

دیدگاه‌های مختلف نظریه های رهبری

حامد مهاجری پاریزی

شرکت شهرکهای صنعتی

استان هرمزگان

mohajeri@hriec.ir

چکیده:

نظریه های مختلف مدیریتی پیوسته در حال ظهور می باشند تا راه حلی برای موفقیت سازمانها و رهایی آنها از چالشهای پیش رو ارائه دهند.

تئوری پردازان عصر معاصر به ویژه با ورود نظریه پردازان جدید و دیدگاههای نمادین-تفسیری و پست مدرن دیگر به فکر تجویز نسخه درمانی فراگیر برای همه سازمانها نیستند همچنین اگر چه در گذشته مقوله ارزشها، بین رویکردهای مدیریتی از اهمیت زیادی برخوردار نبود، ولی امروزه، ارزشها در روندهای مدیریتی از نقش محوری برخوردار هستند. این تغییر جهت در کانون توجه مدیریت، عمدتاً ناشی از تقاضای فزاینده مدیران به مسئولیت پذیری حرفه ای، کیفیت و مشتری مداری می باشد. ویژگی سازمانهای امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمانهای هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های مختلف اقتصادی اجتماعی، افزایش می یابد.

کلیه این مسایل رهبران را بر آن داشته که تغییرات اساسی را در ساختارهای اصلی سازمان پی ریزی نمایند. این ساختار شکنی، ضرورت اتخاذ شیوه های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری و همچنین پذیرش نوع شناخت شناسی ترکیبی در مقابل تفکر تحلیلی و توجه به پدیده های نمادین در مقابل موضوعات تجربی سنتی را ایجاد می کند.

در این نوشتار به کشمکش های بنیادین در نظریه های رهبری و ارتباطات سازمانی و روشهای نوین در مفهوم آن پرداخته است.

۱- مقدمه:

ظهور سازمانها به نخستین دوران های حضور انسان بر روی زمین بر می گردد. شاید اولین سازمان ها با هدف شکار دسته جمعی و مهاجرت قبایل، شکل گرفته باشند. تصور می شود بحث رهبری و ارتباطات بین اعضای گروه نیز از همان زمان وجود داشته است. به همین جهت است که نقش رهبری در اساطیر و افسانه ها و همچنین تاریخ ملت ها، نقش بارزی است و روایات بسیار از رهبران بزرگ تاریخ در دست است.

علیرغم تمام مباحث رهبری و توجه خاص به آن، همچنان رهبری و ارتباطات سازمانی از مباحث ابهام انگیز و پیچیده و مبتنی بر فرضیات نامطمئن است.

در فرآیند یکصد ساله نظریه های سازمانی، سازمان ها مسیر هجرت خود را از تئوری کلاسیک به تئوری نئوکلاسیک، مکتب روابط انسانی، نظریه سیستمی و اقتضایی آغاز کرده تا جایی که دانشگر در مقابل کارگر، رهبر در مقابل مدیر، پیروان در مقابل زیردستان، منابع اطلاعاتی در مقابل منابع فیزیکی، علاقه داران در مقابل سهام داران، مدیریت فراملیتی در مقابل مدیریت

سازمانی مطرح گردید. نظریات عدم قطعیت، نظم در بی نظمی، کاتاستروفی، از علوم پایه؛ سابرنتیک، نمونه برداری و اطلاعات از مهندسی؛ بی ثباتی و ابطال پذیری از فلسفه ذن و الهام و اشراق از ورزش و عرفان وارد رشته های علوم انسانی و مدیریت شد. همزمان با خصوصی سازی، آزاد سازی و مقررات زدایی جهت کوچک سازی مؤسسات دولتی و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط، روندهای جدیدی مانند اخلاق و مسئولیت پذیری محیطی مورد توجه مدیران قرار گرفت [۳]. [۸]. [۹]

رهبری چنین سازمانهایی با آنچه که در ادبیات بسیار وسیع و قدیمی رهبری آمده، متفاوت خواهد بود.

در چنین شرایطی سازمانهای فرامدرن متفاوت با سازمان های مدرن به ویژه در مباحث رهبری شکل می گیرند و ساختار شکنی آغاز می شود. این ساختار شکنی ضرورت اتخاذ شیوه های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری به همراه پذیرش سامانه های فکری ترکیبی در مقابل تفکر تحلیلی و پدیده های نمادین در موضوعات قابل مشاهده سنتی را می نمایاند.

۲- تعاریف رهبر و سبک رهبری:

در تعاریف مدرن، رهبری عبارتست از فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی.

اگر چه بسیاری از مدیران رهبرند و بسیاری از رهبران مدیر ولی فعالیت رهبری و مدیریت یکسان نیست. توانایی تأثیرگذاری مدیران بر مبنای اختیار رسمی است که از پست سازمانی آنان ناشی شده است. اما رهبران می توانند بر عملکرد دیگران تأثیر گذارند بدون اینکه قدرت تأثیر گذاری آنان از اختیار رسمی ناشی شده باشد. در این تعاریف خصوصیات مانند هوش، بلوغ اجتماعی و وسعت دید، انگیزه های توفیق طلبی و نیل به اهداف و انسانگرایی را به رهبران نسبت می دهند. [۵]

سبک رهبری رفتاری است که رهبر هنگامی که اعضای سازمان را در جهت مناسب هدایت می کند از خود بروز می دهد. رفتار رهبران هنگام رهبری دو بعد اصلی دارد. یک بعد آن توجه به وظیفه و کار است و بعد دیگر توجه به انسان.

محققین متعددی برای تعیین سبک مناسب رهبری تلاش کرده اند. آنها با تفکر مدرنیست نظریات متعددی را جهت اتخاذ سبک مناسب رهبری در سازمان ارائه کرده اند که شبکه مدیریت، نظریه موقعیتی - اقتضایی، نظریه اقتضایی فیدلر، نظریه چرخه زندگی از آن جمله اند. در یکی از نظریه ها به اسم نظریه جانشین های رهبری به نکات جالبی توجه می شود.

