

« علوم مدیریت »

سال اول - شماره ۲ - پائیز ۱۳۸۶

ص ۵۳-۳۳

## نقش مدیران حرفه ای در توسعه «ضرورت حرفه ای کردن مدیریت در جامعه»

دکتر ناصر میرسپاسی<sup>۱</sup>

### چکیده

در سالهای اخیر بحث در مورد چگونگی انتخاب الگویی مناسب برای توسعه کشور بسیار است و اغلب در مورد تعارض الگوهای توسعه در اولویت دادن به توسعه اقتصادی در مقابل تاکید بر عدالت اجتماعی نظریات مختلف مطرح گردیده است. در این تعابیر اغلب اقتصاد دولتی را حمایت کننده عدالت اجتماعی و اقتصاد بازار را کمک کننده توسعه اقتصادی تلقی می کنند.

در این مقاله متاثر از نظریه هنری میتزبرگ ادعا شده است که بر خلاف این تصور که اقتصاد دولتی و اقتصاد بازار در ارتباط با رعایت عدالت اجتماعی در مقابل یکدیگر و در دو سر یک پیوستار قرار دارند، بر عکس این دو همانند دو سر یک نعل اسب خیلی به هم نزدیک هستند.

در راستای این تحلیل این ادعا مطرح است که در وسط این نعل اسب و یا حد بین اقتصاد دولتی و اقتصاد باراچه شرط حرفه ای کردن مدیران می تواند تعامل بین عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی را بهتر برقرار نمود.

---

۱-استاد گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران [mirsepasi@yahoo.com](mailto:mirsepasi@yahoo.com)

همچنین سعی شده است مفهوم حرفه ای کردن مدیریت و ضوابط ایجاد این حرفه مطرح گردد و در این راستا الگو انتخابی میزان دولتی بودن و یا آزاد بودن نظام اقتصادی به متغیرهایی نظیر ثبات سیاسی و نرخ توسعه، از یک سو و وجود اعتماد متقابل در جامعه و حرفه ای بودن مدیریت از سوی دیگر دو ماتریس انتخاب الگو، ارائه گردد و بر حسب تشخیص میزان متغیرهای معرفی شده که بر مبنای این مدل اقتضایی قابل تشخیص است میزان دخالت دولت در امر اقتصادی در شرایط فعلی ایران توسعه گردد.

### مقدمه

می توان ادعا نمود که تبیین استراتژی های اقتصادی - اجتماعی خرد و کلان در هر جامعه منبعث از نگرش های فرهنگی و ارزشی آن جامعه نسبت به هدف زندگی و حیات اجتماعی است و به علت تفاوت های نگرش های فرهنگی جوامع به فلسفه زندگی، نمی توان برای نقش اجتماعی مدیران و سازمانها الگویی جهان شمول و یکسان طراحی و توصیه نمود. و اگر این نظریه را بپذیریم که میزان توقعات اجتماعی از مدیران و سازمانها متأثر از شرایط محیط سیاسی - اقتصادی - فرهنگی و حتی اقلیمی است و این عوامل ارتباطی سیستمی و متعامل دارند و طبعاً الگوی مطلوب برای هر جامعه متکی به تعریفی است که آن جامعه از کیفیت زندگی (QL) ارائه می دهد، نمی توان گفت که نقش حرفه ای مدیران در همه جوامع در یک چارچوب اخلاقی خاص قابل تبیین است. با این وصف صرف نظر از الگویی که جامعه برای زندگی خود انتخاب می کند اغلب در مورد نقش اجتماعی سازمانها و مسئولین تصمیم گیری در سازمان های کسب و کار سوالاتی نظیر سؤالات زیر مطرح می شود:

۱. چرا توجه به سازمان های کسب و کار و مدیریت آنها در کنار تاکید بر تامین

عدالت اجتماعی، حائز اهمیت است؟

۲. چرا لازم است در عین موظف کردن شرکت ها و مؤسسات تولیدی به رعایت مسئولیتهای اجتماعی حرکت های اقتصادی آنان را تسهیل نمود؟

۳. چرا عملکرد اقتصادی سازمان ها و مدیران برای جامعه حائز اهمیت است؟ پاسخ این سؤالات متعدد است ولی از نظر منافع جمعی می توان گفت که سازمانهای تولیدی نیروی عمده حرکت اقتصادی و پشتیبان ثروت ملت ها و رفاه اجتماعی هستند.<sup>۱</sup>

به عبارت دیگر ارزش واحدهای کسب و کار برای جامعه بر مبنای عملکرد اجتماعی سنجش می شود. ارزش افزوده این واحدهاست که نه تنها باعث تامین منافع اقتصادی برای جامعه می گردد بلکه ارزش های افزوده اجتماعی جدا حائز آن نیز کمال اهمیت است. بنابراین می توان ادعا نمود که عملکرد اجتماعی سازمان ها و مؤسسات اقتصادی و تولیدی با میزان توانایی آنان در ترکیب معقول عوامل در راستای منافع جامعه، بطور عام و منافع سازمان بطور خاص ارزیابی می شود.<sup>۲</sup> در عین حال، در راستای ایجاد تعادل بین تحقق دو هدف انتفاعی - اجتماعی به راحتی نمی توان به یک الگوی قابل قبول دست پیدا نمود.

از آنجا که هر سازمان در قلمرویی از محیط خارجی به حیات خود تداوم می بخشد، سازگاری و وفاق سازمان از طریق استقرار بخشیدن به ارتباط متقابل آن با محیط قطعاً یک ضرورت اساسی بوده و پدیده ای اجتناب ناپذیر است.<sup>۳</sup> و این دیدگاه و سازمان ها سیستم های باز هستند و با محیط اطراف خود در تبادل انرژی و

۱ - برای دریافت اطلاعات بیشتر در این زمینه به منبع زیر مراجعه شود:

*Stephen Nickel the performance of companies, the Relationship between the External Environment. Management Strategies and corporate Performance (UK, Black well 1995) P.1.*

۲- به منبع زیر مراجعه شود.

