

## سیر تحول اندیشه مدیریت در سیمای مکاتب و صاحب‌نظران علم مدیریت

علیرضا مشکانی<sup>۱</sup>، محمد قراری<sup>۲</sup>، منصوره بختیاری فایندری<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

### چکیده

مدیران عموماً خود را اهل عمل می‌دانند و در دوره‌های آموزشی و مطالعات مدیریتی انتظار دارند که برای مشکلات راه حل عملی پیدا کنند و دانشجویان رشته مدیریت نیز در دوران تحصیل دانشگاهی انتظارات مشابهی دارند و غالباً به این مشغله ذهنی دچار می‌شوند که آنچه را فرا می‌گیرند چه چیزی عملی و چه چیزی تئوری است. واقعیت این است که نظریه و عمل جدایی ناپذیرند و با یکدیگر رابطه‌ای ناگسستنی دارند. در واقع تجربه‌های موفقی که کلیت داشته باشد و بتوان آن را در شرایط و موقعیتهای دیگر با اثر بخشی به کار بست و این مطالعه نظریه‌ها هستند که چشم اندازی منظم سنجیده و عقلانی از موقعیت را فراهم ساخته و اصول به دست آمده از نظریه‌ها بر خلاف اصول ناشی از تجربیات شخصی کلیت داشته و در اغلب موقعیتهای و شرایط صدق می‌کنند. می‌توان گفت هر عمل درست و معتبری مبتنی بر فکر و اندیشه آگاهانه و مطالعه نظریه‌ای استوار است. هدف پژوهش حاضر بررسی سیر تحول اندیشه مدیریت در سیمای مکاتب و صاحب‌نظران علم مدیریت از پیش‌نویس‌گرایی تا انتهای نوین‌گرایی و مدیریت اقتضایی می‌باشد. روش پژوهش توصیفی و برای جمع‌آوری اطلاعات از روش مطالعه میدانی و کتابخانه‌ای و بررسی نتایج از نوع تحلیلی می‌باشد. از نتایج پژوهش حاضر اینکه نظریه‌های مدیریتی بعد از سال ۱۷۵۰ به خصوص سال ۱۹۰۰ به بعد می‌توان در قالب ۶ مکتب فکری بیان نمود. در سیر تحول اندیشه‌های مدیریت در مکاتب مختلف به وضوح دو حرکت متمایز وجود دارد ۱- تأکید بر مسایل فنی و ۲- تأکید بر مسایل انسانی. نگرش رفتاری و علم مدیریت هر دو رویکردهای موثری برای پژوهش تحلیل و حل مسایل مدیریت به شمار می‌روند. مکاتب کلاسیک مدیریت اهمیت خود را از دست نداده و با کمک صاحب‌نظران متاخر بر مبنای یافته‌های علوم رفتاری و نگرش سیستمی تکمیل شده و مدیریت اقتضایی و نگرش سیستمی با جذب و کاربرد همه مفاهیم و اندیشه‌های مدیریت و ایجاد وحدت و یگانگی میان نظریه‌های مختلف بیش از هر رویکرد و نگرشی مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته‌اند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، تئوری‌های مدیریت، تئوری‌های کلاسیک، نوگرایی، مدیریت اقتضایی

## ۱. مقدمه

مدیریت به عنوان یکی از فعالیتهای اجتماعی بشر سابقه‌ای بس دیرینه دارد اما آنچه را که به عنوان تاریخچه و سیرتحولات نظریه‌های سازمان و مدیریت بیان می‌شود از زمانی است که نظریه‌ها و تئوریهای مدیریت و سازمان پا به عرصه وجود نهادند و مدیریت بصورت رشته‌ای علمی در میان سایر رشته‌های علوم مطرح گردید. بنابراین ذکر این مطلب که رشته مدیریت در سالهای پایانی سده نوزده میلادی شکل گرفته به معنای عدم وجود آن در اعصار پیشین نیست. همانگونه که به سادگی می‌توان پذیرفت کشف قدرت جاذبه بوسیله نیوتن به معنای عدم وجود چنین قدرتی قبل از وی نبوده است. در مقوله مدیریت و سازمان نیز آغاز طرح نظریه‌های مدیریت و سازمان را می‌توان در سالهای اولیه قرن بیستم جستجو کرد پس از نظریه بوروکراسی وبر، اصول مدیریت علمی و اداری تیلورو فایولو نهضت روابط انسانی و مدیریت رفتاری در سالهای دهه ۱۹۳۰، نظریه‌های سیستمی و اقتضایی پا به عرصه وجود نهاد بطوریکه امروزه نیز این مکتب تفکر غالب در مدیریت و سازمان می‌باشد (هارولد کونتز، ۱۳۸۶: ۱۲).

