



مدیریت و توسعه در جستجوی حلقه گمشده

از: ذبیح الله مولوی

اشاره:

عنوان بلوک شرق و یا نظریات کمونیستی مطرح بوده با شکست کامل روبرو شده است. از طرف دیگر کاملاً روش شده که آنچه در غرب به دنبال آن هستند سوء استفاده و یا تاراج منابع کشورهای جهان سوم است. پس برای نظریه پرداز جهان سومی فرصتی استثنائی پیش آمده تا بدون اینکه شیفته نظریات و الگوهای توسعه قطبها باشد، در واقعیتها غور کند و مدل‌های جدیدی بسازد تا براساس آنها بتوان کشور را از مسیر انحرافی خارج و در جهت صحیح قرار داد. با توجه به ابعاد مختلف فرآیند توسعه و از آنجا که نقش مجله تدبیر افزایش توان تخصصی مدیران است، آنچه در این نوشتار مورد نظر است تشریح ارتباط توسعه با مدیریت و یا نقش مدیران در فرآیند توسعه است.

فرضیه‌ای که در این رابطه ارائه خواهد شد تا به حال در تئوری‌های مدیریت به آن اشاره‌ای نشده است. با ارائه این فرضیه، دیدگاه نسبت به مدیر، وظایف و حیثه مسئولیت‌های یک مدیر دگرگون خواهد شد و مجموعه‌ای را دربر خواهد گرفت که براساس آن پتانسیل کشور برای توسعه افزایش خواهد یافت و مدیران به عنوان مجریان و کنترل‌کنندگان فرآیند توسعه نقش واقعی خود را باز خواهند یافت.

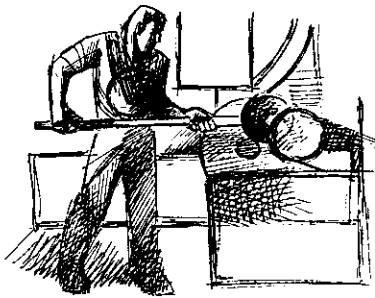
برای اینکه بتوان ارتباط منطقی بین توسعه و نقش مدیران برقرار کرد، باید اول شناختی مختصر، ولی کافی از توسعه، فرآیند توسعه، مشخصات کشورهای در حال توسعه و موانع توسعه داشت و از سوی دیگر به نقش مدیر و روشهای مدیریت نیز تا حدودی اشراف داشت تا با توجه به این شناخت، خلاصه موجود را در شیوه‌های فعلی مدیریت احساس کرد. از این رو در بخش آغازین مقاله سعی شده است اطلاعاتی مختصر در زمینه‌های اشاره شده داده شود تا نهایتاً با جمع‌بندی و استناد به آنها، با شیوه‌ای علمی به فرضیه ارائه شده نگرسته شود.

با پایان جنگ تحمیلی در سال ۱۳۶۷، مسئله بازسازی اقتصادی کشور بطور گسترده‌ای مطرح شد و توسعه آن در صدر مسائل و برنامه‌ریزیهای کشور قرار گرفت. برنامه اول توسعه کشور تدوین و اجرا شد و برنامه دوم نیز به وسیله دولت تدوین و مقدمات اجرای آن آغاز شده است.

طی نیم قرن که از جنگ دوم جهانی می‌گذرد، مدلها و الگوهایی که عمدتاً توسط غربیها برای توسعه کشورهای جهان سوم ارائه شده، بی‌پایگی و غیرکاربردی بودن خود را به خوبی ثابت کرده است. مقایسه ارقام و شاخص‌های توسعه با حدود ۲۵ سال پیش نشان می‌دهد که بیشتر کشورهای جهان سوم وضعیت نامطلوبی دارند و آینده تیره‌ای در پیش خواهند داشت. دلیل این امر عمدتاً این است که روشنفکران این کشورها کمتر در فکر تئوری‌سازی، الگوسازی و مدل‌سازی برای کشورهای خود بوده‌اند. به خوبی قابل مشاهده است که بعضی از این کشورها که توانسته‌اند مدل‌های خاصی برای توسعه بسازند، توانسته‌اند کشور خود را از گرداب فقر و بیکاری بیرون بکشند که کره، تایلند، تایوان، چین، سنگاپور، برزیل و کوبا از جمله این کشورها هستند.

به نظر من در حال حاضر یکی از فرصتهای طلایی که کمتر در طول تاریخ دیده شده، برای نظریه پردازان و روشنفکران کشورهای جهان سوم ایجاد شده است. تا سال ۱۹۹۰ که جهان دو قطبی بود، نظریه پردازان جهان سوم تحت فشار انتخاب یکی از دو قطب برای الگو بودند. از سوی دیگر هر یک از دو قطب با ترفندهای خاص سعی می‌کردند تعداد بیشتری از کشورهای جهان سوم را به اقرار خود تبدیل کنند تا نهایتاً منافع خود را بیشتر کنند. با تغییرات پیش آمده در جهان بینی انسانها و نهایتاً جغرافیای سیاسی جهان و رشد بعضی از کشورهای جهان سومی طی دو دهه اخیر، چشم‌انداز جدیدی پیش روی روشنفکران و نظریه پردازان جهان سوم گشوده شده است. امروزه به روشنی معلوم شده که آنچه تحت

قسمت اول: توسعه



* در حال حاضر یکی از فرصت‌های طلایی که کمتر در طول تاریخ دیده شده، برای نظریه‌پردازان و روشنفکران جهان سوم ایجاد شده است.

تا اواخر دهه ۱۹۶۰ تصور بر این بود که با افزایش رشد تولید ناخالص ملی و درآمد سرانه، کشور توسعه خواهد یافت. تجربه سالهای ۱۹۷۰، و به خصوص کشورهایی که بر اثر افزایش قیمت نفت به تولید ناخالص ملی و درآمد سرانه بالایی رسیدند، نظریه فوق را کاملاً با شکست روبرو کرد زیرا مسائلی چون فقر، بیکاری و نابرابری به صورت حادی در این کشورها دیده شد. در خلال دهه ۱۹۷۰ توسعه اقتصادی برحسب کاهش یا از بین بردن فقر، نابرابری و بیکاری در چارچوب یک اقتصاد در حال رشد دوباره تعریف شد. «پرسشهایی که درباره توسعه یک کشور می‌توان کرد عبارتند از اینکه فقر چه تغییری کرده، بیکاری چه تغییری کرده، و نابرابری چه تغییری کرده است؟ و چنانچه این سه پدیده در یک دوره کم شده باشد، بدون شک این دوره برای کشور مورد نظر یک دوره توسعه بوده است. اگر یک یا دو مورد از این مسائل اساسی، بدتر شده باشند و به ویژه اگر هر سه مسئله بدتر شده باشد، بسیار عجیب خواهد بود که نتیجه را «توسعه» بنامیم، حتی اگر درآمد سرانه دوبرابر شده باشد»^(۱)

نکته دیگری که در امر توسعه اهمیت دارد تداوم آن است. زیرا ممکن است کشوری طی یک دوره توسعه داشته باشد ولی در طولانی مدت نتواند این روند را ادامه دهد. در واقع توسعه پایا (SUSTAINABLE DEVELOPMENT) اهمیت دارد و باید مورد نظر باشد که از طریق استراتژی بهبود مداوم (CONTINUOUS IMPROVEMENT) به آن می‌توان رسید. «تئودوسانتوس» معتقد است که توسعه برخی از کشورها وابسته به توسعه برخی دیگر است: «برخی از کشورها می‌توانند با انگیزه درونی (SELF-IMPULSION) گسترش یابند، حال آنکه سایر کشورها در وضع وابستگی قرار دارند. در چنین وضعی گسترش کشورهای وابسته تنها بازتاب گسترش کشورهای مسلط است و این امر می‌تواند اثرات مثبت یا منفی در توسعه آنها داشته باشد. در هر حال، موقعیت اصلی وابستگی سبب می‌شود که این کشورها هم عقب مانده شوند هم استثمار. در واقع آنچه که از دیدگاه فکری الگوی «مدل وابستگی جدید» می‌توان نتیجه گرفت این است که کشورهای در حال توسعه باید خود را در حلقه یکی و یا گروهی از کشورهای توسعه یافته قرار دهند و با توجه به توسعه آنها، اینان نیز تاحدی توسعه یابند»^(۲)

