

# روند شکل‌گیری پارادایم مدرنیته در سازمان‌ها

● حمیدرضا یوسفی معید  
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی نراق

## چکیده

مدرنیته به معنای اینکه "می‌توان با فرض وجود نظم در پدیده‌ها"، بی‌نظمی‌ها و آشفتگی‌ها را با قدرت و اراده انسان تحت کنترل درآورد و مدیریت کرد، تاثیرات شگرفی بر جوامع بشری داشته است، به‌گونه‌ای که روش‌های قدیمی به تدریج از بین رفته و روش‌های مدرن جایگزین آن شده است. رویکرد مدرنیته بر این اساس است که اگر یک رویه عقلایی و علمی در ساختار سازمان‌ها حاکم شود، آنگاه می‌توان شاهد به‌وجود آمدن سازمان‌های موثر و کارا در تولید کالا و خدمات بود. در این ساختاردهی، سازمان نیز همانند سایر پدیده‌های موجود، به شکل سیستمی که از مجموعه‌ای از اجزا تشکیل شده، شناخته می‌شود. وقتی این اجزا در کنار هم قرار می‌گیرند و با یکدیگر یکپارچه می‌شوند، یک کل به وجود می‌آید که از مجموع تک تک اجزا بزرگ‌تر است. مدرنیته به منظور نیل به سازمان بهره‌ور، نیاز به تعریف ساختارهای مشخص و منظم، رویکردهای عقلانی، سطوح معین از اختیارات و پاسخگویی را لازم و ضروری می‌داند.

راهکار مدرنیته برای رسیدن به اهداف فوق، بروکراسی است. در سازمان‌های مدرن، بروکراسی با اعمال سلسله مراتب منظم، سرعت واکنش به تغییرات محیطی را بالا می‌برد. از این‌رو، رویکردهای بروکراتیک، سهم بسیار بالایی را در طراحی‌های علمی سازمان‌ها در قرن بیستم و در شکل جدید در قرن حاضر دارد. رویکردهای علمی، مدعی توسعه جهان امروز ما براساس نظم و کنترل می‌باشد، بنابراین، بروکراسی با رویکرد نظم و کنترل عقلایی انسان در سازمان‌ها، در راستای رویکردهای علمی قرار می‌گیرد.

## واژگان کلیدی

مدرنیته، تئوری سازمان‌های مدرن، تئوری کلاسیک، سیستم، بروکراسی



## تئوری سازمان‌های مدرن چیست؟

تئوری سازمان‌های مدرن مدعی تطبیق با رویکرد مدرنیته است که موارد آن عبارتند از:

الف- تئوری سازمان‌های مدرن ادعای جهانی بودن دارد، یعنی این تئوری قابل انتقال به هر فرهنگی می‌باشد.

ب- تئوری سازمان‌های مدرن ادعا می‌کند که رویکردهای قدیمی را قبول ندارد و راهکارهای جدید برای درک و فهم سازمان به دست می‌دهد.

ج- تئوری سازمان‌های مدرن با ایجاد رویکردهای منطقی و همسان برای همگان، از توسعه سازمان‌ها حمایت می‌کند و با ایجاد ساختارهای روشن از سطح اختیارات و عقلانی بودن این نظم‌ها، پاسخگویی را به وجود می‌آورد و از سویی این ساختار سلسله مراتب امکان اقتدارگرایی را در سازمان بالا می‌برد.

د- قابلیت اصلی که در تئوری سازمان‌های مدرن وجود دارد امکان نیل به یک زبان سازمانی حرفه‌ای را ممکن می‌سازد. نتایج آن در قالب دوره‌های تحصیلی کسب‌وکار، برنامه‌های MBA (Master of Business Administration) و مطالعات مدیریتی قابل یادگیری است.

