

## پست‌مدرنیسم و سازمان‌های فراصنعتی

علی صباغیان\*

فاطمه فیروزی\*\*

### چکیده

در هر دوره‌ای تحولات فکری جوامع باعث ایجاد تحولات اجتماعی شده است، به گونه‌ای که بر تمام بخش‌های جوامع، هم‌چنین گروه‌ها، نهادها، سازمان‌ها و حتی تفکرات افراد تأثیرگذار بوده است. در دهه‌های اخیر، تفکرات مدرنیسم که مبنای فکری مسائل جوامع غربی بوده، با تغییرات و تحولاتی روبه‌رو شده است. همگام با این تحولات، سازمان‌ها نیز بر اساس این مبنای فکری در زمینه‌هایی از قبیل ساختار، محیط، تکنولوژی و... با تحولاتی روبه‌رو بوده‌اند. با توجه به این مسائل در این مقاله سعی شده است تا گوشه‌هایی از موقعیت دنیای پست‌مدرن و به‌ویژه تأثیر آن بر سازمان‌ها و مدیریت مطرح شود. اگرچه ارائه تصویری واضح از دنیای پست‌مدرن، مستلزم مطالعات فراوان و بررسی افکار و اندیشه‌های دنیای غرب است، ولی در این تحقیق کوشش محقق بر آن است تا با استفاده از متون فارسی و لاتین تصویر آشکاری از پست‌مدرن و سازمان‌های فراصنعتی ارائه دهد، و چون فهم پست‌مدرنیسم تا حدود زیادی مسبوق به فهم سنت و مدرنیسم است ضمن مرور ویژگی‌های جوامع سنتی و مدرن، تعریف دقیقی از پست‌مدرنیسم نیز ارائه می‌شود.

\*\* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق. \*\*\* کارشناس ارشد مدیریت.

## مقدمه

گرچه مدیریت به مفهوم کلی آن سابقه‌ای به قدمت زندگی اجتماعی انسان و حتی بیشتر از آن دارد، اما آنچه به نام دانش مدیریت برای مدیریت سازمان‌ها و مؤسسات، به خصوص مؤسسات انتفاعی تکامل پیدا کرده است، مربوط به اواخر قرن نوزدهم و عمدتاً قرن بیستم می‌باشد. (جاسبی، ۱۳۷۳، ص ۲۵)

بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که مدیریت ابتدا از خانواده شروع شد، سپس به قبیله راه یافته و سرانجام در تشکیلات حکومتی و به شکلی خاص‌تر در همه ارکان جامعه نفوذ پیدا کرده است. با تجزیه و تحلیل تاریخ قرون اولیه تمدن بشری، می‌توان گفت که در گذشته، اداره امور سازمان‌ها و دستگاه‌ها بیشتر مبتنی بر روش‌های غیر علمی بوده و از اصول مستدل و منطقی پیروی نمی‌شده است. فاصله زمانی بین انقراض امپراتوری روم و شروع دوران مفهوم جدیدتر مدیریت، به نام «قرون وسطی» نام گرفته است که یکی از مشخصات بارز این قرون، نفوذ بی‌حد و حصر فئودالیسم در اروپای غربی بوده است. (منصورکیا، ۱۳۷۱، ص ۷)

پیشرفت مدیریت تا انقلاب صنعتی، هماهنگ و محسوس نبود تا اینکه در سال ۱۷۷۶ «آدام اسمیت» محسبات تقسیم کار را بیان نمود و این خود نقطه آغازین مدیریت سنتی به حساب می‌آید. در قرن هجدهم ناظر تغییرات و دگرگونی‌هایی بس شگرف‌تر در نظام اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی کشور، به ویژه کشورهای اروپایی می‌باشیم. (منصورکیا، ۱۳۷۱، ص ۱۱)

قرن بیستم شاهد جریان‌های فکری متفاوت و گاه متعارضی بوده است. در این میان شناخت پست‌مدرنیسم به عنوان یک جریان اندیشه‌ای قرن بیستم از اهمیت به‌سزایی برخوردار است و هر نوع تلاش ذهنی برای درک پست‌مدرنیسم در نیم‌نگاه اول نیازمند فهم مدرنیته است، چرا که نطفه و محور اصلی پست‌مدرنیسم، مدرنیته می‌باشد.

نگارنده در این مقاله سعی دارد، اشارتی هر چند گذرا به تحول مکاتب مدیریت نموده و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت را در چند قالب تحت عناوین زیر بیان نماید: مکتب کلاسیک و سنتی، مکتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)، مکتب تجربی یا آمپریک، دیدگاه‌های کمی، اندیشه‌های معاصر و سرانجام پست‌مدرنیسم.

## تعریف واژه‌ها و اصطلاحات

مدرنیسم<sup>۱</sup>: برای این واژه، ترجمه‌های زیر صورت گرفته است:

مدرنیته، مدرنیست، تجدید، تجددگرایی، امروزه‌گی، نواندیشی، نوپنداری، نوظللی، نوین‌گرایی، آزادگرایی و دوره جدید. مدرن از واژه لاتین به معنای همین الان «اخیراً» گرفته شده است.

