

دانش مدیریت

مجله دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

سال پانزدهم - شماره ۵۶ - بهار ۱۳۸۱

صص ۲۱ - ۳

# ارائه مدل سه بعدی تحلیل مبانی فلسفی و زیر ساخت‌های بنیادین تئوری‌های مدیریت

دکتر حسن میرزایی اهرنجانی\* - مجتبی امیری\*\*

چکیده مقاله

در این مقاله تلاش بر آن بوده است تا مدلی ارایه شود که بتواند از منظری دیگر تئوری‌های مدیریت و سازمان را مورد بحث و بررسی قرار دهد و با سامان بخشی به آنها به زوایای پنهان و مغفول آنها روی آورد و بدین گونه ابزاری علمی برای نظریه‌شناسی ارایه دهد تا بر پایه آن بتوان ضعف و قوت هر یک از نظریه‌ها را روشن کرد و میزان قابلیت و مورد استفاده بودن هر یک از نظریه‌ها را مبتنی بر بوم و ویژگی‌های فرهنگی خود تعیین نمود. در این خصوص برای نمونه نظریه بوروکراسی ماکس وبر به اجمال مورد بررسی قرار می‌گیرد.

واژه‌های کلیدی: تئوری، مفروضات اساسی، ماهیت جامعه، ماهیت سازمان، ماهیت انسان، قلمرو تئوری‌ها، سطح رفتاری، سطح ساختاری، سطح محیطی.

## مقدمه

پس از رنسانس و بخصوص پس از آن شب پرحادثه‌ای که آبستن انقلاب صنعتی بود و به دنبال آن پدیده سازمان‌ها یکی پس از دیگری به جلوه‌گری آمد و منادی ضرورت ایجاد تغییر

\* - دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

\*\* - دوره دکتری دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

در زندگی انسان و نوسازی همه چیز شد یا به دیگر سخن مدرنیته عرصه را بر سنت‌گرایی تنگ کرد و نوکردن همه چیز را در رأس برنامه‌های زندگی اجتماعی انسان قرار داد، دیری نگذشت که این نوکردن جای خود را به عقلانی کردن همه چیز سپرد و عقلانیت به عنوان مهمترین پارادایم در عرصه سازمان‌ها ظهور علمی را در پی داشت که بعدها علم مدیریت نام گرفت.

تحلیل‌گران سازمان در دوران نوگرایی، سازمان‌ها را مجموعه‌ای از اصول عمومی که در یک سیستم عمل می‌کنند و عوامل آشکار و برجسته نوکردن اجتماعی هستند به شمار می‌آوردند (Casey, Catherin, 2002: 8). منتقدان اولیه این دیدگاه کارگرانی بودند که در آغاز، بیشتر به طور ضمنی با آن مخالفت می‌کردند. آنان سازمان‌های تولیدی و صنعتی پدید آمده را پایگاه‌های سرمایه‌داری در روابط اجتماعی آن دوران به شمار می‌آوردند؛ این دیدگاه اندک اندک و با گذشت زمان شکل عقلانی به خود گرفت و در قالب احزاب سیاسی چپ، پا به عرصه وجود گذاشته و تعیین یافت.

به هر حال تجزیه و تحلیل انسان، عصر مدرنیته و سازمان‌های پدید آمده در این عصر از زندگی اجتماعی مبتنی بر سه چیز بود؛ طبیعت، عقلانیت و پیشرفت. طبیعت گنجینه بی‌پایانی جلوه می‌کرد که بایستی با استفاده از عقلانیت که نمود عینی آن در قالب سازمان تجلی کرده بود، بر آن تسلط یافت و آن را به خدمت گرفت تا به پیش رفت و همه چیز را نوکرد و آنگونه که خواست انسان عصر مدرن است تغییر داد. این چهره مدرن از زندگی اجتماعی انسان و جوامع انسانی با پیشرفت‌های عظیمی همراه بود که چشمان همه را به خود خیره کرد؛ ولی اندک اندک بحرانهایی رخ نمود که شیرینی آن پیشرفت‌ها و موفقیت‌ها را تلخ و تلخ‌تر کرد؛ به گونه‌ای که مهمترین ابزار موفقیت در عصر مدرن و حلال همه مشکلات آدمی، یعنی عقلانیت که مهمترین دستاورد آن نظام جدید سرمایه‌داری و ساختارهای بوروکراتیک از جمله دولت و سازمان‌ها بود زیر سؤال رفت و مورد نقد جدی قرار گرفت. نقد عقلانیت که می‌خواست همه چیز را تحت سلطه درآورده و عقلانی کند؛ نقد سازمان‌ها که به عنوان ابزارهای عقلانی دستیابی به اهداف، به حریم خصوصی انسانها نیز وارد می‌شدند و از رشد طبیعی و همه جانبه آنها جلوگیری می‌کردند؛ و نقد پیشرفتهایی که به قیمت آسیب

رسانیدن به محیط زیست آدمی انجامیده بود و مهمتر از همه تنگ کردن عرصه از سوی عقلانیت ابزاری بر عقلانیت ارزشی و ضعف اخلاق و معنویت دست به دست هم داده و فضای جدیدی را فراروی انسان مدرن قرار داد.

با رخ نمودن تغییر و تحولات جدید، چهره ساده زندگی، پیچیده و بغرنج شد و نگرش انسان‌ها نیز به خود، سازمان‌ها و جامعه یا محیطی که در بستر آن به حیات خویش ادامه می‌دادند تغییر یافت و راههایی برای خروج از این وضعیت مطرح شد که در عرصه علوم از آنها به عنوان تئوری یاد می‌کنند. در رابطه با سازمان‌ها، مسایل جدیدی از قبیل پیچیدگی، ناپایداری و قابل اطمینان نبودن محیط، راه‌حل‌ها یا تئوری‌هایی از قبیل تئوری پیچیدگی، آشوب و مانند آنها را در پی داشت اما کثرت این راه‌حل‌ها یا تئوری‌ها نیز خود مشکلی دیگر را فراروی انسان‌هایی که در دوران معاصر در سازمان‌ها به دنیا می‌آیند، رشد می‌کنند، زندگی کرده و می‌میرند، قرار داد.

پدید آمدن جنگلی از تئوری‌ها (Kontz, 1981: 175-187) و تعدد پارادایم‌ها (Lewis & Grimes, 1999: 672) بود که آدمی را در شناخت درست و اصولی و استفاده از آنها با مشکل مواجه می‌ساخت.

این مقاله در پی سیر در این جنگل و دیدن درختان و کلیت جنگل است؛ به دیگر سخن می‌خواهد چراغی در دست گرفته، بر تئوری‌ها پرتو افکنده و نخست ماهیت آنها و سپس نسبت آنها با تئوری‌های دیگر را تبیین نماید تا بدین گونه ملاک درست و مناسبی را جهت نقد و بررسی و به کارگیری آنها فراروی جامعه علمی و مدیریتی کشور قرار دهد.

