

چالش مدیریت یا رهبری کسب و کارهای بین‌المللی در فضای کرونایی از منظر هرمنوتیک انتقادی

شلاله کاملی^۱، شهرام میرزایی دریانی^{۲*}، محمد خیراندیش^۳، مجید احمدلو^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۶

چکیده

از مباحث مطرح و مورد مناقشه بین صاحب‌نظران در علم سازمان و مدیریت، تمایز بین مدیریت و رهبری است. هدف اصلی مقاله، این است که ابهامات و تعارضات موجود در مرزبندی تئوریک مدیریت و رهبری در زمینه کسب و کارهای بین‌المللی را در مواجهه با پاندمی کرونا بررسی نماید. استراتژی پژوهش حاضر کیفی و از لحاظ هدف بنیادی است که به روش هرمنوتیک انتقادی مدل چهار مرحله‌ای پراساد انجام گرفته است. روش جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای بوده است. طبق تفسیر انجام گرفته ۵ مورد ابهام و تناقض شناسایی گردید که عبارتند از: ۱- ناکارایی سبک‌های رهبری سازمانی به علت محدودیت‌های ارتباطی، ۲- انطباق‌پذیری به‌عنوان کار اصلی رهبری و شرط مقابله با پاندمی، ۳- نقض شدن شرط اینکه رابطه رهبر-پیرو نباید مبتنی بر جبر و التزام باشد، ۴- شناسایی انگیزه پیروی، براساس سازگاری و هماهنگی و ترس از محرومیت اجتماعی و نهایتاً ۵- کنترل هزینه پیامدهای ناشی از بحران بیماری، استفاده از فناوری روز، برنامه‌ریزی برای استفاده از تامین‌کنندگان متنوع و بازنگری بودجه‌بندی برعهده حوزه مدیریت است. از آنجا که برخی صاحب‌نظران کانون تمایز بین مدیریت و رهبری را به ترتیب در مواجهه با پیچیدگی و تغییر مطرح نموده‌اند، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شرایط پاندمی کرونا برای کسب و کارها نه فقط یک پیچیدگی است که به تنهایی با مدیریت بتوان بر آن فائق آمد و نه صرفاً یک تغییر، که با رهبری بتوان کنترل نمود؛ کرونا مرز بین دو مفهوم مدیریت و رهبری را بسیار کمرنگ کرده است.

واژه‌های کلیدی: ویروس کرونا، بحران، مدیریت، رهبری، هرمنوتیک انتقادی.

طبقه بندی JEL: H12، M16

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول):

(sh.mirzaei@iauardabil.ac.ir)

۳. استادیار گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۴. استادیار گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۱- مقدمه

ویروس کرونا نمونه‌ای از بحرانی گسترده است که توالی رویدادها، در مقیاس بین‌المللی با سرعتی خیره کننده رخ می‌دهد. عدم قطعیت ناشی از شیوع بیماری کرونا به شکلی استثنایی بالاست و نسبت به دیگر موارد شیوع بیماری‌های مسری در گذشته بسیار بیشتر است (آهیر^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). همین مشخصات دگر بار بر اولویت پیشگیری بر درمان صحنه گذاشته است. اولویت توجه به پیشگیری است که ضرورت توجه به چرایی و چگونگی مدیریت و یا رهبری این پدیده را برای نجات بشر و کسب و کارهای پیش می‌کشد. در این بین، کسب و کارهای بین‌المللی بیشتر متحمل خسارت شدند؛ چالش‌های آنها عبارتند از خطر نقض و لغو قراردادهای تجاری، کاهش تقاضای جهانی، کمبود مواد اولیه، اختلالات زنجیره تامین و تحویل و اختلالات تدارکات (اقبال^۲، ۲۰۲۱). کسب و کارها در بستر چالشی جدید علاوه بر اینکه طبق راهبرد مدیریتی‌شان ملزم به حفظ انضباط مالی، مدیریت وجوه، مدیریت موجودی انبارها و سایر امور معمول‌شان هستند با محدودیت‌های ارتباطی برای اعمال سبک‌های رهبری جهت ایجاد رابطه با مصرف کنندگان، شرکا و سایر ذینفعان و الزامات تنوع بخشی به تامین کنندگان هم مواجهند (ناکات و بومیتری^۳، ۲۰۲۱) از سوی دیگر فرصت‌های جدیدی مثل تغییر اولویت‌ها، نیازها، آموزش و بهره‌گیری از فناوری روز، بستر اینترنت و ریاتیک (کلیک و مارین^۴، ۲۰۲۰) برای‌شان پیش آمده است؛ مثل برخی شرکت‌های چند ملیتی^۵ که در جهت پاسخ به واقعیت جدید، اقدام به تولید مواد ضد عفونی دست، ماسک و دستگاه کمک تنفسی^۶ کرده‌اند (فلمینگ^۷، ۲۰۲۰). با این حال برخی از نویسندگان راهکارهای مدیریتی (راتن^۸، ۲۰۲۰؛ میروودوت^۹، ۲۰۲۰ و موسسه جهانی مکینزی^{۱۰}، ۲۰۲۰) برخی دیگر استفاده از سبک‌های رهبری (هاسلام^{۱۱} و همکارانش، ۲۰۲۱؛ دیرانی و همکارانش^{۱۲}، ۲۰۲۰ و احمد^{۱۳}، ۲۰۲۱) را تجویز کرده‌اند.

اندیشمندان معتقدند کرونا بحرانی است که، ظرفیت زمینه‌سازی طرح پرسش‌ها و چالش‌های فلسفی را دارد. فضای دوران کرونا از جهت دغدغه‌های آن، بیشتر معطوف به فلسفه‌های قاره‌ای است که با رویکرد تحلیلی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد (امید، ۱۳۹۹). سوالی که مقاله حاضر در پی پاسخگویی آن به روش هرمنوتیک انتقادی به عنوان نمونه‌ای از فلسفه‌های قاره‌ای برآمده است این است که با توجه به ویژگی پیامدهای کرونا و اینکه بحران، تغییر یا شر ادراکی است به‌واقع مقابله با آن را آیا باید مدیریت کرد یا نیاز به اعمال رهبری دارد؟ برای پاسخ به این سوال ماهیت دو مفهوم مدیریت و رهبری، برحسب نظریه‌های صاحب‌نظران مختلف به روش هرمنوتیک انتقادی به تفسیر کشیده شده است. توجه به این مهم از اینجا ناشی می‌شود که در علم سازمان و مدیریت، عده زیادی از محققان مثل کاتر^{۱۴} (۱۹۹۰)، دنهارت و دنهارت^{۱۵} (۲۰۰۶)، دی و آنتوناکیس^{۱۶} (۲۰۱۲) و ادوارد و همکارانش^{۱۷} (۲۰۱۵) معتقد به تمایز جدی بین مدیریت و رهبری هستند و مباحث مفصلی در این مورد مطرح شده است؛ لذا این بحث دارای سابقه تاریخی غنی و

1. Ahir

2. Iqbal

3. Nakat & Bou-Mitri

4. Kilic & Marin

5. Multinational Enterprises (MNEs)

6. Ventilator

7. Fleming

8. Ratten

9. Mirodout

10. McKinsey Global Institute

11. Haslam et al.

12. Dirani et al.

13. Ahmed

14. Kotter

15. Denhardt & Denhardt

16. Day & Antonakis

17. Edwards et al.

قابل تفسیری است. اولین مقاله علمی در مورد تفاوت بین رهبری و مدیریت توسط زالزنیک^۱ (۱۹۷۷) مطرح گردید، وی اذعان داشت که رهبران مروج تغییر و ایجاد رویکردهای جدید می‌باشند در مقابل مدیران به دنبال ثبات، اعمال اقتدار و تلاش برای انجام کارها هستند. از تمایزهای دیگر قید شده برای رهبری عبارتند از همدلی (هریسون^۲، ۲۰۱۸)، تعامل پیچیده اجتماعی (بوهل^۳، ۲۰۱۹) و مبتنی بر روابط و عواطف بودن برای توانمند کردن پیروان (براتون^۴، ۲۰۲۰)؛ علاوه بر این رهبری را جزو تاثیرگذارترین عوامل درون سازمانی در مدیریت بحران‌ها (مدیری، ۱۳۹۹) شناسایی نموده‌اند. حال با وجود کاهش تماس افراد و حفظ فاصله اجتماعی جهت کاهش قدرت شیوع بیماری (تامپسون^۵، ۲۰۲۰) چطور می‌توان رهبری را که مبتنی بر روابط، انگیزش، الهام بخشی و روابطی همدلانه با پیروان است در مواجهه با این بحران به نحوی که شایسته است به کار بست؟ ویدیا و پرابهیش^۶ (۲۰۲۰) طی مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که پس از شیوع کرونا کاهش شدید در ارتباط تجاری و معاملات در میان اکثر کشورها به وجود آمد و تغییر قابل ملاحظه‌ای در ساختار شبکه تجارت به وقوع پیوسته است لذا کسب و کارهایی که ارتباط مستقیم بین مصرف‌کنندگان و ارائه دهندگان خدمات دارند تحت تأثیر محدودیت‌های حرکتی و فاصله اجتماعی قرار گرفته‌اند (گریتلی و اولوفسون^۷، ۲۰۲۰). هدف از مقاله حاضر بررسی منتقدانه دیدگاه‌های متناقض و ناشفاف در علم مدیریت و عالم کسب و کارهای بین‌المللی با توجه به چالش حال حاضر به روش هرمنوتیک انتقادی است، تا در نهایت به واسطه شرایط پیش آمده، از توهم دانایی پرده برداشته و آشکار گردد که طبق این نظریه‌هایی که قائل به تفکیک و مرزبندی قاطع بین مفهوم مدیریت و رهبری هستند اینک مسئله ویروس کرونا برای کنترل و مقابله، متعلق به حیطه نظری کدام مفهوم است، مدیریت یا رهبری؟ آیا انسجام نظری قابل استنادی برای حل این معضل می‌توان یافت؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- تفاوت مدیریت و رهبری

از مباحث مطرح در حوزه نظریه رهبری سازمانی سخن از تفاوت بین مدیریت و رهبری است. محققان عمده تفاوت بین مدیران و رهبران را در این عنوان می‌کنند که مدیران به موقعیت رسمی خود برای اقتدار و کار با فرآیندهای بروکراتیک مانند برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی، سازماندهی و کنترل، تکیه می‌کنند اما رهبران به روش‌های غیراجباری مبتنی بر توانایی‌های شخصی خود به منظور تاثیرگذاری بر احساس و تفکر افراد تکیه می‌کنند؛ مانند خلق چشم‌انداز مشترک و ایجاد ائتلاف (کاتر^۸، ۱۹۹۰). کاتر معتقد است رهبری لزوماً بهتر از مدیریت و یا جایگزینی برای آن نمی‌تواند باشد. وی این دو اقدام متمایز را مکمل هم می‌بیند. او معتقد است مدیریت درباره فائق آمدن بر پیچیدگی‌ها است و رهبری درباره فائق آمدن بر تغییر است. ادوارد و همکارانش^۹ (۲۰۱۵) ماتریسی از ترکیب مدیریت و رهبری ترسیم کردند و به این ترتیب به چهار موقعیت دست یافتند که به شرح ذیل می‌باشند:

¹. Zaleznik

². Harrison

³. Bohl

⁴. Bratton

⁵. Thompson

⁶. Vidya & Prabheesh

⁷. Giritli & Olofsson

⁸. Kotter

⁹. Edward et al.