تعریف: مجموعه فرهنگ و تمدن اروپایی از رنسانس به این سو. (احمدی، ۱۳۷۴، ص ۱۷) به نظر این نویسنده می‌توان مدرنیته را به عنوان یک رویکرد فلسفی و اخلاقی نیز نگاه کرد، رویکردی در جهت گسست سنت‌ها. گوهر مدرنیته دگرگونی است، در هر صورت مدرنیسم یا نوین‌گرایی در اواخر قرن نوزدهم مطرح شد و در اوایل قرن بیستم به اوج خود رسید. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۱، ص ۴۴)

سنت: واژه سنت در جامعه ما تعریف روشنی ندارد. بعضی آن را مساوی حصار می‌گیرند و گروهی آن را مترادف با اندیشه‌های کهنه تلقی می‌کنند. عده‌ای سنت را به معنای حفظ وضع موجود و برخی آن را با ارزش‌های فرهنگی برابر می‌دانند. (آشوری، ۱۳۷۶، ص ۲۶)

سنت بالذاته باززایی است و هر باززایی، تجدید حیات سنت است. در زمان حال و از همین رهگذر است که می‌بینیم فعل سنت = (انتقال) مستلزم انجام شدن در زمان حال است. بنابراین، در کل سنت باید مداومت یک جریان همه‌جانبه تاریخی و فرهنگی باشد که تداوم و پیوستگی خود را، در حین تحرک و پیشرفت، در مظاهر اساسی زبان، ادبیات، هنر، فلسفه و رسم و راه‌های زندگی نشان دهد. (آقایی فیشانی، ۱۳۷۹، ص ۴۰)

پست‌مدرنیسم از لحاظ لغوی به معنای «بعد از لحظه حال» است. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۱، ص ۴۸)

## مکتب کلاسیک

دیدگاه‌های کلاسیک که در ابتدای این مسیر واقع شده است، بیشتر انسان را در خدمت تولید می‌دیدند. در واقع انسان در چنین دیدگاهی یک ابزار در کنار سایر ابزارها تلقی شده و برای هویت انسان ارزش و اهمیتی قائل نیستند. از این رو اصطلاحاً این دیدگاه را دیدگاه مکانیکی نامیده‌اند. اصولاً در مکتب کلاسیک‌ها هدف، چیزی جز افزایش کارایی و بهره‌وری نمی‌باشد. نکته‌ای که باید به آن توجه کرد آن است که اگرچه تمامی اندیشه‌های کلاسیک نظیر دیدگاه‌های تیلور، فایول و ماکس وبر در زیر چتر مدیریت کلاسیک

طبقه‌بندی می‌شوند، اما سطح تجزیه و تحلیل آنها متفاوت است. تیلور یک مهندس است، سطح تجزیه و تحلیل او فرد است و بیشتر روش‌های او برای دنیای هست‌ها است. برخلاف او، وبر یک جامعه‌شناس است و سطح تجزیه و تحلیل او سازمان بوده و اساساً دیدگاه او بیشتر متمرکز به دنیای بایدها است.

شاخه‌های مکتب کلاسیک عبارتند از:

مدیریت علمی<sup>۲</sup> «تیلور»، مدیریت اداری<sup>۳</sup> «فایول» و مدیریت بوروکراتیک<sup>۴</sup> «ماکس وبر». (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۱۱)

در مکتب کلاسیک، شاخه مدیریت علمی که بنیان‌گذار آن فردریک وینسلو تیلور<sup>۵</sup> می‌باشد، اصول چهارگانه‌ای تحت عنوان زیر مطرح می‌باشد: (سعادت، ۱۳۷۹، ص ۱۴)

الف) انتخاب دقیق و آموزش صحیح کارکنان به منظور انجام صحیح کار؛  
 ب) ایجاد محیط مناسب به منظور جلب همکاری کارکنان؛  
 ج) تقسیم کار بین کارکنان و دستگاه مدیریت؛  
 د) تفکیک اجزای مختلف یک کار و تعیین بهترین و کوتاهترین روش انجام آن به طریق علمی.

هم‌چنین در این شاخه مطرح می‌شود که قدرت باید بر پایه ۵ اصل «تحقیق، استاندارد، برنامه‌ریزی، کنترل، هماهنگی» پایه‌گذاری شود.

به هر حال مدیریت علمی اثرات مطلوبی همچون موارد زیر به دنبال داشت:

الف) بهبود وضع عمومی دستگاه‌های صنعتی؛

ب) بهبود وضع سازمان‌های غیرصنعتی؛  
 ج) قادر ساختن مدیران با طرح‌ریزی‌های منظم و تجزیه و تحلیل مداوم در تشکیل سازمان‌ها. (منصوری‌کیا، ۱۳۷۱، ص ۲۵)

در اواخر قرن نوزدهم، به‌ویژه قرن بیستم، نهضت مدیریت علمی توسعه یافت و تفکری در مدیریت به نام نهضت اصول جامع یا فرایندهای مدیریت به وجود آمد. بانی این نهضت، هنری فایول فرانسوی بود که ایشان چهارده اصل را به دنیای مدیریت ارائه کرده است و معتقد است که یک مدیر برای اینکه در کارش موفق باشد در هر کجایی که باشد باید چهارده اصل زیر را به کار گیرد که به اختصار فقط از آن اصول نام می‌بریم:

تقسیم کار، انضباط، نظم، وحدت فرمان، وحدت جهت، تقدم منافع جمعی بر منافع فردی، تمرکز، سلسله مراتب اختیارات، عدالت، روحیه وحدت و یگانگی، پرداخت عادلانه، ابتکار، ثبات کارکنان. (الوانی، ۱۳۸۳، ص ۶)

آقای هنری فایول<sup>۶</sup> کل سازمان را یک پیکره واحد می‌دید و معتقد بود که فعالیت‌های آن به موارد زیر تقسیم می‌شود:

فنی، مالی، بازرگانی، وظایف مدیریت و ایمنی. وی بیان می‌دارد که در میان این پنج فعالیت، وظایف مدیریتی دارای بیشترین اولویت است. بنابراین، در کتاب خود فقط به این وظیفه پرداخته است، لذا وظایف مدیریت از دیدگاه ایشان عبارتند از: برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری (فرماندهی) و کنترل. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۱، ص ۸۸)

اما سومین شاخه این مکتب، مدیریت بوروکراسی بود که با رشد و توسعه سازمان‌ها و پیچیدگی هر چه بیشتر آنها شکل گرفت. این تئوری توسط ماکس وبر<sup>۷</sup> جامعه‌شناس آلمانی ارائه شد. مدل ایشان یک مدل تجربیدی و انتزاعی است. به عبارتی دیگر یک مدینه فاضله است و ایشان معتقدند که سازمان‌های واقعی هیچ‌گاه نمی‌توانند به حد اعلا ی بوروکراسی برسند، بلکه هر سازمانی باید سعی کند که به آن نزدیک شود. کلاسیک‌ها بوروکراسی را چنین مطرح می‌کنند که: «ماشینی است که با به کارگیری آن می‌توان به کارآترین وجهی سازمان را اداره کرد».

