

پارادایم‌های علم مدیریت

سید علیقلی روشن

عضو هیأت علمی علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

چکیده

تاریخ علم حاکی از ظهور و سقوط مکاتب علمی است. در هر دوره و عصری با تسلط نظریه‌ها و روش‌هایی در شاخه‌های مختلف علمی، چهارچوب مطالعاتی آن علم تعیین می‌شود که «پارادایم» و به تعبیری علم هنجاری را شکل می‌دهد.*

در این مقاله با استفاده از چهارچوب نظری «کوهن»** پارادایم‌هایی که در دانش مدیریت با وجود عمر کوتاه این علم، به منصف ظهور رسیده‌اند، مورد تحلیل قرار می‌گیرد. تعدد این پارادایم‌ها نشانگر پویایی این علم در تاریخ صد ساله آن است.

واژه‌های کلیدی: پارادایم، علم هنجاری، سوژه، ابژه، بدیدارشناسی، تعقل ابزاری، تعقل ارزشی یا جوهری

* Paracigm

** Kuhn

مقدمه

"توماس ساموئل کوهن" در اثر برجسته خود به نام "ساختار انقلاب های علمی" که در سال ۱۹۶۲ منتشر شد، نشان می دهد که تاریخ علوم متصل و پیوسته و بدون گسیختگی نیست. در "پوزیتیویسم" تفکیک و تمیز میان حقیقت علمی و خطا و خرافه و اسطوره بسیار اساسی بود؛ اما وقتی به پیدایش و مرگ نظریه های علمی نظر کنیم، می بینیم که دیگر ممکن نیست این تفکیک با دقت و صراحت صورت گیرد. اگر نپذیریم که علم جریان مداوم روی هم انباشته شدن و فراهم آمدن شناسایی ها و طرد مداوم و روز افزون تلقی های نادرست باشد، ملاحظه می شود که از بدو و آغاز پیدایش هر علم، تلقی های متقابلی از طبیعت وجود دارد. این تلقی های متقابل در آغاز علم با هم رقابت و کشمکش دارند و در تاریخ علم یکی می رود و دیگری جای آن را می گیرد. "کوهن" در ابتدا به وصف علم هنجاری یا علم رسمی می پردازد. این علم هنجاری در کتابهای درسی و در نوشته هایی که برای همگان فراهم می آید، مضبوط است. صفت خاص علم هنجاری این است که حاصل پژوهش جمع خاصی از پژوهندگانی باشد که به تعبیر "ویتگنشتاین" به نحوی با هم "اتحاد خانوادگی" دارند. این پژوهندگان در باب مجموعه ای از مسائل پژوهش می کنند و می توانند به نتایجی برسند. نظریه ها و روش هایی که در متون معتبر کلاسیک و کتابهای درسی و تعلیماتی گرد آمده است، زیر چتر یک "پاراادایم" قرار می گیرند. یعنی از مثال ها و نظریه هایی که در کار علمی واقعی به رسمیت شناخته شده است، استفاده می کنند و رسوم و سنتی را در علم پدید می آورند که پژوهندگان را به اندیشیدن وامی دارد و از طرفی دیگر مانع اندیشیدن آنان می شود. اما این سنتن و رسوم علمی ثابت نیست؛ بلکه "پاراادایم" های مخالف آنها ظهور کرده و صورت های سابق را پس می زنند و جای آنها را می گیرند. در واقع علم رسمی در بعضی دورانها از حل بعضی ناهنجاریها و معماهایی که پدید می آید، ناتوان است و اهل علم نمی توانند در پرتو

* T.S. Kohn

*** Positivism

*** L. Wittgenstein

پارادایم موجود و غالب، به مسائلی که مطرح می‌شوند پاسخ بگویند. وقتی علم رسمی در وضعی قرار می‌گیرد که ناچار بابد وسایل و لوازم تازه‌ای را به کار ببرد و اعتقادات و روشهای تازه‌ای را به جای اعتقادات و روشهای موجود بگذارد، در واقع به یک "مرحله بحرانی" وارد شده است. وقایع و امور واقع به خودی خود و به تنهایی برای رد یک نظریه غالب کافی نیست. رد و نفی یک "پارادایم" همواره با پذیرفتن "پارادایم" جدید همزمان و قرین است.^(۱)

هدف این مقاله آن است که با برشمردن مؤلفه‌های چارچوب نظری "کوهن" پارادایم‌هایی را که در سیر تاریخی دانش مدیریت شکل گرفته است با این مؤلفه‌ها مطابقت دهد و از این طریق بحران‌هایی که برای هر دوره از علم هنجاری مدیریت ایجاد شده و موجب جایگزینی پارادایم تازه‌ای گردیده است، مورد شناسایی قرار دهد.

چارچوب نظری کوهن

در کتاب "ساختار انقلاب‌های علمی" چارچوب نظر "کوهن" را می‌توان از مؤلفه‌های زیر استنباط کرد:

۱- تصویر علم وقتی تغییر شکل خود را نشان می‌دهد که تاریخ علم را به مثابه یک مخزن، و نه یک داستان پیوسته، در نظر بگیریم؛

۲- می‌توان گفت که علم جنبه افزایشی و اکتشافات فردی نداشته، بلکه بیشتر ارتباطی میان نگرش‌های گروهی یک دوره و دوره پس از آن است؛

۳- هر دوره‌ای یک علم هنجاری یا رسمی را مطرح می‌کند و دوره‌هایی نیز انتقال این تعهد حرفه‌ای را نشان می‌دهند که در رساله "کوهن" انقلاب علمی نام گرفته است؛

۴- شرط لازم علم هنجاری تعهد و اجماع آشکاری است که بین عده‌ای از دانشمندان درباره نظریه‌ها، مسائل و روشهای یک میدان تحقیق برای عصر و دوره‌ای مورد قبول قرار می‌گیرد که

"پارادایم" آن دوره محسوب می‌شود؛

- ۵- دو ویژگی یک "پارادایم" عبارتند از: دستاوردهایی علمی که گروه بادوامی هوادار آن بوده و تعریف همه مسائلی که تغییر ایجاد کرده است؛
- ۶- "پارادایم" با تمرکز ساختن همه توجهات به دامنه محدودی از مسائل، دانشمندان را مجبور می‌کند که بخشی از طبیعت را به طور عمقی و تفصیلی مورد مطالعه قرار دهند؛
- ۷- در پژوهش هنجاری نوآوری‌ها کمتر مورد هدف قرار می‌گیرند. در این پژوهش‌ها نتایج فقط بر دقت "پارادایم" می‌افزاید و به این ترتیب معمایی حل می‌شود؛ اما تعهدی ایجاد می‌شود که دانشمند را از تهور باز می‌دارد و تنها مایه چالش او این است که باقیبمانده معمارا در همان چارچوب مفهومی مورد نظر "پارادایم" حل نماید؛
- ۸- وجود یک "پارادایم" نیازمند دسته‌کاملی از قواعد نیست. در واقع "پارادایم"‌ها مقدم بر قواعد هستند. "پارادایم"‌ها بدون درک و شناخت قواعد، تعیین‌کننده علم هنجاری می‌باشند.
- ۹- "پارادایم"‌ها تا وقتی که در خطر نباشند، قواعد اهمیت پیدا نمی‌کنند؛
- ۱۰- اکتشاف با آگاه شدن از ناهنجاری؛ یعنی با شناختن این موضوع آغاز می‌شود که طبیعت به صورتی نسبت به نظریه‌های علم هنجاری تخطی کرده باشد؛
- ۱۱- همه اکتشافات را می‌توان با ویژگیهایی برشمرد: آگاهی قبلی از ناهنجاری، ظهور تدریجی و همزمان شناخت‌ها و تغییر "پارادایم"‌ها و روشها که پذیرفتن آنها غالباً با مقاومت روبرو می‌شود؛
- ۱۱- اگر علم هنجاری هدفش دست یافتن به تازگی‌ها نیست و در آغاز تمایل به حذف آنها دارد، با این وجود در فراهم آوردن اسباب ظهور آنها بسیار مؤثر است؛
- ۱۲- تنها اکتشافات، سازنده یا ویران‌کننده تغییرات "پارادایمی" نیست؛ بلکه نظریه‌های تازه بسیار وسیعتر بر این تغییرات مؤثرند؛
- ۱۳- ظهور نظریه‌های جدید نیازمند پیدایش دوره‌ای از نایمندی حرفه‌ای مقدم بر بروز این

