

لزوم رشد و توسعه فناوری مدیریت در ایران

علی اخوان^۱

چکیده

فناوری مدیریت همانند سایر فناوری‌های جدید از دنیای غرب به ایران وارد شده است. این فناوری بر اساس واقعیت‌ها و شرایط خاص خود در موطن اصلی رشد و توسعه یافته و به درجه‌ای از بلوغ خود رسیده است. اما باید دید آیا نتایج و کاربردهای فناوری مدیریت در ایران نیز همانند کشورهای غربی، قابلیت انطباق و کاربرد را دارد؟ در این مقاله سعی شده است، ماهیت فناوری مدیریت و عامل تشکیل دهنده، سابقه تاریخی، ارتباط این فناوری با روش علمی، رویکردهای فناوری مدیریت و نحوه رشد و توسعه آن در ایران بررسی گردیده و با ارائه شمایی از وضعیت این فناوری در ایران پیشنهادهایی کاربردی در این زمینه ارائه شود.

واژه‌های کلیدی: فناوری، رویکرد فناوری مدیریت، محتوای شغل، روش علمی.

فناوری چیست؟

فناوری از دو واژه «فن» و «آوری» تشکیل شده است. واژه «فن» در فرهنگ فارسی دهخدا و معین، به معنای صنعت، هنر، شیوه، روش، دانش، کار و اثر آمده است. واژه ترکیبی «فناوری» به معنای سروکار داشتن با «فن و دانش و صنعت» خاص می‌باشد، به گونه‌ای که در آن فن خاص، فرد یا گروهی، مهارت و تبحر لازم را فرا گرفته و بتواند به اصول و روش‌های آن چیزی بیافزایند و آن را بالنده سازند. این معنای اخیر را

۱ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ترق.

فرهنگستان زبان و ادب فارسی به تصویب رسانده است و باید آن را به جای کلمه لاتین تکنولوژی "Technology" به کار برد، اما در نوشتن این واژه باید دقت کرد تا به صورت پیوسته نوشته شود، یعنی به صورت «فناوری» و نه به صورت گسسته، یعنی به صورت «فن آوری» چون معنای آن تغییر می‌کند. «فن آوری» یعنی آوردن و وارد کردن دانش، فن و صنعت از جای دیگر که با معنای «فناوری» مصوب فرهنگستان تفاوت دارد.

هر فناوری از سه قسمت اصلی تشکیل می‌گردد:

۱. تئوری و دیدگاه (مجموعه‌ای از تئوری‌ها و دیدگاه‌ها)
۲. علم و دانش (مجموعه‌ای از اصول و مبانی اساسی)
۳. عمل و فعالیت (زمینه‌های کاربردی اصول و مبانی)

پیدایش فناوری مدیریت

توسعه اندیشه مدیریت به زمانی برمی‌گردد که افراد برای اولین بار جهت تحقق هدف‌های خود به کارهای دسته جمعی پرداختند. اگر چه اندیشه و تحقیق در زمینه مدیریت در چهار دهه گذشته شتاب زیادی پیدا کرده است و اگر چه تئوری مدرن مدیریت عملیاتی عمدتاً مربوط به اوایل قرن بیستم و کارهای فردریک تیلور و هنری فایول می‌باشد، ولی در سال‌ها و قرن‌های گذشته تفکرات، دیدگاه‌ها و تجربه‌های فراوان و جدی دربارهٔ مدیریت وجود داشته است.

علی‌رغم نیاز مبرمی که به اعمال مدیریت درست احساس می‌شد، توسعه تئوری و دانش کاربردی مدیریت در چند دهه اخیر صورت گرفته و مدیران تجاری و دیگران از این نیاز پس از جنگ جهانی دوم با خبر شده‌اند. این امر بدان معنا نیست که تا آن زمان هیچ توجه، تئوری یا کوششی برای توسعه دانش مدیریت صورت نگرفته است. در واقع افراد زیادی کوشش کرده‌اند تا حدودی تفکر منظم مدیریت را ارائه نمایند، اما بستر مناسبی جهت تسریع در توسعه تئوری و دانش کاربردی مدیریت وجود نداشته است که این امر، تأخیر در ظهور اندیشه مدیریت را باعث شده و ناشی از عوامل زیر بوده است:

۱. تجارت در قرون گذشته به عنوان یک حرفهٔ پست به شمار می‌رفت. ارسطو در کتاب سیاست و اخلاق خود، تجارت برای خانواده و امرار معاش را لازم و قابل احترام می‌داند، ولی تجارت خرده‌فروشی که همان مبادله است را مذموم می‌داند و شیوه‌ای

می‌داند که در آن انسان از دیگران نفع می‌برد. آدم اسمیت نیز در کتاب ثروت ملل خود در مورد برخی تجار می‌گوید منافع آنها با منافع عموم مردم مشابه نیست و علاقه دارند مردم را فریب داده و بر آنها ستم روا دارند. نهادهای تجاری مثل بیمه، بازاریابی و بانک‌ها در قرون وسطی توسعه پیدا کرد.