بر اساس این نظریه برخی ویژگیهای فردی، وظیفه ای و سازمانی می توانند نسبت به توانایی رهبر در اثرگذاری بر رضایت و عملکرد زیردستان، برتری داشته باشند. ویژگیهای فردی که می تواند رفتار رهبر را خنثی کند عبارتند از توانایی، تجربه، آموزش، دانش، نیاز به استقلال، گرایش حرفه ای و بی تفاوتی نسبت به پاداش های سازمان.

همچنین اگر وظیفه ای که به عهده کارکنان واگذار می شود معمولی و یکنواخت و کارکنان همواره بازخورد عملکرد خود را در اختیار داشته باشند، ممکن است این وضعیت موجب شود که رفتار رهبر به صورت غیر ضروری و نامرتب درآید. در نظریه جانشین های رهبری به عوامل خنثی کننده رهبری نیز اشاره شده است. برای نمونه رهبر منزوی از پیروان، عدم انعطاف پذیری سازمان، قدرت محدود برای رهبر.

آن دسته از ویژگی های سازمان که ممکن است بتوانند جایگزین رهبری شوند عبارتند از: برنامه ها و هدف های صریح و روشن، وجود مقررات و روشها، وجود ساختاری دقیق برای پاداش و وجود فاصله فیزیکی بین بالادست و زیردست. [۵]

این نظریه ایده جدیدی را در باب اینکه نقش رهبری برای سازمان ضرورتی اجتناب ناپذیر است یا خیر؟ در ذهن می نشاند. با این وجود بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که سبک رهبری مدیر تحت تأثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد. اگر او کارکنان را افرادی تحت امر خود محسوب کند، احتمالاً از سبکی آمرانه و محافظه کار استفاده می کند در حالی که اگر کارکنان را همکاران خود بشمار آورد و چنین فرض کند که او فقط مسئولیت بیشتری به نسبت دیگر کارکنان دارد ممکن است بیشتر از سبکهای مشارکتی استفاده کند.

مدیران معمولاً از سبک هایی استفاده می کنند که برایشان ساده تر و با ویژگیهای شخصیتی خودشان تناسب بیشتری دارد. در واقع فقط تعداد معدودی از مدیران می توانند سبک خود را با مقتضیات و موقعیت های مختلف تطبیق دهند.

در تفاسیر جدیدتر؛ بولمن و دیل (۲۰۰۳) معتقدند چهار قاب اساسی وجود دارد که همه مدیران به رغم فرهنگها و ویژگیهای موروثی متفاوت، آنها را بعنوان نقاط مرجع برای درک محیط استفاده می کنند. این قابها عبارتند از: قاب ساختاری، قاب منابع انسانی، قاب سیاسی (یا قدرت) و قاب نمادین (یا فرهنگ). [۱]

زیبایی روش بولمن و دلیل در این است که نشان می‌دهد نوع رفتار رهبران تابعی است از اینکه آنها دنیا را چگونه می‌بینند. اگر قاب ساختاری غالب باشد، آنها همواره بر اطمینان از انجام کارها تأکید خواهند داشت، و این کار را از طریق طراحی شغل، بکارگیری رویه‌های مشخص و تعریف‌شده، تنظیم خطوط اختیار و کنترل، انجام خواهند داد. اما اگر آنها دنیا را از قاب منابع انسانی ببینند، تا حد بسیار زیادی به ارضای نیاز انسانها و خواسته‌های آنها علاقه‌مند خواهند بود. در این حالت رهبران بر این باورند که کار باید به گونه‌ای باشد که ظرفیت‌های انسان را تکمیل کند. در قاب سیاسی، رهبر در نقش مدافع و مذاکره‌کننده برای ایجاد، توسعه و نگهداری شبکه‌های مهم روابط ظاهر می‌شود. اما رهبران سیاسی به راحتی می‌توانند به ترور، تقلب، دستکاری و فشار متوسل شوند و به این ترتیب می‌توانند از قدرتی که دارند، سوء استفاده کنند. سرانجام قاب نمادین نیازمند رهبرانی است خودشان را نظیر پیامبرانی بدانند که در زندگی سازمانی به الهام‌بخشی می‌پردازند و معنی و مفهوم به آن می‌بخشند. البته چنین رهبرانی می‌توانند آنقدر از واقعیت دور شوند که به یک رهبر مکتبی یا متعصب تبدیل شوند، یا اینکه به آنها به چشم مجنون و دیوانه نگریسته شود.

۳- آیا تصمیم‌گیری مهمترین وظیفه رهبران است؟!

تصمیم‌ها از همه نوع و هر حجمی، سازمانها را شکل می‌دهند ازین رو میتوان به سازمان به عنوان کانونی برای فعالیت تصمیم‌گیری نگریست. این نگاه، نگاه تئوری تصمیم‌گیری سازمانی است. [۴]

در بیشتر سازمانهای سنتی فرایند تصمیم‌گیری تخصصی است. مدیریت عالی بر تصمیم‌گیری استراتژیک، مدیران میانی بر تصمیم‌گیریهای مربوط به چیدمان ساختاری داخلی و هماهنگی میان واحدها متمرکز بوده و مدیران سطح پایین تر، مسئولیت تصمیم‌گیری در مورد فعالیت‌های عملیاتی روزانه درون واحد خود را به عهده دارند.

اما مطالعات سازمانهای فراصنعتی نشان می‌دهد که این نوع تخصصی‌گرایی به هیچ وجه درون ساختارهای پاره پاره و ارگانیک و شکل‌های جدید سازمانی نظیر شبکه‌ها، سرمایه‌گذاری‌های مشترک و اتحادیه‌های استراتژیک اثربخش نیست.

در سازمانهای مدرن، به فرایندهای مختلف تصمیم‌گیری مانند مدل عقلایی، شیوه ائتلاف، مدل سطل زباله و مدل خطا-آزمون اشاره شده و پیشنهاد می‌شود هر کدام در شرایط خاصی از توافق یا عدم توافق بر سر ابهامات و عدم اطمینان موجود، بکار گرفته شوند. اما دیدگاه‌های پویای امروزی که سازمانها را پیوسته در شرایط مختلف و فعالیت در میان عدم اطمینان و ابهام می‌بیند، استفاده از همه فرایندهای تصمیم‌گیری را در سازمان به صورت مستمر لازم می‌داند.

