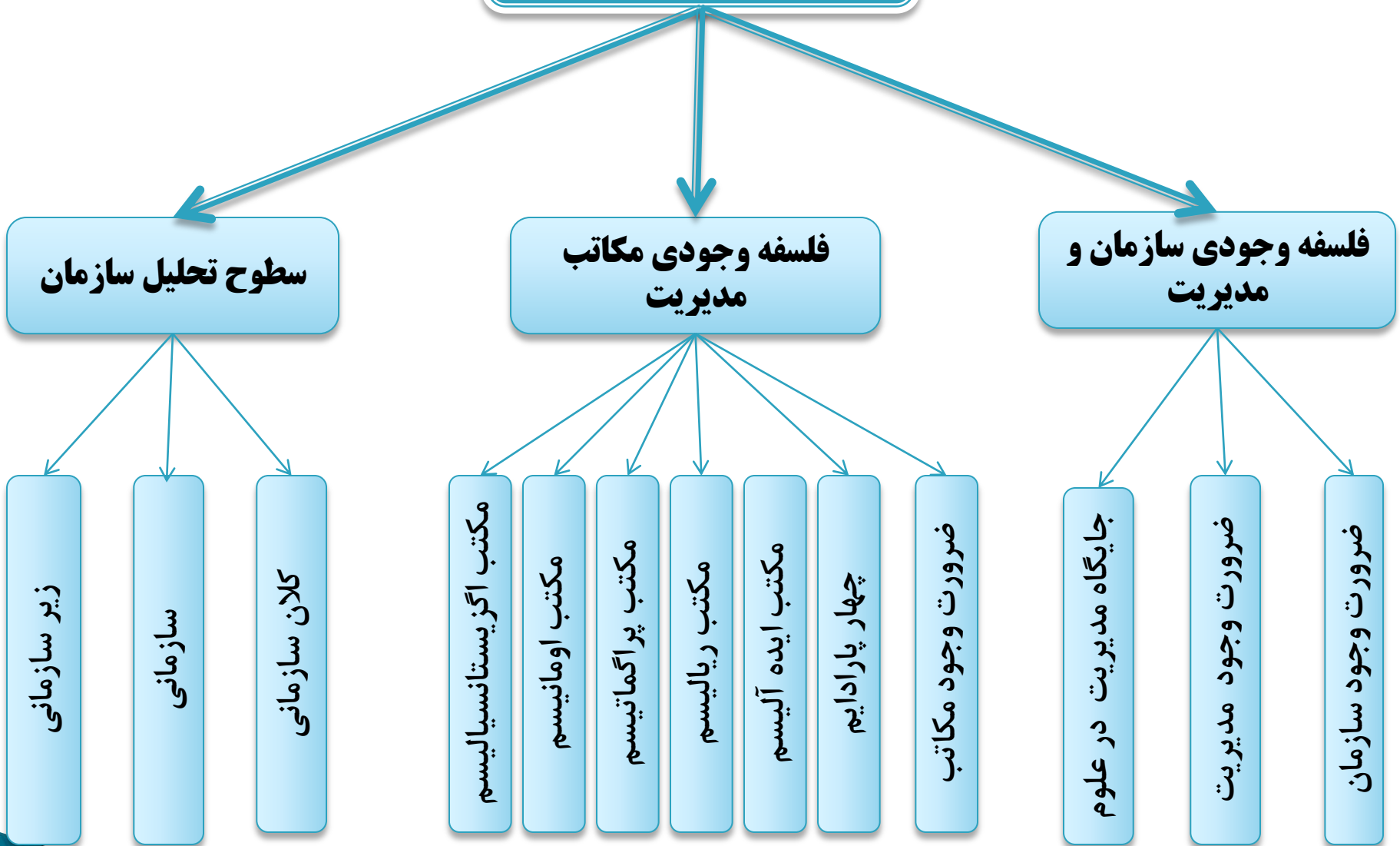


# فلسفه مدیریت

مصطفی قلیچ خانی

دکتری مدیریت فناوری اطلاعات

# فلسفه مدیریت



# تعاريف

# فلسفه

- ▶ سقراط اولین کسی بود که نام **فیلسوف** را بر خود نهاد.
- ▶ سقراط: من دانشمند (سوفیست) نیستم و چیزی نمی دانم اما فیلسوف (دوست دار دانش) هستم.

## ▶ کاربردهای کلمه فلسفه :

- ✓ معادل دانش به صورت **عام**
- ✓ معادل علم **مابعدالطبیعه** که در برابر علم تجربی است.
- ✓ شناخت هدف و علت یک پدیده
- ✓ ...
- ✓ استفاده بصورت **مضاف**: فلسفه علم

# فلسفه علم

▶ وقتی توجه فلسفه معطوف به یک علم میشود به آن **فلسفه علم (شناسی)** می گوئیم.

▶ **فلسفه علم**، به بررسی منظمی در مورد ماهیت، چگونگی پیدایش، وجود **مکاتب**، روند

تحولات، محدوده و قلمرو یک علم می پردازد.

▶ **فلسفه مدیریت** فرایند اندیشیدن در **هستی سازمان و مدیریت**، روند پیدایش علم

مدیریت، بررسی نظریه های مختلف، **مقایسه آنها** و قضاوت نسبت به امور **سازمان** و

**مدیریت** است.

# فلسفه مدیریت

- ❖ نوعی جهان بینی و بینش که مدیر را آماده حل مسایل در شرایط مختلف می کند
- ❖ پیکره ای از اعتقادات که به بهتر شدن اجرای عملیات می انجامد
- ❖ دانشی کلی است که خطوط کلی اعمال مدیر را در سازمان مشخص می کند.
- ❖ سیستمی مرکب از نگرش ها، رویکردها، اصول و ارزش ها که فعالیت ها و رفتار را در سازمان شکل می دهند.

❖ اندیشیدن در هستی سازمان و مدیریت

# فلسفه وجودی مدیریت

# آیا سازمان یک ضرورت است؟

▶ برهان نظم

▶ شکل گیری تمدن ها (نظام ها)



# برهان نظم

▶ برهان نظم دو جنبه دارد:

❖ اول: همه چیز دارای نظم است.

❖ دوم: هیچ نظامی بدون علت نیست.

▶ نظم = سازمان و سیستم    علت = رهبری و مدیریت

# تعریف تمدن

▶ تمدن ، به طور کلی ، نظمی است که در اجتماع به وجود می آید.

▶ ساختاری اجتماعی و منظم که ارکان سیاسی، اقتصادی، اخلاقی آن در سایه **امنیت** شکل می گیرد.

▶ شرط لازم تمدن: اقتصاد، **روش پیش بینی** راهکارهای اقتصادی

▶ شرط کافی تمدن: نظم سیاسی، امنیت، **زبان مشترک**، نهادهای آموزشی و تربیتی و **امنیت**

# آغاز تمدن

## ▶ انسان بدوی: انسان شکارچی

✓ در تهیه سرپناه و آذوقه ناتوان بود(هر وقت غذا بدست می آورد میخورد)

✓ عدم پیش بینی وقایع: آسایش ناشی از بی خیالی

## شروع تمدن: انسان به فکر فردای خود افتاد.

❖ مساله تامین آذوقه ، شالوده و پی بنای ساختمان عظیم تمدن است.

❖ کشاورزی پیش نیاز یکجانشینی و ساختن خانه ها

❖ تغییر زندگی نیاز به ایجاد ساختارهایی داشت که سبب پیدایش دولت، حکومت شد

# ظهور نظام ها

- ▶ افزایش جمعیت، مالکیت خصوصی، ظهور نابرابری: نهادی برای سازماندهی اجتماعی
  - ▶ آشوب جوامع، حملات دیگر جوامع منجر: نهاد های **حافظ صلح** و در وقت مناسب **جنگ**
  - ▶ نیاز به نظارت بر خرید و فروش و...: نهاد **حافظ نظم**، **قانون گذاری**، مجازات، ارتباطات
  - ▶ ارتباطات زن و مرد: سازمان هایی برای **قانون گذاری**، نظارت بر **خانواده ها** و...
  - ▶ میل به سرکشی و تجاوز در انسان: نهادهایی برای آموزش، تربیت و ایجاد **زبان مشترک** بین مردم
- انسان متمدن: تمدن صرفه جویی را به جای طمع ورزی، منطق را به جای تجاوز به حقوق دیگران، دادخواهی را بجای قتل و فلسفه را بجای خود کشی تعریف کرد.**

# چرا به جای آنکه مدیریت نباشد، هست؟

► فلسفی: برهان نظم

► گذشته نگر: اوج و فرود تمدن ها (نظام).