نظریه‌های جدید است که این بحران بر اثر شکست مداوم معماهای علم هنجاری به وجود می‌آید؛

۱۵- نظریه جدید پاسخی مستقیم به بحران است؛

۱۶- طرد کردن یک "پارادایم" بدون آنکه جانشینی برای آن تعیین شده باشد، طرد کردن

خود علم است؛

۱۷- پژوهش بدون مثال ضد وجود ندارد و علم ناهنجاری و نیز علمی که در حالت بحران

است با مثالهای ضد مواجه‌اند؛

۱۸- بحران با افزودن "پارادایمی" قواعد هنجاری حل معما را چنان سست می‌کند که

سرانجام ظهور یک «پارادایم» تازه را مجاز می‌شمارد؛

۱۹- نخستین حمله‌ها به مسأله‌ای که مقاومت نشان می‌دهد، کاملاً از قواعد "پارادایم" پیروی

می‌کند؛ ولی با ادامه یافتن مقاومت بیشتر، حمله‌ها با دستکاری مختصری در "پارادایم" صورت

می‌گیرد؛

۲۰- چون هیچ آزمایشی بدون نوعی از نظریه قابل تصور نیست، لذا دانشمند گرفتار بحران

می‌کوشد که نظریه‌های پژوهشی تازه‌ای به وجود آورد که در صورت توفیق، راه رسیدن به یک

"پارادایم" تازه را هموار می‌کند؛

۲۱- تقریباً همیشه کسانی که اختراعات بنیادی را برای پیدایش یک "پارادایم" تازه انجام

داده یا خیلی جوان بوده‌اند و با "پارادایمی" که آن را تغییر داده بسیار تازه آشنا شده بودند. آنها

به جهت اینکه عمل و تمرین تعهد به قواعد سنتی علم هنجاری را نداشته‌اند، بیشتر در معرض

احتمال تازه قرار گرفتند؛

۲۲- پیش از هر انقلاب سیاسی این احساس پیدا می‌شود که نهادهای موجود دیگر

نمی‌توانند به طور کامل مسائل فراهم آمده در محیطی را که خود در ایجاد آنها سهیم بوده‌اند، حل

کنند؛

۲۳- پژوهش هنجاری برخلاف دوره بروز بحران ماهیتی انبوهی دارد و موقنیت خود را مدیون دانشمندانی است که به طور منظم مسائلی را انتخاب می کنند که می تواند با راه و رسم ادراکی و افزاری موجود حل شوند؛

۲۴- علم پس از انقلاب نیز از همان افزارها استفاده می کند و با اصطلاحات پیش از انقلاب بیان می شود؛

۲۵- آن کس که به کار پژوهش در علم هنجاری می پردازد، حالت یک حل کننده معما را دارد؛ نه آزماینده "پارادایم ها".^(۲)

"پارادایم های علم مدیریت"

دیوید فریدمن^{۳*} در مقاله ای تحت عنوان "آیا هنوز مدیریت یک علم است؟" (۱۹۹۲) در تحلیلی از روند تحولی علم مدیریت، مسیر آن را بر اساس یافته های علم فیزیک می داند. تحلی او مبتنی است بر مقایسه میان اولین اثر نوشته شده علمی مدیریت؛ یعنی "اصول مدیریت علمی" فردریک وینسلو تیلور^۴ با آخرین نوشته ها و آثار مدیریت چون "آشوب"^{۵*} (گلیک، ۱۹۸۷)، "پیچیدگی"^{۶*} (والدروپ، ۱۹۹۲) و "پنجمین اصل"^{۷***} (سنج، ۱۹۹۰). تیلور^۴ تحت تأثیر "پارادایم" غالب، بر اساس یافته های فیزیک نیوتنی^۸ که در نیمه دوم قرن نوزدهم قوانین حرکت را در یک سیستم پیچیده فیزیکی معرفی می نمود، به دانشمندان راه تحلیل رفتار را در آن سیستم شناساند. با استفاده از اصول "ترمودینامیک"، مرز دانش به حد تازه ای رسید و نیاز به کارایی و

۱۲- تنها اکتشافات سازنده و برانگیزنده تفسیرات پارادایمی هستند؛

* D.Freedman

** "Chaos: Making a new science", James Gleick".

*** "Complexity: Life at the Edge of chaos", Mitchell Waldrop.

**** "The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning organization", Peter M.Senge.

اثر بخشی در مدیریت با تجزیه و تحلیل فیزیکی مورد بررسی قرار گرفت. در زمان "تیلور" یک "پارادایم" شکل گرفت و مدیریت دانشی تحلیلی قلمداد شد که روشهای مطالعاتی خود را از پیشرفت علم فیزیک وام گرفته بود.

چنان‌که ده سال پس از انتشار کتاب "اصول مدیریت علمی" و با ظهور نظریه "نسبیت" آلبرت اینشتین و "فیزیک کوانتم"، عدم قطعیت و غیر قابل پیش‌بینی بودن پدیده‌ها، زبان علم را دگرگون کرد. بدین‌گونه مدیریت علمی "تیلور" از قطعیت و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی خود بی‌اعتبار شد. آثار مؤخر مدیریت را نیز بایستی متأثر از یافته‌های اخیر علم فیزیک دانست. همانگونه که در نیمه اول این قرن، قضی‌گرایی در فیزیک "نیوتنی" جای خود را به نسبی‌گرایی در فیزیک "کوانتم" داد و در جامعه‌شناسی و روان‌شناسی نگرش‌های سیستمی و "گشتالت" برگزیده شد، در مدیریت نیز دیدگاه‌های "کلاسیک" و "نئوکلاسیک" جای خود را به نگرش‌های سیستمی و "اقتضایی" دادند. (۳)

بدیهی است چارچوب نظری "کوهن" تأثیر زیادی در نگارش مقاله "فریدمن" داشته است و همچنین او تحت تأثیر آخرین یافته‌های علم فیزیک بوده است. آنچنان‌که برادران "بوگدانف"*** فیزیکدان‌های برجسته معاصر با "ژان گتین"*** فیلسوف کمال‌گرای معروف فرانسوی و پیرو "برگسون"**** در کتابی تحت عنوان "خدا و علم: به سوی متارالیسم" (۱۹۹۱) در این درباره به مکالمه و بحث می‌نشینند و به این حقیقت تأکید می‌کنند که انسان هیچگاه قادر به شناخت کلیت ماهیت هستی نخواهد بود و شناخت ما نسبت به جهان "ابژه"***** در نهایت نسبی است و این اصل که نظم‌ها از درون بی‌نظمی‌ها قابل شناخت و رویت است. آنها یادآور می‌شوند که اکنون ما در لبه یک تحول فکری و گسست "اپیستمولوژیک"، آن‌گونه که فلسفه هرگز از چندین قرن