ماهیت تئوری‌ها همچنانکه پیشتر نیز ذکر شد چیزی جز راه حل‌هایی برای مسایل مشخص در زمانهای خاص خود نیست. این راه حل‌ها یا تئوری‌ها، مبتنی بر مفروضاتی هستند که هسته اولیه و اصلی آنها را شکل می‌دهند؛ مفروضات اساسی هر تئوری عبارت است از ابعاد هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی آن. دیگر آنکه هر تئوری در رابطه با سازمان و در بستری شکل گرفته و پدید می‌آید (جامعه) که بایستی دیدگاه صاحب نظر یا تئوری پرداز را در رابطه با آنها نیز دانست و سوم آنکه هر تئوری در قلمرو یا در سطوح خاصی مطرح می‌شود که به طور کلی شامل سه قلمرو یا سطح رفتاری، ساختاری و

محیطی است.

روشن شدن ابعاد سه گانه فوق به ما کمک خواهد کرد تا بر پایه یک مدل سه بعدی تئوری‌های مدیریت را مورد بررسی و نقد قرار داده و با نظم نو بخشیدن به دانش خود در این زمینه، زوایای پنهان و مغفول آنها را آشکار کنیم و نظم‌های نوینی در میان آنها بیابیم و سرانجام با نسبت‌های جدیدی که در میان آنها پیدا خواهیم کرد مدخلی قابل قبول جهت بومی کردن آنها و بکارگیری هر یک در جامعه و سازمان‌های ایران فراروی خود قرار دهیم و در بلند مدت نیز به صورت بنیادین و اساسی، قابلیت تئوری پردازی را در عرصه مدیریت و سازمان‌های خود افزایش داده و به گونه منطقی و اصولی به حل مشکلات بیشماری که با آنها مواجه هستیم پردازیم.

### آغاز مدیریت به عنوان یک علم

قرن بیستم را قرن تجزیه و تحلیل<sup>۱</sup> نام نهاده‌اند؛ زیرا تجزیه و تحلیل علمی و عقلانی همه چیز از ویژگیهای برجسته این قرن است؛ در آغاز این قرن در امریکا فردی ظهور کرد که بعدها پدر علم مدیریت لقب گرفت؛ «فردریک تیلور» به تعبیر «پیتردراکر» نخستین کسی بود که علم و دانش خود را در ارتباط با مطالعه کار، تجزیه و تحلیل کار و مهندسی کار قرار داد (پیتردراکر، ص ۶۳). محصول تجزیه و تحلیل کار تیلور، علمی کردن سه چیز بود؛ ابزار کار، روش انجام کار و روابط کار (میرزایی اهرنجانی، ص ص ۲۰-۱۹) که متأسفانه علمی کردن ابزار کار و روش انجام کار مورد توجه قرار گرفت و علمی کردن روابط کار به سبب تعارض با منافع کارخانه‌داران و سرمایه‌داران وقت از دستور کار خارج شد که نتیجه آن نیز نادیده گرفتن نقش برجسته و سرنوشت‌ساز تیلور توسط برخی از منتقدان او در آینده و برانگیختن برخی دیگر به دفاع از او بود؛ ولی کمتر کسی را می‌توان یافت که در این نکته تردید به خود راه دهد که تیلور با طرح علمی کردن مدیریت، زمینه ساز پدید آوردن مدیریت به عنوان یک علم شد؛ اگرچه ممکن است بتوان در تئوری پرداز بودن تیلور خدشه وارد کرد - و این نکته قابل تأمل است که

کتاب‌های تئوری‌های سازمان نیز بیشتر تئوری پردازی را با ماکس وبر آغاز می‌کنند - ولی این نیز نمی‌تواند اهمیت و ارزش کار تیلور را کاهش داده یا از یاد ببرد.

در همین دوران در آلمان نیز اندیشمندی برجسته، زمینه‌ساز شکل دادن به این علم بود که «ماکس وبر» نام داشت. ماکس وبر با تجزیه و تحلیل ساختارهای اجتماعی قدرت، ساختارهای بوروکراتیک را که مهمترین تجلی آن در دولت و سازمان‌های بزرگ بود توصیف کرد و بر این باور بود که این ساختار اگرچه آدمی را در زندانی آهنین گرفتار می‌سازد ولی کارایی را افزایش می‌دهد. ماکس وبر نخستین کسی است که به لایه‌های زیرین و نامحسوس پدید آمدن ساختارهای بوروکراتیک پرداخت و کیفیت حاکمیت عقلانیت ابزاری که مهمترین پارادایم در مدیریت و سازمان به شمار می‌آید (Scott, 1972: 4) را توصیف کرد و اگرچه مدل بوروکراسی ارائه شده از سوی او نیز نقدهایی را در پی داشت ولی خود او اولین منتقد بوروکراسی است؛ از این رو او نیز از چهره‌هایی است که نمی‌توان با نادیده گرفتن تلاش‌هایش در عرصه علوم اجتماعی و مدیریت از این عرصه شناخت درست و مطابق با واقعی به دست آورد.

سومین کسی که در این دوران همزمان با این دو اندیشمند در عرصه مدیریت قد برافراشت و بنیانهای این علم را استوار کرد، «هنری فایول» فرانسوی بود که با تجزیه و تحلیل امور سازمان‌ها بخصوص امور مدیریتی یا امور عمومی، اصولی را فراروی اندیشمندان و صاحب‌نظران این عرصه قرار داد که اگرچه خود به صراحت و شدت همفکرانش به جهان‌شمول بودن آنها باور نداشت، ولی از آن پس دغدغه جهان‌شمول بودن یا تلاش برای جهان‌شمول کردن آنها، ذهن اندیشمندان و صاحب‌نظران را به خود مشغول ساخت.

بدین گونه علم مدیریت معنی خاصی یافت و اندک اندک به پایه‌های تئوریک خود سامان بخشید، به گونه‌ای که دیری نپائید که جنگلی از تئوری‌ها پدید آمد و اندیشمندان این عرصه را واداشت تا آنها را در ذیل تقسیم‌بندیها و مدل‌های مفهومی و مانند آن به نظم بکشند؛ نگاهی اجمالی بر آثار کسانی مانند هارولد کونتز، بارل و مورگان، ریچارد اسکات و... مؤید این موضوع است.

