

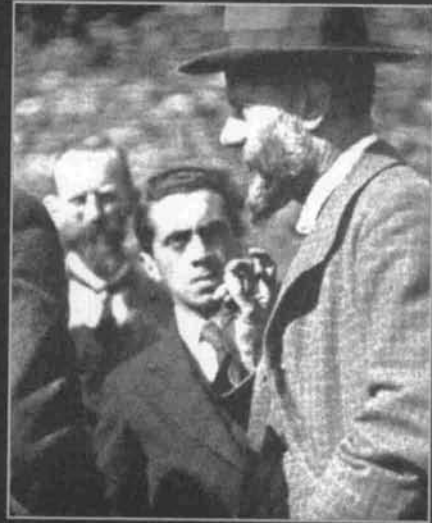
# اندیشمندان و پیشگامان مدیریت

جان راکفلر  
ماکس وبر

John Rockefeller  
Max Weber

این بخش:

این بخش به شناخت اندیشه‌های صاحب‌نظران و نویسندگان مدیریت و همچنین پیشگامان مدیریت و بنیانگذاران شرکتها اختصاص دارد. در هر شماره معرفی آثار و اندیشه‌های یکی از مهمترین و بانفوذترین نویسندگان مدیریت و همچنین معرفی یکی از موفقترین رهبران کسب و کار خواهیم پرداخت. گام به گام در نیل به موفقیت هستند و موضوعاتی همچون ارزشیابی عملکرد تا پردازش شکایت مشتریان از نظرات اندیشمندان باید‌ها و نباید‌ها، امتیازها و غیره‌ای است که خمیرمایه اصلی این نوشته‌ها بوده‌اند.



از اوایل دهه ۱۹۸۰، انتقاد از پروکراسی‌ها به دلیل عدم همخوانی با شرایط سرعادر حال تغییر بازار شدت گرفت. بدون مطالعه دیدگاه‌های وبر که از او به عنوان پدر جامعه‌شناسی یاد می‌شود، هر گونه تلاشی برای درک روش کاری سازمان‌های امروزی عبث و ناقص است. افکار وبر درباره مفاهیم رهبری، قدرت و اختیار، ارتباطی تنگاتنگ با تعریف او از پروکراسی دارند.

■ تولد. ۱۸۶۴.

■ ۱۸۹۴. استاد رشته اقتصاد سیاسی در دانشگاه فرایبورگ آلمان.

■ ۱۸۹۷. استاد رشته اقتصاد سیاسی در دانشگاه هیدلبرگ آلمان.

■ ۱۹۰۴. انتشار کتاب اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری.

■ ۱۹۱۹. استاد رشته اقتصاد سیاسی در دانشگاه مونیخ آلمان.

■ ۱۹۲۰. درگذشت.

### زندگی و دوران شغلی

ماکس در تاریخ ۲۱ آوریل ۱۸۶۴ به عنوان نخستین فرزند یک خانواده ۷ فرزند متولد شد. او در خانواده‌ای رشد کرد که دارای فرهنگ بورژوازی بودند و پدر سالاری شدیدی در آن حاکم بود. در دانشگاه هیدلبرگ، وبر در رشته‌های اقتصاد، تاریخ قرون وسطی، فلسفه و همچنین حقوق تحصیل کرد. در دوران خدمت سربازی، او مدتی را با عمویش که یک مورخ بود، زندگی می‌کرد. هم‌عمو و هم‌عمه وبر به عنوان مشاوران او عمل می‌کردند. عموی وبر یک لیبرال بود که با او به عنوان یک موجود متفکر برخورد می‌کرد و عمه‌اش بیشتر نقش رادر پرورش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کارهای خیریه را ایفا می‌نمود. هر دوی آنها بر خوردی کاملاً متفاوت از پدر او، که مردی خودکامه و دیکتاتور مآب بود، داشتند.

