

اینکه بیشتر مدل‌ها، انسان را بیش از اندازه ساده در نظر می‌گیرند. سوال این است که چگونه می‌توانیم ابزارهای مدیریتی به وجود آوریم که این گونه عمل نکنند؟

پاسخ، دقیقاً همان هدف رویکرد اجتماعی-اقتصادی است. از انسان آغاز کنیم و وی را آن گونه که هست در نظر می‌گیریم (پیچیده و غیر قابل پیش بینی) و روشی ایجاد می‌کنیم که تمامی ویژگیهای شرایط کار را شفاف سازد. فرضیه رویکرد اجتماعی-اقتصادی بر این است که بسیاری از این ویژگیها (به ویژه سلامتی و شرایط اجتماعی) در ابزارهای حسابداری و گزارش دهی معمولی یا پنهان هستند و یا نادیده گرفته شده‌اند. (سوال و زارده ۱۹۹۲) بنابراین، هدف رویکرد اجتماعی-اقتصادی بررسی روشهای مدیریتی جدیدی است که بهبود سازگاری بین اهداف اقتصادی و اجتماعی شرکتها را میسر گرداند. (سوال ۱۹۹۷). در این رویکرد اصل موضوع چنین فرض شده که اگر نتوانیم بین اهداف اجتماعی و اقتصادی تعادل ایجاد کنیم دچار هزینه‌های پنهان خواهیم شد. در اینجاست که ما خواهیم دشواری ایجاد تعادل را از نظر شناخت و از نظر عمل نشان دهیم. زیرا (فرض ما نیز باید بر این باشد که) ماهیت این اهداف با یکدیگر متفاوت (نامتجانس یا ناهمگن) است و بدین علت با هم در جدل (مغایرت) هستند. بنابراین، باید نحوه به کارگیری رویکرد اجتماعی-اقتصادی در درک ناهمگنی و مغایرتها را بررسی کنیم.

ناهمگنی و منطق‌های چندگانه

نظریه پردازان سیستمی همواره بر این موضوع تاکید داشته‌اند که دیدگاه تحلیلی، پیوستگی حوزه‌هایی را نادیده می‌گیرد که از نظامهای مرتبط تشکیل شده‌اند. (به عنوان نمونه فون برتالانفی و چابروول - ۱۹۷۳). آنها اثرات سیستمی دیگری از این ارتباطات را برای ما شفاف کرده‌اند. با وجود این، تصور می‌کنیم که برای این واقعیت نیز اهمیت کافی قائل نشده‌اند که در درون نظامهای متفاوت، عناصری با ماهیتها، ساختارها و نقشهای بسیار مختلف با یکدیگر همزیستی دارند.

این اختلافات چیزی را به وجود می‌آورند که می‌توانیم آن را دقیقاً به عنوان همزیستی منطق‌های متفاوت شناسایی کرده و ناهمگنی

رویکرد اجتماعی - اقتصادی به مدیریت

منبع: JOURNAL OF ORGANIZATIONAL CHANGE, 2003

مترجم: علی پورقاسمی

مقدمه

هدف این مقاله تشریح فرضیات اصلی رویکرد اجتماعی-اقتصادی به مدیریت Socio Economic Approach to Management (SEAM) و بحث درباره وجود عملکردها و هزینه‌های پنهان که به علت ناهمگنی و وجود مغایرت‌های بی‌شمار در شرایط کار پدید آمده‌اند منظور این است که به مدیران نشان دهیم که چگونه می‌توان برای غلبه بر مشکلات عملیاتی و تشخیص ناهمگنی‌های محیط کار از رویکرد اجتماعی-اقتصادی به مدیریت کمک گرفت.

رویکرد اجتماعی-اقتصادی به مدیریت به ساده سازی شرایط محیط کار با استفاده از ابزارهای مدیریتی اشاره دارد. با توجه به این رویکرد سعی می‌شود تا آشکار بودن بسیاری از هزینه‌ها و عوامل موفقیت مشخص شده و تاکید شود که نمی‌توان تنها با اتکاب یک رشته این موارد پنهان راد و باره ساماندهی کرد.