# هیچ نظامی بدون علت نیست

## ▶ ضرورت های کارکردی برای ادامه حیات نظام

❖ ضرورت کارکردی **حفظ** نظام: سازگاری، تحقق هدف، انسجام، حفظ الگو

❖ ضرورت های **حافظ** نظام: برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل، تصمیم گیری، هماهنگی و هدفگذاری و...

❖ این نظم پیچیده و هماهنگ **بدون علت معلول باشعور و هوشیار** نمی تواند وجود داشته باشد آن مبدا عقلی و

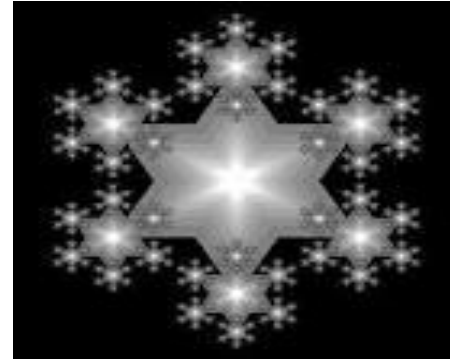
شعوری رهبری و مدیریت نام دارد.

مثال: خود سازماندهی و تشخیص نظم

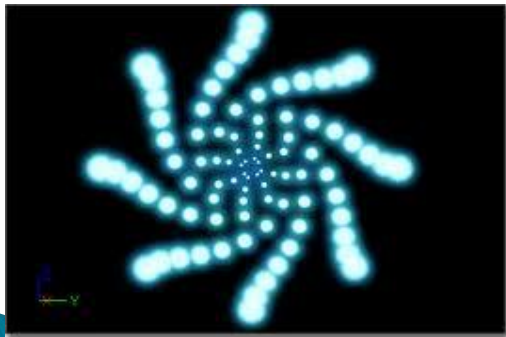
# خود سازماندهی و تشخیص نظم



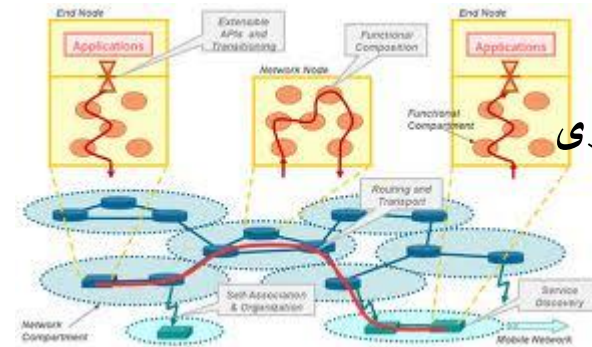
تاثیر پروانه ای



خود مانایی



جاذبه های غریب



پویا سازگاری

# دلایل انحلال تمدن

- ▶ تغییرات آب و هوا، بیماری همه گیر
- ▶ استفاده غیر بهینه از منابع
- ▶ انحطاط اخلاقی
- ▶ زوال عقل
- ▶ دور افتادن از مسیر تجارت جهانی
- ▶ زوال نهاد های تربیت و تعلیم
- ▶ فروپاشی اقتصادی



# جایگاه مدیریت در علوم

## فلسفه

### فلسفه عملی

درباره رفتار و کردار انسان به آن شکل که شایسته مقام انسان است

#### سیاست مدن

مسایل مربوط به  
جامعه،  
سیاست، اداره  
مردم و حقوق

#### تدبیر منزل

رفتار با خدم و  
حشم و امور  
سرپرستی

#### اخلاق

چه کارهایی  
بکنیم چه  
کارهایی  
نکنیم

### فلسفه نظری

درباره پدیده ها و اشیا بدون در نظر گرفتن زمان و مکان

#### سفلی

مباحث  
کیهان  
شناسی  
معدن شناسی  
گیاه شناسی  
حیوان  
شناسی

#### وسطی

مباحث  
ریاضی  
هندسه هیات  
موسیقی

#### اولی

مباحث  
متافیزیک  
الهیات

❖ در تقسیم بندی علوم: موضوع علم مدیریت اداره، سازمان نظم و سازماندهی و هماهنگی و زیر

مجموعه علوم اجتماعی است.

# تقسیم بندی علوم

❖ **موضوع علم مدیریت** : اداره، سازمان، نظم، سازماندهی و هماهنگی است.

❖ **مدیریت: علم اداره کردن** شامل اصول و تکنیک های اجرایی

❖ **مدیریت چه علم باشد چه هنر یک پدیده اجتماعی** است. مانند سایر پدیده های اجتماعی از خلال

**شبکه پیچیده ای از روابط و منافع اجتماعی** پدیدار شده است.

❖ **زمینه اجتماعی** بستر رویش تئوری های مدیریت است.

❖ **مدیریت زیر مجموعه علوم اجتماعی**: علوم سیاسی، جامعه شناسی، روانشناسی

# فلسفه وجودی مکاتب مدیریت

# فلسفه وجودی مکاتب

▶ پیچیدگی فرایند شناخت

▶ واقعیت و حقیقت

▶ محدودیت زبانی، فرهنگی و ارتباط

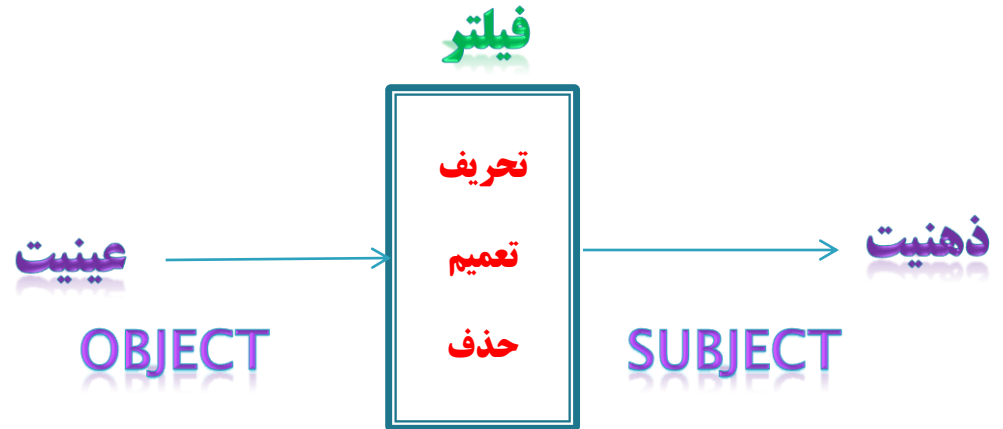
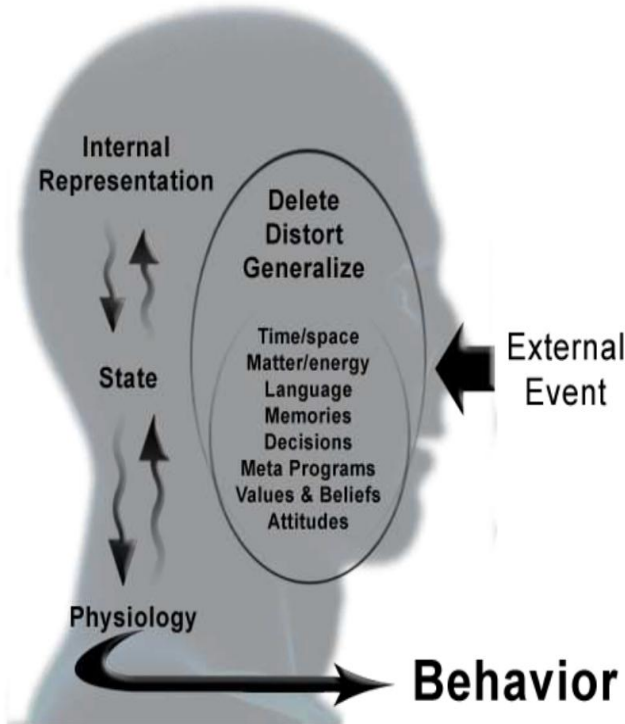
# پپچیدگی فرایند شناخت

- ▶ بشر با استفاده از حواس، تجربیات و تفکر توانست به قسمتی از معارف جهان دست یابد.
- ▶ در پی شناخت هر پدیده، هزاران مجهول پدیدار شد.
- ▶ انسان دریافت هیچ نظریه ای رونوشت کامل حقیقت نیست و هریک از جهتی مفید هستند.
- ▶ پایان علم گرایان مغرور

**سوال بشر: حقیقت کدام است؟ چه نسبتی از حقیقت را درک کرده ایم؟**

# واقعیت و حقیقت

واقعیت: واقعیت دریافت من (برداشت من) از حقیقت است. براساس دریافت، فکر، احساس و رفتار می‌کنم.



