

لائوزی (قرن ششم قبل از میلاد)

لائوزی یا لائوتزو یکی از حکیمان افسانه ای چین باستان بود. او پدر و

بنیانگذار حرکت فلسفی و مذهبی دائوایسم یا تالوایسم است. ماهیت این حرکت

فلسفی در کتاب دائوجینگ که تحت عنوان «کتاب راه و پرهیزکاری» به

انگلیسی برگردانده شده وجود دارد. مانند کنفسیوس، لائوزی نیز برای مدت

۲۵۰۰ سال تأثیر بسیار عمیقی بر تفکر چینی داشته است و افکار او بخصوص

در زمینه مدیریت و رهبری اثر مهمی در عقاید شرقی ها گذاشته است. افکار

لائوزی حتی به فلسفه غربی نیز راه پیدا کرده و نمونه آن حرکت روشنفکرانه

قرن هیجدهم در فرانسه و تأثیر آن بر اقتصاد این کشور است که بعنوان

سیاست عدم مداخله دولت در امور اقتصادی و یا سیاست اقتصاد آزاد مطرح

شده است. اطلاعات بسیار اندکی از زندگی لائوزی موجود است و شاید او

فقط یک تصویر افسانه ای بوده باشد. طبق روایات، او معاصر و یا معلم

کنفسیوس بوده است. او کتاب دائوجینگ را نوشت اما همانگونه که در چین

باستان متداول بوده، بدون شک به نسخه اصلی، مطالبی اضافه شده و بارها

در آن تجدیدنظر شده است. متنی که اکنون موجود است احتمالاً مربوط به

حدود ۳۰۰ سال قبل از میلاد مسیح می باشد. کتاب دائوجینگ به هشتاد و یک

بخش کوچک تقسیم می شود و هر بخش شامل مجموعه ای از مطالب در باره

راه (Dao) و دستیابی به پرهیزکاری (De) است. مطالب ذیل در کتاب مذکور آورده شده است: نیاز به پرهیز از تضاد و کشمکش و انجام کارها با صلح و هماهنگی، نیاز برای زدودن و پاک کردن این جهان و تمام چیزهایی که در آن است و اعتقاد به اینکه موقعیت حقیقی از عما بدست نیامده بلکه از معکوس و مخالف آن حاصل می شود WU-WEI یا عملی نشدنی (NON-ACTION). این اصول اساسی تأثیر بسیار عمیقی بر افکار و جامعه چینی گذاشته اند، بخصوص ۱۰۰۰ سال بعد از میلاد مسیح و هنگامی که محققان در تلاش برای ساختن آمیزه ای از عقاید کنفوسیوس، دائوایست، لگالیت و بودا برای اداره کردن اجتماع بودند.

چینی ها هنوز هم دائوجینگ را می خوانند در این کتاب مطالب مهمی در باره فرهنگ تجارت و رهبری در آن به چشم می خورد. کتاب مذکور، آنهایی را که در مسند قدرت و اختیار هستند نصیحت کرده و می گوید باید بیشتر بدانند و کمتر انجام دهند. بعنوان مثال در بخش ۸ دائوجینگ آمده است در اداره کردن بدانید که چگونه دستورات را بکار برید. در انجام معامله تجاری بدانید که چطور کارا تر باشد. در انجام یک حرکت بدانید چگونه لحظه درست و مناسب را انتخاب کنید. در بخش ۱۷ دائوجینگ آمده است: موثرترین فرم رهبری این است که بجای کنترل کردن، به مردم انگیزه دهید.

- بالاترین نوع قانون آن است که مردم آشکارا از وجودش آگاه باشند.

- سپس آن که مردم دوستش داشته و تحسینش کنند.

- سپس آن که از آن نفرت داشته و با آن بخواهند مبارزه کنند.

- هنگامی که بی ایمان می شوید بقیه با شما غریبه و ناآشنا می شوند.

- دانا افتاده است و کم سخن می گوید.

- هنگامی که کارها انجام و تکمیل شدند مردم می گویند ما خودمان آنرا انجام

دادیم.

چنانچه در بخش ۳۹ دئودجینگ آمده، بالاترین قانون آن است که به اصول

پرهیزگاری و راه رسیدن به آن ارتباط دارد و پایین ترین قانون آن است که

به تشریفات و آیین و مراسم مذهبی بستگی دارد.

جنبه مهم دیگر کتاب دئودجینگ این است که بر اهمیت چیزهای غیرعینی و

لمس ناپذیر تأکید دارد و در بخش ۱۱، مطالب مربوط به آن آمده است:

- ۳۰ پره چرخ حول یک محور می چرخند، که آن حفره ای است که در مرکز و

وسط چرخ قرار دارد.

- ما لوله را از توده های خاک رس می سازیم، و فضای خالی داخل آن است

که آن را قابل استفاده می سازد.

- ما برای اتاق در و پنجره می سازیم، ولی این فضای داخل اتاق است که آن را قابل استفاده می سازد.

- ما برای اتاق در و پنجره می سازیم، ولی این فضای خالی داخل اتاق است که آن را قابل استفاده می کند.

پس اگر چه چیزهای قابل لمس و دیده شدنی مزایای خود را دارند ولی لمس نشدنی ها هستند که کاربری آنها را ایجاد می کنند. تمرکز بر لمس نشدنی ها ما را به سمت مقوله Wv-Wei یا عمل نشدنی هدایت می کند، جاییکه قانونگذاری گارها را انجام نمی دهد بلکه باعث می شود که آنها انجام شوند.

