

تئوری‌های بد مدیریت، اقدامات خوب مدیریت را تخریب می‌کند

سامان‌ترا گوشال

موسسه پیشرفته پژوهش‌های مدیریت (AIM)، مدرسه کسب و کار لندن و بریتانیا

مترجم: حسین خالقی

عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور خراسان رضوی

Khaleghi.h@pnurazavi.ac.ir

فعال، دانشجویان خود را از داشتن هر نوع حس مسئولیت اخلاقی رها کرده‌اند.

تئوری‌های مدیریت / کسب و کار / مسئولیت اجتماعی

شرکت‌ها

مقدمه

چکیده

رسوایی‌های شرکت‌ها در آمریکا تداعی‌گر فعالیت‌های آشفتنه مدارس کسب و کار سراسر دنیاست. رئیس‌ان شرکت‌ها این امر را می‌ستایند که حجمی از برنامه‌هایشان بر اخلاق کسب و کار تمرکز دارد. درس‌های جدیدی درباره مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در حال تدوین است. موارد پیشینی که بسیار مورد تمجید بودند، با شتاب در شرکت‌های انرون [۱] و تایکو [۲] در حال بازنویسی است. اعضای هیات علمی در ضمن سمینارهای بزرگ و یا سر میز ناهار از یکدیگر می‌پرسند: «دیگر چه کار دیگری مانده است که باید انجام دهیم؟» [۳]

مدارس کسب و کار برای اینکه به آینده شرکت انرون دچار نشوند لازم نیست کار شاقی انجام دهند، تنها باید آنچه را که در حال حاضر به آن می‌پردازند متوقف کنند. لازم نیست دروس

اخیراً بسیاری از دانشمندان نگرانی خود را از وضعیت فعلی تحقیق و آموزش مدیریت اعلام کرده‌اند. در مجموع بحث‌های آنها بر تاثیر اندک تحقیقات مدیریتی بر اقدامات مدیریت و عدم اثربخشی آموزش مدیریت در عملکرد کسب و کار دانشجویان، متمرکز است. تظاهر به دانش و نگرش‌های ایدئولوژی‌محور از طریق فرایند هرمنوتیک دوگانه، در اقدامات مدیریت به نتایج منفی منجر شده است. برخلاف تئوری‌های علوم فیزیکی، تئوری‌های علوم اجتماعی به سمت خود - تحقیقی گرایش دارند. این مقاله بیان می‌کند که تحقیقات آکادمیک مربوط به رفتار تجاری و مدیریت، تاثیر بسیار زیاد، و البته منفی، در عمل مدیریت داشته است. به نظر مولف، مخصوصاً با رواج تئوری‌های ملهم از ایدئولوژی‌های غیراخلاقی، مدارس کسب و کار به صورت

جدید تدوین کنند، تنها باید برخی از آموزش‌های قدیمی را متوقف کنند. اما پیش از انجام تمام اینها، ما- یعنی اعضای هیات علمی مدارس کسب و کار- باید مسئولیت نقش خود را در ایجاد انزون‌ها بپذیریم. تئوری‌ها و نظرات ما در تقویت همان اقدامات مدیریتی که اکنون با صدای بلند آن را محکوم می‌کنیم نقش بسیاری داشته است.

جان مینارد کینز [۴] می‌نویسد «نظرات اقتصاددانان و فیلسوفان سیاست، چه در زمانی که درست می‌گویند و چه آن هنگام که اشتباه می‌کنند، سنگین تر از آن است که معمولاً بتوان آن را درک کرد». کینز می‌گوید: «در حقیقت جهان را افراد کوچک دیگری اداره می‌کنند. مردان عمل، که خود را از تاثیرات فکری دیگران کاملاً مبری می‌دانند، عموماً در بند اقتصاددانان گذشته اسیرند در واقع عقاید موجود برای منافع مقرر شده خطرناک نیستند بلکه برای امور معروف و منکر خطرناکند».

این دقیقاً همان چیزی است که در مدیریت اتفاق می‌افتد. مدیران با وجود این که در «جهان واقعی» غرق هستند و اغلب آنها نسبت به نظریات بدبین [شکاک] هستند، اما همچنان که کینز اشاره می‌کند باز هم «مردان عمل»، بردگان فکری [۵]، هستند. بسیاری از بدترین موارد افراطی روی داده در کارهای مدیریتی اخیر، ریشه در نظریاتی دارد که در طول ۳۰ سال اخیر از اساتید مدارس کسب و کار نشأت گرفته است.

در درس حاکمیت شرکتی [۶] که بر مبنای تئوری کارگزاری [۷] [۸] قرار دارد، ما به دانشجویان آموزش می‌دهیم که به مدیران اعتمادی نیست که وظایف خود- بیشینه کردن ارزش سهام- را انجام دهند و بر «مشکلات کارگزاری» نیز فائق شوند، و اینکه منافع مدیران و سهامداران باید با هم همراه شود و این کار می‌تواند برای مثال با اختصاص بخش قابل توجهی از درآمد خود به معامله روی سهام [۹] صورت گیرد. در درس طراحی سازمان بر مبنای تئوری هزینه مبادله [۱۰]، نیاز به نظارت و کنترل شدید افراد را، برای ممانعت از بروز «رفتارهای فرصت طلبانه»، توصیه می‌کنیم [۱۱]. در درس استراتژی ما چارچوب نیروهای پنجگانه پورتر را ارائه و پیشنهاد کردیم، شرکت‌ها نه فقط با رقبای خود که بلکه با حامیان، مشتریان، کارکنان و

تنظیم‌کنندگان خود نیز باید رقابت کنند. تنها دانشجویان MBA نیستند که دهها سال است این تئوری‌ها را یاد می‌گیرند. هزاران - در واقع صدها هزار- مدیر اجرایی که در دوره‌های کسب و کار شرکت کرده‌اند نیز همین درس‌ها را آموخته‌اند، هرچند که خود نظریات، به صورت مستقیم به آنها ارائه نشده است. حتی کسانی که در مدارس کسب و کار شرکت نکرده‌اند نیز یاد گرفته‌اند به این صورت فکر کنند، چون این نظریات در محیط وجود دارد و به بخشی از کارها و رفتار مدیران مشروعیت داده، برخی دیگر را از مشروعیت می‌اندازد، و در کل روال فکری و هنجاری را شکل می‌دهد که درون آن تمام تصمیمات روزمره انجام می‌گیرد.

بنابراین چرا باید از این حقیقت تعجب کنیم که مدیران اجرایی شرکت‌های انرون، گلوبال کراسینگ [۱۲]، تایکو و بسیاری دیگر از شرکت‌ها که خود را به صورت افراطی وقف معامله روی سهام کرده‌اند، با کارکنان خود بسیار بد رفتار کنند و هرچا بتوانند سر مشتریان شان کلاه بگذارند؟ علاوه بر این، رفتار مجرمانه مدیران در معدودی از شرکت‌ها واقعا موضوع مهمی در نظر گرفته نمی‌شود. نگرانی مهم‌تر، از مشروعیت افتادن عمومی شرکت‌ها به عنوان موسسه و مدیریت به عنوان حرفه [۱۳] است [۱۴] که حداقل به صورت جزئی، با در نظر گرفتن این نظریات به عنوان عناصر لاینفک کارهای مدیریتی ایجاد شده است.

اخیرا بسیاری از دانشمندان نگرانی خود را از وضعیت فعلی تحقیق و آموزش مدیریت اعلام کرده‌اند (برای مثال پورتر و مک کین، ۲۰۰۲؛ دونالدسون، مینتزرگ، گاس لینگ، ۲۰۰۲؛ لویت، ۱۹۸۹؛ هم بریک [۱۵]، ۱۹۹۴). در مجموع بحث‌های آنها بر تاثیر اندک تحقیقات مدیریتی بر اقدامات مدیریت و عدم اثربخشی آموزش مدیریت در عملکرد کسب و کار دانشجویان، متمرکز است.

در این مقاله بحث کاملاً متفاوتی را مطرح شده است و آن این است که تحقیقات آکادمیک مربوط به رفتار تجاری و مدیریت تاثیر بسیار زیاد، و البته منفی، در عمل مدیریت داشته است. این تاثیرات در دیدگاه جهانی مدیران در خصوص مجموعه‌ای از نظرات و پیش فرض‌هایی که در بسیاری از

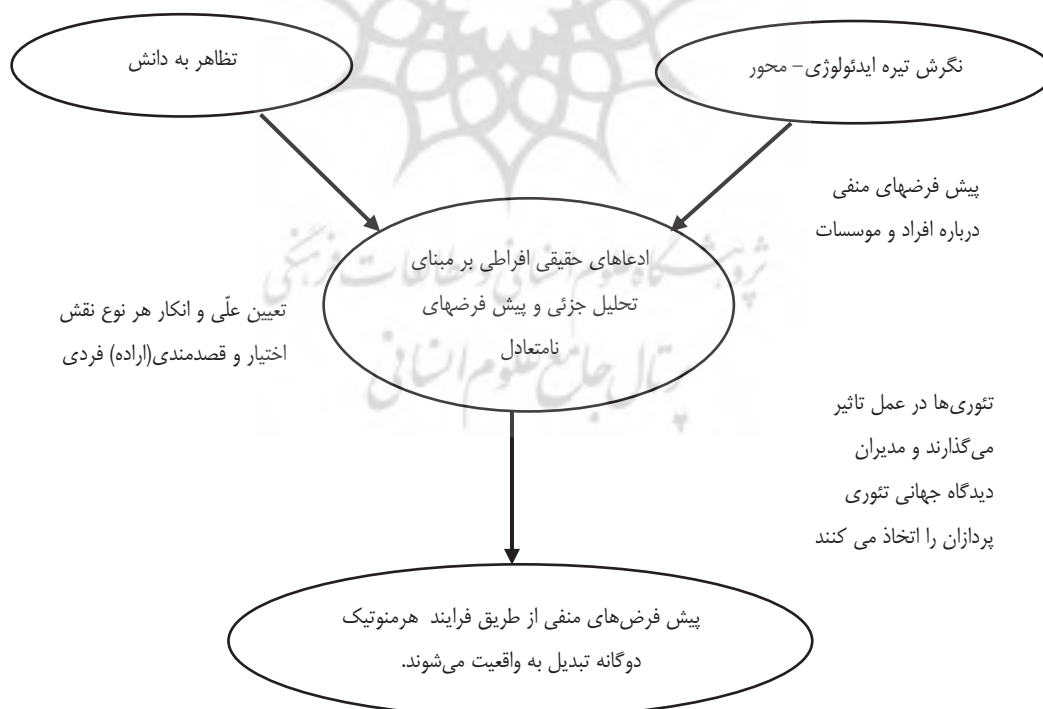
تحقیقات مدیریتی غلبه دارد، در سطح کاربرد یک تئوری خاص کمتر، و در سطح تلفیقی بیشتر بوده است. به نظر من، مخصوصاً با رواج تئوری‌های ملهم از ایدئولوژی‌های غیر اخلاقی، مدارس کسب و کار به صورت فعال، دانشجویان خود را از داشتن هر نوع حس مسئولیت اخلاقی رها کرده‌اند.

نمودار (۱) نقشه راه مبحثی که در ادامه می‌آید نشان می‌دهد. همچنان که مستندات مکتوب نشان می‌دهد (برای مثال سالوین، فریگا، بتیس [۱۶]، ۲۰۰۳) در طول ۵۰ سال گذشته تحقیقات مدارس کسب و کار به طور روزافزون مدل «علمی بودن» را به کار می‌گرفتند که هایک [۱۷] (۱۹۸۹) آن را «تظاهر به دانش [۱۸]» توصیف می‌کند.

این تظاهر به دانش، تئوری‌پردازی‌هایی بر اساس تحلیل بخشی و جزئی را نیز می‌طلبد - یعنی حذف هر نقش اختیار و اراده انسان در رفتار فردی و نیز استفاده از پیش فرض‌های واضح و دلایل قیاسی. از آنجا که اخلاقیات یا اصول اخلاقی از نیت و قصد افراد و افعال ارادی فرد قابل انفکاک نیست، پیش شرط

علمی کردن مطالعات کسب و کار، انکار هر نوع اخلاقیات یا ملاحظات اخلاقی در تئوری‌پردازی‌ها و در نتیجه در تجویزات ما درباره عمل مدیریت است.

در همین حال یک ایدئولوژی خاص هر روز بیش از پیش در بسیاری از رشته‌های دانشگاهی که ریشه در تئوری‌های مدیریتی دارند نفوذ کرده است. این ایدئولوژی که میلتنون فریدمن [۱۹] از آن به «لیبرالیسم» تعبیر می‌کند اصولاً در بستر مجموعه‌ای از پیش فرض‌های بدبینانه هم درباره افراد و هم موسسات شکل گرفته است. بر اساس «نگرش تیره» (هیرشمن [۲۰]، ۱۹۷۰) هدف غایی تئوری اجتماعی رسیدن به راه حلی برای «مساله منفی» محدود کردن هزینه‌های اجتماعی ناشی از نقص بشری است. این ایدئولوژی همراه با تظاهر به دانش، تحقیقات مدیریت را به مسیر ادعاهای حقیقی افراطی بر مبنای تحلیل جزئی/بخشی [۲۱] و نیز پیش فرض‌های تعصبی و غیرواقعی بیش از پیش هدایت می‌کند.