اقتصاددانان سنتی فرض می‌کنند که مدل عقلایی، زیربنای تصمیم‌گیری در سازمانهاست. هربرت سایمون پیش فرضهای مدل عقلایی را زیر سوال برد. او میگوید که تصمیم‌گیرندگان واقعی غالباً دارای اطلاعات ناقص و ناکاملی در مورد راه کارها و تبعات آنها هستند.

دوم اینکه مدل عقلایی سیاست‌های داخلی سیستم سازمانی را نادیده می‌گیرد و فرض می‌کند که اولویت‌های تصمیم‌گیرندگان به صورت منظم، معین است و هرکس نسبت به آنها آگاه است.

در نگاهی دیگر از منظر پست مدرن، مطرح می‌شود که دغدغه اصلی و عمده مدیران، تصمیم‌گیری نمی‌باشد. بلکه این دیدگاه، کنش یا اقدام را دغدغه اصلی رهبران می‌داند و معتقد است، کنش سازمانی متکی به اجرای تصمیم‌هاست. اجرای تصمیم‌ها نیز مستلزم انگیزه و تعهد کسانی است که دست به اقدام می‌زنند. [۴]

تئوری پردازان نمادین_تفسیری به بررسی مدل‌های ذهنی می‌پردازند و علاقمند به مطالعه تأثیر شناخت مدیران بر مبنای فرایند ادراکی آنها بر تصمیم‌گیریها هستند؛ زیرا چنین شناختی را مقدمه فرایند اتخاذ تصمیمات مهم و تغییر سازمانی به حساب می‌آورند.

اغلب تصور می‌شود که تصمیم‌گیرندگان، تصمیماتی منطقی و مبتنی بر شواهد می‌گیرند، اما در واقع این تصمیمات بر خلاف آنچه تصور می‌شود به نتایج دلخواه نمی‌انجامند (فریدمن، ۲۰۰۴). اغلب تصمیمات ناکارآمد تحت تأثیر تعصبات شناختی، مدل‌های ذهنی ضعیف، خطاهای تفکر و اضطراب بوجود می‌آیند که همگی می‌تواند به تقویت ساختارهای اعتقادی افراد منجر شده و مقاومت در برابر تغییر را افزایش دهد. [۶]

محققان دریافته‌اند که دلیلی وجود ندارد که با اطمینان بتوان گفت کلیه فرایندهای تصمیم‌گیری بر مبنای داده‌های آماری انجام می‌شوند. بلکه در عوض اغلب رفتارهایی که در سازمانها مشاهده می‌کنیم بر اساس مدل‌های ذهنی ناقصی است که تصویری از سیستم‌های پیچیده واقعی را در ذهن طراحی کرده‌اند و هیچیک از مفروضات آنها آزمون نشده است. بنابراین در مباحث یادگیری سازمانی این سؤال مطرح می‌شود که: چرا مدیران اصرار به اتخاذ تصمیماتی دارند که نتایج دلخواه را به همراه ندارد؟

۴- کشمکش‌های بنیادین:

پارادایم مدرنیته مبتنی بر تعقل ابزاری و با منطق کارایی، خدمات ارزشمندی به سازمانهای عصر نوگرایی ارائه کرد، جایی که تاکید اولیه بر تولید انبوه و ساخت ماشینهای ساده بود. در واقع آنچه سبب رشد و توسعه سازمانهای عصر مدرنیته شد، حاصل فعالیت‌های با ارزش کسانی همچون دورکهمیم، وبر، تایلور و دیگران بود.

پیش روی در عرصه جدیدی که به عنوان اقتصاد دانش محور تعریف شده است ما را به یک اصل از اصول مسلم تغییر نزدیک تر می‌کند و مشخص می‌گردد که بسیاری از فرضیه‌های بنیادی به طور مایوس کننده ای کهنه شده اند و به سادگی مغایر با واقعیات دنیای حاضر هستند. [۲]

بسیاری از تغییرات موجود در دانش مدیریت از سایر دانش‌ها وام گرفته می‌شود. رویکردهایی مانند عدم قطعیت هاینبرگ که نمی‌تواند هیچ ذره‌ای را تماماً در زمان و مکان مشخص تصور نماید، نظریه آشوب یا نظم در بی نظمی که تحولات آشوب گونه را در فضای تجربی مشاهده پذیر می‌نماید، نظریه ی کاتاستروفی که تغییرات بحرانی را در علوم تجربی آشکار ساخته است. شبکه‌های اطلاعاتی که شاکله‌های فرد مدار را به یک پارچه ی شبکه ای تبدیل می‌کند، نظریه ی هوش مصنوعی و ساختار مغز، جملگی نظریه‌های میهمان و بحث برانگیزی برای تغییر پارادایم در حوزه ی مدیریت هستند. بر این اساس نظریه ساختارهای بی ثبات شکل می‌گیرد [۲] درک محتوای آشوب مدار سازمان‌های فرا مدرن، متفکران مدیریت را به سمت کشف عناصر کمینه ای می‌کشاند که تغییرات بیشینه ای را ممکن خواهد ساخت [۹] و نیز موقعیت‌های بحرانی را که به طرز عجیبی ساختار یافته اند پیش روی آنان قرار می‌دهد. ورود به شبکه و تحول سازمان مجازی را با ارزش تر از تصرف بازار و ثبات شرکت نشان می‌دهد [۸] و به نسبت بیشتری از دوران اولین آشتی بین رشته ای مدیریت با زیست شناسی که با درک نظریه عمومی سیستم‌ها اتفاق افتاد [۶] سازمان‌ها را به ساختارهای پیچیده تر زیستی مانند مغز پیوند می‌دهد با این تفاوت که ساختمندی‌های اجتماعی مانند سازمان بر خلاف علوم طبیعی فاقد قوانین ثابت هستند و بنابراین همواره در معرض تغییر مداوم قرار می‌گیرند.