در یک جامعه و یا سازمان که به راه و روش تکیه دارد، کارها با هماهنگی و طبق روال انجام می شود و نیازی به مداخله قانونگذار نیست، و سازمان در امتداد راه و بر اساس اصول پرهیزگاری هدایت می شود.

همانطور که اشاره شد دائود جینگ تأثیر مهمی در فرهنگ چینی داشته و دارد.

اصول دائوایست و افکار او از سالها قبل به اروپا نیز راه یافته و اگرچه بسیار

گسترده نشده اما تأثیر مهمی بر تفکر قذن ۱۸ و روشنفکران اروپایی آن زمان مانند مونتسکیو گذاشته است.

در مدرسه اقتصاد مدرن که به پیسیوکراتها معروف شده بود، پیشگامان

اقتصاد مدرن مانند اوسنی، کانتیلون، آرجبنتان، تورگوت تحت تأثیر این عقاید

قرار گرفتند. برداشت آنها از WU-WEI این بود که زمانیکه کارها بصورت طبیعی و بر اساس خواست و اراده خودشان انجام شوند و تحت فشار نباشد، به بهترین شکل اتفاق می افتند. پس در مقوله اقتصاد باید شرایط به گونه ای فراهم شود که بصورت طبیعی وضع اقتصادی بهبود یابد نه اینکه برای اراده فعالیت‌های اقتصادی تلاش کنیم. آنها این مقوله را اقتصاد آزاد نام نهادند. اگرچه آدام اسمیت در کتاب «سرمایه ملتها» (۱۷۷۶) این عبارت را بکار نبرد، اما او شدیداً تحت تاثیر پیسیوکراتها قرار گرفت و در مقوله WU-WEI یک گام پیشتر رفت: او معتقد بود که اگر دولت در کار بازار دخالت نکند، بازار به طور طبیعی به سمت بهتر شدن پیش می رود و سرمایه در جایی که لازم است توزیع می شود، و این همان مفهوم عبارت معروف «دست نامرئی» است. مسئله مهم دیگر این است که به نظر می رسد دائوایسشم تنها تفکر چینی است که بر تجارت تأکید دارد. اما مشهورتر و بحث برانگیزتر از آن کنفسیوس ایسم است. کنفسیوس که با لائوزی معاصر بود دید متفاوتی نسبت به اجتماع داشت. چنانچه چن هوان چنگ در کتاب «اصول اقتصاد کنفسیوی و مدرسه او» (۱۹۱۱) آورده است، هدف نهایی سیستم کنفسیون مانند دائوالیسم، رستگاری است. اما تنها از طریق اداره فعالیتها می توان به آن رسید. فعالیت‌های اقتصادی

اگر بخواهند به فضیلت برسند باید مدیریت و کنترل شوند. انجام این کار به دست جاکمان و پادشاهان است که کنفوسیوس به آنان اندرز می دهد که خودشان در بیرون سیستم اقتصاد بمانند و به عنوان وکیل و نماینده مردم از خارج سیستم فعالیت نمایند و همیشه به کسانی که در مسند قدرت هستند تاکید می کند که از ثروت اندوزی شخصی بپرهیزند.

تئوری اقتصاد غربی تاکید دارد که برای برآوردن تقاضا، عرضه را باید افزایش داد ولی کنفوسیوس معتقد است که باید تقاضا را کنترل و محدود کرد به گونه ای که با عرضه برابری کند. او نه تنها به کنترلهای اقتصادی مانند

قوانین تعدیل هزینه و محدود کردن تقاضاهای لوکس عقیده دارد بلکه می گوید خواستههای انسان باید از طریق آموزشهای اجتماعی و اخلاق کنترل شود. زمانیکه کمفوسیوس در پادشاهی چین شمالی (قبل از امپراطوری چین) وزیر بود از او سوال شد که برای بهبود وضع زندگی مردم چه باید کرد؟ او پاسخ داد: به آنها آموزش و ثروت داد. او می گفت: فهم و درک، روش استفاده

صحیح از ثروت را به انسانها می آموزد. ثروت باعث می شود که از مزایای آموزش بهره مند شوند و هر دو با هم باعث بهبود وضعیت انسان می شوند. درحالیکه تفکر دائوایست به سمت بازار آزاد است. کنفوسیوی به مدیریت اقتصاد اعتقاد دارد. لگالیست به هان فایز، وزیر و ایدئولوژیست اولین شی

هوانگدی اولین امپراتور چین متحد منسوب می شود: او این نظر کنفوسیوس را که انسانها به سمت خوبی گرایش دارند و در صورتی که در سیستمهای اجتماعی برای هدایت به سمت درستی، از فشار استفاده شود میتوان انتظار داشت که بر طبق اصول اخلاقی رفتار کنند رد می کرد. به نظر او تنها راه برای پیروزی و همنوایی مردم بر اساس دستورات قانون است. پایه های سیستم او بر اساس به اصل مهم بنا شده بود. اولین اصل Fa بود یعنی استانداردهای تجویز شده که بر اساس قانون تهیه شده است. مردم باید Fa را چنان بپذیرند که رفتار و اعمال آنها تابع نفع عمومی بوده و در غری اینصورت تنبیه شوند. دومین اصل Shi است به معنی اختیار و قدرت. برای اجرای Fa نیاز به Shi است اما Shi هم باید بر اساس امر و دیکته Fa اداره شود در غیر اینصورت از قدرت بد استفاده خواهد شد. سومین اصل Shu است که تکنین کنترل بروکراسی و مقایسه حرف با عمل است.