نمودار ۱- فرآیندی که طی آن تئوری‌های بد، اقدامات خوب را تزیین می‌کنند.

مدیریت که در عناصر برجسته هرمنوتیک دوگانه [۲۲] که پیوند

تمام اینها به نتایج منفی منجر می‌شود، آن هم نه در عمل

بین تئوری و عمل را در ابعاد اجتماعی شکل می‌دهد. برخلاف تئوری‌های علوم فیزیکی، تئوری‌های علوم اجتماعی به سمت خود-تحقیق [۲۳] گرایش دارند [۲۴].

یک تئوری درباره ذرات ریز اتمی یا درباره جهان - غلط یا درست - رفتار ذرات یا جهان را تغییر نمی‌دهد. اگر یک تئوری فرض را بر آن بگیرد که خورشید دور زمین می‌چرخد، حرکت واقعی خورشید را تغییر نمی‌دهد. بنابراین اگر تئوری غلط هم باشد حقیقت در جای خود ثابت است تا فرد دیگری آن را کشف کند. اما در مقابل یک تئوری مدیریتی، اگر به قدر کافی مقبولیت بیابد، رفتار مدیرانی را که بر اساس آن تئوری عمل می‌کنند تغییر می‌دهد. زمانی که یک تئوری فرض را بر آن می‌گذارد که افراد فرصت طلبانه رفتار می‌کنند، بر این اساس نتیجه می‌گیرد که برای مدیریت افراد می‌توان کارهایی مدیریتی را که احتمال دارد رفتار فرصت طلبانه را در میان افراد افزایش دهد کم کرد (گوشال، مران، ۱۹۹۶). تئوری‌ای که در حوزه اداره امور شرکت‌ها دستوراتی دارد، با این فرض که نمی‌توان به مدیران اعتماد کرد می‌تواند قابل اعتماد بودن مدیران را کم کند [۲۵]. تئوری، چه در ابتدا درست باشد چه غلط، وقتی مدیران - که هم موضوع آن تئوری هستند و هم استفاده‌کننده آن - رفتار خود را با آن تطبیق می‌دهند درست از آب درخواهد آمد. این دقیقاً همان چیزی است که در چند دهه گذشته در کار مدیریت رخ داده است و بدینی جمعی ما را درباره مدیران به آسیب‌های ملموس در رفتارهای مدیریتی تبدیل کرده است.

۱. تظاهر به دانش

اولین تلاش ما به عنوان دانشگاهیان کسب و کار، در طول نیم قرن گذشته این بوده است که مطالعات کسب و کار را به شاخه‌ای از علوم اجتماعی تبدیل کنیم (اسلاسمن، سدلاک و ویچسلا [۲۶]، ۱۹۹۸). ما آنچه را که به عنوان «رمانتیک‌گرایی [۲۷]» تحلیل رفتار شرکت‌ها در زمینه اختیار، اقدامات و دستاورد افراد دیدیم رد کردیم [۲۸]؛ و دیدگاه «علمی» که تلاش در جهت کشف الگوها و قوانین است، را به کار گرفتیم. مفهوم قصد و نیت (اراده) در فرد را با، یک اعتقاد تثبیت شده در تعیین علی

توضیح تمام جوانب عملکرد شرکت‌ها، جایگزین کردیم. در نتیجه ادعا کردیم که می‌توان کسب و کار را در حد شمه‌ای از علم فیزیک کوچک کرد که در آن حتی اگر افراد مدیر نیز نقشی داشته باشند قوانین روانشناسی، اجتماعی و اقتصادی که به طور محتوم کارهای افراد را شکل می‌دهند، می‌توانند این نقش را بدون خطا تعیین کنند.

این اعتقادات با مجموعه‌ای از گزارش‌های تاثیرگذار [۲۹]؛ مشروعیت پیدا کرد و با سرمایه‌های بزرگ و کوچک، مثل بنیاد فورد [۳۰] (تقریباً ۲۵۰ میلیون دلار در سال ۲۰۰۳) مورد حمایت قرار گرفت و در مدارس کسب و کار آمریکا و سراسر جهان غالب شد [۳۱].

به کارگرفتن روش‌های علمی قطعاً فواید برجسته‌ای را برای تحقیقات و آموزش ما به همراه داشته است اما هزینه‌های هنگفتی نیز داشته است. همچنان که فلسفه علم نیز نشان داده است، متأسفانه این کار اشتباهی است که تظاهر کنیم روش‌های علوم فیزیکی را می‌توان به طور کامل در مدارس کسب و کار به کار گرفت زیرا این تظاهر تفاوت‌های اساسی را که بین این دو رشته دانشگاهی وجود دارد، نادیده می‌گیرد.

نمودار ۲ که از الستر [۳۲] گرفته شده است روشی را برای درک این تفاوت‌ها فراهم می‌کند. الستر از نگاه فلسفه علم به این بحث می‌پردازد که باید از همان ابتدا بین علوم طبیعی و انسانی تمایز قائل شد. در حوزه علوم طبیعی باید بین طبیعت غیرجاندار، نظیر علم فیزیک، و طبیعت جاندار، نظیر زیست‌شناسی، تمایز قائل شد. به همین صورت در حوزه علوم انسانی نیز باید بین علوم اجتماعی، نظیر اقتصاد و روانشناسی، با رشته‌های زیبایی‌شناسی نظیر هنر تمایز گذاشت. بیابید در اینجا بحث افرادی را که مدیریت را به عنوان یک هنر عملی طبقه‌بندی می‌کنند، نادیده بگیریم، و دیدگاه عمومی‌تر را بپذیریم و تئوری‌های مربوط به مدیریت را به عنوان بخشی از علوم اجتماعی در نظر بگیریم.

الستر که به دغدغه‌های دانشگاهی مربوط به تحقیق [۳۳] علاقمند بود، به این بحث می‌پردازد که تفاوت اصلی بین این حوزه‌های متفاوت نه در روش بررسی و نه در منافع و خدماتی که

آن علوم به ما ارائه می‌دهند است؛ بلکه این تفاوت در روش تبیین و نظریه‌سازی است که برای هر حوزه مخصوص به خود آن است. الستر با طبقه‌بندی این سبک‌ها به صورت علی [۳۴]، کارکردی [۳۵] و قصدمندی [۳۶] نشان می‌دهد که چرا برای علوم‌ی که دارای ماهیت غیرجاندارند، نظیر علم فیزیک، تنها روش تبیین، سبک علی است. تبیین کارکردی بر اساس مفاهیمی نظیر رشد، تکامل یا پیشرفت نه در علم فیزیک نقشی دارند و نه در آن جایی برای تبیین قصدمندی یا غایت‌مندی وجود دارد، نظیر آنچه که بر مبنای تصور یا اراده فعال است. اما تبیین کارکردی نقش مهمی در علوم با ماهیت جاندار، نظیر زیست‌شناسی، دارد. تنها کاری که فرد برای تبیین یک ویژگی خاص از یک ارگانیسم باید انجام دهد آن است که نشان دهد این ویژگی باعث تقویت توان بازتولیدی آن ارگانیسم می‌شود.

علت این که این سبک از تبیین کارکردی مناسب است به در دسترس بودن تئوری علی کلی یا به عبارت دیگر در دسترس بودن گزینش طبیعی، باز می‌گردد. قصدمندی هیچ نقشی در بیولوژی ندارد، زیرا روند تکامل از خطای تصادفی یا جهش نشأت می‌گیرد که منابع پراکندگی یا واحدهای گزینشی هیچ تاثیری بر آن ندارد.

سنگ بنای اصلی یا به عبارتی اولین واحد تبیین در علوم اجتماعی رفتار فرد است که قصد و نیت آن را مشخص می‌کند. با وجود قصدمندی در رفتار انسان به تئوری‌های کارکردی، جز در برخی شرایط خاص و نادر، نباید خوش بین بود زیرا در علوم اجتماعی قوانین کلی که قابل مقایسه با قوانین گزینش طبیعی در زیست‌شناسی، وجود ندارد.

همچنان که الستر نیز توضیح می‌دهد، سبک تبیین قصدمندی با سبک تبیین کارکردی (مبتنی بر رشد) تفاوت دارد [۳۷]:

چرا که اولی را می‌توان به سوی آینده دور هدایت کرد، در حالی که دومی کاملاً نزدیک‌بین و فرصت‌طلب است. موجود

قصدمند می‌تواند از استراتژی‌هایی نظیر «یک گام به عقب، دو گام به جلو» استفاده کند که در تکامل بیولوژیکی تنها به صورت تصادفی قابل تشخیص است.

البته تئوری‌های علی در علوم انسانی نقش دارند، اما نقش آنها نسبتاً محدود است و مثلاً برای تحلیل پدیده‌هایی مناسبند که در میان مجموعه بسیار بزرگی از عمل‌کننده‌ها (نظیر بازار سرمایه) در فعل و انفعالات و قصد افراد عمل‌کننده را می‌توان نادیده گرفت (شبیه پایه‌های تحلیلی مکانیک کوانتوم آماری که نمی‌خواهد نتایج تک تک اجزاء را تبیین کند، بلکه برآیند مجموع را به صورت آماری تخمین می‌زند). اما برای تعداد کثیری از موضوعات مربوط به مطالعات مدیریت چنین شرایطی ایجاد نمی‌شود. در این موضوعات قصد فرد اهمیت دارد؛ و قصد و نیت حالتی روانی است. بنابراین این تبیین علی نیست که بگوییم فلان عمل خاص از فرد برخاسته از فلان قصد است. به قول الستر: «با استفاده از تبیین علی می‌توانیم درباره هر آنچه که هست، از جمله پدیده‌های روانی، صحبت کنیم اما نباید پدیده‌های روانی را از سایر چیزهایی که وجود دارد تفکیک کنیم».

در حال حاضر تئوری‌های مدیریت به لحاظ سبک تبیین، غالباً علی یا کارکردی است. اما اخلاق و اصول اخلاقی پدیده‌ای، ذهنی و روانی است. بنابراین باید آنها را از تئوری‌های خود و نیز کارهایی که این تئوری‌ها آنها را شکل می‌دهند خارج کنیم. به عبارت دیگر، پیش شرط آن که مطالعات کسب و کار را به یک علم تبدیل کنیم و آن را نتیجه اعتقاد به جبر طبیعت بدانیم آن است که نقش ملاحظات اخلاقی را در اقدامات مدیریتی آشکارا، انکار کنیم. هیچ کس به قوت میل‌تون فریدمن این انکار را بیان نکرده است: «افراد معدودی (مدیران شرکت‌ها) می‌توانند اساس جامعه آزاد ما را به عنوان مقبولیت عام، نادیده بگیرند، و این به سبب مسئولیت اجتماعی آن‌ها که غیر از افزایش بیش از پیش پول سهامدارن است، می‌باشد».

مشخص و قابل قیاس با دستاوردهای علم فیزیک باشند و در نتیجه، لازم آید که عقل سلیم را هرجا که مخالف آن [دستاوردهای علم فیزیک] باشد رد کنیم، باز هم از نظر اجتماعی مخرب بوده ایم.»

فردریک فون هایپک [۴۳] سخنرانی به یادماندنی نوبل خود را به خطر تشبیه به علمی بودن در تحلیل پدیده‌های اجتماعی اختصاص داد. او در جایگاه یک اقتصاددان و با اعتراف به این که «ما به عنوان یک استاد خیلی کارها انجام داده‌ایم»، «تظاهر به علم را مقصر می‌داند» و این از عنوان سخنرانی او هویداست. هایپک می‌گوید: «به نظر من عدم موفقیت اقتصاددانان در هدایت سیاست عمومی دقیقاً با گرایش آنها به تقلید هرچه بیشتر روند درخشان علوم فیزیکی ارتباط دارد». به خاطر طبیعت پدیده‌های اجتماعی که هایپک از آن به «پدیده پیچیدگی سازمان یافته» تعبیر می‌کند، کاربرد روش‌های علمی برای این پدیده‌ها «معمولاً غیر علمی‌ترین کار است، و علاوه بر این، در مقابل آنچه که ما از دستاوردهای علمی توقع داریم، در این حوزه محدودیت‌های مشخصی وجود دارد.»

به عنوان یک نمونه از این که چطور این تظاهر به علمی بودن بر کار مدیریت تاثیر می‌گذارد، این گفته از میلتون فریدمن را در نظر بگیرید که امروزه معدود مدیرانی پیدا می‌شوند که وظیفه خود برای بالا بردن ارزش سهام را زیر سوال می‌برند. این همه اطمینانی که این گفته حامل آن است از کجا نشأت گرفته است؟

از همه اینها گذشته، می‌دانیم که سهامداران به آن معنایی که صاحب خانه یا ماشین خود هستند، صاحب شرکت نیستند. آنها تنها نسبت به جریان نقدی باقیمانده از شرکت حق تملک دارند، که به هیچ وجه به معنی تملک شرکت نیست. آنها نسبت به دارایی‌های واقعی شرکت یا کسب و کار شرکت، که صاحب آن خود شرکت به عنوان «شخص حقوقی» است هیچ حق تملکی ندارند. در حقیقت بین صاحبان سهام و صاحبان دارایی‌ها، منابع و مسئولیت‌های وابسته شرکت که امور عمومی شرکت را از ملکیت یا مشارکت تفکیک می‌کند تفاوت ماهوی وجود دارد. مفهوم تملک واقعی شرکت با اجتناب از مسئولیت یا «مسئولیت

محدود» چندان سازگار نیست.

همچنین می‌دانیم که ارزشی را که یک شرکت ایجاد می‌کند از طریق ترکیبی از منابع به همراه حوزه‌های مختلف ایجاد می‌شود، به این صورت که کارکنان از جمله خود مدیران، برای مثال با سرمایه انسانی خود مشارکت می‌کنند درحالی که سهامداران تنها با سرمایه مالی خود مشارکت می‌کنند. اگر با ترکیب منابع کارکنان و سهامداران ایجاد ارزش به دست می‌آید، چرا توزیع ارزش تنها به نفع سهامداران باشد؟ چرا باید پیش فرض عمده تئوری‌های ما افزایش بازده سرمایه تنها به سمت یکی از این دو مشارکت‌کننده باشد؟

پاسخ - یعنی تنها پاسخی که به واقع صحیح است - آن است که این فرض به ایجاد و حل مدل‌های جالب ریاضی کمک می‌کند. قرار دادن سهامداران در نقش «رئیس» که معادل صاحب یا مالک است، و قرار دادن مدیران به عنوان «عاملانی» که خودگرایند و فقط می‌خواهند از منابع شرکت به نفع خود استفاده کنند موجه است، تنها به این علت که با داشتن این فرض می‌توان مدل‌های زیبای ریاضیات را برای بسیاری از موضوعات اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی مربوط به اداره شرکت‌هایی که چنین تاثیرات عمیقی روی زندگی هزاران و بلکه میلیون‌ها فرد دارند، به کار برد.

اما در این صورت، برای آنکه این مدل راه حلی را نیز به دنبال داشته باشد، باید فرضیات دیگری نیز ایجاد شود. بنابراین، این تئوری فرض را بر آن می‌گذارد که بازارکار کاملاً کارآمد است - به عبارت دیگر، دستمزد هر کارمند دقیقاً نشان دهنده ارزش مشارکت او در شرکت است و اگر چنین نباشد کارمند می‌تواند بلافاصله و بدون هیچ هزینه‌ای کار خود را عوض کند. با این فرض می‌توان گفت سهامداران بزرگترین ریسک را انجام می‌دهند، و این امر اهمیت مشارکت آنها را در سرمایه، در مقایسه با سرمایه انسانی که مدیر و سایر کارکنان ما شرکت می‌دهند، بیشتر می‌کند؛ بنابراین این بازده آنها است که باید افزایش یابد.

در واقع حقیقت کاملاً مخالف این امر است. در مقایسه با کارمندانی که می‌خواهند کار دیگری پیدا کنند، اغلب سهامداران می‌توانند سهام خود را بسیار راحت‌تر بفروشند. در واقع کارکنان

یک شرکت ریسک بیشتری را در مقایسه با سهامداران تحمل می‌کنند. همچنین در مقایسه با مشارکت سرمایه سهامداران که منافع خالصی است که احتمالاً بیش از عرضه نیز هست، مشارکت دانش، مهارت و کارآفرینی کارکنان به طور خاص اهمیت بیشتری دارد [۴۴]. همچنان که گروسمن و هارت [۴۵] نشان دادند، وقتی ما یک قرارداد ناقص را می‌پذیریم حق کنترل، با یک نگاه بهینگی، از آن طرفی است که سرمایه او از لحاظ ایجاد ارزش اهمیت بیشتری دارد. اگر این حقیقت مورد اعتراف قرار گیرد، هیچ مبنایی برای اثبات اصل افزایش ارزش سهام وجود نخواهد داشت. در حمایت از این مساله، دیگران هیچ بحثی نکرده‌اند.

یکبار دیگر میلتون فریدمن (۱۹۵۳) استدلال قانع‌کننده‌ای در جهت خلاف ارائه می‌کند: نگران نباشید اگر پیش‌فرض تئوری‌های ما منعکس‌کننده واقعیت نیستند، آنچه اهمیت دارد آن است که این تئوری‌ها بتوانند نتایج را به طور دقیق پیش‌بینی کنند. این تئوری‌ها بخاطر قدرت تبیین و پیش‌بینی‌شان ارزش دارند، صرف نظر از اینکه پیش‌فرض‌های آنها از نظر عقل سلیم تا چه حد ممکن است مزخرف به نظر برسد.

جالب آنجا است که تئوری کارگزاری که تمام زیربنای فکری آن در حمایت از افزایش ارزش سهام است قدرت پیش‌بینی و تبیین ضعیفی دارد. راه‌حل آن برای مدل کارگزاری یک سری دستورات تجویزی نسبتاً ساده است: گسترش تعداد و تاثیر مدیران مستقل در هیأت مدیره شرکت‌ها تا آنها بتوانند مدیریت را اداره کنند؛ جدا کردن نقش هیأت مدیره و مدیر اجرایی به منظور کاهش قدرت مدیر اجرایی، ایجاد بازار برای کنترل شرکت‌ها، این امر برای تصاحب خصمانه است تا مهاجمان بتوانند از شر مدیران ناتوان خلاص شوند؛ پرداخت به مدیران بر اساس اختیار معامله روی سهام سهامداران برای اطمینان از اینکه آنها به شکل خستگی‌ناپذیر به دنبال منافع سهامداران هستند. واقعیت آن است که هیچ یک از این فاکتورها تاثیر پیش‌بینی‌شده‌ای بر عملکرد شرکت‌ها ندارند.

بررسی ۵۴ مطالعه درباره تاثیرات عملکرد ترکیب هیأت مدیره نشان می‌دهد که نسبت مدیران مستقل در هیأت مدیره

هیچ تاثیر معنی‌داری در عملکرد شرکت‌ها ندارد. به همین نحو بررسی ۳۱ مطالعه دیگر درباره تاثیر جدا کردن نقش‌های رهبری نشان می‌دهد که متصدی منصب رییس هیات مدیره [۴۶] و مدیر عامل [۴۷] چه افراد مختلف باشند و چه افراد مشترک، تاثیری در عملکرد شرکت‌ها ندارد. این مطالعات شرکت‌های کشورهای مختلف را بررسی کرده‌اند و نتیجه‌گیری آنها ارزشمند است، صرف نظر از اینکه ارزیابی عملکردها بر اساس ارزش بازار شرکت انجام شده است یا محاسبات حسابداری، نظیر بازده سرمایه که به کار رفته است [۴۸].

شواهد تجربی تاثیرات بازار بر کنترل شرکت‌ها بسیار مبهم است و حتی میشل چنسن، نظریه‌پرداز این تئوری مجبور شده است اعتراف کند که اختیار معامله روی سهام دقیقاً آنچنان که او امیدوار بوده کارآمد نبوده است.

این تئوری و نظیر آن، با وجود داشتن مفروضات [۴۹] غیر واقعی و دستورات تجویزی بی‌ارزش، هنوز هم مطلق تلقی می‌شود. آنچنان که مارگارت بلر [۵۰] نشان داده است این تئوری، که با قدرت نهادهای سرمایه‌گذاری و حامیان دانشگاهی و سیاسی آنها تقویت شده است، که هم تغییرات منظم و هم تصمیمات دادگاهی را در آمریکا تحت‌تاثیر قرار داده است و در نهایت به سطحی از مشروعیت و اطمینان رسیده است که معدودی از دانشگاهیان و مدیران جرأت می‌کنند آن را زیر سوال ببرند. در عین حال همچنان که توماس کوچان [۵۱] بیان کرده است، علت ریشه‌ای رسوایی‌های اخیر در مورد شرکت‌ها در آمریکا در آن است که «شرکت‌های آمریکایی بسیار مهم در سال‌های اخیر مجبور شده‌اند که ارزش سهام سهامداران [۵۲] را بیشینه کنند، بدون آنکه تاثیرات اقدامات خود را بر سایر ذینفعان [۵۳] [مثل دولت، اجتماع، اعتباردهندگان و ...] در نظر بگیرند».

آنچه که بسیار عجیب است آن است که با وجود فقدان روایی و اعتبار و پشتیبانی تجربی، هنوز تئوری کارگزاری بر تحقیقات دانشگاهی پیرامون حاکمیت شرکتی غالب است (دیلی و دالتون، ۲۰۰۳). در عین حال، علیرغم انحرافات مشاهده شده در آن دسته شرکت‌هایی که آنها کاملاً دستورات این تئوری را رعایت کردند- نظیر انرون که: الف - اکثریت (۸۰٪) هیأت

مدیره خود را از مدیران مستقل با سوابق درخشان قرار داده است که ریاست کمیته‌های کلیدی را در اختیار دارند، ب- نقش رییس هیات مدیره، از مدیر عامل جدا شده است، ج- اختیار سخاوتمندانه معامله روی سهام به مدیران ارشد سپرده شده، و با پیشرفته‌ترین بازار برای کنترل شرکت‌ها در اقتصاد عمل می‌شود- تمام بررسی‌های قانونی و منظم حاکمیت شرکتی نظیر آنچه که توسط کمیسیون ارز و اوراق بهادار (SEC) در آمریکا، درک هیگز [۵۴] در انگلستان، و نیز کمیته نارایا ناموتی [۵۵] در هندوستان انجام شده است، بر اجرای دقیق همان دستورات تجویزی نامعتبر این تئوری تاکید و اعتماد دارند!

چرا ما درباره موضوع حاکمیت شرکتی به طور اساسی تجدید نظر نمی‌کنیم؟ چرا در تئوری‌های خود اذعان نمی‌کنیم که شرکت‌هایی باقی مانده‌اند و موفق شده‌اند که به منافع مشتری، کارکنان و سهامداران و حتی شاید جامعه‌ای که در آن کار می‌کردند به طور همزمان توجه کرده‌اند؟ برای مثال تئوری خادمیت [۵۶] [۵۷] چنین نگرشی دارد؛ بنابراین چرا ما، با نادیده گرفتن این پیشنهاد معقول‌تر، غالباً مدل کارگزاری را اتخاذ می‌کنیم؟

۲. چرا ما درباره موضوع حاکمیت شرکتی به طور اساسی تجدید نظر نمی‌کنیم؟

پاسخ صادقانه آن است که چون این دیدگاه را نمی‌توان دقیقاً به شکل یک مدل درآورد. چنین تئوری‌ای نه با دستورات حاضر آماده صریح و آزمون پذیر همراه می‌شود و نه دستورات تجویزی ساده تقلیل‌گرایانه را ارائه می‌دهد. با چنین پیش‌فرضی، تظاهر به علم حفظ نمی‌شود. نمی‌توان با کسب و کار همانند یک علم رفتار کرد، و ما باید به حوزه عقل سلیم مراجعه کنیم که اطلاعات مربوط به «آنچه هست» را با تصور «آنچه که باید باشد» می‌آمیزد تا هم یک فهم عملی و هم یک سری دستورات عمل‌گرایانه [۵۸] برای «پدیده پیچیدگی سازمان یافته» که موضوع بحث حاکمیت شرکتی نشانگر آن است، ارائه کند.

این دیدگاه نیز یک فرآیند تحقیق [۵۹] است. اما به همراه تئوری‌ای است که تظاهر نمی‌کند که یک قانون علمی است- به

اصطلاح فریتز روتلیسبرگر [۶۰]- تنها به عنوان یک «عصای» موقت خدمت می‌کند و تنها تا زمانی که عصای بهتری پیدا نشده است، به ما در معنی‌بخشی [۶۱] کمک می‌کند. و اگر ارتباط فرآیند تحقیق با عقل سلیم متعارض به نظر برسد، تنها علت آن مفهوم بسیار محدود‌کننده اصطلاح فرآیند تحقیق است که تظاهر به علم ما را در آن قالب گذاشته است.

زیگموند فروید در توصیف خودش و کارش می‌نویسد «ارزیابی شما از من غالباً بسیار عالی است، اما من واقعاً نه مرد علم هستم، نه تجربه و نه تفکر؛ من چیزی جز یک ماجراجوی ذاتاً فاتح نیستم، اگر بخواهید این اصطلاح را برایتان ترجمه کنم می‌شود: خیرگی همراه با کنجکاوی و نوعی سرسختی که از آن خود فرد است» [جونز [۶۲]]

رویکرد استقرایی و تکراری فروید به معنی‌بخشی، که معمولاً به خاطر تک بعدی بودن و غیر علمی بودن مورد نقد قرار می‌گرفت، یک تحقیق ماخوذ از عقل سلیم [۶۳] بود. بنابراین روش کار داروین نیز در واقع همین بود، او مدلی از تحقیق را مشابه یک کارآگاه و نه یک تجربه‌گر، پیاده می‌کرد، و این روش از ماجراجویان و نه ریاضی‌دانان اخذ شده بود. همچنان که کارل وایک [۶۴] نیز بر این عقیده است، تحقیق ماخوذ از عقل سلیم نوعی «معرفت‌شناسی تصور منظم [۶۵]» و نه «معرفت‌شناسی تحریف شده رسمی [۶۶]» که مندرج در کتاب کارل پوپر (۱۹۶۸) است.

ما برای بهبود تظاهر به علم شرایطی را ایجاد کردیم که تحت آن، این نوع فرآیند تحقیق دیگر نمی‌تواند در جامعه ما رشد کند. این مساله در مورد تمام رشته‌های علوم اجتماعی صحیح است اما شاید بتوان گفت بیش از همه در مدارس کسب و کار کارایی دارد، که در آن ما، به نسبت اساتید سایر رشته‌ها که در پی کسب احترام از سوی آنها هستیم، نسبت به تحقیق ماخوذ از عقل سلیم متعصب‌تر شده‌ایم [۶۷]. روبرت ساتان [۶۸] و جاری استاو [۶۹] گفته‌اند: «از خواننده تقاضا داریم دقت کند شواهدی را که افرادی نظیر فروید، مارکس یا داروین ارائه کرده‌اند آیا با معیارهای تجربی مجالات برتر در زمینه تحقیقات سازمانی تطابق دارد». به همین منوال فرد می‌تواند بخواهد «آیا بحث‌های

۳. نگرش تیره ایدئولوژی محور [۸۰]

تئوری‌های تاثیرگذار فعلی درباره کسب و کار و مدیریت، در بستر و محدوده رشته‌های دانشگاهی مختلف، از جمله روانشناسی، جامعه‌شناسی و قطعاً برترین آنها، یعنی علم اقتصاد، قرار دارند. تمام این دانش‌ها، در مورد نقش سازمان‌ها در جامعه و نیز فرآیندهای تغییر و تطبیق سازمان‌ها با محیطشان، نگرش بدبینانه نسبت به ماهیت انسان، دارند. این مفروضات منفی و جبرگرایی شدید، هم در تحلیل نهادی [۸۱] [۸۲] و هم در تحلیل بوم‌شناسی جمعیت [۸۳] [۸۴] [محیط سازمان] آشکار است. همچنین مفروضات منفی فوق در [انکار قصدمندی] [اختیار انسان] و اخذ هدفمند در تئوری‌های رفتاری سازمان‌ها (برای مثال، سیرت و مارش [۸۵]: ۱۹۶۳)؛ در تمرکز بر تخصیص ارزش [۸۶] به جای ایجاد ارزش در بسیاری از تئوری‌های استراتژی (برای مثال، پورتر: ۱۹۸۰)؛ و در مفروضات عدول [۸۷] [از مسئولیت]، فرصت طلبی، و اینرسی در تحلیل اقتصادی شرکت‌ها (برای مثال، آلچین و دِمَسز [۸۸]: ۱۹۷۲ و ویلیامسون: ۱۹۷۵) نمایان است.

آلبرت هیرشمن (۱۹۷۰) در مقاله خود با نام «پژوهشی درباره پارادایم‌ها به عنوان مانعی در برابر فهم» [۸۹] ریشه این بدبینی را نسبت به آنچه که او آن را «نگرش تیره الگو-محور» می‌نامد دنبال کرده است. همچنان که عنوان این مقاله نیز گویای آن است، او گسترش فهم موثر را در پدیده اجتماعی پیچیده یک مانع جدی می‌بیند. این نگرش تیره که اصولاً بر یک ایدئولوژی استوار است، در تئوری‌ها به عنوان پیش فرض آغازین قرار دارد- در نتیجه از اصل لزوم تطابق با عقل سلیم یا شواهد تجربی معاف می‌شود- و این پیش فرض‌های بدبینانه است که، از طریق یک روند خود-تحقیقی که پیش از این بیان شد، توانایی مدیران را در ایفای یک نقش مثبت تر در جامعه محدود می‌کند.

برای مثال مفروضاتی را که درباره طبیعت انسان است در نظر بگیرید. همچنان که هربرت سایمون [۹۰] نیز گفته است، «در تنظیم دستورکار پژوهشی ما و بیان کردن روش تحقیق مان، هیچ چیز به اندازه نگرش ما نسبت به انسانی که رفتارهایش

هایک [۷۰]، مک‌گریگور [۷۱]، یا برنارد [۷۲] با معیارهایی که این مجلات تئوری را با آنها ارزیابی می‌کنند تطابق دارد؟»
ارنست بویر [۷۳] (۱۹۹۰) در کتاب خود به نام «مطالعه‌ای دوباره در فرآیند تحقیق [۷۴]» چهار نوع متفاوت از فرآیند تحقیق را بیان می‌کند: فرآیند تحقیق کشفی (پژوهش) [۷۵]، فرآیند تحقیق یکپارچه (ترکیبی/سنتز) [۷۶]، فرآیند تحقیق عملی (کاربردی) [۷۷] و فرآیند تحقیق آموزشی (تربیت مدرس) [۷۸]. مدارس کسب و کار، از گذشته فعالان هر چهار زمینه تحقیقاتی را به یک اندازه ستوده‌اند و تشویق کرده‌اند. در طول ۳۰ سال گذشته ما از این طعم کثرت‌گرایی محروم بوده‌ایم. حرکتی که ما به عنوان یک تلاش کاملاً موجه برای معرفی تحقیق کشفی به مطالعات کسب و کار آغاز کردیم به افراط در نابود کردن سایر اشکال تحقیق در دنیای مدارس کسب و کار ختم شد. کسانی که اولویت اول علاقه آنها در سنتز، کاربرد یا آموزش است از دامنه ما حذف شده‌اند یا در بهترین حالت به حاشیه رفته‌اند و از کرسی رفیع دانشگاه، که اکنون تنها مختص به عالمان علوم تجربی و مهندسی است، جدا شده‌اند.

چطور می‌شد اگر ما این مسیر را به گونه‌ای دگرگون می‌کردیم که فضا برای این افراد نیز فراهم می‌شد. آنها-اغلب خارج از جریان دانشگاه- حضور دارند و ما برای رسیدن به خواسته‌های آموزشی خود در درجه اول به کار آنها اعتماد داریم. چه می‌شد اگر دوباره آنها را اعضای مساوی با سایر افراد و در مسیر دانشگاه قرار می‌دادیم- و نه بر اساس مدارک علمی شان، که بر اساس دانش عملیشان درباره آنها قضاوت می‌کردیم. چه می‌شد اگر در تصدیق «فواید پژوهش برای عموم» [۷۹] به علایق عموم ارجح می‌نهادیم و می‌گذاشتیم آنها نیز دیگران را مانند خودشان بیارایند و با علمای علوم تجربی نیز تعامل داشته باشند. این اقدام ما (که تحقیق و محققان را کنار زدیم) با تظاهر به علم سازگار بود اما آیا محیط غنی تری برای خلق علم ایجاد نمی‌کرد؟ آیا این امر به ما کمک نمی‌کرد از دست مزخرفات یکدیگر در تئوری‌ها خلاص شویم و در این صورت احتمال خارج شدن از صفات انسانی را کم نمی‌کرد؟

را مطالعه می‌کنیم اهمیت ندارد ... این امر مسیر تحقیق را عوض می‌کند، و نیز نحوه طراحی مناسب ... موسسات را نیز تغییر می‌دهد» (۱۹۸۵: ۲۹۳)

مسیر اصلی علم اقتصاد، همیشه، بر مبنای پیش فرض انسان اقتصادی [۹۱]- مدلی از افراد به عنوان افزایش دهنده عقلانی منافع خود- بوده است. هرچند انحرافات سیستماتیک از عقلانیت در رفتار انسانی، خصوصا در زمینه اقتصاد رفتاری، اخیرا مورد توجه قرار گرفته است، و این توجه عمدتا به «حماقت»، و نه جنبه‌های دیگری از ترجیح نفع خود افراد، محدود بوده است [۹۲].

حتی عاملان اجرایی [۹۳] در زمینه جامعه‌شناسی و روانشناسی غالبا مفهوم رفتار را به صورت خود- جستجوگر [۹۴] بودن به عنوان پیش فرض اساسی‌شان اتخاذ کرده اند، و این در حالی است که نقطه شروع آنها در زمینه‌های آکادمیک با این تشخیص انجام شده است که عواملی غیر از هوشیاری و نفع عقلایی خود، رفتار انسانی را شکل می‌دهند. در حال حاضر تحلیل جامعه‌شناسان از پیوندهای دوستی میان مردم به عنوان وسیله‌ای است که افراد از آن برای شبکه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند تا قدرت و نفوذ فردی خود را افزایش دهند [۹۵] و روانشناسان نیز به هنگام بررسی نحوه تعامل افراد با دیگران غالبا به همین پیش فرض درمورد طبیعت انسان متوسل می‌شوند. [۹۶]

البته عقل سلیم همیشه تشخیص داده است که رفتار انسان می‌تواند تحت تاثیر انگیزه‌های دیگر باشد. بر طبق شواهد تجربی، مستندات بسیاری برای آنچه که عقل سلیم بیان می‌کند، موجود است. این مقوله نه تنها در رفتارهایی نظیر مراقبت کردن مادر از فرزندش، گذاشتن انعام در رستورانی که بعید است فرد یک بار دیگر به آنجا برود، یا داوطلبان سپاه صلح که در بین محرومان کشورهای فقیر زحمت می‌کشند مشخص می‌شود؛ بلکه حتی در آزمایشات دقیقی کاملا هویداست، که اقتصاددانان از آن استفاده می‌کنند تا تئوری‌های خود را در شرایط کنترل شده ای که در آن «حقایق خاصی» نظیر بشر دوستی یا عشق کاملا حذف شده است، بیازمایند.

برای مثال «بازی اولتیماتوم [۹۷]» را در نظر بگیرید که طی آن به یک بازیکن به عنوان پیشنهاد دهنده، این فرصت داده می‌شود تا روشی را برای تقسیم مبلغ مشخصی پول - به عنوان جایزه- میان خود و بازیکن دیگر که پاسخ دهنده است ارائه دهد. اگر پاسخ دهنده پیشنهاد او را پذیرفت مبلغ به همان صورت تقسیم می‌شود، و اگر رد کرد هیچ یک از دو بازیکن چیزی دریافت نمی‌کنند. در هر دو صورت این مدل برای رفتار انسانی خود-نفع-محور [۹۸] است که پیشنهاددهنده تنها باید مقدار کمتر مبلغ را به پاسخ دهنده پیشنهاد کند و بخش اعظم را برای خود نگه دارد و پاسخ دهنده نیز باید پیشنهاد را بپذیرد زیرا همان مقدار کم، بهتر از هیچ است و این گزینه دومی است که پیش روی او است.

بیشتر بخاطر ترس از حامیان سرسخت مدل انسان اقتصادی، از جمله کسانی که سبک نسبتا پیچیده‌تری از این مدل را پیشنهاد کرده‌اند (نظیر جنسن و مک لینگ: ۱۹۹۴) این نتیجه تقریبا هیچگاه در واقعیت محقق نمی‌شود [۹۹]. پیشنهادات به ندرت داده می‌شود و به ندرت هم پذیرفته می‌شود. معمولا پیشنهاددهندگان با استفاده از موقعیت خود به عنوان شروع‌کننده، تقسیم ۶۰ به ۴۰ پیشنهاد می‌کنند، بخاطر اینکه از واکنش پاسخ‌دهنده نگرانند و از این رو تمام نفع را برای خود در نظر نمی‌گیرند. اما در اغلب موارد پیشنهاددهندگان - نه از روی انصاف- تقسیم ۵۰ به ۵۰ را ارائه می‌دهند، زیرا ثروت بادآورده‌ای را که اتفاقی و نه از طریق همکاری به‌دست آمده است، باید به صورت مساوی میان افرادی که در این امر شریک‌اند تقسیم کرد. به عبارت دیگر، افراد ترجیحاتی [۱۰۰] دارند که، آنر بن نر و لویس پاترمن [۱۰۱] آنها را به صورت اهتمام به خود، اهتمام به دیگران و اهتمام به فرآیند [۱۰۲] طبقه‌بندی می‌کنند. آن دو می‌نویسند: «ترجیح اهتمام به خود درباره مصرف خود فرد و درآمد دیگران است. ترجیح اهتمام به دیگران درباره مصرف و درآمد دیگران است و ترجیح اهتمام به فرآیند درباره روشی است که در آن فرد مورد بحث و دیگران به گونه‌ای رفتار می‌کنند که نتایج مورد نظر را به‌دست آورند». لازم به ذکر است که این ترجیحات ترتیب ندارند، اما نشان‌دهنده نیازهای مستقل انسان

هستند. همچنان که آمارتیا سن [۱۰۳] می‌گوید «توضیح محتاطانه رفتار اخلاقی ظاهری بیان می‌کند که فرض اهتمام به دیگران، در هر صورت، مهمتر از اهتمام به خود است. مسائل اجتماعی و اخلاقی نیز می‌توانند اساسی و زیربنایی باشند». جیمز کیو ویلسون [۱۰۴] حتی فراتر از این رفته، می‌نویسد: «از نظر من، اگر طبیعت انسان را در کفه ترازو قرار دهیم، عنصر اهتمام به دیگران سنگین‌تر از عنصر اهتمام به خود است».

اگر عقل سلیم و شواهد تجربی هر دو خلاف این امر (منفعت‌طلبی انسان اقتصادی) را نشان دهند، چرا مدل بدبینانه از افراد یعنی اهتمام کامل به نفع خود، هنوز هم در تئوری‌های مربوط به مدیریت غلبه دارد. پاسخ نه در شواهد بیرونی بلکه در ایدئولوژی است. اما ایدئولوژی و فلسفه بدبینی در کجا به هم متصل می‌شوند؟ چرا ایدئولوژی بدبین است؟ میلتن فریدمن (۲۰۰۲) این بار نیز صادقانه‌ترین و صریح‌ترین پاسخ را می‌دهد. او به ایدئولوژی عنوان «لیبرالیسم» را می‌دهد و در عین حال مراقب است که اتخاذ این واژه نه با مفاهیمی نظیر رفاه اجتماعی یا مساوات، بلکه با تاکیدات اولیه این واژه بر روی «آزادی به عنوان هدف نهایی و فرد به عنوان هویت نهایی در جامعه» ارتباط پیدا کند. او همچنین یادآور می‌شود که از ایدئولوژی اغلب به عنوان «محافظه کاری» یاد می‌شود اما او «لیبرالیسم» را ترجیح می‌دهد چون اصیل‌تر به نظر می‌رسد (ص ۶).