*** Grichka & Igor Bogdanov

*** Jean Guilton

**** Henry Bergson

**** objective

پیش نشناخته است، قرار گرفته ایم. به نظر می رسد از خلال راه ادراکی که 'تئوری کوانتیک' گشوده است، عرصه ای جدید و کاملاً متفاوت از جهان جلوه می کند که از در جریان فلسفی قبلی (ابده آلیسم و رئالیسم) کمک می گیرد؛ اما از آنها فراتر می رود و 'سنتز' آنها را می سازد و این ادراک نوظهور در پایین معنی گرایی و در بالای رئالیسم قرار می گیرد. به چه دلیل می توان آن را فکری جدید نامید؟ به این دلیل که این ادراک مرزهای میان روح و ماده را از میان برمی دارد. از این روی نام جدیدی به آن داده شده است: 'متارئالیسم' (۴)

ظهور این دیدگاه نوین فلسفی در بطن یک جابه جایی 'اپیستمولوژیک' با دامنه ای وسیع قرار دارد که از سوی شمار زیادی از متفکران 'پسامدرنیسم' به ویژه 'میشل فوکو' * احساس شده بود. او اخیراً تحولات دانش و بنابراین شیوه های فکری را از عهد 'رنسانس' تا روزگار ما توصیف کرده و دو لحظه بزرگ در تاریخ تشخیص داده است: تفکری که ابتدا قیاسی و عمدتاً در بند برقراری روابط میان دسته های مختلف اشیاء یا پدیده هاست و در حدود پایان قرن هفدهم بعد تازه ای پیدا می کند تا پدیده ها را در جنبه کمی، مکانیکی و محاسبه ای آنها مورد مطالعه قرار دهد. این دوره فرمانروایی 'تکر منطقی' است. در آستانه قرن بیست و یکم در کجای این تحول قرار داریم؟ امروز از دنیای علم و برخلاف برداشت عمومی و بدون همکاری فلاسفه، ادراک کاملاً متفاوتی از جهان در شرف بروز است. دیدی از کائنات که با عقل معمولی در تعارض شدید قرار می گیرد؛ زیرا پیامدهای آن به منتهی درجه، حیرت آور و غیر قابل هضم اند. (۵)

الف: پارادایم کلاسیک

در اواخر قرن نوزدهم مجموعه ای از مفاهیم تازه درباره سازمان، که هم اکنون به عنوان 'تئوری کلاسیک' شناخته شده است، به گونه ای وسیع گسترش یافت. تأثیر نظریه کلاسیک سازمان هم اکنون نیز بارز و برجسته است، چندان که آثار آن در بسیاری از سازمانهای پیچیده مشاهده

می‌شود. در واقع مفاهیم کلاسیک سازمان در مقیاس وسیعی در سازمانهای بزرگ و پیچیده مصداق پیدا می‌کند که تأثیر بسزایی در تکامل تمدن نوین داشته است. به طور کلی تئوری کلاسیک در سه مسیر تحول یافت: بوروکراسی، نظریه اداری و مدیریت علمی. این سه جریان اساساً با فرضیات مشابهی پایه‌ریزی شدند و تأثیر علمی آنها یکسان است. این سه جریان به وسیله سه گروه جدا از هم گسترش یافتند. در چندین دهه نظریه پردازان اداری و مدیریت علمی، آثار یکدیگر را مورد مطالعه قرار دادند؛ اما شکاف ارتباطی عمیقی بین نظریه پردازان بوروکراسی و در گروه دیگر به چشم می‌خورد. به عنوان مثال 'لیندال اورویک' * نظریه پرداز برجسته اداری اظهار می‌دارد که او هرگز نوشته‌های 'ماکس وبر' ** صاحب‌نظر برجسته بوروکراسی را مطالعه نکرده است. بوروکراسی عمدتاً توسط جامعه‌شناسان مورد توجه قرار گرفت و نظریه‌های اداری و مدیریت علمی توسط آتانی که علاقمند به مسائل علمی بودند، مطالعه و بررسی شد.

تعریف زیر نقطه‌نظر کلاسیک‌ها را درباره سازمان نشان می‌دهد:

'سازمان ساختاری از روابط قدرت، اهداف، نقش‌ها، فعالیت‌ها، ارتباطات و عوامل دیگری است بین افرادی که با یکدیگر به صورت گروهی کار می‌کنند.'

هر سه جریان در چارچوب مکتب کلاسیک‌ها این نقطه‌نظر را از تعریف سازمان دارند. یعنی از دیدگاه این سه جریان سازمان دارای یک ساختار 'مکانیستی' *** است و نکته جالب اینکه اگرچه هر سه جدای از هم رشد یافته‌اند؛ لیکن همگی تحت تأثیر 'پارادایم' دوره خود به این تعریف رسیده‌اند. (۶)

'آزمایشات هاتورن: آشکار شدن بحران در پارادایم مدیریت علمی'

تمامی مؤلفه‌هایی که در چارچوب نظری 'کوهن' برشمرده شد با یک تجربه تاریخی

* Lyndall Urwick ** Max Weber

*** Mechanistic

تعیین‌کننده مطابقت دارد:

در سال ۱۹۲۷ برای اولین بار پای دانشمندان علوم انسانی به عنوان روان‌شناس به محیط صنعتی و تولیدی باز شد. کسانی که به تعبیر "کوهن" در چارچوب نظری‌اش، با محیطی که تحت تأثیر "پارادایم" صنعتی زمان خود بود، بیگانه بودند. این روان‌شناسان پژوهشگران صاحب نامی از دانشگاه "هاروارد" بودند که از طرف مدیران کارخانه "هاتورن" به مجتمع تولیدی "وسترن الکتریک" شهر "شیکاگو" آمریکا دعوت شدند. مأموریت این "آکادمیسین‌ها" حل "معمایی" بوده است که از به کارگیری روش‌های تحقیق تجربی وام گرفته از علوم طبیعی - که در مدیریت رواج زیادی داشت و هنوز هم رایج است - حاصل شده بود. سرپرستی این گروه را "التون میو" * به عهده داشت که همکاران برجسته‌ای چون "روتلیزبرگر" ** و "دیکسون" *** او را یاری می‌دادند "معما" از یک پژوهش برای سنجش اثر میزان نور بر کارایی کارکنان به وجود آمده بود. روشی که پیش از آن بارها و بارها به همان سبک و سیاق در مراکز تولیدی به منظور شناخت راه‌های افزایش کارایی و تولید به کار برده می‌شد و از جنبه فنی و در کوتاه مدت نیز نتیجه‌بخش بوده، زیر چتر "پارادایم" کلاسیک‌ها بود. پیش از ورود "التون میو" و همکارانش، تحقیقات تجربی متعددی برای سنجش میزان نور به عنوان یک "متغیر مستقل" و تأثیر آن بر روی کارایی به عنوان "متغیر وابسته" توسط پژوهشگران کارخانه به سرپرستی "دیکسون" انجام پذیرفته بود و هر بار "معما" به گونه‌ای تکرار می‌شد. تحقیق به سیاق بهترین نوع شناخته شده روش‌های تجربی یعنی از "دو گروه نبل و بعد" انجام گرفته بود. یعنی دو گروه آزمایشی (تجربی) و گوا، (شاهد یا کنترل) انتخاب شدند و پیش از وارد شدن متغیر مستقل، که همانا افزایش نور بود، دو گروه قبلاً مورد مطالعه قرار گرفتند و پس از وارد شدن متغیر مستقل برای گروه آزمایشی، اثر این افزایش نور را در این گروه و با گروه گواه مقایسه کرده و نتیجه‌گیری می‌کردند. نتیجه‌هایی که از این بهترین روش