عناصر هر سه اصل این سیستم فکری در سیستم دولتی چین امروزی، در نحوه کنترل اقتصاد، روش های مدیریتی، سیستمهای سازمانها و سلسله مراتب و روابط کار مشهود است. بنابراین برای درک فرهنگ تجارت چینی مطالعه و بررسی این سه عنصر لازم است. اما بیش از همه دائوایسم تاثیر جهانی داشته است. دائوایسم عقیده بازار آزاد را منتشر کرد و در قرن ۱۸ در

غرب تاثیر عمیقی نه تنها بر اقتصاد بلکه بر کمپانیها و روشهای تجاری گذاشت. دائوایسم در سراسر جهان منتشر شد و اکنون به سرزمین خودش یعنی چین باز می گردد.

ترجمه های بسیاری از دائودجینگ منتشر شده است. مطالبی که در این بخش آمده از ترجمه Wa که جدید و در دسترس است آورده شده است.

جیمز برنهام (۱۹۰۵-۱۹۸۷)

جیمز برنهام فلسفه دان محافظه کاری بود که اغلب در مورد خطرات تسلط یک دولت تک حزبی هشدار می داد. در مشهورترین اثر وی یعنی انقلاب مدیریتی

که در سال ۱۹۴۱ منتشر نمود، به بیان این موضوع پرداخت که در جریان

رشد و تخصص گرایی مدیریت و جدایی مالکیت از مدیریت، وضعیتی ایجاد

می شود که جامعه را با خطر تحت سلطه قرار گرفتن مواجه می کند. ترس از

دیکتاتوری مدیران دارای توجیه کافی نمی باشد ولی مطالعات برنهام

پیشنهادات مهمی برای نقش مدیریت در جامعه و نیز موازنه قدرت و مسئولیت

پذیری در مدیریت سازمان های بسیار بزرگ ارائه نموده است. بحران شرکت

انرون در اواخر سال ۲۰۰۱، بسیاری از نوشته های برنهام را اثبات نمود.

برنهام در ۲۲ نوامبر ۱۹۰۵ در شیکاگو متولد شد. پدرش معاون شرکت راه

آهن براینگتون بود و برنهام در خانواده ای مرفه رشد و نمو نمود. وی از

دانشگاه پرینستون لیسانس فلسفه گرفت و سپس در کالج بالیول دانشگاه

آکسفورد به تحصیل پرداخت. در سال ۱۹۳۰ در دپارتمان فلسفه دانشگاه

نیویورک به تدریس مشغول گردید که به مدت ۲۳ سال ادامه یافت. برنهام

شبهه بسیاری دیگر از مردان و زنان سطح متوسط دهه ۱۹۳۰، مجذوب

سیاستهای محافظه کارانه گردیده بود. در سال ۱۹۳۵ به حزب بین المللی

چهارم پیوست که توسط لئون تروتسکی ایجاد شده بود و طولی نکشید که به یک چهره برجسته تبدیل شد و برای مجلاتی نظیر «پارتیزان ریویو» و «نیو اینترنشنال» به تهیه مقاله پرداخت. او با تروتسکی ترتباط داشت و بنا بر علی به مکزیک تبعید شد و پشتیبان اتحاد سوسیالیستی بود.

در سال ۱۹۳۹ هنگامیکه اتحاد سوسیالیستی در آغاز جنگ دوم جهانی با نازی ها متحد گردید، چشمان حقیقت بین برنهام و بسیاری دیگر از همفکران او گشوده شد. آنها این سوال را از خود پرسیدند که آیا واقعا اتحاد سوسیالیستی، سوسیالیست می باشد؟ این به معنای اعلان جنگ به تروتسکی بود که هنوز پشتیبان ایده های سوسیالیست بود.

در مارس ۱۹۴۰ برنهام از حزی بین المللی چهارم کناره گیری نمود ولی به مبارزه خود با تروتسکی ادامه داد تا اینکه تروتسکی توسط عوامل استالین چند ماه بعد ترور شد.

برنهام مخالف کمونیسم به عنوان یک ایدئولوژی سیاسی بود درحالیکه به شدت تحت تأثیر ایده های کارکسیست بویژه مفهوم دیالکتیک بعنوان یک نیروی تاریخی قرار گرفته بود.

او پس از مخالفت با کمونیسم، با سایر ناعزاب استبدادی شامل استالینیسیم، فاشیسم، و حتی اشکال مهتدل مداخله دولت نظیر طرح روزولت در آمریکا که

برنامه ای جهت ایجاد رفاه و بهبود اقتصادی در دوران بحران بزرگ دهه ۱۹۳۰ بود نیز به مخالفت پرداخت. در این اوضاع، برنامه بطور اجتناب ناپذیری به لیبرالیسم گرایش پیدا کرد. وی دانشگاه را رها نمود و بعنوان مدیر مسئول مجله آفریکایی محافظه کار «نشان ریویو» مشغول کار گردید و ارتباط تنگاتنگی با موسس و صاحب امتیاز آن ویلیام بوکلی برقرار کرد. در زمان جنگ سرد، مخالف سرسخت هر نوع سازش با کمونیسم بود. او در یکی از جالب توجه ترین نوشته هایش بنام «ناکامی غرب» که در سال ۱۹۶۴ منتشر نمود، قدرت های متحد اروپایی را به خاطر شکستن اتحادشان و گشودن مبادی جدیدی برای نفوذ سوسیالیسم مورد انتقاد قرار داد.