امروزه به‌ویژه از نظر عوام، بوروکراسی با کاغذبازی، رویه‌های نادرست اداری، بی‌نظمی و سردرگمی و ناکارایی یکسان تلقی می‌شود که البته درست نیست. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۱، ص ۴۴) اما مهم‌ترین ویژگی‌های بوروکراسی عبارتند از:

تقسیم کار و تخصصی شدن وظایف، استقرار قوانین و مقررات، شایسته‌سالاری، ارتباطات رسمی و مدون، سلسله مراتب اداری و غیر فردی بودن امور.

وظایف بوروکراسی عبارتند از: تخصص‌گرایی، ساختار پیش‌بینی و ثابت، رفتار عقلایی و دموکراسی. و مهم‌ترین ایرادهای وارد به آن عبارتند از:

خودمحوری، خشکی مقررات، اضطراب و نگرانی، تأخیر در تصمیم‌گیری، ابهام و عدم کارایی، حداقل رضایت شغلی، عدم حساسیت به مسائل فردی، عدم انعطاف‌پذیری در رفتار و... .

به هر حال در مکتب کلاسیک مباحثی مطرح شد که هر کدام ایراداتی دارد و عمده نقش کلاسیک‌ها عدم شناخت علمی و مناسب انگیزه‌ها و موقعیت استراتژیک نیروی انسانی در فرآیند مدیریت بود و همین نقص، اساس لزوم تحقیقات، بررسی‌ها و مطالعات بعدی را برای شناخت منبع لایزال نیروی انسانی اجتناب‌ناپذیر می‌کرد. (الوانی، ۱۳۸۳، ص ۸)

مخفی نماند که اصول مکتب کلاسیک هنوز در بسیاری از سازمان‌های کشورهای

مختلف به خصوص در زمینه سازمان‌های اداری حاکم می‌باشد. در کشور ما نیز شکل و نظام ادارات کم و بیش با اصول مدیریت علمی تیلور منطبق است، منتها در چارچوب همان اصول، رشد و تکامل تدریجی خود را یافته است.

### مکتب نئوکلاسیک

در طول سال‌های ۱۹۳۰ رفته‌رفته مخالفت‌هایی با مدیریت علمی و انتقادهایی بر اداره سازمان‌ها به صورت رسمی وارد شد تا اینکه رویکرد نهفته کلاسیک که متأثر از شرایط حاصل از زمان خود است در پاسخ به خلایبی که در مکتب کلاسیک بود به وجود آمد. در مکتب نئوکلاسیک‌ها نیز سه شاخه مدیریت تحت عناوین زیر مطرح می‌باشد:

۱. رفتارگرایان اولیه (ماری پارکرفالت<sup>۸</sup>، هوگامانستربرگ<sup>۹</sup>).
  ۲. مطالعات هائورن (روتلیبرگر<sup>۱۰</sup>، دیکسون<sup>۱۱</sup>، التون مایو<sup>۱۲</sup>).
  ۳. نهضت روابط انسانی (آبراهام مازلو<sup>۱۳</sup>، داگلاس مک‌گریکور<sup>۱۴</sup>).
- اما به اختصار به توضیح کوتاهی از شاخه‌های مزبور می‌پردازیم:

### رفتارگرایان اولیه

بعضی از علمای مدیریت ریشه مکتب نئوکلاسیک را به رفتارگرایان اولیه نظیر آقای مانستربرگ و خانم فالت نسبت می‌دهند. مهم‌ترین دستاوردهای خانم فالت ارائه شرایطی برای بهسازی محیط کار و نیز تعریف مدیریت است. آقای مانستربرگ نیز که پدر روان‌شناسی صنعتی نامیده می‌شود جهت بهبود روابط کارگران و مدیران دیدگاه‌هایی را ارائه کرده است.

### مطالعات هائورن

این مطالعات اولین بار توسط یک گروه مهندسی جهت بررسی تأثیر نور و زمان استراحت بر روی بهره‌وری آغاز گردید. بعدها با بی‌ثمر ماندن این تحقیقات و سردرگمی محققان یک گروه روان‌شناسی از استرالیا به رهبری التون مایو و همکاری دیکسون و روتلیبرگر این مطالعات را ادامه دادند که دستاورد آن اهمیت توجه کردن به انسان‌ها در درون سازمان بود.

### نهضت روابط انسانی

برخی از اندیشمندان مدیریت، آغاز نهضت روابط انسانی را به مطالعات هائورن نسبت

می دهند، اما برخی آن را از زمان مازلو و مک گریگور می دانند. به هر حال این مکتب بیشتر یک مکتب ارگانیک است و به انسان اهمیت زیادی می دهد و غالباً سطح تجزیه و تحلیل آن فرداست.

### نهیضت مدیریت کمی یا علم مدیریت

نهیضت مدیریت کمی سومین مکتب از مکاتب مدیریت به شمار می شود که شکل تکامل یافته تری از مدیریت به شمار می آید و حتی توسط بعضی از اندیشمندان به عنوان یک مکتب مستقل بحث می شود (اگرچه بررسی آن به عنوان یک مکتب مستقل ممکن است درست نباشد) به هر حال دستاورد جنگ جهانی دوم می باشد.

مکتب مدیریت کمی یا علم مدیریت، مبتنی بر تئوری ها و مدل های ریاضی می باشد. استفاده از تکنیک ها و روش های کمی در حل مسائل سازمانی، نتیجه پیشرفت هایی است که در جنگ جهانی دوم در این زمینه به دست آمد. پیروان این دیدگاه سعی داشتند تا مدیریت را بیشتر به طرف روش های کمی سوق دهند. (ظهور پژوهش عملیاتی، مدیریت عملیاتی، تصمیم گیری های کمی محصول در این دوران است) امروزه نام این مکتب، مکتب علم مدیریت و یا پژوهش عملیاتی می باشد.

