




سخن سردبیر

آرین قلی پور  ID

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: agholipor@ut.ac.ir

هفت خصلت انسانی مدیران نوع هفتم

انسان همواره مورد مطالعه فلاسفه، علما، عرفا و شعرا بوده است و همیشه دغدغه نجات و رهایی و شکوفایی انسان به شکل‌های مختلف در افکار آن‌ها مدنظر قرار گرفته است. یکی از این دغدغه‌ها، تکامل انسان است که در نگاه داروین^۱ بر اساس اصول انتخاب طبیعی، تنازع بقا و بقای اصلح^۲، به صورت مادی تبیین شده یا در نگاه گلدشتاین^۳ و سپس مازلو^۴ نیل به خودشکوفایی غایت انسان مفروض شده است. در عرفان و فلسفه مشرق‌زمین، جنبه معنوی تکامل انسان بر جنبه مادی آن غلبه دارد تا انسان به مرحله شدن و کمال نائل شود.

در این بین، تکامل مرحله‌ای جمادی، نباتی، حیوانی، آدمی، ملک، بازگشت به خالق در افکار مولانا بسیار جای تأمل

است:

وز نما مردم به حیوان سر زدم
پس چه ترسم کی ز مردن کم شدم
تا برآرم از ملائک بال و پر
کل شیء هالک الا وجهه
آنچه اندر وهم ناید آن شوم
گویدم انالیه راجعون

از جمادی مردم و نامی شدم
مردم از حیوانی و آدم شدم
حمله دیگر بمیرم از بشر
وز ملک هم بایدم جستن ز جو
بار دیگر از ملک پران شوم
پس عدم کردم چون ارغنون

این تکامل در نگاه ابن یمن فریومدی، به صورت تکامل تدریجی هفت مرحله‌ای، به شکوفاسازی استعدادهای انسانی در سازمان‌ها کمک می‌کند:

1. Charles Robert Darwin
2. Natural Selection, Struggle for Existence and Survival of the Fittest
3. Kurt Goldstein
4. Abraham Harold Maslow

وز جمادی به نباتی سفری کردم و رفت	زدم از گتمِ عدمِ خیمه به صحرایِ وجود
چون رسیدم به وی از وی گذری کردم و رفت	بعد از اینم کِششِ طبع به حیوانی بود
قطره هستی خود را گُهری کردم و رفت	بعد از آن در صدفِ سینه ایشان به صفا
گرد برگشتم و نیکو نظری کردم و رفت	با ملایک پس از آن صومعه قُدسی را
همه او گشتم و ترکِ دگری کردم و رفت	بعد از آن ره سوی او بُردم و بی ابنِ یمین

با توجه به افکار فلاسفه، علما، عرفا و شعرا به نظر می‌آید که می‌توان از آن‌ها در ساخت جامعه انسانی در دنیای سازمانی مدرن بهره گرفت.

در یک قرن اخیر، تأکید مدیران بر هفت موضوع در سازمان متمرکز بوده است و در هر سازمانی گرایش مدیران ارشد به یکی از این هفت نوع غالب‌تر است. در اینجا ابتدا به انواع مدل ذهنی مدیران پرداخته می‌شود.

نوع اول؛ تأکید بر تولید: تأکید این نوع از مدیران بر تولید است. جایگاه انسان در نگاه این مدیران، ابزار تولید است و کارهایی را انجام می‌دهند که ماشین‌آلات واقعی نمی‌توانند انجام دهند. انسان در این سازمان‌ها نقش نیروی کار^۱ را دارد.

نوع دوم؛ تأکید بر فروش: تمرکز این نوع از مدیران بر بازاریابی و مشتری و فروش است. جایگاه انسان در نگاه این مدیران، ابزار رضایت مشتری است. انسان در این سازمان‌ها نقش نیروی انسانی^۲ را دارد.

نوع سوم؛ تأکید بر تأمین: تأکید این نوع از مدیران بر تأمین و خرید و تدارکات و لجستیک است. جایگاه انسان در نگاه این مدیران، ابزار تداوم کسب‌وکار با تأمین منابع فیزیکی مورد نیاز است. انسان در این سازمان‌ها نقش نیروی انسانی را دارد.

نوع چهارم؛ تأکید بر قرارداد: این نوع از مدیران بر قرارداد و حقوق و ادعا و پیمان و تطبیق با قوانین تأکید دارند. جایگاه انسان در نگاه این مدیران، مجری قوانین و حفظ چارچوب‌های حسابرسی و تطبیق است. انسان در این سازمان‌ها نقش منابع انسانی^۳ را دارد.

نوع پنجم؛ تأکید بر فناوری: مدل ذهنی حاکم این نوع از مدیران بر تکنولوژی و تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات است. جایگاه انسان در نگاه این مدیران، انتقال تکنولوژی و پذیرش نوآوری است. انسان در این سازمان‌ها نقش قابلیت انسانی^۴ را دارد.

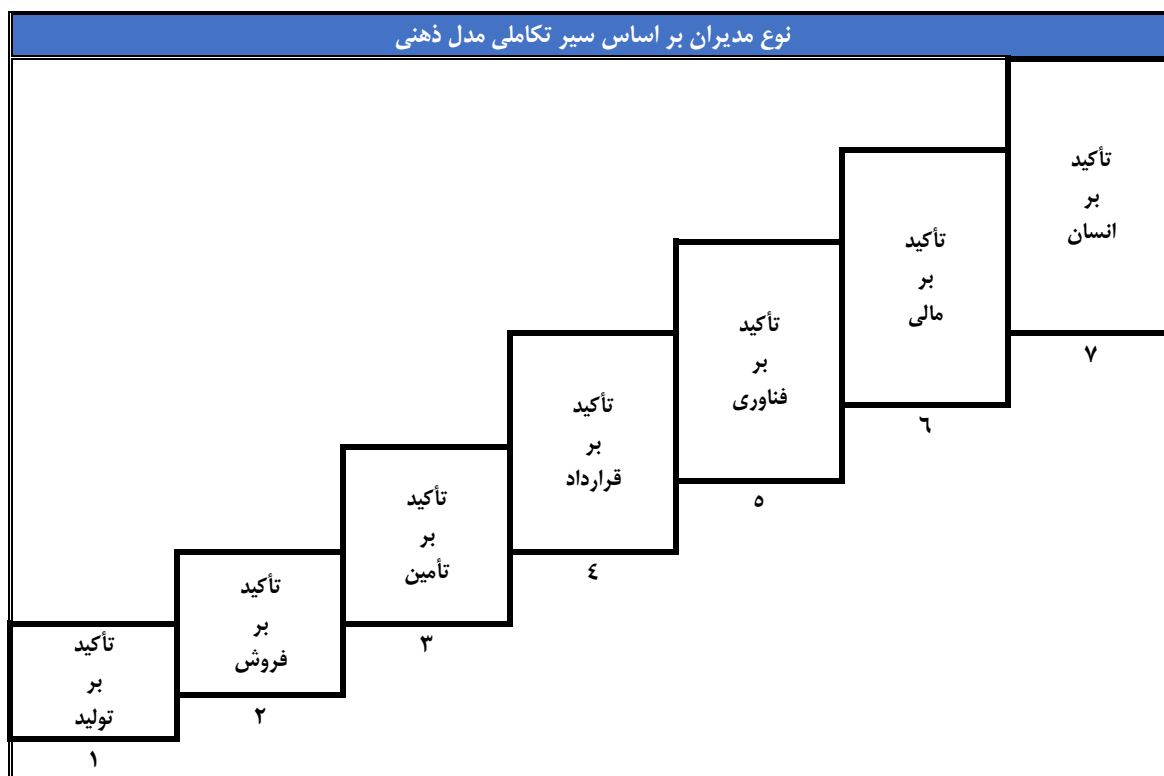
نوع ششم؛ تأکید بر مالی: تمرکز این نوع از مدیران بر منابع مالی و سرمایه‌گذاری و امور اقتصادی است. جایگاه انسان

1. Workforce
2. Manpower
3. Human Resource
4. Human Capability

در نگاه این مدیران، حفظ و افزایش منابع مالی است. انسان در این سازمان‌ها نقش سرمایه انسانی^۱ را دارد.

نوع هفتم؛ تأکید بر انسان: تأکید و تمرکز این نوع از مدیران بر انسان^۲ است. جایگاه انسان در نگاه این مدیران، تکامل و شکوفایی استعدادهای انسانی و سیر در مسیر تعالی است و انسان ابزار و وسیله نیست. انسان در این سازمان‌ها نقش و منزلت انسانی را دارد و موجودیت دیگری نامیده نمی‌شود و برای اهمیت داشتن، نیاز به هیچ پیشوند و پسوندی ندارد. انسان در نگاه مدیران نوع هفتم فقط و فقط انسان است و ابزار، نیرو، قابلیت، منبع و سرمایه نیست.