*A.N. Agarwal, Corporate Performance Evaluation (Havocker Publisher INDIA) P.211-214.*

۳- هربرت جی، هیکس و سی، دی گولت، تئوری های سازمان و مدیریت جلد دوم عناصر و فرآیندها: ترجمه و نگارش دکتر گوئل کهن، (تهران، نشر دوران، ۱۳۷۶)، ص ۱۹۷.

اطلاعات می نمایند و این تبادل و مراودات برای سازمان ها ایجاد فرصت ها و تهدیدات چشمگیر می کند مقوله هایی است که در قلمروی مدیریت استراتژیک مورد تاکید و توصیه است.

از آنجا که مدیریت استراتژیک به دنبال اتخاذ تصمیمات بنیاد و سرنوشت ساز و اغلب بلند مدت است، بقا و موفقیت سازمانهای بزرگ زمانی بطور پایدار تحقق می یابد که سازمانها در عین توجه به منافع خود منافع جامعه را نیز در نظر بگیرند، در غیر اینصورت تعارض و احیاناً تضاد منافع جامعه و سازمان باعث کاهش طول عمر هر دو پدیده خواهد شد. لذا تلاش در جهت افزایش فصل مشترک این دو دسته منافع یک ضرورت است چگونگی کاهش این تعارض و قرار دادن جامعه و سازمان ها در جایگاه مطلوب متناسب با شرایط سیاسی - اقتصادی و اجتماعی هر ملت نیاز به الگوی خاص دارد. تحلیل ارائه شده در این مقاله زمینه ای است برای سیاستگذاری در جهت تعدیل توجه و تاکید سازمان ها به منافع اقتصادی و سوق دادن آنها به رعایت مسئولیتهای اجتماعی از راه تقویت اخلاق حرفه ای مدیریت.

در راستای این مقوله کاملاً استراتژیک، اغلب دولت و مردم، از زیاده روی های سازمان های کسب و کار در تاکید بر منافع اقتصادی و فراموش کردن مسئولیتهای اجتماعی خود نگران هستند که در نهایت این موضوع ممکن است عدالت اجتماعی را تحت الشعاع خود قرار دهد. متقابلاً سازمان های کسب و کار کنترل و دخالت های مستقیم و غیر مستقیم دولت را مانعی در جهت تامین منافع اقتصادی خود می دانند که منجر به کاهش تولید ملی و کند شدن رشد اقتصادی می گردد.

در زمینه تداخل منافع سازمان ها و جامعه تحلیل های متعدد وجود دارد که طرح همه آنها از حوصله یک مقاله خارج است. در این نگارش سعی شده است ابتدا اشاره ای به شیوه های کنترل اجتماعی، از دیدگاه جامعه شناسی شود و سپس با ارائه مدل نعل اسبی میتزبرگ چگونگی ایجاد زمینه رعایت مسئولیتهای اجتماعی و نگرش مدیران حرفه ای در این راستا مورد تحلیل قرار گیرد.

## کنترل اجتماعی و انواع آن

کنترل اجتماعی<sup>۱</sup> شامل کلیه فرآیندهایی است که بر رفتار جامعه و گروه‌های تشکیل دهنده آن تاثیر می‌گذارد و آنان را به هم‌نوایی<sup>۲</sup> با هنجارهای اجتماعی سوق می‌دهد، لازم به تاکید است که کنترل اجتماعی دال بر کنترل رفتار جامعه از تمام جهات نیست بلکه بر محدود کردن رفتار افراد در چارچوب مورد پسند اجتماع دلالت دارد.

از آنجا که سازمان‌های کسب و کار دارای هدف مختلف و عمدتاً انتقاعی هستند در هر سیستم سیاسی - اقتصادی لزوم جهت دادن اهداف این سازمانها به سوی اهداف اجتماعی از ضروریات اداره امور هر کشور است و لذا اعمال انواع کنترل‌های اجتماعی و کاربرد متناسب آنها در شرایط سیاسی - اقتصادی فرهنگی خاص نیاز به الگویی خاص دارد.

کنترل‌های اجتماعی بطور مختلف تقسیم شده‌اند یکی از این تقسیم‌بندی‌ها، کنترل رسمی و غیر رسمی است. مقررات و آیین‌نامه‌های رسمی معمولاً بوسیله دولت به مورد اجرا گذشته می‌شود. در مقابل، نوع تاثیر رسوم و هنجارهای نانوشته اجتماعی، کنترل غیر رسمی تلقی می‌شد که بعضاً عدم رعایت آنها منجر به تنبیهات خاص اجتماعی برای افراد یا سازمانها می‌گردد.

نوع دیگر از دسته بندی کنترل‌های اجتماعی، کنترل نظارتی<sup>۳</sup> و کنترل‌های ارشادی<sup>۴</sup> می‌باشد که اولی از راه اعمال فشارهای قانونی و رسمی، دومی از راه نفوذ رو این تاثیر می‌گذارند. شاید این دو نوع کنترل را به حسب کنترل بیرونی و کنترل درونی نیز بتوان تقسیم بندی نمود که مورد دوم گاه وجدان اجتماعیت یا وجدان حرفه ای نیز تلقی می‌گردد.

