

تئوری فقر مدیریت

هادی حاجی حسن دنیادیده

دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب

چکیده

یکی از قابلیت‌های انسانی، توانایی فرد در اداره کردن خود، گروه و یا سازمان است. از دیدگاه قابلیت، فقر به هیچ‌وجه به معنی نداشتن درآمد نیست. در این دیدگاه فقر به مثابه محرومیت از قابلیت‌های فردی و اجتماعی تعریف می‌شود. یکی از انواع فقر، فقر مدیریت است. هدف از این مقاله کشف و تصویرسازی از ماهیت، وضعیت و مؤلفه‌های موجود در فقر مدیریتی است. روش‌شناسی این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی محض است. در این مقاله ضمن تعریف مدیریت و ویژگی‌های آن به تعریف فقر مدیریتی و ارائه ۹ اصل و مؤلفه فقر مدیریتی پرداخته شده است.

واژگان کلیدی

مدیریت، فقر مدیریتی، مؤلفه‌های فقر مدیریتی.

مقدمه

امروزه با توجه به تغییرات سریع جوامع و تحولات ناخواسته در نیازهای نامنتهی انسان، تأکید بر مدیریت و رهبری اثربخش و کارا در جامعه بیش از پیش آشکار شده است. به تعداد صاحب‌نظران در این عرصه، تعاریف مختلفی از مدیریتی صورت پذیرفته است. تمام این تعاریف اهداف و چارچوب‌هایی را رعایت کرده تا در صورت دسترسی به آن، افراد را به‌عنوان مدیر موفق تعریف نماید. اما در تعریف و توصیف فقر مدیریتی هیچ‌یک از صاحب‌نظران مدیریت به آن نپرداخته‌اند، یا لاقلاً مؤلفه‌هایی برای آن ارائه نکرده‌اند و اینکه عدم کدام ویژگی، خصوصیت، قابلیت یا مؤلفه باعث فقر مدیریتی می‌گردد.

بر اساس دیدگاه آماریتاسن درباره رویکرد قابلیت یا فقر قابلیت، فقر تنها نداشتن پول و ثروت یا کمبود درآمد نیست بلکه ریشه فقر در فقدان شرایطی است که امکان خروج از وضعیت فقر را برای افراد فقیر فراهم می‌کند یا به عبارت دیگر وجود شرایطی که آسیب‌پذیری برای سقوط بیشتر به دامان فقر را آماده می‌کند. به‌زعم آماریتاسن، هر کسی موفق به سطح مطلق از کسب حداقل قابلیت‌های مادی مناسب با جامعه نشود بدون توجه به موقعیت نسبی‌اش در مقابل دیگران فقیر خواهد بود (سن، ۱۹۸۵).

حال اگر فردی دارای موقعیت و وضعیتی باشد که بخواهد افراد، گروه‌ها و یا سازمانی را هدایت و رهبری نماید و توانایی کسب حداقل قابلیت‌های مادی مناسب برای آن افراد یا گروه‌ها و یا سازمان را نداشته باشد چه خُسران قابل توجهی به خود، افراد یا آن سازمان زده است.