

Investigation on the Origin of Management Knowledge based on the Theory of Credibility of Allame Tabatabai

Seyyed Abolhassan Hosseini*

Hassan Danaeifard**

Hamid Parsania***

Abdollah Tavakoli****

Received: 18/03/2018

Accepted: 20/06/2018

The analysis of management knowledge based on Allamah Tabatabai's theory of credibility indicates that "organization as a machine" is the uprooted and fundamental credibility of management knowledge, which is loosely named as metaphor. The present research aims to answer the question of what is meant by this credibility in management knowledge? And is it possible for such an organization to expect the fulfillment of any aims and purposes, or that is use of this credit null and ineffective for purposes other than those defined for it? To answer this question, first, we examined the historical background of management knowledge in the context of the industrial revolution and in the deeper layers of the intellectual-cultural revolution of the Enlightenment of the West, and then reviewed the basic principles of management thought that was the product of these trends and finally analyzed the management knowledge based on the changes that took place in ontology, humanities and social structures of this period.

Keywords: Credit theory, Organization as a machine, Machine approach, Classical approach, Philosophy of organization theory

* Phd. in Administrative Management, Research Institute of Hawzah and University (corresponding author), hosseiny114@gmail.com

** Full Professor, Management Faculty, Tarbiat Modares University

*** Associate Professor, Baqir al-Olum University

**** Associate Professor, Research Institute of Hawzah and University

اندیشه مدیریت راهبردی، سال سیزدهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۸، پیاپی ۲۵، صص ۱۹-۵۱

کنکاشی در خاستگاه دانش مدیریت بر اساس نظریه اعتباریات علامه طباطبایی رحمته الله علیه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۳۰

سیدابوالحسن حسینی*

حسن دانائی فرد**

حمید پارسانیا***

عبدالله توکلی****

چکیده

تحلیل دانش مدیریت بر اساس نظریه اعتباریات علامه طباطبایی رحمته الله علیه، نشان از آن دارد که «سازمان به مثابه ماشین» اعتبار ریشه‌ای و بنیادین دانش مدیریت است که با مسامحه از آن به استعاره تعبیر می‌شود. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که غرض از این اعتبار در دانش مدیریت، چه بوده است و آیا می‌توان از چنین سازمانی، تحقق هرگونه هدف و غرضی را توقع داشت یا آنکه بهره‌گیری از این اعتبار برای غایاتی غیر از آنچه برایش وضع شده است، لغو و ناکاراست؟ برای پاسخ به این پرسش‌ها، ابتدا پیشینه تاریخی دانش مدیریت را در بستر انقلاب صنعتی و در لایه‌ای عمیق‌تر، یعنی انقلاب فکری فرهنگی عصر روشنگری غرب بررسی می‌کنیم؛ سپس اصول اساسی اندیشه‌های مدیریت را که محصول این جریانات بوده است، مرور کرده و خاستگاه دانش مدیریت را بر اساس تحولاتی تحلیل می‌کنیم که در هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ساختارهای اجتماعی این دوره رخ داده است.

واژگان کلیدی

نظریه اعتباریات، سازمان به مثابه ماشین، رویکرد ماشینی، رویکرد کلاسیک، فلسفه نظریه سازمان

* دکتری مدیریت دولتی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه (نویسنده مسئول)

114hosseini@gmail.com

** استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

*** دانشیار دانشگاه باقرالعلوم

**** دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

مقدمه

بازاندیشی درباره فرایندهای بنیادین شناختی که پایه تفکر ما در مورد سازمان را شکل می‌دهد، برای صاحب‌نظران رشته مدیریت ضروری به نظر می‌رسد؛ چراکه امروزه نظریه‌های سازمان با چالش‌های متعددی روبه‌رو شده است. (دانایی‌فرد و کاظمی، ۱۳۸۹، ص. ۴) اما درک عمیق و شناخت و نقد نظریه‌ها، مستلزم آن است که علاوه بر مطالعه نظریات، سرچشمه زایش و پیدایش فکری آن‌ها نیز مطالعه شود؛ چراکه شناخت نظریه‌ها، بدون شناخت ریشه‌های زایش آن‌ها، ممکن نیست (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، صص. ۴-۳). بنابراین اندیشه‌های مدیریت را باید بر پایه فرهنگی که از آن نشئت گرفته و نیز بر پایه نظریه اجتماعی غالبی که این زمینه را فراهم کرده است، مورد مطالعه قرار داد (گریزری، ۱۳۸۹، ص. ۲۱).

بیان مسئله

ضرورت بررسی سیر تکاملی نظریه‌ها با توجه به زمینه و بستر آن‌ها، در دانش مدیریت کاملاً آشکار است؛ چراکه باورهای نخستین نظریه‌پردازان مدیریت درباره شیوه کارکرد سازمان‌ها، چیزی جز بازتاب مستقیم ارزش‌های اجتماعی آن زمان نیست (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱، ص. ۴۶). بر این اساس، تلاش خواهد شد تبیینی چندعلتی درباره اندیشه‌های کلاسیک و پیشاتاریخ مدیریت و چگونگی ظهور و بروز آن‌ها ارائه شود تا به نگرشی تاریخی و انتقادی از این اندیشه دست یابیم. صفت تاریخی به معنی بحث از تقدم و تأخر یا ترتیب زمانی نظریه‌ها نیست؛ بلکه تلاش می‌شود زمینه‌های شکل‌دهنده نظریه‌ها تبیین شود.

بنابراین با بهره‌گیری از نظریه اعتباریات علامه طباطبایی رحمته‌الله به تحلیل دانش مدیریت و مبانی فلسفی شکل‌دهنده آن خواهیم پرداخت تا به فهمی عمیق‌تر از این دانش برسیم و ابتدای نظریات مدیریتی بر مبانی و مبادی اولیه‌اش را نشان دهیم.

دانش مدیریت، حقیقی یا اعتباری؟

پیش از هرگونه تحلیلی باید به این پرسش پاسخ داد که دانش مدیریت بر اساس نظریه علامه طباطبایی رحمته‌الله، دانشی درباره حقایق است یا از اعتبارات انسانی سخن می‌گوید؟ به تعبیر دقیق‌تر آیا دانش مدیریت، علم به حقایق است یا علم به اعتبارات؟

به طور کلی علوم بر اساس موضوع خود به دو دسته تقسیم می‌شوند: علمی که موضوع آن‌ها صرف نظر از اراده انسانی وجود دارد (حکمت نظری) و علمی که موضوع آن‌ها موجوداتی است که قائم به اراده و آگاهی انسان است (حکمت عملی) (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص. ۱۲۲) و از آنجا که موضوع دانش مدیریت نیز شناخت کنش اجتماعی انسان است (مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۸۹، صص. ۱۴-۱۵) و کنش اجتماعی عبارت است از فعالیتی هدفمند که انسان با نظر به محیط و با اراده و آگاهی انجام می‌دهد (پارسانیا، ۱۳۹۱، صص. ۲۳-۲۸)، بنابراین دانش مدیریت در زمره حکمت عملی قرار می‌گیرد و موضوع آن، اموری اعتباری است.

نگاهی ساده به دانش مدیریت، نشان از آن دارد که متعلق نظریات مدیریت، عمدتاً اموری اعتباری هستند؛ اعتباراتی که برای رفع نیازهای زندگی اجتماعی ساخته شده و وضعی و قراردادی است و در نتیجه همواره تابع عوامل محیطی و اجتماعی بوده و با تغییر این عوامل تغییر کرده و هیچ‌گاه ثابت نبوده است؛ بنابراین بخش عمده دانش مدیریت درباره امور اعتباری است و از اعتباراتی بحث می‌کند که برای تحقق غایات و رفع نیازهایی وضع شده که در پس اذهان نظریه‌پردازان و مدیران اجرایی بوده است.

بر همین اساس، نظریه‌های مدیریت غرب، بُعد جهانی ندارد؛ بلکه نوعی استعمار عقلانی غرب بر اقتصاد جهانی را ارائه می‌کند و تلاش دارد این پیش‌فرض را که الگوی سازمان غربی، تنها رویه درست مدیریت سازمانی است، در تمامی مناطق جهان عمومیت بخشد (گریزی، ۱۳۸۹، صص. ۳۷ و ۱۸۰).

البته عجیب‌تر از این مدعیان، ملت‌ها و جوامعی هستند که پیروی و تقلید از این اعتبارات مبتنی بر ابعاد متغیر بشری را بر خود ضروری فرض کرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۸۸، ج ۱، صص. ۲۷۷-۲۷۸)؛ چراکه اعتبارات دو قسم دارد: اعتبارات عمومی ثابت و اعتبارات اختصاصی و تغییرپذیر. اعتباریات برخاسته از حالات و نیازهای متغیر، متنوع است و به اقتضای اختلاف در جوامع، مختلف می‌شود؛ اما اعتباریات برخاسته از گرایش‌های فطری، عمومی و ثابت و همگانی است، چراکه فطرت و گرایش‌های فطری در تمام انسان‌ها ثابت و همگانی است (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۲، ص. ۱۹۵). بنابراین نوع انسان و جامعه انسانی، نیازها و غایات ثابتی نیز دارد که متناسب با نوع انسانی و بر اساس فطرت انسانی است و در نتیجه اعتبارات برخاسته از این نیازها و غایات ثابت است و هیچ‌یک از

جوامع و طبقات اجتماعی در آن اختلاف نخواهند داشت؛ در نتیجه جهان‌شمول بوده و در واقع اعتباراتی است که عقل برای اغراض عمومی بشر وضع کرده است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۸، ص. ۶۴). اما نظریه‌های موجود دانش مدیریت، که اغلب بر اساس مطالعه اعتبارات برآمده از نیازها و غایات جامعه‌ای خاص ارائه شده است، عمدتاً نمی‌تواند ادعای جهان‌شمولی داشته باشد و ممکن است متناسب با اغراض سایر جوامع، کارآمدی لازم را نداشته باشد و به تعبیر علامه طباطبایی رحمته‌الله «لغو» باشد (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۲، ص. ۱۶۱).

فرایند واکاوی دانش مدیریت بر اساس نظریه اعتبارات علامه طباطبایی رحمته‌الله

روش برگرفته از آثار علامه طباطبایی رحمته‌الله برای واکاوی علوم اجتماعی و علوم انسانی، به تفصیل در مقاله «دلالت‌های نظریه اعتبارات برای تحول در علوم انسانی» (پارسا، دانایی‌فرد، و حسینی، ۱۳۹۳) مورد بحث قرار گرفته است. در اینجا تلاش خواهیم کرد بخش اول این فرایند را برای دانش مدیریت در پنج گام عملیاتی کنیم:

گام اول. بررسی علل شکل‌گیری اعتبارات موجود: برای بررسی علل شکل‌گیری اعتبارات دانش مدیریت، می‌توان عواملی را که علامه طباطبایی رحمته‌الله به عنوان عوامل حقیقی شکل‌دهنده اعتبار نام برده‌اند، مورد بررسی قرار داد. عوامل حقیقی شکل‌دهنده اعتبار در دو سطح مبانی و مبادی قرار دارد. نظامی از «نیازها، غایات و تمایلات» که متأثر از «هستی‌شناسی و انسان‌شناسی» است، منجر به شکل‌گیری اعتبارات می‌شود؛ بنابراین بررسی این مطلب که اعتبارات دانش مدیریت بر اساس چه نیازها و غایاتی وضع شده و مبادی هستی‌شناسی و انسان‌شناسی پشتوانه آن چه بوده است، گامی اساسی و اولیه برای فهم دقیق و بررسی عالمانه این نظام اعتباری است.

گام دوم. ارزیابی و داوری اعتبارات بر اساس علل شکل‌گیری: در گام دوم، علل و عوامل شکل‌دهنده اعتبار، که در گام پیشین بررسی شد، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. تشابه یا تمایز در این علل و عوامل، یعنی نیازها و غایات و هستی‌شناسی و انسان‌شناسی، معیار ارزیابی و در نهایت میزان امکان به‌کارگیری اعتبارات موجود خواهد بود. ملاک ارزیابی در اعتبارات نیز لغویت و عدم لغویت است (مطهری، ۱۳۶۴، ج ۲، ص. ۱۶۸). چه‌بسا برخی اعتبارات موجود در جامعه‌ای، در نسبت با نیازها و غایات جامعه دیگر لغو باشد؛ در نتیجه بر اساس سازگاری نظام‌های اعتباری با حقایق حاکم بر جوامع، آن‌ها را با یکدیگر مقایسه و ارزیابی می‌کنیم.