احتمالاً در همین دوران بود که وبر به بررسی موضوعاتی همچون قدرت و اختیار پرداخت. او معتقد بود در بسیاری موارد قدرت وجود دارد اما توجه و مشروعیتی برای آن یافت نمی‌شود. او تلاش زیادی می‌کرد تا افراد را از قضاوت‌هایی که صرفاً ناشی از احساسات یا منافع فردی هستند، دور کند. وبر مدتی را به عنوان متخصص حقوق در دانشگاه هیدلبرگ و مدتی را نیز در دانشگاه برلین گذراند تا این که به سمت رییس بخش اقتصاد سیاسی منصوب شد. او این رشته را در هر دو دانشگاه فرایبورگ و هیدلبرگ تدریس می‌کرد. نقش اصلی وی در مطالعه سازمان‌ها بر گرفته از علاقه‌مندی او به درک این موضوع بود که چرا افراد از دستورات پیروی و اطاعت می‌کنند. این علاقه‌مندی او را به تمایز میان قدرت به عنوان توانایی و ادار کردن به اطاعت بدون توجه به مقاومت دیگران و اختیار به عنوان توانایی عملی ساختن فرامین که بعضاً او طلبانه هم به نظر می‌رسند، رهنمون ساخت.

### تفکر کلیدی

وبر قدرت را به عنوان احتمال اجرای اداره یک نفر علیرغم مقاومت‌ها یا به عنوان وادار کردن دیگران به اطاعت و پیروی تعریف می‌کند. الزامی نیست که چنین فردی حتماً یک رهبر یا یک مرجع باشد بلکه او باید همانند این افراد عمل کند. او قدرت سازمانی را با ساختار و اقتدار پیوند داده و آن را ذاتاً در قالب سلسله مراتب یا پروکراسی می‌بیند. اثرات قدرت به این بستگی دارد که چه کسی قدرت را در دست دارد، چه برداشتی از قدرتش دارد و در چه موقعیت خاصی از قدرت خود استفاده می‌کند. وبر سه نوع قدرت را مشخص کرده است.

### قدرت جادویی یا کاریزماتیک

بدان دلیل از یک رهبر اطاعت می‌شود که پیروانش به او ایمان دارند. این همان ویژگی فوق‌طبیعی است که وبر در کتابش به نام نظریه سازمان اقتصادی و اجتماعی بیان کرده است. در این کتاب، عبارت کاریزمادر خصوص فردی به کار برده می‌شود که دارای ویژگی‌های استثنایی و فوق‌طبیعی است و بنابراین با افراد عادی فرق دارد. این خصایص نمایانگر مبناهایی هستند که بر اساس آنها، چنین فردی به عنوان یک رهبر تلقی می‌شود.

ممکن است محققان و مفسران در اوایل قرن ۲۱ چنین نتیجه بگیرند که می‌توان گفت تعداد معدودی از رهبران کسب و کار، دارای چنین خصوصیت فوق‌طبیعی هستند. باید به خاطر داشته باشیم که وبر از منظر فلسفی استدلال می‌کرد نه از منظر مدیریت عمل‌گرای امروز. بنابراین می‌توانیم درک کنیم که منظور از فوق‌طبیعی همان فوق‌عادی بوده که در نقطه مقابل "عقلانی" قرار دارد. اگر چه رهبران کسب و کار به عنوان افراد فوق‌عادی تلقی نمی‌شوند اما به هر حال بسیاری از آنها دارای چنین خصایصی می‌باشند و می‌توان ویژگی‌هایی را در آنها شاهد بود که در افراد عادی و معمولی دیده نمی‌شوند. از بین سه مدل قدرت، وبر معتقد است که کاریزما کمترین ثبات را در دزیرا ویژگی‌های انگیزشی آن در زمانی که رهبر این سمت را از دست دهد، محو

می‌شوند. از نظر وبر، کارزما یک گریه پایدار و مبنای قاطع برای رهبری نیست.

### قدرت مرسوم و سنتی

رهبران تاحدی قدرت خود را مرسوم جایگاهی هستند که به ارث برده اند - میزان اقتدار آنها بر اساس شرایط تولد، فرهنگ، پیشینه و موارد مشابه تعیین می‌شود. نظریه وبر بر گرفته از مطالعه تاریخ است و ما همچنان شاهد هستیم که بسیاری از سمت‌های رهبری از یک نسل به نسل دیگر منتقل می‌شوند. همچنین بسیاری از انتصابات بیشتر بر مبنای روابط و پیوندهای خانوادگی هستند تا صلاحیت‌ها. ویژگی سازمان‌هایی که بر مبنای این نوع قدرت اداره می‌شود آن است که همه چیز به روشی خاص انجام می‌شوند زیرا این سازمانها همواره چنین روشی را ترجیح می‌دهند.