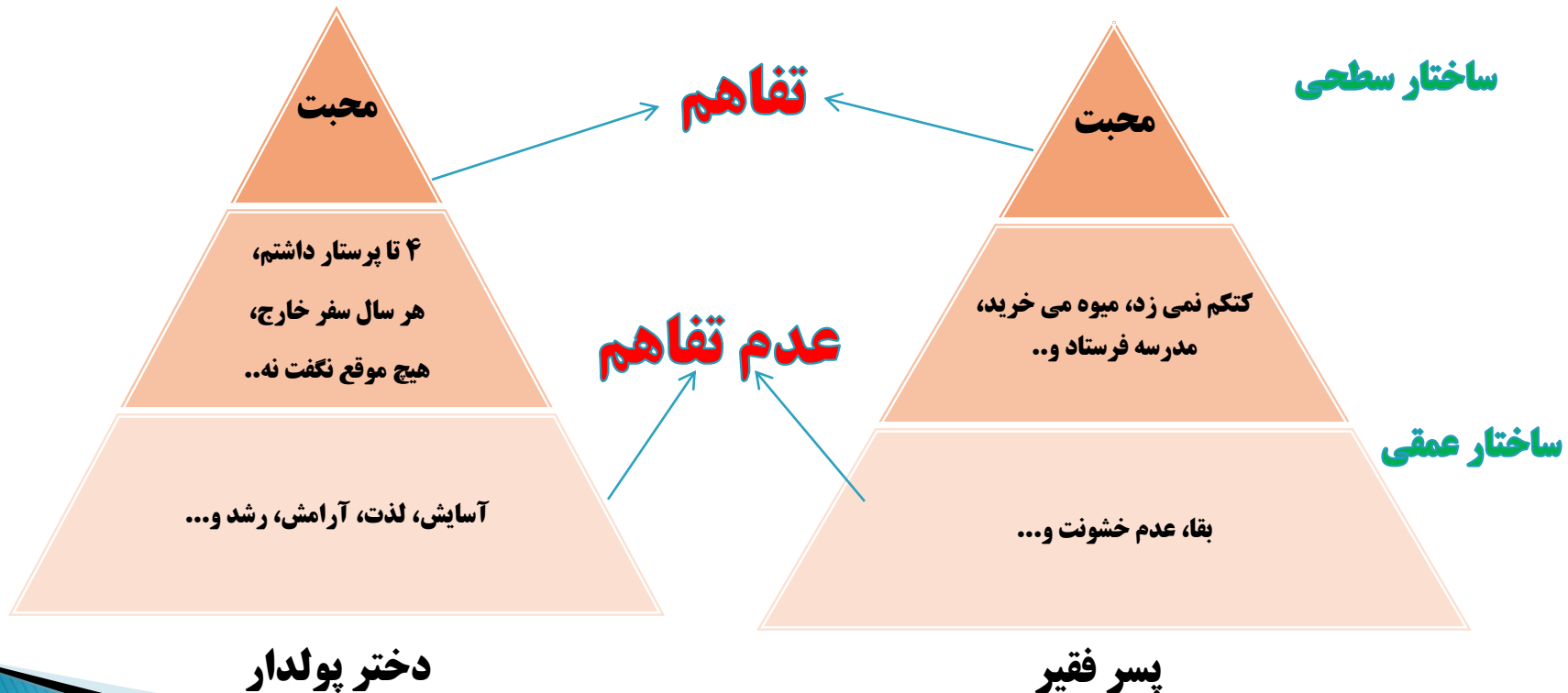
تفکر: ترکیب subjectها

ذهن می‌تواند سوژه‌ها را بدون اینکه در واقعیت وجود داشته باشند همانند واقعیت تصور کند!

نقشه همان سرزمین نیست!

# محدودیت زبانی، فرهنگی و ارتباط

- ▶ انسان ها مثل هم حرف می زنند (ساختار سطحی) اما مثل هم برداشت (ساختار عمقی) نمی کنند.
- ▶ مثال: ”پدر باید با محبت باشد” اما محبت از نظر هر انسانی با سوژه های مختلف بیان میشود.



ساختار عمقی (تجربیات و سوژه های ذهنی)



# محدودیت زبانی، فرهنگی و ارتباط

❖ باورها با معنا بخشی به تجربه ما، آنرا در **چارچوبی خاص** قرار می دهند.

❖ باورها تعیین می کنند اتفاق ها چگونه معنا پیدا کنند!

❖ **مثال:** "موفقیت بکار سخت نیاز دارد" ارزش موفقیت را به فعالیت های با **کار سخت** مرتبط می کند.

## انسان محدود به خود فهمی و شرطی سازی فرهنگی

❖ ادراک انسان یا جهان بینی او ناگزیر در یک **قالب** خاص زبانی\_ فرهنگی و محتوایی استقرار می یابد.

# پیدایش مکاتب

❖ پیدایش مکاتب فکری، فلسفی، مذهبی و علمی به دلیل برداشت و دریافتهای متفاوت از حقیقت

❖ برداشت های متفاوت از انسان، جامعه، نظم جهان، هدف... منجر به پیدایش مکاتب مختلف فکری در

علم مدیریت شد.

❖ تفاوت اصلی سبک مدیران تابعی از پیش فرضها، ادراکات و... می باشد.

# پیش فرض های فلسفی

▶ در این راستا، برخی پیش فرض ها مطرح می شوند که مبنای رهیافت های مختلف علوم اجتماعی هستند:

- ▶ هستی شناسی
- ▶ معرفت شناسی
- ▶ ماهیت انسان
- ▶ روش شناسی
- ▶ ماهیت جامعه

تفاوت اصلی سبک مدیران تابعی از پیش فرضها، ادراکات و... می باشد

# چهار پارادایم برای نظریه اجتماعی

عناصر پارادایمی پارادایم	هستی‌شناسی	معرفت‌شناسی	روش‌شناسی	ماهیت انسان	ماهیت جامعه
کارگرد گرای	واقع‌گرایی	اثبات‌گرایی	قانون‌بنیاد	جبر	نظم
تفسیری	نام‌انگاری	غیر اثبات‌گرایی	ایده‌نگار	اختیار	نظم
انسان‌گرای بنیادی	نام‌انگاری	غیر اثبات‌گرایی	ایده‌نگار	اختیار	تضاد
ساختارگرای بنیادی	واقع‌گرایی	اثبات‌گرایی	قانون‌بنیاد	جبر	تضاد

# پارادایم کارکرد گرایي

<p>هدف و دیدگاه</p>	<p>❖ کارکردها زیربنایی ترین و اساسی ترین نیازهای سیستم یا سازمان را در تطبیق با محیط و حفظ حیات، فراهم می آورند.</p> <p>❖ ساختار تابع کارکرد، کارکرد، تابع هدف است.</p> <p>❖ کنت: جهت جبری تاریخی، از بین رفتن نگرش <b>دینی و فلسفی</b> و ماندگاری اندیشه <b>قطعی و تجربی</b> علم است</p> <p>❖ هدف، تبیین های <b>عقلایی</b> برای جامعه</p> <p>❖ <b>امکان عینی و بر:</b> یکی از بسیاری از امکانات وقوع</p> <p>❖ <b>فرایند عقلانی کردن و بر:</b> حرکت مستمر به سمت محدودتر کردن و باریک تر کردن قلمرو عقاید اساطیری، جادویی ... و توسعه حوزه افکار کاملا حساب شده، قابل پیش بینی و منظم در نمایش و توضیح پدیده ها.</p>
<p>نظریه پردازان</p>	<p>اگوست کنت - اسپنسر - <b>امیل دورکیم</b> - رادکیف براون - مالینوفسکی - پارسونز - رابرت مرتن - پارتو- کتز و کان، وبر</p>
<p>مکاتب</p>	<p><b>پراگماتیست</b>، رئالیسم، پوزیتویست، تجربه گرایی، عینی گرایی، نظریه نظام اجتماعی، تعامل گرایی، نظریه کنش</p>
<p>نظریات سازمانی و مدیریتی</p>	<p>❖ رهیافت <b>کلاسیک</b>، رهیافت <b>نئوکلاسیک</b>، رهیافت <b>سیستمی</b>، رهیافت <b>اقتضایی</b></p> <p>❖ <b>طبقه بندی ماری جو هج:</b> سازمان کلاسیک و مدرن به مثابه <b>ماشین و موجود زنده</b></p> <p>❖ <b>نظریه:</b> کژکارکردهای بوروکراتیک، مبادله و قدرت بلاو، نظریه کثرت گرا، تعادل سازمان سایمون</p> <p>❖ <b>استعاره ها:</b> زندان روح، ماشین، موجود زنده،</p>
<p>مکاتب و مفاهیم متعادل کننده و تاثیرگذار</p>	<p>❖ <b>ایده آلیسم آلمانی:</b> حرکت به سمت پارادایم تفسیری و توجه به کنشگران اجتماعی نه مشاهده کنندگان</p> <p>❖ <b>مارکسیسم:</b> دوری از محافظه کاری، تضاد و قدرت به جای همکاری و هماهنگی، کثرت بجای وحدت</p> <p>❖ <b>تعادل پارتو:</b> وجود رفتارهای غیر عقلایی علاوه بر عقلایی در انسان - <b>کژکارکردهای بوروکراسی</b>، مختار بودن انسان و بر</p>

