

فصل هشتم

مسئله‌های معرفتی مدیریت مدرن

فرآیندهای سازمان و مدیریت از زمان پیدایش نوع بشر همراه او بوده است. رهبری، تقسیم کار و به وجود آمدن سلسله مراتب بخشی از میراث تکاملی بشر را تشکیل می‌دهند. خاستگاه سازمان، به عنوان یک گروه رسمی و هدفدار به زمان تولد تمدن بر می‌گردد، هنگامی که ساختارهای سازمانی ادیان و ارتش‌ها نخستین بار به وجود آمدند. اعمال مدیریت بخشی از دستاوردهای همه فرهنگ‌ها است و تعامل نظری درباره سازمان از زمان فیلسوفان یونانی آغاز شده است {۱۹۷}. با وجود این سرآغاز علم مدیریت به عنوان یک رشته علمی به پیشرفت جامعه صنعتی و آغاز قرن بیستم باز می‌گردد. مدیریت در خانواده علوم اجتماعی رشته‌های نسبتاً جوان است، لیکن در همین زمان کوتاه، جایگاه اجتماعی و دانشگاهی قابل توجهی به دست آورده است. اگر به وجود آمدن آن را، زمانیکه نتایج پژوهش فردریک تیلور {۱۹۸} از ایالات متحده و کارول آدامیسکی^۱ از روسیه نخستین بار در آغاز قرن بیستم به صورت عمومی منتشر شد فرض کنیم، یک قرن از عمر آن می‌گذرد. این تاریخ تولدی که اختیاری انتخاب می‌شود به ما اجازه می‌دهد بگوییم که تفکر علمی درباره مدیریت بیش از یک قرن در حال انجام بوده است که به پژوهشگران اجازه می‌دهد سوالات اساسی معرفتی در مورد عملکرد رشته خودشان را مطرح کنند.

چالش‌های علوم مدیریت مدرن را می‌توان بر اساس معیارهای مختلفی طبقه بندی کرد. از جمله ارزش برون داد علمی و کاربردی علمی نتایج پژوهش‌ها با توجه به معیار مربوط به مسائل معرفت شناختی، یعنی هویت علوم مدیریت می‌توان تحلیل پنج چالش معرفتی زیر را پیشنهاد کرد:

- تئوری مدیریت در برابر عمل،
- جایگاه تئوری علمی در مدیریت،
- چند پارادایمی و چند روشی مدیریت،
- معیارهای ارزش علمی،

^۱ karol adamiecki

• فروپاشی^۱ علوم مدیریت.

نخستین چالش که از ابتدای شروع مدیریت علمی همراه آن بوده، تنش میان تئوری و عمل بوده است. بیشتر پژوهشگران رشته ما بلندپروازی‌های عوام پسند و سازماندهی دارند. این عمل‌گرایی علوم مدیریت را در گروه علوم عملی قرار می‌دهد که در آن یک معیار اصلی - البته نه تنها معیار - ارزش علمی، سودمندی عملی است. لیکن همان‌طوری که بسیاری از پژوهشگران نشان می‌دهند، مسیر تئوری مدیریت در اغلب اوقات با عمل آن اختلاف شدید دارد {۱۹۹}. در سراسر جهان تئوری برداری به یک فعالیت تخصصی دانشگاهی تبدیل شده است که در آن منزلت و ارتقاء بیش از هر چیز در گرو برون‌دادهایی به شکل انتشار مقاله در مجلات علمی دانشگاهی است، در حالی که موفقیت‌های عملی کم ارزش باقی می‌مانند. همچنان که تخصصی شدن و حرفه‌ای شدن افزایش می‌یابد، علوم مدیریت به صورت غیر قابل اجتنابی بیش از پیش به دور خودش دیوار می‌کشد به نحوی که از زبان و سیستمی از مفاهیم و ارزش‌ها استفاده می‌کند که نه تنها برای غیر حرفه‌ای‌ها قابل فهم نیست، بلکه مدیرانی هم که در کار آکادمیک نیستند از آن سر در نمی‌آورند. لذا فضایی برای ساده کردن علم وجود دارد که باید مهمترین نتایج پژوهش‌های علمی را به جامعه معرفی کند تا علاقه‌مندان مفاهیمی که برایشان ارزش عمیق معرفتی و اجرایی در سازمانشان دارد را بتواند انتخاب کنند. با الهام از نمونه‌های ساده-سازی شده در علوم طبیعی، حتی می‌توان پیچیده‌ترین مفاهیم را آن‌چنان ساده کند که وارد آگاهی اجتماعی مردم شود. متأسفانه بین ساده‌سازی و عوام پسند (مبتذل) کردن علم، مرز بسیار باریکی وجود دارد. بین بیان صادقانه ولی ساده، جوهر تئوری مورد نظر، و تحریف مهمترین روابط و نتایج آن. با کمال تأسف به نظر می‌رسد در مورد انتشارات مربوط به مدیریت و تعدادی از علوم اجتماعی دیگر، این مرز باریک غالباً نادیده گرفته شده است. کتاب‌های راهنمای متعدد بسیار مشهور در قفسه کتاب‌ها و در فضای مجازی وجود دارد که دانش قابل اعتمادی درباره مدیریت در اختیار نمی‌گذارند. نویسندگان آن‌ها غالباً «گوروهای مدیریت» اند، که بر تبلیغ خودشان تمرکز دارند و برند شخصی خودشان را در صحنه مطرح می‌کنند. آن‌ها رابطه خود با سنت گوروهای واقعی مدیریت مثل پیتراکر، فیلیپ کانلر، ایگور آسنف، که با مهارت ساده‌سازی را با تئوری قابل اعتماد در

۱. disintegration

هم آمیختند، قطع کرده‌اند. از سوی دیگر یک بخش مشاوره‌ای بین بخش کسب و کار و سایر سازمان‌ها و دانشکده‌های مدیریت به وجود آمده که فقط به میزان محدودی از کار و پژوهش دانشگاهی استفاده می‌کند. این مقوله هم به نوبه خود فاصله میان تئوری و عمل مدیریت را بیشتر می‌کند. از نظر بازاریابی مفاهیم مشاوره‌ای تربیت شده به صورت غیر انتقادی ارائه می‌شوند که در بلند مدت اعتبار علوم مدیریت را کاهش می‌دهد. به عنوان مثال رویکرد نسنجیده مهندسی مجدد، مدیریت ارزش و فرهنگ سازمانی و همینطور تلاش‌های شکست خورده برای استفاده از این مفاهیم در بسیاری از مدیران علوم اعتمادی پدیدآورده که موجب شده از محیط پژوهش فاصله بگیرند {۲۰۰}. مسئله‌ای دیگری که به روابط میان تئوری و عمل مدیریت باز می‌گردد آموزش مدیران^۱ است. در بیشتر موارد شاهد عمیق‌تر شدن این نوع آموزش‌ها هستیم. تحصیلات ام. بی. ای پیوسته از فرض آماده کردن دانشجویان برای کار مدیریتی پس از فراغت از تحصیل دوره‌های کارشناسی یا کارشناسی ارشد مدیریت دور و دورتر می‌شود. فارغ التحصیلان به صورت روز افزونی جذب برنامه‌های تخصصی محدودتر مثل ام بی ای در بازاریابی مدیریت مالی، تولید و تدارکات و حتی مدیریت خدمات پزشکی و مدیریت عمومی می‌شوند. تعداد فزاینده تخصص‌ها، نتیجه افزایش پیچیدگی دانش مدیریت ما است، که می‌توانست جدایی و تفکیک زیرشاخه‌های مدیریت و آماده کردن مدیران با مهارت در حوزه‌های باریک دانش و بازار کار بینجامد. رابطه بین تئوری و عمل مدیریت همچنین پیچیده و چند وجهی است و به تدوین روش‌های کارآمد انتقال دانش به عمل مدیریت و همینطور آموزش و ساده سازی آن نیاز دارد.

دومین چالش معرفتی، به منزل تئوری در علوم مدیریت مربوط است. هیچ چیز در علوم به اندازه یک تئوری خوب عملی نیست^۲، لذا فکر رهاکردن پژوهش بنیادی^۳ و تلاش برای تعمیم دادن علم به یک سطح بالاتر بسیار دشوار است. علوم مدیریت بدون تردید برای تدوین تئوری‌هایی که در سازمان‌ها کاربرد داشته باشند تلاش می‌کند. با این حال، مسئله این است که تئوری‌ها باید بنیادی باشند یا با دامنه متوسط {۲۰۱}. تئوری-های بنیادی، تعمیم‌های اثبات شده علمی در گسترده‌ترین صورتشان را ارائه می‌دهد که به شخصی اجازه

^{۱۰} education

^{۲۰} یادآور جمله مشهور کرت لوین: هیچ چیز به اندازه یک تئوری خوب عملی نیست-

^{۳۰} basic research

می‌دهد که حوزه‌های نسبتاً وسیع از واقعیت را بتوانند توضیح بدهد که معمولاً بخش‌های عمده‌ای از یک یا چند رشته را در بر می‌گیرد. نمونه‌های چنین تئوری‌های دامن‌گستر که از حد یک رشته علمی بسی فراتر می‌روند، تئوری تکامل یا مکانیک کوانتومی است. توضیحات تکاملی در علوم طبیعی به کار می‌روند، اما در رشته‌های اجتماعی هم حضور دارند، از جمله روانشناسی تکاملی، مردم‌شناسی تکاملی، زیست‌شناسی اجتماعی و اقتصاد رفتاری. در مورد علوم اجتماعی نشان دادن صریح تئوری‌های علمی ابطال‌پذیر که دامنه آن به گستردگی نمونه‌های علوم طبیعی بنیان شده در بالا باشد بسیار دشوار است. ظاهراً نمونه خوبی برای این مفهوم، «تئوری سیستمی» بود که از علوم زیستی ناشی شد. این تئوری هم یک رویکرد بین رشته‌ای برای علوم اجتماعی ارائه داد که علوم مدیریت را هم در بر می‌گرفت. رویکرد سیستمی که توسط راسل الکاف و سایر نویسندگان به دنیای سازمان‌ها آورده شد، به ما اجازه می‌دهد که بر ویژگی‌های سازمان‌ها مثل پدید آمدن و وابستگی متقابل زیر سیستم‌ها تاکید کنیم {۲۰۲}. این موجب شد که تعدادی از نظریه پردازان سازمان مدل‌هایی سیستمی پیشنهاد کنند. با وجود این مدل‌ها و تئوری‌های سیستمی ابطال‌پذیر نیستند و پیدا کردن معیار و شرایطی برای انجام تخصصی که بتواند این مفهوم را بپذیرد یا رد کند دشوار است. لذا در چهارچوب درک پوپری، منزلت معرفتی سیستمی سازمان در علوم مدیریت مثل منزلت روانکاوی در روانشناسی است {۲۰۳}. من این مدل‌های سازمانی پیشنهاد شده را با استعاره‌ها مقایسه می‌کنم نه با تئوری‌ها، زیرا که آن‌ها تصویر خوبی از فرایندهای درون سازمان ارائه می‌دهند که خصلت قراردادی و ساده‌سازی دارند، بنابراین تئوری سیستمی سازمان فرز نظریه تطبیقی صدق را برآورده نمی‌کند و احتمالاً تا کنون همه امکانات خودش را به کار برده است، زیرا استعاره‌هایش پایان یافته‌اند. این نظر بسیار رایج در میان پژوهشگران سازمان است، اگرچه هنوز نویسندگان مدرنی هستند که تلاش می‌کنند سایر جریان‌های تئوری سازمان مثل تفسیری و نمادین یا رویکرد پسا مدرن را در درون چهارچوب تئوری سیستمی قرار بدهند {۲۰۴}.

بنابراین، تئوری سیستمی سازمان نمونه خوبی است از این نظریه که ساختن یک تئوری جهان شمول در علوم مدیریت کار دشواری است. بسیاری از نویسندگان علوم مدیریت را در گروه علوم تفریدی^۱ طبقه بندی

^۱idiographic (تفریدی در برابر تخمینی)

می‌کنند، علوم‌ی که واقعیت را شرح می‌دهند و تفسیر می‌کنند ولی مثل علوم طبیعی قوانین عمومی و جهان-شمول را تدوین نمی‌کنند. دانش خلق شده توسط علوم مدیریت غیر عمومی، مشروط تاریخی، خام، تخمینی و غیر قابل اعتماد است. «قدرت پیش‌بینی» تئوری مدیریت، مثل تئوری‌های سایر علوم اجتماعی بسیار ضعیف است، لذا بلند پروازی برای تدوین یک «تئوری بزرگ» سازمان و مدیریت را باید با احتیاط بسیار همراه کرد. تجربه‌ی پیشین مدیریت و سایر علوم اجتماعی به نظر می‌رسد با نظریه‌ی کوزمینسکی مطابقت دارد که چنین تئوری وجود ندارد و نمی‌تواند وجود داشته باشد {۲۰۵}. از سوی دیگر به نظر می‌رسد که ما نمی‌توانیم در علوم اجتماعی خیلی سختگیر و انعطاف ناپذیر باشیم. شاید ماهیت واقعیت اجتماعی با طبیعت علوم طبیعی فرق چندانی نداشته باشد، اما میزان پیچیدگی سازمان جامعه و فرهنگ قرار دادن آن را در یک چارچوب نظری دشوار می‌کند، لذا این ممکن است مسئله هستی‌شناسانه یعنی تفاوت دائمی و ماهوی بین جهان طبیعت و دنیای اجتماعی نباشد بلکه فقط نتیجه «رشد نایافتگی» علوم اجتماعی و پیچیدگی واقعیت‌های مورد تحقیق باشد. با قبول این فرض که هرگز نمی‌توان یک تئوری جهان‌شمول سازمان و علوم اجتماعی به این ترتیب داشت ما آب به آسیاب دوگانگی هستی‌شناسانه می‌ریزیم. فیلسوفانی از افلاطون گرفته تا دکارت، هوسرل و هایدگر، دنیای ماده را از دنیای روح جدا کرده‌اند و ادعا کرده‌اند که این دو دنیا کاملاً متفاوت‌اند. تونیس، دیلتای، وبر با فرض دوگانگی هستی‌شناسانه تدوین علوم انسانی را بر اساس روش‌های «درک» خودشان را وجهه همت ساختند که آن‌ها را از علوم طبیعی جدا می‌کرد {۲۰۶} از سوی دیگر تاریخ فلسفه هم شامل وحدت‌گرایان و طبیعت‌گرایان است که مدعی‌اند مبنای واقعیت اجتماعی و لذا واقعیت سازمانی و طبیعت یکسان‌اند. بدیهی است پس از برآمدن نسبی‌گرایی و نقطه عطف کوانتوم در فیزیک، «ماده گرایی» قدیمی به فراموشی سپرده شد. وحدت‌گرایان معتقدند پدیده‌های طبیعی و اجتماعی هم شامل جنبه‌هایی از دنیای اطلاعات خودشان‌اند که تحت قوانین هنوز ناشناخته برای ما عمل می‌کنند. امروز این نگرش توسط دنت، ریچارد داوکینز و پینکر حمایت می‌شود {۲۰۷}.

بنابراین من معتقدم حذف امکان ساختن تئوری در علوم اجتماعی، از جمله علوم مدیریت شتاب‌زده و نا به هنگام است. به هر حال امکان دارد که تئوری‌های عمومی بیشتر اگر همچنان ادامه یابد به مبنایی برای تبیین

مفاهیم متعدد موجود در علوم مختلف تبدیل شود. یک نمونه آن را از هم اکنون می‌توان دید و آن پروژه برگرفته از «از تئوری عمومی همانند سازی»^۱ است. این تئوری از «یاده شناسی»^۲ اخذ شده است. می‌گوید پدیده‌های خود انگیزه‌های پیوسته به وجود می‌آیند که به شدت علاقه به تکثیر خودشان دارند و حامل‌های آن‌ها می‌تواند شکل فیزیکی داشته باشد. مثل ژن یا اطلاعات خالص که در آن صورت به آن‌ها «یکسان‌ها»^۳ می‌گویند این پروژه که توسط اس. داوکینز به وجود آمده هنوز شکل و منزلت تئوری پیدا نکرده است، زیرا که هنوز حدس و گمان است و در معرض انتقاد اما یک روز ممکن است شرط ابطال پذیری را تحقق ببخشد. در مورد دنیای سازمان «تئوری عمومی همانند سازی» اگر روزی به فرض محال خلق شود ممکن است به مبنایی برای تبیین‌های مربوط به بازاریابی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی تبدیل شود. من معتقدم در حال حاضر مجادله بین طرفداران دوگانگی هستی‌شناسی و وحدت‌گرایان بدون حل و فصل شدن باقی می‌ماند و به همین دلیل است، من امکان ساخته شدن تئوری‌های عمومی طرح سازمانی و مدیریت را در آینده منتفی نمی‌دانم، اگرچه تاکنون همه تلاش‌های انجام شده در این جهت بی‌ثمر بوده است.

به نظر می‌رسد که تئوری‌های با دامنه متوسط،^۴ به نحوی که مرتون فهمیده، اوضاع دیگری دارند. علوم مدیریت چند تعمیم ارائه می‌دهد که ما از آن‌ها نه تنها در سطح فردی بلکه برای کل گروه‌های کار سازمان و مدیریت استفاده می‌کنیم. البته مثل «تئوری بزرگ»، در این جا هم با تعمیم‌های تاریخی جهان‌شمول غیر قابل اعتماد رو به رو هستیم. با وجود این تئوری‌ها را می‌توان به کار برد یا حتی به «تئوری‌های با دامنه بسته»^۵ ترجمه کرد. که حتی تعمیم‌های عملی محدودتری را می‌پذیرد و از روابط تصادفی استفاده می‌کنند از قطعیت. نمونه این گونه تئوری‌های «متوسط» استراتژی‌های رقابتی مایکل پورتر یا بوم شناسی جمعیت‌الدریج، هانان و فریجمان است. مدل‌های معرفتی متداول با سطح پایین تعمیم‌پذیری که به ما اجازه می‌دهند و فرآیندهای سازمان را بهتر بفهمیم را می‌توان تئوری‌های «دامنه بسته» نامید. در این سطح برای مثال می‌توان مفاهیم

۱. Replication theory

۲. memetics

۳. memes

۴. mid-range

۵. class range
stochastic

بازاریابی مثل بازاریابی روابط آمیخته بازاریابی بخش بندی و هدف گیری، غربالگری و سرمایه انسانی، در مدیریت منابع انسانی یا مفاهیم مدیریت کیفیت مثل مدیریت کیفیت جامع. کانبان و کایزن را نام برد. طبیعتاً تقسیم بندی تئوری‌ها به « بزرگ»، « متوسط»، « بسته» بسیار سنتی است و معیار آن در جهت تعمیم پذیری است. « تئوری‌های بزرگ» بلند پروازی یک تعمیم با میزان بالا را دارند. حال آن‌که تئوری‌های « متوسط» و «بسته» فقط بردی محدود، تاریخی و احتمالی موقعیتی دارند. با وجود این به نظر می‌رسد که علوم مدیریت نباید بلندپروازی نظریه خود را کاملاً رها کند. اگر که تکامل علم در این مرحله هنوز اجازه خلق تئوری‌های عمومی را نمی‌دهد یا شاید هیچ‌گاه ندهد، حمایت از تلاش‌های معطوف به تعمیم بخشی در سطوح پایین‌تر، در پارادایم‌های مختلف علوم اجتماعی را نباید از دست گذاشت. در غیر این صورت کوشش برای تعمیم پذیری را فرو می‌گذاریم و فقط وضعیت علوم متمرکز بر مطالعات سازمانی منفرد را مستحکم می‌کنیم، مطالعاتی که شبیه مطالعات فرهنگی در علوم انسانی است که غالباً رابطه خود را با قراردادهای گفتمان علمی قطع می‌کند. {۲۰۹}.

سومین چالش علوم مدیریت، مسئله چند پارادایمی در نتیجه چند-روش‌شناسی است. به نظر پژوهشگران پرشماری، مدیریت هنوز روش شناسی مخصوص به خودش را تدوین نکرده، بلکه از بسیاری از رشته‌های دیگر وام می‌گیرد. طبیعتاً این از منزلت رشته ما کم نمی‌کند زیرا که موضوع مطالعه یعنی «سازمان» را می‌توان با روش‌های علمی تولید شده در سایر علوم اجتماعی یا سایر علوم تجربی مورد آزمون قرار داد. در مورد مدیریت با تعدد روش‌های مربوط به پارادایم و مکاتب مختلف علمی و همین‌طور تنوع داخلی زیر-رشته‌های مدیریت سر و کار داریم. با مراجعه به تفکیک قائل شده توسط بورل و مورگان می‌توان به تنوع روش‌های حاصل از تعداد پارادایم‌های سازمان و مدیریت اشاره کنیم {۲۱۰}. جریان مسلط مدیریت شامل روش‌های ایده‌آل نو پوزیتیویستی کمی و خصلتی متشکل از روش‌های آماری و زمینه‌یابی، همچنین فرا - تجربی و شبیه سازی است. پارادایم‌های جایگزین مثل تفسیری و نمادین و جریان انتقادی به روش شناسی کیفی مربوط اند که بر جنبه‌های اکتشافی متمرکز است. تفسیرگرایان روش‌های اخذ شده از مردم شناسی فرهنگی و جامعه شناسی

انسان گرایانه را ترجیح می‌دهند، یعنی قوم‌شناسی^۱ سازمان مصاحبه‌های تفصیلی و تحلیل گفتمان {۲۱۱}. نمایندگان جریان انتقادی آزادی و روش‌های پیچیده‌ای را ترجیح می‌دهند که بتواند بر اساس توزیع قدرت از جمله تواناسازی، تحلیل انتقادی متن و سایر روش‌های دگرگون کردن گفتمان مدیریت، به تغییر نظم نابرابر اجتماعی و سازمانی رهنمون شود {۲۱۲}. در میان نمایندگان علوم مدیریت نویسندگان بسیاری به لزوم ترکیب کردن روش‌های پارادایم‌های مختلف اشاره کرده‌اند {۲۱۳}. یکی از تقسیم‌بندی‌های روش‌های تحقیق، اهمیت کمتری ندارد، تقسیم بندی بر اساس زیر رشته‌ها است. روش‌شناسی‌های بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت و حسابداری مدیریت از نظر هدف‌ها و بر حسب تکنیک‌ها و ابزارهای تحقیق با هم تفاوت چشمگیر دارند. در نتیجه یک تقسیم بندی روش‌شناسانه بر اساس پارادایم‌ها و زیر رشته‌های هر دو غالباً به عدم توازن یا حتی تناقض بین نتایج تحقیق پیرامون می‌انجامد. اگر این تنش معرفتی به سه گانگی پژوهش منجر شود {۲۱۴}، چند روشی ارزشمند می‌شود، ولی هنگامی که هماهنگ کردن نتایج پژوهش درباره یک سازمان بر اساس چشم اندازهای پژوهشی مختلف امکان نداشته باشد، مسئله خواهیم داشت که راه حل آن ممکن است نوعی «التقاط روش‌شناسانه» باشد، یعنی مجبور شویم چندگانگی روشی به کار ببریم یا تلاش کنیم به این چشم اندازهای مختلف پلی بزنیم (یک رویکرد فرا پارادایمی).