۲. تا نیم قرن گذشته اشتغالات فکری اقتصاددانان در مورد اقتصاد سیاسی و جنبه‌های غیر مدیریتی تجارت بوده است. اقتصاددانان پیشین در تحلیل‌های خود از مؤسسات تجارت انتظار داشته‌اند تا در افزایش ثروت یک ملت مؤثر باشند. رفتار اقتصاد مدرن عمدتاً در ۵۰ سال گذشته تغییر یافته و به سوی اهمیت مشاغل مدیریتی معطوف شده است.

۳. ممکن است انتظار داشته باشیم که علوم سیاسی از تئوری و دانش مدیریت جلوتر باشد، چون اداره جامعه از وظایف عمده دولت است و چون دولت قدیمی‌ترین شکل جامع سازمان اجتماعی می‌باشد، اما علی‌رغم اهمیت بارز تئوری‌های سیاست‌مداران پیشین - مثل اقتصاددانان پیشین - مشغول سیاست‌گذاری در سطح ملی و بین‌المللی بودند. بنابراین، آنها حداقل تا سال‌های اخیر فراگرد مدیریت اجرایی را وسیعاً به دست فراموشی سپردند.

۴. تمایل به تقسیم بندی وسیع علوم اجتماعی که مانع از پیاده کردن تحقیقات جامعه‌شناسان در زمینه مدیریت می‌شد از دیگر دلایل تأخیر در ظهور اندیشه مدیریت می‌باشد. تئوری‌های جامعه‌شناسی درباره سازمان‌های رسمی و غیررسمی اخیراً در مورد وظایف و کارکردهای مدیران مورد استفاده قرار گرفته است.

۵. سال‌های متمادی، این باور در میان مدیران تجاری، دولتی و سایر سازمان‌ها شیوع داشته که مدیریت آماده پذیرش تئوری نیست و مدیریت به طور کلی یک هنر بوده و به هیچ وجه یک علم نیست. علاوه بر آن، صاحبان مؤسسات تجاری و خود مدیران، در گذشته از توسعه تئوری مدیریت ممانعت به عمل می‌آوردند. بدین گونه که اکثر اوقات، اشتغال‌های فکری آنها مسائلی مانند فن‌آوری تولید، بهای تمام شده کالاها و خدمات و ترازنامه مالی بود که اینها به ندرت موجب درک و تجزیه و تحلیل شغل یک مدیر می‌گردد.

پیشینیان و فناوری مدیریت

بسیاری از اسناد و دیدگاه‌های مربوط به مدیریت در روزگار باستان، بیانگر تأکید آنها بر اداره برنامه‌های عمومی و تقویت و استحکام حاکمیت‌ها در تمدن‌های باستانی است. کاغذ نوشته‌های مصریان باستان که مربوط به ۱۳۰۰ سال قبل از میلاد است، شناخت و اهمیت سازمان و اداره در دولت‌های دیوان سالار دوران باستان را مشخص می‌سازد.

تمثیل‌های کنفوسیوس شامل پیشنهادهای عملی وی در مورد مدیریت دولتی و انتخاب افسران دولتی درست کار، متواضع و قابل می‌باشد. وجود جمهوری آتن با شوراها، دادگاه‌ها و مقامات رسمی اداری قدر و منزلت وظایف مدیریت را مشخص می‌سازد. استعداد واقعی رومیان و رمز موفقیت امپراطوری روم بر توانایی این مردم در سازماندهی قرار داشته است. از طریق استفاده از اصل نردبانی و تفویض اختیارها، شهر روم به یک امپراطوری با کارآیی سازمانی ای که هرگز پیش از آن مشاهده نشده بود، توسعه پیدا کرد.

کلیسای کاتولیک روم با استفاده بارز از تکنیک‌هایی مانند توسعه سلسله مراتب اقتدار در سازمان نردبانی منطقه‌ای، تخصصی شدن فعالیت‌ها در امتداد خطوط وظیفه‌ای یا تخصصی، و استفاده هوشمندانه از ابزار ستاد برای اولین بار قرن‌ها موفق بوده است.

سازمان‌های نظامی از دو قرن پیش از سادگی خارج شدند و اصول مدیریت را به کار بستند. مهم‌ترین این اصول، اصل ستاد بوده است. این ستاد در قالب ستاد عمومی در سازمان فعالیت می‌کرد. مستوفیان که گروهی از مدیران دولتی و تحصیل کرده در آلمان و اتریش بودند بر مدیریت منظم به عنوان منبع قدرت تأکید داشتند. آنها اعتقاد داشتند در راستای تقویت موقعیت یک دولت، باید ثروت مادی را به حداکثر رساند و این کار از طریق تخصصی کردن وظایف، دقت در انتخاب و آموزش زیردستان، ایجاد دفتر نظارت و کنترل در دولت و ساده سازی روش‌های اداری تأکید داشتند.