---

1- Social Control

2-Conformity

3- Regulative

4- Suggestive

از جمله کنترل های اجتماعی ، کنترل های نهادی و فشارهای گروهی است که کنترل های نهادی تا حدی با اجبار توأم است ولی فشارهای گروهی تقریباً همیشه با اجبار همراه می باشد. فشارهای گروهی نیز معمولاً در دو شکل عمده قابل تقسیم بندی هستند که عبارتند از :

۱. عقیده عمومی<sup>۱</sup> یا وفاق عمومی<sup>۲</sup> که عبارت است از آنچه که عامه مردم از طریق بحث و گفتگو به آن می رسند و اغلب اینچنین موارد بصورت قانون نیز در می آید و دولت مسئول اجرای آن می شود.

۲. جنبش های اجتماعی که معمولاً از طریق تشکیل نیروهای فشار<sup>۳</sup> به جلب نظر عامه در مورد مطلوب بودن حرکت های خود مبادرت می کند.

در راستای این روش های کنترل اجتماعی بعضی جامعه شناسان با روش علمی<sup>۴</sup> و بعضی دیگر با روش اصلاح طلب<sup>۵</sup> نوع کنترل ها را توصیه می کنند. چه با نگرش علم اثباتی و تجربه به جامعه شناسی و کنترل های اجتماعی نگاه کنیم و چه با نگرش عقیدتی و تجویزی ، وجود کنترل های اجتماعی لازم و غیر قابل انکار است.

بنابراین انسان در هر جامعه ای که زندگی می کند در چارچوب مسئولیتهای محاط شده است که بخشی از این مسئولیتهای را با میل خود رعایت می کند و از طریق قوانین و مقررات، نیروهای فشار و غیره وادار به رعایت بعضی دیگر می گردد. نیاز به کنترل سازمان ها در شرایطی بیشتر ضرورت پیدا می کند که تعارضات منافع بین سازمانها و جامعه ، نگران کننده شود و هر یک منافع دیگری را با مخاطره مواجه نماید. اهمیت بیشتر این نگرانی زمانی است که در یک سیستم اجتماعی ، سازمانهای کسب و کار ، وسیع و پیچیده می شوند و به علت صاحب قدرت شدن ، منافع اقتصادی خود را بر

---

1- Public Opinion

2- Consensus

3- Pressure groups

4- Positive

5- Normative

منافع اجتماعی ترجیح می دهند و در نهایت جامعه و کیفیت زندگی مردم از این شرایط آسیب می بیند.

### چگونه باید شرکت های بزرگ کسب و کار کنترل شوند؟

سلب اختیار و مالکیت از صاحبان و سهام داران شرکت ها و قرار دادن اختیار آنها در دست دولت، مردم و یا کارکنان سازمانها، سیاست هایی در راستای منافع اجتماعی است. در راه حرکت های اقتصادی در یک نگاه سطحی، ملی کردن شرکت ها و در اختیار قرار دادن سرمایه ها و استفاده از آن توسط دولت در مقایسه با آزادسازی اقتصادی و قرار دادن اختیار سازمان های کسب و کار در دست مدیران و مالکان آنها کاملاً در تعارض بوده و در دو سر یک طیف قرار دارند. (نمودار شماره ۱).

نمودار شماره ۱- طیف تفاوت افراطی شیوه برخورد با سازمان های کسب و کار



اولین شیوه حضور دولت در صحنه و ایفای نقش نظارت و کنترل از طریق اعمال قوانین می باشد. چگونگی قوانین مالیاتی، تجاری، قانون کار و تامین اجتماعی، ایجاد سازمان های حمایتی مانند سازمان حمایت از تولید کنندگان و مصرف کنندگان، و نظیر اینها نمونه هایی از این نوع مداخله دولت در کشور خودمان است.

اعمال فشار های اجتماعی از طریق نیروهای فشار و منتقدین سیستم های اقتصادی و انعکاس آثار نامطلوب حرکات اقتصادی سازمان های کسب و کار و آثار منفی آن بر هنجارهای اجتماعی و افزایش فاصله طبقاتی و خلاصه عدم رعایت مسئولیت های

اجتماعی، از طریق مطبوعات و رسانه های جمعی، راه دیگری در جهت کنترل سازمان های انتفاعی است.<sup>۱</sup>

راه های حادث و تندتر برای کنترل سازمان های انتفاعی و اقتصادی، ملی کردن و یا دمکراتیزه کردن آنهاست. ملی کردن به مفهوم در اختیار دولت قرار گرفتن سرمایه ها و ابزارهای کسب و کار خصوصی و دمکراتیزه کردن به مفهوم اداره کردن آنها توسط نمایندگان جامعه و یا نمایندگان کارکنان آن شرکت هاست.

از سوی دیگر صاحب نظراتی چون میلتون فریدمن، موضع کاملاً متفاوتی برای کنترل سازمان های انتفاعی توصیه کرده اند و آن عبارت است از حفظ شرایط سنتی کنترلی رها کردن این سازمان ها به دست مالکان و صاحبان سهام آنهاست. در این راستا توصیه شده است که سرنوشت شرکتها به دست مدیران سپرده شود و در مقابل رعایت مسئولیت های اجتماعی توسط مدیران شرکت ها، مورد تشویق و تأیید قرار گیرد. یا به تعبیر میتنزیبرگ مدیران را باید سوسیالیست نمود، که در این مفهوم سوسیالیست عبارت از ایجاد اخلاق و روحیه توجه به مسئولیت اجتماعی است و نه حذف مالکیت خصوصی که قرن ها تقریباً در همه جای دنیا تحت این عنوان مطرح و مرسوم بوده است.<sup>۲</sup> و بالاخره گروهی بر این عقیده اند که تعارض عمیقی بین اهداف اقتصادی و اجتماعی وجود ندارد و عمدتاً موضوع قابل چشم پوشی است و در واقع چنین ادعا می شود چون بین هدفهای اقتصادی و هدفهای اجتماعی تعارض عمده ای وجود ندارد، رها کردن آن، به همان شکل طبیعی که حرکت می کند پاسخگوی مسئولیتهای اجتماعی خواهد بود.