این ایدئولوژی دو عقیده را در دل خود دارد. اولی از نظر فریدمن «هدف اصلی لیبرال‌ها یعنی رها کردن افراد از کلنجار رفتن با مسائل اخلاقی است». به عبارت دیگر می‌توان و در واقع باید، تئوری اجتماعی را از مسائل اخلاقی عاری کرد. روش انجام این کار آن است که مبنای تمام تئوری‌ها را بر رفتار انسانی همگون بر محور نفع خود قرار دهیم. دومین عقیده «ادراک لیبرالی از انسان‌ها به عنوان موجودات ناقص است... و اینکه در سازمان اجتماعی ممانعت از اینکه افراد بد، کارهای بد انجام دهند به همان اندازه بد است که بخواهیم افراد خوب را قادر سازیم که کار خوب انجام دهند...». پرداختن به علوم اجتماعی تا جایی که به بخش دوم مساله می‌پردازد آن است که دستور کار علوم اجتماعی در طول ۴۰ سال اخیر بر روی بخش اول

یعنی «مساله منفی‌گرایی» متمرکز بوده است. از این روست که فلسفه بدبینی تبدیل به نگرش تیره ایدئولوژی-محور می‌شود.

جفری پفر [۱۰۵] به خاطر گسترش و بسط تئوری‌ها [۱۰۶] به حوزه‌های مختلف بجای اجماع بر روی یک پارادایم واحد، از دانشمندان حوزه مدیریت انتقاد می‌کند. در مورد بسط تئوری‌های مختلف درست می‌گوید اما از این جهت که فرض را بر این گذاشته است که هنوز یک پارادایم غالب ایجاد نشده است در اشتباه است. درحالی که در حوزه‌های فردی نظیر تئوری سازمانی یا مدیریت استراتژیک محققان می‌توانند پژوهش‌های مبتنی بر مفروضات و سنت‌های بسیار متفاوت منتشر کنند، نسخه فریدمن از لیبرالیسم، در حقیقت، تمام رشته‌های مربوط به مدیریت را در نیم قرن اخیر در خود جای داده است (نگاه کنید به نمودار ۳).

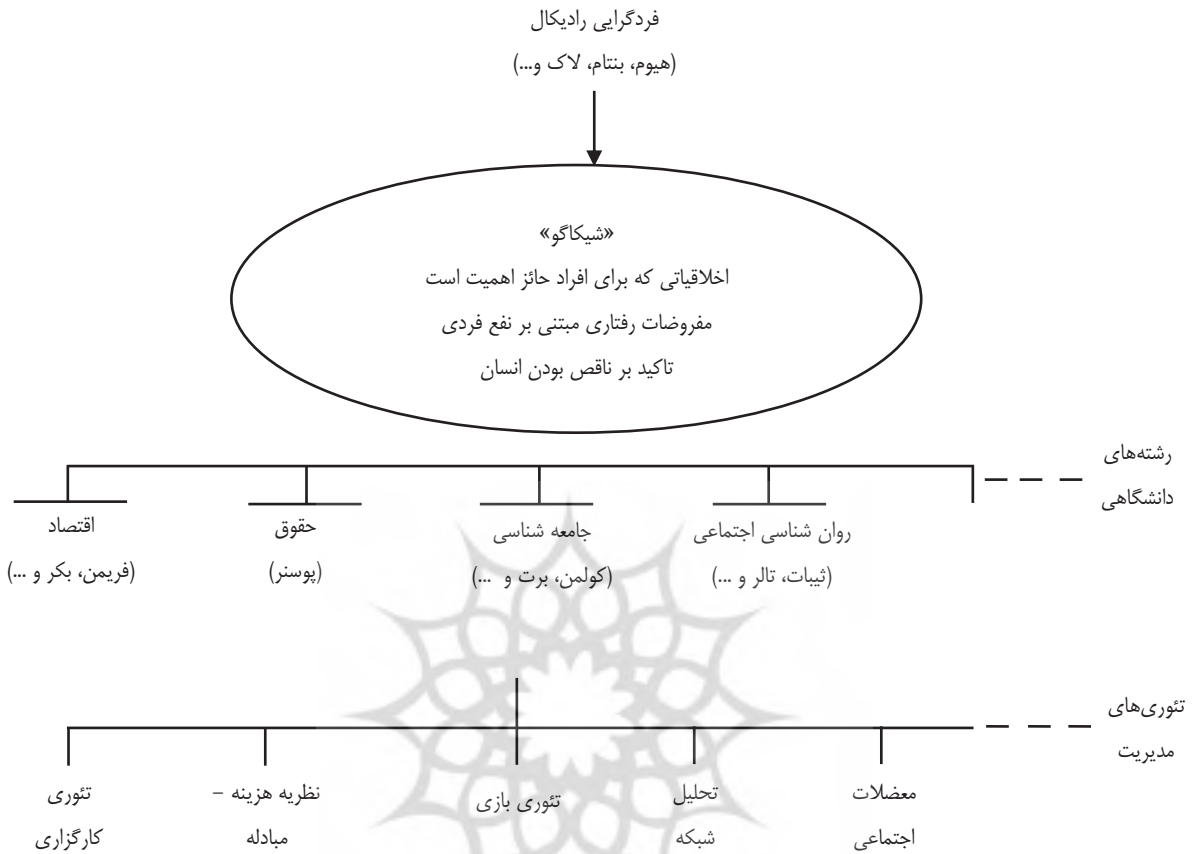
ریشه این ایدئولوژی در فلسفه فردگرایی رادیکال نهفته است که آن را هیوم [۱۰۷]، بنتام [۱۰۸] و لاک [۱۰۹] با همکاری دیگران ارائه کرده‌اند. در حالی که این فلسفه بر کار بسیاری از دانشمندان در موسسات مختلف تاثیر گذاشته است، تاثیر آن در پژوهش‌های مدیریتی به واسطه دانشگاه شیکاگو بوده است. همچنان که فریدمن نیز گفته است لیبرالیسم همراه با تئوری‌هایی نظیر تئوری کارگزاری، تئوری هزینه مبادله، تئوری بازی، تحلیل شبکه اجتماعی، تئوری‌های دوراهی اجتماعی [۱۱۰] و غیره، در این موسسه و از طریق آن، به رشته‌های اقتصاد، حقوق، جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی و نیز بسیاری دیگر از رشته‌های مبنایی، نفوذ کرده است و ما اکنون به طور معمول از فردگرایی رادیکال و لیبرالیسم فریدمن برای دادن چارچوب به پژوهش‌مان و نیز هدایت آموزش‌مان استفاده می‌کنیم.

ایست من و بیلی [۱۱۱] (۱۹۹۸) در تحلیل چگونگی توسعه تئوری مدیریت بر مبنای آنچه که آنها آن را «تضاد ارزش و واقعیت [۱۱۲]» می‌نامند، پیدایش دیدگاه ارزش-حزبی [۱۱۳] را در تئوری‌های اواخر قرن بیستم شناسایی کرده‌اند. آنها در عین حال که قطبی شدن تئوری را در محدوده مجموعه ارزش‌های مختلف شناسایی کرده‌اند، احتمالاً گستره‌ای را که به مرور «دستور کار شیکاگو» در تمام رشته‌های دانشگاهی مختلف رخنه

کرده است کوچک فرض کرده اند- این بررسی را دونالدسون (۱۹۹۰) نیز انجام داده است.

نیچه [۱۱۴] بین دانشمندان و کارگران علمی تفاوت قائل شده است؛ اغلب ما نقش کارگر علمی را ایفا می‌کنیم و نگرش

تیره ایدئولوژی- محور را از یک حوزه به حوزه دیگر و از یک منطقه کاربردی به یک منطقه کاربردی دیگر [حمل می‌کنیم] می‌بریم.



نمودار ۳- گسترش خزنده یک ایدئولوژی در تئوری‌های مربوط به مدیریت

نباشند اما برخی چنین اند و نمی‌توان افراد مورد نظری که چنین هستند را از دیگرانی که این طور نیستند جدا کرد. بنابراین «نکته منفی» این تئوری تاکید بر آن است که چطور باید سازمان‌ها را به گونه‌ای مدیریت کرد که این افراد «بد» را از ضربه زدن به دیگران باز داشت.

آنچه که از این تئوری بر می‌آید کاملاً واضح است. وظیفه مدیر آن است که از اقتدار سلسله مراتبی خود استفاده کند و افراد فرصت طلب را از منفعت بردن به قیمت ضرر دیگران باز دارند. برای اطمینان از هماهنگی موثر، مدیران باید بدانند هرکس چه کاری را باید انجام دهد، دستورالعمل دقیقی برای انجام آن کار به او بدهند، از توانایی خود برای نظارت بر فرد و کنترل او

نگرش تیره ایدئولوژی - محور را با پیشگویی تحقق‌پذیر [۱۱۵] ترکیب کنید و آنگاه به راحتی خواهید دید که چطور تئوری‌ها می‌توانند برخی از رفتارهای مدیریتی و مشکلات مربوط به آن را که شاهد بوده ایم کاهش دهند. به عنوان مثال تئوری هزینه مبادله را، که در آغاز این مقاله به آن اشاره کردیم، در نظر بگیرید. اولیور ویلیامسون (۱۹۷۵)، برجسته‌ترین فرد این تئوری، از جایگاه فریدمن شروع کرد: یعنی معتقد بود برخی از مردم نه تنها فقط به دنبال نفع خود، که، بدتر از آن، فرصت طلب هستند. آنها در حالی قول می‌دهند که کاملاً می‌دانند اگر زیر پا گذاشتن آن بیش از ارزش آن باشد آن را بدون تامل زیر پا می‌گذارند. آنها دروغ می‌گویند و تقلب می‌کنند. شاید اکثریت مردم این طور

استفاده کنند و برای حصول اطمینان از اینکه هر فرد آنچه را که به او گفته شده انجام می‌دهد از تشویق و تنبیه نیز استفاده کنند. این کار تمرین «تحکم [۱۱۶]» است.

نتیجه این دیدگاه مدیریتی چیست؟ به احتمال زیاد - و بنا بر شواهد موجود فراوان - این کار دقیقاً مخالف آنچه که تئوری ویلیامسون پیش‌بینی کرده است خواهد بود: یعنی بجای کنترل و کاهش رفتار فرصت‌طلبانه افراد، این کار (همان کنترل شدید و تحکم) در واقع رفتار فرصت‌طلبانه را ایجاد و تقویت می‌کند.

نتیجه خالص به کار بردن توصیه ویلیامسون برای مدیران چیزی است که استریکلند [۱۱۷] آن را «دوراهی نظارت [۱۱۸]» توصیف می‌کند: یعنی «شرایطی که استفاده از پایش [۱۱۹]، مراقبت و اقتدار منجر می‌شود به سوء ظن مدیران نسبت به کارکنان و اعتقاد به این که، نیاز بیشتر به نظارت و کنترل می‌باشد». چون مدیران تمام رفتار را تحت تاثیر انگیزه‌های کنترل‌های مکانی می‌بینند، نگرش حسودانه‌ای نسبت به افرادشان پیدا می‌کنند.

برای کارکنان نیز استفاده از کنترل‌های سلسله‌مراتبی علامت آن است که به آنها اعتماد نمی‌شود و آنها مورد اعتماد نیستند تا بدون این کنترل‌ها رفتار کنند. پاییدن که به عنوان کنترل تلقی می‌شود، حس خودمختاری فردی افراد را تهدید می‌کند و انگیزه درونی آنها را کاهش می‌دهد. این امر به ادراک فرد از خود ضربه می‌زند. یکی از نتایج احتمالی نگرش‌های فرسایشی، جایگزین شدن تمکین سرسری [۱۲۰] به جای همکاری و مشارکت داوطلبانه است.

نتیجه این احساسات منفی نسبت به مدیران و کارکنان، یک ارتباط مَرَضی [۱۲۱] (بیمارگونه) رو به رشد است که دو روانشناس به نام‌های میشل اینزل [۱۲۲] و ساموئل اندرسون [۱۲۳] [۱۹۹۳] آن را به این صورت توصیف می‌کنند:

«پایش‌گران در نتیجه پایش (نظارت) خود، نسبت به افراد مورد نظارت بی‌اعتماد می‌شوند و در حقیقت اهداف مورد نظر نیز غیر قابل اعتماد می‌شوند». اکنون افراد مورد نظر غیرقابل اعتماد شده‌اند و نظارت شدیدتری بر آنها لازم است، و نظارت بیشتر ضربه بیشتری به این افراد می‌زند. اعتماد و اعتمادپذیری هر دو

افول می‌کند.

