**مدیریت در سایه رفتارسلیقه ای و فرهنگ ارباب رعیتی برگرفته از ارزشهای فردی دوران طفولیت**

پیش گفتار : در یک نگاه کنجکاوانه به عنوان یک کارمند می توانید چند نوع رفتار را در سیستم مدیریتی محیطی که کار می کنید؛ ببینید در کشورهای کمتر توسعه یافته چون ملاکهای کسب عنوان مدیریتی در اکثر مواقع تعریف شده نیست هر کسی به واسطه داشتن آشنایی با مافوق یا واسطه گری افراد ذی نفوذمی تواند به عناوین مدیریتی دست یابد همین موضوع سبب می شود که برخی مدیران اعمال مدیریت را با اعمال قدرت اشتباه بگیرند وندانند که مدیریت یعنی توجیه واحترام به کارکنان بالاخص کارکنان منتقد و صاحب نظر که در حوزه های کارشناسی انجام وظیفه می نمایندو نهایتا" فرماندهی و راهبری سیستم و نه اینکه تنها با حلقه ای محدودارتباط داشتن و در راروی سایر کارکنان بستن ؛متاسفانه چون هنر مدیریت که کسب آن مستلزم داشتن دانش و استعداد وممارست و....است در این افرادوجود ندارد یا بسیار کم است و و به تبع آن ناگهان شکلی از مدیریت را شاهد می شویم که بی منطقی و عدم گفتگوی منطقی با کارکنان و گهگاهی زور گویی نمود بیرونی آن است.در دوره های مختلف سازمانها خود را ملزم به حمایت از پست های کارشناسی نکرده اند و بعضا" مشاهده می کنیم منابع و منافع ملی و سازمانی؛ زیر پای کم تجربگی و ضعف مدیریت وعدم دخالت نظرات کارشناسی (مدیران تصمیم ساز) در تصمیم گیریها له می شود. تحمل چنین مدیری که با اشتباهات خود روح و روان سازمان رانابود می کند واقعا" سخت است واگر این افرادنجابت لازم را نداشته باشندتحمل ان شاید از عهده کسی بر نیاید و آنچه که در چنین مدیریتهایی موجبات خنده و مضحکه می باشد تبدیل برخی معیارها به ابزاری برای خودنمایی به جای رفع ایرادات و ضعف هاست و جای قشنگ داستان اینجاست که چنین مدیرانی غالبا" تیپهای روشنفکری دارند ودر زمان قبل از قرار گرفتن در پوزیشن مدیریتی انسانهای آرام و منتقد و فهمیده ای به نظر می رسند اما وقتی در راس مدیریت قرار می گیرند در برابر چند موضوع کاملا" منفعل می شوند:

ا- پاسخگویی مناسب

2- چرایی تبعیض بین کارکنان

3- دلایل محافظه کاری

4- دلایل تبعیض در پرداخت ها

5- دلایل عدم رجوع به آراء کارکنان در تصمیم گیریها

6- دلایل ارتباط با حلقه نیروی انسانی محدود

با این توصیف این دسته از مدیران به جهت لزوم ادامه مدیریت در سازمان نهایتا" دست به اعمال قدرت به جای اعمال مدیریت نموده وبه سبک های مدیریتی منسوخ روی می آورند وبدون توجه به توسعه و رشدسازمانی و نیز بلوغ سازمانی کارکنان به حیات مدیریتی خود ادامه می دهند که در بلند مدت اثرات نامطلوبی به ویژه دررشد و شکوفایی وعزت نفس منابع انسانی در سازمان به جا می گذارند .

با این مقدمه این مقاله به نمونه ای از سبک های مدیریتی منسوخ که متاسفانه از دیرینه فرهنگ ما نشأت گرفته و هنوز هم درلابلای مدیریتی بعضی سازمانها هر چند کم رونق ولی قابل تشخیص است می پردازد .