اندیشمندان متعدد به شیوه‌های متفاوتی تئوری‌های سازمان و مدیریت را طبقه بندی کرده‌اند که غالباً سه مکتب اصلی مدیریت علمی، مدیریت روابط انسانی و مدیریت سیستم‌ها در تمامی آنها ملاحظه می‌شود. هارولد کونتز در طبقه بندی اولیه خود به شش مکتب تحت عناوین (۱) مکتب فرایندیا وظیفه‌ای مدیریت (۲) مکتب تجربی مدیریت (۳) مکتب رفتار انسانی در مدیریت (۴) مکتب نظام اجتماعی در مدیریت (۵) مکتب تئوری تصمیم‌گیری (۶) مکتب کمی و مقداری مدیریت اشاره کرد و حدود نوزده سال بعد این طبقه بندی را به یازده طبقه افزایش داد که به علت تداخل طبقات درهم و جزئی شدن آنها مورد اقبال چندانی قرار نگرفت (اسکات، ۱۳۷۴: ۲۱).

ویلیام اسکات نیز با پیروی از طبقه بندی تاریخی سه مکتب را در مدیریت مطرح می‌داند. مکتب کلاسیک‌ها که با تقسیم کار، سلسله مراتب، حیطة نظارت و ساختار منطقی سروکار داشتند و مکتب نئوکلاسیک‌ها که با نهضت روابط انسانی شناخته می‌شوند. مکتب سوم، مکتب سیستمی سازمان است که سازمان را همچون سیستمی با متغیرهای وابسته به محیط توصیف می‌کند و آن را در سطحی بالاتر از دو مکتب قبلی قرار می‌دهد. در تفکر سیستمی سازمان بصورت یک منظومه واحد که متشکل از اجزاء مرتبط و متعامل است در نظر گرفته می‌شود و اصل وابستگی متقابل مهمترین خاصیت آن را تشکیل می‌دهد. اگر اجزاء و عناصر تشکیل دهنده سازمان را به تنهایی مورد بررسی قرار دهیم سازمان را نشناخته‌ایم زیرا آنچه سازمان را به صورت یک مجموعه واحد در می‌آورد همانا روابط متقابل بین اجزاء و عناصر آن است. روابطی که در مکاتب قبلی چندان مورد عنایت قرار نگرفته بود (رابینز، ۱۳۹۱: ۳۶).

تفکر سیستمی در مدیریت با توجه به عوامل درونی و بیرونی سازمان تصویر کاملتری را از سازمان ارائه کرد و تئوریهای دقیقتری را برای تحلیل مدیریت و سازمان بدست داد. تئوری اقتضایی که برگرفته شده از مکتب سیستمی در مدیریت است مطلق‌گرایی در مدیریت را خطا دانسته و مطلوبیت هر شیوه و روشی را در مدیریت وابسته به شرایط و موقعیتی می‌داند که در آن زمان و مکان سازمان را احاطه کرده است. در این تئوری مطلوب بودن شیوه‌های مدیریت بستگی به موقعیت داشته و شیوه‌ای که در یک موقعیت مطلوب و مناسب است ممکن است در موقعیتی دیگر نامطلوب و نامناسب باشد. از اینرو این نوع نظریه‌ها را تئوری «بستگی» نیز نامیده‌اند. امروزه با بهره‌گیری از این تئوری، مدل‌های گوناگونی در شاخه‌های مختلف مدیریت پرداخته شده است که هر کدام موضوع موردنظر خود را با دیدی اقتضایی می‌نگرند. در این تئوری‌ها بهترین شیوه وجود ندارد و مطلوبیت هر هر روشی بستگی به شرایط و موقعیت دارد.

## ۲. تعاریف مدیریت

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۳). تاکنون، تعاریف متعددی برای مدیریت ارائه شده است. برخی از مهم‌ترین تعاریفی که ارائه شده، به قرار زیر است:

- هنر انجام امور با و به‌وسیله دیگران (فالت ۱۹۲۴)
  - فرایندی که طی آن تصمیم‌گیری در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد
  - انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، هماهنگی و کنترل
  - علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف سازمانی
  - بازی کردن نقش رهبر، منبع اطلاعاتی، تصمیم‌گیرنده و رابط برای اعضای سازمان (الوانی، ۱۳۸۸).
- مدیریت از دید کارکردی شامل وظایفی همچون برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، نوآوری، هماهنگی، ارتباطات، رهبری، انگیزش و کنترل می‌گردد. این نوع تعاریف از مدیریت اگر چه با کمی و کاستی فزونی‌هایی در واژه‌های بیان‌کننده وظایف روبروست، اما به نظر روان‌تر از تعاریفی است که می‌کوشند مدیریت را محصور به یک ویژگی خاص نمایند یا ارزش فلسفی خاصی به مفهوم بیفزایند. باین‌حال، تعاریف متعدد از مدیریت با توجه به کارکردهای آن از سوی محققانی چون فایولیا گیولیک دارای تفاوت‌هایی است که به‌سادگی نمی‌توان از آن‌ها گذر کرد. آنچه واضح است علم مدیریت هنوز نتوانسته است تعریف خود را مدیریت کند.

