

مکاتب مدیریت و تطور آن

||

در جهان و در ایران

مدیریت به معنی عام یک پدیده تازه قرن اخیر نیست و بعضی از عناصر آن از قرن گذشته مورد توجه بوده است و بهمین دلیل دنبال کردن سیر تکاملی آن کاری بس دشوار می‌باشد. با اینکه مدیریت در اوائل قرن نوزدهم و قبل از آن بصورت علمی مورد توجه نبوده است ولی در آن دوران نیز مدیران موفق و شایسته مناسب با احتیاجات زمان بسیار بوده‌اند و بدون توجه خاص به نحوه اعمال و رفتار خود شاید تنها باتکای استعداد ذاتی و یا عوامل گوناگون دیگر در کار خود موفق بوده‌اند.

در اواسط قرن نوزدهم در نتیجه توسعه اقتصادی و پیشرفت تکنولوژی و ازدیاد روزافزون کارخانه‌ها مشکلات و مسائل زیادی، از جمله کمی تولید و کارائی ر پائین بودن سطح دستمزد مورد توجه صاحبان صنایع قرار گرفت و عده‌ای از آنها به مطالعه و تحقیق درباره علل پیدایش این مشکلات پرداختند. یکی از پیشقدمان این فکر (یکی از صاحبان صنایع آمریکا) بنام هنری تون Henry Tawne بود که در سال ۱۸۸۶ با ارائه مقاله‌ای در زمینه مدیریت صحیح کارگاهها، فنون و روشهای جدیدی برای اداره مؤسسات صنعتی پیشنهاد نمود. ولی تحقیق و مطالعه درباره مدیریت بعنوان یک علم پس از پیدایش

مدیریت علمی بوسیله فردریک تیلور Frederick Taylor در اوائل قرن بیستم رواج یافت .

فردریک تیلور که بعنوان بنیان‌گذار مدیریت علمی معروف است خود در سال ۱۸۷۸ بصورت یک کارگر ساده در کارخانه میدویل استیل Midvale Steel بکار مشغول گردید و تا سال ۱۸۹۰ که در آن کارخانه کار میکرد با توجه به مشکلات عملی کارگران و نقائص وسائل کار و همکاری افرادی از قبیل هورس هاتاوی Horace Hathaway و هنری گانت Henry Gantt موفق شد بابررسی تجارب عملی خود یک سیستم تازه و نوین تحت عنوان « مدیریت علمی » بدجهانیان عرضه نماید .

بنظر تیلور مدیریت علمی یک اختراع یا کشف تازه نیست بلکه طریقه صحیح بکار بردن روشهای علمی در برطرف نمودن مشکلات میباشد و شاید بتوان آنرا طریقه صحیح فکر کردن نام نهاد . سیستم مدیریت علمی تیلور بر « یافتن بهترین طریق انجام هر کار Search for the onebestway » بنا شده است و اصول آن عبارتند از :

۱ - بکار بردن روش علمی صحیح در انجام هر عمل بجای روش غیر علمی متداول .

۲ - انتخاب کارکنان بطریق صحیح و آموزش آنان برای انجام وظایف محوله

۳ - ایجاد همکاری صمیمانه بین مدیران و کارکنان .

۴ - تقسیم کار بطور متناسب بین مدیران و کارکنان .

هدف اصلی تیلور ازدیاد درجه کارائی در مؤسسات تولیدی از طریق یافتن بهترین راه انجام کار در کمترین زمان ممکن و با مناسبترین وسایل و ابزار بود و بنظر وی رسیدن باین هدف مستلزم همکاری صمیمانه مدیران و کارکنان تقسیم صحیح وظایف ایندودسته و استاندارد نمودن وسایل کار میباشد .

تیلور و پیروانش با بکار بردن سیستم مدیریت علمی در بسیاری از کارخانجات ر بالا بردن سطح کارائی و تولید عملاً ثابت نمودند که نتیجه روش پیشنهادی آنان بسیار مفید و سودمند است. پس از تیلور، هنری فایول Henry Fayol فرانسوی در باره مدیریت علمی تحقیقات دامنه‌داری نمود . بنظر فایول امور هر مؤسسه سه‌شش دسته تقسیم میشود :

- ۱ - امور فنی
- ۲ - امور تجاری
- ۳ - امور مالی
- ۴ - امور تأیینی و حفاظت
- ۵ - امور حسابداری
- ۶ - امور اداری

فایول بر خلاف تیلور و دیگران وظیفه مدیر را تنها محدود به امور اداری نمی‌داند بلکه مدیریت را شامل اجرای صحیح شش قسمت فوق می‌شمارد. با توجه به این مسئله که در سطوح بالای سازمان برای استعداد مدیریت بیشتر از تخصص اهمیت قائل است و در سطوح پایین بالعکس. و همچنین بوحث فرماندهی توجه خاص مبذول می‌دارد.

طرفداران و پیروان تیلور و نهضت مدیریت علمی، بشر را موجودی مادی و اقتصادی می‌پنداشتند و به تمایلات و خواسته‌های افراد توجهی نداشتند در این زمینه تا آنجا پیش رفتند که به افراد بچشم قطعات یک ماشین نگاه میکردند تا بالاخره در سال ۱۹۳۰ التون مایو Elton Mayo در ضمن مطالعات خود در هاتورن Hawthorne به تأثیر تمایلات و خواسته‌های افراد صرفنظر از شرایط و وسایل کار پی برد و با دنبال کردن مطالعه و تحقیق در این زمینه تئوری نازهای ارائه داشت که پایه و آغاز یک سلسله مطالعه درباره روابط انسانی گردید.