چهارمین چالش مدیریت مدرن تعیین معیار برای سنجش ارزش معرفتی در علوم مدیریت است. در «جنگل تئوری سازمان» که مملو از پارادایم‌های تئوری‌ها و روش‌های ناسازگار یا حتی متناقض است، مسئله اصلی همچنان تشخیص ارزش علمی «تولیدات دانشگاهی و مشاوره‌ای» است. پارادایم‌های مختلف از فلسفه‌های معرفتی متفاوتی استفاده می‌کنند، در نتیجه ایجاد راهی برای تعیین ارزش معرفتی دشوار است. هنوز هم این وظیفه اساسی ما در انجام کار علمی است. هنگامی که کتاب یا مقاله‌ای می‌خوانیم نتیجه یک تحقیق را تفسیر می‌کنیم یا پروژه پژوهشی خودمان را تهیه می‌کنیم. ما از معیارهای صریح یا ضمنی برای سنجش ارزش معرفتی استفاده می‌کنیم، برای این کار هیچ معیاری در دست نداریم و در بیشتر موارد از مقوله‌های اکتشافی معرفتی^۲ استفاده می‌کنیم که ویژگی‌های یک پارادایم مشخص‌اند. چند مقوله عمومی ارزش معرفتی محدود

^۱ ethnology

^۲ heuristic

وجود که شامل یک فهم شهودی^۱ از صداقت و تازگی «محصول علمی» می‌شود. ولی از منظر سنجش و مقایسه ارزش معرفتی این هنوز کافی نیست. ما به یک معیار قابل اعتماد نیاز داریم که با توجه به نظریه تطبیقی صدق به ما بگوید که یک مفهوم داده شده تا چه حد واقعیت را منعکس می‌کند. در مورد پارادایم‌هایی که از فرضیات ساختارگرایی اجتماعی یعنی انسجام و تعاریف دیگر صدق استفاده می‌کنند، معیار اثربخشی عملگرایانه یا توافق بین ال‌ذهانی اهمیت بیشتری دارد، به همین دلیل من پیشنهاد می‌کنم که در علوم مدیریت (علوم اجتماعی) با توجه به پارادایم مفروض به معیارهای ارزش معرفتی تنوع و بسط داده شود. با پیروی از نظریات بول و مورگان می‌توان سه پارادایم برای علوم مدیریت قائل شد. نو پوزیتیویست وظیفه‌گرا-سیستمی تفسیری-نمادین و انتقادی {۲۱۵}. من آگاهانه روایت افراطی پسامدرنیسم را از بررسی خودم حذف کرده‌ام زیرا معتقدم که فرض نسبی‌گرایی معرفت‌شناسانه‌ی افراطی‌اش مانع ساختن یک پارادایم یا استفاده از علوم می‌شود. در حد متعادل پسامدرنیسم ممکن است یک چشم‌انداز معرفتی جالب در مدیریت ارائه کند ولی باز هم پیدا کردن معیاری برای اندازه‌گیری ارزش معرفتی آن دشوار است. من پیشنهاد می‌کنم که پارادایم پوزیتیویستی مثلث را بر پایه معیار کلاسیک ارزش علمی اخذ شده از علوم طبیعی قرار داده شود که عبارتند از:

۱. امکان ابطال پذیری و راستی‌آزمایی

۲. اعتبار معرفتی

۳. قابلیت اعتماد معرفتی

۴. هم‌خوانی با نتایج تحقیق.

راستی‌آزمایش سخت‌گیری کمتری دارد، لیکن تاکید بیشتری بر عمل‌گرایی و ثبات قدم دارد لذا معیارهای اصلی برای ارزش معرفتی است از جمله عبارتند از:

۱. اعتبار معرفتی

۲. هم‌خوانی با نتایج تحقیق

^۱ intuitive

۳. اثر بخشی در شکل دادن به واقعیت سازمانی

۴. همراهی محیط علمی

عناصر اصلی برای سنجش ارزش کلی یک کار علمی در جریان انتقادی عبارتند از:

۱. اثربخشی در کشف روابط پنهان قدرت و سلطه

۲. اثربخشی در آزادسازی تغییرات (نزدیک به فرض تفسیر گرایی) و فقط پس از آن

۳. اعتبار معرفتی

۴. هم خوانی با نتایج تحقیق.

خلاصه این معیارها در جدول زیر آمده است.

انتقادی	تفسیری - نمادین	نو پوزیتیویست - وظیفه گرا - سیستمی	معیار پارادایم
نه	نه	آری	امکان تصدیق یا ابطال پذیری
آری	آری	آری	اعتبار معرفتی
نه	نه	آری	قابلیت اعتماد معرفتی
نه	نه	آری	دقت معرفتی
آری	آری	اری	هم خوانی با سایر نتایج تحقیق
آری	آری	نه	اثربخشی در شکل دادن به واقعیت سازمان
آری	نه	نه	اثربخشی در کشف روابط قدرت
اریاری	آری	آری	نوآوری
اری	آری	اری	صداقت در ارائه نتایج

جدول شماره ۱۲ - معیارهای ارزش معرفتی درس پارادایم علوم مدیریت

منبع: همین کتاب

پنجمین و واپسین چالش علوم مدیریت مدرن که من دوست دارم مطرح کنم، گرایش به عدم تمرکز و تهدید از هم گسستگی رشته ما است. برای این «لرزش» علوم مدیریت دلایل چندی وجود دارد. نخست همانطور که پیشتر گفته شد، تنوع و تعدد درونی موضوع مطالعه و روش شناسی مربوط به چند پارادایمی و زیر رشته‌ها است که به تنوع عملگرایانه هم متصل است. شمار قابل توجهی از مسائل مدیریت در مرز بین رشته‌های علمی مختلف قرار دارد و لذا مدیریت شکلی از حوزه‌های تحقیق به هم پیوسته و اما با انسجام ضعیف به خود می‌گیرد. هویت پژوهشگران مدیریت نسبتاً «تار و مبهم» و مرتبط با حوزه‌های تحقیق مشخص در زیر رشته‌ای خاص و همینطور پارادایم‌ها و مکاتب مختلف است.

نقشی که مدیریت عادت داشت در سراسر جهان با آموزش ایفا کند از طریق دوره‌های کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار^۱ بود که به عنوان نوع مسلط آموزش برای متخصصان اداره کردن تلقی می‌شد. رویکردی که غالباً در درون دوره‌های ام بی ای به کار برده می‌شد، شخصیت منسجم و فراگیر داشت. برون داد زیر رشته‌های مختلف مدیریت و مکاتب مدیریت را با هم ترکیب می‌کرد اما امروز ما شاهد افزایش تخصصی تر شدن برنامه‌ها هستیم، آن چنان که جنبه آموزش فراگیر مدیریت را از دست می‌دهد و به سمت برنامه‌های متمرکز بر یک زیر رشته یا گروهی از بخش‌های رقیب متمرکز می‌شود.

در کشورهای انگلیسی زبان سطح بالای تخصص نیازمند تمرکز و مسائل پژوهشی تضمینی است که در آن عضویت در یک رشته علمی اهمیت ناچیزی دارد. در لهستان تلاش برای نهادی کردن و تفکیک دقیق حوزه‌ها و رشته‌ها و زمینه‌های علمی اهمیت روز افزون پیدا می‌کند و قرار است این امر موجب هویت بخشیدن علوم مختلف بشود. نمونه‌ای از این اضافه بار مقررات و نهادی سازی بیش از حد، برآیند قانونی جدا کردن رشته‌های علمی مختلف از علوم مدیریت است که قرار است به آن‌ها منزلت رسمی یک رشته علمی را بدهد. تعیین چنین «حکمی» برای مرزهای رشته‌های علمی بر خرافه گرایش ادغام علوم مدرن است و این خطر را دارد که مسئله‌های جدیدی بین مرزهای رشته‌های مختلف به وجود آورد و برخی مسئله‌های معرفتی را حذف کند.

^۱ master of business administration (MBA)

به نظر می‌رسد که علوم مدیریت باید به عنوان فضای گسترده‌ای برای ژرفاندیشی باقی بماند که بدون محدود کردن مسائل پژوهش هویت مشترکی را حفظ کند. در عین حالی که از یک معیار قابل اعتماد برای سنجش ارزش کارهای علمی انجام شده استفاده می‌کند.

به طور خلاصه، علوم مدیریت به نحوی قربانی موفقیت خود شده است. از یک سو به سرعت به یک هویت اجتماعی بزرگ ناشی از تأثیراتش بر مدیریت است دست یافته است، این مدیریت در حال حاضر بزرگترین گروه اجتماعی صاحب قدرت است، اما از سوی دیگر نمی‌تواند یک موقعیت علمی قوی و منسجم برای خودش بسازد. در عرصه تحقیق علوم مدیریت « خوردن دم خودش » را آغاز کرده، بر کاربردهای علمی محدودی متمرکز شده و برای ساختن چارچوب تئوری سازمان با مشکلاتی رو به رو است. پس از دوره‌ای که چشم انداز وسیع سیستمی در تئوری سازمان مکاتب و پارادایم‌ها رایج بود و مورد توجه قرار گرفت ولی نتوانست به ترکیب قابل قبولی دست پیدا کند تکه تکه شد. لذا به نظر می‌رسد که علوم مدیریت مدرن به تعاملی روش شناسانه و انتقادی نیاز دارد. سوای مسائل تفصیلی پژوهش و حوزه‌های آن ما به باز اندیشی روش و بینش علوم مدیریت در جهان مدرن نیاز داریم. چالش‌های پیش‌روی علوم مدیریت را می‌توان به چشم تناقضات معرفتی دید که همراه توسعه رشته ما است و راه حل ساده و آسانی هم ندارد و به نظر می‌رسد که در مرحله فعلی پیشرفته علوم ما باید نگرش باز داشته باشیم و بگذاریم تئوری و روش‌های اخذ شده از پارادایم‌ها چشم اندازه‌ها و مکاتب علمی مختلف با هم برخورد کنند، لیکن کثرت‌گرایی روش شناسانه به معنای فرو گذاشتن معیارهای سنجش ارزش علمی نتایج پژوهش‌ها نیست بلکه درست برعکس کیفیت کار علمی حتی اگر هیچ معیار جهان‌شمول سنجش وجود نداشته باشد، به صورت چالش اصلی باقی می‌ماند.

مرداد ۱۴۰۱ لندن ۲۸

فصل نهم

رویکرد تفسیری در مدیریت

در چند سال گذشته در علوم مدیریت مفاهیمی پدید آمده که می‌توان آن‌ها را در روند نمادین – تفسیری قرار داد. آن‌ها بر فرضیاتی مشابه آن‌چه از علوم انسانی اخذ شده مبتنی هستند. تعامل‌گرایی نمادین^۱ به عنوان آغاز چشم انداز تفسیری تلقی می‌شود که نخست در زمینه جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی فرهنگی ظاهر شد و تاثیر آن را می‌توان همچنین در فلسفه روانشناسی تاریخ و علوم سیاسی هم دید {۲۱۶}.

پذیرش روند غنی و ناهمگن تفسیری به درون مدیریت اکنون آشکارتر و ملموس‌تر است لذا شناختن فرضیات اصلی آن که توسط علوم مدیریت به کار گرفته شده خالی از فایده نیست. رویکرد تفسیری – نمادین در مدیریت چهره‌هایی از این قبیل دارد :

۱. ساختارگرایی اجتماعی

۲. درک سازمان به عنوان یک هم‌رأی اجتماعی

۳. تایید نقشه معرفتی زبان

۴. گره خوردگی قوی با پراکسیس

۵. مدیریت از نگاه عمل نمادین

۶. تسلط بر روش‌های تحقیق کیفی

۱. ساختارگرایی اجتماعی

ریشه معرفت‌شناسی، چشم‌انداز سوژه آگاهی است که درگیر روابط با سایر مردمان است. ساختارگرایی اجتماعی به معنای قبول این فرض است که واقعیت یک برساخته‌ی اجتماعی است. ویک در پیوند با فرآیند سازماندهی، شبیه برگر و لوکمان در حوزه‌ی فرایندهای اجتماعی به این نتیجه رسید که واقعیت توسط بازیگران اجتماعی ساخته می‌شود {۲۱۷}. قرار و مدار بین مردمان، ارتباطات درون یک گروه، موجود یا ابژه‌ای که وجود عینی داشته باشند نیستند بلکه پدیده‌های بین الذهانی هستند که از طریق فرایندهای فردی و

^۱Symbolic interactionism

گروهی گفتگوهای معنایی خلق می‌شوند. شأن وجودی (هستی‌شناسی) با ارزش‌های مادی تفاوت دارد. با وجود این نمی‌شود این واقعیت را فراموش کرد که دنیای سازمان مبانی مادی هم دارد که معناهایی را با خود حمل می‌کند، اما فقط محدود به آن معناها نیستند. لذا جنبه‌های مادی کارکرد سازمانی وجودی موجودات علمی را هم دارد و فقط بین الازدهانی نیست. این امر مثلاً، ماشین آلات، تجهیزات، مواد خام و محصولات مادی باز می‌گردد. با این وصف، ما می‌توانیم این نظریه را مطرح کنیم که در دنیای سازمانی بین واقعیت عینی موجود که فرایند تفسیر و معنا بخشی را از سر می‌گذارند، نوعی بازخورد خلق می‌شود. قراردادهای اجتماعی هر دو در پیرامون واقعیت‌های مادی به وجود می‌آیند و بر این واقعیت اثر می‌گذارند. بنابراین، هستی‌شناسی دنیای بین الحانی گره‌های اجتماعی و سازمان‌ها به نحوی تشکیل می‌شوند که با ابزارهای موجود مادی هم خوانی دارند.

رویکرد تفسیری یک ساختارگرایی اجتماعی متعادل را به نمایش می‌گذارد که برعکس گزینه‌های پسامدرن افراطی است {۲۱۸}. معرفت‌شناسی ساختارگرا، انسان خالق جهان است. فرآیندهای تفسیر به محیط معنا می‌بخشند و به آن شکل موجودات قابل درک و فرم پذیر می‌دهند. رویکرد تفسیری بر بازخورد میان کشف جهان و خلق جهان توسط انسان در فرایند شناخت تاکید می‌کند. البته واقعیت فقط محدود به یک ساختار اجتماعی و زبانی نیست، بلکه عناصر فرهنگی در خلق و تصور دنیای سازمان شرکت فعال دارند. به این معنا، سوژه صرفاً یک کاشف نیست بلکه هنرمند هم هست. ساختارگرایی اجتماعی از دانشمندی که عمدتاً بر چشم‌انداز نمادین - تفسیری برای شناخت سازمان از طریق منشور فرایندهای اجتماعی مرتبط با معنابخشی و معناخوانی تمرکز دارند، طرفداری می‌کنند. در میان بسیاری نمونه‌های ساختارگرایی در مدیریت می‌توان به مفاهیم فرهنگ سازمانی {۲۱۹}، خرده فرهنگ‌های سازمانی {۲۲۰}، یا منطق مسلط استراتژیک {۲۲۱} اشاره کرد.

۲. سازمان به مثابه همگرایی اجتماعی

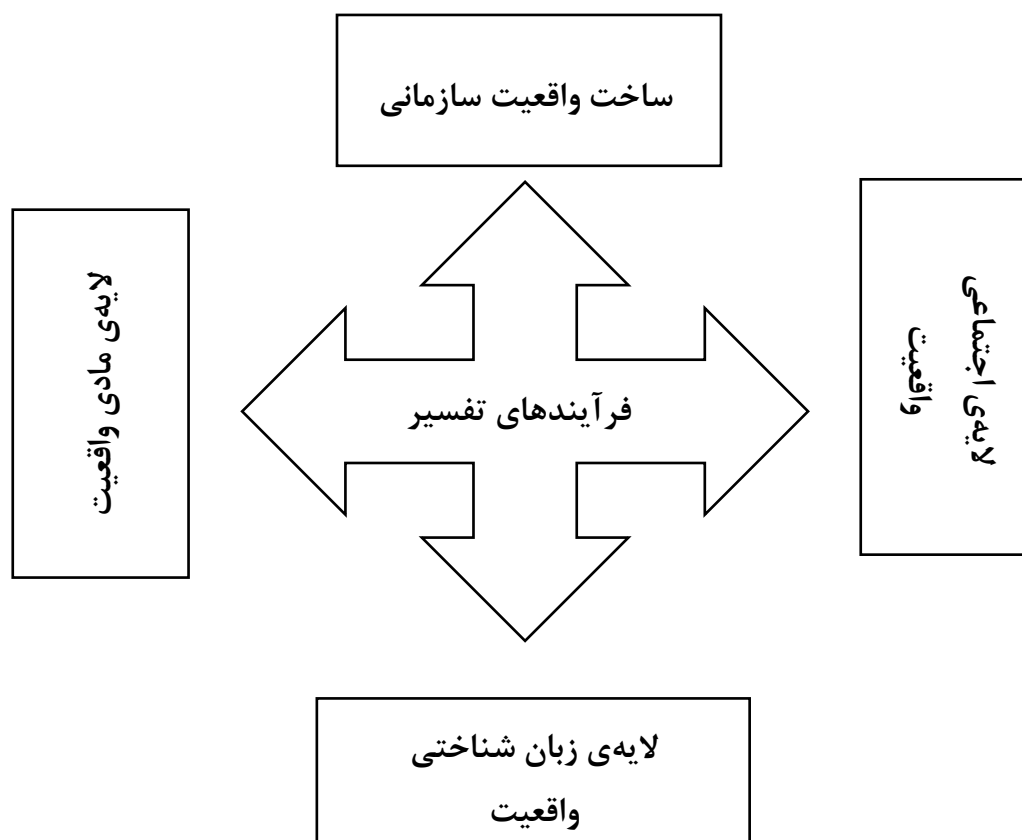
دانشمندان تفسیرگرا معتقدند نظم سازمانی به صورت عینی وجود ندارد بلکه به صورت دائم توسط افراد و گروه‌های فعال در درون و بیرون سازمان حفظ می‌شود، دوباره ساخته می‌شود و تعدیل می‌شود. فرآیندهای سازمان و مدیریت توسط گروه‌ها در فرایندهای نهادی سازی، اختیار دادن و درونی سازی شکل می‌گیرند و یک شرکت قراردادی (توافقی) دارند- یک هم‌رای جمعی‌اند {۲۲۳}. منافع و نفوذ اقتصادی همان تأثیر سیاسی اجتماعی و روانشناختی را دارند .

البته، فرایند مذاکره در مورد معنا فقط عقلانی نیست. شرکت‌کنندگان در زندگی سازمانی، واقعیت توافقی را به عنوان چیزی مفروض و بدیهی می‌پذیرند. در حالی که به طور ناخودآگاه وارد بازی مذاکره اجتماعی می‌شوند. سلسله مراتب سازمانی، رهبری کاریزماتیک، اختیار گروه غیررسمی، خرده فرهنگ‌ها و حتی استراتژیک‌ها یک ماهیت قرارداد دارند که به صورت توافق اجتماعی تصویب می‌شود و توسط شرکت‌کنندگان در تعاملات خود سازمان حفظ و نگهداری می‌شود. قدرت مداومت و عقلانیت این قراردادها متفاوت است. وجود سازمان همچنین بسته به قراردادهای اجتماعی محکمی است که در قوانین آن منعکس می‌شود. به بیان دیگر ورود به بازی اجتماعی و باور ناخودآگاه، به مداومت هم‌رای‌های ضعیف ادامه حیات سازمان را تضمین می‌کند.

۳. نقش معرفتی زبان

پس از « رخنه زبان » در بسیاری از روندهای علوم اجتماعی، اکنون پذیرفته شده است که زبان مبنای شناخت برای درک جهان است {۲۲۳}. زبانی که از تصویر ایده آل شده زبان رسمی بسیار دور و به فهم فرهنگی نزدیک است. تعریف ویتگنشتاین « خانواده کلمه » اگر به زمینه مدیریت منتقل شود به معنای سیال بودن معنای داده شده به مفاهیم گوناگون در دنیای سازمانی است. فرآیندهای سازمان و مدیریت فی‌نفسه پیچیده‌اند، لذا تعاریفی که به آن‌ها نسبت داده می‌شود که کل ارزش‌های سازمانی و مدیریت را در بر می‌گیرند، مثل: اختیار، رهبری، سرپرستی، ساختار سازمانی، استراتژی و فرهنگ سازمانی یک تعریف معین ندارند و به شیوه‌ها و با پیوندهای مختلفی تعریف می‌شوند.

روند تفسیری بر قابلیت تغییر مفاهیم اجتماعی به شدت مرتبط با فرضیات ساختارگرایی تاکید دارد. شیوه‌های مختلف فکر کردن و سخن گفتن نوعی گفتمان را در میان بسیاری از روندهای مدیریت شکل می‌دهد که نمی‌توان آن‌ها را یک دست کرد. لذا چندگانگی و پیچیدگی مدیریت ناشی از ماهیت بسیار اجتماعی و شناخت زبان شناسی است که مثل سایر علوم اجتماعی نمی‌تواند ترکیب عمومی و تئوری‌های جهان‌شمول به وجود آورد. آرزوی ساختن یک گفتمان یک پارچه و یک دست در مدیریت، آرزوی آرمان‌شهری است و ما را به یاد «روایت بزرگ» لیوتارد، نمونه بارز بنیادگرایی معرفت‌شناسانه می‌اندازد {۲۲۴}. رویکرد تفسیری با رویکرد پسامدرن تفاوت دارد، به این دلیل این فرض که فرایندهای شناختی و واقعیت‌های در حال تغییر، حضور واقعی دارند و فقط بازی‌های زبانی خود-تکرار نیستند. زبان تفاسیر متعددی به وجود می‌آورد که تور سیال معنا را می‌سازد. عمل شناخت و تفکر درباره فرآیندهای سازمانی و سرپرستی در حلقه هرمنوتیک قرار دارند (نمودار شماره ۲). نپذیرفتن مفهوم آرمانی زبان به عنوان واسطه‌ای که واقعیت را به نفع رویکرد ساختارگرایی و عملگرا (زبان واقعیت را شکل می‌دهد) به کار می‌برد. اثرات معرفت‌شناسانه با اهمیتی به وجود می‌آورد. زبان مرزهای فهم و درک را تعیین می‌کند {۲۲۵}. گفتمان معاصر در علوم مدیریت ساختارهای فکری بین‌الذهانی به شکل سازمان، موسسه، محیط و همین‌طور استراتژی ساختار و فرهنگ را بر ما تحمیل می‌کند.



نمودار شماره ۲ - هستی‌شناسی واقعیت سازمان

منبع: همین کتاب

۴. گره خوردگی با پراکسیس

روند تفسیری پرسشی را درباره یکپارچگی (وحدت) پژوهش و فرایندهای تغییر در واقعیت سازمانی مطرح می‌کند. تا قبول رویکرد عملگرا، می‌توان دید که در علوم مدیریت، معرفت‌شناسی با عمل گره خورده است. در آغاز کار، مدیریت با رویکرد مهندسی، که طبیعت آن طراحی، اجرا و کنترل فرایندهای بهینه‌سازی است پیوند داشت. کشف پیچیدگی موضوع سازمانی مربوط به زندگی اجتماعی به کنار گذاشتن ابزارهای به طور افراطی ساده‌سازی شده جبری منجر شد و به یافتن ابزارهای پیچیده‌تر روی‌آور که مستلزم رویکردی اندیشمندانه بود. با این حال هدف آن فعالیت‌ها هنوز عمل‌گرایی است، لذا گرایش به سمت طراحی کردن و تغییر دادن جهان دارد و صرفاً به تعامل محض و توصیف بسنده نمی‌کند {۲۲۶}. یک پژوهشگر سازمانی تفسیرگرا، نقش خود را به عنوان یک مشاهده‌گر عینی غیر مداخله‌گر را به خاطر سوژه‌ای که فعالانه در تغییر موضوع مورد

تحقیق دخالت می‌کند از دست می‌دهد. انجام خود تحقیق، معادل واقعیت تغییر است. بازخورد واقعیت درک شده توسط دانشمند را باید به عنوان اتصال و درهم آمیختگی با واقعیت قابل تشخیص و قابل تغییر توصیف کرد. آلتون مایو در آزمایش‌های هاتورن مشاهده کرد که یک دانشمند سازمانی به میزان قابل توجهی بر پروژه‌های مورد بررسی‌اش تاثیر می‌گذارد. بنابراین در مدیریت مثل سایر علوم اجتماعی، تفکیک میان سوژه‌ی شناخت در مقابل ابژه شناخت را باید کنار گذاشت. در مدیریت، توضیحات بر مبنای عقل سلیم بسیار پر سابقه و دست‌کم معادل و هماهنگ با فهم و درک علمی است {۲۲۷}. هر کسی می‌تواند این موضوعات را در زندگی روزمره خودش مورد مشاهده قرار بدهد: «معرفت‌شناسی روزمره» {۲۲۸}. متخصصان در رشته مدیریت از زبان تئوری هرمنوتیک زبان محاوره‌ای روزمره استفاده می‌کنند. مسئله ناهمخوانی این گفتمان‌ها مشخص است اما به عنوان متخصصان در مدیریت مجبوریم مفاهیم پیچیده‌ی اصطلاحی نظریه‌پردازان و مجریان که زمینه قوی در گفتمان محاوره‌ای و نظرات گوروهای مدیریت دارند هر دو را ارزشیابی کنیم {۲۲۹}. مفاهیمی که به گره‌خوردگی فرآیندهای سازمانی در پراکسیس اشاره می‌کند که نتیجه‌اش ناتوانی در شناخت عینی فرآیند سوژه - ابژه است که در زمینه‌های مدیریت، تغییر مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک، یادگیری سازمانی و فرهنگ خود را نشان می‌دهد. کروی‌ز فرآیندهای تغییری را بر اساس مداخله یک پژوهشگر مداخله-جو که از عقل سلیم استفاده می‌کند را شرح می‌دهد (نمونه‌های اس ان سی اف و ایرفرانس). در این‌جا یک پژوهشگر اجتماعی به یک شرکت‌کننده در پویایی فرایند تغییر تبدیل می‌شود، تغییری که توسط گروه تعیین و اعمال می‌شود. بسیاری از مفاهیم و روش‌های ارائه و تربیت شده توسط بخش مشاوره‌ی مدیریت هم همین ویژگی‌ها را دارد.