## ریشه‌های تاریخی تئوری سازمان‌های مدرن

ریشه‌های تاریخی تئوری سازمان‌های مدرن به "توره روشنگری اروپا" در قرن هجدهم بازمی‌گردد. دوره‌ای که انسان اروپایی در یک چالش روشنگرانه و خلاق به سوی درک جدیدی از انسانیت پیش می‌رفت. در این نگاه، انسان می‌توانست آزاد از قید قدرت‌های غیرمعمول حاصل از استبداد و کلیسا عمل کند. عقیده بر این بود که ما می‌توانیم با تکیه بر عقلانیت خود، یک درک درست از خود و جامعه خود داشته باشیم و به کمک علم، طبیعت را بشناسیم. ایده‌آل علم این است که می‌توان با استفاده از مشاهده حاصل از حواس پنجگانه، به فهم پدیده‌های عالم رسید و در ادامه با کاربرد تعقل می‌توان تئوری‌ها را آزمود. با ظهور دیدگاه علمی، برداشت قدرت درک پدیده‌های طبیعی اجتماعی با عینک علم، قوت گرفت. توسعه علم گرایی تأثیرات زیادی بر جنبه‌های مختلف زندگی در غرب گذاشت که شامل سازمان‌ها نیز می‌شد.

## تئوری کلاسیک در سازمان‌ها

یکی از خروجی‌های دوره روشنگری در مورد سازمان‌ها و به خصوص در صنعت اتفاق افتاده است. نمود تئوری سازمان‌های مدرن بود که در قالب تئوری کلاسیک سازمانی شکل گرفت. این تئوری دو جریان خط فکری دارد: اول اینکه، نگاه اجتماعی و اقتصادی آغاز شده از ابتدای قرن نوزدهم، حل مساله زندگی آن روز را در ظهور سیستم کارخانه و توسعه تجارت می‌دانست، بنابراین دیگر مالکیت زمین به عنوان فاکتور اصلی زندگی کم رنگ شد. دوم، نقش سرپرستی و مدیریت به عنوان وسیله کنترل کارخانه به وجود آمد. نقطه

تمرکز تئوری کلاسیک بر تقسیم کار در سازمان استوار است. این دیدگاه توسط آدام اسمیت (Adam Smith) در کارخانه سنجاق‌سازی مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج آن در کتاب ثروت ملل (سال ۱۷۷۶ میلادی) آورده شد. پژوهشگران مختلف (به طور مثال، هیچ ۱۹۹۷ (Hatch)؛ اسکات ۱۹۶۴ (Scott)) طبقه‌بندی‌های متفاوتی ارائه می‌دهند که به دو دوره کلاسیک و مدرنیته به شکل مجزا نگاه می‌کنند ولی پژوهشگران دیگری نظیر مک آلی و همکارانش (۲۰۰۷) (McAuley) این تقسیم‌بندی (کلاسیک و مدرنیته) را چندان متمایز قلمداد نکرده و در قالب پارادایم مدرنیته در سازمان‌ها بیان می‌کنند.

## سازمان همچون یک سیستم

جانمایه اصلی مدرنیته در ایجاد عقلانیت و نظم در سازمان با نمود علمی، توسط رویکرد سیستمی قوت می‌گیرد. تفکر سیستمی در موارد زیر ضرورت دارد:

الف- نیاز به طبقه‌بندی و اولویت‌دهی داده‌ها، اطلاعات، وقایع و رویدادها

ب- نیاز به عرضه‌یابی مسایل به شکل منظم

ج- نیاز به شناسایی تأثیرات متقابل اجزای سازمان بر یکدیگر

چستر برنارد (۱۹۳۸) (Chester Barnard) نیاز به هم‌راستاسازی فعالیت‌ها به منظور انجام موثر عملیات را در ساخت سیستم در سازمان‌ها ضروری می‌داند و از آنجایی که افراد شاغل در سازمان، هر یک اهداف خود را دارند، بنابراین مسئولیت مدیریت، برای همسو کردن اهداف اشخاص در راستای اهداف کل‌گرایانه سازمان ضروری است. تالکوت پارسونس (۱۹۵۱) (Talcott Parsons) چهار عنصر کلیدی را برای کارکرد موثر یک سازمان از نگاه سیستمی بیان می‌کند که از شخص گرفته تا خانواده و سازمان و اجتماع کاربرد دارد. این چهار عنصر کلیدی به شرح زیر می‌باشد:

الف- تمام سازمان‌ها هدف دارند.

ب- یکپارچگی در بین تمامی گروه‌ها و زیرسیستم‌های سازمان ضروری است.