- مدیرانی که رهبری می‌کنند یا همان رهبری مدیریتی^۱ (مدیریت تابعی از جایگاه اقتدار رسمی و رهبری تابعی از ویژگی‌های شخصی) یعنی رهبران ذاتی که به مدیریت منصوب می‌شوند.
- مدیرانی که رهبر می‌شوند. (هم مدیریت هم رهبری کارکردهایی ناشی از جایگاه اقتدار رسمی) یعنی هم مدیریت هم رهبری‌شان هر دو انتصابی بوده است.
- مدیر بودن و رهبر بودن. (هم مدیریت هم رهبری کارکردهایی ناشی از خصوصیات شخصی) حاصل از ترکیب مدیریت و رهبری ظهور یافته یعنی هم مدیریت هم رهبری ذاتی بوده است.
- رهبرانی که مدیریت را انجام می‌دهند. (رهبری تابعی از جایگاه اقتدار و مدیریت تابعی از مجموعه خصوصیات شخصی) ناشی از ترکیب رهبری تعیین و منصوب شده و مدیریت ظهور یافته. مدیران ذاتی که به رهبری هم منصوب می‌شوند.

شکل ۱. ماتریس رهبری و مدیریت

مدیرانی که رهبر می‌شوند	مدیرانی که رهبری می‌کنند. رهبری مدیریتی	منصوب شده ^۲	مدیریت
رهبرانی که مدیریت می‌کنند.	مدیر بودن و رهبر بودن توأمان	ظهور یافته ^۳	
منصوب شده	ظهور یافته		
رهبری			

(ادوارد و همکاران، ۲۰۱۵)

طبق ماتریس شکل (۱) با این پیش فرض که مدیریت و رهبری متفاوت هستند ادوارد و همکارانش ادعا می‌کنند که رهبران ذاتی هم می‌توانند به انجام مدیریت دست یابند و مدیران منصوب شده هم امکان فراگیری رهبری را دارند.

به اعتقاد آنتوناکیس و همکارانش^۴ (۲۰۱۶) رهبری متمایز از سلطه و پیروی متمایز از اجبار است. آنها پیروی را ارادتی داوطلبانه می‌دانند که پیروان در پی اهداف رهبر یا رهبران، نفوذ آنها را به‌طور موقت با ساختاری به‌صورت آزادانه می‌پذیرند. اگرچه اجبار و ترساندن دیگران می‌تواند یک استراتژی برای دستیابی به موقعیت‌هایی باشد ولی طبق رهبری نخواهد بود (منر و کیس^۵، ۲۰۱۶) و (بستردوز و ون‌وگت^۶، ۲۰۱۹). هریسون^۷ (۲۰۱۸)، معتقد است که در دنیای امروز هم به لیاقت مدیران و هم به مهارت رهبران نیاز داریم. مدیران باید یاد بگیرند چطور رهبری کنند، و رهبران باید یاد بگیرند چگونه مدیریت کنند.

به اعتقاد سیوچوران و همکارانش^۸ (۲۰۱۹) رهبری گذرا و بی‌دوام است و تشخیص آن در زمانی که بروز می‌کند قابل شناسایی است در غیر اینصورت سخت خواهد بود. شاید به این دلیل که در زمان انجام اقدامات، شخص واجد شرایط ایفای نقش رهبری بوده است. آنها رهبری را جریانی از نفوذ می‌شناسند که به واسطه آن توانایی درک و شناخت و هدایت معضله‌های موجود در پیچیدگی سازماندهی مقدور می‌شود.

1. Managerial Leadership
2. Assigned Perspective
3. Emergent Perspective
4. Antonakis
5. Maner & Case

6. Bastardoz & Van Vugt
7. Harrison
8. Sewchurran

سیوچوران و همکارانش برای مفهوم رهبری از استعاره چوب شناور^۱ استفاده کرده‌اند. چوب فرآیند رهبری است و جریان آبی که اطراف آن را احاطه کرده است محاوره‌ها و گفت‌وگوها هستند.

گرینت^۲ (۲۰۲۰) در مقاله خود در مورد موضعی که در مقابل ویروس کرونا باید اتخاذ بشود به کنکاش مسئله رهبری، مدیریت و فرماندهی و تمایز بین آنها پرداخته است. به زعم وی، از این جهت که کرونا مسئله و مشکلی است که باید توسط متخصصان حل شود لذا باید مدیریت گردد و از این جهت که نیاز به بسیج جامعه دارد به رهبری نیازمند است.

۲-۲- ماهیت چالشی بیماری کرونا

به دنبال سرایت گسترده ویروس در جهان، تعطیلی کسب و کارها یا کاهش ظرفیت تولید، بسیاری از شرکت‌ها را با خطر ورشکستگی روبرو کرده است. بسیاری از کارکنان در معرض کاهش دستمزد یا از دست دادن درآمد قرار گرفته‌اند. پاندمی کرونا علاوه بر اشتغال، در سطح جهانی زنجیره‌های تامین و تولید را نیز مختل کرده است (ورما و گاستافسون^۳، ۲۰۲۰) بالاخص در زمینه کسب و کارهای بین‌المللی که شامل کسب و کارهایی است که در بیش از یک کشور فعالیت دارند و مربوط به تجارت و عملیات سرمایه‌گذاری است که توسط نهادها در آن سوی مرزها انجام می‌گیرد (باکلی و همکاران^۴، ۲۰۱۸)، بنابراین کسب و کارهای بین‌المللی بسیار گسترده‌تر از تجارت بین‌المللی است و فقط شامل صادرات و واردات کالا و خدمات نیست و طیف وسیعی از روش‌های فعالیت شرکت‌ها در سطح بین‌المللی است (چرونیلام^۵، ۲۰۲۰). در سطح بین‌المللی تعادل عرضه و تقاضا با شیوع ویروس کووید-۱۹ بهم خورد، لذا سیستم تولید جهانی به دلایل تعطیلی کارخانه‌ها، افزایش در تقاضای برخی کالاها، اساسی و بهداشتی، خرید از روی وحشت و انباشت مواد توسط مردم، تغییر در اولویت مصرف‌کنندگان و تغییر رفتار خرید مشتری و ... به شدت تحت تاثیر قرار گرفته است (ناکات و بومیتری^۶، ۲۰۲۱).

از پیامدهای بحران کرونا در کسب و کارهای بین‌المللی، تضعیف سهم بخش گردشگری در تولید ناخالص داخلی است که تاثیر مخرب آن از واقعه ۱۱ سپتامبر و بحران مالی سال ۲۰۰۸ نیز سنگین‌تر بوده است (کاشال و سریواستاوا^۷، ۲۰۲۰). از طرفی بروز این ویروس فرصتی برای شرکت‌های داروسازی جهت تولید واکسن و دارو ایجاد کرده است، چندین شرکت از برنامه‌های مشترکی برای تولید واکسن خبر داده‌اند (نیکولا^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). البته از آنجا که کشورها بعد از شیوع کرونا کنترل صادرات در مورد کالاها، پزشکی و دارویی اعمال کردند (اونت^۹، ۲۰۲۰). لذا مراودات بین‌المللی شرکت‌های تولید دارو و تجهیزات پزشکی تحت تاثیر سیاست‌های کلان دولت‌های داخلی‌شان بوده است. با بالا رفتن هزینه‌های تجاری، بسیاری از کشورها مثل ژاپن برای ترغیب شرکت‌های داخلی‌شان به تولید محصولات به جای واردات از چین، یارانه پرداخت کردند (ون‌آسچه و لاندن^{۱۰}، ۲۰۲۰)، این در حالی است که چین ۳۰ درصد از رشد تولید ناخالص جهان را تحریک می‌کند و با بیش از ۱۰۰ کشور شریک تجاری است. شوک بزرگ کووید-۱۹ باعث شد شرکت‌های بین‌المللی بالاخص، از تامین‌کنندگان جایگزین تامین‌کنندگان اصلی قبلی که به

¹. Stick Floating

². Grint

³. Verma & Gustafsson

⁴. Buckley et al.

⁵. Cherunilam

⁶. Nakat & Bou-Mitri

⁷. Kaushal & Srivastava

⁸. Nicola

⁹. Evenett

¹⁰. Van Assche & Lundan

موقع موفق به تحویل قطعات و یا مواد اولیه نشده بودند استفاده کنند، مثل مزدا که مبدأ تولید برخی قطعات خودرو را از چین به مکزیک تغییر داد (راتن^۱، ۲۰۲۰).

دیرانی و همکارانش^۲ (۲۰۲۰) معتقدند رهبری اصیل و سبک رهبری توزیع شده هستند که در شرایط کرونایی به سیستمها و افراد کمک می‌کنند تا بر محدودیتها و ترس غلبه کنند. کارکنان به استمداد رهبران در سازمان یاد خواهند گرفت چطور با پیچیدگی کنار بیایند و با واقعیت جدید سازگار شوند. دیرانی و همکارانش، اتخاذ تصمیم شرکت‌های خودروسازی فورد، جنرال موتورز، تویوتا و تسلا به تولید دستگاه کمک تنفسی^۳، به دنبال کاهش تقاضای جهانی وسایل نقلیه را بهترین نمونه رهبری سازمانی در مواجهه با کرونا عنوان کرده‌اند. هاسلام^۴ و همکارانش (۲۰۲۱) در مقاله‌ای مدل 5R رهبری هویت^۵ را برای مقابله با کرونا شناسایی کردند که شامل: مهیا سازی^۶، بازتاب دادن^۷، نمایاندن^۸، تحقق بخشیدن^۹ و تقویت کردن^{۱۰} است. در مقابل نویسندگانی همچون راتن^{۱۱} (۲۰۲۰) مدیریت بحران را راهکاری برای کسب و کارهای بین‌المللی در مقابله با چالش کووید ۱۹ می‌دانند و ون‌آسچه و لاندن (۲۰۲۰) نیز راهکار مدیریتی شرکت توئیت^{۱۲} برای دورکاری دائمی کارکنان در پی محدودیت‌های ارتباطی را مثال می‌زنند.

کرونا مسئله‌ای است که برای تعیین جایگاهش در مرز فرضی بین مدیریت و رهبری باید ماهیتش را تعیین کرد چرا که به زعم کاتر (۱۹۹۰) چنانچه کرونا یک تغییر باشد برای فائق آمدن بر آن نیازمند رهبری و چنانچه پیچیدگی باشد برای فائق آمدن بر آن نیازمند مدیریت خواهیم بود.

قضاوت در مورد مدیریت و رهبری بحران کرونا بستگی به شناخت ماهیت مسئله دارد. آلفورد و هید^{۱۳} (۲۰۱۷) انواع مسائل را طبق شکل (۱) در نه دسته طبقه‌بندی کرده‌اند. محور عمودی، به مشخصات ذاتی مسئله مربوط می‌شود که بر این اساس سه حالت وجود دارد. حالت اول هم مسئله هم راه‌حل آن مشخص است؛ در حالت دوم دلایل وجودی مسئله مشخص است ولی راه‌حل به سبب پیچیدگی‌ها به درستی مشخص نیست؛ حالت سوم نه شناخت دقیقی از مسئله وجود دارد و نه راه‌حل‌های ممکن مشخص است. محور افقی، به افراد و سازمان‌های مهم و درگیر در مسئله می‌پردازد. در محور افقی هم سه حالت متصور است، حالت اول، دانش و منافع مربوط به مسئله پراکندگی و واگرایی کمی دارند. حالت دوم دانش به مسئله در اختیار ذینفعان متعددی است ولی آن‌ها منافع مشترک و هم‌سویی دارند. حالت سوم دانش و منافع به صورت واگرا و نامتجانس میان عوامل گوناگون پراکنده است. حال اگر مسئله‌ای پیچیدگی فنی و ساختاری داشته باشد و دانش حل آن پراکنده باشد و تضاد منافع وجود داشته باشد، خیلی بدخیم تلقی می‌شود.