## جنگل تئوری‌های مدیریت

از زمانی که «هارولد کونتز» با اظهار اینکه جنگلی از تئوری‌ها پدید آمده است برای سامان بخشیدن به این جنگل، با تقسیم‌بندی تئوری‌ها به شش دسته یا مکتب (Kontz, 1961: 175-187) و سپس به یازده دسته (Kontz & Harold, 1980: 175-188) به جای پایان بخشی به این تعدد تئوری‌ها با مبنا قراردادن اصول و فرآیندها، خود نیز این تکثر و پراکندگی را تشدید کرد چند دهه می‌گذرد و در این مدت برخی کار ناتمام کونتز را پی گرفته و تلاش کردند تا این تکثر را به وحدت رسانده و به نظمی جامع در رابطه با تئوری‌ها دست یابند؛ که ظاهراً هیچیک تا به حال به ساحل امن نرسیده و از این جنگل آنگونه که آرامش و طمئینه‌ای حاصل آید و بتوان تصویری روشن و شفاف از آن داشت خارج نشده‌اند.

نه «ویلیام اسکات» با طبقه‌بندی تاریخی خود مشکل را حل کرده است (اسکات، ۱۹۷۲)؛ و نه ریچارد اسکات (اسکات، ۱۹۹۲) با نگاه تاریخی و با تکیه بر دیدگاه سیستمی؛ «بارل» و «مورگان» نیز کار را با پارادایم کارکردگرایی آغاز کردند (بارل و مورگان، ۱۹۷۹) و مورگان خود در کتاب استعاره‌های سازمانی (۱۹۹۷) تلاش کرد که این مهم را به انجام برساند ولی علی‌رغم تلاش تحسین برانگیز و جامعیتی که دارد به نظر می‌رسد که او نیز راه را پایان یافته تلقی نمی‌کند ولی استعاره‌های او راهی را فراروی اندیشمندان مدیریت قرار داده است که فعلاً نمی‌توان کناره‌ای برایش متصور شد. تقسیم‌بندی‌های صاحب‌نظران دیگر مانند «چارلز پرو»، «کوئین» و ... نیز هنوز نتوانسته است این دغدغه را فروکش کرده و از اهمیت آن بکاهد. از این رو به نظر می‌رسد که هنوز هم می‌توان از این منظر به بررسی تئوری‌ها پرداخت و در جستجوی نظمی نو در میان آنها بود، زیرا این نظم نو نگاه ما را به پدیده سازمان و محیط آن و انسان که پیوسته در حال تغییر هستند نیز نو کرده و کارآمدتر از گذشته خواهد ساخت.

## ارائه مدل سه بعدی

زیر ساخت‌های بنیادین هر علم یا مبانی فلسفی آن، گزاره‌های اولیه، دیدگاه‌ها و اصول

موضوعه‌ای هستند که تئوری‌ها را بر خود استوار داشته‌اند؛ به دیگر سخن پیش فرض‌هایی<sup>۱</sup> هستند که تئوری پرداز با پذیرش و تکیه بر آنها تئوری خود را تبیین کرده و ارایه می‌دهد. تمایز و تشابه تئوری‌ها که پدیدآورنده مکاتب مدیریتی است و توسعه آنها را به همراه دارد، مبتنی بر پارادایم‌هایی است که بر پایه مفروضات اساسی تئوری، دیدگاه نظریه پرداز در رابطه با جامعه و سازمان، و سطوح تجزیه و تحلیل، استوار شده است.

### بعد اول: مفروضات اساسی

مفروضات اساسی<sup>۲</sup>، باورهای بنیادین یا گزاره‌ها و قضایایی است که در رابطه با ابعاد هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی تئوری مطرح می‌شود و عمیق‌ترین هسته تئوری را شکل می‌دهد. این مفروضات به دو شکل پدید می‌آیند:

۱- استقرایی؛

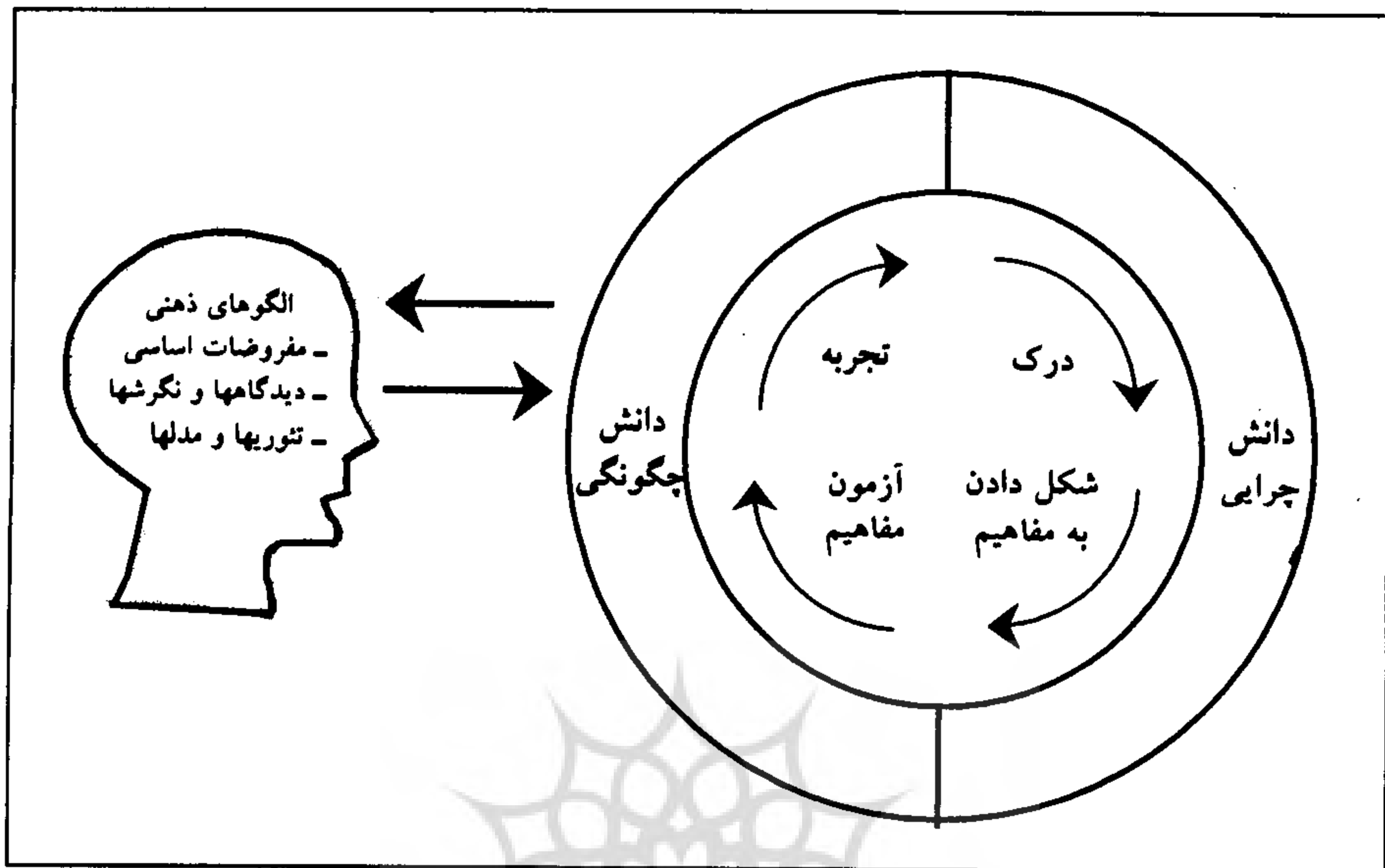
۲- قیاسی.

