدیریت را از سایر نظریات ممتاز و متمایز می‌سازد و به آنها معنی و مفهوم خاص و مستقل می‌بخشد. به عبارت دیگر پیوند میان انسانهایی نافذ، خلاق، متهور با نظریه‌های مناسب و کارساز است که اعجازگری و تحول آفرینی مدیریت را شکل می‌دهد و آن را به عنوان موضوعی متفاوت با مسائل متداول مدیریت در خور مطالعه و بررسی می‌سازد. در چنین تراثی از مدیریت اعجازگر و تحول آفرین، آموزش مدیریت نیز باید دگرگون و آموزش با پرورش توأم شود. انتقال مفاهیم در آموزش شرط لازم اما ناکافی است و مدیران موفق کسانی خواهند بود که هم زمینه‌های ذاتی و هم اکتسابی را به همراه داشته باشند. همگان شایسته کسوت مدیریت اعجازگر تحول آفرین نیستند مگر آنهایی که مایه‌های ذاتی این کار را دارا باشند و به دانش و مهارتهای لازم نیز مجهز شده باشند.

## پینوشتها

- (۱). نظریه‌پردازان اعجازگر و تحول آفرین مانند بلانچارد (K.Blanchard) و کانتر (M.Kanter) مدیران اعجازگر و تحول آفرین مانند هاروی - جونز (Harvey-Jones) و مشاوران اعجازگر و تحول آفرین چون دراگر (P.Drucker) و پیپترز و واتسومن (T.Peters & R.Waterman)

## منابع

1. Huczyski, A.A., *Management Gurus*, N.Y., Thomson Press, 1996.
2. Clark, T. Salzman, G., "Telling Tales: Management Gurus...", *Journal of Management Studies*, Vol. 35, No. 2, March 1998.
3. Clarke, J. & Newman, J., *The Managerial State*, London, Sage, 1997.
4. Willmott, H.C., "Images and Ideals of Managerial Work...", *Journal of Management Studies*, Vol. 21, No. 3, March 1984.
5. Mangham, I., *Management Training*, Bath, University of Bath, 1986.