¹. Ratten

². Dirani et al.

³. Ventilator

⁴. Haslam et al.

⁵. Identity Leadership

⁶. Readying

⁷. Reflecting

⁸. Representing

⁹. Realizing

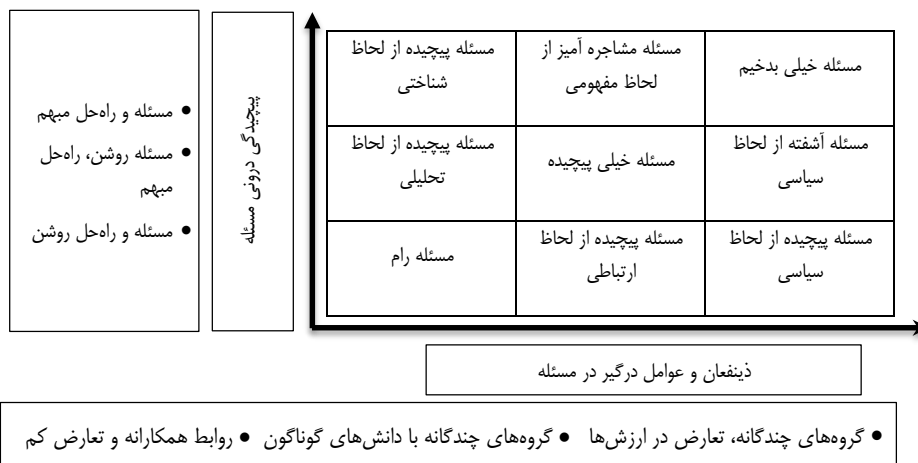
¹⁰. Reinforcing

¹¹. Ratten

¹². Twitter

¹³. Alford & Head

شکل ۲. نوع‌شناسی مسائل



(آلفورد و هید، ۲۰۱۷)

دیدگاه‌های گوناگون و روش‌های مختلف حتی گاهی متضاد در مقابله با این ویروس، نشانگر میزان پیچیدگی زیاد مسئله است. به نظر می‌رسد با توجه به شکل (۲)، با گذر زمان و وجود عوامل بیشتر، دچار پیچیدگی سیاسی و در صورت موفق نبودن واکنش‌های کشف شده یا داروی موثر، شاهد افزوده شدن بر پیچیدگی فنی و تحلیلی و بدخیم شدن مسئله باشیم.

صاحب‌نظرانی که شرایط کرونایی را در قالب یک بحران بررسی نموده‌اند بر مدیریت آن تاکید داشته‌اند. از آنجا که بحران شرایطی است توأم با بی‌نظمی و ناهماهنگی که تناسب بین نیاز و منابع به هم خورده و فشارهای روحی روانی افراد افزایش یافته و دسترسی به اطلاعات بسیار کم می‌شود (مختاری و قربانی، ۱۳۹۷) می‌توان کرونا را بحرانی که تغییراتی اساسی با خود به همراه می‌آورد دانست (امید، ۱۳۹۹).

ژوا^۱ و همکاران (۲۰۱۷) سه ویژگی را برای بحران برشمرده‌اند: (۱) تهدید انتظارات؛ (۲) عنصر غافلگیری و پیش‌بینی ناپذیر بودن؛ (۳) محدود بودن زمان. لذا اقدام هرچه سریع‌تر و پاسخ آنی، مهم‌ترین ویژگی مدیریت کردن بحران‌هاست. فعالان صنعت گردشگری و هتل‌داری نیز راهکار مقابله با بحران کرونا را در مدیریت آن عنوان کرده‌اند (کلیک و مارین^۲، ۲۰۲۰)، مثل حوزه مدیریت و جوه، آموزش و یادگیری، هوش مصنوعی و رباتیک، مطالعات نشان می‌دهد شرکت‌ها با راهکارهایی چون تعدیل مجدد در تولیدات‌شان، تنوع بخشیدن به تامین‌کنندگان خود و استفاده از فن‌آوری روز، در پی حفظ و تنظیم ارزش جهانی خود هستند (کلیک و مارین، ۲۰۲۰؛ ون‌آچ و لاندن^۴، ۲۰۲۰؛ کاشال و سریواستاوا^۵، ۲۰۲۰).

۳- روش تحقیق

۳-۱- هرمنوتیک انتقادی

تحقیق حاضر بر مبنای هدف، از نوع بنیادی است و روش مورد استفاده هرمنوتیک انتقادی^۶ است. در روش تحلیل هرمنوتیک انتقادی، فرضیه وجود ندارد؛ پیش‌فرض‌های ذهنی پژوهشگر منجر به طرح پرسش‌های

¹. Alford & Head

². Zhua

³. Kilic & Marin

⁴. Van Assche & Lundan

⁵. Kaushal & Srivastava

⁶. Critical Hermeneutics

تحقیق می‌شود (ادیب حاج باقری و همکاران، ۱۳۸۹). داده‌ها شامل کلمات و معانی تفسیری برای درک پدیده هستند. در نهایت استدلال‌ها منجر به توصیف مفصلی از پدیده یا نظریه مورد مطالعه می‌گردد. موضع‌گیری انتقادی هنگام تفسیر حائز اهمیت است. هرمنوتیک انتقادی نسبت به هر مدل تفسیری که ادعا می‌کند حقیقت نهایی یا جوهره هر متن را افشا می‌کند، مشکوک است و از طریق تجزیه و تحلیل مضامین، روشی را برای برانگیختن حساسیت و آگاهی انتقادی ارائه می‌کند (جاکوبز^۱، ۲۰۱۴). روش هرمنوتیک انتقادی یک روش نسبتاً جدید در مطالعات سازمان و مدیریت است (یو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). حوزه تمرکز هرمنوتیک انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت، بر دواصل استوار است: یکی نحوه تاثیر متون مشخص بر درک بازیگران و نقش‌آفرینان درون و بیرون سازمان، دیگری نحوه تاثیر این درک بر رفتار این گروه از بازیگران سازمان (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

پراساد^۳ (۲۰۰۵) متذکر می‌شود، تحقیقات تجربی انجام شده برپایه هرمنوتیک انتقادی در چهار مرحله انجام می‌شوند:

- ۱- **سوالات مربوط به نیت نویسندگان:** فلسفه هرمنوتیک بر سوالاتی از نیت نویسندگان که در متن موجود است متمرکز است (پراساد، ۲۰۰۵).
- ۲- **لایه‌های متنی:** این مرحله با انتخاب متون و منابع مرتبط شروع می‌شود. پراساد (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کند تا مفهوم زیر متن یا متن پنهان شده زیر متن ظاهری را دریابیم.
- ۳- **دایره هرمنوتیکی:** این مرحله از تجزیه و تحلیل، حلقه هرمنوتیکی را تکمیل می‌کند و تفسیری ارزشمند برای ارتباط خاص بین متن و زمینه ارائه می‌دهد (یو و همکاران، ۲۰۱۸). مفهوم دایره هرمنوتیک ادعا می‌کند متن را فقط از مضمون می‌توان درک کرد، در حالی که مضمون را هم فقط از متن می‌توان فهمید (پراساد و میر^۴، ۲۰۰۲).
- ۴- **ربط دادن به متون:** یک اصل ضروری از روش هرمنوتیکی انعکاس فلسفی ارتباط بین متن و مفسران است (یو و همکاران، ۲۰۱۸). در این مرحله محقق چارچوب مفهومی را پیشنهاد می‌کند که تعبیر غنی‌تری برای رابطه بین متن و مفهوم را فراهم کند (پراساد و میر، ۲۰۰۲).

۲-۳- روش جمع‌آوری داده‌ها

از آنجا که تفسیر هرمنوتیک انتقادی نیازمند بررسی سیر تاریخی متون و نظریه‌هاست لذا داده‌های مقاله، شامل متونی هستند که به روش کتابخانه‌ای از بین منابع معتبر و به روز انتخاب شده‌اند. این داده‌ها برحسب ارتباط موضوعی بالای مقالات و کتب با مسئله مورد تفسیر، جمع‌آوری شده‌اند. پایگاه‌های داده‌ای که برای استخراج منابع مورد استفاده واقع گردیده‌اند طبق جدول شماره (۱) می‌باشند.

¹. Jacobs

². Yu

³. Prasad

⁴. Prasad & Mir

جدول ۱. پایگاه‌های داده علمی بررسی شده

تاریخ جستجو	کلمات کلیدی	پایگاه‌های ایرانی
تیر و مهر ۱۳۹۹	رهبری، رهبری سازمانی، هرمنوتیک، انتقادی، کرونا، کووید ۱۹، بحران،	پرتال جامع علوم انسانی
اردیبهشت، تیر و مهر ۱۳۹۹ و اسفند ۱۳۹۸	هرمنوتیک انتقادی، رهبری سازمانی، مدیریت و رهبری، کرونا، کووید ۱۹، بحران	سیویلیکا
بهمن، اسفند ۱۳۹۸ و اردیبهشت و شهریور ۱۳۹۹	رهبری، رهبری سازمانی، مدیریت بحران، انتقادی، هرمنوتیک انتقادی، کرونا،	پایگاه مجلات تخصصی نور (نورمگز)
مهر ۱۳۹۹	بحران، مدیریت بحران	دو فصلنامه مدیریت بحران
مهر ۱۳۹۹	کرونا، کووید ۱۹، بحران	فصلنامه مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی
تاریخ جستجو	کلمات کلیدی	پایگاه‌های لاتین
دسامبر ۲۰۱۹، سپتامبر ۲۰۲۰	رهبری، رهبری سازمانی، هرمنوتیک انتقادی،	انتشارات سیج ^۱
مارس و آوریل و اکتبر ۲۰۲۰	رهبری، رهبری سازمانی	الزویر ^۲
دسامبر ۲۰۱۹، فوریه، جولای، ۲۰۲۰	رهبری، رهبری سازمانی، هرمنوتیک انتقادی،	امرد ^۳

۴- یافته‌ها

سوالات مربوط به نیت نویسندگان

- از تفسیر متون چه تفاوت‌هایی بین مدیریت و رهبری قابل استنتاج هستند؟
- نیت نویسندگان از ماهیت چالشی ویروس کرونا چیست؟ آیا کرونا یک تغییر صرف است که فقط مستلزم رهبری باشد یا یک پیچیدگی است که با مدیریت، پیامدهای آن قابل کنترل باشد؟

لایه‌های متون

- لایه‌های متنی در مورد تفاوت بین مدیریت و رهبری
- در جدول شماره (۲)، ۱۶ مورد از دیدگاه‌های صاحب‌نظران در مورد تفاوت بین رهبری و مدیریت به ترتیب سیر تاریخی ارائه شده است.

^۱. SAGE Publications

^۲. Elsevier

^۳. Emerald

جدول ۲. دیدگاه صاحب‌نظران در مورد تفاوت مدیریت و رهبری

ردیف	صاحب‌نظران	وجه تمایز بین مفاهیم	
		مدیریت	رهبری
۱	(بنیس و نانوس ^۱ ، ۱۹۸۵)	کار را درست انجام دادن	کار درست را انجام دادن
۲	(کاتر ^۲ ، ۱۹۹۰)	فائق آمدن بر پیچیدگی‌ها برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی (استنتاجی)، سازمان‌دهی و مدیریت منابع انسانی، کنترل سازمان و حل مشکلات	فائق آمدن بر تغییر تعیین جهت (استقرایی)، همسو کردن افراد، انگیزه‌دهی به سازمان
۳	(ساروس ^۳ ، ۱۹۹۲)	مربوط به حال	مربوط به آینده
۴	(بلمن و دیل ^۴ ، ۱۹۹۷)	مربوط به فرآیندهای منطقی در فضا و زمان معین	مربوط به فرآیندهای شهودی فراتر از زمان و فضا
۵	(کانانگو ^۵ ، ۱۹۹۸)	نظارت، در محدوده موجود فرهنگ سازمانی، استراتژی کنترلی، تقویت وضع موجود و ایجاد ثبات	هدایت، خلق چشم‌اندازها، استراتژی توانمندساز، به مبارزه طلبیدن وضع موجود و خلق تغییرات
۶	(مکوبی ^۶ ، ۲۰۰۰)	یک عملکرد است (برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی و ارزیابی و تسهیل)	یک رابطه (انتخاب استعداد، ایجاد انگیزه، مربی-گری و ایجاد اعتماد) بین رهبر و پیرو یا پیروان
۷	(دنهارت و دنهارت ^۷ ، ۲۰۰۶)	در دنیای نظم و تنظیم کار می‌کند.	با تغییر سرو کار دارد. بعد هنری رهبری آن را از مدیریت متمایز می‌کند.
۸	(باس و ریگو ^۸ ، ۲۰۰۶)	حصول نتایج برنامه‌ریزی شده	حصول نتایج فراتر از انتظار
۹	(نوردوز ^۹ ، ۲۰۱۰)	کنترل و حل مشکلات، تعیین قوانین و رویه‌ها، سازماندهی و ارائه ساختار و ایجاد موقعیت‌های شغلی، تخصیص منابع	ایجاد مسیر و چشم‌انداز و الهام بخشی، بر آوردن نیازهای برآورده نشده پیروان، همسو کردن افراد و ساخت ائتلاف
۱۰	(دی و آنتوناکیس ^{۱۰} ، ۲۰۱۲)	عملیاتی عینی منجر به ثبات در عقلانیت، ابزار پروکراتیک و انجام تعهدات قراردادی	عمل محوری باعث ایجاد تغییر و تحول
۱۱	(لاننبرگ ^{۱۱} ، ۲۰۱۳)	تمرکز بر اشیاء، نگاه درونگر، اجرای برنامه‌ها، استفاده از اقتدار، جلوگیری از درگیری، مدیریت تغییر، عمل با مسئولیت‌پذیری، زیر دستان	تمرکز بر افراد، نگاه برونگر، تعیین چشم‌انداز، خلق آینده، استفاده از اعتماد، ایجاد تغییر، استفاده از نفوذ و تعارض، همکاری
۱۲	(الجهتانی ^{۱۲} ، ۲۰۱۴)	مدیران تغییر ایجاد شده را اعمال می‌کنند و یا گاهی در مقابل تغییرات جدید مقاومت می‌کنند.	رهبران تغییر جدید را ایجاد می‌کنند
۱۳	(ادوارد و همکارانش ^{۱۳} ، ۲۰۱۵)	موقعیت مسئولیت‌پذیری در یک ساختار سازمانی	چیزی که باید از طریق نفوذ شخصی به آن دست یافت نه صرفاً با موقعیت رسمی
۱۴	(هریسون ^{۱۴} ، ۲۰۱۸)	برنامه‌ریزی، بودجه، سازماندهی، کنترل و حل مشکلات به‌طور موثر و کارآمد با تمرکز به منابع و افراد	اعمال نفوذ، تعیین جهت و اطمینان از وجود تخصص، منابع و انگیزه لازم، تمرکز بر همدلی، اعتمادسازی، احترام و اشتیاق
۱۵	(بوهل ^{۱۵} ، ۲۰۱۹)	مأموریت، ثبات، انجام وظایف	چشم‌انداز، تغییر، تعامل پیچیده اجتماعی
۱۶	(براتون ^{۱۶} ، ۲۰۲۰)	تعیین و فراهم نمودن ابزارهای اجرای چشم‌انداز رهبر. عملکرد منطقی و طبق عقلانیت	انگیزه دادن و هماهنگی افراد با چشم‌انداز، توانمند کردن آنها. به چالش کشیدن روندهای قبلی

¹ . Bennis & Nanus

² . Kotter

³ . Sarros

⁴ . Bolman & Deal

⁵ . Kanungo

⁶ . Maccoby

⁷ . Denhardt & Denhardt

⁸ . Bass & Riggio

⁹ . Northouse

¹⁰ . Day & Antonakis

¹¹ . Lunenburg

¹² . Algahtani

¹³ . Edwards et al.

¹⁴ . Harrison

¹⁵ . Bohl

¹⁶ . Bratton

از مطالعه متون چنین بر می‌آید که نویسندگان معتقدند رهبری با تغییر سروکار دارد و به روحيات و احساسات بیشتر بها داده و به چشم‌انداز تاکید دارد، در مقایسه مدیریت با برنامه‌ریزی و فرآیندهای عملیاتی و کوتاه مدت مشغول است، اما اختلاف نظرهایی نیز وجود دارد؛ در ادامه به برخی از ابهامات موجود در بیان تمایز بین آنها به نقل از نویسندگان می‌پردازیم:

هایفتز و لوری^۱ (۱۹۹۷)، تصور رایج در مورد اینکه رهبری به معنای خلق چشم‌انداز یا همسو کردن با چشم‌انداز است به مانند آنچه کاتر^۲ (۱۹۹۰) بیان می‌کند را تصویری بی‌ارزش تلقی می‌کنند. چراکه به زعم آنها در این نوع نگرش به رهبری، موقعیت‌های انطباق‌پذیری همچنان مانند مشکلات فنی در نظر گرفته می‌شود؛ یعنی روند آتی پیش‌بینی شده و کارکنان صرفاً از آن پیروی خواهند کرد. لادکین^۳ (۲۰۲۰) نیز از منظر دیدگاه فلسفه کانت بیان می‌کند از نظر اخلاقی توجیه‌پذیر و درست نیست که انسان‌ها فقط در معنای روش و وسیله دستیابی به هدف خلاصه گردند، هر چقدر هم که این اهداف با فضیلت باشند. اما از منظر سودمندگرایی^۴ قضیه متفاوت است و وقتی انسان وسیله‌ای برای دستیابی به هدفی باشد تا بیشترین خوشبختی و کمترین رنج و درد برای بشریت به همراه آورد آن‌گاه می‌تواند از لحاظ اخلاقی توجیه‌پذیر باشد.

کاتر (۱۹۹۰) معتقد است وجه تمایز رهبری و مدیریت در کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی عجیب که مختص عده‌ای خاص باشد نیست؛ به زعم او رهبری لزوماً بهتر از مدیریت و یا جایگزینی برای آن نمی‌تواند باشد. وی این دو اقدام متمایز را مکمل هم می‌بیند. هریسون^۵ (۲۰۱۸) و ادوارد^۶ و همکارانش (۲۰۱۵) هم نظرشان در مورد مکمل بودن مدیریت و رهبری با کاتر یکی است. به اعتقاد مولر^۷ (۲۰۱۲/۱۳۹۶) همه مدیران، رهبر نیستند اما همه رهبران مدیر می‌باشند، رهبری و مدیریت تفکیک‌ناپذیر هستند. اما هیچ رهبر کارآمدی نمی‌تواند مدیریت دارای صلاحیت و کارآمد را دست کم بگیرد. به اعتقاد مولر رهبرانی که نمی‌توانند سریع مدیریت کنند، با شکست مدیریتی مواجه می‌شوند.

آلويسون و همکارانش^۸ (۲۰۱۷)، دیدگاه کاملاً اقتضائی و موقعیتی مطرح می‌کنند. از نظر آنها در سیستم‌های بروکراتیک، مدیریت و در مواقعی که نیاز به مذاکره و برقراری ارتباط باشد رهبری کارسازتر است. به اعتقاد سیوچوران و همکارانش^۹ (۲۰۱۹) رهبری گذرا و بی‌دوام است و تشخیص آن در زمانی که رخ می‌دهد و بروز می‌کند قابل شناسایی است در غیر اینصورت سخت خواهد بود. شاید به این دلیل که در زمان انجام اقدامات شخص واجد شرایط ایفای نقش رهبری بوده است. لذا از نظر آنها رهبری قابلیت ارزیابی و شناسایی دارد و صرفاً از روی ادعای رهبر در هر زمانی نمی‌توان وجود آن را تایید کرد.

گرینت^{۱۰} (۲۰۲۰) نیز به مانند هریسون و کاتر و ادوارد و همکارانش، مدیریت و رهبری را مکمل هم می‌داند.

لایه‌های متنی در مورد ماهیت چالشی کرونا

1. Heifetz & Laurie
2. Kotter
3. Ladkin
4. Utilitarian
5. Harrison

6. Edward et al.
7. Mohler
8. Alvesson et al.
9. Sewchurran et al.
10. Grint

امید (۱۳۹۹) کرونا را بحرانی معرفی می‌کند که تغییراتی اساسی با خود به همراه خواهد آورد. او چالش‌های اخلاقی مورد تأمل در مواجهه با کرونا را این‌گونه شرح می‌دهد که اخلاق بدون دیگری بی‌معنی خواهد بود و اینک دیگری گرفتار بحران شده است. از طرف دیگر یکی از مهم‌ترین مسائل بنیادی در بحران کرونا، بر محور فاصله است. فلاح (۱۳۹۹) نیز کرونا را بحرانی می‌داند که نیاز به مدیریت دارد و برای کسب و کارهای نوپا روش تاب‌آوری را با کمک مزیت‌های رقابتی و بهره‌مندی از فضای مجازی پیشنهاد می‌کند.

به اعتقاد خلیلی (۱۳۹۹) کرونا بزنگاهی شده است که دهکده جهانی را با تغییر دوران پیشا کرونا و پسا کرونا مواجه ساخته که نیازمند یک قرارداد نوین اجتماعی شده است؛ بدین سبب درد جهانی، درمان جهان محور نیاز دارد. از منظر خلیلی نظریه بحران اسپریگنز، پاسخی به بحران امروز کرونا است. بی‌نظمی و بحران، از نظر اسپریگنز^۱ (۱۳۸۱) در چهار مرحله قابل بررسی است: یک) مشاهده بی‌نظمی و شناسایی مشکل؛ دو) تحلیل و جستجوی ریشه‌های بحران؛ سه) بازسازی جامعه آرمانی؛ چهار) ارائه درمان. گام چهارم تجویزگرایانه و مبتنی بر بایسته ارزش‌مدارانه است که منطبق درونی آن این است: «آن‌چه درست است و بهتر است، اما اکنون نیست». شهابی و رادفر (۱۳۹۹) معتقدند ویروس کرونا مسئله‌ای بحرانی با ابعاد بسیار پیچیده است که نیاز به مدیریت بحران و تقویت قابلیت‌های تاب‌آوری به‌واسطه شبکه‌های همکاری دارد.

زین‌العابدین و همکارانش (۱۳۹۹) از کرونا به عنوان شر ادراکی یاد می‌کنند. به‌زعم آنها شر ادراکی همان آلام جسمی و روحی‌ای است که آدمی در رویارویی با عوامل مختلف مثل اخبار ناگوار یا ضربه‌های وارد شده بر بدن و ... متحمل می‌شود. گرینت^۲ (۲۰۲۰) پیشنهاد می‌دهد که ویروس کرونا را باید در چارچوب سه ویژگی آن یعنی به‌عنوان مسئله‌ای بی‌روح^۳، شریر^۴ و بحرانی^۵ بررسی نمود.

بر خلاف نیکولا^۶ و همکارانش (۲۰۲۰) که معتقدند برای جلوگیری از رکود اقتصادی و فروپاشی مالی در زمان‌هایی مانند بحران کنونی کرونا در بخش‌های بهداشت و تجارت، دولت و جامعه، رهبری قدرتمند و گسترده‌ای می‌طلبد، توریش^۷ (۲۰۲۰)، معتقد است بحران ویروس کرونا بحران تئوری و عملکرد رهبری است و نظریه‌های اصلی رهبری کمک‌چندانی نخواهند کرد چرا که با فضای عدم اطمینان اساسی مواجهیم به این معنی که در این شرایط رهبران اطلاعات، تخصص و منابع کمتری نسبت به آنچه معمولاً تصور می‌شود، دارند. به اعتقاد او در کسب و کارها نیز پیامدهای بحران کرونا برای رهبری حاکی از روابط متشنج و احتمالاً وخیم‌تر در سازمان‌ها است.

راتن^۸ (۲۰۲۰) با اینکه مدیریت بحران را راهکاری برای کسب و کارهای بین‌المللی در مقابله با چالش کووید۱۹ عنوان کرده است ولی تناقض و ناشفافی که در اظهارات راتن به چشم می‌خورد از آنجا ناشی می‌شود که وی بعد از طرح مدیریت بحران، ترکیب عدم اطمینان موجود در بازار، بهداشت و اجتماع را

1. Spragens
2. Grint
3. Tame
4. Wicked
5. Critical

6. Nicola
7. Tourish
8. Ratten

نیازمند رهبری قدرتمند برای اعمال تغییرات مورد نیاز کسب و کارها مطرح کرده است. گویی که مدیریت به تنهایی قدرت حل مسئله را نداشته باشد.

احمد^۱ (۲۰۲۱) رهبران را برای مواجهه با بحران کووید ۱۹ خردمندان زیرکی می‌داند که می‌توانند از نوآوری‌ها برای ادامه رقابت استقبال کنند. در اظهارات وی نیز ابهاماتی به چشم می‌خورد از جمله اینکه وی رهبران را اغلب محتاج به استفاده از مدیریت تغییر می‌داند تا بتوانند افراد را برای حل مسئله پیچیده متقاعد به همکاری کنند. او بحران‌ها را فرصتی برای رهبران می‌داند تا از رقبا پیشی بگیرند. رهبران در اولین فرصت بحران‌ها را شناسایی می‌کنند نه اینکه دست به انکار یا وانمود کردن به عدم وجود مشکل بپردازند، با همین رویکرد است که تیم خود را آماده حل مشکل می‌کنند.

اقبال^۲ (۲۰۲۱) اذعان می‌دارد که شیوع ویروس کووید ۱۹، رهبران کسب و کارها را موظف کرده است تا به سرعت با تغییر جنبه‌های رقابتی، شیوه‌های کار از راه دور و بی‌نظمی اقتصادی و اجتماعی انطباق یابند. رهبران تجاری یک شرکت انگلیسی^۳ مرتباً از محل کار کارکنان بازدید و به نگرانی و مسائل آنها گوش می‌داده‌اند. برای ایجاد انگیزه در کارگران خط مقدم، پاداش و جایزه اضافی اختصاص داده بودند. مثبت اندیشی و آرامش‌بخشی رهبران کسب و کارها نه تنها به تحمل شرایط سخت بلکه به تمرکز روی اهداف بلند مدت تیم‌ها چاره‌ساز است.

از جمله نوشته‌های مبهم در مزربندی مدیریت یا رهبری کسب و کارها در مقابل ویروس کرونا، اظهارات نیکولز و همکارانش^۴ (۲۰۲۰) در نشریه هاروارد است که چهار رفتار برای رهبری مدیریت بحران ویروس کرونا مطرح کرده‌اند. این رفتارها شامل سرعت و دقت در تصمیم‌گیری، سازگاری جسورانه، تحویل کالاها و خدمات با اعتماد و اطمینان و دخالت کردن در امور برای تاثیرگذاری بیشتر. طبق این اظهارات چنین به نظر می‌رسد که این دست نویسندگان رهبری را فراتر از مدیریت و سازوکار مدیریتی می‌انگارند و مدیریت را برای موثر بودن نیازمند رهبری هم می‌دانند.

از مطالعه لایه‌های متنی چنین برمی‌آید که هر محقق به جنبه‌ای از بحران حادث از ویروس توجه دارد، از نگاه فلسفی می‌توان به شر ادراکی آن پرداخت، از نگاه اجتماعی به تغییر و آشوب می‌توان پرداخت؛ اما آنچه مورد وفاق اکثر صاحب‌نظران بوده است این است که کرونا بحرانی با پیچیدگی‌ها و آثار وسیع‌الطیف است.

-دایره هرمنوتیکی

مدیری (۱۳۹۹) در تحقیقی که به روش دلفی فازی و پرسش از خبرگان، به شناسایی عوامل بحرانی موفقیت در مدیریت بحران پرداخته است به این نتیجه رسیده است که رهبری جزو تاثیرگذارترین عوامل درون سازمانی در مدیریت بحران‌هاست. این محقق رهبری را ذیل مدیریت بحران استناد می‌کند. حال با وجود مسأله تشدید فاصله و کاهش روابط فیزیکی میان افراد و توصیه‌های فردگرایانه، با مسئله ارتباطات پیوند انسانی (فیروزی اوجاق و بنیادی نائینی، ۱۳۹۹) روبرو هستیم، از آنجاکه جوهره اصلی رهبری رابطه‌ای بودن آن است (برانسون و مارا^۵، ۲۰۱۹) زین سبب سبک‌های رهبری مبتنی بر روابط متقابل با دیگران

¹. Ahmed

². Iqbal

³. John Lewis Partnership

⁴. Nichols et al.

⁵. Branson & Marra

دچار چالش جدی خواهند گشت. از طرف دیگر با کاهش ساعات کاری، تعطیلی مشاغل، ممنوعیت ساعات فعالیت و سایر محدودیت‌های مرتبط با کار و حرفه، سبک رهبری مبتنی بر کار نیز با بروز بحران کرونا به چالش کشیده شده است. پس هر دو سبک نظریه رهبری سازمانی هم رابطه‌مدار هم کارمدار هر دو در شرایط بحرانی ناشی از کرونا با ابهام مواجه هستند.

از تناقض‌های دیگر در بحث تمایز و مرزبندی بین مدیریت و رهبری، مقوله انطباق‌پذیری است. از تئوری‌های مهم مطرح در مقابله با بحران‌های پاندمیک که اولویت را به رهبری می‌دهد، این تئوری است که کسانی حق حیات دارند که بتوانند با شرایط موجود منطبق گردند، زین سبب انطباق سرآغازی برای حیات و بقا است (احمدی و گرکز، ۱۳۹۹)؛ چه حیات بشر و چه حیات کسب و کارها. هایفتز و لوری^۱ (۱۹۹۷) در مقاله‌شان با عنوان کار رهبران، انطباق‌پذیری را مهم‌ترین وظیفه رهبری عنوان می‌کنند، که به‌جای ارائه راه‌حل و حفظ هنجارهای سابق و به‌جای فرونشاندن تعارض‌ها، بدون ترس از دست دادن محبوبیت و طرفداران، مشکلات را روشن ساخته و اجازه می‌دهد عموم افراد تلخی واقعیت را بچشند. آنها تاکید دارند که مدیران در فهم الزامات انطباق‌پذیری شکست می‌خورند چون با مشکلات انطباق‌پذیری، مثل مشکلات فنی برخورد می‌کنند ولی رهبران افراد را صادقانه درگیر رویارویی با مشکلات و تغییرات، تطبیق ارزش‌ها، و یادگیری عادات جدید می‌کنند.

در دایره هرمنوتیکی بررسی تفاوت‌های ذکر شده بین مدیریت و رهبری، مهم‌ترین نکته و وجه تمایزی که به آن بر خواهیم خورد نه ویژگی‌های شخصیتی آنها بلکه فرآیندی بودن ماهیت آنها است. به‌واقع از منظر واژه‌پردازی^۲ رهبری با رهبر متفاوت است (لادکین^۳، ۲۰۲۰). رهبری یک فرآیند جمعی است که شامل رهبر و پیروان می‌باشد. حلقه گم شده‌ای که بسیاری از نویسندگان کمتر آن را مورد واکاوی قرار داده‌اند. اینجاست که شناخت ماهیت پیروی در آشکار شدن یک رابطه رهبر-پیروی چاره‌ساز خواهد بود. بلوم و لاندگرن^۴ (۲۰۲۰) سه عامل اجبار، تعهد و جهل را جهت تمیز رابطه داوطلبانه رهبر-پیرو با سایر روابط مشابه، مانند مدیر-زیردست مطرح کرده‌اند. آنها همچنین معتقدند انجام وظایفی که مافوق می‌گوید و اطاعت از دستورات او لزوماً به معنای قبول موقعیت پیروی در رابطه با آن شخص نمی‌تواند تلقی گردد. لذا عمل مبتنی بر تعهد عمدتاً غیر داوطلبانه است. چرا که تعهد به معنی این است که فرد خواسته یا ناخواسته باید کاری را انجام دهد که چه بسا لزوماً حالت روحی یا نگرش فرد را توصیف نمی‌کند، بنابراین این عمل نیز داوطلبانه نمی‌تواند باشد. مثل حالتی که برای قرنطینه یا تعطیلی مشاغل برای مقابله با کرونا ایجاد شده است. البته لازم به ذکر است که برخی محققان حتی این نوع تعهد رسمی را هم نوعی سبک رهبری یعنی سبک رهبری معامله‌ای (باس^۵، ۱۹۸۵) قلمداد کرده‌اند؛ اما معقول‌تر به نظر می‌رسد که چنانچه عنصر تعهد مبتنی بر اقتدار رسمی به اراده‌گرایی، داوطلبانگی و اشتیاق فرد غالب شود آنگاه توصیف روابط از نظر مدیر-زیردست به جای رابطه رهبری-پیروی درست‌تر باشد. پس چنانچه جهالت و بی‌اطلاعی از موضوعی، یا اجبار و یا تعهد نسبت به عملی، در روابط مسلط باشد توصیف آن رابطه از لحاظ پیروی، از اهمیت و معناداری ساقط می‌شود (بلوم و لاندگرن^۶، ۲۰۲۰ و آلوپسون و همکاران^۷، ۲۰۱۷ و لادکین^۳، ۲۰۲۰). مورد

¹. Heifetz & Laurie

². Terminology

³. Ladkin

⁴. Blom & Lundgren

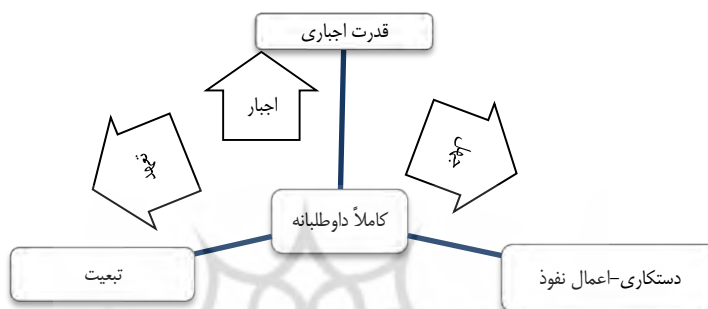
⁵. Bass

⁶. Blom & Lundgren

⁷. Alvesson

جهالت و بی‌اطلاعی در مواجهه با بیماری کرونا خیلی موضوعیت دارد و حتی برای تیم پزشکی و کادر درمان کشورها هم این بیماری دارای وجوه ناشناخته‌ای بود که به مرور و طی تحقیقات روشن گردید. حتی در ابتدای مراحل شیوع، استفاده از ماسک اجباری نبود و فقط در مجاورت بیمار توصیه به زدن ماسک می‌شد اما طی تحقیقات تاثیر استفاده همگانی از ماسک را در پیشگیری شناختند و بعدها حتی اجباری کردند. لذا هر سه عنصر جهل و الزام و اجبار در مورد پیشگیری از بیماری کرونا به نوعی ماهیت پیروی کاملاً داوطلبانه را کمرنگ می‌کنند. طبق نظر بلوم و لاندگرن این منطبق در شکل (۳) تشریح گردیده است.

شکل ۳- فرسایش و تحلیل رفتن پیروی



(بلوم و لاندگرن، ۲۰۲۰)

طبق مدل شکل (۳)، ماهیت پیروی کاملاً داوطلبانه است و احتمالاً بسیار نادر باشد.

از طرف دیگر، بستردوز و ون‌ووگت^۱ (۲۰۱۹) انگیزه ظهور پیروی را به این صورت بیان می‌کنند که (۱) یا به‌عنوان یک استراتژی برای حل طیف وسیعی از مشکلات همکاری و هماهنگی در گروه‌ها مثل حفظ صلح یا حرکت جمعی، اتخاذ می‌گردد؛ مثل حالتی که در جوامع مختلف با حرکت دسته جمعی مردم برای جلوگیری از شیوع بیماری و به صورت داوطلبانه برای قرنطینه شدن یا تعطیلی مشاغل رخ داده است. به زعم بستردوز و ون‌ووگت این نوع استراتژی در اصل انگیزه پیروی است. (۲) یا چون عده‌ای از افراد به لحاظ فیزیکی، روانی و یا سرمایه اجتماعی، افراد برخوردار نیستند که خودشان رهبر باشند لذا به احتمال زیاد به‌عنوان پیرو ظاهر گشته‌اند. (۳) یا اینکه پیروی رفتارها و تعاملاتی است ناشی از: الف) تغییر در بازدهی نسبی که به پیروان از قدرت رهبران تعلق می‌گیرد. ب) اهداف سازگاران که توسط پیروان تعقیب می‌شود. ج) پیروی از روی ترس از محرومیت اجتماعی. اما اینکه در مورد کسب و کارهای بین‌المللی، تقلید و دنباله‌روی شرکت‌های تجاری از شرکت‌های بزرگ و پیشرو در تغییر تاکتیک‌های فروش مثل دنیای مد که برندها به سرعت به دنبال کاهش هزینه‌های عملیاتی و تقویت تجارت الکترونیکی برآمدند یا اقداماتی که مایکروسافت هند و استارباکس^۲ برای حفظ روحیه و بهداشت روان و بهزیستی کارکنان با جلسات درمانی تخصصی انجام دادند و یا فراهم کردن ابزارها و تجهیزات لازم برای دورکاری کارکنان که شرکت سیسکو در این راه پیشرو بود و فناوری کنفرانس ویدئویی و راه‌اندازی سیستم در خانه‌های مدیران را برای

^۱ . Bastardoz & Van Vugt

^۲ . starbucks

تسهیل همکاری مجازی فراهم نمود (موسسه تحقیقاتی مکنزی^۱، ۲۰۲۰) و اقداماتی از این قبیل را برای اینکه بتوان جزو پیروی داوطلبانه شرکت به‌شمار آورد نیازمند مطالعه تحقیقاتی عمیق و تدوین پرسشنامه‌های علمی است تا کسب و کارها خود اذعان به انگیزه رفتاری‌شان کنند که آیا به دلیل ترس از محرومیت اجتماعی یا اهداف سازگارانه و ... بوده است.

در مجموع، بر اساس یافته‌ها چنین بر می‌آید که مهم‌ترین عامل تمایز بین مدیریت و رهبری، نه مشخصات و ویژگی‌های ظاهری یا صفاتی است و نه جایگاه رسمی، بلکه این پیروی و ماهیت پیروی و اقرار شخصی و قلبی خود پیروان است که موقعیت رهبری را از مدیریت متمایز می‌کند. و در واقع رهبری انتسابی از طرف پیروان است. البته اینکه اعتراف چه تعداد از افراد پیرو و اذعان و اقرار به داوطلبانه بودن و اراده آزاد آنها از پیروی از رهبر یا رهبران در این رابطه می‌تواند معنی‌دار و قابل استناد باشد خود از موارد ناشفاف و قابل بحث خواهد بود.

ربط دادن به متون

طبق مندرجات جدول (۲)، تفاوت‌هایی از لحاظ ماهیتی بین فرآیند مدیریت و رهبری وجود دارد. از جمله اینکه مدیریت به دنبال ثبات است و رهبری به دنبال تغییر و تحول، مدیریت وظایفی چون برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی و سازماندهی و مدیریت منابع برعهده دارد و رهبری وظیفه انگیزه‌دهی دارد. مدیریت فائق آمدن بر پیچیدگی و رهبری فائق آمدن بر تغییر است (کاتر، ۱۹۹۰). طبق نظر اندیشمندان و محققان راهکارهای مدیریتی کسب و کارهای بین‌المللی برای مقابله با پیامدهای ویروس کرونا شامل تامین بودجه، صرفه‌جویی در هزینه‌های اقتصادی برای جلوگیری از اخراج کارکنان بالاخص در بخش‌هایی که تحت تاثیر تعطیلی و محدودیت فاصله اجتماعی هستند مثل گردشگری و خدمات تفریحی و پذیرایی و ... جستجوی منابع، محافظت از کارکنان و تامین امنیت مشتریان، عملیات چابک‌سازی و شفافیت زنجیره تامین، بالا بردن سرعت تعامل با مشتریان، ترویج فروش اینترنتی و در عین حال تامین امنیت سایبری، تغییر محل کار و فضای فیزیکی کار، نیاز به پشتیبانی فناوری دیجیتالی و لزوم آموزش دادن به کارکنان هستند (کلیک و مارین^۲، ۲۰۲۰؛ ون‌آچ و لاندن^۳، ۲۰۲۰؛ کاشال و سریواستاوا^۴، ۲۰۲۰).

با توجه به اظهارات ژوا^۵ و همکارانش (۲۰۱۷) که مهم‌ترین ویژگی مدیریت بحران را اقدام سریع‌تر و پاسخ آنی مطرح کرده‌اند، قلمداد دیرانی و همکارانش^۶ (۲۰۲۰) از اقدام شرکت‌های خودروسازی بزرگ در تولید دستگاه‌های کمک تنفسی تحت عنوان نمونه‌ای از بروز رهبری سازمانی در کسب و کارهای بین‌المللی تا حدی زیر سوال خواهد رفت؛ همین‌طور است در مورد اظهارات اقبال^۷ (۲۰۲۱) که صرفاً انطباق‌پذیری سریع با تغییرات را دلیلی بر لزوم اعمال رهبری کسب و کارها عنوان کرده است. حتی اظهارات هاسلام^۸ و همکارانش (۲۰۲۱) که برای رهبری کسب و کارها درس‌هایی از کرونا برشمرده‌اند همه شامل اصول نظری رهبری سازمانی هستند مثل همدلی، تمرکز بر افراد، تفکر گروهی، تمرکز بر ایجاد هویت اجتماعی مشترک و احساس ما بودن، رفتار محترمانه و منصفانه با اعضای گروه، درک نیازهای افراد و پشتیبانی مستمر از

1. McKinsey Global Institute

2. Kilic & Marin

3. Van Assche & Lundan

4. Kaushal & Srivastava

5. Zhua

6. Dirani et al.

7. Iqbal

8. Haslam et al.

آنها، به جرأت می‌توان گفت اصول تئوریک و شعارگونه این موارد، چاره‌جویی خاص و منحصری برای مقابله با پیامدهای ناشی از کرونا ارائه نمی‌دهند که طبق ادعای هاسلام^۱ و همکارانش (۲۰۲۱) باعث شود ارجحیت یا ادله محکمی برای اعمال رهبری محسوبشان کرد. به نظر می‌رسد به گفته توریس^۲ (۲۰۲۰)، یکی از مشکلات این است که دیدگاه ابرمرد درباره رهبری را که در پوپولیسم سراغ داریم، در کسب و کارها هم می‌توان یافت؛ طبق اظهارات توریس از قضا یکی از پیامدهای کرونا این می‌تواند باشد که بر اسطوره‌سازی رهبری سازمانی نگاه شک برانگیز و منتقدانه ایجاد کرد. گستره این نگاه پوپولیستی به نظریه رهبری تا جایی پیش رفته است که حتی صاحب‌نظرانی هم که مدیریت بحران را راهکاری برای کسب و کارهای بین‌المللی دانسته‌اند، اظهاراتشان توأم با ابهام است و بدون ذکر دلیلی متقن برای چرایی و چگونگی اعمال رهبری به نوعی نقشی هم برای رهبری قائل شده‌اند، مانند راتن^۳ (۲۰۲۰) که علی‌رغم تجویز مدیریت بحران برای کسب و کارهای بین‌المللی، رهبری قدرتمند را لازمه اعمال تغییرات مورد نیاز کسب و کارها مطرح کرده است و یا برعکس احمد^۴ (۲۰۲۱) که رهبری را عامل بهره‌گیری از نوآوری برای ادامه رقابت کسب و کارهای بین‌المللی مطرح کرده است رهبران را محتاج به استفاده از مدیریت تغییر می‌داند. نهایتاً ادعای نیکولز و همکارانش^۵ (۲۰۲۰) در نشریه هاروارد است که بحث رهبری مدیریت بحران و ویروس کرونا را پیش کشیده است. این در حالی است که در متون علمی و دانشگاهی از رهبری تغییر یا رهبری نوآوری یا حتی رهبری مدیریت سخنی به میان نیامده است و هر چه هست مدیریت تغییر، مدیریت نوآوری و مدیریت بحران است.