### مدرنیسم

در این قسمت از بحث، طرح دیدگاه های معاصر که روند تکامل یافته تری از سیر تحول مدیریت به حساب می آیند مورد بررسی قرار می گیرند. دیدگاه سیستمی، دیدگاه اقتضایی و دیدگاه نوظهور (تعاملی) شاخه های این مکتب به حساب می آیند. در نتیجه نفوذ مبانی علوم گوناگون در حیطه سازمان و امور مدیریت، فصل تازه ای در تئوری سازمان و مدیریت به وجود آمد، به طوری که تئوری جدید سازمان و مدیریت به نام تئوری سیستم ها معروف شد. یکی از وجوه شخصی تئوری مزبور این است که این تئوری در تجزیه و تحلیل سازمان و امور مربوط به آن، برای اطلاعاتی که از راه تحقیق تجربی به دست می آید، اهمیت خاصی قائل است. دیگر اینکه دیدگاه سیستمی کل سیستم را در ارتباط با هم می بیند و سازمان را مجموعه ای به هم پیوسته از عوامل زیر می داند. این عوامل عبارتند از: «نیروی انسانی، ترکیب رسمی سازمان، سازمان غیررسمی، نقش های افراد و محیط کار». (منصورکیا، ۱۳۷۱، ص ۳۲)

در چنین نگرشی، سازمان به صورت یک واحد و یک سیستم منسجم، یکپارچه و

هدفدار مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در این روش مدیر از یک دیدگاه کلی به سازمان توجه می‌کند و آن را به صورت جزئی یا بخشی از محیط بزرگتر به حساب می‌آورد. در چنین اقدامی تئوری سیستم‌ها بیانگر این مطلب است که فعالیت هر بخش از سازمان به فضایی مختلف و متفاوت، بر فعالیت سایر بخش‌ها اثر می‌گذارد. به عبارت دیگر نگرش سیستمی به این مفهوم است که مدیران نمی‌توانند خود را در همان نمود سنتی سازمان محدود کنند. (الوانی، مدیریت عمومی، ص ۲۰)

### دیدگاه اقتضایی

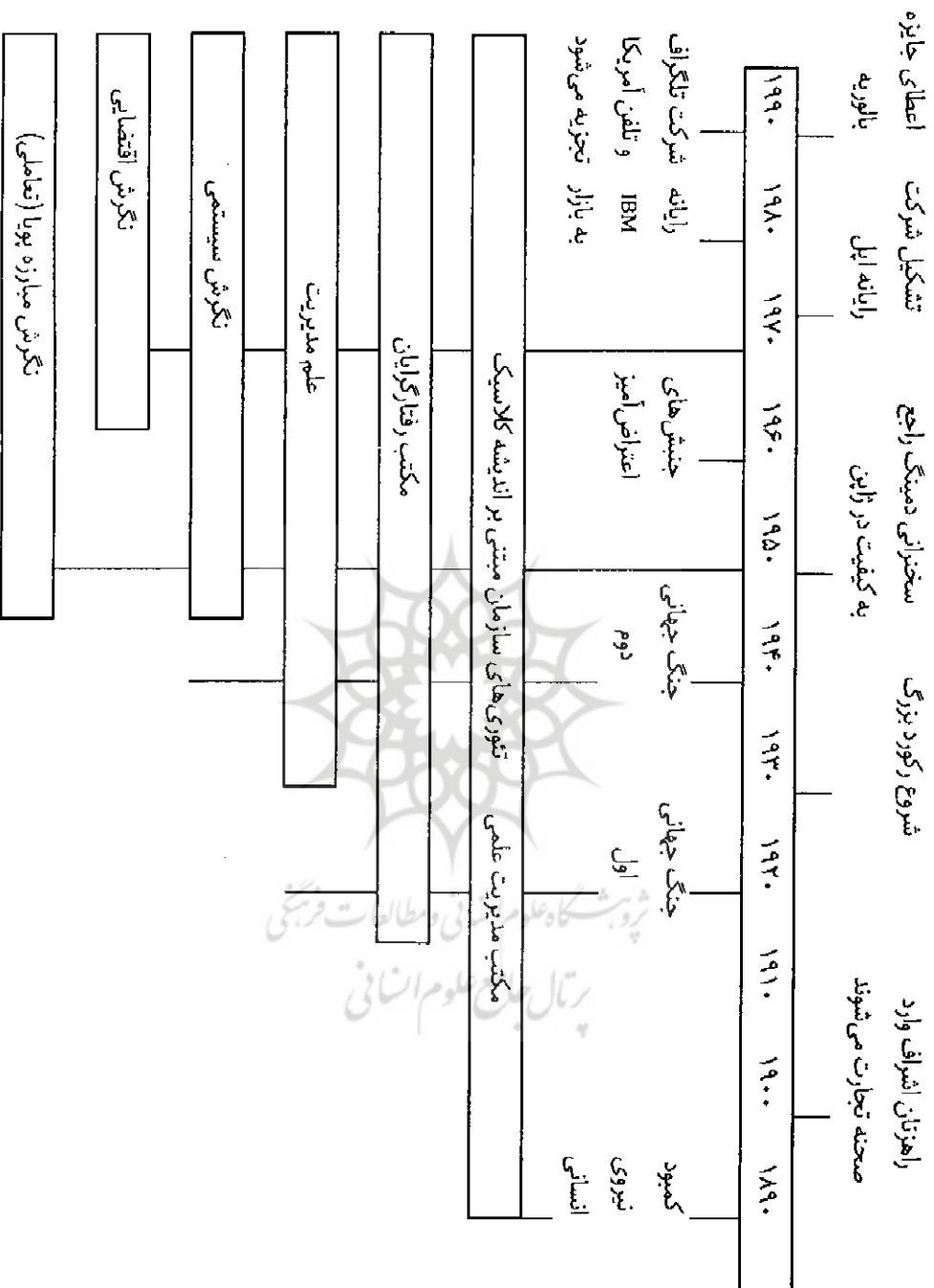
این دیدگاه‌ها که رفته‌رفته از دههٔ هفتاد، به‌ویژه با مطالعات فیدلر در بحث رهبری به اوج خود رسید، مبتنی بر تفکرات انسان نوین، مبنی بر اصالت نسبیّت و یا به عبارتی نسبی بودن امور بنا نهاده شده است. این دیدگاه‌ها که به عنوان دیدگاه‌های «بستگی دارد به» نیز بحث می‌شود، به طور ساده معتقد است به اینکه یک بهترین راه‌حل منحصر به فرد وجود ندارد و اساساً تمام نظریات را به شکل نسبی مطرح می‌نماید. بعضی از نکاتی که در دیدگاه اقتضایی<sup>۱۵</sup> مطرح می‌باشند عبارتند از اینکه: «یک چیز به چیزهای دیگر وابسته است»، «ویژگی یک سازمان به کل موقعیت آن بستگی دارد»، «چیزی که در یک محیط مؤثر واقع می‌شود الزاماً در محیط دیگر نمی‌تواند مؤثر واقع شود». (رایینز، ۱۳۸۲، ص ۴۲)