در این مقاله می‌خواهیم منشأ، و خاستگاه این قسمت پنهان را بیشتر شفاف کنیم. توضیحات ما بر مبنای ایجاد ارتباط میان ناهمگنی‌ها و مغایرت‌هاست. در این مقاله به تشریح ساده سازی شرایط کار و ساده سازی انسان خواهیم پرداخت.

سعی داریم تا نشان دهیم که اگرچه ظاهراً افزودن دوباره این ویژگیها به ابزارهای مدیریت از دیدگاه ایستمولوژی (معرفت شناسی) بسیار دشوار است. ولی ما می‌کنیم که بر این واقعیت

نیز تاکید کنیم که ساده سازی الزامی است، زیرا سبب کاهش نگرانی شده و به عنوان دفاع در کار و زندگی ضروری است.

ما با توجه به اهمیت وجود پیچیدگی‌ها، عمیقاً درک کرده ایم که چگونه می‌توان با به کارگیری نظریه‌ها، مدل‌ها و توضیحاتی به ساده سازی حقایق پرداخت ولی این مسئله بیشتر جنبه دانشگاهی دارد زیرا بر چگونگی کار شرکت‌هایی تاثیر بوده یا اثر اندکی دارد. اگر تحلیل و تشخیص موضوع پیچیدگی ضروری است، پس باید برای طراحی مدل‌ها و ابزارهای جدیدی که مسئله را مستقیماً برای مدیران بیان می‌کنند، تلاش کافی صورت گیرد.

رویکرد اجتماعی-اقتصادی به مدیریت با شرح یکی از تئوری‌های پیچیدگی و ایجاد ابزارهای مناسب فعالیت در این زمینه به دو مورد اخیر می‌پردازد. علاوه بر این، از ساده انگاری و خوشبینی بیش از اندازه در مورد پیچیدگی نیز خودداری می‌کند. این رویکرد بر ویژگیهای ناکامل و متعارض شرایط نیز تاکید دارد. (سوال و زارده ۱۹۹۵ ص ۳۵)

ما باید ارتباط بین پیچیدگی و تعارض و نقش آن در رویکرد اجتماعی-اقتصادی را دوباره تعریف کنیم. بنابراین برای ایجاد ارتباط بین این دو مفهوم چهارچوبی نظری را بر اساس مفهوم ناهمگنی ارائه خواهیم داد. با یک فرضیه اصلی شروع می‌کنیم مبنی بر

بنامیم.

ما سه سطح از ناهمگنی ها را شناسایی کرده

ایم:

۱- ناهمگنی شرایط (کار)؛

۲- ناهمگنی ارتباط بین کارکنان و وظایف ایشان؛

۳- ناهمگنی درونی انسان.

حال به بررسی تک تک آنها می پردازیم:

۱- ماهیت غیر متعارف ناهمگنی ها و شرایط مدیریت: شرایط کار مدیریت عناصر کاملاً متفاوت همچون انسان، ماشین، وابستگی به زمان و امور موقتی، محدودیت های مکانی و غیره را با هم ترکیب می کند. (گیرین ۱۹۸۳). این موارد را به عنوان موارد ناهمگن، گسسته و نامربوط (یعنی بدون منطق داخلی) و سردرگم (یعنی مواردی که درک و تحلیل کلیت آنها میسر نیست) تعریف می کنند.

۲- کار را نمی توان به طور کامل تعیین کرد: همان گونه که بسیاری از محققان (یعنی ساوال ۱۹۸۰، تریو ۲۰۰۲، و بیشتر ارگونومیست ها (۱) کازامیان ۱۹۹۶) نشان داده اند کارکنان هرگز آنچه را که دقیقاً قرار است انجام دهند، انجام نمی دهند. این امر فقط به دلیل بدبین شدن کارها برای ایشان اتفاق نمی افتد، بلکه به دلیل این واقعیت است که انسان را نمی توان به طور کامل به نقش کاری وی محدود کرد. ما (انسانها) ماشین نیستیم. همواره بین آنچه که تعیین شده (آنچه که از کارگر خواسته شده تا انجام دهد) و برداشت کارگر از آنچه که باید انجام دهد تفاوت هایی وجود دارد. این فاصله اختلاف بین انسان و ماشین و یا براساس اصطلاحات مارکس بین کار جانداندار و کاری جان راعینیت می بخشد.