با انتخاب رونالد ریگان به عنوان رئیس جمهور آمریکا در سال ۱۹۸۰، تقابل برنامه با سوسیالیسم، جو سیاسی آمریکا را تحت تاثیر قرار داد؛ عقاید برنامه در سطح گسترده ای مورد احترام قرار گرفت و در سال ۱۹۸۳، مدال آزادی از سوی رئیس جمهور به وی اعطا شد.

برنامه در جولای سال ۱۹۸۷ بر اثر عارضه قلبی در منزل خود در کانکتیکات درگذشت.

در کتاب های انقلاب مدیریتی و ماکیاولی ها، برنامه به منظور بیان دیدگاهش پیرامون تعارض اجتماعی، از کارکسیست دیالکتیک استفاده نموده است. به

نظر او در هر اجتماعی، دو گروه قوی وجود دارد که اولی آنهایی هستند که دارای قدرت بوده و دومی آنهایی هستند که سعی دارند قدرت را از دست اولیها خارج و خود صاحب قدرت شوند؛ ولی هر دوی این گروهها در حقیقت جزء اقلیت میباشند.

«ماکیاولی ها» تلاشی است جهت مطرح کردن این دیدگاه برنهام در باره اجتماع به طوریکه بتواند بر نویسندگان و متفکران قبلی بویژه ماکیاولی اثر بگذراند. برنهام، ماکیاولی را به خاطر افشاء حقیقت چگونگی کسب قدرت و استفاده از آن مورد تمجید قرار داده است. چهره هایی نظیر ویلفرد و پرتو، روبرت مایکل، و جورج سورل نیز اقدام مشابهی نظیر ماکیاولی انجام داده اند. در سال ۱۹۴۰ برنهام به بیان این مطلب پرداخت که میان سرمایه داران و کنترل کنندگان سرمایه یعنی مدیران، رویارویی وجود دارد و به بررسی ایده جداسازی مالکیت و کنترل پرداخت که این ایده، تخصصی شدن مدیریت را در پی آورده بود. ایده مذکور به زمانهای گذشته و حداقل به سال ۱۹۱۷ و نوشته های سیاستمدار و بازرگان آلمانی، والتر راتنو باز می گردد که بعدها در آمریکا توسط ویلیام زبینا، استاد دانشگاه هاروارد مورد بحث قرار گرفت. زبینا در سال ۱۹۷۷ در کتاب *Main Street and wall street*، سیستم مالی آمریکا را مورد انتقاد قرار داده بود. یکی از دانشجویان دوره دکتری وی

آدولف برل بود که به همراهی گاردینر مینز، ایده جداسازی مالکیت و کنترل سرمایه را در کتاب «شرکت کردن و مالکیت» در سال ۱۹۳۲ مطرح نمود. طبق عقیده برل و مینز، افزایش اندازه و پیچیدگی شرکتها، منجر به مالکیت غیرشخصی و عمومی آن میشود: امروزه شرکتها بجای اینکه دارای مالکین متخصصی باشند که بطور مستقیم درگیر کار و فعالیت شرکت بوده و مدیریت آنها را بر عهده داشته باشند، هزاران سهامدار دارند که از مشغله های شرکت به دور بوده و کنترل عملیاتی اینگونه شرکتها در دستان مدیران متخصصی است که مالک شرکت نمیباشند.

بحث پیرامون اینکه آیا جداسازی مالکیت و مدیریت شرکت بهترین راه حل میباشد یا خیر، همچنان نیز ادامه دارد. بعضی بعضی نظیر آلفرد چاند در کتاب دست مرئی که در سال ۱۹۹۷ منتشر نمود، موفقیت شرکتهای آمریکایی در قرن بیستم را به علت افزایش تخصصی شدن مدیریت و جدایی مالکیت و مدیریت میداند و معتقد است مدیران متخصص قادر هستند با آموزشهای بهتر و نظم بیشتر نسبت به مدیران آماتوری که خود مالک شرکت نیز میباشند، در جهت دستیابی به اهداف موسسه تلاش نمایند. دیدگاههایی نظیر دیدگاه چاندلر، تا کنون در دنیای تجارت نقش غالب را داشته اند. بعنوان مثال در اوایل سال ۲۰۰۲، روزنامه قایننشال تایمز، مطلبی نوشت مبنی بر اینکه کنار

گذاشتن «جک ناصر» از دست مدیرعاملی شرکت فورده و سپردن کنترل شرکت به دست «بیل فورده» که از موسسان شرکت و سهامداران عمده می باشد، کاری مادرست بوده است.

برخی دیگر بویژه ویلیان زبينا مخالف جدایی مالکیت و مدیریت بوده و اینگونه بیان میدارد: مالکین، اختیارات خود را بدون اینکه نظارتی بر چگونگی مدیریت دارایی هایشان داشته باشند، به مدیران واگذار می نمایند.