۵. مدیریت به عنوان فعالیت‌ی نمادین

انسان در سازمان در صدد پیدا کردن معنا است. ارزش - محور است و در موقعیت پژوهش مداخله می‌کند. عمل شناخت گره خوردن با زبان و از نظر فرهنگی نسبی است، در نتیجه یک فعالیت نمادین را تشکیل می‌دهد. سازمان و مدیریت از نظر دستکاری کردن معناها و چیزها در همان سطح هستند. نقش‌های سازمانی از طریق فعالیت‌های نمادی شناخته و بیان می‌شوند. نمادهای منزلت، وظیفه، سمت و اختیارات سازمانی تجلی

قدرت مشهوداند. فرهنگ سازمانی نظام نمادین خودش را می‌سازد. فرایندهای استراتژیک، شناختی و ساختاری در سازمان‌ها نیز مبتنی بر نظام معناهايند، که موجب اختلالات مدیریت در زبان و زمینه معنا می‌شوند.

سازوکار پیشگویی خود محقق کننده یا خود تخریب کننده که توسط مرتون شرح داده شده، می‌تواند نمونه‌ای از اقدام نمادین در سازمان‌ها باشد که البته در پیوند با فرضیات ساختارگرایی و زمینه‌ی زبان شناسی معرفتی است {۲۳۰}. در سازمان‌ها و در بازار پیش بینی تغییرات اساسی در حوزه‌های استراتژی و ساختار مالکیت سلسله اقداماتی را موجب می‌شود که بر فرایند برنامه ریزی شده تاثیر عمده می‌گذارد. در مدیریت کارکنان انتظارات نسبت به همکاران و غالب اوقات به پیش بینی‌های خود محقق کننده تبدیل می‌شوند {۲۳۱}. پژوهشگران فرهنگ سازمان در جنبه مدیریت به عنوان یک فعالیت نمادین تاکید دارند. ماری جو هچ تعریف فرهنگ را به عنوان یک فرایند پویایی خلق دست ساخته‌ها، نمادها، فرضیات و ارزش‌ها از طریق نمادگرایی و تفسیر توصیه می‌کند {۲۳۲}.

۶. روش شناسی کیفی

روش‌شناسی در مدیریت مسائل معرفتی و بهبود علوم مدیریت را در بر می‌گیرد. این روند تفسیری مرز میان این دو قلمرو بسیار مبهم است. فرایند شناخت در مدیریت نوعی دخالت اجتماعی است و به تغییرات سازمانی منجر می‌شود که همیشه نمی‌توان آن‌ها را پیش بینی کرد. روش شناسی مربوط به فرضیات تفسیری- نمادین به سرعت تدوین می‌شوند و بسیار نامتجانس‌اند. استفاده از روش‌ها و تکنیک‌های تحقیق تفسیری در علوم مدیریت به طور روز افزون افزایش می‌یابند.

در مدیریت روش‌های مردم شناسی سازمانی (قوم شناسی سازمانی) به وجود آورده است. اسمیرچ، روزن، هچ و کوسترا در لهستان به فرصت‌های استفاده از روش‌های مداخله‌گر و مشارکتی اخذ شده از مردم شناسی فرهنگی توجه داده‌اند {۲۳۳}. این روش تکنیک‌های زیر را در بر می‌گیرند:

مشاهده‌گری شرکت کننده، مصاحبه‌های تفصیلی (زندگی‌نامه‌ای، مردم شناسانه)، تحلیل متن و سایر پژوهش‌های میدانی کیفی. در علوم مدیریت‌های مشابه مردم شناسی سازمانی به چشم می‌آید که از جامعه شناسی

اخذ شده‌اند مثل: روش‌شناسی قومی، جامعه‌شناسی مداخله‌گرانه، تئوری زمینه‌ای، روش توسعه یافته‌ی کیس-خوانی و پژوهش شرکت جوایانه. روند تفسیری فرضیات معرفت‌شناسانه‌ای را در بر می‌گیرد مه در بسیاری از مفاهیم و روش‌های مدیریت منعکس شده‌اند. همراه مفاهیم تفسیری یاد شده در بالا درباره‌ی فرهنگ سازمانی، استراتژی و ساختار، می‌توان این موارد را هم اضافه کرد: محلی سازی و انتقال معنا {۲۳۴} یادگیری سازمانی {۲۳۵} روش‌شناسی تاریخ زندگی {۲۳۶} خلق نقشه‌های معرفتی {۲۳۷} چشم‌اندازهای نمایی {۲۳۸}. رویکرد تفسیری واقعیت سازمانی در درون دایره هرمنوتیک را شرح می‌دهد. فهم از طریق حرکت فکر، پیش بینی حس کل در یک جز و شکل دادن به حس فرد در وحدت با کل به دست می‌آید {۲۳۹}. استفاده از پروژه تفسیری در علوم مدیریت به درک وظیفه‌ای از فرایندهای سازمانی رهنمون می‌شود که می‌توان آن را از چشم انداز خلق و تفسیر، استراتژی ساختاردهی سازمانی و خلق فرهنگ سازمانی مورد ملاحظه قرار داد.

۲۹ مرداد ۱۴۰۱

فصل دهم

درک تفسیری از استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی

یکم - استراتژی سازمانی

استراتژی یک مفهوم پیچیده است که می‌توان آن را در عرصه‌های مختلفی به کار برد. درک یک استراتژی سازمانی از طریق مقایسه به استعاره جنگ یا بازی منجر می‌شود. استراتژی در زمینه نظامی به معنای بخشی از هنر جنگ شامل آماده سازی تا انجام جنگ با هدف غلبه بر دشمن است. در یک استراتژی از نظر تئوری بازی‌ها عمومی‌تر است. اسراری در این جا عبارت است از: مجموعه‌ای از حرکت‌ها که سوژه می‌تواند در مجموعه داده شده از اطلاعات انجام بدهد. استراتژی جنگی، استراتژی بازی یا استراتژی شرکتی، هسته مشترکی دارند که به پیش بینی حرکت‌های دشمن و انتخاب آن اقداماتی که امکان سلطه و غلبه را پدید می‌آورد مربوط می‌شود. فرایند تصمیم گیری عقلانی به نظر می‌رسد اساس مفهوم استراتژی است.

تئوری استراتژی در علوم مدیریت بر فرض تصمیم گیری عقلانی توسط مدیران استوار است. تصویر آرمانی استراتژی عقلانی انعکاس خود را در کاربرد تئوری بازی‌ها در مدیریت پیدا می‌کند {۲۴۰}. باید توجه داشت که امروزه حتی در تئوری بازی‌ها فرضیات به شدت عقلانی پذیرفته نیستند {۲۴۱} به نظر می‌رسد که زمینه اجتماعی فرآیندهای تصمیم‌گیری، فرضیات عقلانیت استراتژی را به شدت کاهش می‌دهند. روند کلاسیک مدیریت چند فرض را درباره خلق استراتژی می‌پذیرفت:

۱. تصمیمات استراتژی، عقلانی گرفته می‌شوند.

۲. هر مدیری استراتژی خودش را می‌سازد و اجرا می‌کند.

۳. محیط سازمان قابل پیش بینی است.

۴. استراتژی یک برنامه اجرایی بلندمدت است.

۵. استراتژی بر بیشترین مقدار ممکن اطلاعات استوار است.

این فرض‌ها که باید به آن‌ها «جرم‌های» روند مسلط مدیریت استراتژی گفت بسیار مشکوک‌اند.

۱. معیار عقلانیت دست کم تا حدودی مشروط به فرهنگ است {۲۴۲} هدف‌های سازمانی متفاوت‌اند. هیچ پاسخ کامل عقلانی به این پرسش که چه چیزی بهتر است وجود ندارد. سود، سهم بازار و مسئولیت اجتماعی. انتخاب، از نظام ارزشی جامعه و فرد نشأت می‌گیرد.

۲. مدیریت استراتژیک، اقدامات سازمانی را به عنوان تصمیمات کلیدی مدیریت تلقی می‌کند {۲۴۳} پذیرفته شده است که تصمیمات استراتژیست به طور تمام و کمال در فعالیت‌های سازمانی منعکس است. در واقع فعالیت‌های سازمانی تحت تاثیر برنامه‌ها و تصمیمات مدیران و همین‌طور عوامل دیگری است که از حیطه کنترل آن‌ها خارج است. تصمیم‌گیری توسط بازیگران متعدد سازمانی فقط به معنای ساده‌ی بیشینه کردن سود نیست. درک واقعیت‌های بازار متفاوت است. هدف‌ها، نیازها و انتظارات متفاوت است. در نتیجه فعالیت‌های آدم‌هایی که بر استراتژی تاثیر دارند به سادگی قابل پیش‌بینی نیست. به ویژه در جایی که اختیارات پراکنده شده است. مبارزه‌ای برای قدرت در درون سازمان و منافع متضاد و گروه‌های اثرگذار مختلف، اجازه انتخاب کامل عقلانی استراتژی را نمی‌دهد. انتخاب‌های استراتژیک پیامد تصویر و تصویری است که از واقعیت دارند. طبق مفروضه‌های فرایند شناختی، ذهن آدمی واقعیت عینی موجود را منعکس نمی‌کند، بلکه آن را بر اساس ساز و کار معرفتی انسان بازسازی می‌کند. بنابراین، دریافت واقعیت بستگی به فرد و تجربه اجتماعی او (فرهنگ) دارد که تاثیر به سزایی بر فرایند تصمیم‌گیری می‌گذارد. مدیری که تصمیم می‌گیرد، تحت تاثیر کلیشه‌ها است و واقعیت را از درون «فیلتر» فرهنگی‌اش می‌نگرد {۲۴۴}.

۳. این بیان که محیط سازمان در تلاطم است و قابل پیش‌بینی نیست، یک کلیشه‌ای است. سازمان‌ها تحت فشار تغییرات ناشی از توسعه علوم و تکنولوژی، جهانی‌سازی و سرعت بسیار دگرگونی‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی‌اند. لذا استراتژی‌های مبتنی بر مفروضات از پیش تعیین شده غیر واقعی از آب در می‌آیند {۲۴۵}. در شرایط قابل تغییر دائمی کسی نمی‌تواند متغیرهای وابسته به هم اجتماعی اقتصادی و سیاسی را پیش‌بینی کند.

۴. تعیین هدف‌ها و برنامه‌های اجرایی سازه‌های اساسی شناخت‌اند. در مدیریت استراتژیک پذیرفته شده است که برنامه‌ریزی اثربخش باید رسمی و بلند مدت باشد. رسمیت، یعنی برنامه‌ریزی به فرایندی بر اساس الگوریتم

تبدیل می‌شود و دیگر اکتشافی^۱ (ابتکاری) نیست {۲۴۶}. طبق روش تحلیل استراتژیک، ما باید استراتژی مناسب را از تحقیق بازار قابل اطمینان به دست بیاوریم. این شیوه تفکر و گمراه کننده از آب در می‌آید. روش‌های تحلیل استراتژیک فقط به شکل‌گیری^۲ استراتژی کمک می‌کند، در حالی که فرآیندهای اکتشافی نقش کلیدی را به عهده دارند. مدیریت سازمانی یک هنر است و نمی‌توان آن را در طبقه بندی‌های قطعی^۳ (تعیین شده) جای داد. برنامه‌ریزی بلند مدت خودش در شرایط تغییر پذیری محیط، تغییرات قابل توجهی به وجود می‌آورد. نخست این‌که تغییرات پویایی محیط موجب می‌شود برنامه تناسب و ربطش را به سرعت از دست بدهد. دو دیگر این‌که تثبیت فعالیت‌های سازمانی روی هدف‌های استراتژیک باعث می‌شود سازمان انعطاف را از دست بدهد و نتواند از مزایای فرصت‌های کوتاه مدت بهره ببرد.

۵. فرایند به دست آوردن داده‌های بازار بدون تردید برای تدوین استراتژی سودمند است و هیچ روشی داده‌های کاملاً قابل اطمینان به شما نمی‌دهد و فرآیند جمع آوری و تفسیر اطلاعات اصلاً از نظر معرفتی بی طرف نیست.

یک بخش از داده‌ها فقط سروصدا به پا می‌کنند، در حالی که بخش‌های دیگر را مدیران فیلتر می‌کنند و به نحوی تفسیر می‌کنند که تصمیماتی که قبلاً گرفته‌اند را توجیه کند. در وضعیت اطلاعات بیش از حد انتخاب آن‌ها به مسئله عمده‌ای تبدیل می‌شود.

با توجه به مفروضات ایده آل عقلانیت استراتژی، که بدون تردید در مواقعی به برنامه‌ریزی منابع و مکتب موضع‌گیری^۴ مندرج است، باید پرسید آیا تدوین مفهومی برای استراتژی مقرون به صرفه هست و اگر آری در کدام جهت؟

در انتقاد از مفروضات غیر واقعی برنامه‌ریزان، اما می‌توانیم به تاریخچه توسعه یافتن علوم مدیریت بدون داشتن تئوری استراتژی نظر کنیم. استراتژی بدون تعیین هدف‌های کلیدی‌اش و بدون فرایند برنامه‌ریزی به نظر می‌رسد معنای خود را از دست می‌دهد، شاید به جای سخن گفتن درباره استراتژی بهتر بود ما فقط درباره

^۱ Heuristic

^۲ Formation

^۳ Deterministic

^۴ Positional school

هدف‌ها، فرصت‌ها و سایر اصطلاحاتی که روشن‌ترند و سوگیری تئوریک ندارند گفتگو می‌کردیم. احتمالاً استراتژی در علوم مدیریت بسیار تحت اللفظی - به معنای واقعی کلمه - جدی گرفته شده است. درک غیر تحت اللفظی استراتژی مثلاً به عنوان استعاره به طور هم زمان بر جنبه‌هایی تاکید می‌کند و جنبه‌هایی را نادیده می‌گیرد. به نظر می‌رسد که تعلق ما به تئوری استراتژی به طراحی، درک و اجرای استراتژی‌ها مربوط می‌شود که رایج و مردم پسند شده و در عمل پیاده شده، لیکن نتیجه مورد انتظار را برآورده نکرده است. شاید درست این است که ما خود را از شر استراتژی در مجموعه علوم مدیریت خلاص کنیم.

نیاز به تدوین مدیریت استراتژیک از چه نظر حمایت می‌شود.

نخستین عمل‌گرایی است - مدیران بر حسب شکل‌گیری استراتژی فکر می‌کنند. البته آن‌ها می‌توانند نقطه ضعف‌ها و نقایص این روایت به شدت عقلانی مدیریت استراتژیک را ببینند. آن‌ها می‌دانند که استفاده از ابزارهای تحلیل استراتژیک هیچ موفقیتی را تضمین نمی‌کند و چسبیدن بیش از اندازه به ماموریت و اهداف استفاده از فرصت‌های بازار را محدود می‌سازد. با این حال مفاهیم و ابزارهای مدیریت استراتژیک در عمل مدیریت ریشه دوانده است. تصور گفتگو و ایجاد ارتباط در سطح سازمان بدون اصطلاحاتی مثل استراتژی، هدف و ماموریت بسیار دشوار است، بنابراین، از نظر عملگرایی، ما بهتر است به جای دور انداختن مدیریت استراتژیک به اصلاح آن بپردازیم.

دومین استدلال، اجتماعی است. از نظر کوزمینسکی، استراتژی یک تئوری عمل و مدیریت است. علوم مدیریت از نظر نهادی جدا از هم‌اند. این علوم شهرت دارند و رایج‌اند و به دلیل مفهوم استراتژی به راحتی شناخته می‌شوند {۲۴۷}. دور انداختن چنین حوزه پژوهشی مشهور، حتی اگر در بحران هم باشد خردمندانه نیست. سومین استدلال، معرفت‌شناسانه است. از منظر ما مهم‌ترین استدلال است. به نظر می‌رسد که تفکر و فرجام‌گرایانه و پیش‌بینی‌کننده، مشخصه دستگاه معرفتی انسان است. به این معنا که در شناخت و تفسیر خودمان و محیط، ما از مقوله‌های هدف و زمان استفاده می‌کنیم. در این صورت، برنامه‌ریزی موضوعی درونی ذهن آدمی است. فهم و عمل در سازمان همواره هدفی دارد و در زمان اتفاق می‌افتد. اگر فرض کنیم که

استراتژی را می‌توان با برنامه‌ریزی تحقق هدف از طریق مدیریت یکی دانست، در آن صورت به مبناهای معرفت‌شناسانه‌ی مدیریت استراتژیک دست یافته‌ایم.

نشان دادن مفهوم معرفت‌شناسانه مدیریت استراتژیک به این معنا نیست که ما استراتژی را در زنجیره تفکر بیش از حد عقلانی رها می‌کنیم. درست برعکس، ما معتقدیم که باید رویکردهای تفسیری تدوین کنیم که از قبل در مدیریت استراتژیک وجود داشته‌اند. کیفیت چنین روندی چه خواهد بود؟

۱. فرایند تدوین و اجرای استراتژی طبیعتی آمرانه و دستوری خواهد داشت. سپس می‌توان توجه کرد که این به معنای خواندن حقیقت عینی درباره واقعیت و پیش‌بینی تغییرات آینده نیست، بلکه به معنای تفسیر و خلق واقعیت سازمانی است. کارل ویک استفاده از مفهوم استراتژی در حال ظهور^۱ را توصیه می‌کند. استراتژی که از پیش شکل داده نشده بلکه فعالیت‌های سازمانی بروز و ظهور پیدا می‌کند {۲۴۸} کوبین این تدریج‌گرایی منطقی^۲ در تدوین استراتژی را شرح می‌دهد که نمونه‌ای از رویکرد تفسیری است {۲۴۹}

۲. تدوین استراتژی موضوعی شناختی (معرفتی) است. نقشه‌ی استراتژیک که در ذهن مدیران شکل می‌گیرد بازتاب چیزی نیست، بلکه طراحی واقعیت سازمانی است. استراتژی برای عقل‌گرایی نیست بلکه تجلی نگرش و تخیلات مدیر است. اطلاعات، آگاهانه فیلتر و طبقه‌بندی می‌شود. تمایل مسلط، پذیرفتن همین اطلاعاتی است که از تصمیمات اتخاذ شده‌ی آگاهانه یا ناآگاهانه توسط مدیر حمایت می‌کنند {۲۵۰}.

۳. استراتژی یک ساختار فرهنگی است، یعنی در شکل‌گیری و اجرای آن فرهنگ همراه نظام ارزشی‌اش و معیارهایی برای عقلانیت، استانداردها و کلیشه‌ها شرکت می‌کنند. استراتژی باید از منظر اجتماعی تبیین و انتقال داده شود.

۴. استراتژی‌ها اجتماعی‌اند و باید بر اساس فرض عقلانیت محدود^۳ تدوین شوند که حاصل دسترسی محدود به اطلاعات و همین‌طور نفوذ شدید عوامل اجتماعی است که در آن سازمان‌ها غوطه می‌خورند. برای چنین

^۱ Emerging

^۲ Local incrementalism

^۳ Limited rationality

استراتژی، فهم و ساختار قدرت و ارتباطات اهمیت حیاتی دارد. سیستم سازمانی در این صورت عبارت است از انعکاس وابستگی متقابل میان عوامل اجتماعی و اقتصادی.

۵. فرض بر این است که استراتژی تفسیری، پیچیده، نسبی و ایدئولوژیک است. بر مبنای فرآیندهای خلاق و اکتشافی (ابتکاری) است که نمی‌توان آن را به قالب الگوریتم‌ها در آورد. بازی استعاره که در آن عناصر عدم قطعیت اهمیت دارند و حوزه شکل‌گیری استراتژی را تعیین می‌کنند که بر فرض، عقلانیت می‌رود استوار است. جنگ استعاره عناصر ایدئولوژیک و احساسی را به ذهن ما می‌آورد، در حالی که مقایسه استراتژی با بازی زبان، تمرکز بر فرایندهای تفسیری بازیگران اجتماعی است.

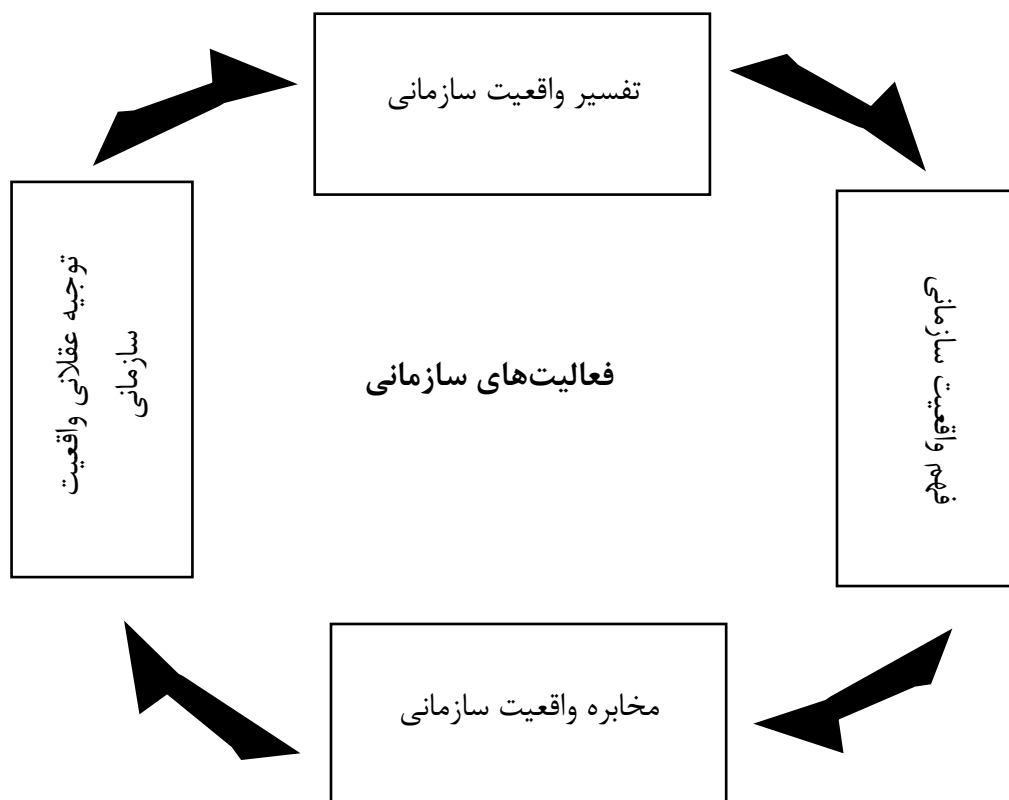
۶. در درک یک استراتژی، عناصر غیر عقلانی دست در کاراند که ما را متقاعد می‌کند که واقعیت سازمانی پدیده‌ای معلوم و مشخص نیست بلکه توسط مدیران و سایر سوژه‌های اجتماعی طی تعاملات‌شان ساخته می‌شود. بروسون رویکرد تفسیری را بر پایه تصمیم‌گیری غیر عقلانی مطرح می‌کند که مطابق آن تصمیمات عقلانی همیشه پشتیبان یک فعالیت‌های اثربخش نیستند {۲۵۱} پژوهشگر می‌تواند تردید کند، حال آن‌که مدیر باید به سرعت تصمیم بگیرد و بدون تردید آن را به دیگران اعلام کند و آن‌ها را تشویق کند با اعتماد به نفس تمام آن را به اجرا درآورند. اگر ما فقط بر عقلانیت تصمیم‌ها تاکید ورزیم، در غالب اوقات عناصر مهم‌تر مداخله، ارتباطات و رهبری ممکن است آسیب ببیند. کلارک خطرات مرتبط با تدوین برنامه با بعدی نمادین را گوشزد می‌کند. آن‌ها می‌توانند از هوشیاری مدیریت کم کنند و مدعی شوند که همه چیز شناخته شده و تحت کنترل است. {۲۵۲}

۷. نباید نقش عوامل هیجانی که در فرایند تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند را نادیده بگیریم. داماسیو، که فرضیه یک نشانگر جسمی^۱ را آزمون می‌کند استدلال می‌کند که عوامل هیجانی و شهودی در انتخاب بیشتر تصمیمات گوناگون نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند {۲۵۳}.

