



چاپ شده در سال ۱۳۶۸

مرحبا ای هدهد هادی شده
 در حقیقت پیک هر وادی شده
 ای به سرحد سبا، سیر تو خوش
 با سلیمان منطق الطیر تو خوش
 این کتاب آرایش است ایام را
 خاص را داده نصیب و عام را
 نظم من خاصیتی دارد عجیب
 زانک هر دم بیشتر بخشد نصیب
 گر بسی خواندن میسر آیدت
 بی شکی هر بار خوشتر آیدت

مقدمه:

بعضی از نظریه پردازان آمریکایی برخلاف اروپاییان ، بر تمایز امر مدیریت و رهبری پای می فشارند. علیرغم تفاوت دیدگاهها در مورد تعریف رهبری بنا بر باوری عام می توان به طور کلی گفت: **رهبری ، توانایی نفوذ در دیگران و جهت دادن آنها در جهت نیل به اهداف است.**

بیشتر صاحب نظران ، قدرت رهبری را برآمده از مهارت هایی می دانند که خاستگاهی ذاتی دارند ، هرچند پاره ای دیگر آن را اکتسابی می دانند و عده ای نیز راه میانه را رفته اند و پای عوامل محیطی و اقتضایی را پیش کشیده اند. ما بر هر باوری که باشیم، باید بپذیریم که رهبری مظلومی منعطف است که تابع ظرف فرهنگ است. فرهنگی که رهبری در آن اتفاق می افتد و رهبران در آن می بالند.

رهبری اکنون یکی از مهمترین حوزه های نظریه پردازی علم مدیریت است. علمی که به چگونگی ایجاد تحول کمی و کیفی موثر در ارکان سازنده سازمان و جامعه (مانند منابع انسانی و مادی ، تکنولوژی، ...) برای بهره وری (کارآیی + اثربخشی) بیشتر می پردازد.

وضعیت کنونی زبان علم مدیریت

بیش از سه دهه است که روز به روز نگرش کمیت‌گرایی که به قول رنه گنون فیلسوف فرانسوی از علائم آخر الزمان است در علم مدیریت کم‌رنگتر می‌شود، این نگرش به عنوان یک مکتب و رویکرد غالب فکری رفته رفته تسلط مطلق خود را در حوزه نظریه پردازی علم مدیریت که بعد از جنگ جهانی دوم به اوج خود رسید از دست داده است، امروزه معمولاً "از تکنیک‌های کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بیشتر در حوزه نظریه‌آزمایی آن‌هم در قالب نرم افزارهای رایانه‌ای بهره گرفته می‌شود.

شاهد این ادعا، آثار بزرگانی چون است که تقریباً نشانی پیترو دراکر، چارلز هندی، وارن بنیس و هنری مینتزبرگ... از رویکردهای کمی برای تبیین مسایل سازمانی در آنها نمی‌توان یافت. زبان نوینی در آثار منتشر شده از سوی صاحب‌نظران مدیریت در دو دهه اخیر در حال ظهور و شکل‌گیری است. این زبان متأثر از جهان شعر، تاریخ، اسطوره و فلسفه.. است و زبان بیان مفاهیم سازمانی روز بروز به سمت زبان نمادین و مجازی پیش می‌رود.

توجه به صورت بندی مسائل سازمانی در قالب مقوله‌های فلسفی با ظهور مکتب پست مدرن و رویکرد هرمنوتیکی در میان نظریه پردازان مدیریت شایع شده است. این شیوه در آثار کسانی چون چارلز هندی که

از پیشگامان بهره‌گیری از رویکرد تحلیلی - تاویلی به مدیریت است ، انعکاس جدی‌تر پیدا کرده است. او با الهام از چهار خدای اسطوره‌ای یونانی اثر ماندگاری چون **خدایان مدیریت** را خلق کرده است که به تنهایی فصل نوینی در نگاه استعاره‌گرا اسطوره‌ای به مدیریت است. یا وارن بنیس که به قول مجله فوربز سرآمد نظریه پردازان مباحث رهبری است با الهام از آثار شکسپیر از هفت دوره عمر رهبری سخن می‌گوید، یا پژوهشگرانی چون دیوید روکی و ویلیام توربرت سخن از **هفت گذار رهبری** به میان آورده‌اند و آثار گوناگونی که همه با عدد هفت مطرح شده‌اند. کثرت کاربرد عدد هفت در ادبیات نوین مدیریت جای تامل دارد.