# پارادایم تفسیر گرایی

<p>هدف و دیدگاه</p>	<p>❖ تفسیر جهان بجای فقط تغییر جهان</p> <p>❖ علوم طبیعی (فرایند خارجی) و فرهنگی (فرایند داخلی) و موضوعاتشان بطور ذاتی باهم متفاوتند.</p> <p>❖ علوم فرهنگی به روش جدیدی مبتنی بر <b>درون فهمی</b> نیاز دارد. جهان اجتماعی چیزی بیشتر از ساخته ذهنی تک تک انسان ها نیست که از طریق <b>زبان مشترک و تعاملات زندگی روزانه</b> ایجاد می شود</p> <p>❖ هدف، تبیین ها برای <b>پدیده های اجتماعی</b> که در سطح معنا رسا باشد.</p> <p>❖ <b>کانت</b>: درون انسان اصول سازمان دهنده ذاتی و فطری وجود دارد که از طریق آن داده های حسی ساختار دهی، مرتب و درک می شود. <b>نقطه آغازین شناخت این جهان ذهن است.</b></p> <p>❖ شناخت اساس <b>جهان روزمره</b> به جای تفکر انتزاعی، تاکید بر <b>خود فهمی</b>، <b>شرطی سازی فرهنگی و نقش زبان</b></p> <p>❖ مصنوعات دست بشر را محصولات عینی شده آگاهی انسان</p>
<p>نظریه پردازان</p>	<p>کانت-اسقف برکلی، دیلتای-دکارت- وبر- <b>هوسرل</b>-هایدگر-گادامر، ویتکنشتاین، سلزنیک، <b>وایک</b></p>
<p>مکاتب</p>	<p><b>ایده آلمانی</b>، جنبش رمانتیسم، <b>هرمنوتیک</b>، <b>پدیدارشناسی</b>، <b>خود باوری</b>، <b>قومی نگاری</b> <b>تعالی</b> <b>گرایی بنیادین</b></p>
<p>نظریات سازمانی و مدیریتی</p>	<p>❖ راهی بسوی مطالعه فرهنگ های سازمانی گشوده شد.</p> <p>❖ همگرایی یکسان در روش های مدیریت امکان پذیر نیست.</p> <p>❖ انسان هادر زندگی روزمره خود در نوعی سازمان اجتماعی که خود آنرا ایجاد کرده اند، محدود شده اند.</p> <p>❖ <b>طبقه بندی ماری جو هچ</b> : سازمان نمادین تفسیری به <b>مثابه فرهنگ</b></p> <p>❖ <b>نظریه ها</b> : نظریه ساخت اجتماعی، <b>تئوری وضع واقعیت</b>، <b>نهادی سازی</b> و <b>همنوایی اجتماعی و مشروعیت اجتماعی</b>، <b>بازاندیشی</b>، <b>قومی نگاری</b> ، داستان سرایی، تفسیر هرمنوتیک سازمان و گزارشات سازمانی</p>
<p>انتقادات به مدرنیست ها</p>	<p>❖ <b>ارایه</b> راه های جهان شمول، تحمیل ارزش های دولت های غربی بر دیگر فرهنگ ها، به علت ادعای روایی علمی انسان شناسان، <b>تحمیل دیدگاه های مدیران بر کارکنان و نادیده گرفته شدن فهم کاکنان</b>، تاکید اثبات گرایان بر رفتار افراد موجب از دست رفتن <b>معنای</b> کامل کنش ها می گردد.</p>



# پارادایم ساختار گرای بی بنیادی

<p>اهداف و دیدگاه ها</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ تغییر جهان بجای فقط تفسیر جهان، ایجاد جامعه بی طبقه مرحله پایانی تاریخ</li> <li>❖ <b>تز، آنتی تز، سنتز:</b> "اضداد در حال ستیز به اتفاق حرکتی را پدید می آورند".</li> <li>❖ مارکس: تضاد <b>روبا و زیر بنا</b>، تضاد ابزار تولید و نیروهای تولید کننده بر سر تقسیم <b>ارزش افزوده</b>، از خود بیگانگی انسان ها</li> <li>❖ <b>مارکس:</b> دولت نمی تواند حافظ منافع عمومی باشد. نمی تواند <b>فرا تر از تضادها</b> حرکت کند چرا که سازمان ها و دیوان سالارها هیچکدام موافق ستیز طبقاتی نیستند و نمی توانند جامعه را اداره کنند.</li> <li>❖ <b>رفتن به آنسوی تضادها:</b> شناخت قوانین حاکم بر تاریخ به عنوان موجودی هوشمند و ایجاد جامعه بی طبقه</li> <li>❖ <b>مارکس:</b> دیوان سالاری ها، قدرت ریشه کن کردن منافع خاص یک گروه را ندارد پس نمی تواند جهان شمول باشد. اما تا <b>زمانیکه شرایط مناسب محقق نشود</b>، دولت و دیوانسالاری برای ایفای نقش در <b>ستیز طبقاتی</b> لازم است.</li> <li>❖ <b>جامعه بدون طبقه:</b> با فروکش کردن مبارزه طبقاتی دولت ها ذوب می شوند.</li> </ul>
<p>نظریه پردازان</p>	<p>هگل، کارل مارکس، انگلس، لنین، پلخانف، بوخارین، کراپوتکین، آلتوسر</p>
<p>مکاتب</p>	<p>ایده آلیسم ذهنی و عینی، مارکسیسم ماتریالیسم یسوسیالیسم، نظریه اجتماعی روسی، مارکسیسم معاصر مدیترانه ای، نظریه تضاد (تعارض)</p>
<p>نظریات سازمانی و مدیریتی</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ تعارض جزء ذاتی سازمان هاست و عوامل ساختاری به منازعه قدرت در درون سازمان ها منجر می شود.</li> <li>❖ پست ها در دیوان سالاری بر حسب نزدیکی به <b>مراکز قدرت</b>، <b>صاحبان املاک و ابزار</b> تقسیم می شود.</li> <li>❖ قدرت در عبارت ساختار سازمانی بیان می شود.</li> <li>❖ با جدا کردن کارگران از محصولات <b>رنجشان</b> را بیشتر می کنیم. <b>انسان تک ساحتی یا سازمانی</b></li> <li>❖ <b>نظریه ها:</b> ساختارهای اداری - سیاسی، گروه گرایی، رفتار سیاسی، قدرت و سلطه، تئوری تغییر، روابط صف و ستاد،</li> <li>❖ <b>استعاره از سازمان مدرن: سازمان به مثابه قدرت و سلطه، نظام سیاسی</b></li> </ul>
<p>❖ انتقادات و پیشنهادات به مدرنیست ها:</p>	<p>الف) همه فعالیت ها مدرن ها، تثبیت نظام حاکم است. ب) دانش و قدرت را در انحصار طبقه خاص است. ج) کارل مارکس را باید شرط لازم برای نظریه سازمانی در نظر گرفت. د) نظریه سازمانی مدرن به تحلیل روابط طبقاتی توجه نمی کند. ج) نظریه سازمانی بر <b>تفسیری</b> بسیار محدود و گمراه کننده از <b>وبر</b> مبتنی است</p>

# پارادایم انسان گرایی بنیادی

هدف و دیدگاه

❖ کشف و مورد چالش قرار دادن اشکال استثمار و از خود بیگانگی انسان ها

❖ **کانت: واقعیت نهایی جهان از حیث ماهیت معنوی است تا مادی فرد خود، جهانی که در آن زندگی می کند را می سازد**

❖ تاکید بر آنچه **انسان** را در معرض از **خود بیگانگی** قرار داده است و **تلفیق دیالکتیک عین و ذهن**

❖ آزاد سازی انسان از طریق تغییرات اجتماعی ریشه دار همراه اقدامات بنیادی، فلسفه کردار=فلسفه عمل

❖ نشان دادن واقعیت جامعه سرمایه داری و تحول در آگاهی برای تغییر اجتماعی

❖ اصل لذت و واقعیت، رها کردن نیروهای نهاد بشر، تاکید بر نقش **زبان به عنوان عامل بیگانه کننده**، افزایش توان ارتباطی، پذیرش

وضعیت اجتماعی انسان موجب ضرر به استعداد واقعی انسان شده اسن.**(بدعهدی سارتر)**

❖ آگاهی انسان در بافت **کلیتی**، که شاکله اجتماعی خاصی را توصیف می کند.واقعیت صورت اجتماعی ایجاد شده و پایدار می ماند.