در میان دیدگاه‌های نوظهور، تئوری Z (ویلیام اوچی) بیشترین مقبولیت و توجه را به خود جلب کرده است.

	تئوری A	تئوری J	تئوری Z
تصمیم‌گیری:	فردی	اجتماعی	اجتماعی
استخدام:	کوتاه‌مدت	مادام‌العمر	مادام‌العمر
ارتقاء و ترفیع:	سریع	کند	کند
مسئولیت خواهی:	فردی	جمعی	جمعی
ارتباطات:	بیشتر عمودی	بیشتر افقی	بیشتر افقی
ارزیابی و کنترل:	صریح و آشکار	ضمنی و غیرمستقیم	ضمنی و غیرمستقیم
توجه به افراد:	توجه به فرد در سازمان	توجه به کل زندگی فرد	توجه کلی

قبل از اینکه به مبحث پست‌مدیرنیسم در مدیریت و مقایسه با آن با مکاتب دیگر پردازم، لازم می‌دانیم به‌طور خلاصه مروری به تحول مدیریت و تئوری‌های اصلی مدیریت داشته باشیم.





در این قسمت از مقاله بر آنیم تا در حد امکان تصویر روشنی از پست‌مدرنیسم در مدیریت ارائه دهیم.

### مفهوم و فلسفه پسانوین‌گرایی (پست‌مدرنیسم)

اگرچه فرانوگرایی یا پست‌مدرنیسم و کاربردهای آن در فلسفه، هنر، معماری، موسیقی و... از سال‌ها قبل آغاز شده است، ولی هنوز نتوانسته جایگاه خود را آن‌طور که باید بنماید. قریب به نیم قرن است که اندیشه پست‌مدرنیسم در غرب مطرح شده و رشته متفاوتی را که در بالا برشمردیم در بر گرفته است. در این‌که پست‌مدرنیسم چیست و آیا آن را باید در مقابل مدرنیسم قرار داد و یا اینکه پست‌مدرنیسم چیزی جز تداوم ثمره مدرنیسم نبوده، در واقع پاسخی است به بحران‌ها و مشکلاتی که از مدرنیسم برآمده است و این‌که بین اندیشمندان و مفسران این فرهنگ اختلاف نظر وجود دارد. (بخشنده، ۱۳۸۱، ص ۳)

«پست‌مدرنیسم» از لحاظ لغوی به معنای «بعد از لحظهٔ حال» است و از آنجا که سخن گفتن درباره زمانی که هنوز وجود ندارد، بسیار دشوار است، از این‌رو تعریف جامع و کامل برای این اندیشه بسیار دشوار و چه بسا غیر ممکن است. شاید عمده‌ترین راه جهت آشنایی با این اندیشه بررسی مدرنیسم و جوامع سنتی و مشخص کردن ارتباط بین مدرنیسم و پست‌مدرنیسم باشد.

بنابراین، زمینه به وجود آمدن پست‌مدرنیسم را می‌توان ایجاد بحران در مدرنیسم در اواسط قرن بیستم به علت از بین رفتن عمل فرهنگ مدرن و خمودگی عاطفی در این دوره دانست که ماشینی شدن و مادی شدن زندگی کمک بزرگی به این امر نموده است، لذا هر نوع تلاش ذهنی برای درک «پست‌مدرنیسم» در نیم‌نگاه اول، نیازمند فهم «مدرنیته» است، چرا که نطفه و محور اصلی پست‌مدرنیسم «مدرنیته» می‌باشد. (رحیمی‌نیک، ۱۳۷۹، ص ۹۰)

### مقایسه جامعه صنعتی (مدرنیسم) و پسا صنعتی (پست‌مدرنیسم)

مدرنیسم جریانی است که بعد از رنسانس و شاید در اثر پیوند عصر جدید با فلسفه یونان و پشت سر نهادن قرون وسطی در غرب شکل گرفته و به صورت فرهنگ و جنبشی فراگیر و جهان شمول در قرن نوزدهم و بیستم در آمده است. (بخشنده، ۱۳۸۱، ص ۶)

مدرنیته، یعنی روزگار پیروزی خرد انسانی بر باورهای سنتی و اسطوره‌ای، دینی، اخلاقی، فلسفی و... رشد اندیشه علمی و خودباوری، افزون شدن اعتبار دیدگاهی نقادانه

که همه همراهند با سازماندهی تازه تولید و تجارت، شکل‌گیری قوانین مبادله کالاها و... (نوروزی، ۱۳۸۱، ص ۱)

تحولات اخیر غرب در زمینه‌های فکری باعث تغییراتی در زمینه تکنولوژی، ساختار اجتماعی، فرهنگی و ماهیت کار سازمان‌ها شده است. به جای سازمان‌های صنعتی عصر مدرنیسم، شاهد سازمان‌های فراصنعتی پست‌مدرنیسم می‌باشیم که با تنوع، عدم اطمینان، پیچیدگی، از بین رفتن مرزهای سازمانی، مهارت‌های متکی بر مدیریت دانش و تأکید هر چه بیشتر بر سازمان‌های یادگیرنده همراه با گرایش‌های بین‌المللی و جهانی روبرو است.