گام سوم. کثرت و تراکم اعتبارات تودرتو، مسئله‌ای اساسی در بررسی و تحلیل اعتبارات: از یک سو به واسطه تکاثر تدریجی نیازهای فردی و اجتماعی، هر روز اعتباراتی تازه‌تر و پیچیده‌تر به گذشته افزوده شده است (طباطبایی، ۱۳۸۸ الف، صص. ۵۵-۵۴) و از سوی دیگر توسعه روابط اجتماعی و پیچیده‌تر شدن آن، موجب افزایش بیشتر این امور اعتباری شده؛ به گونه‌ای که احصا و طبقه‌بندی اعتباریات را بسیار دشوار ساخته است. بدین ترتیب با توجه به این کثرت اعتبارات اجتماعی موجود و گستره وسیع و متنوع اعتباراتی که در طی سالیان در دانش سازمان و مدیریت انباشته شده است، بررسی و تحلیل این حجم از اعتبارات انسانی، پژوهشی دشوار و پردامنه را رقم خواهد زد. در گام بعد، پاسخ علامه برای ساده‌سازی این مسئله را بررسی می‌کنیم.

گام چهارم. بررسی اعتبار ریشه‌ای یا بنیادین: راه‌حل علامه برای شناسایی اعتبارات متکثر امروزی، چنین است که «با سیر فقهی به عقب برگردیم و به سرچشمه اصلی این زاینده‌رود نزدیک شویم» یا به بررسی «افکار اجتماعی ملل غیرمترقیه که اجتماعات و افکاری نسبتاً ساده دارند» پردازیم و در نتیجه ریشه‌های ساده و اولیه اعتبارات اجتماعی را به دست آوریم (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۲، صص. ۱۹۶ و ۲۲۰). بدین ترتیب به همان شیوه که علامه در انتهای مقاله ششم، چند اعتبار «بعد الاجتماع» را به عنوان ریشه سایر اعتبارات اجتماعی معرفی می‌کند (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۲، صص. ۱۹۷)، می‌توان اعتبارات چندی را به عنوان ریشه‌های سایر اعتبارات در دانش مدیریت برشمرد؛ اعتباراتی نخستین که سایر اعتبارات گسترده و پیچیده، از آن‌ها انشعاب یافته است.

گام پنجم. چگونگی شناسایی اعتبارات بنیادین در دانش مدیریت: شناسایی اعتبارات ریشه‌ای که سرمنشأ شکل‌گیری سایر اعتبارات است، متناسب با حوزه‌های گوناگون دانش در علوم انسانی و علوم اجتماعی متفاوت خواهد بود؛ اما در دانش مدیریت به چه صورت باید اعتبار یا اعتبارات ریشه‌ای را شناسایی و تحلیل کرد؟ در ادامه با بیان سه مطلب به این پرسش پاسخ داده خواهد شد:

۱. **رابطه اعتباریات و استعاره:** درحقیقت باید گفت آنچه در مدیریت و دیگر شاخه‌های علوم اجتماعی با عنوان استعاره مطرح می‌شود، چیزی جز اعتبار نیست. اساساً اعتبار همان استعاره است و علامه طباطبایی رحمته الله علیه نیز در کتاب *اصول فلسفه*، بحث از اعتبار را با استعاره آغاز کرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۶۴، ج ۲، صص. ۱۵۴-۱۵۱) و اعتبار را نوعی

استعاره می‌دانند (طباطبایی، ۱۳۸۷، ج ۳، ص. ۱۵۳). البته ما استعاره‌های لغوی و ادبی نیز داریم که از موضوع بحث ما خارج بوده و اعتبار نیست؛ چراکه در استعاره‌های لغوی هر سه عنصر مشبه، مشبه‌به و وجه شبه، مقدم بر فرایند استعاره، واقعیت دارد؛ اما در استعاره‌های مطرح در علوم اجتماعی که همانا اعتبارات علوم اجتماعی است، وجه شبه و مشبه، مقدم بر اعتبار وجود ندارد، بلکه با اعتبار، مشبه و وجه شبه وضع می‌شود.

۲. «استعاره‌های ریشه‌ای» یا «اعتبارات ریشه‌ای» مدیریت: «ماری جو هج» با بازخوانی مکاتب سه‌گانه مدیریت و تأمل در استعاره‌های «گرث مورگان»، چهار استعاره را به‌عنوان استعاره‌های ریشه‌ای یا بنیادین معرفی می‌کند که عبارت‌اند از: الف. «کلاسیک‌ها و استعاره ماشین»؛ ب. «مدرنیسم و استعاره موجود زنده»؛ ج. «نمادین تفسیری و استعاره فرهنگ»؛ د. «پست‌مدرن و استعاره کولاژ» (هج، ۱۳۸۵، صص. ۹۲-۹۱). اما همان‌طور که بیان شد، این چهار استعاره ریشه‌ای درحقیقت چهار اعتبار ریشه‌ای هستند و در هر چهار مورد، مشبه و وجه شبه با خلق و وضع ایجاد شده است. چنان‌که در استعاره سازمان به‌مثابه ماشین، مشبه‌به که همانا ماشین است، امری حقیقی است، اما سازمان و وجه شباهتش به ماشین، وضع و اعتبار شده است. بدین ترتیب با چهار اعتبار بنیادین، متناسب با چهار رویکرد اصلی مدیریت مواجه هستیم. اما آیا این چهار اعتبار، نسبت به یکدیگر یکسان است یا برخی نسبت به دیگری به‌عنوان ریشه محسوب می‌شود؟

۳. دوره کلاسیک، آینه تمام‌نمای اعتبارات ریشه‌ای مدیریت: اندیشمندان مدیریت معتقدند در دوران کلاسیک هنوز نظریه سازمان به‌عنوان یک حوزه رسمی دانش ظهور نکرده بود و آنچه در این دوران تکوین یافته، مربوط به دوران پیشاتاریخ نظریه سازمان است؛ مطالعاتی که پیش از آنکه در نظریه سازمان وارد شود، رشته‌های دیگر را تحت تأثیر قرار داده بود. چنان‌که کسانی مانند وبر و دورکیم، پیش از آنکه نظریه سازمان به این نام شناخته شود، در مورد بوروکراسی و فرمانرانی نوشتند (هج و کانلیف، ۱۳۸۹، صص. ۳۰ و ۶۸). از این روست که برخی نویسندگان، نظریه سازمان را از مدرنیست‌ها آغاز کرده و به پیشاتاریخ نظریه سازمان اشاره نمی‌کنند (مکولی، دبرلی، و جانسون، ۱۳۸۹).

هریک از اندیشمندان کلاسیک در رشته‌ای خاص مانند مهندسی، اقتصاد، سیاست و جامعه‌شناسی مشغول بودند و قصد خلق نظریه سازمان را نداشتند؛ با این حال، نظریه

سازمان را به مفاهیم اولیه و ایده‌هایی بنیادین تجهیز کردند؛ ایده‌هایی که به نقاط مرجع نظریه سازمان تبدیل شد و رویکردهای سه‌گانه دانش مدیریت بر اساس این نقاط مرجع شکل گرفت. جوهره امروزی نظریه سازمان، حاصل این ایده‌هاست (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص. ۲۸-۲۹). بدین ترتیب اندیشه کلاسیک اساس سایر مکاتب بعدی را بنا نهاد (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱، صص. ۴۴-۴۵). از این رو، علی‌رغم پیشرفت‌های متعددی که امروزه با آن مواجه هستیم، اصول اساسی سازمان به صورت نسبی ثابت مانده است؛ هرچند که ساختارها، شیوه انجام کارها و روش‌های هماهنگی بسیار گوناگون و متنوع شده است^۱ (دنهارت، ۱۳۹۳، صص. ۲۹۰-۲۸۹؛ شفریتز و اوت، ۱۳۸۱، صص. ۲-۳).

نتیجه آنکه به جای بررسی اعتبارات پیچیده و متعددی که در سه نگاه مدرن، تفسیری و پست‌مدرن شکل گرفته است، می‌توان اعتبارات آغازین در دوره پیشاتاریخ مدیریت یا همان دوره کلاسیک را بررسی کرد. بنابراین، سازمان به مثابه ماشین که استعاره ریشه‌ای کلاسیک‌هاست، اعتبار بنیادین دانش مدیریت محسوب می‌شود؛ چراکه صرف‌نظر از اختلافات ظاهری رویکردهای گوناگون مدیریت، این مکاتب در فرضیه‌های اصلی‌شان درباره انسان و سازمان، وحدت دارند^۲ (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ص. ۲۵۲).

عصر روشنگری؛ خاستگاه دانش مدیریت

حال باید به این سؤال پاسخ داد که اگر ماشین (مشبه‌به) امری واقعی است و سازمان (مشبه) امری وضعی است، علت این وضع چیست؟ به تعبیر استعاری، وجه شبه چه بوده است و چه عللی منجر به این اعتبار شده است؟ این سؤال، پاسخی مبسوط و پر دامنه می‌طلبد و به تعبیر علامه طباطبایی رحمته الله علیه نیازمند «مطالعاتی قهقرایی» است. در نتیجه، بنا بر روش ایشان در شناسایی ریشه‌های اصیل و بنیادین اعتبارات اجتماعی، مطالعات قهقرایی را در اندیشه مدیریت آن‌قدر پیش بردیم تا به زمینه وضع این اعتبارات که همانا عصر روشنگری بود، رسیدیم؛ عصری که آغازگر تحولات تمدن جدید محسوب می‌شود.

اساساً تمامی تحولات عصر جدید در اندیشه روشنگری ریشه دارد (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص. ۸۹) و رویکرد کلاسیک مدیریت نیز ریشه در اندیشه روشنگری دارد (مکولی، دبرلی، و جانسون، ۱۳۸۹، صص. ۱۱۱-۱۱۰)؛ اندیشه‌ای نو که برداشتی جدید از انسانیت

ارائه می‌داد و بر این باور بود که بشر می‌تواند از فرمانرانی قدرت نامشروع سلطنت و مذهب آزاد باشد و از قدرت عقل خویش برای درکی واقعی از خود، جامعه و طبیعت بهره بگیرد. علم آرمانی روشنگری عبارت بود از به‌کارگیری مشاهدات حسی برای به‌چنگ آوردن ماهیت واقعی جهان و تدوین و آزمون فرضیه‌هایی دربارهٔ جهان به‌مدد عقل. این علم‌گرایی تأثیری عمیق بر تمامی جنبه‌های زندگی غرب، از جمله سازمان‌ها داشته است (مکولی، دبرلی، و جانسون، ۱۳۸۹، صص. ۱۱۱-۱۱۰). در ادامه با تحلیل هستی‌شناسانه و انسان‌شناسانه روشنگری، تلاش می‌کنیم زمینه‌های اعتبار سازمان به‌مثابه ماشین را روشن کنیم.

۱. تحول در بنیادهای هستی‌شناختی و شکل‌گیری هستی‌شناسی ماشینی

در پی تحولات عصر روشنگری، فلاسفه روشنگری از رابطهٔ انسان، هستی و خداوند درک جدیدی رقم زدند و به تخریب هم‌زمان این سه مفهوم پرداختند. آن‌ها تلقی جدیدی از هستی و جهان را از فرضیه‌های به‌ظاهر علمی گالیله و نیوتن دریافت کردند که با هستی‌شناسی مبتنی بر مسیحیت قرون‌وسطا مغایر بود. نظریه‌های گالیله و نیوتن وجود خداوند را صرفاً به‌عنوان آغازگر هستی معرفی کرد و بقای جهان و استمرار حرکت آن، بدون وجود خداوند نیز قابل تبیین بود. بدین ترتیب حضور خداوند در مناسبات اجتماعی روزمره حذف شد؛ نگرشی جدید به هستی که مبنای «رویکرد ماشینی کلاسیک‌ها» به عالم شد.

گام اول. خداوند صرفاً آغازگر هستی است: نظریهٔ مهم گالیله قانون اول حرکت بود که بعدها توسط نیوتن صراحت یافت. بر اساس این قانون، اجسام در حال سکون یا حرکت یکنواخت، سکون یا حرکت خود را برای همیشه ادامه می‌دهند، مگر آنکه نیرویی بر خلاف آن وارد شود. این نظریه دربارهٔ اجسام ساکن بدیهی به نظر می‌رسید؛ اما در مورد اجسام متحرک، مغایر با تجربه بود. گالیله ادعا داشت متوقف‌شدن اجسام متحرک به‌دلیل اعمال نیروی اصطکاک و مقاومت آن در برابر حرکت است و اگر نیروی مقاومی نبود حرکت جسم هیچ‌گاه متوقف نمی‌شد؛ درحالی‌که بر اساس نظریهٔ ارسطو که تا پیش از آن حاکم بود، برای آنکه جسمی به حال حرکت باقی بماند، نیرویی باید بر آن اعمال می‌شد. بر همین اساس معتقد بود نیروی فرشتگان در حرکت سیارات تأثیرگذار است. اما با نظریهٔ گالیله، حرکت سیارات نیازمند نیرویی فوق‌طبیعی نبود (استیس، ۱۳۷۷، صص. ۱۱۰-۱۰۹).