* E.Mayo

*** R.cethlisberger

*** Dickson

تحقیق تجربی؛ یعنی روش چهار مطالعه‌ای* حاصل شد، جز «معمایی» بیش نبود؛ یعنی گروه آزمایشی که افزایش نور را تجربه کرده و گروه گواه که بدون افزایش نور کار می‌کردند، تقریباً به یک میزان افزایش تولید را نشان می‌دادند. یعنی علت افزایش تولید نمی‌توانست افزایش نور بوده باشد. پس چه بوده است؟ آنها که چیز دیگری را مورد سنجش قرار نداده بودند. «التون میو» و همکارانش نیز ابتدا از طریق تحقیق تجربی، متنها با روشی دیگر و بدون گروه گواه، قصد حل این معما را داشتند و به تعبیر «کوهن» از همان ابزارهای «پارادایم» موجود استفاده کردند؛ اما پس از دو سال آنها نیز به همان نتایج دست یافتند و «معا» لاینحل باقی ماند. ولی شاهد و ادله محکمی به دست آمد که چگونه کاربرد روش‌های تجربی علوم طبیعی و فیزیکی که در «جهان» ایزه بهترین راه شناخت هستند، در مورد شناخت انسانها بی‌نتیجه‌اند. از این پس تحقیق به شیوه «پیمایشی»** و از طریق پرسشنامه‌هایی که بین حدود بیست هزار کارگر در سطح مجتمع صنعتی «وسترن الکتریک» توزیع شد، دنبال و منجر به نتایجی گردید که آغاز دوره‌ای لقب گرفت که آن را «نهضت روابط انسانی»*** خواندند. این نتایج دلالت بر تفاوت‌های فردی کارکنان، حس مشارکت آنها، تأثیر گروه‌های غیر رسمی در محیط کار و توجه کارکنان به نیازهای سطوح بالاتری چون تعلق گروهی و منزلت و احترام آنان داشت. این مطالعات بیش از سپری شدن یک دهه از شروع آزمایشات، توسط «روتلیزبرگر» و «دیکسون» در سال ۱۹۳۹، تحت عنوان «مدیریت و کارگر»**** به تفصیل و با پرداختن به جزئیات آزمایش‌ها و نتایج آنها از سوی دانشگاه «هاروارد» انتشار یافت.^(۷)

* 4 CELL

** Survey study

*** Human Relation Movement

**** "Management and the Worker: A Detailed Description of the Hawthorne Experiments"

ب: پارادایم نئوکلاسیک

نهضت روابط انسانی، معلول عوامل متعدد اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بود، است؛ چنانکه گلرمن** دلایلی مرتبط و مهمی را برای تکوین آن ذکر کرده است: دلایلی چون مهاجرت کارگران از کشتزارها به کارخانه‌ها، سودگرایی افراطی مالکان کارخانه‌ها، قیام و جنبش‌های کارگری، تغییرات فنی و حرفه‌ای شدن مدیریت. شرایط قابل انفجار سیاسی، اجتماعی، اقتصادی ناشی از صنعت‌گرایی به وسیلهٔ مارکسیست‌ها^۱ و اندیشه‌های دیگر انقلابی پدید آمد. در این مواجهه برای سازماندهی اجتماعی راه‌های بهتری جستجو می‌شد. چنانکه برخی از آنها بر بهبود شرایط کار تأکید داشتند. به عنوان مثال با گسترش اتحادیه‌های کارگری** که از سوی قانون نیز حمایت می‌شد، به تدریج کارگران از قدرت سیاسی بیشتری برخوردار می‌شدند. این اتحادیه‌ها با فشار بر کارفرمایان بر غرامت یکاری، امنیت شغلی و منافع غیرنقدی پافشاری می‌کردند.

بدین ترتیب "پارادایم نئوکلاسیک" که بر پایهٔ تئوری کلاسیک بنا شده بود، ظهور کرد و بر جنبه‌های اجتماعی و روان‌شناسی کارگر به عنوان فرد و گروه کاری تأکید نمود و تعریفی که از سازمان ارائه داد، عبارت است از: "مجموعهٔ گروه‌های انسانی که هدفهای مشترکی دارند".

در مقایسه با تعریف کلاسیک‌ها که تلقی آنها از سازمان و انسان بر اساس ساختارها و نظم و ترتیب، سازمان رسمی، عوامل اقتصادی و هدف عقلایی متمرکز شده بود، نئوکلاسیک‌ها روی عوامل اجتماعی کار، سازمان غیررسمی و احساسات انسانی تأکید می‌کردند.

به دنبال این نهضت از سال ۱۹۳۸ فنون مصاحبهٔ غیر مستقیم به عنوان وسایل شناخت احساسات استخدام شونده گسترش یافت.

"هیکس***" و "زی گولت****" در کتاب "سازمانها: تئوری و رفتار" می‌نویسند: "شاید نگرش کلاسیک، آنچنان موفق بوده است که پیدایش دیدگاه نئوکلاسیک را ممکن ساخته

* Geleman

** Unions

*** G.Hicks

**** C.Ray Gullett

است. (۸) در سالهای متعاقب مطالعات هارتون، اغلب تحقیقات در روابط انسانی روش جامع را کنار گذاشته و روی حل دقیق تعداد معدودی از مسائل توجه خود را متمرکز نمودند. توجه اصلی مکتب روابط انسانی به جنبه‌های غیر رسمی ساخت سازمانی منجر به تأکید روی عواطف شد که اهمیت راه‌حلهای عقلایی مسائل را در سازمان به حداقل می‌رساند و بدین ترتیب مسائل برنامه‌ریزی و هماهنگی و این حقیقت که سازمان در اصل یک نظام جمعی از فعالیت‌های هم‌آهنگ شده و آگاهانه در جهت نیل به هدفهای جمعی می‌باشد، نادیده گرفته شده است. با چنین تأکیدی ساخت رسمی به عنوان متغیر خارجی از سیستم غیررسمی فرض شده و با توجه به اینکه بررسی آنها به تنهایی امکان نداشته از بحث خارج شد. (۹)

سرانجام در سطح فردی این تمایل تعصب‌آمیز به سیستم غیررسمی به تعبیر "هربرت سایمون" * در کتاب "رفتار اداری" (۱۹۶۳) به آراء و نظریات "زیگموند فروید" برمی‌گردد. در قطب تجربی، روان‌شناس اجتماعی مکتب روابط انسانی جنبه‌های عقلایی رفتار را نادیده گرفته است و از طرفی در قطب هنجاری، اقتصاددان و نظریه‌پرداز مدیریت عناصر عقلایی را مورد ملاحظه قرار می‌دهند و لیکن از آنجایی که توجه به تجربه ندارند نه تنها عقلایی بودن را منحصر به رأس سلسله مراتب سازمان می‌کنند، بلکه نسبت به عناصر غیرعقلایی رفتار با دیده اغماض می‌نگرند. تئوری سازمان به خصوص در نوشته‌های "هربرت سایمون" تلاشی در جهت پر کردن ناصله مذکور و پایان دادن به این موقعیت سست و نامتعادل علوم اجتماعی نمود.