۳- تضادها و تعارضات درونی انسان: انسانها حتی اگر در بروز شرایط و اهداف خود (یعنی منطق محدود به عنوان مثال مارچ و سیمون ۱۹۸۵، تریو ۲۰۰۲، یانسن ۱۹۹۸) عقلانی هم رفتار کنند، باز تحت تاثیر تضادها و تعارضات درونی خود قرار دارند. این تعارضات از نمونه های مهم علم روانکاوی به شمار می روند و عبارتند از: دوست داشتن و بیزارى، عشق و نفرت، نیاز و وحشت و غیره. بنابراین، مدیران باید با ناهمگنی های مربوط به این سه سطح مختلف روبه روشوند.

ناهمگنی و مغایرت

ناهمگنی برای ما به مفهوم هم زیستی منطق

همزمان وجود دارند. منطق ها هم مکمل و هم آشتی ناپذیرند و ارتباطی جدلی را تعریف می کنند که مایه توانیم آن را مغایرت نیز بنامیم.

با استفاده از مثال فوق می توان غیبت های مشهود را تنها تا اندازه ای مدیریت کرد. یعنی می توان آن را حذف کرد یا تا حد حذف کاهش داد (بگذریم که برخی اوقات افراد حضور دارند ولی فکرشان جای دیگری است) منطق اجتماعی یا انسانی متفاوت بوده و تا اندازه ای با منطق اقتصادی مغایرت دارد. بنابراین، کارکردن با مفاهیم ناهمگنی و مغایرت در ارتباط است.

ما معتقدیم که هزینه های پنهانی که رویکرد اجتماعی اقتصادی بر آن تکیه دارد نشانه هایی از ویژگی های ناهمگنی در شرایط کار و نشانه هایی از مغایرت بین منطق ها هستند. هزینه های پنهان تفاوت های ذاتی بین این منطق ها را بیان می کنند و حقیقتی که همواره در اینجا نهفته است این است که امکان تلفیق آنها در هم وجود ندارد.

آسیب خود شیفتگی (۲)

چه خوب است که هزینه های پنهان تنها پیامد ناهمگنی ها و مغایرت ها هستند. مغایرت ها کنترل کامل یا حتی تسلط بر اوضاع را ناممکن می سازند. این امر مدیرانی که دقیقاً ماموریت آنها تسلط بر اوضاع است را با شبهه جدیدی مواجه می کند. این شبهه چیزی را به وجود می آورد که بعد از فریود فیول و گوسور (۲۰۰۲) آن را آسیب خود شیفتگی نامیدند. مدیران برای تسلط آرمانی بر اوضاع دستمزدها بالا می گیرند و رتبه و مقام آنها نیز به طور نمادین به تسلط ایشان وابسته است. این آسیب مخرب بوده و می تواند شوکی بسیار عمیق و فراموشی ناپذیر برای مدیران باشد.

آسیب خود شیفتگی می تواند دو نوع نگرانی و تشویش شناخته شده یعنی افسردگی و بدگمانی را به وجود آورد. فردی که تشویش و نگرانی وی به افسردگی منجر شده احساس شایستگی و کفایت نمی کند. نگرانی و تشویش منجر به بدگمانی سبب می شود که جهان و مردم، در چشم وی متخاصم به نظر آیند. سازوکار دفاعی بدن انسان در برابر این دو نوع تشویش واضطراب شروع به مقاومت می کند.

«ژرژ دوورو» که بنیانگذار روانکاوی قومی است می تواند به ما در درک چگونگی ایجاد سازوکار دفاعی توسط مدیران کمک کند. «دوورو» (۱۹۶۷) گروهی از جامعه شناسان

از طریق رویکرد اجتماعی - اقتصادی مدیریت می توان ناهمگنی های محیط کار را شناسایی کرد.

هدف رویکرد اجتماعی - اقتصادی، بررسی روشهای مدیریتی جدیدی است که بهبود سازگاری بین اهداف اقتصادی و اجتماعی شرکتها را میسر گرداند.

های متفاوت در کنار یکدیگر است. ولی ممکن است که انواع هم زیستی ها متفاوت باشند. ارتباط بین منطق ها می تواند مکمل، آشتی ناپذیر و یا مغایرت بایکدیگر باشد.