۸. مطابق مفروضات ساختارگرایی اجتماعی، مرز میان درک توصیفی و تجویزی استراتژی بسیار مهم است. حرفه‌ی مدیریت تایید می‌کند که استراتژی بیشتر اوقات با نگاه به گذشته (عطف به ماسبق) تفسیر می‌شود

^۱ somatic marker

نگاه به آینده (عطف به آینده). بنابراین اقدام‌ها نتیجه فرایند برنامه‌ریزی نیستند، بلکه بافته در تار و پود فرآیندهای تفسیر واقعیت‌های سازمانی‌اند. استراتژی را ممکن است با اقدامات سازمانی مندرج در حلقه‌ی هرمنوتیک یکی پنداشت. (شکل شماره ۳)



شکل شماره ۳- فرایند مدیریت استراتژیک- پارادایم تفسیری

منبع همین کتاب

دوم - ساختار سازمانی

از منظر علوم مدیریت، ما شاهد دو گونه اساسی فهم از سازمان هستیم. نخستین که عمومی‌تر هم هست، همان نوع رایج در علوم اجتماعی است؛ که مربوط است به فرآیند شکل‌گیری ساختار اجتماعی، تیم‌ها و شبکه‌ها در سازمان. به این پدیده ساختار غیررسمی می‌گویند. دیگری که مشخصاً مربوط به مدیریت است با مفهوم

فرهنگ سازمانی پیوند دارد و با یک ساختار رسمی سروکار دارد. در بنیاد این دو فرایند، فرایندهای توزیع اختیار^۱ و جریان دانش قرار دارند.

سازمان‌های معاصر و شبکه‌های سازمان، مثل سایر ساختارهای اجتماعی، با اختیار و بستگی‌های ارتباطی در هم تنیده‌اند. کلمن معتقد است که مفهوم معاصر از ساختار اجتماعی را باید از ارتباط بین آدم‌ها به ارتباط بین سازمان‌ها گسترش بدهیم {۲۵۴}. ساختاردهی را بنابراین می‌توان نوعی اختیار تلقی کرد. اگر به ساختار طولانی مدت و به شدت یک پارچه و منسجم تبدیل شود، انعطاف خود را از دست می‌دهد، ارتباط با محیط را کاهش می‌دهد و در مقابل تغییرات سریع محیط مقاومت نشان می‌دهد، لذا در مدیریت معاصر شبکه‌های سازمانی انعطاف‌پذیر و غیر سلسله مراتبی^۲ و بی نظیر اهمیتی روز افزون می‌یابند، زیرا به عنوان نظام‌های یادگیرنده و خود-سازنده^۳ می‌تواند خود را به سرعت با تغییرات محیط تطبیق بدهند {۲۵۵}. تغییر جهت شبکه‌ی سازمان به معنای رد کامل ایده‌ی ساختارسازمانی نیست، بلکه سازمانی سیال حول فرایندهای ارتباطی جریان دانش است {۲۵۶}.

آیا داشتن جریان اطلاعات دانش و ارزش معنای اختیار را کم می‌کند؟

آیا سازمان‌های معاصر و اتصال میان آن‌ها بر اساس توضیح اختیار نیست؟

در افزایش اهمیت فرایندهای انتقال دانش در شبکه‌های سازمانی تردیدی وجود ندارد. سازمان یادگیرنده دانش را از پتانسیل ارتباط با سوژه‌های فعال دیگر اخذ می‌کند. ارتباط بین گره‌های شبکه شرط لازم توسعه سازمان یادگیرنده است. برخی پژوهشگران نشان داده‌اند که در شرایط توسعه‌ی شبکه اجتماعی، منطق سلطه فرو می‌ریزد. وبگاه‌های خود-ساخته به معنای ایجاد ارتباطی است برای یافتن سوژه‌هایی که دانش دارند ولی اختیار ندارند. روابط انتقال متقابل دانش، شراکت را ترویج و سلطه را محدود می‌کند، با این حال در راه حل‌های استفاده شده در مدیریت شبکه مثل سازمان‌های مجازی و فراکتال^۴، کیرتسو و شبکه هلدینگ، اختیار و سرپرستی به حاشیه رانده نمی‌شود. به نظر می‌رسد که اختیار همراه دانش باقی می‌ماند که یک عضو عنصر

۱۰ Authority

۲۰ Heterarchical

۳۰ Autopoietic

۴۰ Fractal

ساختاری اساسی است در درون و بین سازمان‌ها. لیکن دیگر به هیچ وجه سلسله مراتبی و متمرکز نیست، بلکه توزیع شده و بدون تمرکز است. مالکان، مدیریت و اتحادیه‌های کارگری فقط بخش‌هایی از ساختار اختیار دارند. اختیار شکلی نمادین پیدا می‌کند و به سمت اعمال نفوذ و کنترل گرایش می‌یابد نه سلطه صرف {۲۵۷}.

بسیاری از نمونه‌های این اختیار «نرم» مورد تحلیل قرار گرفته‌اند از جمله «خشونت نمادین» {۲۵۸} «سلطه فرهنگی» {۲۵۹} اختیار نسبت به گفت‌وگو و زبان {۲۶۰} اختیار علم و دانش {۲۶۱} کنترل جریان اطلاعات {۲۶۲} شبکه‌های اختیار {۲۶۳} یعنی اختیار و ساختاردهی بر قدرت فیزیکی مبتنی نیست بلکه در کنترل و نفوذ در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نهفته است. اختیار شکلی ظریف از دستکاری فشار اختیار (شخصی سنتی و مهارت) رهبری و ترغیب به خود می‌گیرد. روابط اختیار که به تحمیل خواست برخی از آدم‌ها بر بقیه است، همچنان باقی می‌ماند، اگر چه به صورتی پنهان. افراد و گروه‌های در شبکه‌های نامتمرکز، تابع اختیار یک مرکز سلسله مراتبی نیستند، بلکه تحت تاثیر هسته‌های متعدد اختیار پراکنده اندکی می‌خواهند به هدف‌های خودشان برسند.

موضوع ساختارهای سازمانی به یک مسئله حیاتی مدیریت تبدیل شده است که به نحوی بر جریان اختیار دانش سایه می‌اندازد و آن‌ها را از نظرها پنهان می‌کند. ساختار رسمی مجموعه نقش‌های سازمانی ثابت و ماندگاری را منعکس می‌کند که با اختیار و ارتباطات پیوند استواری دارند. در رویارویی با فشار انعطاف‌پذیرتر کردن سازمان‌ها، ساختار رسمی غالباً شکلی متغیر به خود می‌گیرد که کاملاً ثابت نیست و ما را به یاد شبکه می‌اندازد. اهمیت ساختار غیر رسمی افزایش می‌یابد، در نتیجه ساختار اجتماعی سازمان و بازار هم اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. ساختار اجتماعی از طریق ساختاردهی^۱ به وجود می‌آید، یعنی توسط اقدام انسانی با هدف تثبیت و باز تولید روابط اجتماعی، بر اساس روابط اختیار و ارتباطات به دلیل ساختاردهی آدم‌ها از طریق فعالیت اجتماعی، نقش‌های اجتماعی، نهادها و سازمان‌هایی به وجود می‌آورند که نظم اجتماعی را می‌سازند. دوام این پدیده‌ها نسبی است، زیرا که هم رای اجتماعی آن‌ها را حفظ می‌کند، یعنی باور و توافق ضمنی بازیگران اجتماعی است که ثبات نهادی و نظم اجتماعی پدید می‌آورد، با این حال در جایی که عناصر اصلی

^۱ Structuring

ساختار ثابت توسط آدم‌ها تحت نفوذ عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی نادیده گرفته می‌شود. فرایند ساختاردهی هم با تغییرات نظم اجتماعی پیوند می‌خورد. ساختار غیر رسمی در آن صورت یک مجموعه پویایی الگوهای عمل برای آدم‌ها و گروه‌ها را که جریان اختیار و دانش را منعکس می‌سازد پنهان می‌کند. در شرایط بسیار پیچیده، عطف توجه به تاثیر ساختار غیررسمی و ساختاردهی اهمیت می‌یابد که در مدیریت نادیده گرفته شده‌اند. به هر حال باید قبول کرد که درک وسیع ساختار اجتماعی در مدیریت مسئله‌های معرفت‌شناسانه‌ای مربوط به جداسازی سپهر ساختاری از فرهنگی سازمان‌ها و شبکه‌های سازمانی به وجود می‌آورد که ارزش تعامل دارند.

۳. فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی بسیاری مسئله‌های معرفت‌شناسی به وجود می‌آورد.

۱. تعریف‌های فرهنگ سازمانی خودشان مبهم پیچیده و متناقضند.

۲. نمی‌دانیم اصطلاح «فرهنگ سازمانی» باید تحت اللفظی فهمیده شود یا استعاری (مجازی)

۳. پارادایم‌ها تعاریف گوناگونی دارد و همین‌طور رویکردهای شناختی که زمینه و مبنای ایجاد فرهنگ سازمانی می‌شوند.

۴. پژوهش‌های مختلف فرهنگ سازمانی یکدیگر را کامل نمی‌کنند، تصویر کاملی از فرهنگ سازمانی نمی‌دهند و تاثیر آن را بر سازمان به روشنی شرح نمی‌دهند.

تحلیل مسائل معرفتی مربوط به پژوهش فرهنگ سازمانی به این پرسش رهنمود می‌شود که یا اصلاً بررسی چنین مفهوم مبهمی ارزشش را دارد؟

روند فرهنگی در مدیریت وابستگی‌های گوناگونی را از بین ارزش‌های اجتماعی، استانداردها، الگوها و سازمان‌ها آزمون می‌کند. این بیان که سازمان تحت تاثیر فرهنگ اجتماعی‌اند کلیشه بدیهی است، اما فرضی که اساس تئوری فرهنگ سازمانی است حتی از این فراتر می‌رود و آن این‌که سازمان‌ها فرهنگ خودشان را می‌سازند. اگر واقع بین باشیم باید فرض کنیم که فرهنگ سازمانی وجود دارد - یک پدیده واقعی است. از این منظر هستی‌شناسی فرهنگ سازمانی معنا می‌دهد که شخص می‌تواند درباره هستی‌شناسی فرهنگ سازمانی

ملاحظات بی‌شماری داشته باشد. هر گروه اجتماعی از جمله سازمان، فرهنگ خودش را می‌سازد. با این حال در بسیاری از گروه‌های اجتماعی و سازمان‌ها ما اجزای اساسی فرهنگی که در بسیاری از فعالیت و مدل‌های فرهنگ عمومی وجود دارد را نمی‌بینیم. آیا ما می‌توانیم همیشه درباره فرهنگ یک موسسه، اداره یا حتی خانواده حرف بزنیم؟ غالباً دشوار است. فرض کنیم که آن‌ها زبان متفاوتی که عناصر اصلی سازنده فرهنگ است برای خودشان خلق می‌کنند. همین‌طور ارزش‌های سازمانی در پیوند با فرهنگ اجتماعی نقش درجه دوم دارند. شاید بتوان درباره برخی توانایی‌های سازمان‌ها که ممکن است فرهنگ‌هایی بسازند سخن گفت، اما پذیرفتن این نگرش ممکن است ناسازگاری و تناقض ایجاد کند، زیرا با استفاده از فرض توانایی فرهنگی برخی سازمان‌ها فرهنگ خودشان را خواهند داشت یا اصلاً خودشان فرهنگ‌اند و بقیه نیستند.

با ادامه نقد فهم وجودی (هستی‌شناسی) فرهنگ سازمانی می‌توانیم پیشنهاد کنیم که این‌طوری باید به سطح معرفت‌شناسی آورده شود. مطابق این فرض ما نمی‌توانیم چیزی درباره هستی‌شناسی فرهنگ سازمانی بگوییم، بلکه فقط می‌توانیم از آن به عنوان یک سازه معرفتی^۱ استفاده کنیم. در آن صورت فرهنگ سازمانی و شاید استراتژی و ساختار هم راه‌هایی باشند برای درک و تفسیر دنیای سازمان. با استفاده از طبیعت معرفت‌شناسانه فرهنگ سازمانی می‌توانیم به مفهوم استعاره مراجعه کنیم فرهنگ سازمانی استعاره سازمان است که نوعی درک و تفسیر و مبنای عمل است {۲۶۴}. بنابراین با پذیرفتن یک منشور فرهنگی می‌توانیم درباره سازمان بشر بدانیم، اما باید به خاطر داشته باشیم که شناخت ما نیستی و ناقص است. استعاره‌ی فرهنگ، طبق ماهیتش بر برخی جنبه‌ها تاکید می‌کند و برخی را حذف می‌کند. فرهنگ سازمانی، تصویر سازمانی را شکل می‌دهد که بر پایه ارزش‌ها است. این تصویر اجتماعی غیر جبری است که میراثی نمادین را به وجود می‌آورد.

گزاره‌ی تصویر چند پارادایمی علوم اجتماعی مورد استفاده علوم مدیریت در پیوند با فرهنگ سازمانی توسط بورل و مورگان ارائه شده است. آن‌ها از نظر گرایش اجتماعی (مقررات و تغییرات شدید) و فرضیات مربوط به علوم (عینی، ذهنی) متمایزند {۲۶۵}. در این راستا چهار پارادایم ارائه شده است: وظیفه‌گرایی، تفسیری،

^۱ Cognitive construct

ساختارگرایی رادیکال و انسان‌گرایی رادیکال. فرهنگ سازمانی بر اساس مفهوم فرهنگی اخذ شده از علوم انسانی ساخته شده است. در علمی که فرهنگ در آن‌ها یک مفهوم بنیادی مثل مردم‌شناسی فرهنگی و جامعه‌شناسی است از سه رویکرد معرفتی استفاده می‌شود: وظیفه‌گرایی، روند‌نمادین - تفسیری، رویکرد پسامدرن. در علوم انسانی معاصر، تفسیرگرایان و پسامدرن نیست‌ها تسلط دارند، حال آن‌که دانشمندان انگشت شماری نظریات وظیفه‌گرایی را به کار می‌برند. وضعیت در علوم مدیریت بسیار متفاوت به نظر می‌آید. در این‌جا وظیفه‌گرایی تسلط دارد و تفسیرگرایی و پسامدرنیسم جایگاه قابل توجهی ندارند. چنین تفاوتی، تصادفی نیست، زیرا که فرهنگ سازمانی معمولاً به اثربخشی سازمانی ربط داده می‌شود. در علوم مدیریت رویکرد ابزاری به فرهنگ دست بالا را دارد و بر لزوم شکل دادن هوشیارانه آن تاکید می‌شود.

هچ به تفاوت میان چهار پارادایم در علوم مدیریت نظر می‌کند: کلاسیک، مدرنیست، تفسیری - نمادین و پسامدرنیست. روند فرهنگ‌سازی در درون رویکردهای کلاسیک به مدیریت ریشه نداشت. مدرنیسم، فرهنگ سازمانی را از منظر وظیفه‌گرایانه می‌نگرد. به عنوان یکی از نظام‌های فرعی سازمانی و به روش‌شناسی پژوهش مقایسه ارجاع می‌دهد. لزوم مدیریت فرهنگ سازمانی گوشزد می‌شود که به احتمال زیاد سر از برخورد ابزاری در می‌آورد. رویکرد تفسیری - نمادین، فرهنگ سازمانی را به عنوان فرایند ایجاد واقعیت سازمانی و خواندن آن تعریف می‌کند که شامل زبان، نمادگرایی و آداب و رسوم می‌شود. روش‌شناسی کیفی ترجیح داده می‌شود، مثل قوم‌نگاری سازمانی، اگرچه امکان شکل‌گیری ابزاری فرهنگ سازمانی با بدبینی ارزیابی می‌شود. پسامدرنیسم بر یک پارچه‌سازی، نسبی‌گرایی فرهنگی و معرفت‌شناسانه و رویکرد متنی و روایتی تاکید دارد. ذوق خلق روش‌شناسی از میان می‌رود و ساختارشکنی به رایج‌ترین روش آن تبدیل می‌شود {۲۶۶}. تحلیل عمیق مبانی معرفتی، مفاهیم فرهنگ سازمانی را می‌توان در کار خانم اسمیر سیچ مشاهده کرد. این نویسنده پارادایم‌هایی را که به عنوان مبنای مفاهیم مربوط به فرهنگ در سازمان به کار می‌روند بررسی می‌کند {۲۶۷}.

۵ حوزه مشترک را شناسایی می‌کند که عبارتند از:

۱. پژوهش‌های مقایسه بین فرهنگی

۲. فرهنگ درونی موسسه

۳. تئوری شناختی سازمانی

۴. نمادگرایی سازمانی

۵. فرآیندهای ناخداگاه و نیمه آگاه در سازمان.

فرضیات روند تفسیری - بیان شده در بالا البته صورت آرمانی دارند. در بسیاری از مفاهیم، فقط عناصر محدود از دامنه تبیین شده انتخاب شده‌اند. با وجود این به نظر می‌رسد رویکرد تفسیری، چشم‌اندازی نسبتاً ثابت معرفت‌شناسانه ارائه می‌دهد که روش‌شناسی‌های پژوهش، تئوری‌های سازمان و مدیریت بر اساس آن خلق می‌شوند. بازسازی بنیاد این روند چند فرض را در بر می‌گیرد:

۱. آزمون واقعیت سازمانی به عنوان یک سازه اجتماعی.

۲. جستجوی حوزه‌ها و دامنه‌های هم‌رایی‌های اجتماعی در مدیریت.

۳. شناخت بازی‌های زبانی که در گفتمان مدیریت در درون روندها و تئوری‌ها و حتی در مقیاس محلی در درون سازمان‌ها رخ می‌دهد.

۴. فرض این‌که پژوهشگر در شناخت دنیای سازمانی دخالت می‌کند و آن را تحت نفوذ تاثیر فرایند آزمون تغییر می‌دهد.

۵. پذیرش معادل گفتمان‌های علمی و عمومی در در علوم مدیریت.

۶. درک معنای فرآیندهای هرمنوتیک و نمادین.

۷. به کار بردن روش‌شناسی انسان‌دوستانه برگرفته از مردم‌شناسی فرهنگی، جامعه‌شناسی انسان‌گرایانه، زبان‌شناسی، پداگوژی، علوم شناختی و روانشناسی.

با پذیرفتن این فرض‌های پیشنهاد شده ما میت‌وانیم تفسیر مجدد مفاهیم اساس مدیریت مربوط به استراتژی ساختار و فرهنگ سازمانی را توصیه کنیم.

فصل یازدهم

مبانی معرفت‌شناسی مطالعات انتقادی مدیریت

تاریخچه‌ی مطالعات انتقادی مدیریت به منابع فلسفی نگرش رادیکال نسبت به توسعه‌ی سازمان‌ها باز می‌گردد که سازمان را به عنوان ابزار سلطه و ستم می‌شناسد. زمینه فکری این چشم‌انداز معرفتی به همان اندازه که مورد مجادله است عمیق و غنی هم هست. نخست، نئو مارکسیستی است با همه مکاتب آن که از مفهوم تضاد طبقاتی توسط کارل مارکس تا انتقاد اجتماعی مصرف و رسانه‌های عمومی توسط مکتب فرانکفورت را در بر می‌گیرد {۲۶۸}. عطف با اهمیت آن تئوری انتقادی یورگن هابرماس است {۲۶۹}. دوم از نظر تاریخی جدیدتر اما نه کم اهمیت‌تر از نئو مارکسیسم، پسامدرنیسم به منبع رویکرد انتقادی تبدیل شده است. میشل فوکو که به عنوان پیشگام پسامدرنیسم شناخته می‌شود مسئله قدرت و سلطه را به عنوان موتور اصلی عمل اجتماعی می‌گیرد (مثلاً مفهوم دانش - قدرت) و مراقبت عمومی و سرپرستی را به مثابه روش‌های تحمیل فرمانبرداری در سازمان‌ها و در جامعه {۲۷۰} در میان دیگر نویسندگان که موضع شناختی و نسبی‌گرایی فرهنگی داشتند و بر توسعه روند انتقادی اثر گذاشتند می‌توان از ژان فرانسیس لیوتار، فردریک جیمسون، ریچارد رورتی، ژان بودریارد، ژاک دریدا و زیگموند بومن نام برد. منبع سوم، که نه تنها چشم‌انداز شناختی دارد بلکه طرفدار حرکت اجتماعی فمینیسم رادیکال است که قرار است به فروپاشی نظم روابط پدرسالارانه منجر شود {۲۷۱}. در کشورهای پسا - کمونیستی، احتمالاً به دلایل تاریخی، نئو مارکسیسم جایگاه بسیار محدودی در گفتمان علوم اجتماعی دارد. مقبولیت پسامدرنیسم اگرچه علاقه بسیاری را در علوم انسانی ایجاد کرده در علوم مدیریت و اقتصاد بسیار ضعیف است {۲۷۲}. شبیه فمینیسم رادیکال است که در لهستان یک نهضت اجتماعی حاشیه‌ای است که پشتوانه وسیع دانشگاهی هم ندارد. در ایالات متحده انگلستان، اسکانیدیناوی و فرانسه، مطالعات انتقادی مدیریت یک حوزه‌ی مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران است که مسائل را از سمت و سوهای مختلف بررسی می‌کنند.

این فصل بر ایده‌های اصلی مطالعات انتقادی مدیریت تمرکز دارد. این نگرش عاقلانه است، زیرا یکی از مفروضات بدیهی مطالعات انتقادی مدیریت از روابط ریشه‌ی سلطه و اصول تحلیل ابزاری در پیوند با فعالیت‌های آدم‌ها در سازمان‌ها و جامعه، فاصله می‌گیرد.

مطالعات انتقادی مدیریت چشم‌اندازی نسبتاً جدید است که در آغاز دهه ۹۰ قرن بیستم شکل گرفت. کارهای پیشگام روی مسائل ابهام‌زدایی ایدئولوژیک و وظایف مدیریت بر اساس ساختارهای سلطه پیش از آن در دهه ۷۰ انجام شده بود {۲۷۳}. لیکن در دو دهه اخیر، مطالعات انتقادی مدیریت، شکل گفتمانی نهادی شده به خودش گرفته. از طریق مجموعه‌ای از انتشارات، پژوهش‌ها، کنفرانس‌ها، مجلات علمی و انجمن‌های حمایت از محیط زیست (مثلاً بخش مطالعات انتقادی مدیریت در آکادمی مدیریت آمریکا) انجام می‌شود {۲۷۴}.

بازسازی باورهای زیر فرضیات عمده‌ی مطالعات انتقادی موجب یافتن چند فرض عمومی می‌شود که پارادایم مطالعات انتقادی مدیریت را متمایز می‌کند. نخست به معنای قبول علوم مدیریت به عنوان یک گفتمان تعقیب کننده، ناشی از مفروضات سرمایه‌داری است و هدف، حفظ وضعیت موجود بر اساس سلطه و استثمار است. روند مطالعات انتقادی مدیریت، بلندپروازی‌های آشکار دارد که مورد سوال قرار دادن وضعیت به ظاهر «عینی» و «طبیعی» نظم شرکتی، قدرت مدیریت، نهادها، عملیات و هویت مدیریت می‌انجامد {۲۷۵}. این «تخریب» گفتمان مدیریت‌گرایی به تعریفی از فعالیت‌ها و نهادها بر اساس سلطه و ستم می‌رسد که غالباً به انسان‌ها و جامعه زیان می‌رساند و خودش را پشت پرده عقلانیت و علوم مدیریت پنهان می‌سازد.