تعریف ذیل، مفاهیم کلیدی مدیریت را دربردارد:

- ✓ مدیریتیک فرایند است.
- ✓ مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است.
- ✓ مدیریت مؤثر، تصمیم‌های مناسبی می‌گیرد و به نتایج مطلوبی دست می‌یابد.
- ✓ مدیریت کارا به تخصیص و مصرف مدبرانه می‌گویند.
- ✓ مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۸۳).
- ✓ مدیریت
- ✓ عبارتست از عملی که به‌صورت آگاهانه و مستمر انجام می‌شود و به سازمان شکل می‌دهد.

### ۳. نخستین نظرات

تمامی مسائل مدیریتی مطرح از ابتدای تاریخ بشر تا سال ۱۸۸۰ در این قسمت طبقه‌بندی می‌شود. مدیریت در عهد قدیم بصورت آزمایش و خطا بوده و هیچ شگرد خاصی جهت تبادل افکار و تجارب وجود نداشت. پاره‌ای از آثار تمدن مواریت تاریخی و سخنان اندیشمندان و حاکمان آن روزگاران از طرح مباحثی چند درباره علم مدیریت دارد (حیدری تفرشی و همکاران ۱۳۸۱) مسائلی نظیر سیستم‌های اداری و مدیریتی سومری‌ها، مصری‌ها، ایرانیان باستان و مواردی نظیر ساخت اهرام ثلاثه مصر و ساخت دیوار چین در این حوزه طبقه‌بندی می‌شود.

#### ادام اسمیت

شهرت ادام اسمیت با ارائه نظریه‌های اقتصادی در کتاب "ثروت ملل" ایجاد شده، نظریه او در زمینه تقسیم کار که تولید روزانه ده نفر کارگر در سنجاق سازی از روزی ۲۰۰ عدد به تعداد ۴۸۰۰۰ عدد رسانید، از او چهره‌ای ماندگار در مدیریت به ویژه در افزایش تولید، بازدهی افراد و متخصص سازی آنها ساخت. وی معتقد به صرفه جویی و ایجاد خلاقیت از طریق تقسیم کار در کارکنان بود. نظریه تعیین دستمزد در کوتاه مدت بر اساس مذاکره از دیگر نظریات این اندیشمند بود (صفا آبادی، ۲۰۱۴).

#### چارلز پابج

باباژ استاد ریاضی در بریتانیا بود که در کتاب "اقتصاد ماشین و تولید" که در سال ۱۸۳۲ منتشر شد مزایای تقسیم کار ادام اسمیت (افزایش مهارت کارکنان از طریق یادگیری شغل و تناسب شاغل با شغل بر مبنای مهارت و تخصص) مطرح شده بود را مورد قرار داد و

اهمیت تخصص‌گرایی را که برای مردم قرن هجدهم بیگانه بود، اثبات کرد. ضمناً چارلز پابج مخترع نخستین ماشین حساب بوده است (فلاحی صفدرآبادی، ۲۰۱۴).

#### ۴. نظریات کلاسیک

مجموعه نظریه‌های سنتی که در سه دهه اول ۱۹۰۰ ارایه شده به دوره کلاسیک مشهور است. در واقع تکامل نخستین نظریه‌های مدیریت مربوط به این دوره می‌شود. این مجموعه شامل سه شاخه اصلی: (۱) مدیریت علمی؛ (۲) اصول علم اداره یا نظریه مدیریت اداری؛ (۳) مدیریت بوروکراتیک می‌باشد. این شاخه توسط سه گروه جدا که به ترتیب اهل آمریکا، فرانسه و آلمان بودند پدید آمده و گسترش یافته است، به طور کلیه‌یافت‌های سنتی بر این فرض استوارند که افراد با انگیزه‌های مادی به کار می‌پردازند و فرصت‌های فراهم شده برای خود را به طور منطقی بررسی می‌کنند (بارتول و مارتین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴: ۲۸).

#### الف) مدیریت علمی

جورج فردریک تیلور که به عنوان یک مهندس مکانیک در شرکت ذوب آهن بتهلم در پنسیلوانیا به کار اشتغال داشت. او مطالعات و تحقیقاتی نیز در زمینه زمان سنجی و حرکت سنجی، با هدف بهینه سازی واحدهای مستقل نیروی کار، داشت که نتایج آن را در کتاب اصول مدیریت علمی (۱۹۱۱) مطرح نمود. وی در این کتاب متذکر می‌گردد، که «بهتر آن است که هدف اصلی مدیریت، به حداکثر رساندن کامیابی کارفرما و کارمند باشد» (لاک، ۱۹۸۲: ۱۴)

تیلور که «پدر مدیریت علمی» نیز نامیده می‌شود، بر این باور بود که بسیاری از کارکنان هم عصرش کمتر از ظرفیت واقعی خود کار می‌کنند و برای حل این مسأله چهار اصل ذیل را به عنوان «اصول مدیریت علمی» پیشنهاد کرد:

- ۱- علمی کردن فعالیت‌های هر شغل، شامل تدوین قوانین حرکت، استاندارد کردن انجام کارها و ایجاد شرایط کاری مناسب.
  - ۲- انتخاب دقیق کارکنان دارای توانایی‌های مناسب بر هر شغلی
  - ۳- آموزش دقیق کارکنان انتخابی و فراهم کردن انگیزه‌های مناسب برای جلب همکاری آنان به انجام علمی کار
  - ۴- حمایت از کارکنان، از طریق برنامه‌ریزی کردن کار آن‌ها و هموار کردن راه انجام کار.
- در این نظریه اعتقاد بر این است که افزایش کارایی، به پیدا کردن راه برای کارا تر کردن کارگر بستگی دارد. فرانک یانکر گیلبرت و لیلیام مولر گیلبرت از افراد معاصر تیلور بودند که به منزله پیشگامان مطالعه حرکت سنجی بودند. کار گیلبرت‌ها به منزله مبنایی برای پیشرفت بعدی در زمینه ساده سازی کار، استاندارد کردن کارها و تدوین برنامه‌های پاداش کارمند مد نظر قرار گرفت که همه این فنون هنوز همدر محیط‌های کاری به کار می‌رود. هنری کان، نیز با ارایه نظر «پرداخت تشویقی بالاتر از نقطه استاندارد» شهرت یافت (فلاحی صفدرآبادی، ۲۰۱۴).

#### ب) اصول علم مدیریت

فایولیک صنعتگر فرانسوی، معاصر با تیلور بوده است او معتقد به تحقق شش دسته فعالیت: حسابداری، امور مالی، تولید، توزیع، ایمنی و اداری بوده و مدیریت را متجلی در فعالیت اداری براساس انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل می‌داند. وی در کتاب اداره امور صنعتی و عمومی که در سال ۱۹۱۶ میلادی منتشر شده تجارب خود را بیان داشته و اصول چهارده گانه‌ای را به عنوان قواعد زندگی کاری مطرح می‌نماید. این اصول عبارتند از:

- ۱- تقسیم کار: دامنه توجه و کوشش جسمانی و فکری برای هر نفر و گروهی که عهده دار انجام کارند.

<sup>۱</sup>.Bartol, Kathryn M. and David C. Martin

- ۲- اختیار: حق صد درصد دستور، اخذ تصمیم، اجرا، تنبیه و تشویق که در ارتباط با مسئولیت می‌باشد.
  - ۳- انضباط: رعایت قوانین و مقررات تصویب شده.
  - ۴- وحدت فرماندهی: هر نفر از یک سرپرست فرمان بگیرد.
  - ۵- ترجیح منافع عمومی به منافع فردی.
  - ۶- وحدت مدیریت (وحدت جهت رهبری)، کارها و فعالیتهای سازمانی که دارای هدف مشخص است باید تنها به وسیله یک مدیر ارایه شوند و او با استفاده از یک برنامه آن‌ها را رهبری نماید.
  - ۷- جبران خدمات کارکنان (اجرت و پاداش) در ازای کار انجام شده باید به همه کسانی که به طرز مؤثر برای تحقق هدف کوشیده‌اند، پاداش منصفانه‌ای پرداخت شود.
  - ۸- تمرکز: یعنی کاهش نقش سطوح پایین سلسله مراتب در فرآیند تصمیم‌گیری، که افزایش این نقش موجب عدم تمرکز می‌گردد.
  - ۹- سلسله مراتب اختیارات: خط فرماندهی مسیر صدور دستور است که مسیر اختیارات را در سازمان تعیین می‌نماید.
  - ۱- گاهی خط فرماندهی بیش از حد طولانی می‌گردد و موجب اشکال در ارتباطات و کندی فراگرد تصمیم‌گیری می‌شود، در این گونه موارد باید این اصل با انعطاف پذیری بیشتری اجرا شود.
  - ۱۰- نظم: امکانات مادی انسان در زمان مناسب و مکان مناسب قرار بگیرد. هر چیزی در جای خود قرار بگیرد.
  - ۱۱- عدالت و انصاف: رعایت تعادل و توازن با زیردستان در محیط کار و ابراز رفتارهای محبت آمیز و دوستانه می‌باشد.
  - ۱۲- امنیت شغلی: حفظ ثبات و پایداری در یک شغل جایجایی زیاد کارکنان، کارایی را کاهش می‌دهد. کارکنان برای تطبیق با محیط سازمان و وظایف کاری خود، به زمان نیاز دارند در واقع آن‌ها پس از تسلط بر کار، به بهره‌دهی کامل می‌رسند، حال اگر قبل از بهره‌دهی کامل جابه‌جا شوند، هم هزینه‌هایی که سازمان برای آموزش آن‌ها پرداخته است، به هدر می‌رود و هم روحیه آن‌ها تضعیف می‌گردد.
  - ۱۳- ابتکار عمل: اگر برای انجام کارها برنامه‌ریزی شود و برنامه‌ها به طور موفقیت آمیز، به اجرا درآیند ابتکار عمل در دست مدیران سازمان خواهد بود. مدیر باید کارکنان را تشویق کند تا حتی‌المقدور فعالیت‌هایشان را برنامه‌ریزی کنند.
  - ۱۴- تقویت روحیه: هماهنگی در سازمان، انجام کار سیستمی موجب تقویت روحیه گروهی و وحدت سازمانی می‌شود.
- روش فایول توسط متأخرین پس از او ادامه یافت که می‌توان از ارویک و گیولیک که سعی کردند فعالیت‌های خاص مدیریتی را با همان تأکید و با بیان دقیق‌تر ارایه دهند، نام برد. این دو محقق وظایف مدیریت را با بکارگیری واژه «POSDCORB» که مخفف از حروف انگلیسی کلمات برنامه‌ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت، هماهنگی، گزارش‌دهی و بودجه‌بندی است، مطرح ساختند. صاحب‌نظر دیگری که به مکتب اصول‌گرایی در مدیریت کمک کرد، مری پارکرفالت بود، وی صاحب‌نظر در زمینه جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی بود (مارتی و بارتول<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴)

فالت (۱۹۳۳-۱۸۶۸) معتقد بود که مسئله اصلی در هر کارجمعی یا سازمانی ایجاد و حفظ روابط انسانی پویا و در عین حال هماهنگ است (علاقه بند ۱۳۸۹)

از دیدگاه فالت «گروهها» ساز و کارهایی برای ترکیب توانایی‌ها و استعدادهای افراد گوناگون جهت ارایه خدمات بهتر تلقی می‌شوند. وی سازمان‌ها را به مثابه جوامع کوچکی در نظر می‌گرفت که مدیران و کارکنان باید به طور هماهنگ در آن‌ها کار کنند، بدون اینکه یکی بر دیگری سلطه‌ای داشته باشد، همچنین، آن‌ها باید بتوانند از طریق گفتگو و حل واقعی اختلافات، تضادهایشان را از میان بردارند، فالت، وظیفه مدیران را کمک به افراد در سازمان به منظور همکاری در جهت کسب تلفیقی از منبع دانست. فالت معتقد بود که اگر هر یک از کارکنان را مالک بخشی از شرکت کنیم، احساس مسئولیت جمعی ایجاد و تقویت خواهد شد. امروزه این موضوع، تحت عنوان «سهیم کردن کارکنان در سود و درآمد» مورد بحث قرار می‌گیرد.

<sup>۱</sup>.Martí David C. and Kathryn M.Bartol

### ج) نظریه بوروکراسی وبر

واژه بوروکراسی را نخستین بار شخصی به نام دوگورنی<sup>۱</sup> در سال ۱۷۴۵ به کار برد. او به واژه فرانسوی bureau به معنی میز تحریر، دفتر و اداره، پسوند Cracy به معنای حکومت را افزود. بوروکراسی (حکومت ادارات یا دیوان سالاری)، به سلسله مراتبی از اقتدار و مسئولیت اطلاق می‌شود که یک سازمان رسمی، برای هماهنگ ساختن فعالیت‌هایش و رسیدن به اهداف تعیین شده‌اش، از آن استفاده می‌کند نظریه بوروکراسی از جمله رهیافتهای سنتی به مدیریت محسوب می‌گردد.

ماکس وبر، جامعه شناس و روشنفکر آلمانی، بیشتر آثار خود را در اواخر قرن نوزدهم میلادی منتشر کرد؛ با وجود این تا سال ۱۹۲۰ که آثارش به زبانهای دیگر ترجمه شد، ناشناخته ماند. نظریه‌های وبر عمدتاً حالتی توصیفی داشت. وی به این مسئله اساسی که چگونه می‌توان ساختار سازمانها را به طور مناسبی طراحی کرد توجه داشت. افکار و نظریه‌های وبر، تأثیر عمده‌ای بر رشته‌های مدیریت و جامعه شناسی سازمانها داشت. این افکار تا حدودی در واکنش نسبت به تلقی او از کاستیهای سازمانهای عصر خودش، شکل گرفت. دولت وقت آلمان، موضوع ویژه مورد مطالعه وبر بود. وی بر این باور بود که افراد به دلیل موقعیت اجتماعی خاص و وجهه و اعتبارشان اقتدار می‌یابند و در منصبهای اصلی و مهم ساختار اجتماعی آلمان قرار می‌گیرند، نه به دلیل توانائیها و شایستگی‌هایشان؛ به همین دلیل مدعی بود که سازمانها با همه ظرفیت و توان خود کار نمی‌کنند؛ بنابراین باید شکل جدیدی از سازمان را طراحی کرد که به حل این مسأله کمک کند. در عمق تفکر وبر، مفهوم بوروکراسی قرار دارد؛ یعنی شکل سازمانی مطلوبی که به طور منطقی طراحی گردد، بسیار کارآ باشد، از اصول منطق و نظم پیروی کند، و بر مبنای اختیار مشروع بنا نهاده شود (پرهیزگار، ۱۳۹۲).

وبر در سازمانهای مورد علاقه خود پنج خصلت مهم دید که وجه ممیزه این سازمانها از سازمانهای موجود در زمان گذشته بود که عبارتند از تقسیم کار - تمرکز اختیارات - برنامه منطقی و عقلانی برای اداره امور استخدامی - قوانین و مقررات و سیستم ثبت و ضبط (اقتداری ۱۳۶۸)

### ۵. مکتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)

در سال ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰، در حالی که غرب رکود اقتصادی را تجربه می‌کرد، برخی از دانشمندان علوم اجتماعی به رهبری التون مایو مطالعاتی را درباره چگونگی واکنش کارکنان به میزان تولید در صورت تغییر شرایط کاری، طراحی شغل و محرک‌های مدیری آغاز کردند. بخش اعظم این مطالعات در یکی از واحدهای شرکت وسترن الکتریک در شهر هائورن صورت گرفت که بعدها به مطالعات هائورن مشهور شد. نئوکلاسیک‌ها بر جنبه‌های انسانی مدیریت تأکید می‌کردند. طرفداران این روش معتقد بودند که مدیریت باید توجه خود را بر افراد متمرکز کند؛ به بیان دیگر متغیرهای اجتماعی را مؤثرتر از متغیرهای فیزیکی می‌دانستند (رضائیان، ۱۳۸۳). عمده فعالیت‌هایی که در این دوره انجام شد، به دو دسته زیر تقسیم می‌شود:

### مطالعات هائورن

نگرش رفتاری (مدیریت) که بر این مبنا استوار بود که مدیرانی که روابط انسانی خوبی در محیط کار برقرار می‌کنند، می‌توانند به بهره‌وری دست یابند. به علاوه، جنبش روابط انسانی مرحله‌ای را ایجاد کرد که تکامل یافته آن امروز به عنوان رشته رفتار سازمانی، یعنی مطالعه افراد و گروه‌ها در سازمان مطرح است (فیضی، ۱۳۸۳: ۴۴-۴۸).

### مکتب سیستم‌های اجتماعی

نگرش سیستمی، که تقریباً از دهه ۱۹۵۰ (میلادی) در مدیریت مرسوم شد. طرفداران این نظریه معتقدند نگرش سیستمی بهترین طریق برای وحدت بخشیدن به مفاهیم و نظریه‌های مدیریت و دستیابی به نظریه‌ای جامع است. مکتب سیستم‌های اجتماعی باعث شد که

<sup>۱</sup>.Jean Claude Marie Vincent de Gournay: ۷۱۲-۱۷۵۹

مطالعه مسائل سازمان‌ها به صورت چند بعدی شود و نیز باعث پیدایش و تکامل تئوری سیستم‌ها شد. به طور کلی سیستم یک کل است و مرکب از بخشها و زیر بخشها که به گونه ای فعال با یکدیگر هماهنگی و همکاری داشته در جهت خاصی به رسیدن به هدف یا اهداف خاصی فعالیت دارند. آنچه که از دیدگاه سیستمی اهمیت دارد این است که اجزای یک سیستم تا چه حد در رسیدن به اهداف در ارتباط متقابل قرار داشته‌وب با یکدیگر متحد و یکپارچه عمل مینمایند (رئوفی ۱۳۷۸)

#### ۶. مکتب اقتضایی

مکتب اقتضایی (رهیافت اقتضایی) (۱۹۶۰ تاکنون) این مکتب با عناوین دیگری چون موقعیت‌گرایی، محیط‌گرایی و شرایط‌گرایی آمده است. این مکتب که بیشتر طرز فکری درباره سازمان، مدیریت و پدیده‌هاست، به این موضوع اشاره دارد که در شرایط گوناگون و بسته به اقتضانات زمانی، مکانی و موقعیتی است که می‌توان درباره موضوعی اظهار نظر کرد. به عبارتی، در حالیکه اندیشمندان مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک به اصول جهانشمول و همیشگی باور داشتند و راهکارهای ارائه‌شده توسط خودشان را برای همه شرایط مناسب می‌دانستند، در مکتب اقتضایی چیزی به نام بهترین وجود ندارد. بلکه این اقتضانات است که نشان می‌دهد در «آن مورد خاص» چه چیز بهترین است. برای مثال، در حالیکه در بعضی از شرایط مدیریت مکانیکی برای سازمان راهگشا و مفید است، ممکن است با تغییر شرایط به سبک دیگری از مدیریت (مدیریت ارگانیک) احتیاج باشد.

#### ۷. مکتب نوگرایی

در مطالعات مدیریت امروز بسیاری از نظریه‌ها از ترکیب تئوری‌های کلاسیک‌ها و نئوکلاسیک‌ها شکل گرفته است. پیروان جدید جنبش مدیریت علمی بر تصمیم‌گیری‌های علمی، به کارگیری رایانه و ابزارهای تصمیم‌گیری تأکید دارند. گروه نظریه‌پردازان امروزی روابط انسانی، از بهبود و بازسازی سازمان صحبت می‌کنند و جای اصول‌گرایان را کسانی گرفته‌اند که معتقدند قبل از آنکه بتوان به اصولی پایبند شد لازم است مدیران زیادی را به طور عملی مورد مطالعه قرار داد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۸). نظریات این دوره را می‌توان به دسته‌های زیر تقسیم کرد:

نگرش کمی مدیریت: که هدفش کاربرد روش علمی برای حل مسائل فنی در سطح وسیع است. مدیریت کمی سه شاخه اصلی دارد: علم مدیریت، تحقیق در عملیات، مدیریت عملیاتی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

نگرش اقتضایی: اساس این نگرش که به آن نگرش موقعیتی نیز گفته می‌شود بر این استوار است که یک الگوی مدیریت برای همه موقعیت‌ها به‌عنوان بهترین راه وجود ندارد. وظیفه مدیر این است که تعیین کند چه روشی، در چه موقعیت خاصی، تحت چه شرایط ویژه‌ای و در چه زمان بخصوصی بهترین زمینه را برای نیل به اهداف مدیریت فراهم می‌کند.

جنبش جدید روابط انسانی: در طول بیست سال گذشته نظریه‌های دیگری در مدیریت معاصر با نگرش روابط انسانی پدید آمده است که از این قبیل نظریه‌ها می‌توان به نظریه زد اشاره کرد (فیضی، ۱۳۸۳: ۵۶).

#### ۸. نگرش کمی مدیریت

هدف اصلی نگرش کمی، کاربرد روش علمی برای حل مسایل فنی در سطوح وسیع است. مدیریت کمی سه شاخه اصلی دارد: (۱) علم مدیریت (۲) مدیریت عملیاتی (۳) سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت. علم مدیریت کاربردهایی از قبیل: پیش بینی‌های ریاضی، مدل سازی موجودی انبار، برنامه‌ریزی خطی، نظریه صف، دل‌های شبکه، شبیه سازی، دارد.

- ۱- علم مدیریت: علم مدیریت با تحقیق در عملیات به مفهوم کاربرد یک نگرش عملی برای حل مسایل مدیریت است و هدف آن کمک به مدیران برای تصمیم‌گیری بهتر است. این نگرش بر مجموعه‌ای از فنون ریاضی تأکید دارد که یا در حوزه علم مدیریت ابداع شده‌اند و یا از سایر رشته‌های علوم، ریاضی، آمار، مهندسی و مانند آن‌ها اقتباس شده‌اند.
- ۲- مدیریت عملیاتی: مدیریت عملیاتی نظارت و هدایت نظام مند فرآیندهایی است که موجب می‌شود داده‌ها به کالاها و خدمات نهایی تبدیل شوند. کارایی و اثربخشی فرآیند تبدیل، نقش اساسی در تحقق اهداف و راهبردهای کمی سازمان بر عهده دارد (آذر و مؤمنی، ۱۳۹۲: ۲-۴).

- ۱- در این نگرش مدیریت شیوه‌های کمی برای افزایش بهره‌وری و کارایی در تولید کالاها و خدمات به کار می‌رود.
- ۲- سیستم‌های اطلاعات مدیریت: سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، اطلاعات را جمع‌آوری و پردازش می‌کنند و انتقال می‌دهند تا مدیر بتواند در اجرای وظایف خود از این اطلاعات استفاده کند. مدیران با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از جزئیات تولیدی جزئیات فعالیت‌ها در سازمان، مشتریان و محیط سازمان در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی و هدایت و کنترل سازمان به طور دقیق‌تر مؤثر عمل می‌نمایند.

