

معرفی واژگان تخصصی مدیریت

اعجازگران مدیریت

"Management Gurus"

نوشته‌ی: دکتر سید مهدی الوانی

استاد دانشگاه علامه طباطبائی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

واژه گورو (Guru) در انگلیسی به معنای کاهن بودایی و مرشدی روحانی است که بر مریدان و پیروان خود نفوذ بسیار داشته و به ذهن آنان ایمان و به روح آنها آرامش می‌بخشد. او سرمشق و الگوی رفتاری آنان است و چنان در دل پیروان رسوخ و نفوذ می‌کند که هرگونه تغییری را به سادگی عملی می‌سازد و با قدرتی ماوراء توانایی‌های عادی انسانی به ارتباط با آنان می‌پردازد.

در سال‌های اخیر با ترکیب واژه‌های گورو و مدیریت اصطلاحی تحت عنوان

Management Gurus ساخته شده است که به گروهی از مدیران، مشاوران و صاحب نظران مدیریت اطلاق می شود که با دارا بودن شخصیتی با نفوذ و اثرگذار قدرت عظیمی را در ایجاد تحولات انسانی و سازمانی دارا می باشند. این مدیران، مشاوران و نظریه پردازان دارای دو خصیصه کلی می باشند که آن ها را متمایز از دیگر هم تایانشان می سازد. آن ها هم به دانش و فنون مدیریت مجهزند و هم واجد توان مندی ها و قدرت های ذاتی نفوذ و اثرگذاری بر دیگران می باشند. جمع این دو ویژگی از آنان انسان هایی را ساخته است که می توانند به کالبد سازمان های وامانده و در حال نابودی، روح تازه بدمند، در افکار و اندیشه های ایستا و راکد، پویایی ایجاد کنند و الگوهای کامیابی و توفیق را برای مدیران ترسیم نمایند.

هوینیسکی (Huczynski) در کتاب خود تحت عنوان (Management Gurus, 1996) از سه گروه اعجازگران مدیریت نام می برد و معتقد است که هر سه این گروه ها می توانند منشاء تحولات انسانی و سازمانی باشند. این گروه ها عبارتند از:

۱) اعجازگران نظریه پرداز که نوآفرینی و نواندیشی و خلاقیت و ویژگی ذاتی آن ها است.

۲) اعجازگران مدیر که تهور و مخاطره جویی و نفوذ از خصایص بارز آن ها به شمار می رود.

۳) اعجازگران مشاور که روح بخش، احیاگر و معماران نوزایی سازمان ها می باشند.

هوینیسکی مشاهیر معاصر چون بلانچارد (K. Blanchard) را به عنوان

نظریه پرداز اعجازگر، هاروی جونز (Harvey-Jones) را به عنوان مدیر اعجازگر و دراکر

(P. Drucker) را مشاور اعجازگر قلمداد می کند. به عقیده او این بزرگان توانسته اند در

دوران حیات کاری خود تحولات و بهبودی هایی را ایجاد کنند که از عهده افراد عادی و

مدیران و مشاوران سنتی بر نمی آمده است. البته کسانی چون تیلور و فایول و وبر نیز در زمان

خود از اعجازگران تحول آفرین بوده‌اند.

اگر بخواهیم تعریفی از نظریه‌های اعجازگری در مدیریت به دست دهیم، کاری بس دشوار خواهد بود زیرا هنوز اتفاق نظری درباره‌ی آن‌ها وجود ندارد. از این رو با برشمردن برخی از ویژگی‌های این نظریات شاید بتوان تصویری مبهم اما راه‌گشا از این نظریات ارائه نمود.

نخستین ویژگی نظریه‌های اعجازگری و تحول آفرینی مدیریت، سهولت ارتباطی آن‌ها با مخاطبان است. به طوری که به کمک این نظریات می‌توان دنیای کاری را شناخت و بر اساس این شناخت تصمیم‌های مناسب را اتخاذ نمود. انسجام و یک پارچگی نظریات اعجازگری و تحول آفرینی مدیریت که اغلب به صورت یک کل و نه به صورت اجزای متفرق ارائه می‌شوند، موجب سهولت ارتباط مدیر، مشاور و نظریه پرداز با مخاطبان خود می‌گردد.

پیام‌هایی که نظریه‌های تحول آفرینی و اعجازگران مدیریت به مخاطبان خود عرضه می‌کنند در اغلب موارد لحنی مذهب‌گونه به خود می‌گیرد و تلاش در آن است که باوری عمیق و اعتقادی راسخ در مخاطبان به وجود آید. تحول آفرینان اعجازگر بر پیروان خود نفوذی واقعی داشته و می‌توانند آن‌ها را به هر جهتی که مصالح سازمان ایجاد می‌کند، هدایت نمایند. آنان رهبرانی با نفوذ و مدیرانی آراسته به دانش و فنون علمی‌اند که احیاء و اصلاح سازمان‌ها را به گونه‌ای اعجازآمیز انجام می‌دهند.

ویژگی مهم دیگر در نظریه‌های تحول آفرینی اعجازگرانه توجه محوری و اساسی به انسان است. این نظریه‌ها می‌کوشند تا راحل‌های انسانی و رفتاری برای فضا یا پیدا کنند و ضمن توجه به مسایل فنی و ساختاری بُعد انسانی را رکن عمده در اهداف و اعمال

خود بدانند.

یکی دیگر از ویژگی‌ها نظریه‌های اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت آن است که انسان را موجودی سازگار، زشدیابنده و اصلاح‌پذیر می‌داند. در واقع، این نظریات با نگرش مثبت به انسان می‌نگرند و از این زاویه می‌توان آن‌ها را نوعی نظریات آرمانی پنداشت. کاربردی بودن و تلاش در ایجاد یک دیدگاه مشترک از دیگر خصوصیات نظریات اعجازگری و تحول‌آفرینی مدیریت است. این نظریات ضمن هم‌سو ساختن هدف مدیران و کارکنان با توجه به جنبه‌های عملی سازمان، نوعی دید واقع‌بینانه را القا می‌کنند. با توجه به ویژگی‌هایی که برشمردیم، شاید این سؤال مطرح شود که نظریات تحول‌آفرینی و اعجازگری چندان جدید نیستند و چنین ویژگی‌هایی در نظریه‌های متداول و سنتی مدیریت نیز یافت می‌شود. در پاسخ به این سؤال باید گفت که ویژگی‌های مذکور در پیوند با تعداد اندکی از مدیران، که از قدرت نفوذ و توانایی‌های ذاتی رهبری برخوردارند، معنی پیدا می‌کند. به عبارت دیگر اعجازگران مدیریت از نظر شخصیت، توان‌مندی‌های ذاتی و روحیات و رفتار با کمک این نظریات می‌توانند تحول‌آفرینی اعجازگر را تحقق بخشند و از سوی دیگر نظریه‌های سنتی که در زمانه‌ی خود توانسته‌اند تحول‌آفرین باشند و دگرگونی‌های ذهنی و سازمانی شگرفی را ایجاد کنند، نوعی نظریه‌ی اعجازگری و تحول‌آفرینی محسوب می‌شوند و تقدم و تأخر نظریات دلیلی بر اعجاز‌آمیز بودن و یا نبودن آن‌ها نمی‌باشد.