فرض کشف منابع گروه‌های مختلف اجتماعی که از طریق کنترل گفتمان علم قدرت اعمال می‌کنند یکی از پیامدهای مورد نقد قرار دادن و تغییر نظم ناعادلانه موجود است. توسعه رویکرد انتقادی موجب می‌شود گروه‌های آسیب‌پذیر و در نتیجه تابع ستم مثل اقلیت‌های قومی اجتماعی و زنان، آگاهی پیدا کنند و قدرت بیان و تحقق منافع خودشان را به دست آورند. ابزارهایی که روند انتقادی ساخته از جمله عبارتند از: ساختار شکنی و افشای گفتمان مدیریتی، تحلیل انتقادی و متفکرانه‌ی زبان قدرت اجرایی، روش‌های تقویت استقلال و خودکنترلی گروه‌های محروم (مثلاً توانمندسازی) {۲۷۶}. مضمون‌های اصلی پدیدار شده در مطالعات انتقادی مدیریت عبارتند از:

۱. مسئله رها سازی گروه‌های محروم در سازمان‌ها
۲. افشای روابط سلطه و استثمار در مدیریت
۳. شرح و بسط ابزارگرایی در رویکرد مدیریت نسبت به انسان
۴. تاکید بر مکانیزم خشونت و خشونت نمادین در سازمان‌ها
۵. ابهام زدایی و تشریح گفتمان ایدئولوژیک و وظیفه‌های مدیریت به ویژه در پیوند با مدیریت منابع انسانی، بازاریابی و مدیریت استراتژیک
۶. تحلیل سلطان^۱ جدید، عمر اخلاقی و مسئولیت اجتماعی اعمال مدیریت ناشی از ابزارگرایی اندیشه مدیریتی {۲۷۷}.

۱. مدیریت به عنوان ایدئولوژی قدرت

علوم مدیریت در قرن بیستم به یک رشته پرنفوذ تبدیل شده است که ربط وثیقی با کسب و کار و محافل دولتی دارد. در حوزه نهادی علوم مدیریت گروه‌های منافع مختلفی را به وجود آورده که نفوذ خودشان را اعمال می‌کند و در نتیجه خود علوم مدیریت را شکل می‌دهند. مهمترین گروه‌های منافع شامل دانشمندان متخصص در مدیریت، مشاوران و رایزنان، بازرگانان، کارآفرینان و مالکان می‌شود.

«جایزه‌های بازی اجتماعی» که زمین‌اش همان علوم مدیریت است عبارتند از: پول، قدرت و منزلت اجتماعی. می‌توان همچنین بخش‌های اجتماعی دیگر مثل مدیران در بخش خصوصی و بخش عمومی و تقسیم بندی ملی کارگران و سایر شکل‌های «جایزه‌های بازی اجتماعی» مثل حس امنیت اشاره کرد. منافع این گروه‌ها با هم تلاقی دارد. به نحوی که مجموعه پیچیده کمابیش پایدار ائتلاف‌هایی را به وجود می‌آورند که خودآگاه یا نیمه خودآگاه باهم در تعامل‌اند. غالباً در پشت پرده عینیت گرایی، منافع گروه‌های اجتماعی شرکت کننده در بازی اجتماعی، که در حوزه علوم مدیریت هم رخ می‌دهد پنهان است. مدیران امروزه یکی از پر نفوذترین گروه‌های اجتماعی‌اند. آن‌ها جریان سرمایه کالاها و خدمات را در مقیاس جهانی کنترل می‌کنند، آن‌ها در اکثر ساختارهای اجتماعی گروه‌های کوچک و بزرگ اعمال قدرت می‌کنند و سیاستمداران را به حاشیه می‌رانند

^{۱۰} Self-replicating

به عنوان گروهی غالب، مدیران ایدئولوژی خودشان را می‌سازند که به آن‌ها اجازه می‌دهد قدرت به دست بیاورند و موقعیت و موضع خودشان را توجیه کنند. ایدئولوژی مدیریت به تقویت و همبستگی گروه کمک می‌کند و این در مفاهیم عینی و روش‌های مدیریتی تدوین شده در چارچوب روند مسلط منعکس می‌شود.

۲. مدیریت به عنوان مشروعیت بخشی به سلطه

اختیار عمل شده توسط مدیران و مالکان دارایی‌های یک نظم اجتماعی خود - تکرار^۱ تولید می‌کند. حفظ این نظم در بلندمدت مستلزم اعمال خشونت نمادین است. کسانی که تسلیم این سلسله می‌شوند باید به نحوی به صورت جمعی، نهادهای مالکیت بازار و مدیریت‌گرایی را بپذیرند. این مقصود از طریق توجیه کردن به عقلانی نشان دادن سیستم اجتماعی سلطه به عنوان مدیریت شناخته می‌شود و شکل نهادی علم و عمل اجتماعی به خود می‌گیرد حاصل می‌شود. هاردینگ نشان می‌دهد که آفرینندگان، مروجان و پیروان مدیریت یک نظام اجتماعی عظیم برای توجیه و مشروعیت بخشیدن به قدرت می‌سازند که دانشکده‌های کسب و کار، بازار کسب و کار، ناشران، دانشگاهیان و مبلغان حول و حوش مدیریت را در بر می‌گیرد. با این دستگاه خشونت نمادین، مفروضات به ظاهر قطعی و محتوای حامی بازتولید و مشروعیت بخشی به قدرت در گفتمان اجتماعی درج شده است:

۱. بدون مدیریت جهان دچار آشفتگی می‌شود.

۲. مدیریت علمی است که یک حقیقت عینی درباره واقعیت بیرونی را ارائه می‌دهد.

۳. مدیریت هنر امکان پذیر ساختن اعمال قدرت علیه دیگر مردمان است {۲۷۸}

۴. بررسی مسئله ایدئولوژی قدرت معمولاً سر از روند مارکسیستی آگاهی کاذبی که توسط نظام آموزشی که دانش ایدئولوژیک مدیریت را بازتولید می‌کند در می‌آورد {۲۷۹}.

مدرسه‌های کسب و کار (مدیریت) از طریق هویت دادن به مدیران و کارکنان «ذهن آن‌ها را اسیر» می‌کنند. وضعیت به ظاهر عملی این ای کارآمد عادلانه و به طور کلی به باور مدافعان مدیریت تنها نظام ممکن حاکمیت در جهان مدرن به آگاهی کاذب منجر می‌شود. آگاهی کاذب مطابق مفاهیم مطالعات انتقادی توسط این

^۱ self-replacating

سیستم به نفع گروه اجتماعی مسلط تولید می‌شود. این ابزاری برای کنترل و «خشونت نمادین» توده‌های عظیم جمعیت داوطلبانه وقتشان را صرف تعقیب نامعقول خدمات و کالاهای جدید می‌کنند که به توسعه شرکت‌های فراملی مالکان و مدیران عالی (کسانی که در راس هرم قدرت هستند) نیروی محرکه می‌بخشد. آگاهی کاذب فقط بر مدیران تاثیر ندارد، که به آن‌ها حس ماموریت و عدالتی ناموجه می‌دهد. در حالی که به نفع سازمان اعمال قدرت می‌کنند بلکه بر کارکنان و مشتریان هم که تسلیم قدرت خشونت پنهان می‌شوند اثر دارد. این مورد اخیر را دیتز «استعمار کردن زندگی هر روزه توسط شرکت‌ها» می‌نامد {۲۸۰}. این تئوری تحت تاثیر و نفوذ اقتصاد و قدرت سیاسی است. دانش در جهان مدرن «معصومیت» قدیمی خود را از دست داده است. دیگر «علم در جستجوی حقیقت» نیست و به ابزاری در دست سیاستگذاران و صاحبان شرکت‌ها تبدیل شده است. همچنین در مورد مدیریت هم که از همان آغاز تولدش هدفی جز ایجاد شرایطی که کارایی سازمان‌ها را بالا ببرد نداشت مصداق دارد. این سازمان‌ها عمدتاً شرکت‌ها نیستند، ولی سازمان‌های غیر انتفاعی مثل ارتش‌ها را هم در بر می‌گیرند. در رویکرد انتقادی مدیریت به عنوان یکی از علوم اجتماعی دیده می‌شود و برای تحقیق اعضای سازمان به کار می‌رود و تئوری تدوین شده است. وظیفه ایدئولوژیکی به عهده می‌گیرد که از بیرون به عنوان یک حقیقت عینی و بنیادی برای این نظریه تحلیل می‌شود {۲۸۱} تئوری مدیریت علمی برخورد ابزاری و بیگانه کردن کارگران صنعتی را توجیه کرد {۲۸۲} مثل آن‌چه به آن روش‌های «مدرن مدیریت» یا مثل مهندسی مجدد، مدیریت ناب و شغل مشارکتی^۱ می‌گویند. حسن تعبیری است که در پس آن‌ها آدم‌های خزان زده‌ای پنهان شده‌اند. نظریه پردازان معاصر مدیریت و سازمان بر سودمندی و ضرورت فرآیندهای؟؟؟ سازی مهر تایید می‌زنند، حال آن‌که از پاسخ پرسش‌هایی که این جهانی شدن به نفع کیست و چگونه از تئوری پردازی حمایت می‌کند طفره می‌روند {۲۸۳}.

مدیریت یک پارادایم منحصر به فرد شامل ترکیب تئوری و روش‌شناسی خلق نمی‌کند بلکه نوعی «جنگل» مفاهیم مختلف است. دور زندگی این مفاهیم بیش از پیش کوتاه‌تر می‌شود. بسیاری از آن‌ها صرفاً موج‌های گذرا هستند که توسط «گوروهای مدیریت» شرکت‌های مشاور یا موسسات دانشگاهی ترویج می‌شوند. این

^۱ Job-sharing

مفاهیم نوعاً پایه و مایه پژوهشی ندارد و در بیشتر موارد بر شرکت یک ایده با ابهت تکیه دارند که به ساده سازی واقعیت سازمانی رهنمون می‌شود. مطالعات انجام شده در مدیریت نشان از نشر سری ایده‌ها و دور انداخته شدن بی‌وقفه آن‌ها توسط نظریه پردازان سازمان و مدیریت دارد {۲۸۴} «تئوری‌های» باب مدیریت و مشهورتر ولی قابلیت اعتماد آن را کمتر می‌کند. این تئوری‌ها نمونه‌های بسیار خوبی از ساختارگرایی اجتماعی‌اند که در آن‌ها تاثیر مفهوم واقعیت سازمانی را پنهان می‌کنند {۲۸۵}.

۳. نقد مطالعات انتقادی

فرضیات زیربنایی رویکرد انتقادی در مدیریت ماهیتی ایدئولوژیک دارند. تعریف مدیریت به عنوان گفتمانی جهت دهنده که از ساختارهای اجتماعی ظالمان حمایت می‌کند نگاه یک سویه و ایدئولوژیک است. در عین حال مطالعات انتقادی مدیریت با ارجاع به عینیت نئو مارکسیسم، بلندپروازی علمی هم دارد. مارکسیسم از گفتمان خودش به صورت «علمی» دفاع کرده است که هرگز موفق نشد به فراتر از ایدئولوژی برود. رویکرد انتقادی به مدیریت، نسبت به طبیعت انسان به طور ضمنی نگرشی انعطاف پذیر دارد در حالی که ساختارهای اجتماعی موجود از نظر نمایندگان رویکرد انتقادی نابرابری استثمار، ستم و سلطه را ترویج می‌کند. می‌توان این شرور را در دنیای سازمان و جامعه از بیخ و بن بر انداخت. پژوهشگران رویکرد تکاملی^۱ به ویژگی‌های طبیعت انسان می‌پردازند و طبیعت انسان را کاملاً انعطاف پذیر نمی‌دانند {۲۸۶} سلسله مراتب تشکیل خود به خودی (خود انگیخته) ساختارهای قدرت بر اساس سلطه و لایه‌بندی اجتماعی، خصیصه عمومی طبیعت بشر است و تلاش برای حذف کامل آن‌ها آن، ترک تجربه کمونیسم واقعی نشان می‌دهد محکوم به شکست است. رویکرد انتقادی به مدیریت منابع انسانی بر اعمال استثمار، و حذف تقریباً کامل فعالیت‌های خود شکوفایی، خلاقیت که به هر حال در سازمان‌های معاصر جایی باز کرده‌اند، پای می‌فشارد. مطالعات انتقادی مدیریت سازمان را تک بعدی با «چشم اندازی تیره» نشان می‌دهد و توجه نمی‌کند که تصویر واقعی «خاکستری» است. در واقع در بسیاری از سازمان‌ها، فعالیت‌ها، اقدامات و حتی سیستم‌هایی وجود دارد که از دستاوردهای مدیریت منابع انسانی ناشی می‌شوند و ماهیتی استثماری و تحقیقی دارند.

^۱ Evolutionary approach

اما از سوی دیگر، سازمان‌های روز به روز بیشتری هستند که ساختار مشارکتی نظام حقوق و دستمزد متوازن‌تر و فرصت‌هایی برای خود شکوفایی دارند و لذا ابزارهای ظالمانی مدیریت انسان‌ها را محدود می‌کنند. بنابراین می‌توان روندی را در فرایند «انسانی کردن» رفتارهای سازمانی به وضوح مشاهده کرد، لیکن به این معنا نیست که تفکر انتقادی ضرورتی ندارد.

مطالعات انتقادی مدیریت تصویر نسبتاً کج و معوج علوم مدیریت و اعمال مدیریت که ناشی از تفسیرهای اخذ شده از افکار نئو مارکسیست، پسامدرنیست و از فمینیسم رادیکال است. از این رو تفسیرهای مبتنی بر قدرت، سلطه، خشونت نمادین و آگاهی کاذب به عنوان کلیدهای جهان‌شمول برای شرح عملکرد فرآیندهای سازمان و مدیریت به کار می‌رود. در این نگاه مدیریت منابع انسانی یک شبه-تئوری و مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی برای توجیه و وارونه جلوه دادن نابرابری‌های وضع موجود است، در حالی که از یک سویه بودن این نگرش آگاه هستیم که در عمل و تئوری مدیریت منابع انسانی سودمند است که به مسائلی که مطالعات انتقادی مطرح می‌کند توجه کنیم. تبعیض و قلدری نسبت به کارکنان غالباً نه تنها آسیب‌شناسی سازمانی بلکه یک اقدام رایج در برخی از مفاهیم تئوری‌های شخصی است {۲۷۸} نتیجه جهانی سازی؟؟؟ از جمله افزایش استثمار و اقدامات ابزاری نسبت به کارکنان بوده که در پشت برون‌سپاری و برون‌سپاری فرامرزی^۱ و فعالیت‌های پیمانکاران فرعی آسیایی بسیار رقابتی در هزینه پنهان شده است. یکی از مسائل کارکنان مدرن، آرزوی کارفرمایان در نظارت و کنترل‌های کامل زندگی کاری افراد است که استعاره آن همان «سراسر بین»^۲ فوکو است {۲۸۸} بنابراین حوزه مسائلی که نیازمند تحلیل انتقادی است و در برابر تئوری و عمل مدیریت قرار دارد واقعی است و برای زندگی اجتماعی و سازمانی اهمیت دارد با این حال به نظر می‌رسد که نگرش انتقادی نباید به گفتمان مسلط تبدیل شود زیرا صدای ساختارشکنی و ابهام‌زدایی از رویکرد کلاسیک به مدیریت پاسخ قابل قبولی به این پرسش که چگونه باید تغییرات رهایی بخش را پیاده کردن می‌دهد.

ملاحظات ارائه شده در این‌جا به هیچ وجه منافعی ارزش معرفتی علوم مدیریت نیست و به این نتیجه هم رهنمون می‌شود که همه‌ی محتوای مدیریت از نظر اجتماعی نامطلوب است و تئوری و روش‌شناسی آن صرفاً

^{۱۰} Offshoring

^{۲۰} Panopticon

برای پاسخ به خواست گروه‌های منافع تدوین شده است. لیکن آن‌ها را باید به عنوان نمونه‌های تحلیل اثرات ممکن ایدئولوژیکی بر علوم مدیریت تلقی کرد. تحلیل‌های انتقادی که در جستجوی حلقه‌های ممکن ایدئولوژی تحت «عینیت گرایی» است می‌تواند منبع ارزشمندی برای ژرف اندیشی در مدیریت باشند. پژوهش وضعیت گروه‌های تحت تبعیض در زمینه‌های مشخص مدیریت (از جمله زنان را اقلیت‌های قومی) دانش ارزشمندی درباره مشروعیت بخشی به قدرت اجتماعی بر اساس ظواهر عقلانیت در اختیار ما می‌گذارد {۲۸۹}.

در آزمون کردن شهرت و مردم پسندی توسعه‌ی یک روش شخصی یا مفهوم مدیریت، می‌توان دید که آن‌ها غالباً از جنبه‌های اجتماعی ناشی می‌شوند {۲۹۰} البته نباید درباره نسبیت گرایی معطوف به زمینه‌ی فرهنگی یا منافع اجتماعی به عنوان تنها منبع انحصاری دانش اغراق کرد {۲۹۱} با توجه به این‌که ما دسترسی مستقیم به واقعیت مورد آزمون نداریم زیرا که تفسیرهای ما به زمینه‌های اجتماعی (کسب و کار، فرهنگ) مرتبطاند می‌توانیم جهان را به طور غیرمستقیم کشف کنیم و تغییراتی در آن بدهیم {۲۹۲}.

رویکرد انتقادی در علوم مدیریت می‌تواند نوعی تعامل باشد برای پیدا کردن ارتباط میان خلق و انتقال دانش و شکل سیاسی و فرهنگی حاکمیت {۲۹۳}.

مسئله‌ی زمینه‌ی خلق دانش در مدیریت را باید جدی گرفت و نباید جهان‌شمول نبودن این دانش (موقعیتی، اقتضائی بودن آن) را فراموش کرد. توسعه این رشته از طریق نفوذ قدرت سیاسی، تضاد منافع، اهمیت جامعه علمی از نظر اجتماعی ترغیب می‌شود و مطمئناً باید چگونگی تاثیر این شرایط اجتماعی بر محتوا و روش به دست آوردن دانش مدیریت مورد آزمون قرار گیرد. این امر حفظ استانداردهای عقلانی و منصفانه برای خلق علوم اجتماعی را امکان پذیر می‌سازد {۲۹۴}.

سوم شهریور ۱۴۰۱

فصل دوازدهم

التقاط گرایی روش شناسانه در مدیریت

اصطلاح « روش » {Method} از ترکیب یونانی متا- به معنی مطابق با- تا با و همراه hodos به معنای راه یا جاده درست شده است. روش‌های مدیریت راه‌های مشخص و ثابت شده‌ی حل مسائل معرفتی و عملی اداره یک سازمان‌اند. روش قابل تکرار است، مراحل بسیاری را در بر می‌گیرد و ماهیت تقلیل گرایانه دارد- شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌ها برای رسیدن به هدف معین است. روش شناسی مدیریت در جستجوی قواعدی است که در دستیابی به دانش معتبر کمک کند و در اجرای تغییراتی که اثربخشی سازمان را بالا می‌برند موثر باشند. روش‌شناسی سازمان و مدیریت بر پایه هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی استوار است. به هستی‌شناسی مدیریت از خلال منشور فرایند معرفتی سازمان و مدیریت نگریسته می‌شود. مفروضات معرفتی که مبانی معرفت‌شناسی مدیریت‌اند، همراه توسعه‌ی رشته، تغییرات را از سر گذرانده‌اند. در آغاز می‌خواست « روش علمی » خودش را همراه نظام کاملی برای ساختن و آزمون فرضیه تعمیم، و تئوری پردازی بر اساس دانش تجربی بنا کند. رویکرد مدیریت از تاریخ طبیعی و آرمان‌های نئو پوزیتیویسم الهام گرفته بود. اندیشه‌های برگرفته از علوم اجتماعی و انسانی و همین‌طور فلسفه، ثمره‌اش به شکل انتقال به حوزه کثرت‌گرایی معرفت‌شناسانه درآمد که رویکردی باز نسبت به توانایی بالقوه شناخت سازمان دارد. باور به امکان رویکردی خلاق به فرایندهای مدیریت با استفاده از نگرش‌های تفسیری و ساختارگرایی امروز بسیار رایج است. این تغییر را می‌توان در گسترش مفاهیم استعاره، تناقض یا پیش‌الگوهای رایج شده در مدیریت مشاهده کرد. این نوع معرفت‌شناسی مدیریت در روایت افراطی‌اش به رویکرد پسامدرن می‌رسد که ویژگی اصلی‌اش نسبی‌گرایی، عرفی‌گرایی و ساختارگرایی اجتماعی است که مفهوم تطبیقی صدق را کلاً نفی می‌کند. روش و روش‌شناسی مدیریت از سطح معرفت‌شناسی معرفی می‌شوند. روش‌شناسی بر ارزیابی اثربخشی معرفتی و عملی روش‌های مدیریت تمرکز دارد و روش مجموعه‌ای از قواعد صحیح روش شناسانه است که حل مناسب مسائل مدیریت را تسهیل می‌کنند. روش‌شناسی، مسائل معرفتی و تغییرات سازمانی هر دو را در بر می‌گیرد. در این جا تفکیک میان حوزه معرفتی و حوزه عملی گنگ و مبهم است. معمولاً فرایند شناخت در مدیریت بسیار شبیه سایر علوم اجتماعی و مداخله

پیوند دارد و به تغییرات سازمانی که همیشه قابل پیش بینی هم نیستند منجر می‌شود. از سوی دیگر فرایند آگاهانه اعمال تغییرات‌ها به تشخیص و فهم درک و سازمان بستگی دارد. صرف ایجاد یک سازمان هم خودش جنبه‌های شناختی دارد، با وجود این با در نظر گرفتن مفروضات اساسی می‌توان با این روش‌های معرفتی و عملی تمایز قائل شد (معانی عملی بر تغییر سازمان و مدیریت اثربخش متمرکز است) این روش از تکنیک‌های ابتدایی معمولاً ساده و تکراری تشکیل می‌شود که به مسائل تحصیلی ارجاع می‌دهند. (؟؟؟، جدول شماره ۱۳)

سطح	محتویات
هستی شناسی سازمان و مدیریت	فرضیات اساسی وجودی: تعریف فرایند سازمان و مدیریت
معرفت شناسی سازمان و مدیریت	فرضیات شناختی: معنا و مرزهای یک رشته ارتباط با سایر علوم «روش علمی» مدیریت، مدل‌ها، رویکرد قیاسی و استقرایی، فرضیه‌ها، تئوری- ها، پارادایم‌ها، ایده آل‌های معرفتی، برنامه‌های تحقیقاتی، ایدئولوژی سازمان و مدیریت
روش شناسی معرفتی سازمان و مدیریت	روش‌های تحقیق: تکنیک‌های تحقیق، تکنیک‌های کمی و کیفی، رویکرد اخلاقی، درونی استعاره‌ها تا سازمان، تناقضات نمادها و سر نمونه‌های مدیریت
روش شناسی سازمان و مدیریت	روش‌های سازماندهی: قانون مدیریت و سرپرستی فنون سازماندهی تصمیمات مدیریتی

جدول شماره ۱۳- هستی شناسی، معرفت شناسی و روش شناسی سازمان و مدیریت

منبع: همین کتاب

تامل بر جنبه‌های شناختی روش‌شناسی علم از یک سنت معرفت‌شناسی قوی برخوردار است. امید به صورت-
بندی یک «روش علمی» که به کسب دانش حقیقی قابل اعتماد کمک می‌کرد، همراه مفاهیم حلقه‌ی دین

فرو پاشید. کارل پوپر در رویکردش برای روش ابطال پذیری یک فرد بدیهی ساده دارد که دانش قابل اعتماد را تضمین نمی‌کند بلکه فقط دانش علمی را به حقیقت نزدیک‌تر می‌کند {۲۹۵} کار توماس کوهن یعنی کتاب «ساختار انقلاب‌های علمی» در پرسش از اعتبار استفاده از «روش علمی» به نقطه عطفی تبدیل شد {۲۹۶}. مفهوم پارادایم و استمرار نیافتن پیشرفت علم بر امکان به کار گرفتن روش‌های بسیار متفاوت که تاثیرهای متفاوت و ناسازگاری از ابزارهای آزمون شده به دست می‌دهند تاکید می‌ورزد. توماس کوهن تدوین روند انتقالی در تئوری علم آزاد را آغاز کرد. افراطی‌ترین تجلی نفی ارزش همه روش‌های علمی همانا آنارشیسم معرفت شناسانه‌ی پائول فیرابند است {۲۹۷}. پیامد رویکرد روش شناسانه «هر اقدامی مجاز است»^۱ نفی کامل روش شناسی علمی کلاسیک است، به همین ترتیب فرضیات دست نیافتنی بسیاری از مفهوم مرسوم به «برنامه قوی جامعه شناسی دانش» و روند پسامدرن ناشی می‌شود. پوشش‌هایی برای حفظ روایت متعادل روش شناسی علمی از جمله توسط ایمره لاکاتوش {۳۰۰} و در لهستان توسط آمستردامسکی {۳۰۱} انجام شده است.

از جستجوی بی‌حاصل «روش علمی» قابل اعتماد درباره مدیریت چه نتیجه‌ای می‌توان گرفت؟ آیا باید مسیر پژوهشی روش شناسانه را رها کنیم؟ من موافق نیستم. توسعه روند انتقادی در برابر «روش علمی» در درون فلسفه شناخت به ژرف اندیشی عمیق‌تری می‌انجامد. کوشش‌هایی برای ایجاد رشته عمومی روش‌شناسی علم. رشته‌های علمی از روش‌های شناخت مختلفی استفاده می‌کند. امروزه فراتر از همه پرداختن به «روش شناسی-های محلی» که درباره رشته‌های معینی است در مراحل مشخص پیشرفت هستند، بسیار سودمند است. روش‌شناسی مدیریت هم طبیعتی فرازمانی و چندمنظوره ندارد. پس روش‌شناسی مدیریت بالاخره چیست؟ تعاملی است بر صورت بندی روش‌های مدیریت که به پژوهشگران و مدیران امکان درآوردن ته و توی دنیای سازمان را می‌دهد. این «ابزارهای فکری» دست خوش تغییرات است. روش‌شناسی مدیریت توسط روش‌های بیشتری که ارزش‌های عملی و شناختی متنوعی دارند روز به روز قوی‌تر می‌شود. گسترش دامنه مدیریت به

^۱ anything goes

عوامل مختلفی بستگی دارد. در شرایط متغیر اجتماعی و اقتصادی پیچیدگی و اثربخشی ابزارها اهمیت پیدا می‌کند، و همینطور روندهای تعویض موفقیت‌آمیز « محصولات فکری ».

می‌توانیم چهار نوع اساسی روش در مدیریت را نام ببریم که حوزه فکری روش‌شناسی را تشکیل می‌دهند:

• عمل‌گرایی^۱

• تجربی^۲

• رسمی^۳

• استنباطی^۴ {۳۰۲}

روش‌های عملی از نظر تاریخی قدیمی‌ترند و اساساً گرایش به کشف حقیقت ندارند، اما در کار حل مسائل عملی مربوط به وجود انسان‌اند. مانند روش‌های عمل‌گرایانه معمولاً ماهیتی مطابق عقل سلیم یا شعور عام دارند، و اگر چه به واقعیت تجربی خیلی ارجاع می‌دهند، معیار بنیادی آن‌ها اثر بخشی در تغییراتی است که قرار است به اثربخشی بیشتر کارکرد سازمان بیانجامد {۳۰۳}. در زمینه مدیریت و روش‌های عمل‌گرایانه از فنون مهندسی، سفسطه قانونی، و راه حل‌های شعور عام نگرفته شده است.

روش‌های تجربی بر جستجوی حقیقت بر اساس تجربه تکیه دارند و تلاش می‌کنند اثرات لازم برای انعکاس کافی واقعیت در شناخت عملی اطمینان حاصل کنند. ایجاد یک شناخت برای رسیدن به واقعیت در درجه نخست، استقرا است که همانطور که کارل پوپر نشان داد همیشه ماهیتی ناتمام دارد.^۵ در مدیریت، روش‌های تجربی به پیشرفته‌ترین روش‌شناسی تاریخ طبیعی (مثل مشاهده و آزمایش) و روش‌های کمی علوم اجتماعی (مثل روش زمینه‌یابی) ارجاع می‌دهند {۳۰۴}.

۱. pragmatic

۲. empirical

۳. Official

۴. Comprehending

۵. Incomplete

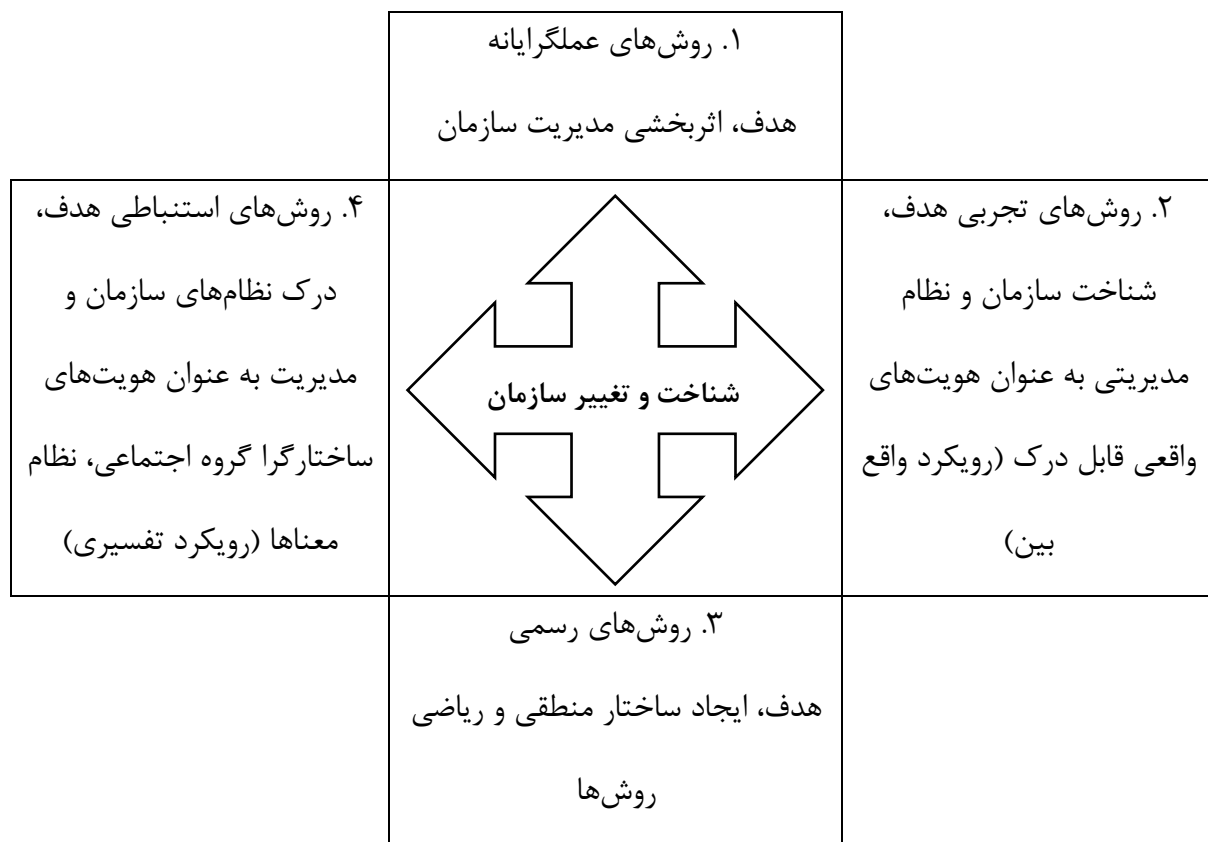
روش‌های رسمی مربوط به توسعه توانایی تفکر فرضی^{۱۰}، و روش‌های قیاسی، ریاضی، منطقی و آماری‌اند. در زمینه علوم مدیریت می‌توان از روش‌های عددی و احتمالی هم استفاده کرد. تاثیر این کاربردها ممکن است به نتایج عملی و شناختی بیانجامد (مثل پژوهش‌های عملیات و اقتصاد سنجی)

روش‌های استنباطی به فلسفه و علوم انسانی مرتبط‌اند. هدف آن‌ها دادن بینشی نسبت به «ماهیت چیزها» است. آن‌ها شامل تحلیل مفهوم پدیدارشناسی دیالکتیک یا هرمنوتیک می‌شوند {۳۰۵}.

در زمینه علوم تجربی، می‌توان آن‌ها را در روش‌شناسی کیفی علوم اجتماعی پیدا کرد. روند تفسیری مدیریت، به آن‌ها ارجاع می‌دهد {۳۰۶}. این روند روش‌های قوم‌شناسی سازمان {۳۰۷} (مشاهده‌ی میدان، مصاحبه‌ی قوم‌شناسانه، تحلیل متن) و سایر روش‌های جامعه‌شناسانه تفسیری و شناختی (مثل روش‌شناسی قومی) {۳۰۸} روش‌شناسی گراند تئوری {۳۰۹} یا روش مداخله اجتماعی را در بر می‌گیرد.

روش‌شناسی مدیریت، هدف‌های شناختی و عملی را با هم ترکیب می‌کند {۳۱۰} این هدف‌ها می‌توانند همگرا باشند، اما در برخی موقعیت‌ها ضد و نقیض می‌شوند. مدیریت در خدمت شناخت، از روش‌شناسی‌های علوم مختلف اجتماعی و طبیعی استفاده می‌کند. مدیریت متمایل به اثرات عملی بیش از همه به علوم مهندسی و به «شعور عام» گرایش دارد. خالی از فایده نیست توجه کنید که بسیاری از روش‌های مدیریت، ویژگی‌های روش‌های مختلف ارائه شده در طبقه بندی بالا را با هم ترکیب می‌کند. روند پیش‌بینی و تحقیق در عملیات خصوصیات روش‌های رسمیت یافته شناختی (ریاضی سازی) را با روش‌های عملی (بهینه سازی بهره‌وری اثربخشی بزرگ‌تر) و با روش‌های تجربی (نمایانگر واقعیت سازمان) ترکیب می‌کند، بنابراین، در این‌جا دشوار است بتوان طبقه بندی یک دست و جدا سازنده‌ای توصیه کرد. توسعه روش‌های متنوع شناختی و همین‌طور شکل‌دهی سازمان و روش‌های مدیریت با استفاده از یک نگرش باز معرفت‌شناسانه و روش‌شناسانه پیوند دارد که امکان ترکیب بسیاری از رویکردها و روش‌های شناخت عمل‌گرایی را فراهم می‌کند (شکل شماره ۳)

^{۱۰} hypothetical thinking



شکل شماره ۳- توسعه روش‌شناسی مدیریت

منبع همین کتاب

معیارهای سنجش ارزش شناختی روش‌ها به پارادایم مورد استفاده‌شان بستگی دارد. یکی از مسائل روش شناختی در علوم مدیریت اعتبار^۱ و اثربخشی روش‌های تحقیق است {۳۱۱} اعتبار شناسی را می‌توان به دقت^۲ و قابلیت اعتماد^۳ شناخته شده در روش‌های روان‌شناسی و جامعه‌شناسی ترجمه کرد. دقت را می‌توان به معنای پاسخ به این پرسش دانست که آیا روش تحقیق تکنیک و ابزار همان چیزی را اندازه می‌گیرند که پژوهشگران قصد دارند اندازه بگیرند، در حالی که منظور از قابلیت اعتماد، دقت آن اندازه‌گیری است. معیار اثر بخشی از نظر علوم کاربردی و عملی اهمیت دارد و پیش از همه به روش‌های عملی بر می‌گردد. لذا روش‌ها

۱- Credibility

۲- Accuracy

۳- Reliability

که نه تنها قرار است واقعیت را شرح دهند بلکه این واقعیت را به طور مثبت به معنای واقعی کلمه تغییر بدهد {۳۱۲}. در پارادایم «نئوپوزیتیویستی - وظیفه گرایی - سیستمی» تفکیک میان روش‌های تحقیق و روش‌های پارادایم نسبتاً روشن است: اولی‌ها بر شناخت و دومی‌ها بر پالایش سازمان و مدیریت تمرکز دارند. در باقی پارادایم‌ها این مرزبندی این چنین روشن نیست. در مورد «مطالعات انتقادی مدیریت» تحقیق بنا به تعریف باید معطوف به تغییرات رهایی بخش باشد {۳۱۳} در پارادایم تفسیری- نمادین و در پسامدرنیسم بین پژوهشگر و واقعیت سازمانی مورد مطالعه حذف می‌شود {۳۱۴} و در نتیجه تفکیک میان روش‌های شناختی و پارادایم هم ناممکن است. پژوهشگر درگیر، گرفتار و ارزش‌گذار است و فرایند تحقیق به روش اجتناب ناپذیر در موضوع مورد مطالعه تغییر ایجاد می‌کند {۳۱۵}.

مشخصات روش‌شناسی علوم مدیریت چیست؟ ای.کی. کوزمینسکی عقب‌ماندگی روش‌شناسی مدیریت را ناشی از سمت و سوی ضد روش‌شناسانه‌ی مهمترین روندهای آن‌ها می‌داند {۳۱۶}. ال.جی. کرزیزانئسکی که با ادعای مربوط به وضعیت ضعف روش‌شناسانه مدیریت موافقت به لزوم استفاده از روش‌های سایر علوم توجه دارد، این‌که چشم‌اندازی وسیع‌تر و بین‌رشته‌ای برای علوم قائل است تأکید می‌کند که ضرورتی ندارد روش‌های مخصوص مدیریت تدوین کرد و روش‌های آن را از بقیه روش‌ها جدا کرد، بلکه مدیریت یک رشته فرا - رشته‌ای^۱ ادغام شده از روش‌های به شدت تخصصی نیاز دارد {۳۱۷} بنابراین به نظر می‌رسد به ویژه به این دلیل که بسیاری از علوم اجتماعی هم از روش‌های تحقیق برگرفته از سایر رشته‌ها استفاده می‌کنند در میان روش‌های مدیریت می‌توان هم روش‌های اخذ شده از سایر علوم را دید، هم روش‌های مختص مدیریت. روش‌های برگرفته در درجه نخست به شناخت سازمان و مدیریت مربوطه اند حال آن‌که روش‌های خود مدیریت بر شکل دادن سیستم سازمان و مدیریت متمرکزاند. سازمان یک گروه اجتماعی عمدی یا آگاهانه است، لذا روش‌های تحقیق اجتماعی تدوین شده توسط جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی و روانشناسی اجتماعی برای شناخت آن کفایت می‌کند.

تعدادی از روش‌های تجربی مورد استفاده در شناخت سازمان و مدیریت از جمله عبارتند از:

^{۱۰} Transdisciplinary

روش زمینه یابی (بر گرفته از جامعه شناسی)

• روش مشاهده^۱ (بر گرفته از علوم طبیعی)

• روش قوم شناسی^۲ (بر گرفته از مردم شناسی)

• روش های سفسطه گرانه^۳ (بر گرفته از علوم حقوقی)

• روش های فرا تجربی (بر گرفته از علوم طبیعی و اجتماعی)

• روش های مستند سازی (بر گرفته از علوم اجتماعی و تاریخی)

طبقه بندی های مختلفی از روش های پارادایمی تهیه شده است. در مطالعات انجام شده در لهستان اکثراً در پیشنهاد چشمگیرتر است: تقسیم بندی به عنوان سازماندهی که به حوزه های عملیاتی مختلف سازمان مربوط است و تفکیک دوگانه به روش های کلاسیک مدیریت در برابر روش های مدرن. مدیریت روش های بسیار مختلفی برای شکل دهی سازمان تدوین کرده که از جمله حوزه هایی مثل فهرست زیر را در بر می گیرند:

• تحقیق در عملیات و پیش بینی

• مدیریت تولید

• مدیریت استراتژیک

• مدیریت بازار یابی

• مدیریت عملیات

• مدیریت مالی

• مدیریت منابع انسانی

• مدیریت اطلاعات {۳۱۸}

^۱ Survey
^۲ Ethnological
^۳ Casuistic

حوزه‌های نام برده در بالا، تعداد کثیری از روش‌های مختلف مدیریت را در بر می‌گیرند که فرمول مدیریت در میان آن‌ها قابل ذکر است. در زمینه طبقه بندی روش‌ها و فنون مدیریت از رویکردهای ام.آرتسرانگ، میکولاجیک، جی. اسکالیک می‌توان نام برد {۳۱۹}.

موضوع تحلیل انتقادی این رشته، اثربخشی روش‌های مدیریت است. بسیاری از اظهارات انتقادی مربوط به تدوین و معنای مفاهیم جدید است. روش‌های نوین مدیریت، نوعی مُد مدیریت‌اند که انتظارات بیش از حد به وجود می‌آورد و به سرعت رنگ می‌بازند. بسیاری از مفاهیم «محصولات بازاریابی» اند که به نظریه پردازان و عاملان مدیریت فروخته می‌شوند. اثربخشی بسیاری از این روش‌ها در عمل ناامید کننده بوده است. علیرغم این نتیجه به نظر می‌رسد که روش‌شناسی مدیریت، بر اثربخشی و رقابت پذیری بیشتری در سازمان می‌انجامد البته روش‌های مدیریت تطبیق‌پذیر و چند کاره نیستند، آن‌ها هم بسیار شبیه خود سازمان در طول زمان تغییر می‌کنند، همچنین قابل ذکر است که استفاده از روش‌های پارادایمی مدیریت موفقیت سازمان را تضمین نمی‌کند، بلکه فقط احتمال موفقیت را بالا می‌برد.

مدیریت به عنوان یک رشته «نیادگرایی روش‌شناسانه» که «ماهیت علمی» روش‌ها را به شیوه‌ای محدود از طریق مدل‌های نو پوزیتیویستی علوم طبیعی تعریف می‌کند، پس زده است. مطالعات محاصره مدیریت بر لزوم استفاده از بسیاری روش‌های شناختی و شکل‌های سازمان تاکید دارند. ان.دنزین فرضیات را صورتبندی می‌کند که شکل مثلث روش‌شناسی دارند و لزوم استفاده از بسیاری روش‌های تصحیح کننده و تایید کننده متقابل یکدیگر را مطرح می‌کند {۳۲۰}. مفروض «کثرت‌گرایی روش‌شناسی» تمایل به استفاده از روش‌های اخذ شده از رشته‌ها و رویکردهای نظریه گوناگون برای حل مسئله مورد تحقیق است. «منظره‌های چندگانه دیدن جهان همراه راه‌های متعدد و متنوع، روش‌ها و فنون تحقیق است و درصد تغییر جهان است» {۳۲۱} «آنارشی روش‌شناسی» از همین هم حتی فراتر می‌رود و توصیه‌اش عدم پایبندی به هر نوع روش است و استفاده از همه روش‌ها و فنون برگرفته از علوم را هم سنگ و هم پایه برگرفته از زندگی معمولی می‌شمارد {۳۲۲}. من فکر می‌کنم رویکردی که من به آن «التقاط گرایی روش‌شناسی» می‌گویم که می‌توان آن را با رویکردهای دیگر روش‌شناسی مقایسه کرد (جدول شماره ۱۴) ارزش تعامل دارد.

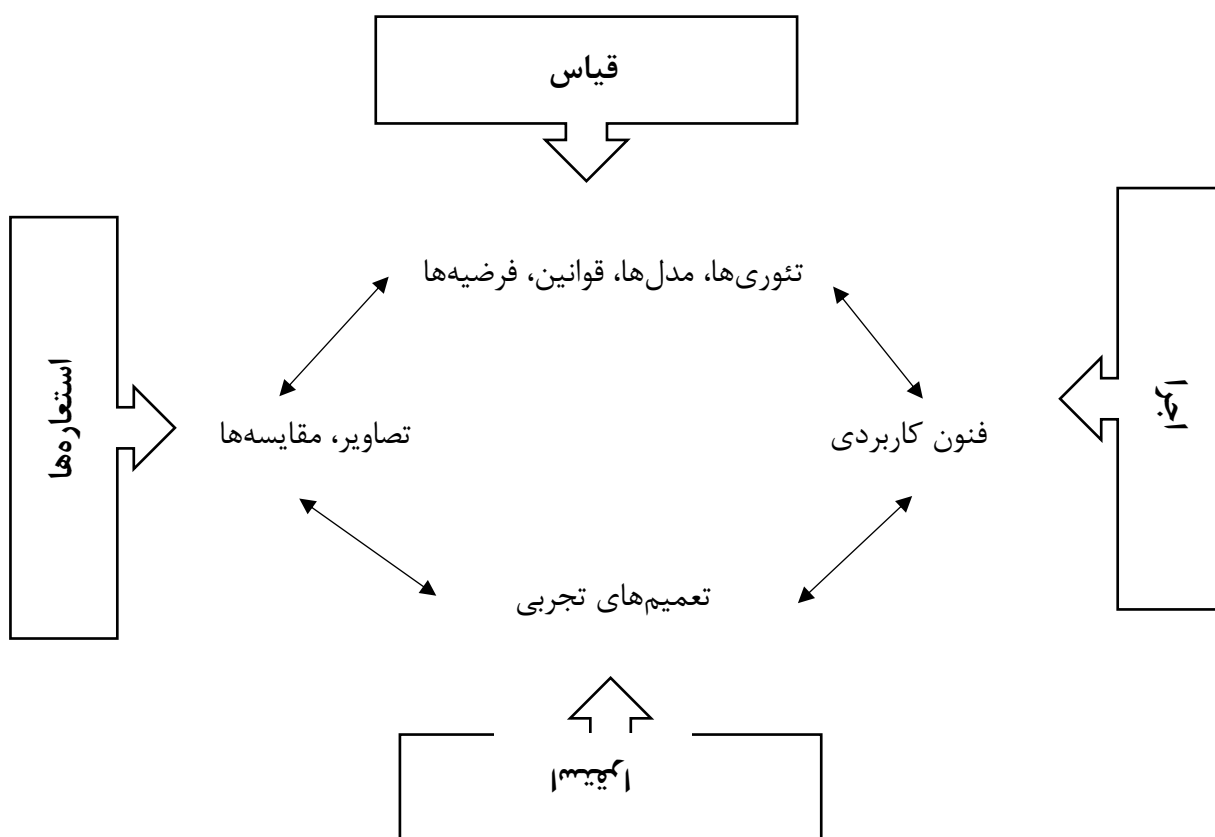
معیار مقایسه	بنیادگرایی	کثرت گرایی	التقاطی	آنارشی
لزوم استفاده از روش - ها در علم	یک روش علمی لازم است. فنون شناخت متونوعاند.	بسیاری روش ها و فنون علمی لازم است که بستگی به رشته دارد.	بسیاری روش ها و فنون علمی در یک رشته ضرورت دارند.	حذف کامل روش علمی هر اقدامی مجاز است.
امکان ترکیب کردن روش ها	روش های مختلف علمی را می توان ترکیب کرد.	روش های برگرفته از پارادایم ها و رویکردهای مختلف را می توان ترکیب کرد.	روش های برگرفته از رشته ها، پارادایم ها و رویکردهای مختلف را می توان ترکیب کرد.	روش های برگرفته از علم و برگرفته از زندگی عادی را می - توان ترکیب کرد.
ساختن روش ها در علم	فقط یک روش علمی وجود دارد که در یک رشته دانش به وجود می آورد و انباشت می کند.	روش های علمی متعددی وجود دارد که همراه توسعه رشته پدید می آیند.	روش های علمی متعددی وجود دارد که ضد و نقیض هم ان و مسئله همگرایی آن ها حل نشده است.	هیچ روش علمی وجود ندارد و علم هیچ پیشرفتی نمی - کند.
ارزشیابی اثربخشی روش ها	اثبات علمی و ابطال پذیری	اثربخشی معرفتی	اثربخشی معرفتی و عملی	فایده عملی (پارادایمی)

جدول شماره ۱۴- مقایسه روش شناسی ها

منبع: همین کتاب

روش های مدیریت باید با تعامل به کار برده شوند زیرا ماهیت اکتشافی (ابتکاری) دارند که صورت بندی آنها را ناممکن می سازد. در مرحله پیشرفت کنونی این رشته علمی، ما توانایی کاملی برای تصدیق یا بررسی اثربخشی معرفتی و عملی روش های مختلف مدیریت را نداریم، لذا استفاده از رویکردها، روش ها و تکنیک های گوناگون را می پذیریم و به خاطر داریم که آنها ممکن است ضد و نقیض یکدیگر هم باشند.