فرضیه‌ای که در عمل مفید بود، اما هیچ تجربه یا مشاهده‌ای پشتوانه آن نبود؛ فرضیه‌ای اثبات‌نشده که منجر به تغییراتی مهم در نگرش به هستی شد. بر اساس این نظریه، فرض وجود خداوند صرفاً در آغاز خلقت جهان و حرکت اولیه عالم و سیارات ضرورت داشت؛ ولی بقای جهان و استمرار حرکت آن بدون وجود خداوند و بدون دخالت او نیز قابل تبیین بود (باربور، ۱۳۶۲، صص. ۲۵ و ۶۵؛ ۱۴۶-۱۴۵؛ ژیلسون، ۱۳۷۴، صص. ۵۴-۵۳). درحالی‌که تا پیش از آن معتقد بودند خداوند از طریق نیروهای طبیعی، پیوسته در امر اداره جهان است و حضور خداوند در همه وجوه زندگی مشهود بود.

گام دوم. حضور سست خداوندی اصلاحگر در هستی: نیوتن انقلاب علمی را که کپرنیک و گالیله آغاز کرده بودند، با شکل‌گیری جهان‌بینی نوین به ثمر رساند. بر اساس قانون اول حرکت، سیارات باید در خلأ به حرکت مستقیم ادامه می‌دادند و بدین ترتیب، توجیه حرکت غیرمستقیم و دوار سیارات دشوار بود. نیوتن توانست با بیان قانون گرانش، این مسئله را حل کند و حرکت غیرمستقیم و دوار سیارات را توضیح دهد؛ اما نتوانست بی‌نظمی‌های خاصی را که در حرکت سیارات وجود داشت و بر اساس قانون گرانش قابل تبیین نبود، تحلیل کند، خصوصاً که این انحرافات جزئی بر روی هم انباشته می‌شد و با گذشت زمان می‌توانست موجب برخورد و انفجار برخی سیارات شود. تنها پاسخ نیوتن برای اینکه چرا این حادثه رخ نمی‌دهد، این بود که خدا مداخله کرده و سیارات منحرف را به مسیر اصلی‌شان بازمی‌گرداند (استیس، ۱۳۷۷، صص. ۱۱۰ و ۱۱۶ و ۱۱۷).

«خداوند رخنه‌پوش»، همچون فرضیه‌ای برای رفع و رجوع واقعیات توجیه‌نشده علمی بود؛ در نتیجه با پیشرفت علم، نارسایی علمی استندهای نیوتن به دخالت الهی در نظام طبیعت آشکار می‌شد و عدم ضرورت و زائدبودن چنین خدایی بیش از پیش جلوه می‌کرد.

گام سوم. حذف کامل خداوند از هستی‌شناسی جدید: لاپلاس در ۱۷۹۶، یک گام فراتر نهاد و مدعی شد منشأ ایجاد عالم با فرضیه سحابی و انفجاری که در آغاز عالم رخ داده است، تبیین می‌شود و حتی در آفرینش اولیه نیز ضرورتی ندارد خالق را برای عالم فرض کنیم. نظریه سحابی که به سال ۱۷۵۵ و کانت بازمی‌گشت (دگانی، ۱۳۹۲، صص. ۴۴۸-۴۴۷)، فرضیه‌ای اثبات‌نشده و غیرقابل آزمایش و ناسازگار با چندین اصل بنیادین مکانیک بود؛ ولی علی‌رغم اشکالات فراوان، به‌طور گسترده پذیرفته شد.

بدین ترتیب، هستی‌شناسی جدید بر اساس فرضیه‌هایی تخیلی اثبات‌نشده و بی‌ربط به

هرگونه معرفت علمی شکل می‌گرفت و بر مفاهیمی خودتأسیس همچون نیروی کور، تصادف، پیدایش دفعی، تغییر ناگهانی و... استوار می‌شد؛ مفاهیمی هرچند نامعقول، ولی متجانس با تفسیری مکانیکی از عالم (ژیلسون، ۱۳۷۴، صص. ۱۲۸-۱۲۶ و ۱۳۲-۱۳۰).

گام چهارم. شناخت هستی بر اساس عوامل طبیعی و عقلانیت صرف: در جهان‌بینی ماشینی عصر جدید، الهیات ملتزم به وحی از دست رفت و جای خود را به الهیات طبیعی داد (ژیلسون، ۱۳۷۱، ص. ۵۷).

از قرن هفدهم به تدریج در همه پدیده‌ها علل طبیعی جایگزین علت‌های فوق‌طبیعی شد و این قاعده در علم تثبیت شد که هیچ علت فوق‌طبیعی را در جهان نباید پذیرفت (استیس، ۱۳۷۷، صص. ۱۵۱-۱۵۰)؛ عقلانیتی که ادعا داشت می‌تواند با روش تجربی به شناخت تمام هستی نائل آید و هر آنچه را که عقل مفهومی بشر نمی‌توانست به کنه ذات و حقیقت آن پی ببرد، انکار می‌کرد. در نتیجه بسیاری از حقایق هستی که قابلیت تبیین در قالب خشک و بی‌روح جدید را نداشتند، تحت عنوان گزاره‌های غیرعلمی و بی‌معنا کنار گذاشته شدند. (پارسا، ۱۳۸۵، صص. ۱۹۸-۱۹۵؛ سایر، ۱۳۸۵، صص. ۲۳۵-۲۰۱).

گام پنجم. شکل‌گیری هستی‌شناسی ماشینی: بدین ترتیب، تحولات فیزیک نیوتنی به مبنایی برای اصول متافیزیکی غرب بدل شد و در نهایت جهان‌بینی عصر جدید را رقم زد. جهانی مبتنی بر اصول مکانیکی، جهانی سخت و سرد و بی‌جان، جهان کمیت، جهانی که حرکات نظام ماشینی‌اش قابل محاسبه ریاضی بود و جهانی ساعت‌وار که به محض کوک شدن به کار می‌افتد و نیازمند نیرویی بیرونی نیست. بدین ترتیب، اندیشه «ماشین جهان» نیوتن پدیدار شد؛ اندیشه‌ای که نه تنها جهان، بلکه هر چیزی در جهان را ماشین تصور می‌کرد. چنان‌که هیوم نوشت: «دورتادور دنیا چیزی جز یک ماشین عظیم نخواهید دید که به تعداد بی‌شماری از ماشین‌های کوچک‌تر تقسیم شده است» (استیس، ۱۳۷۷، صص. ۱۶۲-۱۶۱).

جهان به صورت ماشینی کامل، خودگردان و خودبسندۀ تعریف می‌شد که علل طبیعی‌اش مستقل از خداوند عمل می‌کرد و خداوند صرفاً سازنده جهان بود. البته تلاش‌هایی انجام شد تا برای فعالیت مستمر خداوند در جهان ماشینی محملی پیدا شود؛ توجیهاتی که یا در آینده با پیشرفت علمی ابطال شد یا به دلیل ضعف منطقی مورد پذیرش عمومی واقع نمی‌شد (باربور، ۱۳۶۲، صص. ۵۲-۵۰). در نتیجه با ظهور نگرش ماشینی و

حذف نگرش غایی به هستی، شناخت طبیعت و تمامی پدیده‌های آن در خدمت تسلط و کنترل انسان بر هستی قرار گرفت؛ جهانی منتظم که از طریق اراده انسان قابل مدیریت است و در آن خبری از روش‌های کهنه سازمان‌دهی نیست (مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۸۹، ص. ۱۰۳). استعاره ماشین نیز متأثر از این نگاه مکانیکی به هستی بود. دوره‌ای که حاکمیت نگاه ماشینی بر علوم مختلف سایه افکنده و جهان به صورت مکانیکی تفسیر می‌شود، طبیعی است که سازمان نیز بر اساس رویکردی ماشینی اعتبار شود؛ چراکه چگونگی وضع اعتبارات، متأثر از نوع نگاه به هستی و جهان است.

۲. تحول در بنیادهای انسان‌شناختی و شکل‌گیری انسان‌شناسی ماشینی

مطالعات اجتماعی در خلأ ساخته نشده و تحت تأثیر انسان‌شناسی است (میرزایی اهرنجان، ۱۳۸۵، ص. ۳۰۱) و متأسفانه تمدن غرب، علی‌رغم پیشرفت در طبیعت‌شناسی، در انسان‌شناسی وضعیت مناسبی ندارد. (اسکینر، ۱۹۷۱، صص. ۱۲-۱۱). با تحولات تاریخی و اجتماعی غرب از دو قرن پیش به این سو، انسان مرجع الهی خود را از دست داد و طبیعی است که در این صورت نگاه همه‌جانبه و جامع به انسان وجود نداشته باشد و همواره نگاهی افراط‌آمیز یا تفریط‌گرایانه به انسان، حاکم باشد. انسان از آن زمان که خود را مطلق در نظر گرفت و خود را از ارجاع به هر چیزی جز خود رها ساخت، جز ویرانی خود و سردرآوردن از پرستش امری به مراتب حقیرتر از آنچه قصد داشت خود را از آن آزاد کند، به دست نیاورد (مارسل، ۱۳۸۸، صص. ۲۳-۲۲).

در ادامه به تبیین پنج گام اصلی در تحقق انسان‌شناسی جدید خواهیم پرداخت.

گام اول. محوریت یافتن انسان عقلایی. آرمان روشنگری حاکمیت عقل بر زندگی فردی و اجتماعی بود؛ عقلانیت خودبنیادی که لازمه‌اش فردباوری و انسان‌محوری بود و اصلی فراگیر که تمام فلاسفه روشنگری بر آن تأکید داشتند و در نگرش به انسان، هستی و خدا دگرگونی عمیقی ایجاد کرد (فری، ۱۳۸۶، ص. ۴۸). روشنگری انسان را نقطه آغاز هر دانش و کنشی می‌دانست که عقل او را نمی‌توان تابع اقتداری برتر کرد. (همیلتون، ۱۳۸۶، صص. ۳۹-۴۱ و ۵۲). کانت، فیلسوف شهیر، روشنگری و توانایی تعقل‌ورزیدن را بنیادی‌ترین ویژگی انسان می‌شمرد که نباید با مفاهیمی چون خداوند و طبیعت انسانی محدود شود. او هر مرجعی غیر از عقل انسان، حتی خداوند را، نفی می‌کرد تا مبدا کرامت و خودمختاری انسان به خطر افتد (تریگ، ۱۳۸۲، صص. ۱۳۲-۱۲۵).

بنابراین روشنگری نوعی حس استقلال نسبت به همه چیز، حتی خداوند، در انسان ایجاد کرد و انسان خود حکمران وجود خود شد (فری، ۱۳۸۶، ص. ۴۸) و تا آنجا پیش رفتند که فوئرباخ خداوند را نتیجه تصورات انسان دانست و تأکید کرد قدرت نامتناهی خداوند چیزی جز تصورات نامتناهی انسان نیست و انسان باید ارزش‌های عالی را که خود اختراع کرده و به خداوند بخشیده است، به خود بازگرداند (لاندمان، ۱۳۵۰، صص. ۸۷-۸۶).

گام دوم. انسان‌شناسی طبیعی: تجربه‌باوری و طبیعت‌گرایی حاکم در پی انقلاب علمی سده هفدهم، علم تجربی را بسط داد و صرفاً دانشی را معتبر دانست که محصول تجربه باشد. این علم‌زدگی و تجربه‌گرایی، در شناخت انسان و شناخت نیازها و غایات او نیز تأثیرگذار بود؛ در نتیجه پدیده‌های انسانی و اجتماعی نیز بر پایه تجربه بشری فهم شد (همیلتون، ۱۳۸۶، صص. ۶۶-۶۷) و تمامی گرایش‌های عالی انسان، غیراصیل و روبنایی دانسته شد و اصل و زیربنای حیات انسانی، مادی و حیوانی تبیین شد (تریگ، ۱۳۸۲، صص. ۷۱ و ۱۱۰؛ میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، صص. ۶۶-۶۵).

گام سوم. شکل‌گیری اتمیسم و ماده‌گرایی: پایان‌یافتن فیزیک ارسطویی، به طرح نظریه ذره‌ای یا اتمی در فیزیک انجامید که با نگاهی تجزیه‌انگارانه، ماده را مرکب از اتم‌های ریز می‌دانست و اجزای سازنده تمام هستی و حتی انسان را اتم معرفی می‌کرد و از آنجا که اجزای یک چیز را تعیین‌کننده رفتار آن کل دانستند، نتیجه گرفتند که قوانین فیزیک تعیین‌کننده رفتار تمام موجودات است. بدین ترتیب، در برابر رویکرد نفس‌بدن ارسطویی، فیزیکالیسم یا ماتریالیسم مطرح شد که انسان را صرفاً موجودی فیزیکی و تجمع خاصی از اتم‌های مادی معرفی می‌کرد. حتی ادراکات، احساسات و اندیشه انسان نیز مادی تفسیر شد (تریگ، ۱۳۸۲، ص. ۶۷؛ لاندمان، ۱۳۵۰، ص. ۱۴۸).