شبکه ای شدن در سایه ی فناوری اطلاعات نیز خود به خود امکان حضور، ظهور، و بروز در ساختار باز و بدون محدودیت در عرصه ی ارتباطات و تولید سفارشی در مقابل تولید انبوه را در عرصه ی رقابت را فراهم آورده است. این ساختار شکنی در موسسات دولتی با خصوصی سازی، آزاد سازی، مقررات زدایی و در حوزه سازمان به مفهوم عام آن با نگرش‌های اخلاقی، محیط باور و مبتنی بر ارزش پیوند می‌خورد.

نتیجه ی کار روشن است. فرض‌های معتبر دیروز به فرضیه‌های گمراه کننده ای بدل می‌گردند [۱۰] و اصرار بر این فرض‌های گمراه کننده سازمان را به خطا هدایت خواهد کرد و مدیران جامعه ی جدید سازمانی ناگزیرند متفاوت از گذشته بیندیشند تا رهبران مناسبی برای سازمان‌های فرا نوین به حساب آیند.

۵- رهبری در عصر فرانوین در مقابل رهبری نوین:

در تئوری نوین (مدرن) تاکید بر تاثیرات رهبری و مطالعه جایگاه قانونی رهبر در بوروکراسی مد نظر است، اما در فرانوین تمرکز بر چگونگی فرایند رهبری است. در اندیشه‌های جدید رهبر صرفاً متکی به جایگاه مشروع قانونی نیست. فرایند رهبری دیگر وابسته به مبادلات ارزشمند با دیگران بمنظور اثر گذاری بر آنها نیست، بلکه تاکید بر توانایی شخصیتی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزشها، رفتارها و اعمال دیگران است. بنابراین مدل‌های عقلایی رهبری بایستی با مدل‌های غیرعقلایی (مبتنی بر شهود، کاریزما و ...) ترکیب شود. این تفاوتها «رهبران عملگرا» را در برابر «رهبران تحول آفرین» قرار می‌دهد. رهبر عملگرا علاقه‌مند به حفظ جایگاه قانونی، بهبود کیفیت عملکرد از طریق مبادلات رئیس - مرئوسی و بالا بردن انگیزه در کارکنان است. رهبر تحول آفرین از طریق سیستم ارزشها و باورهای مشترک اثرگذاری می‌کند و پیروان را به نگاه نو حتی به مسائل کهنه و تلاش مضاعف در نیل به اهداف وا می‌دارد.

۵-۱ تفکر ترکیبی در مقابل تحلیلی

منطق (تفکر) تحلیلی نوعی اندیشیدن مبتنی بر جزء جزء کردن امور برای درک بهتر کل است. بدین معنا برای درک کلیت یک موضوع، علم براجزا کفایت می‌کند. مطالعات دورکهایم و تیلور بخصوص مطالعات کار و زمان سنجی در واقع حاصل تفکر تحلیلی است.

اما در منطق یا تفکر ترکیبی درک اجزاء فقط با درک کل میسر است و جزئی سازی فقط در راستای هدف کل معنا پیدا می‌کند. آنچه در تفکر تحلیلی اهمیت دارد، گرفتن نتیجه از اجزاء بوده و نتیجه کلی همواره حاصل جمع نتایج جزئی است. اما در تفکر ترکیبی چگونگی و چرایی در رسیدن به نتایج نیز اهمیت دارد. بعلاوه نتیجه نهایی با حاصل جمع جبری نتایج الزاماً یکی نیست.

۵-۲ تاکید رهبران بر چیست؟

در سازمانهای نوگرا:

الف) بوروکراسی ایده‌آل - رفتار قانونمند، تصمیمات متکی بر واقعیت و دانش، اختیار محدود، تقسیم قدرت براساس جایگاه سازمانی به جای پایگاه اجتماعی یا سنتها.

ب) تقسیم کار - بعنوان اصلی مهم در سازمانهای صنعتی مبتنی بر «تنوع و تفاوت»، تخصصی کردن کارها تا جزئی‌ترین سطح به منظور کسب حداکثر کارایی. (نظرات دورکهایم و تیلور)

ج) «یک بهترین روش انجام کار» - حاصل مطالعات کار و زمان سنجی تیلور و با هدف کسب حداکثر کارایی. (نتیجه تفکر تحلیلی)

در سازمانهای فرانوگرا

الف) تصمیم‌گیری، مبتنی بر ارزش‌ها، احساسات و ترجیحات افراد است و مفهوم وسیعی از بورکراسی در نظر است که در آن رهبری غیررسمی و گروهها نقش مهمی دارند.

ب) برای رسیدن به یک نتیجه خاص هموار راههای متعددی وجود دارد. در مقابل «تفکر تحلیلی» در «تفکر ترکیبی» رسیدن به یک نتیجه مدنظر است نه یک روش خاص. از جمله نمونه‌های مشهود این تفکرات در سازمانها می‌توان به TQM اشاره کرد که مبتنی بر فلسفه بهبود مستمر، ارزیابی تحلیلی از کار و توسعه فرهنگ کیفیت است.

۳-۵ اصول کهنه شده در نظریه های دنیای مدرن

رهبری در سازمان های نوین بر اصول ثابت و معینی استوار بود و همین اصول ثابت و معین توانست در طول هفتاد سال حاکمیت مدیریت علمی و جانشینان آن بهره وری را در سازمان ها به میزان غیرقابل تصویری افزایش دهد و سازمان های بسیار بزرگ را اداره کند. اما تعدادی از این اصول امروزه وجاهت خود را از دست داده اند. در یکی از این اصول (مدرن)، به عنوان امری مسلم فرض شده است که فقط یک شکل صحیح برای سازمان وجود دارد. این ساختار میراث فایول بود که سازمان ها را به بخش های عملیاتی تقسیم می کرد که هر بخش بایستی به طور جداگانه اداره شده و فقط در سطح مدیر با هم پیوند داشته باشد. نظریه دیگر اینکه تنها روش اداره موسسات شیوه های کنترل از بالا به پایین است و پارادایم اصلی مدیریت را وفاداری پایین دستی به بالادستی و خط ارتباطی صحیح را خط دستور از بالا و گزارش از پایین به بالا می دانستند. نظریه سوم این بود که هر صنعت، تکنولوژی خاص و بازار خاص خود را دارد و به ندرت وجوه مشترکی بین آنها وجود دارد. نظریه چهارم حیطة مدیریت را فقط در خصوص دارایی های یک سازمان و کارکنان آن معرفی می کرد و پاسخگویی مدیر را فقط در مقابل سهامداران می دانست. نظریه پنجم کارکنان را به عنوان زیردست تلقی می کرد و از آنان انتظار داشت که تنها تکالیف خود را انجام دهند.

با ظهور و بروز تغییرات اساسی در واقعیت های اجتماعی که با بروز عصر اطلاعات رخ نمایند و با نظریه های جدیدی که در سایر رشته های دانش پدیدار گردید و با وحدتی که در سایه تفکر سیستمی از یک سو و کوچک شدن دنیا در نتیجه پدیداری ارتباطات سریع و آغاز شبکه سازی به وجود آمده و انتقال تفکر جدید تجربه پذیر را از علوم تجربی و مهندسی به علوم اجتماعی و مدیریت امکان پذیر ساخته بود، فرضیات دنیای نوین را در هم شکست. این فرضیات در زمینه رهبری بر مبنای سه اصل اساسی عقل گرایی، تفکیک، و یک بهترین راه بنیان نهاده شده بود.

۴-۵ نظریات فرا نوین (postmodern)

پست مدرنیسم یک جنبش فرهنگی است که بنیان های عمیقی در تاریخ هنر و نظریات زیبا شناختی دارد. عبارت پست مدرنیسم در معنای تحت الفظی آن حاکی از وضعیتی است که پس از مدرنیسم ظهور می کند و بر این اساس استوار شده تا نارسایی وضعیت حال را در تعامل با آینده برطرف نماید از آن جایی که هیچ بحث خاصی راجع به پست مدرنیسم تا زمان پیدایش آن وجود ندارد این مفهوم را می توان به فوکو ۱۹۸۰ و لیوتارد ۱۹۸۴ نسبت داد [۱۱] که مفاهیم گسترده آن توسط دریدا ۱۹۸۱ و بادریلارد ۱۹۸۹ داده شده است. پست مدرنیسم برای مسائل جدید راه حل های جدید را پیشنهاد می کند و کاربری روش های دیرپا را برای سوالات جدید ناپسند می شمارد و بر این موضوع تاکید می ورزد که امروزه پدیده های متفاوتی برای تحلیل وجود دارد، پدیده هایی که دنباله خطی پدیده های هم خانواده گذشته نیستند و به صورت روشنی مجزا از آن ها هستند. با ورود پست مدرنیسم به ادبیات علوم اجتماعی گستره وسیعی از تنوع در تفاسیر، تناقضات و ابهامات به وجود آمده است. اما با استفاده از اشتراک بیان نظریه پردازان اصلی در این موضوع و همچنین با الهام از پست مدرنیسم فلسفی هایدگر دریدا، می توان به پست مدرنیسم ساختار شکنی رسید و با الهام از ویتگنشتاین موضوع را توسعه داد. [۶] و کاربرد پست مدرنیسم بدین ترتیب از آن جهت سازنده است که رهبران با فائق آمدن بر محدودیت های سازمان های مدرن و با ساختار شکنی فرا مدرن، بتوانند در باز مهندسی تمام آن چه که در مقابل تغییرات موجود ایستادگی می کرد، موفق شوند. بنابراین پست

مدرنیسم با هجرت از سه شکل دانش قدیم یعنی عقل‌گرایی، تفکیک و یک‌بهترین راه، به سمت ساختار شکنی های غیر عقلایی، عدم تفکیک و آزادی در انتخاب، رویکردهای موجود عقلانی، جبر‌گرایانه و بوروکراتیک سازمان‌ها را مورد چالش قرار داده [۳] و آن‌ها را با مفهوم سازمان ارزش‌انگیزه با ویژگی سیال و انعطاف‌پذیر جایگزین کند.

۵-۵ هجرت از سازمانهای نوین به سمت سازمانهای فرا نوین:

با هجرت دانش آمریکایی به سمت مدیریت فراملیتی از یک سو و پخش شدگی آن در دیگر نقاط و تجربه‌های جدید در فضاهای میان‌فرهنگی مانند ترکیه، کشورهای عربی و سایر کشورهای آسیایی و آفریقایی بازخوردهای بسیار ارزشمندی برای بهسازی نظریه‌های سازمانی به ویژه نظریه‌های رهبری به وجود آمد که تجربیات دمینگ و جوران معروف‌ترین آنها به حساب می‌آیند. [۱۰]

همزمان با این روندها هجرت از سازمانهای مدرن به سمت سازمانهای فرا مدرن نیز شکل گرفت. اگرچه سازمان کاملاً پست مدرن قابل تعریف نبود لکن نشانه‌هایی از این حرکت می‌توانست مشخص کننده‌ی این هجرت باشد. برای نمونه حرکت از تخصصی کردن کارها به سمت توزیع تخصص در ابعاد مختلف سازمان که در اهداف عملکردی صورت می‌گرفت و حرکت از بوروکراسی به سمت دموکراسی که در چیدمان ساختاری قدرت به وجود می‌آمد. حرکت از محدودیت اختیار به سمت تفویض اختیار که در حوزه کنترل اتفاق می‌افتاد. حرکت از ساختارهای معین به سمت ساختار زدایی هوشمندانه که در زمینه ارتباطات پدید می‌آمد. حرکت از سودجویی‌های کوتاه مدت به سمت سودمندی‌های بلندمدتی که در چهره‌ی برنامه‌ریزی آشکار می‌شد. حرکت از سیستم‌های پاداش و تنبیه به سمت تعهد و اعتماد که در بحث انگیزش رخ نمود. [۱۱] حرکت از تضمین کیفیت در انتهای فرآیند به سمت ایجاد جریان کیفیت که در زمینه بهبود کیفیت شکل گرفت. حرکت از پاداش‌های فردی به سمت پاداش‌های تیمی که در زمینه موازنه عملکرد و پاداش صورت می‌گرفت. و در نهایت حرکت از ارتباطات محدود شده میان فردی به سمت ارتباطات باز شبکه‌ای که هر کدام از آنها وجهی از فرایند هجرت سازمانها از وضعیت مدرن به سمت سازمانهای پست مدرن را نشان می‌داد ضرورت بررسی و بازبینی این هجرت را پدیدار می‌سازد.