رهبری و اثبات ماهیت وجودی آن نیاز به سنجش علمی دارد تا استناد به وجود رهبری قطعی گردد و این سنجش مقدور نخواهد بود مگر از طریق تایید و اعتراف پیروان بر داوطلبانه بودن اطاعتشان (دیرو و آشفورد^۶، ۲۰۱۰؛ بلوم لاندگرن، ۲۰۲۰؛ آلویسون^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). ضمناً باید به خاطر داشت که مقوله رهبری در کسب و کارها امری قطعاً گذراست (سیوچوران و همکارانش^۸، ۲۰۱۹) چرا که حسب موقعیت و یا شرایطی خاص یا وجود منابعی ویژه از قدرت که مقدمات نفوذ رهبران را فراهم کند ممکن است در بازه‌ای از زمان یا طول عمر سازمان به ایفای نقش رهبری کمک کند و بعد از مدتی دیگر به هر دلیلی از جمله از بین رفتن ضرورت و نیاز یا زایل شدن منبع نفوذ، رهبران پیروان خودشان را از دست بدهند. پس می‌توان نتیجه گرفت رهبری را باید در زمان بروز و وجود پیروانش طبق شواهد جاری در سازمان استنباط و مطالعه کرد.

با توجه به فضای خاص کرونایی کسب و کارها که مواجه با تمهیدات خاص پیشگیرانه‌ای مبنی بر محدودیت ارتباطات و محدودیت نوع کار است از جمله تعطیلی یا کاهش ساعات کاری و یا دورکاری کارکنان هستند، رهبری را که جوهره آن ارتباط (برانسون و مارا^۹، ۲۰۱۹) است نمی‌توان به تنهایی تجویزی مناسب و تمام عیار برای رفع مشکل بیماری کرونا در کسب و کارهای بین‌المللی دانست. علاوه بر این طبق اظهارات توریس^{۱۰} (۲۰۲۰) در حل بحران و ویروس کرونا، تئوری رهبری سازمانی از این جهت نیز به تنهایی چاره‌ساز نیست چون اکثر داده‌های تاریخی، مدل‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری و رویکردهای پیش‌بینی تقاضا عملاً

¹. Haslam et al.

². Tourish

³. Ratten

⁴. Ahmed

⁵. Nichols et al.

⁶. Derue & Ashford

⁷. Alvesson

⁸. Sewchurran

⁹. Branson & Marra

¹⁰. Tourish

یک شبه منسوخ شده‌اند و بر خلاف تصور و ادعا رهبران اطلاعات، منابع و تخصص کمتری نسبت به آنچه انتظار می‌رود دارند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به ابعاد گسترده بحران ویروس کرونا، بالاخص در فضای کسب و کار بین‌المللی و محدودیت‌های تجاری پیش آمده اینک نقش مدیریت و یا رهبری جهت کنترل مسئله بیش از پیش احساس می‌شود. طبق روش هرمنوتیک انتقادی انجام گرفته در مقاله حاضر ۵ مورد ناشفافی در مورد مقوله مدیریت و رهبری در مواجهه با معضل کرونا شناسایی گردید که به شرح زیر هستند:

- ۱- وضع محدودیت‌های ارتباطی (فیروزی‌اوجاق و بنیادی‌نائینی، ۱۳۹۹) اولویت رهبری در مواجهه با بحران کرونا (مدیری، ۱۳۹۹) را از بابت کارآمدی هر دو سبک نظریه رهبری سازمانی یعنی سبک کارمحور و رابطه محور با چالش مواجه ساخته است.
- ۲- انطباق‌پذیری که شرط حیات و بقا در مقابل بحران‌های پاندمیک (احمدی و گرکز، ۱۳۹۹) شناسایی شده است، کار رهبران سازمانی است (هایفتر و لوری، ۱۹۹۷).
- ۳- کنترل این مسئله که هزینه پیامدهای ناشی از بحران بیماری از هزینه خود بیماری نباید بیشتر و فاجعه بارتر باشد (امید، ۱۳۹۹) به حوزه مدیریت مربوط می‌شود.
- ۴- رابطه‌ای که مبتنی بر اجبار، جهل و التزام باشد رابطه رهبری پیروی معناداری نمی‌تواند باشد (بلوم و لاندگرن، ۲۰۲۰)، در مورد بحران کرونا و رعایت محدودیت‌های پیشگیرانه هر سه شرط جهل و جبر و التزام حاکم هستند لذا پیروی را کاملاً داوطلبانه نمی‌توان قلمداد کرد و گفت رهبری حاکم است.
- ۵- بستردوز و ون‌ووگت (۲۰۱۹) هر حرکت جمعی بر مبنای همکاری و هماهنگی و صلح طلبانه یا از روی ترس از محرومیت اجتماعی را انگیزه پیروی می‌دانند. لذا خود قرنطینگی و رعایت فاصله اجتماعی و استفاده از ماسک و ... را به‌نوعی طبق استدلال آنها می‌توان پیروی قلمداد کرد.

بحران کرونا به وضوح آرای صاحب‌نظرانی را که قائل به مرزبندی قاطع و مسلم بین مدیریت و رهبری بودند را با چالش جدی مواجه کرده است. ازین جهت، کرونا نه فقط یک پیچیدگی است که به واسطه مدیریت قابل حل شدن باشد و نه فقط یک تغییر صرف است که بتوان آن را با رهبری کردن کنترل کرد. طبق اظهارات قید شده آلفورد و هید^۱ (۲۰۱۷) در شکل (۲) در مورد ماهیت مسائل چنین استدلال می‌گردد که کرونا مجموعه‌ای از آشوب‌ها و پیچیدگی‌های غیرقابل پیش‌بینی است که بحرانی بی‌سابقه به وسعت جهانی به‌همراه آورد.

اگر طبق عقیده برخی صاحب‌نظران قائل به این باشیم که رهبری یک جزء قوی از معنای مدیریت (لادکین، ۲۰۲۰؛ مدیری، ۱۳۹۹) است آنگاه می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که برای مدیریت بحران کرونا هم به رهبری و هم به مدیریت نیاز خواهیم داشت؛ چرا که مدیریت و رهبری مکمل هم هستند (هریسون^۲ ۲۰۱۸؛ ادوارد^۳ و همکارانش، ۲۰۱۵) کنترل این مسئله که هزینه پیامدهای ناشی از بحران بیماری از هزینه خود بیماری نباید بیشتر و فاجعه‌بارتر باشد (امید، ۱۳۹۹) به حوزه مدیریت مربوط می‌شود و انطباق‌پذیری و

¹. Alford & Head

². Hrrison

³. Edward et al.

مواجهه پیروان با واقعیت به حوزه رهبری مربوط می‌شود. به اعتقاد گرینت^۱ (۲۰۲۰) چون ویروس کرونا مشتمل بر سه ویژگی است یعنی مسئله‌ای بی‌روح^۲، شریر^۳ و بحرانی^۴ است لذا بایستی طبق این ویژگی‌ها توأمان در پی چاره‌سازی بود. مسائل و مشکلات بی‌روح می‌توانند پیچیده و بغرنج باشند اما از طریق روش‌های عملیاتی استاندارد قابل حل‌اند که این مورد وظیفه متخصصان امر است و در حیطه مدیریت قرار دارد. مسائل و مشکلات شریر پیچیده هستند، ممکن است قابل حل نباشند، اما با یک حرکت و واکنش جمعی بهبود می‌یابد. بنابراین در این شرایط بسیج جامعه، کار رهبری است. مسائل بحرانی هم نیاز به یک فرماندهی دارد تا خود و پیروانش را مجبور به اجتناب از یک فاجعه کند. مثلاً دستور تعطیلی مدارس و کسب و کارها نمونه‌ای از این نوع تصمیم‌گیری‌ها هستند. در واقع فرماندهی وقتی لازم است که مردم به توصیه‌های متخصصان پایبند نباشند اما رهبری آن کاری را خواهد کرد که به نفع عموم باشد هر چند به ضرر محبوبیت رهبر تمام شود؛ رهبران از واقعیت‌ها پرده برمی‌دارند هر چند خوشایند یا قابل تحمل نباشد.

محدودیت‌های تحقیق و پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی

در انجام پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بوده‌ایم که به علت نو بودن بحران کرونا در فضای کسب و کارهای بین‌المللی، مطالعات نظری و کیفی معدودی در مورد پیامدهای کووید ۱۹ موجود بود که پیشنهاد می‌گردد محققان علاقمند به فعالیت در این زمینه جنبه‌های مختلف تئوریک ناروشنی‌های مدیریتی بحران کرونا را مورد مذاقه قرار دهند و در پژوهش‌هایشان، با منظور کردن شرایط ناپایدار، استرس‌زا، مداخلات کاربردی و عوامل آسیب‌رسان فضای کرونایی، در قالب تحقیقات کیفی و مصاحبه با گروه‌های ذینفع مختلف از جمله اساتید دانشگاه‌ها، مدیران و کارشناسان سازمان‌های فعال در کسب و کارهای بین‌المللی، سهم و جایگاه متفاوت‌تر مدیریت و رهبری در نقش آفرینی موثر کسب و کارهای بین‌المللی و عوامل مربوط به موفقیت یا عدم موفقیت را شناسایی کنند.

منابع

- احمدی، شهرزاد؛ گرکز، منصور (۱۳۹۹). چشم‌انداز هزینه سلامت اقتصادی در بیماران مبتلا به ویروس کوید ۱۹. *مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی*. ۱۲(۳)، ۲۵-۵۴. [Doi:10.22035/isih.2020.3939.4047](https://doi.org/10.22035/isih.2020.3939.4047)
- ادیب‌حاج‌باقری، محسن؛ پرویزی، سرور؛ صلصالی، مهوش. (۱۳۸۹)، روش‌های تحقیق کیفی، تهران، نشر و تبلیغ بشری، تحفه.
- اسپریگنز، توماس (۱۳۸۱). *فهم نظریه‌های سیاسی*. ترجمه: فرهنگ، رجایی. تهران: آگاه.
- امید، مسعود. (۱۳۹۹)، بحران کرونا؛ خاستگاه چالش‌ها و پرسش‌های فلسفی، *مجله علمی پژوهش‌های فلسفی*، دانشگاه تبریز، سال ۱۴، شماره ۳۱، ۷۸-۱۰۷.
- خلیلی، محسن. (۱۳۹۹)، بزنگاه کرونا؛ وستفالیای نوین بین‌المللی. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۲ (۳)، ۱-۲۴. [Doi: 10.22035/ISIH.2020.3963.4064](https://doi.org/10.22035/ISIH.2020.3963.4064)

1. Grint
2. Tame

3. Wicked
4. Critical

دانایی‌فرد، حسن؛ امراللهی‌بیوکی، ناهید؛ فاطمی‌عقدا، سیدحمیدرضا. (۱۳۹۵)، پیوند هرمنوتیک انتقادی با مطالعات سازمان و مدیریت: تحلیلی بر مبانی فلسفی و اسلوب اجرای آن در سازمان‌ها، **فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی**، دوره هشتم، شماره ۲، صص ۵۶_۲۹.

زین‌العابدین، مسعود؛ منصوری، امیرحسین؛ پوشیان جویباری، عارفه و خادمی، عین‌الله. (۱۳۹۹)، بیماری کووید-۱۹ (کرونا) به مثابه شر ادراکی و مواجهه با آن براساس باور به خدا، **مجله علمی پژوهش‌های فلسفی**، دانشگاه تبریز، سال ۱۴، شماره ۳۱، ۱۷۰-۱۹۴.