غالب دست آمده‌های علم مدیریت با وام‌گیری از روشهای تحقیق که در علم روانشناسی و جامعه‌شناسی متداولند بدست آمده است ، می‌توان گفت در علم مدیریت روشهای تحقیق ویژه‌ای که از زاویه شناخت‌شناسی بتوان آنها را مستقل و ویژه مدیریت پنداشت مطرح نمی‌باشد. درسالهای اخیر روشهای پژوهشی پست مدرن از جمله رویکردهای هرمنوتیکی رفته رفته جای خود را در علم مدیریت باز می‌کنند و براین پایه آثاری چون **خدایان مدیریت** آثاری بوجود آمده است.

ضرورت و هدف تحقیق

وظیفه بشر در هر دوره از تجربه تاریخی اش بازاندیشی میراث مفهومی است ، این میراث است که ما را از سیر تاریخی آگاهی بشری با خبر می‌سازد. روشنفکران که وجدانهای بیدار جامعه بشری هستند در شکل

دادن به این بازاندیشی نقش مؤثری را ایفا می کنند. نگاه انتقادی آنان به وقایع زشت و زیبای جهان امروز با اتکا به این سندهای تمدنی صورت می گیرد. این سندهای تمدنی به ما اجازه ابداع و آفرینش ساختارهای فرهنگی و اجتماعی جدیدی را می دهند که از طریق آنها قادر به کشف هرچه بیشتر جوهر بشری می شویم. حقیقت کلی و جهانی این ساختارها را در دفاع آنها از ارزش های بشری می توان دریافت.

انجام تحقیق حاضر از چند جنبه ضرورت داشته است:

*توصیه آخرین مکتب علم مدیریت یعنی نظریه اقتضایی که تاکید بر توجه به عناصر بومی دارد

*ظهور زبان استعاره گرا و نمادین با غلبه گرایشات پست مدرن در علم مدیریت

*ناکارآمدی بسیاری از نظریه های رهبری در فضای درونی کشور

* ایجاد خودباوری معقول در هجوم القانات خارجی

* ایجاد مفاهیم جدید در حوزه نظریه پردازی رهبری برای انجام تحقیقات ملی

در این کتاب نگارنده با تاکید بر تفاوت هایی که برای رهبری (leadership) و مدیریت (Management) مطرح کرده

اند از ظهور زبان جدیدی در علم مدیریت در حال شکل گیری است سخن می گوید و به بررسی استعاره ها (metaphor) می پردازد. مقصود از استعاره دسته خاصی از فرایندهای زبانی است که در آنها جنبه‌های یک شیء به شیء دیگر، به نحوی فرابرده (منتقل) می‌شوند که از شیء دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است، استعاره صورت کوتاه شده تشبیه است که در یک کلمه فشرده شده است؛ این کلمه فشرده شده طوری در جایگاهی که به آن تعلق ندارد قرار می‌گیرد که انگار به راستی جای خود آن است، در ادبیات جدید مدیریت استعاره‌های چون سازمان آفتاب پرست، سازمان مانند یک متن، سازمان چون یک کولاژ، سازمان غازی، سازمان بوفالویی... - سازمان به عنوان ماشین - سازمان همچون موجودی زنده - سازمان همسان مغز - سازمان همچون زندان روح - سازمان پدیده‌ای دگرگون شونده و متغیر - سازمان به عنوان ابزار سلطه بر دیگران - سازمان به مثابه یک نظام سیاسی - سازمان همچون فرهنگ... مطرح شده اند

در تلاش برای درک سازمان باید جنبه‌های مختلف آن را بازشناخت و معانی و مفاهیم متناقض و متفاوتی را که در هر جنبه آن نهفته است دریافت، برای این منظور باید طریق دیگری از سازمان را برگزیر که بتواند با ابهامات، پیچیدگی‌ها و تناقضات پدیده سازمان سازگار شده و ما را از دام‌های ساده‌انگاری‌ها و تجزیه و تحلیل‌های بیش از حد برهاند، تمثیل‌ها و استعاره‌ها صرفاً برای درک سازمان به کار نمی‌آیند، بلکه در نحوه مدیریت و رهبری فایده می‌افتند. مدیران با شناخت نوع سازمان

که به کمک استعاره‌ها رخ داده است با درکی واقعی به مدیریت پرداخته و سبکی را پیشه خود می‌سازند که با شرایط و نوع سازمان سازگار و همساز می‌باشد.

پس از بحث سازمان به موضوع رهبری و استعاره های گوناگون برای آن پرداخته می شود و رهبران به شکل زیر دسته بندی می شوند.

۱. رهبران اسطوره‌ای

۲. رهبران تاریخی

۳. رهبران عرفانی

سپس تلاش می‌کند با استفاده از نقش‌هایی که هدهد، پرنده مشهور به پرنده حضرت سلیمان در دعوت، توجیه و هدایت مرغان، به سوی حقیقت که همانا سیمرغ است ایفا می‌کند، فرآیند رهبری را در تجربه استعاره ای شرح بدهد، این تحلیل در چارچوب ابیاتی است که در کتاب منطق الطیر شیخ فریدالدین عطار آمده است.

نگارنده در واقع تلاش کرده است تا با تحلیل نقش هدهد، چگونگی فرآیند گذار و حرکت از «آنچه هست» را به «آنچه باید» (فرآیند تحول) تشریح کند.

اصول اساسی سبک رهبری همبالی (همبالی)

آموزه هایی از سبک رهبری هُدهُد در منطق الطیر

این کتاب تاویلی سازمانی از منطق الطیر عطار است؛ روایتی با رویکرد هرمنوتیکی به شیوه رهبری هُدهُد است؛ گزارشی کاربردی از گذار پرندگان است که سی مرغشان به درگاه سیمرغ حضور می یابند.

- اصل ۱: پیش قدمی مبتنی بر درک نیاز برای ایجاد تحول
- اصل ۲: پاسخ دهی به ضرورت وجود رهبر
- اصل ۳: برتری آگاهی رهبر بر پیروان
- اصل ۴: مشارکت متنوع تیم تحول
- اصل ۵: تبیین و تشریح چشم انداز
- اصل ۶: تصوّردهی واقع بینانه از خویشتن
- اصل ۷: قاطعیت مبتنی بر خودباوری معقول
- اصل ۸: آزادی بیان در مرحله طراحی برنامه تحول
- اصل ۹: تردیدزدایی از اعضای تیم در مراحل گوناگون گذار
- اصل ۱۰: بکارگیری مهارت های گفتاری
- اصل ۱۱: ایجاد خودباوری معقول در پیروان
- اصل ۱۲: بکارگیری روش های ترکیبی مرد سالارانه و نخبه گرایانه
- اصل ۱۳: بیان الزامات رفتاری پیروان
- اصل ۱۴: تبیین گری در مواضع راهبردی
- اصل ۱۵: توجه به ویژگی های متناسب با مراحل گذار
- اصل ۱۶: اصلاح رفتار پیروان در راستای هدف
- اصل ۱۷: بیان رفتارهای مناسب در هنگام تحقق هدف
- اصل ۱۸: آمادگی مبتنی بر پیش بینی وضعیت پیروان در راه
- اصل ۱۹: بکارگیری مهارت تجسم خلاق از هدف
- اصل ۲۰: فضا سازی نشاط انگیز پیش از تصمیم های راهبردی
- اصل ۲۱: هویت بخشی جمعی به پیروان