**سبک مدیریت ارباب رعیتی**

متاسفانه درپیشینه تاریخی و فرهنگی ما اصطلاح ارباب و رعیت بوده و وامروزه نیز هر از گاهی رفتارهایی بر گرفته از همین فرهنگ بصورت نهان و آشکاردر افراد و متاسفانه در مدیریت بعضی سازمانها خود نمایی می کند که به ظاهر مقتدرانه ولی در عمل بر پیکره سازمان اثرات نامطلوبی می گذارد به عنوان نمونه مدیر یک کارخانه یا اداره یا همین نزدیک تر در درون خانواده وقتی مدیر یا رئیس یا پدر خانواده زورگوتر است فرهنگ جامعه ما اورا به عنوان یک انسان قدرتمند مورد تحسین قرار می دهدو مدیران و روسایی را که برای رای و نظر دیگران احترام قائلند را بی تحسین و احترام قرار می دهد ودر مقابل گاها" حتی بی عرضه و ساده لوح می دانند این طرز تلقی و فرهنگ عمومی بازمانده همان روابط ارباب و رعیتی و حاکم ومحکوم قرون گذشته است .

****

**تفکر ورفتار ارباب رعیتی**

بی شک یکی از بیماریهای مزمن و مهلک فرهنگی ما که سلامت و رشد و سرآمدی سازمانهای مارا به صورت جدی به مخاطره می اندازد؛ تفکر ارباب رعیتی در مناسبات سازمانی وارتباطات انسانی می باشد .متاسفانه تأکید افراطی بر برخی از ابزار مدیریتی نظیر سلسله مراتب سازمانی وعناوین شغلی نیزمنجر به رواج بیش از پیش تفکر ارباب – رعیتی می گردد نخستین وعمده ترین معضلی که در سبک ارباب رعیتی عارض می گردد ؛ تهی شدن انسانها از عزت نفس و اعتمادبه نفس است .

در واقع در سبکهای مدیریتی ارباب – رعیتی ؛ عناصر اصلی تعریف مناسبات بین ارباب (مافوق) و کارکنان عبارت است از وفاداری و اطاعت پذیری.از ترکیب این دو عنصر؛معجونی بنام سرسپردگی محض حاصل می آیدو دقیقا" همین سرسپردگی است که عزت نفس نیروی انسانی را در سازمان از آنها می گیرد البته در چنین حالتی ؛ برخی افرادخصوصا" آنها که به مدیر سازمان نزدیکترند ممکن است احساس اعتماد به نفس داشته باشند که به دلیل نزدیکی به کانون قدرت بوده و کاذب است و این اعتماد به نفس از نظر روانشناسان؛ پفکی و پوشالین است چرا که ریشه اصلی آن در خارج از نهاد فرد (در اعتبار و مقام وقدرت مافوق ) نهفته است ونه در درون فرد.در مکاتب نئو کلاسیک وروابط انسانی قضیه عکس می شود (تعهدحقیقی و عمیق) به آرمانهای سازمان ؛ جای اطاعت پذیری محض یا وفاداری به مافوق را می گیرد البته در این حالت نیز به احتمال زیاد فرد نسبت به مافوقش همچنان وفاداراست ولی در این نوع وفاداری دو تفاوت عمده وجود دارد ک نخست اینکه ؛ این وفاداری در تعریف مناسبات سازمانی بین فرادست و فرودستان ؛ اصل اول وآخر نیست ؛ تفاوت دوم اینکه این وفاداری واطاعت پذیری ؛ کاملا" آگاهانه و به دلیل شایستگی و صلاحیت مافوق است و نه صرفا" به دلیل مقام و موقعیتش.

یکی دیگر از معضلات تفکر ارباب – رعیتی ؛ چسبیدن سازمان به وضع موجود و پرهیز شدید از یادگیری و تحول است .مدیر سازمان باید مدیر بماند ؛ لذا هر قانون یا حتی ایده ای (مثلا" شایسته سالاری)که مخالف این اصل اصیل آنها باشد ایده ای خطرناک است که به سرعت تحریف شده یا فرد صاحب نظر کنار گذاشته می شود ودر چنین وضعیتی طبیعی است که شرایط به گونه ای مدیریت می شود که وضع موجود همواره مطابق وضع ایده آل تعریف می شود تا بلکه همان وضع ایده آل به نظر برسد .از اینرو به خاطرتکریم وتمجید وضع موجود ؛(آرمانهای سازمان )به سادگی در پای بت منیت رئیسان قربانی و فراموش می شوند ؛ آرمانهایی که می توانستند آتش اشتیاق و سر زندگی ونوآوری را در سازمان شعله ور نگاه دارند .دقیقا"به همین خاطر است که در سازمانهایی که به سبک ارباب –رعیتی اداره می شوند روح خلاقیت وتحول دیده نمی شود .همینکه انتقادها را بر نمی تابیم ودایما" شیوه های مدیریتی خود را توجیه می کنیم ودر درون خویش ؛ خود را بهترین مدیر مجموعه خود ولایقتر از دیگران می دانیم واز همه انتظار احترام بیش از حد را داریم ؛ خود نشانه هایی از گرفتاری مابه این بیماری اداری است .