برنهام معتقد بود جداسازی کالکیت از کنترل شرکتها، فقط به عنوان نخستین گام در فرآیند انتقال قدرت از سرمایه داران به طبقه مدیریتی می باشد. به عقیده او، نتیجه منطقی این فرآیند همانگونه که توسط برل و مینز بیان شده، این است که مدیران پس از به دست گیری کنترل، به فکر مالکیت خواهند افتاد همچنان که می گوید.

«مالکیت به معنای کنترل میباشد و اگر کنترلی وجود نداشته باشد، بنابراین مالکیتی نیز وجود نخواهد داشت؛ اگر مالکیت و کنترل واقعا از یکدیگر جدا شده باشند، مالکیت قدرت خود را به کنترل داده است، و مالکیت جدا شده یک فرضیه بی معنا می باشد.» برنهام برای بیان این موضوع، به این مثال می پردازد که در قرون هفدهم و هجدهم میلادی، پادشاهان مرووینژیان فرانسه کنترل را به مقامات اداری خود یعنی شهرداران قصر سپرده بودند و در

انتهای پادشاهان چیزی جز عناصر نمایشی نبوده و شهرداران به راحتی آنها را جایگزین و خودشان به مسند سلطنت نشستند. برنهام در این زمینه تصور دیگری نیز دارد: به نظر او مدیران، کنترل را به منظور بهبود در عملیات شرکت بر عهده نمیگیرند، بلکه بیشتر به فکر موقعیت شغلی خود می باشند. اگر آنها فاقد کنترلی باشند، به راحتی مانند سایر کارکنان قابل استخدام و اخراج شدن توسط مالکین سرمایه خواهند بود. آنها کنترل را به منظور استحکام موقعیت قدرت خود نیاز دارند. سپس حرکت بسوی کسب مالکیت بعنوان گامی دیگر در جهت تثبیت قدرت میباشد. این تصور از کنترل توسط گروههای مدیریتی، همان چیزی است که برنهام آنرا انقلاب مدیریتی مینامد. در دهه ۱۹۴۰ وی چنین انقلابی را در قالب برخوردهای سراسری و گسترده در جهت کسب قدرت مشاهده نمود. دنیا در حال حرکت از حالت اجتماع سرمایه داری طبقه دوم به سمت اجتماع مدیریتی بود. برنهام اولین جلوه های این حرکت را در شکل فاشیسم و کمونیسم دید که در هر دو شکل او معتقد بود گروههای تکنوکرات، چیزی را که به عنوان یک جنبش مردمی آغاز شده بود سرکوب نموده و بعنوان گام اول، کنترل قدرت دولتی را به دست گرفتند. بعنوان گام بعد متمرکزسازی، سلب مالکیت شخصی، و ملی نمودن دارایی ها بود که منجر به قرار گرفتن مالکیت و کنترل در دست آنها گردید. به همین

دلایل بود که برنهام از کمونیسم جلوگیری نمود زیرا معتقد بود هنوز امکان پیاده سازی یک دموکراسی که توسط کارگران کنترل شود وجود دارد. به نظر برنهام، کارگران گروگانهایی بی گناه در نبرد سراسری میان سرمایه داری و مدیریت بودند. البته به این دیدگاه ایراداتی وارد است: نخست اینکه آیا تکنوگراتهای جماهیر شوروی و یا نازی های آلمان را می توان بصورت عادلانه با مدیران متخصص اقتصاد آزاد غرب مقایسه نمود؟ تکنوکراتها تخصص و نظم را به کار می گیرند ولی نه به اندازه مدیران متخصص، ولی ایدئولوژیهای آنها زیاد با یکدیگر متفاوت نیست. دوم اینکه گرچه برنهام معتقد بود مدیران سرانجام هویتی شبیه سرمایه داران و کارگران ایجاد خواهد نمود ولی در حقیقت احتمال رویداد چنین اتفاقی بسیار ضعیف می باشد. مدیران در ایجاد هویت خاص خود بسیار آهسته و ضعیف عمل نموده اند، بعلاوه در فرهنگهای مختلف، شکل این موضوع بسیار متفاوت بوده است. پس از جنگ جهانی دوم، مدیران ژاپنی هویتی بسیار متعهد و وفادار در شرکت های خود یافته بودند و بیشتر تمایل داشتند خود را خدمتگذار شرکت معرفی نمایند تا مدیر شرکت. در انگلستان، مقاومت شدیدی در برابر تخصص گرایی مدیریت وجود داشت تا جایی که چارلز رنولد، مدیر انستیتو انگلستان در دهه ۱۹۴۰، به علت اقدام این انستیتو در جهت معرفی مدیریت بعنوان یک تخصص،

از سمت خود کناره گیری نمود. در آمریکا، مدیران همچنان تمایل دارند خود را بعنوان موسس شرکت معرفی نمایند و بعلاوه خود را وفادار و متعهد به شرکت و مردم نشان می دهند.

بهرحال برنهام معتقد است مدیریت به یک طبقه دیکتاتوری باز نخواهد گشت ولی با گذشت زمان، خط میان مالکیت و کنترل محو می شود. در دهه های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، طرحهای مالکیت سهام مدیران (ESOPS) و روشهای مشابه این امکان را به مدیران داد که تعداد سهام بیشتری از شرکت تحت مدیریت خود بعنوان پاداش مدیریتی کسب نمایند، لذا اگر برخی از مدیران ارشد شرکتها، مولتی میلیونر باشند جای تعجبی نخواهد بود. آنها در حال تبدیل به مالکین شرکت بوده و یا اگر هم جزء مالکین جزء باشند، دسترسی آنها به قدرت در هیدت مدیره بیانگر آن است که سیاستهای شرکت، انعکاسی از تمایلات آنها نظیر مالکین شرکت می باشد.