۶- مطالعه رهبری در سازمان فرانوین:

در سازمانهای نوین، مطالعه پیرامون رهبری و تاثیرات آن متمرکز گردیده است. این مطالعات پیوندهای استواری را با سازمانهای نوین نمایان می‌سازد که شامل مباحثی پیرامون حفظ موقعیت اقتدار در بوروکراسی و محدود کردن آزمون رهبری در گروه دو عضوی رهبر/پیرو می‌باشد. با توسعه آن دسته از تئوری‌ها و مدل‌های رهبری که ایستا بوده و به سازگاری میان رهبر و پیروان معتقدند، می‌توان تا حدودی راجع به نحوه‌ی اجبار افراد به انجام کار بخصوصی مطالبی آموخت اما درک زیادی پیرامون طبیعت رهبری نمی‌توانیم داشته باشیم. [۱۰] اگر تصور درستی پیرامون انتقال سازمانها به سوی پارادایم فرا نوین داشته باشیم بایستی متصور بود که این جایجایی پیرامون نظریه‌های چگونگی کارکردهای سازمانی و به خصوص رهبری نیز اتفاق خواهد افتاد. پدیداری اشکال سازمانی احتیاج به رهبری جدید تر و رهبرانی دارد که دستورهای اتخاذ کنند که با اصول فرا نوین چون، غیر عقلانیت، عدم افتراق و استنتاج سازگاری بیشتری داشته باشد. به عبارت دیگر سازمانهای فرا نوین به تئوری رهبری مناسب نیاز دارند. بدین ترتیب با ظهور سازمان‌های فرانوین، تمایل به سوی مفهوم آفرینی پست مدرنیستی رهبری نیز در حال پدیداری است.

پیرامون انجام مطالعات رهبری پنج فرضیه در نگرش‌های فرامدرن می‌توان یافت که بر پایه سه ضابطه شکل گرفته اند. بررسی مطابقت فرضیات با اصول سازمانهای فرا نوین، راه جدیدی فرا روی تفکر، پیرامون رهبری در سازمانها و رهایی آنها از اصول مسلم مدرن به منظور ایجاد مرحله‌ای برای دستاوردهای فرانوین رهبری، باز می‌کند. در درجه اول مدل‌های رهبری خردگرا بایستی با مدل‌های فرا عقلانی تکمیل گردند.

۶-۱ روش عقلایی در مقابل روش غیر عقلایی:

یک رهبری موفق منحصراً به مدل های خرد گرا تکیه نداشته و مفاهیم غیر عقلایی را نیز در بر خواهد گرفت. به شکل جالب توجهی، وبر از جمله نخستین کسانی بود که میان اقتدار منطقی و غیر منطقی بواسطه پیشنهاد سه نوع قدرت سازمانی بر پایه آموزه قانونی، تعاریف سنتی نقش و خصوصیات فردی تمایز قایل شد. به عبارت دیگر، وبر تشخیص داد که تمام رهبران لزوماً اقتدار بوروکراتیک را حفظ نمی کنند و از سوی دیگر افرادی که دارای این اقتدار هستند لزوماً در مقام رهبری نیستند. در سازمان های فرا نوین، که کارها کمتر جدا سازی شده و ساختارها بیشتر انعطاف پذیرند، اکثر کارگران اقتدار را حفظ خواهند کرد و از اینرو ساختار بروکراتیک برای شناسایی موقعیت رهبران حقیقی کمتر کارآ خواهد بود. بنابراین تئوری رهبران فرانویین، بایستی بیشتر از یک چارت سازمانی مورد توجه قرار گیرد و سعی در شناخت و مطالعه رهبران بدون توجه به موقعیت آنها افزون تر گردد.

علاوه بر این مفاهیمی چون ارتباطات گروهی دو عضوی عمودی، احتمالات وقوع وابستگی ها، تبادلات اجتماعی حامل این اصل هستند که رهبران از طریق تبادل چیزهای ارزش گذاری شده بر دیگران تأثیر می گذارند. به طور نمونه، تئوری تبادل هولاندر بر این باور است که به منظور توفیق در موقعیت رهبری، هر رهبر بایستی به احتیاجات پیروانش واکنش نشان دهد. همچنین تئوری های هدف - مسیر، مستقیماً دنباله تئوری های انتظار - انگیزش هستند، زیرا مرئوسین زمانی از رهبران تبعیت می کنند که با کمک آنها نحوه انجام دادن اهداف رهبران را بشناسند و نیز اطمینان بدهند که مرئوسین خواهند توانست به اهداف شخصی خود در طی فرآیند دست یابند.

یک استثنای قابل ذکر در این دستاورد، تئوری رهبری کاریزماتیک است که دوباره توسط وبر ارایه گردیده، در این تئوری، رهبری بر پایه موقعیت یا متدهای مبادله، استوار نگردیده است بلکه بر پایه کیفیات فردی رهبر و توانایی رهبر بر دیگران بنا گردیده است. امروزه، این تمایز بین دستاوردهای عقلایی و فرا عقلایی در آموزه های رهبری تحت عنوان رهبری تبادلی در مقابل رهبری تطوری مطرح گردیده است.

رهبران تبادلی بیشتر با حفظ شرایط کنونی مرتبطند. در مقابل، رهبری تطوری تأثیر خود را از طریق ارزش ها و باور های مشترک وارد می نمایند. رهبری تئوری فرا عقلایی است چرا که افراد را به رهبری و پیروان را به پیروی بر اساس قضاوت های ارزشی و احساسی وا می دارد و به طور ثانویه ای ملاحظات تجربی و منطقی را مورد توجه قرار می دهد.

۶-۲ ارزش های انسانی در مقابل ارزش های سازمانی:

جوهر دستاورد مدرن رهبری بر این فرض استوار است که رهبران مقدم بوده و به علاوه مستقل از پیروان خود هستند و این که افراد اصولاً بواسطه ادراکاتشان از آنچه خوبی است، خود انگیز شده و انگیزش می یابند. به طور مشابهی تئوری های مدرن تصمیم گیری با این فرض که رهبران از روی آگاهی و منطق جایگزین های موجود برای رفع مشکلات، ضوابط برای انتخاب جایگزین ها و برنامه ای که از طریق آن جایگزین ها انتخاب شده پیاده سازی خواهند شد، فکر می کنند.

آموزه های فرا نوین رهبری و فرایندهای تصمیم گیری یا تعقیب آموزه های احساسی و ارزش های فردی است [۱۱] که موجب می شود رهبران، توجه به ارزشهای انسانی را بیش از تعقیب و تمرکز بر عملکردهای مهارتی و وظیفه مدنظر قرار دهند. مفهوم ارزش بر دو جنبه مفهومی صریح و ضمنی اشاره دارد که برای افراد یا یک گروه مطلوب بوده و بر نحوه گزینش فعالیت ها و اهداف آنها تأثیر گذار است. به عبارت دیگر، ارزش ها بر اهداف مقدم اشاره می کنند و بواسطه انتخاب هایی که صورت می پذیرد، استاندارد می گردند.

۶-۳ راه های جدید در مقابل تنها راه:

این باور که ما می توانیم رهبری خوب را با نظاره به آن تشخیص دهیم، وجود دارد. اما تلاش های بسیاری از پژوهشگران برای شناخت تاثیرات و علل هر تکه از چیدمان رهبری منجر به آن شده است که بپذیریم هیچ رفتار قابل مشاهده، مشخصه یا محرک هایی در رهبران برای افزایش عملکرد در سازمان وجود ندارد. به عبارت دیگر، صدها آموزه ای که سعی در تمییز دادن رهبران کارآ از ناکارآمد دارد، منجر به بینش محدودی پیرامون ایجاد رهبران برتر شده است که پایدار نیست. مشکلات از این حقیقت ناشی می گردند که راه های بسیاری برای رهبری کردن وجود دارد و درعین حال راه های بیشتری نیز وجود دارند که در رهبری نباید از آن پیروی کرد.

بنابراین می توان بر اهمیت توسعه واحد تحلیل در تحقیقات رهبری تاکید کرده و مطالعات پیرامون رهبران در آن محتوا که آنها رهبری می کنند، ترویج نمود. تحقیقات مدرن پیرامون رهبری به رهبر مثابه عنصری خود گردان و خود فرمان نگریده است. اصل رهبری به مثابه یک سری از فرایندهای درون ارتباطی در صورتی می توان مفید واقع شود که مطالعه رهبری در جستجوی پیاده سازی استراتژی های ارزیابی خلاقانه باشند. بنابراین، آزمون افتراق زدایی احتیاج به نقض شکل قدیمی تفکر و رویه ها به منظور بررسی علمی موضوع دارد.

۶-۴ ترکیب در مقابل آنالیز:

استراتژی های تحقیقاتی هیچگاه به طور مستقل از فرضیات انتخاب نمی گردند آنها به منظور سنجش طراحی شده اند و نه به منظور آزمون متغیرها. در حقیقت، استراتژی تحقیق، منعکس کننده تمام شبکه فرضیات و راه کارهایی است که محققان را به پدیده های موجود برای تفسیر مرتبط می سازد. بنا به این دلایل، تئوری رهبری استوار بر اصول فرا نوین بایستی از طریق بکارگیری استراتژیهای مربوطه، توسعه و آزموده گردد. دستاوردهای مدرن در مطالعات رهبری و سازمان با استراتژی های تحلیلی مطابقت دارد. به طور کلی، چنین دستاوردهایی، به منظور کشف روابط ادامه دار و خطی در گزینش متغیرها به منظور تحقیق دلایل طراحی گردیده اند [۶]. تحقیقات مقطعی، اساساً ناکافی هستند، چرا که از نشان دادن توأم، چگونگی آشکار شدن حوادث در طول زمان و تاکید بر اثرات در دراز مدت عاجزند. در نهایت، یکی از قوی ترین انتقادات از تحقیقات قدیمی پیرامون رهبری، اتکا بر خود گزارش ها و پرسشنامه ها بوده است که تأثیر آن در فاصله گرفتن پژوهشگران از پدیده مورد مطالعه مشخص است.

۶-۵ موضوعات باز نمایانه یا نمادین در مقابل موارد قابل مشاهده:

یکی از مهمترین بحث ها در فلسفه و روانشناسی این است که آیا فرضیه ها می توانند واقعیت باشند بطوریکه حقیقتی مستقل از ذهن کاوش گر وجود خارجی داشته باشد یا اینکه واقعیت توسط مشاهده گر ساخته می شود؟ الگوی پارادایم مدرنیستی، این موضوع را به عنوان داده در نظر می گیرد که آنچه ما تجربه می کنیم، واکنش مستقیم جهان " واقعی " است به طوریکه آنچه واقعیت دارد، قابل مشاهده است. در نتیجه، تحقیقات بیشتری این موضوع را آزموده است که کدام نوع رفتاری قابل مشاهده است. از اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی، به هرحال، بازشناسی روبه رشدی نسبت به این موضوع وجود داشته است که ما نیازمند کار بیشتری هستیم تا اینکه نگرشی به رفتار قابل مشاهده داشته باشیم و پویایی رهبری را درک کنیم. متأسفانه، غالب پژوهشها پیرامون " تحول شناختی " اخیر با فرضیه ها (مثلاً خطی بودن) و خصوصیات (مثلاً روشهای مقطعی) الگوی پژوهش مدرنیستی، محدود شده اند. امکانات نظریات مختلف رهبری و ارتباطات سازمانی، پژوهشگران را از نگرش ایستا نسبت به رهبری می رهند، بر پیشرفت رهبران در زندگیشان تاکید می ورزد، ارزش محور است و مدل‌های چند گانه ای از رهبری را در یک چارچوب گرد هم می آورد.