مثال:

نمونه ای از سازمانهای اداره شده به سبک مدیریت اربا ب– رعیتی ؛ سازمانهای سنگین (بوفالویی) هستند که در این سازمانها خلاقیت مرده است واولین حربه در مواجهه با مشکلات ( فرافکنی) است . در این سازمانها ایجاد ترس ؛قدرت نمایی ونگاه ارباب رعیتی حاکم است ؛ افراد تمایلی به تفکر و خلاقیت ندارند آنان (بله قربان گو) و ( پادو ) هستند .

در نوع پیشرفته تر از سازمانهای ارباب –رعیتی و بوفالویی؛ اربابان در چارچوب تامین منافع خود از روش هایی نظیر تطمیع و جلب دیگران در غالب شعارهایی زیبا و فریبنده برای مدیریت استفاده می کنند اما در شرایطی که تضاد منافع بین رئیس و مرئوس پیش می آید ؛اربابان چهره خشن خود را با بی رحمی به نمایش می گذارند این در حالی است که در سازمانهای غازی (نقطه مقابل بوفالویی) همدلی ؛هم اندیشی ونگاه بردبرد (win win ) در تعاملات درون سازمانی وبرون سازمانی بارز می باشد .

**نتیجه گیری**

ما حصل این مقاله اینکه چون مدیریت ارباب – رعیتی ریشه در فرهنگ گذشته ما دارد لذا افرادی که با چنین فرهنگی تربیت و بزرگ شده اند در صورت احراز پست مدیریت در سازمان ناخواسته شخصیت درونی تشکیل یافته در دوران کودکی تبلور نموده وباز ناخواسته کارکنان را به دیده رعیت خویش می نگرند و آندسته از کارکنان که خصوصیات و روحیات رعیت شدن را دارند وشاید اینها هم در کودکی زندگی رعیت گونه راتجربه کرده اند و به تبع آن ضعف در عزت نفس دارند؛ به خوبی با رفتار چنین مدیرانی کنار می آیند و به مثابه زندگی ارباب رعیتی قرون گذشته ؛افراد بسیار اندکی از رعیت ها به هیچ عنوان نمی توانند زور گو ئیهای چنین مدیرانی را تحمل کنند و از این بابت تنش بین رئیس و مرئوس یا به عبارتی دیگر ارباب و رعیت ایجاد می گردد که همانا تنش ارباب – رعیتی است وریشه در تضاد منافع وناهمخوانی ( ارزشهای افراد ) با یکدیگر دارد وبا این توصیف چنین سازمانهایی با این چنین سبک مدیریتی هرگز موفق نمی شوند هرچند در کوتاه مدت به خاطر اعمال قدرت به جای اعمال مدیریت موفق به نظر می رسند و رضایت نسبی مافوقتر از خودشان را نیز کسب می کنند ولی در بلند مدت چون وفاداری کارکنان به مدیرسازمان پفکی و پوشالین است و به جهت مقام و قدرت مافوق است نه نهادینه در درون فرد لذا با مرور زمان و تضعیف قدرت مدیر سازمان ؛عملکرد کارکنان و به تبع آن عملکرد سازمان تحلیل رفته واز مسیر اصلی نیل به اهداف سازمانی منحرف می شود .

**تهیه کننده : افشار ایمانپرست عالی 09148217177**

**کارشناس مدیریت بانک کشاورزی اردبیل**

**تاریخ : 25/04/1393**

منابع وماخذ :

1. مقاله تفکر ارباب رعیتی چاپ اینترنتی توسط فرشید رازانی در تاریخ 24/11/91
2. مقاله مدیریت در سایه رفتار ارباب رعیتی نجابت یا نانجیبی چاپ توسط مهدی اسفندیاردر تاریخ 12/10/1391
3. سازمانهای بوفالویی و غازی جزوات و کتب دانشگاهی
4. خلاصه جمع بندی بر پایه رشته تحصیلی خویش