در این رابطه، از شرکت انرون می توان یک درس بسیار مهم گرفت. انرون که یکی از بزرگترین شرکتهای جهان می باشد، در سال ۲۰۰۱ به علت اختلاس و شفاف نبودن حسابهای مالی دچار بحران گردید. در زمان نوشتن این کتاب، هنوز علت واقعی این بحران بطور کامل مشخص نشده بود ولی آنچه مسلم است اینکه مدیر عامل و چند نفر از مدیران ارشد انرون، مقادیر زیادی از

سهام شرکت را در اختیار داشتند، و برخی از اقدامات شرکت در ماههای قبل از بحران، در جهت حفظ منافع آنها و یا حداقل به منظور فروش سهام مذکور قبل از شروع بحران بوده است. این ماجرا، حکایت از مدیریت غیرمتعهد داشته و فرضیه آلفرد چاندلر را مبنی بر اینکه جداسازی مدیریت و کنترل باعث مدیریت بهتر می شود، زیر سوال برده است. چنین رخدادهایی نظیر شرکت انرون، خوشبختانه به ندرت اتفاق می افتد ولی اگر مدیران با استفاده از اختیارات خود تبدیل به سرمایه داران شوند، خطر بازگشت دوباره آنها به حالت مالکیت وجود خواهد داشت.

برنهام مشابه ویلیام زببنا ولی از نقطه نظری متفاوت به مالکین و سهام داران هشدار می دهد که مغرور نشوند و بر فعالیت مدیران دارایی های خود نظارت داشته باشند و از آنها قدردانی نمایند، و نیز در باره مدیران هشدار می دهد که آنها تمایل دارند در سود مالکین و سهامداران شریک باشند و از آنجا که مدیران به مکانیزمهای قدرت دسترسی دارند، لذا می توانند به سهم خود برسند.

اکنون این سوال پیش می آید که چه چیزی می تواند مانع یک رویارویی و تقابل قدرت میان مالکین و مدیران شود؟

قوانین دولتی بخشی از پاسخ به این سوال می باشند ولی انسانها محدودیتهایی دارند که از احساس ذاتی آنها سرچشمه می گیرد، همچنین احترام به قانون و احساس تعهد چیزهایی هستند که باید ها و نبایدها را شکل می دهند و چارچوبی هستند که فعالیتها را کنترل و راهنمایی می کنند. هنگامیکه یک شرکت نظیر انرون پا را فراتر از چارچوب مذکور می گذرد، نتیجه اش غارت و چپاول خواهد بود.

آبراهام مازلو

آبراهام مازلو روانشناسی بود که مکتب روانشناسی انسانی را بنا نهاد. موضوع مطالعه اصلی او انگیزش انسان بود. امروزه همگان او را بخاطر «سلسله مراتب نیازها» می شناسند که به توضیح انگیزش و رفتار انسانها در نتیجه مجموعه نیازهای متفاوت می پردازد. البته عقاید مازلو به راحتی توسط روانشناسان بعد از او پذیرفته نشد، بلکه توسط تئوریسین های بزرگی مانند رنسیس لیکرت، فردریک هرزبرگ و داگلاس مک گریگور که سلسله مراتب نیازها را برای توضیح جنبه های مختلف رفتار سازمانی استفاده می کردند، بهبود یافته و تعدیل شد. سلسله مراتب نیازها در مقوله بازاریابی و به منظور توضیح رفتار مصرف کننده نیز مهم بوده و هنوز هم در هر دو زمینه اهمیت زیادی دارد.

مازلو که پسر یک مهاجر روسی بود در اول آوریل ۱۹۰۸ در نیویورک بدنیا آمد. روانشناسی را در دانشگاه ویسکانسین خواند و در سال ۱۹۳۰ فوق لیسانس و در سال ۱۹۳۴ PHD را اخذ نمود. او از سال ۱۹۳۷ تا ۱۹۵۱ در کالج بروکلین تدریس کرد و سپس به دانشگاه برنندیس رفت و در آنجا بعنوان رئیس دانشکده روانشناسی مشغول بکار گردید. در سال ۱۹۶۱

بازنشسته شد و به کالیفرنیا نقل مکان کرد و در آنجا با چندین مرکز تحقیقاتی همکاری نمود.

او در ۸ ژوئن ۱۹۷۰ در منلو پارک کالیفرنیا درگذشت.

افکار مازلو تأثیر زیادی بر روانشناسی فروید و ویلهلم ریچ، تئوریهای کورت گولشتاین و فلسفه ویلیام جیمز و جان دوی گذاشت. کارهای او در مورد انگیزش انسانی از سال ۱۹۴۰ آغاز شد و این بار در کتاب انگیزش و شخصیت (۱۹۵۴) عرضه شد.

مازلو در جستجوی توضیحی برای انگیزش انسانی در درون انسان بود و معتقد بود هر انسانی دارای آن می باشد. هسته درونی انسان موروثی نبوده و به صورت ژنتیک در انسان وجود ندارد و مازلو قویا فلسفه جبرگرایی را رد کرده و می گوید که درون انسان مجموعه ای از احساسات، تمایلات، آرزوها، نیازها و خواسته هاست. هر کسی این ها را دارد اما ترکیبش بین انسانهای مختلف متفاوت است و در هر شخص و در هر زمان به اشکال مختلفی نمود پیدا می کند. مازلو می گوید: نیازهای ما ثابت نیستند و به محض ارضاء کردن یکی از آنها، بقیه طبق سلسله مراتب آشکار شده و ما باید به نوبت آنها را ارضاء نماییم.

