

فصلنامه مطالعات

دوره اول / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۰ / صص ۲۶۷ - ۲۷۳

معرفی و نقد کتاب

قدرت‌هایی برای رهبری*

یونس شکرخواه**

استادیار گروه مطالعات بریتانیا، دانشگاه تهران

جوزف نای لیبرال را می‌توان نقطه مقابل ساموئل هانتینگتون محافظه‌کار به‌شمار آورد. اما او به دلیل نوع شغل‌هایی که در دولت و دانشگاه داشته، نوع رابطه‌اش با رسانه‌ها و نیز نوع آثارش، می‌تواند در عرصه فعل و انفعالات آکادمی و قدرت، برای سیاست خارجی آمریکا (با تمرکز بر خاورمیانه) محل جمع عمل و نظر باشد.

از این نظر، کتاب ۲۲۶ صفحه‌ای او به نام «قدرت‌هایی برای رهبری»^۱ (قدرت رهبری / قدرت‌های لازم برای رهبری) که انتشارات دانشگاه آکسفورد در فوریه سال

* The Powers to Lead. Joseph S. Nye. London: Oxford University Press, 2008.

** (نویسنده مسئول): younes@gmail.com

۲۰۰۸ م. آن را منتشر کرده است، اهمیت فراوانی دارد. این کتاب، بعد از و پیش از ضمیمه آن، شامل پنج فصل است:

فصل اول: رهبری^۱؛

فصل دوم: رهبری و قدرت^۲؛

فصل سوم: گونه‌ها و مهارت^۳؛

فصل چهارم: هوش بافتمندان^۴؛

فصل پنجم: رهبران خوب و بد^۵.

جوزف نای متولد سال ۱۹۳۷ است. او پس از گرفتن دکتری در سال ۱۹۶۴، در دانشکده علوم سیاسی دانشگاه هاروارد تدریس کرد. نای رئیس دانشکده کندی دانشگاه هاروارد، رئیس شورای اطلاعات ملی (هماهنگ‌کننده برآوردهای اطلاعاتی برای رئیس‌جمهور آمریکا)، دستیار وزیر دفاع در امور امنیت بین‌المللی در دولت بیل کلینتون و نیز دستیار معاون وزیر خارجه آمریکا بوده است. او در سال ۱۹۷۷ به همراه رابرت کوهن^۶، نظریه نئولیبرالیسم را در کتاب قدرت و وابستگی متقابل^۷ مطرح کرد. آن‌ها در این کتاب، ضمن تأیید مقوله رئالیسم؛ لیبرالیسم را در کانون توجه قرار دادند. همچنین، نام جوزف نای با عبارت «قدرت نرم»^۸ گره خورده است. فهم آرای او بدون درک مباحث مرتبط با قدرت نرم، دشوار است. او مفهوم قدرت نرم را به عرصه نظریه‌های روابط بین‌الملل وارد کرده است و به همین سبب، توصیه می‌کنم برگردان فارسی کتاب او، قدرت نرم: ابزارهای موفقیت در سیاست‌های جهانی^۹ که به منزله

1. Leadership
2. Leadership and Power
3. Types and Skills
4. Contextual Intelligence
5. Good and Bad Leaders
6. Robert Keohane
7. Power and Interdependence
8. Soft Power
9. Soft Power: The Means to Success in World Politics

پایه‌ای برای درک آرای اوست، مطالعه شود. این کتاب را انتشارات دانشگاه امام صادق^(ع) به بازار نشر عرضه کرده است.

«قدرت هوشمند»^۱، برساخته دیگر جوزف نای، زمانی اوج گرفت که در دولت‌های کلینتون و اوباما به بخشی از ادبیات سیاسی تبدیل شد. او در کتاب *قدرت‌هایی برای رهبری*، مثل همیشه مهارت‌های ساده‌نویسی روزنامه‌نگارانه، تجربه‌های پژوهشی و چارچوب‌های نظری را توأمان به کار گرفته است.

فصل‌های اول و دوم این کتاب به مقوله‌های رهبری و رهبری و قدرت اختصاص دارد. نای در این دو فصل، به اهمیت رهبران، به درس‌های تاریخ در این زمینه‌ها و به تلقی‌های قهرمان‌انگارانه از رهبری و به‌طور کلی، به مطالعه‌ها و پژوهش‌های مرتبط با زمامداری و رهبری می‌پردازد. در این فصل‌ها، بحث قدرت نرم دوباره مورد تأکید قرار می‌گیرد و به بحث قدرت پیروان^۲ پیوست زده می‌شود. جان‌مایه^۳ حرف او در این فصل‌ها تکیه بر «آمیزه قدرت‌های سخت و نرم»^۳ است؛ اینکه مردم چه می‌خواهند (قدرت نرم) و زمامداران از مردم چه می‌خواهند (قدرت سخت).