## ۹. نتیجه‌گیری

مدیریت به عنوان یکی از فعالیتهای اجتماعی بشر سابقه‌ای بس دیرینه دارد اما آنچه را که به عنوان تاریخچه و سیرتحوالات نظریه‌های سازمان و مدیریت بیان می‌شود از زمانی است که نظریه‌ها و تئوریهای مدیریت و سازمان‌ها به عرصه وجود نهادند و مدیریت بصورت رشته‌ای علمی در میان سایر رشته‌های علوم مطرح گردید. نظریه‌های مدیریتی قبل از سال ۱۷۵۰ تقسیم‌بندی خاصی ندارند. ضمن اینکه اصول، مفاهیم متعدد و مختلف در زمینه مدیریت مطرح و عمل می‌شد. اما نظریه‌های مدیریتی بعد از سال ۱۷۵۰ بخصوص سال ۱۹۰۰ به بعد امری می‌تواند قالب ۶ مکتب فکری بیان نمود. چراکه در قرن بیستم تکامل چشمگیری در علم و فن اداره امور سازمانها بوده است. در اوایل قرن، نهضت مدیریت علمی توجه صاحبان و مهندسان فنی را به اداره امور فیزیکی سازمان جلب کرد. حدود سالهای ۱۹۳۰ نهضت روابط انسانی توجه نظریات جامعه‌شناسان و روانشناسان را به اداره امور انسانی معطوف ساخت، سالهای بین دو جنگ جهانی اول و دوم ارتشهای جهان تجربیات گرانبهای را در مدیریت از خود به جا گذاشتند که بعدها به صورت مکتب عملیاتی و رفتاری جلوه یافت و تفکر سیستمی در مدیریت موضوعیت یافت. از دهه ۱۹۵۰ به بعد مدیریت به صورت یک بحث همگانی در تمام رشته‌های علمی قابل طرح گردید. صاحبان نظریات مختلف نظریه جامعه‌شناسان، روانشناسان، اقتصاددانان، سیاستمداران و ریاضی‌دانان هر کدام سازمان و مدیریت را از جهت خاصی برای تحقیق و بررسیهای فنی مناسب تشخیص دادند و بالاخره شالوده علم جدید سازمان و مدیریت پی‌ریزی گردید. اندیشمندان متعدد به شیوه‌های متفاوتی تئوری‌های سازمان و مدیریت را طبقه‌بندی کرده‌اند که غالباً سه مکتب اصلی مدیریت علمی، مدیریت روابط انسانی و مدیریت سیستمها در تمامی آنها ملاحظه می‌شود. هارولد کونتز در طبقه‌بندی اولیه خود به شش مکتب و ویلیام اسکات با پیروی از طبقه‌بندی تاریخی سه مکتب را در مدیریت مطرح می‌داند.

تفکر سیستمی در مدیریت با توجه به عوامل درونی و بیرونی سازمان تصویر کاملتری را از سازمان ارائه کرد و تئوریهای دقیقتری را برای تحلیل مدیریت و سازمان بدست داد. تئوری اقتضایی که برگرفته شده از مکتب سیستمی در مدیریت است مطلق‌گرایی در مدیریت را خطا دانسته و مطلوبیت هر شیوه و روشی را در مدیریت وابسته به شرایط و موقعیتی می‌داند. امروزه با بهره‌گیری از این تئوری، مدل‌های گوناگونی در شاخه‌های مختلف مدیریت پرداخته شده است که هر کدام موضوع مورد نظر خود را با دیدی اقتضایی می‌نگرند. در این تئوری‌ها بهترین شیوه وجود ندارد و مطلوبیت هر روش بستگی به شرایط و موقعیت دارد.

## منابع

- ۱- آذر، عادل و مومنی، منصور (۱۳۹۲)، مار و کاربرد آن در مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).



- ۲- استیفن پی رابینز(۱۳۸۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- ۳- اقتداری، علی محمد(۱۳۶۸) سازمان و مدیریت سیستم رفتار سازمانی تهران نشر مولوی
- ۴- پرهیزکار، کمال(۱۳۹۲)، تئوریهای مدیریت، تهران، نشر دیدار.
- ۵- حیدری، تفرشی و همکاران(۱۳۸۱)نگرشی نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز تهران انتشارات فراشناختی اندیشه
- ۶- علاقه بند، علی(۱۳۸۹)مدیریت عمومی تهران نشر روان.
- ۷- علاقه بند، علی (۱۳۸۹)مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی تهران نشر روان.
- ۸- رابینز، استیفن(۱۳۹۱)، تئوری سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار، چاپ دوم.
- ۹- رضاییان، علی(۱۳۸۳)، اصول مدیریت. انتشارات سمت.
- ۱۰- ریچارد اسکات(۱۳۷۴)، سازمانها، سیستمهای عقلایی، طبیعی و باز نظریه‌های سازمانی، ترجمه دکتر حسین میرزایی اهرنجانی و فلورا سلطانی تیرانی، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۱۱- رئوفی، محمد حسین(۱۳۷۸) تحلیل سیستمی در مدیریت آموزشی (مفاهیم سیستمی و تحلیل شبکه)مشهد انتشارات دانشگاه فردوسی.
- ۱۲- فیضی، طاهره (۱۳۸۳). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۱۳- فلاحی صفدر آبادی، رقیه(۲۰۱۴)، بررسی اجمالی سیر تحول نظریه‌های علم مدیریت، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
- ۱۴- کونتز، هارولد؛ اودائل، سیریل و وپهریخ، هاینز (۱۳۷۰)، اصول مدیریت، مترجمین محمد علی طوسی، سیدامین الله علوی، علی اکبر فرهنگی و اکبر مهدیان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- ۱۵- Bartol, Kathryn M .and David C. Martin (۱۹۹۴). Management: and ed New York: Me Grew- HillInc.
- ۱۶- Marti David C. and Kathryn M.Bartol (۲۰۰۴): Management: ۲ nded, Newyork: MCGraw- Hill, In
- ۱۷- Griffin Ricky w.( ۱۹۸۷). Manegment ۲d Ed Houghton Mifilin Co