نظریه کارگزاری را با نظریه اقتصاد هزینه مبادله ترکیب کنید، و آن را به نسخه‌های استاندارد تئوری بازی اضافه کنید، تصویری که از مدیر ایجاد می‌شود آن چیزی است که اکنون در عمل بسیار آشنا به نظر می‌رسد: رهبری بیرحمانه سختگیر، به شدت آمرانه، با تاکید بر دستور و کنترل، با توجه کامل به ارزش سهام، که به هر قیمتی باید در تجارت برنده شود، که چینسا آلدونالاپ، مدیر شرکت اسکات پیپر و دنیس کوزلووزکی، مدیر شرکت تویکو [۱۲۴] افراطی‌ترین نمونه‌های آن هستند. اسحاق برلین نیز وقتی می‌نویسد «مزخرفات در تئوری، در عمل به خروج از خصوصیات انسانی تبدیل می‌شود» همین امر را مد نظر دارد.

جیمز مدیسون [۱۲۵] در شماره ۵۵ مجله فدرال می‌نویسد: «از آنجا که سطحی از فساد در انسان وجود دارد که باید در خصوص آن احتیاط را تا حد مشخصی رعایت کرد، بنابراین خصوصیات دیگری در طبیعت انسان وجود دارد که وجود سهمی از عزت نفس و اعتماد به نفس را توجیه می‌کند.» چه اتفاقی خواهد افتاد اگر ما در تئوری‌های مان بجای تمرکز صرف بر نظریه فریدمن با عنوان «نکته منفی»، به پیچیدگی طبیعت انسان و این ترکیب خوبی و بدی اعتراف کنیم؟ چه می‌شود اگر ما در پیش فرض‌های خود درباره طبیعت انسان، در کنار اهتمام به خود، به وجود ترجیح اهتمام به فرآیند و اهتمام به دیگران نیز اذعان کنیم؟ این کار یک تغییر اساسی در تئوری‌های ما ایجاد خواهد کرد.

خوبی این امر آن است که به نظر می‌رسد تلاش در جهت آن پیش از این آغاز شده است. در زمینه روانشناسی مارتین سلیگمن [۱۲۶] - در سیمت خود به عنوان رئیس انجمن روانشناسی آمریکا در سال ۱۹۹۸ - مبحث جدیدی را آغاز کرد که از آن با عنوان روانشناسی مثبت [۱۲۷] یاد می‌کند. سلیگمن می‌گوید از بعد جنگ جهانی دوم بحث‌های روانشناسی به سمت و سویی رفته است که او از آن با عنوان «مدل بیمار طبیعت انسان [۱۲۸]» تعبیر می‌کند. انسان «قربانی ناقص و شکننده محیط ظالمانه یا ژنتیک بد، و اگر نه در حال انکار، در بهترین

شرایط در حال بهبود است.» در واقع برای روانشناسان هر چیز مثبتی درباره انسان - امید، خوش بینی، نوع دوستی، شجاعت، شادی و انجام کار - مورد سوء ظن است. درحالی که این تاکید بر آسیب شناسی در فهم، در رفتار و ممانعت از نزاع‌های روانشناسی، باعث پیشرفت‌های بسیاری شده است، سلینگمن بیان می‌کند که این پیشرفت هزینه‌هایی را نیز به همراه داشته است. این مساله نیروهای انسان را نادیده می‌گیرد و از آنچه که در مورد افراد صحیح است چشم پوشی می‌کند.

روانشناسی مثبت اندیش که سلینگمن و انجمن او، چارچوب آن را بنا کرد بیان می‌کند، وقت آن رسیده است که عدم تعادل تصحیح شود و این پیش فرض فراگیر از این مدل بیمار، به چالش کشیده شود. «روانشناسی مثبت اندیش معتقد است بر توانایی و ناتوانی به یک اندازه باید تاکید کرد و به ایجاد بهترین‌ها در زندگی به اندازه ترمیم بدترین‌ها اهتمام دهیم، و به همان اندازه که به ترمیم زخم‌های بیماران اهتمام می‌ورزیم به تحقق زندگی افراد سالم نیز توجه کنیم.»

به نظر می‌رسد در زمینه اقتصاد نیز چنین تلاش‌هایی وجود دارد، برای مثال در کنفرانس اقتصاد که، با عنوان ارزش‌ها و سازمان، در دانشگاه ییل در آوریل ۱۹۹۶ برپا شد. مجموعه مقالات پذیرفته شده در این کنفرانس به همراه پیشگفتار آمارتیا سین و خاتمه داگلاس نورث [۱۲۹] بیانگر «دو راه تعامل میان موسسات اقتصادی از یک سو و ترجیحات از جمله آنچه که مربوط به شأن اجتماعی، رفاه دیگران و اصول اخلاقی است از سوی دیگر مطرح می‌باشد» (بن نر و پاترمن، ۱۹۹۸). همچنان که ویراستاران این مجموعه معتقدند، «وقت آن رسیده است که با ابزارهای تحلیلی در دسترس و جدید و با دقت بیشتر از طریق ارتباط و پرداختن به کلیت، به مساله ارزش‌ها و موسسات حمله شود.»

«مساله منفی‌گرایی» نه تنها در حوزه اقتصاد و روانشناسی غلبه داشته بلکه در آنها تغییراتی ایجاد کرده است. در دسامبر ۲۰۰۱، کنفرانسی با عنوان «تحقیق سازمانی مثبت‌گرایی» در دانشکده کسب و کار میشیگان برگزار شد. این محققین در مجموعه ویرایش شده مقالات کنفرانس ([۱۳۰] آورده‌اند:

«فرآیند تحقیقات سازمانی اثباتی [۱۳۱] (POS) اساسا درباره درآمدهای مثبت خاص، روال کار و خصوصیات سازمان‌ها و اعضای آن‌هاست. POS تنها نشانگر یک تئوری واحد نیست، بلکه بر پویایی شناسی‌هایی تاکید دارد که نوعا با واژگانی نظیر تعالی، کامیابی، شکوفایی، وفور و کثرت [۱۳۲]، تاب‌آوری [۱۳۳] و فضیلت تمرکز می‌کند.» (تمرکز بر مبدأ وجودی)

این کنفرانس و مجموعه مقالات ویرایش شده آن، با مشارکت ۳۸ دانشگاه معروف از رشته‌های مختلف، و محدوده وسیعی از موسسات، با برقرارنمودن دوباره تعادل میان مفروضات مثبت و منفی کسب و کار، سازمان و مسائل مربوط به مدیریت، گام بزرگی در معکوس نمودن روند [۱۳۴] محسوب می‌شود.

اما اینها گوشه‌ای از تلاش‌های آغازین است. جریان عمده تئوری مدیریت هنوز تحت تسلط نگرش منفی است - در واقع در صورت وقوع هر چیز، این غلبه محکم‌تر می‌شود، همچنان که تأثیرات فکری «دستورالعمل شیکاگو» در تمام بخش‌های اصلی تحقیقات مدارس کسب و کار رو به گسترش است. دیدگاه مثبت پیشرفت نخواهد کرد؛ مگر آنکه بسیاری از دانشمندان از جمله دانشمندان جوان، مسیر مطالعاتی خود را با وجود ریسک زیاد آن، به سمت حرفه خود بازهدایت کنند. برای آنکه آن‌ها این ریسک را تحمل کنند دیگران باید کار فراوان بسیاری بکنند، تا روند کلی ۵۰ سال گذشته تغییر نماید.

۴. معکوس نمودن روند

کرت لوین [۱۳۵] این بحث را مطرح می‌کند که: «هیچ چیز به اندازه یک تئوری خوب کارآمد نیست» (۱۲۹:۱۹۴۵). عکس آن نیز صادق است: هیچ چیز به اندازه یک تئوری بد خطرناک نیست. من تا کنون به این بحث پرداختم که تئوری‌های بد مدیریت، کارهای خوب مدیریت را تخریب می‌کند. من منبع این «بدی» را تا دو مسیری که ماهیت پژوهش‌های محوری مدارس کسب و کار را در طول چندین دهه با قدرت تحت تاثیر قرار داده است دنبال کرده‌ام. از یک سو آنچه که کلگ و اسمیت (۲۰۰۳) آن را «گستاخی حسادت فیزیک [۱۳۶]» توصیف می‌کنند، ما را به سمتی پیش برده‌اند که نسخه کم رنگی از مثبت‌گرایی را

همراه با روش‌های علمی نسبتاً غیرپیچیده به کار گیریم تا تئوری‌های علی و آزمون پذیر را ارائه کند. از سوی دیگر تسلط رو به رشد یک ایدئولوژی خاص ما را بر آن داشت تا روی حل «مساله منفی گرایی»، از جمله هزینه‌های نقص بشری تمرکز کنیم. این دو مطلب از مقالات ما، همراه با فرآیند هرمنوتیک دوگانه منجر شده است که بدینی ما از طریق کامیابی فراخود تحقیق یابد.

اما باید تاکید کنم که منظور من از این تحلیل به هیچ عنوان این نیست که ما باید تلاش در جهت گسترش تئوری‌های نظام مند در حوزه مدیریت را متوقف کنیم یا نباید درباره دیگر جوانب ناخوشایند رفتارهای فردی و سازمانی تحقیق کنیم. تمایزی که من بین تئوری خوب و بد قائل شدم نباید به این معنی برداشت شود که دلالت‌های هنجاری [۱۳۷] یک تئوری از خصوصیات مثبت آن جدا است. تئوری باید توضیح دهد و روشن کند و اگر نتواند چنین کند دیگر اصلاً تئوری نخواهد بود، چه رسد به آنکه خوب باشد یا بد. توصیه و وعظ که تئوری نیست.

اما در علوم اجتماعی، مشکل ما عدم کاربرد منطق دستکاری [۱۳۸] است، که برای معرفت‌شناسی عینی گرای [۱۳۹]، پارادایم اثبات گرایی بسیار اساسی است. کاربرد این منطق در حوزه تئوری‌های اجتماعی، در هر سطحی از دقت، بسیار دشوار است. هر تئوری‌ای - که در تعریف جزئی است - «پدیده پیچیده سازمان یافته» را به صورت کامل توضیح نمی‌دهد، و بسیاری از تئوری‌های مختلف و ناهماهنگ، یک پدیده واحد را، آن هم اغلب در یک محدوده مشابه، توضیح می‌دهند. در نتیجه نه می‌توان سره را از ناسره تمییز داد و نه با ایجاد یک چارچوب کاملاً متفاوت، می‌توان موضوعی را با موضوع دیگری مخلوط کرد، مگر با یک روش میان رشته‌ای/ ترکیبی [۱۴۰] مخصوص.

بنابراین گزینش یک تئوری از میان این تئوری‌ها بیشتر به ترجیح شخصی محقق بستگی پیدا می‌کند، و نه به برآورد تجربی و یا دقت منطق قیاسی رسمی. با وجود احتمال وقوع کامیابی فراخود، در علوم اجتماعی، باز می‌توان تئوری خوب و بد را از هم متمایز کرد.

ادعاهای حقیقی افراطی بر مبنای پیش فرض‌های افراطی و

تحلیل‌های جزئی درباره پدیده پیچیده می‌تواند بد باشد، حتی اگر روی هم رفته تمام آن غلط نباشد. اساساً جامعه‌شناسان مسئولیت اخلاقی و اجتماعی مهمتری را به نسبت دانشمندان علوم فیزیک به عهده دارند، زیرا اگر آنها با تظاهر به علمی بودن، ایدئولوژی را مخفی کنند، ضرر بیشتری را به جامعه می‌زنند.

در اینجا بحث من آن است که این دقیقاً همان چیزی است که مدرسان مدارس کسب و کار در طول ۳۰ ساله اخیر انجام داده اند.

به همین نحو، نقد مفروضات منفی با آنچه که تئوری پردازان برای مطالعه انتخاب می‌کنند و یا نتیجه‌ای که می‌گیرند هیچ ارتباطی پیدا نمی‌کند. من پیشنهاد نمی‌کنم که اعضای هیأت علمی مدارس کسب و کار باید خود را از هر پرس و جوی آزادی محروم کنند. نگرانی من تنها به این امر مربوط می‌شود که ایده‌هایشان [۱۴۱] به جای اینکه به عنوان گزاره‌های آزمون پذیر در نظر گرفته شوند، به عنوان مفروضات ثابتی تلقی شود - که اغلب آن ایده‌های شخصی بصورت آشکار بیان نمی‌شوند. آنگاه تئوری پردازان با در نظر گرفتن آن ایده‌ها به عنوان پیش فرض، عقاید ایدئولوژیکی خود را از نیاز به داشتن توجیه نظری یا اعتبار تجربی مبری می‌کنند؛ و سپس برخی مفروضات از طریق روند خود-تحقیقی هرمنوتیک دو گانه، بر روی رفتارهای اخلاقی و اجتماعی افراد تاثیر می‌گذارند.

در نهایت آنکه اگر قرار باشد در تئوری مدیریت مسیر معکوس شود، فقط کار اعضای هیأت علمی مدارس کسب و کار است. این کار آسان نیست. ماهیت فرآیند آکادمیک اساساً به جای شروع از ابتداء، گرایش به سمت ساختن بر روی بنای فعلی تئوری‌هاست. تعهدات بسیاری بر دوش تئوری‌های غالب فعلی نهاده شده است به شکلی که اکثر دانشمندان به تدریج وسوسه می‌شوند که این تئوری‌ها را اتخاذ کنند به جای آنکه از ابتدا از یک دستور کار مثبت گرا آغاز کنند.