نظریه پردازان

جامعه شناسی: کانت- فیخته، هگل، هایدگر، اسقف برکلی، ماکس استیرنر، لوکاچ، گرامشی، هور کهایمر، هابرماس، مارکوزه، سارتر، کیرکگارد

مکاتب

ایده آلیسم ذهنی و عینی مکاتب: خود باوری، اگزیستانسیالیسم فرانسوی، فردگرایی آنارشیستی، انتقادی، فرانکفورت

نظریات

❖ **ایجاد واقعیت های جایگزین**، فرهنگ های جایگزین، جایگزین های کار(هنر نه کار)، **جبران عدم تعادل در توزیع قدرت**،

❖ مخالف با استاندارد سازی، اجتناب از **تمرکز قدرت**، تاکید بر وجود **تنوع و کثرت**

❖ آزاد کردن فرد از حبس در دنیاها مادی و هدف های سازمانی، **سازمان شبکه ای**، هماهنگی افقی، روابط موقتی، TQM

❖ **تغییر وظایف مدیر**: نوآوری و ابتکار، سازماندهی فعال، ترغیب، هم آفرینی، خود کنترلی

❖ طبقه بندی **ماری جو هیچ**: سازمان پست مدرن به مثابه **پرده نقاشی مدیر: هنرمند**

❖ نظریه ها: ضد سازمان، بازی های زبانی، اعطای صدا به سکوت، شالوده شکنی متفاوت، گفتمان و اعمال گفتمانی

انتقادات به مدرنیست ها:

❖ استفاده از عقلانیت به منزله **شیوه سلطه**، فرو بردن انسان ها در **نقش های محدود شده**، پرستش فناوری به صورت عامل نجاتبخش، ایجاد سازوکارهای ایدئولوژیک برای وادار کردن کارگر به پذیرش نقش ها و دستورها، تحریف ارتباطات با ایجاد زبان زندگی سازمانی.



# مکتب ایده آلیسم

- ▶ حقایق جهان از طریق **ذهن، تفکر و تعمق** کشف می شود و نه از طریق **حس ها**.
- ▶ فقط **ایده ها واقعیت دارند** جهان ماده دستخوش تغییر و ناپایداری است.
- ▶ **اهداف** ارزش بیشتری نسبت به **روش ها** دارند. روش ها تابعی از اهداف هستند.
- ▶ نهفته بودن **واقعیت نهایی** جهان در **فکر یا روح** و نه در اطلاعات حاصل از ادراک حسی
- ▶ جهت علم از کل به جزء **(قیاسی)** و از طریق ذهن، ایده و فکر است.

# مکتب ایده آلیسم

- ▶ هدف اساسی ایده آلیزم **پیشرفت انسان** است که الزاما بیولوژیک نیست.
- ▶ هدف اساسی پیشرفت و رشد و کمال انسان برای رسیدن به حقیقت ابدی است.
- ▶ اگر انسان نتواند خود را **کنترل** کند، **حیوان حقیری** بیشتر نیست.
- ▶ توجه به اخلاق و کمال شخصیت، فرهنگ، تاکید بر **خود یابی** انسان، خداشناسی، حقیقت جویی
- ▶ **علت سقوط تمدن ها**، عدم توجه به تعلیم و تربیت، سقوط اخلاقی و عدم توجه به **حقیقت مطلق** است
- ▶ جوانان باید یاد بگیرند خودشان را با **سازمان ها** به عنوان نگاهدار جامعه، **سازگار** کنند.

# مدیریت ایده آلیست

- ▶ مدیر به عنوان منبع موثق، معلم با اخلاق و رهبر: **معلم معلمان**
- ▶ **مدیر مسئول رشد** فکری، ذهنی و شخصیتی افراد داخل سازمان
- ▶ مدیر حافظ احترام و **قداست** سازمان و موارث فرهنگی آن
- ▶ مدیر ایجاد کننده سیستم **خود کنترلی**
- ▶ مدیر عامل **نظم و انضباط** است. تنبیه تا کمال افراد به مرحله خود کنترلی!
- ▶ مدیر تعیین کننده **نقش ها و تقسیم کار** بر اساس استعداد (شایسته سالاری)
- ▶ تقدم ایده و نگرش بر عمل
- ▶ بکارگیرنده روش **دیالکتیک** در مدیریت

اصلاح رفتار مدیران نتیجه اصلاح افکار مدیران

# مکتب رئالیسم

- ❖ آنکه **استوار** است طبیعت است آنکه باید خود را تطبیق دهد **انسان** است.
- ❖ طبیعت و پدیده ها جدا و **مستقل از ذهن و فکر** انسان وجود دارند.
- ❖ شناخت از راه توصیف اشیاء آن طور که هستند، **حس ها** در این راه موثرند و نه ذهن.
- ❖ **تجربه** یکی از راه های معتبر رسیدن به واقعیات است مانند آزمایش و تحقیق علمی
- ❖ **حقیقت نهایی** در نموده های واقعی و اجتماعی و آنچه واقعیت است قرار دارد.
- ❖ روابط علت و معلولی در پدیده ها مورد توجه و تأکید است.
- ❖ جهت علم از جزئیات به کلیات (**استقراء**) است.
- ❖ هر چه آموخته می شود باید از طریق عمل باشد.

# مدیریت رئالیست

- ❖ دارای نگرش علمی و مطرح کننده قوانین جهان شمول
- ❖ انسان به عنوان مجموعه ای از سیستم های مادی و بیولوژیک به مثابه ماشین
- ❖ به دنبال اثر بخشی و کارایی
- ❖ نظارت و کنترل منطقی بر مبنای قاعده، قانون و نظم طبیعی بدون در نظر گرفتن عواطف، احساسات
- ❖ ایجاد سازمان های دیوان سالار
- ❖ آموزش کارکنان از نوع فنی و کاربردی برای حل مسائل و مشکلات روزمره زندگی
- ❖ انگیزه و پاداش مالی و مادی
- ❖ نگاه به مدیریت به عنوان یک تخصص و حرفه و رشته تحصیلی

# مکتب پراگماتیسم

▶ پراگماتیست: نظریه ها را نرم، منعطف و **وادار بکار** کنیم.

▶ نظریه ها به **ابزار** تبدیل شوند نه پاسخ به معماهایی که ما را **آرام** کنند. ما نمی خواهیم به روی آنها **لم** نمی دهیم بلکه به جلو حرکت می کنیم.

▶ **حقیقت**: نام طبقه معین همه **ارزش های کارا** در تجربه است. حقیقت نوعی از **سودمندی** است.

▶ تفاوتی را ایجاد کنید که تفاوت ایجاد کند.

▶ پراگماتیست: یک رویکرد **تجربه گرایانه** رادیکال است.

▶ پراگماتیست: عقاید، قواعدی برای عمل کردن است.

▶ حل مسأله کلید اصلی زندگی و حیات سازمانی.