نتیجه این نگاه مادی و مکانیکی به انسان و حاکمیت روش تجربی، نفی مقصد و غایت برای انسان بود؛ بنابراین حیات انسان بی‌هدف و کورکورانه تصویر شد که با مرگ پایان خواهد یافت. فلاسفه غرب با انکار هر امری فراسوی زندگی دنیوی انسان، ترجیح دادند توجهشان را صرفاً به زندگی روزمره انسان معطوف سازند. (تریگ، ۱۳۸۲، صص. ۵۱-۵۲). پاسخ این رویکرد ماتریالیستی به سؤال درباره علت شکل‌گیری و وجود موجودی منظم و باشعور به نام انسان، چیزی جز «تصادف» نبود و از آنجا که برخی دانشمندان به ضعف این

پاسخ واقف شدند، به جای مفهوم تضاد، مفهوم «قوانین مکانیکی» را قرار دادند (ژیلسون، ۱۳۷۴، صص. ۱۳۰-۱۲۹).

گام چهارم. نگاه ماشینی به انسان: در پی هستی‌شناسی ماشینی عصر جدید، نگاه ماشینی به همه چیز از جمله انسان تسری یافت. تجربه‌گرایانی همچون هابز انسان را پدیده‌ای کاملاً مکانیکی معرفی کردند که فقط از قوانین مکانیکی حرکت پیروی می‌کند و در وجود او هیچ کیفیت برتری به عنوان روح وجود ندارد (حلبی، ۱۳۷۴، ص. ۱۶۱) هابز در مقدمه *لویاتان* پیش‌فرض‌های مادی خود را به صراحت بیان کرده و ادعا می‌کند که حیات صرفاً حرکت اندام‌هاست؛ از این رو تمامی ماشین‌های خودکار که به وسیله فنرها و چرخ‌ها به حرکت درمی‌آیند، دارای نوعی حیات هستند. او بر اساس نگاه ماشینی خود به انسان می‌نویسد: «قلب چیزی نیست جز یک فنر، و اعصاب چیزی نیست جز رشته‌سیم‌های متعدد، و مفصل‌ها چیزی نیستند جز چرخ‌دنده‌هایی که به کل بدن حرکت می‌بخشند» (هابز، ۱۳۹۳، ص. ۷۱).

دکارت (۱۵۹۶-۱۶۵۰) نیز که در عصر هابز می‌زیست، در *تأملات* خود می‌نویسد: «بدن انسان ماشینی است که طوری از استخوان‌ها، اعصاب، ماهیچه‌ها، رگ‌ها، خون و پوست ساخته و ترکیب شده است که اگر هم نفسی در آن نبود، همچنان به همان‌گونه حرکت می‌کرد که اکنون حرکت می‌کند» (دکارت، ۱۳۶۹، ص. ۹۶). یک قرن پس از دکارت، فیلسوف ماده‌گرای عصر روشنگری، دولامتری، کتابی با عنوان *انسان، یک ماشین* (۱۷۴۸) منتشر کرد و انسان را ماشینی معرفی کرد که روح و جسمش از قوانین مادی و ماشینی تبعیت می‌کند. (الوانی، ۱۳۸۹، ص. ۲۸).

گام پنجم. شکل‌گیری انسان مادی منفعت‌طلب و خودپسین: هابز مدعی بود انسان‌ها همگی خودخواه‌اند و در پی آن هستند که منافع دیگران را به نفع خود ضبط کنند. انسان‌ها هیچ تمایلی به تشریک‌مساعی و کمک به دیگران ندارند، مگر اینکه از این کار منفعتی دنیوی و ملموس عایدشان شود (تریگ، ۱۳۸۲، صص. ۷۳ و ۸۰). انسان‌شناسی هابز، یک قرن بعد توسط آدام اسمیت به عرصه واقعی جامعه راه یافت. او در کتاب *ثروت ملل* به تبیین و تحلیل انسان عصر جدید و منفعت‌طلبی مادی او پرداخت؛ منفعتی که تحقق آن نیازمند پس‌انداز و افزایش سرمایه بود تا امکان تولید بیشتر و در نتیجه سود بیشتر محقق شود (براون، ۱۳۸۶، ص. ۷۴).

اسمیت بر حق فرد در استفاده آزاد از دارایی‌هایش تأکید داشت؛ چراکه با آزادی و استقلال فرد، پیگیری و تحقق منافع شخصی تسهیل می‌شد و عمومیت می‌یافت (اسمیت، ۱۹۷۷، صص. ۳۱-۳۰). منفعت‌طلبی عمومیت‌یافته منجر به افزایش بهره‌وری، توسعه اقتصادی و بهبود وضعیت زندگی شد؛ امری که هرچند جذاب و فریبنده بود، رقابتی که بر سر این منفعت‌طلبی شکل می‌گرفت، فروپاشی اخلاق را نیز در پی داشت (فولی، ۱۳۹۲، ص. ۶۶).

اسمیت بحث خود پیرامون منفعت‌طلبی انسان را در بستر شرحی از فلسفه اخلاق انجام می‌دهد که در کتاب *نظریه احساسات اخلاقی* ارائه کرده است. او معتقد است کسب ثروت و تجملات صرفاً به خاطر آسودگی و رفاه حاصل از ثروت نیست، بلکه به دلیل تأثیراتی است که این ثروت یا مصرف متجملانه بر دید سایر مردم می‌گذارد (براون، ۱۳۸۶، صص. ۷۶-۷۴؛ اسمیت، ۲۰۰۲، صص. ۶۲-۶۱)؛ چنان‌که وبلن نیز موتور محرک نظام سرمایه‌داری را رقابت برای کسب جایگاه و احترام می‌داندست و معتقد بود آنچه ثروتمندان با پول خود انجام می‌دهند، تلاش در جهت مصرف بیش‌ازحد و نمایش دادن خود با اجناس گران‌قیمت است (وبلن، ۱۹۷۳، صص. ۴۰-۳۸).

این تلقی از انسان توسط اندیشمندان کلاسیک مدیریت عملیاتی شد و انسان در حد یک عامل تولید تنزل یافت که انگیزه‌اش با پاداش‌های مادی تقویت می‌شود و انسان منفعت‌طلب و سودگرا در اندیشه سازمان‌نهادینه شد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، صص. ۳۰۶ و ۳۱۶).

۳. تحولات اجتماعی و تغییر در نیازها، غایات و تمایلات اجتماعی

فلاسفه روشنگری به دنبال دگرگون کردن جامعه بودند و این کار را با تغییر در ساختارهای اجتماعی دنبال می‌کردند. سن سیمون و کنت در آرزوی پیدایش «جامعه صنعتی»، ترکیب نوینی از مردم، نهادها و گروه‌های اجتماعی را تئوریزه می‌کردند که در پی ویرانی جامعه سنتی شکل می‌گرفت. سن سیمون می‌خواست با سازمان‌دهی نوین جامعه، علم و صنعت در خدمت انسان قرار گیرد و دانشمندان و هنرمندان به رهبران مذهبی جدید بدل شوند و قدرت نیز در دست صاحبان سرمایه و طبقه صنعتی جدید باشد (همیلتون، ۱۳۸۶، صص. ۹۵ و ۱۰۴؛ کینگ، ۲۰۱۰، صص. ۶۰-۵۸).

بن‌مایه تمامی این تحولات اجتماعی، در اندیشه‌های روشنگری و در ادامه آن در

انقلاب صنعتی، در حال شکل‌گیری بود؛ تحولاتی که بر اساس هستی‌شناسی و انسان‌شناسی جدید، نظام جدیدی از نیازها، غایات و تمایلات اجتماعی را رقم زد و در نتیجه مبانی ساخت اعتبارات اجتماعی را دگرگون کرد. در ادامه، این تحولات مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته و تأثیراتی که در وضع اعتبارات سازمان و مدیریت و شکل‌گیری استعاره ریشه‌ای ماشین داشته‌اند، بررسی می‌شود.

گام اول. شکل‌گیری نیازها و غایات اجتماعی بر اساس ساختارهای جامعه‌ای

دین‌گریز و عقلانی: در پی تحولات عصر روشنگری، جامعه‌ای که مذهب در تمام وجوه آن رسوخ کرده و فرهنگی مذهبی بر آن حاکم بود، به جامعه‌ای با فرهنگ عرفی و دنیوی و ارزش‌های مادی و فناورانه تبدیل شد (باکاک، ۱۳۸۶، صص. ۸۸-۶۸ و ۹۲-۹۳). اندیشمندان روشنگری در پی حذف دین، امیدوار بودند علم را جایگزین دین کنند و ارزش‌ها و قوانین اجتماعی را بر این شالوده بنا نهند (باکاک، ۱۳۸۶، ص. ۸۸)؛ از این رو در جامعه جدید، برخلاف نگرش سنتی، مسائلی مانند اجتناب از آلودگی ربطی به دین نداشت و کاملاً متأثر از علم و دانش نسبت به عوامل بیماری‌زا بود (داگلاس، ۱۹۸۴، ص. ۳۶). به تعبیر وبر، حرکتی بی‌وقفه در مسیر «غیردینی» شدن جامعه آغاز شده و ادامه می‌یافت و هرچه عقلانیت بیشتری بر ساختارهای اجتماعی حاکم می‌شد، فاصله میان دین و دنیا عمیق‌تر می‌شد (وبر، ۱۳۸۹، صص. ۳۵۰ و ۳۷۸). البته دین در جامعه غرب نوین همچنان حضور داشت؛ ولی به حوزه کوچکی از زندگی محدود شد و نقش اجتماعی نداشت (باکاک، ۱۳۸۶، ص. ۷۲).

این نوگرایی و دین‌ستیزی، منجر به تحول هویتی جامعه غرب شد. هویت اروپا تا پیش از روشنگری مسیحی بود و نامش بیش از آنکه «اروپا» باشد، «قلمرو مسیحیت» بود. روابط اجتماعی و اقتصادی را تعالیم عیسی علیه السلام تنظیم می‌کرد، «دین» محور زندگی اجتماعی بود و فرهنگ مردم آکنده از مناسک و مناسبت‌های مذهبی بود؛ اما با تحولات صورت‌گرفته، «اروپا» تعریف دقیق‌تر جغرافیایی، سیاسی و اقتصادی به دست آورد و به مفهوم مدرن و سکولار «غرب» نزدیک‌تر شد (هال، ۱۳۸۶، صص. ۵۹، ۱۲۴-۱۲۷؛ باکاک، ۱۳۸۶، ص. ۹۲). بدین ترتیب، عقلانیتی خودبنیاد در تلاش برای شکل‌دهی به ساختارهای اجتماعی بود و تمایلات اجتماعی را به سوی عرفی‌شدن و دنیوی‌شدن سوق می‌داد.

گام دوم. شکل‌گیری دینی این جهانی در حمایت از ساختارهای جدید اجتماعی:

وبر در تبیین تحولات اجتماعی غرب، به دنبال پاسخ به این سؤال بود که چرا ثروت‌اندوزی و تجمع سرمایه، در آغاز در اروپا شکل گرفت. وی به تمایزی اساسی میان غرب جدید با سایر فرهنگ‌ها رسید که همانا مذهب پروتستان بود. (باکاک، ۱۳۸۶، صص. ۶۹-۷۱؛ هیوز، ۱۳۸۶، ص. ۲۸۶).

نظام اقتصادی جدید، مستلزم نهادینه‌شدن ارزش‌های مادی بود؛ یعنی ارزش‌هایی در تقابل با فرهنگ دینی حاکم بر عصر پیشاصنعتی. در نتیجه لازم بود ارزش‌های اجتماعی، بیشتر با دنیای مادی سروکار داشته باشد تا با جهان روحانی. امری که به ادعای وبر با صورت جدیدی از دین حاصل شد که ثروت‌جویی و مال‌اندوزی را یک وظیفه دینی معرفی می‌کرد؛ دین جدیدی که معیارهای اخلاقی را تغییر داد و ضدارزش‌ها را به فضیلت اقتصادی مبدل کرد. در نتیجه انسان‌هایی خشک‌مقدس و مناسب برای مال‌اندوزی پرورش یافتند (وبر، ۱۳۸۸، صص. ۱۵۸-۱۵۶).

البته اندیشه پروتستان در برخی ابعاد ساده‌لوحانه بود و خیلی زود فراموش شد و صرفاً تأکید زیاد بر انجام وظایف دنیوی به عنوان تنها خواسته خدا و تنها شیوه زندگی مقبول، باقی ماند (وبر، ۱۳۸۸، صص. ۷۸-۷۷). بنابراین، آیین پروتستان صرفاً در گذار به سرمایه‌داری اولیه اهمیت داشت؛ چراکه به تدریج با محو شدن انگیزه‌های دینی، سرمایه‌داران به جست‌وجوی سود بیشتر به منزله هدفی غایی و نه نشانه‌ای از ایمان و رحمت الهی ادامه دادند (بردلی، ۱۳۸۶، صص. ۷۱-۷۰)؛ بنابراین، هرچند در گام اول از دین‌زدایی جامعه جدید صحبت شد، جامعه‌ای که مسیحیت در تمام ابعاد و ارکان آن جریان داشت، یک‌باره قابل دین‌زدایی نبود و آیین پروتستان در گذار از جامعه دینی به جامعه غیردینی، نقش واسطه را ایفا کرد. این آیین طی فرایندی تدریجی، ماهیت دین را که خداپرستی بود، به دنیاپرستی تغییر داد؛ در نتیجه، ارزش‌های آن جهانی مسیحیت از بین رفت و دینی همسو با دنیاگرایی عصر جدید حاکم شد. در نهایت همین دین هم حذف شد و دنیاپرستی عاقلانه جایگزین دنیاپرستی دینی شد.