### ● مفروضات مبتنی بر استقراء

انسان‌ها در تعامل با محیط و با استفاده از تجربیات مستمری که به دست می‌آورند اندک اندک، الگوهای ذهنی خود را شکل داده و بر پایه این الگوهای ذهنی ارتباطات خود را با خود، دیگران و جهان خارج تنظیم می‌کنند؛ به دیگر سخن، مفروضات اساسی، نگرش‌ها و دیدگاه‌ها و تئوری‌ها و مدل‌هایی را پدید می‌آورند که مبنای رفتارهای آنان را شکل خواهد داد (نمودار شماره ۱). در این حالت، افراد تجربیاتی را که صورت می‌گیرد درک کرده و بر پایه آن درک، به مفهوم سازی می‌پردازند و سپس مفهوم را آزمون کرده و در صورت تکرار تجربه نخستین و تکرارهای بعدی، مفروضاتی را در ذهن نشانده و نگرش جدیدی پیدا می‌کنند که بر اساس آن الگوی ذهنی (تئوری یا مدل) و الگوی عینی (ساختارها) پدید آمده و رفتار انسان را

1- Preassumptions

2- Basic Assumptions



نمودار ۱. چرخه یادگیری و الگوهای ذهنی با اقتباس از منبع زیر:

Boyett, Joseph and Boyett, Jimmie (1998); Curu Guide; The Best Ideas of the Top Management Thinkers, John Wiley 2 Sons, Inc. New York, 1998, P. 89.

که مسبق به آنهاست، شکل می دهد.

### ● مفروضات مبتنی بر قیاس

تنها تجربیات، درک آنها، مفهوم سازی و آزمون مفاهیم (چرخه یادگیری) نیست که ذهنیت انسان را شکل می دهد بلکه انسان نیز با ذهنیت خود روی چرخه یادگیری اثر می گذارد؛ به دیگر سخن، انسان مفروضاتی را از پیش پذیرفته، آنها را درک کرده، مفهوم سازی می کند، مفاهیم را می آزمايد و به تجربیات نوین دست یافته و بر دانش خویش می افزاید. بنابراین از آنجا که این مفروضات با تجربه فرد و به گونه استقرایی پدید نیامده است، یعنی از جای دیگری برای مثال از سوی پیامبران و ادیان الهی به عنوان یک قضیه کلی و بدیهی مطرح و مورد پذیرش واقع شده و تلاش شده است تا درک شود و مبنای تجربیات جدید قرار گیرد، می توان آنها را مفروضات قیاسی دانست.



این مفروضات به طور کلی بیان کننده آن هستند که هستی، انسان، شناخت و روش را چگونه می بینیم؛ یعنی هستی چیست، انسان چگونه است، شناخت چگونه حاصل می شود و روش دستیابی به حقیقت چیست؛ به عبارت دیگر مفروضات اساسی ما که شامل هستی شناسی<sup>۱</sup>، انسان شناسی<sup>۲</sup>، شناخت شناسی<sup>۳</sup> و روش شناسی<sup>۴</sup> می شود چگونه است؟

### بعد دوم: ماهیت جامعه و سازمان

بعد دوم تئوری های مدیریت مربوط به دیدگاه تئوری پرداز نسبت به ماهیت جامعه و سازمان<sup>۵</sup> است. جامعه بستری است که سازمان ها را در خود شکل داده و تئوری و تئوری پرداز را در دوره ای مشخص و در چارچوب خاص خود پرورش می دهد، از این رو در بررسی تئوری باید به این نکته توجه داشت که نقد و بررسی و سنجش اعتبار هر تئوری بدون توجه به بستر خاص آن امکان پذیر نخواهد بود زیرا به تعبیر پاسکال: «هر حقیقتی در یک گوشه از دنیا می تواند در گوشه ای دیگر دروغی بیش نباشد» (Hofstede, 1996: 78). بنابراین در رابطه با ماهیت جامعه بایستی دیدگاه تئوری پرداز را در رابطه با آن دریافت و جامعه ای که او در آن بسر می برده را شناخت. دیگر آنکه تئوری پرداز سازمان را چگونه می بیند آیا با دیدگاه عقلایی به آن می نگرد و آن را ابزاری عقلانی برای دستیابی به هدف می داند یا آن را به عنوان یک سیستم طبیعی به شمار می آورد و یا آنکه به آن به عنوان یک سیستم باز اجتماعی می نگرد (Scott, 1992). باید دانست که هر علم و تئوری که پدید آمده و می آید، هویت تاریخی دارد و در بستر تکاملی شکل می گیرد که یک فرایند تغییر و رشد را به همراه دارد؛ به همین سبب است که کسانی مانند «دانیل رن» نیز معتقدند برای فهم تکامل هر علم از جمله مدیریت و

