

مطالعه‌ی تطبیقی
در مدیریت و رهبری
محمد علییاری

به همراه سه مقاله و اسناد
محمد علییاری مصطفی علییاری

سرشناسه: علیباری، محمد، ۱۳۴۳
عنوان و نام پدیدآور: مطالعه‌ی تطبیقی در مدیریت و رهبری/ محمد علیباری؛ به همراه
سه مقاله وابسته محمدعلیباری، مصطفی علیباری
مشخصات نشر: تهران: حکایت فلم نوین، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری: ۱۳۶ ص: ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
شابک: ۱۰۰۰۰۰ ریال: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۸۱-۲۴-۰

ر.تبعیت فهرست نویسی: فیبا
را.اشت کتابنامه: ۱۳۵ ص.

موضوع: مدیریت
Management

موضوع: رهبری

موضوع: Leadership

شناسه بروده: ۳۷۸۱۲۹۵ ۸۱۲۹۵/ف۲
رده‌بندی کنگره: ۳۷۸۱۲۹۵/ف۲

رده‌بندی دیوید: ۳۵۸
شماره کتابشناسی ملی: ۴۳۶۶۵۳۱



حکایت فلم نوین

مطالعه‌ی تطبیقی در مدیریت و رهبری

به همراه سه مقاله‌ی وابسته

محمد علیباری مصطفی علیباری

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه چاپ اول: ۱۳۹۴

چاپ و صحافی: ندا

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۸۱-۳۴-۰

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

تمامی حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.

نشانی: تهران، خیابان لبافی نژاد، شماره ۱۷۴، ۶۶۴۹۷۳۰۰

فهرست مطالب:

۱۱	مقدمه
۱۴	پیشینه‌ی مدیریت و رهبری
۱۹	مدیریت و رهبری چیست؟
۲۰	مدیریت علم یا هنر؟
۲۳	تعریف مدیریت و رهبری
۲۴	تفاوت و تشابه مدیریت و رهبری
۲۵	آیا مدیریت و رهبری ذاتی است یا آموختنی؟
۲۶	نقش اهمیت و جایگاه مقام انسان در مدیریت
۲۹	بازدهای یک مدیر
۳۷	مدیریت و رهبری و یزگی: یکی یک مدیر در آموزه‌های اسلامی
۴۵	مدیریت و رهبری در تمدن دینی و سخن بزرگان دین
۶۹	مدیریت و رهبری در سنت ادبی
۷۵	مدیریت و رهبری از نظر متفکران بزرگ دنیا
۸۴	منابع و مآخذ
۸۹	مقاله‌ی نخست: بهره‌وری و عوامل موثر بر آن با ارائه پنج راهکار
۱۱۱	مقاله‌ی دوم: بررسی روان‌شناختی داوطلبین استخدامی
۱۲۵	مقاله‌ی سوم: ارتباط بهداشت محیط کار با انگیزش و بهره‌وری



مقدمه

اگر مدیریت را توانایی انجام دادن کار از طریق دیگران و یا «هنر برقراری ارتباط شفاف و کنترل رضایت بخش کارها برای رسیدن به اهداف» و یا «مهارت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، از طریق همکاری دواطلبانه و یا با سعی و تلاش دیگر» بدانیم، بیش از سی سال است که نگارنده به این کار اشتغال دارم. طی این سال‌ها با افرادی از سطوح و طبقات مختلف فرهنگی، اجتماعی و... ارتباط داشته‌ام و هنوز هم دارم. سال‌ها مسئولیت‌های مدیریتی و کسب تجربه، به سبب تعامل با مدیران عالی و کارکنان و کارگران، به من آموخته است که مدیریت علاوه بر دانش، یک هنر است. هنر برقراری ارتباط با دیگران، هنر نفوذ بر دیگران با رعایت اصول اخلاقی و انسانی و حفظ ارزش‌ها و کرامت‌های انسان (انسان به ما هو انسان) است. از همین رو معتقدم مدیریت به مثابه‌ی یک هنر-دانش است. مدیریت تلفیقی از دانش‌های اکتسابی و هنرهای ذاتی و

فردی است. مدیران خوب کسانی هستند که بعد از کنترل بر خویش (تسلط بر غرایز بشری خود)، توانایی نفوذ بر دیگران، و برقراری ارتباط با دیگران را در ذات خود را داشته باشند و آموزش موجب بالندگی و توان‌افزایی آنان می‌شود.

در سال‌های اخیر کتاب‌ها و کارگاه‌های آموزشی متعددی برای تبیین مدیریت و رهبری تدوین و ارائه شده است. در این ارائه‌ها آنچه توجه ما را جلب کرده است، غفلت از متون دینی و ادبی - حکمی است. بی‌ترتیب نکات کلیدی گفته شده و نوشته شده در کتاب‌ها، همان نکاتی است که در متون دینی و ادبی - حکمی ما آمده است.