چنان تلاش‌هایی تئوریک لزوم ظهور یک تئوری سازمانی کلی‌تر را که بتواند بر این "بحران" نائق آمده و به طریقی اصولی‌تر و اساسی‌تر کلیه نظام‌های سازمانی را مد نظر قرار دهد، نشان می‌داد. از این نظر برجسته‌ترین فعالیت‌ها در جهت حصول به چنان هدفی از طرف "تالکوت

پارسونز* به عمل آمد. اگر چه او فقط مقالات معدودی درباره این موضوع در سالهای ۱۹۵۶ تا ۱۹۵۸ نوشته و واضح بود که با نوشته های سازمانی آشنایی کافی نداشته است؛ اما سعی وی در نظریه سیستماتیک کل سازمان، به عنوان یک نظام اجتماعی، پرثمرترین تلاش در به وجود آوردن یک قالب تجزیه و تحلیل سازمانی گردید. (۱۰)

ج: پارادایم تکرش سیستمی و اقتضایی

نظریه سیستمی سازمان را "فرآیندی ساختاری که در آن افراد برای هدفهای معین در تماس متقابل با یکدیگر قرار دارند"، تعریف می کند. این نظریه ریشه در نظریات "کورزیسکی**" در سال ۱۹۳۳ دارد که مطالعات خود را علم معانی عمومی خواند. او دیدگاه خود را بدین گونه مطرح کرد که ما در سه دنیای متفاوت زندگی می کنیم: دنیای حوادث، دنیای واقعیات و دنیای علائم و نشانه ها. وی همچنین زبان و ارتباطات را مورد توجه قرار دارد که شامل نکات عمده و حساسی مانند جملات، استنباطات شنونده، محدودیت های زبان، محیطی که ارتباط در بستر آن انجام می گیرد، ماهیت کلمات و اهمیت ادراک شنونده بود. "ماری پارکر فولت***" در سال ۱۹۳۱، "چستر بارنارد****" در سال ۱۹۳۸ و "نوربرت وینر*****" در سال ۱۹۴۸ با انتشار آثار خود این تفکر را قوت بخشیدند و سرانجام "لودویک فون برتalanفی" نظریه عمومی سیستم ها را مطرح کرد. این زیست شناس اتریشی سازمان را به عنوان نخستین مسئله برای هر نوع حیات دانسته و بینشی پویا، فعل و انفعالی، چند بعدی، چند سطحی و احتمال گرایانه از سازمان ارائه داد. موضوع سطوح سازمانی مطرح شده توسط "بولدینگ*****" از نظریات "برتalanفی" سرچشمه می گیرد. نظریه عمومی سیستم ها کلیه علوم را دربرگرفت و نظریه مزبور در جهت تحلیل و تشریح

* T.Parsons

*** Mary parker Follett

***** Noncert Wiener

*** Alfred Korzbski

**** Chester Barnard

***** Kenth Bolding

سازمانهای انسانی و مدیریت این سازمانها مورد استفاده قرار گرفت. "پارسونز" سازمان را به عنوان یک نظام اجتماعی متشکل از نظام‌های فرعی گوناگون و محاط در داخل نظام‌های اجتماعی وسیعتر دانست.

حرکت به سوی سیستم‌های بازتر، باعث مطرح شدن دیدگاه "مونهیتی" یا "اقتضاء" در سالهای ۱۹۷۰ شد. البته این نظریه نیز به نوبه خود ریشه تاریخی دارد. این دیدگاه به آینده تأکید داشته و با دارا بودن جنبه‌های انسانی و سایر عوامل، مانند تکنولوژی و سیستم اقتصادی، کاملتر از دیدگاههای دیگر تلقی می‌شود. باید گفت دیدگاه اقتضاء نیز ناشی از تئوری سیستم‌ها یا نظریه نظام‌گرایانه است. این دیدگاه را به طور خلاصه می‌توان بدین معنی دانست که محیط‌های گوناگون نیازمند روابط سازمانی متفاوتی است تا از این طریق بیشترین کارایی حاصل آید. بر این اساس، دیگر "یک تنها بهترین راه" وجود ندارد. نخستین پژوهش‌ها در مورد طراحی بر مبنای دیدگاه اقتضاء در سال ۱۹۶۵ توسط "وودوارد" به عمل آمد. او تعداد ۱۰۰ شرکت را در انگلستان مورد مطالعه قرار داد تا مشخص سازد کدام متغیرهای ساختاری در زمینه موفقیت اقتصادی شرکت‌ها مؤثرند. در این بررسی شرکت‌ها بر اساس نوع تکنولوژی تولید، به سه گروه تقسیم شدند: تولید تک‌واحدی، تولید انبوه و تولید فرآیندی. نتیجه تحقیق نشان داد که شکل مناسب سازمان به نوع تولید بستگی دارد و در سازمانهایی با تولید انبوه موفقیت بیشتر در استفاده از طراحی کلاسیک و در سازمانهای تولیدی تک واحدی یا فرآیندی طراحی انسانی مناسب‌تر است. شاید "فیدلر" با مطالعات خود در زمینه رهبری، دیدگاه اقتضایی را نامگذاری کرد. "لارنس" و "لورش" دیدگاه اقتضاء را در محیط‌های ثابت و در حال تغییر مورد مطالعه قرار دارند.

اگر چه طراحی بر مبنای نظریه اقتضاء موفقیت قابل ملاحظه‌ای را به همراه داشت؛ اما کاربرد

* Contingency

** The only Best Way

*** Woodward

**** F.Fiedler

***** Lawrence & Lorsch

اینگونه طراحی‌ها شکل و در محیط کار هنوز بسیاری چیزها ناشناخته است. همچنین اطلاعات ما در مورد اشخاص و روابط بین آنان در یک نظام اجتماعی کامل نیست. (۱۱)

“عصر بحران در علوم انسانی: نگرش فلسفه نوین”

ادموند هوسرل* بنیانگذار پدیدارشناسی** در سالهای دشوار پایانی زندگی‌اش - که نازی‌ها حق تدریس را از او گرفته بودند و مانع از انتشار آثارش می‌شدند و در واقع خانه‌نشین شده بود - به مسأله بحران علم اروپایی پرداخت. سالها پس از مرگ هوسرل کتابی که یادداشت‌های فراوان و فصل‌های کاملی از نوشته‌های آن دوران او را در برداشت، منتشر شد و جایگاه بلندی در بحث فلسفی درباره نقادی از علم اروپایی یافت. پدیدارشناسی پیش از هر چیز، اصلی است در نقادی فلسفی. روش آن تغلیل و به تعبیر هوسرل 'پسوخ' است. پدیدارشناسی هوسرل علم نیست، اما نسبت میان علم و خرد را مطرح می‌کند. برای توصیف تجربه‌ای مشخص - حتی ساده‌ترین آنها - پدیدارشناسی ناگزیر است به نسبت‌های علم و خرد دقت کند. تجربه‌ها از هر تعیین علمی موضوع اصلی است. هوسرل معتقد است که با توجه به تجربه‌های ناب و ساده انسانی، می‌توان دریافت که داده‌های علوم انسانی تا چه حد ساده‌گرایانه برگزیده می‌شوند و معیارها و ضوابط این علوم تا چه حد نادقیق تعیین می‌گردند. با روش تغلیل پدیدارشناسانه می‌توانیم لایه‌های تاریخی، اجتماعی، فرهنگی و فردی هر تجربه را کنار بزنیم و آن را به عناصر ابتدایی تشکیل‌دهنده‌اش بازگردانیم. هدف اصلی پدیدارشناس به گفته لاکمن***: "توصیف ساختارهای همگانی جهت‌گیری سوژکتیو در جهان است و نه شرح منش‌های کلی جهان ابژکتیو". از دیدگاه هوسرل تجربه با خلاقیت خیال و یا ذهن شکل می‌گیرد، همانطور که شمارش‌پذیری با شمارش واحدها و در نتیجه با واحدهای شمارش‌پذیر

* Edmund Husserl

** Phenomenology

*** Luckman

ممکن می‌شود. اما اصل پدیدارشناسی به ما یادآوری می‌کند که شکل‌های ناب هندسی از واقعیت شکل‌های ملموس، مادی و موجود جداست. تجربه هر حس، هر ادراک حسی یا هر داوری، جنبه‌ای ناب و خالص دارد که باید کشف شود. (۱۲)