هر کدام از این انواع مدیران به شکل‌گیری نوع خاصی از اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های سازمانی و جو یا فرهنگ سازمانی می‌انجامد و سبک رهبری حاکم را تحت الشعاع قرار می‌دهد.



شکل ۱. نمودار نوع شناسی مدل ذهنی مدیران

هفت خصلت انسانی مدیران نوع هفتم

در اینجا به هفت خصلت انسانی مدیران نوع هفتم پرداخته می‌شود.

۱. **همتایی:** مدیران نوع هفتم خود را به‌خاطر اینکه در بالای سلسله‌مراتب هستند، برتر و متمایزتر از بقیه انسان‌های درون سازمان، نمی‌پندارند و احساس می‌کنند با آن‌ها هم‌تا هستند. در نگاه این مدیران، ثروت بیرونی و دارایی بیشتر و

1. Human Capital

2. Human

خرید و مصرف افزون‌تر، نشانه‌ی منزلت انسانی تلقی نمی‌شود و انسان‌ها بر اساس معیارهای ثروت درونی و ارزش‌های پایدار انسانی همچون آزادی، دانایی، زیبایی ذهنی (نه ظاهری)، عدالت‌جویی و حق‌طلبی، تکریم و تشخیص می‌یابند. ثروتمندان واقعی در نگاه مدیران نوع هفتم، انسان‌هایی هستند که دارای ارزش‌های پایدار انسانی مذکور هستند. مسابقه‌ی ثروت بیرونی متداول در جهان که بر اساس قوانین بشرساز که توسط دولت‌ها به‌عنوان حقوق مالکیت تعریف و تضمین می‌شود و مدال آن امروز به ایلان ماسک تعلق دارد، در نگاه این مدیران معیار اصیل موفقیت انسان نیست.

۲. خویش‌سپه‌می: در سازمان‌های نوع هفتم، همیشه خود را سهیم در مشکلات انسان‌ها می‌دانند و جمله‌ی رایج «این مشکل شماست» را باور ندارند. این مدیران شعر معروف شیخ اجل سعدی را باور دارند که:

بنی آدم اعضای یکدیگرند	که در آفرینش زیک گوهرند
چو عضوی به درد آورد روزگار	دگر عضوها را نماند قرار

تأکید بر کردار معقول در حیات معقول انسانی، اعضای سازمان یا جامعه را به هم نزدیک‌تر می‌کند و بی‌اعتنایی به مشکلات اعضا، اعضا را از هم دور کرده و سازمانی غیرمسئول را شکل می‌دهد.

۳. خودمسئولی: مدیران نوع هفتم تأکید بر مسئولیت دارند نه مالکیت. اینکه سازمانی خود را مالک وقت انسان‌ها در ساعات کاری بداند و همانند مالکیت زمین و ماشین‌آلات، این حس مالکیت را نسبت به انسان‌ها داشته باشد، در نگاه این مدیران مذموم است. عبارت جبران خدمات^۱ که جنبه‌ی منفی داشته و نوعی جبران خسارت محسوب می‌شود، از این تفکر نادرست به انسان‌ها نشئت گرفته است. جبران خسارت، اصطلاح حقوقی است که در اثر عدم انجام تعهد و التزام یا در اثر اقدام به امری بالمباشر یا بالواسطه به دیگری زیانی مادی یا معنوی وارد شود، طبق قانون، کسی که خسارت را وارد ساخته باید خسارت زیان‌دیده را جبران کند. مالکیت در نگاه مدیران نوع هفتم، قراردادی و کوتاه‌مدت بوده و حداکثر تا زمان حیات فرد دوام دارد. آن‌ها خود را مسئول انسان‌های درون سازمان می‌دانند، همچنان که در خانواده‌ی خود چنین حسی دارند.

۴. کردار غیرجبرانی: مدیران نوع هفتم کارها را به قصد جبران انجام نمی‌دهند. جمله‌ی متداول که امیدوارم جبران کنم، در نگاه آن‌ها بر اساس بده‌بستان شکل گرفته و گویای خصلت انسانی اصیل نیست. انجام یک کار به هدف جبران، نشانه‌ی ضعف درونی و نیازمندی است؛ ولی عدم توجه به جبران، از نوعی غنای درونی حکایت دارد. مدیران نوع هفتم چشمان غتی‌تری دارند و بزرگی و عظمت در نگاه آن‌ها موجب می‌زند و تحت تأثیر بزرگی و وسعت ثروت بیرونی قرار نمی‌گیرند.

۵. ماخواهی: در نگاه مدیران نوع هفتم، به‌جای خودخواهی و من‌خواهی، ماخواهی اصل اصیل انسانی تلقی می‌شود.

من‌خواهی در جهان امروز، در نهایت با ارزش‌های سیاسی و اقتصادی متداول همچون قدرت برتر، رقابت تنگ‌تر، سبقت‌جویی بیشتر، سهم بازار بیشتر، سود بیشتر، درآمد بالاتر و دارایی بیشتر نمایان شده است. همه این ارزش‌ها موجب عوارض اجتماعی شده است که جامعه مدرن هزینه آن را می‌پردازد؛ ولی در ترازنامه هیچ شرکتی برآورد درستی از آن نیست و حداکثر با مقداری بودجه مسئولیت‌های اجتماعی (که گاهی یک تکنیک بازاریابی است) از بار مسئولیت‌شانه خالی می‌شود. خصلت ماخواهی موجب برتری ارزش‌های اجتماعی همچون توسعه انسانی، مراقبت، رفاه همگانی و توانمندسازی، بر ارزش‌های اقتصادی می‌شود. ماخواهی هرگونه دسته‌بندی جنسیتی، قومیتی، ملیتی، مذهبی و نژادی را دسته‌بندی‌های رسوب‌گذاری شده غیرانسانی و غیرمعقول می‌داند.

۶. درون‌میری: مدیران نوع هفتم تغییر و بهبود را از درون خود شروع می‌کنند. بسیاری از استثماریها، ویرانی‌ها و کشتارهای تاریخ بشری، از ترس، طمع، انتقام، حسرت و خشم انسان‌ها ناشی شده است. حتی بسیاری از بازی‌های متداول امروز که ضربه‌زدن بر انسان دیگر نهایت امتیاز در آن ورزش است، از حس برتری‌جویی غیرانسانی تکوین یافته است.

مدیران نوع هفتم امیر درون خود هستند و امیری بر دیگران را امتیاز اصیل انسانی محسوب نمی‌کنند. این ویژگی در کلام وزین ناصرخسرو قبادیانی به‌صورت زیر زیور طبع بر خود گرفته است:

اگر بر تن خویش سالار و میرم
چون من پادشاه تن خویش گشتم
ملامت همی چون کنی خیر خیرم؟
اگر چند لشگر ندارم امیرم.

تغییر خود و درون خود بسیار دشوارتر از تغییر دیگران و بیرون خود است. مدیران نوع هفتم، اول خود را شایسته تغییر می‌یابند و سپس آن تغییر را برای کارکنان تجویز می‌کنند.

۷. حق‌آفرینی: اوج خصایص انسانی مدیران نوع هفتم، حق‌آفرینی است. مدیران نوع هفتم یک جمله متداول را باور ندارند. جمله بی‌ارزش «حق‌گرفتنی است، نه دادنی» در نگاه آنها، جمله‌ای غیرانسانی است. حق نه تنها که دادنی است؛ بلکه جست‌وجوی حقوق انسان‌ها و حق‌آفرینی اصل مسلم مدیران نوع هفتم است. حق‌آفرینی اساساً بر پایه اصل اصیل انتخاب در حیات معقول انسانی استوار است. انسان معقول، انسان انتخابگر است. محدودیت انتخاب که توسط نهادها بر انسان‌ها تحمیل می‌شود، نباید حق مسلم و مفروض را از انسان معقول سلب کند.

لازم به ذکر است که مدیران نوع هفتم نادرند و امید است با تکامل انسان این مدیران و مسئولان در سازمان‌ها و جوامع بیشتر شوند و این هزینه‌ای است که شرافت جامعه انسانی برای توسعه این نوع مدیران و سازمان‌ها باید در دهه‌ها و سده‌های آینده بپردازد.

استناد: قلی‌پور، آرین (۱۴۰۱). سخن سردبیر: هفت خصلت انسانی مدیران نوع هفتم. مدیریت دولتی، ۱۴(۳)، ۳۱۳-۳۱۷.