آری پس از سال‌ها کسب تجربه، مطالعه و آموزش، آنچه بر ذهن من خطور کرده، این نکته‌ی مهم است که در آموزه‌های دینی و ملی ما سخنان کوتاه و کلیدی وجود دارند که می‌تواند کاربردی‌ترین راه‌کارها را در امر مدیریت، به ما نشان دهد و دلیل راه ما باشد، اما به علت بی‌توجهی و عدم بازآفرینی و یا «به‌رر» کردن و به زبان امروزی کردن، آن سخنان مهجور مانده است.

شرکت در دوره‌های آموزشی و حضور در سمینارهای علمی و همچنین مطالعه‌ی کتاب‌ها، مقالات و... در زمینه‌های مدیریت و رهبری، مهارت‌های ارتباطی مدیران، روابط عمومی اثر بخش، مدیریت انگیزش، ارتباط موثر، فرهنگ تفاهم در مدیریت و رهبری، ان . ال . پی (برنامه ریزی عصبی - کلامی) و رموز موفقیت در

مدیریت و رهبری و... باعث برخورد (تضارب آراء) آموخته‌های جدید با آنچه در طول سال‌ها آموخته بودم (چه در نوشتار و گفتار و چه در قرآن و نهج‌البلاغه و سایر کتاب‌های حدیث، متون ادبی و...) شد.

با خواندن هر جمله‌ای که پژوهشگران و نویسندگان غربی در کتاب‌ها و مقالات خود نوشته‌اند و یا شنیدن هر سخنی که از آنان در سمینارها... نقل می‌شد، ذهن من معادلی را در میان اطلاعات اندوخته‌ام می‌یافت.

از همین رو، این سوال در ذهن نگارنده ایجاد شد که چرا ما با وجود این پیشرفت‌های علمی و بی‌پایان که در فرهنگ ایرانی - اسلامی خود داریم، این‌گونه به تکرار و ترجمه‌ی گفته‌ها و نوشته‌های محققین و نویسندگان غربی راز لحاظ فرهنگی نه مکان جغرافیایی) روی آورده‌ایم، بی آنکه به متون خود بیاندیشیم و کنکاشی در آن‌ها به عمل آوریم.

با نگاهی به متون برجای مانده و جست‌وجوی حتی اجمالی، می‌توان دریافت و ایمان آورد که هر آنچه از ما می‌گویند و می‌نویسند، ما نزد خود داشته و داریم. این نکته‌ها را راه‌کارها را می‌توان در قرآن کریم، خطبه‌های امام علی (ع)، نامه‌ی امام به مالک اشتر و دیگر نامه‌های آن حضرت به سایر حاکمان منصوب یا معزول خود، سخنان روایت شده از دیگر امامان (ع) یافت و همچنین متون ادبی نظیر بوستان و گلستان سعدی، سیاست‌نامه‌ی

خواجه نصیرالدین توسی، قابوس‌نامه، تاریخ بیهقی و حتی غزلیات حافظ و... سرشار از سخنانی است که می‌تواند منشا تولید نظریه‌هایی در زمینه‌ی مدیریت و رهبری باشد.

برای اثبات مدعای اشاره شده، توجه به سخنان زیر از «توماس گوردون» نویسنده‌ی کتاب «فرهنگ تفاهم در مدیریت و رهبری» می‌بازد دلیلی روشن باشد:

«کتاب «رهبری» تا حدود سال ۱۸۰۰ در زبان انگلیسی وجود نداشته است. بعد صد سال دیگر هم طول کشید تا جامعه‌شناسان پدیده‌ی رهبری را به صورت جدی تحت مطالعه قرار دادند. اما در چهل سال گذشته پژوهشگران، سخت کوشیده‌اند که زمان از دست رفته را جبران کنند و در مسیر پیوند بین رهبری مردم، چگونگی ماندگاری رهبران در موضع رهبری، چگونگی جلب پیروان و چگونگی تأثیرگذاری و... مفصلاً تحقیق کرده‌اند».

پیشینه‌ی مدیریت و رهبری

اگر سخنان توماس گوردون را بپذیریم و از سری دیگر به آنچه که درباره‌ی مدیریت و رهبری و ویژگی‌های آن گفته‌ای شود و در حال حاضر در جهان (کشورها، سازمان‌ها و موسسات) به آن عمل می‌شود و یا قصد عمل به آن را دارند و ما تأثیر و نتایج آن را به وضوح در عمل کرد حکومت‌ها، سازمان‌ها، کارخانجات، موسسه‌ها و... در برقراری ارتباط مؤثر مدیران با کارکنان و کارگران و از سوی دیگر در رابطه‌ی بین کارکنان و کارگران با مشتریان و آرباب رجوع‌ها و

رضایت‌مندی آنان از خدمات و تولیدات (از لحاظ کمی و کیفی) و همچنین از لحاظ میزان و حجم تولید کالا و ارائه‌ی خدمات و... مشاهده می‌نماییم، توجه بیشتری کنیم، در می‌یابیم که آموزه‌های دینی ما سرشار از نشانه‌هایی است که ما می‌توانستیم با جمع‌آوری و تدوین آن‌ها نسبت به تهیه‌ی سند راهبردی مدیریت و رهبری و در یک مای یک مدیر خوب دست یابیم.