● درک منطق های مکمل نسبت به دیگر موارد آسان تر است. به عنوان مثال می توان به همکاری دو فرد متفاوت اشاره کرد. به عنوان نمونه، می توان با استفاده از رویکرد اجتماعی - اقتصادی هزینه مربوط به غیبت کوتاه مدت (کمتر از دو هفته) را محاسبه کرد. غیبت کوتاه مدت و اکتشهای افراد به شرایط کار (منطق اجتماعی) را منعکس می کند. بنابراین، این دو منطق اجتماعی و اقتصادی را می توان بایکدیگر در نظر گرفت و هزینه های منطق اجتماعی را بر اساس منطق اقتصادی محاسبه کرد.

● آشتی ناپذیری نوعی تقابل متقارن بین منطق ها است. هر دو نوع منطق ضمن دار بودن ماهیت مشترک مفاهیم متفاوتی دارند. از این دیدگاه، هر یک برای برداشت سهم خود از منبعی محدود (همانند بودجه، دستمزد، ارتقا شغلی و غیره) در تلاشند. حاصل این نوع ارتباط بی نتیجه به خوبی توسط کروزیه و فریدبرگ (۱۹۸۰) یا پیرو سالانچیک (۱۹۷۴) مطالعه شده است.

● در حقیقت ما معتقدیم که این دو نوع ارتباط،

را مورد مطالعه قرار داد. وی در کتابی که "از اضطراب تا نظم" نام گرفته، به تشریح عوارضی که این محققان به آن دچار بودند پرداخته است. در تحقیق وی افراد نمونه، موضوع مورد بررسی نیز هستند. به این دلیل و همان گونه که گفته ایم، نمی توان آن را کاملاً در یک مدل ساده تلفیق کرد. هر گونه سازماندهی و هر گونه ساده سازی نظری با مقاومت ایشان روبه روست. از سوی دیگر، این مقاومت سبب ایجاد تشویش و اضطراب در محقق نیز می شود. این نوع تشویش مشابه تشویشی است که در اثر آسیب خودشیفتگی برای مدیران پدید می آید.

"دو رو" دو نوع روش مقابله با این تشویشها را تشریح می کند. بدین منظور باید یا افراد مورد مطالعه و یا محقق را ساده کرد. در روش اول، محقق کلیت فرد مورد مطالعه را مدنظر قرار نمی دهد. به عنوان مثال، وی را تنها به عنوان انسان اقتصادی در نظر می گیرد. در روش دوم، محقق خود را ساده می کند. وی تنها روشهای استاندارد شده و مرسوم تحقیق را مورد استفاده قرار می دهد. تحلیل "دو رو" قبل از هر چیز اهمیت بسیار زیاد روشها و ابزارها را نشان می دهد. روشهای تحقیق از دو نقش برخوردارند. باینکه در ایجاد دانش موثرند (امیدواریم که فعالیت اصلی محققان این باشد) اضطراب و تشویش را نیز کاهش می دهند. "دو رو" نقش دوم را رفع اضطراب یا آرام بخش نامیده است. ما می توانیم به تناقض بین این دو روش پی ببریم: هر دو آنها سازنده و در عین حال مخربند. آنها دانش را به وجود می آورند ولی در عین حال مورد موضوع مورد مطالعه و یا محقق را بیش از اندازه ساده می انگارند. بنابراین، در روش مورد بحث مغایرند. ما معتقدیم که این دو سازوکار دفاعی به مدیران مربوط است: آنها هم شرایط را ساده می کنند و یا از ادراک درونی و پیچیدگی احساسی خود پرهیز می کنند:

۱- ساده و همگن سازی شرایط کار - مدیران برای ساده سازی شرایط کار از ناهمگنی و مغایرتها پرهیزی می کنند. آنها بر تمرکز بر یک معیار پافشاری کرده و معیارهای دیگر را پس می زنند. بنابراین، همه چیز بر اساس واحد پول سنجیده و ارزشیابی می شود و برای هر کس و هر چیز قیمتی تعیین می شود. بنابراین، همگن سازی با کمک واسطه ای قوی یا به عبارتی ارزشیابی اقتصادی صورت می گیرد.

رویکرد اجتماعی - اقتصادی به مدیریت ساده انگاری بسیاری از ابزارهای مدیریتی را به شکلی معنی دار بیان می کند.