---

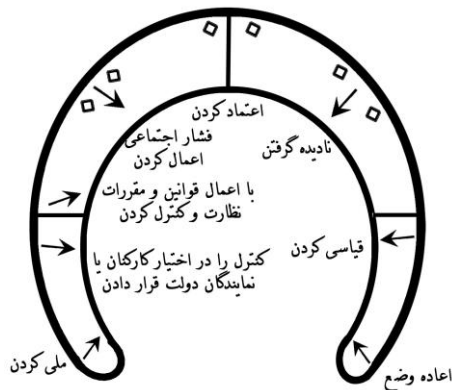
۱- از جمله منتقدین اجتماعی که در زمینه نقش زیادی در کشور آمریکا داشته، رالف نیدر (Ralph Nedar) است که به عنوان سردمدار يك نیروی فشار نقش حساسی را ایفا کرده است.

۲- این شیوه سنتی رعایت مسئولیت اجتماعی اصطلاح Noblesse oblige یا انتظار بزرگواری و سخاوتمندانه ای از صاحبان منافع و گردانندگان شرکت نامیده شده است.



همانگونه که در نمودار ۱ شکل منعکس شده است به نظر می رسد که رها کردن کامل سازمان های انتفاعی کسب و کار کاملاً در مقابل ملی کردن و در اختیار قرار دادن مالکیت و کنترل این سازمان ها در دست دولت قرار دارد. در حالیکه در چارچوب تحلیل میتنبرگ، این دو روش از لحاظ رعایت مسئولیت های اجتماعی خیلی به هم شبیه هستند. میتنبرگ در چارچوب نظری خود، حالت های ذکر شده فوق را به جای اینکه در امتداد یک خط مستقیم نشان دهد در امتداد یک شکل نعل اسبی معرفی می نماید و در تعبیر میتنبرگ در هر دو حالت افراطی سازمان های کسب و کار تبدیل به ابزارهایی می شوند در دست گروه هایی با اهداف ویژه خود، یکی با هدف های اقتصادی و دیگری با هدفهای سیتسی ولی عملاً از نظر مسئولیت اجتماعی و رعایت حال مردم و جامعه رفتار مشابه دارند.<sup>۱</sup>

نمودار شماره ۲- چارچوب نعل اسبی میتنبرگ



بی مناسب نیست برای روشن تر شدن تحلیل مورد نظر، هشت وضعیت ارائه شده در نمودار ۲، بطور خلاصه معرفی شود:

۱- شاید رفتار و آثار عملی شرکت های ملی شده و شرکت های دولتی که به ظاهر دلسوز جامعه اند ولی عملاً از سازمان های انتفاعی بخش خصوصی هم انتفاعی تر عمل می کنند و یا حداقل پاسخ ارباب رجوع خود را با وجود داشتن قدرت دولتی نمی دهند شواهدی برای پذیرفتن ادعای میتنبرگ باشد.

۱. ملی کردن شرکت ها و سازمان های انتفاعی بخش خصوصی و در اختیار دولت قرار دادن آنها به منظور تاکید بر هدف های اجتماعی.
۲. دمکراتیزه کردن که عبارت است از حضور نماینده دولت در هیأت مدیره و یا مشارکت نمایندگان کارکنان سازمان در هیأت مدیره. اولی رامینز برگگ دموکراسی نمایندگان<sup>۱</sup> نامیده است.
۳. کنترل و نظارت قانونی، که در این روش کنترل و نظارت دولت در تقریباً کلیه فعالیت های سازمان های انتفاعی توصیه می شود و طبعاً آثار سیاسی چشمگیری در فعل و انفعالات اقتصادی خواهد داشت.
۴. اعمال فشار اجتماعی عده ای بر این باورند که فشارهای غیر رسمی جانبی به سازمان ها و تحت انتقاد قرار دادن آنها از سوی نیروهای فشاربهرتر می تواند حس مسئولیت اجتماعی آنها را بیدار نماید.
۵. اعتماد کردن به مدیران پاره ای دیگر معتقدند رعایت مسئولیت اجتماعی یک وظیفه اخلاقی برای مدیران است و این گروه توازن بین اهداف اقتصادی و اهداف اجتماعی را حفظ می نمایند. همانگونه که در نمودار نعل اسبی مشاهده می شود این وضعیت در وسط نعل اسب در نظر گرفته شده که به عقیده میتنز برگگ در نقطه تعادل قدرت است.
۶. چشم پوشی کردن اولین حالت آغاز دیدگاه سمت راست نعل اسب است که به حد وسط یعنی اعتماد کردن به مدیران، نزدیک تر است. بر مبنای این دیدگاه رعایت مسئولیتهای اجتماعی نهایتاً و اجباراً در راستای هدف های اقتصادی حرکت خواهد کرد زیرا منافع بلند مدت سازمان های انتفاعی را تأمین می کند. تفاوت دیدگاه بند ۵ با بند ۶ عمدتاً در این است که اولی تعارض بین اهداف

اقتصادی و اجتماعی را می پذیرد و اعتقاد به داد و ستد قدرت و منفعت برای حفظ توازن این دو دارد. در حالیکه دومی از این تعارض چشم پوشی می کند.

۷. قیاس کردن در این دیدگاه هر زمان که تأمین منافع اقتصادی سازمان از طریق رعایت مسئولیت اجتماعی، مقرون به صرفه است باید این مسئولیت رعایت شود (Pay it to be good) به عبارت دیگر این صاحب نظران به تعارض بین منافع اقتصادی و اجتماعی معترفند ولی همیشه جانب منافع اقتصادی را دارند. طبعاً در این دیدگاه هدف شرکت ها به سمت منافع مالکان و صاحبان سهام تغییر جهت می دهد.