این دسته از دانشمندان برای همبستگی گروهی و ایجاد تعلق خاطر و رفتار انسانی اهمیت بسیار قائل بودند. پیروان مکتب روابط انسانی بدو دسته تقسیم میشوند: دسته اول معتقد بودند که برای مقابله با تمایلات و رفتار انسانی نمیتوان اصول کلی و قابل تعمیمی وضع نمود و در هر مورد باید توجه به مسائل و مشکلات خاص خود اقدام کرد و راه حل مناسب را یافت ولی دسته دوم معتقد به اصول و موازین کلی و عام بودند. این اختلاف عقیده به مطالعات و تحقیقات بیشتری منجر شد و در نتیجه عده‌ای دیگر از دانشمندان متوجه معایب سیستم روابط انسانی که کنترل درجه کارآئی از اهم آنها بود گردیدند و روش نوینی که در حقیقت تلفیقی از روشهای مدیریت علمی و روابط انسانی بود ارائه داشتند. با مطالعه و بررسی نظرات مختلف دانشمندان علم مدیریت میتوان باین

نتیجه رسید که همه آنها صرفنظر از اینکه پیرو چه مکتبی بوده‌اند در مورد عناصر اصلی مدیریت و وظایف مدیر تاحدودی بتوافق رسیده‌اند.

اصولی که مورد توافق واقع شده بشرحی است که بطور اختصار در زیر بآنها اشاره میشود ولی بعد مورد بررسی دقیق‌تری قرار خواهد گرفت.

- | | |
|------------------|-----------|
| ۱ - تنظیم برنامه | ۴ - رهبری |
| ۲ - سازمان دادن | ۵ - کنترل |
| ۳ - هم‌آهنگی | |

پدیهی است که هر یک از این دانشمندان برای یکی از این اصول اهمیت بیشتری قائل شده‌اند و با برخی از آنها چند اصل دیگر باین اصول کلی افزوده‌اند.

دنباله مطالب را با تطور مکاتب مدیریت در ایران ادامه میدهم :

قبل از اسلام در اداره امور مملکتی کتاب اوستا مورد عمل بوده است.

در دوران اسلام اوستا جای خود را به قرآن میدهد حکومت و اداره امور بر این اصول استوار است: ۱- تعدیل ثروت ۲- تقسیم کار ۳- رفع تبعیضات نژادی در این دوره بیشتر اداره امور مالی و مسائلی از قبیل نگهداری و خرج بیت‌المال مطرح بوده است. کلیه اختیارات مالی و مذهبی در دست خلیفه و دستگاه حکومت، دستگاهی ساده و ضیق شریعت اسلام اساس حکومت مبتنی بر اصول دین بوده و تجزیه و تفکیکی بین امور مذهبی و دولتی قائل نبودند و علیرغم تمرکز قدرت، خلفا مجبور بودند از احکام قرآن و سنت پیغمبر اسلام پیروی نمایند.

در دوران صفویه مجدداً دین با حکومت هماهنگی یافت و جامع‌ترین کتاب راجع به سازمان اداری دوره صفویه کتاب « تذکره الملوك » است که توسط پروفیسور « مینورسکی » به انگلیسی ترجمه شد.

قبل از مشروطیت، مدیریت در سازمانهای اداری چندان مطرح نبوده بلکه بیشتر این امر معطوف به امور لشکرکشی میشده است. بطور کلی در فاصله بین دو دوران تاریخ یعنی از اقتراض دوره ساسانیان و نقوذ اعراب تا انقلاب مشروطیت صرفنظر از « یاسای چنگیزی و غازانی » و احکام بعضی از پادشاهان، حقوق ایران بر اساس دستورات فقه استوار بوده است.

در زمان تاجاربه بعلت تماس بیشتر با کشورهای اروپائی در وضع حکومت و سازمانهای اداری کم‌کم تحولی پدید آمد. اولین وزارتخانه‌ها با اسلوب

اروپائی در ایران در سال ۱۲۷۵ بوجود آمد (وزارتخانه‌های داخله - خارجه - جنگ - مالیه - عدلیه - وظایف). در زمان سلطنت مظفرالدین شاه و اعلام مشروطیت، عصر جدیدی در تاریخ سازمانهای اداری و مدیریت و قانونگزاری در ایران شروع میشود.

پس از انقراض قاجاریه و تأسیس سلسله پهلوی اصلاحات وسیعی همزمان با شروع دوران تحول اقتصادی و اجتماعی در کلیه شئون مملکتی و سازمانهای اداری پدید آمد.

ع.د.ز. ۱۳۲ مسائل مدیریت بمعنای امروز ضمن اجرای برنامه‌های همکاری با عیثت‌های کمکهای اقتصادی و سازمان ملل در ایران مطرح گردید. از سال ۱۳۳۵ که دوران آرامش سیاسی ایران شروع به باروری مینماید شاهد تحول بزرگی در زمینه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی و سیاسی و تجدید نظر در سیستم مدیریت و توسعه تعلیمات آن در جهت تسریع برنامه‌های عمرانی میباشیم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی