

نظریه‌های کلاسیک سازمان و مدیریت بر اساس چارچوب بارل و مورگان

مجتبی امیری^۱، عباس قربیان^۲

^۱ دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

^۲ دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی پردیس البرز دانشگاه تهران

چکیده

بی‌شک مدیریت مسئله بسیار مهمی در هر سازمان است. سازمان هرگز بدون مدیریت مناسب نمی‌تواند به هدفش برسد. مدیریت هنر انجام دادن کارها با کمک افراد دیگر است. جنگلی از تئوری‌های مدیریت وجود دارد که به تئوری‌های کلاسیک، رفتاری و موقعیتی تقسیم‌بندی می‌شود. سه مورد از مشهورترین تئوری‌های کلاسیک مدیریت (علمی، اداری، بوروکراتیک) بر اساس چارچوب بورل و مورگان در این مقاله مورد بررسی واقع شده است. دانش تئوری‌های مدیریت (در کنار سایر عوامل) نیاز اساسی برای مدیران هر سازمان برای رویارویی با چالش‌های سازمان است. به‌منظور ارائه دانش و جوانب مثبت و منفی تئوری‌های مدیریت برای مدیران و دانشمندان مدیریت این مقاله نوشته شده است. زنجیره‌ای از فرمان، سبک مدیریت استبدادی و پیش‌بینی رفتار، ویژگی‌های مشترک نظریه مدیریت کلاسیک است. اگرچه این نظریه‌ها قدیمی هستند با این حال این نظریه‌ها به صورت‌های مختلف در بیشتر نقاط جهان انجام می‌شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت علمی تیلور، علم اداره فایول، بورکراسی وبر، هستی‌شناختی، شناخت‌شناسی، روش‌شناسی، ارزش‌شناسی.

مقدمه

مدیریت مهم‌ترین بخش هر سازمان است. هیچ سازمانی نمی‌تواند اهداف خود را بدون مدیریت مناسب به دست آورد؛ بنابراین این مدیریت قطب هر سازمان در نظر گرفته شده است. آگاهی از تئوری‌های مدیریت برای موفقیت در مدیریت و رهبری امری ضروری به نظر می‌رسد. سازمان‌ها باید با چالش‌های بسیاری در دوران مدرن روبه‌رو شوند. همان‌طور که این موقعیت‌ها در مدارس و کالج‌ها نیز به‌عنوان یک سازمان وجود دارد. برای پاسخگویی به چالش‌ها مانند رقابت، استفاده کارآمد و اقتصادی از منابع و خروجی حداکثر، دانش مدیریت و تئوری‌های مدیریت نیاز اساسی به حساب می‌آیند. در میان نظریه‌های مدیریت، نظریه‌های مدیریت کلاسیک بسیار مهم هستند که آن‌ها را پایه و اساس تمام نظریه‌های مدیریت ارائه نامیده‌اند. از این‌رو این بررسی تئوری‌های مدیریت کلاسیک انجام شد. در این مقاله به دانش پایه در نظریه مدیریت کلاسیک و همچنین نقاط قوت و ضعف این نظریه پرداخته شده است. این مقاله برای دانشمندان جوان مربوط به رشته مدیریت، مدیران و سازمان دهندگان به‌وسیله ارائه خلاصه بررسی نظریه مدیریت کلاسیک مفید خواهد بود.

مدیریت

مدیریت مهم‌ترین بخش هر سازمان است. هیچ سازمانی نمی‌تواند اهداف خود را بدون مدیریت مناسب به دست آورد؛ بنابراین مدیریت قطب هر سازمان در نظر گرفته شده است.

کلمه مدیریت از کلمه لاتین "Manu agree" به معنای رهبری به‌وسیله دست گرفته شده است. رهبری با دست به معنای جهت دادن است. همچنین حاکی از آن است که فرد پیشرو برای اولین بار جایی می‌رود که او می‌خواهد پیروان خود را بفرستد (شیلد^۱، ۲۰۱۰).

به گفته پیتر دراگر (۱۹۷۴) مدیریت، انجام دادن کارها با کمک افراد دیگر و منابع است. این بدان معنی است که مدیریت یک فرایند به انجام رساندن کارها کار با کمک افراد دیگر است.

مدیریت فرایند برنامه‌ریزی، رهبری، سازماندهی و کنترل افراد در یک گروه به‌منظور دستیابی به اهداف است (ویجریح و کونتز^۲، ۱۹۹۳). همچنین، هدایت و کنترل فعالیت موردنیاز برای اجرای یک برنامه است. این نشان می‌دهد که باید برنامه قطعی برای مدیریت مؤثر وجود داشته باشد (شیلد، ۲۰۱۰).

بر اساس این تعریف می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت یک فرایند است که شامل برنامه‌ریزی استراتژیک، تعیین اهداف، مدیریت منابع، توسعه دارایی‌های انسانی و مالی موردنیاز برای دستیابی به اهداف و نتایج اندازه‌گیری شده است. این همچنین شامل ضبط حقایق و اطلاعات برای استفاده‌های بعدی با توجه به نیاز است.

از این تعریف می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت یک فرایند است که شامل برنامه‌ریزی استراتژیک، تعیین اهداف، مدیریت منابع، توسعه دارایی‌های انسانی و مالی موردنیاز برای دستیابی به اهداف و نتایج اندازه‌گیری شده است. این همچنین شامل ضبط حقایق و اطلاعات برای استفاده‌های بعدی با توجه به نیاز است.

چارچوب بارل و مورگان

وجود تناقض در اصول و نظریه‌ها موجب طرح جنگل نظریه‌ها از سوی هارولد کونتز در دهه ۶۰ گردید که نشان از بحران ساختاری و محتوایی نظریه‌های سازمان و مدیریت می‌داد. راه برون‌رفت از این بحران، توجه به مبانی فکری و اصول بنیادین این نظریه‌ها و دستیابی به یک طرح نظری جامع در این زمینه است؛ به‌عبارت دیگر، برای درک عمیق، شناخت و نقد نظریه‌ها در هر رشته از جمله مدیریت و سازمان، لازم است که علاوه بر مطالعه نظریه‌های دانشمندان و محققان آن رشته، سرمنشاء و

¹ Shield

² Wejrich and Koontz

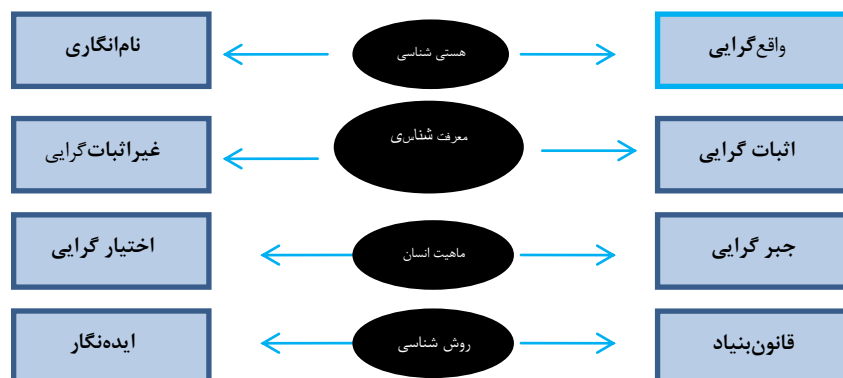
سرچشمه زایش و پیدایش فکری آن‌ها را مطالعه کرد. همان‌طور که شناخت یک رشته علمی بدون مطالعه و درک درستی از نظریه‌های آن رشته ممکن نیست، شناخت نظریه‌های یک رشته نیز بدون شناخت منابع و ریشه‌هایی که نظریه‌ها از آن سرچشمه گرفته‌اند ممکن نیست (میزرایبی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ۴).

از دیدگاه کوهن، پارادایم به معنای جهت‌گیری و راهبرد پایه‌ای نسبت به نظریه و تحقیق است که مقبولیت عام و عمومی پیدا می‌کنند و در یک دوره‌ای از زمان، مدلی را جهت حل مسائل برای جامعه‌ی علمی فراهم می‌آورد. پارادایم با تعیین مسیر تحقیقات علمی به چگونگی رابطه میان نظریه و روش‌های تحقیق می‌پردازد. برای تبیین رابطه بین نظریه و روش، پرداختن به چهار ایده هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی، ماهیت انسان و ماهیت جامعه ضرورت دارد.

هیرکام و کلین (۱۹۹۵) در بررسی رویکردهای توسعه سازمانی، خاصه سیستم‌های پیچیده، از مدل دو بعدی ماتریسی استفاده می‌کنند که در یک بعد آن عینیت‌گرایی-ذهنیت‌گرایی و در بعد دیگر آن، نظم و تضاد قرار می‌گیرد. در بعد ذهنیت‌گرایی-عینیت‌گرایی، رویکرد عینیت‌گرایی مبتنی بر رویکرد پوزیتیویستی است و از مدل علوم طبیعی، به‌عنوان ابزار بررسی‌های علمی استفاده می‌کند. رویکرد ذهنیت‌گرا مبتنی بر دیدگاه تفسیرگرای است که ایده پوزیتیویستی را که واقعیت دارای ساخت اجتماعی (یعنی سازمان و سیستم‌های پیچیده) را با ابزار و متدهای علوم طبیعی بررسی می‌کند، رد می‌نماید. در مقابل دیدگاه تفسیرگرایی تحلیل تجربه ذهنی افراد را دنبال می‌کند.

در بعد نظم و تضاد، دیدگاه نظم جهان اجتماعی را دارای نظم، منسجم، موافق و هماهنگ می‌داند، ولی دیدگاه تضاد چهره جهان را درحال تغییر، تعارض، متمایز و تحت اجبار تلقی می‌کند. در نتیجه چهار خانه این ماتریس عبارت است از کارکردگرایی (نظم-عینیت)، نسبی‌گرایی اجتماعی (ذهنیت-نظم)، ساختارگرایی بنیادی (عینیت-تضاد) و انسان‌گرایی نوین (ذهنیت-تضاد). این مدل به مدل شبکه‌ای هیرکام و کلین معروف است. آنچه در این مدل مورد توجه است اینکه اغلب سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی بر اساس متدولوژی‌های کارکردگرایی شکل گرفته و اکثر عناصر آن‌ها بر خانه کارکردگرایی واقع شده‌اند. به باور هیرکام و کلین (۱۹۸۹) پارادایم کارکردگرا، سازمان را به‌عنوان واقعیت دقیق و عینی تلقی می‌کند که به‌ندرت تغییر بنیادی در آن مشاهده می‌شود و مشخصه اصلی آن درجه بالای برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی، سلسله‌مراتب سازمانی مشخص و عناوین شغلی ثابت است و سازمان مجموعه‌ای از ساختارهای فیزیکی مشخص و دارای مرز معین است که کارکرد اصلی آن تصمیم‌گیری عقلایی است (ساموئلینکو، ۲۰۰۴، ۱۴).

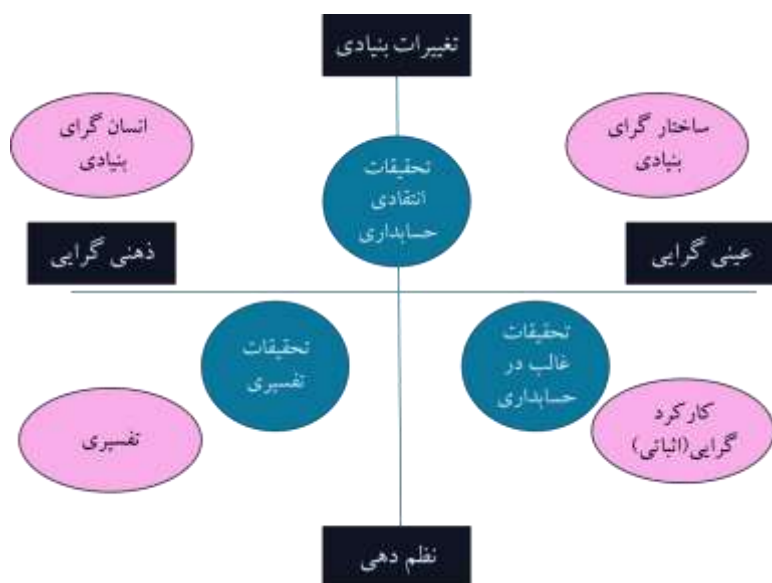
بارل و مورگان چهار پارادایم را در یک چارچوب ارائه می‌کنند که شامل جامعه‌شناسی کارکردگرایی، ساختارگرایی بنیادی، انسان‌شناسی بنیادی و جامعه‌شناسی تفسیری می‌شود (جکسون، ۲۰۰۰، ۳). این پارادایم‌های جامعه‌شناختی از دو بعد مفهومی توجه به مطالعه اجتماعی در یک سو و علوم اجتماعی در سوی دیگر که شامل عینی‌گرایی، ذهنی‌گرایی و مطالعه جامعه‌شناسی نظم/ تغییرات بنیادی است، تشکیل شده است (لوکت، ۲۰۰۳، ۲۹). اصالت تحقیقات علمی مرتبط با روش‌شناسی آن‌هاست.



شکل ۱: ابعاد چارچوب بارل و مورگان

جدول ۱- رابطه چارچوب بارل و مورگان

عناصر پارادایمی پارادایم	هستی شناسی	معرفت شناسی	روش شناسی	ماهیت انسان	ماهیت جامعه
اثباتی	واقع گرایی	اثبات گرایی	قانون بنیاد	جبر	نظم
تفسیری	نام انگاری	غیر اثبات گرایی	ایده نگار	اختیار	نظم
انسان گرایی بنیادی	نام انگاری	غیر اثبات گرایی	ایده نگار	اختیار	تضاد
ساختارگرایی بنیادی	واقع گرایی	اثبات گرایی	قانون بنیاد	جبر	تضاد



شکل ۲-مدل مفهومی و چارچوب بارل و مورگان

نظریه‌های کلاسیک سازمان و مدیریت

مدیریت علمی تیلور

تیلور در دو اثر اصلی خود به نام "مدیریت کارگاه" و "اصول مدیریت علمی" با پدیدآوردن یک "انقلاب ذهنی" آغازگر مباحثی شد که علم مدیریت را پدید آورد و او را به‌عنوان "پدر علم مدیریت" مورد توجه همگان قرار داد. مهمترین موضوعی که ذهن "تیلور" را به خود مشغول کرده بود کاهش کارایی به سبب آن چیزی بود که امریکائیان آن را کم کاری و انگلیسی‌ها آن را وقت تلف کردن می‌نامیدند که تیلور آن را کم کاری منظم و ارادی نامید. تیلور راه درمان این دردهای کهنه را در این یافت که:

نخست: به تغییر مدل‌های ذهنی افراد و پدید آوردن یک انقلاب ذهنی مبادرت ورزد تا آنان را وادارد که در شیوه نگرستن به ابزار کار، روش انجام کار و روابط کار تجدید نظر کنند.

دوم: مدیریت علمی و نتایج آن را تبیین کند و آن‌ها را وادارد تا با تجربه کردن این نوع از مدیریت و اصول و نتایج آن وضعیت خود را در گذشته و آینده بررسی و مقایسه کنند.

نظریه مدیریت علمی تیلور از دیدگاه چارچوب بارل و مورگان

هستی‌شناسی: جهانی که تیلور را به خود مشغول ساخته بود جهانی عینی، مستقل از ذهن آدمی با اجزایی محسوس و ملموس و قابل شناخت و دستکاری و سرانجام کنترل بود.

شناخت‌شناسی: تجزیه و تحلیل دانشی که تیلور ارائه کرده است نشان می‌دهد که این دانش یک دانش تحلیلی و منسجم یا یکپارچه (دانش مکانیکی) است که به اعتقاد او راهگشای مهمترین مشکل سازمان یعنی کم‌کاری و ناکارآمدی منظم و ارادی است.

روش‌شناسی: روش تیلور در دستیابی به دانش مکانیکی‌اش روشی مبتنی بر اثبات‌گرایی با رویکرد تجربی است که با فرض وجود یک «بهترین روش انجام کار» به دنبال حذف عناصر غیرعقلانی و یافتن معیار و استاندارد بود و سرانجام اصولی را فراروی افراد نهاد که آن‌را «اصول مدیریت علمی» نامید

ارزش‌شناسی: تیلور با رویکرد اثبات‌گرایی منطقی مهمترین ارزش را افزایش موفقیت و کامیابی (کارایی) می‌داند که در بعد کلان سودآوری سازمان و در بعد خرد افزایش دستمزد و بهبود وضعیت زندگی افراد است.

سطح تجزیه و تحلیل: تیلور تجزیه و تحلیل خود را از سطح خرد و کار کارگاهی آغاز کرد که نتیجه آن به‌طور اجتناب‌ناپذیر به سطح میانی و ساختار سازمانی و تبیین روابط بین مدیریت و کارکنان کشیده شد.

نظریه علم اداره هنری فایول

فایول با ساماندهی تجربیات خود به‌عنوان مهندس معدن، مدیر ارشد، مدیر معدن زغال‌سنگ، مدیر عامل امیدوار بود که بتواند به یک تئوری دست یابد و معیارهایی را برای به کارگیری کنترل در رابطه با نیروی کار تبیین نماید.

تئوری فایول بر پایه چند چیز استوار است:

(۱) تقسیم فعالیت‌های سازمان به شش دسته فعالیت فنی، تجاری، مالی، ایمنی، حسابداری و مدیریتی؛

(۲) برخورداری از شش دسته توانمندی و شایستگی جسمانی، ذهنی، اخلاقی، دانش و تعلیم عمومی، دانش تخصصی و توانایی‌های تجربی؛

(۳) شناخت مهمترین فعالیت مدیریت و توانمندی و شایستگی‌های مرتبط با آن؛

(۴) اصول چهارده‌گانه برای انجام مهمترین فعالیت.

نظریه علم اداره هنری فایول از دیدگاه چارچوب بارل و مورگان

هستی‌شناسی: شکل‌گیری در دوران حاکمیت فیزیک نیوتنی مبتنی بر واقعیت‌های عینی، ملموس و مستقل از ذهن آدمی که نگرش مکانیکی را نسبت به هستی و جامعه و سازمانی که در آن فعالیت می‌کرد در پی داشت.

شناخت‌شناسی: شناخت‌شناسی فایول نیز همانند تیلور مبتنی بر تحلیل و انسجام است یعنی دانش مکانیکی را در پی داشت که مهمترین ویژگی آن منسجم و یکپارچه بودن آن است؛ در واقع او تجربیات خود را با اجزاء و عناصر دیگری ترکیب کرده و به ارائه یک تئوری عمومی برای اداره ماشینی سازمان مبادرت ورزیده است. دیدگاه ابزارگرایانه فایول نسبت به تئوری نیز برخاسته از همان نگرش و دانش مکانیکی است.

روش‌شناسی: از نظر روش‌شناسی فایول، دلبسته اثبات‌گرایی است که یک قرن پیش از او هموطن او «آگوست کنت» آن را مطرح کرد و «امیل دورکیم» دیگر هموطن هم‌عصر او آن را در علوم اجتماعی اصل و اساس قرار دارد. فایول از آنجا که بین

پدیده‌های طبیعی و اجتماعی تفاوتی قابل نبود به دنبال آن بود تا با استفاده از روش‌های علمی به یک تئوری شامل مجموعه‌ای از اصول، قواعد، روش‌ها و رویه‌ها دست بیابد که به وسیله تجربه همگانی قابل تکرار و ارزیابی باشد.

ارزش‌شناسی: ارزش‌هایی که فایول از آن‌ها سخن می‌گوید مبتنی بر رویکرد اثبات‌گرایی منطقی، ارزش‌های عینی و تجلی‌یافته در منافع اقتصادی برای افراد و سازمان است که هدف اصلی مدیریت نیز به‌شمار می‌آید.

سطح تجزیه و تحلیل: «فایول» بر خلاف «تیلور» که عقلانی‌کردن سازمان و عملی‌کردن امور آن را از پایین به بالا و از سطح کارگاهی و تغییرات در وظایف افراد آغاز کرده بود، فعالیت خود را برای عقلانی‌کردن سازمان و عملی‌کردن امور آن از بالا به پایین و از سطح ساختاری سازمان آغاز کرد که این نیز به سخن «ارویک» در مقدمه‌اش بر کتاب «فایول» انعکاسی از مسیر شغلی متفاوت این دو بود.

نظریه بوروکراسی ماکس وبر

بوروکراسی نخست در حوزه جامعه‌شناسی سیاسی مطرح شد و تنها به اداره امور عمومی ختم نمی‌شد بلکه در معنایی جامع‌تر به کار می‌رفت که به اعتقاد وبر در تمامی عرصه‌ها و نهادهای اجتماعی رخنه خواهد کرد.

وبر در طرح بوروکراسی خود از آثار «نیچه»، «مارکس» و «گوستا و اشمولر» تاثیر پذیرفته و خواسته و ناخواسته به دیالوگ با آنان پرداخته است او با «رابرت میشل» نیز از نزدیک آشنا بوده است.

پایه‌های نظری تئوری وبر مبتنی بر سه چیز است:

- ✓ قدرت یا سلطه و انواع آن
 - ✓ کنش‌های متقابل افراد
 - ✓ روش‌های اعمال قدرت در میان رهبران و پیروان
- بوروکراسی یک دستگاه خاص اعمال قدرت و اداره سازمان است مبتنی بر:
- تقسیم کار ثابت در میان اعضای سازمان
 - سلسله‌مراتب
 - مقررات غیرشخصی
 - جدایی مالکیت از مدیریت
 - انتخاب افراد بر مبنای شایستگی
 - استخدام طولانی مدت

نظریه بوروکراسی وبر از دیدگاه چارچوب بارل و مورگان

هستی‌شناسی: وبر متأثر از کانت در عین اعتقاد به وجود خارجی و مستقل از ذهن دانستن جهان، جامعه و پدیده‌های اجتماعی به دنبال آن بود که علوم اجتماعی را در حوزه «است»‌ها یا واقعیت‌های عینی استوار نماید تا علم بودن آن مورد خدشه قرار نگیرد و چنین تلقی نشود که در علوم اجتماعی «علیت» جایگاهی ندارد. وبر ریشه‌های علوم اجتماعی را ذهنی می‌دانست ولی آن‌ها را به من واقعی تجربی ارجاع می‌داد نه آنچنان که کانت می‌پنداشت و آن را به من استعلایی و ماورایی نسبت می‌داد.

هستی‌شناسی: جهان اجتماعی و فرهنگی در نگاه وبر وحدت خود را از دست داده است و ارزش‌ها فردی هستند، از آنجا که آدمیان می‌توانند همه چیز را محاسبه کرده و تمامی ابعاد زندگی را مورد بررسی قرار دهند و بر همه چیز مسلط شوند جهان بینی واحد و مبنای ارزشی یکسانی بر جهان حاکم نیست و به همین سبب است که کلیت از میان رفته است.

هستی‌شناسی وبر در رابطه با جهان مبتنی بر جهان اول است که پوپر از آن یاد می‌کند، جهان عینی و مستقل از ذهن اما در رابطه با جامعه و امور آن مبتنی بر جهان دوم یا ذهن است که در عین واقعیت داشتن مبتنی بر ذهنیت و برخاسته‌های ذهنی

افراد است.

شناخت‌شناسی: شناخت‌شناسی وبر مبتنی بر تجزیه و ترکیب دانش زمینه‌ای را پدید آورده است که بر پایه رویدادهای خاص تاریخی قابل بررسی و تجزیه و تحلیل است. وبر با فرض عینیت داشتن واقعیت پدیده‌های اجتماعی با ساختن یک «نوع خالص» که ترکیبی از رفتارها یا ویژگی هاست درک پدیده اجتماعی را تسهیل کرده و امکان‌پذیر می‌سازد.

شناخت‌شناسی: وبر اعتبار گردآوری رویدادهای اجتماعی و تاریخی زیر چتر یک قانون کلی را رد کرده و به جای آن «بررسی انفرادی پدیده‌ها» که یک رویداد ویژه را به علل خاص مربوط می‌سازد معتبر می‌داند و این موضوع دانش زمینه‌ای او را از دانش مکانیکی که مبتنی بر رویکرد اثبات‌گرایی شکل گرفته بود متمایز ساخت.

روش‌شناسی: وبر از پیشگامان روش‌شناسی علوم اجتماعی در «دوره نبرد روش‌ها» است. ویژگی‌های روش‌شناسی وبر:

- ✓ غیراثبات‌گرا
- ✓ فهم درونی پدیده‌های اجتماعی به جای فهم بیرونی
- ✓ بررسی انفرادی پدیده‌ها
- ✓ کثرت‌گرایی در روش از طریق «درون فهمی» و استفاده از «نوع خالص»
- ✓ در عین باور داشتن به فهم درونی و نوع خالص آزمون‌پذیری را نیز برای سنجش این تفهم معتبر و ضروری دانستن
- ✓ به جای یافتن قانون‌مندی‌های عام بر قانونمندی‌های خاص و نسبیت‌گرایی روشی تاکید کردن
- ✓ تبیین فرضی علی به روش خاص خود در علوم اجتماعی
- ✓ استفاده کردن از داده‌های غیرحسی به جای داده‌های حسی
- ✓ استفاده کردن از روش‌های کیفی به جای روش‌های کمی
- ✓ تلاش برای دستیابی به تئوری‌های کلان به جای تئوری‌های خرد
- ✓ عدم اعتقاد به جدایی ارزش‌ها از واقعیت‌ها و آغاز هر پژوهش علمی را از نظرگاه خاص در قلمرو ارزش‌ها دانستن
- ✓ آشتی دادن جریان‌های متضاد مانند عینیت‌گرایی و ذهنیت‌گرایی، تبیین و تفهم، اقتصاد و دین و ...

ارزش‌شناسی: وبر ارزش‌ها را ذهنی می‌داند و وجود گزاره‌های عمومی جهان‌شمول را پذیرا نیست و به نقل از «شارل بودلر» در کتاب «گل‌های شر» می‌گوید: «چیزی می‌تواند حقیقی و درست باشد برغم آنکه زیبا یا مقدس نباشد».

سطح تجزیه و تحلیل: بوروکراسی محصول تجزیه و تحلیل در سطح کلان بود ولی به سبب اهمیت ویژه‌ای که پیدا کرد در عرصه مدیریت توجه صاحب‌نظران سازمان و مدیریت را در سطح ساختار به خود معطوف داشت، زیرا این نوع ساختار کارآمدترین ساختار نسبت به ساختارهای دیگر (سنتی و کاریزما) و پایدارترین آن‌ها به شمار می‌آمد. نقدهایی که در آغاز بر بوروکراسی وارد شد نقدهای درونی و معطوف بر مشکلات رفتاری آن بود ولی بعدها با شدت یافتن تغییر و تحول محیطی و ضرورت انعطاف‌پذیری ساختارها از بیرون نیز مورد نقد ناقدان قرار گرفت.

نتیجه‌گیری (مقایسه تطبیقی تئوری‌ها)

هستی‌شناسی: هر سه تئوری هستی را دارای واقعیت عینی محسوس و ملموس می‌دانند و با نگرش مکانیکی به آن می‌نگرند یا به سخن پوپر در جهان فیزیکی عمل کرده و به تجزیه و تحلیل مسایل می‌پردازند. با این تفاوت که وبر جامعه را بر پایه ذهنیت آحاد آن تبیین می‌کند؛ و با نگرش مکانیکی به آن می‌نگرند یا به سخن پوپر در جهان فیزیکی عمل کرده و به تجزیه و تحلیل مسایل می‌پردازند. با این تفاوت که وبر جامعه را بر پایه ذهنیت آحاد آن تبیین می‌کند.

شناخت‌شناسی: تیلور و فایول به سبب اثبات‌گرا بودن به ارائه دانش مکانیکی روی آورده‌اند ولی وبر به سبب غیراثبات‌گرا بودن به جای اصالت دادن به فعل، به معنای فعل اصالت داده و دانشی که ارائه کرده است دانش زمینه‌ای است.

روش‌شناسی: تیلور و فایول به سبب اثبات‌گرایی و قائل بودن به انحصار در روش به‌دنبال تک‌روشی و یافتن بهترین روش بودند ولی وبر به نسبیت روشی و کثرت آن در علوم اجتماعی قائل است؛ اگر چه بوروکراسی را کارآمدترین ساختار به شمار آورده

است.

ارزش‌شناسی: تیلور و فایول قائل به عینیت داشتن ارزش‌ها هستند و کارایی اقتصادی را به‌عنوان مهمترین ارزش به شمار آورده‌اند ولی وبر در عین حال که کارایی اقتصادی را به‌عنوان مهمترین ارزش حاکم در عصر مدرن می‌داند قائل به ذهنی بودن ارزش‌هاست.

سطح تجزیه و تحلیل: تیلور در آغاز به‌گونه‌ای متمایز از فایول و وبر کار خود را از سطح خرد (سطح رفتاری) آغاز کرد و نتایج کار او به تغییرات ساختاری انجامید، فایول در سطح ساختار به تجزیه و تحلیل فعالیت‌های سازمان و مهمترین فعالیت آن یعنی مدیریت پرداخت و وبر برخلاف آن دو از کلان‌ترین سطح شروع کرد و به ساختار رسید.

منابع

۱. بارل، گیبسون و مورگان، گارت (۱۹۷۹)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران، سمت.
۲. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۶)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگه.
۳. میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۵)، مبانی فلسفی تئوری سازمان، تهران، سمت.

Classical Theories of Organization and Management Based on the Framework of Burrell and Morgan

Mojtaba Amiri¹, Abbas Gharbian²

1. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran
2. PhD Student in Public Administration, The Tendency of Decision-Making and Public Policy Making, University of Tehran Alborz Campus

Abstract

Undoubtedly, the management is very important in any organization. The organization never can reach its goal without proper management. Management is an art of doing things to help other people. management theories are classified classic, behavior and position theories. Three of the most famous classical management theory (scientific, administrative, bureaucratic) according to Burrell and Morgan framework are investigated in this paper. Management theories knowledge (among other factors) is the basic requirement for managers of organizations to meet the challenges of the organization. This article is written to provide the pros and cons of knowledge and theories of management for managers and management scientists. Chain of command, authoritarian management and predicting behavior are common features of classical management theory. Although these theories are outdated, these theories are performed in most parts of the world in different ways.

Keywords: Taylor's Scientific Management, Fayol's Administrative Science, Weber's Bureaucracy, Ontological, Epistemological, Methodological, Axiological.
