

## پیشگامان مطالعات مدیریت در غرب

ماکس وبر

ماکس وبر (۱۸۶۴-۱۹۲۰) در آلمان متولد شد. او پس از آنکه تحصیلات دانشگاهی خود را در رشته حقوق به پایان رساند در دانشگاه برلین به کار اشتغال یافت. وبر بخاطر علاقه‌ای که به گستره پهن‌اور تاریخ تحولات تمدنهای بشری داشت بقیه عمر خود را در کسوت یک دانشگاهی باقی ماند تا با مطالعه جامعه‌شناسی دین و جامعه‌شناسی زندگی اقتصادی به علاقه خود پاسخ گوید. او ضمن مطالعه موضوعات مذکور، زمینه‌های وسیع ادیان مهم جهان مثل موسویت، مسیحیت و بودائیسیم را مورد تحقیق قرار داد و الگوی تحولات اقتصادی را از پیش از دوران فئودالیت تعقیب کرد. تحقیقات کلاسیک او در زمینه تاثیر اعتقادات پروتستانیسم در ایجاد کاپیتالیسم در اروپا و آمریکا علاقه او به دو موضوع یاد شده را نمایان می‌سازد. آثار وبر به سبک فلاسفه آلمانی متعدد و وزین هستند اما آن گروه از نوشته‌های او که به انگلیسی ترجمه شده‌اند وی را بعنوان یک شخصیت علمی برجسته در جامعه‌شناسی معرفی کرده‌اند.

مهمترین نظریه‌ای که وبر در قلمرو تحقیقات سازمانی ارائه داد نظریه ساختارهای (شکل‌های) قدرت بود. این تئوری او را به توجیه سازمانها برحسب روابط قدرت حاکم بر آنها رهنمون شد. تمایل او به ارائه چنین نظریه‌ای از علاقه او به یافتن جواب به سئوالاتی از قبیل اینکه «چرا افراد از دستورات تبعیت می‌کنند؟»، «چرا افراد کارهایی را که به ایشان ارجاع می‌شود، انجام می‌دهند؟» ناشی می‌شد. او برای یافتن جواب این مساله، میان زور (بمعنی توانایی وادار ساختن مردم به تبعیت علی‌رغم میل آنان) و اقتدار یا اختیار (بمعنی پذیرش دستورات با طیب خاطر) تفکیک قائل شد. در نظامی که اقتدار حاکم باشد فرودستان صدور دستورات از طرف فرادستان را مشروع و قانونی می‌دانند. وبر، سازمانها را برحسب چگونگی مشروعیت یافتن اقتدار در آنها تقسیم‌بندی کرد. هیچ سازمانی دقیقاً در این تقسیمات نمی‌گنجد ولی او از نظر تئوریک این سه گروه را تحت عناوین «کارزماتیک» (Charismatic)، یا دارای ویژگی ذاتی، فرهمند»، «سنتی» و «عقلایی - قانونی» قرار داد و اظهار داشت هر یک از این روشهای اعمال اقتدار در یک نوع سازمان تجلی می‌یابد. هر یک از این انواع منفرد را می‌توان برای تجزیه و تحلیل تشکیلات بکار برد، ولی همانطور که گفته شد معمولاً سازمانها جایگاه ترکیبی از انواع اقتدار هستند.

اولین حالت از حالات اعمال اقتدار بر خصوصیات و خصلتهای فردی رهبری مبتنی است. وبر نام این حالت و یا روش رهبری را از لغت یونانی کریزما (فر، تفضل) گرفت. این لغت گویای آن خصوصیات فردی است که دارنده

آنها از مردم عادی کاملاً متمایز می‌سازد و دیگران را بطور طبیعی وامی‌دارد تا با او بصورت کسی که از ویژگیهای فوق طبیعی، فوق بشری و یا حداقل تواناییهای استثنائی برخوردار است رفتار کنند. این موقعیت پیامبر، مسیح، یا یک رهبری سیاسی است که سازمان او را خودش و حواریین، صحابه و یا یارانش تشکیل می‌دهد و این حواریین نقش انتقال پیامهای رهبری را به تودهها و خواستهای تودهها را به رهبری ایفا می‌کنند. یک گروه کوچک از انقلابیون یا اشخاص مذهبی که به رهبری یک شخصیت برجسته حاضر به هرگونه ایثاری هستند مثال بارزی برای اقتدار ناشی از ویژگیهای فردی است. اما در سازمانها نیز چنین رهبری یافت می‌شود. لرد نیوفیلد (Lord Nuffield) مدیر کمپانی موریس موتورز (Morris Motors) و هنری فورد (Henry Ford) از جمله افرادی بشمار می‌آیند که دارای صفات رهبری ذاتی بوده‌اند. از آنجا که اقتدار جزء لاینفک شخصیت رهبر فرهمند بشمار می‌آید و دستورات بر الهاماتی که رهبر دریافت می‌کند مبتنی است لاجرم در سازمانهای دارنده اینگونه رهبری نوعی بی‌ثباتی ساختاری نهفته است. با درگذشت رهبری همیشه مشکل انتخاب جانشین و چگونگی انتقال قدرت مطرح می‌گردد. وقتی ضرورت یافتن جانشین مطرح می‌شود اصحاب یا پیروان رهبر فقید هر یک با نگرشهای خاص خود مدعی می‌شود که او «وارث» به حق رهبر است و به این ترتیب نوعاً در جنبشهای تشکل یافته مذهبی و سیاسی میل به شکاف پدید می‌آید. از اینرو روند جاری به روال انشقاق بدل می‌گردد. گرایش بسوی چنین انشعابات را طی چند ماه اول ۱۹۴۵ یعنی وقتی میدان توسط هیتلر (Hitler - رهبر آلمان نازی) خالی می‌شود ملاحظه می‌کنیم. در این ایام هیملر (Himmler) و گورینگ (Goering) که از یاران نزدیک هیتلر بودند برای کسب جا و مقام او سخت به رقابت پرداختند. این مثال بیانگر دشواری یافتن جانشین برای رهبری است و اگر هم رهبر خودش جانشین خود را تعیین کرده باشد لزوماً بعد از او مورد قبول واقع نخواهد شد. بعید است که دوباره رهبری با ویژگیهای خدادادی (فرهمند) ظهور کند و به این ترتیب سازمان ناگزیر شکل فرهمند خود را از دست داده و یکی از دو شکلی را که در بالا به آن اشاره کردیم (سنتی یا عقلایی - قانونی) بخود خواهد گرفت. اگر رهبری صورتی موروثی به خود بگیرد، سازمان ذیربط شکل سنتی خواهد یافت و چنانچه انتخاب جانشین به سنده قوانین و مقررات باشد سازمانی (عقلایی - قانونی) بوروکراتیک (Bureaucratic) ایجاد خواهد شد.

در سازمانهای سنتی، پیشینه و عرف و عادات گذشته مابانی نظم و اختیار بشمار می‌آیند. حقوق و توقعات گروههای مختلف برحسب آنچه که در گذشته مقدس و درست تلقی می‌شده تعیین می‌گردد. در چنین نظامی همه موارد و رویدادها با آداب و رسوم سنجیده می‌شوند. اختیار و اقتدار رهبر از شأن و مقامی که به ارث برده نشأت می‌گیرد و مرزهای قلمرو اختیارات او را آداب و رسوم تعیین می‌کند. وقتی فرهمندی (کریزما) بصورت موروثی به رهبرهای بعد منتقل و به این ترتیب به آداب و سنن بدل گردد، دیگر جزیی از شخصیت رهبرهای بعدی نخواهد بود بلکه بخشی از نقشی خواهد شد که آنان باید ایفاء کنند؛ شکل واقعی سازمانی که از یک رهبری سنتی برخوردار باشد دو جلوه خواهد داشت:

بنابر جلوه اول، سازمان بصورتی که گویی ارث پدری رهبر است و طبق جلوه دوم سازمان بصورت تیول رهبر اداره می‌شود. در حالت اول (Partrimonial) مقامات و افراد سازمان، مستخدمین رهبر بشمار می‌آیند و از او حقوق دریافت می‌کنند. در حالت دوم (Feudal) افراد و مقامات از نظر منبع درآمد دارای استقلال بیشتری هستند و بطور سنتی نسبت به رهبر وفادارند. در حالت اخیر، مخارج نظام از طریق اخذ بخشی از درآمد افراد تأمین می‌شود و روابط

همه افراد ذینفع در این نظام را عرف و عادات گذشته و مجموعه‌ای از حقوق و وظایف مرسوم و متداول تعیین می‌کند. مثالهای وبر به گذشته تعلق دارند ولی نگرش او بهمان اندازه که توجیه‌گر آن مثالها است می‌تواند اوضاع سازمانهای نوین را نیز تبیین کند. وقتی تجارتخانه‌ها سلسله‌های خود را بر مبنای مدیریت موروثی استوار سازند اغلب مناصب بالای اداری دست بدست از پدر به فرزند منتقل می‌شود و ممکن است بجای آنکه گزینش و انتصاب باتوجه به تخصص صورت گیرد بر اساس ارتباطات خانوادگی انجام پذیرد. بعلاوه ممکن است روشهای جاری انجام کارها با این استدلال که کارها همیشه بهمان طریق انجام می‌گرفته و اینکه «وجود یک روش خود دلیلی برای ضرورت استمرار آن است» توجیه گردد و هیچ توجیه عقلایی و بخردانه‌ای برای روشهای انجام امور ارائه نشود.

سخن از توجیه عقلایی و بخردانه ما را به سومین نوع از نظامهای سه‌گانه اقتدار (عقلایی - قانونی) و شکل بوروکراتیک سازمانی منتج از آن که توسط وبر مطرح شد، رهنمون می‌گردد. بنظر وبر سازمان بوروکراتیک نهاد غالب بر جامعه کنونی است. دلیل عقلایی یا بخردانه نامیدن این نظام آنست که در این چهارچوب هر وسیله‌ای دقیقاً، بصورت ارادی و آگاهانه برای دست یافتن و یا تحقق بخشیدن به اهداف معین و مشخصی طراحی می‌گردد. در این نگرش سازمان به ماشینی قابل تشبیه است که ماهرانه و بخوبی برای انجام کاری طراحی می‌شود و هر قسمت آن (هر جزء آن) بیشترین کمک را به انجام کار مورد توقع از ماشین می‌نماید. دلیل قانونی خواندن این نظام آنست که در محدوده آن فقط مناصب به صاحبان آنها اجازه می‌دهند تا با بهره گرفتن از مجموعه‌ای از مقررات و راه کارها به اعمال اقتدار و اختیار مبادرت ورزند. وبر به چنین سازمانهایی که بر اصول خرد استوار شوند و تحت حاکمیت مقررات و راه کارهای منضبط و منسجم قرار گیرند «بوروکراسی» نام نهاده است. در کاربرد روزانه و عمدتاً از نظر عوام بوروکراسی با عدم کارایی یا بی‌کفایتی سازمانی مترادف است و تأکید بر کاغذبازی و زیاده‌روی در نوشتن و بایگانی کردن انگاشته می‌شود. این واژه بالاخص بی‌کفایتی سازمانهای دولتی را تداعی می‌کند. اما وبر در تعریف خود سازمان بوروکراتیک را از نظر فنی کاراترین شکل سازمانی معرفی می‌کند. بنظر وبر، «دقت، سرعت، روشنی، اطلاع از پرونده‌ها، تناوب، بصیرت، وحدت رویه، اطاعت دقیق، کهنس اضطکاک، و تقلیل هزینه‌های مربوط به نیروی انسانی، وسایل و امکانات - اینها همگی در یک سازمان کاملاً بوروکراتیک به مطلوبترین وضع خود می‌رسند.» وقتی وبر می‌گوید بوروکراسی ماشینی است خود او نیز تمثیل ماشینی را بکار می‌برد درحالیکه او بصورتی، دیگر شکلهای سازمانی را روشهای غیر مکانیکی تولید قلمداد می‌کند.

کارایی بوروکراسی از شکل سازمانی آن نشأت می‌گیرد. از آنجا که وسایل مورد استفاده (مقررات، رویه‌ها...) برای دست یافتن به مقصود بهترین هستند، دیگر آنها دستخوش امیال رهبری قرار نمی‌گیرند و روشهای سنتی هم دیگر مدخلیت پیدا نمی‌کنند. پیدایش این حالت بخاطر آنست که بوروکراسی آخرین مرحله غیر شخصی شدن سازمان است. در چنین سازمانهایی نقش هر یک از مسئولین را شرح شغل کتبی که در مورد حیطه اختیارات او تهیه می‌شود تعیین می‌کند. مسئولیتها بصورت سلسله مراتب ترتیب می‌یابند و هر مسئولیت بالاتری کلیه مسئولیتهای پایین‌تر را زیر پوشش قرار می‌دهد. یک سلسله مقررات و رویه‌ها تمهید می‌شود که از جهت نظری و تئوریک می‌تواند جوابگوی هر وضعیتی که ممکن است بروز کند، باشد. دفتری برای حفظ و نگهداری دقیق سوابق و پرونده‌ها وجود دارد. درواقع نگارش اطلاعات و نگهداری سوابق بخش مهمی از عقلایی بودن سیستم بوروکراسی بحساب می‌آید. در چنین سیستمی امور شخصی دقیقاً از امور کاری جدا می‌شوند و این امر با انتصابهایی که طی قراردادهایی باتوجه به

صلاحیتهای فنی متقاضیان مشاغل با آنان بسته می‌شود پشتیبانی می‌گردد. در سازمانهای بوروکراتیک اختیارات از مناصب ناشی می‌شوند و دستورات بدان جهت که مقررات، صدور آن دستورات توسط صاحبان آن مناصب را مجاز می‌دارد اطاعت می‌شوند. مطلب مهم دیگر، تاکید بر استخدام متخصصین است. یکی از علائم توسعه یک بوروکراسی افزایش تعداد مدیران حرفه‌ایست، افزایشی که علی‌الاصول افزایش تعداد بخشهای تخصصی سازمان را بدنبال دارد. از نظر وبر مجموعه این عوامل یک سیستم هماهنگی و کنترل کارآرا ایجاد می‌کند. از طرفی عقلایی بودن نظام، خود را در توانایی سازمان برای «محاسبه» عواقب فعالیتهای خود به نمایش می‌گذارد. از طرف دیگر توزیع اختیارات ضروری برای اداره سازمان در هر مرتبه از سلسله مراتب اداری و استفاده از یک سیستم کنترل، کنترل اعمال تک تک افراد سازمان را نیز مقدور می‌سازد و این امر امور را غیرشخصی می‌نماید. با استفاده از متخصصینی که به هر کدام مسئولیت خاص او احاله می‌گردد و با بهره گرفتن از پرونده‌ها و سوابق گردآمده مجموعه‌ای از اطلاعات موجود و رفتار گذشته سازمان فراهم می‌شود. این مجموعه، پیش‌بینی وضع آتی سازمان را ممکن می‌سازد. به این ترتیب سازمان صاحب منطق می‌شود: «برنامه‌ریزی تحقق هدف مشخص و قابل حصول از طریق محاسبه هرچه دقیق‌تر وسیله».

در اینجا است که رابطه بین علاقه وبر به دین و به سازمانها بروز می‌کند. کاپیتالیسم (Capitalism) - گرایش به انباشت سرمایه) بعنوان یک نظام اقتصادی، بر محاسبات دوربرد و عقلایی برای کسب سود اقتصادی مبتنی است. در اصل برای آنکه آن سود اقتصادی بشیوه مذکور قابل تحصیل باشد و برای آنکه بازارهای جهانی توسعه یابد نوعی دیدگاه یا نگرش اخلاقی باید پدید آید. بنظر وبر اینطور آمد که مذهب پرتستان (Protestant) پس از اصلاح و تجدید نظر (Reformation)، با تاکیدى که به توجه به این دنیا می‌نمود و اصراری که به افراد داشت تا رستگاری خود را بر روی زمین و با ساخته و پرداخته‌های خود پی بجویند، خواهد توانست دیدگاه مذکور را ایجاد کند. بدین سان، فعالیت اقتصادی بتدریج بجای آنکه اقدامی مضرود نمایانده شود عملی مطلوب و پسندیده قلمداد شد. کاپیتالیسم در مسیر خود به جریان افتاد و آن مسیر بسادگی بوسیله شکل بوروکراتیک سازمانی که به‌زورت ابزاری برای عملی ساختن منطق اقتصادی عمل کرد، هموار شد. از آنجا که نظام اداری بوروکراتیک کارآیی و نظم و انتظام با خود دارد پس لازمه محاسبات دوربرد اقتصادی است. از اینرو بوروکراسی با فزونی سرعت روند صنعتی شدن، روش حاکم بر سازماندهی می‌شود و دارای آنچنان هیمنه‌ای است که لاجرم ویژگی گریزناپذیر بخشهای دیگر جامعه مانند آموزش، دولت، و سیاست خواهد شد. بالاخره شکل بوروکراتیک سازمانی الگویی برای کلیه موسسات جامعه نوین خواهد گردید.

بسیاری از مطالعات و تحقیقاتی که در دو دهه گذشته در زمینه‌های شکلی و ساختاری سازمانها بعمل آمده با مطالعه آثار ماکس وبر آغاز شده است. اهمیت وبر در اینست که او اولین تلاش را برای تقسیم‌بندی منضبط و منسجم سازمانها برای تجزیه و تحلیل آنها بعمل آورد.

ترجمه از کتاب زیر توسط دکتر حسین رحمان سرشت استادیار دانشگاه علامه طباطبائی - تهران: پائیز ۱۳۶۹

Pugh, D. S. and D. J. Hickson. (1988). **Writers on Organization**. 3rd. ed. London: Penguin Books.

### کتاب نامه ترجمه

Weber, M. (1930). **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism**. New York: Allen and Unwin.

Weber, M. (1947). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: Free Press.

Gerth, H.H. and C. Mills (eds.) (1948). **Max Weber: Essays in Sociology**. New York: Routledge and Kegan Paul.