# مدیریت پراگماتیست

- ▶ **سازمان:** صحنه مسائل و مشکلات **مدیر:** حل کننده مساله
- ▶ مدیر جنبه **تسهیل کنندگی** دارد.
- ▶ اساسی ترین ملاک تکامل فردی و ارتقاء در سازمان، **تجربه** است.
- ▶ **آزادی** روابط کارکنان و کم بودن کنترل اجتماعی
- ▶ **تشویق:** استفاده از تقویت مثبت برای حرکت، فعالیت و انگیزش
- ▶ **ایجاد محیط و شرایط متناسب با استعداد** لازم برای رشد
- ▶ **مشارکت:** سازمان متعلق به اعضای سازمان است.
- ▶ **انعطاف پذیری:** تغییر بر حسب نیازها و واقعیات محیطی

# مکتب (نگرش) اگزیستانسیالیزم

- ▶ **کل وجود انسان،** در مورد امور نهایی مربوط به جستجوی **حقیقت نهایی** دخیل است.
- ▶ احساس و اراده انسان باید برانگیخته و بکار گمارده شود تا او بتواند با آن **حقیقت**، زندگی کند.
- ▶ **وجود مقدم بر ماهیت انسان است.**
- ▶ در جمله «من انسان هستم»، «من هستم» وجود را ثابت می کند.
- ▶ وجود و فردیت هر فرد اهمیت دارد.
- ▶ هیچ سازمان یا شکل خاص **حاکمیت ندارد**
- ▶ زندگی هر فرد از آن خودش است: هیچ کس نمی تواند زندگی کسی را هدایت کند.
- ▶ هر فرد **آزاد** است راه مورد علاقه اش را انتخاب کند
- ▶ هر کس وحدت خود را در بین دیگران حفظ می کند
- ▶ کسی به خاطر اعمالش **تنبیه** نمی شود



# مدیریت اگزستانسیالیسم

▶ مدیر هیچ تسلطی بر افراد و روش های آن ها ندارد

▶ مدیر فقط می تواند عده ای از راه حل ها را پیشنهاد کند

▶ سبک و روش معینی از جانب مدیر مطرح نمی شود

▶ افراد و نیازهای آنان محور اصلی هدف هاست.

▶ عضویت و مشارکت کاملاً کنترل شده در سازمان الزام آور نمی باشد.

▶ عدم حاکمیت اخلاق و ارزش های خاص و از پیش تعریف شده

▶ ارزشیابی ساختار یافته وجود ندارد. ملاک رفتار هر فرد نیازها و خواست های خودش می

باشد.

# اومانيسم يا انسان محوري

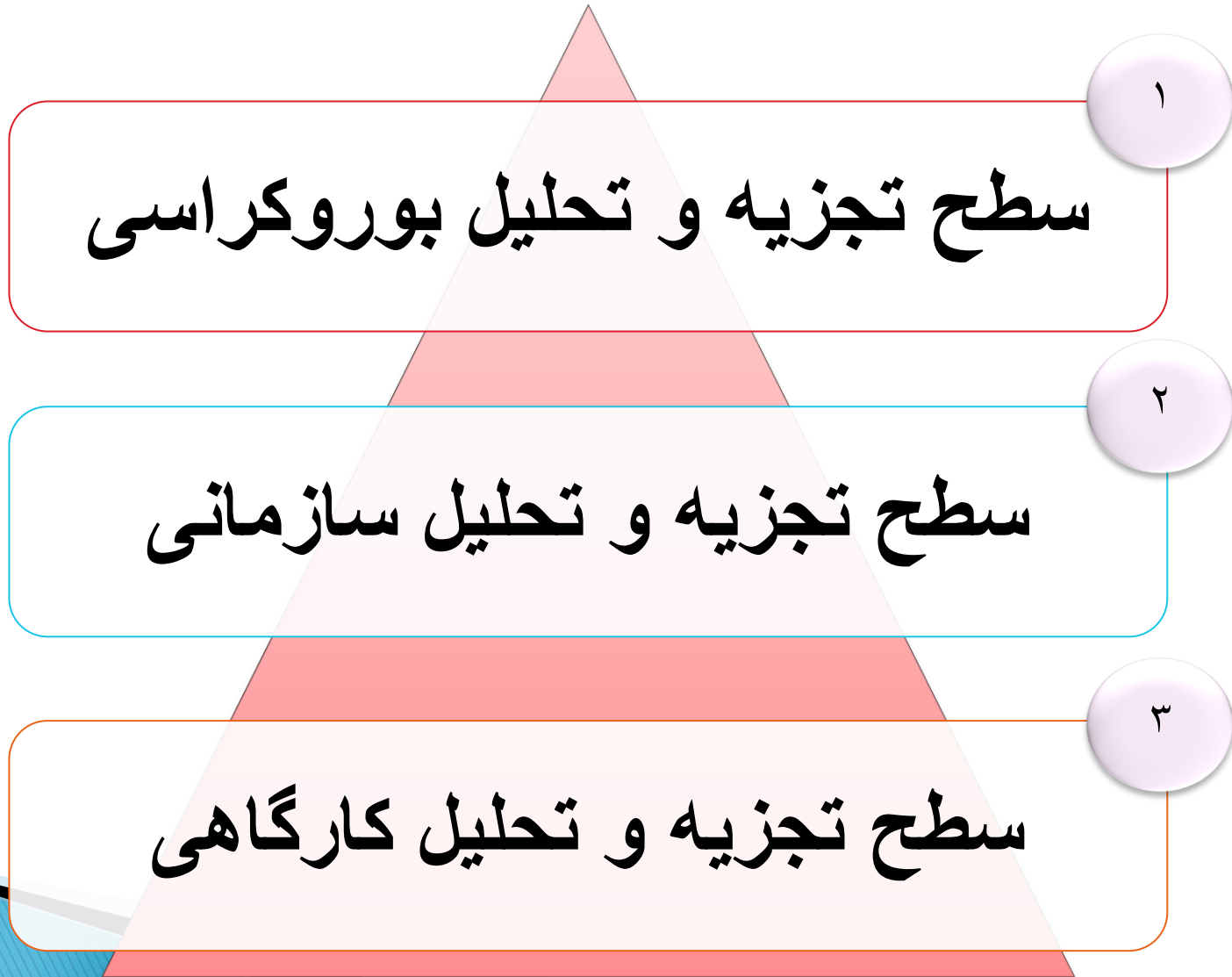
- ❖ اگزيستانسياليسم جديد، در اساس، انسان محور (اومانيسم) است.
- ❖ انسان خود به خود از ارزش و احترام برخوردار است.
- ❖ انسان در صورت فراهم بودن شرايط، استعدادهايش شکوفاي مي شود.
- ❖ انسان خود به خود از ارزش و احترام برخوردار است.
- ❖ انسان خلاق است و مي تواند با فکر و ابتکارات خود کارهاي تازه انجام دهد.
- ❖ انسان **آزاد** است و از حق انتخاب و تصميم گيري برخوردار است
- ❖ انسان اگر در محيط مناسب کاشته شود به رشد و **خود شکوفايي** مي رسد.
- ❖ **عشق ورزي و مسؤليت پذيري بين انسان ها** يکي از اساسي ترين جنبه ها و هنر هاي زندگي است.
- ❖ **سلامت** انسان در گرو تأمين نيازهاي او است.
- ❖ پرورش تدريجي انسان تا مرحله خود شکوفايي و خود يابي

# مدیریت اومانستی

- ▶ مدیر زمینه ساز و فراهم کننده شرایط لازم برای **رشد و شکوفایی**
- ▶ کار اصلی مدیر توجه به **نیازهای کارکنان** است و کار باید به عنوان یک محیط زندگی و تأمین کننده نیازها تلقی شود.
- ▶ **سازمان، قوانین و مقررات** نباید انسانیت انسان ها را خدشه دار کند.
- ▶ **خود انسان** در مدیریت اومانستی با ارزش است.
- ▶ انسان محور همه مقایسه ها است و بقیه مسائل و **چیزها تابع** او هستند.
- ▶ انسان دارای انگیزه و هدف است.
- ▶ انسان باید در فعالیت های سازمان **شریک** باشد.
- ▶ نگرش مدیریت نسبت به **کارکنان مثبت است**. تئوری Y
- ▶ **ضرورت محیط آزاد و مردم سالار** در مقابل **دیوان سالار**

# سطوح تحلیل سازمان

# سطوح تجزیه و تحلیل



# خلاصه سطوح تجزیه و تحلیل

## اولین سطح : تحلیل کلان – اجتماعی

کارل مارکس  
ماکس وبر  
روبرت میشل

نمایندگان

در این سطح ، کانون تجزیه و تحلیل بر فرآیند دیوان سالاری شدن جوامع غربی در مراحل خاصی از توسعه فکری و اقتصادی آنان قرار دارد. دیوان سالاری به عنوان الگویی از سلطه که مشخصه خاصی از ترکیبات قدرت است ، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است .