خصوصیات مشترک کشورهای در حال توسعه

«مایکل تودارو» (MICHAEL TODARO) این خصوصیات مشترک را به این صورت طبقه‌بندی کرده است:

- سطح پائین زندگی - سطح پائین بهره‌وری - نرخ بالای رشد جمعیت و بار تکفل - سطح بالا و فزاینده بیکاری و کم‌کاری - وابستگی بسیار به محصولات کشاورزی و صادرات محصولات اولیه - تسلط، وابستگی و آسیب‌پذیری در روابط بین‌المللی

تفاوت کشورهای در حال توسعه

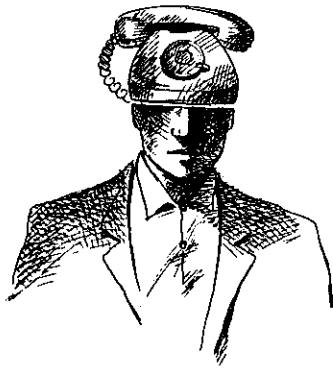
- تولید ناخالص ملی به جمعیت - کل درآمد ناخالص داخلی
- میزان صنعتی بودن - نرخ رشد تولید ناخالص ملی - شاخص کیفیت فیزیکی زندگی - توزیع درآمد - سیستم سیاسی و ثبات سیاسی - فرهنگ - جمعیت - رشد جمعیت - میزان شهرنشینی - موقعیت جغرافیایی - مساحت کشور - ثبات اقتصادی - وضع بهداشت - سوابق تاریخی - داشتن تجربه در زمینه اجرای فرآیند توسعه.
موانع توسعه کشورهای در حال توسعه^(۳)

- قدرت کشورهای نیرومند در کنترل و اداره کردن منابع جهان و بازار کالاها به نفع خود

- گسترش سلطه سرمایه‌داری بین‌المللی بر اقتصاد داخلی کشورهای در حال توسعه، از طریق فعالیت‌های سرمایه‌گذاری شرکت‌های خصوصی چندملیتی
- امتیاز دسترسی کشورهای ثروتمند به مواد خام کمیاب کشورهای جهان سوم

- صدور علم و تکنولوژی نامناسب که نظام حق امتیاز و جواز بهره‌برداری از آن محافظت می‌کند.

- قدرت کشورهای صنعتی در «تحمیل» محصولات خود بر بازارهای آسیب‌پذیر کشورهای جهان سوم از طریق موانع تعرفه گمرکی کالاها و جانشین واردات برای شرکت‌های انحصاری چندملیتی
- انتقال نظام‌های آموزشی نامناسب و بدون کاربرد به جوامعی که در آنجا آموزش به‌عنوان عنصری کلیدی در فرآیند توسعه ملاحظه می‌شود.



* برای اینکه بتوان ارتباط منطقی بین توسعه و نقش مدیران برقرار کرد، باید اول شناخت مختصر ولی کافی از توسعه، فرآیند توسعه، مشخصات کشورهای درحال توسعه و موانع توسعه داشت.

APPROACH

۲ - نظریه مدیریت رفتاری BEHAVIORAL APPROACH

۳ - نظریه علم مدیریت MANAGEMENT SCIENCE APPROACH

۴ - نظریه سیستم‌ها SYSTEMS APPROACH

۵ - نظریه اقتضائی CONTINGENCY APPROACH

که به منظور آشنائی بیشتر خوانندگان، به صورت خلاصه به هر یک اشاراتی خواهد شد.

نظریه‌های مدیریت کلاسیک

در این نظریه‌ها، زمینه لازم برای بسترسازی منطقی و علمی مدیریت فراهم شد. فردریک تیلور^(۵)، ماکس وبر^(۶) و هنری فایول^(۷) تئوریهائی در زمینه مدیریت ارائه نمودند که در واقع بر سه اصل: مدیریت علمی^(۸)، بوروکراسی^(۹) و مدیریت اداری^(۱۰) مبتنی بوده است.

مدیریت علمی

هدف از مدیریت علمی کشف بهترین راه اجرای هر فعالیت، با توجه به بهترین راه انتخاب کارگر و بهترین روش آموزش وی برای انجام فعالیت بود. فردریک تیلور به حق به عنوان پدر دانش مدیریت علمی شناخته شده است. وی بر این باور بود که «بهترین راه افزایش تولیدات صنعتی، افزایش کارائی^(۱۱) کارکنان می‌باشد». با استفاده از تکنیک حرکت و زمان‌سنجی^(۱۲)، تیلور «بهترین روش» انجام هر فعالیت را تعیین کرد. با استفاده از این تکنیک همراه با پرداخت‌های انگیزشی^(۱۳)، تیلور قادر شد که بهره‌وری^(۱۴) را تا ۳۰۰٪ افزایش دهد.

هرچند روش تیلور افزایش بهره‌وری را به همراه داشت ولی وی متهم شد که تمامی توجه وی به کار بوده و توجهی به کارگر ندارد. محیط کارگاه‌ها غیرانسانی و توجه صرف به این است که کارگر تنها با پول بیشتر دارای انگیزه می‌شود. در نتیجه تضادی عمیق بین کارگران و کارفرمایان پیش آمد و اتحادیه‌های کارگری روش‌ها و آزمایش‌های وی را رد کردند. با برخوردی منصفانه با آنچه که تیلور کرده است می‌توان گفت که کارهای

- قدرت کشورهای ثروتمند در شکستن (یا خنثی کردن) کوشش‌های کشورهای فقیر برای صنعتی شدن، از طریق «دامپینگ» محصولات ارزان در بازارهای تحت کنترل.

- نظریه‌ها و سیاست‌های مضر تجارت بین‌المللی، که کشورهای جهان سوم را در چارچوب صادرات محصولات اولیه، که دارای درآمدهای بین‌المللی درحال کاهش است، زندانی می‌کند.

- سیاست‌های زیان‌بار کمک‌های بین‌المللی که در اغلب موارد، با تاکید بر پروژه‌های عظیم «نمایشی» صرفاً به تشدید و تداوم ساخت اقتصاد دوگانه داخلی منجر می‌شود.

- ایجاد گروه‌های ممتاز در کشورهای فقیر که به لحاظ اقتصادی و ایدئولوژیکی از جهان خارج، چه سرمایه‌داری و چه سوسیالیستی، تبعیت می‌کند.

- انتقال روش‌های نامناسب آموزش دانشگاهی با استفاده از معیارهای حرفه‌ای بین‌المللی غیرواقعی و اغلب نامناسب که با القای نیاز به مدارک خارجی برای دکتر، مهندس، متخصص اقتصاددان تشویق می‌شود.

- ظرفیت کشورهای ثروتمند در جذب کارکنان تعلیم دیده و ماهر کشورهای درحال توسعه با دادن امتیازات مالی پرجذبه (فرار مغزها)

- خراب کردن روحیه از طریق «اثر تظاهری» مصرف تجملی ثروتمندان در داخل و خارج کشور، آنگونه که به‌طور مثال در فیلم‌های سینمایی و مجلات خارجی تبلیغ می‌شود.

قسمت دوم: مدیریت

در ادامه بخش اول مقاله به‌منظور آشنائی هر چه بیشتر با تئوریهای رایج مدیریت که درحال حاضر توسط کلیه کشورهای درحال توسعه و توسعه یافته مورد استفاده قرار می‌گیرد. مختصری به این تئوریهای اشاره خواهد شد و سپس در ادامه مقاله و در بخش دوم آن، ضمن بررسی کاستی‌های موجود در فرآیند و روش‌های رایج در زمینه تئوریهای توسعه و مدیریت، فرضیه اصلی مقاله حاضر، که چگونگی برطرف کردن این کمبودها است، ارائه خواهد شد.

تئوریهای مدیریت

فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل در یک سازمان، به منظور دسترسی به اهداف را مدیریت گویند (هماهنگی و تصمیم‌گیری به‌عنوان جزئی از عوامل چهارگانه فوق شناسائی می‌شود).

در یک تعریف قدیمی (MARRY P.FOLLET) (۱۹۳۳-۱۸۶۸)، «هنر اجرای عملیات از طریق افراد» را در مقابل واژه مدیریت قرار داده است.

سومریها قدیمی‌ترین فعالیت‌های مدیریتی را در زمینه تجاری داشتند مطالب زیادی در زمینه چگونگی مدیریت بر ساخت اهرام مصر به تحریر درآمده است به طوری که امروزه شیوه مدیریت مصریان قدیم کاملاً شناخته شده است.

در قرون وسطی اروپا شاهد توسعه شیوه‌های مدیریت در زمینه‌های وسیع‌تری بود. کتاب THE PRINCE ماکیاولی، در زمینه چگونگی مدیریت مطالب غنی دارد^(۴). با وجود این تا اواخر قرن نوزدهم مطالعه جدی، علمی و سیستماتیک در زمینه مدیریت انجام نشده بود.

از آغاز قرن بیستم دانش مدیریت توسعه یافت و تا به حال در پنج شاخه تئوریهای خود را عرضه کرده است:

۱ - نظریه مدیریت کلاسیک CLASSICAL MANAGEMENT

وی در مجموع مثبت بوده است.

از دانشمندان دیگری که تفکرانی مشابه تیلور داشتند می‌توان به هنری گانت^(۱۵) اشاره کرد که زمانی همکار تیلور بود. وی جدول زمان‌بندی تولید بنام «نمودار ارگانت»^(۱۶) را عرضه داشت که امروزه یکی از ابزار مهم برنامه‌ریزی تولید است.

بوروکراسی

در زمینه مدیریت، جامعه‌شناس آلمانی ماکس وبر (۱۸۶۴-۱۹۲۰) واژه بوروکراسی را معرفی کرد. مشاهدات وی ثابت کرد که در اواخر قرن نوزدهم، موسساتی که قصد توسعه دارند و از نظر اندازه می‌خواهند رشد کنند، مشکلات زیادی در زمینه انتقال از وضعیت کوچک به بزرگ دارند. «وبر» دریافت که در صورتی که این موسسات به هنگام انتقال، از سیستم مدیریت منطقی و غیراحساسی استفاده کنند، بر مشکلات فائق خواهند آمد. بوروکراسی از سویی براساس قوانین و مقررات و از سوی دیگر براساس مسئولیت‌ها و اختیارات، تعریف شده بنا نهاده شده است، که بصورت کاملاً منطقی و ازین توجه به احساسات تصمیمات گرفته می‌شود. خلاصه مشخصات یک بوروکراسی این چنین است:

توجه به تخصص‌گرایی، توجه به سلسله مراتب سازمانی، داشتن تعاریف دقیق از مسئولیت‌ها و اختیارات، وجود قوانین و دستورالعمل‌های دقیق، عدم توجه به احساسات، تمرکز اختیارات، ارائه گزارش‌های مستمر، و توجه به توانایی‌های فنی به‌عنوان عامل اصلی ترفیع.

با وجود توجه به عوامل بسیار موجه، امروزه واژه بوروکراسی مترادف با عدم کارایی، کاغذبازی و سمبل کاری می‌باشد! دلایلی که باعث شده بوروکراسی عدم کارایی خود را نشان دهد به قرار ذیل است:

- مقررات خشک و خشن حاکم بر سازمان
- رفتارهای غیردوستانه کارکنان با هم همچنین با مشتریان (که نوعی احساس ماشین بودن به آنها دست می‌دهد).
- توجه صرف به یک واحد و عدم توجه به ارتباطات بین مجموعه تشکیلات وجود دارد.

- با توجه به وجود مقررات و قوانین حاکم، امکان نوآوری و ابتکار کم است.
- مقاومت در مقابل تغییر زیاد است.

- به دلیل وجود مقررات حاکم، تصمیم‌گیرها در زمان بسیار طولانی صورت می‌گیرد.