ج- درون‌مایه‌های سازمان به‌سادگی قابل رویت نیست و عمدتاً در قالب فرهنگ سازمانی بیان می‌شود.

د- تطبیق با تغییرات محیطی منجر به ایجاد تعادل در سازمان شده یا تعادلی جدید به وجود می‌آورد.

از نگاه مدرنیته، توجه به این چهار عنصر کلیدی موجب ایجاد نظم و توازن در سازمان می‌شود و امکان تنظیم و تعدیل تغییرات محیطی را در سازمان به شکل برنامه‌ریزی شده به وجود می‌آورد و از نگاه سیستمی، این چهار عنصر، بلوک‌های اصلی یک سیستم انسانی می‌باشند.

## بروکراسی عامل ارتباط بین سازمان و جامعه

### در سازمان‌های مدرن

در قلب یک سازمان مدرن، ایده بروکراسی قرار دارد و بروکراسی به‌ازای هر پست سازمانی، یک شخص

متخصص و کارآمد مورد نیاز است. در قلب یک ساختار بروکراتیک، فعالیت‌های سازمان به شکل غیرشخصی، غیرمغرضانه و کاملاً بی‌طرفانه انجام می‌شود و اشخاص، قوانین بروکراتیک را بدون هیچ‌گونه ترسی دنبال می‌کنند. وبر (۱۹۲۲م) (Max Weber) ساختار بروکراتیک را یک انقلاب در سازمان‌ها برای جلوگیری از اضمحلال سازمان در برابر خواسته‌های غیرمنطقی مستبدان و فتودال‌ها می‌داند و معتقد است بارش بروکراسی، ساختارهای منطقی و عقلانی بر سازمان‌ها حاکم می‌شود. از سویی دیگر، وبر اعتقاد داشت که بروکراسی ابزار کنترل سازمان‌های مدرن است و اگر در دست کسانی قرار گیرد که نیت خوب نسبت به جامعه ندارند، موجب انحطاط در اهداف آن می‌شود. به طور مثال، بسیاری از ساختارهای نظامی که فجاجع به بار می‌آورند، انجام امور در آنها توسط افراد با بروکراسی‌های منظم صورت می‌گیرد و فرد مسئول، صرفاً در حال انجام یک ماموریت محول شده است؛ این فرد وظیفه خود را انجام می‌دهد و اگر لیست افرادی را که باید اعدام شوند یا به اردوگاه کار اجباری انتقال یابند، تکمیل می‌کند، چندان به عمق فجاجع انسانی اعمال خود نمی‌اندیشد.

## نتایج

سازمان نیز همچون سایر نهادهای اجتماعی از روند تکاملی محیط خود تأثیرپذیر است. در گذر جهان از ساختارهای ما قبل مدرنیته به مدرنیته، سازمان‌ها تغییرات زیادی پیدا کرده‌اند و مدرنیته برای فهم و درک جهان هستی، رویکرد علمی را معرفی می‌کند. با فرض اینکه یک رویه علمی، قابل تکرار، درک و انتقال برای همگان است؛ بنابراین با این نگرش در سازمان، می‌توان روش‌ها را برای تمامی سازمان‌ها عمومیت بخشید. از این‌رو است که رویکرد سیستمی و بروکراسی برای تمامی سازمان‌ها تجویز می‌شود. رویکرد سیستمی با ایجاد مکانیزم‌های تکرارپذیر و پایدار، و همچنین، بروکراسی با ایجاد عقلانیت و منطق قابل فهم همگان، در پشتیبانی از دیدگاه علمی در سازمان‌های مدرن به وجود آمده‌اند. ■

## منابع

- 1-Barnard, C. (1938) The Functions of the Executive, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 2-Hatch, M.J. (1997) Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives, Oxford: Oxford University Press.
- 3-McAuley, J. Duberley, J. Johnson, p.(2007) Organization Theory: challenges and perspectives, Printice Hall.
- 4-Parsons, T. (1951) The Social System, London: Routledge and Kegan Paul.
- 5-Scott, W.G. (1963) 'Organization theory: An overview and an appraisal', in K. Davis and W.G. Scott, Readings in Human Relations, 2nd edn, New York: McGraw-Hill.