ایرانیان و فناوری مدیریت

اندیشه حاکمیتی در ایران باستان براساس حکومت پادشاهی قرار داشته است. عنوان پادشاه از پدر به پسر چون حقی مالکانه منتقل می‌شده است، لذا اصل، همیشه بر

صلاحیت و شایستگی نیست، بلکه بر گونه‌ای از حقانیت تاریخی و عرف و عادات سیاسی یا قوانین موضوعه متکی است. از آغاز تاریخ بشریت تا قرن هفدهم میلادی، رژیم غالب در بیشتر نواحی جهان، از جمله ایران، رژیم پادشاهی بوده است و برای توجه حقانیت آن از مفاهیمی چون مشیت الهی، فره ایزدی و نظایر آن بهره‌گیری شده است. گرچه پادشاهان در ایران دارای قدرت بلامنازع بوده‌اند، اما بنابر اقبال عمومی و یا فشارهای گروه‌های داخل حاکمیت‌های پیرامونی، این قدرت محدود می‌شده است و پادشاه به ناچار با ملاحظه عوامل متعدد، مجبور بوده از میزان خودکامگی خویش بکاهد. گفتنی است که سلاطین و حکام شرقی از جمله سلاطین ایرانی، به سبب ضعف طبقات و گروه‌های صاحب نفوذ یا عدم عرف شناخته شده، مرزها و حدود قدرت بلامنازع داشته و میزان استبداد و خودکامگی آنها به طور اصولی از سلاطین غربی پررنگ‌تر بوده است، سرزمین گسترده ایران بوده است. در این حکومت‌ها نوع مدیریت مبتنی بر حفظ و عمل به دو اصل مهم بوده است:

اصل اول: استقلال حاکمیت ایرانی از حاکمیت‌های پیرامونی و مقتدر زمان خود به گونه‌ای که اجازه هیچ گونه دخالت در امور داخلی حاکمیت به حاکمیت دیگر داده نمی‌شد. جنگ‌ها و نبردهای تاریخی ایرانیان با دیگران، گواه اعتقاد آنان به این اصل است.

اصل دوم: اعتقاد حاکمیت‌های ایرانی به اصل انحصار حاکمیت به طبقات برجسته و ممتاز اجتماعی بر اساس لیاقت‌هایی مانند تجلی اراده الهی در شخص پادشاه، شایستگی خانوادگی و قدرت اعمال حکومت بر دیگران.

ثمره امپراطوری‌های عظیم ایرانی، رشد و بالندگی جامعه ایرانی بوده است، به گونه‌ای که امپراطوری ایران یکی از دو قطب بلامنازع جهان آن روز تا پیش از ظهور اسلام بود. با ظهور اسلام در سال‌های اولیه، مناسبات اجتماعی قدری دگرگون شد، اما با استیلای خاندان‌های عرب بر سرزمین وسیع اسلامی، شیوه اصلی فرمانروایی و خلافت به قالب نظام امپراطوری شبیه به ایران و روم بازگشت. حاکمان اسلامی در ایران و سایر سرزمین‌ها از طریق حکمرانان محلی به اعمال حاکمیت می‌پرداختند.

پس شیوه مدیریت در ایران باستان تا دوران اسلامی و حتی پس از آن تا اواخر حکومت قاجاریه، بیشتر معطوف به مدیریت عمومی و حفظ حاکمیت و تأمین نیازهای

شهروندان بوده است، این روش تا زمان مظفرالدین شاه قاجار و وقوع انقلاب مشروطیت استمرار یافت. این دوره همزمان با انقلاب صنعتی در اروپاست و بر اثر تبادلات ایرانیان با اروپا، آرام آرام صنعت به ایران وارد گردید. متأسفانه روند ورود صنعت به ایران بسیار کند بوده است، و روند ورود فناوری مدیریت از آن نیز بسیار کندتر.

این امر باعث شده است که تا به امروز، هم فناوری‌های متعدد و هم فناوری مدیریت در ایران به درستی رشد و توسعه نیابند.

ماهیت فناوری مدیریت

از زمانی که مردم برای رسیدن به هدف‌هایی که به صورت فردی قابل حصول نبود، دست به تشکیل گروه‌ها زدند، مدیریت برای هماهنگ‌سازی کوشش‌های افراد، ضروری بوده است. جوامع بشری به طور فزاینده‌ای بر فعالیت‌های گروهی تکیه دارند و هر قدر گروه‌های سازمان یافته بزرگ‌تر شوند، اهمیت وظایف و کارکردهای مدیران نیز برجسته‌تر می‌شود.

معمولاً تمامی افراد و گروه‌ها به لزوم مدیریت اعتقاد ندارند. برخی از منتقدان مدیریت نوین احساس می‌کنند که اگر مدیران وجود نداشته باشند، مردم با هم بهتر کار کرده و رضایت شخصی بیشتری به دست خواهند آورده آنها هدف فردی گروهی است مانند «کوشش گروهی» اشاره کنند، اما باید بدانند که در گروه، هر فرد دارای هدف فردی و هدف گروهی است و هر شخص براساس قوانین و راهنمایی‌های شخصی فعالیت می‌کند و این یعنی پیروی گروه از اصول و تکنیک‌های مدیریت.