جوزف نای در فصل سوم کتاب به گونه‌ها و مهارت‌های رهبری می‌پردازد و معتقد است، رهبران شکل‌ها، گونه‌ها و ابعاد متفاوتی دارند. اما تأکید او بیشتر بر نوعی از کاریزمای جدید است که مدل‌هایش را در سازمان‌ها و جوامع دمکراتیک نوین می‌جوید. او در این فصل از کتاب، به گونه‌سازی بزرگی دست می‌زند و شیوه‌های رهبری را به دو گونه^۴ تحوّل^۵ و سوداگرانه^۶ تفکیک می‌کند (Nye, 2008).

از نگاه او، بیشتر رهبران تحوّل را به سطح آگاهی ارتقا داده، پیروان خود را از سطح منافع شخصی عبور می‌دهند و رهبری کاریزماتیک فقط بخشی از این رویه مبتنی

-
1. Smart Power
 2. The Power of Followers
 3. The Mixture of Hard and Soft Power
 4. Transformational Leadership
 5. Transactional Leadership

بر رهبری تحولی است. در حالی که به عکس، رهبری سوداگرانه بر منافع شخصی و نگرش‌های مبتنی بر تنبیه و پاداش استوار است (Ibid. p. 61-62).

البته نای به هیچ‌یک از این دوسویه و گونه نمی‌پیوندد؛ او سرانجام نمی‌گوید که باید رهبر را دوست داشت یا از او ترسید. از دیدگاه او، رهبران می‌توانند در شرایط گوناگون و به عبارت بهتر، در گستره‌ها و بافت‌های مختلف، از منوی موجود، انتخاب‌های نرم و سخت داشته باشند (Ibid. p. 64).

فرمول نای در کتاب *قدرت‌هایی برای رهبری*، تکیه رهبران مدرن بر قدرت‌های نرم و هوشمند و در عین حال، تأکید کردن بر شرایط متوازی از قدرت سخت است. او از بسیاری از افراد و نظریه‌ها (از روانشناسی فرویدی تا لینکلن و هیتلر) مثال می‌آورد. اما شاید ملموس‌ترین مثال او رویه‌ها و رفتارهای جک ولش^۱، مدیر شرکت جنرال الکتریک، باشد که در عین استفاده از رفتارهای بالا به پایین، از مدیریت هوشمند عاطفی^۲ نیز استفاده می‌کند (Ibid. p. 63).

عبارت «مهارت‌های انتقادی»^۳ از تأکیدهای نای در همین بخش از کتاب است. او در اینجا، دوباره بر آلیاژ قدرت‌های نرم و سخت تأکید می‌ورزد و برای جنبه نرم، موضوع سه مهارت را گوشزد می‌کند:

- هوش عاطفی^۴ (دیگران شما را چگونه می‌بینند)؛
- ارتباطات (مؤثر)؛^۵
- بصیرت^۶ (انتخاب قدرت نرم یا سخت یا هر دو با توجه به بافت حاکم).

1. Jack Welch
2. Emotionally Intelligent Leadership
3. Critical Skills
4. Emotional Intelligence
5. Effective
6. Vision

هوش عاطفی، مدیریت بر خود، نظم و ظرفیت ایجاد همدلی در جذب پیروان تعریف می‌شود. ارتباطات در اینجا با صفت «مؤثر» همراه می‌شود. بصیرت نیز قدرت تصویربخشی به ایده‌ها در بطن ارتباطها و در مسیر الهام بخشیدن به دیگران است. جوزف نای در همین فصل از کتاب، دو نوع از مهارت‌ها را نیز برای اعمال قدرت سخت (که در رهبری سوداگرانه استفاده می‌شود) ضروری می‌داند:

- مهارت‌های سازمانی^۱؛

- مهارت‌های سیاسی ماکیاولی^۲.

از نظر جوزف نای، مهارت‌های سازمانی، قدرت مدیریت ساختارها، جریان‌های اطلاعات و مدیریت نظام‌های پاداشی در مسیر حفظ سازمان است. مهارت‌های سیاسی ماکیاولی هم استفاده از انواع رویه‌های معطوف به قدرت سخت است که از نظر جوزف نای، از ارباب تا مذاکره را دربرمی‌گیرند.

هوش بافتمندانه عنوان فصل چهارم کتاب جوزف نای و به‌ظاهر، از دشوارترین بخش‌های آن است. در تبیین این هوش بافتمندانه پای چند متغیر به‌میان می‌آید و چیزی شبیه به رگرسیون چندمتغیره شکل می‌گیرد: «رهبری رابط قدرت است میان رهبران و پیروان؛ اما قدرت به بافت وابسته است» (Ibid. p. 85).