مدیریت اداری

توجه مدیریت علمی به افزایش عملکرد در سطح کارگاه بود ولی از دیدگاه مدیریت اداری، مدیریت کل مجموعه مورد توجه قرار گرفت. هنری فایول فرانسوی (۱۸۴۱-۱۹۲۵)، از شاخص‌ترین دانشمندان بود که چنین طرز تفکری داشت^(۱۷)، او اعتقاد داشت که مدیریت کلاً باید بطور سیستماتیک تجزیه و تحلیل شود و در ضمن معتقد بود که علم مدیریت اکتسابی است نه اینکه بعضی از افراد به‌صورت مادرزادی و ذاتی توانایی مدیریت داشته باشند.

«فایول» اعتقاد داشت که اگر مدیران چهارده «اصل مدیریت»^(۱۸) را دنبال کنند قطعاً ثمربخشی بیشتری خواهند داشت. وی همچنین اعتقاد داشت که این اصول قابل انعطاف بوده و با توجه به موقعیت زمان و مکان قابل تغییر هستند. وی وظایف اصلی مدیران را در برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل خلاصه می‌کرد که امروزه نیز مورد باور اکثریت دانشمندان این رشته

است. اصول ۱۴ گانه مدیریت هنری فایول از این قرار است:

تقسیم کار، مشخص بودن میزان اختیارات، انضباط (کارکنان)، وحدت فرماندهی، وحدت هدف، قبول اهداف سازمان برای کلیه افراد و اولویت آن بر اهداف فردی، پاداش‌دهی، تمرکزگرایی، وجود سلسله مراتب، نظم و ترتیب در کار، توجه به ضوابط و مساوات، وجود امنیت کاری، توجه به خلاقیت و ابتکار و وجود روح همکاری و احساس یکپارچگی در سازمان.

نظریه‌های رفتاری

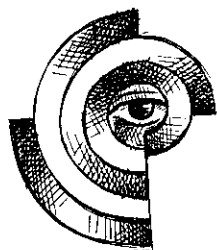
هرچند مکتب کلاسیک باعث افزایش کارایی در تولید شد ولی مدیران از اینکه نمی‌توانستند و یا نمی‌دانستند با کارکنان چگونه رفتار کنند با مشکل روبرو بودند. در نتیجه با برخورد مثبت با نظریه رفتاری، امیدوار شدند که مسائل آنها در این زمینه حل خواهد شد. واژه نظریه رفتاری را مترادف با «مسائل کارکنان»^(۱۹) نیز گرفته‌اند. در نظریه رفتاری اهمیت کارکنان برای افزایش بهره‌وری در صدر قرار دارد. این دیدگاه فکری به وسیله ماری فولت^(۲۰) و چستر بارنارد^(۲۱) گسترش یافت که توجه اساسی آنها به مفاهیم ارتباطات انسانی بود.

ارتباطات انسانی

درواقع مفهوم ارتباطات انسانی، چگونگی برقراری ارتباط بین افراد است و نشان می‌دهد که چگونه مدیران و کارکنان با یکدیگر در ارتباط هستند و از مسائل اجتماعی و روانی یکدیگر متاثر می‌شوند. از این‌رو مدیران باید زیردستان خود را به مثابه یک انسان و نه صرفاً یک شاعل، در نظر گیرند. اگر مدیران چنین عمل کنند، اثر آن از نظر ایجاد انگیزه بسیار موثر است و کارایی بیشتری در فعالیت مشهود خواهد گشت. مطالعات و تحقیقات هاتورن^(۲۲) مهمترین و شناخته شده‌ترین تحقیقات در این زمینه است که توسط التون مایو^(۲۳) انجام شده است. مطالعات هاتورن ثابت کرد که عوامل انسانی و اجتماعی در محیط کار به همان اندازه عوامل فیزیکی در ارتباط با بهره‌وری کارکنان حائز اهمیت است. از جمله این عوامل می‌توان به شیوه مدیریت، ارتباطات کارکنان در محیط کار، آزادی انتخاب نوع کار و ارزش‌های گروهی اشاره کرد که همگی در افزایش بهره‌وری اثرات مهمی دارند.

از مهمترین دستاوردهای مطالعات هاتورن می‌توان به آنچه که تحت عنوان «اثر هاتورن»^(۲۴) مصطلح شده است اشاره کرد، مفهوم «اثر هاتورن» این است که گروه‌های کاری، در صورتی که توجه خاص به آنها بشود، بهره‌وری را افزایش خواهند داد. آنها کار بیشتری خواهند کرد زیرا احساس نقش و ارزش می‌کنند.

مطالعات مازی فولت نیز در همین زمینه، نتایجی در ارتباط با افزایش بهره‌وری داشته است. وی نیز اعتقاد داشت که عناصر انسانی در سازمان از اهمیت بالایی برخوردارند و افزایش بهره‌وری را نتیجه مستقیم برخورد



مناسب با این عناصر می‌دانست. عواملی که از نظر وی در ارتباط با افزایش بهره‌وری موثرند عبارتند از:

- عدم تمرکز در اختیارات (تفویض اختیارات)
- برقراری ارتباط دوطرفه بین مدیریت و کارکنان (که باعث می‌شود مدیران تصمیمات صحیح‌تری بگیرند)
- مدیریت مشارکتی^(۲۵) (دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری)
- شراکت مدیریت با کارکنان (که باعث ایجاد ارتباط مناسب فیما بین جهت نیل به اهداف سازمان خواهد شد)

نظریات چستر بارنارد نیز در همین زمینه بوده است^(۲۶). کلیه اعتقادات وی که امروزه نیز کاملاً مورد قبول است، این است که سازمان زمانی با بیشترین اثربخشی کار خواهد کرد که اهداف کارکنان و مدیریت همسو و هر دو در تعادل باشند. وی همچنین به وجود سازمان‌های غیررسمی در داخل سازمان رسمی اعتقاد داشت و حمایت مدیریت از سازمانهای غیررسمی را که در جهت اهداف سازمان عمل می‌کنند لازم می‌دانست.

بطور خلاصه تا ۱۹۳۰، در زمینه تفکر مدیریت، مکتب مدیریت علمی حاکم بود و در ۵۰ ساله اخیر است که اهمیت عوامل اجتماعی و انسانی تا حدی به درستی شناسایی شده است. شاید تنها نقطه ضعف مکتب علوم رفتاری جوان بودن آن باشد که هنوز به صورت کاملاً سیستماتیک نمی‌توان افراد و سازمانها را شناسایی و تحلیل نمود و جواب‌های لازم را برای چگونگی اداره کارکنان در سازمان ارائه کرد.

نظریه‌های علم مدیریت

استفاده از عواملی مانند ریاضیات، آمار و کامپیوتر برای حل مسائل مدیریت در زمینه‌های تولید، بازاریابی و مالی تعریف نظریه علم مدیریت است. این نظریه پس از جنگ دوم جهانی ارائه شده است. توجه اساسی نظریه علم مدیریت، حل مسائل تکنولوژیکی رو در روی سازمانها می‌باشد. در نتیجه توجه کمتری به عوامل اجتماعی و انسانی شده در واقع نظریه علم مدیریت یک دیدگاه مدرن از نظریه مدیریت علمی است.

به طور خلاصه در این نظریه با مدل‌سازی‌های ریاضی و آمار سعی در حل مسائل مدیریت شده است. عدم توجه به عوامل اجتماعی و انسانی هم از ضعف‌های این نظریه در استفاده از ریاضیات به منظور مدل‌سازی برای نیروی انسانی ناشی می‌شود.

نظریه‌های سیستم

در این نظریه، سازمان مجموعه‌ای است از یک سری عوامل وابسته به هم، که این عوامل برای رسیدن به اهداف سازمان باید با همدیگر «ترکیب و همسو»^(۲۷) گردند. در نظریه سیستمی تنها مقصود همسوئی و ترکیب عوامل داخل سازمان نیست، بلکه همسوئی سازمان با محیط نیز مورد نظر است. این نظریه مبتنی بر نظریه تئوری عمومی سیستم‌ها است که در آن کلیه اجزاء یک سیستم به هم وابسته و برهم اثرگذارند و تغییر در هر جزء سیستم روی اجزاء دیگر نیز ایجاد تغییر خواهد کرد.

به طور کلی سازمان از داده‌ها استفاده کرده و پس از انجام عملیات، ستاده خواهد داشت.

داده‌ها^(۲۸). مواد (خام، نیمه ساخته، انرژی)، منابع انسانی و مالی و اطلاعات هستند.

فرایند عملیات^(۲۹): ترکیب یا تجزیه عملیات، بصورت پیوسته یا ناپیوسته که «کارگر-بر» و یا «سرمایه - بر» خواهد بود.

ستاده‌ها^(۳۰): کالای مصرفی، خدمات، کالای صنعتی و خدمات صنعتی

هستند.

تحرك سیستمی^(۳۱): هر سیستمی، سازمانی در ارتباط زنده با محیط است. (سیستم باز)^(۳۲)

نظریه‌های اقتضایی

در این تئوریا اعتقاد بر این است که افراد و وضعیت‌های مختلف، نیاز به روش‌های مدیریت متفاوت دارند.^(۳۳) در واقع یک روش کلی برای مدیریت وجود ندارد و براساس شرایط اقتضایی محیط و با توجه به امکانات و استفاده بهینه از منابع داخلی سازمان در جهت نیل به اهداف، نوع مدیریت مشخص می‌شود، مانند فرآیند مدیریت استراتژیک. □

ادامه دارد

پانوش‌ها:

* در این بخش از مقاله دو کتاب ذیل مراجع اصلی بوده‌اند:

MANAGING IN DEVELOPING COUNTRIES, JAMES EAUSTIN

توسعه اقتصادی در جهان سوم - مایکل نودارو، ترجمه دکتر غلامعلی فرجادی

- 1 - DUDLEY SEERS
- 2 - T. DOS SANTOS
- 3 - MICHAEL TODARO
- 4 - NICOLO MACHIAVELLI
- 5 - FREDRICK TAYLOR
- 6 - MAX WEBER
- 7 - HENRY FAYOL
- 8 - SCIENTIFIC MANAGEMENT
- 9 - BUREAUCRACY
- 10 - ADMINISTRATIVE MANAGEMENT
- 11 - EFFICIENCY
- 12 - TIME AND MOTION STUDY
- 13 - INCENTIVE PAYMENT
- 14 - PRODUCTIVITY
- 15 - HENRY GANTT
- 16 - GANTT CHART
- 17 - HENRY FAYOL, INDUSTRIAL AND GENERAL ADMINISTRATION
- 18 - PRINCIPLES OF MANAGEMENT
- 19 - PEOPLE PROBLEMS
- 20 - MARY PARKER FOLLET
- 21 - CHESTER BARNARD
- 22 - HAWTHORNE
- 23 - ELTON MAYO
- 24 - HAWTHORNE EFFECT
- 25 - PARTICIPATIVE MANAGEMENT
- 26 - CHESTER BARNARD, THE FUNCTIONS OF THE EXECUTIVE
- 27 - INTEGRATION
- 28 - IN PUTS
- 29 - PROCESSES
- 30 - OUT PUTS
- 31 - SYSTEM DYNAMICS
- 32 - OPEN SYSTEM
- 33 - FRED LUTHANS, THE CONTINGENCY THEORY OF MANAGEMENT: "A PATH OUT OF THE JUNGLE"

* ذبیح‌اله مولوی دارای فوق لیسانس در توسعه ملی (NATIONAL DEVELOPMENT) است. وی هم‌چنین در حال حاضر دانشجوی دوره دکترا در رشته جغرافیای اقتصادی است. از نامبرده و گروهی که با وی همکاری دارند مقالاتی تحت عنوان «سلسله مباحث مدیریت استراتژیک» و هم‌چنین مقالات مستقلی تحت عنوان مطالعات کاربردی مدیریت استراتژیک، بطور خلاصه در تدبیر به چاپ رسیده که مشروح مقالات اخیر در چند جلد کتاب منتشر شده است. زمینه تخصصی نامبرده مباحث توسعه و مدیریت استراتژیک است وی نزدیک ۱۷ سال است که در سازمان مدیریت صنعتی فعالیت مشاوره‌ای دارد.