۸. و بالاخره دیدگاهی که در منتهی الیه طیف نعل اسبی قرار دارد، عبارت است از اعاده وضع و یا حمایت از مالکان سرمایه و قرار دادن کامل اختیارات در دست آنها، به این امید که کنترل طبعاً توسط دست نامریی انجام خواهد گرفت.

متینز برگ صریحاً ادعا می کند که هر دو حالت افراطی دو سر نعل اسب از نظر منافع اجتماعی عملاً نسبت به شش وضعیت دیگر به هم نزدیکترند. ضمناً این نویسنده حالت‌های هشت گانه ذکر شده را از دیدگاه سیاسی در پنج حوزه فلسفی، تندرو<sup>۱</sup> لیبرال<sup>۲</sup>، شکاک<sup>۳</sup>، محافظه کار<sup>۴</sup>، و ارتجاعی<sup>۵</sup>، به صورت نمودار ۳ از نظر هدف های اقتصادی - اجتماعی به صورت نمودار ۴ تقسیم بندی نموده است.

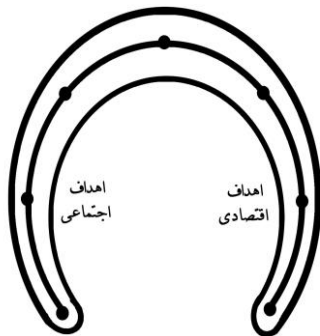
همچنین مواضع هشت گانه نعل اسبی را، متینز برگ از نقطه نظر رشته های علمی به سه منطقه: اقتصادی، مدیریتی و اجتماعی (نمودار ۵) و از نظر روابط انسانی به دو منطقه تعارض و هماهنگی (نمودار ۶) تقسیم نموده است.

و بالاخره از نظر نفوذ عوامل خارجی، سازمان ها به پنج منطقه تحت عنوان هیأت مدیره، محدودیت های رسمی، مبارزات ناشی از فشار، هنجارهای اجتماعی و

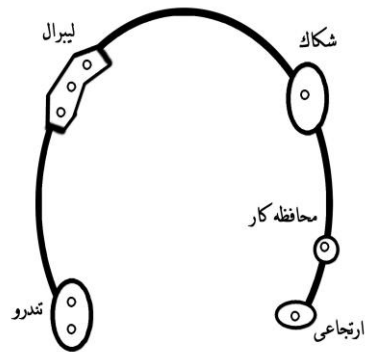
- 
- 1- Radical
  - 2- Liberal
  - 3- Skeptic
  - 4- Conservative
  - 5- Reactionary

بالاخره فشار اقتصادی محض (نمودار ۷) و از نظر نوع کنترل هایی که روی شرکت های بزرگ اعمال می شود به شش منطقه، تحت عنوان: دولت، کارکنان یا گروه های ذینفع خارجی از سازمانهای دولتی و مدیریت، گروه های ذینفع اجتماعی و مدیریت، و بالاخره صاحبان سهام (نمودار ۸) تقسیم گردیده است.

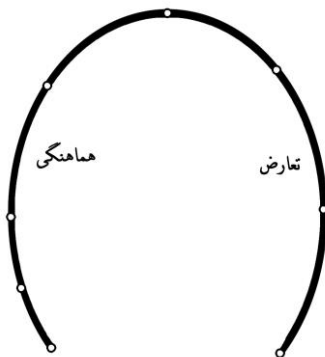
نمودار شماره (۴)  
تقسیم بندی وضعیت ها در قلمرو اهداف



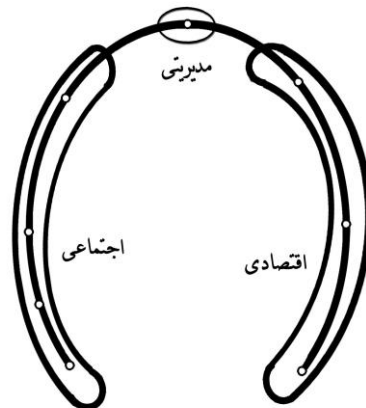
نمودار شماره (۳)  
وضعیت های سیاسی متعارف  
مناطق مختلف طیف نعل اسبی



نمودار شماره (۶)  
تقسیم بندی روابط انسانی

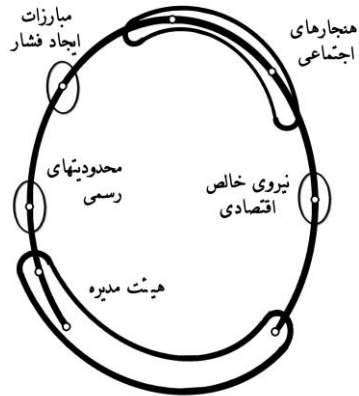


نمودار شماره (۵)  
تقسیم بندی بر حسب رشته علمی



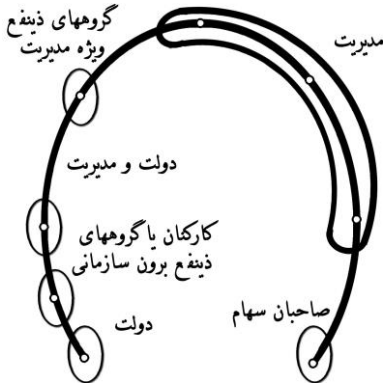
## نمودار شماره (۷)