دیوان سالار

نام سطح

## دومین سطح : تحلیل سازمانی

هنری فایول  
لوتر گیولیک  
چستر بارنارد

نمایندگان

این سطح ، سازمان را به عنوان واحد اصلی تحلیل می پذیرد و در آن راهبردهای گوناگون اداری با هم مقایسه می شوند. در سطح تحلیل سازمانی اعتبار سازمانهای دیوان سالار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و بر شیوه ها و طرق بهبود و اصلاح عملیات و رویه ها در سطح راه کارها و کارایی فنی تمرکز می شود.

پدیده سازمانی

نام سطح

## سومین سطح : تحلیل زیر سازمانی

تیلور  
گیلبرت ها  
گانت

نمایندگان

در این سطح ، مباحث به عنوان یک واحد مفهومی که بروز می نمایند در رده ها و سطوح خاص و کوچک سازمان بوده و اهمیتی به مراتب کمتر از مسائل کل سازمان دارند . همچنین در این سطح علاقه به ابزار گرایي و پردازش ها و تصفیه های مکانیکی در سازمان به اوج می رسد .

کارگاهی

نام سطح

اولین سطح : سطح تجزیه و تحلیل

کلان - اجتماعی

بوروکراسی



## ماکس وبر (۱۸۶۴)

ماکس وبر یک محقق در تاریخ باستانی آلمان بود. وی در بررسی که از وضع جوامع آن زمان داشت، تئوری به نام **الگوی ایده آل بوروکراسی** ارائه داد.

❖ بررسی عقلانیت از نظر ماکس وبر

❖ بررسی الگوی سلطه از نظر ماکس وبر

❖ دستاورد ماکس وبر



# عقلانیت

❖ **امکان عینی وبر:** هر رویدادی در **تاریخ**، میتواند یکی از **چندین امکان وقوع** داشته باشد، چرا

یک رویداد اتفاق **افتاد** و دیگری اتفاق **نیفتاد**؟

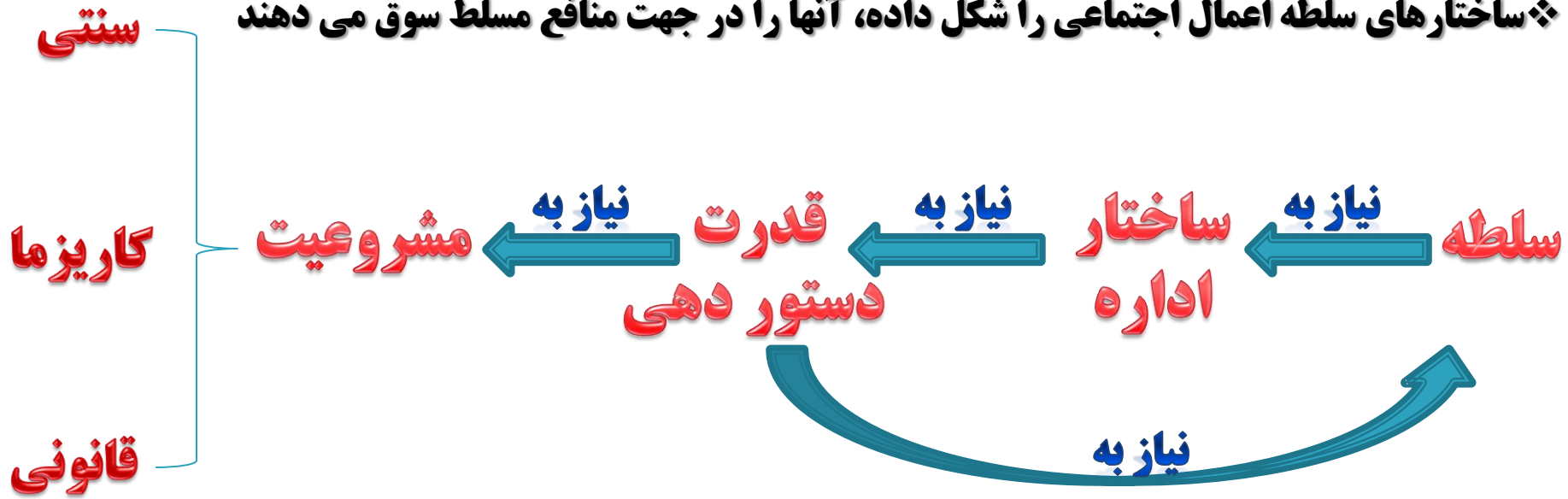
❖ **فرایند عقلایی کردن وبر:** حرکت مستمر به سمت **محدودتر** کردن قلمرو عقاید اساطیری،

جادویی... و توسعه حوزه افکار کاملاً حساب شده، قابل **پیش بینی** و منظم در نمایش و توضیح پدیده ها.

**وبر: دیوان سالاری یک بهترین امکان وقوع عقلانیت**

# الگوی سلطه

❖ ساختارهای سلطه اعمال اجتماعی را شکل داده، آنها را در جهت منافع مسلط سوق می دهند



✓ ماکس وبر: دیوان سالارها مشروعیت را از قوانین کسب می کنند.

❖ دیوان سالاری: همکاری هایی که در چهارچوب یک ساختار سلطه به طور عقلایی تنظیم شده است.

# دست‌آورد ماکس وبر

## ❖ ظهور قدرت عقلایی – قانونی:

✓ جدا شدن املاک محل کار از املاک خصوصی کارکنان

✓ انجام وظایف اداری بصورت **شغل اداری** با حقوق **ثابت**

✓ غیر شخصی کردن کارکردها

✓ تاکید بر استانداردها و آموزش های تخصصی باعث **ارتقا تخصص** کارکنان شد.

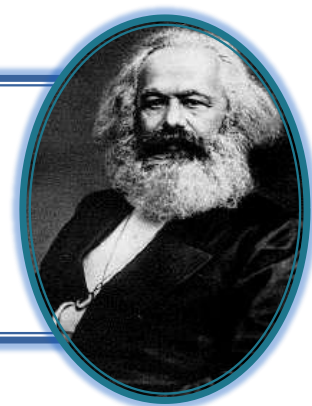
✓ افزایش **کارایی**، استمرار و توانایی در **تداوم خود**

✓ **برتری** فنی نسبت به سایر اشکال سازمان

❖ **یک کارمند دیوان سالار** کاملاً با موقعیت **رعیت** در نظام سنتی و تک حزبی فرق

داشت.

# کارل مارکس



کارل مارکس بنیانگذار سوسیالیسم ، **بوروکراسی** را از **بعد منفی** مورد بحث قرار می دهد .

نقطه عزیمت مارکس به سمت جامعه، **اقتصاد** بود.

❖ نظرات مارکس در خصوص تضاد

❖ انتقادات مارکس به دیوان سالاری

❖ دستاورد مارکس

# مکتب تضاد

❖ تضاد در حال ستیز به اتفاق حرکتی را پدید می آورند.

❖ تز به ظهور یک آنتی تز دامن می زند و از تضاد بین آنها سنتزی بدست می دهد.

❖ زیر بنای تمامی جوامع بشری: نیروی تولید + مناسبات تولید

❖ ستیز طبقات: تضاد کارگران و صاحبان ابزار تولید بر سر تقسیم ارزش افزوده

# انتقادات مارکس به دیوان سالاری

❖ دولت نمی تواند فراتر از تضادها حرکت کند.

❖ دیوان سالاری آشکارا به سمت صاحبان املاک و ابزار تولید است.

❖ دیوان سالاری با کارگران **خشن** برخورد می کند. به سطح بالاتر سازمان که می رویم **مطیع تر** می شود.

❖ ایجاد محیط های **غیر واقعی**: سری، خیلی محرمانه و در تاریکی نگه داشتن کارمندان

❖ ادعای سطح دانش خاص برای **ورود** به سازمان دیوان سالار، ایجاد طبقه

❖ از خود بیگانگی کارکنان و افزایش رنج بشر

مفهوم پردازی در خصوص سازمان **افسانه ای** است برای منحرف کردن افکار عمومی

# راه حل: انقلاب و ایجاد جامعه بی طبقه

❖ هر کجا مالکیت وجود داشته باشد، تضاد ایجاد می شود

❖ رفتن به آنسوی تضادها: راه حلی برای تعارض اجتماعی

❖ **پایان تاریخ:** رفتن به آنسوی تضادها با شناخت قوانین حاکم بر تاریخ به عنوان موجودی هوشمند و

ایجاد جامعه بی طبقه ;

❖ **انقلاب** و اعمال زور تا از میان برداشتن اختلافات طبقاتی و ظهور جامعه بدون طبقه و بدون دولت

بعد از انقلاب تا محقق شدن شرایط جامعه بدون طبقه وجود دولت و دیوان سالاری ضروری است!!!

