



پست مدرنیسم و سازمانهای فراصنعتی

عسکر نوربخش آقبلاغ

چکیده

تحولات اخیر غرب در زمینه‌های فکری باعث تغییراتی در زمینه تکنولوژی، ساختار اجتماعی، فرهنگ و ماهیت کار سازمانها شده است. به جای سازمانهای صنعتی عصر مدرنیسم، سازمانهای فراصنعتی جایگزین شده که با تنوع، عدم اطمینان، پیچیدگی، از بین رفتن مرزهای سازمانی، مهارتهای متکی بر دانش و تأکید هرچه بیشتر بر یادگیری همراه با گرایشهای بین‌المللی و جهانی روبه‌روست. با توجه به این مسائل، در این نوشته سعی شده است با ارائه سیر این تحولات فکری، گوشه‌هایی از ویژگیهای سازمانهای فراصنعتی در عصری که عصر اطلاعات نام گرفته است، مطرح شود.

کلید واژه‌ها: پست مدرنیسم، فراصنعتی، سازمانهای فراصنعتی، تحول اجتماعی، صنعتی شدن، محیط، تکنولوژی، ساختار اجتماعی

مقدمه

در هر دوره‌ای تحولات فکری جوامع باعث ایجاد تحولات اجتماعی شده است به گونه‌ای که بر تمام بخشهای جوامع همچون گروه‌ها، نهادها، سازمانها و حتی تفکرات افراد تأثیرگذار بوده است. در دهه‌های اخیر، تفکرات مدرنیسم، که در سده‌های اخیر مبنای فکری مسائل جوامع غربی بوده با تغییرات و تحولاتی روبه‌رو شده است و منتقدانی چون لیونتار، فوکو، دریدا و بوردیا هر یک به شکلی میراث مدرنیته را با نقد بنیان‌برانداز خویش به جدال خوانده‌اند. همگام با این تحولات، سازمانها نیز براساس این مبانی فکری در زمینه‌هایی از قبیل ساختار، محیط، تکنولوژی و... با تحولاتی روبه‌رو بوده‌اند. با توجه به این مسائل در این مقاله سعی شده است تا گوشه‌هایی از موقعیت دنیای پست‌مدرن و بویژه تأثیر آن بر سازمانها و مدیریت مطرح شود. اگر چه ارائه تصویری واضح از دنیای پست‌مدرن، مستلزم مطالعات فراوان و بررسی افکار و اندیشه‌های دنیای غرب است، در این مقاله با استفاده از برخی متون فارسی و لاتین تصویری از پست‌مدرن و سازمانهای فراصنعتی ارائه می‌شود و چون فهم پست‌مدرنیسم تا حدود زیادی مسبوق به فهم سنت و مدرنیسم است، ابتدا ضمن مرور ویژگیهای جوامع سنتی و مدرن، تعریف دقیقی از پست‌مدرنیسم^۱ ارائه می‌شود.

تحول اجتماعی یا تحول فکری؟

قبل از ورود به بحث پست‌مدرنیسم و سازمانهای فراصنعتی، ابتدا مشخص می‌شود که دنیای پست‌مدرن شامل چه نوع تحولاتی است. اصولاً در جوامع دو نوع تحول وجود دارد: الف) تحولات اجتماعی ب) تحولات فکری.

الف) تحولات اجتماعی

تحولات اجتماعی، تحولاتی است که همه مردم را وارد نظام پرتکاپوی اجتماعی، و برای آنها حق و حقوق خاصی ایجاد می‌کند.

ب) تحولات فکری

تحولات فکری به فرایندهای اندیشه‌سازی گفته می‌شود که ایدئولوژی عصر، و زمینه‌ساز بروز تحولات اجتماعی است. تحول فکری مقدمه‌ای برای تحولات اجتماعی است؛ برای مثال مدرنیسم که تحول فکری به‌شمار می‌رود باعث ایجاد لیبرالیسم (که تحول اجتماعی به‌شمار می‌رود) شد. تحولات فکری، تحولاتی است که وقتی به وقوع می‌پیوندد کل جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌هد. پست مدرنیسم هم طبق این تعریف تحول فکری به‌شمار می‌رود. جدول شماره یک فهم این تحولات را روشنتر می‌سازد:

جدول شماره (۱): تقسیم‌بندی تحولات فکری

تحولات فکری	تقسیم‌بندی کشورها از نظر صنعت	تقسیم‌بندی الوین تافلر	مراحل توسعه اقتصادی از نظر روستو
۱- سنت ←	توسعه نیافته ←	موج اول ←	چارچوب سنتی ←
۲- سنت و مدرن ←	در حال توسعه ←	←	پیش شرطهای خیزش ←
۳- مدرن (مدرنیسم) ←	صنعتی ←	موج دوم ←	مرحله خیزش اقتصادی نیل به بلوغ ←
۴- پست مدرن ←	فراصنعتی ←	موج سزم ←	مرحله مصرف انبوه ←

سیری بر تحولات فکری و صنعتی

۱- جوامع سنتی

روستو برای جوامع سنتی دو ویژگی ارائه می‌کند:

- انسان در نظام سنتی مقابل سرنوشت اراده‌ای ندارد.

- انسان در بهره‌گیری از طبیعت با قناعت عمل می‌کند چون جزئی از آن است، ولی در نظامهای صنعتی، طبیعت برایش منبعی است که باید آن را استثمار کند.

موج اول (تافلر، مترجم: خوارزمی، ۱۳۷۴: ۲۱) با انقلاب کشاورزی شروع می‌شود و افراد بشر که به صورت گروه‌های کوچک و غالباً مهاجر می‌زیستند رو به کشاورزی آورده، در نتیجه، روستاها و زمینهای زراعتی شکل می‌گیرد.

موج اول تا پایان قرن ۱۷ طول کشید و بعد از آن انقلاب صنعتی همه اروپا را دربر گرفت و دومین موج جهانی را به راه انداخت.

در طبقه‌بندی صنعتی کشورها در موج اول به جوامع سنتی، جوامع توسعه نیافته می‌گویند.

۲- سنت و مدرن

سنت و مدرن به این دلیل در این طبقه‌بندی چهارگانه گنجانده شده است که کشورهایی در حال گذر از سنت به جوامع مدرن هستند. به این کشورها اصولاً کشورهای در حال توسعه می‌گویند. روستو که مراحل پنجگانه را برای توسعه اقتصادی مطرح می‌کند در این مرحله، ضمن طرح «پیش شرطهای خیزش»، می‌گوید در این مرحله، دنیا در ذهن انسان طراحی نوینی پیدا می‌کند یعنی انسان از علائق و خواسته‌های خویش برداشت جدید می‌کند و آماده ورود به مرحله خیزش اقتصادی می‌شود (جیروند، ۱۳۷۳: ۷۷-۷۴).

۳- مدرن (مدرنیسم)

مدرنیسم یعنی به کارگیری ابزار و ادوات مدرن که به منزله تقلیدی از طبیعت، و صرفاً به منظور سیطره سلطه بیشتر بر طبیعت و سهولت انجام دادن اعمال انسانی است.

ماکس وبر مدرنیته را «افسون‌زدایی» می‌خواند یعنی از نظر دور داشتن هر چیز «نابخردانه» و هر عنصر پیش‌بینی‌ناپذیر و رازآمیز به هر شکلی که روی نماید (احمدی، ۱۳۷۴: ۳۰).

روستو می‌گوید این مرحله «مرحله خیزش اقتصادی» است یعنی به کارگیری تمامی امکانات در جهت بهبود اوضاع اقتصادی و تولیدی و در مرحله بعدی «نیل به بلوغ» را مطرح می‌کند؛ یعنی توانایی خودکفایی در صنعت، تکنولوژی و ایجاد علم مرتبط با آن. الوین تافلر از این مرحله با نام موج دوم یاد می‌کند که از قرن ۱۷ به بعد با انقلاب صنعتی در اروپا شروع شده است و شش ویژگی برای تمدن صنعتی مدرن مطرح می‌کند (تافلر، مترجم: خوارزمی، ۱۳۷۴: ۸۴-۶۳). این ویژگیها شامل استانداردسازی؛ تخصصی کردن؛ همزمان‌سازی، (یعنی زمان مساوی است با پول که باید از آن استفاده کرد) تراکم انرژی، جمعیت، کار و سرمایه؛ پیشینه‌سازی و نوعی شیفتگی به بزرگی و رشد و تمرکز اقتصادی و قدرت.

۴- پست مدرن^۱

اینکه نخستین بار چه کسی یا گروهی از اصطلاح پست مدرن استفاده کرده از نظر نویسندگان پست مدرن به اواخر قرن ۱۹ برمی‌گردد. اما در ربع آخر قرن بیستم است که اندیشه پست مدرنیسم (فرامدرن، فراتجدد) میداندار عرصه تفکر شده است و وضع روحی، فکری و اخلاقی دوران اخیر غرب را شکل می‌دهد.

همانطور که مدرنیته براساس نقد سنتها شکل گرفت، پست مدرن هم براساس نقد مدرنیته شکل گرفته است. استفاده‌های بیشتر از اصطلاح پست مدرنیسم به سبکهای معماری مربوط می‌شود که در اواسط تا اواخر قرن بیستم ظهور یافت به گونه‌ای که توسط معمار امریکایی، چارلز جنکر در کتابش در سال ۱۹۷۷ با عنوان «زبان معماری پست مدرن» مطرح شد (هاچ، ۲، ۱۹۹۴: ۴۳). پست مدرنها عقیده دارند که معماری مدرنیستها دارای سبک اصول‌گرایی (کلاسیک) و خشک و بی‌روح است. به نظر می‌رسد معماران پست مدرن در ساختار فیزیکی ساختمانها به دنبال تجدید سنتهای

ساختمان‌سازی به‌طور نمادین و مفهوم‌دار به وسیله استفاده از سبکهای گذشته و کارآمد کردن آنها در استفاده مناسب و تکنیکهای ساختمان‌سازی هستند که از نهضت اصولگرایی الهام شده است؛ یعنی آنها تکنیکهای پیشرفته را با علائق سنتی برای ایجاد مفاهیم سمبولیک ترکیب می‌کردند. به علاوه، معماران پست‌مدرن از روشهای بناهای مدرن استفاده می‌کردند که به آنها اجازه می‌داد چندین روش را برای ایجاد یک سبک جالب کنار هم بگذارند و احساس جالبی بویژه به وسیله استفاده از خوش طبعی ایجاد کنند؛ برای مثال سردرِ ساختمان آژانس تبلیغاتی چیات دی در لوس آنجلس یک دورین بزرگ را نمایش می‌دهد.

پست مدرن در کل در مرحله گذر از مفاهیم بنیادی و آرمانها و چشم‌اندازهایی است که از قرن هجدهم، هدایتگر تمدن مدرن غربی بوده است. پست مدرن، سنتزی از سنت و مدرنیسم است؛ محصول پیچیده‌ای از حال و گذشته است؛ برای مثال در پست مدرن احتمالاً محیط کار به داخل خانواده‌ها آورده خواهد شد و این خود باعث مستحکم شدن بنیان خانواده غربی خواهد شد.

یکی از جنبه‌های مشخص پست مدرن، تشابه آن با جامعه فراصنعتی است، اما قبل از ورود به این بحث بهتر است نگاهی گذرا به عوامل و منابع اثرگذار در نظریه سازمانی در دیدگاه‌های مختلف بیفکنیم.

تعدادی از عوامل اثرگذار که نظریه سازمانی از آنها تأثیر پذیرفته در جدول شماره ۲ نشان داده شده است (هاچ، ۱۹۹۴: ۵). در بالای جدول، رشته‌های دانشگاهی نشان داده شده است که در شکل‌گیری نظریه سازمان سهیم بوده‌اند و در قسمت پایین نام تعدادی از صاحب‌نظران این رشته‌ها آمده است. توجه کنید که این عوامل مؤثر از علوم طبیعی و اجتماعی به سمت علوم انسانی و هنر است. در قسمت میانی چهار جعبه نشان داده شده است که عبارت است از: کلاسیک، مدرن، سمبولیک و پست‌مدرن.

جدول شماره (۲): منابع اندیشه‌های نظریه سازمانی، هاچ، ۱۹۹۴: ۵

مطالعات فرهنگی
نظریه‌های ادبیات
نظریه‌فرا ساختاری
معماری پست مدرن
زبان‌شناسی
واژه‌شناسی و خط‌شناسی
مردم‌شناسی
انسان‌شناسی فرهنگی
انسان‌شناسی اجتماعی
جامعه‌شناسی صنعتی
زیست‌شناسی محیطی
علوم سیاسی
جامعه‌شناسی
مهندسی
اقتصاد

← ۱۹۹۰	← ۱۹۸۰	← ۱۹۵۰	← ۱۹۰۰
پست مدرن	تفسیرگرایی سمبلیک	مدرن	کلاسیک
میشل فوکو ۱۹۷۲-۷۳	ولادیمیر پروپ ۱۸۲۸	هربرت سایمون ۱۹۴۵-۵۸	آدام اسمیت ۱۷۷۶
چارلز جنکز ۱۹۷۷	آلفرد اسکاتز ۱۹۳۲	تالکوت پارسونز ۱۹۵۱	کارل مارکس ۱۸۶۸
جاکوس دریدا ۱۹۷۸-۸۰	ویلیام فوت وایت ۱۹۴۳	آلفرد گولدنر ۱۹۵۲	امیل دورکیم ۱۸۹۳
میخائیل باختین ۱۹۸۱	فلیپ سلز نیک ۱۹۴۸	جیمز مارش ۱۹۵۸	تیلور ۱۹۱۱
جین فرانکوئیس لیوتار ۱۹۸۴	پیتر برگر ۱۹۶۶	ملویل دالتون ۱۹۵۹	هنری فایول ۱۹۱۹
جین بودریلارد ۱۹۸۸	توماس لوکمن ۱۹۶۶	لودویگ برتالانفی ۱۹۶۸	ماکس وبر ۱۹۲۴
ریچارد رورتی ۱۹۸۹	اروینگ کافمن ۱۹۷۱		چستر بارنارد ۱۹۳۸
	رولند بارسز ۱۹۷۲		
	کلیفورد گیرتز ۱۹۷۳		
	کنس بارک ۱۹۵۴		
	فردیناند داسشور ۱۹۵۹		
	پال ریکور ۱۹۸۱		

این جعبه‌ها چهار نگرش اصلی سازمانها را نشان می‌دهد. تاریخها در بالای جعبه‌ها دهه‌هایی را نشان می‌دهد که نگرشها در این زمینه‌ها نمایان شده است.

ممکن است این سؤال مطرح شود که چه تفاوتی میان نظریه مدیریت کلاسیک و بازگشت به خویشتن پست مدرنها وجود دارد. در پاسخ می توان گفت تفاوت مهمی وجود دارد. مدیران در عصر کلاسیک بر عقلشان، که از فعالیتشان نشأت می گرفت، تکیه می کردند. در روش کلاسیک فکر می کردند مدیران و مالکان سازمان باید صحبت کنند و تأثیر بگذارند. پست مدرنها اعتقاد دارند که نویسندگان و مدیران آنها مسئول آشکار کردن دانستیهای ذهنی و انگیزشها هستند و تعهد به آنها از سوی دیگران تحمیل نمی شود. مدرنیستها می خواهند قدرت در دست مدیریت متمرکز شود در حالی که پست مدرنها گرایش دارند اختیار و قدرت را با افزایش تعداد سهامدارانی منتشر و پراکنده کنند که صدای آنها در فرایند تصمیم گیری به گوش می رسد.

پست مدرنیستها به تمایل مدرنیستها برای متحد و یکنواخت کردن نظریه ها (مانند نظریه عمومی سیستمها) با عقایدشان مخالفت می کنند برای اینکه دانش اساساً منفک است؛ یعنی دانش در قطعات و تکه های خیلی متفاوت به وجود آمده است و منطقی نخواهد بود که فرض شود چیزی به یک نظریه منسجم و واحد افزوده نمی شود؛ برای مثال جین تارد، پست مدرن فرانسوی با لحن استهزا آمیز تلاش برای دانش جهانی را «روایت بزرگ» لقب داد (هاچ، ۱۹۷۷: ۴). چنین القایی بر واقعیت دیدگاه های پست مدرن مانند تعدد، انفکاک و تناقض تأکید می کند. ما نیز نه برای «پذیرش آنها» بلکه برای تشویق شدن به ساده سازی و اینکه بسیاری از اشکال علم را ممکن سازیم باید یاد بگیریم.

«تفکیک» موضوع مناسبی در میان پست مدرنیستهایی است که این مفهوم را به شکستهای جامعه صنعتی در خانواده و جامعه ربط می دهند و نیز تهدیدی که برای خودشناسی در اثر نقشهای مختلفی که باید ایفا کنند به وجود می آید؛ برای مثال «کار از

راه دور»^۱ (کاری که در هر جا قابل انجام است و به وسیله ارتباطات رایانه‌ای به سازمان وصل می‌شود) فاصله بین زندگی کاری و خصوصی را به هم می‌ریزد. وقتی کارکنان در خانه‌هایشان کار می‌کنند اشخاص در نقشهای مشابه و اغلب متناقض کارمند و عضو خانواده قرار می‌گیرند.

سازمانهای فراصنعتی

طبق اظهارات الوین تافلر در کتاب شوک آینده (۱۹۷۰) بهترین راه برای ملاحظه وسعت تغییرات اجتماعی، که به وسیله فناوری رایانه و «ارتباطات از راه دور»^۲ اتفاق افتاده، مقایسه آن با تغییرات از جامعه کشاورزی به صنعتی است که در طی انقلاب صنعتی اتفاق افتاده است.

موج سوم تافلر بر این مفهوم بنا نهاده شده که تاریخ بشر دو انقلاب را پست سر گذاشته است: انقلاب کشاورزی و انقلاب صنعتی و اکنون در آستانه سومین آن، یعنی انقلاب الکترونیک قرار گرفته است. همان گونه که انقلاب صنعتی باعث ویرانی ساختارهای نظام کشاورزی شد، این انقلاب هم ساختارهای نظامهای صنعتی را متلاشی کرده یا خواهد کرد و بحران جهان کنونی نیز ناشی از این انتقال پرنش است.

اولین بار در سال ۱۹۷۳ دانیل بل، جامعه‌شناس امریکایی در کتابش به پیشرفتهای جدید، نام «فراصنعتی» نهاد و به آن جوامع فراصنعتی^۳ اطلاق کرد (آنسف و مک دائل، مترجم: زنده، ۱۳۷۵: ۴۵). او می‌گوید در حالی که جوامع صنعتی در تولید کالا بر کنترل کار تأکید می‌کنند، جوامع فراصنعتی برای ایجاد دانش و استفاده از اطلاعات سازماندهی شده است.

طبق نظریات بل، جامعه فراصنعتی به وسیله تقاضا، فرایند و توزیع اطلاعات، طراحی

1- Tele Working

2- Tele Communication

3- post-Industrial society

و تعریف شده که همه اینها در نتیجه رایانه است.

پیامدهای آینده انقلاب کامپیوتر، که توسط آینده‌نگر، جان نپس بیت^۱ در کتابش با عنوان «روندهای بزرگ^۲» اظهار شده، واگذاری سلسله مراتب به نفع شبکه ارتباطات با تغییر ناشی از ساختارهای عمودی تا افقی سازمانها است (هاچ، ۱۹۷۷: ۲۴). این مفهوم مزیت اطلاعات، نقطه حرکتی برای بحث بیشتر درباره سازمان فراصنعتی فراهم می‌سازد. بحث سازمان فراصنعتی بویژه شامل مقایسه شکلهای کار و سازمانهاست. برای درک این تغییرات، جدول شماره «۳» بعضی از عقاید ویژه در مورد محیط، فناوری، ساختار اجتماعی، فرهنگ، ساختار فیزیکی، فضا و پیامدهای این تغییر برای ماهیت کار در سازمانها را گروه‌بندی کرده است.

سرعت تغییرات و تلاطم در سازمانهای فراصنعتی آنقدر زیاد است که نمی‌توان منحنی آن را رسم کرد. همین مسأله ایجاب می‌کند که رئیس از رئیس بودن خارج شود و به عنوان مربی^۳ در کنار زیردستان قرار گیرد.

دراکر در کتاب «رویکردهای نوین در مدیریت» (کیانی، ۱۳۷۷: ۵۳) به همین مسأله اشاره می‌کند و می‌گوید در سازمانهای جدید به جای واژه رئیس^۴ بهتر است از «مسئول یا مشاور» استفاده کرد.

جدول در صفحه بعد



1- Naisbitt

2 -Mega trends

3- Coach

4 -Boss

جدول شماره (۳): مقایسه سازمانهای صنعتی و فراصنعتی، هاچ، ۱۹۹۷: ۲۵

سازمانهای فراصنعتی	سازمانهای صنعتی	
<ul style="list-style-type: none"> • محیط رقابتی • عدم تمرکز سرمایه با احترام به ملتها • تفکیک بازارها و عدم تمرکز بین المللی تولید • افزایش انتخاب و تقاضای مشتری برای کالاهای مشخص • تکثیرگرایی، تنوع، محلی بودن 	<ul style="list-style-type: none"> • بازاریابی انبوه • استانداردسازی • حرفه گرا 	محیط
<ul style="list-style-type: none"> • تولید منعطف و خودکار • استفاده از رایانه برای طراحی، تولید و کنترل موجودی • سیستمهای درست به موقع (جی.آی.تی) • ستاده ← اطلاعات، خدمات 	<ul style="list-style-type: none"> • تولید انبوه • یکنواخت • ستاده ← تولید 	تکنولوژی
<ul style="list-style-type: none"> • گونه های جدید سازمانی مانند شبکه ای، سازمانهای مجازی • سلسله مراتب مسطح با ارتباطات تلفنی • روشهای غیر رسمی تأثیر (مشارکت، فرهنگ، ارتباطات) • عدم انسجام عمودی و افقی • از دست دادن سرزهای بین وظایف، واحدها و سازمانها 	<ul style="list-style-type: none"> • دیوان سالار • تأکید بر ارتباطات عمودی و سلسله مراتب • تخصص گرایی • انسجام افقی و عمودی • تأکید بر کنترل 	ساختار اجتماعی
<ul style="list-style-type: none"> • عدم اطمینان، تضاد، مد • ارزشهای سازمانی: کیفیت، خدمات مشتری، تنوع و ابداع 	<ul style="list-style-type: none"> • ثابت و سنتی • ارزشهای سازمانی: رشد، کارآیی، استاندارد کردن، کنترل 	فرهنگی
<ul style="list-style-type: none"> • عدم تمرکز مردم • گرایشهای بین المللی و جهانی • پیچیده 	<ul style="list-style-type: none"> • تمرکز افراد در شهرهای صنعتی • گرایش ملی و منطقه ای 	ساختار فیزیکی
<ul style="list-style-type: none"> • تیمهای کاری فرا عملکردی • مهارتهای متکی بر دانش • تأکید بیشتر بر یادگیری 	<ul style="list-style-type: none"> • یکنواخت • کار غیر ماهرانه • تخصص گرایی و وظایف 	ماهیت کار

منبع

مراحل صنعتی شدن غرب از نظر برنز^۱

مطابق نظریه برنز، غرب سه مرحله صنعتی شدن را طی کرده است:

۱- اولین مرحله رشد استفاده از ماشین برای توسعه کارایی کار در سیستم کارخانه بود. در این مرحله ماشینها تنها وظایف ساده و تکراری را انجام می‌دادند و وظایف پیچیده توسط انسانها انجام می‌شد.

۲- مرحله دوم توسعه صنعت از سال ۱۸۵۰ شروع شد و تا ۱۸۶۰، ادامه یافت. در این مرحله، سیستم کارخانه به فرایندهای تولید پیچیده مثل تولید فولاد تبدیل شد. این رشد و افزایش پیچیدگی تکنیکی عملیات تولید، رشد موازی در سیستم سازمان اجتماعی و بروکراسی با تأکید آنها بر کنترل، یکنواختی و تخصص‌گرایی را ایجاب می‌کرد و این تغییرات باعث افزایش طبقه مدیران و کارکنان اداری می‌شد.

۳- در مرحله سوم توسعه صنعتی که هم اکنون در حال ظهور است تولید از تقاضای داخلی فراتر می‌رود. در این موقعیت وابستگی سازمانها به رشد، ارتقای حساسیت، مصرف‌کننده بیشتر می‌شود؛ تکنیکهای جدید برای تخمین مصرف و بین‌المللی کردن شرکتها به تکنیکهای جدید توسعه مانند تحقیق و توسعه (R & D) منجر می‌شود. این شرکتها باید به طور بین‌المللی فعال، و از نظر تکنیکی نوآور باشند. این مرحله به عنوان تعیین یک تغییر اساسی بزرگ از مرحله صنعتی به فراصنعتی تعبیر شده است.

در جدول شماره ۴، استعاره‌های نظریه سازمان در نگرشهای مختلف نشان داده شده

است.

جدول در صفحه بعد



مورد دیگری که درباره محیط سازمانهای فراصنعتی وجود دارد این است که در آینده مرزهای سازمانها نامشخص خواهد بود. فناوری رایانه باعث خواهد شد که دهها میلیون نفر از کارگران و کارمندان، مشاغل خود را در منزل انجام دهند. همانطور که بیان شد یکی از مفاهیم فرانوگرایی (پست مدرنیزم) برگشت به سنتهاست. قبل از انقلاب صنعتی کارها نوعاً در منزل انجام می‌شد. انقلاب صنعتی، اقتصاد کارخانه‌ای را ایجاد کرد. بنابر این مردم در کارخانه‌ها تراکم پیدا کردند. قدم بعدی که ممکن است به وسیله فناوری رایانه صورت پذیرد، بازگشت به کارکردن در درون منزل است. حرکت به سمت «کارکردن در منزل» مستلزم این خواهد بود که تعاریف مجددی از اصطلاحاتی نظیر پیچیدگی و حیطة نظارت ارائه شود. کارکنان امور دفتری فعالیتهای روزانه خود را خارج از عوامل فیزیکی سازمان در منزل انجام خواهند داد و رایانه‌هایی وجود خواهد داشت که به کمک آنها مدیریت می‌تواند فعالیتهایی را نظارت کند که کارکنان در منزل انجام می‌دهند. بدین صورت که رایانه‌ها ساعت حاضر شدن کارکنان در پشت آنها، میزانی که در هر ساعت کار کرده‌اند و ساعاتی که کارکنان کار خود را تعطیل می‌کنند به مدیریت سازمان اعلام می‌کند. (رابینز، مترجمان: الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۶: ۴۲۰). به نظر می‌رسد که به‌طور کلی محیط سازمانها دارای ابعاد زیر خواهد بود:

- حرکت از جامعه صنعتی به سوی جامعه اطلاعاتی

- حرکت از فناوری نیروافزا به تکنولوژی دانش‌افزا

- حرکت از تمرکز به عدم تمرکز

- حرکت از کمیت به کیفیت

- حرکت از اقتصاد ملی به سوی اقتصاد جهانی

- حرکت از ساختارهای سلسله‌مراتبی به نظام شبکه‌ای

برای استفاده مؤثر از نظریه سازمان، مدیران نیاز دارند یاد بگیرند که مقداری ابهام را

در نگرشهایشان بپذیرند. اینجاست که نظریه سازمانی پست مدرن راحت تر مورد استفاده قرار می‌گیرد. پیام پست مدرن تفکر، صحبت و عمل کردن در آگاهی کامل است تا بدین وسیله خوداتکایی به وجود آید.

فناوری در سازمانهای فراصنعتی

هنگامی که در جامعه صنعتی و سازمانهای صنعتی دارای تولید انبوه و یکساخت بودیم، ستاده‌ای که وجود داشت، ستاده‌ای تولیدی بود. اما در سازمانهای فراصنعتی فناوری دارای ویژگیهای زیر است:

- تولید منعطف و خودکار

- استفاده از رایانه برای طراحی، تولید و کنترل موجودی

- تأکید بر سرعت و نوآوری

- سیستمهای (درست بموقع)

- ستاده یعنی اطلاعات و خدمات

یکی از مفاهیمی که در بیشتر نظریات پست مدرن و ویژگیهای سازمانهای فراصنعتی مطرح شده «فناوری اطلاعاتی»^۱ است.

رایینز می‌گوید که در آینده بسیار نزدیک ما شاهد خواهیم بود که سازمانها براساس شبکه اطلاعاتی خود ساختار بندی خواهند شد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۶: ۴۱۸)؛ برای مثال، سیستمهای اطلاعاتی باعث خواهد شد که ما در آینده سازمانهای تخت تر (مسطح تر) داشته باشیم؛ به این صورت که انقلاب اطلاعات، نیاز به مدیران میانی و واحدهای ستادی را برای جمع آوری، تجزیه و تحلیل و تعبیر و تفسیر داده برای مدیران ارشد اجرایی کاهش خواهد داد.

واحدهای ستادی از ابتدا برای رفع مسائل و مشکلات ناشی از افزایش اندازه سازمانی، پیچیدگی مشکلات و نیاز به دانش تخصصی، ایجاد شد. اما اکنون دیگر در خیلی از سازمانها، رایانه‌ها می‌تواند جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات را سریعتر، با هزینه کمتر، صحت و دقت بیشتر انجام دهد و میزان اطلاعاتی بیش از آنچه پرسنل ستادی می‌توانند، جمع‌آوری کند. بدیهی است همه واحدهای ستادی برچیده نخواهد شد، اما واحدهایی که باقی می‌ماند برای توجیه فلسفه وجودی خود، پیوسته در فشار خواهد بود.

فناوری باعث از بین رفتن مرزهای سازمان خواهد شد؛ زیرا فناوری اطلاعاتی باعث خواهد شد که ده‌ها میلیون نفر از کارگران و کارمندان، مشاغل خود را در منزل انجام دهند.

نکته مهم دیگر در مورد فناوری اطلاعات، رابطه بین اطلاعات و قدرت است. دراکر می‌گوید که در عصر فراصنعتی، قدرت از تبادل و انتقال اطلاعات برای تولید ناشی می‌شود و نه از مخفی کردن اطلاعات (کیانی، ۱۳۷۷: ۵۰).

داشتن اطلاعات فنی به خودی خود باعث قدرت نمی‌شود، طبق نظریات لیوتار نظریه پرداز پست مدرن، داشتن اطلاعات، زمانی قدرت محسوب می‌شود که کامل، و توسط فناوری رایانه تهیه شده باشد. منظور از اطلاعات کامل این است که جمع‌آوری اطلاعات بیشتر مزیتی ندارد، مزیت وقتی به وجود می‌آید که داده‌ها در روشهای جدید، مرتب و طبقه‌بندی شود. در این زمان است که اطلاعات کامل، توانایی به دست می‌دهد.

ساختار اجتماعی در سازمانهای فراصنعتی

ویژگیهای ساختارهای اجتماعی از نظر ماری هج در سازمانهای فراصنعتی عبارت

است از:

- سلسله مراتب مسطح با ارتباطات افقی همراه با مسئولیت پذیری مدیران
 - تأمین منابع از بیرون^۱ (اعم از منابع انسانی، تکنولوژی، سرمایه)
 - روشهای غیررسمی کنترل (مشارکت، فرهنگ، ارتباطات)
 - از دست دادن مرزها بین وظایف، واحدها، سازمانها
 - گونه‌های جدید سازمانی (مانند سازمان شبکه‌ای و سازمانهای مجازی)
- یکی از ساختارهایی که پست مدرنها برای سازمان ارائه می‌دهند ساختار شبکه‌ای با سازمان شبکه‌ای^۲ است.

سازمان شبکه‌ای

شکلی نسبتاً جدید از سازمان، که در مقابل نظریات مدرنیستها مطرح می‌شود و مورد علاقه پست مدرنیستها برای سازمانهای فراصنعتی است، سازمان شبکه‌ای است.

سازمانهای شبکه‌ای تا حدودی از تباطات عمودی و روابط کنترل را با روابط مورب^۳ درهم می‌آمیزد. بنابر این مشارکت در میان چندین سازمان، جایگزین وابستگیهای رسمی می‌شود که واحدهای سازمانی را به هم ربط می‌دهد. سازمانهای شبکه‌ای زمانی ایجاد می‌شود که سازمانها با تغییرات تکنولوژیکی سریع، چرخه عمر کوتاه مدت محصول و بازارهای تخصصی و متمایز شده، روبه‌رو می‌شوند.

در شبکه، داراییهای مورد نیاز بین تشکیل دهندگان مختلف شبکه تقسیم می‌شوند؛ بنابر این تولیدکننده مستقلی وجود ندارد ولی در کل شبکه به عنوان تولیدکننده یا ارائه کننده خدمات مطرح است (یعنی شبکه‌ها به هم وابسته‌اند و استقلال فردی ندارند).

سازمانهای شبکه‌ای می‌توانند نتیجه همکاری بین شرکتهای کوچک و یا دلیل تأمین منابع وسیع از بیرون باشند که به علت اندازه فعالیتشان توانایی رویارویی با رقیبان را در بازارهای بین‌المللی ندارند.

1 - Outsourcing

2 - Network Organization

3 - Lateral

تأمین منابع از بیرون بدین معنی است که بسیاری از فعالیتهای هر سازمان پیچیده به بیرون از مرزهای سازمان انتقال می‌یابد. سازمان بعضی اوقات فقط فعالیتهایی را خودش انجام می‌دهد که در آن مزیت نسبی (برتری نسبی) دارد و بقیه فعالیتها را از سازمانهای بیرونی خریداری می‌کند.

بنا به نظر هاچ وقتی همه فعالیتهای مورد نیاز از بیرون تأمین شد شما «سازمانی مجازی»^۱ خواهید داشت که یکی دیگر از گونه‌های سازمانی است که پست مدرنیستها بر آن تأکید دارند؛ برای مثال بتن^۲ یک مورد از سازمانهای شبکه‌ای است که دربرگیرنده صدها تولیدکننده کوچک لباس و هزاران حق امتیاز فروش در بازارهاست که حول و حوش کانال توزیعی مرکزی قرار گرفته‌اند و دارای سیستم اطلاعاتی و کنترلی مشترکی هستند (هاچ، ۱۹۹۷: ۱۹۱). بسیاری از تولیدکنندگان در داخل شبکه بتن در زمینه فعالیت اصلی بتن فعالیت می‌کردند در حالی که عده دیگری به این دلیل که اندازه کوچک آنها مانع از ورود آنها به بازارهای روز بین‌المللی می‌شد به شبکه پیوستند. علاوه بر مدیریت کانالهای توزیعی (که قسمتی از شبکه بودند) بتن تخصصهای فنی تولید، بسیاری از تجهیزات مورد نیاز و بعضی مواقع سرمایه و تلاشهای اداره بازار برای شبکه را از بیرون فراهم می‌کند.

در داخل ساختار شبکه، شریکان به وسیله روابط مشتری - عرضه کننده به هم وصل بودند که شبیه سیستم بازار آزاد اقتصادی عمل می‌کرد؛ یعنی کالاها بین شرکا مثل بازار آزاد^۳ خریداری و فروخته می‌شد. در این روش استفاده از روشهای بازار برای هماهنگ کردن فعالیتهای نیاز به سلسله مراتب عمودی سازمانهای سنتی را از بین می‌برد و سربار اداری را کاهش می‌دهد. از مزایای دیگر شبکه‌ها این است که شبکه‌ها تسهیم اطلاعات را تشویق می‌کنند؛ تصمیم‌گیری را سریع می‌کنند؛ نوآوری را افزایش، و مبادله اطلاعات

1 -Virtual Organization

2 -Beniten

3 -Open Market

را سرعت می دهند. مبادله سریع اطلاعات، شبکه‌ها را قادر می سازد تا فرصتها را قبل از اینکه رقیبان غیرشبکه‌ای از آنها باخبر شوند، کشف کنند. دراکر درباره شکل ساختار سازمانی می گوید:

شرکتها در آغاز پیدایش خود شبیه اهرام بودند اما امروز بیشتر شبیه چادر هستند؛ فردا ممکن است وجود نداشته باشند و یا در بحران به سر برند. او می گوید حتی مفروضات ذهنی مدیران نیز در این مورد عوض شده است. به تعبیر وی وقتی ۱۵ تا ۲۰ سال پیش مشغول تدریس مدیران سطوح بالای سازمانها بود، سؤال اصلی این افراد عبارت بود از اینکه: چگونه می توانیم خودمان را برای ارتقا به شغل جدید آماده کنیم؟ (تأکید بر سلسله مراتب عمودی). اما امروزه سؤال همین مدیران این است که چه چیزهایی باید یاد بگیریم تا بتوانیم تصمیم بگیریم که بعد از اینجا به کجا برویم.

ساختارهای فیزیکی در پست مدرنیسم

معماری پست مدرن براساس تنوع، دگرگونی و تفاوت ایجاد می شود و اساس آن جدایی شکل از کارکرد است. «استفاده از تزئینات» که در معماری پست مدرن رایج است، در معماری مدرن گناهی نابخشودنی به حساب می آید. در معماری پست مدرن، ذهن آفریننده، جای خود را به نسبت متقابل معمار - استفاده کننده از بنا می دهد.

در معماری مدرن، معمار کاری می کند سخت حرفه‌ای، دقیق و تکنیکی. اما در معماری پست مدرن، معمار نمی تواند بدون ارتباط دائمی با استفاده کننده از بنا، کار کند. انتقادهای اخیر از نظریه اجتماعی به وسیله جغرافیدانان نئومارکسیستها و پست مدرنیستها مانند هنری لفسور، دیوید هاری و ادوارد سو جا بر بحثهای «فضا و مکان» در نظریه‌های روابط اجتماعی تمرکز دارد. این منتقدان از نظریه پردازان اجتماعی مانند کارل مارکس، امیل دورکهم و ماکس وبر به دلیل چشمپوشی از «فضا و مکان»

برای تعیین نظریه‌های آنها درباره فرایندهای اجتماعی مؤسسات شکایت می‌کنند. جرج هومنز نقد مشابهی را علیه نظریه پردازان سازمان که مطالعات هاثورن را تفسیر کرده‌اند، مطرح کرده است که در آن شواهد بر این اساس است که جنبه‌های اجتماعی سازماندهی بر جنبه فیزیکی آن غالب شده است.

موضوع بحث در اینجا ارتباط بین ساختار فیزیکی و ساختار اجتماعی است. منتقدان پست مدرنیزم مانند هومنز اظهار می‌کنند که ساختارهای اجتماعی، مکان و فضای ساختمان را آماده و سازماندهی می‌کنند و تأثیرات مکان ساختمان هم به نوبه خود به روابط اجتماعی برمی‌گردد، بنابراین ساختارهای فیزیکی و اجتماعی با همدیگر ارتباط دارد.

درک گریگوری جغرافیدان انسانی انگلیس ادعا می‌کند که ساختارهای اجتماعی بدون ساختارهای فضایی^۱ نمی‌تواند کاملاً نهادینه شود و بالعکس.

هانریخ کلوتر مدیر قبلی موزه معماری آلمان درباره معماری مدرنیسم می‌گوید برای دهه‌های متمادی، معماری عبارت بود از جنبه‌های ساختاری سازمان و ارزشهای عملکردی در موقعیت اقتصادی و بهینه‌سازی که هدف اصلی کسب سود بود (هاچ، ۱۹۷۷: ۲۶۱-۶۰). اما در معماری پست مدرن، فضای ساختمان به‌طور اجتماعی یک هدف مرکب است که شکل‌های نمادین را با دیگر امور فرهنگی ترکیب می‌کند به گونه‌ای که به‌طور مشابه می‌تواند هر مفهوم معنی‌دار یا ایدئولوژیکی را انتقال دهد؛ مثل ساختمان مرکزی والت دیسنی که شخصیت‌های کارتون‌های در مقیاس بزرگ نمایش می‌دهد. نکته مهم دیگری میان معماری مدرن و معماری پست مدرن این است که معماری مدرن می‌کوشد که به گونه‌ای مطلق از گذشته و به شکل کامل و قطعی از سنتها بگسلد. او بنا به حکم قدیمی مدرنیته، کاری جز دل‌کندن از سنت نمی‌یابد. او می‌کوشد تا

قاعده‌های پیشامدرن معماری را فراموش کند و حداکثر برای آنها ارزش تاریخی محدودی قائل شود. اما معماری فرامدرن به شکلهای کهنه و انواع تجربه‌های متمایز تاریخی دل بسته است و شماری از آنها را بی‌هراس از ناهمخوانیها به یک بنا راه می‌دهد. تنوع نه تنها در یک بنا و ساختار فیزیکی، بلکه در مجموعه کارهای معماری فرامدرن حاکم است.

نتیجه گیری

پیش بینی‌ها حاکی از این است که آینده مادر سازمانهای کوچک، خیلی غیرمتمرکز، غیررسمی و منعطف، که به‌طور برجسته بر خدمات یا اطلاعات‌گرایی متکی است، خواهد بود و از استراتژیهای تولید خودکار و تکنولوژی متکی بر کامپیوتر پیروی خواهد کرد. در نتیجه این تغییرات، سازمانهای انتخاب شده، مشارکتی و خیلی انطباق پذیر را تجربه خواهیم کرد به گونه‌ای که اعضای سازمانها با مفهوم تضاد و تناقض و ابهام زیاد روبرو خواهند شد زیرا این مفاهیم با فلسفه پست مدرنیسم ترکیب شده است. دیدگاه پست مدرن به سازمانها کمک می‌کند تا با تغییرات قبل از اینکه روی دهد، مطابقت پیدا کنند و افزایش تنوع و گوناگونی باعث خواهد شد تا افراد در سازمانها تصورشان را نسبت به خود به عنوان شخصیتی ثابت، ویران کنند. نکته آخر اینکه در این میان نباید از نکات مثبت و منفی پست مدرن غافل شد، چون پست مدرن، تحولی فکری است نه کالا یا فناوری و پیروی از آن خالی از اشکال نخواهد بود، هرچند که کالا و فناوری نیز مصنوعاتی است که در همین پارادایم شکل می‌گیرد. و هر پارادایم و اندیشه فلسفی دارای تاریخ، و مبتنی بر سستی است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت. به‌رحال نقد عمیق این پارادایم مستلزم کنکاش و مطالعات عمیق و گسترده‌ای است که باید از محضر استادان حوزه و دانشگاه انتظار آن را داشته باشیم.

منابع فارسی

- احمدی، بابک (۱۳۷۴). «مدرنیته و اندیشه‌های انتقادی». تهران: نشر مرکز.
- انسف، اچ. ایگورا؛ ادوارد جی. مک دانل (۱۳۷۵). «استقرار مدیریت استراتژیک». ترجمه عبدالله زندیه (ره). تهران: انتشارات سمت.
- «پست مدرنیسم و معرفت‌شناسی هرج و مرج طلبانه» بی‌تا. روزنامه همشهری، ۱۲-۱۳/۵/۷۶.
- تافلر، الوین (۱۳۷۴). «موج سوم». ترجمه شهیندخت خوارزمی. تهران: نشر فاخته.
- تافلر، الوین (۱۳۷۴). «ورقهای آینده». تهران: انتشارات بینشر.
- جیروند، عبدالله (۱۳۷۳). «توسعه اقتصادی (مجموعه عقاید)». تهران: انتشارات سهند.
- «خروش موج سوم: گفت و شنودی با الوین و هایدی تافلر». مجله نگاه نو، ۱۹۶۵، ۱۹.
- رایبیتز، استیفن (۱۳۷۶). «تئوری سازمان، ساختار، طراحی، کاربردها». ترجمه دکتر سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: نشر موج.
- طباطبایی، سیدجواد. «پست مدرن». مجله راه نو، ش ۸، (خرداد ۱۳۷۷).
- عضدانلو، حمید (۱۳۷۳). «کانت - مدرنیته و فرامدرنیته». مجله اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال ۸، ش ۷ و ۸، (فروردین و اردیبهشت ۱۳۷۳):
- عضدانلو، حمید. (۱۳۷۳) «مناظره مدرنیته و فرامدرنیته». مجله اطلاعات سیاسی و اقتصادی، ش ۱۱ و ۱۲، (مرداد و شهریور).
- کیانی، غلامرضا (۱۳۷۳). «مدیریت عالی در عصر فرا- سرمایه‌داری». در: رویکردهای نوین در مدیریت. تهران: نشر هزاران.
- گنجی، اکبر (۱۳۷۵). «سنت، مدرنیته، پست مدرن». تهران: انتشارات طلوع آزادی.
- وقفی‌پور، شهریار (۱۳۷۵). «هابرماس و گرفتاریهای پست مدرنها». مجله آینه، ش ۱۱۵، (بهمن ۱۳۷۵):
- هابرماس، یورگن. «مدرنیته در مقابل پس - مدرنیته». ترجمه شاهرخ حقیقی، مجله کلک، ش ۵۱ و ۵۲.

منابع انگلیسی

- Mary Jo Hatch (1997). "organizational theory-modern, symbolic and postmodern perspective", Oxford university press. NewYork.