شروع کردن از آغاز، موانع بلندی دارد (پفر، ۲۰۰۲). تمام مسیر، از ساختار آموزشی دکترا گرفته تا الزامات انتشار در مجلات طراز اول، از معیار استخدای دانشکده تا روند اعطای یک منصب، ساختار سازمانی درون و اطراف مدارس کسب و کار

کاملاً پیرامون مدل غالب است. بنابراین اگر قرار باشد ما در ساختن یک جهان بهتر برای آینده تاثیرگذار باشیم، استفاده از تئوری‌های جبرگرا و منفی‌گرا، ما را به آن سو نخواهد برد. اگر ما واقعا بخواهیم دغدغه‌های اخلاق و اصول اخلاقی را در کار مدیریت دوباره احیا کنیم، باید ابتدا آن را در مسیر اصلی تئوری ایجاد کنیم. اگر بخواهیم دانش‌جوهایی مان در آنچه که وارن بنیس [۱۴۲] (۲۰۰۰) به عنوان «سازمان‌های دلپذیر [۱۴۳]» توصیف کرده است مشارکت کنند، باید به آنها تئوری‌هایی را بیاموزیم که بگوید چطور این کار را انجام دهند. برخلاف تمام فشارهای سازمانی و فردی که مُدرس و محقق ما، هر دو را، به سوی انطباق پارادایمی پیش برده است، باید مسیر متفاوتی را تعریف و اتخاذ کنیم.

توماس کوهن [۱۴۴] (۱۹۶۲) به درستی اشاره داشته است که یک تئوری جایگزین تنها به همت و تلاش جمعی افراد بسیار پدیدار می‌شود و اولین گام برای تحریک این تلاش جمعی، اصلاح و شکل دادن دوباره به ساختار و بستری است که مدارس کسب و کار در آن کار می‌کنند. پارادایم‌های فعلی شدیداً در زمینه و بستری که خود نشانده شده‌اند، ما را احاطه کرده‌اند. برای آنکه در اولویت‌های ما، تغییر و جابجایی چشمگیری صورت گیرد به پشتیبانی، منابع، و اطمینان قوی نیاز است (پفر و فانگ، ۲۰۰۲؛ سالیوان، فریگا و بتیس، ۲۰۰۳)

این حمایت در جای خود باید از رهبری مدارس کسب و کار ایجاد شود. اگر رؤیسان واقعا بخواهند در تحقیقات و آموزش‌هایی که در موسسات‌شان در حال انجام است دغدغه اصول اخلاق را برای مدیریت مسئول القا کنند، باید اعتراف کنند که هزینه کردن برای اضافه کردن درسی درباره اصول اخلاقی، آن‌ها را به مقصودشان نمی‌رساند. همچنان که سایر درس‌ها با روال خود ادامه پیدا می‌کنند، یک درس جداگانه درباره مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به هیچ عنوان وضعیت را تغییر نمی‌دهد. رؤیسان باید با تغییر و اصلاح فرآیندهای استخدام و ارتقای مدرسان‌شان، رهبری را به عهده بگیرند- این امر حتی ممکن است به قیمت رنجش برخی از مدرسان دوره‌های ارشد باشد که به نگرش غالب فعلی در مدارس خود، بسیار فرو رفته‌اند. تا جایی که آنها هر

نظری درباره پژوهش و سایر منابع داشته باشند، برای ایجاد دستور کار مثبت باید بخشی از آن منابع را آن هم نه فقط برای ایجاد درسی درباره اصول اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها، بلکه برای ایجاد حوزه گسترده‌تری از پژوهش در زمینه‌های سنتی استراتژی، سازمان، رفتار، بازاریابی و سایر موارد- شاید حتی در اقتصاد و امور مالی- بدان اختصاص دهند.

منظور مشروعیت‌زدایی از نظریات پژوهشی موجود نیست، بلکه مشروعیت بخشی دوباره به تکثرگرایی [۱۴۵] است. ایدئولوژی را که میلتن فریدمن به عنوان «لیبرالیسم» توصیف می‌کند نمود دیگری از جستجوی مداوم انسان برای مدینه فاضله [۱۴۶] است. مشکل مدینه فاضله آن است که این مفهوم به خودی خود نمی‌تواند دوره‌هایی [۱۴۷] که به‌خاطر تعارض بین ارزش‌ها و ترجیحات مطلوب مختلف، تعارض بین نتایج مطلوب مختلف ایجاد می‌شوند، را از هم متمایز کند. تنها گزینه برای تمام اشکال جبرگرایی ایدئولوژیکی، در تکثرگرایی فکری [۱۴۸] نهفته است که می‌تواند به تحقیقات بهتر (وایک، ۱۹۸۹) و فایده گسترده‌تر (لارنس [۱۴۹]، ۱۹۹۲) منجر شود. همچنان که پیش از این نیز به این بحث پرداختیم، علوم اجتماعی، به صورت کلی، و مدارس کسب و کار به صورت خاص، ذوق تکثرگرایی خود را از دست داده‌اند- و این امر برای هر کس از خوانندگان این مقاله که در دانشگاه، منصبی دارد مشهود است. آنچه برای رؤیسان چالش برانگیز است تثبیت دوباره این ذوق است، آن هم نه تنها از جهت تئوری و روش‌شناسی، بلکه از جهت سوالات تحقیقی که پرسیده می‌شود و جایی که پاسخ آن منتشر می‌شود.

من، به عنوان یک مُدرس مدارس کسب و کار، همیشه اعتقاد راسخ داشتم که نقش اداره‌کنندگان مدارس باید محدود به جمع‌آوری پول و فعالیت‌های تشریفاتی باشد. خصوصاً نقش هیأت مدیره‌ای را که حتی دورادور و به صورت کلی به حرمت آزادی علمی می‌پردازد هرگز درک نمی‌کردم. اما کاملاً مطمئن نیستم. اکنون من به عنوان یک عضو هیأت علمی، معتقدم شاید ما بخاطر استفاده بیش از حد از آزادیمان مقصر باشیم.

میل زیاد به، تظاهر به دانش و حفظ آن، مبادرت ما به تبدیل مطالعات کسب و کار به علم، ممکن است ما را در نادیده گرفتن

پیامدهای آن برای دانشجویان و جامعه به افراط کشیده باشد. با داشتن قدرت مطلقی که ما در هیأت علمی بر روی تمام مسائل علمی داریم، وجود یک نیروی جبرانی قدرتمند برای مسیریابی دوباره، جهت دوری از انحرافات در پژوهش و آموزش ما ضروری است. شاید هیأت مدیره مدارس مختلف تنها منبع ممکن برای این نیروی جبرانی باشند.

در اغلب مدارس کسب و کار، هیأت مدیره- با هر نامی- شاید بدترین کاریکاتور هیأت مدیره ناکارآمد شرکت‌ها باشند. بیشتر اعضا به صورت نامنظم شرکت می‌کنند؛ آنهایی هم که شرکت می‌کنند نیز جلسات را یک فرصت کاملاً اجتماعی می‌بینند. واقعیات این مدارس به ندرت در جلسات هیأت مدیره آشکار می‌شود. معمولاً تمرکز دستور کار بر افزایش سود، روابط بیرونی، عبارات ناشی از چشم انداز بی هدف و موارد مشابه است. شاید گردانندگان [۱۵۰] مدارس کسب و کار باید بیشتر درگیر کار شوند تا مطمئن شوند که لفاظی‌گری [۱۵۱]‌های بیرونی موسسات، در تصمیمات و گزینش‌های درونی منعکس نشود. این به آن معنی نیست که گردانندگان این مدارس باید دستور کار آموزش و پژوهش را برای افراد هیأت علمی یا گروه تنظیم کنند و یا اینکه بیابند و تاثیر مستقیم بر استخدام علمی یا روند ارتقاء داشته باشند. من نمی‌گویم آنها نقش همان پلیسی را ایفا کنند که تئوری کارگزاری برای هیأت مدیره شرکت‌ها قائل است. از نظر من نقشی که اداره کنندگان مدارس کسب و کار ایفا می‌کنند بیشتر یک نقش خادمیت درگیر در کار، پشتیبانی و چالشی است تا یک نقش منفصل و کنترل کننده. نمایندگان ارشد جوامع بیرونی (و گاهی درونی) می‌توانند به زور، دیدگاه‌های مختلف و اطلاعات خارج را به جهان منزوی مدارس کسب و کار وارد کنند، و البته آنها نیز چنین می‌کنند. برای مقابله با این امر، دانشجویان و سایر گروه‌های مرتبط با مدارس کسب و کار تاثیر اندکی دارند، و تنها اداره کنندگان هستند که مشروعیت و قدرت آن را دارند که اصول و عقاید دگم غالب را به چالش بکشند و از این طریق بازوان ریاست را تقویت کنند.

شرکت‌ها و مدیران می‌توانند به صورت کلان وارد عمل شوند. گذشته از این‌ها معامله قمارآلود تبدیل کردن مطالعات

کسب و کار به علم گران شده است و تنها علت آن، حجم چشمگیر منابعی است که مدارس کسب و کار از طریق شرکت‌ها و نیز هدایای فردی دریافت کرده‌اند. با وجود دارایی‌های سخاوتمندانه [دولتمردان و مدیران شرکت‌ها]، اعضای هیأت علمی مدارس کسب و کار قادر نخواهند بود، تحقیقات خود را مبتنی بر نیازهای عملی دانشجویان شان و یا نیازهای مثبت جامعه به‌طور کامل انجام دهند. اگر مدیران به نحوه اداره شرکت‌هایشان و نیز مشروعیت نقش خود در جامعه- که در بسیاری از کشورها مساله کاملاً مهمی است- اهمیت دهند، شاید لازم باشد درباره آنچه که انجام می‌دهند کمی فهمیده‌تر باشند. فارغ التحصیلان [۱۵۲] مدارس کسب و کار و رهبران شرکت‌ها، به صورت فردی و جمعی، می‌توانند فشار مضاعفی را اعمال کنند تا اینکه دیدگاه‌ها و اولویت‌های موسساتی را که پشتوانه مالی دارند، تراز و ملاک تحقیقات قرار گیرند.

موسساتی نظیر آکادمی مدیریت نیز نقشی محوری ایفا می‌کنند. هرچند رهبران این آکادمی نگرانی‌های خود درباره رسوایی شرکت‌ها را به موقع اعلام کرده‌اند، اما آنها می‌توانند بیشتر تلاش کنند و بر مبنای دیدگاه علوم اجتماعی کولمن [۱۵۳] [۱۹۹۲] - که یک کمک واقعی است در آنچه که او آن را «تجدید بنای فکری جامعه [۱۵۴]» می‌نامد- یک دستور کار فکری جدید [۱۵۵] خلق کنند. مارتین سلیگمن، از طریق فعالیت‌هایش در انجمن روانشناسی آمریکا، قبلاً بیان کرده است که این فعالیت‌ها چه می‌تواند باشد. آکادمی می‌تواند یک کمیته هدایت کننده از افراد ارشد ایجاد کند تا این تلاش را هدایت کند و برای دانشکده کارشناسی که می‌خواهد به آن ملحق شود پوششی فراهم کند. اداره کنندگان آکادمی می‌توانند اطمینان حاصل کنند که تمام مجلات آکادمیک برای مشروعیت بخشیدن به دستور کار فکری جدید به موضوعات خاصی می‌پردازند. در حقیقت شاید این موضوع بتواند درونمایه اصلی جلسات سالانه آینده باشد تا از این طریق، از فکر جمعی تمام اعضا برای ایجاد این مسیر در آینده استفاده کنند.

دارای تبیین کارکردی می‌باشند. سطوح هفتم و هشتم (انسان و سیستم‌های اجتماعی) دارای تبیین قصدمندی هستند و نقش اراده در اینجا مطرح می‌شود.

38. Isaiah Berlin.
39. Quantification.
40. Richard Posner.
41. Todd Buchholtz.
42. Donald Campbell.
43. Friedrich von Hayek.
44. Quinn.
45. Grossman & Hart.
46. Chairman.
47. CEO.
48. Dalton, Daily, Ellstrand & Johnson.
49. Assumption.
50. Margaret Blair.
51. Thomas Kochan.
52. Shareholders.
53. Stakeholders.
54. Derek Higgs.
55. Narayanamurthy Committee.
56. Stewardship Theory.
57. Davis, Schoorman & Donaldson.
58. Pragmatic.
59. Scholarship.
60. Fritz Roethlisberger.
61. Sense making.
62. Jones.
63. Scholarship of common sense.
64. Karl Weick.
65. Epistemology of disciplined imagination.
66. Epistemology of formalized falsification.
67. Bailey & Ford.
68. Robert Sutton.
69. Jarry Staw.
70. Hayek.
71. McGregor.
72. Barnard.
73. Ernest Boyer.
74. Scholarship Reconsidered.
75. The Scholarship of discovery (research).
76. The Scholarship of Integration (synthesis).
77. The Scholarship of practice (Application).
78. The Scholarship of teaching (pedagogy).
79. Pfeffer & Fong.

1. Enron.
 2. Tyco.
 3. Bartunek.
 4. John Maynard Keynes.
 5. intellectual slavery.
 6. Corporate Governance.
- (به راهبری سازمانی نیز ترجمه شده است)

7. Agency Theory.
8. Jensen & Meckling.
9. Stock options.
10. Transaction cost theory.
11. Williamson.
12. Global Crossing.
13. Profession.
14. Economist.
15. Porter, McKibbin, Leavitt, Hambrick, Mintzberg & Gosling, Donaldson.
16. Friga, Bettis, & Sullivan.
17. Hayek.
18. The pretense of knowledge.
19. Milton Friedman.
20. Hirschman.
21. Partial analysis.
22. double hermeneutic.
23. Self-fulfilling.
24. Gergen.
25. Osterloh & Frey.
26. Schlossman, Sedlak, & Wechsler
27. romanticism
28. Andrews.
29. Gordon & Howell.
30. the Ford Foundation.
31. Clegg & Ross-Smith.
32. Elster.
33. Scholarship.
34. Causal.
35. Functional.
36. Intentional.

۳۷. اضافه مترجم: اگر بخواهیم طبقه‌بندی سیستم‌های بولدینگ را با مدل السترن نظیر کنیم، تقریباً سه سطح اول سیستم‌ها (چارچوب‌ها، ساعت‌واره‌ها، ترموستات) دارای تبیین علی هستند. سه سطح دوم (سیستم‌های باز، گیاهان و حیوانات)

۱۱۹. surveillance: این واژه در فرهنگ لغت، به بیدار ماندن و نگاه به اطراف و جستجو بصورت مخفیانه تعریف شده است، همچنین گفته شده که این کلمه اصالتاً فرانسوی است. م.

120. Perfunctory compliance.
121. Pathological.
122. Michael Enzle.
123. Samuel Anderson.
124. Scott Paper's "Chainsaw" AIDunlap and Tyco's Dennis Kozlowski absurdities in theory leading to dehumanization of practice.
125. James Madison.
126. Martin Seligman.
127. Positive psychology.
128. A disease model of human nature.
129. Douglass North.
130. Cameron, Dutton, & Quinn.
131. Positive Organization Scholarship.
132. Abundance.
133. Resilience.
134. Reversing the trend.
135. Kurt Lewin.
136. The hubris of physics envy.
137. Normative implications.
138. Logic of falsification.
۱۳۹. اضافه مترجم: معنای پدیده‌ها، مستقل از ذهن افراد می‌باشد و معانی پدیده‌ها از مفهوم یکسان برخوردارند.
140. Synthetic.
141. Premises.
142. Warren Bennis.
143. Delightful organizations.
144. Thomas Kuhn.
145. Pluralism.
146. Utopia.
۱۴۷. dilemma: اشاره به حالتی دارد که دو راه حل دارد و هیچ یک مطلوب نیست؛ و شما دچار نوعی بلا تکلیفی هستید که کدام را انتخاب نمایید. م.
148. intellectual pluralism.
149. Lawrence.
150. Governors.
151. Rhetoric.
152. Alumni.
153. Coleman.

80. Ideology-based gloomy vision.
81. Institutional analysis.
82. DiMaggio & Powell.
83. Ecological analysis.
84. Hannan & Freeman.
85. Cyert & March.
86. Value appropriation.
87. Shirking.
88. Alchian & Demsetz.
89. The Search for Paradigms as a Hindrance to Understanding.
90. Herbert Simon.
91. Homo Economicus.
92. Kahneman, Slovic & Tversky.
93. Practitioners.
94. Self-seeking.
95. Burt.
96. Homans, Thibaut & Kelley.
97. Ultimatum game.
98. Self-interest-based.
99. Camerer & Thaler.
100. Preferences.
101. Avner Ben-Ner and Louis Putterman.
102. Self-regarding, other-regarding, process-regarding.
103. Amartya Sen.
104. James Q. Wilson.
105. Jeffrey Pfeffer.
106. Proliferating theories.
107. Hume.
108. Bentham.
109. Locke.
110. Social dilemmas.
- نظریه دوراهی اجتماعی مرتبط با نظریه انتخاب عقلایی و نظریه بازی می‌باشد. موضوع اش درباره اینست که افراد بین نفع شخصی و نفع اجتماعی کدام را انتخاب می‌کنند؟ م.
111. Eastman and Bailey.
112. Fact-value antinomy.
113. Value-partisan approach.
114. Nietzsche.
115. Self-fulfilling prophecy.
116. Fiat.
117. Strickland.
118. The dilemma of the supervisor.

- Campbell, D. T., "Can We Be Scientific in Applied Social Science? In D. T. Campbell, Methodology and Epistemology for Social Science: Selected Papers, pp. 315-333. [Originally published in Evaluation Studies Review Annual (1984): 26 - 48.] Chicago, IL: University of Chicago Press, 1988.
- Clegg, S. R., & Ross-Smith, "A. Revising the Boundaries: Management Education and Learning in a Postpositivist World", *Academy of Management Learning & Education*, 2(1), pp. 85-98, 2003.
- Coleman, J. S. "The Rational Reconstruction of Society", *American Sociological Review*, p. 58, 1992.
- Cyert, R. M., & March, J. G., "A Behavioural Theory of the Firm", *Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall*, 1963.
- Daily, C. M., Dalton, D. R., & Cannella, A. A., Jr. "Corporate Governance: Decades of dialogue and Data Academy of, 2003.
- Dalton, D. R., Daily, C. M., Ellstrand, A. E., & Johnson, J. L. "Meta-Analytic Reviews of Board Composition, Leadership Structure, and Financial Performance", *Strategic Management Journal*, 19, pp. 269 -290, 1998.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. "Toward a Stewardship Theory of management", *Academy of Management Review*, 22, pp. 20 – 47, 1997.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W., "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, 48, pp. 147-160, 1983.
- Donaldson, L., "Damned by Our Own Theories: Contradictions Between Theories and Management Education," *Academy of Management Learning & Education*, 1(1), pp. 96 -106, 2002.
- Donaldson, L., "The Ethereal Hand: Organizational Economics and Management Theory", *Academy of Management Review*, 15(3), pp. 369 -381, 1990.
- Eastman, W., & Bailey, J. "Mediating the Fact-Value Antimony: Patterns in Managerial and
154. the rational reconstruction of society.
155. new intellectual agenda.

منابع

- Alchian, A. A., & Demsetz, H., "Production, Information Costs and Economic Organization", *American Economic Review*, 62 (5), pp. 777-795, 1972.
- and change. New York: Perseus.
- Andrews, K. R., "The Concept of Corporate Strategy", Home, 1980.
- Bailey, J., & Ford, C., "Management as Science Versus Management as Practice In Postgraduate Business Education", *Business Strategy Review*, 7(4), pp. 7-12, 1996.
- Bartunek, J. Corporate scandals, "How should Academy of Management Members Respond?" *Academy of Management Executive*, 16, p. 138, 2002.
- Becker, G., "The Economic Way of Looking at Behaviour, (Nobel Lecture)", *Journal of Political Economy*, 101 (3) June, pp. 385- 409, 1993.
- Ben-Ner, A., & Putterman, L. (Eds.), "Economics, Values, and Organization", 7. *Cambridge, England: Cambridge University Press*, 1998.
- Bennis, W. *Managing the Dream: Reflections on leadership*, 2000.
- Berlin, I. *Liberty: 26.* (Henry Hardy, Ed.), Oxford, England: Oxford University Press, 2002.
- Blair, M. *Ownership and Control*. Washington, DC: The Brookings Institution, 2002.
- Boyer, E. L. *Scholarship Reconsidered: Priorities of the pro-*, 1990.
- Buchholtz, T., "New Ideas From Dead Economists", New York: Plume, 1999.
- Burt, R. "The Contingent Value of Social Capital", *Administrative Science Quarterly*, 42, p. 340, 1997.
- Camerer, C., & Thaler, R. H. "Ultimatums, Dictators and Manners", *Journal of Economic Perspectives*, 9(2): 209 -219, 1995.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.), "Positive Organizational Scholarship", *San Francisco: Berrett-Koehler*, 2003.

- Hannan, M. J., & Freeman, J. "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, 82, pp. 929 -964, 1977.
- Hayek, F. A. Von, "The Pretence of Knowledge (Nobel Lecture)", *American Economic Review*, December, pp. 3-7, 1989.
- Hirschman, A. O, The Search for Paradigms as a Hindrance to Understanding, *World Politics*, March, 1970.
- Homans, C. G, "Social Behaviour: Its Elementary Forms", New, 1961
- Jensen, M. E., & Meckling, W. H, "The Nature of Man", *Journal of Applied Corporate Finance*, Summer, 1994.
- Jensen, M., & Meckling, W, "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, 3, pp. 305-360, 1976.
- Jones, E. "The life and Work of Sigmund Freud", *London: Penguin Books*, 1964.
- Kahneman, D., Slovic, P., & Tversky, A. (Eds.). "Judgement Under Uncertainty: Heuristics and Biases", *Cambridge, England: Cambridge University Press*, 1982.
- Keynes, J. M. "The General Theory of Employment, Interest and Money", New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1953.
- Kochan, T. A. "Addressing the Crisis in Confidence in Corporations: Root causes, Victims and Strategies for Reform", *Academy of Management Executive*, 16, pp. 139 -141, 2002.
- Kuhn, T. S. The structure of Scientific Revolution. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1962.
- Lewin, K, "The Research Centre for Group Dynamics at Massachusetts Institute of Technology", *Sociometry*, 8, pp. 126 -135, 1945.
- Mintzberg, H., & Gosling, J, "Educating Managers Beyond Borders", *Academy of Management Learning & Education*, 1(1), pp. 64 -76, 2002.
- Moran, P., & Ghoshal, S. Markets, "Firms and the Process of Economic Development", *Academy of Management Review*, 24(3), pp. 390 – 412, 1999.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. "Social capital, Intellectual Capital, and the Organizational Legal Rhetoric, 1890 -1990", *Organization Science*, 9(2), pp. 232-245, 1998.
- Eccles, R. G., & Nohria, N, "Beyond the Hype: Rediscovering the Essence of Management", *Boston: Harvard Business School Press*, 1992.
- Elster, J. Explaining technical change. Cambridge.
- Enzle, M. E., & Anderson, S. C, "Surveillant Intentions and Intrinsic Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, pp. 257-266, 1993.
- Fessoriate. Princeton, NJ, "The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching".
- Frankfurter, G. M., & McGoun, E. G. "Ideology and the Theory of Financial Economics", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 39, pp. 159 -177, 1999.
- Friedman, M.. Essays in Positive Economics. Chicago, 1953.
- Friedman, M. Capitalism and Freedom (40th Anniversary Edition), Chicago: The University of Chicago Press, 2002.
- Friga, P. N., Bettis, R. A., & Sullivan, R. S, "Changes in Graduate Management Education and New Business School Strategies for the 21st Century", *Academy of Management Learning & Education*, 2(3), pp. 233-249, 2003.
- Gergen, K. J, "Social Psychology as History", *Journal of Personality and Social Psychology*, 26(2), pp. 309 -320, 1973.
- Ghoshal, S., & Moran, P. "Bad for Practice: A Critique of the Transaction Cost Theory", *Academy of Management Review*, 21(1), pp. 13-47, 1996.
- Ghoshal, S., Bartlett, C., & Moran, P, "A New Manifesto for Management", *Sloan Management Review*, 40(3), pp. 9 -20, 1999.
- Gordon, R., & Howell, J, "Higher Education for Business", New York, NY *Columbia University Press*, 1959.
- Grossman, S., & Hart, O, "The Costs of Benefits of Ownership: A Theory of Lateral and Vertical Integration", *Journal of Political Economy*, 94, pp. 691-719, 1986.
- Hambrick, D.C, "What If the Academy Actually Mattered?", *Academy of Management Review*, 19, pp. 11-16, 1994.

- Revolution in Business Education", *Selections*, 14(3), pp. 8 -27, 1998.
- Sen, A. Foreword. In A. Ben-Ner & L. Putterman (Eds.), *Economics, values and organization*: xii. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.
- Simon, H. Human Nature in Politics: The Dialogue of Psychology with Political Science, *American Political Science Review*, 79, pp. 293-304, 1985.
- Strickland, L. H. Surveillance and Trust, *Journal of Personality*, 26, pp. 200 -215, 1958.
- Sutton, R. I., & Staw, B. M. What Theory is not. *Administrative Science Quarterly*, 40, pp. 371-384, 1995.
- Thibaut, J., & Kelley, H. H, *The Social Psychology of Groups*. New York: Wiley, 1959.
- Weick, K. E. "Theory Construction as Disciplined Imagination. *Academy of Management Review*, 14, pp. 516 -531, 1989.
- Williamson, O. E. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press, 1975.
- Wilson, J. Q. *The Moral Sense*", New York: Free Press, 1993.
- Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266, 1998.
- Nelson, R. H. *Economics as Religion*. PA: The Pennsylvania State University, 2001.
- Osterloh, M., & Frey, B. S., "Corporate Governance for Crooks? The Case for Corporate Virtue", *Unpublished Working Paper*, University of Zurich, 2003.
- Pfeffer, J. "Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable", *Academy of Management Review*, 18, pp. 599 – 620, 1993.
- Pfeffer, J., & Fong, C. T, "The End of Business Schools? Lesssuccess than Meets the Eye", *Academy of Management Learning & Education*, 1(1), pp. 78 -95, 2002.
- Popper, K. R, "The Logic of Scientific Discovery". New York, 1968:
- Porter, L. W., & McKibbin, L. E, "Management Education and Development: Drift or thrust into the 21st century. New York: McGraw Hill, 1988.
- Schlossman, S., Sedlak, M., & Wechsler, H. "The New Look: The Ford Foundation and the