هنگامی که کتاب مازلو چاپ شد نظریاتش با مخالفت روبرو شده و در جلسه روانشناسی آمریکا طرد شد. اما این مسئله زیاد طول نکشید و دیری نپایید که او بعنوان پیشگام در روانشناسی شناخته شد و اثرش توجه همگان را به خود جلب نمود. سلسله مراتب نیاز بیان می کند که بشر برای انجام کارها از طریق نیازهای برانگیخته می شود. (شامل خرید کالا و یا خدمات، کار کردن، و ...)

این نیازها به طبقات مختلفی تقسیم می شوند و همه طبقات در یک زمان مشخص، اهمیت یکسان ندارند. مکازلو می گوید بعضی از نیازها همیشه برجسته تر از دیگران مطرح می شوند و پس از اینکه برطرف شدند نیازهای بعدی تقاضا شدن و رفتار ما برای رفع آنها تغییر خواهد کرد. بعنوان مثال هنگامی که گرسنه هستیم این نیاز بیش از نیازهای دیگر خود را نمایان کرده و رفتار غالب در ما رفتار رفع نیاز گرسنگی است. پس از سیر شدن، نیاز به خوردن غذا رفع شده و سپس نیازهای دیگر نمایان می شوند. این توالی از یک مجموعه نیاز به دیگری، سلسله مراتب نیاز را بوجود می آورد. جای ما در این سلسله مراتب در هر زمانی تعیین کننده انگیزه و نحوه عمل ماست. مازلو نیازها را به پنج طبقه گروه بندی می کند:

۱- نیازهای فیزیولوژیک

۲- نیاز به امنیت

۳- نیاز به تعلق و دوست داشتن

۴- نیاز به احترام

۵- نیاز به خودشکوفایی

نیازهایی که در پایین سلسله مراتب هستند قدرت بسیار داشته و زودتر از دیگران مطرح می شوند. آنها در زندگی روزمره وجود دارند و معمولاً به راحتی نیز برآورده می شوند. نیازهایی که در سطوح بالا هستند پیچیده بوده و اراضی آنها نیز کار مشکلی است و شاید در عمل خیلی از مردم به سطوح بالای سلسله مراتب نیاز نرسند.

نیازهای فیزیولوژیکی نیازهای اولیه ما هستند که امکان زندگی کردن را فراهم می کنند مانند نیاز به هوا، آب و غذا. ممکن است کمبودهای زیادی در زندگی داشته باشیم اما اگر گرسنه باشیم اول به دنبال خوردن غذا خواهیم بود. مازلو اشاره می کند ما در جستجوی غذا خواهیم رفت زیرا در آن لحظه بیش از هر چیز دیگری در زندگی اهمیت دارد. از نظر اقتصادی یک انسان گرسنه قبل از خرید ماشین، غذا می خرد و کاری را با دستمزد کمتری برای رفع نیاز گرسنگی می پذیرد.

اما پس از اینکه نیاز به غذا و ضروریات دیگر اولیه زندگی برطرف شوند، نگاه ما به قضیه تغییر می کند. مازلو می گوید به محض اینکه نیازهای فیزیولوژیک

برطرف شدند، فوراً نیازهای بالاتر نمایان شده و او معتقد است مجموعه بعدی نیازها، نیازهای مربوط به امنیت می باشند. این نیازها هم مربوط به امنیت خودمان می شوند و هم امنیت اطرافیانمان و خود را بشکل میل به امنیت، استحکام و پایداری، قانون، نظم و آزادی نشان می دهند. در جوامع متمدن که تهدیدهای محیطی بندرت اتفاق می افتد، نیاز به امنیت به اشکال دیگری بروز می کند مثلاً میل به امنیت شغلی و نیاز به بهداشت اجتماعی و حفظ شدن در مقابل بیماری و مقاومت در برابر کهنسالی از طریق بیمه های اجتماعی و غیره...

مجموعه نیازهای امنیت معمولاً در مواقعی که نمی دانیم و یا مطمئن نیستیم چگونه باید عکس العمل نشان دهیم بروز می کند. پس از رفع نیازهای فیزیولوژیکی و امنیتی، مجموعه سوم یعنی نیازهای مربوط به تعلق داشتن و دوست داشتن مطرح می شود. مازلو در نوشته های بعدی اش از این دسته نیازها به نام نیازهای اجتماعی نیز نام برده است. چهارمین مجموعه، نیاز به احترام است که مجموعه پیچیده یا از نیازها را شامل می شود و مازلو آن را به دو قسمت تقسیم کرده است:

اولین قسمت میل به داشتن قدرت، توانایی، شایستگی، ریاست، صلاحیت، اطمینان، استقلال و آزادی است. دومین قسمت تمایلاتی است مانند اعتبار،

آبرو، موقعیت، شهرت، جلال، نفوذ، شناخت، توجه، اهمیت، مقام و شأن،
تحسین و ...