شهایی، علی؛ رضا، رادفر. (۱۳۹۹)، طراحی مدل تاب‌آوری شبکه‌های همکاری در شرایط شیوع کرونا (مورد مطالعه شبکه توسعه اجتماعی رسالت)، **مجله مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی**، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، ویژه‌نامه، سال سوم، پیاپی ۱۰، ۹۵_۱۱۶.

فلاح، محمدرضا. (۱۳۹۹)، فراترکیب خلق تاب‌آوری پویا مقابل بحران کرونا در حوزه کسب و کارهای نوپا، **مجله مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی**، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، ویژه‌نامه، سال سوم، پیاپی ۱۰، ۱۱۷_۱۳۶.

فیروزی‌اوجاق، افشین؛ بنیادی‌ناتینی، علی. (۱۳۹۹)، ارتباطات پیوند انسانی: راهکار نوآورانه فناوری برای تداوم و توسعه فعالیت کسب و کارها با حفظ فاصله‌ی اجتماعی در پاندمی کرونا، **مجله مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی**، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، ویژه‌نامه، سال سوم، پیاپی ۱۰، ۷۳_۹۳.

مختاری، هادی؛ قربانی، زهرا (۱۳۹۷). امکان‌سنجی و بهینه‌سازی ترکیب و زمان‌بندی طرح‌های مدیریت بحران، **دوفصلنامه مدیریت بحران**، شماره ۱۳، ۷۳_۸۷.

مدیری، محمود (۱۳۹۹)، تحلیل تعامل بین عوامل بحرانی موفقیت در مدیریت بحران با رویکردهای ترکیبی تصمیم‌گیری چند معیاره فازی، **دوفصلنامه مدیریت بحران**، ۱۸، ۸۳_۹۸.

مولر، آلبرت، (۱۳۹۶)، **رهبری مبتنی بر عقیده**، حسن‌الوداری و شیما ذکریایی و ندا معصومی، تهران، انتشارات دایره دانش. ۲۰۱۲.

Ahir, H., Bloom, N., & Furceri, D. (2020). Global Uncertainty Related to Coronavirus at Record High. *International Monetary Fund*. <https://blogs.imf.org/2020/04/04/global-uncertainty-related-to-coronavirus-at-record-high/>

Ahmed, M. (2021). Performance Evaluation of a Business Leader during COVID-19. *International Journal of Law Management & Humanities*, 4(1). 62-72. <http://doi.one/10.1732/IJLMH.25419>

Alford, J., & Head, B. W. (2017). Wicked and less wicked problems: A typology and a contingency framework. *Policy and Society*, 36(3), 397-413. <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1361634>

Algahtani, A. (2014). Are Leadership and Management Different? A Review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3), 71-82.

Alvesson, M., Blom, M., & Sveningsson, S. (2017). *Reflexive Leadership*. London: SAGE.

- Antonakis, J., Bastardo, N., Jacquart, P., & Shamir, B. (2016). Charisma: An ill-defined and ill-measured gift. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 293–319.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, Better, Best. *Organizational Dynamics*, 13, 26- 40.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bastardo, N., & Van Vugt, M. (2019). The nature of followership: Evolutionary analysis and review. *Leadership Quarterly*, 30(1), 81-95. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.09.004>
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies of Taking Charge*, Harper & Row, New York, NY.
- Blom, M., & Lundgren, M. (2020). The (In) Voluntary Follower, *Leadership*, 16(2), 163_179. DOI: 10.1177/1742715019888078
- Bohl, K.W. (2019). Leadership as Phenomenon: Reassessing the Philosophical Ground of Leadership Studies. *Philosophy of Management*, 18, 273–292. <https://doi.org/10.1007/s40926-019-00116-x>
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1997). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*, 2nd ed. (Jossey-Bass).
- Branson, C. M., & Marra, M. (2019). Leadership as a relational phenomenon: What this means in practice. *Research in Educational Administration & Leadership*, 4(1), 81-108. DOI: 10.30828/real/2019.1.4
- Bratton, J. (Ed). (2020). *Organizational Leadership*. SAGE Publications Limited.
- Buckley, P. J., Enderwick, P., & Cross, A. R. (Eds.). (2018). *International business*. Oxford University Press.
- Cherunilam, F. (2020). *International business*. PHI Learning Pvt. Ltd.
- Day, D. V., & Antonakis, J. (2012). *The Nature of leadership*, SAGE Publications, Inc. London.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2006). *The dance of leadership, the art of leading in business, government and society*, First published by M.E. Sharpe. Routledge. London.
- Derue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *Academy of Management Review*, 35(4), 627_647.
- Dirani, Kh, M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R, C., Gunasekara, N., Ibrahim, Gh., & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic, *Human Resource Development International*, 23(4). 380-394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Edwards, G., Schedlitzki, D., Turnbull, S., & Gill, R.. (2015). Exploring power assumptions in the leadership and management debate. *Leadership &*

- Organization Development Journal*, 36(3), 328–343. Doi: 10.1108/lodj-02-2013-0015
- Evenett, S.J. (2020). Chinese whispers: COVID-19, global supply chains in essential goods, and public policy. *J Int Bus Policy*, 3(3). 408–429. <https://doi.org/10.1057/s42214-020-00075-5>
- Fleming, S. 2020. How big business is joining the fight against COVID-19. *World Economic Forum*, March 23: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/big-business-joining-fight-against-coronavirus/>.
- Grint, K., (2020). Leadership, Management and Command in the time of the Coronavirus. *Leadership*, 16(3), 314-319. Doi: 10.1177/1742715020922445
- Girtli, N, K., & Olofsson, A. (2020). Managing the Covid-19 pandemic through individual responsibility: The consequences of a world risk society and enhanced ethopolitics. *Journal of Risk Research*, 1–5. DOI: 10.1080/13669877.2020.1756382
- Harrison, Ch. (2018). *Leadership Theory and Research, a critical approach to new and existing paradigms*. Palgrave Macmillan. Switzerland, Springer Nature.
- Haslam, S, A., Steffens, N, K., Reicher, S, D. & Bently, S, V. (2021). Identity Leadership in a Crisis: A 5R Framework for Learning from Responses to COVID-19. *Social Issues and Policy Review*, 15(1).. 35-83. DOI: 10.1111/sipr.12075
- Heifetz. R.A., & Laurie, D. L. (1997). *The Work of Leadership*. Harvard Business Review.
- Iqbal, S. (2021). Impact of COVID-19 on Leadership. *iKSP Journal of Innovative Writings*, 2(1). 1-11
- Jacobs, A. H. M. (2014). Critical hermeneutics and higher education: a perspective on texts, meaning and institutional culture. *South African Journal of Philosophy*, 33(3), 297–310. <http://dx.doi.org/10.1080/02580136.2014.948327>
- Kanungo, R. N. (1998). Leadership in organizations: Looking ahead to the 21st century. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 71–82. <https://doi.org/10.1037/h0086796>
- Kaushal, V., & Srivastava, S. (2020). Hospitality and Tourism Industry amid COVID-19 Pandemic: Perspectives on Challenges and Learning's from India. *International Journal of Hospitality Management*, 102707. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102707
- Kilic, K., & Marin, D. (2020). How COVID-19 is transforming the world economy. *VoxEU.org*, May 10: <https://voxeu.org/article/how-covid-19-transforming-world-economy>.
- Kotter, j, p. (1990). *What leaders really do?* Boston: Harvard Business School Press.
- Ladkin, D. (2020). *Rethinking leadership: A new look at old questions*. Edward Elgar Publishing.
- Lunenburg, F. C. (2013). Leadership versus Management: A Key Distinction—At Least in Theory. *Main Issues of Pedagogy and Psychology*, 3(3), 1-4.

- Maccoby, M. (2000). Understanding the difference between management and leadership. *Research Technology Management*, 43(1), 57–59.
- Maner, J., & Case, C. (2016). Dominance and prestige: Dual strategies for navigating social hierarchies. *Advances in experimental social psychology*. Elsevier, Vol: 54. 129–180.
- McKinsey Global Institute. (2020). Risk, rebalancing, and resilience in global value chains. Accessed 9 September 2020.
- Mirodout, S. (2020). Resilience versus robustness in global value chains: Some policy implications. In R. E. Baldwin & S. J. Evenett (Eds), *COVID-19 and trade policy: Why turning inward won't work*: 117–130. London: CEPR Press.
- Nakat, Z., & Bou-Mitri, C. (2021). COVID-19 and the food industry: Readiness assessment. *Food Control*, 121, 107661. doi:10.1016/j.foodcont.2020.107661
- Nichols, Ch., Hayden, Ch, Sh., & Trendler, Ch. (2020). *Coronavirus: Leadership and Recovery: The Insights You Need from Harvard Business Review* (Covid-19), *Harvard Business Review Press*. Boston, Massachusetts.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, Ch., Agha, M., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the corona virus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78. 185-193. DOI: 10.1016/j.ijisu.2020.04.018
- Northouse, P. G., (2010). *Leadership: Theory and Practice* (5th ed). California: Sage.
- Prasad, A., & Mir, R. (2002). Digging deep for meaning: A critical hermeneutic analysis of CEO letters to shareholders in the oil industry. *Journal of Business Communication*, 39(1), 92–116. Doi: 10.1177/002194360203900105
- Prasad, P. (2005). *Crafting qualitative research: Working in the post-positivist traditions*. M.E. Sharpe, Armonk, NY.
- Ratten, V. (2020). Coronavirus and international business: An entrepreneurial ecosystem perspective. *Thunderbird International Business Review*, 62(5). 629–634. DOI: 10.1002/tie.22161
- Sarros, J.C. (1992). What Leaders Say They Do: An Australian Example, *Leadership & Organization Development Journal*, 13(5), 21-27. <https://doi.org/10.1108/01437739210016204>
- Sewchurran, K., Zaina, L., & McDonogh, J. (2019). Exploring within the “black-box” of leadership to make sense of the performative dynamics of conversation. *Leadership*, 16(2). 200-219. doi: 10.1177/1742715019858884
- Thompson, R. (2020). Pandemic potential of 2019-nCoV. *The Lancet Infectious Diseases*, 20(3), 270-280. DOI: [10.1016/S1473-3099\(20\)30068-2](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(20)30068-2)
- Tourish, D. (2020). Introduction to the special issue: Why the coronavirus crisis is also a crisis of leadership. *Leadership*. 16(3). 1_12. doi:10.1177/1742715020929242
- Van Assche, A., & Lundan, S. (2020). From the editor: COVID-19 and international business policy. *Journal of International Business Policy*, 3(3), 273–279. doi:10.1057/s42214-020-00065-7

- Verma, S. v., & Gustafsson, A. (2020). Investigating the emerging COVID-19 research trends in the field of business and management: A bibliometric analysis approach. *Journal of Business Research*, 118, 253–261. doi:10.1016/j.jbusres.2020.06.057
- Vidya, C. T., & Prabheesh, K. P. (2020). Implications of COVID-19 Pandemic on the Global Trade Networks. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2408–2421. doi:10.1080/1540496x.2020.1785426
- Yu, T., Mills, A. J., & Peng, N. (2018). A reflexive critique of a critical hermeneutics analysis of Wu Zetian. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 13(3), 250–260. Doi: 10.1108/qrom-10-2016-1454
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: are they different?. *Harvard business review*, 53(3), 67-78.
- Zhua, L., Anagondahallib, D., & Zhangc, A. (2017). Social media and culture in crisis communication: McDonald's and KFC crises management in China. *Public Relations Review*, 43(3), 487–492.