۷ - نتیجه گیری:

تاریخ مدیریت با عقلانیت، تفکیک، یک بهترین راه، تقسیم کار، ساختار دیوانی ایده آل، سلسله مراتب، کار ساده شده و روابط معامله ای برای تولید انبوه شروع می شود. مدل کیفیت منطق بر این مجموعه، کنترل کیفیت می باشد. در ادامه حرکت، این نظام به سمت روابط انسانی، مذاکرات دسته جمعی، سیالیت، اقتضاء، انعطاف و پیشنهاد راههای مختلف پیش می رود. نظام پیشنهاد ها مدل مناسبی برای پیشبرد کیفیت در این نوع از رهبری است. همچنین در حرکت از شیوه های تحلیلی به سمت شیوه های ترکیبی به نظریه سیستمی، تیم ها، کلیت، پیوستگی و تعامل می رسیم که مدیریت کیفیت جامع نظام کیفیتی منطبق بر آن است. چنانچه هر دو این حرکت ها تماماً صورت گیرد به انگیزشهای خود بخودی، تعهد به آرمان مشترک، یادگیری و یاددهی مداوم، اخلاق و پاسخ گویی و خودیابی و کنش مستقل خواهیم رسید که مدل های سازمانهای بدون رهبر و حلقه های کنترل کیفی در اشکال خود انگیزشی و خودکنترلی را منجر می شود.

تئوری های سازمانی نشان داده اند، که چگونه بسیاری از نظریه های متداول ما نسبت به سازمانها و مدیریت، براساس تعداد اندکی از فرضیه های بنیادی، پایه گذاری شده اند که بیشتر پیرامون ساختار مشاغل، رهبری، ارتباطات و ادارات سخن می رانند. از مجرای پرده برداری از این فرضیه هاست که ما مستقیماً درباره رفتار اعضای یک سازمان اطلاع می یابیم.

بنابراین، پیشرفت در درک تأثیر رهبری در سازمان ها می تواند تنها توسط درک چشم اندازمان از سازمانها ساخته شود. این انتقال دیدگاه با هجرت از ساختارهای محدود، متمایز و مرتبه ای به ساختارهایی با انعطاف پذیری بیشتر، بوروکراسی کمتر و متحدتر، توصیف می شود. تأثیر این تغییرات برای رهبران سازمانی بسیار پر اهمیت است.

سازمانهای فرا نوین، به عنوان مثال، به رهبرانی نیاز دارند که تصمیمات خود را نه تنها بر اساس منطق و حقیقت، بلکه به طور فزاینده ای بر مبنای باورها، اعتقادات و تمایلات خود (پيروانشان) اتخاذ می نمایند. رهبران فرا نوین نیازمند درک بهتری از روابط پیچیده ی درونی میان کارگران، واحدهای سازمانی، و سازمانهای مرتبط و... می باشند. رهبران فرا نوین، همچنین، می بایست بتوانند، مدیریتی انعطاف پذیر داشته باشند و تنوع و خلاقیت را در میان کارمندان خود ترویج و تشویق نمایند. اگر تئوری رهبری می خواهد رهبران سازمانهای فرانونین را در پذیرش این تغییرات (و انطباق با آنها) یاری نماید، باید پذیرای تغییری مشابه باشد.

برخی خصوصیات بنیادی تئوری های فرانونین رهبری ارایه شده اند در حالیکه ممکن است، مباحث بسیار دیگری وجود داشته باشد. که مشمول این انگاره ها (پایه های غیر عقلایی برای تصمیمات، ارزشهای انسانی، علل و تأثیرات چند گانه، اندیشه ی ترکیبی و واقعیتهای ساخته شده) شوند. ادامه ی داستان رهبری، به توانایی ما برای پیشرفت تئوریهای سازگار با تفکر سازمانی فرانونین بستگی دارد.

- ۱- هندی چاریز؛ عصر سنت گریزی. ترجمه عباس مخبر. تهران. انتشارات طرح نو ۱۳۷۵
- ۲- کاستلز؛ عصر اطلاعات، اقتصاد جامعه و فرهنگ. جلد یک: ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز. انتشارات طرح نو. چاپ دوم.
- ۳- خاوندکار جلیل؛ بوروکراسی و اصلاح نظام اداری. مرکز آموزش مدیریت دولتی. زمستان ۱۳۸۰
- ۴- ماری جوهرچ؛ تئوری سازمان. ترجمه دکتر دانایی فرد. ص ۴۳۳. انتشارات افکار
- ۵- طاهره فیضی؛ مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات پیام نور
- ۶- پسامدرنیزم در بوته نقد (مجموعه مقالات)، خسرو پارسا، نشر آگه، چاپ دوم، تهران ۱۳۷۷.
- ۷- تئوریهای سازمان و مدیریت-ازنوگرایی تا پسانوگرایی. حسین رحمان سرشت. جلد اول. انتشارات فن و هنر، تهران ۱۳۷۷.
- 8- Ziegler, Kurt Jr. the enterprise Network telecommunication international edition jun 1992
- 9- Schilling, Melissa. Decades ahead of her time "advancing stake holder theory through the ideas of Mary Parker Follett". Boston university 2000
- 10- Drucker, Peter F . The coming of the new organization. Harvard Business Review, 1988
- 11- Lyotard, J.F. The postmodern Condition: A report on Knowledge. Manchester Uni Press. England
- ۱۲- رضائیان؛ مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات مدیریت