مدیریت برای تمام سازمان‌ها و شرکت‌ها و هم‌چنین تمام سطوح یک سازمان ضروری است. بسیاری از اوقات شنیده می‌شود که مشکل اساسی شرکت به «مدیریت» مربوط می‌شود و این یعنی اشخاصی که در بالاترین سطح سازمان قرار دارند. تمام کسانی که مسئول کارهای دیگران در سطوح مختلف هستند، خود را باید مدیر به حساب آورند. حقیقت مسلم آن است که همه مدیران کسانی اند که از طریق ایجاد محیطی مناسب برای کوشش‌های گروهی مؤثر در پی کسب نتایج مشخصی می‌باشند و دارای کارکردهای مشابه نیز هستند. البته کسانی که در پست‌های مدیریتی به ندرت، تمام وقت و استعداد خود را در جهت مدیریت به کار می‌برند و اغلب درگیر وظایف غیر

مدیریتی اند، مدیر واقعی نیستند، ولی این حقیقت تلخ نباید اهمیت کلیدی مدیریت را خدشه دار سازد.

شغل مدیران یا بهتر بگوییم کارکردهای مدیران و نتایج آن، ضامن پیشرفت‌های اجتماعی مهم است. فناوری مدیریت، دانش سامان یافته قابل توجه، مفاهیم، تئوری‌ها، اصول و تکنیک‌های کاربردی فراوانی دارد. مدیران در سازمان‌های گوناگون و متعدد در قالب سامانه‌هایی باز و در حال تعامل با محیط درونی و خارجی فعالیت می‌کنند. دیگران در پی ایجاد محیطی هستند که افراد بتوانند با یکدیگر کار کرده و به هدف‌های از پیش تعیین شده دست یابند.

بنابراین، مدیریت مانند همه فناوری‌های ساخته دست بشر در سه قالب رشد و نمو کرده است: «تئوری، علم و عمل».

هر چند ممکن است که فناوری مدیریت در مقایسه با سایر فناوری‌ها و دانش‌ها مثل فیزیک، شیمی، ریاضی و... کامل نباشد، ولی به هر حال از دانش قابل توجه، تئوری‌ها و اصول کاربردی برجسته‌ای برخوردار است که سریعاً و پیوسته در حال رشد و توسعه در همه نقاط دنیا می‌باشد.

محتوای شغل مدیران

توافق کاملی در مورد محتوای شغل مدیران وجود ندارد. ماهیت کارکردهای مدیران از دیدگاه‌های مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته است. گروهی از محققان که به «مکتب مردان بزرگ» معروف اند، مدیران موفق را مطالعه کرده‌اند و رفتار و عادات آنان را تشریح کرده‌اند. گروهی دیگر که عمدتاً اقتصاددان هستند بر جنبه‌های کارفرمایی مدیریت تکیه کرده‌اند که توجه اصلی آنان معطوف به سود، ابداع، ریسک‌پذیری و فعالیت‌های مشابه می‌باشد. گروه دیگری بر تصمیم‌گیری تأکید دارند، افراد دیگری بر رهبری تکیه کرده‌اند و بالاخره برخی گفته‌اند که باید فعالیت‌های مدیران را مورد مشاهده قرار داد و سپس کارکردهای ایشان را تجزیه و تحلیل کرد.

مدیریت یک شغل ساده نیست و مدیران نمی‌توانند معمولاً فعالیت‌های خود را با توالی منظمی انجام دهند. این یک حقیقت انکارناپذیر است که ماهیت کار مدیران، پیچیده است، حتی امروزه بیشتر از گذشته پیچیده شده است.

برای نظم بخشیدن به این پیچیدگی، اندیشمندان مدیریت دریافته‌اند که بهتر است

کارکردهای عمده مدیران را در برنامه‌ریزی، سازماندهی، استخدام، رهبری، کنترل و نمایندگی، مورد بررسی قرار دهند.

مدیریت به کوشش و توجه زیادی نیاز دارد. مدیران با تضادهای گروه‌ها و افراد رقیب و تصمیم‌گیری‌ها دشوار سر و کار دارند. هم‌چنین یک مدیر با شرایط عدم اطمینان بسیاری روبرو است. بنابراین، مدیران متفاوت هستند، نیازها، تمایلات و انگیزه‌های متفاوتی دارند. داوطلبان مشاغل مدیریتی از نظر سن، موقعیت اقتصادی و سطح مهارت و رشد با هم تفاوت دارند، ولی همه آنها معمولاً در پی به دست آوردن فرصت، درآمد و قدرت می‌باشند. شغل مدیران پاداش‌های زیادی دارد، ولی ناامیدکننده و خسته‌کننده نیز هست، کسی که می‌خواهد شغل مدیریت را انتخاب نماید باید مزایا و معایب آن را قبلاً ارزیابی کند. مدیران خوب می‌توانند از انجام وظایفشان احساس رضایت و شایستگی نمایند و در ضمن مؤسسات نیز می‌توانند از آثار و نتایج کارکردهای مدیران به رشد و تعالی برسند.

هدف تمام مدیران

برخی می‌پندارند که هدف مدیران تجاری کسب سود است. سود معیاری برای سنجش مازاد درآمد بر هزینه‌های تجاری است. هدف مدیران واقعاً باید کسب این مازاد باشد. وظیفه مدیران، فراهم کردن محیطی برای کوشش‌های گروهی است که در آن افراد، برای تحقق هدف‌های گروه، کمترین مقدار داده‌ها مانند پول، وقت، تلاش فکری و جسمی، مواد، اطلاعات و... را صرف نمایند. مدیران باید هدف‌های گروه را بشناسند تا بتوانند مؤثر بودن خود و کارایی گروه تحت سرپرستی خود را بسنجند. بنابراین، هدف‌های مدیران در سازمان‌های مختلف اساساً شبیه به هم است.

فناوری مدیریت و روش علمی

علم، پدیده‌ها را توضیح می‌دهد. روش علمی شامل تعیین حقایق از طریق مشاهده وقایع یا اشیا و تأیید درستی این حقایق از طریق مشاهده مجدد است. پس از طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل حقایق، دانشمندان به جست‌وجوی علت روابط بین پدیده‌ها می‌پردازند که در این راه به فرضیه‌سازی متوسل می‌شوند. سپس برای تعیین درستی فرضیه‌ها، آنها را مورد آزمون قرار می‌دهند. وقتی که فرضیه‌ها تأیید شدند، در آن صورت منعکس

کننده یا تشریح کننده واقعیات می‌باشند و برای پیش بینی آنچه در شرایط مشابه، اتفاق می‌افتد، دارای ارزش هستند. بنابراین «اصول» نامیده می‌شود. اثبات فرضیه، راه را برای تجزیه و تحلیل بیشتر موضوع باز می‌گذارد. در فناوری مدیریت نیز همانند سایر علوم، روش علمی کاربرد دارد، اما آنچه اغلب بیان می‌شود آن است که مدیریت به عنوان یک دانش غیر دقیق است، این مقایسه با علوم دقیق مانند ریاضی و فیزیک صورت می‌گیرد. علوم اجتماعی به ویژه مدیریت، با پدیده پیچیده‌ای سر و کار دارد که بسیار کم شناخته شده‌اند. مسلماً ساختمان و رفتار اتم نسبت به ساختمان و رفتار گروه‌های مردم چه داخل سازمان و چه خارج از آن بسیار کمتر پیچیده است. نباید فراموش کنیم که حتی در دقیق‌ترین دانش‌ها مثل فیزیک هنوز هم زمینه‌هایی وجود دارد که دانش بشری درباره آنها کم بوده و باید از راه ایجاد فرضیه‌های جدید، توسعه و رشد پیدا کند.

بنابراین، تا زمانی که حقایق اثبات شده دانش و فناوری مدیریت مشخص نشده‌اند، مدیران آگاه باید با استفاده از روش علمی و با کمک اندیشمندان و مشاوران مدیریت به اداره بهتر سازمان‌های خود پردازند و منتظر اثبات علمی و کشف حقایق ناب مدیریت نمانند. گو اینکه فناوری مدیریت در اکثر قریب به اتفاق کشورهای پیشرفته و صاحب این فناوری بدین‌گونه در حال رشد و نمو است.

رویکردهای فناوری مدیریت

در سال‌های اخیر توجه بسیار زیادی به مدیریت معطوف شده است و بر این اساس رویکردهای متفاوتی برای تجزیه و تحلیل مدیریت، رشد و توسعه یافته است. این رویکردهای مختلف و تعداد افرادی که از آنها حمایت کرده‌اند، به ابهامات زیادی منجر شده است. از جمله اینکه بالاخره مدیریت چیست؟ تئوری و دانش مدیریت چیست؟ و مدیریت چگونه باید مورد مطالعه قرار گیرد؟ یکی از صاحب نظران این وضع را «جنگل تئوری‌های مدیریت» نامیده است. امروزه این جنگل حتی متراکم شده است، اما نشانه‌های مهمی وجود دارد که برخی از این رویکردها با هم ادغام خواهند شد.

تا ۳۰ سال قبل تمام نوشته‌های پر معنا در زمینه مدیریت، محصول مدیران حرفه‌ای باهوش و فهیم چون هنری فابول جیمز مونی، الوین براون و مانند آن بود، اما در طول این مدت سیل نوشته‌های دانشگاهی، خلأ منابع علمی و آکادمیک را پر کرده است. به گونه‌ای که امروز بیشتر از ۱۵۰ کتاب درسی مختلف وجود دارد که در زمینه مدیریت

نگاشته شده است. به علاوه در رشته‌های وابسته مثل روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیستمی و مدل‌سازی ریاضی کتاب‌های متعددی جهت آموزش برخی از جنبه‌های محدود مدیریت تألیف و مورد استفاده قرار گرفته است.

اکنون یازده رویکرد مشخص برای مطالعه دانش و تئوری مدیریت وجود دارد. برخی معتقدند که اهمیتی ندارد که برای مدیریت، یک رویکرد وجود داشته باشد. تردیدی نیست که برای دانشجویان و مدیران در شرایط مختلف این امر مهم است و آنها باید قادر باشند الگوهای متنوع مدیریت را تحلیل و طبقه‌بندی نمایند. جنگل تئوری‌ها و دیدگاه‌های مدیریت، شامل اندرزه‌های کاربردی مدیران شاغل است که از میان آنها می‌توانند راهی را بیابند که با عمل به آن سازمان‌های خود را مؤثر و کارآمد سازند. بدیهی است سردرگمی در میان اندیشه‌ها و تحلیل‌های متعدد و متنوع دانش و تئوری دانش و تئوری مدیریت ضمن آنکه بستر رشد و توسعه فناوری مدیریت را فراهم ساخته است به دلایل زیر باعث گرفتار شدن مدیران و اندیشمندان مدیریت در این مجموعه شده است:

۱. معانی متنوعی که برای واژه‌های مشترکی مانند سازمان ارائه شده است.
 ۲. تفاوت در تعریف مدیریت به عنوان مجموعه‌ای از دانش.
 ۳. دور ریختن یافته‌ها و تجربه‌های مدیران شاغل پیشین به این تعبیر که این یافته‌ها غیر واقعی بوده است.
 ۴. عدم درک ماهیت و نقش اصول و تئوری‌ها در توسعه فناوری مدیریت.
 ۵. ضعف آموزشی بسیاری از متخصصان رشته‌های مربوط به مدیریت و عدم درک متقابل بین آنها و متخصصان مدیریت.
- یازده رویکرد موجود در فناوری مدیریت عبارتند از:
- (الف) رویکرد تجربی یا موردی؛
 - (ب) رویکرد رفتار متقابل افراد؛
 - (پ) رویکرد رفتار گروهی؛
 - (ت) رویکرد سیستم‌های اجتماعی - تعاونی؛
 - (ث) رویکرد سیستم‌های اجتماعی - فنی؛
 - (ج) رویکرد تئوری تصمیم‌گیری؛
 - (چ) رویکرد سیستمی؛

- (ح) رویکرد ریاضی؛
 (خ) رویکرد اقتضایی یا موقعیتی؛
 (د) رویکرد نقش‌های مدیریتی؛
 (ذ) رویکرد عملیاتی.

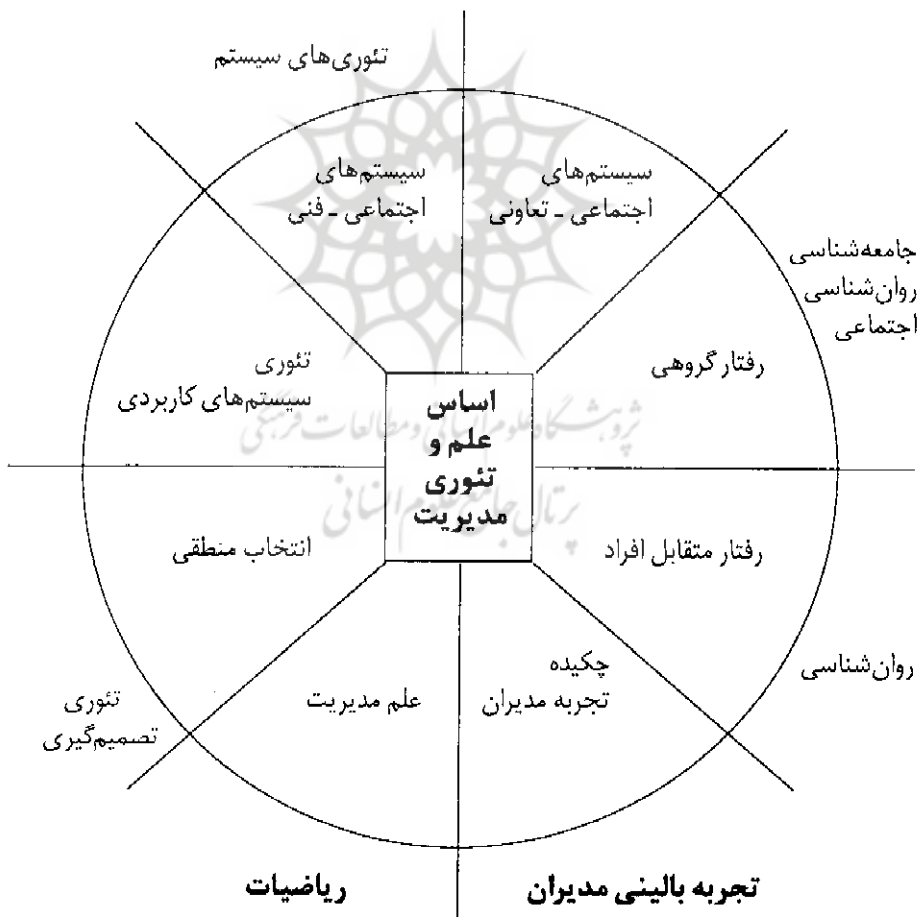
آنچه از رویکردهای یازده گانه نتیجه می‌شود، به ویژه رویکرد عملیاتی، در فناوری مدیریت بین ابزار و محتوا تمایز وجود دارد. بدین ترتیب ریاضیات، تحقیق در عملیات، حسابداری، تئوری اقتصادی، جامعه‌شناسی، روان‌سنجی و مانند آن ابزار مدیریت هستند، اما آنها جزئی از محتوای این فناوری نیستند. این بدان معنا نیست که رشته‌های مذکور برای مطالعه و کاربرد در مدیریت مهم نیستند؛ زیرا کمک‌های مهمی از جانب آنها به مدیریت شده است. هم چنین نمی‌گوییم این رشته‌ها امکان گسترش مرزهای فناوری مدیریت را ندارند، بلکه اعتقاد بر این است که این رشته‌ها نباید با محتوای اصلی فناوری مدیریت اشتباه گرفته شوند. آنچه اصل است آن است که: دانش و فناوری مدیریت باید به عنوان جزئی از جهان دانش و کامل‌کننده قسمتی از آن شناخته شود، ولی لازم نیست احاطه کننده این جهان باشد.

همان گونه که اشاره شد امروزه گرایش مثبتی در حال شکل‌گیری است، به گونه‌ای که سعی دارد معانی واژه‌های کلیدی مانند سازمان، صفت و ستاد، اقتدار، مسئولیت، استراتژی، سیاست و... را به طریقی در قالب پذیرش عمومی بین اندیشمندان کشورهای مختلف، یکسان سازی نماید. این امر آغاز یک مسیر طولانی در جهت توسعه دانش و فناوری مدیریت و مبنای آن پذیرش تعاریف روشن و مشترک از مفاهیم و اصطلاحات آن است.

توسعه و پرورش فناوری مدیریت در ایران

رویکرد عملیاتی در مدیریت سعی دارد فناوری مدیریت را با وظایف و کارکردهای مدیران مرتبط سازد. این روش همانند سایر علوم کاربردی و عملیاتی، کوشش می‌کند، برای رشته مدیریت، مفاهیم، اصول، تئوری و تکنیک‌هایی را که مدیریت کردن را در عمل پی‌ریزی می‌کند، به هم پیوند دهد. این رویکرد به این نتیجه رسیده است که یک هسته اصلی دانش درباره مدیریت کردن است که فقط در مدیریت وجود دارد.

موضوعاتی مانند صف و ستاد، تقسیم بندی واحدهای سازمانی، محدودیت های قلمرو مدیریت، ارزیابی مدیران و تکنیک های کنترل مدیریتی، مفاهیم و تئوری های دارد که فقط در زمینه مدیریت یافت می شود. هم چنین این رویکرد گلچینی از دانش های رایج است که از سایر زمینه ها استخراج شده است. این دانش ها شامل چیزهایی مثل مطالعه بالینی فعالیت ها، مسائل و راه حل ها می باشد. کاربردهای تئوری های مختلف مانند تئوری سیستم ها، تئوری تصمیم گیری، انگیزش، تئوری رهبری، رفتار فردی و گروهی، کاربرد مدل سازی و تکنیک های ریاضی، همه این موضوعات در سایر زمینه های علم مانند فیزیک و زیست شناسی قابل پیاده شده است، ولی علاقه اندیشمندان مدیریت نسبت به آنها، لزوماً باید محدود به جنبه های مدیریتی و کاربردهای آن باشد. شکل زیر نشان می دهد که مدیریت اساساً گلچینی از تئوری و دانش کاربردی است.



آنچه شرح کوتاه آن گذشت رویکرد مورد استفاده در مدیریت نوین امروزی است. این رویکرد بر این نکته تأکید دارد که یک الگوی عمومی کاربردی با مفاهیم و اصطلاحات اساسی وجود دارد که می‌تواند توسط مدیران، دانشجویان و اندیشمندان مدیریت در بسیاری از زمینه‌های عملی و در بسیاری از کشورهای دنیا مورد استفاده قرار گیرد. اصطلاحات مشترک در زمینه اصول و مفاهیم اساسی مدیریت این امکان را پدید می‌آورد تا فناوری مدیریت در قالب یک رویکرد علمی و منسجم و منضبط راه خود را به سوی کمال پیماید. مفیدترین روش، قالبی است که کارکردهای مدیران را در همه سازمان‌ها به صورت مشترک در وظایف زیر جست‌وجو می‌کند:

۱. برنامه‌ریزی؛

۲. سازماندهی؛

۳. مدیریت منابع انسانی؛

۴. رهبری؛

۵. نظارت و کنترل؛

۶. نمایندگی؛

گفتنی است که این طبقه‌بندی، آغازی منطقی برای توسعه فناوری مدیریت است که البته عناصر آن به هم پیوسته و مشترک بوده و می‌تواند با مطالعات و تجربه‌های حال و آینده، قالب‌های تازه‌ای به خود بگیرد.

در ایران همانند بسیاری از کشورهای دنیا «فناوری مدیریت» بر اساس فرآیند معمول سایر دانش‌ها، با واردات رویکردها، تجربه‌ها، مفاهیم و اصول آن آغاز شده است، به ویژه آنکه فناوری مدیریت وارداتی نتیجه تلاش‌ها و زحمات دنیای غرب بوده و سازگاری این فناوری با فناوری با فضای عملیاتی آن کشورها، بسیار بیشتر از ایران بوده و می‌باشد. اما همان‌گونه که اشاره شد، بر اساس رویکرد عملیاتی در مدیریت، امروزه این دانش کاربردی جوان، درصدد به کارگیری یک الگوی عمومی کاربردی در سراسر دنیا است. اکنون باید توجه داشت که ما ایرانیان چگونه می‌توانیم در توسعه و پرورش این الگو نقش داشته باشیم. بدیهی است اگر بخواهیم در این زمینه مصرف‌کننده باقی بمانیم، همانند سایر فناوری‌ها باید همیشه منتظر آخرین تصمیمات دنیای دیگر به ویژه دنیای غرب بمانیم، تا مگر بخشی از فناوری مدیریت را که صلاح می‌دانند با بهای بسیار گران در اختیار ما بگذارند.

اما اگر بخواهیم در زمینه فناوری مدیریت و توسعه و رشد الگوی عمومی کاربردی آن نقش ممتاز و برجسته‌ای داشته باشیم باید به طور مشخص تلاش‌های خود را با توجه به نکات زیر متمرکز نماییم:

۱. به این نکته اساسی توجه داشته باشیم که تولید دانش مدیریت و بومی سازی آن در ایران و ساختن الگوهای ایرانی - اسلامی برای آن، از طریق بهبود فعالیت‌های پژوهشی - مدیریتی، به ویژه فعالیت‌های پژوهشی - کاربردی امکان‌پذیر است.

۲. در راستای ساختن الگوهای بومی ایرانی برای فناوری مدیریت، لازم است مشاغل مدیریتی در بخش‌های دولتی، عمومی و خصوصی، حرفه‌ای شوند. این کار می‌تواند در قالب تشکیل نظام حرفه‌ای مدیران صورت پذیرد.

۳. چون نیازها، شرایط و میزان توسعه یافتگی نقاط مختلف کشور ما متفاوت است، می‌توان مراکز فناوری مدیریت را براساس واقعیت‌های موجود در چند نقطه کشور، تأسیس و در قالب نظارت و سیاست‌گذاری کلان توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، فعالیت این مراکز را هماهنگ و منسجم ساخت.

گفتنی است که خواسته‌های اساسی شهروندان از مدیران دولتی و عمومی در سه محور اساسی متبلور می‌شود:

الف) آزادی در اشکال گوناگون آن؛

ب) امنیت در زمینه‌های فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی؛

ج) عدالت اجتماعی، فرهنگی، سیاسی؛ به ویژه عدالت اقتصادی و گسترش آن در اقشار متوسط و پایین جامعه.

پس فناوری مدیریت در ایران، به ویژه در بخش دولتی و عمومی در جهت رشد و توسعه خود باید بتواند:

اولاً: میزان و حجم نیازهای اصلی شهروندان را در هر منطقه جغرافیایی به درستی شناسایی کند.

ثانیاً: علل پیدایش و گسترش، نقاط قوت و ضعف هر نیاز را به درستی تجزیه و تحلیل نماید.

ثالثاً: در قالب الگوهای کاربردی و بومی راه کارهای مدیریتی را جهت پاسخ‌گویی به این نیازها طراحی و اجرا نماید.

نتیجه‌گیری

توسعه و رشد فناوری مدیریت در ایران، نیازمند یک عزم ملی و فراگیر است. سازمان‌های دولتی، دانشگاه‌ها، مؤسسات خصوصی، سازمان‌های غیر انتفاعی غیردولتی (NGO) و اندیشمندان مدیریت هر کدام سهم و نقش مؤثری در این زمینه بر عهده دارند.

به امید اینکه روزی ایران به یکی از مراکز مهم رشد، توسعه و صادرات فناوری مدیریت به سراسر دنیا تبدیل گردد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی نژاد، مهدی، مدیریت استراتژیک در بازرگانی و صنایع، انتشارات سمت، ۱۳۷۹.
۲. ال دفت، ریچارد، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۷.
۳. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۳۸.
۴. قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۸.
۵. کونتز، هارولد و دیگران، اصول مدیریت، ترجمه محمدهادی چمران، چاپ دوم، تهران، انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۰.
۶. معین، محمد، فرهنگ فارسی معین، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۱.

ژوبگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی