



بحران

مدیریت

در ایران

کشور ایران دارای ذخایر عظیم نفت، گاز و منابع زیرزمینی است.

از نظر تنوع آب و هوایی و محصولات کشاورزی کم نظیر است و نیروی انسانی فراوان با استعدادی را در اختیار دارد.

مغزهای ایرانی در کشورهای پیشرفته جزو نفرات ممتاز شناخته می‌شوند. هریک از منابع فوق‌الذکر به تنهایی می‌تواند عامل

پیشرفت و توسعه هر کشوری باشد. مثلاً کشورهای ژاپن، کره و سنگاپور فاقد منابع مهم انرژی هستند، اما با تکیه بر منابع انسانی به

رشد فوق‌العاده‌ای رسیده‌اند. استرالیا با تکیه بر محصولات کشاورزی و دامی خود مسیر رشد و توسعه را هموار ساخته است.

حال این سؤال پیش می‌آید که چرا ایران با داشتن منابع سرشار انرژی و انسانی از مسابقه رقابت در زمینه توسعه و رفاه اجتماعی باز

مانده است؟

سال‌هاست کشورها برای ایجاد هماهنگی و استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی خود از موضوع قوی و منسجم مدیریت استفاده می‌کنند تا بتوانند از مجموعه توانایی‌ها و دارایی‌های خود در مسیر توسعه و رفاه اجتماعی بهره ببرند.

به نظر می‌رسد مشکل کشور ایران درآمدهای نفتی، صادرات غیرنفتی، نیروی انسانی ماهر، ازدیاد جمعیت، کم‌آبی، ترافیک

و... نیست، بلکه مشکل در مدیریت تشکیلات کشور اعم از کلان و خرد است که امروزه باعث ایجاد بحران در مدیریت شده است و

همه‌جاسخن از سوءمدیریت و عدم انجام صحیح امور توسط مدیران و رؤسای سازمانی است.

عوامل زیر را می‌توان در ایجاد بحران مدیریت در ایران
دانست:

۱- جذب دانشجویان رشته‌های مدیریت

با مدیر

۵- عوامل زندگی

۶- چندپیشگی مدیران

۱- روش جذب دانشجویان در گرایش‌های مختلف مدیریت:

وضعیت پذیرش و تربیت دانشجویان مدیریت در کشورهای توسعه‌یافته به این صورت است که به طور معمول داوطلبان ورود به این رشته، ابتدا از لحاظ اطلاعات علمی موردنیاز سنجیده می‌شوند و سپس آزمون‌های مختلف شخصیتی از آنان به عمل می‌آید تا فردی که به عنوان دانشجوی مدیریت به دانشگاه راه می‌یابد از لحاظ علمی در سطح بالا و از لحاظ شخصیتی سالم باشد و برای رهبری دیگران مناسب باشد؛ یعنی زبده‌ترین افراد جامعه به عنوان مدیر آینده به دانشگاه‌ها راه می‌یابند، زیرا اعتقاد بر این است که این افراد قرار است طی سال‌های آینده زمام امور سازمان‌های مختلف را به عهده گیرند و دیگران را سرپرستی و هدایت کنند.

در دانشگاه‌ها معتبر دنیا، دانشجویان با علوم روز و مساجد نظری آشنا می‌شوند و به طور معمول ساعاتی نیز در کارخانه‌ها یا سازمان‌ها به صورت عملی تحت آموزش‌های خاص قرار می‌گیرند، یعنی از ابتدا با محیط واقعی کار آشنا می‌شوند. دانشجویان فارغ‌التحصیل شده به عنوان مدیران ماهر مشغول به انجام کار می‌شوند و از لحاظ پایگاه اجتماعی شغلی در زمره مشاغل مهم، حساس و با اعتبار قرار می‌گیرند و از حقوق و مزایای بسیار مناسبی نیز برخوردار می‌شوند.

مقایسه کشور ایران در روش جذب دانشجویان نشان می‌دهد که به طور معمول رشته‌های مدیریت جزو رشته‌های سطح پایین دانشگاه محسوب می‌شود و متأسفانه دانش‌آموزانی که در کنکور سراسری نمرات پایین‌تری را کسب کرده‌اند، به اجبار به سوی این رشته گرایش می‌یابند؛ یعنی کسانی که از لحاظ دانش در سطح پایین‌تری از دیگران قرار دارند. برای مثال آیا سراغ دارید که نفرات اول تا دهم کنکور در آزمون‌های چهارگانه، اولین رشته انتخابی‌شان مدیریت باشد؟ دانش‌آموزان بدون انجام آزمون شخصیتی و بدون این که مشخص شود آیا توانایی‌های لازم را برای مدیریت و رهبری دیگران دارند یا نه و یا آیا اختلال شخصیتی دارند یا خیر به دانشگاه راه می‌یابند و در دانشگاه فقط با یک سلسله از مطالب نظری آشنا

می‌شوند و به طور کامل با محیط کار واقعی، بیگانه هستند و پس از فراغت از تحصیل نیز به دنبال کار آواره هر اداره یا کارخانه‌ای هستند و بالاخره در رشته‌ای غیر از تخصص خود مشغول به کار می‌شوند.

۲- کمبود منابع آموزشی و امکانات آموزشی

دیگر سازمان‌های

می‌دهند و در پایان دوره به مدیران خود راه می‌دهند. مراکز آموزشی مدیریت دولتی و... کمبود منابع آموزشی سازمان‌هاست. به طور مسلم با برگزاری کلاس‌های نظری چندروزه یا چندماهه، نمی‌توان مدیر تربیت کرد و شاهد این مدعا عملکرد مدیران امروزی ماست که از این راه به مدرک مدیریت دست یافته‌اند. این روش باعث کاهش بازارکار برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مدیریت هم شده است. در ایران شغل مدیریت جزو مشاغل سطوح پایین‌تر و مشاغلی مانند مهندسی و پزشکی برتر محسوب می‌شوند؛ در حالی که این مدیران قرار است اداره امور سازمان‌هایی را در اختیار بگیرند که همان مهندسان و دکترها در آن مشغول به کار هستند.

نتیجه این که در ایران، مدیر، درست جذب نمی‌شود، تربیت نمی‌شود و پایگاه شغلی پایین‌تری دارد.

۲- بحث آشنای مدیریت این است که آیا مدیریت علم

است یا هنر؟

کسانی که با کتب و مقالات مدیریتی آشنایی نسبی دارند با این بحث به خوبی آشنا هستند.

مدیریت هنر است از این دید که باید فردی که می‌خواهد مدیر شود دارای صفاتی ذاتی از قبیل رهبری، شجاعت، سخنوری، خطرپذیری و برون‌گرایی باشد.

مدیریت علم است از این دید که فردی که دارای خصوصیات فوق است باید تخصص هم داشته باشد، یعنی فارغ‌التحصیل دانشگاه در رشته مدیریت باشد.

به چنین فردی می‌توان لفظ (مدیر) را نسبت داد.

پس مدیریت هم هنر است و هم علم.

در ایران به واسطه این که از دانشجویان ورودی رشته‌های مدیریت آزمون شخصیتی به عمل نمی‌آید که آیا فرد دارای ویژگی‌های مدیریت است یا نه، به طور معمول مدیرانی که تربیت می‌شوند فاقد هنر مدیریت هستند. از طرفی مدیران سنتی بعضی از

سازمان‌ها که تخصصی در این زمینه کسب نکرده‌اند و فقط در بعضی از موارد هنر مدیریت را دارند، مدیریت را فقط تجربه و هنر می‌دانند.

نتیجه این که تعداد مدیرانی که هم هنرمند و هم متخصص باشند به ندرت یافت می‌شود؛ یعنی یک پای قضیه لنگ می‌زند؛ مدیر یا توانایی‌های لازم شخصیتی را ندارد و یا سواد مدیریت را. (البته بعضاً هر دوی آنها را ندارد.)

۳- تفاوت رئیس با مدیر

به طور معمول واژه‌های مدیر و رئیس در سازمان‌ها و در مدیریت به کار می‌رود و کسانی که در علم مدیریت به کار می‌روند، از آن و رؤسا

الگو بین کارکنان خود مطرح باشد و کارکنان آرزو می‌کنند که از لحاظ شخصیتی روزی مثل مدیر مافوق خود شوند، به همین دلیل دستورات اداری او را با رضایت خاطر پذیرفته و برای او احترام قایل هستند.

۲- قدرت تخصصی، همان چیزی که به عنوان علم در مدیریت شناخته می‌شود؛ یعنی مدیر باید در یکی از گرایش‌های مختلف علم مدیریت تخصص و مدرک دانشگاهی معتبر و نسبت به مسایل کاری خود آگاهی داشته باشد. این قدرت به مدیر اجازه می‌دهد که طبق دانش خود امور اداری را پیش ببرد و کارکنان تابع وی، چون او را انسانی متخصص می‌دانند با اطمینان، دستورات وی را اجرا می‌کنند.

پاداش، مدیر در سازمان می‌تواند به وسیله این قدرت در اختیار خود داشته باشد. پاداش‌های درونی و بیرونی می‌تواند در فرهنگ لغت معین، مدیر، اداره‌کننده، کسی که کارکنان می‌دهند

المنجد، رئیس، سرور، سالار، بزرگ و پیشوا تعریف شده است. در کتاب‌های مختلفی که در زمینه مدیریت نگاشته شده است، به طور معمول دو ویژگی و شرط برای مدیر عنوان می‌کنند:

۱- ساخت شخصیتی خاص را برای مدیران لازم می‌داند، از جمله برون‌گرایی، اعتماد به نفس، شجاعت، سخنوری، رهبری، پویایی، فعال بودن، آراستگی ظاهر، علاقه... که در مجموع اشاره به سلامت روانی مدیر دارد و در واقع به بحث آشنای «هنر» بودن مدیریت می‌پردازد.

۵- قدرت قانونی، یعنی قدرتی که به وسیله یک حکم و توسط سازمان به مدیر داده می‌شود، و وی طبق قانون می‌تواند دستور دهد و انتظار اطاعت نیز داشته باشد، قدرت قانونی در احکام اداری تجلی می‌یابد و به طور معمول مدت آن نیز تعیین می‌شود که مثلاً برای مدت N سال به این پست منسوب می‌شود.

حالت بینیم مدیران و رؤسا از این قدرت‌ها چگونه استفاده می‌کنند. مدیری که متخصص و متخصص است، بیشتر از قدرت‌های مرجعیت، تخصص و پاداش استفاده می‌کند، چرا که به راحتی می‌تواند از نظر شخصیتی و علمی بر زیردستان خود اثرگذار باشد و زیردستان نیز چون وی را انسانی شایسته می‌دانند با رغبت دستورات اداری را اجرا می‌کنند و به موقع نیز از پاداش‌های مناسب بهره‌مند می‌گردند. مدیران شایسته به ندرت از قدرت قانونی خود استفاده می‌کنند و اطاعت بی‌چون‌وچرا را از کارکنان خود نمی‌خواهند و هیچ‌گاه نمی‌گویند چون از لحاظ قانونی من مدیر هستم پس همه دستوراتم چه درست و چه غلط بدون هیچ‌گونه بحثی لازم‌الاجرا است. مدیران راه گفتگو و چون‌وچرا و مشارکت را در سازمان سد نمی‌کنند و انتظار «بله قربان» گفتن مطلق را از

رئیس، سرور، سالار، بزرگ و پیشوا تعریف شده است. در کتاب‌های مختلفی که در زمینه مدیریت نگاشته شده است، به طور معمول دو ویژگی و شرط برای مدیر عنوان می‌کنند:

۲- ساخت تخصصی، این که مدیر باید در رشته مدیریت، دانش و آگاهی لازم و تحصیلات مناسب دانشگاهی و سواد مدیریت داشته و در کارش متخصص باشد که در مجموع اشاره به بحث آشنای «علم» بودن مدیریت دارد.

از این منظر مدیران باید هم از نظر روانی و ویژگی‌های شخصیتی و هم از نظر علمی، صلاحیت احراز پست مدیریت را داشته باشند، نبود هریک از ویژگی‌های مورد اشاره به هویت و کارکرد مدیر لطمه خواهد زد.

فرنچ (FRENCH) و ریون (RAVEN) منابع قدرت مدیران را چنین عنوان کرده‌اند:

۱- قدرت مرجعیت شخصیتی، همان چیزی که به عنوان هنر در مدیریت شناخته می‌شود، یعنی مدیر باید ویژگی‌های شخصیتی مناسب و سلامت روان را برای تصدی این شغل داشته باشد، چرا که قرار است تعدادی از انسان‌های دیگر را هدایت کند و به هدف برساند. قدرت مرجعیت به مدیر این اجازه را می‌دهد که به عنوان

زیردستان خود ندارند.

اما رؤسا کسانی هستند که چون تنها بر حکم قانونی و ابلاغ به این سمت منصوب شده‌اند و از لحاظ شخصیتی یا تخصصی یا هردوی آنها صلاحیت لازم را برای احراز این پست ندارند، همیشه از قدرت قانونی خود استفاده می‌کنند و با استفاده از الگوی مدیریت آمرانه و دستوری توقع اطاعت مطلق را از کارکنان خود دارند و به هرگونه بحث اما، اگر با استفاده از قدرت تنبیه به سرعت پاسخ می‌دهند و روشی بسته و نظامی را در سازمان حکمفرما می‌کنند.

نتیجه می‌گیریم که همه آدم‌های بالفعل می‌توانند با در دست داشتن یک ابلاغ رسمی رئیس شوند، از این منظر همه ما رئیس هستیم، اما تعداد کمی از انسان‌ها که دارای ویژگی‌های شخصیتی و علمی مدیریت هستند می‌توانند مدیر شوند.

۴- کوتوله‌پروری

واژه کوتوله‌پروری در سازمان‌های امروزی (به خصوص دولتی) به این پدیده اشاره دارد که به واسطه این که اغلب مدیران بدون توجه به توان شخصیتی و علمی به مناصب مدیریتی گمارده می‌شوند، آنها نیز به نوبه خود در انتصاب مدیران رده‌های میانی و عملیاتی سازمان متبوع خود افراد ضعیف‌تر و کم‌تخصص‌تری را منتصب می‌کنند که این امر تا رده‌های مدیریتی در سطوح پایین‌تر تسلسل می‌یابد و به اصطلاح می‌گویند که در سازمان مدیران کوتوله شده‌اند. (از لحاظ تخصص و قدرت رهبری)

در چنین سازمان‌هایی کارکنان متخصص و متخصص به انزوا کشیده می‌شوند و مدیر ارشد برای این که خودش زیر سؤال نرود و تحت سایه افراد ماهر قرار نگیرد، آنان را در مناصب مدیریتی نمی‌گمارد.

۵- عوام‌زدگی در مدیریت

متأسفانه شغل مدیریت در ایران مظلوم واقع شده است و هر کسی با هر تخصص و گاهی بدون تخصص خاص ادعای مدیریت دارد و همه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته‌های مختلف می‌توانند به راحتی مدیر یک سازمان تولیدی یا خدماتی بزرگ یا کوچک شوند. مثلاً امروزه فراوان می‌بینیم پزشکان، دام‌پزشکان، دندان‌پزشکان، پرستاران، شیمیست‌ها، فیزیک‌دانان، ریاضی‌دانان، فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و مهندسی و... در کسوت مدیر ظاهر می‌شوند و به راحتی و آسودگی خیال، پیشنهاد مدیر شدن در سازمان را می‌پذیرند. از این منظر می‌توان گفت مدیریت عوام‌زده شده و همه به صورت بالفعل ادعای مدیریت دارند و خود را مدیر می‌دانند، چون تصور آنان از مدیریت دستور دادن، تنبیه کردن،

چاپی خوردن و امضا کردن است. اما حالت فوق برای فارغ‌التحصیلان گرایش‌های مختلف مدیریت صادق نیست. مثلاً یک لیسانس یا فوق‌اللیسانس یا دکتر مدیریت نمی‌تواند در شغل یک پزشک، دام‌پزشک، مهندس، پرستار و... استخدام گردد و فقط در محدوده پزشکی تخصصی خود می‌تواند مشغول به کار شود.

۶- چندپیشگی مدیران

امروزه مدیران ایران به طور معمول دارای مشاغل فراوان و متعددی هستند، مثلاً در آن واحد رئیس اداره، عضو هیأت‌مدیره، نماینده سازمان در فلان وزارتخانه، مدرس، مشاور و... هستند که به طور معمول تجربه ثابت کرده است که از پس هیچ‌یک از مشاغل خود به خوبی برنمی‌آیند و از طرفی به مشکل بیکاری فارغ‌التحصیلان نیز دامن می‌زنند، چون به ازای اشغال یک پست اضافی، یک نفر بیکار می‌ماند.

به نظر نویسنده مجموعه عوامل مهم فوق، تأثیرگذار در بحران مدیریت در ایران است. به طور حتم عوامل دیگری نیز وجود دارند که از دید نگارنده پنهان مانده است. وقتی مدیریت کلان و خرد در یک کشور دچار بحران شود و نتواند نقش برنامه‌ریزی، رهبری، هدایت، سازماندهی و نظارت خود را به نحو احسن انجام دهد، تمام تشکیلات کشور تحت تأثیر قرار می‌گیرد و بی‌نظمی و مشکلات بیشماری بروز می‌کند و بحران به زندگی روزمره افراد جامعه تسری می‌یابد و مشکلات بزرگ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به دنبال می‌آورد.

پس بویایم جدی‌تر به «مدیریت» بنگریم!

منابع

- ۱- جاسبی، عبد...، اصول و مبانی مدیریت، ۱۳۷۰، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲- فرهنگ لغت عربی به فارسی المنجد، ترجمه محمد بندرریگی، انتشارات ایران.
- ۳- الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، ۱۳۷۴، نشر نی.
- ۴- فرهنگ معین.
- ۵- تجربیات نگارنده در تدریس، تحقیق و مشاوره در مدیریت.