---

1- Ontology

2- Anthropology

3- Epistemology

4- Methodology

5- Nature of Society & Organization

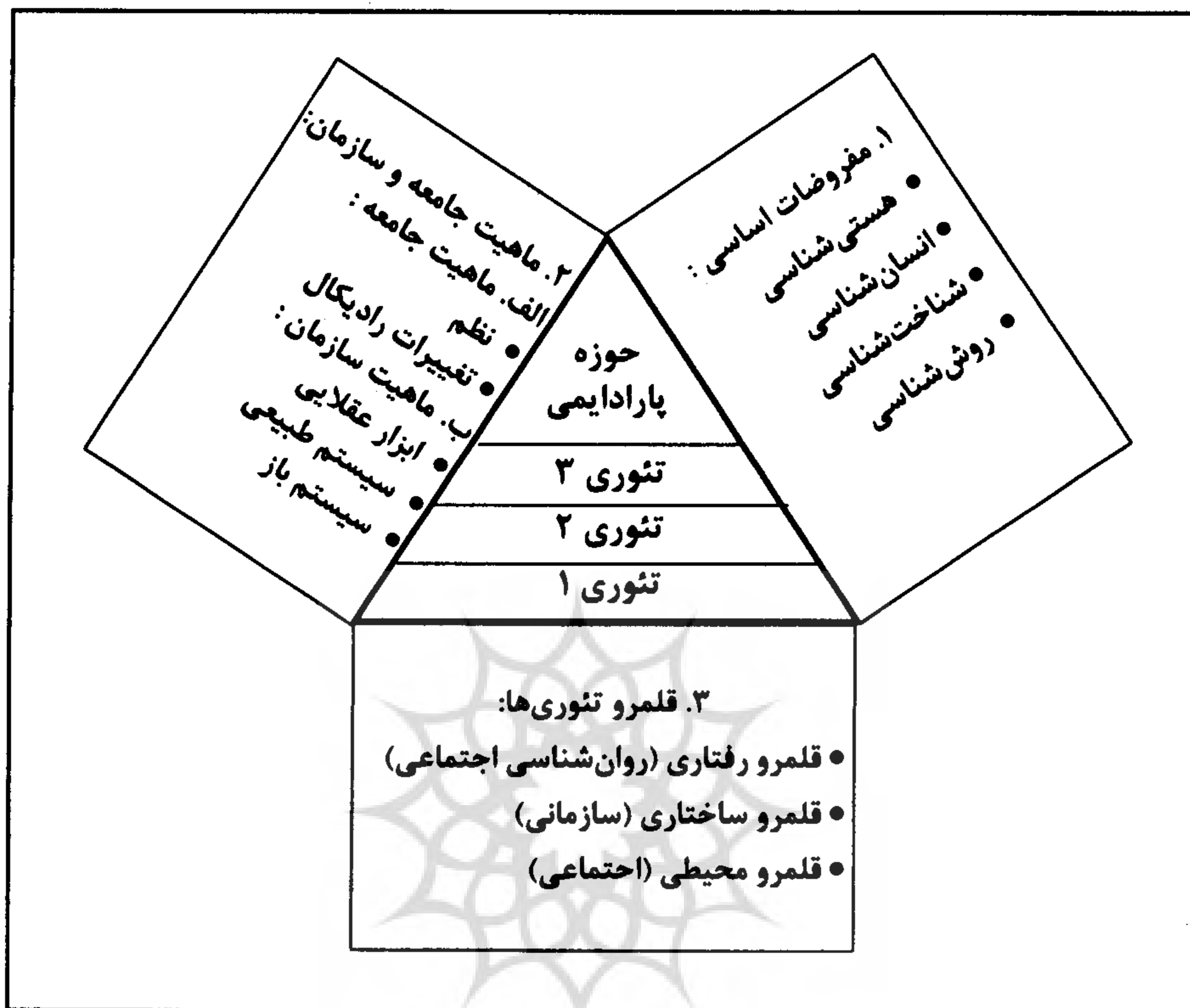
فرایند پویای تغییر و رشد آن باید از یک چارچوب فرهنگی تجزیه و تحلیل برای بررسی کیفیت رشد و تکامل تفکر مدیریتی استفاده کرد (Wren, 1987: 5). فرهنگ نیز که به تعبیر هافستد محدودکننده تئوری است (Hofstede, 1996: 78-79) در نگاه وی میراث کلی جامعه از ویژگی‌های قابل انتقال از جهت انسانی است که شامل شکل‌های رفتاری، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است که به انسان ارتباط دارد (Wren, 1987: 5).

### بعد سوم: قلمرو تئوری‌ها یا سطح تجزیه و تحلیل

تئوری‌های مدیریت همگی در سه قلمرو یا در سه سطح شکل گرفته و به کار برده می‌شود: قلمرو رفتاری، قلمرو ساختاری و قلمرو محیطی؛ به دیگر سخن هر تئوری که پدید می‌آید یا در رابطه با رفتار انسان در سازمان که سطح خرد نیز به شمار می‌آید مطرح می‌شود، یا در رابطه با ساختار سازمان که سطح کلان این علم به شمار می‌آید، و یا در رابطه با محیطی که سازمان را احاطه کرده و با آن تعامل دارد.

نخستین تئوری‌هایی که با شکل‌گیری آنها مدیریت به عنوان یک علم پا به عرصه وجود گذاشت، به سبب دیدگاه خاصی که نسبت به سازمان وجود داشت یعنی دیدگاه عقلایی که سازمان را به عنوان ابزار دستیابی به هدف با دو ویژگی برجسته «تعیین هدف» و «رسمیت» در نظر می‌گرفت، تئوری‌هایی بود که در سطح ساختار مطرح شد. «ماکس وبر» ساختارهای قدرت را مطرح کرد و ساختار بوروکراتیک را به عنوان یک ساختار کارآمد توصیف کرد. فایول و پیروانش به کارکردهای مدیریت تأکید ورزیدند و کوشش کردند تا اصول کلی اداری برای عقلایی کردن فعالیت‌های سازمان را که از بالا به پایین صورت می‌گیرد، در سازمان‌ها تعمیم دهند و سازمان‌ها را دارای ویژگی‌های ساختاری مشترک نشان دهند. تنها تیلور از سطح خرد و روان‌شناسی اجتماعی آغاز کرد ولی دیری نگذشت که بحث او نیز به سبب برخورداری از دیدگاه عقلایی به سطح ساختار رسید و اگرچه تلاش‌های او بر تجزیه و تحلیل وظایف فرد متمرکز بود ولی این تلاش‌ها برای عقلایی کردن کار در سطح فرد، به طور اجتناب‌ناپذیر به تغییرات در کل ساختار و ترتیبات کاری انجامید (Scott, 1997: 34).

تئوری‌های رفتاری پس از نهضت روابط انسانی و با توجه بیش از پیش به انسان آغاز شد



نمودار ۲. مدل سه بعدی زیرساخت‌های بنیادین تئوری‌های مدیریت

و شاخه خرد علم یعنی رفتار سازمانی به دنبال چنین نهضتی بود که پا به عرصه وجود گذاشت. تا قبل از ۱۹۶۰ به سبب آنکه سازمان به عنوان یک سیستم بسته به شمار می‌آمد و تمامی نگاه نظریه پردازان به داخل سازمان بود، محیط در کانون توجه آنان قرار نگرفته بود؛ ولی از این پس به سبب شدت گرفتن تغییر و تحولات، نگاه از داخل سازمان به بیرون از آن معطوف شد و از آن پس، بخصوص پس از طرح نظریه عمومی سیستم‌ها دیگر کمتر مشاهده شده است که یک تئوری پرداز در طرح تئوری خود از روشن کردن نسبت تئوری با این سه مفهوم اساسی در مدیریت، یعنی انسان، سازمان، و جامعه یا محیط سرباز زند یا به گونه‌های مختلف آنها را لحاظ نکرده و به آنها پرداخته باشد.

## پارادایم‌ها و تئوری‌های مدیریت

اصطلاح پارادایم در مدیریت پس از طرح آن از سوی بارل و مورگان (۱۹۷۹) و به دنبال انتشار کتاب پارادایم‌های جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل‌های سازمان<sup>۱</sup> در میان صاحب‌نظران و اندیشمندان مدیریت رواج یافت و تئوری پردازان را نسبت به تصور آن، مفروضات، کارکرد و توافق پیدا کردن در رابطه با آن در جامعه علمی مدیریت حساس کرد (Lweis & Grimes, 1999: 672).

نخستین کسی که به طور مشخص اصطلاح پارادایم را در عرصه علم و در بررسی تحولات علمی در تاریخ علم به کار گرفت، «توماس کهن»<sup>۲</sup> فیزیک‌دان امریکایی در دهه ۱۹۶۰ بود که به دنبال آن مباحث و نقدهای متعددی را در پی داشته است. دو تعریف مشخصی که کهن در کتاب ساختار انقلاب‌های علمی از پارادایم آورده است (Kuhn, 1970: 175) چنین است:

۱- مجموعه عقاید، ارزش‌ها و تکنیک‌هایی که افراد یک جامعه علمی به کار می‌برند پارادایم خوانده می‌شود؛

۲- پارادایم‌ها راه حل‌های مشکلات واقعی است که همانند مثال واره می‌توانند با جایگزین کردن قواعد اساسی در جهت حل مشکلات باقیمانده دانش، در حالت عادی به کار گرفته شوند.

کهن تعریف اول را تعریف فلسفی و تعریف دوم را تعریف جامعه‌شناختی از پارادایم می‌داند و در پاره‌ای موارد نیز به جای پارادایم از چارچوب یا قالب یک رشته علمی<sup>۳</sup> استفاده کرده و معتقد است که این قالب، یک مجموعه با یک ویژگی خاصی است که در جهت هر چه بیشتر تخصصی شدن عمل می‌کند.

1- Sociological Paradigms & Organizational Analysis

2- Thomas S.kuhn

3- Disciplinary Matrix

نگاره ۱. پارادایم‌های علوم اجتماعی (Burrell & Morgan, 1979: 22)

جامعه‌شناسی تغییرات بنیادی

	انسان‌گرایی بنیادی	ساختارگرایی بنیادی	
ذهنی			عینی
	تفسیرگرایی	کارکردگرایی	

جامعه‌شناسی نظم

از نظر او واژه "Disciplinary" به خصوصیت عمومی اعضا و یک حوزه و رشته خاصی نسبت داده می‌شود و "Matrix" به بخش‌های گوناگونی اطلاق می‌گردد که از عوامل منظم تشکیل شده و هر کدام از این عوامل در پی کسب هر چه بیشتر تخصصی شدن هستند (Kuhn, 1970: 182-183) به طور کلی توضیحات کهن نشان می‌دهد که او قالب چارچوب رشته علمی را برای تعریف اول و مثالواره را برای تعریف دوم انتخاب کرده است و دومی بیشتر ناظر به جامعه‌شناسی است، به هر حال بارل و مورگان نیز بر پایه این تعاریف در کتاب خود به بحث و بررسی پرداخته و در نهایت بر این باور بودند که پارادایم غالب در مدیریت کارکردگرایی است و نظریات مخالف آن اقماری هستند که نقاط ضعف آن پارادایم را بیان می‌کنند (نگاره ۱).

از دید این دو صاحب نظر برای نقد یک پارادایم باید آن را از درون مورد نقد قرار داد نه از بیرون (Burrell, G. & Morgan, G., 1979: 218). با گذشت زمان اگرچه پارادایم کارکردگرایی اثبات‌گرا غلبه خودش را داشته است، ولی تئوری پردازان به گونه‌ای فزاینده آثار خود را بر مبنای پارادایم‌های تفسیری و انتقادی ارائه می‌کنند که در نتیجه زمینه‌هایی پدید آمده است که دیدگاه‌هایی را تقویت می‌کند که مبتنی است بر پیچیدگی‌ها، ابهامات و پارادوکس‌های سازمانی؛ بنابراین ذهنیت پارادایمی فراگیر کنونی به طور مستمر افزایش یافته

و دو دیدگاه مخالف را شکل داده است که از گفتگوی بین پارادایمی جلوگیری کرده و تئوری پردازان را به پاسخگویی مبتنی بر نفی طرف مقابل می‌کشاند و بدین گونه توسعه تئوری‌های عملی را می‌پروراند؛ (بوچیکی، ۱۹۹۸، ۲۱۷ و رید، ۱۹۹۶، ۴۰۹) از این رو امروزه تئوری‌های سازمان با مسأله‌ای مرزی روبه رو هستند که این است: «چگونه می‌توان تحقیق براساس پارادایم‌های چندگانه را هدایت کرد» (پوندی و بوج، ۱۹۸۱، ۸۴).

کوتاه سخن آنکه برخی از صاحب‌نظران امروز در جستجوی استراتژی‌هایی هستند که بتواند تنوع پارادایم‌ها را برتافته و بسینش وسیع‌تر و خلاقیت را بپروراند (Lweis, W. Marianne & Grimes, J. Andrew, 1999: 672) و سرانجام آنکه حوزه پارادایمی که مثلث پدید آمده از سه ضلع نشان دهنده آن است حوزه‌ای است که تئوری‌ها در چارچوب آنها شکل گرفته و رشد و نمو می‌یابد (نمودار شماره ۲).

### تئوری بوروکراسی و مدل سه بعدی

اکنون با مشخص شدن ابعاد سه گانه مدل و حوزه‌های پارادایمی مبتنی بر آنها که تئوری‌ها را در ذیل خود می‌پروراند یا تئوری‌ها در ذیل آن پرورش می‌یابند، می‌توان به نقد و بررسی تئوری‌ها پرداخت و مدخلی را فراهم آورد که براساس آن بتوان تئوری‌ها را به طور موشکافانه بررسی کرد و تمایزات و تشابهات آنها را دقیق‌تر نشان داد؛ برای روشن‌تر شدن کارکرد این مدل در اینجا تئوری بوروکراسی ماکس وبر که تئوری‌پردازی در مدیریت به معنای واقعی خود با او آغاز شده است بر پایه این مدل به اجمال مورد بررسی قرار می‌گیرد (نمودار شماره ۳).

ماکس وبر کار خود را از نظر روشی از سطح رفتاری (کنش اجتماعی) و تبیین کنش‌های متقابل افراد آغاز کرد و کنش‌های اجتماعی افراد را به چهار دسته تقسیم کرد:

۱- کنش‌های عاطفی<sup>۱</sup>؛

۲- کنش‌های سنتی<sup>۱</sup>؛

۳- کنش‌های عقلانی معطوف به یک سیستم اهداف فردی سنجیده و معین<sup>۲</sup>؛

۴- کنش‌های عقلانی معطوف به یک ارزش مشخص و مسلم<sup>۳</sup>.

او با پیوند زدن معنای این کنش‌های اجتماعی با قدرت و رهبری، سه نوع قدرت مشروع را مطرح می‌کند که عبارتند از قدرت کاریزما<sup>۴</sup>، که بیشترین پیروان آن را افراد با کنش‌های عاطفی و ارزشی تشکیل می‌دهد؛ قدرت سنتی<sup>۵</sup> که افراد با کنش‌های سنتی از آن تبعیت می‌کنند؛ و قدرت قانونی و عقلانی<sup>۶</sup> که افراد با کنش‌های عقلانی معطوف به هدف تابع آن هستند.

و بدین گونه و بربر پایه نوع سوم قدرت یعنی قدرت عقلانی / قانونی، ساختار بوروکراتیک را که مهمترین تجلی آن در دولت‌ها و سازمان‌های بزرگ است، مطرح کرد و اصولی را برای تحقق یافتن این نوع از ساختار که کارآمدترین نوع ساختار نیز به شمار می‌آید بر شمرده که به عنوان اصول بوروکراسی شناخته شد؛ بدین گونه باید گفت بوروکراسی و بر در سطح ساختار مطرح و اولین انتقاداتی که به آن وارد شد نیز در سطح رفتار و از منظر نادیده گرفتن انسان بود و از سال ۱۹۶۰ به بعد که محیط نیز وارد معادلات تجزیه و تحلیل سازمان شد از این منظر نیز مورد نقد قرار گرفت. دیدگاه و بر نسبت به جامعه مبتنی بر نظم و انضباط بود؛ نظم و انضباطی که بر پایه عقلانیت ابزاری شکل گرفته و نظام جدیدی را در عرصه جامعه و اقتصاد پدید آورده است. از دید او سازمان نیز ابزاری عقلانی برای دستیابی به هدف به شمار می‌آید؛ به دیگر سخن کارآمدترین نظام و ساختاری که می‌تواند با دقت، سرعت، عدم ابهام، پیروی

---

1- Traditional Orientation

2- Rational Orientation to a System of discrete individual (ends)

3- Rational Orientation to a absolute value

4- Charismatic Power

5- Traditional Power

6- Rational/Legal Power

مرئوسان، کاهش اختلاف و هزینه‌های شخصی و با کمترین هزینه به بیشترین نتیجه دست یابد، نظام بوروکراتیک است. ماهیت انسان از دیدگاه وبر ماهیت اطاعت‌پذیر از قدرت‌های مشروع ذکر شده در بالاست و این همان نکته‌ای است که ناقدینی مانند گولدنر آن را به عنوان مهمترین مفروض وبر مورد نقد قرار داده و به جای انسان مطیع و مجبور، انسان مختار و سرکش را مورد توجه قرار داده‌اند. در بعد هستی‌شناسی باید گفت وبر نگرشی مکانیکی بر هستی داشته است و از نظر شناخت‌شناسی نیز ذهنیت‌گرا بوده است نه عینیت‌گرا. ایده‌های شناخت‌شناسی وبر در چارچوب منازعات روش‌شناختی که اندیشمندان آلمانی را در اواخر قرون نوزدهم از همه جدا کرده بود و پس از آنکه در آغاز دهه هفتم قرن نوزدهم مکتب نوکانتی در آلمان گسترش یافت، بهتر قابل درک است. عمده‌ترین ویژگی این مکتب ایجاد تمایز بین علوم طبیعی و اجتماعی است.

به اعتقاد وبر برای شناخت انسانها باید با آنها همدردی کرد و آنها را فهم کرد، واژه‌ای که وبر در این رابطه به کار برده است «Verstehen» است که در انگلیسی به آن «Empathy» می‌گویند؛ این روش همان روش تفهمی است که مبتنی بر «Pure Type» است و در بحث روش از آن سخن خواهیم گفت. از این رو باید وبر را جزء پیروان مکتب تفهمی دانست - در مقابل مکتب تبیینی که جامعه را از جنس طبیعی می‌بیند - در این مکتب معنا و الگوی زبان اهمیت داشته و به جای علت به دنبال دلیل هستند و عقلانیت انسان را به رسمیت می‌شناسند. در بعد روش‌شناسی نیز روش‌شناسی وبر را بایستی مبتنی بر چهار مفهوم دانست که عبارتند از: تفهم<sup>۱</sup>، نوع خالص<sup>۲</sup>، نگرش ارزشی<sup>۳</sup> و کثرت علی یا نسبیت روش‌شناسی. در رابطه با تفهم وبر بر این باور بود که باید خویشتن را به جای عامل یا عاملان در تاریخ یا جامعه گذاشت و با این مسأله عمل تاریخی یا اجتماعی را از درون احساس کرد.

دومین عنصر روش‌شناسی وبر نوع خالصی است که منظور وبر از آن این است که باید یک

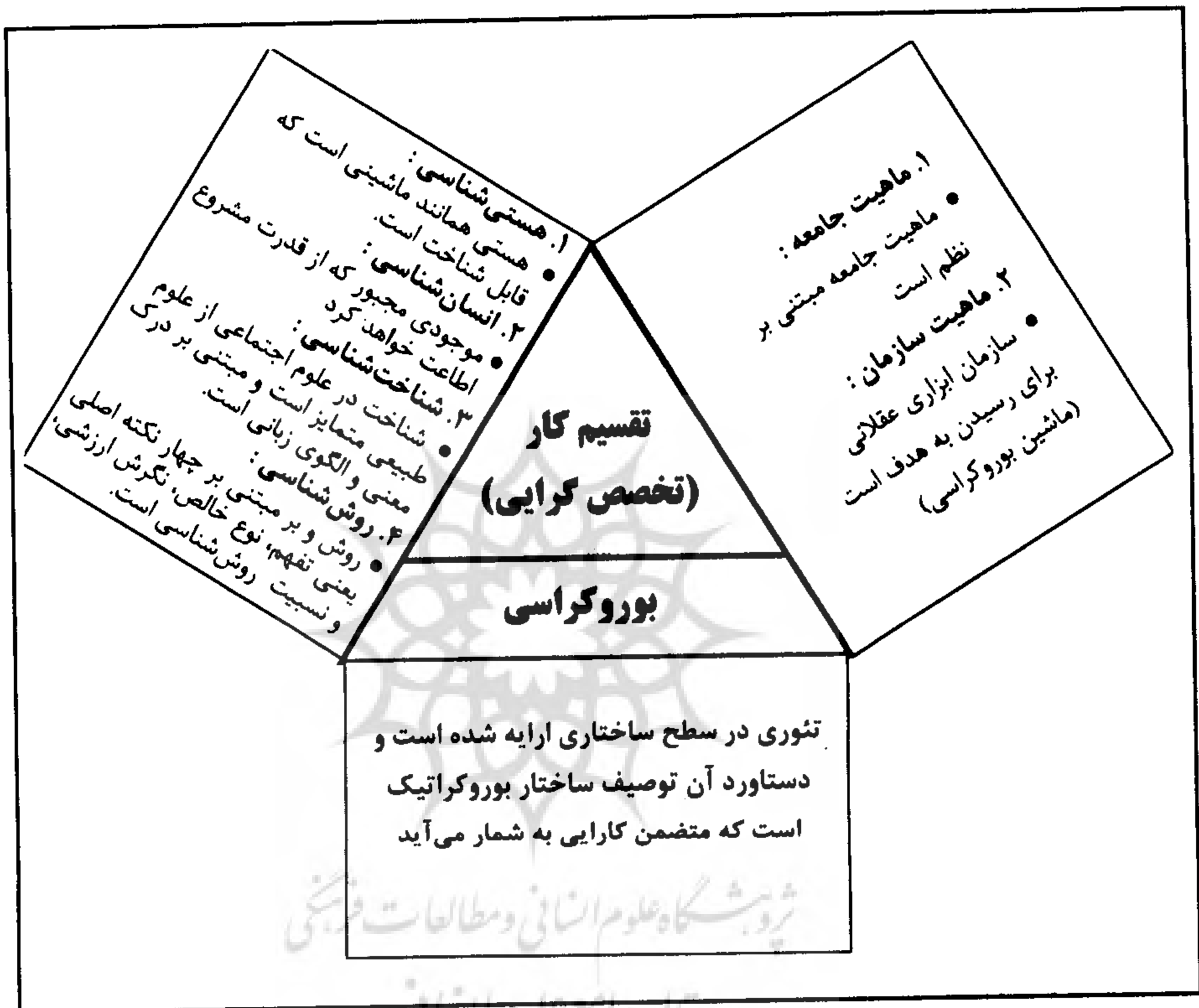
1- Verstehen

2- Reinentypus

3- Werbeziehung



غیرواقعی را ساخت که روشن، دقیق و کاملاً انتزاعی باشد تا بتوان از طریق آن واقعیتی را که مبهم، ناپایدار و به طور اغفال کننده‌ای ملموس است درک کرد.



نمودار ۳. تحلیل اجمالی تئوری بوروکراسی به عنوان نمونه

از سوی دیگر وبر نگرش ارزشی را از داوری ارزشی<sup>۱</sup> جدا کرده و اولی را که انتخاب مطبوع را تحت تأثیر قرار می‌دهد اجتناب‌ناپذیر می‌داند ولی اجتناب از دومی را که داده‌ها و یافته‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد ضروری می‌شمارد. در رابطه با کثرت علمی یا نسبیت روش‌شناسی نیز وبر معتقد است که بایستی تجربه نظام سرمایه‌داری جدید را تنها در

چارچوب فرهنگ و تاریخ غرب شناخت و نباید آن را به دیگر جوامع تعمیم داد. بنابراین وبر روش خود را مبتنی بر نفی عامل مسلط قرارداد (منوچهری، ترابی نژاد و عمادزاده، ۱۳۷۴، صص ۱۶-۱۸). کوتاه سخن آنکه با توجه به ابعاد فوق‌الذکر، پارادایمی که در چارچوب آن بوروکراسی ارائه شده است را باید پارادایم تقسیم کار و تخصص‌گرایی دانست که به تعبیر دورکیم مذهب حاکم پس از انقلاب صنعتی و پایه اصلی به هم پیوستن یا همبستگی اجتماعی در جوامع اروپایی بود (گیدنز، ۱۳۷۷، ص ۷۴۴).

### بحث و نتیجه‌گیری

بر پایه این مدل می‌توان تئوری‌های مدیریت را تجزیه و تحلیل کرد و به نوعی دسته‌بندی جدید دست یافت که مبتنی است بر ابعاد سه‌گانه‌ای که پارادایم حاکم بر آن را نیز نشان می‌دهد. پس از قرار گرفتن تئوری‌های موجود در ذیل هر پارادایم و با توجه به مفروضات، دیدگاه و سطح تجزیه و تحلیل، تمایزات و تشابهات آنها با یکدیگر مشخص شده و مبنای دقیق‌تری برای نقد و بررسی آنها فراهم می‌آید که مقدمه‌ای برای بومی کردن آنهاست و در جای دیگری می‌توان به بحث و بررسی پیرامون آنها پرداخت.

### منابع و مآخذ

- امیری، مجتبی. طراحی و تبیین مدل سه بعدی مبانی فلسفی و زیرساخت‌های بنیادین تئوری‌های سازمان و مدیریت. رساله دکتری. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- دراکر، پیتر. ۱۳۷۴. جامعه پس از سرمایه‌داری. ترجمه محمود طلوع. مؤسسه خدمات فرهنگی رسا. شماره ۹ و ۱۰، تابستان و پاییز.
- گیدنز، آنتونی. ۱۳۷۷. جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری. چاپ چهارم، نشر نی.
- میرزایی اهرنجانی، حسن. ۱۳۶۹. زمینه‌های فکری و اجتماعی نظریه‌های مدیریت. دانش مدیریت.
- وبر، ماکس. ۱۳۷۴. اقتصاد و جامعه. ترجمه عباس منوچهری، مهرداد ترابی‌نژاد و مصطفی عمادزاده. انتشارات مولی.

- Perspective or Organizations. *Organizations*, 5: 217-232.
- Boyett, J., & Boyett, J. 1998. *Gure Guide: The Best Ideas of The Top Management Thinkers*, John Wiley & Sons, Inc. NewYork .
- Burrell, G., & Morgan, G. 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann.
- Casey, Catherine. 2002. *Critical Analysis of Organizations*. London: Sage.
- Hofstede, Geert. 1996. *Cultural Constraints in Management Theories*. New York: Routledge, pp. 78-90.
- [Http://www. SPC. Uchicago, edu.ssrl.PRELIMS/Theory/weber.html#Weber](http://www.SPC.Uchicago.edu/ssrl/PRELIMS/Theory/weber.html#Weber) 8.
- Kontz, Harold. 1961. *Academy of Management Review*, No. 4, pp. 175-187.
- Kontz, Harold. 1980. *Academy of Managment Review*, No. 5, pp. 175-188.
- Kuhn, S. Thomas. 1970. *The Structure of Scientific Revolutions*. 2. ed, The University of chicago Press.
- Lessem, Ronnie. 1989. *Global Management Principles*. London: Prentice Hall .
- Lewis, W. Marianne., & Grimes, J. Andrew. 1999. Metatriangulation: Building Theory from Multiple Paradigms. *Academy of Management Rewiew*, Vol. 24, No. 4, pp. 672-690.
- Pondy, L., & Boje, D. M. 1981. Bring The Mind Back in. *Frontiers in Organization and Management*, 83-101, New York: Praeger.
- Reed, M. 1996. Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain. *Handbook of Organization Studies*, 409-423. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Scott, W. Richard. 1992. *Organizations Rational, Natural, and Open Systems*. 3rd, Prentice-Hall.
- Scott, G. William & Mitchell, R. Terence. 1972. *Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis*. 2ed, Irwin, Inc.
- Wren, A. Daniel. 1987. *The Evoution of Management Thought*. 3rd, John Wiley & Sons, Inc.