تقسیم بندی وضعیت ها بر حسب  
نمودار نیروهای بیرون سازمانی



## نمودار شماره (۸)

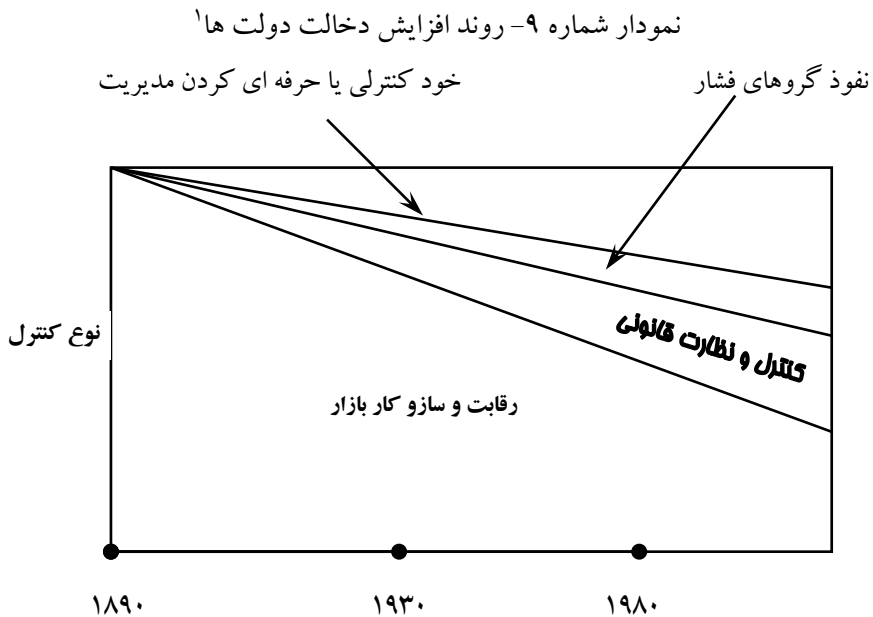
تقسیم بندی وضعیت ها بر حسب  
نوع کنترل و عامل کنترل



بطور اجمال مدل های ارائه شده علاوه بر اینکه چگونگی توزیع قدرت را در دولت و صاحبان سهام و سرمایه در شکل های مختلف مطرح می سازد ، به ویژگیهای سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی ، روابط انسانی ، نیروی بیرونی سازمان ، نوع کنترل و بالاخره قرار گرفتن مقوله های مطروحه در دیسپلین های علمی : اقتصاد ، مدیریت و علوم اجتماعی نیز ، اشاره دارد.

### کدام راه حل پاسخگو تر است

شواهد تاریخی گذشته و روند نقش دولت در سرنوشت اقتصادی و اجتماعی جوامع نشان می دهد که قبلاً به تدریج کنترل و نظارت قانونی دولت ها در فضای اقتصادی-اجتماعی اغلب کشورهای جهان در حال افزایش و نقش ساز و کار بازار در حال کاهش بوده است.(نمودار ۹)



برای کشورهایی که نظام فکری و ارزشی آنها کاملاً متوجه الگوی اقتصاد آزاد است و کشورهایی که ایدئولوژی یا نظام ارزشی آنها عدالت اجتماعی را بر رشد و توسعه اقتصادی مقدم می‌سازد نمی‌توان راه حل‌های مشابهی ارائه نمود. ولی حرکت‌های اخیر اغلب کشورها به سوی خصوصی‌سازی و آزادسازی اقتصادی، روند جدیدی را مطرح می‌سازد که با تحلیل نعل اسبی میتنزبرگ سازگارتر است زیرا:

۱. اگر دخالت دولت همان مسیری را طی کند که در نمودار شماره ۹ مطرح شده، نهایتاً منجر به کنترل کامل دولت می‌گردد. (یک نعل اسب) این شرایط نه تنها به توسعه اقتصادی کمکی نمی‌کند بلکه معلوم نیست که در نهایت به عدالت اجتماعی بیانجامد.

۱- به منبع زیر مراجعه شود:

۲. در صورتیکه وضعی مخالف در مقابل دولت انتخاب شود ممکن است منجر به حضور یک سیستم سرمایه داری مطلق العنان گردد که در آن نیز چندان مسئولیت های اجتماعی رعایت نخواهد شد.

بنابراین ، انتخاب یک ترکیب بهینه از این دو روند تا حد زیادی به شرایط سیاسی ، فرهنگی جوامع بستگی دارد که این شرایط را می توان در یک یا چند ماتریس تصمیم گیری قرار داد و بر حسب اقتضا مناسب ترین الگو را انتخاب نمود. از جمله عوامل تاثیرگذار بر الگوی انتخابی، میزان توسعه سیاسی و توسعه اقتصادی است که در این ماتریس ، چهار الگوی متفاوت حاصل می شود که از آزادی عمل کامل بازار تا کنترل کامل را شامل می شود. (طبق نمودار ۱۰)

نمودار شماره ۱۰- ماتریس انتخاب الگو

زیاد	نظارت ارشادی	آزادی عمل	
	توسعه اقتصادی	کنترل کامل	نظارت تخصصی
کم	کم	توسعه سیاسی	زیاد

از سوی دیگر یکی از راه کارهایی که کشورهای توسعه یافته صنعتی به آن چشم دوخته اند و به اتکای آن تا حدی به سوی مدل بازار روی آورده اند حرفه ای شدن شغل مدیریت و حضور مدیران حرفه ای در صحنه کسب و کار است. در مدل نعل اسبی ارائه شده نیز ملاحظه می شود که بر اساس تحلیل میتنبرگ ، امکان ایجاد عدالت اجتماعی در راستای توسعه اقتصادی در میانه این نعل اسب از دو سر آن بیشتر است.

در حرفه های شناخته شده بر حسب میزان ایجاد تشکل و رسمیت آنها تعهدات و مسئولیت های خاص اجتماعی به آنها دیکته می شود و افراد عضو آن حرفه متعهد می شوند با رعایت اخلاق حرفه ای مسئولیت های اجتماعی خود را رعایت نمایند.

بطور نمونه در حرفه پزشکی و حرفه های شناخته شده دیگر ، حقوقدانان ، مهندسان و غیره و اعضای آم حرفه ها خود را نسبت به وظیفه و مسئولیت های اجتماعی متعهد می دانند و حتی برای ایجاد و تقویت چنین تعهدی ، در ورود به آن حرفه سوگند یاد می کنند.<sup>۱</sup>

از زمان واگذاری اختیارات مالکان و صاحبان سهام به مدیران ، طبعاً حرفه ای در دنیا به نام حرفه مدیریت شکل گرفته و انتظار می رود با تقویت اخلاق حرفه ای در این گروه ، مثل حرفه های سازمان یافته دیگر جامعه بتوانند به این گروه حرفه ای متکی باشد.

ادعا شده است که اخلاق حرفه ای یکی از موثرترین کنترل های دورنی یا خود کنترلی است. در عین حال ادعا شده است ایجاد روحیه رعایت مسئولیت اجتماعی هم زمان با تاکید بر کارآیی و اثر بخشی سازمانی از طریق تقویت اخلاق حرفه ای مدیریت کاملاً امکان پذیر است<sup>۲</sup> . موارد عمده ای که مورد انتظار جامعه از سازمان های بزرگ کسب و کار است و انتظار رعایت آنها را از سوی این سازمان ها دارند ، به صورت زیر قابل تقسیم بندی است:

۱. رعایت مسئولیت در روابط تجاری ، تبلیغات و بسته بندی متناسب با اهداف و ارزش های اجتماعی ، ارائه خدمات بعد از فروش و ضمانت نامه های مطمئن و خودداری از تقلب در این زمینه ها.
۲. رعایت حفظ محیط زیست ، خودداری از آلوده کردن هوا ، آب و صدا و غیره ، صرفه جویی در مصرف انرژی و سایر منابع در راستای منافع جامعه.

---

۱- نظام نامه ها و سوگند نامه های پزشکی و سایر حرفه های دیگر نمونه هایی از این نوع ایجاد مسئولیت اجتماعی به حساب می آید.

۲ - کتاب کست و روزنویگ ، همان منبع ، صفحه ۱۷۳.



۳. تامین منافع جامعه ، استخدام بدون تبعیض ، تامین حقوق کارکنان و حقوق مشتریان.
  ۴. تامین منافع منطقه ای که سازمان در آن فعالیت می کند ، کمک به توسعه اقتصادی اجتماعی منطقه ، ایجاد اشتغال و امکانات آموزشی برای اشتغال ، پشتیبانی آموزش و پرورش و هند در منطقه ، همکاری با حکومت‌های محلی.
  ۵. رعایت حقوق قانونی و همکاری با دولت در اجرای صحیح قوانین و مقررات و ضوابط تعیین شده توسط دولت ، پرداخت به موقع مالیات تعلق گرفته.
  ۶. و بالاخره رعایت حقوق جامعه ، خودداری از اعمال قدرت در جهت مخالف منافع جامعه و اعمال قدرت در ایجاد عدالت اجتماعی ، ایجاد مشروعیت اجتماعی و نظیر اینها.
- پدیده حرفه ای شدن مشاغل را می توان در یک پیوستار که یک قطب آن وجود ارزش های حرفه ای ایده آل و قطب دیگر پراکندگی و عدم وجود هر گونه اشتراک ارزش های حرفه ایست، تصویر نمود. در راستای چنین پیوستاری عوامل اصلی حرفه ای شدن یک شغل و یا تخصص را می توان به شرح زیر خلاصه نمود.
۱. یک حرفه دارای چارچوب تئوری سیستمی است. مهارت های حرفه ای از طریق فرآیند آموزش طولانی کسب می گردد. مجموع اطلاعات مربوط به آن به صورت یک بدنه مشخص از دانش شکل می گیرد و آماده شدن برای عضویت آن ، نیاز به دانش و تجربه کافی دارد.
  ۲. عضویت و موقعیت حرفه ای از راه به دست آوردن دانش لازم در آن زمینه به دست می آید.
  ۳. پذیرش اجتماعی وسیعی در اعمال اختیارات تخصصی به وجود می آید.
  ۴. در یک حرفه ، اخلاق حرفه ای ویژه ای دیکته می شوند که این اخلاق حرفه ای، ارتباط بین شخص عضو خاص را با سایر اعضا و افراد و سازمان هایی که با او در تماس هستند برقرار می نماید.

۵. در هر حرفه شناخته شده فرهنگ خاصی حاکم است که این فرهنگ نقش اجتماعی اعضای آن حرفه را به وجود می آورد.

همانگونه که در الگوی نعل اسبی میتنبرگ ادعا شده اعتماد کردن در شرایطی که مدیران به صورت خود کنترلی مسئولیت اجتماعی را نصب نمایند، انتخابی مناسبی خواهد بود. لازم به ذکر است که اخلاقی حرفه ای، بخشی از فرهنگ کار به شمار می آید و فرهنگ عمدتاً از ضمیر ناخودآگاه انسان فرمان می گیرد و نه از یک دستورالعمل مکتوب. بنابراین تا این حرفه در ایران فرهنگ حرفه ای خود را پیدا کند راهی دراز در پیش است. حتی پاره ای شواهد عینی حاکی از آن است که مدیران که در واقع سرنوشت سازمان به دست آنها سپرده شده نسبت به بقیه کارکنان تعهد بیشتری نسبت به وظایفشان ندارند. بطور نمونه در تحقیقی که به عنوان یک پایان نامه کارشناسی ارشد در یکی از واحدهای صنعتی بزرگ انجام گرفته نشان داده شده که بین تعهد مدیران، نسبت به غیر مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد.

#### جدول شماره ۱- مقایسه میانگین میزان تعهد سازمانی مدیران و غیر مدیران<sup>۱</sup>

میانگین تعهد مدیران	میانگین تعهد غیر مدیران	T.Value	p
۲۴/۴۵	۲۴/۶۴	۲۵۳۱٪	۷۹٪

با همه این شواهد ناامید کننده نباید در ایجاد و تقویت حرفه مدیریت ساکت نشست و در این راستا تلاش همه مدیران علاقمند، مسئولین کشور و به ویژه مدرسین رشته های مدیریت می تواند یاری دهنده باشد.