برآورده شدن این نیازها باعث می شود که انسان احساس اعتماد به نفس،
ارزش، توانایی و شایستگی و مفید بودن داشته باشد. اما عدم ارضای این
نیازها باعث می شود احساس حقارت، ضعف، و بیچارگی پدید آید. مازلو می
گوید شکست در راه رسیدن به این نیازها می تواند باعث اختلالات عصبی و
شکست شخصیتی شود.

بالاخره آخرین مرتبه، نیاز به رسیدن به واقعیت درون یا خودشکوفایی است.
مازلو این قسمت را از تئوری های کورت کولدشتاین قرض گرفته است، اما
عبارات شبیه به این روانشناسی در دائوایست و بودایست وجود دارد. حتی
اگر نیازهای فیزیکی و اجتماعی ما تأمین شده باشند، خوبی تغذیه شده باشیم
و در امنیت کامل باشیم، دوست داشته شویم و دوست داشته باشیم و مورد
احترام باشیم و احساس ارزشمند بودن کنیم، هنوز نیاز دیگری وجود دارد و
آن نیاز به انجام کاری است که احساس می کنیم وظیفه داریم انجامش دهیم.
نیاز به رسیدن به واقعیت درون، در هر کسی وجود ندارد و در بعضی ها
قویتر از دیگران است. کسانی که در آنها این نیاز قوی است نیروی هدایت
دهنده ایی آنان را به سمت انجام کار می برد، گویی که انجام آن کار ارزش

شخصیتی بالاتری به آنها می دهد. موسسان شرکت های بزرگ، سیاستمداران و رهبران مذهبی با این نیرو حرکت می کنند. مازلو می گوید سلسله مراتب نیاز در ظاهر مقوله ساده ای بنظر می رسد اما نباید بدینگونه به آن نگرست. فاکتورهای دیگری وجود دارند که مسئله را پیچیده می کنند. سلسله مراتب نیاز، نیازهای اصلی را بیان می کند اما نیازهای دیگری نیز وجود دارند که خارج از این سلسله است. مازلو به چند نمونه از آنها اشاره می کند مثلاً میل به شناختن و دانستن و نیاز به زیبایی، جذابیت و امثال آن. او همچنین می گوید سلسله مراتب نیاز ثابت نیست. بریا مثال بعضی از مردم نیاز به اعتبار و احترام از نیازهای اجتماعی مهمتر است و زودتر مطرح می شود. در بیشتر موارد این واریانسها در سلسله مراتب در اثر تفاوت شخصیتهاست. نیازها می توانند تحت تأثیر فرهنگ قرارز بگیرند. به عبارتی رابطه مهم و طبیعت متنوع نیازها بستگی به فرهنگی دارد که شخص در آن بدنیا آمده و زندگی می کند. بالاخره مازلو می گوید برای اینکه در سلسله مراتب، نیاز بعدی مطرح شود لازم نیست که نیاز جاری صد در صد برآورده گردد، درنتیجه یک مرد گرسنه مجبور نیست تا قبل از شروع به نیاز برای امنتی کاملاً گرسنگی اش را رفع کند و یا دلیلی ندارد که نیاز ما به تعلق قبل از احساس نیاز به احترام کاملاً برآورده شود، پس چندین نیاز می توانند با

درجات مختلف ظاهر شوند و این مسئله هرچه که به سطوح بالاتر سلسله مراتب می‌روید مشخص‌تر می‌شود.

تشریح سلسله مراتب نیاز اگرچه ساده به نظر می‌رسد اما نشان می‌دهد که چگونه ابزار مهمی برای درک انگیزش انسان در مقوله تجارت و اقتصاد است.

فردریک هرزبرگ هنگام بررسی انگیزش در محیط کار از نظرات مازلو

استفاده کرد و فاکتورهای انگیزش را تعریف نمود. فاکتورهای درونی یا

حقیقی فاکتورهایی هستند که کارگر توسط نیازهای درونی اش برانگیخته می‌شود و فاکتورهای بهداشتی یا محیطی فاکتورهایی هستند که کارگر توسط

محركهای خارجی برانگیخته می‌شود. بدین ترتیب هرزبرگ موفق شد خلاصه

مهمی را در تئوری سازمان پر کند. تا قبل از آن تأکید بر محركهای محیطی

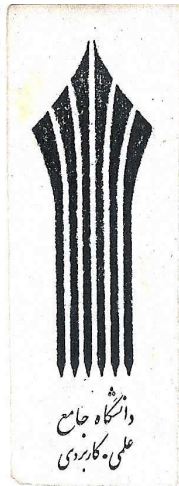
بود و نیازهای درونی انسان در نظر گرفته نمی‌شد. از آن مشهورتر تئوری

X و Y داگلاس مک‌گریگور است که بر اساس نظرات مازلو ایجاد شد. تئوری

X، سطح پایین سلسله مراتب و یا نیازهای فیزیولوژی و تئوری Y، نیازهای

سطح بالا و یا نیازهای اجتماعی و روانشناسی را معرفی می‌کنند.

بسمه تعالی



دانشگاه جامع علمی - کاربردی

واحد ۱۱ تهران

موضوع:

بررسی چند شخصیت برجسته در مدیریت

(لائوزی - جیمز برنهام - آبراهام مازلو)

استاد راهنما:

جناب آقای فریدونی

محقق:

راضیه علی اکبریان - آرام صادقی

فهرست

صفحه

عنوان

۱

لائوزی

۹

جیمز برنهام

۲۰

آبراهام مازلو