بر خلاف نظر عده ای از مدیران، سرعت و کیفیت را نمی توان همزمان با هم داشت.

به عنوان مثالی دیگر می توان به حقیقتی اشاره کرد. مبنی بر اینکه مدیران اظهار می دارند که سرعت و کیفیت را می توان با هم به دست آورد ولی بیشتر مطالعات نشان داده که این دو با هم آشتی ناپذیرند. ما نیز می توانیم درباره مفاهیم فرهنگی یا هویت گروهی صحبت کنیم که از ناهمگنی دوری می جویند.

۲- ساده سازی خود مدیران با پرهیز از ایجاد ذهنیت و پیچیدگی - اگرچه وظیفه اصلی مدیران رسیدگی به امور غیر قابل پیش بینی، امور غیر عادی، خلاقیت و چاره جویی است ولی در حال حاضر تا بیشترین حد ممکن تمایل زیادی به استاندارد سازی همه چیز وجود دارد. در نتیجه مدیران از انسانیت، ارزشها و ذهنیت خود دوری جسته و این موارد را پس می زنند. آنها اجازه می دهند که ابزارها، رویه ها، اصول تصمیم گیری و امور روزمره به جای آنها تصمیم بگیرند. این موضوع بیان دیگری از سخن مارکس است که می گوید مدیران به خادمان صرف ماشین آلات مدیریتی مبدل شده اند. ممکن است به بیماریهای روان تنی نیز مبتلا شوند. تبدیل مشکلات روحی به مشکلات جسمی یا به عبارتی جسمانی کردن مشکلات نیز بخشی از این ساده سازی است.

مدیر به دلیل بی لیاقتی در یافتن جواب دچار ترس می شود. بنابراین، ترس خود را به نوعی مشکل جسمی تبدیل می کند. از این رو آنچه که ناممکن است به غیر قابل تحمل تبدیل می شود. (هوبالت ۲۰۰۲) سلامتی موضوعی مهم است که اغلب فراموش شده ولی در رویکرد اجتماعی اقتصادی به مدیریت مورد توجه قرار می گیرد.

ویژگی خاص این نوع ساده سازی کار مدیران اجرایی در مقایسه با کارکنان این است که این نوع ساده سازی توسط خود مدیران آغاز می شود. مدیران تصمیم می گیرند که برای غلبه بر اضطراب و تشویش به ساده سازی و ایجاد سازوکاری برای کارشان بپردازند. پاسخی تدافعی به محیطی که اجازه حفظ سلامتی در زندگی و کار را به ایشان نمی دهد.

این سازوکار دفاعی سبب می شود که مدیران اوضاع و شرایط را با نمود ساده شده آن اشتباه بگیرند. در این جدل تمامی اقدامات مدیریتی به بهای ساده سازی، بین مثبت یا پیش فعال بودن (نتیجه بخشی) قرار می گیرد. بهتر است که این ماهیت تناقض اقدامات مدیریتی را نیز بپذیریم و آن را به یک مخالفت ساده و یا مغایرت انکار کننده تبدیل نکنیم.

اگر کسی سازوکار دفاعی را فراموش کند کاهش شدید اطلاعات اساسی مورد نیاز اقدامات را نیز فراموش خواهد کرد.

اگر ابزار به عنوان تحقق نظریه در عمل تعریف کنیم بزرگترین چالش حاصله این خواهد بود که ابزارها و روشهای مدیریتی باز هم بر اساس نمودی از همسویی انسان و جهان شکل می گیرند که این امر با انکار تعارضات، اهداف مغایر و ناهمگنیها را در پی خواهد داشت.

هدف رویکرد اجتماعی اقتصادی یادآوری آشکار بودن (به عبارتی بهتر پنهان بودن) برخی از ویژگیهای ناهمگن و مغایر است. این رویکرد در عین حال می خواهد که مفید باشد و به این دلیل روشها را ساده نگاه دارد.

چگونه مدیریت ناپذیر را مدیریت کنیم؟

قصد این نیست که بگوئیم مدیریت غیر ممکن است ولی می خواهیم به سادگی بیان کنیم که تسلط کامل بر شرایط کار تنها نوعی خیالیابی درباره قدرت مطلق خود است. رویکرد اجتماعی اقتصادی به مدیریت، ساده انگاری بسیاری از ابزارهای مدیریتی را به شکلی معنی دار

پنهان بوده، به آنچه که در ابزارهای مدیریتی نادیده گرفته شده توجه داشته باشیم. این اصل را می توان اصل محیط شناسی نیز نامید. اساس این اصل بر پایه مشکل اصلی است. یعنی همواره ساده انگاری بیش از اندازه وجود خواهد داشت و بدین علت برخی از ویژگی های شرایط کار توسط ابزارهای مدیریتی نادیده گرفته خواهد شد. اهمیت این ویژگیهای پنهان چیست؟ ما چگونه ویژگیهای انسانی مرتبط با کسب موفقیت، شرایط محیطی، خانوادگی و غیره را مورد توجه قرار می دهیم؟ فرضیه اصلی رویکرد اجتماعی اقتصادی درباره هزینه های پنهان بر پایه اصل اخلاق است. همیشه ویژگیهای پنهانی وجود خواهند داشت و ما باید به آنها اهمیت بدهیم.

نتیجه گیری

در این مقاله سعی کردیم تا حقانیت ادعای رویکرد اجتماعی اقتصادی به مدیریت مبنی بر وجود برخی هزینه ها و عملکردهای پنهان را تشریح کنیم. ولی می خواستیم که واقعیتی را نیز مورد تاکید قرار دهیم. وجود محدودیتها مدیرانی که برای غلبه بر اضطراب و تشویش ناشی از پیچیدگی کارشان شدیداً به این نوع ساده سازیها نیاز مندند، ضروری است. بنابراین معتقدیم که تلاش برای ایجاد ابزارهای تمام عیار و کامل نه تنها خیال پردازی بلکه اشتباه است.

با این حال، ادعای رویکرد اجتماعی اقتصادی مبنی بر انتقاد از نتایج بهت آور، نمود ضعیف علم انسان شناسی مربوط به نیروی کار در علم مدیریت بسیار صحیح بوده و ما میلم که بر لزوم توجه به ناهمگنی ها و مغایرتهای لانفک از شرایط کار تاکید کنیم. اگر چه رویکرد اجتماعی اقتصادی به مدیریت، راهی را گشوده ولی هنوز به تلاشی سخت برای شناسایی ماهیت واقعی حرفه مدیریت نیاز مندیم. □

منابع در دفتر مجله موجود است.

پی نوشتها

- ۱- ارگونومی علم مطالعه کارایی و عمل انسان است که ویژگیها و تواناییهای انسان را مورد مطالعه قرار داده و از این طریق شرایط تطبیق و هماهنگی کار و انسان را فراهم می سازد. متخصصان این علم ارگونومیست نام دارند.
- ۲- NACISSISTIC WOUND: یکی از اصطلاحات علم روان شناسی است که به مفهوم ضربه یا حمله به اعتماد به نفس فرد است.

چنانچه مدیران توانند میان اهداف اجتماعی و اقتصادی تعادل ایجاد کنند، در آن صورت دچار هزینه های پنهان خواهند شد.

اگر چه رویکرد اجتماعی - اقتصادی به مدیریت مسیری را گشوده ولی برای شناسایی ماهیت واقعی حرفه مدیریت راهی دراز در پیش است.

ناممکن شدن مدیریت و کاربری کامل ابزارهای مدیریتی منجر خواهد شد.

ج - اصل همدلی در کار: این اصل بدین معنی است که باید به منظور درک منطق های مختلف و تشخیص موجودیت و موقعیت، هر یک بیشترین تلاش خود را به کار گیریم. این منطق ها به شدت شخصی بوده و از این رو درک کامل آنها دشوار است.

با وجود این، بر این باوریم که در کنار هم کار کردن نوعی دانش تولیدی، مستقیم و بی واسطه را درباره این منطق ها بر ایمان ایجاد می کند که بیش از آنچه که واقعاً بررسی شده احساس می شود. ما روش برخورد با این گونه منطق های در حال وقوع را همدلی در کار می نامیم که به دیدگاه پزشکی بالینی بسیار شبیه است (یعنی شاین، دو ژور، کنز دو وری و غیره). رویکرد اجتماعی اقتصادی با هدف درک مشتریان بر اشتراک مساعی با آنها تاکید دارد. دانش به واسطه اقدامی گروهی و نه تنها برای اقدامی گروهی حاصل می شود.

د - اصل اخلاق: با توجه به اهمیت آنچه که در ورای ساده سازی نهفته است، اصل اخلاق بدین معنی است که باید با به حساب آوردن آنچه که همواره فراموش خواهد شد و آنچه که همواره

بیان می کند. این ابزارها باید با لحاظ کردن هزینه ها و عملکردهای پنهان اصلاح شوند. ولی این تصور نادرست نیز بسیار خطرناک است که تصور کنیم که می توان با گسترش کافی این ابزارها انواع انسانهارا با شرایط کاری آنها هماهنگ ساخت.

ما به دیدگاه فلسفه وجودی پوچی و بیهودگی بسیار نزدیک هستیم. تلاش در مدیریت آنچه که غیر قابل مدیریت است معنی ندارد. با این همه این تلاش دائمی به حق می تواند منشأ عظمت انسانی باشد.

بنابراین، مسئله ما این است که در باقیم مدیران چگونه از ابزارهای خود استفاده می کنند و این واقعیت را که همواره روشی برای آسان سازی وجود دارد را چگونه تشخیص می دهند (یا نمی دهند). بنابراین، بر رویکرد ارگونومیک به مدیریت تاکید داریم.

به منظور توسعه و پیشبرد تئوری مدیریت رویکرد اجتماعی اقتصادی و ایجاد ابزارهای ارگونومیک و مرتبط با موضوع (جانسون و کاپلان ۱۹۸۷) ما میلم که چهار اصل مغایر و ناهمگن مدیریت بر مدیریت ناپذیرها را مورد توجه قرار دهیم:

الف - نتیجه با کار تفاوت دارد. همه مامی خواهیم که انحراف بین هدف و نتایج حاصله (کاستی در موفقیت) را کمینه سازیم ولی این بدین معنی نیست که می بایست اختلاف بین کار اصلی و کاری که از قبل تعیین شده را به حداقل می رساندیم. می توان با کنترل علتی که به عنوان منشأ انحراف در نظر گرفته می شود به کمینه سازی کاستی های موفقیت پرداخت. بنابراین، باید از وقوف درباره شناسایی این وجه تمایز و رسیدگی به آن در نظام مدیریتی خود اطمینان یابیم.

ب - سرچشمه و علل مصائب: مصیبت (مشکل اصلی) مدیریت این است که برای مقابله با ناهمگنی و تضادها راه حل کلی یا کاملی وجود ندارد. مردم همیشه منطق های مختلف، مسائل موقت و ماهیتهای متفاوتی داشته اند. این مورد درباره ماشین آلات، سرمایه و غیره نیز صدق می کند. بنابراین، تمامی سازشهایی که به صورت اقتضایی و موضعی صورت می گیرد هرگز این گونه تفاوتها و انحرافات را از بین نخواهد برد. (هوبالت ۲۰۰۲) مدیران راه حلهای کلی رفع ریشه ای مشکلات را ایجاد نمی کنند، بلکه فقط پاسخهایی به وجود می آورند.

علل مصائب به آسیبهای خودشیفتگی یعنی

4th International Management Conference

چهارمین
کنفرانس
بین‌المللی

مدیریت

۲۱ تا ۲۳ آذرماه ۸۵ تهران

مدیر عامل:

دکتر علی‌اکبر مشکاتی
رئیس دانشکده مدیریت و اقتصاد
پانصد و سیصد و شصت و شش

مدیرهای تخصصی:

استاد آذری و رقابت
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل
دکتر و مدیر عامل

زمان بندی ارسال مقاله:

مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

هزینه چاپ در کنفرانس

عادی ۱/۲۰۰/۰۰۰ (ریال) ۱/۲۵۰/۰۰۰ (ریال) ۱/۵۰۰/۰۰۰ (ریال)

دانشجویان ۶۰۰/۰۰۰ (ریال) ۸۰۰/۰۰۰ (ریال) ۱/۰۰۰/۰۰۰ (ریال)

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶
• اعلام نتیجه داوری مقاله ۸۵/۶/۲۰
• مهلت ارسال اصل مقاله تا ۸۵/۲/۲۶

19-21 December 2006