کراین* (۱۹۶۹) فیلسوف منطقی معاصر امریکایی هم سخن با "طبیعت‌گرایان" می‌گوید: "دانش، ذهن و معنابخشی از همان جهاتی هستند که با آن سر و کار داریم و باید با همان روحیه تجربه‌گرایی بررسی شوند که به علوم طبیعی جان می‌بخشد؛ جایی برای یک فلسفه اولی نیست." اما برخلاف او "هوسرل" این هشدار را می‌دهد که این دامی است که از قرنها گذشته انسان مدرن در آن گرفتار آمده است و ذهن را در نهایت، فقط یک بخش از جهان طبیعی می‌داند. (۱۳)

با نقادی دوران "مدرنیسم" مرزهای آینده دانش بشری گشوده می‌شود؛ چنانکه تقسیم‌بندی عصر "مدرنیسم" از علوم در هم می‌شکند. "یورگن هابرماس"*** در نخستین آثارش در نقادی از "پوزیتیویسم" و نیز در آثار بعدی خود به تمایزی قطعی میان علوم انسانی و علوم طبیعی قائل است. به نظر او این علوم به دلیل منافع شناخت‌شناسانه متفاوت خود به روش‌های متفاوت نیازمندند. در یک سوی این تقسیم‌بندی، علوم طبیعی با هدف شناخت و کنترل فرآیندهای عینی طبیعت قرار دارند و در سوی دیگر علوم می‌جای دارند که هدف آنها ارتقای آزادی اندیشه انسانی و استقلال اخلاقی اوست. "هابرماس" می‌کوشد تا این دسته اخیر، علم اجتماعی را بنا نهاد که با علوم اجتماعی امروزی که الگوهای علوم طبیعی را پذیرفته‌اند، متفاوت باشد. در جوامع صنعتی، منطق "تعقل ابزاری"****، که هدف آن کنترل طبیعت است، باعث توسعه مادی شده و از این رو بر تمامی جنبه‌های حیات آدمی سلطه پیدا کرده و حتی در زندگی شخصی او نیز نفوذ یافته است. انسان امروز، اسیر تعقل ابزاری گردیده و ارتباط آزاد او با دیگران و تفکر مستقل وی محدود شده است. "هابرماس" از دو نوع عمل نام می‌برد: یکی عمل ابزاری و دیگری عمل

* Quine

** Jurgen Habermas

*** instrumental rationality

مرآمده‌ای. در عمل ابزاری انسان برده‌ی قوانین فنی است و ضوابط عملی بر او تحمیل می‌شوند؛ اما در عمل مرآمده‌ای فرد بدون فشار و اجبارهای خارجی با ارزش‌ها و هنجارهای خود با دیگران ارتباط متقابل برقرار می‌کند. در جامعه صنعتی امروز، عمل ابزاری حاکمیت یافته و عمل مرآمده‌ای و آزاد به حداقل کاهش یافته است؛ در حالی که عمل ارتباطی، جوهر زندگی اجتماعی و معنی بخش حیات انسانی است. دنیای صنعت و سرمایه عمل ابزاری را اصل متعارف قرار داده و رفتاری برخلاف آن را مجاز نمی‌شمارد. برای غلبه بر این شرایط ناهنجار باید نظریه‌ای را ساخت که عمل مرآمده‌ای یا به عبارت دیگر "تعقل ارزشی یا جوهری" را اساس و پایه قرار دهد و هدف آن آزادی و تعالی انسان باشد. "هابرماس" ضمن وقوف و بی‌التفاتی در مورد "تعقل ارزشی"، تلاش دارد تا نظریه اجتماعی خاصی مبتنی بر تعقل جوهری ارائه دهد. این تعقل به زعم او ذهن آدمی را از تفکر کلیشه‌ای و جزم و جنود، که از خصوصیات دنیای کنونی شده است، نجات می‌دهد و به او آزادی اندیشه می‌بخشد. (۱۴)

"هابرماس" علوم را بر اساس اهداف معرفتی‌ای که دنبال می‌کنند، تقسیم‌بندی می‌کند. او در کتاب "دانش و منفعت" ** (۱۹۷۱) می‌نویسد که ما همواره وانعیت را در سه چشم‌انداز استعلایی متمایز با سه دانش ممکن می‌شناسیم:

- اطلاعات: که از دستیابی تکنیکی ما به "ابژه‌ها" خبر می‌دهد؛
 - تأویل: که امکان جهت‌گیری کنش‌های ماست در چارچوب سنت‌های مشترک؛
 - تحلیل: که در حکم وابستگی دانسته‌های ما به دانش پیشین است.
- این سه شکل دانایی (ایستمه) به مجموعه‌ای پیچیده از منافع وابسته‌اند که در کار، زبان و سلطه نمایان می‌شوند. هر مقوله دانایی؛ یعنی اطلاعات، تأویل و تحلیل، در پیکر علمی شکل می‌گیرد که به آن مجموعه پیچیده منافع وابسته است:

۱- علوم تجربی - تحلیلی: که در "علم طبیعی" عصر روشنگری ریشه دارند، با رویکردی

* Substantive rationality

** Knowledge and Human Interests

نظری، استقرایی و یا قیاسی مشخص می‌شوند و به این اعتبار تحلیلی هستند. این علوم فقط به مشاهده و آزمون تکیه دارند و به این اعتبار تجربی هستند. این علوم که سرمشق‌شان "فیزیک" است، اطلاعاتی از دنیای خارج (ابژه) به ما می‌دهند و اصل آنها توضیح داده‌های بیرونی است و در قلمرو کار، معنا و منفعت تکنیکی دارند. دیدگاه استعلایی این علوم سلطه تکنیکی بر چیزهاست.

۲- علوم تاریخی - هرمنوتیکی*: در "علوم معنوی" عصر روشنگری ریشه دارند. این علوم تاریخی خوانده شده‌اند؛ چون موضوع اصلی آنها سنت‌های تاریخی است، و "هرمنوتیکی" نام گرفته‌اند؛ زیرا روش آنها در اساس استوار به برگردان یا ترجمه است. این علوم بر اساس تأویل و تفسیر استوارند و آفریننده تأویل‌های تازه‌اند. سرمشق این علوم "زبان‌شناسی تاریخی" یا "فیلولوژی" است و اصل آن ادراک معناست و در قلمرو زبان و منفعت "پراتیک" معنا دارند. این علوم می‌توانند تأویل‌هایی از مناسبات بین‌ذهنی به ما ارائه کنند. دیدگاه استعلایی این علوم در زندگی "پراتیک" است.

۳- علوم نظام‌مند و انتقادی: یعنی علمی که امکان کنش‌های سامان‌یافته انسانی را می‌دهند. همچون سیاست، اقتصاد و در کل علوم انسانی یا اجتماعی. این علوم را انتقادی می‌خوانیم؛ چرا که موضوعشان پدیدارهایی است دگرگون‌شونده، که جز از راه نقد به ریشه‌ها و پیشنهاد‌هایشان دانسته نمی‌شوند. سرمشق این علوم "روانکاوی" است. اصل آنها تحلیل است؛ اما به معنایی خاص و در قلمرو سلطه "معنا دارند. این علوم دارای منفعت "رهایی" هستند. دیدگاه استعلایی‌شان رهایی از نسبت‌هایی است که به ظاهر طبیعی می‌آیند.

سه منفعت دانش‌های ممکن؛ یعنی منافع تکنیکی، پراتیک و رهایی‌بخش، به سه‌گونه متمایز سازماندهی اجتماعی و سه شکل متفاوت کاربرد نیروی کار، زبان و سلطه استوارند. پس سه قلمرو

* - hermeneutics واژه‌ای آلمانی به معنای دانش ترجمه و برگردان و یا یافتن معانی عبارات و واژگان یک مؤلف

و توضیح آن برای دیگران است. (فرهنگ Webser)

علمی پدید می آید:

- اطلاعاتی: که گسترش دهنده نظارت تکنیکی در گستره کار است.

- تأویلی: که کنش را به سیاق زبان مشترک می کند.

- تحلیلی: که می تواند آگاهی را از حجاب ایدئولوژی رها کند.

در هر سه قلمرو به گونه ای خاص از کنش متقابل برمی خوریم. تکیه "هابرماس" به خرد، یاد آور "کانت" و دل بستگی او به سنت روشنگری است؛ اما او فلسفه استعمالی "کانت" را در تقابل با خرد تاریخی می یابد. او در کتاب "آگاهی اخلاقی و عمل مراوده ای" (۱۹۸۷) می نویسد: زمانی کانت نقش عظیمی به فلسفه بخشیده بود تا بگوید که در گستره خرد پراتیک چه چیزی جای می گیرد و در گستره نیروی داوری چه چیزی. اما این نقش داور نهایی دیگر به عهده فلسفه نیست و فلسفه دیگر نمی تواند جایگاه هر علم را تعیین کند.

درباره "یورگن هابرماس" می توان گفت که در سه دهه گذشته او با "کارل پوپر" و "هانس آلبرت" درباره "پوزیتیویسم"، با "نیکلاس لوهمان" درباره "نظریه سیستم ها"، با "هانس گئورگ گادامر" درباره زبان، سنت و تأویل، با "کارل اتوآپل" درباره اخلاق ارتباطی و با "ژان فرانسوا لیوتار" درباره اندیشه "پسامدرن" مباحثات عمیقی داشته است. (۱۵)

بحران در علم هنجاری مدیریت و پارادایم در حال ظهور

"دالتون مک فارلند" در کتاب خود تحت عنوان "ضرورت مدیریت: عصر مدیریت کلان"*** (۱۹۸۶) با مطالعه تاریخچه تئوری و تحقیق در مدیریت ادعا دارد که هنوز هیچ نظریه محکم و منسجمی در این دانش بروز نکرده است و حتی توافق چندانی نیز بر روی مفاهیم، تعاریف، قوانین و قضایا و پارادایم های آن وجود ندارد. او کتاب خود را با مطلب "تئوری

* D.Mc.Farland

** The Managerial Imperative: The Age of Macromanagement

مدیریت: مرحله بعدی* و جمله قصار 'آلفرد نورث وایتهد' شروع می‌کند: علمی که بنیانگذاران خود را فراموش کند، می‌میرد. "هم‌حالیکه، ویدالانو، زیارات لیتا، ربالا، المقایه، نیا، مک‌فارلند" حداقل چهار دوگانگی بحرانی را در دانش مدیریت تشخیص می‌دهد که مقدمه بروز یک پارادایم را طبق چهارچوب نظری "کوهن" نوید می‌دهد. این دوگانگی‌های بحرانی عبارتند از:

الف) مفهوم جنگل تئوری‌ها در برابر همبستگی تئوری‌ها؛

ب) تئوری مدیریت جامع در برابر تئوری مدیریت مبتنی بر شاخه‌ها و شعبه‌های مختلف؛

ج) مدیریت به عنوان علم و یا هنر؛

د) شکاف میان روش‌های رفتاری و مقداری.

"رابرتز"***، "هالین"*** و "روسو"**** چهار پارادایم متفاوت را در مطالعات سازمان و مدیریت طبقه‌بندی نموده‌اند و با عناوین روان‌شناسی سازمانی-صنعتی، عوامل انسانی، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی آنها را از لحاظ واحد تجزیه و تحلیل، متغیرهای مستقل و وابسته، سنجش و اندازه‌گیری و نقش‌های فرد، وظیفه، گروه و سازمان مورد مقایسه قرار داده‌اند و به این استنباط رسیدند که پارادایمی واحد نمی‌تواند گویای همه جوانب سازمانها باشد.^(۱۶)

در یکی از آخرین مقالاتی که درباره پارادایم در حال ظهور سازمان در سال ۱۹۹۶ انتشار یافته، چارچوب آن با مؤلفه‌های زیر مشخص گردید:

۱- سازماندهی کار بر اساس تنظیم متغیرهای غیر قابل پیش‌بینی خودکار و پیچیده؛

۲- توجه فزاینده به فرایندهای باز به موازات روشها و قوانین؛

۳- اداره پیچیدگی و ناکاهش آن؛

۴- طراحی سازمان بر اساس مفهوم روش‌های مکمل؛

*** Management theory: The next stage *** Roberts

**** Hullin **** Rousseau

۵- پذیرش عقلانیت‌های گسترده و بسط.

این مؤلفه‌ها اساس فرضیات این "پارادایم در حال ظهور" قرار گرفت که نمایانگر تأثیرپذیری از آخرین آثار مدیریت است. (۱۷)

همانگونه که فیزیک نیوتنی قرن نوزدهم بر اساس تفکر علت و معلولی استوار بود، امروزه نگرش‌های متأثر از فیزیک کوانتم و آخرین یافته‌هایش، به عدم قطعیت، حساب احتمالات و تخمین‌های آماری متوسل گردیده است.

تئوری "آشوب" گلیک بر اساس تحقیق "ادوارد لورنز"*** که در اوایل دهه ۱۹۶۰ برنامه‌ای کامپیوتری برای پیش‌بینی هوا طراحی کرده بود، اسنوار است. "لورنز" هم ابتدا همانند اکثر دانشمندان تصور می‌کرد که تغییرات جوی کوچک پیامدها و آثار کوچکی نیز به دنبال دارند؛ اما این تصور در تجربه به باوری متضاد تبدیل گردید: یک درجه کاهش حرارت در نقطه‌ای، می‌تواند هوای طوفانی در نقطه دیگر را مسبب شود. این نتیجه باعث شد که دانشمندان در سایر زمینه‌ها دست به تحقیقاتی تازه بزنند و متوجه شوند که تغییرات کوچک می‌توانند آثار بزرگی در سیستم‌های فیزیکی به وجود آورند. تئوری "آشوب" ناقد انگاره نمی‌باشد، بلکه انگاره‌های آن بر اساس ظهور کنش‌های متقابل در اجزای کوچک سیستم است. از آنجایی که "تیلور" هر جزء از سیستم را به طور مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌داد، از این موضوع غافل بود.

کتاب "پیچیدگی" والدرب" نیز تشریح پژوهش‌های اخیر مؤسسه "سانتافه"*** در مورد سیستم‌های "خودسازمان‌دهنده"*** است. بدین معنا که یک جزء از یک کل نمی‌تواند جزء اصلی نلمداد گردد و اجزای دیگر بر پایه آن جزء قرار گرفته و متأثر از یک جزء مرکزی باشند.

در کتاب پرسر و صدای "پنجمین نظم" "پیتر سنچ" یاد آوری می‌شود که اگر توجه کارفرمای "تیلور" معطوف عدم کارایی و حذف ضایعات بود، توجه کارفرمای "سنچ" معطوف به آشوب و

* Emerging Organizational Paradigm

*** E.Lorenz

*** Santafe

**** Self Organizing

پیچیدگی و فقدان هدف است. 'سنج' معتقد است که اغلب افراد در سازمانها، که خود بخش بزرگی از آن را تشکیل می‌دهند، گم شده‌اند.

او می‌نویسد که اطلاعات فزاینده، تغییرات پرشتاب بسیار و تقاضای متناقض، مدیران سازمانها را غرق کرده است. اکثر مردم وظایفی را که به عهده می‌گیرند تشریح می‌کنند؛ اما هدف از انجام آنها را نمی‌دانند و خود را در کل سیستم کم تأثیر و یا حتی بی تأثیر می‌پندارند. عنوان 'پنجمین نظم' به تفکر سیستمی اطلاق می‌شود. مثال شرکت 'واندرنک' * نمونه‌ای جالب است؛ شرکتی که در تضادی میان افزایش تولید به دلیل افزایش تقاضا از یک طرف و عدم توانایی در توزیع و حمل کالاها از طرف دیگر قرار گرفته و عدم توجه مدیران به مکانیسم بازخور سبب ورشکستگی آنها می‌گردد. توصیه 'سنج' به کارگیری روش 'سازمان یادگیرنده' ** است؛ بدان معنا که هر عضوی از فرایند تصمیم‌گیری در سطح خود عمل کند و یکی از ابزارهای مهم 'آبجاده کنترل ارگانیکی' باشد. 'سنج' از مثال 'جهان خرد' *** استفاده می‌کند و می‌گوید همانگونه که کامپیوترها بر اساس تفکر سیستمی برنامه‌ریزی می‌شوند تا موقعین‌های پیچیده را پیش‌بینی کنند، به وسیله واحدهای کوچک مستقل نیز بسیاری از پویائیهای پنهان سیستم‌های پیچیده آشکار می‌شوند. او اعتقاد دارد که امروزه مدیران علمی بایستی طراحانی ماهر برای فرایندهای یادگیری و برای خودسازماندهی در دنیای تغییرات پرشتاب باشند. (۱۸)

نتیجه‌گیری

در حال حاضر 'نظریه مدیریت' در دوران رکودی برخلاف افق روشنی که محققان این رشته در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی برای آن ترسیم می‌نمودند، قرار دارد. هر یک از مفاهیم کمی (مقداری) و رفتاری با استفاده از سایر علوم در گسترش مدیریت سهیم بوده است؛ اگرچه در

* Wonder Tech

** Learning organization

*** Microworld

روش‌شناسی و میدان عمل متفاوت به نظر می‌رسند. تئورسین‌های مدیریت عموماً هر دو قلمرو دانش را ضروری تشخیص داده و تلاش‌هایی برای پرکردن شکاف میان آنها انجام داده‌اند. هر چند که جنبش مدیریت علمی با استفاده از مهندسی‌گسترش یافت؛ اما روش‌های کمی و مقداری، توسعه چندانی نداشتند و همین‌طور دانشمندان رفتاری در ابتدا از روان‌شناسی و تمرکز بر روی وظایف مدیریت، با توجه به سابقه مدیریت علمی شروع کردند و سپس مکتب فکری روابط انسانی و اخیراً رشته رفتار سازمانی را پیش بردند. تئوری انتضاء درصدد جمع کردن دامنه میان روش‌های مقداری و رفتاری در قالب مدل‌ها و الگوها می‌باشد.

طبقه‌بندی "هابرماس" از علوم، ضمن تطبیق با "نظریه سیستم‌ها" روشنگر ساهیت دوگانه علوم طبیعی و علوم اجتماعی است. بدین‌گونه کاربرد روش‌های تحقیقی علوم طبیعی در دانش مدیریت زیر سؤال می‌رود. همانگونه که "مدیریت علمی" تحت تأثیر فیزیک "نوتنی" سعی در سلطه تکنیکی بر چیزها داشت، تفکر نسبی‌گرایانه و عدم قطعیت، که حاکی از نفوق "پارادایم" فیزیک "کوانتم" است، آثار نوپدید مدیریت (مثل "آشوب" و "پیچیدگی") را شکل بخشیده است. حال می‌توان باور کرد که چرا روش‌های مورد استفاده در علم فیزیک که سطوح پایین سیستم‌ها را مطالعه می‌کند، نمی‌توانند برای "مدیریت" که سطح بالاتری از سیستم‌ها را می‌پوید، نتیجه بخش و کارساز باشد (همان‌طور که در آزمایشات هاتورن تجربه گردید) و چرا نظریه پردازی در علوم اجتماعی - و به ویژه در "مدیریت" - که تحت تأثیر علوم طبیعی بوده است، در این دوره انتقال از عصر مدرنیسم به دوره پس از آن، بحران زد، است و... در قالب چرچوب نظری "کوهن" در جستجوی "پارادایم" تازه‌ای برای رفع این بحران می‌باشد.

منابع و یادداشتها

- ۱- لاگوست، زان: فلسفه در قرن بیستم، ترجمه رضا داوری اردکانی، انتشارات سمت، چاپ اول، ۱۳۷۱، صص ۱۴۷-۱۴۲.
- ۲- کرهن، توماس ساموئل: ساختار انقلاب‌های علمی، ترجمه احمد آرام، انتشارات سروش، چاپ اول، ۱۳۶۱، صص ۹۷-۲۵.
- 3- Freedman, David H., "Is Management Still a Science"; Harvard Business Review, Nov-Dec 1992, PP26-38.
- ۴- گبن، زان، گریشکا بوگدانف و ایگور بوگدانف: خدا و علم: به سوی متارکالیسم، ترجمه دکتر عباس آگهی، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ سوم، ۱۲۷۴، صص ۱۰-۹.
- ۵- منبع پیشین، صص ۱۱-۱۰.
- ۶- هیکس، هربرن جی و سی.ری گولت: تئوری‌های سازمان و مدیریت، ترجمه گوئل کهن، انتشارات اطلاعات، چاپ چهارم، ۱۳۷۰، صص ۱۷۴-۱۱۹.
- 7- Roethlisberger F.J. & W.J. Dickson; "Management and the Worker", Harvard University Press, Cambridge, 1939; "A Detailed Description of the Hawthorne Experiments."
- ۸- منبع شماره ۶، صص ۱۸۲-۱۷۷.
- ۹- موزلیس، نیکوس: سازمان و بوروکراسی: تجزیه و تحلیلی از تئوریهای نوین، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی و احمد تدینی، انتشارات دانشگاه تهران، صص ۱۳۱-۱۱۰.
- ۱۰- منبع پیشین، صص ۱۵۹-۱۵۸.

- ۱۱- منبع شماره ۶، صص ۲۱۵-۱۹۲. *استادعلی ع فولاد*، *مطالعه‌ای در زمینه مدیریت عمومی*، تهران: نشر مرکز، ۱۳۷۴، صص ۵۵-۵۱.
- ۱۲- احمدی، بابک: *مدیریت و اندیشه انتقادی*، نشر مرکز، چاپ دوم، ۱۳۷۴، صص ۵۵-۵۱.
- ۱۳- بل، دیوید: *اندیشه‌های هوسرل*، ترجمه فریدون فاطمی، نشر مرکز، ۱۳۷۶، صص ۲۷۱-۲۷۲.
- ۱۴- الوانی، دکتر سیدمهدی: *مدیریت عمومی*، نشر نی، چاپ دهم، ۱۳۷۶، ص ۳۸۲.
- ۱۵- منبع شماره ۱۲، صص ۱۸۳-۱۶۲. *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- 16- MC. Farland. Dalton E; "The Managerial Imperative: The Age of Macromanagement", Ballinger Publishing Co., 1986, PP. 3-24.
- 17- Kolodny, Harvey, Michel Liu, Bengt stymme and Helene Deris; "New Technology and the Emerging organizational paradigm, Human Relations/ Vol 49, No 12/1996, pp. 1457-1473
- ۱۸- منبع شماره ۳، ص ۳۲.
- ۱۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۲۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۳۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۴۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۵۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۶۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۷۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۸۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۱- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۲- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۳- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۴- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۵- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۶- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۷- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۸- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۹۹- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری
- ۱۰۰- *مدیریت علمی*، ترویج کردک و سپس مکتب فکری