# راه حل: انقلاب و ایجاد جامعه بی طبقه

❖ وقوع انقلاب سرخ بر اساس نظریات مارکس:

❖ **لنین:** ماشین دولت تزاری باید بعد از انقلاب به عنوان پیش شرط اساسی نظم جدید، کاملاً **منهدم** شود.

❖ **لنین:** بدون دیوان سالاری هر چهارچوب سیاستگذاری صرف نظر از محتوا **بی فایده** خواهد بود.

❖ **لنین:** دیوان سالاری کهنه، **عامل استمرار** است.

❖ **لنین** مجبور شد که بسیاری از **مامورین دیوان سالار دولت تزاری** را بکار برگرداند و حفظ کند

❖ **ایجاد دیوان سالاری سرخ** برای اداره سیستم جدید **صداقت دیوان سالاری ماکس وبر** را تایید نمود.



# دستاورد نظریات مارکس

❖ دیوان سالاری در کشورهای کمونیستی گسترده تر شد!

❖ وقوع مغایرت بین نظریه و عمل

❖ شاخه جدید مارکسیست: مدرسه فرانکفورت

# نظر روبرت میشل

## آثار سوء دیوان سالاری بر شخصیت افراد از نظر میشل

ممکن است در هر دیوان سالاری شاهد **جنون و شیفتگی** افراطی به **ارتقا و پست** و مقام ، و چاپلوسی و تملق از کسانی که ارتقا در دست آنهاست ، و نخوت و تکبر به زیردستان و بردگی روسا و مافوق ها باشیم.

روحیه دیوان سالاری **شخصیت را زایل** می کند و فقر اخلاقی را گسترش می دهد .

وابستگی به مقامات بالاتر که خصیصه کارکنان متوسط است ، **فردیت را سرکوب** می کند و به جامعه ای که در آن کارکنان در اکثریت باشند برچسب بی فرهنگی خورده بورژوازی میزند .

دیوان سالاری **دشمن** **قسم خورده** آزادی های فردی است و آن دشمن همه خلاقیت هایی است که موضوع سیاست های داخل سازمان قرار می گیرد .

# آینده سطح کلان اجتماعی

❖ تفسیر از خود بیگانگی

❖ فهم عمیق تر نظریه پردازان از **ماکس وبر** (عقلانیت ابزاری، جوهری)

❖ توجه به **مارکس به عنوان شرط لازم** ایجاد دولت و سازمان

دومین سطح :

سطح تجزیه و تحلیل

سازمانی

# دومین سطح : تحلیل سازمانی

- ▶ این سطح از تجزیه و تحلیل حجم بسیار زیادتری از مطالب و کارهایی را که به نظریه سازمانی معروف اند بوجود آمده است.
- ▶ این سطح توسعه خود را بیشتر مدیون مدیران اجرایی و عملیاتی است.
- ▶ اصول چهارده گانه فایول، POSDCORB گیولیک ، اصول کارکردی و سلسله مراتب مونی و علاقه اوریک به طرح ریزی ، پیش بینی و اصول هماهنگی را می توان از مثالهای واضح تأکید بر عملیات گرای در سالهای سرنوشت ساز نظریه مدیریت در این سطح دانست.



لیندال اوروئی  
۱۸۴۱-۱۹۲۵



لوتر گیولیک  
۱۸۹۲-۱۹۹۳



هنری فایول  
۱۸۴۱-۱۹۲۵



ماری پارکر فالت  
۱۸۶۸-۱۹۳۳



رنسیس لیکرت  
۱۹۰۳-۱۹۸۱



هربرت سایمون  
۱۹۱۶-۱۹۷۷



چستر بارنارد  
۱۸۸۶-۱۹۶۱



فردریک تیلور  
۱۸۵۶-۱۹۱۵

# دومین سطح : تحلیل سازمانی

- ▶ ویژگی عمومی نظریه اداری در سطح سازمانی و زیر سازمانی ، که به کثرت اعلام شده ، گرایش کنترل آن است
- ▶ نظریه پردازان مختلف در سطح سازمانی معتقد بودند که همواره بین منافع فرد و سازمان شکاف عمیقی وجود دارد و بدنبال هماهنگ کردن فرد با سازمان برآمدند. و اکثرا اولویت را بر فرد می دادند.
- ▶ توسعه سازمانی یک راهبرد تغییر است که در علوم رفتاری ریشه دارد و هدف آن بهبود و اصلاح ((شایستگی فردی کارکنان)) است. توصیف های غلط OD: ایجاد آن به منظور کم کردن عدم رضایت، حوصله سر رفتن، اضطراب و خود بیگانگی و... .

# سومین سطح : تحلیل زیر سازمانی



# سومین سطح : تحلیل زیر سازمانی

- ▶ در این سطح مسائل و مشکلات سطح کارگاهی و عملیاتی و مسائل واحدهای فرعی سازمان ، دوایر و ادارات بررسی می شوند خواه این مسائل مربوط به زیر ساختارهای فرعی و فرد و خواه روابط حاکم و مسائلی که بین کارکنان در پایین ترین سطح یعنی قاعده هرم سازمانی بروز کند.
- ▶ محققینی چون تیلور، بچ، تاون، متکالفه، گیلبرت و گانت در سطح کارگاهی کار کردند.
- ▶ مواردی مانند سبک سرپرستی و نظارت ، رهبردهای انگیزش ، الگوی رهبری و مباحث کار و زمان. می توان گفت فعالیتی موقعی به سطح کارگاهی تعلق دارد که حوزه قلمرو آن محدود و کوچکتر از محدوده سازمان باشد. نظریه دو عاملی هرز برگ در سطح کارگاهی قرار دارد.

# سومین سطح : تحلیل زیر سازمانی

- ▶ نظریه اداری کارگاهی درجه ای از ماشین شدن و ابزارگری بسیار سطح بالایی را که قابل مقایسه با دو سطح دیگر نیست ارائه می دهد. در این سطح تمایل به کنترل انسان تا حدود قابل توجهی بیشتر از سایر سطوح است.
- ▶ این همان سطحی است که در آن انسان به مهره ای از یک ماشین تبدیل شده به یک عامل صرفاً تماشاگر و ناظر دستگاهی که به طور خودکار کنترل می شود.

# جایگاه فعلی مدیریت

گرایش های دانشکده های مدیریت به تکنیک های مفید و لازم اما ناکافی و زود گذری همچون حلقه های کیفیت ، مدیریت کیفیت جامع ، ایزو ، سیستم پیشنهادها ، تجارت الکترونیکی ، مهندسی مجدد ، مهندسی معکوس ، تولید ناب ، مدیریت عملکرد ، هفت اس ، دیسپلین ها ، تکنولوژی اطلاعات و مواردی از این قبیل (که در سطح "چگونگی" بحث می کنند و به سطح "چرایی و چیستی" وارد نمی شوند) ضمن ایجاد شگفتی های تجربی و عینی و شکل گیری تصوراتی مبنی بر راهیابی این رشته ی آکادمیک به حیطه رشته های کاربردی ای چون مهندسی ، ضمن تضعیف قدرت تحلیل و تقویت تفکر تجزیه ای و بخشی ، آفتی است که در درون این رشته رخنه کرده و برخی از محققان این رشته را در سطح حمالان تکنیک تنزل داده است و بی مناسبت نیست اگر اصطلاح دراکر یعنی «کارگران دانش» در مورد برخی از محققان این رشته با اصطلاح واقعی تر «حمالان دانش» جایگزین شود .

# مراجع اصلی

کتاب فلسفه مدیریت: دکتر سید محمد میر کمالی

کتاب مبانی فلسفی تئوری سازمان: دکتر حسن میرزایی اهرنجانی

کتاب فلسفه و نظریه سازمان: مترجم دکتر حسن دانایی فرد

کتاب نظریه های کلان جامعه شناختی: بوریل و مورگان

کتاب پراگماتیسم: ویلیام جیمز

کتاب مکاتب فلسفی و آرائی تربیتی مترجم: دکتر محمد جعفر پاک سرشت

کتاب تاریخ تمدن ویل دورانت