اگر به آنجه که در این چند سال اخیر در باب مدیریت و رهبری در سمیه‌ها، نامه‌ها، کتاب‌ها و ... گفته و نوشته می‌شود و با روش‌ها و شیوه‌ها، ما تلف به بسط و گسترش آن می‌پردازند، توجه کنیم در خواهیم یافت که این سخنان و نکته‌ها (که گاه گاه به مثابه‌ی یک کشف برتر بر آن گاه می‌شود) همان‌هایی است که ما در آموزه‌های دینی و فرهنگی خود داشته‌ایم، اما توجه لازم به آن نکرده‌ایم.

پرداختن به سخنان ماکسول در این زمینه حالب توجه است:

- انسان نخست باید رهبر خود باشد.
- یک رهبر، هر قدر هم ذاتا ماهر و هنرمند باشد، اگر به نفس خود مسلط نباشد نمی‌تواند از همه‌ی توانایی و استعدادش بهره‌مند شود.
- هیچ کس به تنهایی نمی‌تواند از عهده‌ی کارهای بزرگ بربیاید.
- برای رسیدن به آرمان‌های بزرگ باید تیم خوبی داشته باش اما علاوه بر تیم خوب، مشورت و صلاح‌دید پیشکسوتان نیز لازم است.

- هیچ چیز بهتر از گذشت و بزرگواری رهبر، دیگران را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد.

- شخصیت فقط حرف زدن نیست. معیار واقعی شخصیت عمل است.

- رهبران موفق هیچ گاه دست از آموختن بر نمی‌دارند. فرایند آموختن هرگز تمام نمی‌شود. پیوسته آموختن پیامد چیرگی بر خویش است.

«رابرت هرز، یکی از نویسندگان مجموعه کتاب‌های «مدیران برجسته»:

- ببینید چه می‌گوید، ببینید نه می‌گوید.

- کارکنان خود را به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها تشویق کنید.

- هرگز در مورد انجام کاری که توان یا قصد انجام آن را ندارید به افراد قول ندهید.

- آنچه به شما گفته می‌شود را قابل اطمینان فرض کنید مگر این که خلاف آن ثابت شود.

«توماس گوردن» نویسنده‌ی کتاب فرهنگ تفاهم در مدیریت و رهبری :

- رهبران کارآمد باید چنان رفتاری داشته باشند که در گروه تقریباً به صورت یکی از اعضا دیده شود.

- همدلی، آن ظرفیت روانی است که شخص را قادر می‌سازد خود را به جای دیگری فرض کند و به دنیایی «معنوی» او وارد شود.

(جان راسکین):

- اشتباهی بزرگتر از غرور وجود ندارد.

به روشنی بیان می‌کند که ما می‌توانستیم با استفاده از سرچشمه‌های غنی خود، نویسنده‌ی کتاب‌ها و مقالاتی راهگشا در زمینه‌ی مدیریت و رهبری و در جهان امروز و نظریه‌پردازانی پیشرو را موثر در این باره باشیم.

در این جا مناسب است پس از نقل سخنان بالا اشاره‌ای هرچند موجز و گذرا به آنچه از گفتار و کردار پیامبر اسلام حضرت محمد (ص) در بلند ششم کتاب المیزان نوشته‌ی علامه‌ی عالی مقام طباطبایی (ره) آمده است. ناره کنیم تا دلیلی بر اثبات مدعای بیان شده باشد:

- هنگام اشاره، به جای انگشت با تمام دست اشاره می‌کرد.

- بزرگ هر قومی را احترام می‌کرد.

- همین که وارد مجلسی می‌شد محل نشستن خود را آخرین نقطه مجلس قرار می‌داد.

- هر کس از او حاجتی می‌خواست، یا آن را انجام می‌داد و یا با زبان خوش خواسته او را رد می‌کرد.

- دائماً گشاده رو، نرم‌خو و خوش برخورد بود.

- خشونت، عیب‌جویی و ستایشگری نابجا در او وجود نداشت.

- اگر کسی که نا آشنا و غریب بود، در گفتار و رفتار به او جفا می‌کرد، حضرت آن را تحمل می‌کرد.

۱۸ □ مطالعه‌ی تطبیقی در مدیریت و رهبری ...

- بر کسی جفا نکرد و عذر مقصرین را می‌پذیرفت.
- لحظه‌ای وقت خویش را تلف نمی‌کرد.
- به همه‌ی مردم یکسان می‌نگریست و برای شاد کردن مردم
- و خوی هم می‌کرد ولی جز حرف حق نمی‌زد.
- هرگز از کسی انتقام نگرفت، بلکه او را می‌بخشید.
- مرده را با احترام نام می‌برد.
- هندام به سوار مرکب بود، اجازه نمی‌داد پیاده‌ای همراه او راه
- برود.
- با فقرا غذا می‌خورد.