پست‌مدرنیسم، تفکر و مکتبی است که با پیدایش بحران‌ها و نقایصی برای مدرنیته پدید آمده و سعی آن بر این است که برای رهایی از این بحران‌ها و رفع نقایص راهکارهایی ارائه کند. بنابراین، به این مجموعه باید در تداوم مدرنیته و عاملی جهت استمرار مدرنیته نگریست.

در اندیشه پست‌مدرنیسم از کنار نهادن واژه‌هایی نظیر حقیقت، واقعیت، جهان‌شمولی، کلیت، اجماع همگانی، معانی متعالی، امور انتزاعی و... سخن به میان می‌آید. تصاویر حقیقت‌ها در نظر ناظر متفاوت است و نتایج استنباطی به زمان و مکان و شرایط تاریخی خاصی وابسته است. تأکید بر تنوع تا حدی است که بر انکار هر گونه کلیتی می‌انجامد. از دیگر مضامین پست‌مدرن غلبه یافتن شیفتگی و فریفتگی بر تفکر و استدلال است. استعاره، کنایه، طنز، نمایش، بازی، تفریح، کلیشه، تقلید، تناقض‌نمایی، ذهن تخیلی، اهمیت فراوانی می‌یابد و هم به لحاظ فکری و هم به لحاظ اخلاقی جایگزین فرهنگ و اندیشه مدرنیته می‌شود. (بخشنده، ۱۳۸۱، ص ۶)

درباره مدیریت و علوم انسانی در قالب و فضای پست‌مدرن، تئوری‌هایی مطرح شده است که از جمله آن بحث سازمان‌های یادگیرنده، اطلاعات، ارتباطات و... می‌باشد. از دیگر مباحثی که در این دیدگاه مطرح می‌شود بحث غیر منطقی بودن علم جدید، فیزیک کوانتوم و تعارض آن با فیزیک نیوتونی و تأثیر آن بر تمام علوم از جمله علوم انسانی و به ویژه دانش مدیریت، تأثیر فرانونگرایی بر مدیریت، تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان، کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری است. از دیگر مباحث مطرح در پست‌مدرنیسم، بحث تأکید ذهن تخیلی به جای ذهن منطقی است. برای مثال بحث تخیل و خلاقیت همه از مباحث تخیل‌گرایانه و رؤیایی بودن است که تأکید به سمت راست مغز دارد.

بحث دیگر تردید بر عقل‌مداری و تشکیک واقعیت‌ها است که پست‌مدرن‌ها، اعتقاد دارند که هیچ چیز قابل اطمینان و مطلق نیست. (رحیمی‌نیک، ۱۳۷۹، ص ۸۹)

### مقایسه عناصر مدیریت از سه دیدگاه سنتی، مدرن و پست‌مدرن

در این قسمت از بحث، عناصر مدیریت را از سه دیدگاه سنتی، مدرن و پست‌مدرن بررسی می‌کنیم. اصولاً مدرنیسم، یعنی به کارگیری ابزار و ادوات مدرن که به منزله تقلیدی از طبیعت، صرفاً به منظور سیطره و سلطه بیشتر بر طبیعت و سهولت انجام دادن اعمال انسانی است. ماکس وبر مدرنیته را «افسون زدایی» می‌خواند؛ یعنی از نظر دور داشتن هر چیز «تابخردانه». روستو این مرحله را «مرحله خیزش اقتصادی» می‌خواند، یعنی به کارگیری تمامی امکانات در جهت بهبود اوضاع اقتصادی و تولیدی و در مرحله بعدی نیل به بلوغ را مطرح می‌نماید. الین تافلر این مرحله را به نام «موج دوم» یاد می‌کند که از قرن ۱۷ به بعد با نام انقلاب صنعتی در اروپا شروع شده است و شش ویژگی برای تمدن صنعتی مدرن مطرح می‌کند:

استانداردسازی، تخصصی کردن، هم‌زمان‌سازی (یعنی زمان مساوی است با پولی که باید از آن استفاده کرد) تراکم انرژی، جمعیت، کار و سرمایه (آقبلاغ، ص ۲۹).

اما پست‌مدرن، محصول پیچیده‌ای از حال و گذشته است، برای مثال در پست‌مدرن احتمالاً محیط کار به داخل خانواده‌ها آورده خواهد شد و این خود باعث مستحکم شدن بنیان خانواده است (همان).

در مکتب مدرنیسم، کل‌گرایی در شناخت مطرح است حال اینکه در پست‌مدرنیسم دست کشیدن از کل‌گرایی در مقوله شناخت مطرح می‌باشد (روش‌های استقرایی در پست‌مدرنیسم جایگزین روش‌های قیاسی در مدرنیسم می‌شود).

در مدرنیسم رد نسبییت در شناخت مطرح است، حال آنکه در پست‌مدرنیسم بحث نسبی‌گرایی در شناخت مطرح می‌شود. در مدرنیسم روش‌شناسی مبتنی بر عقل و تجربه است، اما در پست‌مدرنیسم نفی علل‌گرایی و تجربه‌گرایی است (حیدری تفرشی، ۱۳۸۱، ص ۹۱).

مدیران در عصر کلاسیک بر عقلشان که از فعالیتشان نشأت می‌گرفت، تکیه می‌کردند. در روش کلاسیک بیان می‌شد که فقط مدیران و مالکان سازمان باید صحبت کنند و تأثیر بگذارند، در حالی که پست‌مدرن‌ها اعتقاد دارند که مدیران و نویسندگان آنها مسئول آشکار کردن دانستنی‌های ذهنی و انگیزش‌ها هستند. مدرنیست‌ها می‌خواهند قدرت در دست مدیریت متمرکز شود در حالی که پست‌مدرن‌ها گرایش دارند اختیار و قدرت را به وسیله افزایش تعداد سهام‌دارانی که صدای آنها در فرآیند تصمیم‌گیری به گوش می‌رسد، منتشر و پراکنده کنند. پست‌مدرنیست‌ها به تمایل مدرنیست‌ها برای متحد و یک‌نواخت کردن

نظریه‌ها (مانند نظریه عمومی سیستم‌ها) با عقایدشان مخالفت می‌کنند برای اینکه دانش اساساً منفک است، یعنی دانش در قطعات و نکته‌های خیلی کوچک به وجود آمده است. «تفکیک» موضوع مناسبی در میان پست‌مدرنیست‌هایی است که این مفهوم را به شکست‌های جامعه صنعتی در خانواده و جامعه ربط می‌دهند و نیز تهدیدی که برای خودشناسی در اثر نقش‌های مختلفی که باید ایفا کنند به وجود می‌آید، برای مثال «کار از راه دور» فاصله بین زندگانی کاری و خصوصی را به هم می‌ریزد. به هر حال بحث درباره پست‌مدرنیسم زیاد و نقطه نظرات متفاوت می‌باشد. گروهی از صاحب‌نظران پست‌مدرن را تأیید می‌کنند و آن را حرکتی برای پیشرفت و توسعه می‌دانند (خوشبینانه) و برخی آن را حرکتی پس‌روی و عقب‌گرد ارزیابی می‌کنند (بدبینانه). به هر کدام از این دو دیدگاه اگر از نظر دوره‌ای نگریسته شود، نگاه تاریخی و خوشبینانه این است که هر دوره جابه‌جایی اندیشه‌ای است به سوی بهتر شدن. اما نگاه بدبینانه و تاریخی این است که هر دوره جدید بدتر می‌شود، انسان‌ها بیشتر کنترل می‌شوند و پیشرفت به صورت یک افسانه است. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۱) در دوره سنتی بحث درباره سازمان‌های حرفه‌ای، دستی و کوچک است. از خصوصیات دوران سنتی، نظارت مستقیم بر کار و... می‌باشد. نوع کسب و کار معرف کار است. تصمیم‌گیری متمرکز است، هماهنگی سنتی اعمال می‌شود، افراد خودکار خود را کنترل می‌کنند و حتی آن را برنامه‌ریزی می‌نمایند و نسبت به کار خود وفادار می‌مانند. عمل مطابق استاندارد، در مدرنیسم مطرح است و چیزی جهان‌شمول به حساب می‌آید، حال آنکه در پست‌مدرنیسم چنانچه قبلاً اشاره شد اعتقاد به جهان‌شمولی نیست و عقیده هر کس محترم است و اگر هر فرد توجهی برای عملکرد خود داشته باشد، عملکرد او قابل قبول است. به هر حال طبق نظر بسیاری از اندیشمندان اگر بتوانیم ترکیبی مطلوب از سه مکتب را متناسب با فرهنگ جامعه خود داشته باشیم، بسیار خوب و پسندیده است. گفتنی است که گاهی سه مکتب سنتی، مدرن و پست‌مدرن با یکدیگر حضور دارند. این طور نیست که با آمدن پست‌مدرن حتماً مدرن از بین می‌رود. بنابراین، پست‌مدرن، مدرن و سنتی را حذف نمی‌کند، بلکه با حضور هر سه و ادغام آنها در یکدیگر، مدل جدیدی می‌سازند که می‌تواند پارادایم مدیریتی برای قرن ۲۱ باشد. (میرسپاسی، ۱۳۷۹، ص ۹۱)

## مقایسه عناصر مدیریت از دیدگاه مدرنیسم و پست‌مدرنیسم

در پایان به مقایسه عناصر مدیریت از دیدگاه مدرنیسم و پست‌مدرنیسم پرداخته و اندیشه‌های مدرن و پست‌مدرن را در امر آموزش بیان می‌داریم. (میرسپاسی، ۱۳۸۲، ص ۲۸-۲۹)

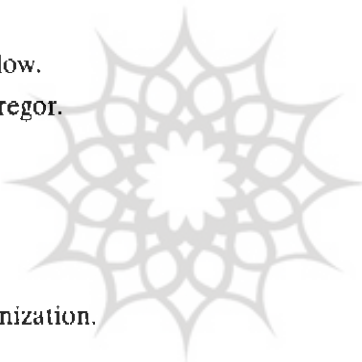
پست‌مدرن	مدرن
اختراع و ابداع <sup>۱۷</sup>	طرح‌ریزی (برنامه‌ریزی) <sup>۱۶</sup>
سازماندهی فعال <sup>۱۹</sup>	سازماندهی <sup>۱۸</sup>
ترغیب <sup>۲۱</sup>	فرماندهی <sup>۲۰</sup>
هم‌آفرینی <sup>۲۳</sup>	هماهنگی <sup>۲۲</sup>
ارزیابی <sup>۲۵</sup>	کنترل <sup>۲۴</sup>
تسهیل خلاقیت فعال <sup>۲۷</sup>	مناسب‌سازی حساب‌شده <sup>۲۶</sup>
توجه به تکثرگرایی <sup>۲۹</sup>	در جست‌وجوی دسترسی به اطمینان <sup>۲۸</sup>
کاوش و کشف <sup>۳۱</sup>	آموزاندن از طریق القاء <sup>۳۰</sup>

پست‌مدرن	مدرن	عناصر مدیریت
اهداف بلندمدت	اهداف کوتاه‌مدت	برنامه‌ریزی
تولید انعطاف‌پذیر	تولید انبوه	
کارگر سرمایه دارد	کارگر هزینه دارد	
برنامه‌ریزی افقی	برنامه‌ریزی عمودی	
مرکز روی مشتریان داخلی و خارجی است	تمرکز از بالا به پایین	
برنامه‌ریزی منجر به سردرگمی می‌شود (به هم ریختن نظم)	برنامه‌ریزی منجر به نظم، سلسله مراتب و دستور	
سیستم‌های کاری با کارگران چندمهارته	شغل‌ها فردی و با یک مهارت (هرکسی یک شغل)	
شبکه‌های قابل انعطاف با مرزهای مشخص	تقسیم‌بندی بخش‌ها	
مشارکت مدیر و کارگر	تمایز مدیر و کارگر	
سازماندهی مسطح بهتر است	سازماندهی عمودی (بلند) بهتر است	
کارایی با تخصص‌گرایی، تقسیم‌کار	کارایی به وسیله تخصص‌گرایی، تقسیم‌کار	
گردش شغلی کاهش می‌یابد	گردش شغلی افزایش پیدا می‌کند	

نفوذ	قدرت دست‌بالایی‌ها (ما فوق) است	قدرت و اختیار تفویض می‌شود به تیم‌های رهبری
	مزایا و پاداش‌ها (طرح‌های) انفرادی	طرح‌های تیمی
	به زنها ۶۸ درصد مردها پرداخت صورت می‌گیرد	به زن و مرد به‌طور مساوی پرداخت می‌شود
رهبری	تئوری Y یا X	تئوری S (Servant Leadership)
	تمرکز بواسطه قوانین و مقررات بسیار صورت می‌گیرد	کنترل کیفیت کار هر فردی تلقی می‌شود که قوانین و حیطه نظارت وسیع عدم تمرکز را در بر دارد
	رهبری محوری (زمین‌مدار)	مردم‌محوری (کارمندگرا)
	به آنها گفته می‌شود (می‌گویند) که چه کند	رهبری مشارکتی (مشورتی)
کنترل	کنترل متمرکز	کنترل غیرمتمرکز
	کافذبازی	کنترل کیفیت شغل هر فردی است
	فراوانی رویه‌ها، قوانین، مدیریت بر مبنای هدف و اندازه‌گیری (ارزیابی نتایج)	عدم کافذبازی
	اطلاعات انحصاری (در دست عده‌ای خاص)	آموزش افراد
	کنترل منفی، ترس و تهدید	اطلاعات به همه افراد داده می‌شود (خود کنترل)

## پی‌نوشت:

1. Modernism.
2. post Modernism.
3. scientific Management Theory.
4. The Process Theory of Management.
5. The Theory of Bureaucracy.
6. F. W. Taylor.
7. Henry fayol.
8. Maz Weber.
9. Mary Parker Faller.
10. Munster berg.
11. Rotliberger.
12. Dikson.
13. Elton Mayo.
14. Abraham Maslow.
15. Douglas Macgregor.
16. Centingency.
17. Planning.
18. Envention.
19. Organizaing.
20. Proactive organization.
21. Commanding.
22. Persuading.
23. Commanding.
24. Persuding.
25. Coordinating.
26. Co - Creating.
27. Control.
28. Peraching Calculated Adaption.
29. Facilitating Proactive Creation.
30. Seeding Certainly.
31. Celebrating Eguivocality.
32. Inductorination.
33. Teach.
34. Exploration.



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



### فهرست منابع و مآخذ

۱. آشوری، داریوش، مأموریت، ناشر مؤسسه فرهنگی صراط، چاپ اول، ۱۳۷۶.
۲. مجله معارف اسلامی، شماره پنجم، فروردین ۱۳۴۷.
۳. جاسبی، عبدالله، اصول و مبانی مدیریت، چاپ ششم، نشر دانشگاه آزاد، بهار ۱۳۷۳.
۴. رایبیز، استیفن، تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربردها، ترجمه دکتر الوانی و دانایی فرد، تهران، نشر موج.
۵. منصور کیا، منصور، تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها، انتشارات مروارید.
۶. میرسپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی در رابطه کار، انتشارات سیر، ۱۳۸۰.
۷. فرانونگرایی در مدیریت، گفت‌وگو با سرکار خانم دکتر رحیمی و آقای دکتر میرسپاسی، مجله تدبیر، ج ۱۰۴، مرداد ۱۳۷۹.
۸. درآمدی بر پست مدرنیسم، محمد ابراهیم بخشنده، روزنامه انتخاب، خرداد ۸۱، ش ۸۹۲.
۹. تقابل سنت و مدرنیسم در ایران، گفت‌وگو با ابراهیم رحیمی، روزنامه انتخاب، ۱۵/۴/۸۱.
۱۰. پست مدرنیسم و سازمان‌های فراصنعتی، فصلنامه مصباح، سال دهم، ش ۴۰، عسگر نوربخش آقبلاغ، ص ۲۵.
۱۱. آقای فیشانی، تیمور، ۱۳۷۹، مدیریت در ایران آینده، انتشارات سیر، با مقدمه‌ای از ناصر میرسپاسی.
۱۲. جزوه درسی سرکار خانم دکتر رحیمی.
۱۳. نوروزی، داریوش، پست مدرنیسم از رؤیا تا واقعیت، نشریه صدای عدالت، ۱۲/۹/۸۲، ص ۱ (پست مدرنیسم از رؤیا تا واقعیت).
۱۴. تافلر، الوین، موج سوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی، تهران، نشر فاخته، ۱۳۷۴.
15. Mary To Hatch. "Organizational theory - modern, symbolic and Postmodern Perspective" oxford university Press. Newyork, 1997.
16. "What is Postmodern?" Davidm. Boic & Leonel Prieto, April, 2000.
17. "Modern Versos Postmodern Principles of management" Boic & ehy.
۱۸. حیدری تفرشی، غلامحسین، یوسفی سعیدآبادی، رضا، خدیوی، اسرا، نگرشی نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز، چاپ اول، فراشناختی اندیشه، ۱۳۸۱.
۱۹. رضائیان، علی، اصول مدیریت، انتشارات سمت، ۱۳۸۳.
۲۰. سعادت، اسفندیار، انتشارات سمت، ۱۳۷۹.
۲۱. الوانی، سید مهدی، حیدری تفرشی، غلامحسین، ۱۳۸۱.