گام سوم. وقوع انقلاب صنعتی و پیامدهای اجتماعی آن: تحولات عصر روشنگری، با شکل‌گیری انقلاب صنعتی، به اجتماعی‌سازی خود بسیار نزدیک شده بود. هستی‌شناسی و انسان‌شناسی ماشینی عصر روشنگری تبلور عینی خود را در انقلاب صنعتی به دست آورد. با انقلاب صنعتی، چهره زندگی دگرگون شده و نیازها، غایات و تمایلات اجتماعی

دستخوش تحولی گسترده شد. البته عنوان «انقلاب صنعتی» گویای تمام جریان نیست؛ چراکه این فرایند تنها شامل حال «صنعت» نمی‌شد، بلکه تمام وجوه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی را تحت تأثیر قرار داد و تحولی فراگیر و تدریجی در جامعه جدید غرب شکل داد (کوریک، ۱۳۸۷، ص. ۱۵-۱۴؛ براون، ۱۳۸۶، ص. ۴۶). در ادامه به برخی از این تحولات اشاره می‌کنیم:

۱. آغاز عصر ماشین؛ توسعه ماشین‌ها و سرایت نگاه ماشینی به تمام عرصه‌های اجتماعی

با انقلاب صنعتی، استفاده فراگیر از انواع ماشین‌ها در عرصه‌های مختلف اجتماعی، زندگی انسان‌ها را روزبه‌روز بیشتر به ماشین وابسته کرد و ماشین‌های ساخت بشر جایگزین نیروی کار انسان شد (مشبکی، ۱۳۸۳، صص. ۱۹-۱۸؛ بکر و دنکاف، ۱۳۸۴، ص. ۴۳۴). به‌کارگیری ماشین در تولید، مستلزم راه‌های جدید سازمان‌دهی نیروی کار بود و تحولاتی را در ساختارهای اجتماعی ایجاد می‌کرد که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهیم کرد؛ تحولاتی که با تغییر ساختارهای اجتماعی، نظام نیازها و غایات اجتماعی را زیرورو کرده و اعتبارات اجتماعی و سازمانی را دگرگون می‌ساخت.

۲. دگرگونی مناسبات اجتماعی با تحول جامعه کشاورزی به جامعه صنعتی تجاری

ساختار اجتماعی و اقتصادی تا پیش از روشنگری و انقلاب صنعتی، عمدتاً بر محور اقتصاد کشاورزی بود و پیشه‌وری، فروشندگی و تجارت رواج بسیار کمی داشت (بردلی، ۱۳۸۶، صص. ۳۸-۳۷). به تدریج و تا اواخر سده هجدهم، جایگاه آن‌ها برعکس شد؛ جابه‌جایی مهمی که حاکی از دگرگونی ساختار اجتماعی از اقتصاد کشاورزی به اقتصاد صنعتی تجاری بود (کوریک، ۱۳۸۷، ص. ۹؛ مور، ۱۹۹۵، صص. ۱۰-۴). این تغییر از صورت‌بندی‌های کشاورزی به جوامع صنعتی، مبنایی برای وضع اساسی‌ترین اعتبارات اجتماعی و شکل‌گیری دانش سازمان و مدیریت بوده است؛ خصوصاً که اندیشه کلاسیک مدیریت، بر نقش نیروی کار و سرمایه در ایجاد سازمان‌ها و نقش سازمان‌ها در تحول جوامع کشاورزی به جوامع صنعتی متمرکز بوده است (مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۸۹، ص. ۱۱۱).

۳. صورت‌بندی اجتماعی، بر مبنای «کار در خانه» یا «کارخانه»

پیدایش صنعت کارخانه‌ای در گذر از جوامع سنتی به جوامع نوین نقشی اساسی ایفا کرد.

تا پیش از انقلاب صنعتی، تولید منحصر در کارگاه‌های خرد بود و خانواده‌ها واحد اصلی اجتماع و محور تولید بودند و این بارزترین جنبه اقتصاد پیشاصنعتی بود. در اقتصاد خانوادگی، وحدت کار و سرمایه حاکم بود و خانواده‌ها، دارایی و ابزار تولید را در مالکیت خود داشتند و برای خودشان تولید می‌کردند. کارگاه نیز در محدوده خانه قرار داشت (بردلی، ۱۳۸۶، ص. ۴۰-۳۸)؛ درحالی‌که با انقلاب صنعتی و ظهور ماشین، محل تولید از خانه‌ها به کارخانه‌ها و سازمان‌های غول‌پیکر تغییر یافت (کوریک، ۱۳۸۷، ص. ۳۵)؛ متوکس، ۱۹۶۲، صص. ۴۱-۲۸). وضع مفهوم محیط کار، تغییرات مهمی را در اعتبارات اجتماعی رقم زد. چنان‌که وبر ادعا می‌کند، بدون تفکیک محل کار از محل زندگی، ظهور نظام سرمایه‌داری ممکن نبود (وبر، ۱۳۸۸، ص. ۳۲). همچنین در صنعت خانوادگی، منافع حاصل از تولید به خانواده تعلق داشت و نه تک‌تک افراد، و در اختیار پدر یعنی سرپرست خانواده گذاشته می‌شد. اصولاً خانواده پیشاصنعتی پدرسالارانه بود و این جنبه کلیدی فهم نظام خانوادگی است. پدرسالاری به معنای «حاکمیت پدر»، صرفاً راجع به روابط میان دو جنس نبود، بلکه پدرسالار از قدرت خود برای نظارت بر مردان و زنان خانواده استفاده می‌کرد (بردلی، ۱۳۸۶، ص. ۱۰۱).

۴. تحول نقش اجتماعی زنان؛ تبدیل زن مولد به زن مصرف‌کننده

تفکیک محل کار از محل زندگی که ملازم نظام کارخانه‌ای بود، منجر به کاهش منزلت و قدرت اقتصادی زنان شد؛ چراکه از این پس زنان مهارت‌های تولیدی را از پدران و همسرانشان یاد نمی‌گرفتند. در جوامع پیشاصنعتی، زنان دارای نقشی اساسی در فعالیت‌های اقتصادی خانواده بودند؛ چراکه مولد بودند و نه صرفاً مصرف‌کننده. صنعت خانگی طیف وسیعی از تولید لیبیات، سبزیجات، پرورش حیوانات، رسیدن پنبه و پشم، پرستاری و... را شامل می‌شد (بردلی، ۱۳۸۶، صص. ۹۸-۷۵). جامعه پیشاصنعتی، پدرسالار و درعین‌حال زن‌محور بود؛ چراکه مهارت‌های تولیدی زنان برای ادامه بقای خانواده و کل جامعه، حیاتی محسوب می‌شد (ارن‌رایش و انگلیش، ۲۰۰۵، صص. ۲۵-۲۲).

در جامعه جدید، مهارت‌های تولید سنتی زنان وارد نظام کارخانه‌ای شد؛ در نتیجه کالاهایی که قبلاً در خانه‌ها ساخته می‌شد، در کارخانه‌ها و به صورت انبوه تولید شد؛ بدین ترتیب، زنان نقش مولد خود را از دست دادند. از سوی دیگر، بر اساس تغییراتی که در محل کار رخ داده بود، خروج از خانه‌ها و حضور در کارخانه‌ها ترویج می‌شد. با

فروریختن کنترل مرد در خانواده و کاهش ارزش خانواده به عنوان نهادی اقتصادی، زنان کمتر زیر سلطه مردان خانواده بودند، ولی تابع اقتدار کارفرمایان مرد شده بودند؛ فرایندی کند و ناموزون که حاصل آن از هم پاشیدن نهاد خانواده بود؛ امری که تبعات گسترده‌ای در شکل‌گیری و تغییر اعتبارات اجتماعی داشت.

۵. تحول نهایی در صورت‌بندی جدید اجتماعی با شکل‌گیری شهرها

دسترسی به منابع نیروی ارزان برای ماشین‌های بخار موجب می‌شد کارخانه‌های متعدد در نزدیکی معادن زغال‌سنگ و همچنین نزدیک به منشأ آب، احداث شوند. به تدریج دهکده‌های سرسبز به کارخانه‌هایی با دودکش‌های بلند و دود غلیظ تبدیل شدند. کارگرانی که تا دیروز در خانه و کارگاه خود کار می‌کردند، قدرت رقابت با ماشین را نداشتند و ناچار شدند از پیشه قدیمی خود دست بکشند و به کارگرانی مزدبگیر در کارخانه‌ها تبدیل شوند. کم‌کم شهرهای صنعتی جدید در اطراف این کارخانه‌ها توسعه یافتند و کشاورزی نیز با رشد صنایع آسیب بیشتری دید (لعل‌نهر، ۱۳۶۱، ج ۲، صص. ۶۸۵-۶۸۳؛ مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۸۹، صص. ۶۵۶-۶۵۵). صنعت، شهرها را بزرگ و بزرگ‌تر کرد. مردم و خصوصاً کشاورزانی که در نتیجه ساختارهای جدید اجتماعی، فاقد کار و درآمد مناسب بودند، به اجبار اجتماعی و در جست‌وجوی کار، روانه این شهرها می‌شدند (بردلی، ۱۳۸۶، صص. ۵۹-۶۰؛ بکر و دنکاف، ۱۳۸۴، صص. ۴۴۱-۴۳۶). بدین ترتیب، انقلاب صنعتی و صنایع تولید انبوه که هم به کارگر انبوه و هم به مصرف‌کننده انبوه نیاز داشت، با جمعیت به سرعت در حال افزایش شهری، هر دو نیازش را تأمین می‌کرد. تمام دهکده‌ها از سکنه خالی می‌شد تا نیازهای جدیدی را تأمین کنند که تولید ماشینی و نظام کارخانه‌ای تحمیل کرده بود.

توسعه زندگی شهری و تبدیل کارگاه پدرسالار به کارخانه سرمایه‌دار، تغییرات وسیعی را در اعتبارات اجتماعی رقم زد و طبقات جدیدی را در جامعه ایجاد کرد. زندگی شهری با ایجاد تحول در فرایند تولید، حجم تولید و فلسفه تولید، بستر شکل‌گیری سازمان‌های دیوان‌سالار را فراهم می‌کرد.

انقلاب صنعتی و صورت‌بندی اعتبارات مدیریت

انقلاب صنعتی اساسی‌ترین عامل در فراگیری فلسفه روشنگری در فرایندهای عمومی

جامعه بود که با سرایت نگاه ماشینی به تمام عرصه‌های اجتماعی، آغاز «عصر ماشین» را اعلام کرد. جرج ریتز (۱۹۹۲) در تحلیل انقلاب صنعتی می‌نویسد:

«انقلاب صنعتی یک رویداد ساده و واحد نبود، بلکه حاصل تحولات پیچیده و گسترده‌ای بود که به انتقال جهان غرب از نظام گسترده کشاورزی به نظامی کاملاً صنعتی منجر شد. بسیاری از مردم کار در مزارع و کشاورزی را ترک کرده و مشغول کار در کارخانه‌های صنعتی شدند، کارخانه‌هایی با ماشین‌های پیشرفته؛ همچنین دیوان‌سالاری گسترده‌ای در پاسخ به نیازهای صنعت پدید آمد (صص. ۶-۷)».

انقلاب صنعتی و ماشینی شدن عرصه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، نظام سازمانی متناسب با نیازهای تمدن نوین را می‌طلبد. ظهور سازمان‌های بزرگ، مفاهیم سنتی مطرح در امر اداره را دگرگون کرد و نیازمند «اعتبارات عملی» متفاوتی بود. زیرساخت‌های فکری صاحب‌نظران اولیه مدیریت، متأثر از این شرایط اجتماعی جدید بود. اختراع ماشین‌های جدید، شکل‌گیری کارخانه‌ها، تولید انبوه کالاهای استاندارد، دگرگونی ماهیت کار و تفکیک محل زندگی از محل کار، نیازمند لغو اعتبارات پیشین و وضع اعتباراتی نوین بود. سیستم‌های جدید تولید، جامعه جدید را با مسائل و چالش‌هایی روبه‌رو می‌کرد که تا پیش از این وجود نداشت؛ تهیه سرمایه برای ماشین‌آلات و ابزارهای تولید، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی امور، هماهنگی و کنترل تعداد زیادی از افراد و کارها، صرفه‌جویی در هزینه‌ها، توجه به آموزش و انگیزه نیروهای کار و مسائل متعدد دیگری که هیچ پیشینه‌ای نداشت. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در پی این تحولات، طبقه جدیدی از افراد با مهارت در نقش مهندسان تولید و مدیران ظاهر شدند تا الگوی تولید انبوه و ماشینی را جانشین واحدهای تولید خانگی کنند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ص: ۲۷۷). از سوی دیگر، رشد کارخانه‌ها و فشار برای افزایش کارایی، در کنار توانایی محدود مالکان برای کنترل مستقیم کارگران، عامل دیگری بود که مالکان را به ایجاد سلسله‌مراتب سازمانی با مدیرانی که مستقیماً به آن‌ها پاسخ‌گو بودند، کشانید؛ مدیرانی که مجبور بودند مردان زیادی را بدون قدرت اجبار کنترل کنند. نبود اجبار قانونی و تمسک به روش‌های انگیزش مادی، از ویژگی‌های بارز مدیریت جدید و زمینه‌ساز قدرت گسترده آن برای ایجاد جامعه نوین بود (مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۸۹،

صص. ۶۵۳ و ۶۶۱-۶۵۹).

متخصصان جدید مدیریت، افزایش بهره‌وری را مطرح می‌کردند و با آزمایش‌های مکرر در پی تحقق آن بودند. با افزایش تدریجی علم‌گرایی تجربی، بهره‌وری و کارایی در صنایع افزایش یافت. هرچند که بی‌توجهی به زمینه‌های اجتماعی و نیازهای کارگران، مجادله‌های زیادی را میان کارگران و مدیران ایجاد کرد (دفت، ۱۳۸۷، صص. ۶۶-۶۸). تحولات جدید اقتصادی و صنعتی و تشکیل شرکت‌های بزرگ با تولید گسترده و منافع مالی بالا، زمینه رشد بوروکراسی‌ها را فراهم ساخت که وبر آن را جنبه اصلی رشد سرمایه‌داری اعلام کرد. چنین سازمان‌های پیچیده‌ای به لشکری از کارمندان، متخصصان، کارشناسان بازاریابی و مدیران احتیاج داشت تا سرمایه را به صورتی کارآمد اداره کنند؛ بنابراین در پاسخ به نیازها و مسائل متعددی که صنعتی شدن ایجاد کرده بود، حرفه‌ها گسترش یافتند، انواع جدید مشاغل پدید آمدند و طبقات جدید اجتماعی شکل گرفتند (بردلی، ۱۳۸۶، ص. ۸۷).

بدین ترتیب، با شکل‌گیری «سازمان»‌های گوناگون در حوزه‌های صنعتی، بازرگانی و دولتی، اداره این سازمان‌ها هر روز مسائلی را ایجاد می‌کرد که تا پیش از آن وجود نداشت. پاسخ به این مسائل نیازمند وضع اعتبارات عملی متفاوتی بود؛ امری که موجب شد به تدریج عنوان مدیریت علمی بر سر زبان‌ها بیفتد و رایج شود.

اصول اساسی اندیشه مدیریت کلاسیک

اندیشه‌های کلاسیک مدیریت، اساس و مبنای نظریه سازمان است و هنوز هم تأثیر نظریه پردازان کلاسیک بر دانش مدیریت و اندیشمندان آن مشاهده می‌شود (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱، صص. ۵۶-۵۵). امروزه همچنان گرایش به تیلور و آموزه‌های وی طرف‌دارانی دارد؛ شاید به این دلیل که هنوز اهدافی که وی در پی آن بود و برای آن نظریه‌پردازی می‌کرد، در صدر اهداف مدیریت قرار دارد. در ادامه به بیان اصول حاکم بر اندیشه کلاسیک مدیریت خواهیم پرداخت که محصول هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و تحولات اجتماعی پیش‌گفته است.

اصل اول. تسری عقل‌گرایی و گذر از دین‌محوری

چنان‌که بیان شد، فلاسفه روشنگری خواستار حاکمیت عقل بر زندگی فردی و اجتماعی بودند (باربور ۱۳۶۲، صص. ۷۴-۷۵) و هر مرجعی غیر از عقل انسان، حتی خداوند، را

نفی کردند (تریگ، ۱۳۸۲، صص. ۱۳۲-۱۲۵)؛ در نتیجه حرکتی بی‌وقفه در مسیر «غیردینی» شدن جامعه را آغاز کردند (وبر، ۱۳۸۹، صص. ۳۵۰ و ۳۷۸). در چنین شرایطی به منظور افزایش عقلانیت انسانی و ساخت رفتار عقلایی انسان سازمان‌ها ایجاد شد. از آنجا که افراد به تنهایی از میزان عقلانیت محدودی برخوردار بودند، لازم بود به سازمان‌ها بپیوندند؛ در نتیجه انسان عقلایی، انسانی سازمانی تعریف شد (دنهارت، ۱۳۹۳، ص. ۱۵۴). تأکید بر مدیریت نیز تضمینی برای ساخت کاملاً عقلانی سازمان مدرن بود. مدیران به عنوان حاملان عقلانیت فنی و علمی به سازمان‌ها تعریف شدند (آهنچیان، ۱۳۸۶، ص. ۴۷) و عقلانیت به تبعیت و فرمان‌برداری از دستورات مافوق در سلسله‌مراتب سازمانی تعبیر شد.

با تبعیت از دستورات طراحان سازمان، کارآمدی افراد تأمین خواهد شد و صرفاً این افراد کارآمد، عقلایی محسوب می‌شوند؛ بنابراین سازمان عقلایی به این معنی نیست که از حیث سیاسی یا اخلاقی اهداف معقولی را دنبال می‌کند، بلکه صرفاً بیان این نکته است که این سازمان طوری عمل می‌کند که کارایی را حداکثر می‌سازد (دنهارت، ۱۳۹۳، صص. ۱۵۵ و ۱۵۸). تجلی عقلانیت روشنگری در مکتب کلاسیک، از مفاهیم کلیدی و مرجعی بود که به سایر مکاتب پس از کلاسیک نیز تسری یافت؛ البته همان‌طور که بیان شد، عقلانیت روشنگری، عقلانیتی منقطع از وحی و جایگزین دین بود؛ به همین علت است که نظریه‌پردازان مدیریت، هیچ‌گاه در سیره حضرت موسی و عیسی علیهما السلام به جست‌وجوی اصول مدیریت نپرداختند، هرچند که بسیاری‌شان یهودی یا مسیحی بودند؛ بلکه بر اساس تجربه عقلانی خود و دیگر انسان‌ها اندیشه مدیریت را ساختند. تیلور در چنین شرایطی داعیه عقلایی کردن رفتار مدیران و کارکنان و ایجاد یک انقلاب فکری در آن‌ها را داشت.

ماکس وبر نیز با مشاهده‌ای که نسبت به حرکت مستمر جامعه به سوی محدود کردن هرچه بیشتر عقاید فوق‌طبیعی و توسعه افکار عقلایی و قابل پیش‌بینی داشت، فرایند عقلایی‌سازی را خط مشترک توسعه جوامع غربی دانست و بوروکراسی را به عنوان یکی از صورت‌های این فرایند معرفی کرد (میرزایی اهرنجان، ۱۳۸۵، صص. ۲۳۲-۲۳۱). در حالی که تیلور رویکردی پایین به بالا را برای تحقق این عقلایی‌سازی انتخاب کرده بود، امثال فایول رویکردی بالا به پایین را برای عقلایی‌کردن سازمان‌ها پیش گرفته بودند (اسکات و داویس، ۲۰۱۵، ص. ۴۴). این رویکردهای مختلف در پیگیری عقلایی‌کردن سازمان و

مدیریت، بر یک امر واحد اتفاق نظر داشتند و آن تأکید بر روش علمی بود. آن‌ها روش علمی تجربی را راهکار ظهور عقلانیت در سازمان می‌دانستند؛ موضوعی که در بخش بعدی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

اصل دوم. تسری نگاه علمی تجربی در اندیشه‌های کلاسیک

بیان شد که متفکران روشنگری حقایق فوق‌حسی را به علت نداشتن مراجع تجربی نفی کردند و در پی دستیابی به علمی جهان‌شمول بودند که پیش‌داوری، جهل و خرافه را با به‌کارگیری عقل ملازم با تجربه از میان بردارد. علم در مبارزه فراگیر روشنگری با مذهب، نقش پشتیبان را ایفا می‌کرد و آثار عصر روشنگری سرشار بود از بحث‌هایی در مقابله علم و دین. آن‌ها به دنبال ویرانی دانش وابسته به کلیسا و جایگزینی دانش تجربی بودند (استیس، ۱۳۷۷، صص. ۲۷۴-۲۷۵؛ همیلتون، ۱۳۸۶، صص. ۶۷ و ۷۲).

این کاستی‌گرایی عصر جدید و تلاش برای تبیین تمام پدیده‌ها با قوانین فیزیک و مکانیک، به دانش مدیریت نیز تسری یافت (تریگ، ۱۳۸۲، ص. ۲۳۶). نویسندگان اولیه مدیریت با تأکید بر اهمیت روش علمی به‌معنای تجربی، تلاش کردند دانش مدیریت جایگاهی علمی پیدا کند؛ در نتیجه نوعی از تحلیل سازمانی ارائه شد که هر آنچه را نمی‌شد با روش‌های تجربی آزمود، غیرعلمی معرفی کردند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، صص. ۲۸۳-۲۸۴). تأکید زیاد بر «علمی بودن» تا آنجا پیش رفت که «علمی بودن» صفتی دائمی برای روش مدیریت تلقی شد (آهنچیان، ۱۳۸۶، ص. ۱۶) و تیلور نظریه خود را «مدیریت علمی» نامید و فلسفه آن را کاربرد «شیوه‌های علمی» در کار دانست. تیلور مدیریتی را علمی می‌دانست که با پژوهش و آزمایش، استانداردها و اصول صحیح کاری را بیابد و هم‌زمان با کاهش هزینه‌های تولید، دستمزد بالاتری را بپردازد (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص. ۸۱-۸۲):

در اجرای مدیریت علمی، نباید از کسی چیزی پرسید. هر چیز بسیار جزئی یا بی‌اهمیت به صورت موضوع مورد آزمایش یا آزمودنی درمی‌آید. این تجربه‌های آزمایش به قانون علمی تبدیل می‌شود. با این قوانین علمی می‌توان در پول صرفه‌جویی کرد. این تجربه‌ها موجب افزایش تولید فرد می‌شود و کارها را ارزشمند می‌کند (تیلور، ۱۳۸۱، ص. ۱۳۸).

در پی استفاده کارآمد تیلور و پیروانش از شیوه‌های علمی، بررسی علمی در مدیریت

گسترش یافت و تا امروز نیز ادامه دارد (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص. ۸۲).

اصل سوم. ظهور منفعت‌طلبی و سودمحوری زمانه در اندیشه‌های کلاسیک

اساساً سازمان‌ها برای تحقق غایات مورد توجه افراد پدید می‌آید. از آنجاکه سودورزی و افزایش منافع دنیوی، غایتی عمومیت یافته در کلیه اجزای تمدن غرب بود (گریزی، ۱۳۸۹، ص. ۱۴۶)، در چنین تمدنی سازمان‌ها به گونه‌ای طراحی و وضع می‌شد که منافع را بیشینه کند. چنان‌که وبر تصریح می‌کند، هدف اصلی در سازمان‌های تازه‌تأسیس، «سودآوری» است (وبر، ۱۳۸۱، ص. ۱۵۵). در این فضای اجتماعی، تیلور مدیریت علمی را به‌عنوان راهکاری برای افزایش سود سازمان‌ها معرفی کرد و معتقد بود: «در اجرای مدیریت علمی، مسئله نوع‌دوستی مطرح نیست و صرفاً باید سودآور باشد» (تیلور، ۱۳۸۱، ص. ۱۴۳). اساساً تیلور هدف از مدیریت را ایجاد رونق اقتصادی و تحقق رفاه بیشتر می‌دانست: «هدف اصلی مدیریت باید به‌دست‌آوردن بیشترین ثروت برای کارفرما، همراه با بیشترین ثروت برای هریک از کارگران باشد.» (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۶)

در چنین شرایطی، تیلور به‌دنبال ایجاد یک انقلاب فکری در کارگر و کارفرما بود تا برای افزایش حاشیه سود تلاشی مشترک را رقم بزنند (تیلور، ۱۳۸۱، صص. ۱۳۲-۱۳۱). کارگر و کارفرما باید به‌جای کشمکش درباره سود، با کوشش مشترک تولید را افزایش دهند تا سود به میزان زیادی افزایش یابد و هر دو منتفع شوند. بدین ترتیب، تیلور به کارگران و کارفرمایان نشان داد منافعی که به یکدیگر وابسته است (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۷). در این رویکرد سودگرایانه، تا مدیر نتواند کارگران را با خود همراه کند، افزایش سود محقق نخواهد شد و البته کارگران نیز همراه نخواهند شد، مگر آنکه دستمزدشان افزایش یابد. چنانچه افراد قانع نشوند که تنها با کار بیشتر پول بیشتر دریافت خواهند کرد، سخت‌تر کار نمی‌کنند (مکولی، دبرلی، و جانسون، ۱۳۸۹، ص. ۶۶۴)؛ بنابراین، جوهره افزایش کارایی در مدیریت علمی، توفیق مدیریت در برانگیختن کارکنان است و مدبری که نتواند کارکنان را با مزد بیشتر برانگیزاند، نمی‌تواند به کارایی بالاتر و سود بیشتر دست یابد (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۱۱۵)؛ بدین ترتیب، تیلور علم را به‌عنوان تضمینی برای «حداکثرسازی سود»، بدون تعارض بین کارکنان و مدیریت، معرفی می‌کند (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص. ۸۱-۸۲).

مدیریت علمی، طبیعت انسان را تنبل و لذت‌طلب می‌داند که با افزایش مصرف مادی

به لذت و شادی بیشتر می‌رسد (مرکل، ۱۹۸۰، ص. ۲۹۱). طبیعتاً چنین انسانی که فقط منافع مادی خویش را می‌نگرد، تلاش خواهد کرد از زیر کاری که بر عهده‌اش است، شانه خالی کند تا با حداقل تلاش، حداکثر منافع را به دست آورد. در نتیجه باید مرتب مورد کنترل قرار گیرد و بهترین انگیزاننده برای چنین انسانی، پاداش اقتصادی و دستمزد خواهد بود؛ بنابراین از یک سو نظام کنترل و سرپرستی وضع شد تا با کم‌کاری کارگران مقابله شود و از سوی دیگر با نظام دستمزد مبتنی بر عملکرد، انگیزه‌های کارگران تحریک شد؛ رویکردی ماشینی که در ادامه به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت.

اصل چهارم؛ تسری نگاه ماشینی به امر اداره انسان و اداره سازمان

با تسری فیزیک نیوتنی به تمام اجزای هستی، جهان به صورت ماشینی پیچیده معرفی شد. در پی این هستی‌شناسی ماشینی، انسان‌شناسی ماشینی نیز شکل گرفت و انسان پدیده‌ای کاملاً مکانیکی معرفی شد. انقلاب صنعتی این نگاه ماشینی را به عرصه زندگی کشاند و اختراع ماشین‌آلات متعدد، منجر به افزایش کارایی و تولید شد (کوریک، ۱۳۸۷، صص. ۶ و ۲۵)؛ اما موفقیت فرایند تولید در صورتی رقم می‌خورد که بیشترین بهره‌برداری از ماشین‌ها کسب شود و این امر نیازمند ساختار سازمانی و سیستم‌های تولید بود. برای رفع این نیاز سازمانی، تصور بر این بود که سازمان‌ها باید همانند ماشین کار کنند و همان‌طور که مهندسان صنایع درصدد تولید بهترین ماشین بودند، نظریه‌پردازان مدیریت نیز درصدد ارائه بهترین راه سازمان‌دهی بودند. بدین ترتیب رویکردی مکانیکی و ماشینی بر نظریه سازمان سایه افکند (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱، ص. ۴۷).

نظریه‌پردازان کلاسیک مدیریت، سازمان را به مثابه ماشین اعتبار کردند و ساختند. در این سازمان‌ها روش‌های ماشینی برقرار شد و کارکنان نیز همچون قطعاتی از ماشین تصور شدند؛ چنان‌که تیلور انسان و ماشین را معادل یکدیگر می‌دانست و معتقد بود همان‌طور که لازمه کارکرد خوب ماشین‌ها نگهداری خوب از آنهاست، برای کارگران هم باید شرایط مساعد کار تأمین شود، خوب آموزش ببینند و حقوق مناسب دریافت کنند، در این صورت به‌طور خودکار به بهترین وجه کار خواهند کرد؛ بنابراین انسان‌ها ماشین‌هایی برای سود و صلاح و منافع مادی خود هستند (بکر و دنکاف، ۱۳۸۴، ص. ۴۳۴؛ تریگ، ۱۳۸۲، ص. ۷۱) و پاداش اقتصادی و دستمزد، بهترین عامل انگیزاننده برای افزایش کارایی آنها خواهد بود (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۹۳).

تیلور تأکید داشت درحالی که کارگر موظف به انجام کار است، مدیر باید روش کار، ابزار کار و آهنگ کار را تعیین کند و کارگر را به انجام کار برانگیزاند (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۷۳). درحقیقت تفکیک برنامه‌ریزی از اجرا، روش اصلی او برای افزایش کارایی بود. چراکه تیلور انسان را ماشینی می‌دانست که باید به بهترین وجه از او بهره برد؛ امری که توسط مدیر و به‌روش علمی صورت می‌گرفت. همان‌طور که ماشین نمی‌تواند به چگونگی استفاده از خود بیندیشد، کارگران نیز فاقد قدرت اندیشه درباره کار خود هستند و باید مدیران به جای آن‌ها بیندیشند و به‌روش علمی بالاترین کارایی ممکن را از این ماشین انسانی اخذ کنند؛ چنان‌که در توصیف کارگر مناسب می‌نویسد:

«از جهت وضع ذهنی بیش از هر چیز دیگر همانند یک گاو نر است... [او] از پی بردن به دانش واقعی انجام کار ناتوان است. چنان‌کننده‌ن است که واژه درصد برای وی معنایی ندارد و به این دلیل باید از سوی یک انسان هوشمندتر از خود برای خوگرفتن به کار بر پایه قانون‌های این علم آموزش ببیند تا بتواند در کارش موفق شود (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۵۰).»

تیلور با حذف فهم کارگران از اجرای وظایف، دانشی را که قبلاً در اختیار کارگران ماهر بود، احصا و جایگزین کرد و این همان نکته مهم راه‌حل او برای مشکلات مطرح شده بود. فهم کارگران از چگونگی انجام وظایف از حیطة کنترل آن‌ها خارج شد و حق ویژه و انحصاری مدیر شد. مدیر با تحلیل علمی و عقلایی کارها، بهترین شیوه را شناسایی می‌کرد، آنگاه این دانش را در قالب قوانین و فرامین ابلاغ کرده و بر پیروی کارگران نظارت می‌کرد. فرایندی که مستلزم تجزیه وظایف پیچیده کارگران به واحدهای جزئی بود. در نتیجه فعالیت‌های کارگران مهارت‌زدایی و قابل مشاهده و اندازه‌گیری شد. دیگر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و کنترل فرایندهای تولید بر پایه نوعی تقسیم کار، مسئولیت مدیر شده بود. کارگران نیز طبق دستورالعمل‌های جزء‌به‌جزء مدیری مطلع و علمی کار می‌کردند؛ بدین ترتیب با بوروکراتیک‌سازی فرایندهای کار، کنترل کارگران بر کار حذف شد و سلسله‌مراتب مدیریتی جایگزین آن شد (مکولی، دبرلی، و جانسون، ۱۳۸۹، ص. ۶۶۴). به همین دلیل بود که وقتی کارگری درمورد تغییرات روش‌های کار از وی سؤال می‌کرد، تیلور پاسخ می‌داد: «از شما نخواسته‌اند که فکر کنید. کسانی دیگر هستند که برای فکرکردن به آنان حقوق می‌دهند.»

در این نگاه ماشینی، مدیر باید کارکنان را به اتخاذ بهترین روش و بهترین ابزار انجام کار مجبور می‌کند تا تولید بیشینه حاصل شود؛ اجباری که همکاری نامیده می‌شد و در پوشش آموزش صورت می‌گرفت و با پشتوانه تحریک منفعت‌طلبی کارگران و دستمزد بالاتر، سرکشی آنان را مهار می‌کرد (تیلور، ۱۳۷۰، ص. ۷۱). تیلور در پی ایجاد این نظام بود تا بتواند فرایند تولید را از دست انسان خارج کند و به سیستمی مکانیکی بسپارد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

تحولات فکری و اجتماعی غرب جدید منجر به نهادینه‌شدن ارزش‌های مادی و دنیوی شد و ثروت‌اندوزی به فضیلتی عمومی تبدیل شد. در نتیجه این تحولات فکری، اداره بوروکراتیک سازمان‌ها و صنایع، به عنوان روشی مفید و کارا مورد توجه قرار گرفت (آهنچیان، ۱۳۸۶، ص. ۴۳). این روش غایتی جز بهره‌مندی بیشتر انسان از دنیا نداشت؛ موضوعی که در عبارات «پدر مدیریت علمی» قابل مشاهده است (تیلور، ۱۳۸۱، ص. ۱۲۶):

«خدمت بسیار مهمی که موجب بهبود وضع جهان می‌شود، همانا افزایش تولید یا بازدهی افراد در این دنیا است؛ یعنی این امکان را به وجود می‌آورد که ما بتوانیم ساعت‌های کمتری کار کنیم، اما از تسهیلات بهتری برخوردار شویم، از تفریح و سرگرمی بهره‌مند شویم، از هنر و موسیقی لذت ببریم و به چیزهایی دست یابیم که در این دنیا ارزشمند است.»

جامعه جدید، به سرعت به سوی تمدنی مادی و این‌جهانی در حرکت بود و از پیشینه روحانی و آن‌جهانی خود دور می‌شد؛ جامعه‌ای سودمدار، خودبسند و در جست‌وجوی آسایش و راحتی بیشتر (هال، ۱۳۸۶، ص. ۲۹). این موضوع توسط نظریه‌های سازمان و مدیریت در عرصه صنایع و کسب‌وکارها دنبال شد. افزایش پیچیدگی کسب‌وکارها و سازمان‌های نوین، استخدام مدیران غیرمالک را که با اعمال قدرت و شایستگی‌های خود، محقق‌کننده این اهداف باشند، ضرورت بخشید. از آن پس مدیر به عنوان عنصری پویا و حیات‌بخش برای هر کسب‌وکاری، جایگاهی اساسی پیدا کرد (مکولی، دبرلی، و جانسون، ۱۳۸۹، ص. ۶۶۹) و از آنجا که وظیفه او افزایش ثروت و بهره‌مندی دنیوی بود، اصولی که به عنوان راهنمای عمل مدیران تدوین می‌شد نمی‌توانست و نبایست از دینی الهی اخذ می‌شد، بلکه اصولی ویژه و منحصر به خود می‌طلبید (فایول، ۱۳۸۱، صص. ۱۲۳-۱۲۲):

«اصول معنوی و ابدی کلیسا برای یک مدیر کافی نیست و باید اصول ویژه‌ای تدوین شود؛ چراکه قوانین بلندمرتبه مذهبی یا معنوی تنها در مورد فرد است و منفعی را تأمین می‌کند که به این دنیا مربوط نیست، در حالی که اصول مدیریت با هدف پیروزی گروه‌هایی از افراد ارائه می‌شود و باید تأمین‌کننده منافع اقتصادی باشد.»

انسانی که خدا را حذف کرده و خود را محور قرار داده است، نگاهی مادی و حیوانی به انسان دارد، انسان را ماشینی پیچیده تصویر می‌کند و غایتی فراتر از دنیا و حیاتی پس از دنیا برای انسان متصور نیست. طبیعی خواهد بود که خودبینی و منفعت‌طلبی مادی و دنیوی شاکله چنین انسانی بیان شود؛ بدین ترتیب، انسان به‌عنوان ماشینی شناخته شد که در پی کسب منافع مادی خویش در حرکت است. طبیعتاً چنین انسانی تلاش خواهد کرد از زیر کاری که بر عهده او گذاشته شده است، شانه خالی کند تا با حداقل تلاش، حداکثر منفعت را به دست آورد؛ در نتیجه باید مرتب مورد کنترل قرار گیرد و بهترین انگیزاننده برای چنین انسانی، پاداش اقتصادی و دستمزد خواهد بود.

مواجهه با این انسان مادی و منفعت‌طلب، که عقلای اقتصادی تحلیل می‌شد، مستلزم راه‌های جدید سازمان‌دهی نیروی کار بود. بدین ترتیب، با تحولات صورت‌گرفته در ساختارهای اجتماعی و دگرگونی نظام نیازها و غایات اجتماعی، ضرورت داشت اعتبارات اجتماعی و سازمانی نیز متناسب با این تحولات، تغییر کند. وضع سازمان به‌مثابه ماشین، در عصر کلاسیک مدیریت، بر همین اساس صورت گرفت. این استعاره در حقیقت اعتبار بنیادین سازمان و مدیریت بود؛ اما از آنجا که اندیشه مدیریت در نظامی رشد می‌کرد که علم تجربی را بالاترین مرحله از پیشرفت اجتماعی می‌دانست، همواره در حال اصلاح و تکامل نظریات و اعتبارات خودساخته‌ای بود که برای تحقق غایات تمدنی خود وضع کرده بود، به همین دلیل بر اساس نیازهای جدیدی که به تدریج در حال ظهور بود، تغییراتی در اعتبارات اجتماعی و سازمانی رخ می‌داد. این امر در اندیشه علامه طباطبایی رحمته‌الله، به‌عنوان تغییر در اعتبارات مطرح می‌شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۷، ص. ۱۷۲).

غفلت از محیط، از نواقص استعاره ماشین یا به تعبیر دقیق‌تر اعتبار ماشین بود که اعتبار سازمان به‌مثابه موجود زنده (مدرنیست‌ها) در پی رفع آن برآمد. استعاره‌های فرهنگ (تفسیریون) و کولاژ (پست‌مدرن‌ها) نیز در پی رفع برخی نارضایتی‌ها، سرخورده‌گی‌ها و

بی توجهی به نیازهای روحی اجتماعی انسان شکل گرفت؛ اما تمامی این چهار اعتبار ریشه‌ای مدیریت، چارچوب‌های آغازین و پیشاتاریخی را که اعتبار سازمان ماشینی آن‌ها را نمایندگی می‌کرد، حفظ کردند.

درواقع استعاره‌هایی که در رویکردهای سه‌گانه مدیریت مطرح می‌شود، با نمادهای برآمده از استعاره ماشین مقابله می‌کند؛ اما روح حاکم بر دوران کلاسیک را محل نقادی خود قرار نمی‌دهد. استعاره ماشین در قالب نمادهایی همچون تأکید زیاد بر نظم سازمانی، قوانین زیاد و بدون انعطاف، پیروی دقیق از مقررات، فضای سرد و بی‌روح اداری و... متجلی می‌شود؛ اما رد این نمادها، رد پیشاتاریخ مدیریت نیست. پیشاتاریخ مدیریت بر اساس زمینه‌هایی شکل گرفته است که می‌تواند در زمانه‌های مختلف، در قالب نمادهای مختلفی ظهور کند؛ بنابراین نباید اعتبار ریشه‌ای ماشین را با ساختار ماشینی (در برابر ساختار ارگانیکی) مترادف دانست. اعتبار ریشه‌ای ماشین، روح حاکم بر دوران پیشاتاریخ مدیریت است؛ دورانی که اگرچه ساختار ماشینی غلبه داشت، ساختارهای ارگانیک نیز توسط امثال فالت و دورکیم مطرح شده بود.

کتابنامه

استیس، والتر ترنس (۱۳۷۷). دین و نگرش نوین، آشنایی با فلسفه غرب؛ فلسفه دین. تهران: حکمت.

ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱). روش‌شناسی تحقیقات کیفی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۶). پایان مدیریت؛ فروپاشی روایت‌های مدیریت در دوران مدرن. تهران: نشر نی.

باربور، ایان (۱۳۶۲). علم و دین. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

باکاک، رابرت (۱۳۸۶). صورت‌بندی‌های فرهنگی جامعه مدرن؛ فهم جامعه مدرن ۵ (مهران مهاجر، مترجم). تهران: آگه (نشر اثر اصلی؟).

براون، ویوین (۱۳۸۶). پیدایش اقتصاد مدرن؛ فهم جامعه مدرن ۳ (حسن مرتضوی، مترجم). تهران: آگه (نشر اثر اصلی؟).

بردلی، هریت (۱۳۸۶). دگرگونی ساختارهای اجتماعی، طبقه و جنسیت؛ فهم جامعه مدرن ۴ (محمود متحد، مترجم). تهران: آگه.

- بکر، کارل لوتوس؛ دنکاف، فردریک (۱۳۸۴). سرگذشت تمدن (علی محمد ژهما، مترجم). تهران: علمی و فرهنگی (نشر اثر اصلی؟).
- پارسانیا، حمید؛ دانایی فرد، حسن؛ و حسینی، سیدابوالحسن (۱۳۹۳). دلالت‌های نظریه اعتباریات برای تحول در علوم انسانی. *اسلام و مطالعات اجتماعی*، ۲(۱)، ۲۳-۴۸.
- تریگ، راجر (۱۳۸۲). دیدگاه‌هایی درباره سرشت آدمی؛ رویکردی تاریخی (جمعی از مترجمان). تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- تیلور، فردریک وینسلو (۱۳۷۰). *اصول مدیریت علمی* (محمدعلی طوسی، مترجم). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- تیلور، فردریک وینسلو (۱۳۸۱). *اصول مدیریت علمی*. چاپ شده در: *تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها، جی‌ام شفریتز و جی‌استیون اوت* (علی پارساییان، مترجم). تهران: ترمه.
- حلبی، علی اصغر (۱۳۷۴). *انسان در اسلام و مکاتب غربی*. تهران: اساطیر.
- دانایی فرد، حسن؛ کاظمی، سیدحسین (۱۳۸۹). *پژوهش‌های تفسیری در مطالعات سازمان: پدیدارشناسی و پدیدانگاری*. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۸۷). *عصر جدید مدیریت* (طاهره فیضی و محمدعلی سرلک، مترجمان). تهران: گسترده.
- دگانی، مایراج (۱۳۹۲). *نجوم به زبان ساده* (محمدرضا خواجه‌پور، مترجم). تهران: مؤسسه جغرافیایی و کارتوگرافی گیتاشناسی.
- دنهارت، رابرت بی (۱۳۹۳). *نظریه‌های سازمان دولتی* (سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، مترجمان). تهران: صفار.
- ژیلسون، اتین (۱۳۷۱). *عقل و وحی در قرون وسطا* (شهرام پازوکی، مترجم). تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
- ژیلسون، اتین (۱۳۷۴). *خدا و فلسفه* (شهرام پازوکی، مترجم). تهران: حقیقت.
- سایر، اندرو (۱۳۸۵). *روش در علوم اجتماعی، رویکردی رئالیستی* (عماد افروغ، مترجم). تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- شفریتز، جی‌ام؛ اوت، جی‌استیون (۱۳۸۱). *تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها* (ج۲) (علی پارساییان، مترجم). تهران: ترمه.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۶۴). *اصول فلسفه و روش رئالیسم* (ج۵). تهران: صدرا.

کنکاشی در خاستگاه دانش مدیریت بر اساس نظریه اعتباریات علامه طباطبایی رحمته الله ۴۹

- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴). ترجمه تفسیر المیزان (۲۰ ج) (سیدمحمدباقر موسوی همدانی، مترجم). قم: انتشارات اسلامی.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۷). ترجمه و شرح نه‌ایة الحکمة (۳ ج) (علی شیروانی، مترجم). قم: بوستان کتاب.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۸ الف). انسان از آغاز تا انجام؛ الانسان فی الدنيا (صادق لاریجانی، مترجم و تعلیق‌زن). قم: بوستان کتاب.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۸ ب). بررسی‌های اسلامی (۲ ج). قم: بوستان کتاب.
- فیول، هنری (۱۳۸۱). مدیریت صنعتی و عمومی. چاپ شده در: تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها، شفریتز و اوت (علی پارساییان، مترجم). تهران: ترمه.
- فری، لوک (۱۳۸۶). انسان و خدا یا معنای زندگی (عرفان ثابتی، مترجم) تهران: ققنوس.
- فولی، دانکن (۱۳۹۲). مغالطه‌ی آدم اسمیت؛ مروری انتقادی بر اندیشه‌های اقتصادی دوران مدرن (سعیدی و مقصودی، مترجمان). تهران: دانشگاه امام‌صادق علیه السلام.
- کوریک، جیمز آ. (۱۳۸۷). انقلاب صنعتی (مهدی حقیقت‌خواه، مترجم). تهران: ققنوس.
- گریزری، پال (۱۳۸۹). نقدی بر دانش مدیریت؛ پژوهش‌های مدیریتی و دانش مدیریت (صائبی، مترجم). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- لاندمان، مایکل (۱۳۵۰). انسان‌شناسی فلسفی (رام‌پور و صدر نبوی، مترجمان) مشهد: چاپخانه طوس.
- لعل‌نهر، جواهر (۱۳۶۱). نگاهی به تاریخ جهان (۳ ج) (محمود تفضلی، مترجم). تهران: امیرکبیر.
- مارسل، گابریل (۱۳۸۸). انسان مسئله‌گون (بیثا شمسینی، مترجم) تهران: ققنوس.
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). سیمای سازمان؛ مروری بر اثر گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۴). مقدمه و پاورقی بر کتاب اصول فلسفه و روش رئالیسم (۵ ج). تهران: صدرا.
- مکولی، جان؛ دبرلی، ژوآنی؛ و جانسون، فیل (۱۳۸۹). نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها (۲ ج) (حسن دانایی‌فرد و حسین کاظمی، مترجمان). تهران: دانشگاه امام‌صادق علیه السلام.
- میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۵). مبانی فلسفی تئوری سازمان. تهران: سمت.
- لوانی، سیدمهدی (۱۳۸۹). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

- وبر، ماکس (۱۳۸۱). دیوان سالاری. چاپ شده در: *تنوری های سازمان: اسطوره ها*. جی ام شفریتز و جی استیون اوت (جلد اول) (علی پارسایان، مترجم) تهران: ترمه.
- وبر، ماکس (۱۳۸۸). *اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری* (انصاری، مترجم). تهران: سمت.
- وبر، ماکس (۱۳۸۹). *دین، قدرت، جامعه* (احمد تدین، مترجم). تهران: هرمس.
- هابز، توماس (۱۳۹۳). *لویاتان* (حسین بشیریه، مترجم). تهران: نشر نی.
- هاشمیان، سیدمحمدحسین (۱۳۸۸). *بازخوانی مفاهیم کلیدی مدیریت از منظر پست مدرنیسم* (رساله دکتری، پردیس فارابی دانشگاه تهران)، قم، ایران.
- هال، استوارت (۱۳۸۶). *غرب و بقیه: گفتمان و قدرت؛ فهم جامعه مدرن ۶* (محمود متحد، مترجم). تهران: آگه.
- هچ، ماری جو؛ کانلیف، آنال (۱۳۸۹). *نظریه سازمان: مدرن، نمادین تفسیری و پست مدرن* (حسن دانایی فرد، مترجم). تهران: مهربان.
- همیلتون، پیتر (۱۳۸۶). *روشنگری و تکوین علوم اجتماعی؛ فهم جامعه مدرن ۱* (محمد نبوی، مترجم). تهران: آگه.
- هیوز، هنری استیوارت (۱۳۸۶). *آگاهی و جامعه* (عزت الله فولادوند، مترجم). تهران: علمی و فرهنگی.

- Douglas, M. (1984). *Purity and danger: An analysis of the concepts of pollution and taboo*. London: Routledge.
- Ehrenreich, B. & English, D. (2005). *For her own good: Two centuries of the experts advice to women*. New York: Anchor Books.
- King, E. F. (2010). *Material religion and popular culture*. New York: Routledge.
- Mantoux, P. (1962). *The industrial revolution in the eighteenth century: An outline of the beginnings of the modern factory system in England*. New York: Harpe & Row.
- Merkle, J. A. (1980). *Management and ideology: The legacy of the international scientific management movement*. Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press.
- More, C. (1995). *The industrial age: Economy and society in Britain 1750-1985*. London: Longman.
- Ritzer, G. (1992). *Contemporary sociological theory*. New York: McGraw-Hill.
- Scott, W. R. & Davis, G. F. (2015). *Organizations and organizing. Rational, natural and open systems perspectives*. (1st ed). New York: Routledge.
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and dignity*. Australia: Penguin Books.
- Smith, A. (1977). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. University Of Chicago Press.
- Smith, A. (2002). *The theory of moral sentiments* (Cambridge Texts in the History of Philosophy). (Knud Haakonssen, ed.) Cambridge University Press.
- Veblen, T. (1973). *The theory of the leisure class*. Boston: Houghton Mifflin Company.

یادداشت‌ها

^۱ به همین جهت است که برخی پژوهش‌ها در دوره پیشاتاریخ نظریه سازمان، با روند تجربه‌گرایی این عصر ناهمخوانی دارد. چنان‌که دورکیم که آثارش در راستای استقرار روش‌شناسی اثبات‌گرا بود (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص. ۷۸)، در برخی مطالعاتش از تعبیر و تفسیر بهره گرفته و معانی و مفاهیمی در پدیده‌های انسانی مطرح می‌کند که شبیه به نوعی روش‌شناسی ضد اثبات‌گراست (گریزری، ۱۳۸۹، صص. ۱۳۸-۱۳۷) یا وبر که با ارائه بوروکراسی، مفاهیم عینی و عمل‌گرایانه را مبتنی بر نگاه اثبات‌گرایی، در سازمان نهادینه می‌کند، جزو پایه‌گذاران مکتب تفسیری به شمار می‌رود (هاشمیان، ۱۳۸۸، صص. ۵۴-۵۲). بنابراین مطالعات بنیان‌گذاران نظریه سازمان در دوره پیشاتاریخ، ترکیبی از رویکردهای اثبات‌گرا و تفسیری بوده است (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص. ۷۱-۷۰).

^۲ و اصولاً تمامی مکاتب فکری در تمدن غرب، ریشه در نظام فلسفی یکسانی دارد. تفاوت میان آن‌ها در این است که این مکاتب از چشم‌اندازهای متفاوتی به طبیعت و انسان توجه می‌کند؛ از این‌رو می‌توان گفت اندیشه غرب در سطح کلان، مانند چتری است که در سایه آن، مکاتب گوناگون اثبات‌گرایی، تفسیرگرایی و انتقادی شکل گرفته است و با وجود آنکه هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی این مکاتب متفاوت است، اما در پابندی به مبانی اندیشه غرب با یکدیگر هم‌عقیده‌اند؛ مسئله‌ای که ظهور و بروز آن در جنبش روشنگری قابل پیگیری است (ایمان، ۱۳۹۱، صص. ۲۹۱-۲۸۹).

