

جریان اصلی دگرگونی‌های اداری در دنیای معاصر

نوشته دکتر میرمحمد سیدعباس زاده

چکیده:

دگرگونی‌های اداری در دنیای معاصر حاصل تغییر و تحولات اداری از ابتدای پیدایش آنها تا به امروز می‌باشد و درک صحیح این دگرگونی‌ها و شناخت دقیق معنی و مفهوم آن، مستلزم ادراک سیر تکوین این دگرگونی‌هاست. دگرگونی‌های اداری به جهت ضرورت ناشی از تغییر چهره صنعتی جوامع و نیز افزایش معلومات و بصیرت انسان به عمق روابط انسانی، دربرگیرنده جنبه‌های متعددی بوده است که بتدریج در چند محور اساسی متمرکز شده‌اند که به نظر نگارنده عبارتند از: (۱) نقش دولت، (۲) برنامه‌ریزی، (۳) نگرش سیستمی، (۴) توسعه مدیریت (۵) توسعه سازمانی، و (۶) مدیریت مشارکتی. محورهای یاد شده ضمن ارتباط متقابل و متماثل پایکدیگوه، کلیت سازمانهای اجتماعی را در دنیای امروز تشکیل می‌دهند. در این مقاله، بعد از مقدمه کوتاه، به مختصات اداری گذشته و معاصر توجه شده، سپس محورهای یاد شده به طرز مختصر تشریح گشته و در پایان نحوه ارتباط آنها باهمدیگر در کلیت سازمان، نشان داده شده است.

مقدمه

مدیریت اختراع جدیدی نیست، سالها، مگرگونی‌های زیادی را پذیرفته است. این تغییرات تا حدودی از ضرورت ناشی از تغییر چهره صنعتی جوامع یعنی تأثیر تکولوژی بر روابط افراد، گروه‌ها و سازمانها که برای تمامی متخصصان علم مدیریت اختراع جدیدی نیست، قدمت آن به قدمت تاریخ است. ولی مفهوم فعلی و جاری از آن، به اوایل قرن بیستم و حتی به سئلهای میانی قرن حاضر به این طرف، برمی‌گردد. باگذشت این سالها، مگرگونی‌های زیادی را پذیرفته است. این تغییرات تا حدودی از ضرورت ناشی از تغییر چهره صنعتی جوامع یعنی تأثیر تکولوژی بر روابط افراد، گروه‌ها و سازمانها که برای تمامی متخصصان علم مدیریت اختراع جدیدی نیست، قدمت آن به قدمت تاریخ است. ولی مفهوم فعلی و جاری از آن، به اوایل قرن بیستم و حتی به سئلهای میانی قرن حاضر به این طرف، برمی‌گردد. باگذشت این

سرور: «این از ۲۰ هزار سال پیش است که همواره در تغییر و دگرگونی است و هم افزایش معلومات انسان که پیوسته درصدد ساختن بناهای تئوریک جدید بر شالوده بناهای ست و فرسوده پیشین می باشد. مهم این نیست که کدام یک موجود دیگری است. آنچه حائز اهمیت است این است که ضرورت اجتماعی انسان در هر مرحله از تکوین و تکامل خود در تاریخ، مستلزم چه نوع اندیشه‌ای است و یا اندیشه انسانها در هر مرحله از تکوین و تکامل خود، نیازمند چه نوع انسانی در پهنه جوامع بشری است؟ دگرگونیهی اداری، ناشی از این ضرورتهاست. در این نوشته با نوشته با نگاهی مختصر به تخصص اداری در دنیای گذشته، نیمه اول قرن بیستم و تخصص اداری حوال، و با کککاش ضرورتهای دگرگونی آنها از گذشته تا به امروز، درصدد استنباط جریان اصلی دگرگونیهی اداری در دنیای معاصر هستیم.