در دنیای رقابتی امروز، خطرات این رویکرد بسیار بدیهی است: سازمان‌های بزرگ فقط سیستم‌های خودشان را دنبال می‌کنند و در نتیجه وقتی رقابتی به آن سیستم‌ها دست می‌یابند، شکست می‌خورند یا این که از درون دچار هرج و مرج می‌گردند. کنکاش ویر برای یک نوع قدرت سازمانی ماندگار بر مبنای تجزیه و تحلیل‌های عقلانی، او را به سومین نوع قدرت رهنمون ساخت.

### قدرت عقلانی - قانونی

قدرت در پروکراسی هم قانونی و هم عقلانی است به ویژه زمانی که از طریق سیستمی از رویه‌ها و قواعد اداری یا شغلی اعمال شود. ویر توضیح می‌دهد که کارآیی قدرت عقلانی - قانونی در پروکراسی‌ها اینگونه است:

• ساختار سازمان مبتنی بر وظایف اداری است که طبق قوانین الزام آور هستند. وظایف بر اساس سلسله مراتب اداری تعریف می‌شوند که از قواعد و ضوابط فنی پیروی می‌کنند که برای آنها آموزش لازم آریه شده است. مدیریت از مالکیت ابزار تولید جدا است.

• قوانین، تصمیمات و اقدامات مدیریت به صورت مکتوب ثبت می‌شوند. ویر معتقد است که به لحاظ فنی، پروکراسی کارآمدترین نوع سازمان است زیرا در این ساختار، کار با قاطعیت، آگاهی از جزئیات، استمرار، اتحاد، نظارت دقیق و کاهش اتلاف وقت انجام می‌شود.

### پروکراسی‌ها

در پروکراسی‌های شکل گرفته و سازماندهی شده در کنار اصول عقلانی، سوءاستفاده رهبران از قدرت به حداقل می‌رسد زیرا:

- ادارات به صورت سلسله مراتب طبقه بندی می‌شوند.
- فعالیت‌ها منطبق با قوانین انجام می‌شوند.

• افراد دارای مسئولیت‌های مشخصی هستند.

• انتصاب‌ها بر مبنای صلاحیت‌ها و تناسب جایگاه‌ها و سمت‌های سازمانی هستند. همچنین ویر از نقایص پروکراسی نیز کاملاً آگاه بود:

• پردازش و فیلترینگ اطلاعات باعث کندی این سیستم‌ها می‌شوند.

• تشکیلات اداری باعث می‌شود که پردازش موارد فردی دشوار شود زیرا قوانین و رویه‌های موجود نیازمند آن هستند که با همه افراد به شکل یکسان برخورد شود.

• پروکراسی‌سازی منجر به کاهش فردگرایی می‌شود زیرا وظایف افراد صرفاً بر اساس تعاریف مکتوب مشخص می‌شوند.

### ماکس وبر در یک نگاه

ویر از خطرات پروکراسی‌سازی آگاه بود و همواره معتقد بود که فرآیندهای سنجش می‌توانند افراد را به ماشین تبدیل کنند. در این راستا، دیدگاه‌های او چندان بسا دیدگاه‌های مارکس<sup>۱</sup> فاصله ندارند. اگرچه پروکراسی‌سازی سازمانی باعث افزایش کارآیی و اثربخشی می‌شود اما کارآیی فنی آن بعضاً تهدیدی علیه غیر انسانی ساختن فعالیت‌هاست.

پروکراسی به مدلی برای سازمان‌های قرن بیستم تبدیل شده بود و به شدت در دیدگاه‌های آلفرد سلوان<sup>۲</sup> در جنرال موتورز<sup>۳</sup> و هارولد جنین<sup>۴</sup> در IIT مشهود بود. ویلیام وایت<sup>۵</sup> نیز در کتاب خود تحت عنوان مرد سازمان (۱۹۵۶) به این موضوع پرداخته است. جالب این که دیدگاه‌های ویر بسیار شبیه به افراد معاصرش همچون هنری فایول<sup>۶</sup> و اف. دبلیو. تایلور<sup>۷</sup> هستند که او نه آنها را می‌شناخت نه آثارشان را خوانده بود.



### برای اطلاعات بیشتر

کتاب:

"اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری"، ۲۰۰۱

"نظریه سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی"، ۱۹۴۷

سایر مطالب

کتاب:

"نویسندگان بزرگ سازمان‌ها"،

درک پوگ و دیوید هیکسون، ۱۰

۱۹۹۹

1. Marx  
2. Alfred Sloan

3. General Motors  
4. Harold Geneen

5. William Whyte  
6. Henri Fayol

7. F. W. Taylor  
8. David Hickson