تقویت رشته های مدیریت و برقراری شرایطی که جوانان با استعداد بتوانند در آزمون های ورودی به رشته های مدیریت وارد شوند، تقویت نشریه های علمی -

۱ - مقایسه تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان ...)، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی نگارش مجید کریم زاده، مرکز کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، ۱۳۷۷.

کاربردی مدیریت، ایجاد انجمن های علمی و حرفه ای مدیریت، برقراری کنگره ها و همایش های حرفه ای و تخصصی در ایجاد و تقویت حرفه مدیریت در ایران می تواند یاری دهنده باشد.

طبیعی است که حرفه ای کردن مدیریت در برقراری عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی در صورتی موثر واقع می گردد که سایر شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نیز یاری دهنده باشد. بطور نمونه نظام اداری کشور عامل موثری است که در کنار اخلاق حرفه ای، نقش مدیران را پر اهمیت تر می کند. و یا شرایط اجتماعی و اعتماد مردم به حکومت و حکومت به مردم برای تقویت نقش حرفه ای مدیریت حائز کمال اهمیت است.

آیت ... سید محمد حسین بهشتی در گفتاری تحت عنوان مدیریت در اسلام اشاره کرده است.

در نظام اداری، اسلام، امامت امت، مسئولان امت، والیان و مسئولان بخش ها و مناطق مختلف باید با مردم باشند و با مردم حرکت کنند. نظام اداری اسلام بر اساس اعتماد والیان به مردم است. این پیچیدگی ملال آور در نظام کاغذبازی و بوروکراسی و دیوان سالاری موجود که همه را خسته کرده ... ناشی از ضعف اعتماد است. اگر شبکه اداری به شبکه اعتماد تبدیل شود بسیاری از این کاغذ بازیها دیگر زمینه نخواهد داشت.<sup>۱</sup>

توجه به عواملی نظیر موارد ذکر شده چه در سطح جامعه و چه در سطح سازمان های کسب و کار و انتخاب استراتژی مناسب بر مبنای این عوامل، راهنمای دیگری برای سیاست گذاران کشور و مدیران سازمان ها می تواند باشد. بطور نمونه می توان ادعا نمود، در شرایطی که دو عامل اخلاق حرفه ای مدیریت و اعتماد در جامعه ضعیف باشد، برای ایجاد نظم و رعایت عدالت اجتماعی کنترل شدیدتر و بکارگیری

۱ - سید محمد حسین بهشتی، مدیریت در اسلام. (قم: انتشارات قیام)، ص ۱۸.

سخت افزارهای کنترلی مفصل تر ضروری خواهد بود بالعکس در یک جامعه با اخلاق حرفه ای قوی تر و اعتماد متقابل بیشتر ، یک ساختار ارگانیک راحت تر و سلامت تر از یک ساختار بوروکراتیک و مکانیستیک است.

از دو عامل اخلاق حرفه ای و اعتماد می توان حالت های مختلفی را جست و جو کرد که ساده ترین آنها چهار حالتی است که در نمودار ۹ نشان داده شده است.

### جدول شماره ۲- ماتریس حرفه ای و اعتماد

زیاد	نظارت تخصصی	آزادی عمل (خود کنترلی)
	اعمال کنترل کامل تا حد سلب اختیار	نظارت ارشادی
اعتماد		
کم	کم	قوی
	اخلاق حرفه ای	

مسلماً مطالب ارائه شده در این نگارش در قلمرویی که سالهای سال است مورد تحلیل و نظریه پردازهای گوناگون قرار گرفته نمی تواند تحلیلی کامل تلقی شود ولی شاید به اتکای ادعاهای قیاسی اشاره شده در این رابطه فرضیه هایی را بتوان ارائه نمود که با آزمون این فرضیه ها نتایج قابل قبول و کاربردی برای تصمیم گیری های کلان اقتصادی و اهمیت یافتن حرفه مدیریت به دست آید:

فرضیه اول، بین توسعه اقتصادی و عدالت اجتماعی الزاماً تعارض وجود ندارد و این تعارض منبث از شرایط است ، نه ماهیت توسعه اقتصادی.

فرضیه دوم، دولتی کردن اقتصاد و کنترل کامل سرمایه ها به همان اندازه باعث عدم عدالت اجتماعی می گردد که آزاد گذاشتن آن.

فرضیه سوم، تقویت اخلاق اجتماعی و تعهد حرفه ای مدیران در تعدیل منافع مردم و سازمان ها در مقایسه با سایر عوامل نقش بیشتری دارد.

---

امید است با پژوهش در زمینه های مطرح شده راهکارهای علمی مناسب تری برای هدایت افکار مسئولیت کشور در اختیار قرار گیرد و در این راستا توجه بیشتری به تقویت اخلاق حرفه ای مدیریت و انتخاب مدیران حرفه ای مبذول گردد.

## References

Beheshti, M. Management in Islam. Qom: Qayyam Publication, , (In Persian).

Herbert J. H., & Gaulte, C. D. (1997). Theories of Organization and Management. Tehran: Duran Publishing, (In Persian).

Julien F. Max Weber Sociology. Translated by: A. H., Nik Gohar, Tehran: Nikan Publishing, (In Persian).

Karimzadeh, M. (1998). Comparison of Organizational Organizational Commitment (in Organization ...). Master's Thesis, Tehran: Islamic Azad University, (In Persian).

Rosak, J. Brovarne-Introduction to the Translation Sociology. Tehran: The Institute of Accounting, (In Persian).