مقایسه تخصص اداری دنیای گذشته و معاصر

درک صحیح چگونگی دگرگونیهی اداری در دنیای معاصر، و شناخت دقیق معنی و مفهوم آن، مستلزم ادراک سیر

تکون دگرگونیها از گذشته تا به امروز می باشد. زیرا که تغییرات اداری لاجرم تعدد و تنوع زیادی داشته است مع هذا برخی از این تغییرات مختص یک برهه زمانی کوتاهی بوده و بعدها به سادگی کنار گذاشته شده است ولی بعضی دیگر، خط تحلیلی دنباله داری را باز کرده و تأثیر عمیق تری را بر جای نهاده است که جریان اصلی دگرگونیهی بر حول محور آنها قابل بررسی است.

تقسیم تخصص اداری به دو طبقه بزرگ گذشته و معاصر، گرچه عام و کلی است ولی در مقایسه با طبقه بندی معمول مکاتب مدیریت - و مدیریت علمی^۱، و روابط انسانی^۲، و مکتب مسلم مدیریت^۳ - بسرای درک مساحت دگرگونیهی اداری به وسوسه درک جنبه های کاربردی آنها، بصیرت جامعی فراهم می آورد زیرا که در طبقه بندی معمول و مرسوم مکاتب مدیریت، چنین به نظر می رسد که عمل اداری در دنیای معاصر، میانه دو الفراط و تفریط انتهایی پیوستار مدیریت، یعنی محوریت و یا اریست تری، به انسان یا انسان به عنوان ماشین در نهفت و مدیریت علمی^۴، محوریت انسان یا راجحیت آن به تولید در نهفت روابط انسانی، می باشد و گویا

دگر توسعه علوم اداری در داخل همین گود، بدور خود خواهد چرخید و بس! همچنانکه در جدول شماره ۱ پیداست جهت گرایش و تفکر اداری از گذشته تا به امروز جنبه های متفاوت داشته است که برخی از آنها تاکنون نقش خود را حفظ کرده و حتی غنای بیشتری به خود گرفته است و برخی دیگر حالت نسبی و جانی پیدا کرده است. به عنوان مثال، نظم و انضباط و کنترل در گذشته از بیرون از کارکنان به آنان اعمال می شد یعنی از آنان انتظار می رفت که از قوانین و مقررات سازمان، دانسته یا ندانسته پیروی کنند و خود را با آنها مطابقت دهند. امروزه نه تنها از کارکنان انتظار می رود که قوانین و مقررات را بدانند و نسبت به آنها تعهد درونی پیدا کنند، بلکه حتی از آنهام بالاز، به یک حالت خود کنترلی^۵ رسیده و سازمان و کارکنان با یکدیگر هماهنگ شوند. برداشت اول از کنترل، با مدل تئوریهی کلاسیک و برداشت دوم با مدل تئوریهی نوکلاسیک سازگاری دارد، مدلهای که دیرتر و استاکرها آنها را با مدل ماشین بران، محطها، ثابت و مدل زنده برای محیطهای سننیر سلام می دانند.^۶

2. Scientific Management

4. School of Management Science

6. Burns & Stalker

3. Human Relations

5. Self - Control

جدول شماره ۱. مقایسه مختصات اداری در دنیای گذشته و معاصر

گذشته (تا ۱۹۵۰)	معاصر (بعد از ۱۹۵۰)
- روش آزمایش و خطا	- روش علمی (تجربی)
- تفاوت روشهای اداری در کشورهای مختلف	- تشابه روشهای اداری در کشورهای مختلف
- عدم برنامه‌ریزی به خصوص به طور درازمدت	- وجود انواع برنامه‌ریزی
- اعمال برداشت مکانیکی و ساده لوحانه از انسان و سازمان	- اعمال برداشت عمقی و پویا از انسان و سازمان
- ثبات ^۹	- تغییر ^{۱۰}
- نقش دولتها به عنوان حافظ وضع موجود و منافع القاب	- نقش دولتها به عنوان فوق قدرت افراد و وسیله توسعه و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی
- طبقات خاص	- انسان به عنوان موجود اقتصادی و مادی
- ساختار سازمانی بلند و ثابت	- ساختار سازمانی مسطح و متغیر
- تمرکز ^{۱۱}	- عدم تمرکز ^{۱۱}
- مدل الگوهای اداری ^{۱۲} ثابت و قطعی	- الگوهای اداری انعطاف‌پذیر ^{۱۲} (وضوح ^{۱۳})
- مدیریت ^{۱۴} و رهبری ^{۱۵} فردی	- مدیریت و رهبری جمعی
- اهداف سازمان	- اهداف سازمان و کارکنان
- مدل ماشینی	- مدل زنده
- دید دوگانه‌بینی ^{۱۶}	- دید سیستمی ^{۱۶}
- سلب ^{۱۷}	- بهره‌وری ^{۱۷}
- کنترل، نظم و انضباط بیرونی ^{۱۸}	- کنترل، نظم و انضباط درونی ^{۱۸}
- مدیریت فردی ^{۱۹}	- مدیریت مشارکتی ^{۱۹}
- مطابقت فرد با سازمان	- مطابقت فرد و سازمان با یکدیگر
- مطالعه سازمان بدون انسان	- مطالعه سازمانهای انسانی
- طراحی سستی سازمان	- طراحی‌های پروژه و ماتریس

8. Stability
10. Centralization
12. Administrative Models
14. Situational Model
16. Leadership
18. Systemic View
20. External Control
22. Individual Management

9. Change
11. Decentralization
13. Contingency Model
15. Management
17. Dichotomous View
19. Efficiency
21. Internal Control
23. Participative Management

محورهای دگرگونی های اداری معاصر

از مجموع مختصات اداری در دنیای گذشت و معاصر، موارد چندی به لحاظ اهمیت و توان بالقوه برای ایجاد تغییر و تحرک بیشتر در جریانات اداری، و نیز جهان شمول بودن آنها حائز اهمیت بیشتری می باشد که ذیلاً به طور مختصر به هر یک پرداخته می شود.

۱- نقش دولت

صرف نظر از بحث درباره مفهوم، ضرورت و وظایف دولتها، باید پذیرفت که دولت همواره به عنوان منبع قدرت بوده و اصل وجود دولت - برخلاف نظر آناشینستا که دیگر جایزه زیادی هم ندارد - با برجاست، مع هذاتقیس آن در دنیای معاصر متفاوت از گذشته است. امروز دولت به مجموعه ای اطلاق می شود که منافع اکثریت جامعه را مدنظر دارد و نگرهبان ارزشهای دموکراتیک نظیر عدالت اجتماعی، آزادی و آموزش و پرورش برای همه است.

امروز دولتها ضمن تأمین رفاهیات عمومی مردم، وظیفه توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی را عهددار هستند.^{۲۴} در کشورهای در حال توسعه نیز دولت با بخش عمومی نقش فزاینده ای در توسعه

اقتصادی و اجتماعی دارد. دولتها علاوه بر سیاستگذاریهای دیگر، از شرکتها و مؤسسات دولتی به عنوان بکت وسیله نهادی مهم و قابل توجه توسعه و سیاست عمومی استفاده کرده اند. در نتیجه بخش شرکتها و مؤسسات دولتی به طور قابل توجهی در عیاس و هم در ترکیب رشد کرده و مگنان مهمی در ساختارها و فعالیتهای اقتصادی کشورهای در حال توسعه را بنخود اختصاص داده است.^{۲۵} در حالی که در گذشته خود دولت بیشتر نماینده قشر یا طبقه اجتماعی خاصی بود تا اکثریت مردم، و بیشتر حافظ وضع موجود بود تا تغییر آن براساس خط مشی پیشینی شده دموکراتیک. به همین ترتیب سازمانهای اجتماعی نیز که در گذشته فعال مایشان بودند. اکنون ناگزیر از پذیرش معیارهای مردمی هستند تا جایی که کسب و جلب رضایت مردم را جزو اهداف خود می شمارند و بهره دوری را از طریق آن بی می گیرند.

۲- برنامه ریزی^{۲۶}

اصطلاح برنامه ریزی در گذشته، نه تنها به معنی ساده تهیه نقشه عمل قبیل از اجرا شایسته نشده بود، بلکه مفهوم آن نیز

اداری مستدق عینی و عملی نبود. برنامه ریزی ۱۹۲۱ اتحاد شوروی و سپس برنامه ریزیهای ملی سالهای ۱۹۳۴ و ۱۹۴۵ انگلستان و فرانسه، موجب عمومیت آن در غالب کشورهای توسعه یافته و سپس در حال توسعه شد، به حدی که امروز ضرورت هرگونه توجیه برنامه ریزی منتفی شده است زیرا که برنامه ریزی به عنوان مقدمه اساسی در جریانهای اداری سازمانهای اجتماعی به معنی اعم می باشد تا جایی که نفس وجود برنامه ریزی خود نشانگر پیشرفت و توسعه باتنگی تلقی می شود. برنامه ریزی نه تنها انقباض متعدد دانشگاهی را به خود اختصاص داده و نه تنها سازمانهای حرفه ای و طویل ملی و بین المللی در ارتباط با آن فعال هستند، بلکه تحولات تکنیکی را نیز مثل کامپیوتر، به خدمت در آورده است. خلاصه اینکه در دنیای معاصر بحث و مشاجره درخصوص برنامه ریزی وجود ندارد، هرچه هست مربوط به مسائل تخصصی برنامه ریزی، تکنها و تلاشها و امکانات بالقوه متعدد آن می باشد.

۳- نگرش سیستمی^{۲۷}

سیستم به معنی مجموعه عناصری است که با یکدیگر ارتباط متقابل دارد و به

۲۴- دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل، مدیریت دولتی و اصلاحات اداری در کشورهای در حال توسعه، رساله نظام ظاهری، نشر ایران زمین، ۱۳۶۴، ص ۱.

۲۵- نیکولای، علی اکبر، مشکلات و اولویتها در ادارات عمومی کشورهای در حال توسعه، مدیریت دولتی، ۱۳۷۱، شماره ۱۷، ص ۸۰.

26. Planning

27. Systemic View

وسيلة حدّ و مرزی از محیط خود جدا می‌شود، مفهوم اصلی نگرش، سیستمی است که توسط هیرتالنفی،^{۲۸} ارائه شده و از نیمه قرن حاضر به این طرف، نه تنها در مدیریت، بلکه در اکثر رشته‌های علمی مورد توجه خاص قرار گرفته است.

نگرش سیستمی نه تنها به عنوان یک پیش، دارای توان لازم برای نفوذ به عمق مسائل مؤسسات مختلف در جهت شناختن آنهاست، بلکه به عنوان وسیله‌ای در دست مدیران برای اصلاح هرچه بیشتر عملکرد مؤسسات می‌باشد. پیش سیستمی متفکّر رویکرد تجزیه و تحلیل کارکردی و ساختاری، رویکرد علمی، واقع‌گرایانه، آینده‌گرا و کل‌گراست که نظریه علم و عمل را در هم آمیخته و به مدیران همه سطوح و مراتب سازمانی، ابزار تحلیلی و عملی درخوری فراهم می‌سازد.

نگرش سیستمی متین این است که هر چیزی می‌تواند با هر چیز دیگری ارتباط داشته باشد منتهی میزان و نحوه ارتباط اشیاء، به عنوان یک مجموعه، و تحلیل چگونگی این ارتباط می‌تواند به لحاظ پیوند مست یا پیوند محکم این اجزاء، خصوصاً در داخل چرخه درون‌داد - فرایند - برونداد، معنی‌داری بیشتر یا

کمتری داشته باشد. نگرش سیستمی به این معنی، نسبت به دوگانه‌ی گذشته - که اشیاء یا بهم مربوط هستند با نیستند - توسعه مفهومی عمیق‌تری است که برای حل مسائل سازمانی به‌سیرت، زرفی را فراهم می‌آورد.

۴- توسعه مدیریت^{۲۹}

توسعه مدیریت عبارت است از فرایند اصلاح یک یا چند جنبه از مدیریت سازمان که هدف از آن اصلاح اثربخشی مدیران به طور کلی، از طریق آموزش آنان برای کسب نظر و آشنایی با اهداف و خط مشی سازمان، تواناییها و مهارتهای لازم برای ایفای نقش مؤثر در سازمان است. رقابت، آموزش و پرورش مدیران برای پیشرفت و ترقی سازمان، انطباق کارکنان با سازمان، حق مدیر برای ایجاد تفسیر در سازمان، از نشانه‌های توسعه مدیریت می‌باشد.

توسعه مدیریت اگرچه مفهومی است متفاوت از آنچه «فایول»^{۳۰} در توجه خود به مدیران دوره‌های عالی و میانی برای آموزش اصول مدیریت مبذول می‌داشت، مع‌هذا ادامه منطقی همین خط تحلیلی و مطالعاتی است. در گذشته چنین

تصور می‌شد که اگر مدیران به اصول جهان شمول مدیریت، بخوبی آگاه بوده و به اعمال آن اهتمام کافی داشته باشند، می‌توانند در هر موقعیت و با در هر سازمانی شید و رفع شوند و بهبودی به همراه آورند. توسعه مدیریت با این پیش ملازم نبوده و بر آن است که مدیران باید برای سازمان خود تربیت شوند، سازمانی که متفاوت از هر سازمان دیگر است.

توسعه مدیریت فرایند سبزه و آشکاری است که در حال حاضر در اغلب کشورهای در حال توسعه، مثل ایران که بار عمده رسالت فوق به دوش مرکز مدیریت دولتی ایران می‌باشد، در جریان است. این آموزشها دربرگیرنده انواع آموزشهای کوتاه و بلندمدت مدیران بالفعل یا شاغل به عنوان محور توسعه مدیریت و اصلاحات اداری است. خلاصه اینکه، آموزش و پرورش نیروی انسانی و تیروند کردن کسانی که در دستگاههای دولتی به خدمت مشغول هستند، امروز در سراسر جهان به عنوان یکی از برنامه‌های حیاتی و راهبردی مدیریت دولتی شناخته شده است و این بدان دلیل است که همه چیز دیگر به کیفیت این عامل پیوند پیدا کرده است.^{۳۱}

28. Bertalanffy
30. Fayol

29. Management Development

۳۱- طوسی، محمدعلی، آموزش و پرورش و بلندمدت‌سازی نیروی انسانی در نظام دولتی، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران، انتشارات دانشگاه علام طباطبائی، ۱۳۷۲، ص ۱۶۳.

- ۵- توسعه سازمانی^{۳۱} آینده، حائز اهمیت زیادی است. توسعه سازمانی به معنی فرایند تغییر برنامه‌ریزی شده فرهنگ سازمانی و تلاش برای رفع موانع همکاری است که در مقابل کارکرد اثربخش فردی و سازمانی قرار داد. هدف از توسعه سازمانی، مبارزه از افزایش بهره‌وری سازمان از طریق ایجاد حتی مسالکیت جسمی به سازمان، برنامه‌ریزی و اجرای تغییر به طور منظم، رفع تناقضات انسانی^{۳۲} به طور باز و مستمر و یگانگی اهداف افراد و سازمان می‌باشد. پرشورده انسانی به کارکنان، مفروضات مشابه به تئوری ۷، تئریک ساعی، قدرت جمعی، صداقت، تصریح ارزشها^{۳۳}، به رسمیت شناختن رشد و پیشرفت شخصی کارکنان و سازمان، و جو آزاد، از مشخصات توسعه سازمان است. توسعه سازمانی متضمن پذیرش تغییر و دعوت به ابتکار و خلاقیت در مقایسه با تلاش برای حفظ وضع موجود و ایجاد ثبات سازمانی در گذشته - به عنوان مفهوم پویایی است که بهبود روشها، کاهش هزینه ها، و تلاش مستمر برای افزایش بهره‌وری را مد نظر دارد، و به جهت پیشرفتهای تکنولوژیک و تغییر چهاره زندگی، جوامع، و صعورت پیش بینی دقیق
- آینده، حائز اهمیت زیادی است. توسعه سازمانی دیرگیرنده طرحهای سازمانی است که همراه با تغییرات تئورهای اداری از کلاسیک تا نئوکلاسیک، تغییر یافته و الگوهای متفاوت پیدا کرده است که مجموعاً تحت عنوان مدلهای مشروط با اقتضای معروف است. مدلهای پروژه و ماتریس از طرحهای معروف هستند که اصول کلاسیک سازمان نظیر وحدت فرمان، اختیار و مسوولیت را تفسیر داده‌اند^{۳۴}. ایجاد تنوع ساختاری، حتی در داخل بوروکراسی که بخشی از نظام اجتماعی است، یکی از پیشینه‌های مهم توسعه سیاسی و توسلاری تلقی نمی‌شود^{۳۵}، که تحت عنوان توسعه سازمانی، به انجام می‌رسد. و بالاخره توسعه و پیشرفت جدید در این خصوص، سازمانها را برای مواجهه با تغییر و وضعیت عدم اطمینان آماده‌تر کرده است.
- ۶- مدیریت مشارکتی^{۳۶} مدیریت مشارکتی به عنوان وسیله‌ای برای انسان‌تر کردن گزار و برکنگبخش بیشتر کارکنان، تقریباً در هر مورد و هر رده سازمانی می‌تواند مورد استفاده قرار
- گیرد. توان بالقوه مدیریت مشارکتی در حل مسائل بطور گروهی، هدف‌گزینی، برقراری ارتباط اثربخش، حل تناقضات سازمانی، بهبود روابط میان گروهی و ارزشیابی به وسیله همکاران، موجب شده است که توجه فرایندهای را بخود جلب نماید. از طرف دیگر همگانی شدن تعلیم و تربیت، مقبولیت و مطلوبیت آموزش و پرورش مادام‌العمر، آموزشهای حرفه‌ای و تخصصی، و نیز ترفیع سطح رفاه و زندگی عموم، بخصوص در کشورهای پیشرفته و توسعه یافته، زمینه و بستر مساعدی برای رشد مدیریت مشارکتی را فراهم آورده که در مقایسه با عمومیت فرضیه نوده عوام، اوایل قرن بیستم و اعتقاد به اثربخشی فرد مدیر و رهبر به جای مجموعه کارکنان سازمان به عنوان یک کل، توسعه ارزشمند دیگری است که تعلق به دنیای اخیر دارد. هرچه اثربخشی مدیریت مشارکتی منوط به متغیرها و مؤلفه‌های متعدد سازمان نظیر حرلهای گمراهی، عدم تسرکز و تخصصهای سطح بالا بوده و اعمال آن در همه سازمانها بخصوص ردههای پایین سازمانهای تولیدی در کشورهای در حال توسعه و با توسعه نیافته، عاری از مشکلات

32. Organizational Development

34. Value Clarification

35. Luthans, Fred (1989) Organizational Behavior, McGraw-Hill Editions, P. 58A

37. Participative Management

33. Human Conflict Resolution

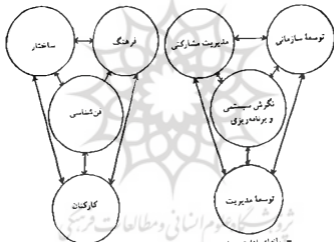
۳۶- فرام، سیدمحمدعلی، تحول اداری و توسلاری سیاسی، مدیریت دولتی، ۱۳۷۰، شماره ۱۵، ص ۱۶.

نیست، مع‌هذا نمی‌توان ظرفیت بالقوه آن سازمان‌ها را در ایجاد نهاد و وفاداری کارکنان به سازمان، به رسمیت شناخت و بالاخره باید دانست که انواع مشارکت کارکنان در سازمان‌ها و نیز پرورش فکری آنان، در شرایط سیاسی و اقتصادی جامعه به تدریج سازمان‌ها را متغیر می‌کند. سازمان‌ها در حال حاضر بسیاری از متفکران مدیریت، بنگ سازمان را متشکل از عناصر چهارگانه فرهنگ، ساختار، فرسشناسی و مشارکت می‌دانند که در شکل ۱ شمای آن ترسیم شده است. اگر معیارات اداری را در قالب عناصر چهارگانه سازمانی بگذاریم و روابط آنها را بایکدیگر، منظر قرار دهیم، با ترکیب جدید ولی پویا، و عمیق مواجه خواهیم شد که برای آینده جریان اداری، اساس سودمندی فراهم می‌آورد.

خلاصه و نتیجه‌گیری

خلاصه اینکه هیبر اداری از گذشت تا به امروز فراز و نشیب‌های متعددی را طی کرده و دگرگونی‌های مفهومی و عملی مختلفی را به خود گرفته است که شمای آن در این تغییرات در صفحات پیش مذکور افتاد. این دگرگونی‌ها به طور کلی بر شناخت ما از سازمانها نیز مؤثر بوده و بر افق دید ما از جریانهای اداری افزودند.

در حال حاضر بسیاری از متفکران مدیریت، بنگ سازمان را متشکل از عناصر چهارگانه فرهنگ، ساختار، فرسشناسی و مشارکت می‌دانند که در شکل ۱ شمای آن ترسیم شده است. اگر معیارات اداری را در قالب عناصر چهارگانه سازمانی بگذاریم و روابط آنها را بایکدیگر، منظر قرار دهیم، با ترکیب جدید ولی پویا، و عمیق مواجه خواهیم شد که برای آینده جریان اداری، اساس سودمندی فراهم می‌آورد.



عناصر سازمانی^{۳۸}

جریانهای اداری معاصر
و عناصر سازمانی

شکل (۱)

نکته این دگرگونی‌ها، به طور کلی در بستر کشورهای توسعه یافته، ظهور و توسعه یافته است و اگرچه کاربرد آنها در سازمانهای در

۳۸. برسیاسی، ناصر، بخش کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران، مدیریت دولتی، شماره ۳، ص. ۱۳.

39. Evered, K.B., Morris Geoffrey (1983). *Effective School Management*, Harper and Row Publishers, London, P. 117.

حال توسعه خالی از ابهام و پیچیدگی و مشکلات نمی‌باشد، ولی باید پذیرفت که برای توسعه نظری و عملی مدیریت در کشورهای در حال توسعه، راهی جز توجه به دستاوردهای جهانی - هم از حیث استفاده از تجارب تحقیقاتی دراز مدت محققان، و هم از حیث دستیابی به زمینه ارتباطی مشترک و زبان علمی واحد توسعه و تعمیم تحقیقات ملی، برای همگساختن ویژگیهای فرهنگ، وجود ندارد. به امید اینکه توسعه تحقیقات اداری در کشورهای در حال توسعه، توفیق ما را در فهم و درک هرچه بیشتر سازمانهای اجتماعی خود، فراهم آورد.

فهرست منابع

- ۱- دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل، مدیریت دولتی و اصلاحات اداری در کشورهای در حال توسعه، ترجمه شهنام طاهری، نشر ایران زمین، ۱۳۶۴، ص ۱.
- ۲- توام، سیدعبدعلی، تحول اداری و نوسازی سیاسی، مدیریت دولتی، ۱۳۷۰، شماره ۱۵، ص ۱۶.
- ۳- کابلی، رشید و رنجبریان، بهرام. تکنولوژی و مدیریت - تأثیر تکنولوژی بر ساختار سازمانی، مدیریت دولتی، ۱۳۷۱، شماره ۱۶، ص ۸۹.
- ۴- مدنی، داود، تئوری اقتصاد و تحقیقات کاربردی در مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت، تابستان ۱۳۷۱، ص ۱۱۶.
- ۵- میرسپاسی، ناصر. نقش کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران، مدیریت دولتی، شماره ۳، ص ۱۳.
- ۶- نیکوآهبال، علی‌اکبر. مشکلات و اولویتها در ادارات عمومی کشورهای در حال توسعه، مدیریت دولتی، ۱۳۷۱، شماره ۱۷، ص ۶۰.
- ۷- طوسی، محمدعلی، آموزش و پرورش و بالنده سازی نیروی انسانی در نظام دولتی، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۲، ص ۱۶۳.

8. Everad, K.B. & Morris Geoffrey (1985), *Effective School Management*, Harper and Row Publishers,

London, P. 117.

9. Luttans, Fred (1989) *Organizational Behavior*, McGraw - Hill Editions, P. 586.