تحقیق ماهیت اکتشافی دارد و مسائلی را آشکار می‌کند که حاکی از تناقض، مغایرت و بحث و مجادله است {۳۲۳}. روش‌شناسی التقاطی جایی بین «آنارشی روش‌شناسی» افراطی معرفتی، و رواداری «کثرت-گرایی» روش‌شناسی قرار دارد «روش‌شناسی التقاطی» ترکیب ناسازگار و ناهم‌خوان، حتی متناقض روش‌های علمی که چهل تیکه‌های منحصر به فرد به وجود می‌آورد را می‌پذیرد {۳۲۴} «روش‌شناسی التقاطی» صرفاً یک پیشنهاد است و بیشتر پژوهشگران ترجیح می‌دهند از یک روش تحقیق که مثل «بنیادگرایی روش‌شناسی» نباشد استفاده کنند {۳۲۵}.



شکل شماره ۴- روش‌شناسی التقاطی

منبع: همین کتاب

به طور خلاصه می‌توان توجه کرد که روش‌شناسی مدیریت به دلیل تفکیک حوزه شناختی از حوزه عملی پیچیده می‌شود. از یک‌سو، روش‌شناسی مدیریت برای درک^۱ سازمان به کار می‌رود و از سوی دیگر برای عمل^۲

^۱ Coginize

^۲ Act

مطابق رویکرد « روش شناسی التقاطی » پیشنهاد شده، ترکیب کردن روش‌های مختلف امکان پذیر است که غالباً جالب و ضد و نقیض هم‌اند، در نتیجه بررسی نتایج آن ضرورت دارد {۳۲۶}.

روش‌شناسی مدیریت غنی و متنوع است و روش‌های معرفتی را در بر می‌گیرد، همچنین روش‌های عملگرایانه اخذ شده از رشته‌های علمی دیگر. برای آغاز تحلیل اثربخشی آن خوب است که چند سوال اساسی را مطرح کنیم:

- آیا حالت « کثرت‌گرایی روش شناسی » یک ویژگی ذاتی و ماندگار مدیریت است؟
 - آیا آن « چند روش شناسی » برای رشته ما مفید است؟
 - آیا کثرت روش‌ها به شناخت بهتر موضوع تحقیق کمک می‌کند؟
 - چه نوع « ایده آل ای شناختی » اساس و مبنای روش شناسی‌های مختلف مدیریت است؟
- بحث درباره روش علمی مبتنی بر فرض ضمنی یک «ایده آل علمی» مشخص است. فرض ایده آل یا آرمان علمی، تدوین یک روش قابل اعتماد برای جستجوی حقیقت و دانش مطمئن است. چنین رویکردی فرض می‌کند که هر دانش مبتنی بر تجربه باید برای خودش روش ابداع کند، آن روش باید مشخص و منطبق با آزمون یک بخش واقعی باشد و نداشتن یک روش مجزا در مدیریت به این معناست که موضوع تحقیق توسط علوم دیگر هم آزمون می‌شود.

من بر این باورم که رویکرد بنیادگرایی روش‌شناسانه باید از زمینه علوم مدیریت بیرون رانده شود و برای این امر چند دلیل وجود دارد: نخست این که مدیریت علمی است که حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی را آزمون می‌کند که مطابق تعریف آن در مرز بسیاری از رشته‌ها قرار می‌دهد، حاصل این ماهیت فرا رشته‌ای، چند روش شناسی «طبیعت موازی روش‌ها» آن است. دوم روش‌های اخذ شده از رشته‌های دیگر توسط مدیریت تا حدود زیادی به نیازهای خودش تطبیق داده می‌شود، غالباً این تغییر و تبدیل آن چنان بزرگ است که روش اصلی فقط در حد منبعی برای الهام باقی می‌ماند. درباره برخی از روش‌های آماری پروژه‌های اکتشافی (ابتکاری) و فلسفی مصداق است {۳۲۷}. علوم بنیادگرایی روش‌شناسی، استفاده از روش‌های ساخته شده در سایر حوزه‌های علمی را محدود می‌کند. تغییر روش به حوزه‌های علمی پرسابقه، گرفتن الهام از علوم به سرعت

در حال توسعه مثل زبان شناسی و علوم شناختی را ناممکن می‌سازد. مدیریت توانسته است با استفاده از سایر علوم، تعداد فراوانی روش‌ها و فنون کاربردی تدوین کند، اما تأمل درباره روش‌ها همچنان ضرورت دارد، زیرا که موجب پالایش برنامه‌های پژوهش و تغییرات سازمانی می‌شود، در عین حالی که بسیاری از دردهای مدیریتی را می‌توان در رده‌ی «سیاست روش شناسی» قرارداد {۳۲۸}.

در بسیاری از علوم اجتماعی مثل روانشناسی، جامعه شناسی و مردم شناسی، تعاملات روش‌شناسان، پیشرفت خیلی خوبی کرده است. «خودآگاهی» رشته‌ها از خودآگاهی در علوم مدیریت بیشتر است، بسیاری اوقات از «از شوک‌های خود انتقادی» عبور کرده است که روش‌های تحقیق‌های نوینی به ارمغان آورده است {۳۲۹}. من می‌خواهم یک تفکر روش شناسانه قوی‌تر را فرض بگیرم و در عین حال دوست دارم خطر «بیش از حد روش شناسانه کردن» را گوشی زد کنم. پژوهشگری که «در روش تحقیق و برنامه باشد مثل نجاری است که آن قدر نگران حفظ ابزار کارش در بهترین وضعیت است که وقتی برای بریدن چوب‌ها پیدا نمی‌کند» {۳۳۰} روش نباید به ثبت تبدیل شود. ساختن روش‌شناسی که بسیار پالایش و جدا شده از عمل باشد می‌تواند به نوعی فرار از واقعیت تبدیل شود. فرار از نداشتن ایده که به سادگی سر از نوعی سخت کیشی در می‌آورد که فقط یک روش را می‌پذیرد (بنیادگرایی روش شناسی، امپریالیسم) {۳۳۱} بنابراین در روش شناسی مدیریت مهم است که بین کثرت گرایی و احضار طلبی توازن ایجاد شود.

روش‌های شناختی (معرفتی) قرار است که به کشف حقیقت بپردازند، لذا باید دستیابی به دانش قابل اعتماد را تسهیل کند. روش‌های عملگرایانه ولی در کار اصلاح واقعیت آزمون شده‌اند. در زمینه مدیریت از همان آغاز به وجود آمدن رشته علمی یک روند مشهور برای ترکیب کردن آن دو حوزه وجود داشت. از روش‌ها و تکنیک‌ها به طور هم زمان برای شناخت و برای اعمال اصلاحات استفاده می‌شود. تحلیل کارایی عملی روش‌های به کار رفته معمولاً موضوعی برای رشته‌های مدیریت (بازاریابی، مدیریت مالی، مدیریت منابع انسانی و غیره) در حالی که اندیشه اثربخشی معرفتی به تئوری سازمان و مدیریت واگذار شده است.

نتیجه این دوگانگی معرفتی در مدیریت دوگانگی روش شناسانه است. دو روش‌شناسی داریم که هر کدام فرضیات متفاوتی دارند (جدول شماره ۱۵).

معیار	روش شناسی یک پارادایم مسلط	روش شناسی پارادایم‌های جایگزین
سطوح تحقیق	تعمیم دادن تصدیق تحلیل پیش‌بینی و برنامه تغییر	در توصیف ترکیب تغییر ترغیب کننده ادعاهای فردی
مدل شناختی روش شناسانه	تعمیمی	تفریدی
نگرش نسبت به موضوع تحقیق	عینی	بین‌الذهانی
روابط میان مولفه‌های واقعیت	علت و معلول - چرخه‌ای	وابستگی‌های متقابل - چرخه‌ای و منفرد
رابطه پژوهشگر یا واقعیت مورد آزمون	عینی نگرش از بیرون	مشارکت در پدیده‌ی مورد آزمون و فرایندها
رابطه پژوهشگر با ارزش‌ها	جستجوی شناختی عینی آزاد از ارزش‌ها	آگاه از همبستگی با ارزش‌ها (نگرش ارزش‌گذارانه)
استعداد پیش‌بینی	استعداد قوی پیش‌بینی	استعداد ضعیف پیش‌بینی
شکل‌های روش	قیاسی و استقرایی	استقرایی قیاسی و اجرایی (constrmction)
داده‌های ترجیحی	کمی	کیفی توصیف پرمایه (thick descriplim){۳۳۳}
روش‌شناسی ترجیحی	پیش‌بینی بر اساس نظام‌های مفاهیم انتزاعی	توصیفی تشریحی یا ادراکی (هرمنوتیک)
روش ترجیحی	روش‌های استاندارد - کمی با ساختار، آماری	روش‌های استاندارد نشده کیفی بدون ساختار منحصر به فرد

جدول شماره ۱۵ - روش شناسی پارادایم مسلط و پارادایم‌های جایگزین در علوم مدیریت

منبع: همین کتاب

پارادایم مسلط همان نئو پوزیتیویست، وظیفه‌گرا و سیستمی پیش از این شرح داده شده است. این پارادایم که از علوم مهندسی و اقتصاد الهام می‌گیرد، آرزوی یک روش کامل را به ارث برده است. این به روش‌های شناختی و همین‌طور عملی اطلاق می‌شود. استفاده از روش شناختی کامل و پژوهشگر اجازه می‌دهد که درباره سازمان و مدیریت دانش عینی و قابل اعتمادی به دست بیاورد. پس از اجرای آن، روش کامل عملی تاثیر

کارآمد بر سازمان می‌گذارد و اثر بخشی بهتر عملیات را تسهیل می‌کند. نگرش تفسیری که تجربیات، «نقطه عطف زبان» و تغییر پارادایم در تاریخ طبیعی را مورد مداخل قرار می‌دهد. روش را به گونه متفاوت می‌بیند قصد پیدا کردن یک روش کامل جای خود را به تلاش برای ترکیب کردن روشهای متعدد تحقیق می‌دهد که قرار نیست انتظارات اضافی معرفت‌شناسی و عملگرایی را برآورده کند. بنیادگرایی روش‌شناسی نفی می‌شود و به جای آن کثرت‌گرایی و التقاط‌گرایی و در روایت افراطی حتی آنارشی روش‌شناسی مطرح می‌شود.

روند روش «نئو پوزیتیویست - وظیفه‌گرا - سیستمی» روش‌های اقتصادی، ریاضی و آماری، جامعه‌شناسی تجربی، روش‌شناسی رفتاری، علوم مهندسی و سایر رشته‌هایی که به معرفت‌شناسی منطقی تجربی مربوط‌اند را با هم ترکیب می‌کند. به عنوان مهمترین روش‌های معرفتی و عملگرایی می‌توان مثلاً روش‌های زمینه‌یابی و مصاحبه، مدل‌سازی ریاضی و تحلیل آماری، روش مهندسی و پروژه، سایبرناتیک و سیستمی را ذکر کرد. این پارادایم از روش‌ها و تکنیک‌های متنوع استفاده می‌کند، سر و کارش با درک و تغییر حوزه‌های سازمان و مدیریت است که با زیر رشته‌های علوم مدیریت به شرح زیر مرتبط است:

- روش‌های مدیریت استراتژیک

- روش‌های مدیریت عملیات

- روش‌های مدیریت منابع انسانی

- روش‌های مدیریت مالی

- روش‌های مدیریت اطلاعات

- روش‌های اندازه‌گیری اثربخشی و سودمندی {۳۳۳}

پروژه‌هایی که می‌خواهند به ریاضی کردن علوم اجتماعی بپردازند، نسل اقتصاد سنجی و کاربرد تئوری بازی‌ها هستند. اتصال سنجی برای به کار بردن روش‌های ریاضی در مدل‌سازی، اقتصاد و علوم اجتماعی، امیدها ایجاد کرد و از تئوری بازی‌ها به عنوان اقدامات عقلانی - منطقی در تحلیل‌های استراتژیک استفاده می‌شود. با وجود این، تاکنون هیچ قانون ثابت یا مدلی شبیه قانون‌های طبیعت در علوم اجتماعی نمی‌توان پیدا کرد. فرآیندهای مدیریت ریشه در زمینه تاریخی دارند. تحت تاثیر آدمیان است و در عین حال در فرایند بازتولید

اجتماعی دستخوش تغییر می‌شوند {۳۳۴} عدم قطعیت، پیچیدگی و بازگشت تعامل تئوری با سپهر اجتماعی، ویژگی علوم اجتماعی مانع کاربرد مدل‌های ریاضی می‌شود. لیکن این همه به این معنا نیست که تلاش‌های ریاضی کردن دست کم بخش‌هایی از این رشته را باید متوقف کرد.

کاربرد روش‌های آماری در تحلیل داده‌ها بر اساس منابع ثانویه، همین‌طور جمع‌آوری، تجمیع و تفسیر داده‌های منابع اولیه حاصل طبیعت پارادایم «نئو پوزیتیویست - وظیفه‌گرا - سیستمی» روش‌های مسلط کمی که به این پارادایم بسیار مرتبط‌اند. حاصل به اصطلاح روش زمینه‌یابی است که از جامعه‌شناسی تجربی گرفته شده است {۳۳۵}. این نمونه از روش تحقیقی است که همه انواع زمینه‌یابی‌ها و مصاحبه‌های ممکن به منظور تعمیم آماری نتایج تحقیق را در بر می‌گیرد. در میان روش‌های زمینه‌یابی غالباً در مدیریت به کار می‌روند می‌توان مصاحبه تلفنی، مصاحبه پرسشنامه‌ای، ممیزی زمینه‌یابی، مصاحبه یا زمینه‌یابی در یک مکان عمومی، و زمینه‌یابی درونی را نام برد {۳۳۶} از روش‌های تحقیق روانشناسی تجربی هم در مدیریت به وفور استفاده می‌شود، بیش از همه از هوش‌سنجی و آزمون‌های روانشناسی، همین‌طور از تحقیق پیرا تجربی^۱ و شبیه سازی {۳۳۷}.

به طور کلی روش‌هایی که آن‌ها را متعلق به پارادایم «نئو پوزیتیویست - وظیفه‌گرا - سیستمی» می‌شناسیم را واجد نواقص می‌دانند: نداشتن انعطاف و پایبندی به ناب‌گرایی افراطی، همچنین نداشتن توانایی استفاده از فرآیندهای روانشناختی. در واقع هر کدام از روش‌ها و تکنیک‌های یاد شده را باید جداگانه تحلیل و نقد کرد به طور مثال: تحقیقات زمینه‌یابی متهم‌اند به: ۱. تحمیل ساختارشناسی پژوهشگر پاسخ‌دهنده ۲. اجبار در صورت بندی نظر ۳. نداشتن توانایی درک جنبه‌های نیمه آگاه رفتارها ۴. تمرکز بیش از حد بر اندازه‌گیری (وسواس اندازه‌گیری) {۳۳۸}.

در علوم مدیریت غالباً به صورت فزاینده‌ای از روش‌های علوم اجتماعی تجربی انسانی اخذ شده استفاده می‌شود. روش‌های کیفی در این‌جا دسته بالا را دارند {۳۳۹}. ولی نمونه‌هایی از روش‌های کمی با استفاده از اندازه‌گیری‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی هم در آن می‌توان یافت. مهم‌ترین روش‌ها موارد زیر را در بر می‌گیرد:

^{۱۰} Para-experimental

• روش‌های روانشناسانه مدیریت

• مردم‌شناسی سازمان

• جامعه‌شناسی مداخله‌گر

• گراند تئوری (نظریه داده بنیاد)

• روش مطالعه موردی

• پژوهش در عمل مشارکتی

• روش تحلیل گفتمان و روش‌های استعاره‌ای {340}

روش‌های روانشناختی، مندرج در روش‌های کمی و کیفی از طریق تحقیق و روش سفالی عملگرایانه، نقش بسیار مهمی در مدیریت ایفا می‌کنند. در حوزه‌ی تحقیق از روش‌های روان‌سنجی، روش‌های فرافکن^۱ هر دو استفاده می‌شود {۳۴۱} فنونی که بیش از همه استفاده می‌شوند از جمله عبارتند از: آزمون‌های روانشناختی پیرا تجربی {۳۴۲} و روش‌های روانشناسی عمقی {۳۴۳} از این روش‌ها غالباً در پژوهش‌های مسائل رفتار سازمانی، پویایی سیستم‌های کاری، مدیریت و رهبری، تواناسازی و انگیزش کارکنان. فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر استفاده می‌شود {۳۴۴} تکنیک‌هایی که در حوزه عمل‌گرایی استفاده می‌شود از جمله عبارتند از: فنون خلاقیت، تیم‌سازی و تکنیک‌های یک پارچه‌سازی، تکنیک‌های تحقیق انگیزه و نگرش، تکنیک‌های پرورش رهبری {۳۴۵} البته روش‌شناسی تحقیق روانشناسانه بر مبنای پژوهش‌های کمی و کیفی است {۳۴۶} همچنین روش‌های مردم‌شناسی سازمان (قوم‌شناسی سازمان) {۳۴۷} در مدیریت خانه کرده‌اند. ال.اسمیریسچ، ام.روزن، ام.جی.هچ، و ام.کوسترا در لهستان نشان داده‌اند که چگونه روش‌های مداخله‌گر و پژوهش در عمل مشارکتی که از مردم‌شناسی فرهنگی گرفته شده‌اند را می‌توان به کار برد {۳۴۸} این‌ها از جمله شامل تکنیک‌های: مشاهده در عمل مشارکتی، مصاحبه‌های عمقی (زندگی‌نامه‌ای، مردم‌شناسانه)، تحلیل متن و سایر پژوهش‌های کیفی میدانی {۳۴۹}. در علوم مدیریت هم می‌توان از روش‌های تحقیق

^۱ Projection methods

مرتبط با مردم شناسی سازمان استفاده کرد به شرط آن که از جامعه شناسی گرفته شده باشند، مثل روش - شناسی قومی، جامعه شناسی مداخله گر، گراند تئوری، روش مطالعه موردی و پژوهش عملی مشارکتی. روش شناسی قومی تدوین شده توسط اچ گارفینکلو توسعه داده شده توسط ای. سیکورل از تحلیل گفتگو برای تشخیص محاوره و طبقه زبانی که تکرار می شود و به موقعیت های اجتماعی ساختار می دهد استفاده می کند. {۳۵۰} روش جامعه شناسی مداخله گر که توسط ای. توربین برای جستجوی حرکت های اجتماعی پیشنهاد شده است مبتنی بر فرض شرکت فعال و پژوهشگر در تشکیل گروه است که به ارائه راه حل های موقعیتی رهنمود می شود {۳۵۱} گراند تئوری گلاستر و اشتراوس توسط کی کونیک {۳۵۲} در لهستان آورده شده است. ایجاد استراتژی های تحقیق کثرت گرا را پیشنهاد می کند که تکنیک های کیفی را با تکنیک های کمی ترکیب می کند. فرضیات اساسی این روش ناشی از این مقولات است: نداشتن پیش ذهنیت، خود - اندیشی پژوهشگر، مشخصه آینده نگرانه ی ساختارهای نظری و همچنین خلق سیستماتیک و اجرای دقیق دستورالعمل - های موقعیتی تحقیق {۳۵۳}.

گراند تئوری در تحلیل سازمان به کار می رود {۳۵۴}. تحقیقات گراند تئوری هم به حوزه رفتار سازمانی مربوط می شود هم به بازاریابی و مدیریت منابع انسانی {۳۵۵} به ویژه هنگامی که در مدیریت درباره ارتباطات و نظام اطلاعات به کار می رود امیدوار کننده است {۳۵۶}. مطالعه موردی یک گروه خاص از روش های کیفی را تشکیل می دهد که به طور طبیعی در مدیریت استفاده و پالایش می شود {۳۵۷}. مطالعات موردی اجرا شده بر اساس پارادایم «نئو پوزیتیویست-وظیفه گرا-سیستمی» دقت روش شناسانه دارند و درصدد توسعه مفهوم با توجه به تحلیل تطبیقی یا فرا-تحلیل^۱ مطالعه موردی هستند {۳۵۸} در حالی که مطالعات موردی انجام شده بر اساس پارادایم های جایگزین درجات مختلفی از سازمان خوب و دقت عمل را دارند، ویژگی ثابت و بارز آنها تفسیر کیفی عمیق است {۳۵۹} پژوهش های انجام شده درباره استانداردهای روش شناسی مطالعات موردی به کار رفته در پژوهش های علمی مدیریت که بر اساس تحلیل مقالات منتشر شده در مجلات علمی معتبر طی ۱۰ سال بوده نشان می دهد که این نوع روش دارای ویژگی دقت روش شناسانه است. هدف

^۱ Meta-analysis

روش مطالعات موردی توسعه یافته، پالایش تئوری‌های اجتماعی موجود از طریق مواجهه دادن آن‌ها با واقعیت طی دوره مطالعات میدانی است {۳۶۰} در روش مطالعه موردی تلاش‌هایی برای ادغام رویکرد کیفی با رویکرد کمی انجام می‌شود {۳۶۱} پژوهش‌های کنشی مشارکتی^۱ شکل مناسب مداخله اجتماعی است. آن‌ها با فرض مداخله پژوهشگر در واقعیت از طریق تشخیص مسئله‌های گروه (اغلب تبعیض علیه آن وجود دارد) درک توانایی‌های حل مسئله و اجرای آن‌ها با همکاری گروه مرتبط‌اند. آن‌چه سپس اتفاق می‌افتد جدایی کامل از عینیت پژوهشگر و فاصله به نفع دخالت کامل در تغییر اصلاحی است {۳۶۲} روش‌های تحقیق کنشی مشارکتی در تسریع فرایندهای تدریس سازمان به کار می‌روند (مثل مطالعه زیراکس) {۳۶۳}

روش‌های قوم‌نگاری و روش‌های تحلیل گفتمان هر دو در پارادایم تفسیری و پسامدرنیسم به کار می‌روند {۳۶۴} تکنیک‌های تحلیل گفتمان و روش‌های استعاری از زبان‌شناسی و نشانه‌شناسی اخذ می‌شوند {۳۶۵}. مثلاً جی زالتمن روش جستجو و تحلیل استعاره‌های عمقی در بازاریابی که امکان ایجاد ارتباط اثربخشی با مشتریان را می‌دهد تدوین و به نام خود ثبت کرده است {۳۶۶} یکی از روش‌های تحقیقی که به سرعت در حال گسترش است و هم خود - قوم‌شناسی است که سازمان را از نظر شرکت کنندگان (عضو داخلی) مورد آزمون قرار می‌دهد {۳۶۷} این موبین روش تحلیل انتقادی و ژرف اندیشانه کتاب‌های درسی مدیریت را پیشنهاد می‌کند که به کشف تفسیری کاملاً جدید راه می‌برد. {۳۶۸} روش‌های یاد شده در فوق توسط جامعه دانشگاهیان و شرکت‌های مشاوره، هر دو استفاده می‌شود.

اگر چه تفکیک بین روش‌ها و تکنیک‌های تحقیق که به پارادایم‌های جایگزین مربوط می‌شوند بسیار مبهم است. می‌توان مشاهده کرد که از تکنیک تحقیق بسیار متنوعی استفاده می‌شود. آن‌چه بیشتر اوقات به کار می‌رود عبارتند از: مشاهدات کنشی مشارکتی^۲، مصاحبه‌های عمقی، مصاحبه‌های گروهی^۳ {۳۶۹} تکنیک‌های مداخله اجتماعی، تکنیک‌های گفتمانی و مستندسازی و تکنیک‌های رویدادهای بحرانی {۳۷۰}.

از روش‌شناسی تحقیق تفسیری در اغلب موارد در حوزه‌های زیر استفاده می‌شود:

^۱ Participatory action research

^۲ Participatory action observation

^۳ critical incident

• مدیریت بخش منابع انسانی

• مدیریت اطلاعات

• مدیریت استراتژیک

• تحقیق فرهنگ سازمان

به طور کلی، همه روش‌ها و تکنیک‌های بیان شده در بالا بر پژوهش‌های کیفی و میدانی تمرکز دارند. سازمان و شرکت کنندگان در آن با استفاده از گفتگوهای محاوره‌ای در فرآیند عملیات مورد آزمون قرار می‌گیرند. در این‌جا تمرکز بر درک پژوهشگر دست در کار از موقعیت است. روش شناخت با روش معرفی تغییرات و پالایش در هم می‌آمیزد. عنصر ارزش شناسانه غیرقابل تفکیک می‌شود. زبان و زمینه فرهنگی نقش قابل توجهی ایفا می‌کنند.

از پارادایم‌های روش‌شناسی جایگزین به دلایل گوناگون انتقاد می‌شود: ۱. بسیار واگرا است و مقایسه نتایج حاصل از آن غالباً دشوار است {۳۷۱}، ۲. برای پژوهش فرایندها و پدیده‌های انبوه مناسب نیست ۳. مبتنی بر مفروضات بین‌الذهانی است و نه عینیت‌گرایی ۴. غالباً قابلیت اعتماد نتیجه‌ها مسئله‌دار است ۵. ممکن است به جمع‌آوری تصادفی داده‌ها منجر شود ۶. دخالت پژوهشگر می‌تواند ملاحظات اخلاقی به وجود آورد {۳۷۲}. روش‌شناسی کیفی در علوم مدیریت، که از پارادایم‌های جایگزین نشأت می‌گیرد غنی است که هنوز در دوران؟؟؟ است. بسیار شبیه روش‌های کلاسیک برای پالایش سازمان و تکنیک‌های سازماندهی، روش‌شناسی تفسیری و پارادایم‌های روش‌شناسی ساختارگرایی رادیکال هم تابع تغییر روندها هستند. با وجود این روش‌ها و تکنیک‌های یاد شده فوق‌بیش از پیش به صورت گسترده در شناخت سازمان و فرایندهای اصلاحی به کار برده می‌شود. این به ویژه درباره حوزه تحقیقات فرهنگ سازمان و فرایندهای تدریس سازمان مصداق بارزتری دارد {۳۷۳}.

من از رویکرد کثرت‌گرا حمایت می‌کنم و در مورد فرایندهایی که شناخت ضعیفی از آن‌ها داریم مثل فرهنگ سازمانی، من حتی از رویکرد روش‌شناسی التقاطی حمایت می‌کنم. این به معنای آمادگی برای ادغام غیر معمول روش‌های تحقیق برگرفته از پارادایم‌های مختلف و مکاتب علوم مدیریت است {۳۷۴}.

در ادبیات مربوطه می‌تواند تعداد بیشماری پژوهش ارزشمند وجود دارد که روش‌های کمی را با کیفیت در یک برنامه پژوهش ترکیب کرده است {۳۷۵} لذا معنا ندارد که آن روش‌شناسی‌ها را مانع الجمع بدانیم، بلکه بهتر آن است از سودمندی معرفتی پیروی کنیم. به همین ترتیب بر ارزش پژوهش‌های بین رشته‌ای و تیمی باید تاکید شود {۳۷۶} چشم‌اندازی برای پیدا کردن یک روش ایده آل در علوم انسانی مشاهده نشده است {۳۷۷} در هر صورت شاید ماهیت بسیار پیچیده و چند بعدی پدیده‌های علوم اجتماعی بنا به تعریف تن به چنین روش ایده‌آلی نمی‌دهند. به این دلیل بنیادگرایی روش‌شناسی را می‌توان کنار گذاشت - در واقع این امری است که در علوم مدیریت در جریان است از یک سو موافقت با: ۱. روش‌های متنوع‌اند ۲. روش‌های دستیابی به نتایج ملموس و عینی را تسهیل نمی‌کنند، بلکه نتیجه‌هایی بین‌الذهانی به دست می‌دهند ۳. نفوذ و تاثیر پژوهشگر بر واقعیت مورد آزمون را نمی‌توان حذف کرد، تاثیرات کاربرد روش‌ها ممکن است نامناسب باشد، ما مجبور نیستیم به آنارشی (هرج و مرج) روش‌شناسی تن بدهیم. من متقاعد شده‌ام که «ضد روش^۱» ساختار زدایی شده‌ی پسامدرن که ارزش‌های دقیق و موشکافانه و سازمان خود را از دست می‌دهد، در واقع نمی‌تواند به عنوان یک روش ادامه حیات بدهد. روش‌شناسی مدیریت سفری بین چاله و سواس دقت و تیزبینی و چاه آنارشی است. سفری که مستلزم تفکر خلاق است و گرفتار هیچ^۲ «فرا روشی» نیست.

نه شهریور ۱۴۰۱ واتفورد

^{۱۰} Anti-method

^{۲۰} Meta-method

نتیجه گیری

معرفت شناسی متعلق به علوم مدیریت یک حوضه تحلیل پیچیده است که دشوار است بتواند پژوهش آن انتظار نتیجه‌های روشن و بدون ابهام داشت. در این جا من دوست دارم خلاصه‌ای ارائه بدهم که با تحلیل کوتاهی از موقعیت جاری (تشخیص) شروع می شود، سپس با مسئله‌هایی که حل نشده مانده‌اند (ناهنجاری^۱) اشاره می‌شود و انجام اقدامات ممکن توسعه و پیشرفت علوم مدیریت (پیش بینی) بیان می‌شود. در کار تشخیص وضعیت موجود علوم مدیریت، می‌توان تجسم‌های علمی که به صورت اجتماعی و نهادی ایجاد می‌شود را و در عین حال کل مجموعه را که در وضعیت جدید معرفت شناسانه و روش شناسانه ظهور می‌کند مشاهده کرد.

۱. علوم مدیریت یک مشخصه قراردادی در محیط پژوهشگر است که در آن موضوعات تحقیق حول محور ماهیت مسائل معرفت شناسی، روش شناسی و نهادی شکل می‌گیرند. هویت پژوهشگر علوم مدیریت اگرچه ابری و از نظر فرهنگی نسبی است، بر فرآیند سازماندهی تمرکز دارد که فقط تصویری تاریک و مبهم از آن می‌توان داشت، بنابراین می‌توان گفت که به علوم مدیریت مشخصه حوزه تحقیق بین‌رشته‌ای، بینش و روش تحقیق خودشان را دارند. این حوزه تا حدودی با حوزه‌های تحقیق سایر علوم اشتراک دارد، با این حال ویژگی‌های معین آن را هم می‌توان نشان داد که در خصلت‌ها، ایده‌آل‌های همگی و پارادایم‌های آن منعکس می‌شود.

۲. علوم مدیریت چند – پارادایمی‌اند و هیچ پیشنهاد منحصر به فردی برای تنظیم این پارادایم‌ها وجود ندارد. در این کتاب، به تفسیر پیشنهاد بول و مورگان را مورد بحث قرار داده‌ام. این پیشنهاد سازمان و مدیریت را با سایر رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی ترکیب می‌کند یک پیشنهادات دیگری هم هست که علوم مدیریت را به علوم اقتصادی، علوم کاربردی و حتی علوم فنی در یک خانواده قرار می‌دهد.

یکی از ویژگی‌های اصلی علوم مدیریت دامنه گسترده نگرش‌های معرفتی در آن است که هویت خودشان را با استفاده از تئوری و روش‌شناسی بسیاری رشته‌های مختلف مربوط می‌سازند و تدوین می‌کنند. در حال حاضر

^{۱۰} Anomaly

علوم مدیریت نقش قابل توجهی در گفتمان علوم اجتماعی ایفا می‌کند. آن‌ها هم از نظر تئوری علمی اهمیت دارند و هم از نظر تجربه زندگی اجتماعی.

۳. اهمیت پارادایم‌های جایگزین آن از درک رایج سازمان و مدیریت که در درون علوم اقتصادی و فنی ارائه می‌شوند جدا است. در زمینه علوم مدیریت ظهور می‌کند. این کتاب بسیاری از این رویکردهای جایگزین را معرفی می‌کند. در میان آن‌ها، پارادایم انتقادی وجود دارد که مفروضات شناختی روش‌شناسی و پارادایمی علوم مدیریت در شکل رایج و مشهور آن را مورد سوال قرار می‌دهد، این امر در مورد پارادایم‌های تحصیلی و نمادین نگرش پسامدرن و همچنین روند معرفتی و تکامل‌گرایی هم صادق است. پیشرفت سریع پارادایم‌های جایگزین و نگرش‌های معرفتی نشان می‌دهد که علوم مدیریت « غیر قابل تغییر » نیستند، آن‌ها بخشی از ساختار فکری وسیعی هستند که گروه بزرگی از علوم یا دست‌کم علوم اجتماعی را در بر می‌گیرد.

۴. هویت علوم مدیریت مبهم و التقاطی است که پارادایم‌های ناسازگار را با هم ترکیب می‌کند و مجموعه‌ای از ناهنجاری‌ها را در خود دارد، مثل نظریه در مقابل عمل، اقتصاد در مقابل علوم انسانی، پژوهش بنیادی در برابر علوم کاربردی، با این حال در این‌جا به نظر می‌رسد که تقویت هویت باید بر اندیشه معرفتی و روش‌شناسی استوار شود. وظیفه بلندپروازی اندیشه‌های معرفت‌شناسانه که تا امروز ادامه دارد را رفتارشناسان^۱ به عهده گرفته‌اند. این وظیفه بسیاری از مسائل ناشی از اندیشیدن معرفتی را کشف کرده است. نخستین آن‌ها ناممکن بودن بیان روشن و بدون ابهام منطقی مبانی معرفتی علوم مدیریت از آب درآمده است. این بلندپروازی که ریشه در نوپوزیتیویسم دارد به رفتارشناسان ارث رسیده است. دوم، رفتارشناسی با مسئله «نازایی فراگفتمان» - که به مفهوم سیستم و سایر روندهای تئوری مدیریت ضربه می‌زند - کنار آمده است. بحث‌های انجام شده در بالاترین سطح تحلیل علمی («فراگفتمان») به نوعی فلسفه و روش فکری تبدیل می‌شوند که به هیچ وجه نمی‌توان آن‌ها را راستی‌آزمایی یا ابطال پذیر کرد.

در طول زمان آن‌ها دچار تعجب و ایدئولوژی زدگی می‌شوند که اندیشه را بیش از پیش سترون و بسته می‌کنند. سوم، رفتارشناسی از پس چالش‌های نسبی‌گرایی فرهنگی بر نیامده و در عوض نگرش تنوع‌گفتمان

^{۱۰} Praxologist

علمی را در پیش گرفته. چهارم، رفتارشناسی لهستانی در دوران اقتصاد برنامه‌ریزی شده مرکزی، پیشرفت بسیار فشرده‌ای را تجربه کرد که سر از جعبه گرایی و ابزار گرایی در آورد. این یک فرض ساده سازمان شده‌ای است که کنترل کامل بر فعالیت‌های بازیگران اجتماعی و اثربخشی برنامه‌ریزی جبری را در بر می‌گیرد که چیزی شبیه پروژه مدینه فاضله «مهندسی اجتماعی» تبدیل می‌شود. در میان رفتار شناسان امروز لهستانی، البته می‌توان پیشرفت مفهوم مدیریت به عنوان رشته‌ای اندیشمندانه و انتقادی را هم ملاحظه کرد.

۵. روش شناسی علوم مدیریت پیشرفت می‌کند و قوی‌تر می‌شود. بیش از پیش کثرت‌گرا نمی‌شود و بسیاری از رشته‌های علمی دیگر الهام می‌گیرد و روش‌ها و تکنیک‌هایشان را به کار می‌گیرد. روند اصلی پژوهش در لهستان در پیوند با انجام کارهای لازم برای اخذ یک درجه تحصیلی به طور مداوم از جنون زمینه یابی و «کمی گرایی» رنج می‌برد که نتیجه پیروی از ناب‌گرایی روش شناسانه نئو پوزیتیویسم (یک مصلحت علمی^۱ مشخص از طریق قیاس با مصلحت سیاسی) است. در عین حال تعداد پروژه‌های تحقیقاتی و کارهای علمی که اساس کثرت‌گرایی روش شناسانه دارند و روش‌های برگرفته از نگرش‌ها و پارادایم‌های مختلف را تاکید می‌کند رو به افزونی دارد.

در درون علوم مدیریت مسائل معرفتی مختلفی وجود دارد، که در سطح معرفت شناسی و همچنین در سطح روش‌شناسی عمل‌گرایی و نهادی قرار دارند. سرعت توسعه علوم ما در جامعه و همین‌طور نقشی که ایفا می‌کنند، به اثربخشی دست و پنجه نرم کردن با آن مسئله‌ها بستگی دارد.

علوم مدیریت باید بحران معرفتی، که نوعی شوک بر پایه خود - اندیشی به وجود می‌آورد را از سر بگذرانند. نخستین نشانه این بحران را می‌توان در توسعه مکاتبه علمی متمرکز بر اندیشه انتقادی و در تصور مسئله‌های شناختی توسط نمایندگان روند اصلی که پیش از این اتفاق افتاده مشاهده کرد. با وجود این بسیاری از نمایندگان رشته ما بر سلامت آن اصرار دارند و تنش‌های درون این رشته را نمی‌بینند. از یک سو موضوعات اصلی معرفت شناسی حل نشده باقی مانده‌اند، موضوعاتی مثل طبیعت سازمان و مدیریت از سوی دیگر

^{۱۰} scientific Correctness

عمقی‌تر شدن تخصص به جداسازی حوزه‌های معرفتی مخصوص متعلق به پروژه تاریخی علوم مدیریت می‌انجامد. اگر پژوهشگران علوم مدیریت هدف خودشان را تقویت و تحکیم هویت‌شان و حفظ آن را به عنوان هسته تشکیل تعدادی زیر رشته قرار بدهند، در آن صورت یکی از چالش‌ها، عمیق شدن اندیشه‌های معرفت-شناسانه و روش‌شناسانه خواهد شد.

بخش‌بندی حوزه‌های علم و قلمروها و رشته‌ها، نوعی قرارداد و توافق را تشکیل می‌دهد که ماهیت نظم بخشی دارند. از سوی دیگر آن‌ها مرز میان رشته‌ها را تعیین می‌کند و چارچوب‌های نهادی را برای کارکرد سیستم مسئول اعطای درجه‌ها و عنوان‌های علمی در لهستان شکل می‌دهند. از نظر توسعه معرفتی رشته، سیستمی برای بخش‌بندی حوزه‌ها، قلمروها و رشته‌ها که بسیار انعطاف‌ناپذیر است، که پژوهش بین رشته‌ای را محدود می‌کند می‌تواند مسئول کاهش انگیزه پژوهشگران برای تحلیل مسئله‌هایی که در مرز میان علوم پیدا می‌شوند باشد. در لهستان تعدادی از پژوهشگران جوان ترجیح می‌دهند همان روابط موجود در هسته علوم مدیریت را به جای جهت دادن فکرشان به حوزه‌های کشف نشده تحقیق در مرزهای بین رشته‌های مختلف، تکرار کنند. چنین خود محدود سازی پژوهشگران، غالباً به عنوان اقدامی بی‌خطر دیده می‌شود که به دریافت سریع و موثر درجه علمی کمک می‌کند. برای علوم مدیریت حوزه‌های متعدد تحقیقی مشترک با بسیاری از علوم مختلف انسانی، اقتصاد، فنی و حتی طبیعی دارد، این گرایش به محدود کردن علایق خطرناک است، زیرا گفتمان علم ما را به حوزه‌ی باریک خودش و مسئله‌های تحقیق خاص می‌داند. به این دلایل که به نظر می‌رسد بهتر است بگذاریم علوم مدیریت حوزه‌ی وسیعی و بازی از کشف علوم داشته باشند حتی اگر لازم باشد تاثیرات بین رشته‌ای را هم در خود بپذیرد.

مسئله‌ی اصلی تجربه شده توسط علوم مدیریت نه چندان متفاوت و بیشتر علوم موجود کارهای موضوعاتی است که انجام شده است. مقررات نهادی که در نظام دانشگاهی لهستان و سایر کشور حاکم است به تعداد هر چه بیشتر انتشارات علمی بها می‌دهد. چنین رویکرد کمی که در نظام الگو ساکسون به آن «چاپ کن یا نابود می‌شوی» می‌گویند پژوهشگران را مجبور می‌کند که با چالش‌های مربوط به انتخاب پژوهش‌های جدید که به زحمتش هم رو به رو شوند. به صورت تمثیلی می‌توان گفت که ما با چالش مدیریت کردن یک بشکه

آشغال رو به رو هستیم که صبای محتوای بدیهی‌اش چند قطعه طلا هم در آن هست. متأسفانه ما صافی (فیلتر) کافی نداریم که به ما در پیدا کردن آن طلاها کمک کند. معیارهای کاملاً کمی مثل تعداد ارجاع داده شده می‌تواند بسیار استقبال کننده باشد زیرا به «گروه‌های مدیریت» نویسندگان بازاری که فقط با تجربه ذهنی‌شان درباره مدیریت می‌نویسند پاداش می‌دهند. روندها هم نفوذ بسیار زیادی بر مفاهیم مدیریت اعمال می‌کنند، بسیار شبیه ویژگی ترویج مفهوم علمی توسط برخی از نمایندگان مدیریت و مشاوران (بازاریابی علمی) ایجاد مقررات و قوانین دانشگاهی مخصوص که به خلاقیت علمی پاداش بدهد و کارهای درخشان را فراتر از هر چیز ترغیب، و در عین حال کارهایی که جنبه «تکثیری و تکراری» دارند را محدود کند ضرورت دارند.

نگرش پیش بینی، بسیاری از روندها را نشان می‌دهد. روندهایی که در فرایند توسعه علوم مدیریت حضور دارند، و در نگرش تاریخی به شکل‌گیری توسعه رشته ما کمک می‌رسانند.

۱. تجربه‌ی چند دهه‌ی گذشته به ما امکان می‌دهد پیش‌بینی کنیم که ماهیت بین رشته‌ای علوم مدیریت پیشرفت خواهد کرد، به این معنا که مرزهای بین حوزه‌ها، قلمروها و رشته‌های علمی از میان خواهند رفت و در نتیجه برای هویت علوم تحقیق و جامعه دانشگاهی تنشی به وجود خواهد آورد.

۲. افزایش رشد سطح پژوهش، انباشت تعداد نتایج تحقیقات و رشد ماهیت حرفه‌ای آموزش، همه به تخصصی کردن بیشتر می‌انجامد که امروز نه تنها رشته‌های علمی بلکه حتی زیر رشته‌ها را هم در بر می‌گیرد. این روندی است که از یک سو به آگاه شدن از جزئیات بیشتر مسئله‌های معرفتی و روش‌های مربوط به حوزه علاقه علمی شخصی کمک می‌کند، بلکه از سوی دیگر مانع آشنایی و به رسمیت شناختن نتایج علمی قابل اهمیتی که ممکن است در سایر رشته‌ها حاصل شده باشد می‌شود و می‌تواند موجب شکل گرفتن یک تئوری غیر عادی در شرح و بیان پدیده‌های آزمون شده بشود. طبیعت بین‌رشته‌ای علم ما حفظ یک پارچگی علوم مدیریت را تسهیل می‌کند، همچنان که تخصص عمیق‌تر هم می‌شود آغوش باز نسبت به پذیرفتن نتایج تحقیقات سایر رشته‌ها اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. نمایندگان علوم مدیریت این فرصت را دارند که هویت

رشته‌های خودشان را تدوین و تقویت کنند، اما از طریق تمرکزگرایی حرفه‌ای و جدایی از سایر رشته‌های علمی.

۳. من معتقدم که در دهه‌های آینده ما شاهد گسترش و ورود علوم طبیعی به درون رشته‌هایی خواهیم بود که تاکنون محدود به علوم اجتماعی و انسانی شده‌اند و آن «علوم معنوی» سنتی است. نمونه‌های روانشناسی تکاملی، اقتصاد رفتاری، علم عصب شناسی نشان می‌دهند که تاریخ طبیعی به اندازه کافی رشد یافته که بتواند با استفاده از یک روش تجربی به مسائل پیچیده اجتماعی بپردازد. آزمون‌های مغز (ام آر آی، پی او اس) شبیه سازی کامپیوتری، مردم شناسی زیستی و پژوهش‌های نخستین شناسی^۱، بیش از پیش قابل انطباق پژوهش‌های علوم مدیریت، روانشناسی، جامعه‌شناسی، زبان شناسی و مردم شناسی فرهنگی می‌شوند. نمونه‌های آن پژوهش‌های قابل توجهی است که در این موضوعات به عمل آمده است. روش تصمیم گیری، ارتباطات اجتماعی، اعمال قدرت، رهبری، ساختن فرهنگ سازمانی که در زیر فصل‌های روند تکامل گرایی بیان می‌شوند. علوم مدیریت باید، از طریق جذب نتیجه‌های تحقیقات جدید که طبیعت انسان و همینطور طبیعت تعلقات اجتماعی و سازمانی را تبیین می‌کند با این چالش رو به رو شود.

۴. پاسخ علوم مدیریت به چالش‌های مربوط به طبیعت بین‌رشته‌ای، رشد تخصصی شدن، و گسترش تاریخ طبیعی می‌تواند به توسعه بیشتر رشته ما بیانجامد. اما از امکان تجزیه و از هم پاشیده شدن هم نباید غافل شد. عمیق شدن تخصص، نداشتن یک تئوری بلندمدت و رشد قابل توجه تاریخ طبیعی می‌تواند باعث از هم پاشیدگی و تجزیه رشته ما بشود. به نحوی که آموزه‌های آن به اشغال قلمروهای دیگری در آید. به نظر من برای اجتناب از این حادثه باید از طریق عمق بخشیدن به اندیشه‌های معرفتی و باز بودن نسبت به الهامات پدید آمده در سایر حوزه‌های علم، انسجام علوم مدیریت را حفظ و تقویت کنیم.

۵. روندی که در دهه‌های اخیر توسعه یافته و احتمالاً در آینده اهمیت بیشتری پیدا خواهد کرد، رشد منزلت بازاریابی علمی در درون مدیریت است. این نخست به معنای پر رونق شدن مشاوره، گوروهای مدیریت بازاری کردن علم و نوشته‌های پژوهشگران بر اساس ذهنیتشان از مدیریت است. از سوی دیگر، این یک روند مثبت

^{۱۰} primatology

است زیرا موجب انتقال نتایج تئوری و عمل اقتصادی می‌شود و مأموریت عمل‌گرایی علوم مدیریت را به اجرا در می‌آورد. از سوی دیگر اگر چه این امر ممکن است به ناچیز و کم اهمیت شمردن افراطی نتایج تحقیقات منجر شود، که خطر آفرین است. توسعه علم را به روندهای زودگذر وابسته کند و مفاهیمی را ترویج کند که فقط «صورت بندی ادراکی» خوبی دارند (رسا، ساده، کلیشه‌های به یاد ماندنی) ولی لزوماً واجد مفاهیمی که کفایت معرفتی داشته باشند نیستند.

۶. من معتقدم که روند رشد نسبی‌گرایی فرهنگی مدیریت غیر قابل اجتناب است، اما در عین حال فکر می‌کنم که این روند شکل پسامردن نیستی به خودش نخواهد گرفت. به احتمال بسیار، مطالعات منفرد فرهنگی اهمیت خود را به آهستگی از دست می‌دهند، و تحلیل‌های مقایسه‌ای بین فرهنگی اهمیت پیدا می‌کنند. من نسبی‌گرایی فرهنگی را در اینجا به عنوان نتیجه جهانی‌سازی میدانم که به تنوع محلی مفاهیم مدیریت بر روش‌های متصل به زمینه‌ای فرهنگی مربوط می‌شود. نشانه‌ی کاهش نژادپرستی و رشد جهانی شدن فرهنگی و اقتصادی در علوم مدیریت را باید در حضور خطوط برجسته‌ی تنوع فرهنگی در گفتمان علوم مدیریت، به عنوان مثال در مدل‌های چینی، هندو، آمریکای لاتین و سایر سازمان‌ها مشاهده کرد.

۷. واپسین روندی که من دوست دارم یادآوری کنم، فشار فزاینده ارزش‌شناسی وارد بر علوم مدیریت است. قرن بیست و یکم به احتمال بسیار بر جنبه‌های قومی و اجتماعی سازماندهی تمرکز خواهد داشت. نشانه‌های این گرایش را امروزه می‌توان به وضوح مشاهده کرد. ما با توسعه یک روند انتقادی در مدیریت مواجه هستیم که تا حدودی به شکل اتو پیایی جستجوی ایده‌آل‌های عدالت و برابری در درون سازمان‌ها است مفاهیمی که در این زمینه اهمیت می‌یابد عبارتند از: مسئولیت اجتماعی کسب و کار، سازمان اخلاقی، ذهنیت کارکنان و خصلت‌های سازمان.

شهریور ۱۴۰۱ لندن ۱۱