به‌نظر می‌رسد، جوزف نای در این بخش از کتاب، می‌خواهد بر مقوله‌هایی مثل بافت فرهنگی، توزیع منابع قدرت، نیازها و مطالبات پیروان، بحران‌ها و وضعیت‌های اضطراری و جریان‌های اطلاعات تأکید کند و در ضمن، هوش بافتمندانه را نوعی قدرت تشخیص روندها در مواجهه با دشواری‌ها و در عین حال، قدرت تطبیق در شکل‌دهی به رخدادها اعلام کند (Ibid. p. 88)؛ اما بیشتر در حد تبیین و نظردهی باقی می‌ماند و الگوی کاربردی مشخصی را در اختیار خواننده قرار نمی‌دهد.

فصل چهارم، یا همان هوش بافتمندانه، توضیح واضح‌تر است و در خوش‌بینانه‌ترین حالت، می‌تواند نوعی مقدمه‌گویی برای یک نظریه قلمداد شود.

1. Organizational Skills

2. Machiavellian Political Skills

فصل پنجم، با عنوان «رهبران خوب و بد»، دروازه خروج از کتاب است؛ دروازه‌ای که می‌تواند درب ورود به اتاق فکر جوزف نای درباره رهبران خوب و بد نیز باشد. نای اعتراف می‌کند: «یکی از مشکلات تعریف رهبران خوب و بد این است که راه‌هایی که مردم واژه خوب را به کار می‌برند، گنگ و مبهم است» (Ibid. p. 111). اما او معیارهایی از رهبری خوب را در اختیار خوانندگان کتاب قرار می‌دهد که درباره هر دو گروه رهبران تجاری و سیاسی صدق می‌کند. جوزف نای معیارهایش را در قالب هدف‌ها، ابزارها و پیامدها طبقه‌بندی می‌کند (Ibid. p. 112):

دو مفهوم رهبری خوب		
خوب	مؤثر	اخلاقی
هدف‌ها	توازن رئالیسم و ریسک در بصیرت	ارزش نیت‌ها؛ اهداف
ابزارها	کارایی ابزارها در قبال اهداف	کیفیت ابزارهای به کار رفته
پیامدها	موفقیت در کسب اهداف گروهی	نتایج خوب برای درون و بیرون گروه

البته نای در جنبه اخلاقیات، با تکرار ماجرای رابطه بیل کلیتون و مونیکا لوینسکی اعلام می‌کند: حفظ این جوانب در هر دو جنبه آشکار و خصوصی^۱ ضرورت دارد.

سایر ملاحظات مورد نظر او درباره رهبران خوب و بد، به موارد مشخصی چون خدمت به خود در برابر فریب خدمت به گروه، تمایز قائل شدن میان شیوه‌های رهبری تحوّل‌ی و سوداگرانه، رهبران و نهادها، معنا و هویت، اخلاقیات پیروان، انتخاب ابزارها و نقش قدرت نرم خلاصه می‌شود.

جوزف نای پیروان خوب را نیز در دو عرصه طبقه‌بندی می‌کند (Ibid. p. 136):

1. Public and Private Morality

پیروان خوب و بد		
وفاداری زیاد	وفاداری اندک	
تفویض قدرت شده	الینه شده	تفکر مستقل ^۱
هم فرم	منفعل	تفکر پذیرا ^۲

نای در واپسین سطرهای کتابش می‌گوید: رهبری را نمی‌توان از کتاب‌ها فراگرفت (Ibid. p. 144). به همین سبب، او بیشتر بر درس‌های تاریخ و یافته‌های روانشناسی و نیز تبیین مهارت‌ها اکتفا می‌کند و یادآور می‌شود که تاریخ هنر، نقاش بزرگ خلق نمی‌کند، اما می‌تواند استعدادها را توسعه و آموزش دهد.

او می‌کوشد، عصاۀ ادبیات و مهارت‌های مربوط به رهبری را در کتابی از عرصه‌های نظریه‌های سازمانی، روانشناسی و علوم سیاسی توصیف کند؛ سعی می‌کند تلفیق قدرت‌های نرم و سخت را نوعی قدرت هوشمندانه برای رهبری اعلام کند. کتاب او، یا بهتر بگوییم، اودیسهٔ روشنفکری جوزف نای، به پایان می‌رسد؛ اما این پرسش بزرگ تاریخ که رهبران چگونه ظهور می‌کنند و چگونه یک‌تنه مسیر تاریخ را تغییر می‌دهند، کماکان به قوت خود باقی می‌ماند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

-
1. Independent Thinking
 2. Compliant Thinking



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی