

## خلاصه کتاب نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه تحلیل سازمان

### (عناصر جامعه شناختی حیات سازمانی)

#### گیبسون بوریل - گارت مورگان (ترجمه: محمد تقی نوروزی)

#### مقدمه:

در طرح این کتاب می توان تمامی نظریات جامعه شناختی را به شکلی مفید بر حسب چهار پارادایم کلی که هر یک بر مجموعه مفروضاتی متفاوت مبتنی است تصور کرد. این پارادایم ها اساسا مانع الجمعند و نمی توان گفت که یک نظریه در بیش از یک پارادایم قرار می گیرد. زیرا هر پارادایم تحلیل های خاص خود را در مورد زندگی اجتماعی ارائه می دهد که کاملا بر مفروضات متفاوتی مبتنی هستند. اکنون موقعیت حوزه ی مطالعات سازمان مانند سایر رشته های علوم اجتماعی این گونه است که قسمت عمده ی نظریه و تحقیق انجام شده در آن فقط در قالب یکی از پارادایم های چهارگانه که در این کتاب بحث شده است قرار می گیرد. معمولا از چنین حالتی که تلاش ها در یک موضوع بر دامنه نسبتا محدودی متمرکز باشد به عرف غالب در آن موضوع تعبیر می شود و از آن جایی که عرف قالب بسیار مسلط و قوی است، طرفداران آن غالبا صحت و وضوح آن را مسلم و قطعی می پندارند و مابقی دیدگاه ها، دیدگاه هایی اقماری ای محسوب می شوند که آراء بدیل را مطرح می کنند. نکته آن جاست که نظریه پرداز اگر بخواهد آراء و نظریات بدیل را درک کند بایستی ابتدا از پیشفرض هایی که دیدگاه خودش بر آن مبتنی است آگاهی کامل داشته باشد تا بتواند سفری عقلانی به خارج از قلمرو خود داشته و از مرزهایی که متعلق به دیدگاهش هستند مطلع شود. بنابراین مولفین در این کتاب، به تلاش هایی که به احتمال زیاد تا بحال مورد بررسی و کنکاش قرار نگرفته است وارد می شوند.

مولفین زمانیکه به دنبال چگونگی ایجاد تمایز بین رهیافت های مختلف بودند به این دیدگاه اساسی رسیدند که "تمام نظریه های سازمان بر فلسفه ای از علم و نظریه ای از جامعه مبتنی است." چیزی که به کرات در مباحث مطرح شده و به منزله ی دو بعد تحلیل برای نمایش پارادایم های چهارگانه در خواهد آمد.

## فصل اول: پیشفرض‌هایی درباره‌ی ماهیت علوم اجتماعی

در این فصل توجه به بعد اول یعنی تبیین پیش فرض‌هایی که مبنای رهیافت‌های مختلف علوم اجتماعی هستند معطوف است. در این کتاب علوم اجتماعی براساس چهار مجموعه از پیش فرض‌ها که مربوط به هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، ماهیت انسان و روش‌شناسی می‌شوند، مفهوم‌سازی شده است.

منظور از پیش فرض هستی‌شناسی نگاه محقق به جوهره‌ی پدیده‌هایی است که آن‌ها را مورد مطالعه قرار می‌دهد. فرق این جاست که آیا محقق واقعیت مورد بررسی که ارزش بررسی کردن دارد را در چیزی خارج از فرد جستجو می‌کند و یا معتقد است که واقعیت ذهنی و محصول ذهن انسان هاست و وجود خارجی ندارد. در این تقابل، گروه اول برای واقعیت ماهیتی عینی قائلند، چیزی که در جهان خارجی وجودش مسلم است و گروه دوم برای واقعیتی ماهیتی ذهنی قائلند و می‌گویند چیزی نیست که در جهان خارج وجود داشته باشد، بلکه واقعیت ساخته و پرداخته‌ی ذهن انسان هاست. در این دو نوع پیش فرض هستی‌شناسی، در حالت افراطی گروه اول را "واقع‌گرا" و گروه دوم را "نام‌انگار" می‌نامند که در جای خود توضیح داده خواهند شد.

منظور از پیش فرض معرفت‌شناختی، زمینه‌ی دانش محقق و اینکه وی چگونه به درک جهان می‌پردازد و حاصل آن را به عنوان دانش دیگران انتقال می‌دهد می‌باشد. برخی ماهیت دانش را به عنوان چیزی خشک و واقعی و قابل انتقال به شکلی ملموس تعریف و بحث می‌کنند که در حالت افراطی دارای پیش فرض معرفت‌شناسی "اثبات‌گرا" هستند و برخی برای دانش ماهیتی نرمتر، ذهنی، معنوی و حتی ماوراءالطبیعه (متافیزیک) قائلند و بنابراین در حالت افراطی دارای پیش فرض معرفت‌شناختی "غیر اثبات‌گرایی" می‌باشند.

منظور از پیش فرض ماهیت انسان، دیدگاه محقق به رابطه‌ی بین انسان‌ها و محیطشان است. برخی انسان‌ها را به دیدگاه مکانیکی فرض می‌کنند که تنها در برابر موقعیت‌هایی که در جهان خارج برای او پیش می‌آید واکنش نشان داده و رفتار او شکل می‌گیرد. انسان و تجربیاتش محصول محیط است و انسان‌ها از طریق شرایط خارجی خود شرطی می‌شوند. این دیدگاه جبری را در حالت افراطی "جبر‌گرایی" می‌نامند. در مقابل برخی نظریه‌پردازان برای انسان نقش خلاقانه‌تری قائلند و اختیار و اراده انسان را عامل اصلی می‌دانند. در این دیدگاه انسان خود خالق محیط خویش است، عروسک‌گردان است نه عروسک خیمه‌شب‌بازی. طرفداران این دیدگاه در حالت افراطی آن "اختیار‌گرایان" نامیده می‌شوند.

پیش فرض‌هایی که تا به حال ارائه کردیم رابطه مستقیمی با پیدایش دسته چهارم یعنی پیش فرض روش‌شناختی دارد. پیش فرض محقق در زمینه‌ی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و ماهیت انسان پیش فرض روش‌شناختی او را شکل می‌دهد. در واقع محقق روش‌های متفاوتی را در بدست آوردن دانش و جمع‌آوری اطلاعات اتخاذ خواهد کرد. دامنه‌ی روش‌شناختی به قدر وسیع است که روشی که محققان علوم طبیعی برای مطالعه‌ی پدیده‌ها دارند تنها بخش کوچکی از آن را تشکیل می‌دهد. نوعی از روش‌شناسی‌ها در علوم اجتماعی در تحقیقات خود همان شیوه‌ی برخورد با جهان طبیعی و مطالعه‌ی جهان طبیعی را پیش می‌گیرند و جهان اجتماعی را پدیده‌ای خشک،

واقعی و مستقل از انسان در نظر می گیرند. به محققان دارای این شیوه ی روش شناختی در حالت افراطی "قانون بنیاد" اطلاق می شود. در مقابل برخی برای جهان اجتماعی کیفیتی نرمتر، انسانی تر و ذهنی تر قائلند که در شکل افراطی اش "ایده نگار" نامیده می شوند.

استفاده از کلمه در شکل افراطی نشان می دهد که تمامی این چهار مفروض به صورت یک طیف قابل فرضند که نظریات علوم اجتماعی موضعی مابین ابتدا و انتهای هر یک از این مفروضات را اتخاذ می کنند. حال با ارائه ی این چهار پیش فرض کوشیدیم دو دیدگاه کلی را که تا حدودی در دو سوی یک قطب قرار دارند را نشان دهیم. همان طور که نمودار نشان می دهد رویکرد کلی به علوم اجتماعی به دو دسته ی مقابل "عینی گرایی" و "ذهنی گرایی" تقسیم می شود. دیدگاه عینی گرایی در مفروض هستی شناختی "واقع گرا"؛ در مفروض معرفت شناختی "اثبات گرا"، در مفروض ماهیت انسان "جبر گرا" و در مفروض روش شناختی قانون بنیاد است. در آن سوی طیف دیدگاه "ذهنی گرایی" به علوم اجتماعی در مفروض هستی شناختی "نام انگار"، در مفروض معرفت شناسی "غیر اثبات گرا"، در مفروض ماهیت انسان "اختیار گرا" و در مفروض روش شناسی "ایده نگار" است. همه دانشمندان اجتماعی از نظر رویکردشان به ماهیت علوم اجتماعی، به صورت صریح یا ضمنی در یکی از دو دسته رهیافت "عینی گرایی" - "ذهنی گرایی" و یا در نقطه ای مابین این دو دیدگاه قرار می گیرند. حال به تعریف هر کدام از اصلاحات بالا می پردازیم:

### **(الف) بحث هستی شناسی: نام انگاری و واقع گرایی (Nominalism/Realism)**

در هستی شناسی نام انگاری فرض بر این است که هیچ واقعیت خارجی ای وجود ندارد و آنچه در جهان بیرون موجود است، تنها علائم و نشانه ها و نام هایی است که انسانها برای شکل دادن به واقعیت ها از آن استفاده کرده و قرارداد کرده اند. بنابراین این نام ها، نشانه ها و علائم ساختگی هستند و زمانی مفیدند که بتوان از آن به عنوان ابزاری برای توصیف و تفهیم جهان خارج استفاده کرد. اما در واقع گرایی عناصری که جهان خارج را تشکیل می دهند چه ما نام هایی برای آن ها انتخاب کنیم یا نکنیم به هر حال حتی قبل از وجود انسان ها وجود داشته اند و آنان جهان خارج را جدا از درک انسان به عنوان یک واقعیت عینی و ملموس در نظر می گیرند و به مطالعه ی آن می پردازند. ممکن است خیلی از ساختارهای اجتماعی باشند که ما هنوز درکی از آن ها نداریم، اما آن ها چه ما درک کرده باشیم و چه درک نکرده باشیم وجود دارند. واقعیت به صورت تجربی وجود دارد و چیزی نیست که انسان آن را به وجود آورده باشد.

### **(ب) بحث معرفت شناسی: اثبات گرایی علم و غیر اثبات گرایی علم (Positivism/Non-positivism)**

دانشمندی با پیش فرض اثبات گرایی برای جهان روابط علت و معلولی قائلند. بنابراین می توان عناصر جهان اجتماعی را تبیین و به بررسی روابط علی و معلولی بین آن ها پرداخت و قوانینی جهان شمول را ارائه کرد. بنابراین مثل پدیده های طبیعی می توان آن ها را مشاهده کرد، فرضیه سازی کرد و به آزمون فرضیه ها پرداخت. برخی از آن ها می گویند علم و فرضیه ها قابل اثبات نیستند و ابطال پذیرند و برخی می گویند قابل اثبات است و می توان با برنامه های تحقیق تجربی آن ها را اثبات کرد. به هر حال اثبات باوران و ابطال پذیرانگاران هر دو جزء اثبات گرایان و قائل به مشاهده و نظریه و فرضیه و تحقیق تجربی اند و پیشرفت علم را به صورت انباشتی از نظریه ها و کنارزدن نظریه های قبلی می پندارند. دیدگاه غیراثبات گرایی به نقش متافیزیک در علم قائل است و بنابراین می گوید علم ماهیتی ذهنی، نرم و حتی فرا طبیعی دارد. از دید آنان مسائل مربوط به جهان اجتماعی را نمی توان مشاهده و درک کرد و تنها بایستی محقق خود را به مساله نزدیک و

از چارچوب مرجع کنشگر اجتماعی به بررسی مساله پردازد و آن را درک کند. بنابراین علم چیزی نیست که بتوان آن را مشاهده کرد بلکه بایستی آن را درک نمود و همچنین محقق بایستی این درک را از درون انجام دهد و نه از بیرون.

### ج) بحث ماهیت انسانی: جبر و اختیار

در دیدگاه جبرگرایی فعالیت های انسان کاملاً توسط موقعیت و محیطش تحت تاثیر قرار می گیرد و این محیط است که علت است و رفتار فرد معلول یک یا چند عامل بیرونی، موقعیتی و محیطی است. برعکس در دیدگاه اختیارگرایی محیط هیچ تاثیری روی رفتار انسان ندارد. انسان کاملاً مختار و مستقل از محیط خودش در نظر گرفته می شود و ساختارهای ذهنی و در نتیجه رفتارش از محیط تاثیر نمی پذیرد. مشخص است که این دو دیدگاه افراطی و کاملاً در دو سر یک طیف قرار می گیرند و معمولاً کار محققان در درجه ای ما بین این دو نظر قرار می گیرد و بسته به اینکه بیشتر به کدام سمت متمایل باشد، پیش فرض ماهیت انسانی نظریه را تشکیل خواهد داد. این پیش فرض برای بررسی مسائل اجتماعی پیش فرضی اساسی است، چون هدف علوم اجتماعی مطالعه ی انسان و رابطه ی آن با جامعه اش می باشد.

### د) بحث روش شناختی: قانون بنیاد یا ایده انگار

رهیافت قانون بنیاد بر این نظر است که هر گونه تحقیقی اعم از تجربی یا اجتماعی بایستی بر روشی علمی و نظام مند مبتنی باشد تا ارزش علمی داشته باشد (برای متدولوژی تحقیق علمی، یک قانون خاص و یک روش علمی قائل است). به طوریکه ابتدا بایستی مشاهده انجام گیرد، سپس فرضیاتی تدوین شود، با ابزارهایی فرضیه ها آزمون و سپس نتیجه گیری شود. این رهیافت قانون بنیاد برای تمامی مسائل، رهیافتی که در علوم طبیعی کاربرد دارد را مبنای کار قرار می دهد. تمرکز در این دیدگاه بیشتر روی روش های کمی در آزمون فرضیه هاست و همچنین استفاده از انواع ابزارهای تحقیق استاندارد شده مثل پرسشنامه آزمون شخصیت و ... تمرکز و تاکید دارد.

در روش شناسی ایده انگار محقق بایستی با نزدیک شدن به موضوع به بررسی آن پردازد. در این فرایند تحقیق، محقق با رفتن به درون موقعیت ها و درگیر شدن در زندگی روزمره ی کنشگران اجتماعی به بررسی و تحلیل توصیفات ذهنی آن ها می پردازد و از مدارکی استفاده می کند که حاصل رویارویی کنشگر با موضوع تحت بررسی است. مثل شرح حال ها، دفتر خاطرات، یادداشت های فاقد جزئیات و ... و این موارد ابزار تحقیق او را تشکیل می دهند. در این دیدگاه، تمرکز بر این است که محقق بایستی اجازه دهد موضوع ابعاد خود را در طی فرایند تحقیق به او آشکار کند.

در این بعد از فلسفه ی علم، دو نگرش افراطی داریم: 1) اثبات گرایی جامعه شناختی (Sociological positivism)

2) ایدئالیسم آلمانی (German idealism)

اثبات گرایی جامعه شناختی خصوصیات زیر را در افراطی ترین حالت دارد:

- ✓ نگاه علوم طبیعی به پدیده های انسانی
- ✓ هستی شناسی: واقع گرا
- ✓ معرفت شناسی: اثبات گرا

- ✓ ماهیت انسان: جبری
- ✓ روش شناسی: قانون بنیاد

ایدئالیسم آلمانی خصوصیات زیر را در افراطی ترین حالت دارد:

- ✓ واقعیت در روح و فکر انسان است و نه در ادراکات حسی او.
- ✓ هستی شناسی: نام انگاری
- ✓ معرفت شناسی: غیراثبات گرا
- ✓ ماهیت انسان: اختیاری
- ✓ روش شناسی: ایده نگار

طی 70 سال اخیر تعاملاتی در مطالعات جامعه شناختی و سازمان بین این دو دیدگاه افراطی پدید آمده که منجر به بروز دیدگاه های بینابینی شده است مثل روش های قوم نگاری و پدیدار شناسی و ... گرچه این روش های میانی به عنوان سکویی برای اعتراض به اثبات گرایی جامعه شناختی نیز مورد استفاده قرار گرفته اند.

## فصل دوم: پیش فرض‌هایی درباره ماهیت جامعه

محققان علوم اجتماعی در مورد رویکردهای ممکن به جامعه دو بحث را تعریف می‌کنند. برخی در مطالعات اجتماعی نظم‌گرا هستند و به دنبال حفظ و تبیین وضع موجودند. اما برخی مانند کارل مارکس برای بهبود اجتماع به تغییرهای بنیادین (یا تضاد به عنوان نیروی محرک تغییرات اجتماعی) توجه دارند و نظریات خود را در این حیطه ارائه می‌کنند. عرف قالب و یا به گفته ی داو یکی از محدود عرف‌های رشته ی جامعه‌شناسی، توجه به مسئله ی نظم اجتماعی است و قالب نظریه‌ها در این حیطه ی نظم‌گرایی تدوین شده‌اند. شاید این امر به دلیل شهرت زیاد دورکیم، ماکس وبر و پاره‌تو باشد که نظریات افرادی مثل مارکس به فراموشی سپرده شده‌باشد. به هر حال در پاسخ به کسانی که گفته‌اند این بحث موضوعیت ندارد و مانع‌الجمع نیستند باید به تفاوت‌های اساسی بین کار مارکس با دورکیم و وبر و پاره‌تو اشاره کرد که تفاوت‌های بنیادینی در کار آنان وجود دارد. در این فصل این بحث و تفاوت‌های بین نظم-تضاد را بررسی خواهیم کرد.

کار نظم‌گرایان از پیش فرض‌های زیر برخوردار است:

- 1) هر جامعه از عناصری نسبتاً ثابت، مستمر و کاملاً منسجم ساخته شده است.
- 2) هر عنصری کارکردی در جامعه دارد و نقشی را در بقای جامعه ایفا می‌کند (از این نظر، جامعه به عنوان یک سیستم و اجزای آن به عنوان زیر سیستم در نظر گرفته می‌شود)
- 3) هر ساختار جامعه ی کارکردگرا بر "توافق اعضای آن جامعه بر ارزش‌ها" مبتنی است.

و بحث تغییر بنیادین نیز از پیش فرض‌های زیر تشکیل شده است:

- 1) هر جامعه به طور مداوم در حال تغییر است و تغییر پدیده ای رایج است.
- 2) عناصر جامعه هر کدام نقشی را در گسستگی و تغییر جامعه ایفا می‌کنند.
- 3) عناصر جامعه مدام در حال توافق و تضاد با یکدیگر قرار دارند و این تضاد پدیده ای فراگیر است.
- 4) هر جامعه ای بر مجبور شدن برخی توسط برخی دیگر مبتنی است.

نظریات مبتنی بر نظم (تلفیق گرا)	نظریات مبتنی بر تضاد یا اجبار
هر جامعه از عناصر نسبتاً ثابت یا مستمر تشکیل شده است.	هر جامعه مدام در حال تغییر در اجزای خود است و تغییر پدیده ای رایج در جوامع است.
عناصر جامعه کاملاً منسجم با هم کار می‌کنند.	عناصر جامعه مدام در حال عدم توافق و تضاد با هم هستند و این امر پدیده ای فراگیر است.
هر عنصر جامعه کارکردی دارد و سهمی را در بقای جامعه ایفا می‌کند.	هر عنصر سهمی را در گسستگی و تغییر جامعه ایفا می‌کند.
هر جامعه مبتنی بر توافق اعضا بر ارزش‌ها است.	هر جامعه مبتنی بر مجبور شدن برخی اعضا توسط برخی اعضا دیگر است.

جامعه‌شناسی نظم‌دهی توجه دارد به:

توافق، انسجام، ثبات، بقا، تعهد، یکپارچگی، همبستگی، رابطه  
ی متقابل، تلفیق، هماهنگی کارکردی

جامعه‌شناسی تغییر بنیادی توجه دارد به:

گسستگی، تضاد، تغییر، اجبار، اختلاف، خصومت

در مورد قسمت آخر که یکی بر توافق ارزش‌ها و دیگری بر اجبار برخی توسط برخی دیگر اشاره دارد، سوال این است آیا این دو واقعا متفاوتند؟ آیا توافق بر سر ارزش‌ها غیر از این است که برخی اعضای جامعه بر برخی دیگر تحمیل می‌کنند و از این طریق ارزش‌های مشترک شکل می‌گیرد؟ به عبارت دیگر توافق ممکن است محصول استفاده از نوعی فشار باشد. ارزش‌های مشترک نشان‌دهنده‌ی موفقیت نیروهای سلطه در تحمیل ارزش‌ها در جامعه‌ای است که مستعد گسستگی است. بنابراین نمی‌توان توافق بین ارزش‌ها را شاخصی از تلفیق دانست. از این رو توافق/اجبار بیشتر به سیستم کنترل اجتماعی توجه دارد و نبایستی فرض کرد اگر در جامعه‌ای توافق بود مستقلا توسط افراد جامعه و بدون فشار و سلطه و قدرت و اجبار گروهی بر گروهی دیگر کسب شده باشد. در طرح دارندروف توافق بر سر ارزش‌ها مستقل از اجبار است که موضوع صحیحی نیست.

### نظم‌دهی و تغییر بنیادین:

تحلیل کتاب نشان داده است که تمایز نظم - تضاد در بسیاری جهات بسیار مسئله‌آفرین است. بنابراین پیشنهاد مولفین این است که این دو با مفاهیم نظم‌دهی و تغییر بنیادین جایگزین گردد.

جامعه‌شناسی نظم‌دهی در تحلیل ما با واژگانی چون وحدت و انسجام اساسی معادلند که اصولا به ضرورت نظم‌دهی به امور انسانی علاقمند است و می‌کوشد به تبیین این نکته پردازد که چرا جامعه تمایل دارد کلیت خود را حفظ کند و از هم نپاشد. اینگونه جامعه‌شناسی در پی نیروهایی است که مانع تحقق این هدف می‌شود.

جامعه‌شناسی تغییر بنیادین در تقابلی شدید با جامعه‌شناسی نظم‌دهی قرار می‌گیرد و ویژگی جوامع امروزی را تضاد ساختاری ریشه‌دار، شیوه‌های سلطه و تناقض‌های ساختاری می‌داند. این جامع‌شناسی معتقد است که انسان باید خود را از ساختارهایی که مانع و محدودیتی علیه پیشرفت او محسوب می‌شوند رها سازد. این جامعه‌شناسی بیشتر حالت خیالی و آرمانی دارد زیرا به امکان بودن چیزی بیشتر از فعلیت و هستی و بودن چیزی توجه دارد. بیشتر به بدیل‌ها و جایگزین‌ها متوجه است تا پذیرش وضع موجود.

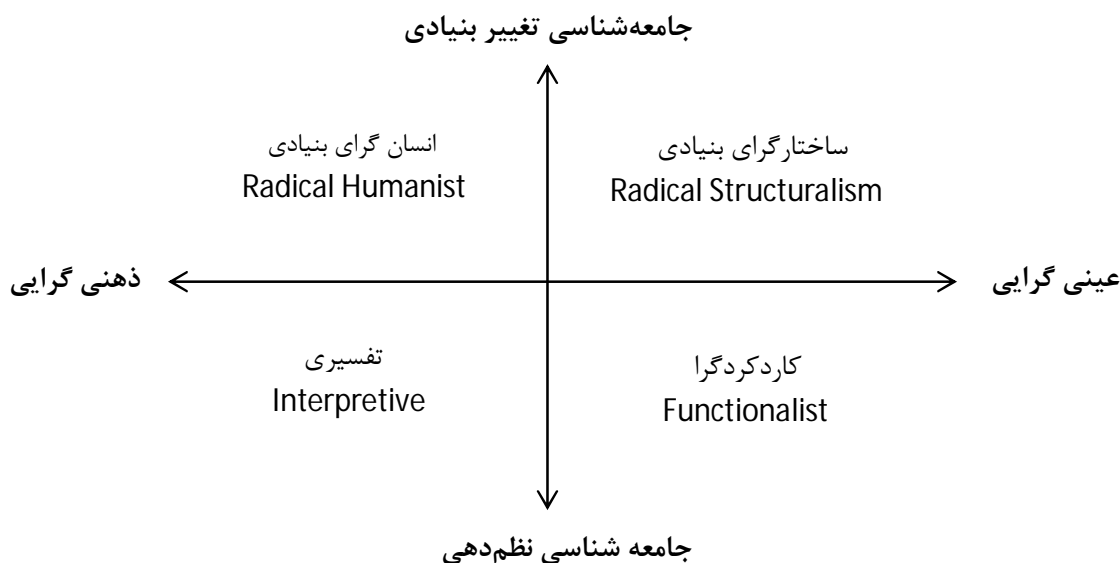
این دو دیدگاه متفاوت بعد دیگری از تحلیل این کتاب در کنار بعد عینی - ذهنی را تشکیل می‌دهد. این دو دیدگاه کاملا متفاوتند زیرا بر مفروضات کاملا متضادی مبتنی هستند. هر قدر یک نظریه پرداز سعی کند بین آن‌ها کار کند اما در هر حال به یک طرف گرایش و تمایل بیشتری خواهد داشت.

## فصل سوم: دو بعد، چهار پارادایم

در فصل های پیشین پیشنهاد کردیم که پیش فرض های مربوط به ماهیت علوم را می توان بر حسب بعد ذهنی - عینی و پیش فرض های مربوط به ماهیت جامعه را می توان بر حسب بعد نظم دهی - تغییر بنیادین در نظر گرفت. در این فصل رابطه ی بین این دو بعد و در نهایت چهار پارادایم مربوط به تحلیل نظریه های اجتماعی ارائه می شود.

مناقشه ی ذهنی - عینی درون جامعه شناسی نظم دهی در قالب مناقشه بین جامعه شناسی تفسیری و کارکرد گرایی ظاهر شده و باعث شده دو مکتب یاد شده در دو قطبی مجزا قرار گیرند. به همین ترتیب در زمینه جامعه شناسی تغییر بنیادین نیز نظریه پردازانی که به دیدگاه های عینی و ذهنی ملتزم هستند، دو پارادایم ساختار گرایی بنیادین و انسان گرایی بنیادین را تشکیل می دهند. مانند نظریه پردازانی که بر ابعاد ذهنی مارکسیسم تاکید می کنند (از قبیل لوکاس و مکتب فرانکفورت) و نظریه پردازانی که از رهیافت های عینی تر همانند رهیافت مربوط به ساختارگرایی آلتوسر جانبداری می کنند.

روابط بین این پارادایم ها که با چهار عنوان "کارکرد گرا"، "ساختارگرایی بنیادین"، "انسان گرایی بنیادین" و "تفسیری" نامیده شده اند در نمودار زیر نشان داده شده است.



این چهار پارادایم، دیدگاه های کاملا متفاوتی را برای تحلیل پدیده های اجتماعی بیان می کنند. آن ها از دیدگاه های متفاوت به علوم اجتماعی می نگرند و مفاهیم و ابزارهای تحلیلی کاملا متفاوتی را ایجاد می کنند.



## ماهیت و کاربردهای پارادایم های چهارگانه

پارادایم واژه ای است که هدف از کاربرد آن تاکید بر اشتراک دیدگاهی است که کار گروهی از نظریه پردازان را به گونه به هم مرتبط می سازد که همگی از دریچه ی مساله ای مشترک به نظریه اجتماعی وارد می شوند. منظور از این تعریف وحدت کامل فکر نیست و مناقشاتی نیز در داخل هر پارادایم وجود دارد اما تاکید بر این است که هر پارادایم با پیش فرض های اساسی و غالبا مسلم خود، وحدتی برای گروهی از نظریه پردازان ایجاد می کند که به صورت بنیادین، کار آن ها را با کار نظریه پردازانی که در پارادایم های دیگر قرار گرفته اند متفاوت می کند. در واقع هر پارادایم به شیوه ای خاص خود به جهان می نگرد که با دیگر پارادایم ها متفاوت است.

بنابراین تمام نظریه پردازان اجتماعی براساس پیش فرض های فرانظری خود در درون یکی از پارادایم های چهارگانه قرار می گیرند. در ضمن انتقال بین پارادایمی امری بسیار نادر است زیرا این مساله که نظریه پردازی بخواهد پارادایم خود را تغییر دهد مستلزم تغییر در پیش فرض های فرانظری است، که گرچه امکان وقوع دارد، در عمل غالبا تحقق نمی یابد. نمونه ای از این تغییر پارادایم را در کار کارل مارکس و سیلورمن می بینیم. نظریات مارکس جوان در پارادایم انسان گرایی بنیادین و نظریات مارکس بالغ در پارادایم ساختارگرایی بنیادین قابل دسته بندی است. در حوزه ی مطالعات سازمان، تغییر پارادایمی را می توان در کار سیلورمن مشاهده کرد که از پارادایم کارکردگرا به پارادایم تفسیری تغییر موضع داده است.

باز هم تاکید می کنیم که این پارادایم ها مانع الجمعند. چنانکه انسان نمی تواند در یک مقطع زمانی مشخص در بیش از یک پارادایم نظریه پردازی کند یا یک نظریه را بتوان همزمان در دو پارادایم قرار داد، زیرا پذیرش پیش فرض های یک پارادایم، پیش فرض های پارادایم های دیگر را نفی می کند.

### الف) پارادایم کارکردگرا:

این پارادایم، چارچوب اصلی جامعه شناسان دانشگاهی و مطالعه ی سازمان ها را به خود اختصاص داده است. این پارادایم در شکل بالنده اش جامعه شناسی نظم دهی را به وجود می آورد و به دنبال فراهم کردن تبیین هایی واقعا عقلانی در امور اجتماعی است. به دنبال تبیین وضع موجود، نظم اجتماعی، همراهی، تلفیق اجتماعی، همبستگی، ارضای نیازها و فعلیت است. این پارادایم در رویکرد خود غالبا مساله مدار است و برای مشکلات، راه حل هایی عملی و مهندسی اجتماعی ارائه می دهد. این پارادایم به کنترل و "نظم دهی" اثربخش امور اجتماعی علاقه مند است. این پارادایم بیشترین تاثیر خود را از کار آگوست کنت، هربرت اسپنسر، امیل دورکیم و ویلفردو پارتو گرفته است. رهیافت کارکردگرا در مورد علوم اجتماعی این طور فرض می کند که جهان اجتماعی از مصنوعات و روابط تجربی نسبتا دقیقی تشکیل شده که از طریق رهیافت های برگرفته از علوم طبیعی می توان آن ها را شناسایی، بررسی و اندازه گیری کرد. استفاده از قیاس های "مکانیکی" و "زیستی" به منزله ی ابزار مدلسازی و شناخت جهان اجتماعی مورد توجه خاص بسیاری از نظریه پردازان کارکردگراست. گرچه "اثبات گرایی جامعه شناختی" که موضع بسیار عینی گرایی علم را تبیین می کند نقش اساسی در شکل گیری این دیدگاه دارد اما این پارادایم حاصل برخورد جریان های فکری دیگری نیز هست. از اوایل قرن بیستم این پارادایم به طور فزاینده ای تحت تاثیر سنت تفکر اجتماعی

ایدئالیست آلمانی که نقطه مقابل اثبات گرایی جامعه شناختی در اتخاذ موضع بسیار ذهنی گرای به علم است، قرار گرفته و تا حدودی به سمت تفسیر گرایی متمایل شده است. نظریه پردازان این پارادایم، در برخی کوشش ها سعی کرده اند استفاده از قیاس های مکانیکی و زیستی را رد کرده و جهان اجتماعی را از دید کنش گران اجتماعی ببینند. نمونه ای از این تاثیر گذاری را در کار نظریه پردازانی چون ماکس وبر، جرج زیمل و جرج هربرت مید می توان دید. همچنین تاثیرات مارکسیستی خاصی که جامعه شناسی تغییر بنیادین را توصیف می کند نیز به این پارادایم راه یافته است. این تلاش ها برای رفع اتهام محافظه کار بودن نظریات این پارادایم که گفته می شد تبیینی را برای تغییر اجتماعی ارائه نمی دهد صورت گرفته است. همانند تلاش هایی که به دنبال این است که آیا می توان تضاد را درون نظریه نظم جای داد تا تبیین شایسته تری از امور اجتماعی ارائه کرد یا خیر.

بنابراین می توان به اختصار گفت که شکل گیری پارادایم کارکردگرایی همانند آنچه اکنون می بینیم، بر اثر تعامل بین سه مجموعه از عوامل فکری (اثبات گرایی جامعه شناختی، ایدئالیسم آلمانی و نظریه مارکسیستی) است که از میان آن ها تاثیر عامل اثبات گرایی جامعه شناختی بیشتر است.

### **(ب) پارادایم تفسیری**

جامعه شناسان تفسیری رهیافت ذهنی گرایی از نظم دهی اجتماعی ارائه می دهند. این پارادایم مدعی است که جهان را آنگونه که هست باید شناخت ولی شناخت آن جز از طریق ورود به تجربیات ذهنی کنشگران اجتماعی ممکن نیست. در واقع هر آنچه خارج از ذهن انسانهاست تنها مجموعه ای از پیش فرض ها و معانی مشترک میان ذهنی است که انسان ها برای مفهوم دادن به فعالیت هایشان قرارداد کرده اند. بنابراین این پارادایم بر مفروضات هستی شناسانه نام انگاری متکی است. همچنین رویکردی غیر اثبات گرایانه، اختیارگرا و ایده نگاری در روش شناسی دارد. جامعه شناس تفسیری به شناخت اساس جهان روزمره و جهان مخلوق ذهن انسان علاقه مند است و بر ماهیت شناخت وضع موجود (آنچه که اکنون هست)، نظم اجتماعی، توافق، انسجام و تلفیق اجتماعی، همبستگی و فعلیت متعهد است.

این پارادایم محصول تفکر ایدئالیسم آلمانی است و در کار کسانی چون دیلتای، وبر، هوسرل و شوتز نمایانگر است. تاکنون تلاش های محدودی در حوزه ی مطالعات سازمان در این پارادایم انجام شده و در واقع نظریات سازمانی چندانی بوجود نیامده است. این امر دلایل موجهی دارد. اصول پارادایم تفسیری علاقه مند است سازمان را تنها در معنای مفهومی بررسی کند اما در جریان این فرایند لاجرم به قبول برخی پیش فرض های پارادایم کارکردگرایانه و پذیرش جهان واقعی در کنار جهان صرفا مفهومی کشیده شده است. در حالیکه این پارادایم بیشتر به منظور به چالش کشیدن پیش فرض های کارکردگرایانه به طور عام و مطالعات سازمانی کارکردگرایان به طور خاص بوجود آمده بود.

### **(ج) پارادایم انسان گرای بنیادین:**

این پارادایم به ایجاد جامعه شناسی تغییر بنیادین از دید ذهنی گرا توجه دارد. این پارادایم از نظر نگاه به جهان اجتماعی اشتراکات زیادی با پارادایم تفسیری دارد از این نظر که به جهان اجتماعی با نگاهی نام انگار، غیر اثبات گرا، اختیار گرا و ایده نگار در روش مطالعه می نگرد. اما از طرفی به اهمیت فراتر رفتن یا طرد کردن محدودیت های اجتماعی موجود پایبند است. اساسی ترین مفاهیمی که در این پارادایم وجود

دارد این است که انسان مقهور ساخته‌های ایدئولوژیکی می‌شود که با آن در ارتباط است. این ساخت‌های ایدئولوژیک بین انسان و واقعیت حائل می‌افکند. بنابراین انسان برای کشف واقعیت بایستی تمامی محدودیت‌هایی را که ترتیبات اجتماعی فراروی او قرار می‌دهند کنار زند و طرد نماید و خود را از دام آن‌ها رها کند. این پارادایم جامعه را به دید ضد انسان می‌نگرد و بنابراین به سازمان نیز نگاهی ضد سازمان دارد. این پارادایم بر تغییر بنیادین، شیوه‌های سلطه، رهاسازی، محرومیت و امکان تاکید می‌کند. این پارادایم ریشه در ایدئالیسم آلمانی به خصوص با کیفیتی که در کار هگل و کانت بیان شده، دارد. سپس ماکس چارچوب مرجعی که در ایدئالیسم هگلی منعکس را دگرگون کرد و از این طریق پایه‌های انسان‌گرایی بنیادین را بنا نهاد. این پارادایم از تزریق دیدگاه پدیدارشناسی هوسرل نیز تاثیر زیادی پذیرفته است.

## (د) پارادایم ساختارگرایی بنیادین:

نظریه پردازان این پارادایم تغییر بنیادین را در دیدگاه عینی تری دنبال می‌کنند. به عقیده آنان بایستی ساختارهای اجتماعی که مانع پیشرفت انسان‌ها به سوی حقیقت است را تغییر داد. در حالیکه انسان‌گرایان بنیادین در باب تغییر‌گرایی بنیادین در جامعه بر "آگاهی" انسان‌ها تمرکز داشتند، ساختارگرایان نگاه خود را به "ساختارهای جهان اجتماعی واقع‌گرا" متوجه کرده‌اند. در این پارادایم نظریه پردازان به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش هستند که چه نیروهایی اجتماعی‌ای تعیین‌کننده و بوجودآورنده‌ی تغییر ساختارها در اجتماعند؟ برخی در این خصوص به تضادهای درونی ریشه‌دار تاکید می‌کنند و برخی دیگر بر تحلیل روابط قدرت توجه دارند. به هر حال وجه مشترک نظریه پردازان در این پارادایم این است که می‌توان جامعه کنونی را با تضادهای بنیادین ناشی از بحران‌های سیاسی و اقتصادی و ... تغییر داد و مستوجب‌رهایی انسان از ساختارهای اجتماعی گردید.

این پارادایم بیشترین دین فکری خود را مدیون کار مارکس بالغ می‌باشد و همچنین می‌توان تاثیر قوی طرفداران و بر را نیز در این پارادایم دید. در سالهای اخیر گروهی از نظریه پردازان درصدد توضیح فصل مشترک تفکر مارکس و وبر برآمده‌اند و دیدگاه متمایزی ایجاد کرده‌اند که از آن به عنوان "نظریه تضاد" یاد می‌شود.

## فصل چهارم: جامعه‌شناسی کارکردگرا

### ریشه‌ها و تاریخچه فکری

این پارادایم در بسیاری از جهات به منزله‌ی شاخه‌ای از علوم طبیعی رشد کرده و تا به امروز در رشته‌های علمی از قبیل جامعه‌شناسی، روانشناسی، اقتصاد، مردم‌شناسی و امثال آن که اصولاً اجتماعی شمرده می‌شوند، بیشترین تاثیر را گذارده است. عناصر این پارادایم را می‌توان در تفکر سیاسی و اجتماعی یونان باستان جستجو کرد. ما تحلیل خود را از کار آگوست کنت شروع می‌کنیم.

از نظر **کنت**، دانش و جامعه در فرایندی تکاملی قرار دارد که مراحل "ربانی یا تخیلی، مابعد الطبیعه یا انتزاع و علمی یا اثباتی" را طی می‌کنند. بنابراین تحلیل می‌کند که "در مرحله پایانی یعنی حالت اثباتی، ذهن تحقیق بیهوده‌ورای عقاید مطلق... را کنار می‌گذارد و توجه خود را به بررسی قوانین معطوف می‌نماید. استدلال و مشاهده که به نحوی مطلوب ترکیب شده اند ابزار این دانش می‌باشند." بر این اساس کنت، زندگی آدمیان را در مرحله تفوق علمی می‌دید و رهیافت اثباتی را شیوه‌ی غالب علم در جهانی کنونی می‌شمرد. به گفته‌ی آرون این رهیافت کاملاً رواست و تمام افراد بشر باید به آن برسند. حتی کنت پا را از این هم فراتر نهاده م پیش بینی می‌کند که این رهیافت اثباتی، سرانجام در سیاست نیز رواج پیدا خواهد کرد و جامعه‌شناسی مبتنی بر علم اثباتی را بوجود خواهد آورد. جامعه‌شناسی‌ای که بر مدل‌ها و روش‌های مورد استفاده در علوم طبیعی به منظور تحلیل روابط بین اجزای جامعه، دگرگونی آن‌ها در طی زمان و در نهایت کشف قوانین علمی حاکم بر آن تاکید دارد. وی معتقد بود که در هر جامعه صورتی از ایستایی (ساختارها) و صورتی از پویایی (فرایندها) وجود دارد. اما تغییر مداوم فرایندها در طول زمان به تغییر ساختارها منجر نخواهند شد. در نتیجه کنت با این قیاس‌های مکانیکی و ارگانیکی و با حمایت از روش‌شناسی کل‌گرایی، اصول مهمی را برای جامعه‌شناسی سازمان ابداع کرد که با تبیین نظم و تنظیم اجتماعی توافق داشت.

هربرت اسپنسر نیز تاثیر مهمی بر پیشرفت‌های جامعه‌شناسی در این پارادایم داشت. سهم اصلی وی این بود که به شیوه‌ای مفصل‌تر و گسترده‌تر تاثیرات قیاس زیست‌شناسی را برای جامعه‌شناسی بیان کرد. او تحت تاثیر داروین بود و مطالعات جامعه‌شناسی را مطالعات تکامل در پیچیده‌ترین شکلش می‌دانست. وی جامعه را نوعی ارگانیسم در نظر می‌گرفت. نوعی سیستم که اجزایش را باید در کل درک کرد به طوریکه هر کدام از افراد جامعه طوری عمل می‌کنند که منجر به بقای کل شود و بنابراین با شناخت اجزای جامعه می‌توان جامعه را شناخت. اسپنسر بین تکامل جوامع و تکامل گونه‌ها مشابهت‌هایی را ترسیم و بر نقش تضاد (از جمله جنگ) به منزله‌ی عاملی برای تغییر اجتماعی تاکید می‌کرد.

امیل دورکیم نگرش اثباتی و علمی خود به جامعه را مرهون کنت و اسپنسر است اما به کار آنان در مابقی جهات انتقاداتی را وارد می‌کند. وی معتقد است که کنت درباره‌ی حقایق اجتماعی به ساده‌سازی بیش از حد پرداخته و از اینکه جامعه مشتمل بر انواع و گونه‌ها می‌باشد غفلت کرده است. دورکیم تحلیل اسپنسر را بیشتر قابل پذیرش یافت و در تحلیل‌های خود از نظام اجتماعی قیاس زیستی اسپنسر را بکار گرفت. به هر حال دورکیم یک گام فراتر نهاد و معتقد بود که ما نباید فقط تحلیلی از اجزاء و عناصر اجتماعی ارائه کنیم، کارکردهایش را بشناسیم و گمان کنیم جامعه را شناخته ایم. جامعه‌شناسی بایستی علاوه بر تحلیل کارکردی به تحلیل علی بین اجزای جامعه نیز بپردازد.

"زمانی که به تبیین پدیده ای اجتماعی می پردازیم باید علت وافی که پدیده را بوجود آورده است و کارکردی را که پدیده برآورده می کند جداگانه بررسی کنیم."

دورکیم در تفاوت بین جوامع سنتی و صنعتی ملاحظه کرد که در جوامع سنتی جامعه براساس همبستگی مکانیکی به هم پیوند می خورد و این به دلیل مشابهت اجزا بود، وجدان فردی نیز جزء ساده ای از وجدان جمعی بود که در تمام حرکات خود از وجدان جمعی پیروی می کرد. اما در جوامع صنعتی مشابهتی بین اجزا وجود دارد و نوعی تقسیم کار و تفکیک وظایف دیده می شود. بنابراین جامعه صنعتی براساس همبستگی ارگانیکی به معنی تعامل بین اجزاء شکل می گیرد. در گذار از جوامع سنتی به جوامع صنعتی، همبستگی می تواند خراب شود و تنها نیروی اجتماعی قوی ای که می تواند منجر به شکل گیری مجدد جامعه گردد، نظم اجتماعی است.

ارائه ی شرح کاملتری از خاستگاه های پارادایم کارکردگرا مستلزم بررسی مطالعات آلفرد مارشال، ماکس وبر، ویلفردو پارتو، جان استوارت میل، جرج زیمل، جرج هربرت، ویلیام جونز و بسیاری دیگر است که به اطاله کلام می انجامد و از هدف فعلی این کتاب خارج است.

لازم به ذکر است که گرچه ماکس وبر به پارادایم کارکردگرایی تعلق دارد اما کار وی را فقط از طریق تفصیل ایدئالیسم آلمانی که شالوده ی پارادایم تفسیری است می توان درک کرد. بنابراین این کار را به فصل ششم مוקول می کنیم.

در این جا بحث را با توضیح برخی ابعاد کار پارتو به پایان می بریم. پارتو از اقتصاد به حوزه ی جامعه شناسی پا گذاشت و در یک دوره ی سازنده و مهم تاریخ جامعه شناسی چیزی را ترویج کرد که به "آیین پارتو" معروف شد. او درصدد بود که نظریه های علمی اقتصاد را که مبتنی بر پیشفرض های رفتار عقلانی و منطقی آنان بود با نظریه ی رفتار غیرعقلایی و غیر منطقی تکمیل کند. او نشان داد که چگونه انسان می تواند در مسائل اقتصادی رفتاری غیر عقلانی و غیر منطقی داشته باشد. وی همچنین مفهوم تعادل سیستم اجتماعی را مطرح کرد که در نظریات پیشین کارکردگرایی به صورت تلویحی و ضمنی به آن اشاره شده بود. از این نظر، اجتماع سیستمی از اجزاء به هم پیوسته است که اگرچه در حالت مداومی از بی ثباتی های ظاهری قرار دارد، حالتی از تعادل تغییر ناپذیر نیز دارد که با وقوع حرکاتی که سیستم را از تعادل خارج می کند فوراً درصدد بازگرداندن تعادل به سیستم بر می آید. این نظریه کاملاً برگرفته از علوم طبیعی به خصوص فیزیک بود. البته این بدان معنی نیست که وی جهان فیزیکی و اجتماعی را از نظر ماهیت یکسان می دانست بلکه معتقد بود که مدل های برگرفته از علوم فیزیکی، از فایده ی تجربی برای تحلیل علوم اجتماعی برخوردارند.

## ساختار پارادایم:

ساختار این پارادایم همان طور که قبلاً گفته شد نفوذ مسلط اثبات گرایی جامعه شناختی را منعکس می سازد و در محل اتصال خود با پارادایم تفسیر گرایی عناصری از ایدئالیسم آلمانی نیز با آن ترکیب می شود. برای سهولت در کار بررسی این پارادایم که چهارچوب حاکم بر جامعه شناسی دانشگاهی در قرن بیستم بوده و بیشترین سهم نظریه ها و تحقیقات در حوزه مطالعه سازمان را نیز به خود اختصاص داده است، چهار مقوله کلی از تفکر کارکرد گرایی را مشخص و به توضیح آن ها می پردازیم. الف) نظریه نظام اجتماعی، ب) نظریه تعامل گرایی و نظریه کنش اجتماعی، ج) نظریه تلفیق گرا و د) عینی گرایی.

## الف) نظریه نظام اجتماعی:

این نظریه مستقیماً تحت تاثیر اثبات‌گرایی جامعه‌شناختی و شکل خالص آن است. دو مکتب فکری غالب در این نظریه عبارتند از کارکردگرایی ساختاری و نظریه سیستمها که به بررسی آنها می‌پردازیم. معادل قرار دادن این دو مکتب فکری ساده‌انگاری بیش از حد است چون کارکردگرایی ساختاری تنها با قیاس ارگانیک سروکار دارد اما نظریه سیستمها با قیاس‌های دیگر نیز سازگاری داشته و مرزهای آن به خارج از چارچوب کارکردگرایی نیز می‌رسد.

### **کارکردگرایی ساختاری:**

این مکتب فکری به عنوان مکتب فکری غالب در اوایل قرن بیستم شناخته می‌شود که کاربرد قیاس زیستی در علوم جامعه‌شناسی را به همراه دارد. این تفکر از کار افرادی چون کنت، اسپنسر و دورکیم بیشترین تاثیر را پذیرفته است. در کارکردگرایی ساختاری جهان خارج به عنوان واقعیتی ملموس در نظر گرفته می‌شود و با استفاده از مفاهیم کل‌نگری، روابط متقابل بین اجزاء، کارکردها و نیازها و ساختارها به مطالعه‌ی جهان خارج می‌پردازد که کاملاً با جامعه‌شناسی نظم‌دهی و روش‌شناسی قانون‌بنیاد سازگار است.

رادکلیف-براون استفاده از قیاس ارگانیک و توضیح جامعه‌براساس ساختارهایش را اینگونه توضیح می‌دهد. هر فعالیت روزانه، تعاملات و گروه‌های سازمان یافته در سیستم کل جامعه کارکردی دارند و سهمی را در بقای کل سیستم ایفا می‌کنند. کل سیستم اجتماعی با ورود یا خروج انسان‌ها از هم نمی‌پاشد و به حیات خود ادامه می‌دهد. بنابراین مفهوم کارکرد، ساختاری است مرکب از مجموعه روابط بین فردی که استمرار آن از طریق فرایند حیات که از فعالیت اجزایش نشأت می‌گیرد، حفظ می‌شود.

وی بیان می‌کند که در تحلیل جوامع انسانی باید بتوان به سه سوال زیر پاسخ داد:

1) مسائل مربوط به ریخت‌شناسی اجتماعی: چند نوع ساختار اجتماعی وجود دارد، این ساختارها چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی با هم دارند و چگونه می‌توان آنها را طبقه‌بندی کرد؟

2) مسائل مربوط به فیزیولوژی اجتماعی: اینکه ساختارهای اجتماعی چگونه نقش خود را ایفا می‌کنند؟

3) مسائل مربوط به توسعه: انواع جدید ساختارهای اجتماعی چگونه بوجود می‌آیند؟

محدودیت‌های استفاده از قیاس زیستی در کارکردگرایی ساختاری دقیقاً به ناتوانی این تحلیل در پاسخ به مورد سوم بر می‌گردد. جوامع انسانی قادرند بدون از دست دادن استمرار خود توسعه یابند و یا تغییر ساختار دهند اما موجودیت‌های زنده قادر به چنین کاری نیستند. "خوک نمی‌تواند اسب آبی شود." از دیگر محدودیت‌های کارکردگرایی ساختاری این است که ما نمی‌توانیم بدون در نظر گرفتن کارکردهای ساختارها، ساختارهای اجتماعی را بشناسیم. به دیگر سخن نمی‌توانیم ریخت‌شناسی اجتماعی را بدون در نظر گرفتن فیزیولوژی اجتماعی انجام دهیم. ریخت‌شناسی اجتماعی در کارکردگرایی ساختاری، به مرور به روش‌های بی‌اندازه تجربی و جسم‌انگارانه‌ی جامعه تبدیل شد و محققان هنگام تحلیل ساختارهای اجتماعی جوامع را ایستا در نظر می‌گرفتند. این موجب ورود محققان به حوزه‌های عینی‌گرایی و تجربه

گرایی انتزاعی می شد و مفهوم فرایند کارکردی ساختاری کم کم به بوته فراموشی سپرده شد. وضعیت موجود کارکردگرایی ساختاری در طیفی از "نظریه کلان" تا "تجربه گرایی انتزاعی" قرار می گیرد که در تجربه گرایی انتزاعی به جای کارکرد بر ساختار تاکید می شود.

### نظریه سیستم ها:

این رهیافت از اوایل دهه ی 1950 در علوم اجتماعی، جامعه شناسی، روانشناسی، مردم شناسی، نظریات سازمان و بسیاری از علوم دیگر به کار گرفته شده است. علیرغم این کاربردها و اهمیت بسیار این نظریه در علوم مختلف، تاکنون تعریف دقیق و به دور از ابهامی از "سیستم" یا "نظام" ارائه نشده است. برتالانفی (بنیانگذار نظریه عمومی سیستم ها)، سیستم را اینگونه تعریف می کند: در رفتار اجزایی که فی نفسه متفاوت عمل می کنند، یکسری اصول مشترکی وجود دارد. این همسانی به این دلیل است که تمامی این اصول را در جنبه هایی خاص می توان به عنوان "نظام ها" در نظر گرفت بدین معنی که آن ها مجموعه ای از عناصرند که در تعامل با یکدیگرند و نظام را تشکیل می دهند.

برتالانفی یکی از دلائل ارائه ی تئوری خود را رسیدن به "وحدت علم" بیان می کند که در آن تمامی علوم مختلف، همگی مجموعه ای از عناصری که در تعامل با همدان را بررسی می کنند. بنابراین قوانین حاکم بر هر حوزه ای از علم یکسان است. بنابراین برتالانفی به جای تنزل و کاهش گرایی علوم در حد علوم طبیعی، بررسی آن ها را به عنوان یک سیستم پیشنهاد می کند. وی بین سیستم های باز و بسته تمایز قایل می شود و استدلال می کند که فیزیک سنتی عمدتاً با سیستم های بسته که جدا از محیطشان و در شرایط کنترل شده ی آزمایشگاهی بررسی می شوند سروکار دارد. یک سیستم بسته با محیط خود تبادل انرژی ندارد و مطابق قانون دوم ترمودینامیک در تمامی مراحل بایستی مجموع انرژی ها در آن برابر و کمترین هدر رفت انرژی را داشته باشد. در حالیکه یک سیستم زنده مثالی از یک سیستم باز است که با محیط خود تبادل انرژی و ... دارد. مفهوم تعادل تنها برای سیستم بسته معنی دارد. یک سیستم باز در ارتباط با محیط خود چیزی می گیرد و چیزی می دهد و بنابراین تعادل برای او بی معناست. یک سیستم باز می تواند هر شکلی به خود بگیرد، هدفگرا باشد، تکامل یابد، پسرقت کند یا حتی متلاشی شود.

نظریه پردازان نظام های اجتماعی مردود بودن استفاده از سیستم های بسته برای مطالعات اجتماعی را قطعی می دانند. یکی از طرق حمله به بوروکراسی وبر و مکتب کلاسیک ها همین است. انتقادات این است که این نظریات احتمالات را در نظر نمی گیرند و در واقع هیچ قانون عام و کلی وجود ندارد که بتوان گفت باعث رشد یک مجموعه می شود، آن را به زوال می کشاند یا دگرگون می کند. برای اینکار ابتدا باید ارتباط آن نظام با محیطش را شناخت و سپس آن را تبیین کرد.

برخلاف محدودیت های الگوی سیستم بسته، این الگو هنوز هم به عنوان یک روش تحلیل در علوم اجتماعی کاربرد دارد و به مصادیق آن می توان به استفاده از پرسشنامه ها، آزمایش های کنترل شده، برنامه های مصاحبه و ... اشاره کرد که بر فرض هستند که محیط ایجاد شده از طریق تحقیق، هیچ تاثیری بر موضوع مورد مطالعه ندارد. این تناقض زمانی تشدید می شود که الگوی سیستم بسته دقیقاً در همان حوزه هایی به کار گرفته می شود که بر اهمیت رویکرد نظام های باز تاکید می کنند. این مساله عمدتاً به این دلیل است که هنوز رویکرد نظام باز در حد یک توصیه مانده است و به مرحله ی روش نرسیده است. از این روست که گرایش اکثریت مدل های مبتنی بر سیستم که در علوم اجتماعی به کار می روند مبتنی بر قیاس های مکانیکی و زیستی و گاه سایبرناتیک است. مدل های مکانیکی مستقیماً از علوم فیزیکی گرفته شده اند و در تمامی آن ها فرض بر این است که سیستم تمایل دارد به تعادل برسد. رویکرد مکانیکی که توسط نظریه پردازان علوم

اجتماعی دنبال شده به خودی خود دارای تناقض است. آنان در قیاس مکانیکی، رابطه ای پویا بین سیستم و محیط در نظر می گیرند و بیان می کنند که سیستم را از یک حالت تعادلی به حالت تعادلی دیگر در حرکت است. در حالیکه قبلا گفتیم که در سیستم هایی که با محیط خود ارتباط و داد و ستد دارند، تعادل بی معنی است. بنابراین زمانی که موضوع مورد مطالعه از اهمیت واقعی برخوردار باشد، اینگونه مدل ها به منزله روش تحلیل از ارزش بسیار کمی برخوردارند.

از زمان حمایت فون برتالنفی از مزایای دیدگاه نظامهای باز تا به حال، انتخاب ارگانیسم زیستی به منزله مدلی برای تحلیل نظامها شهرت فزاینده ای یافته و کم و بیش جای قیاسهای مکانیکی قدیمی را گرفته است. در واقع، قیاس زیستی ارگانیسم - با تأکید بر ویژگیهایی از قبیل ورود انرژی، میانداد و خروجی، خودتنظیمی، آنتروپی منفی، تفکیک همپایانی - غالباً خود به خود با رویکرد نظام باز معادل گرفته شده است. این شیوه تحلیل نیز محدودیت های خاص خود را دارد و بر پیش فرض هایی مبتنی است که آن را از در نظر گرفتن پدیده ی اجتماعی به عنوان سیستم باز متفاوت می سازد زیرا یک سیستم باز بدون هیچ گونه پیش فرضی و آزاد و رها عمل می کند. قیاس سایبرناتیک به مطالعه سیستم هایی می پردازد که رفتارشان به گونه ای است که گویا دارای هدفند. این قیاس سعی دارد با در نظر گرفتن مجموعه ای بهم پیوسته از علل رفتار خود تنظیم سیستم را توضیح دهد. این قیاس ها که در مطالعات مهندسی یا نظم دهی اجتماعی بکار می روند جایگزین مناسبی برای قیاس های سنتی سیستمها اجتماعی می باشند.

برای تحلیل سیستمی قیاس های دیگر هم مینا قرار می گیرند که در نمودار زیر این قیاس ها بسته به اینکه تمایل طبیعی عملکرد سیستم در راستای نظم باشد یا تضاد، روی یک پیوستار نشان داده شده اند.

فاجعه آمیز	جناحی (فرقه ای)	ریخت زایی	ارگانیکی	مکانیکی	نوع قیاس نظام
سازماندهی	تقسیم	پرورش	خودتنظیمی	تعادل	تمایل اصلی
دوباره کامل	پراشوب	ساختاری			



نظم و ثبات

تضاد و تغییر

در استفاده از هر قیاسی ابتدا باید سیستم را شناخت و سپس قیاس مناسب برای تحلیل آن را انتخاب نمود. انتخاب قیاس قبل از شناسایی ویژگی های سیستم، تجویز قبل از تشخیص است و این مشکل اساسی تحلیل سیستمی در مطالعات علوم اجتماعی بوده است.

### ب) نظریه تعامل گرایی و نظریه کنش اجتماعی:

در این قسمت به عنوان مجموعه نظریاتی که دو موضع مخالف ایدئالیسم آلمانی و اثبات گرایی جامعه شناختی را با هم در می آمیزند و مرز پارادایم کارکردگرایی و تفسیر گرایی را تشکیل می دهند، به بررسی نظریاتی چون نظریه تعامل گرایی، تعامل گرایی نمادین و نظریه کنش اجتماعی می پردازیم.



## نظریه تعامل گرایی:

همان طور که گفتیم این نظریه، ابعاد خاصی از ایدئالیسم آلمانی را با اثبات گرایی ساختاری در می آمیزد و موضع جدیدی را اتخاذ می کند که به همراه نظریات مشابه خود، ذهنی گراترین ناحیه ی پارادایم کارکردگرایی را تشکیل می دهند. کار افرادی چون جرج زیمل و جرج هربرت مید در شکل گیری این نظریه از اهمیت زیادی برخوردار است که بررسی آن ها می پردازیم. جرج زیمل یک دانشگاهی یاغی بود که با مکاتب غالب عصر خود یعنی کارکردگرایی ساختاری و ایدئالیسم آلمانی به ستیز پرداخت و موضعی مابین آن ها را اتخاذ کرد. مواردی از هر کدام که خود با آن ها موافق بود را در هم آمیخت که نهایتا منجر به شکل گیری نظریه تعاملی شد. در حالیکه ایدئالیسم آلمانی بر این تصور بود که هیچ جامعه وجود واقعی نداشته و علم اجتماعی امکان ندارد و از طرفی کارکردگرایی ساختاری برای جامعه ماهیتی عینی قائل بوده و از تعبیر مکانیکی برای مطالعه جامعه استفاده می نمود، جرج زیمل مطرح کرد که موجودات انسانی در تعامل پیوسته با همدند و این تعاملات تشکیل دهنده ی جامعه است. همچنین در ورای گوناگونی و پیچیدگی روابط انسانی الگویی از نظم وجود دارد. وی این رهیافت نسبیت گرا را در مطالعه ی حیات اجتماعی به شیوه ای کاملا قانون بنیاد به کار می برد. هستی شناسی وی موضعی بینابین واقع گرایی و نام انگاری، معرفت شناختی اثبات گرایانه و در روش شناختی نیز کلی نگر بود. زیمل در سطح بررسی تعاملات، به موضوع تضاد بین فرد و بافت نهادی اشاره می کند. وی این تصور از جوامع را که تاکید شان منحصر بر فرایندهایی است که باعث سازگاری، توافق و توازن بین افراد و گروه های جامعه است رد می کرد و استدلال می کرد که یک مجموعه ی انسانی کاملا هماهنگ نمی تواند وجود داشته باشد. نظم و هماهنگی همواره با میزانی از تضاد همراه است و این تضاد و بیگانگی نقشی مثبت و اساسی در جامعه ایفا می کنند. جامعه به عنوان شبکه ای از تضادهای متنوع در نظر گرفته می شد که بین بخش های تشکیل دهنده و بهم بافته ی اجتماع وجود دارد. بنابراین نوع نظریه پردازی اجتماعی زیمل به شدت در نظم دهی ریشه دارد.

دومین نظریه پرداز موثر در شکل گیری دیدگاه تعامل گرایی جرج هربرت مید است. مید مدل های زیستی اثبات گرایی جامعه شناختی را با عناصری از ایدئالیسم آلمانی در هم می آمیزد. محصول این ترکیب، تفکراتی از وی است که غالبا تغییر جهت ها و تنش های فراوانی در آن دیده شده و موضع سرراست و ساده ای ندارد. وی در کتاب ذهن، خود و جامعه موضعی رفتارگرا و در نوشته های بعدی خود به سمت جنبه های پدیدارشناسی متمایل می شود. اما به هر حال از نظر اینکه جامعه را مبتنی بر فرایندی از تعاملاتی نهفته در نظر می گیرد، از نظریه پردازان دیدگاه تعاملی و نزدیک به دیدگاه های زیمل در نظر گرفته می شود. وی که یک روانشناس اجتماعی بود در کتاب ذهن، خود و جامعه تحت تاثیر دیدگاه پراگماتیسم (عمل گرا) که سعی دارد مفاهیم ذهن و هوش را با واژگانی زیستی، روانشناختی و جامعه شناختی تفسیر کند، درصدد بود که مدل های زیستی به کار رفته در روانشناسی را با مفهوم جامعه و یا تعامل اجتماعی ترکیب نماید. او در این کتاب به دنبال تبیین این است که چگونه درون بافت تعاملات اجتماعی، "ذهن" و "خود" بروز می نمایند. در این تبیین او بر "ایماها و اشاره ها" در فرایند تعاملی به عنوان بخشی از کنش توجه دارد. به نظر وی سازوکارهای ایماها و اشاره ها و به طور کلی زبان، زیربنای ایجاد ذهن است. بنابراین ذهن و خود، بدون اغراق برآیندهای اجتماعی اند و زبان در قالب علائم صوتی، سازوکاری را برای پیدایش آن ها فراهم می کند. مید با رد مدل های ساده ی محرک-پاسخ درباره ی رفتار انسانی، انسان را از طریق تفسیر نمادین پیامدهایی که با آن ها در تعامل مداومند، بر محیطش تاثیر گذار می داند. کنشگران اگر نگوئیم نقشی کاملا کنترلی و اثرگذار بر محیط خود دارند حداقل دارای نقشی واسطه ای و تفسیری اند. براساس طرح تحلیلی در این کتاب، مید در آثار متفاوت خود از پارادایم کارکردگرایی که در آن نظریه پردازی می کرد فاصله

می گیرد و به سمت تفسیرگرایی متمایل می گردد. داگلاس برای رفع این تناقض، بین دو گرایش مشابه اما متضاد تعامل گرایی یعنی "تعامل گرایی رفتاری" و "تعامل گرایی پدیدارشناختی" تفاوت قایل می شود. تفاوتی که در این کتاب نیز بکار گرفته شده است. تعامل گرایی نمادین در پارادایم کارکردگرا و تعامل گرایی پدیدار شناختی در پارادایم تفسیری موضع نهاده می شود.

ارائه ی گزارشی کامل از نظریه و پژوهش تعامل گرایی، در بحث کتاب نمی گنجد بنابراین به معرفی شکل غالب آن یعنی تعامل گرایی نمادین می پردازیم.

## تعامل گرایی نمادین:

این مفهوم مستقیماً از کار مید و تمایزی که او بین تعامل غیرنمادین و تعامل نمادین قائل شده گرفته شده است. در تعامل غیر نمادین انسان ها مستقیماً به ایماها و اشاره ها و کنش های هم واکنش نشان می دهند، ایماها و اشاره های یکدیگر را تفسیر کرده و بر مبنای معنایی که از این تفسیر بدست می آورند عمل می کنند. جنبش تعامل گرایی نمادین نتوانسته است در جامعه شناسی و روانشناسی اجتماعی همانند شیوه ای منسجم توسعه یابد. افکار مید تحت عنوان نظریه هایی ظاهر شده که هر یک بر یک جنبه از کار مید به قیمت از دست رفتن جنبه دیگر تاکید می کنند. نظریاتی از قبیل نظریه نقش، نظریه گروه مرجع، نظریه خود، نظریه نمایشی و... همان طور که قبلاً گفتیم بین تعامل گرایی رفتاری و تعامل گرایی پدیدارشناختی تفاوت قائل می شویم. این مساله به وضوح با مقایسه دیدگاه های رز و بلومر قابل استنباط است.

رز با اذعان به اینکه در میان کسانی که خود را تعامل گرای نمادین در نظر می گیرند، توافق کاملی در مورد مفاهیم، اصول و گزاره های آن وجود ندارد، می کوشد نظریه ی مید را با تعبیری که با چارچوب مرجع رفتارگرایی گشتالت تناسب داشته باشد بیان کند تا از این طریق آن ها را برای همگان قابل فهم سازد. این تحلیل از کار مید که انسان را درون جهانی واقعی که از اشیاء فیزیکی و نمادها ساخته شده است قرار می دهد، بوضوح در قالب رفتارگرایی اجتماعی می گنجد.

در مقابل بلومر موضعی بسیار ذهنی گرا تر را می پذیرد. او استدلال می کند که درک فرایند تفسیر در امور انسانی پیامدهایی اساسی برای درک انسان، کنش ها و ارتباطات او به همراه دارد و در نتیجه او از نظر هستی شناسی موضعی را می پذیرد که در مقایسه با موضع رز گرایش بسیار زیادتری به نام انگاری دارد. دیدگاه او به انسان اختیارگراست و کنش جمعی را کنشی می داند که بر پایه ی تفسیر و در نظر گرفتن آن ها توسط انسان ایجاد می شود.

گرچه هر دو رهیافت به ماهیت فرایندی تعامل نمادین و اهمیت معنا و تفسیر از نظر کنشگران اذعان دارند، اما تمایزهای ذکر شده بین آن ها، که آنهم از نوع تفاوت در هستی شناسی و معرفت شناسی است، هسته ی اصلی تفاوت بین جهت گیری های رفتاری و پدیدارشناسی در تعامل گرایی نمادین را نشان می دهد.

## نظریه کنش اجتماعی:

نظریه کنش اجتماعی که گاه با نام "چارچوب مرجع کنش" از آن یاد می شود، عمدتاً از مطالعات ماکس وبر و مفهوم درون فهمی تشکیل شده است. مفهوم درون فهمی که اولین بار توسط دیلتای مطرح شد، برای پژوهش در پدیده های اجتماعی که مفاهیم ذهنی رویدادها در آن حائز اهمیت است کاربرد فراوان دارد و به معنی قرار گرفتن محقق در نقش کنشگر و نگرستن به جهان از دید اوست و به منزله ی ابزار است که تجربه درونی را به کنش بیرونی مرتبط می سازد. نوایدنالیستهایی چون وبر معتقدند که درحالیکه علوم طبیعی با فرایندهای خارجی در جهان مادی سروکار دارند، علوم فرهنگی و اجتماعی با فرایندهای داخلی و غیرملموس اذهان انسانی مرتبطند. به عقیده ی وبر تبیین ها از جهان اجتماعی بایستی به لحاظ معنا رسا باشد. وبر در این نظریه بین چهار نوع کنش اجتماعی تمایز قائل شد: الف) کنش سنت گرایانه که تحت تاثیر عادت ها روی می دهد. ب) کنشی که در آن عوامل عاطفی غلبه دارند مانند حالات خودجوش احساسات ج) کنشی که تحت تاثیر جهت گیری های عقلانی به سوی ارزش های مطلق است یعنی کنش معقولانه ی معطوف به ارزش و د) کنشی که به صورت عقلانی در جهت رسیدن به اهداف خاصی انجام می شود یعنی کنش غایتمندانه ی معقول.

وبر به روش هایی که افراد موقعیت هایی که با آن رو به رو می شوند را تفسیر و سپس این تفسیر را مبنای عمل خود قرار می دهند، به نوعی اختیارگرایی را به نظریه های رفتار اجتماعی تزریق می کند. بر خلاف نظریات رفتاری اسکینر که برای انسان در رفتار و واکنش به کنش های بیرونی اختیار قائل نیست. اما در نظریات وبر در عمل، عمل این دیدگاه نسبتاً کوتاه بود و نظریه کنش اجتماعی به تدریج به دیدگاهی جبرگرا تبدیل و نهایتاً در نظریه سیستم اجتماعی او ادغام گردید و در ناحیه ی بالای عینی گرایی پارادایم کارکردگرا قرار گرفت. چون این دیدگاه در ابتدا سفری به پارادایم های ذهنی گراتر داشت، به همراه دیدگاه تعامل گرایی به عنوان کوشش هایی یاد می شوند که سعی دارند بین رهیافت های متفاوت ایدئالیسم و اثبات گرایی در مطالعات جامعه رابطه برقرار کنند. اصولاً آن ها موضع حد وسطی را در طیف عینی-ذهنی اتخاذ کرده و ذهنی گراترین نظریه ها در پارادایم کارکردگرایی محسوب می شوند ولی در صحنه عمل با پیش فرض های هستی شناسی، معرفت شناسی و روش شناختی پارادایم کارکردگرا تطابق دارند.

### ج) نظریه تلفیق گرا:

عبارت تلفیق گرا را برای نوعی از نظریات سازمان به کار می بریم که در ناحیه ی مرکزی پارادایم کارکردگرایی قرار می گیرند و سعی دارند عناصر پارادایم های موجود در کارکردگرایی را با هم مرتبط و تلفیق کنند. این نظریات عمدتاً از اصول نظریه نظام ها از طرفی و برخی اصول نظریه تعامل گرایی از طرف دیگر و به طور خاص برای رفع انتقاداتی که نظریات مارکسیستی موجود در پارادایم ساختارگرا به کارکردگرایان وارد می کردند، بوجود آمد. این نظریات را تحت چهار عنوان کلی که از مهم ترین ها هستند بررسی می کنیم. الف) مدل مبادله و قدرت بلاو، ب) نظریه ساختار اجتماعی و فرهنگی مرتون، ج) کارکردگرایی تضاد و د) نظریه ریخت زایی نظام ها.

### **نظریه مبادله و قدرت بلاو**

در این نظریه که توسط بلاو مطرح شد کوشش بر این بوده که از طریق پیوند تحلیل های اجتماعی سطوح خرد و کلان بین تعامل گرایی و نظریه نظام ها ارتباط برقرار شود. بلاو به تقلید از زیمل، مطالعه روابط اجتماعی را وظیفه ی محوری جامعه شناسی دانسته و در این رهیافت کاملاً تعامل گراست. از طرفی بلاو با در نظر گرفتن جامعه به عنوان یک سیستم از نظریه نظام ها وام می گیرد. اما بیان می کند که جامعه

چیزی بیشتر از مجموع اجزایش است. ساختار اجتماعی را نمی توان به یک سری از عناصر تشکیل دهنده کاهش داد. بلاو با در نظر گرفتن مفهوم "مبادله" بین اجزای جامعه آن را به عنوان ابزاری برای تحلیل توانمندی های در حال ظهور تعامل اجتماعی در نظر می گیرد. مبادلات اجتماعی در جامعه بر مبنای شکلی از محاسبات اقتصادی انجام و جایگاه ها و مراتب قدرت را پدید می آورد. بلاو بر نقش مبادله و قدرت در پیدایش ساختار اجتماعی و در نتیجه بر نقش آن ها به عنوان نیروهای تلفیق گرا تاکید می کند که چگونه مبادله و ساختارهای قدرت تلاش های جمعی را در فرایند در حال اجرای اجتماعی سازماندهی می کنند. بلاو قدرت را چه مشروع و چه نامشروع، متغیری محوری در تحلیل علت انسجام و کنترل اجتماعی می داند و آن را به کار می گیرد. تحلیل بلاو جامعه را پدیده ای می بیند که در اثر نیروهای مداوم "ایجاد کننده" و "برهم زننده ی تعادل" به نوسان در می آید. هرچند دیدگاه بلاو تضاد را امری ذاتی در امور اجتماعی قبول می کند اما به شدت در جامعه شناسی نظم دهی ریشه دارد.

### نظریه ساختار اجتماعی و فرهنگ مرتون

این نظریه که دومین شاخه از نظریات تلفیق گراست بر کار رابرت مرتون مبتنی است که از جنبه های زیادی می توان او را یک جامعه شناس تلفیق گرا دانست. وی با تلفیق تحلیل های اجتماعی در سطح خرد و کلان، بین تجربه گرایی و نظریه کلان پل می زند. وی اولین بار در مقاله ای با عنوان "ساختار اجتماعی و بی هنجاری" درصدد کشف این نکته برآمد که چگونه ساختارهای اجتماعی فشارهای خاصی را بر برخی افراد وارد و آن ها را به بروز رفتارهای ناهنجار و می دارد. دیدگاه او کژرفتاری را دقیقا به اندازه ی شکل گیری رفتار هنجار محصول ساختارهای اجتماعی می داند. مقاله مرتون تلاشی مستقیم بر ضد گرایش متداول کارکردی است که تلاش می کند رفتار انسان ها را براساس جهت گیری شان به نظام ارزش های هنجار محوری تبیین کند. وی می کوشد دیدگاه کارکردگرایی را با افزودن عناصری که توانایی تبیین فرایند تغییر اجتماعی را دارند، اصلاح کند. از نظر تفاوت این دیدگاه با دیدگاه تعامل گرایان باید گفت تعامل گرایان هنجارها و ارزشها را پدیده هایی می دانند که در یک فرایند در حال ظهور شکل می گیرند و از طریق تعامل افراد در اجتماع پایدار می شوند اما براساس دیدگاه مرتون هنجارها و ارزشهای اجتماعی بخشی از بافت از قبل تعریف شده ای هستند که کنش اجتماعی در آن روی می دهد. بنابراین نسبت به آن ها در موضع عینی گراتری قرار می گیرد. مرتون نشان می دهد که اگر چه فرایند انسجام اجتماعی آنچنان که بسیاری از نظریه پردازان نظام های اجتماعی تصور می کنند، ساده نیست اما ارائه تحلیلی از روابط بین رفتار و ساختار اجتماعی می تواند شیوه هایی را که در آن نظم یا کژ رفتاری پدید می آید را نشان دهد. تا بدین اینجا وی به مسائل مربوط به نظم و تضاد اذعان دارد اما به صورت عمیق وارد این مباحث نشده است. مرتون در مقالات بعدی خود با استفاده از نظریه ی کارکردی، نشان می دهد که چگونه همسازی با مقررات برای تحقق بخشیدن به اهداف ساختارها و همسازی با استاندارد های هنجاری می تواند عملا نیرویی را برای گسستگی نظم اجتماعی فراهم کند. این دیدگاه زمینه های لازم برای شکل گیری "نظریه تضاد" را فراهم می آورد و مربوط به تحلیلی است که وی از کارکردهای آشکار و پنهان در جامعه ارائه می دهد که در قسمت بعد به آن می پردازیم.

### کارکردگرایی تضاد

این نظریه دسته سوم از نظریات تلفیق گراست که در واکنش به این ادعای مارکسیست های پارادایم ساختارگرا بوجود آمد که می گوید نظریات کارکردگرایی بسیار محافظه کارند و نمی توانند تغییر اجتماعی را تبیین کنند. بنابراین این نظریه کارکردگرایانه ترکیبی از کارکردگرایی

سنتی مانند وبر، دیدگاه های زیمل و به همراه کار مارکس می باشد. به گونه ای که نظریه پردازان هم اکنون استدلال می کنند بین ویژگی های تحلیل مارکسیسم و کارکردگرایی وحدت وجود دارد.

همانطور که قبلا گفته شد، مبنای نظریه تضاد از جهات مختلف به مقاله ی کلاسیک مرتون با عنوان "کارکردهای آشکار و پنهان" مبتنی است. مرتون در این مقاله علیه سه اصل محوری تحلیل کارکردگرایانه سنتی یعنی اصل وحدت کارکردی جامعه (تمام عناصر فرهنگی و اجتماعی یک سیستم اجتماعی دارای کارکردند)، اصل کارکردگرایی همگانی (همه عناصر اجتماعی و فرهنگی کارکرد کلی جامعه را برآورده می کنند و با آن هم جهتند) و اصل ضرورت (و بنابراین وجود آن ها برای سیستم ضروری است) استدلال آورده و معتقدند وجود این سه اصل برای تحلیل کارکردی به معنای واقعی ضرورتی ندارند. وی در باره ی هر یک از این اصول بحث می کند و نشان می دهد که الف) جوامع از نظر ماهیت دارای وحدت نیستند، هر عنصر از نظر کارکردی ممکن است درجه ای از استقلال از کارکرد کل را داشته باشد و متفاوت با کارکرد کلی سیستم عمل کند، ب) جوامع ممکن است دارای عناصر غیر کارکردی هم باشند مانند بازمانده های از گذشته و ج) جوامع می توانند برخی از اجزا را حذف و همچنان به کارکرد خود ادامه دهند.

بنابراین او به تغییر و تضادی که هر جزء ممکن است با کارکرد کلی سیستم داشته باشد متوجه و ماهیت نظم اجتماعی را مقوله ای دشوار نامید. به گفته ی گلدنر، از نقاط قوت تحلیل مرتون این است که مانع پایبندی شتابزده یا طرد شتابزده ی هر ساختار عنصری مفروض در نظام اجتماعی می شود. به استدلال وی هم عناصر مثبت و هم عناصر منفی روابط گروه را می سازند. تضاد همانند همکاری دارای کارکردهای اجتماعی است. میزان معینی از تضاد نه تنها غیر کارکردی نیست بلکه عنصری اساسی در شکل گیری گروه و تداوم زندگی گروهی است. در عین حال بحث می کند که اگر نظام اجتماعی می خواهد به ثبات برسد بایستی با تنش ها و فشارهای موجود مبارزه کند. کوزر در مقاله ای با عنوان "کارکرد تضاد اجتماعی" شرایط ساختاری ای را مشخص می کند که تحت آن شرایط تضادهای اجتماعی به سازگاری های درونی نظام اجتماعی یا فروپاشی نظم موجود و پیدایش مجموعه جدیدی از روابط در یک ساخت اجتماعی منجر می شود. با وجود تلاش های این نظریه در به رسمیت شناختن تضاد و کارکردهای آن، اما همچنان این نظریه به شدت در بعد نظم دهی قرار می گیرد. چنانکه گلدنر می گوید مرتون و کوزر قلبا کارکردگرا باقی مانده اند زیرا "سوء کارکرد" (یا تضاد با کارکرد غالب سیستم) را به عنوان بدیل پذیرفته اند. همچنانکه خواهیم دید پذیرفتن تضاد، تعارض و سوء کارکرد به عنوان یک بدیل به پیدایش دیدگاهی منجر شده است که از آن به عنوان پارادایم ساختارگرایی بنیادین تعبیر می شود.

## د) نظریه ریختزایی سیستم ها

این بخش از نظریه ی تلفیق گرا اصولا با کار باکلی و مدل فرایندی که برای بررسی جامعه از آن حمایت می کند، مرتبط است. در کار باکلی نظریه ی جدید نظام ها که در سایبرناتیک، نظریه ی اطلاعات و ارتباطات و تحقیقات سیستم های عمومی منعکس شده است به علوم اجتماعی معرفی می شود. او سعی دارد مدلی سیستمی ارائه کند که نارسایی های مدل های مشابه قبلی با قیاس مکانیکی و زیستی را نداشته و توان تبیین شیوه ای که جوامع ساختارهای خود را تغییر یا گسترش می دهند را داشته باشد. باکلی معتقد است که مدل های سیستمی مکانیکی و ارگانیکی صلاحیت کار در این حوزه را ندارند، زیرا بر دید گاهی منسوخ از علم مبتنی می باشند و ویژگی های خاص نظامهای اجتماعی - فرهنگی را به رسمیت نمی شناسند.

با کلی، بعد از ارائه نقد جامعی از مدل‌های سیستمی ارگانیکی و به ایجاد مدلی فرایندی می پردازد که اصولاً ترکیبی از گرایشهای مختلف تعامل گرایی و نظریه سیستمی جدید است. او سعی می کند کار نظریه پردازان جدید مکتب شیکاگو را در چارچوب سایبرناتیک و نظریه اطلاعات مجدداً تفسیر کند. نظام اجتماعی- فرهنگی مد نظر او مجموعه ای است از عناصر که تقریباً تمامشان با اشتراک اطلاعات و نه انرژی یا ماده بهم مرتبط می شوند. این نظام از شبکه ای از تعامل بین افراد ناشی می شود که در آن اطلاعات، به شکل گزینشی و برحسب معنایی که نزد کنشگر دارد ادراک و تفسیر می شود. بنابراین جامعه سازمانی از معانی است (و نه شیء) که از فرایند تعامل بین افرادی که کم و بیش با محیط مشترک سروکار دارند پدید می آید. معانی باید به اندازه ی کافی شفاف و با ثبات باشند تا به صورت هنجار یا قانون در آیند. این مدل بیشتر فرایندی است تا ساختاری. وی در وهله ی اول یک نظریه پرداز سیستمی و در مرحله بعد تعامل گراست. علاقه ی عمده ی او این است که کار تعامل گرایان را به مفاهیم و زبان سایبرناتیک ترجمه کند و معتقد است که سایبرناتیک چهارچوبی را برای سامان دادن به بینش های بدست آمده از طریق تعامل گرایی بدست می دهد.

نظریه ریخت زایی سیستم ها، می کوشد شکاف بین نظریه ی نظام ها و نظریه ی تعاملی را پر کند. همچنان که نظریه ی تضاد شکاف بین پارادایم کارکردگرایی و پارادایم ساختارگرایی بنیادین را پر می کرد. بنابراین به طور کلی نظریات تلفیق گرا با تاکید بر متغیرهای تحلیلی مختلف به جهت اینکه درصدد بوده اند عناصر بالقوه واگرای نظریه ی کارکردگرا را ترکیب کنند، نقش اساسی در پیشرفت و گسترش عمومی آن ایفا کرده اند.

#### د) عینی گرایی:

واژه ی عینی گرایی را برای حجم قابل توجهی از مطالعات جامعه شناختی می توان به کار برد. خصوصیات این کارها، پای بندی زیاد آن ها به مدلها و روش های گرفته شده از علوم طبیعی است و عینی ترین بخش پارادایم کارکردگرایی را تشکیل می دهند. رابطه ی بین عینی گرایی و نظریه نظام ها رابطه ی نزدیکی است زیرا عینی گرایان جهان زیستی و فیزیکی را به منزله منبعی از قیاس برای مطالعه جهان اجتماعی به کار می برند و آن را منبعی برای فرضیه ها و بینشها می دانند. عینی گرایان با جهان اجتماعی درست مانند جهان طبیعی برخورد می کنند. آنان انسانها را به صورت ماشینها یا ارگانیسم های زیستی و ساختار اجتماعی را همانند ساختار فیزیکی در نظر می گیرند. ما دو نوع کلی عینی گرایی را بیان می کنیم که عبارتند از: رفتار گرایی و تجربه گرایی انتزاعی.

#### **رفتار گرایی**

مفهوم رفتارگرایی غالب اوقات با کار اسکینر تداعی می شود. کسی که کوشیده است نظریه های علی رفتار را براساس تحلیلی از محرک- پاسخ تبیین کند. در این جهت انسان مانند هر ارگانیسم دیگری در نظر گرفته شده که محصول محیطش است و به آن واکنش می دهد. به استدلال وی اگر در پژوهش علمی، حالات درونی انسان ها مدنظر قرار گیرد دارای نتیجه منفی خواهد بود. مطالعات او به سیستم بسته شبیه است و هدف آن کشف قوانین و مقررات عامی است که زیربنای علم انسان را تشکیل می دهد. این قوانین در جهان خارج وجود داشته و وظیفه ی محقق کشف آن هاست. دیدگاه وی کاملاً واقع گرایانه، اثبات گرا، جبرگرا و لذا روش تحقیق وی قانون بنیاد و با دیگر پیش فرض ها سازگار است. در ارتباط با بعد نظم دهی نیز دیدگاهی افراطی دارد. جهانی را متصور است که امکان پیش بینی و کنترل در آن متصور

است. نظریات وی جز در قلمرو روانشناسی اجتماعی در قلمرو دیگری به منزله ی یک مدل برای نظریه و تحقیق در علوم اجتماعی بکار گرفته نشده است. در عوض رفتارگرایی اسکینر و مدل های مشابه مانند مدل هایی که سعی دارند رابطه بین ساختار و فناوری، سبک های رهبری، نظام های حقوق و دستمزد و ... را تبیین کنند، تاثیر چشم گیری در حوزه ی مطالعات سازمان داشته اند.

## تجربه گرایی انتزاعی

به هنگام بحث از مکاتب فکری تعامل گرایان، سیستمی و نظریه تلفیق گرا گفتیم که در برخی کوشش ها این نظریه ها به تجربه گرایی انتزاعی بدل می شوند. نظریه پردازان سیستمی که انرژی خود را صرف اندازه گیری ساختارها می کنند، تعامل گرایانی که ملاک های ایستای نگرش و نقش ها را مورد استفاده قرار می دهند. تلفیق گرایانی که می کوشند شاخص های کمی را برای اندازه گیری تضاد، کژرفتاری ها و قدرت ایجاد کنند، درگیر تحقیقات تجربی ای می شوند که پیش فرض های مربوط به دیدگاه نظری آنان را نقض می کند. این ها نمونه هایی که تحقیقاتی هستند که ما آن ها را تجربه گرایی انتزاعی می نامیم. این اصطلاح را زمانی به کار می گیریم که محققان اجازه می دهند شیوه های علوم طبیعی در کارشان نفوذ کنند در حالیکه پیش فرض های هستی شناسی، معرفت شناسی و ماهیت انسان در آن ها بر پیش فرض های ذهنی گراتری مبتنی است. در واقع زمانی که روش شناسی قانون بنیاد با پیش فرض های سه گانه ی دیگر مبتنی نباشد. از این دست تحقیقات متاسفانه در مطالعات علوم اجتماعی حاضر کم نیست. شاید فشارهای مربوط به خروجی های عینی تر به خصوص در تحقیقاتی که با بودجه های سرمایه گذاران انجام می شود، جایگاه پیش فرض های هستی شناسی، معرفت شناسی و ماهیت انسان را در حد حاشیه سقوط داده است. مبالغه آمیز نخواهد بود اگر بگوییم به ندرت یک دیدگاه نظری در پارادایم کارکردگرایی یافت می شود که نتوان آن را به نوعی تجربه گرایی انتزاعی تعبیر کرد. قسمت اعظم این گونه کارها از پای بندی افراطی به روش شناسی های قانون بنیاد ناشی می شود که در آن ها مقیاس های کمی مفاهیم اجتماعی بر تلاش علمی حاکم است. در این روش ها با جهان اجتماعی مانند یک واقعیت سخت، عینی و ملموس برخورد می شود در حالیکه از جنبه ی نظری جهان اجتماعی طوری تصور شده است که ماهیتی بسیار ذهنی تر دارد.

## وحدت زیربنایی پارادایم

دیدگاه کارکردگرایی مشتمل بر گستره ی وسیعی از نظریه پردازی هاست. در سطح ظاهری تنوع این دیدگاه ها بسیار زیاد است اما در ورای این تنوع یک وحدت و صورت زیر بنایی وجود دارد. نظریه پردازانی که در این پارادایم جای می گیرند با دیدگاه مشترک درباره ی ماهیت اساسی واقعیت اجتماعی - علمی که با آن سروکار دارند بهم پیوند می خورند. آن ها جهان اجتماعی را مقدم بر انسان می دانند. تحقیقات مربوط به کارکرد مشاهده گر است تا مشارکت پذیر. در واقع این تحقیقات استقلال را به مشاهده گر نسبت می دهند بدین معنی که مشاهده گر می تواند آنچه را که هست بدون اینکه بر آن تاثیر بگذارد مشاهده و پدیده ها را از طریق ارجاع به این شواهد تجربی ارزیابی کند. از دیگر اشتراکات این است که این دیدگاه نظم و الگوی مستمری را می پذیرد و با تبیین آنچه که هست سروکار دارد و در مجموع می کوشد تبیینی ارائه دهد که نشان دهد چرا تاروپود جامعه به انسجام تمایل دارد.

با این تعابیر می توان گفت که تفاوت بین نظریات در این پارادایم تفاوت در میزان است نه در دیدگاه بنیادی. عناصری از دیدگاه های سایر پارادایم هم به این نظریه ها نفوذ کرده اند. سنت ایدئالیسم آلمانی موجب پیدایش آن دسته از نظریه ها در این پارادایم شده که جهت گیری ذهنی گرای آن ها بیشتر است. سنت مارکسیستی در نظریه هایی از کارکردگرایی بروز کرده که تضاد و تغییر تاکید دارند. بنابراین تفاوت ها در این پارادایم حاصل برخورد مکاتب فکری رقیب درون و برون پارادایم می باشد. در فصل بعد به نمونه ای از تحقیقاتی که در این پارادایم در مورد سازمان ها انجام گرفته است اشاره خواهیم کرد.



## فصل پنجم: نظریات سازمانی کارکردگرا

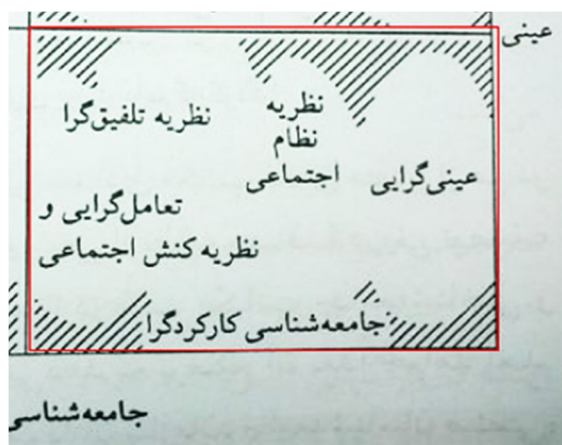
سه مسیر تحول در مطالعات سازمانی قابل تصور است. اولین مسیر که با عنوان نظریه ی سازمان از آن یاد می شود به مطالعه ی سازمان های رسمی می پردازد و بر کار دو مکتب کلاسیک مدیریت و نظریه ی اداره مبتنی است. در آن نظریه ها و مدهای دیگر برای سنجش عملکرد سازمانی، برداشت های مدیریتی سازمان ها و توجه مدیریت به نتایج عملی و ... بیان می شود. دومین مسیر رهیافتی است که از آن با عنوان جامعه شناسی سازمان ها یاد می شود. عمدتا حاصل کار ماکس وبر است و از دیدی جامعه شناختی به جای مدیریتی به سازمان می نگرد. سومین مسیر صرفا به مطالعه ی رفتار انسان در سازمان می پردازد. عمدتا با جنبش روابط انسانی شکل گرفته و از دیدی روانشناسان به سازمان می نگرد.

هر یک از این سه رهیافت باعث پیدایش رشته های مختلف دانشگاهی شده و حتی ترکیب آن ها نیز در مطالعات رفتار سازمانی دیده می شود. بسیاری با این ترکیب مخالفند و واژه ی "رفتار سازمانی" را ناشی از چیز انکاری موضوع مورد مطالعه می دانند.

ما مطالعات حوزه ی سازمان را با توجه به پیش فرض هایشان دنبال خواهیم کرد. برخی افرادی که سعی می کنند مسیر مطالعات سازمانی را ترسیم کنند نقش پیش فرض ها را نادیده گرفته و به مسیر خطی و یا طبقه بندی موضوعی آن ها پرداخته اند. بسیاری از تنظیم کننده ی نظریات سازمان ها به این دو روش خود اذغان دارند که گونه شناسی شان با محدودیت های بسیاری روبروست. به عقیده ی ما اگر چه آرایش خیره کننده ای از انواع مختلف نظریه و تحقیق در حوزه ی مطالعات سازمانی وجود دارد اما واقعا این موضوع به صورت بسیار محدودی نباشد، است. چنانکه خواهیم گفت بیشتر این مطالعات در قالب پارادایم کارکردگرای جای می گیرند و آن هم در گستره ی نسبتا محدودی از منطقه ی نظری این پارادایم گسترده می شوند.

### نظریه های سازمانی در محدوده ی پارادایم کارکردگرا:

نمودار زیر ساختار اصلی این پارادایم را نشان می دهد.



این نظریات در عینی‌ترین رهیافت به عینی‌گرایی و نظریه‌ی سیستم اجتماعی و ذهنی‌ترین آن‌ها نظریه‌ی چارچوب مرجع کنش است که به نظریات کنش اجتماعی و تعامل‌گرایی شباهت دارد. نظریه‌ی سوء کارکردهای بروکراتیک خاصیتی میانه دارد و نظریه‌ی کثرت‌گرایی نیز به چارچوب ساختارگرایی بنیادین نزدیک می‌شود. به توضیح مختصر هر یک از این چهار ناحیه می‌پردازیم:

عینی‌گرایی و نظریه‌ی نظام اجتماعی: این ناحیه دسته‌ی وسیعی از نظریات سازمان را پوشش می‌دهد و می‌توان گفت که اکثریت نظریه‌پردازان سازمانی این رهیافت را پذیرفته‌اند. اغلب نظریات در این ناحیه از پارادایم با رویکردهای سیستمی انجام می‌شود. اما دربردارنده‌ی مقدار اندکی از رویکرد سیستمی واقعی و عناصر بیشتری از رفتار است و نهایتاً به تجربه‌گرایی انتزاعی منجر می‌شود.

چارچوب مرجع کنش: این دیدگاه در بین مطالعات سازمان کمتر توسعه یافته و اصولاً از کار و بر گرفته شده و توصیف و تبیین خود را مدیون سیلورمن می‌باشد. این نظریه مرز ذهنی پارادایم را تشکیل می‌دهد و به نظریات کنش اجتماعی و تعامل‌گرایی نزدیک است.

نظریه‌ی سوء کارکردهای بروکراتیک: این ناحیه تعداد محدودی از نظریات تلفیق‌گرا را توضیح می‌دهد که بر اساس نظریه‌ی مرتون با عنوان "ساختار اجتماعی و فرهنگی" انجام شده و تا حدودی نزدیک به نظریه‌ی تضاد می‌شود.

کثرت‌گرایی: دسته‌ای از نظریات تلفیق‌گرا که علیرغم تعداد کم اهمیت فراوانی را در نظریات سازمان دارند و به موضع نظریه‌ی کارکرد‌گرایی تضاد نزدیک می‌شوند.

### الف) عینی‌گرایی و نظریه‌ی نظام اجتماعی:

دیدگاه غالب در نظریات سازمان ما حاصل تعامل بین و دیدگاه نظام اجتماعی و عینی‌گرایی است. اگر بخواهیم سیر تکوین این نظریات را به صورت اجمالی بررسی کنیم اولین نظریه‌ها به نظریات مکتب کلاسیک و روانشناسان اجتماعی که آغازکننده‌ی مطالعات رفتار در سازمان هستند برمی‌گردد. این دو بر خلاف تفاوت‌های بین خود ابزار می‌کنند اما تا آنجا که به علایق ما در این کتاب مربوط شود. هر دو موضعی بسیار عینی‌گرا اتخاذ کرده‌اند. جبرگرایی و استفاده از مفاهیم عینی که به رفتار انسان موثر فرض می‌شود از خصوصیات این دو دسته نظریه است. در مقطعی از زمان شاهد بروز مطالعات هائورن و رهیافت سیستم اجتماعی ناشی از آن هستیم. این رویکرد در زمان خود بسیار عالمانه بوده است. اما به مرور با بروز مطالعات پساهاورن مطالعه‌ی رفتار سازمانی به حیظه‌ی عینی‌گرایی سال‌های قبل برگشت و هنوز هم رویکرد غالب است. نظریاتی چون رضایت‌شغلی، پویایی‌گروه، سبک‌های رهبری و ... از این جمله مطالعات عینی‌گرایی روابط در رفتار سازمانی‌اند. در ادامه کار خود را به توضیح همین مطالعات پساهاورن مبتنی می‌کنیم و سپس در مورد نظریه‌ی سیستم‌های اجتماعی-فنی توضیح می‌دهیم که ناشی از مطالعات هائورن بوده و در شکل‌گیری نظریه‌ی طراحی‌شغلی، تاثیر بسزایی داشت‌ه‌است. طبیعتاً بایستی مطالعات سیستم‌های اجتماعی-فنی به رویکرد سیستم باز در مورد سازمان منجر شود. اما برای شرحی بهتر در این خصوص بهتر است به مطالعات هائورن باز گردیم و خطر تحول فکری از هائورن که توسط بارنارد و هربرت سایمون دنبال شد را پی‌بگیریم.

بارنارد کوشید تا مطالعات سازمانی را از سطح تحلیل درونی سازمان فراتر برده و به سطح تحلیل سازمان برسد. ماکاروی و کارسایمون مشترکاً تحت عنوان نظریات تعامل سازمانی مطرح خواهیم کرد که به ایجاد نظریه‌ی سیستم‌های باز سازمانی می‌انجامد. پس از آن تاثیر

نگرش سیستم های باز را در تلفیق با نظریه ی سیستم های اجتماعی-فنی که نظریات طراحی شغل را دربرمی گیرد، پی می گیریم که به ایجاد نهضت کیفیت زندگی کاری انجامید. همچنین نظریه ی سیستم های باز به مرور از نظریه ی سیستم ها فاصله گرفته و به سمت عینی گرایی نزدیک شده است و منجر به ایجاد نظریه ی نظریه ی اقتضایی در مدیریت گردیده است که آن را نیز در ادامه فصل بررسی خواهیم کرد.

### نظریه ی مدیریت کلاسیک و روانشناسی صنعتی:

تیلور مهندس آمریکایی اهل عمل بود. او در کارخانجات فولاد ابتدا با فشار آوردن به کارگران می خواست بهره وری و عملکرد را افزایش دهد اما به تدریج به این نتیجه رسید که اگر مدیر بداند چگونه کار بایستی انجام دهد و آن را به کارگران خود آموزش می دهد می تواند به بهبود کارایی نائل آید. بنابراین مطالعات خود را برای یافتن بهترین روش انجام هر کار به صورت جزئی و با توجه به حتی حرکات بسیار جزئی کار آغاز کرد. او نظریه ی مدیریت علمی خود را با هدف علمی کردن کار مدیریت و دوری از محاسبات سرانگشتی ارائه داده است. او هیچگاه کار خود را برای سازمان های بزرگ به کار نگرفت اما معتقد بود اصول علمی او برای هر نوع کارخانه، شرکت و صنعتی قابل استفاده است. فایول فعالیت خود را روی وظایف مدیریت به جای وظایف کارگران مبتنی ساخت و بر اصول اساسی که کار هر مدیر بایستی بر آن باشد مثل برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل و هماهنگی تاکید کرد. هر دو این نظریات براین اصل استوارند که سازمان ها همانند پدیده های طبیعی هستند که ویژگی ای عینی دارند و می توان به شیوه ای کاملاً نظام مند آن را بررسی کرد تا نظم و انضباط بر آن حاکم شود. سازمان مانند نظام طبیعت علت و معلولی است و انسان موقعیتی کاملاً منفعل و واکنشی دارد. هم رفتار انسانی و هم عملکرد سازمانی تابع موقعیت و شرایط هستند.

جنبش دیگر روانشناسی صنعتی بود که پس از آنکه محرمانه ماندن نتایج مطالعات آن منتفی شد به شهرت رسید و توسط سازمان های قانونی دنبال شد. مردم در ابتدا گمان می کردند که این رویکرد نیز قصد دارد تیلوریسم را که انتقادات و واکنش های مردمی زیادی بر علیه آن وجود داشت، در لباسی دیگر به مردم معرفی کند.

اما مقامات قانونی اطمینان دارند که روانشناسی صنعتی در پی حل مشکلات انسان ها در محیط کاری و رضایت شغلی آن است. به رغم تفاوت هایی که مکتب کلاسیک مدیریت و روانشناسی صنعتی بر آن تاکید می کنند. ما بیان می کنیم که هر دو در یک حیطه ی مطالعاتی قرار می گیرند. هر دو این مکاتب رویکرد علت و معلولی را دنبال می کنند. هر دو به دنبال افزایش کاری و عملکرد هستند، یکی با استفاده از بهبود در روش های انجام کار و یکی با راضی نگه داشتن انسان ها.

حتی تیلور هم در جهات روانشناسی با طراحی سیستم های حقوق و دستمزد و وقفه ها و استراحت های بین کار عمل کرده بود. بنابراین از این لحاظ که هر دو تحقیقات کاملاً عینی، جبرگرا و قانون بنیاد هستند بین آن ها تفاوت پیشگیری نمی نهیم.

### مطالعات هاثورن:

انتقادات زیادی به مطالعات هاثورن شده است و دقیقاً مشخص نیست این مطالعات چه چیزی را بدست می دهد. اما آنچه توافق برسد آن است که مطالعات هاثورن توجه محققان سازمانی را به "عوامل اجتماعی" محیط کار و آنچه اکنون به عنوان "سازمان غیر رسمی" می

شناسیم جلب کرد. نشان داد که در هر سازمانی و در هر شرایطی گروه‌های غیر رسمی تشکیل می‌شود و بر انگیزش، خروجی‌های کیفیت خروجی‌های فرد تاثیر می‌گذارد. بنابراین عملکرد سازمان حاصل عملکرد فردی افراد آن نیست. این مطالعات منجر به بازبینی روانشناسی صنعتی به روانشناسی اجتماعی صنعتی شد. همانطور که قبلاً گفتیم جنبه‌هایی از این مطالعات که همیشه از نظرها مخفی مانده است در مطالعات و تبیین‌هایی است که بعداً از هاثورن انجام شد نهفته است. در مقطعی از مطالعات هاثورن که بر مبنای دیدگاه‌های تیلور و روانشناسی اجتماعی بنا شده بود محققان به نتایج ضد و نقیضی رسیدند و بنابراین به طراحی مصاحبه‌هایی با پرسنل و سرپرستان پرداختند که منجر به ارائه طرح زیر برای تغییر شکایات و کاهش اثر بخشی کاری پرسنل گردید.

مطابق طرح زیر مشخص است که محققان مجموعه‌ای از عوامل بیرونی و درونی سازمان را به صورت متغیرهایی که بر هم تاثیر می‌گذارند در نظر گرفته‌اند و تاثیرات این متغیرها به شکایت کاری و کاهش اثربخشی کاری منجر می‌شود. این دقیقاً همان چیزی است که ما از آن از مطالعات جدید مدیریت با نام "دیدگاه سیستمی باز" یاد می‌کنیم. طبق مدل زیر تنها عناصر خانه‌های C و G بر کار تیلور و روانشناسی صنعتی استوار است. خانه‌های H و I تاثیرات اجتماعی بیرون و درونی سازمان بر عملکرد را توصیف می‌کند و در نظر گرفتن همزمان خانه‌های H و G در محیط داخلی سازمان بیانگر سیستم اجتماعی-فنی سازمان است. تمامی این موارد در مطالعات بعد از تحقیقات هاثورن پیگیری شد. بنابراین اهمیت این مطالعه به خاطر توجه دادن محققان به جنبه‌های اجتماعی کار بلکه به دنبال اتخاذ روشی سیستمی در مطالعه خود است و نقطه‌ی عطفی که در کاربرد رهیافت سیستمی در شرایط سازمانی بوجود آوردند.

مورد دیگری که بایستی از نتایج مطالعات هاثورن (البته با قدرت کمتری نسبت به بحث قبل) دانست و بسیار مورد بی توجهی و بی مهری قرار گرفته و بعد از هاثورن رشد نکرد، تاثیر این نتایج مطالعه روی چه چیزی است که بعداً با عنوان چارچوب مرجع کنش عنوان خواهیم کرد. در این نظریه یکی از عوامل اثرگذاری در عملکرد شخصی موقعیت فرد در شرکت است که توسط سازمان اجتماعی شرکت به وی تعلق می‌گیرد. اما در ادامه گفته می‌شود که معنایی که یک شخص برای موقعیت خود در نظر می‌گیرد به این بستگی دارد که آن موقعیت اجازه می‌دهد خواسته‌هایی که او از کار خود دارد برآورده سازد یا نه.

این توجه به تفسیر فرد از رویداد‌های سازمانی چیزی است که در پارادایم تفسیر گرایی بدان پرداخته می‌شود و در محدوده‌ی پارادایم کارکردگرایی توسط چارچوب مرجع کنش که ذهنی‌گراترین قسمت پارادایم کارکردگرایی است دنبال می‌گردد.

مورد دیگر که باید بدان اشاره شود، استفاده از مفهوم تعادل مطالعات هاثورن است. از دید نتایج این مطالعه جامعه را باید در قالب نظامی درک کرد که به تعادل گرایش دارد. اگر در این تعادل اختلال ایجاد شود نیروهایی برای بازگرداندن آن وارد عمل می‌شوند. تعادل جامعه به واسطه‌ی تغییر فنی حاصل از اصول منطق اقتصادی به هم ریخته می‌شود و عوامل اجتماعی برای بازگرداندن تعادل وارد عمل می‌شود. به همین صورت در سازمان نیز فرد متعادل کننده‌ی نظام است و با کمک نیروهایی تحت تاثیر قرار می‌گیرد. در محل کار که تاثیر فن و اقتصاد بسیار زیاد است سازمان اجتماعی به منزله‌ی یکی از نیروهای اصلی برای بازگرداندن تعادل وارد عمل می‌شود و از آن جایی که مفهوم تعادل با دیدگاه سیستم باز متعارض است بنابراین باید گفت مطالعات هاثورن دیدگاه سیستمی باز را اتخاذ می‌کند. نسبت به محیط اطراف خود باز است اما فقط تا حدی.

در آخر بگوییم که انتقادی که مطالعات کثرت گرایی به هائورن وارد می داند از این است که سازمان را به عنوان یک سیستمی یکپارچه و منظم تلقی کرده و نقش قدرت و تضاد را در سازمان نادیده می گیرد و اینکه محققان جنبش روابط انسانی آنچنان هائورن را متعلق به خود می داند که فراموش می شود که هائورن در اصل از دیدگاه جامعه شناختی به سازمان می نگرد نه دیدگاه روان شناختی.

### **عینی گرایی پسا هائورن - رضایت شغلی و روابط انسانی**

همانطور که قبلا هم گفته شد دسته ای از محققان به خصوص محققان حوزه ی روانشناسی صنعتی از مطالعات هائورن استفاده کرده اند. اما آن ها به سمت و سوی بررسی روابط علی بین متغیر هایی که هائورن مطرح کرده بود پرداختند و این تاکید زیادی بر روابط علی دیدگاه سیستمی را بوته ی فراموشی سپرد. این تحقیقات به سمت مطالعات بسیار عینی و بررسی رابطه ی بین فرد، محیط (موقعیت) و رضایت کشیده شد. از این حیث مفهوم "رضایت شغلی" مطرح گردید. بررسی رابطه ی بین متغیرهای محیطی کار و رضایت شغلی و سپس تاثیر رضایت شغلی روی عملکرد به نتایج روشنی منجر نشد. بنابراین محققان پسا هائورن به ناچار به تاکید تحقیقات بر ماهیت انسان پرداختند.

پیگیری های مطالعاتی پس از آن به این نتایج منجر شد که انسان موجودی اقتصادی نیست و موجودی اجتماعی است و از طریق نیازهای عاطفی خود برانگیخته می شود. بنابراین تحقیقات بی شماری در مورد تشخیص و برآورده ساختن نیازها صورت گرفت. نیازهایی مثل نیاز اولیه تا نیازهای سطح بالایی مثل شناخت، خودشکوفایی، موفقیت و ... که فرد در محیط کار خود به دنبال رفع آن است.

پس از موفق نبودن نظریات نیازهای سازمانی و ارائه ی نتایج واگرا محققان به سمت نظریات شناختی روی آوردند از جمله نظریه ی انتظار، این نظریه چنین بیان می کند که انسان همواره در انتظار بهای به دنبال افزایش لذت یا کاهش درد و رنج است. این مسئله چرخ روانشناسی انسان را به همان زمان خیلی قبل همزمان با تیلور برمی گرداند زیرا آن جا انسان موجودی اقتصادی بود و با پول برانگیخته می شد اینجا موجودی حسابگر لذت جوست که با افزایش لذت و کاهش درد و رنج برانگیخته می شود. بنابراین این تحقیقات نیز به صورتی عینی از مطالعات هائورن منشعب می شود.

### **نظریه نظام اجتماعی - فنی :**

این مفهوم که از مطالعات هائورن دیده می شود مبداها به نفع مطالعات پسا هائورن مورد اغفال و فراموشی قرار گرفت و گرایش های بعدی به سمت و سوی آن نیز رشد زیادی نیافتند. تحقیقات زیادی پس از آن انجام شد. این بیانگر توجه محققان به بکارگیری مفاهیم اجتماعی - فنی نه فقط در سطح گروه های کاری بلکه در سطح کل سازمان است. به هر حال این تحقیقات تاثیرات زیادی را در شکل گیری مفاهیم طراحی شغل و جنبش کیفیت زندگی کاری از خود به جای گذاشته اند.

نظریه های تعادل سازمان: بارنارد و سایمون

بارنارد سازمان رسمی را « نظام هماهنگ آگاهانه ای از فعالیتها و نیروهای دو نفر یا بیشتر» تعریف می کند (1938، ص 73) و استدلال می آورد: « سازمان زمانی پدید می آید که 1) افرادی باشند که توان ارتباط با یکدیگر را داشته باشند، 2) آماده مشارکت در کار باشند، 3) هدف مشترکی را جامعه عمل بپوشانند » (1938، ص 82). بارنارد مدعی است که سه عامل ارتباطات، میل به کار و هدف مشترک شرایط لازم و

کافی هستند که در تمام سازمانهای رسمی وجود دارند. بنابراین، سازمان مجموعه ای از افراد است که با همکاری هم به دنبال هدف مشترکند. وی استدلال می کند که در شرایط طبیعی امور، انسانها همکاری میکنند و برای تایید آن به نقل استدلالهای فیزیکی، زیستی، روان شناختی و اجتماعی می پردازد.

این استدلال با استدلالی بعداً در آثار بعدیش ارائه می دهد متفاوت و متناقض است. به گفته ی او مدیران در سازمانها وظیفه دارند سازمان را در حالت تعادل نگه داشته و از این طریق بقای آن را تضمین کنند، وی می گوید که عدم تعادل حالت عادی امور سازمان است و اینکه در صحنه عمل، حتی رغبت افراد برای همکاری مورد تردید است. این رو در برقراری تعادل به مدیران توصیه می کند که به سازگاریهای ضروری در رابطه با محیط و در داخل سازمان توجه کنند. درباره توجه به درون به مدیران توصیه می کند که شرایط رفتار افراد را از طریق شرطی کردن رفتار فرد با آموزش، تلقین گرایش و با ایجاد مشوقها تغییر دهند.

به عقده سایمون مفهوم « انسان اقتصادی » که مشخصه نظریه کلاسیک است آشکارا با دیدگاه روان شناسان پیرامون انسان و دیدگاهی که از مشاهده تجربه کاری روزانه به دست می آید تضاد دارد. یکی از راه حل های وی در این رابطه معرفی مدل جدیدی از انسان یعنی: « انسان داری » است که بر مفهوم « عقلانیت محدود » مبتنی است و هم چنین ارائه این فرض است که انسان در رفتار خود به دنبال « رضایت » است تا « بیشینه سازی ». بنابراین، به عقیده سایمون « توجه اساسی نظریه اداری مرز میان جنبه های عقلانی و غیر عقلانی رفتار اجتماعی انسان است. نظریه اداری دقیقاً همان نظریه عقلانیت اداری و محدود شده است؛ یعنی نظریه رفتار انسانهایی که در رفتار کاری خود به جای بیشینه کردن به دنبال حصول رضایتند » (سایمون، 1957، ص xxiv). سایمون کاملاً علاقه مند است نظریه رفتار اداری را در پیرامون نظریه حق انتخاب انسانی یا تصمیم گیری که به اندازه کافی روشن و واقع بینانه است ایجاد کند و از طریق آن جنبه های عقلانی انتخاب را که خوشایند اقتصاد دانان است با عناصر تصمیم گیری و رفتار که خوشایند روان شناسان است سازگار کند. همین نظریه محور مدل تعادلی وی (انگیزه - مشارکت) را در سازمان شکل می دهد و گزاره های مختلفی از آن را در رابطه با مدیر به دست می آورد.

## رهیافت کارکردگرای ساختاری سازمان

فیلیپ سلزنیک (1948) همانند سایمون در صدد ایجاد نظریه هدفدار درباره سازمان بود که توجه شایسته ای به عوامل انسانی و ساختاری داشت. ولی در حالی که سایمون بر سازمانها به منزله موجودات تصمیم گیرنده تاکید می کرد، سلزنیک در پی ایجاد دیدگاه کارکرد گرای ساختاری بود. سلزنیک، همانند سایمون، دیدگاه سازمانی خود را با مفهوم عقلانیت پیوند می دهد و به این نکته نیز اذعان دارد که سازمانها در عملکردهای واقعی خود از عقلانیت بسیار دورند.

سلزنیک استدلال می کند: اگر چه سازمانها به صورت رسمی عقلانی هستند، اما در مرحله عمل به شدت از جنبه های غیر رسمی و اجتماعی سازمان متأثر می شوند. او دلیل می آورد که افراد به منزله « واحدهای سازمان » هرگز به فرامین ساختار رسمی تن نمی دهند. وی همچنین مدعی است که محیط سازمانی که سازمان خود را در آن می یابد بر ساختار رسمی و اجتماعی آن فشار می آورد و باز هم آن را از مدل عقلانی منحرف می کند.

سلز نیک تماماً درباره روابط بین سازمان رسمی و غیر رسمی، مدیریت مکانیکی و ارگانیکی ( که در قالب مسائل تفویض بحث شده است )، اهداف فردی و سازمانی و مسائل مربوط به تبیین شیوه ای که به وسیله آن بتوان تغییر در ساختار سازمانی را تحقق بخشید به اختصار بحث کرده است .

وی به این نکته اذعان دارد که تحلیل جامعه شناختی ساختار رسمی به خودی خود به عنوان یک هدف کافی نیست و به نظریه ای سازمانی که توان درک فرایند سازگاری را داشته باشد نیاز است . وی تحلیل کارکردی ساختاری را برای رسیدن به این هدف کافی دانسته و مدلی را برای سازمان ایجاد می کند که بر قیاس ترگانسیم زیستی مبتنی است . این مدل از این نظر اهمیت دارد که از کاربرد تعادل مکانیکی پارتو که در نظریه های قبل از سلز نیک وجود داشت فاصله می گیرد و بیشتر از طرح پارسونز، که در فصل قبل بیان شد، تبعیت می کند ، از این رو که به دنبال شناخت ضرورت های کارکردی است که نیاز کلی « بقای نظام » را به منزله یک کل برآورده می سازد

### سازمانها به مثابه نظامهای باز

تا سال 1958 مفهوم تعادل مکانیکی در یک رهیافت گسترده تر نظام اجتماعی - فنی باز گنجانده شد که برای مطالعه سازمان بر قیاس ارگانیسمی مبتنی بود. تحلیل رایس از تحقیق مؤسسه تاویستاک در یک شرکت نساجی هندی مثال روشنی در این خصوص است. تحلیل رایس از شرکت نساجی مبتنی است بر مدل سازمانی که همانند ارگانیسمی زنده در برابر محیط خود «باز» است. بنابراین مدل، شرکت به صورت موجودی دیده می شود که از طریق مبادله مواد با محیطش - یعنی ، ورود سرمایه، مواد خام، تجهیزات و ملزومات و صدور سود سهام، سرمایه گذاری، ضایعات و کالاهای تمام شده - خود را حفظ میکند. تصور بر این است که اگر ورود و صدور در کار نباشد سازمان از بین خواهد رفت.

رایس در کتاب خود با عنوان سازمان و محیطش، که به سال 1963 انتشار یافت، وظیفه اصلی سازمان را «وظیفه ای که جهت بقای سازمان ضرورتاً باید انجام گیرد» و وظیفه اصلی رهبری را «اداره کردن روابط بین یک سازمان با محیطش به نحوی که انجام بهینه وظیفه اصلی سازمان را امکانپذیر سازد» تعریف میکند. محیط سازمان چیزی است که در بردارنده کلی محیط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در نظر گرفته می شود؛ زیرا محیط که بخشی از سازمان تلقی می شود بخشهای دیگر سازمان و نیز کل آن را نیز در برمی گیرد. در رابطه با توجه فزاینده به «محیط»، مفهوم تنظیم و مدیریت مرزها نیز اهمیت فزاینده ای بخصوص در کار میلر و رایس دارند. تنظیم مرز به منزله «کنترل ضرورت های مدیریتی در هر سازمان» نگریسته می شود و به مسائل و اهمیت تعریف مرزهای نظام کنترلی هم در درون سازمان و هم بین سازمانها و محیطشان توجه روزافزون میشود. این کتاب صریحاً سازمان را ابزاری که در درجه اول برای انجام دادن وظیفه طراحی شده است میدانند که در آن نیازهای انسانی برای ارضا و دفاع در برابر اضطرابها باید عوامل محدود کننده انجام کار تلقی شود. برای تحلیل سیستمی که میلر و رایس ارائه می کنند با جستجوی راه حل های بهینه برای مسائل سروکار دارد و این مسائل از این حقیقت ناشی می شود که خواسته های پاره نظامهای مختلف یک نظام همیشه سازگاری ندارند.

کنز و کان رهیافت نظام باز را ابزاری برای تحلیل بافت اجتماعی و نهادی در نظر میگیرند که افراد در آن زندگی می کنند و یک مدل فرایندی را برای درک سازمانها در قالب «ورود» انرژی، «میانداد» و «برونداد» ارائه می دهند. تجزیه و تحلیل آنان عمدتاً بر این فرض مبتنی است که نظامهای اجتماعی خودتنظیم بوده و ویژگیهای آنتروپی منفی، بازخور، تفکیک و همپایانی دارند.

در نظر کنز و کان پذیرش رهیافت نظام باز با توجه جامعه شناختی سنتی به تبیین نظم در امور اجتماعی مرتبط است. باز بودن نظام با این فرض که نظام باثبات است محدود می شود. در حقیقت کنز و کان توجه اساسی نسبتاً کمی به ماهیت محیط سازمانها قائل می شوند. توجه اصلی آنها به فرایند ورودی - میانداد - برونداد در معنای مفهومی است. آنها برای مدلسازی کردن این فرایند چیزی را انتخاب می کنند که به قیاس زیستی واجد شرایط می انجامد. به این معنا واجد شرایط است که آنها اذعان دارند نظامهای اجتماعی ساختار فیزیکی ندارد و در شرایط حفاظتی خود بسیار پیچیده اند. ولی قیاس زیستی که مشخص کننده بیشتر تحلیل‌های کارکردگرا در علوم اجتماعی است چیزی است که کار کنز و کان را تحت الشعاع قرار می دهد.

مدلهای سیستمی سازمان غالباً مبتنی بر این فرضند که سازمانها، بمانند ارگانیسماها، هدف بقای خود را دارند. این هدف در قالب «وظیفه اصلی» یا در قالب نوعی فرایند هدفگذاری مفهومی سازی میشود. در آن صورت، سازمان و پاره نظامهای آن به سوی نیل به هدف کلی جهت گیری میکنند و فرض بر آن است که با این نکته رهنمون در ذهن، درک پذیرند. استفاده از قیاس زیستی برای مطالعه سازمانها امری رایج است، زیرا این قیاس با اهداف مهندسی اجتماعی بسیار متناسب است و همین سبب شهرت قیاس مزبور در محدوده نظریه مدیریت شده است.

درباره ی عملی کردن نظریات سیستمی در بافت تجربی باید گفت که برای بکارگیری این مفاهیم که توسط کنز و کان در سطح نظری ایجاد شده و همچنین آنان بر ماهیت پویا و غیر ملموس ساختار، دوری جستن از چیزانگاری و ساده سازی بیش از حد تاکید کرده اند، اما در عمل به نوعی تجربه گرایی انتزاعی می رسیم. به طوریکه نظریه پردازانی که این طرح را در بافت تجربی پی می گیرند غالباً متوجه می شوند که رهیافت نظام باز آن ها سریعاً آنان را به سمت تحلیل کارکردگرایی ساختاری سنتی و قیاس زیستی و ارگانیک که مشخصه ی آن بود سوق می دهد.

## مطالعات تجربی ویژگی های سازمانی

یکی از اولین و مطمئن‌ترین مهمترین مطالعات سازمانی در سنت عینیت گرا مطالعه ای است که خانم جون وودوارد در اوایل دهه 1950 انجام داد. وودوارد به دنبال کشف این نکته بود که آیا اصول مدیریتی ایجاد شده به وسیله نظریه پردازان کلاسیک مدیریت، در عمل با موفقیت سازمانی همبستگی دارد یا نه.

نتایج مطالعه او که هم اکنون نیز مشهور است مطرح می کرد که بین ماهیت نظامهای تولیدی، الگوهای سازمانی و موفقیت تجاری رابطه تجربی وجود دارد. این مطالعه اگر چه فرضیه های برگرفته از نظریه کلاسیک مدیریت را رد کرد، اما خود فرضیه ای دیگر ارائه داد و آن این بود که روشهای فنی مهمترین عامل تعیین کننده ساختار است و تأثیر مهمی بر روابط انسانی درون سازمان داد.



این مطالعه به یکباره میدان را برای سبک جدیدی تحقیق گشود و بر این فرض عینی گرا مبتنی بود که سازمانها پدیده‌هایی سخت، دقیق و تجربی هستند که می‌توان آنها را اندازه‌گیری کرد. اعتقاد طرفداران سبک جدید این بود که روشهای سنتی علوم تجربی را می‌توان در پهنه اجتماعی جدید به کار بست. مطالعه‌ای را که گروه محققان استون پیرامون سازمانها در بریتانیا در خلال دهه 1960 و اوایل دهه 1970 انجام دادند یکی از شاخص‌ترین تلاشهای نظام مند و مستمر در مطالعه سازمانها از نظر عینی‌گرایی است.

تحقیقات استون، اصولاً به دنبال آن است که ساختارهای سازمانی و بافتی را که ساختارها در آن قرار دارد مفهومی‌سازی و اندازه‌گیری کند تا بتواند از طریق تحلیل چند متغیره داده‌ها به بررسی روابط بین آنها بپردازد. ساختارهای سازمانی در قالب مفاهیمی از قبیل تخصصی شدن، استانداردسازی، رسمی کردن، تمرکز، پیکره بندی و انعطاف که عمدتاً از مفهومی‌سازی بوروکراسی و بر در قالب «نوع آرمانی» گرفته شده است مفهومی‌سازی شدند. مفهوم «بافت» نیز با مفاهیمی از قبیل خاستگاه و تاریخچه سازمان، مالکیت و کنترل، اندازه، اساسنامه، فناوری، مکان، منابع و وابستگی متقابل (با دیگر سازمانها) مفهومی‌سازی شد.

تحقیق گروه استون نشان داده است که مفهوم بوروکراسی به هیچ وجه مفهومی تک بعدی نیست و در آن بر اساس ویژگیهای اصلی بوروکراسی نوعی طبقه بندی تجربی از اشکال سازمانی به وجود آمده است.

در ایالات متحده آمریکا کاری که تشابه زیادی با رهیافت گروه استون دارد، به وسیله محققان مختلفی انجام شده است که از بین آنها محققانی همچون ریچارد هال، هیچ و ایکن و پیتربلاو از بقیه شاخص ترند. هال با مرجع قرار دادن نوع آرمانی و بر به طبقه بندی تجربی از سازمان‌ها رسید.

این مطالعات به شدت عینی‌گرایی چنان توسعه یافته که این امکان وجود دارد که بیشتر محققان سازمانی در حال حاضر در این حوزه (عینی‌گرایی) از پارادایم کارکردگرایی مشغول کار باشند. به ندرت می‌توان متغیری سازمانی را یافت که به شکلی اندازه‌گیری نشده و حتی قطعی بودن روابط آن با متغیری دیگر به اثبات نرسیده باشد. این دیدگاه بر نوعی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی و ماهیت انسان مبتنی است که کاملاً کاربرد علوم طبیعی در مطالعات سازمان را نشان می‌دهد و در عینی‌گراترین ناحیه‌ی پارادایم کارکردگرایی قرار می‌گیرد.

### نظریه اقتضایی: نظریه تلفیقی معاصر

رهیافت اقتضایی در مطالعه سازمانها نوعی چهارچوب آزاد است که مفاهیم اصلی نظریه نظام باز را با نتایج تحقیقات عینی‌گرایی انجام شده در جمیع سطوح تحلیل سازمان تلفیق می‌کند و در خلال دهه 1970 شهرت بسیاری یافت.

فکر نظریه اقتضایی درباره سازمان را اولین بار لارنس و لورش در کتابی با عنوان سازمان و محیط که نتایج یک مطالعه تجربی را در دهه سازمان با شرایط محیطی مختلف گزارش می‌کرد به صورت صریح مطرح کرده‌اند. این مطالعه در پی یافتن پاسخ این سؤال بود که «برای برخورد با شرایط مختلف اقتصادی و بازار چه نوع سازمانی مناسب است؟» آنها استدلال آورده‌اند که نظامها به موازات بزرگ شدن خود به بخشهای تقسیم می‌شود که اگر بخواهیم نظام به عنوان یک کل کارآمد باقی بماند باید وظایف بخشها را با هم هماهنگ کنیم.

آنها استدلال می کنند که وظیفه مهم هر نظام عبارت است از سازگاری با آنچه در جهان خارج جریان دارد. بنابراین، مطالعه لارنس و لورش بر سازمان به منزله نظامی تأکید میکند که تفکیک درونی شده و برای سازگاری با شرایط موجود محیط خود، باید به سطح مناسبی از هماهنگی برسد.

یافته های مطالعه لارنس و لورش چالشی مستقیم در برابر اصول مدیریت کلاسیک و نظریه روابط انسانی فراهم کرد. همچنان که قبلا بیان کرده ایم، مدیریت کلاسیک قصد داشت که اصول عمومی سازمان را راهنمای عمل مدیریت قرار دهد. لارنس و لورش مطرح کردند که در شرایط محیطی مختلف و در واقع در داخل بخشهای مختلف یک سازمان اصول متفاوتی مناسبند. نظریه پردازان روابط انسانی نیز بر اهمیت پذیرش ساختارهای سازمانی و سبکهای مدیریتی تأکید می کردند که موجب می شد نیازهای روانشناختی از طریق شیوه هایی مثل مشارکت در تصمیم گیری، تقبل مسئولیت و امثال آنها ارضا شود. به عبارت دیگر، آنها عموماً طرفدار رهیافتی در سازمان بودند که از مدل بوروکراتیک رسمی و مکانیکی دوری کرده و به سوی مدلی منعطف تر با ساختار کم و ارگانیکی باز حرکت کند. مطالعه لارنس و لورش مطرح کرد که در شرایط خاصی، مدل بوروکراتیک کاملاً ساختار یافته از نظر موفقیت تجاری ممکن است بسیار اثربخش تر باشد.

در ادامه این بخش کوشیده ایم جنبه های مختلف رهیافت اقتضایی را در کنار هم گذاشته و بیانی نظام مند از اصولی را که این رهیافت بر آن مبتنی است ارائه دهیم. تا جایی که انسان علاقه مند باشد سازمانها را به منزله نظام اجتماعی از دیدگاه مدیریتی تحلیل کند، مدل اقتضایی ما گامی بلند به سمت تلفیق مباحث و مسائل مورد توجه این دوره فراهم کرده و چهارچوبی را برای بررسی جایگاه و فایده نظریه و تحقیق در این حوزه ارائه می دهد.

## مدل اقتضایی برای تحلیل سازمانی

نظریه اقتضایی سازمان فرض می کند که سازمانها و عملکردشان را می توان در قالب اصولی که در ارگانیسیمهای زیستی به کار می رود درک کرد. نظریه اقتضایی بر دیدگاه سیستمی باز که سازمان را موجودی در محدوده بافت محیط وسیعتر می نگرد مبتنی است.

بر اساس این نظریه، سازمان و محیطش در حالی از تأثیر متقابل و وابسته به هم در نظر گرفته می شوند. اصولاً سازمان پاره نظامی از یک نظام اجتماعی وسیعتر فرض می شود که محیط سازمان، بخشی از آن نظام است. به هر حال نظریه پردازان اقتضایی، مانند تحلیلگران سازمانی بر نقش سازمان به منزله واحدی مستقل تکیه می کنند که با یک مرز خیالی از محیط وسیعتر خود متمایز می شود.

نظریه اقتضایی سازمانها علاقه مند درک و ارائه پیوندهایی کلیدی است که روابط بین سازمان و محیطش را توصیف کند.

در این نظریه، فرض بر این است که روابط بین سازمان و محیط را می توان در قالب «نیاز» سازمان به بقا درک کرد. همچنین در رابطه با به کارگیری قیاس ارگانیسیمی، سازمان مجموعه ای از پاره نظامهای وابسته به هم نگریسته می شود که هر یک در محدوده سازمان به منزله یک کل، وظیفه ای دارند که باید انجام دهند.

به عبارت دیگر، سازمان به منزله یک نظام از پاره نظام‌های کارکردی تشکیل شده است که هر یک ممکن است با عناصری از محیط خارج سازمان تعامل داشته باشد. به دلیل اهمیتی که هر یک از پاره نظام‌های مزبور در برآوردن بقای سازمان به منزله یک کل دارد میتوان هر یک از آنها را در قالب یک «ضرورت کارکردی» مفهومسازی کرد.

نظریه پردازان اقتضایی در اینکه چه پاره نظامها یا ضرورت‌های کارکردی مشخصه سیستم به منزله یک کل باشد یا باید آن را بیانگر نظام به منزله یک کل برگزید توافق کامل ندارد آنها در مقطع معنی از زمان، پاره نظام‌های زیر غالبا به نحوی از آنجا در ادبیات سازمان شناخته می شود.

پاره نظام کنترل راهبردی: سازمان به منزله نظام، موجودی است که برای دست یافتن به توازن مناسب با محیط خود به هدایت راهبردی نیاز دارد. این ضرورت کارکردی معمولا وظیفه «خط مشی گذاران» یا «مدیریت عالی» تلقی میشود. چنانکه قبلا دیده ایم، در کار بعضی از محققان تاویستاک از این وظیفه با عنوان مسأله کنترل مرز بین سازمان و محیط آن صحبت می شود. این کار غالبا در قالب نظارت بر بازار، کنترل تغییر فنی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به منظور اتخاذ تصمیم های کلیدی ذیل پدیدار می شود: الف) وضع اهداف و جهت دادن کلی سازمان ب) تحرک بخشیدن به سازوکارهای داخلی که از طریق آن توازن و رابطه ای مناسب بین پاره نظام‌های داخل سازمان به وجود می آید و در نتیجه ج) اطمینان از ماندگاری، مشروعیت و بقای سازمان در محیط وسیعتر پیرامونش.

پاره نظام عملیاتی: سازمان موجودی است که با نوع فعالیت هدفمند برای تحقق اهداف و مقاصد وضع شده به وسیله خط مشی گذاران سروکار دارد. در سازمان‌های صنعتی این فعالیت مستلزم تبدیل درونداها - نیروی کار، مواد خام، سرمایه و نظایر آنها - به برونداها به شکل کالاهای مادی است. در سازمان‌های غیرصنعتی این فرایند، تغییر درونداها به برونداها از نوع خدمات را در برمی گرد. فرایند تبدیل صنعتی بیانگر «ضرورت عملیاتی» است که ویژگی سازمان‌های هدفمدار است. این ضرورت به نحوی آشکار و ملموس در شیوه هایی که نقشهای تولیدی را سازماندهی کرده اند بیان می شود. در کل، غالبا بر حسب فناوری مورد استفاده توصیف می شود. مفهوم «فناوری» همچنان که بیشتر نظریه پردازان سازمانی به کار می برند روش محدود و جزئی برای اشاره به شیوه ای است که از طریق آن پاره نظام عملیاتی خود را از طریق «ساختار» سازمان نشان می دهد. فناوری با نظام عملیاتی که اساس یک مفهوم فرآیندی است هماهنگ نیست؛ بلکه صرفا بیان ساختاری محدود از نظام عملیاتی است.

پاره نظام انسانی: نقش انسان در سازمان در بیشتر نظریه های معاصر سازمان جایگاه خاصی دارد. تمامی این نظریه ها اذعان دارند که افراد نیازهای خاصی دارند که اگر بناست جذب سازمان شده و به ماند در آن تشویق شوند و خود را به شیوه ای منسجم وقف خواسته های کل نظام نمایند برآورده کردن آنها ضروری است. به عبارت دیگر، نیازهای انسانی جایگاه ضرورت کارکردی را به خود اختصاص داده است. نظریه پردازان با توجه به التزام خود نسبت ه مدل انسانی در ماهیت ضرورت مزبور با هم اختلاف نظر دارند. از دیدگاهی سیستمی، «انسان اقتصادی»، «انسانی اجتماعی»، «انسان خودشکوفای» یا هر مدل دیگر از انسان، شکل متفاوتی از خواسته های انسانی را جلوه گر می سازد و تمام پاره نظام‌های دیگر را که در کل، سازمان را می سازند درگیر می کند. از همه جهات مهم، مناقشه درباره مدل‌های انسان در بافت نظریه های معاصر سازمانی اصولا مناقشه ای درباره ماهیت ضرورت‌های پاره نظام انسانی بوده است.

پاره نظام مدیریتی: انسجام و کنترل درونی سازمان وظیفه پاره نظام مدیریتی است. همچنان که قبال استدلال کرده ایم، تفکیک کارکردی سازمانها مستلزم نوعی یکپارچگی است که هدف آن برآورده کردن خواسته ها و خاتمه دادن به تضادهای درون و میان پاره نظامهای «تولیدی» و «انسانی» و نیز اطمینان از هماهنگی خواسته های مزبور با مقررات تحمیل شده بر سازمان از طریق پاره نظام «کنترل راهبردی» است. در بیشتر نظریه های معاصر سازمان، مدیریت ضرورتی کارکردی در نظر گرفته می شود.

نظریه اقتضایی فرض می کند که در هر یک از چهار پاره نظام فوق گستره ای از تنوع وجود دارد.

تنوع در محیطها و پاره نظامهای سازمانی توجه زیادی را در نظریه و تحقیقی که در طول ده سال اخیر یا نزدیک به آن انجام گرفته به خود جلب کرده است و به نظر می رسد در مورد امکان توصیف تمایز متغیرهای مزبور به صورت ذیل اجماعی در شرف تکوین وجود داشته باشد.

الف) محیط

محیط باثبات و مطمئن ←→ محیط آشفته و پیش بینی ناپذیر

مضمون مشترکی که در تمامی تحقیقات اخیر درباره ماهیت محیطهای سازمانی وجود دارد تکیه بر مفهوم عدم اطمینان به منزله عامل شاخص برای تمیز انواع مختلف محیط از یکدیگر است.

ب) کنترل راهبردی

هدفگذاری عملیاتی ←→ ایجاد نظامهای یادگیرنده

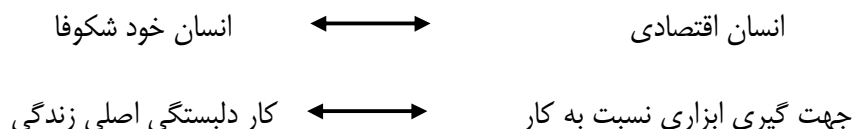
وظیفه راهبردی اصلی سازمان در محیط بسیار نامطمئن و آشفته را احتمالاً می توان تسهیل یادگیری سازمانی و پذیرش تغییر دانست. در محیط باثبات تر و وظیفه اصلی را احتمالاً می توان بر حسب اهداف ثابت تر مفهومسازی کرد.

ج) پاره نظام عملیاتی

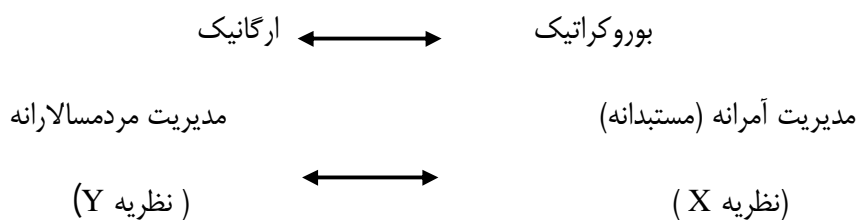
نقشهای روزمره با آزادی عمل اندک ←→ نقش های پیچیده با آزادی عمل بسیار

پاره نظام عملیاتی سازمان، به گونه ای که اینجا تعریف می شود با تمامی فعالیتهای مربوط به تولید، فروش، نیروی انسانی، مالی، تحقیق و توسعه - که سازمان در فرایند کلی تبدیل به آن سروکار دارد- مربوط است.

میزان روزمره بودن وظایف کاری ابزاری را برای تمایز بین ویژگیهای پاره نظامهای عملیاتی فراهم می کند که دامنه آن از فناوری تولید انبوه که آزادی عمل کاری اندک ایجاد می کند تا شکل پیچیده و آزادی عمل کاری بسیار و وسیع که برای مثال مشخصه بسیاری از نقش های اجرایی یا شغلهای غنی شده است امتداد می یابد.



چنانکه قبلا استدلال کردیم پاره نظام مدیریتی در درون سازمان خود را از طریق ساختار اختیار رسمی و ماهیت سبک های شخصی رفتار مدیران نشان می دهد. ساختار اختیار رسمی سازمان ها، بر مبنای میزان بوروکراسی شدنشان دسته بندی می شوند. تمایزی که برنر و استاکر بین سازمان های مکانیستیک (بوروکراتیک) و ارگانیک (دموکراتیک) قائل شدند، جا افتاده و مورد استفاده قرار می گیرد.



سبک های مدیریتی یا رهبری توسط محققان روابط انسانی مطالعه و در تحقیق مک گریگور بین "نظریه ی X" برای سبک های مدیریتی بسیار آمرانه و دستوری که خواهان اجبار، دستور و کنترل است و "نظریه Y" برای سبک های منعطف، باز، مردم سالارانه و انگیزاننده که خواهان تفویض اختیار، اعتماد و رضایت شغلی درونی است تفاوت قائل می شود و مابقی تحقیقات مشابه نیز تقریبا همین دسته بندی را رعایت کرده اند.

عناصر پاره نظامهای مختلف از حیث ویژگیها باید با هر یک از ابعاد اساسی ای که پاره نظامها با آن تعریف می شود سازگار باشد. ما این مفهوم را فرضیه سازگاری می نامیم. فرضیه برآوردن خواسته های محیط خود آن است تا روابط بین ویژگیهای پاره نظام سازگار باشد؛ به عبارت دیگر در این فرضیه مسلم فرض شده است که اگر روابط مزبور ناسازگار باشد سازمانها در برخورد با خواسته های محیطشان کمتر اثربخش خواهند بود.

سازگاری عناصر پاره نظام با خواسته های محیطی به تفکیک در داخل سازمان منجر می شود. این تلفیق یکی از وظایف جاری پاره نظامهای مدیریتی و راهبردی است. فرضیه سازگاری باید با چیزی که می توان آن را فرضیه تلفیق نامید تکمیل شود. این فرضیه بر اساس این اصل موضوعی بنا می شود که سازمان به محض اینکه تفکیک گردید، برای آنکه کاملا اثربخش باشد باید به حالت مناسبی از تلفیق مجدد برسد. چنانکه در بند 1 استدلال شد فرضیه سازگاری الزام می کند که ماهیت تمامی پاره نظامها با این ویژگی محیطی سازگار باشد. فرضیه تلفیق، مدیریت مناسب مرز را الزامی می کند تا از طریق آن از پیوند مناسب بین این عناصر مختلف سازمان اطمینان حاصل شود.

مدل اقتضایی با کنار هم قرار دادن فرضیه های سازگاری و تلفیق که در بالا به آن اشاره شد مسلم فرض می کند که موفقیت سازمان در برخورد با خواسته های مطرح شده از طریق محیط به تفکیک مناسب بین بخشهای پاره نظام و تحقق حالت مناسبی از تلفیق بستگی دارد.

فرضیه سازگاری، نتایج زیادی برای بهبود و بازسازی سازمانی به همراه دارد. برای مثال، این فرضیه مطرح می کند که کوشش برای تغییر هر پاره نظام، تغییراتی را برای پاره نظام های دیگر سازمان به همراه دارد. بنابراین، هر نوع چهارچوب تحلیل برای مطالعه و تجویز تغییر سازمانی باید وفاداری شایسته خود را به عناصر مدل اقتضایی به منزله یک کل نشان دهد. ما در بخش بعدی فصل، به هنگام درباره جنبش کیفیت زندگی کاری، توجه بیشتری به این موضوع خواهیم کرد.

## نهضت کیفیت زندگی کاری

ما تحلیل خود درباره نظریه اجتماعی را با بحث مختصری درباره نهضت کیفیت زندگی کاری که در خلال دهه 1970 به شهرت رسید به پایان می بریم. این نهضت اصولاً بینش های حاصل از نظریه نظامهای باز را برای مسائلی که پیروان نهضت آن را ویژگی جوامع فراصنعتی می دانند به کار می برد و این کار را به طور خاص از طریق مفاهیم نظریه نظام اجتماعی - فنی باز و نظریه طراحی شغل انجام می دهد. نهضت کیفیت زندگی کاری بر فلسفه مهندسی اجتماعی تدریجی که درصدد است مسائل مربوط به گذار از جامعه صنعتی به جامعه فراصنعتی را حل کند مبتنی است.

استدلالی که اقامه میشود این است که تغییر اجتماعی در محیط وسیعتر سازمان به حدی است که انسان ها روی آورده اند به اینکه کار رضایت بخش تری را تقاضا کنند و بایستی سازمانها پاره نظامهای عملیاتی و مدیریتی را با این تقاضا همنا سازند. تغییر سازمانی موضوعی آشناست که از مدتها قبل مورد توجه نظریه پردازان روابط انسانی نو و به طور عام مورد توجه علاقه مندان نظریه بهبود سازمانی بوده است. (برای نمونه رجوع کنید به نیس، 1966): نهضت کیفیت زندگی کاری بیانگر توسعه منطقی آن سنت هاست. آراء و نظریات این نهضت مغایر آراء نظریه اقتضایی است که برای دست یافتن به اثربخشی سازمانی در محیطهای با ثابت بر مناسب بودن ساختارهای کاری خشک و غیرانسانی تأکید می کند. نظریه پردازان کیفیت زندگی کاری با این نظر مخالفند و استدلالشان این است که ماهیت محیط فراصنعتی («بافت» در مقابل محیط کاری) به گونه ای است که درنهایت، طراحی و مدیریت سازمانی باز و منعطف اثربخش بودن خود را نشان خواهد داد. این استدلال تنها در سطح سازمانی محدود نشده است، بلکه سازمان پاره نظامی از کل جامعه دیده می شود و دیدگاهی که جنبش مزبور مطرح میکند. اصولاً این است که برای بقاء جامعه به منزله یک کل، بهبود کیفیت زندگی کاری ضرورت کارکردی است. مفاهیم «مسئولیت اجتماعی» و «مسئولیت فردی» غالباً به منظور پر کردن شکاف علایق شخصی یا سازمانی از یکسو و علایق اجتماعی از سوی دیگر به کار می رود. بدین طریق، تا جایی که به بقای نظام اجتماعی به عنوان یک کل مربوط میشود مسئولیت اجتماعی ضرورت کارکردی به حساب می آید.

در حالیکه نظریه اقتضایی معادلی معاصر برای نظریه مدیریت کلاسیک باقی می ماند، نهضت کیفیت زندگی کاری نیز معادلی معاصر برای روانشناسی صنعتی و جنبشهای روابط انسانی محسوب می شود.

## ب) نظریه های سوء کارکردهای بوروکراتیک

در این بخش ما قصد داریم نظری بیندازیم به کاری که رابرت مرتون و سه تن از برجسته ترین دانشجویان او یعنی سلزینیک، گلدنر و بلاو درباره سازمان انجام داده اند. قسمت عمده کار مرتون و همکارانش به نظریه بوروکراسی آنگونه که ماکس وبر بیان کرده پرداخته است. کار

آنها به طور خاص نظریه کارکردگرایی از سازمان ارائه نمی دهد؛ بلکه درصدد است که بخش هایی از کار و بر را به نقد بکشد آنان اساسا به مطالعه و تبیین «سوء کارکردها» پرداخته اند.

مرتون استدلال میکند که فعالیتهای بوروکراتیک با تأکیدی که بر روش، تدبیر، انضباط و سازگاری دارد ممکن است چنان تأثیری بر سازمان بگذارد که پیروی از قانون و مقررات، خود به هدف تبدیل شود. در نتیجه در اینجا «جا به جایی اهداف» به وقوع می پیوندد؛ یعنی «ارزش ابزاری به ارزش غایی تبدیل می شود». آرمان هایی که سازمان به خاطر آن ها بوجود آمده است فراموش می شود و پیروی بی چون و چرا بر رفتار شخص حاکم می شود.

مرتون در ادامه استدلال میکند مشکلاتی که (برای هنگام به هنگام برخورد با مراجعان بوروکراسی) از ناحیه سخت گیریها به وجود می آید موجب واکنشهای بیشتر در محدوده سازمان میشود که خود اهمیت پیروی از قوانین و مقررات را تقویت می کند. بدین طریق، هنگامی که بوروکراتها مبادرت به دفاع از عملکردهای خود در برابر فشارهای خارجی میکنند وضعیت به نحوی فزاینده بدتر هم میشود. رفتار و عملکرد بوروکراتیک به طور روزافزون ماهیت آیین پرستی می یابد و با آنچه در عرف به «تشریفات اداری» معروف است توصیف میشود.

سلزینک معتقد بود که جنبه های رسمی سازمان هرگز توفیق دستیابی به جنبه های انسانی غیرعقلانی را ندارد. مطالعه سلزینک در TVA از طریق ارائه تحلیل تفصیلی از فرایندهای اداری هم در داخل سازمان و هم در ارتباطات سازمان با محیط این نکته را نشان می دهد. به طور اخص، وی نشان می دهد که چگونه تفویض اختیار در سازمان به تخصص در قلمروهای محدود فعالیت منجر شده و موجب جهت گیری افراد گروهها به اهداف فرعی مربوط به این حوزه های تخصصی میشود. بنابراین، به اعتقاد سلزینک، تقسیم کار در ساختار بوروکراتیک بر حسب تخصص موجب تأکید بر اهداف عملیاتی میشود که ممکن است در تضاد با یکدیگر بوده و به ضرر اهداف کلی سازمان به منزله یک کل باشد. سلزینک «تعهد» را سازوکاری اساسی در ایجاد نتایج پیش بینی نشده می داند. تلاش برای کنترل که از این تعهدها و تضادهای منافع مختلف ناشی میشود به عقیده سلزینک موجب تقویت تقسیم سازمان و تعهد به ایدئولوژیها و اهداف فرعی واحدها میشود. بنابراین، در اینجا هم مانند مدل مرتون، نتایج سوء کارکردی حالتی فزاینده یافته و خود موجب تقویت خود میشود.

در حالیکه مطالعه مرتون بر تأثیرات سوء کارکردی مقررات به منزله شکل کنترل بوروکراتیک تکیه میکند، سلزینک برنتایج سوء کارکردی تفویض اختیار و تخصص تأکید میکند.

گلدنر کلام خود را به برخی از «ابهامها» و «تنشهای موجود در نظریه وبر» معطوف میکند، خصوصا با این تلقی که اثربخشی عملکرد بوروکراتیک بستگی دارد به پذیرش مشروعیت مقررات یا «هنجارهای قانونی» به وسیله اعضای سازمان اعم از اینکه آن مقررات و قوانین با توافق آنها وضع شده یا تحمیل شده باشد. گلدنر متذکر میشود روشی که به وسیله آن مقررات ایجاد میشود (برای نمونه روش توافق که نقطه مقابلش تحمیل است) احتمالا تأثیر عمده ای بر پویایی و اثربخشی عملکردهای بوروکراتیک خواهد داشت. او بر اساس تحلیل خود سه نوع بوروکراسی را مشخص میکند - «ساختگی»، «نمونه» و «کیفری» - که هر یک، از الگوهای متفاوتی از وضع مقررات و اجرای قانون تبعیت میکنند، در سازمان اجتماعی خود شیوه های مختلفی دارند و سطوح متفاوتی از تنش و تضاد در آنها به چشم میخورد.

گلدنر در مطالعه خود نشان می دهد که مدیران و کارکنان مقررات را با مقاصد اساس متفاوت و به گونه ای که برای اهداف رسمی سازمان سوء کارکرد دارد به کار میبرند. وی در فرایند تحلیل خود به صورت کاملاً واضح توضیح میدهد که اینگونه سازمانها فقط در معنای انتزاعی یا «مجازی» اهداف و مقاصد دارند، و واقعیت زندگی کاری تحت سلطه تلاش گروه ها و افراد برای رسیدن به اهداف متفاوت خود است.

محور تحلیل بلاو عواملی است که موجب عدم تعادل و تغییر در سازمان میشود و در آن بسیاری از سوء کارکردهایی که مرتون و همکارانش شناسایی کردند از قبیل سازگاری بیش از حد با مقررات و قوانین و جا به جایی هدف تأیید میشود. تحلیل وی نشان میدهد که چگونه بوروکراسی ها به جای اینکه ساختارهای ایستایی باشند که ظاهراً در نمونه آرمانی و بر تجسم می یابد، مکانهایی برای وقوع فرایند جاری روابط میان شخصی هستند که عناصر جدیدی از سازمان به وجود می آورند. این مطالعه همچنین نقشی را که کارکردهای مخفی روش بوروکراتیک - نقطه مقابل کارکردهای آشکار - ایفا میکند نشان میدهد. برای مثال، تحلیل بلاو درباره شیوه ارزیابی عملکرد کارکنان از طریق استفاده از اسناد آماری نشان میدهد که نظام ارزیابی علاوه بر اینکه به منزله کنترل عملکرد به کار میرود، کارکردی مخفی هم دارد و آن حفظ روابط دوستانه بین سرپرستان و زیردستان است.

### ج) چهارچوب مرجع کنش

چهارچوب مرجع کنش برای اولین بار به وسیله ماکس وبر بیان شد. چهارچوب مرجع کنش کنتردر شکل خالصی که وبر آن را پیش بینی کرده است مفهومسازی یا اجرا شده است. پیروان چهارچوب مرجع کنش غالباً به همان اندازه که از وبر الگو گرفته اند از نویسندگانی مانند شوتز، بلومر، مید و حتی مرتون الگو گرفته اند. عدم درک هستی شناختی، معرفت شناختی و روش شناختی که دیدگاه این نویسندگان کلیدی را از هم متمایز می کند غالباً به طرحهای تحلیلی ترکیبی منجر شده است و تنها چیزی که انسان می تواند درباره آنها بگوید این است که این طرحها مشخصه مرز ذهن گرای پارادایم کارکردگراست و نه بیشتر. به همین دلیل ما قصد داریم که تمام این مطالعات را در قالب عنوان چهارچوب مرجع کنش بیان کنیم که دست کم در بریتانیا این عنوان برای توصیف قسمت عمده کاری که برای این بخش در نظر گرفته شده است به کار میرود. در حالیکه کار گافمن و ترنر را میتوان نمونه ای از تعامل گرایی نمادین تلقی کرد، کار گلدتورپ و سیلورمن آشکارا با چهارچوب مرجع کنش در یک رده قرار دارد. ولی، به دلایلی که در بالا اشاره شد، این اختلاف به هیچ وجه اختلافی جدی نیست و نقاط همپوشانی زیادی خصوصاً بین دیدگاههای گافمن، ترنر و سیلورمن وجود دارد.

اروین گافمن به عنوان برجسته ترین هوادار رهیافت «نمایشی» در تعامل گرایی نمادین مطرح شده است. یکی از اولین و مشهورترین آثار او با عنوان نمود خود در زندگی روزمره درباره انسانها در محل کار عادی شان، این دیدگاه را مطرح میکند که آنان در «اجرای نمایشی»، در فرایند «مدیریت تأثیرگذاری» درگیرند، همانند افرادی که به روی صحنه می آیند و از این طریق می کوشند احساسات انسانها نسبت به خود را هدایت و کنترل کند.

گافمن خود مطالعات متعددی درباره رفتار سازمانی بخصوص در مؤسسه های روانی انجام داده است. وی بر اساس این مطالعات، تحلیلی از ماهیت «سازمانهای کامل» ارائه می دهد. این تعبیر اصطلاحی است که گافمن برای توصیف سازمانهایی از قبیل زندانها، بیمارستانهای روانی، اردوگاههای کار اجباری، کشتیها، صومعه ها و سازمانهای مشابه آن به کار میبرد که در آن انسانها تمام دوره حیات، خواب، بازی و کار خود را در درون سازمان سپری می کنند.



به عقیده گافمن یکی از مهمترین ابعاد اینگونه سازمانها این است که، اگرچه مقامهای مسئول میکوشند از طریق مقررات، دستورها، تلقین، انضباط و نظایر آن وضعیت سازمان را برای افراد تعریف کنند، اما کسانی که در اینگونه سازمانها زندگی میکنند «بر اساس تشخیص خود» به شیوه های مختلفی خود را با وضعیت تطبیق می دهند. آنها «زندگی خاص خود را دنبال می کنند که وقتی به آن نزدیک شوید هدفمند، معقول و طبیعی جلوه می نماید».

نمونه دیگری از تحقیق تعامل گرا که به مطالعه سازمان مربوط است و در ناحیه ذهنی گرای پارادایم کارکردگرا قرار می گیرد به وسیله باری ترنر در رساله ای با عنوان تحقیق در پاره فرهنگ صنعتی ارائه شده است. چنانکه می گوید:

پاره فرهنگ مجموعه مشخصی از معانی است که گروهی از افراد که قالبهای رفتاری شان تا حدی از قالبهای رفتاری جامعه وسیعترشان متفاوت است در آن اشتراک دارند. ماهیت متمایز این مجموعه از معانی متعاقب آن حفظ میشود که افراد جدیدی که به عضویت گروه درمی آیند به فرایند یادگیری این معانی یا جامع پذیری آنان جامعه آن تن می دهند. این فرایند فرد را به ارزشهای گروه پیوند می دهد و انگیزه های مشترک، الگوهای مشترک واکنش و عادت ادراکی مشترک را در آنها به وجود می آورد. اعمال محرومیت بر علیه کسانی که به شیوه های مناسب رفتار نمی کنند نیز موجب حفظ تمایز گروه میشود.

تحلیل جامع و شفاف ترنر از مفاهیم اساسی و رابطه آنها با شواهد تجربی موجب مطالعه ارزشمند جنبه های غیررسمی زندگی سازمانی شده است. دیدگاه وی دیدگاهی بسیار خوشایند است. برخلاف بسیاری از مطالعات تعامل گرای سازمان غیررسمی که غالباً به صورت ضمنی از دیدگاهی مدیریتی که «غیررسمی» را «کژرفتاری» تلقی می کند خبر می دهد، دیدگاه ترنر پاره فرهنگ صنعتی را با تعابیر خاص خود بررسی می کند. او می خواهد از پاره فرهنگ صنعتی آنچنان که هست پرده بردارد، بدون آنکه پیش از تحلیل تفصیلی خود به معرفی پیشفرضها و پیش داوریهای بیش از حد بپردازد.

سومین نمونه از نظریه و تحقیق که خاص این ناحیه از پارادایم است در کار افرادی از مکتب شیکاگو که درباره جامعه شناسی مشاغل بحث کرده اند یافت می شود. از میان این افراد، اوت هیوز هم به سبب کاری که خود در این مورد انجام داده است و هم به دلیل تأثیرش بر دانشمندان دیگری که ترجیح داده اند از الگوی او تبعیت کنند اهمیت خاصی دارد. کار آنها در کشف نقش های مشاغل، تلاشی است برای پی بردن به سطح معنای ذهنی. نظریه پردازان شیکاگو برخلاف دیگر نظریه پردازان نقش که گرایش غالب در آنها توجه به جنبه های ساختاری و رفتار ملموس نقش است به بررسی معنایی که کار برای فرد دارد و شیوه ارتباط این معنا با گرایشها و روابط محل کار علاقه مندند. این نظریه پردازان تمایل دارند که کار خود را با فرد شروع کنند و در ساختن نظریه سازمانی خود از آنجا مدد گیرند. بنابراین، این نظریه ها به ما دیدگاهی درونی می دهد که «زیرزمین» سرایدار چگونه است یا دیدگاه راننده تاکسی را نسبت به کرایه مسافران نشان می دهد. این مطالعات، با هم، تصویری از تجربه کاری در جامعه امروز به وجود می آورد، آنگونه که خود کارگران به آن می نگرند نه آنچنان که یک مشاهده گر بی تفاوت به آن مینگرد.

کار جامعه شناسان مشاغل خیلی نزدیک به کاربرد چهارچوب مرجع کنش حرکت می کند، از این نظر که آنها بیش از هر چیز به جهت گیری عمومی افراد به نقشهایشان و معنای کار در سطح ذهنی توجه دارند. همین دیدگاه درباره کار گلدتورپ و همکارانش در مطالعه ای که درباره جهت گیریهای کارگران صنعتی نسبت به کار خود داشته اند نیز صادق است. در میان کسانی که از چهارچوب مرجع کنش به

منزله مبنای تحلیل سازمانی طرفداری میکنند نام دیوید سیلورمن از همه شاخصتر است. در واقع، عمدتاً همان او بود که این اصطلاح را به نظریه پردازان سازمانی معرفی کرد و در کتاب خود با عنوان نظریه سازمانها استدلال آورد که چهارچوب مرجع کنش بدیلی برای نظریه نظامهاست. سیلورمن مطرح میکند که رهیافت سیستمی آنگونه که در سازمان به کار میرود «مشکلات منطقی جدی» دارد.

وی با شناسایی این حقیقت که زندگی اجتماعی فرایندی جاری است که به وسیله کنشگران اجتماعی پیگیری شده و تحقق می یابد از چهارچوب مرجع کنش به منزله پایه مناسب برای تحلیل جانبداری می کند.

دیدگاه سیلورمن درباره چهارچوب مرجع کنش که بر کار تعدادی از نویسندگان مبتنی است در قالب هفت گزاره ذیل خلاصه شده است:

- 1) علوم اجتماعی و علوم طبیعی با انواع متفاوتی از موضوعات سروکار دارند.
- 2) جامعه شناسی بیش از آنکه به مشاهده مربوط اشد به فهم کنش مربوط است.
- 3) معنای به وسیله جامعه به انسانها داده می شود.
- 4) اگرچه جامعه انسان را تعریف میکند، اما انسان نیز به نوبه خود جامعه را تعریف میکند.
- 5) انسانها از طریق تعامل با یکدیگر معانی اجتماعی را تعدیل کرده، تغییر و انتقال نیز می دهند.
- 6) در نتیجه، تبیینهایی که در مورد کنش انسانی ارائه می شود باید معانی ای را که آنها برای کنشهای خود در نظر میگیرند به حساب آورد.
- 7) تبیین های اثبات گرا که ادعا میکنند عامل تعیین کننده کنش، عوامل اجتماعی یا غیراجتماعی خارجی و محدود کننده است پذیرفتنی نیست.

گزاره شماره 2 تأکید میکند که اگر جامعه شناسی خواهان فهم معنای کامل کنشهای فردی است، ضرورت دارد که معانی ذهنی را بفهمد. از این رو تأکید سنت علوم اجتماعی اثبات گرا بر رفتار افراد موجب از دست رفتن نکته مزبور میشود، زیرا الگوهای رفتار ممکن است برای افراد مختلف معنای متفاوتی داشته باشد. کنش انسانها برای افراد معنا دارد. آنان جهان اجتماعی خود را با نسبت دادن معنا به آن می سازند. همین نکته مجدداً در گزاره 6 سیلورمن مورد تأکید قرار گرفته است.

در گزاره شماره 3 سیلورمن موضع واقع گرایانه را میپذیرد که بر اساس آن جامعه از نظر هستی شناسی مقدم بر انسان در نظر گرفته می شود. وی در پرورش موضع خود در اینجا استناد خاصی به کلام دورکیم و این دیدگاه می کند که انسانها مظهر حقایق اجتماعی هستند که کنشها و آگاهی آنها را تعیین کند. سیلورمن به پیروی از دورکیم مطرح میکند که معانی در اختیار مؤسسات اجتماعی است و انسانها بازیگر نقشی هستند که به مقتضای جایگاهشان در نقشه اجتماعی به آنها محول میشود. ولی سیلورمن بلافاصله در گزاره شماره 4 شروع به وصف این واقع گرایی میکند. سیلورمن در تأیید این دیدگاه به پیروی از برگر و پولبرگ احتجاج میکند که ساختار اجتماعی واقعیتی غیر از واقعیت انسانی ندارد. نمیتوان ساختار اجتماعی را چیزی توصیف کرد که بتواند روی پای خودش بایستد... و ساختار اجتماعی تنها و تا وقتی وجود دارد که موجودات انسانی آن را به منزله بخشی از جهان خودشان محقق سازند. وی در ادامه کلام خود می افزاید، نسبت دادن یک وجود مجزا و فراتر از اعضای جامعه به جامعه به معنای جسمیت بخشیدن به آن است. وی باز هم به پیروی از برگر و پولبرگ مطرح میکند که نقشها و سنتهای اجتماعی تنها نمودی از معانی هستند که انسانها برای جهان خود قائلند.

بنابراین گزاره های 3 و 4 یکدیگر را اصلاح و تعدیل میکنند، از این نظر که گزاره 3 هستی شنای واقع گرا و گزاره 4 هستی شناسی نام انگارانه را مطرح میکند.

سیلورمن با تأکید بر اینکه افراد چگونه قدرت تفسیر و نسبت دادن معنا به جهان اجتماعی خود را دارند عملاً به ماهیت اختیاری فعالیت‌های انسانی توجه میکند. در گزاره شماره 5 بر این نکته توجه خاص شده است. سیلورمن، در شرح و بسط این گزاره بر شیوه‌هایی تأکید میکند که در آن افراد می‌توانند برای تفسیر نقش‌های ایفایی خود انتخاب کنند و با پرداختن به گونه‌ای از فعالیت‌های مخرب می‌توانند دیدگاه‌های موجود درباره واقعیت را به هم بزنند.

بنابراین سیلورمن در شرح و بسط طرح کنش خود دیدگاهی از جهان اجتماعی را ارائه می‌کند که ماهیت فرایندی امور انسانی را مورد تأکید قرار میدهد. این جهانی است که در آن کنشگران انسانی وضعیتی را که در آن قرار دارند تفسیر کرده و شیوه‌هایی که برای خود آنها معنا دارد باشد عمل میکنند. از این رو، واقعیت اجتماعی با تفاسیر و تعاریف مجددی که انسانها با کنشهایشان از جهان اجتماعی اطراف خود به عمل می‌آورند در فرایندی از تغییرات پی در پی و مستمر دیده میشود. لازمه این حالت این است که برای مطالعه این جهان اجتماعی روش‌های خاصی لازم است. بدین ترتیب، سیلورمن در گزاره اول خود درباره تمایز میان علوم طبیعی و علوم اجتماعی کلام خود را با این مطلب به پایان می‌برد: «تبیین‌های اثبات‌گرا که ادعا می‌کنند عامل تعیین‌کننده کنش نیروهای اجتماعی یا غیراجتماعی خارجی و محدود کننده است پذیرفتنی نیست». تبیین‌های مربوط به امور اجتماعی باید در سطح معنا برای کنشگرانی که مستقیماً درگیر آن هستند برانزده باشد. چهارچوب مرجع کنش به منزله دیدگاهی که برای این هدف مناسب است ارائه می‌شود. سیلورمن موضعی که در کتاب نظریه سازمانها بیان کرده است مدت زیادی پایبند نماند. همچنان که در فصل هفتم خواهیم دید، کار بعدی وی موجب شد به سوی دیدگاهی سوق یابد که کاملاً در بافت پارادایم تفسیری قرار گرفته است.

## د) نظریه کثرت‌گرا

مباحث قدرت و تضاد در سازمانها مدت زیادی است که توجه نظریه پردازان را به خود جلبی کرده است، اما به ندرت بررسی نظام مند و مستمری درباره آن انجام شده است. در این بخش ما می‌خواهیم استدلال کنیم که بسیاری از افکار و یافته‌های تحقیقی که به دنبال مباحث قدرت و تضاد به وجود آمده است راه را برای پیدایش نظریه سازمانی کثرت‌گرا، که با عنوان کارکردگرایی تضاد در فصل چهارم مورد بحث قرار گرفت، نشان داده و پیش درآمدی بر آن به حساب می‌آید. قدرت و تضاد با هم پایه تحلیل سازمانها را به منزله نظام‌های سیاسی کثرت‌گرا بنا می‌نهد. براساس این تحلیل سازمانها و محیطشان صحنه‌های تعارض بین افراد و گروه‌هایی است که فعالیت‌هایشان در جهت دستیابی به اهداف، ارزشها و منافع شخصی خودشان است.

در بیانی گسترده، دیدگاه سازمانی کثرت‌گرا در نقطه مقابل دیدگاه وحدت‌گرا قرار دارد و بیانگر سه مجموعه از پیشفرض‌هایی است که با چیزی که ما آنها را منافع، تضاد و قدرت می‌نامیم مرتبط است.

منافع	بر تحقق اهداف مشترک تأکید میکند.	بر تنوع فردی و گروهی تأکید میکند.
	سازمان زیر چتری از اهداف مشترک	سازمان به صورت ائتلافی توأم با
	متحد میشود و میکوشد به شیوه تیم خوب	مسامحه تلقی میشود که توجه بسیار
	انسجام یافته آن اهداف را محقق سازد.	اندکی به اهداف رسمی سازمان دارد
تضاد	تضاد را پدیده ای نادر و گذرا میداند که	تضاد را ویژگی ذاتی و زایل نشدنی
	میتوان از طریق اقدام مدیریتی مناسب آن	امور سازمانی میداند و بر جنبه های
	را برطرف کرد. هر جا در سازمان تضادی	بالمقوه مثبت و کارکردی آن تأکید میکند.
	رخ دهد معمولاً به افراد منحرف و خرابکار	
قدرت	تا حدود زیادی نقش قدرت را در زندگی	قدرت را متغیری تلقی میکند که نقشی
	سازمانی نادیده می گیرد. برای توصیف	حساس در درک فعالیتهای سازمان دارد.
	قدرت قانونی مدیریت در جهت هدایت	قدرت ابزاری است که از طریق آن تضاد
	سازمان به سوی تحقق اهداف مشترک	منافع کاهش یافته و حل و فصل میشود.
	مفاهیمی از قبیل اختیار، رهبری و کنترل	سازمان به صورت مجموعه متکثر از
	ابزار برتر شمرده میشود.	دارندگان قدرت تلقی میشود که قدرت خود
		را از منافع متعددی گرفته اند.

#### دیدگاههای وحدت گرا و کثرت گرای منافع، تضاد و قدرت

دیدگاه وحدت گرا در بسیاری از نظریه هایی که در بخشهای پیشین این فصل مرور کردیم نیز منعکس شده است. دیدگاه بارنارد درباره سازمان به منزله یک نظام همکاری، توجه مکتب روابط انسانی به تلفیق نیازهای فردی و سازمانی و دیدگاه نظام باز درباره سازمان به صورت موجودی که خود را با فرایند بقا تطبیق داده است، همه و همه با درجات مختلف، منعکس کننده عناصر دیدگاه وحدت گرا هستند. در این دیدگاهها سازمان پیش از هر چیز دیگر به صورت نظامی که از نظر کارکردی منسجم است نگریسته میشود که عملکرد آن را میتوان

با مراجعه به اهدافی که نظام در پی تحقق آن است درک کرد. ولی فاز زمان مطالعات هائورن تا کنون توجه فزاینده ای به نقش تضاد در سازمانها شده است و هم اکنون بندرت میتوان دیدگاههایی نظری یافت که منعکس کننده دیدگاه وحدت گرا در شکلی افراطی باشد. در بیانی عام، نظریه سازمان در روند رشد و توسعه خود در پنجاه سال اخیر از دیدگاه وحدت گرا فاصله گرفته و به دیدگاه کثرت گرا روی آورده است.

### عناصر کثرت گرایی در نظریه نظام اجتماعی

بسیاری از نظریه هایی که در محدوده نظریه نظام اجتماعی قرار می گیرند در رابطه با عنصر تضاد و در میزانی کمتر در رابطه با عنصر منافع به سوی دیدگاه کثرت گرا پیش می روند. اما در رابطه با عنصر قدرت این نظریه ها بشدت در محدوده دیدگاه وحدت گرا باقی می ماند. به اعتراف این نظریه ها تضاد به اشکال مختلف پدید می آید؛ برای مثال نظریه پردازان روابط انسانی یا کسانی که دیدگاه نظام اجتماعی - فنی را پذیرفته اند بر تضادهایی تأکید کرده اند که میتواند بین نیازهای انسانی و ویژگیهای ساختار سازمان رسمی، فناوری و موارد مشابه آن به وجود آید. ولی نظریه هایی که به آنها اشاره شد همواره سازمان را با تکثر منافع توصیف نمیکنند. برای نمونه، نظریه پردازان روابط انسانی با تأکید بر نیازهای انسانی تمایل دارند از اهمیت این واقعیت که افراد ممکن است اهدافی متضاد با اهداف سازمان داشته باشند بکاهند. دیدگاه آنها بر این اصل استوار است که میتوان از طریق تحقق اهداف وسیعتر سازمانی نیازهای فردی را نیز برآورده کرد. بنابراین، تأکید مکتب روابط انسانی بر نیازها سازمان را به صورت پدیده ای واحدی گرا نشان میدهد که توان آن را دارد به صورت یک تیم خوب انسجام یافته عمل میکند. با توجه به تأکید این مکتب بر نیازهای عمومی به اختلاف بالقوه اهداف توجه نمیشود.

بیشتر نظریه های نظام اجتماعی موضوع قدرت در سازمانها را کاملاً نادیده میگیرند. این نظریه ها معمولاً بر این پیشفرض ها مبتنی هستند که سازمانها فرایندهایی اجتماعی اند که با تعادل یا خودتنظیمی توصیف میشوند. در این نظریه ها موارد مربوط به کاربرد قدرت، موارد یا مسائل اختیار و کنترل تفسیر میشود که ارتباط مستقیمی با اثربخشی سازمانی در تحقق اهداف رسمی اش دارد.

### عناصر کثرت گرایی در نظریه های سوء کارکردهای بوروکراسی

با ملاحظه نظریه های سوء کارکردهای بوروکراسی درمی یابیم که این نظریه ها در رابطه با دو عنصر منافع و تضاد معمولاً از دیدگاه کثرت گرا تبعیت میکنند و تا حدی براهمیت قدرت به عنوان متغیری در تحلیل سازمانی اذعان دارند. چنانچه قبلاً دیدیم، کار مرتون، سلزنیک، گلدنر و بلاو همه به نوعی پیامدهای ناخواسته سازمان رسمی را نشان دادند. در مواردی که این پیامدهای ناخواسته با در نظر گرفتن اهداف رسمی سازمان غیرکارکردی جلوه میکردند معمولاً به این علت بود که آن پیامدها نسبت به سایر منافع موجود در سازمان کارکردی بودند. نقش تضاد نیز در نظریه های مرتون و همکارانش اهمیت بسیاری دارد. تضادهای موجود بین بوروکراتها و مراجعان آنها، بین گروههای بخشی و ائتلافهای درون سازمانی و بین مدیریت و کارکنان تماماً در یک یا چند تا از مطالعات مزبور به صورت برجسته بیان شده است. در نظریه سوء کارکردهای بوروکراتیک تضاد مسأله ای محوری است.

سلزنیک و گلدنر به تکثر روابط قدرت در درون سازمان نیز توجه میکنند. هر دو مطالعه سلزنیک و گلدنر مسیر حرکت به سوی کثرت گرایی در قدرت را نشان میدهد اما از آنجا که جهت گیری اصلی آنها به بررسی خاص سوء کارکردهای ساختارهای بوروکراتیک معطوف است،

بنابراین تا جایی به این موضوع می پردازند که با این هدف مرتبط باشند. تأکید آنها بر ساختارهای بوروکراتیک لزوماً بر نقش و اهمیت اقتدار رسمی در مقابل اشکال دیگر روابط قدرت می افزاید. با وجود این جهت گیری و رهیافت عمومی موضع نظری و کلی آنها اشتراک زیادی با دیدگاههای سازمانی بسیار توسعه یافته کثرت گرایی خصوصاً دیدگاه کروزیلر دارد و در ایجاد آنها سهم بسیار زیادی داشته است.

## کثرت گرایی و چهارچوب مرجع کنش

نظریه پردازانی که چهارچوب مرجع کنش را مبنای کار خود در تحلیل مواضع سازمانی می دانند معمولاً با اعتراف به این واقعیت که در هر وضعیت اجتماعی کثرت منافع وجود دارد به این مبنای رو می آورند. آنها، همچنین به طور مستمر به تضادهایی که در سازمانهای مورد مطالعه خود با آنجا مواجه شده اند اشاره میکنند و گاهی ه نقش قدرت به منزله متغیری که ارزش تجزیه و تحلیل دارد توجه میکنند. ولی، موضع آنها در رابطه با قدرت موضع صریح و شفافی نیست و به هیچ وجه به صورت نظام مند به آن پرداخته نشده است. چهارچوب مرجع کنش بر این دیدگاه مبتنی است که کنشگران مختلف در یک وضعیت اجتماعی، آن وضعیت را به روشهایی که برای آنها معنا داشته باشد تفسیر و تعریف و براساس آن عمل میکنند. اینکه در شرایط سازمانی کثرت منافع وجود دارد آشکارا در کار گافمن، ترنر، گلدتورپ و دیگران و سیلورمن مشهود است. در واقع، طرحی که سیلورمن برای تحلیل تطبیقی سازمانها از منظر دیدگاه کنش ارائه میدهد و ویژگیهایی دارد که ماهیت کثرت گرای سازمانها را مورد تأکید قرار میدهد.

- 1) ماهیت ساختار معنایی غالب و نظام نقشی مرتبط به آن در سازمانهای مختلف و حدود اتکا آن بر میزانهای متفاوت اجبار یا رضایت.
  - 2) الگوهای خاص درگیری کنشگران در امور سازمان؛ دل بستگی متفاوت آنها به مقررات و تعاریف وضعیت خود.
  - 3) نوع استراتژی که کنشگران مختلف برای تحقق مقاصد خود به کار می برند.
  - 4) توانایی نسبی کنشگران مختلف در تحمیل تعریف خود از وضعیت بر دیگران. ماهیت و سرچشمه های نمادین چماقها (منابع) که کنشگران در سازمان به آن دسترسی دارند و اثربخشی نسبی آنها.
  - 5) سرچشمه و الگوی تغییر ساختارهای معنایی (نهادینه کردن و از نهادینه خارج شدن معناها) در سازمانهای مختلف
- بندهای 1 و 4 به نقش قدرت در سازمانها توجه دارند که از نظر دیدگاه کنش عمدتاً در قالب توانایی فرد در تحمیل تعریف خود از شرایط بر دیگران حکایت دارد. نظریه پردازان کنش با دیدگاههای کاملاً توسعه یافته کثرت گرایی در سازمان نقاط اشتراک زیادی دارند.

## دیگر نهضت های متمایل به نظریه کثرت گرا

مدل مبادله و قدرت نظریه ای درباره انسجام اجتماعی ارائه میدهد که آشکارا بر متغیرهای محوری نظریه کثرت گرا مبتنی است. در نظر بلاو مبادله اجتماعی که با ارضای نیازها و منافع مختلف هماهنگ است منشأ ایجاد عدم موازنه در قدرت و انبوهی از تضادها و مخالفتهای سراسری است که در دل تغییرات درون جامعه به منزله یک کل قرار می گیرد.

کروزیلر در تحلیل خود به بحث درباره تضاد منافع و فرایند چانه زنی که مشخصه روابط بین گروه های موجود در سازمان، خصوصاً در سطوح متفاوت سلسله مراتب سازمانی است، می پردازد. تحلیل وی نشان می دهد که چگونه گروههای مختلف می کوشند با استفاده از منابع مختلف تحت اختیار خود شرایط کاری شان را به کنترل خود در آورند و اینکه چگونه اینکار بر ساختار سازمانی تأثیر می گذارد. تحلیل تطبیقی اتزبوتی از سازمانها در قالب ماهیت اطاعت بر رابطه بین قدرت و پایداری کارمند تأکید می کند.

اتزیونی در تحلیل خود تلاش زیادی را در توجه دادن به نقش قدرت به منزله متغیر سازمانی به عمل آورده است، اما برخورد وی با منافع و تضادهای مختلف در سازمانها با آنچه لازمه نظریه کاملاً توسعه یافته کثرت گرایی است فاصله زیادی دارد. در حوزه روابط صنعتی نظریه هایی از نوع کثرت گرا جای خود را بخوبی باز کرده اند.

بحث از کثرت گرایی در حوزه روابط صنعتی در بسیاری از جنبه ها بر ماهیت قدرت تأکید داشته است. کسانی که از دیدگاه کثرت گرایی حمایت می کنند معمولاً نظریات خود را بر این فرض مبتنی کرده اند که در سازمان موازنه خشن قدرت بین گروههای ذی نفع رقیب وجود دارد و تمام گروهها برای حفظ نظام به صورت موضوع جاری با هم متحد میشوند. همچنین اینگونه فرض میشود که نیازهای مربوط به بقای سازمان با جامعه محدودیت هایی را بر ماهیت و میزان تضاد بین گروهها تحمیل میکند.

نظریه سازمان همواره با این اتهام مواجه بوده است که جهت گیری محافظه کارانه دارد، تمایل بیش از حد به دیدگاه مدیریتی دارد و عموماً از وضع موجود طرفداری میکند. شماری از نظریه پردازان سازمان که خواسته اند خود را از این اتهام مبر سازند به مطالعه قدرت در زندگی سازمانی توجه کرده اند. با وجود این، نظریه پردازان دیگر که به شدت خود را به دیدگاه مدیریتی متعهد دانسته اند، ترجیح داده اند که قدرت را بر اساس این اعتقاد مطالعه کنند که فهم این موضوع احتمالاً موجب کنترل مدیریتی بهتری میشود. دلیل توجه نظریه پردازان سازمان به قدرت هرچه باشد، نتیجه آن ان اجدد دادن یک سری از مطالعات است که قدرت در آنها مسأله محوری است و تعریفی که در مورد آن ارائه میشود اصولاً جهت گیری کثرت گرا دارد.

آخرین روند تحولات در زمینه نظریه کثرت گرا که ارزش ذکر کردن دارد در کار نظریه پردازانی یافت میشود که درصدد برآمده اند تصمیم گیری در سازمان را ه صورت فرایندی صریحاً سیاسی مطالعه کنند. در نظریه پتیگرو، انسان با جهت گیری سیاسی سازگار فرض میشود تا جهت گیری اداری و این جهت گیری با ماهیت نظام سیاسی که انسان در آن کار میکند مطابقت دارد.

فقدان دیدگاه روشن بخوبی در نحوه برخورد نظریه های سازمانی کثرت گرا با مفهوم قدرت مشهود است. نظریه های سازمانی که قدرت را متغیر کلیدی می شناسند معمولاً به مشخص کردن منشأ قدرت و اندازه گیری میزان وجود آن در سازمان توجه دارند. در این نظریات توجه نسبتاً کمی به ماهیت قدرت میشود.

از زمانی که مقاله قوی امرسون با عنوان روابط قدرت - وابستگی منتشر شد این نکته بخوبی جا افتاد که مفهوم قدرت به صورت اجتناب ناپذیری با این سؤال در ارتباط است که قدرت بر چه کسی؟ ولی این مقاله بسیاری از مباحث را لاینحل باقی گذاشت که ما از میان مهمترین آنها این موارد را ارئه می دهیم:

## الف) قدرت یا کنترل اجتماعی؟

رانگ مطرح میکند که کاربرد قدرت را باید به تلاشهای ارادی و عمدی گروهها یا افراد برای کنترل دیگران محدود کرد و بسیاری از نظریه پردازان کثرت گرا از رهنمود تبعیت میکنند. ولی، مفهوم کنترل اجتماعی از سودمندی مفهوم قدرت می کاهد و نشان می دهد که مفهوم قدرت در بهترین شرایط ابزار مفهومی جزئی و ناقص برای تحلیل امور اجتماعی است. بنابراین اعتبار و سودمندی مفهوم قدرت به منزله مفهومی برای تحلیل سازمانی توجه بسیار تفصیلی تری از گذشته را میطلبد.

## ب) آیا قدرت مجموع صفر است یا غیرمجموع صفر؟

منظور این است که آیا قدرت چیزی است که در آن گروهی به بهای گروه دیگر سود می برد یا اینکه قدرت چیزی است که در آن همه سود می برند؟ تالکوت پارسونز از دیدگاه دوم حمایت میکند و استدلالش این است که قدرت به وسیله سیستم اجتماعی در شیوه ای همانند ایجاد ثروت ایجاد میشود و اگرچه ممکن است بعضی از افراد نسبت بیشتری از آن را در اختیار داشته باشند، اما کاربرد قدرت به اندازه توزیع آن مورد توجه قرار می گیرد.

## ج) قدرت مشروع یا نامشروع؟

پارسونز استدلال کرده است که استفاده بی پروا از زور علامت پایگاه قدرت سطحی و بی ثبات است. واژه قدرت غالباً فقط برای توصیف استفاده نامشروع از قدرت به کار میرود. مفهوم قدرت در شکل کاملاً توسعه یافته باید به شیوه ای که در آن قدرت در قالب اقتدار، مشروعیت می یابد نیز توجه کند.

## د) قدرت منفی یا مثبت؟

میتوان بین مفهوم قدرت مثبت - توانایی واداشتن دیگران به انجام کار - و قدرت منفی - توانایی بازداشتن دیگران از انجام کار - تفاوت مهمی قائل شد. تأکید بر قدرت منفی معمولاً با تأکید بر نقش گروههای وتو در زندگی سازمانی همراه است. مفهومسازی کاملاً توسعه یافته از قدرت باید هر دو عنصر مثبت و منفی قدرت را به حساب بیاورد.

## ه) قدرت بالفعل یا بالقوه؟

تمایزی که در اینجا مدنظر ماست به طور وضوح مرتبط است با دیدگاه رانگ درباره اینکه قدرت یک مفهوم که گاهی در نقطه مقابل مفهوم منظم است. دیدگاه اول به رویدادهای رفتاری خاص اشاره میکند. در حالیکه دیدگاه دوم ه شیوه ای که شرایط به وسیله افراد مربوط تعریف میشود دلالت میکند. بنابراین، تمایز بین قدرت فعلی و بالقوه تا حد زیادی از شیوه درک شرایط به وسیله کنشگران مربوط متأثر میشود.

## و) قدرت مکسر یا منسجم؟

کثرت گرایی بر این فکر استوار است که قدرت پدیده مکسری است و هیچ فرد یا گروهی به طور کامل بر دیگران مسلط نمیشود. قدرت از منابع متعدد ناشی میشود و از شرایطی به شرایط دیگر و از موردی به مورد دیگر تفاوت دارد. به عبارت دیگر، فرض این دیدگاه وجود حوزه های نفوذ است که در آن افراد و گروههای مختلف میزان متفاوتی از قدرت را دارند.

به نظر میرسد که نظریه سازمانی کثرت گرا در تحولات آینده خود بیان نظام مندتری از نظریه قدرت را به عنوان مبنای خود می طلبد. تحول این نظریه مستلزم بیان نظام مندتری از نظریه منافع و نظریه تضاد به منزله نظریه هایی است که شالوده نظریه کثرت گرایی هستند. در حال حاضر پیشفرض های مربوط به این دو موضوع مبهم و توسعه نیافته است. منافع با اهداف فردی، گروهی یا واحدهای فرعی معال قرار داده میشود؛ تضاد، عنصری شایع اما محدود و بالقوه ای تلقی میشود که عنصر سازنده در زندگی سازمانی است. برای اینکه بتوان نظریه



نظام مندی درباره روابط بین منافع، تضاد و قدرت ارائه کرد ضرورت دارد که مباحث فوق و پیشفرض های مرتبط با آن به صورت منظم مورد بحث قرار گیرد.

در بخش انتهایی این فصل در قالب مناقشه جاری که درون پارادایم کارکردگرایی ه منزله یک کل وجود دارد به طور مختصر به بررسی این تفاوت های می پردازیم.

### **مناقشه مکاتب مختلف درون پارادایم کارکردگرا**

با پایان یافتن بررسی رهیافتهای مختلف در مطالعه سازمان که همگی بر پارادایم کارکردگرا متکی بودند، بهتر است برای نتیجه گیری از مباحث فصل برخی از موضوعات مورد مناقشه در پارادایم را بررسی کنیم. هر کس با متون تحلیل سازمانی آشنا باشد امکان ندارد به اختلاف عقاید اعضای مکاتب مختلف تفکر کارکردگرایی پی نبرد.

در اینجا دیدگاه غالب در پارادایم کارکردگرایی، یعنی نظریه نظام اجتماعی و عینی گرایی، را نقطه شروع خود قرار می دهیم. مناقشات بر سر موضوعات جزئی است. آهنگ این مناقشات معمولا دوستانه و سازنده است. مناقشه بر سر بهبودهای فنی است که میتوان در چهارچوب کارکردگرایی در کل انجام داد.

از منظر نظریه کن، کار نظریه پرداز نظام اجتماعی و عینی گرا سؤال برانگیز است، زیرا پابندی شدیدی به مدلها و روشهای علوم طبیعی به منزله مبنای تحلیل اجتماعی دارد. اختیارگرایی که مشخصه رهیافت کنش است غالبا در مقابل جبرگرایی فناوری یا ساختاری قرار داده میشود که مشخصه نظریه ها و تحقیقاتی است که در نواحی بسیار عینی گرای پارادایم کارکردگرا واقع شده اند. انتقاد دیگری که از نظریه نظام اجتماعی و عینی گرایی شده این است که این نظریه از نظر ایدئولوژیک به سوی دیدگاه مدیریتی سازمان گرایش دارد.

موضع محافظه کاران یا داشتن گرایش مدیریتی ریشه در مدلهایی دارد که نظریه پردازن نظام اجتماعی و عینی گرایان برای تحلیلهای خود از آن استفاده می کنند.

فصل ششم:

فصل هفتم

### **پارادایم تفسیری و مطالعه سازمان**

همان طور که در فصل قبل دیدیم، دیدگاه تفسیری بر تحلیل ساختارهای اجتماعی متمرکز نبوده و می گوید جهان اجتماعی چیزی مستقل از ذهن انسان هایی که در آن وجود دارند نیست. جهان اجتماعی چیزی بیشتر از ساخته ی ذهن تک تک انسان ها نیست که با فرایندهای مشترکی مثل زبان و تعاملات روزانه زندگی، یک جهان اجتماعی با مفهوم مشترک را پدید آورده و تداوم می بخشند. پس جهان اجتماعی کاملاً واقعیتی غیر ملموس دارد و در فرایند مستمری از تثبیت یا تغییر قرار گرفته است. در این دیدگاه، سازمان ها و دیگر ساختارهای اجتماعی حقیقتاً وجود ندارند بلکه این انسان ها هستند که به آن ها شکل می دهند و آن را بوجود می آورند و نظام ذهنی انسان هاست که سازمان را بوجود می آورد. پس ماهیتی خشک و عینی برای ساختارهای اجتماعی مثل سازمان ها قائل نیستند. بلکه یک سازمان، فعالیت است که انسان ها می کوشند به وسیله ی آن فعالیت های خود را معنا بخشند.

بیشتر نظریات محققان در این پارادایم اکثراً در پاسخ پارادایم کارکردگرایانه که به صورت عرف رایج درآمد بود صورت گرفته است. کارکردگرایان تمایل دارند به سازمان به مثابه یک پدیده ی تجربی خشک، عینی و ملموس که در جهان خارج و در جهان واقع وجود دارد بنگرند. در حالیکه تفسیرگرایان با این عقیده مخالفند و سعی دارند پیش فرض های هستی شناسانه کاملاً متضاد و متفاوت با آنان را در پیش بگیرند. بنابراین به طراحی تحقیقاتی که نادرستی دیدگاه کارکردگرایان را نشان دهد پرداختند. آنان سعی دارند نشان دهند که چگونه جنبه های به ظاهر خشک و عینی سازمان ها بر ساخت های ذهنی تک تک انسان ها مبتنی است. فعالیت های این محققان بیشتر از یک موضع واکنشی و مخالفت گرایانه مطرح شده است و نوعی واگرایی بین بیانیه های نظری و پیش فرض های اتخاذ شده توسط این دست محققان به چشم می خورد و گاه به سمت پیش فرض های کارکردگرایانه متمایل شده اند. در این فصل ادبیاتی را مرور می کنیم که مربوط به کار این محققان در دو حوزه ی "روش شناسی قومی" و "تعامل گرایی نمادین پدیدارشناختی" است که در فصل قبل بحث شده اند مبتنی است.

## الف) رهیافت های روش شناختی قومی در مطالعه فعالیت های سازمان

در این بخش تحقیقات آگون بیتز، دان زیمرمن و همکارانش و دیوید سیلورمن بررسی خواهد شد و در حین آن ها، دیدگاه تفسیرگرایی، انتقادات از دیدگاه کارکردگرایان و میزان موفقیت آنان در پای بندی به مفروضات هستی شناسانه سازکار با دیدگاه تفسیرگرایی تشریح خواهد شد.

یکی از اولین انتقادات روش شناختی قومی به نظریه های سازمانی کارکردگرایان (نظریه های معاصر سازمان) در مقاله آگون بیتز (1925) با عنوان "مفهوم سازمان" مطرح شد. بیتز استدلال می کند که نظریه پردازان سازمان، سازمانها را "جوامع پایداری از اشخاص درگیر در فعالیت های هماهنگی که تحقق اهداف خاصی را مد نظر دارند" تعریف کرده اند و مفهوم سازمان را به صورت بسیار ساده شده ای در نظر گرفته اند. ولی به عقیده او این مفهوم تنها شعور متعارف کنش گران سازمانی را نشان می دهد و تمسک به این پیش فرض ظاهری ابزار مناسبی برای تحلیل سازمان نیست، بلکه این مفاهیم ظاهری (مثل هماهنگی، کنترل و ...) بایستی موضوع تحلیل باشند نه ابزار آن. بیتز به آثار سلزنیک و وبر این انتقاد را وارد می داند که نظریات آنان بر فرضیات بیان نشده ای مبتنی است. به عنوان نمونه مفهوم دیوانسالاری بر فرضیاتی مبتنی است که معمولاً افراد شایسته ی جامعه آن را مسلم و شناخته شده می پندارند. در واقع در این تحقیقات، وبر با کسانی که درباره ی آنان نظریه پردازی کرده (مثل مدیران) تباری کرده است و آنچه خواست و نظر آنان بوده و ادراک آنان از آنچه سازمان باید باشد را به تصویر کشیده و ارائه داده است و بنابراین به همان اندازه مخدوش و ناقص است. "اگر نظریه بوروکراسی نظریه باشد، آن نوع پالایش شده و تصفیه شده ی نظریه پردازی کنشگر است. به همان اندازه که بوروکراسی پالایش و تصفیه ای از آن است، به همان میزان نسخه مخدوش و ناقصی از آن می باشد زیرا یقیناً نظریه بوروکراسی مجاز نیست واژگان گفتمان شعور متعارف را به واژگانی که از نظر فرهنگی معانی رمزی دارد تقلیل دهد تا از این طریق خواسته های پیش فرضهای نظری را برآورده سازد". بیتز به جای این نسخه مخدوش و ناقص، مطالعه سازمان را به منزله ی ساخت بندی شعور متعارف پیشنهاد می کند که در آن روش شناس باید به رویه ها و ملاحظاتی که کنش گران در ایجاد "جهان خود" به آن متوسل می شوند توجه کند.

به عقیده ی او مفاهیمی چون ساختار، سلسله مراتب و کارایی سازمان مفاهیم مکانیکی و ساده ای نیستند بلکه ساخت بندی های "دشوار" اجتماعی هستند. به عقیده ی او این ساخت بندی ها را بایستی موضوع پژوهش قرار داد و نباید به عنوان امور مسلم تلقی شوند. بیتز در کار بعدی خود به این الزامات وفادار نبوده و کار بعدی او کمی متناقض با این کار است.

در کار بعدی او می بینیم که ساختارهای سازمانی بر رفتار انسان ها اثرگذار تلقی شده اند و در واقع تلویحا وجود عوامل تعیین کننده ساختار مثل کنترل و اثر آن را بر رفتار افراد می پذیرد. در مطالعه "پلیس در منطقه اسکیدرو" برداشت افراد پلیس این منطقه از مردمی که در این منطقه زندگی می کنند چنین است: افرادی با خشونت غیرموجه، ابهام در رفتار، جمعیتی متغیر و غیر متعهد و وصله ای ناجور و منحرف. بیتز تاکید می کند که پلیس "تعریف کننده اوضاع" است و براساس همین تعریف آزادی عمل بیشتری برای خود قائل بودند تا رفتار، انگیزش و اعمال گذشته ی افراد را تنها بر حسب انتظارات خودشان تفسیر و براساس آن عمل کنند. حتی مقامات نظارتی نیز "کنترل" کمتری را بر پلیس این منطقه اعمال می کرد و این به نوبه خود آزادی عمل پلیس را افزایش می داد.

او مطرح می کند که بر پلیس این منطقه هیچ "نظام کنترل خارجی" اعمال نمی شود و به صورت تلویحی و پشت پرده مفهوم ساختار اجتماعی و عوامل تعیین کننده ساختار را می پذیرد. (و او را بر رفتار افراد موثر تلقی می کند در حالیکه ادعا می شد که نبایستی مسائلی مثل کنترل ابزار تحلیل باشند اما از آن به عنوان ابزار استفاده شده است) و اینکه چارچوب های کلی پیشفرض های زمینه ای مقاله بر مجموعه ای از روابط سازمانی و اجتماعی پیش بینی شده که به نظر می رسد بدون تردید پذیرفته شده باشد.

این تضاد بین بیانیه های نظری و تحقیقات تجربی در کار دان زیمرمن و همکاران نیز مشاهده می شود. زیمرمن در برخی مقالاتش به هستی شناسی نام انگاری که مشخصه ی پارادایم تفسیری است وفادار می ماند اما در مقالات دیگرش به یک مسیر بسیار عینی گراتر تغییر جهت می دهد. برای مثال در مقاله ای که با همکاری ویدر نوشته است وجود هر نوع معانی مشترک، هنجارها و ارزش های میان ذهنی که اعمال انسان ها به سوی آن جهت گیری می شود را رد می کند. آن ها تاکید می کنند که جهان اجتماعی از طریق فعالیت های توجیهی افراد هنگامی که در فعالیت های روزانه زندگی درگیر می شوند آفریده می شود. هستی شناسی این دیدگاه، هستی شناسی نام انگاری است که کاملا با مشخصه پارادایم تفسیری سازگار است. ولی زیمرمن در دو مقاله بعدی خود مسیر متفاوتی را طی کرده است. در دو مقاله "واقعیات استفاده از قانون" و "دفترداری و فرایند پذیرش در سازمان رفاه عمومی" به تحقیق در دفترهای اداره کمک مالی ایالتی می پردازد. وی در تحقیق اول وظیفه پذیرش کنندگان را از دیدگاه فرد پذیرش کننده بررسی می کند و به وظیفه و کاری که برای او تعیین شده است نمی پردازد. زیمرمن نیز به تبعیت از بیتز این تصور را که ساختار سازمانی رسمی یک واقعیت ساده

است رد می کند و می گوید "بحث اینکه دستورات، خط مشی ها و اهداف در یک زمان مشخص از بکارگیری آن ها چه معنایی برای واکنش گر بوروکرات داشته باشد، اهمیت دارد" این مقاله به طور کاملا واضح نشان می دهد که افراد از مقررات برای رابطه برقرار کردن با کار و پیوند الزامات سازمانی و فردی استفاده می کنند. برای زیمرمن چیزی که اهمیت دارد تفسیر پذیرش کننده است نه آن چیزی که به عنوان قانون و مقررات در خارج از فرد به عنوان مفهومی ثابت، خشک و تعریف شده ی عینی است. با این حال زیمرمن در کار پژوهشی خود آشکارا واقعیت ساختار سازمانی و وجود قواعدی که از خارج تحمیل می شود را می پذیرد و دو کار اخیر زیمرمن از نظر هستی شناسی متفاوتند.

بنابراین نظریه و تحقیق هر دو متفکر یعنی بیتز و زیمرمن دچار شکلی از "نوسان هستی شناختی" است. از نظر تحلیلی آن ها بر موضعی بسیار ذهنی گرا که منکر وجود هر ساختار اجتماعی و هر نوع واقعیت اجتماعی دقیق است تاکید می کنند. در حالیکه در تحقیق های تجربی خود به صورت تلویحی و پشت پرده به سوی موضع واقع گرایانه تری از ساختارهای اجتماعی و پذیرش برخی عوامل تعیین کننده ساختار اجتماعی و واقعیت های اجتماعی سوق می یابند. اگرچه این نوسان غیر عمدی است، اما برای دانشجویان و دیگر کسانی که می کوشند کار آن ها را بشناسند و می خواهند آن را از چارچوب های کارکردگرایی تمیز دهند مشکلات زیادی ایجاد می کند. این نوسان آنهم از نوع هستی شناختی در تمام اشکال پدیدارشناسی جامعه شناختی که می کوشد گزاره های خود را در یک تحقیق تجربی و طی بررسی اوضاع روزمره زندگی انسان ها توضیح دهد لاجرم متداول است.

### **ب) تعامل گرایی نمادین پدیدار شناختی و مطالعه فعالیت های سازمانی:**

این دیدگاه با روش قوم شناختی از این جهت متفاوت است که توجه اصلی در این دیدگاه روی شیوه ای که واقعیت های اجتماعی از طریق تعامل کنش گران مورد مذاکره قرار می گیرد و شکل می گیرد، است. در حالیکه روش شناسی قومی معمولا به شیوه توجیه کردن و معنا بخشیدن کنش گران "فردی" به "جهان خود" تاکید می کند. آن ها نشان می دهند که چگونه "واقعیت ها" و "حقیقت ها" اصولا آفریده های اجتماعی ای هستند که از طریق تعامل واقعیت های متعارض مورد مذاکره قرار می گیرند و شکل می یابند. مطالعه ای که در این رهیافت صورت گرفته را بررسی می کنیم:

دیوید سادانو در مقاله "جرم های متعارف" می‌کوشد شیوه ای را نشان دهد که در آن محکومیت های کیفری در برخی دادگاه های آمریکا از طریق تعامل بین دادستان کل منطقه، دادیار قضایی عمومی، مدعی العموم و متهم مورد مذاکره قرار می‌گیرد و حقیقت های اجتماعی تحریف می‌شود. به طوریکه دادستان کل با هدف کاهش بارکاری و افزایش سرعت کار، در ازای پذیرش اتهام وارده توسط متهم قول می‌دهد اتهام اصلی او را تغییر و محکومیت او را کاهش دهد. بنابراین این امر نشان می‌دهد که "واقعیت ها" تحت تاثیر مذاکرات اجتماعی قرار می‌گیرند و آمارهای خشک کیفری که عموماً حقایق اجتماعی تلقی می‌شوند به هیچ وقت توصیف قابل اعتماد و قاطعی از واقعیت های جامعه نمی‌باشد. این مذاکره حتی در ساختارهای بوروکراتیک قانونمند و کاملاً کنترل شده نیز اتفاق می‌افتد.

دیدگاه مشابه خانم امرسون که با مقاله "رفتار در مکان های خصوصی" منتشر شد به بررسی اقدامات پزشک زنان در مورد بیماری های زنان می‌پردازد و توضیح می‌دهد که چگونه واقعیت بیماری ها به دلایلی حجب و حیا بیمار در معاینات پزشکی و یا همکاری نکردن آنان به دلیل خجالت کشیدن مورد حمله قرار می‌گیرد و بالاچار هر دو طرف دائماً می‌کوشند و انمود کنند که همه چیز بدرستی پیش می‌رود. بنابراین واقعیت معاینه پزشکی زنانه بر مجموعه پیچیده و مستمری از مذاکرات بین تمام گروه های مربوط متکی است. این مطالعه بر این مساله تاکید دارد که افراد چگونه مجبورند خود را در تلاش آگاهانه برای حفظ تعادل بین موضوعات متضادی که در هر موقعیت اجتماعی مفروض وجود دارد درگیر کنند و چگونه واقعیت اجتماعی پدیدار شده اصولاً از سوی کنشگرانی که مستقیماً درگیر آنند مورد مذاکره قرار می‌گیرد.

همانند مطالعات روش شناختی قومی، در این دسته تحقیقات هم مشکلات هستی شناختی خاصی منعکس شده است که در انتهای فصل بررسی خواهد شد.

### **چالش پدیدار شناختی نسبت به نظریه معاصر سازمان:**

دیدگاه پدیدارشناسی به رغم مشکلاتش، برای نظریه پردازان واقع در پارادایم کارکردگرا انتقادات و چالش هایی را ارائه می‌کند که بسیار بنیادی است. البته این دیدگاه برای دیگر پارادایم های معرفی شده نیز مضامینی دارد که به آن ها نمی‌پردازیم و تنها چالش هایی که پیش روی کارکردگرایی نمایان می‌سازد، مورد بررسی قرار می‌دهیم.

دیدگاه پدیدار شناسی مطرح می کند که کل کار نظریه سازمان بر پایه ی بسیار سستی استوار است. پیش فرض های هستی شناختی که پارادایم کارگردگرایی را توصیف می کند در تضاد اساسی با پیش فرضهای زیربنایی دیدگاه پدیدارشناسی قرار دارد. به عقیده پدیدار شناسان، اصولاً سازمان ها به منزله ی پدیده های ملموس و نسبتاً عینی موجودیت ندارند بلکه جهان اجتماعی اساساً فرایندی است که از اعمال آگاهانه انسانهایی که به صورت فردی و یا در توافق با یکدیگر عمل می کنند شکل می گیرد. واقعیت اجتماعی در خلال این فرایند "خلق" می شود و به اندازه ی همان لحظه ای که مورد بررسی قرار می گیرد کوتاه است. در حالیکه کارکردگرایان در نظریه های سازمانی تعریف محکمی ارائه نمی دهند و به روی پیچیدگی ها پرده می افکنند.

بنابراین از دیدگاه آنان سازمان ها به صورت ساخت بندی های اجتماعی تلقی می شوند و متشکل از مفهومی است که برای افراد مختلف معانی گوناگونی دارد. نظریه پردازان سازمان به جامعه کوچکی تعلق دارند که معتقد است سازمان و نظریه های مربوط به آن در معنای هستی شناختی نسبتاً ملموس موجودیت دارند. از دیدگاه آنان، نظریه پردازان سازمانی درباره مفاهیمی نظریه پردازی می کنند که برای انسان های خارج از جامعه ای که آن نظریات را بکار می گیرند یا جامعه محدودی که نظریات سازمان احتمالاً برای خدمت به آن ها می کوشد اهمیت بسیار اندکی دارد. به تعبیر مناسب تر، نظریه پردازان سازمانی با کسانی که احساس می کنند فعالیت هایشان بایستی توجیه عقلانی داشته باشد تباری می کنند. به همین دلیل نظریات معاصر سازمان به داشتن گرایش به نفع مدیریت متهم می شود.

چالش پدیدار شناسان با کارکردگرایان چالشی کامل و کلی است زیرا موضوع جروبحث در این چالش از نوع هستی شناختی است. می توان قسمت اعظم پژوهش هایی که در این فصل بررسی کردیم را تلاشی دانست که به نظریه پردازان کارکردگرایی نشان می دهد که آن ها جهان اجتماعی را بیش از حد عینیت می بخشند. مطالعاتی که نشان می دهد نگرستن به واقعیت از دریچه قواعد، ساختارها و آمارهای صرف بسیار ساده انگارانه و ساده اندیشانه است. به طوریکه کارل فینگل نیز می گوید واقعیت روی ظاهر امور انسانی قرار ندارد.

اگرچه جامعه شناس پدیدار شناس و نظریه پرداز معاصر سازمان واقعیت های اجتماعی متفاوتی می بینند و در جهان فکری متفاوتی زندگی می کنند، اما این سوال قابل طرح است که نظریه پرداز معاصر سازمانی چه چیزی را می تواند از پدیدارشناس بیاموزد؟ در واقع به نظر می رسد در این جا مجالی برای تلفیق وجود داشته باشد.

علاقه به تلفیق دیدگاه‌های "ایدئالیسم" و "اثبات‌گرایی" مشغله‌ی ذهنی بسیاری از نظریه‌پردازان اجتماعی در سال‌های اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم بود. برای نمونه کسانی چون دیلتای و وبر در این مسیر کوشیدند و نظریاتی چون نظریه کنش اجتماعی ماحصل این کوشش‌ها بود. این نظریه و نظریات مشابه در بسیاری از جنبه‌ها بیانگر واکنش کارکردگرایی در برابر دید ایدئالیستی اجتماعی است که زیربنای دیدگاه پدیدارشناختی را تشکیل می‌دهد و این امر زمینه را برای توسعه‌ی بیشتر نظریات سازمانی فراهم می‌آورد.

### رهیافت پدیدارشناختی در مطالعه‌ی اوضاع سازمانی: مسائل و معضلات

قبلاً گفتیم برای جامعه‌شناس پدیدارشناس که می‌خواهد اوضاع و احوال سازمانی را مطالعه کند مسائل زیادی مطرح است زیرا او به طور ناخواسته به پذیرش و اعتراف به ویژگی‌های موجود در وضعیت مفروض سوق داده می‌شود که البته اگر تحت فشار قرار گیرد آن را انکار می‌کند. ما در بحث خود به "نوسان هستی‌شناختی" در این نوع تحقیقات اشاره کردیم. اگر به چهاربعد عنصر ذهنی-عینی تحلیلیمان تاکید کنیم روشن نیست که آیا کار تجربی این نظریه‌پردازان دیدگاه خاصی از هستی‌شناسی یا برتری رهیافت خاصی در معرفت‌شناسی و روش‌شناسی را نشان می‌دهد و یا صرفاً خصلت "اختیارگرایی" به منزله‌ی نشانگر امور انسانی تاکید می‌ورزد. عمده پژوهش‌هایی که تابحال در حوزه پدیدارشناسی در مطالعه اوضاع و احوال سازمان انجام شده است بر چیزی تاکید کرده که کارکردگرایان آن را نقش‌های برخوردار از آزادی بیشتر تلقی می‌کنند. همانند افسر پلیس منطقه اسکیدرو و یا نقش پذیرش‌کننده امور مالی و یا نقش پزشک زنان، به طوریکه به عنوان مثال پدیدارشناسان به سراغ نقش‌های با آزادی عمل کمتر مانند خطوط مونتاژ نرفته‌اند.

اگر جامعه‌شناس پدیدارشناس بخواهد بر مسائل هستی‌شناختی تاکید کند و هستی‌شناسی واقع‌گرا را که سنت کارکردگرایی را توصیف می‌کند مورد نقد قرار دهد بایستی درباره جایگاه دقیق مفاهیم سازمان، سلسله‌مراتب، قواعد بوروکراتیک و امثال آن موضع محکمتری را اتخاذ نماید. تلاش برخی پدیدارشناسان برای حرکت به این سمت و سو، با پارادایم انسان‌گرایی بنیادین (که در فصل بعد بحث می‌شود) سازگاری بیشتری یافته است. بدین معنی که اگر جامعه‌شناس پدیدارشناس "حضور ظاهری" ساختاری را در زمینه‌های کاری‌شان بپذیرند به سمت محدوده‌ی پارادایم انسان‌گرایی بنیادین متمایل خواهند شد و در واقع دیدگاهی را توضیح



خواهد داد که با انسان‌گرایی بنیادین اشتراکات بیشتری دارد تا با جامعه‌شناسی نظم‌دهی که پارادایم تفسیری را توصیف می‌کند.

فصل هشتم

### ❖ نظریه انتقادی

نظریه انتقادی مقوله‌ای از تفکر جامع‌شناختی ارائه می‌دهد که صریحاً بر کار مارکس جوان اتکا دارد. طرفداران این مکتب می‌خواهند مابه‌ازای جامعه‌را آشکار سازند، جوهره و شیوه عملکرد آن را روشن کنند و از طریق تغییرات اجتماعی ریشه‌دار پایه‌های آزادسازی انسان را بنا نهند. نظریه انتقاید آشکارا یک فلسفه سیاسی است، از این نظر که بر ضرورت تبعیت از منطق تحلیل فلسفی و جامعه‌شناختی فرد همراه با اقدام عملی از نوع بنیادی تأکید می‌کند. لوکاچ، گرامشی و مکتب فرانکفورت ضمن اینکه در این هدف کلی مشترکند، اما در ماهیت و روشهای نقد خاص خود با یکدیگر متفاوتند. ما هریک از اینها را به نوبت بررسی می‌کنیم.

### جامعه‌شناسی لوکاچ

در اوایل دهه 1920 گئورگ لوکاچ (1885 – 1974) تصمیم گرفت یک نظریه انتقادی که جایگزینی برای مارکسیسم ارتدکس آن زمان پیشنهاد می‌کرد ارائه دهد. اصولاً، وی علاقه مند بود با تأکید و رواج مجدد نفوذ قوی هگلی، که مشخصه کار مارکس قبل از به اصطلاح گسست معرفت‌شناختی اش بود، به تجدیدنظر در بنیانهای اجتماعی – فلسفی مارکسیسم ارتدکس بپردازد. لوکاچ قصد داشت نظریه‌ای انقلابی ارائه دهد که برنقش طبقه کارگر و آگاهی طبقاتی آنان در ساقط کردن جامعه سرمایه‌داری تأکید زیادی می‌کرد.

آگاهی طبقاتی برای لوکاچ مهمترین عامل بود، زیرا وی آن را به منزله مفردی از مسائل بنیادی ناشی از مفهوم از خودبیگانگی هگل تلقی می‌کرد.

از نظر معرفت‌شناسی، لوکاچ موضع جالبی برمی‌گزیند. وی عقیده داشت مارکسیسم به جای اینکه مجموعه‌ای از قوانین یا حقایق باشد، روش‌شناسی انقلابی است. به عقیده لوکاچ حقیقت همواره از حیث تاریخی، نسبت به مجموعه معینی از شرایط، روشن بود. به گونه‌ای که شخص احکام کلی یا قوانین حرکت سرمایه‌داری را جستجو نمی‌کرد. برای نمونه، پویاییهای ذاتی نظام

سرمایه داری موفقیت درون انقلاب را تضمین نمی کرد. یک قانون طبیعی یا تاریخی که بگوید الزاما چنین باید باشد وجود نداشت. انقلاب به کنشهای طبقه کارگر و تاکتیکیهایی که رهبران آن ارائه می دادند بستگی داشت. در آن صورت، طرفداران لوکاچ اثبات گرایان معرفت شناسی نیستند که در پی قوانین عام تحول اجتماعی باشند؛ آنان رزم آوران و روش شناسان شورش و انقلابند که بر باز بودن قلمرو کنش برای طبقه کارگر تأکید میکنند. آنان جنبه های اختیارگرای زندگی و نه جنبه های جبرگرای آن را در درون سرمایه داری نشان میدهند، دائما به آزادی انتخاب در نوع آگاهی طبقاتی که طبقه کارگر می پذیرد اشاره میکنند. تقریبا به طور اداری، آگاهی طبقاتی کنونی عده زیادی از طبقه کارگر از طریق شناخت عقلانی تمامیت سرمایه داری میتواند به یک آگاهی طبقاتی واقعی تبدیل شود. طرفداران لوکاچ درصددند جهان را تغییر دهند؛ معرفت شناسی و روش شناسی آنان با ترکسب شدن با هم مجموعه تفکری را میسازد که برای سیر آینده خود به دنبال قوانین عام نمی رود بلکه به دنبال روشهای عملی به منظور دگرگونی بنیادی جامعه فعلی و آینده میرود.

### جامعه شناسی گرامشی

نفوذ آنتونیو گرامشی (1891 - 1937)، نظریه پرداز مارکسیستی اهل ایتالیا و عضو فعالی سیاسی، از اوایل دهه 1960 که ترجمه های انگلیسی کار وی براحتی در دسترس قرار گرفت، بسرعت در محافل دانشگاهی غربی افزایش یافت. مقاله وی با نام فلسفه کردار = فلسفه عمل نه تنها بیانگر یک نظریه قوی اجتماعی است، بلکه یک روش شناسی سیاسی برای طبقه کارگر نیز هست. مارکسیسم گرامشی، همانند مارکسیسم لوکاچ، نقد انسانگرایی بنیادی از سرمایه داری و نیز روشی برای براندازی آن ارائه میدهد. گرامشی معتقد بود که قدرت و سلطه در سرمایه داری نه تنها به ابزار مادی زور و سرکوب بلکه از طریق سلطه ایدئولوژیک به آگاهی افراد هم بستگی دارد. اعتقاد بر این بود که طبقه حاکم همیشه درصدد است از طریق ایجاد و زنده نگهداشتن یک نظام اعتقادی که بر ضرورت نظم، اقتدار و انضباط تأکید میکند و آگاهانه میکوشد استعداد انقلابی و اعتراض آمیز را تضعیف کند به قدرت خود مشروعیت ببخشد. به عقیده گرامشی، در حوزه سلطه ایدئولوژیک در مدارس، خانواده و کارگاه است که به احتمال بسیار زیاد سرمایه داری توسعه می یابد و قدرت نامرئی طبقه حاکم را از طریق هجوم یا نفوذ به آگاهی کارگر منفرد حفظ میکند.

فلسفه عمل گرامشی بر مشارکت عملی در سیاست تأکید میکرد و وی بیش از هر نظریه پرداز انتقادی دیگر به فعالیت انقلابی می پرداخت. هدف وی آن بود که در جامعه ایتالیا شبکه ای از نهادهای کارگری که عمدتا شوارهای کارخانه باشند، ایجاد کند تا پایه هایی شوند که دولت کارگران بر اساس آنها بنا شود.

جامعه‌شناسی گرامشی بوضوح به کنش بنیادی جهت‌گیری دارد. گرامشی بیش از هر نظریه پرداز دیگر بر اهمیت عمل - وحدت نظر و عمل - تأکید میکند. موضع گرامشی ایدئالیسم عینی را در سنت نظریه انتقادی و کار مارکس جوان منعکس میکند.

## مکتب فرانکفورت

مکتب فرانکفورت امروزه به صورت عنوان عام بر گروه معروفی از دانشمندان آلمانی اطلاق میشود، که از طریق ارتباط خود با مؤسسه تحقیقات اجتماعی طی چندین دهه و در شماری از اماکن از علایق سیاسی و دانشگاهی مشترکی برخوردار بودند. آنان قصد داشتند که ماهیت واقعی جامعه سرمایه داری را نمایان سازند و از طریق تحول در آگاهی مبنای تغییر اجتماعی را بنا نهند. نظریه انتقادی در سنت فرانکفورت نیز در واکنش به تحولات درون مارکسیسم ارتدکس ایجاد شد و تأکید آن بر جبرگرایی تاریخی و گرایش عمومی به حکومت توتالیتراریسم (فراگیرندگی) در شوروی و آلمان نازی بود.

نظریه انتقاد در مکتب فرانکفورت، برخلاف کار لوکاچ و گرامشی، تأکید بسیار کمتری بر کار سیاسی دارد. طرفداران این مکتب بیشتر تمایل دارند نظریه پرداز باشند تا عضو فعال و با گذشت زمان این مکتب به طور فزاینده ای به سوی انتقادهای فلسفی و فکری حرکت کرده است تا فعالیتهای انقلابی

در کار محدود فعلی این کتاب فراهم کردن مرور و تحلیل تفصیلی از کار کل مکتب فرانکفورت ممکن نیست. بنابراین، در ادامه این بخش ما بر افکار هربرت مارکوزه و یورگن هابرماس، دو تن از نظریه پردازان معاصر و پیشرو، که کار آنها را میتوان تجسم دیدگاه نظریه انتقادی دانست، تمرکز کنیم.

مارکوزه به دلیل حمله کوبنده اش به ماهیت تک بعدی جامعه جدید مبتنی بر فناوری، خصوصاً جامعه تحت سرمایه داری، شهرت یافت. نقش خاص مارکوزه در نظریه انتقادی در آن است که میکوشد ایده ها و بینشهای فروید و وبر را در دیدگاه هگلی - مارکسیستی که مشخصه قسمت اعظم پارادایم انسان‌گرای بنیادی است جای دهد.

مارکوزه استدلال میکند که جامعه مدرن اصولاً جامعه فراگیری است، از این نظر که تجهیزات فنی تولید و توزیع خود را بر کل جامعه تحمیل میکند. تولیدات آن و افرادی که این جامعه بظاهر در خدمت آنها قرار دارد برای ارضای نیازمندیهای درونی آن شکل میگیرند. در این جامعه فناوری، نیروی سیاسی و نظامی از سلطه تلقی میشود که وسیله ای جدید، بسیار اثربخش و دلپذیر برای انسجام و کنترل اجتماعی به وجود می آورد. فناوری جامعه ای یک بعدی ایجاد میکند. مارکوزه استدلال میکند که ناز و نعمت و ایجاد نیازهای کاذب مانع گسترش اعتراض اساسی در برابر نظم موجود میشود. تصور بر آن است که آگاهی از طریق رسانه های گروهی شکل دهی و کنترل میشود. به عقیده مارکوزه، این وظیفه نظریه انتقادی است که به تحقق این جهان فراگیر

نشأت گرفته از عقلانیت فناوری پردازد بدیهای تاریخی آنها را بررسی کند و از این طریق قابلیت‌های به کار گرفته نشده در بهبود زندگی انسانها را آشکار سازد.

به عقیده هابرماس تفاوت بین این دو وضعیت را از طریق مفاهیم کار و تعامل توضیح میدهد. کار و تعامل مقوله های کاملاً متفاوتی از زندگی اجتماعی هستند، به گونه ای که عقلانیت هدفمند بر اولی، و تعامل نمادین بر دومی غلبه میکند. هابرماس کار را شکل غالب کنش اجتماعی درون جامعه سرمایه داری صنعتی شده میداند. وی این شکل اجتماعی را بر عقلانیت هدفمند مبتنی میداند که بر اهمیت تحقق هدف، که بر حسب روابط وسیله - هدف تعریف میشود، تأکید میکند. این سیستم برای راهنمایی کنش و شیوه های تفکر به ایجاد قواعد فنی می پردازد و بر یادگیری مهارتها و شایستگیها تأکید میکند.

از طرف دیگر، تعامل بر کنش ارتباطاتی بین انسانها مبتنی است که در آن هنجارهای مشترک ایجاد و در یک زبان عادی مشترک میان ذهنی منعکس میشود. تعامل به طور ضمنی، بیشتر سنخ نمای جوامع عصر قبل از سرمایه داری در نظر گرفته میشود که در آنها سطوح پایینی از تخصصی شدن و تقسیم کار نسبتاً عقب مانده ای وجود دارد. تعامل، نیروی کار را بخش منسجم و لاینفک زندگی اجتماعی فرض میکند. در این شکل اجتماعی انتظارات متقابل رفتاری وجود دارد که تخطی از آنها موجب مجازاتهای گسترده اجتماعی میشود. هنجارها و ارزشهایی که بر امور اجتماعی حاکمند از طریق فرایند درونی کردن نقش کسب میشوند.

هابرماس نیز، همانند مارکوزه ، درصد برآمده است نقد هگلی - مارکسیستی از جامعه معاصر را به روز درآورد و با این کار، در تحلیل خودش بشدت بر پیشرفتهای محقق شده در جامعه شناسی نظم دهی اتکا کرده است.

کارکردگرا هنجار عقلانیت هدفمند، منطق علم، کارکردهای مثبت فناوری و بیطرفی زبان را می پذیرند و آنها را به عنوان اجزاء سازنده برای ساختن نظریه های اجتماعی که تصور بر عاری بودن آنها از ارزش است به کار میگیرد. نظره پردازان فرانکفورت بر ناپود کردن این ساختار تأکید می ورزند و ماهیت اصولاً سیاسی و سرکوبگر این مجموعه را نشان می دهند. کارکرد تأثیرگذاری بر آگاهی افرادی است که در این شیوه زندگی میکنند، با دید نجات نهایی آنان از آن قالبها و پیگیری شکل‌های جایگزین زندگی.

### ❖ فردگرایی آنارشیستی

فردگرایی آنارشیستی بیانگر دیدگاهی است که از آزادی کامل فرد، که با هیچ شکلی از نظم دهی خارجی یا داخلی محدود نمیشود، حمایت میکند. فردگرایی آنارشیستی آموزه ای است که ارتباط بسیار زیادی با مکس استیرنر، استاد دانشگاه آلمانی دارد. استیرنر بر برتری وجود فردی تأکید و هرگونه جستجو درباره قوانین عام حاکم بر زندگی اجتماعی را رد میکرد. اتحاد افراد خودمدار - انسانهایی که بدون هیچ محدودیتی به صورت بیرحمانه منافع فردی خود را دنبال میکنند - میتوان نجات واقعی و آزادی انسانها را تحقق بخشید.

به عقیده استیئر، دولت بزرگترین دشمن آزادی انسان است، زیرا بیانگر نظارتی جمعی است که در تأکید نکردن بر خوشبختی فرد در مقابل هرآنچه او نپذیرد می ایستد. سرنگونی و انهدام دولت از طریق انقلاب محقق نمیشود. بلکه از طریق شورش و قیام تحقق می یابد. استیئر در کتاب نفس و خودش مطرح میکند که:

انقلاب و قیام را نباید مترادف با هم دانست. انقلاب عبارت است از واژگون کردن شرایط؛ یعنی شرایط تثبیت شده یا وضع موجود، دولت یا جامعه، و بنابراین یک اقدام سیاسی یا اجتماعی است؛ در واقع پیامد اجتناب ناپذیر قیام دگرگونی شرایط است، با این حال شروع قیام از این نقطه نیست، بلکه از نارضایتی انسانها از خودشان شروع میشود، قیام یک شورش مسلحانه نیست، بلکه طغیان افراد و یک بیداری است، بدون اینکه به ترتیبی که از آن نشأت میگیرد توجه کند (وودکاک، 1977، ص 167)

فردگرایی آنارشیستی یکی از افراطی ترین نظریه های تغییر بنیادی است که امکان دارد فرد با آن مواجه شود. از آنجا که در چنین مفهومی سازی بندرت زمینه ای برای جامعه وجود دارد، بنابراین، این شاخه از آنارشیسم با انتقادات زیادی، خصوصا از ناحیه مارکسیستها، مواجه شده است. از نظر ما در اینجا، فردگرایی آنارشیستی نمونه خوبی از فلسفه تغییر بنیادی است که بر اهمیت عوامل ذهنی گرا را تأکید میکند.

### ❖ وجودگرایی فرانسوی

وجودگرایی نماینده جنبشی نامنظم و تا حدی گسترده است و شامل نظریه پردازانی است که دین مشترک خود به کی یرکگارد را می پذیرند. در میان این نظریه پردازان تاکنون ژان پل سارتر مهمترین نظریه پرداز است و ما میخواهیم از طریق کار وی گرایش اصولی وجودگرایی فرانسوی را نمونه ای از جنبش وجودگرایی به منزله کل توصیف کنیم.

سارتر وجودگرایی در سنت کی یرکگارد را به صورت این اعتقاد که هستی قبل از ماهیت می آید تعریف میکند، معنای ضمنی این عقیده این است که ما باید از ذهنیت شروع کنیم. فرد به طور فعال در ایجاد جهان خود درگیر است و صرفا یک مشاهده گر یا بازتابی از آن نیست. همچنان که سارتر میگوید، ما جهان را بررسی نمیکنیم بلکه گرفتار آن هستیم.

موضع سارتر یک موضع تعاملی است نه در معنای چندان جامعه شناختی بلکه بر حسب آگاهی انسان، در شیوه ای که تا حدی یادآور مفاهیم پدیدارشناختی مید با عنوان من فاعلی و من مفعولی است. من نسبت به خودم به طور وضوح وجودی برای خود هستم، زیرا یک موجود خودآگاه و ذی شعور میباشم. اما، من نسبت به دیگر انسانها، چیزی جز یک شیء واقعی، خارجی و از لحاظ فیزیکی ملموس - وجودی در ذات خود - نیستم. این رابطه تناقض گونه بین انسانها در بافتهای اجتماعی مقوله سومی از وجود - وجود برای دیگران را ایجاد میکند، که فصل مشترک بین آگاهی افراد است که در آن در ذات خود و برای خود در تعامل روزمره با یکدیگر برخورد میکنند. از ناحیه همین تجزیه و تحلیل است که مفهوم «بدعهدی» از کلمات سارتر پدیدار میشود.

مفهوم «بدعه‌دی» که نقل قول فوق درصدد توضیح آن است اشتراک زیادی با مفهوم از خودبیگانگی مارکس دارد، که در آن افراد با ملایمت وضعیت اجتماعی خود را به ضرر استعداد‌های واقعی انسانی خود می‌پذیرند. بدون شک، بدعه‌دی سارتر مختصراً پدیده محدود کننده ای را برای ماکس استیرنر توصیف میکند که «اتحاد خودمداری»های وی درصدد براندازی آن است.

### 3) وحدت زیربنایی پارادایم

کار نظریه پردازانی که در پارادایم انسان‌گرای بنیادی قرار دارن دبا توجه مشترکی که به آزادی روح انسان دارند تضمین میشود. انسان‌گرایان بنیادی بر آگاهی انسان در بافت کلیتی، که شاکله اجتماعی خاصی را توصیف میکند، تأکید می‌کنند. در این پارادایم بر «آسیب شناسی آگاهی» توجه میشود، که به وسیله آن انسانها خودشان را موجودی می‌بینند که در زندگی روزمره خود در نوعی سازمان اجتماعی که خود عامل ایجاد و پایداری آن هستند گرفتار شده اند. انسان‌گرایان بنیادی به درک نحوه وقوع این وضعیت، با این دید که آگاهی انسان یا روح را آزاد کرده و در نتیجه رشد و توسعه استعداد‌های انسانی را تسهیل کنند توجه نشان می‌دهند.

به اعتقاد انسان‌گرایان بنیادی، نظریه پردازان کارکردگرایی دیدگاهی را درباره واقعیت اجتماعی ایجاد و استمرار میدهند که وضعیت موجود را تقویت میکند و دیدگاهی است که باید آن را تنها بعدی از شبکه سلطه ایدئولوژیک که در جامعه معاصر غربی نفوذ دارد درک کرد. کارکردگرایان همواره انسان‌گرایان بنیادی را به منزله انسانهای بنیادی آرمانپرست که بر تشدید شعله های آگاهی انقلابی اصرار میکنند یا به منزله وجودگرایان بی فکری که نمی‌خواهند یا نمی‌توانند با جهان واقعیت روزمره سازگار شوند و سر اجتناب ناپذیر پیشرفت را بپذیرند رد میکنند.

## فصل نهم

### نظریه ضد سازمان

در اینجا می‌خواهیم استدلال کنیم که اگر مضامین پارادایم انسان‌گرایی بنیادی در رابطه با مطالعه سازمان ایجاد شود، نتیجه آن نظریه ضدسازمان خواهد بود. از آنجا که دیدگاه انسان‌گرایی بنیادی در تضاد اساسی با دیدگاه پارادایم کارکردگرایی قرار داشته و دگرگونی کاملی از پیشفرضهای مربوط به ماهیت علم و جامع را منعکس میکند، بنابراین نظریه ضد سازمان در تضاد اساسی با نظریه معاصر سازمان قرار خواهد گرفت. دیدگاههای مکاتب مختلف فکری در این پارادایم در ایجاد نظریه ضد سازمانی نقش مختلفی دارند.

ما می‌خواهیم در اینجا استدلال کنیم که در محدوده نظریه انتقادی ضدسازمانی انسان‌گرایی بنیادی بیشترین زمینه را برای گسترش دارد. نظریه ضد سازمانی، در وضعیت توسعه موجود، را نمیتوان چیزی بیش از یک شکل ابتدایی دانست، که حداکثر مشتمل بر مطالعات موردی و مباحث مجزا و پراکنده محدودی است که از دیدگاهی سازگار با نظریه انتقادی به مطالعه فعالیتهای سازمانی نزدیک شده‌اند.

اینگونه کارهای وجود تشابه زیادی با دیدگاه نظریه انتقادی، بخصوص به گونه‌ای که در نوشته‌های مارکوزه (1946)، هابرماس (1971a,b) و گلدنر (1976) منعکس شده است، دارد. این نوشته‌ها به مانند نظریه نوظهور ضدسازمانی ما درصدد است از طریق نقد انسان‌گرایی بنیادی وضع موجود مسیر منتهی به واقعیتهای جایگزین را تقویت کرده و آن را نشان دهد. با این کارف آنها بسیاری از علایق و عناصر تشکیل دهنده‌ای را که نظریه ضدسازمانی بیان شده به صورت بسیار نظام مند باید مشتمل بر آن باشد مشخص میکنند.

### به سوی واقعیت‌های جایگزین

جدول 1-9 مفاهیم اصلی را که نویسندگان مذکور در این فصل با استفاده از آنها درصدد ارائه ابعاد اصلی واقعیتهای جایگزین موردعلاقه خود هستند درمقابل هم قرار میدهد.

مفهومی که برای توصیف جنبه	مفهومی که برای توصیف جنبه	
حساس واقعیت در شیوه‌های از	حساس واقعیت در تشکیلات اجتماعی	نویسنده
خودبیگانه نشده هستی به کار میرود.	معاصر به کار میرود.	
فناوری جایگزین	سرمایه داری صنعتی	دیکسون
صمیمیت	بهره‌وری	ایلیچ

رمانتیسیم	خودآگاهی فن سالارانه	گلدنر
بینش شخصی	خودآگاهی عینی	روزاک
خودآگاهی شماره 2	خودآگاهی شماره 2	رایش
شیوه تفکر رمانتیک	شیوه تفکر کلاسیک	پیرسیگ
واقعیت غیرعادی	واقعیت عادی	کاستاندا
تعامل	کار	هابرماس
هنر	کار	آنتونی
خلاقیت	کار	میکین

#### جدول 1-9 (ابعاد اصلی واقعیت‌های جایگزین)

نخست، این نویسندگان مختلف جامعه را منعکس کننده شکلی از استبداد میدانند که بر تأثیر و کنترل همه جانبه عواملی از قبیل کار، عقلانیت، علم و فناوری مبتنی است، که این عوامل آگاهی انسانها را شکل داده، هدایت و کنترل میکنند. توجه آنان بر این است که ماهیت این تأثیر و کنترل را بیان کنند و بر این نکته تأکید کنند که استبداد انسانها را نسبت به شیوه های جایگزین آگاهی و وجود بی اعتنا میکند.

دوم، مشخصه این ادبیات داشتن موضعی است که به طور بنیادی با علوم اثباتی در تضاد است. علم، به گونه ای که از نظر دیدگاه کارکردگرای برررسی شد به طور کلی مردود شناخته میشود؛ فکر پیشرفت از طریق علم به طور کامل معکوس میشود. علم کارکردگرای به منزله ایجادکننده مشکلات احتمالی نگریسته میشود تا حل کننده آن.

مجموعه ادبیاتی که در اینجا مورد بحث ایت غالباً هنر، نمایش، ادبیات و سینما را مرجع خود قرار میدهد. آنان برای منبع مسائل، تجزیه و تحلیل و راه حل ها به همین فرهنگ برمیگردند. به بیانی ساده، انسان گرایی آنان برخاسته از علوم انسانی و منعکس کننده آن است.



سومین موضوع اصلی در این متون در ایدئالیسم عین آن انعکاس دارد. این متون مفاهیم دست ساخت و مصنوعات انسان را محصولات عینی شده آگاهی انسان می پندارند که در جامعه صنعتی به منزله عوامل بیگانه کننده ای که خارج از کنترل انسان قرار دارد در نظر گرفته میشوند. در رابطه با سنت نظریه انتقاید این حالت از خود بیگانه شده انسان در جامعه مدرن است که در نهایت محور توجه میباشد.

### به سوی نظریه ضدسازمانی

ایجاد نظریه انتقادی نظام مند سازمانی بیان روشن و صریح پیشفرضهای اساسی، اولویتها و علایق را میطلبد. تنها در برابر یک چنین پیش زمینه ای میتوان اهمیت مطالعات فوق را کاملا درک و برای تحقیق نظام مندتر در این زمینه قواعد اساسی را پایه ریزی کرد. برای تسهیل در این امر، جدول 2-9 برخی از ویژگیهایی را که نظریه ضدسازمان باید بیان کند، تا نظریه پردازان سازمان بتوانند مضامین اساسی نظریه انتقادی و نحوه تضاد اساسی آن با دیدگاه رایج واقعیت سازمانی را درک کنند، نشان می دهد.

این فهرست جامع نیست، اما در جهت مشخص کردن شیوه های دقیق ناهمگونی چهارچوبهای رقیب مزبور نقش زیادی دارد و بر انسجام اساسی و دامنه نظریه ضدسازمانی به منزله دیدگاهی در حد خودش تأکید میکند. اگر از یک دیدگاه وسیعتر به نظریه مزبور نگاه شود، این نظریه منسجم، هماهنگم و قادر به نگهداری خویش است، زیرا بر سنت فکری کاملا متفاوتی متکی است.

نظریه سازمانی	نظریه ضد سازمانی
1. موقعیت پارادایمی	کارکردگرایی
2. منشاء فکری مسائل، استعاره و مثال	علم
3. کانون توجه مفهومی (سطح تحلیل)	سازمانها
4. نحوه مفهومی سازی کردن	تمامیت
	انسان گرایی بنیادی
	علوم انسانی
	نحوه سازماندهی اجتماعی

5. کانون هستی شناختی ساختارها آگاهی
6. مسأله غالب اجتماعی - فقدان گسترده رضایت از خودبیبگانگی عمومی
- اقتصادی شغلی
7. اصطلاح عام برای توصیف جامعه صنعتی؛ جامعه سرمایه داری، جامعه تک بعدی، فراصنعتی حکومت جمعی، فاشیسم مدیریتی
- جامعه معاصر و امثال آنها.
8. نحوه نگرش به رابطه انسان رابطه استثمارگر/ رقابتی سازگار
- با طبیعت
9. ابزار غالب تولید فناوری صنعتی، مبتنی بر فناوری جایگزین (غیر شهری، کارخانه مقیاس کوچک، تعاونی)
10. علاقه مند به حداکثر کردن بهره وری خلاقیت انسانی
11. شیوه نگرش به فناوری به منزله نیروی مثبت به منزله نیروی منفی
- یا خنثی
12. وضعیت فعلی تولید کمیابی و کمبودهای کلی مازاد اقتصادی گسترده موجود در سرمایه داری
13. شیوه تولیدی غالب کار/ نیروی کار صنعت
- مورد حمایت
14. شیوه غالب معرفت انسانی منطق درون یابی
15. رفتار انسانی بر طبق عقلانیت هدفمند عقلانیت ارزشی

## جدول 2-9 ( به سوی تعریف نظریه ضدسازمانی)

نظریه ضدسازمانی درصدد است، از طریق نقد، از خودبیگانگی های منعکس شده در شیوه زندگی سازمانی را آشکار سازد. این نظریه می خواهد تأکید کند چگونه این از خودبیگانگی ها با ماهیت تمامیتی که در آن واقع شده اند رابطه تنگاتنگ دارند و در نتیجه می خواهد به مطلوب بودن شیوه های جایگزین واقعیت و زندگی اجتماعی اشاره کند.

اتخاذ انسان گرایی بنیادی مستلزم طرد نظریه سازمانی به منزله مجموعه ای خام، اشتباه و ناخوشایند سیاسی است. قبول انسان گرایی بنیادی مستلزم قبول پارادایمی دیگر، جهان عقلانی دیگر، و در واقع پذیرش یک واقعیت جایگزین است.

فصل یازدهم:

**ساختارگرایی بنیادی:**

ریشه ها و تاریخچه فکری

ساختارگرایی بنیادی ریشه در اندیشه مارکس دارد که دیدگاه مادی گرایانه نسبت به جهان طبیعی و اجتماعی دارد. این پارادایم نسبت به پارادایم های دیگر هم پیچیده و هم از نظر مفهومی بسیار غنی است.

این پارادایم بلحاظ دو بعد نظم دهیم و تغییر بنیادی، تغییرگرایی بنیادی است. و به لحاظ دو بعد ذهنی و عینی نیز بصورت کلی عینی گرا است. بنابراین بلحاظ هستی شناسی، واقع گرا است یعنی بر نوعی ماهیت خشک و عینی واقعیت که خارج از ذهن انسانها

وجود دارد تأکید می کند. در این دیدگاه که خیلی نزدیک به اثباتگرایی است، جهان اجتماعی مانند جهان طبیعی موجود مستقل تلقی می شود. بلحاظ معرفت شناسی، اثباتگرا، بلحاظ ماهیت انسان شناسی، جبرگرا و بلحاظ روش شناسی قانون بنیاد است.

اینکه واقعیتهای اجتماعی را به مثابه ماهیت خشک و عینی می بیند وجه اشتراک این پارادایم با پارادایم کارکرد گرایی است اما تفاوت این پارادایم با پارادایم کارکرد گرایی در این است که ساختارگرایی بنیادی، پیشه ازهرچیزبه وضع موجود در جامعه انتقاد دارند و به شدت خواهان تغییر آن است. کانون توجه واقعی این پارادایم، ساختارهای موجود در جامعه و خصوصا شیوه ارتباط درونی آنها باهم است.

وجه اشتراک با پارادایم انسان گرایی بنیاد: ساختارگرایی بنیادی دیدگاهی است که برماهیت اصولا تضاد گونه امور اجتماعی و فرایند بنیادی تغییر که مولود آن است تأکید می کند. تضاد عمیق، ابزاری نگریسته می شود که با آن انسان به رهایی از ساختارهای اجتماعی که در آن زندگی می کند دست می یابد. ساختارگرایی بنیادی، یک جامعه شناسی تغییر بنیادی است اما، برخلاف پارادایم انسان گرایی بنیادی، نوعی جامعه شناسی است که تأکید بر نقش و ماهیت انسان به منزله انسان انفرادی تأکید مستقیم نسبتا ناچیزی دارد. به هر حال وجه مشترک هر دوی آنها این هدف زیربنائی است که انسان را ارشکال مختلف سلطه که به زعم آنها ویژگی جامعه صنعتی معاصر است برهاند.

گفته شد که ساختارگرایی بنیادی در اندیشه کارل مارکس ریشه دارد. اما تحولات بعدی و مشخص در محدوده ای این پارادایم، عمدتا بر تفاسیر مختلفی که بر کار اخیر - قید اخیر قابل تأمل است شاید نقطه جدای با انسان گرایی بنیادی همین جا باشد - مارکس ارائه شده است متکی می باشد. دست کم سه تفسیر را به درسه مسیر متمایز ادامه یافته است را می توان یافت و معرفی کرد:

**الف) مارکسیسم ارتدوکس:** تفسیر اول از آن انگلس است که بعدا پلخائف روسی نیز آنرا پذیرفت. این تفسیر اگر خارج از پارادایم ساختارگرایی بنیادی نگاه کنیم، معادل مارکسیسم است. به عبارت دیگر برداشت عمومی از مارکس همین تفسیر انگلس است. همین تفسیر مارکسیسم عنوان یک جهان بینی فلسفی مطرح کرد که مشتمل بر قوانین عینی و بخصوص قوانین حرکت دیالکتیکی ماده در معنای متافیزیکی به عنوان تش دهنده اصلی واقعیت بود. همین تفسیر زمینه بوجود آمدن سوسیالیسم علمی را فراهم کرد. و دقیقاً همین نوع برداشت دیالکتیک در "ماتریال دیالکتیک" بود که سوسیالیستها و "سوسیال دموکراتهای" او آخر قرن نوزدهم را مجذوب خود کرد. ارتوبه معنای راست و دوکس به معنای راست و در کل یعنی عقیده راست و موبه مو ادامه دادن و اجرا کردن یک آئین - ضد بدعت - بر اساس این تفسیر اقتصاد و تولید زیربناء است. دیالکتیک در حوزه ذهن و عین معنا ندارد بلکه در سطح عالم ماده و نیز جامعه انسانی تنزل داده می شود. بر اساس همین تفسیر جامعه مانند طبیعت، قوانین است که باید کشف شود. ولذا این تفسیر بسیار نزدیک به اثباتگرایی است. همچنین در این تفسیر این سخن مارکس که یکسری قواعد تحول جوامع انسانی حا کم است، با سخن معروف داروین درباره تحول انسانها ربط داده می شود.

**ب) مارکسیسم نوارتدوکس:** تفسیر دوم با لنین آغاز شد. این تفسیر نیز هر چند بر کارهای اخیر مارکس معطوف است اما لنین گفت در اندیشه مارکس پیرنیز سوباتی از اندیشه هگل وجود دارد. و حتی گفت کسی که هگل را نشناسد، کتاب سرمایه را نمی توان شناخت. لذا هگل بعد از سال فراموشی در روسیه، بار دیگر مطرح شد.

در ادامه، که مارکسیسم نو ارتدوکس نیز از همین جا آغاز می شود، دلاولپ، لوی آلتوسروکولتی این مسیر را ادامه دادند. تفاوت که این ها با تفسیر دارند این است که در تفسیر انگلس دقیقا تمام سخنان مارکس بصورت داغ تر و بدون بدعت دنبال می شود. به روبنای و زیربنای و اینکه اقتد زیربنای است اهمیت داده می شود. اما در مارکسیسم نوارتدوکس به روبنای و جمله در اندیشه آلتوسرایدئولوژی اهمیت داده می شود. یعنی ایده روبنای و زیربنای حفظ اما تفسیر جدید از آن ارائه می شود.

**ج) وبرگرایی بنیادی:** وبر فردی است که در هر چهار پارادایم تأثیر داشته است. مباحث عقلانیت او بر پارادایم انسان گرایی بنیادی تأثیر گذاشت است. مفهوم درون فهمی او بر پارادایم تفسیری، مفهوم دیوان سالاری از یک سو بر پارادایم کارکرد گرایی بویژه نظریه سازمانی کارکرد و از دیگر سو بر پارادایم ساختارگرایی بنیادی تأثیر گذاشته است. وبر معتقد است که عقلانیت و ویژگی جامعه مدرن است و بازتاب این عقلانیت، بوروکراسی است. اما همین بوروکراسی تبدیل به قفس آهنین و تهدیدی برای آزادی انسان شده است. زیرا بر زندگیهای روزمره اعمال کنترل می کند. وبرگرایی بنیادی که در صدد شناخت، درک و نقد جنبه های مهم زندگی سرمایه داری است، از همین سخن وبر آغاز کردند. آنها گفتند که بوروکراسی از جنبه های مهم و مخرب جامعه جدید است. آنها سلطه و بردگی انسان بوسیله ساختارهای موجود و از جمله ساختار دیوان سالاری را به شدت انتقاد قرار دادند. وبرگرایی بنیادی، بر نقش عواملی که در مارکسیسم کاملا مورد توجه قرار نگرفته است، تأکید می کنند. وبرگرایی بیشتر نقد ارائه راه حل.

## ساختار پارادایم:

همان سه تفسیر مارکس که در بالا مطرح شد، ساختار پارادایم را تشکیل می دهند. تنها با تغییر در عناوین، سه نظریه در درون این پارادایم وجود

الف) نظریه اجتماعی روسی

ب) مارکسیسم معاصر مدیترانه ای

ج) نظریه تضاد (تعارض)

نظریه اجتماعی روسی: این نظریه در حاشیه تفکر انگلس شکل گرفت که مادربالا از آن به عنوان مارکسیسم ارتدوکس یاد کردیم. این نظریه بعد در روسیه توسط پلخانف که از او به عنوان پدر نظریه اجتماعی معاصر روسیه یاد می شود، بسط یافت. از ایده پلخانف، دو نظریه رقیب و متفاوت در اصول مشترک در روسیه شکل گرفت: یکی ماتریالیسم تاریخی بوخارین (ایدئولوگ بلشویکها) و دوم کمونیسم آنارشویسم کراپوتکین (ایدئولوگ منشویکها). هر دو نظریه بر آراء پلخانف متکی است، برپیش فرضهای "طبیعیته مدارانه" روش علمی متکی است، هر دو شباهت زیاد نظریه نظامهای اجتماعی کارکرد گرا دارد. نظریه اجتماعی روسی بیشتر با کاربوخارین در نظریه ماتریالیسم تاریخی نمود یافته است.

### ماتریالیسم تاریخی بوخارین (۱۹۳۸-۱۸۸۸):

بوخارین فرزند یک آموزگار اهل مسکو بود که دیوان سالار شد. در هفده سالگی به عنوان عضوی از «جماعت روشنفکران» حزب بلشویک به این محلق شد. او در مباحث برتفوق داشت. در دوره لنین، به مدت ده سال سردبیر روزنامه های حزب شد. با استالین بسیار اختلاف داشت. سرانجام توطئه استالین و دریک محاکمه فرمایشی شرم آور محکوم به مرگ شد.

بوخارین در سنت انگلس و پلخانف کار می کرد. او معتقد بود که ماتریالیسم تاریخی یک نوع جامعه شناسی است. اما نه جامعه شناسی رایج جامعه شناسی رایج و مصطلح، جامعه شناسی طبقه بورژوا است که در راستای منفعت آنها ساخته و پرداخته شده است اما ما به یک جامعه شناسی پرولتاریا نیز نیاز مندیم. جامعه شناسی که وضعیت پرولتاریا را مطرح کند و این جامعه شناسی پرولتاریا همان ماتریالیسم تاریخی است. «ماتریالیسم تاریخی چیزی نه اقتصاد سیاسی است، نه تاریخ، بلکه ماتریالیسم تاریخی نظریه عمومی جامعه و قوانین تکامل آن، یعنی جامعه شناسی است. مورگان، ۱۳۸۳: ۴۵۸».

بوخارین یک اقتصاد دان بود که با فزیک و اصطلاحات فزیک میانه ی خوب داشت. او بر اساس یک قیاس مکانیکی ایده معروف تز، آنتی تز و سنتز تعادل، بهم خوردن تعادل و بازگشت تعادل تعبیر کرد. و گفت ایده تز و آنتی تز یک امر ذهنی است که در جامعه بصورت شرط تعادل تحقق پیدا می کند. گفت جامعه ابتدا حالت تعادل دارد و سپس از سوی طبقه کارگران تعادل بصورت انقلابی فرومی ریزد و سرانجام دوباره نظم و تعادل به جامعه با گردد. بوخارین این بهم خوردن تعادل را بصورت انقلابی دانسته و از آن تعبیر به فاجعه و یا بحران فاجعه آمیز می کند، لذا با تعادل مطرح در نظریه کراپوتکین فرق می کند که تعادل را در سطح خفیف قابل است. به عبارت دیگر بوخارین، آشکارا مارکسیستی است که به براندازی انقلابی سرمایه از طریق تضاد خشونت آمیز پایبند است. اما اعتقاد دارد که در نهایت سازگاری اجتماعی حاکم خواهد شد.

بنابراین بخاطر ارائه مفاهیم تعادل و اعتقاد به دیالکتیک و ماتریالیسم یک مارکسیست است و بخاطر آنکه ساختارهای بیرونی را به عنوان واقعیت عینی می پندار یک ساختارگرا است و بخاطر آنکه در صدد براندازی انقلابی ساختارهای است یک ساختارگرایی بنیادی است.

کمونیسم آنارشویستی (قانون ستیزی):

کمونیسم آنارشویستی پیوند نزدیک با کراپوتکین (۱۹۲۱-۱۸۴۸) دارد.

کراپوتکین یک شاهزاده روسی و عضو حزب بلشویک بود. او بعد از مدتی پیش خدمتی در دربار تزار، به عنوان جغرافیدان و طبعیدان به سیبری مس کرد. مکانی که در آن گروه‌های متعدد چادر نشین که بر کارهای نظری بعدی وی تأثیر گذاشتند تمامس برقرار کرد. اومی دید که چادر نشینان بدون کدام حکومتی و در سایه همکاری متقابل و اصول آنارشیستی به زندگی شان ادامه می دهند. همین مسئله او را بر آن داشت تا تلاش کند کمونیسیم آنارشیستی را در جایگاه فلسفی و نظری قوی قرار دهد. او معتقد بود که انسانها ذاتا و بصورت طبیعی نظم طلب، بدنال انسجام هماه و همکاری و کمک متقابل با یکدیگر اند. او حکومت و اصل سلسله مراتب را یک پدیده بیمارگونه جدید در تاریخ انسانها می دانست. اومی در هر جاکه سرمایه داری یافت شود، نمایانگر انحراف در تکامل انسانی است. اومی گفت دنیای سرمایه داری برای نفع خودشان، این ساختارها سلسله مراتب را بوجود آورده اند و لذا باید این ساختارها توسط یک انقلاب بیرحمانه که از سوی توده ها صورت خواهد گرفت از بین برود.

اومانند بوخارین، یک عینی گرا، اثبات گرا، جبرگرا است. او بین علوم طبیعی و اجتماعی تمایز نمی دید و معتقد بود که قوانین طبیعت مدلهای را مطالعه جامعه فراهم می آورند.

دیدگاه نظریه پردازانی چون بوخارین و کراپوتکین، با نظریه پردازان اثباتگراییکه در پارادایم کارکرد گرا قرار دارند تفاوت دارد، از این نظر که قیاسی که برای توصیف فرایند حصول این امریه کارمی برند قیاس فاجعه یا انقلاب است. وجود همین ویژگی مهم در آثار آنان موجب فرارگرفتن شان در محدوده جامعه شناسی تغییر بنیادی در نقطه مقابل جامعه شناسی نظم دهی می شود.

## ب) مارکسیسم مدیترانه ای معاصر:

در این شاخه، دو نظریه پرداز به عنوان نمایندگان دو جریان فکری مورد بحث قرار می گیرد. یکی لوی آلتوسر و دومی کولتی. نظریه اینها بین دو پارادایم مارکسیسم هگلی شده لوکاچ، گرامشی و مکتب فرانکفورت از یکسو و مارکسیسم ارتدوکس پلخانف و بوخارین از سوی دیگر است. اینها نه مانند لوکاچ و فرانکفورتی ها کاملاً ذهن گرا است و نه مانند پلخانف عین گرا است. اینجا نیز به ساختارها توجه می شود اما ساختارهای ظاهری که پلخانف گفت بلکه ساختارهای زیرین به عنوان امر تعیین کنند در تحولات اجتماعی مورد توجه قرار می گیرد.

## جامعه شناسی آلتوسر:

التوسریکی از با نفوذترین فیلسوفان معاصر مارکسیستی است که مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. التوسر که از نظر تولد الجزایری است، در دوم شرکت کرد و توسط آلمانها اسیر شد و در سال ۱۹۴۵ دوباره به پاریس بازگشت و تحت تعلیم باشلار فیلسوف قرار گرفت.

یکی از مهمترین سخنان آلتوسر مسئله گسل معرفتی در کار مارکس است که مرکز کار «فلسفی» اولیه ماکس را از تحلیل‌های پخته تر «علمی از قبیل سرمایه و نوشته های اخیرش مشخص می سازد. او یک قرائت ساختارگرایانه از اندیشه مارکس ارائه می دهد. اما او می گوید ساختارگرایی بردرک «تمامیت» اتکا دارد، نه صرفاً به منزله جمع اجزاء که باید بصورت یک کل درک شوند، بلکه به منزله چیزی که شکل می دهد و در هر جزء حاضر است. اجزاء منعکس کننده تمامیت هستند، نه اینکه تمامیت اجزاء را منعکس کند. التوسر از میان این اجزاء چهار عمل یا کردار رسمیت می شناخت:

۱- کردار اقتصادی

۲- کردار سیاسی

۳- کردار ایدئولوژیک

۴- کردار نظری یا علمی

التوسر معتقد بود که اقتصاد تنها تعیین کننده نیست بلکه امور روبه‌نا مانند سیاست، ایدئولوژی و نظریه های علمی نیز مهم است و تعارض نه در سطح اقتصاد بلکه در سطح هر چهار کردار که ذکر شد، جریان دارد. التوسر با مفهوم «چند علیتی» به این مسئله اشاره می کند. بر اساس

دیدگاه، وقوع انقلاب برتلفیق خاصی از تضادها و چند علیتی بودن مبتنی است. آلتوسر معتقد است که فلسفه «مبارزه طبقاتی در نظریه اس و نظریه نیز جدا و غیر از عمل است. او بر کردار نظریه به عنوان یکی از چهار کردار اجتماعی زیاد تأکید می کند. همچنین او معتقد است که تضاد در کردار از سطوح چهارگانه فوق الذکر باشد، بسته به جوامع مختلف، فرق می کند. ممکن است در یک جامعه تضاد در سطح اقتصادی، منجر به انقلاب و در جامعه دیگر در سطح ادنولوژی و... لذا آلتوسر بلحاظ روش، مورد پژوهی را برمی گزیند.

آلتوسر، از نظریه‌های شناسی، جهان واقعی و عینی خارج از فرد و آگاهی او را می پذیرد. این جهان واقعی، در نظریه آلتوسر، را احتمالی توان مشا بر «ساختارهای» تصور کرد که با هم در «تمامیت»، «شکل بندیهای اجتماعی» خاص را نشان می دهد. اما نظریه معرفت شناسی اندکی متفاوت و می گوید جهان واقعی را تنها می توان از طریق نظریه (کردار نظری یا علمی) درک کرد، نظریه ای که به هیچ وجه لزوما برخاسته از واقعیت نیست و در آن قرار ندارد. آلتوسر می گوید بین شیئی واقعی، یعنی واقعیتی که نظریه در صدد تبیین است و شیئی نظری، یعنی سیستم نظریه که دانش را سازد، عمیق ترین تفکیک ممکن وجود دارد. و این همان نظریه پردازی بدون عمل است که هیچ کار تجربی، اعم از «تحقیق» یا کنش باوری سیاه را لازم نمی داند زیرا نظریه در جهان خارجی واقعی نیازی به تکیه گاه ندارد. بنابراین آلتوسر به واسطه پیگیری دانش «علمی» خارج از ادنولوژی، گرا به حساب می آید، هر چند نه اثبات گرای نوعی افراطی، زیرا تجربه گرایی را به طور کامل رد می کند. از نظر روش شناسی معتقد به مورد پژوهی در ترکیب خاص تاریخی است. بلحاظ ماهیت انسانی او یک جبرگرا است.

### جامعه شناسی کولتی

لوچو کولتی یک مارکسیست ایتالیایی است که بدلیل انتقادهای همه جانبه و قاطعش در خور توجه است. او یکی از شاگردان دلا ولپ بود که در ۱۹۵۰ به حزب کمونیست ایتالیا پیوست.

بارزترین اندیشه کولتی این است که معتقد است که در اندیشه مارکس هرگز، گسل معرفت شناختی اتفاق نیافتاده بلکه دورشته ای موازی داشته است. یکی چهره فلسفی و دیگری چهره علمی. چهره فلسفی، همان اندیشه هگلی مارکس است و چهره علمی مباحثی که به بیگانگی و... می پردازد، را شامل می شود.

مفهومی که وجه مشترک بین این دو چهره باشد، مفهوم "تقابل" است. به عقیده کولتی، تقابل، در اندیشه مارکس دو معنای متمایز دارد. اول، تضاد واقعی بین اشیاء است که هیچ گونه ارتباطی و رابطه دیالکتیکی ندارند. این معنای تضاد، در اندیشه علمی مارکس مطرح است اما در فلسفی، تقابل به معنای تضادی دیالکتیکی است.

«تفاوتهای آشکاری بین کولتی و آلتوسر وجود دارد. کولتی کوشیده است فلسفه در آثار مارکس را با کتاب کانت، نقد عقل نظری و سیاستهای وی سیاستهای روسو ارتباط دهد.... اما دسته بندیهای آلتوسر، کولتی را صریحا در زمره سنت هگلی شده مارکسیسم به حساب می آورد که منکر آن است، در حال که منطق کولتی آلتوسر را به میراث هگلی که آلتوسر آن را به باد انتقاد می گیرد منتسب می کند. مورگان، ۴۷۷، ۱۳۸۳).

### ج) نظریه تضاد (تعارض)

تحت نظریه ای تضاد، نظریه و برگرایی بنیادی بحث می شود.

گفته می شود که مفهوم سازیهای و برهر چند لزوما، ارائه جواب به مفهوم سازیهای مارکس نبوده است، اما دقیقا در چنین راهی بکار رفته است.

۱- مثلاً در حال که مارکس در مورد "طبقه" سخن می گفت، و بر دربار "طبقه"، "منزلت" و "حزب" سخن گفت.

۲- مارکس از "ابزار تولید" اما ویر "ابزار اداره" سخن گفته است.

۳- مارکس از "دیالکتیک" و ویراز "روش" معنا و دلیل "سخن" گفته است.





۴-۱- مفهوم تمامیت: در مطالعه یک پدیده اجتماعی باید تمام عناصر و پدیده های مرتبط با آن مد نظر قرار گیرد.

۴-۲- مفهوم ساختار

۴-۳- مفهوم تضاد

۴-۴- مفهوم بحران و انقلاب.

تفاوت پارادایم ساختارگرایی بنیادی با پارادایم کارکرد گرایی:

به رغم آنکه هر دو پارادایم، تأکید برواقعیت های عینی اجتماعی دارند و اینکه جامعه از نظر هستی شناسی، مقدم بر فرد است اما از نظر هدف دو پارادایم با هم فرق می کند، در ساختارگرایی بنیادی تأکید بر تضاد بحران است اما در کارکرد گرایی تأکید بر نظم و انسجام است.

فصل آخر

## فصل یازدهم

### نظریه سازمانی بنیادی

ما در اینجا میخواهیم استدلال کنیم که در ورای انتقاد ساختارگرایی بنیادی از کارکردگرایی فقط یک رهیافت پنهان و نسبتاً توسعه یافته مطالعه سازمان نهفته است. هر چند این رهیافت روی هم رفته رهیافت منسجمی نیست، اما در برخی موضوعات از وحدت برخوردار است. جدول 1-11 در تلاش برای بیان روشن این موضوعات، دوازده نمونه از انتقاد بر نظریه کارکردگرایی را ارائه کرده و پیشفرضهای تلویحی نهفته در ورای نقد ساختارگرایی بنیادی را نیز در ردیف آن مطرح میکند.

---

این انتقاد به طور تلویحی رهنمودهای ذیل را

انتقادهایی که علیه نظریه سازمانی

برای نظریه سازمانی پیشنهاد میکند.

صورت گرفته است.

---

نظریه پردازان سازمانی، به جای اینکه چشمهای

1. نظریه سازمانی گرفتار پذیرش مسائلی

خود را پایین بدوزند و دستهایشان را رو به بالا بگیرند

است که از طریق مدیریت تعریف میشود.

باید به مطالعه ساختار بیدادگری اجتماعی پردازند و دانش حاصل و قدرتی را که این مطالعه افاده میکند به اکثریت جامعه که فاقد قدرت بوده و تحت استثمارند منتقل کنند.

نظریه پردازان سازمانی باید به دنبال انجام دادن تحقیق عملی (کنش پژوهی، پژوهش عملگرا) باشند که هدف آن تغییر انقلابی ناپیوسته است. نظریه و عمل باید در فعالیت عقلانی و به هم پیوسته ای که نظریه پرداز کاملاً از آن آگاه است با هم متحد شوند.

شناخت گسترده و تفصیلی کار مارکس بالغ شرط لازم برای هر نظریه سازمانی بنیادی است.

مفهوم طبقه باید جزء سازنده در هر نظریه سازمانی بنیادی منسجم باشد.

باید با عمق بیشتر و شناخت گسترده تر به مطالعه درباره و بر پرداخت. بیشتر نظریه پردازان سازمانی کارکردگرا دیدگاههای و بر درباره مردم سالاری را کاملاً غلط به تصویر میکشند و از مفهوم نوع آرمانی او استفاده های نابجا میکنند.

تحلیل سازمانی به نظریه دولت اتکا دارد که هنوز هم محتاج بیان تفصیلی است.

2. نظریه پردازان سازمانی به طور خودآگاه

یا ناخودآگاه نقشی فعال و دقیق در تحقیر انسان در محیط کار دارند.

3. نظریه سازمانی نقش مارکس را نادیده میگیرد.

4. نظریه سازمانی به تحلیل روابط طبقاتی توجه نمیکند.

5. نظریه سازمانی بر تفسیری بسیار محدود و گمراه کننده از و بر مبتنی است

1. نظریه سازمانی نقش دولت را نادیده میگیرد.

7. نظریه سازمانی یک نظریه غیرتاریخی است.

نظریه سازمانی بنیادی باید از بعد تاریخی برخوردار باشد. برای شناخت سازمانهای امروزی، ضرورت دارد آنها را همانگونه که در گذشته بوده اند درک کرده و در واقع، نیاز هست که بدانیم در مرحله اول آنها چرا و چگونه ایجاد شده اند.

8. نظریه سازمانی نظریه ای ایستاست، یعنی اینکه، گرایش به تعادل، توافق اجتماعی و وحدت ارگانیکی را فرض خود قرار میدهد.

نظریه سازمانی باید پویا باشد، باید جامعه را به صورت فرایندی تصور کند که از طریق تأثیر متقابل نیروهای متضاد که میتواند به شورشهای بزرگ و الگوهای نامنظم تغییر منتهی شود، ایجاد میشود.

9. نظریه سازمانی اصولاً تجربه گراست، یعنی اینکه بیش از همه به روش شناسی اهمیت می دهد.

نظریه سازمانی بنیادی باید، به جای تأکید بر موشکافی مشاهده و فن تجربی، به دنبال نشان دادن برتری دیدگاه نظری منسجمی باشد که لزوماً در معرض بیدادگری داده های تجربی قرار ندارد.

10. نظریه سازمانی ضدنظریه است.

بدگمانی نسبت به نظریه در تحلیل سنتی باید برعکس شود، به گونه ای که نظریه سازمانی بنیادی باید پیدایش دیدگاههای نظری کلان و دارای اعتبار سیاسی را مورد ستایش قرار دهد.

11. نظریه سازمانی اصولاً از اهمیت

نظریه سازمانی بنیادی باید از این پیشفرض اساسی شروع شود که سازمانها را نمیتوان بدون تحلیل قبلی

حیاتی عوامل کلان اجتماعی که

خارج از سازمانند غافل است.

فرایندها و ساختارهای اجتماعی که فکر میشود،

سازمانها در آن یافت میشوند، درک کرد.

12. تلاشهای مکرر نظریه سازمان در ارائه

نظریه سازمانی سنتی و نظریه سازمانی بنیادی با هم

نظریه عمومی امکان و مطلوبیت یک

جمع نمیشوند (مانعه الجمع هستند) و هیچ هم‌نهادی بین

هم‌نهاد را مطرح میکند در حالیکه در

آنها امکان ندارد، زیرا مسائل مورد توجه آنها ناساز-

حقیقت چنین چیزی ناممکن است.

گارند. نظریه سازمانی بنیادی نمیتواند، و نباید هم به

دنبال آن باشد که با حریف کارکردگرای خود متحد شود.

---

### جدول 1-11 (حمله یکپارچه ساختارگرایی بنیادی به نظریه سازمان)

چنانچه روشن خواهد شد، نمیتوان گفت که برای مطالعه سازمانها از دیدگاه ساختارگرایان بنیادی تنها یک رهیافت وجود دارد. مانند مورد پارادایم کارکردگرایی، در اینجا هم بر حسب ماهیت پیشفرضهایی که در ارتباط با هر یک از دو بعد طرح تحلیلی ما ارائه میشود دیدگاههای متفاوتی را میتوان مطرح کرد.

متون مرتبط با پیدایش نظریه بنیادی سازمانی متنوع است و در بردارنده آثار زیادی است که به مسأله تمامیت پرداخته اند تا سازمان به معنای دقیق کلمه. بنابراین، در یک نگاه اول ممکن است ارتباط آنها با مطالعه سازمان تا حدی پرت جلوه کند.

#### ➤ رهیافتهای وبرگرایی بنیادی در نظریه سازمانی بنیادی

ویژگی عمومی رهیافت وبرگرایی بنیادی در مطالعه سازمان را احتمالاً بیشتر از همه میتوان در مفهوم «رسته باوری» (گروه گرایی) جستجو کرد، اصطلاحی که به پیدایش شبکه به هم پیوسته ای از نهادهای دیوان سالار اطلاق میشود که در جامعه مدرن به صورت ضمایم دولت (و فرمانبردار آن) موجودیت دارند. دولت در این جوامع به منزله مرکز یک ساختار اختاپوسی در نظر گرفته میشود که شاخکهای دیوان سالار آن گسترده شده و تمام نواحی فعالیت اجتماعی را مورد تاخت و تاز خود قرار میدهد. وبریهای بنیادی به رابطه بین دولت و این فرایند کلی دیوان سالار کردن علاقه مندند و به طور خاص قصد دارند شیوه های تسلط دستگاههای دولتی بر ساختار وسیعتر اجتماعی محاط بر آن را بشناسند. وبریهای بنیادی به روابط قدرت علاقه دارند و بسیاری از ایده ها و مفهومیهای خود را از حوزه علوم سیاسی اخذ میکنند.

بنابراین، سهم و بریه‌های بنیادی در نظریه بنیادی سازمان را میتوان از متونی استخراج کرد که بر نظریه تمامیت تأکید و در آن دولت نقش محوری ایفا میکند. مضامین این متون برای سازمانها به معنای دقیق کلمه، اعم از دولتی یا غیر آن، باید از این زمینه گسترده انتخاب شود. اگرچه تأکید چشمگیری بر تحلیل دیوان سالاری میشود، اما این تنها نمایانگر بخشی از تحلیل گسترده‌ای است که با تحصیل شناخت نسبت به شکل بندی اجتماعی به منزله یک کل مرتبط است. بنابراین، نظریه بنیادی سازمانها از این دیدگاه فقط وقتی معنا می‌یابد که در مقابل این زمینه گسترده توسعه یافته و تفسیر شود.

جوهر دیدگاه و برگزایی بنیادی که از مرور مختصر متون مربوط به دست می‌آید این است که سازمانها را باید به صورت عناصری در ساختار سیاسی جامعه به منزله یک کل مطالعه کرد. این امر به طور حتم مستلزم تحلیل روابط قدرت، خصوصاً در رابطه با نقش دولت است، که به صورت ساختار نهادی سلطه‌گر خود را در معرض تحلیل قرار میدهد. سازمانها را نمیتوان بتنهایی درک کرد. اهمیت سازمانها از جایگاهشان در شبکه روابط قدرتی که فرایندهای جامعه را متأثر میسازد نشأت میگیرد. از دیدگاه و برگزایی بنیادی این بحث قدرت است که در مرکز صحنه تحلیلی قرار دارد. نظریه قدرت که این دیدگاه را می‌پذیرد در تقابل مرکز صحنه تحلیلی قرار دارد. نظریه قدرت که این دیدگاه را می‌پذیرد در تقابل شدید با نظریه کثرت‌گرایی دارد که در فصول قبل از آن بحث شد. این نظریه قدرتی است که بر منسجم بودن ماهیت این پدیده که نقطه مقابل منکسر بودن آن است تأکید میکند. نقش محوری اعطا شده به قدرت به صورت متغیر تحلیلی در و برگزایی بنیادی توجه نظریه پردازان سازمانی را از مسائلی از قبیلی نفس فرایند دیوان سالار کردن، تمرکز فزاینده ابزار اداره در دستان دیوان سالارها و گسترش سریع مداخله دولت تقریباً در جمیع قلمرو فعالیت اجتماعی به مسیر دیگری هدایت میکند. جهت‌گیری کلان و برگزایی بنیادی مسیر منتهی به ایجاد نظریه‌های کلان فرایند سازمانی را نشان میدهد که در تقابل شدید با نظریه پردازی با برد متوسط در کار بیشتر نظریه پردازان واقع در پارادایم کارکردگرایی منعکس است.

### ➤ رهیافتهای ساختارگرایی مارکسیستی در نظریه سازمانی بنیادی

نظریه پردازانی که از این دیدگاه به مطالعه سازمان می‌پردازند مسائل ذاتی در نظام سرمایه داری انحصاری را محور تحلیل خود قرار میدهند. درحالیکه و بریه‌های بنیادی بیشتر به نقش دولت در شبکه‌ای اصولاً سیاسی از روابط قدرت دیوان سالاری اشاره میکنند، ساختارگرایان مارکسیستی بر ساختار اقتصادی جامعه تأکید میکنند، که به عقیده آنان عامل اصلی تعیین‌کننده روابط قدرت مدنظر و بریه‌های بنیادی است. بنابراین، به عقیده ساختارگرایان مارکسیستی اقتصاد سیاسی سودمندترین نقطه و منبع فکری مرجع برای مفهومی‌سازیهاست. آنان به طور عمده به تحلیل ساختارهای اقتصادی جامعه سرمایه داری علاقه دارند و در دیدگاه خود از کتاب سرمایه مارکس و مفهوم «تضاد» به عنوان عناصر اصلی استفاده میکنند. بنگاه امروری به عنوان بازتاب تجربی ساختار زیربنایی نظام سرمایه داری انحصاری مورد توجه قرار دارد و به صورت ابزاری که ماهیت این ساختار زیربنایی را

آشکار میکند مورد مطالعه قرار میگیرد نه از حیث ماهیت خودش. مانند مورد دیدگاه وبرگرایان بنیادی، سازمانها از دیدگاه ساختارگرایان مارکسیستی فقط در ارتباط با تمامیتی که در برگیرنده آنهاست معنا می یابند.

### ➤ به سوی توسعه بیشتر نظریه سازمانی بنیادی

رهیافتهای وبرگرایان بنیادی در نظریه

سازمانی بنیادی تأکید میکند بر:

رهیافتهای ساختارگرایی مارکسیستی در

نظریه سازمانی بنیادی تأکید میکند بر:

1. علوم سیاسی

2. ساختارهای اداری سیاسی

3. گروه گرایی

4. قدرت

5. قیاس جناحی

1. اقتصاد سیاسی

2. ساختارهای اقتصادی

3. سرمایه داری انحصار

4. تضاد

5. قیاس فاجعه

جدول 2-11 (برخی از تأکیدههای متفاوت رهیافتهای ساختارگرایی مارکسیستی و وبرگرایان بنیادی در

نظریه سازمانی بنیادی)

رهیافتهای ساختارگرایی مارکسیستی نسبت به نظریه سازمانی بنیادی، در نگاه به کار مارکس بالغ به عنوان منبع الهام، چهارچوب تحلیلی خود را روی اصول اقتصاد سیاسی مارکسیستی بنا میکنند. آنها بر زیرساخت اقتصادی جامعه به عنوان شاهکار تحلیل، بخصوص آنگونه که در ساختار سرمایه داری انحصار منعکس است، تأکید میکنند. این رهیافت بر مفهوم تضاد به منزله مفهومی تأکید میکند که ابزار اصلی را برای تبیین تجربی فرایند تغییر ساختاری جاری فراهم کرده، موجب ایجاد بحرانهای دوره ای میشود که در نهایت به دگرگونی کامل در تمامیت سرمایه داری می انجامد. تا زمانی که بر بحران و تغییر اجتماعی

درمقیاس کلان تأکید میشود، این نظریه پردازان به طور تلویحی به عنوان وسیله ای برای مدلسازی نظام اجتماعی - اقتصادی از قیاس فاجعه استفاده میکنند، هرچند با این دیدگاه استفاده از قیاس جناحی غالباً سازگار است.

رهیافتهای وبری بنیادی نسبت به نظریه سازمانی بنیادی، با نگاه به وبر به عنوان منبع اصلی الهام، چهارچوب تحلیلی خود را بر مفهومی سازیهای اخذ شده از علوم سیاسی مبتنی میکند. آنها به جای زیرساختهای اقتصادی جامعه بر ساختارهای اداری و سیاسی تأکید میکنند و در درجه اول به گروه گرایی که نقطه مقابل سرمایه داری انحصارگر است. توجه دارند. آنها مخصوصاً درباره ساختار و توسعه دستگاههای دولتی در ساختار قدرت جامعه به منزله یک کل و شیوه ای که در آن ابزار اداره تحت کنترل دستان به تدریج کمتر قرار میگیرد بحث میکنند. آنها آنقدر که به تحلیل روابط قدرت در محدوده روستاها جامعه توجه میکنند به تحلیل مستقیم تضادها توجه ویژه نمیکند. در نتیجه، قیاس جناحی که نقطه مقابل قیاس فاجعه است به عنوان مبنای تحلیل فرایندهای اساسی جامعه مورد حمایت قرار میگیرد. آنها جامعه را عموماً بر حسب فرایندهای اساسی جامعه مورد حمایت قرار میگیرد. آنها جامعه را عموماً بر حسب منافع جناحی به دو بخش تقسیم میکنند که در یک طرف نسبتاً منسجم سلطه گر قرار دارد که عملیات اصلی جامعه را کنترل میکند و در طرف دیگر گروههای تحت کنترل قرار میگیرند؛ جامعه با تضاد منافع و تنازع قدرت، که نیروی محرکه را برای تغییرات وسیع اجتماعی فراهم میکند، توصیف میشود.

رهیافتهای ساختارگرایی مارکسیستی و وبرگرایی بنیادین در نظریه سازمانی بنیادی امروزه رهیافتهای نسبتاً متمایزی به حساب می آید که در پابندی به پیشفرضهای فرائضی پارادایم ساختارگرایی بنیادی با هم اشتراک دارند. اینکه در آینده این دو رهیافت مسیر جداگانه ای را طی خواهند کرد یا نه چیزی است که باید منتظر شد.

## فصل دوازدهم

### مسیرهای آینده: نظریه و تحقیق

وقتی که از مکانهایی خارج از پارادایم کارکردگرا به آینده بنگریم، دست کم سه مسیر توسعه کلی برای کاوش و تحقیق به وجود می آید. تا جایی که به مطالعات سازمان مربوط میشود، پارادایمهای انسان گرایی بنیادی، ساختارگرایی بنیادی و تفسیری همگی تقریباً به عنوان قلمروهای دست نخورده و بکر مطرحند. اگرچه هر پارادایم از قبل عنصری خلاق و کاری خردمندانه را در این حوزه در بر دارد، اما این کار بسیار پراکنده است و روی هم رفته از انسجام برخوردار نیست. از این رو، نقطه شروع ایدئالی فراهم نمیکند و روی هم رفته پایه محکمی را برای کار بعدی ارائه نمی دهد. نظریه پردازانی که میخواهند در این حوزه ها به ارائه ایده بپردازند یارای راه میان بر را ندارند. نیاز واقعی فراروی آنها ایت است که دیدگاه خود را بر پایه سنتهای فلسفی اس که منشأ آنها بوده است استوار کنند؛ از اصول اولیه شروع کنند؛ پیش از تحلیل خود علایق فلسفی و جامعه شناختی را که پارادایم به

ارائه دیدگاه نظام مند و منسجم بپردازند، عوض اینکه اصول پارادایم رقیب را به عنوان نقاط مرجع حیاتی خود قرار دهند. لازم است هر پارادایم در جایگاه خاص خود بالنده شود.

اصولا، از آنچه در ارتباط با بالندگیهای درون این پارادایمها طرفداری میکنیم به شکل انزواطلبی منتهی میشود. ما کاملا بر این باوریم که هر یک از پارادایمها اگر به خود ایمان داشته باشد در نهایت میتواند خود را در سطح تحلیلی سازمانی مطرح کند. برخلاف باور گسترده مبنی بر ضرورت تلفیق و میانجی گری میان پارادایمها، ما استدلال میکنیم که آنچه واقعا ضرورت دارد فروبستگی پارادایمی است. به منظور پرهیز از تضعیف و ادغام با دیدگاه کارکردگرایی، پارادایمها باید از طریق توسعه ر حسب مقتضای خود مبنایی را برای صیانت ذات خود فراهم کنند. تا زمانی که آنها کارکردگرایی را مرجع خود بدانند، امکان ندارد که فراتر از وضعیت اولیه کنونی خود حرکت کنند - آنها در مقابل دیدگاه کارکردگرا، بدیل‌های منسجمی ارائه نخواهند کرد.

تحلیل ما برای کسانی که علاقه مندند همچنان در پارادایم کارکردگرا باقی بمانند، چند مسأله مهم را گوشزد میکند. اولین مسأله به جایگاه هستی شناختی موضوع تحقیق مربوط است و دومین مسأله، مدل‌هایی است که به عنوان مبنای تحلیل مورد استفاده آنها قرار میگیرند. این دو بحث مستقیما از ماهیت دوبعدی که برای تعریف طرح تحلیل خود از آن بهره برده ایم گرفته میشود.

نیاز است نظریه پردازان سازمان روشهای بررسی ای را بپذیرند که با ماهیت پدیده هایی که میخواهند تحقیق کند صادق باشد. مرور کلی ما درباره عرف مسلط در نظریه سازمان نشان داده است که بخش زیادی از تحقیقات تجربی در جهت روشهایی بوده است که بر پیشفرضهای دیگر در ارتباط با رشته های هستی شناسی، معرفت شناسی و ماهیت انسانی طرح تحلیلی ما حاکم باشد. لازم است شمول گسترده روشها و فنونی که مستقیما از علوم طبیعی گرفته شده اند به طور جدی مورد پرسش قرار میگیرد. مسأله ایجاد روشهای متناسب با ماهیت پدیده های تحت مطالعه یکی از اضطراری ترین مباحث در کل قلمرو تحقیق علوم اجتماعی است.

جدا از مسائل هستی شناسی، روش شناسی و موضوعات دیگر مرتبط با بحث علوم اجتماعی، نظریه پردازان سازمانی برای تضمین تحلیل خود باید چه مدلی از جامعه را به کار گیرند؟ چنانکه استدلال کرده ایم، این دومین موضوع حیاتی است که نظریه پردازانی که میخواهند ماهیت جهان اجتماعی را درک کنند با آن مواجهند. در گذشته نظریه پردازان سازمانی تقریبا به طور خودکار بر اساس قیاسهایی که با سازمانها به صورت نظامهای مکانیکی یا ارگانیسمی رفتار میکند کار میکردند. از زمان پیدایش نظریه نظامهای با به عنوان چهارچوب غالب در تحلیل سازمانی، انتخاب یک قیاس ارگانیسمی تقریبا اجتناب ناپذیر شده است. همچنان که ما میخواهیم نشان دهیم، انتخاب این مدل غالبا ضمنی است تا صریح، زیرا نظریه پردازان سازمانی، همانند بسیاری دیگر از دانشمندان اجتماعی به طور اشتباه نظریه نظامهای باز را با بکارگیری قیاس ارگانیسمی معادل قرار داده اند. اگرچه قیاس ارگانیسمی تصویری از نظام بازر فراهم می آورد، اما به هیچ وجه این دو معادل هم نیستند.



گزینه ای که فراروی نظریه پرداز سازمانی و دیگر دانشمندان اجتماعی قرار دارد اساس در این سؤال نهفته است که کدامیک از این مدلها صحیح ترین نگرش به واقعیت اجتماعی تحت مطالعه او را ارائه میدهد. آیا گروهها و سازمانها، به گونه ای که قیاس ارگانیزی به ما تحمیل میکند، دارای مجموعه ای از نیازها و وحدت کارکردی هستند که از اجزاء متشکله را در رابطه با بقای کل به هم مرتبط میسازد؟ آیا، آنچنان که قیاس جناحی به ما می باوراند، گروهها و سازمانها همانند احزاب قانونگذار که برای حفظ استقلال خود میکوشند تمایل ذاتی به انعشاب و تقسیم دارند؟ آیا، آنچنان که قیاس جناحی به ما می باوراند، گروهها و سازمانها همانند احزاب قانونگذار که برای حفظ استقلال خود میکوشند تمایل ذاتی به انعشاب و تقسیم دارند؟ اولی بر انسجام نظام به عنوان ویژگی اصلی گروهی و سازمانی و دومی بر تقسیم نظام به عنوان ویژگی اصلی تأکید میکند؛ این گرایش بر عدم تمرکز و پراکندگی که نقطه مقابل تمرکز و وحدت است اصرار دارد. به طور وضوح، دوگانگی ساده همین دو مدل، اساس دامنه و اهمیت گزینه هایی را تشکیل میدهد که فراروی عالم اجتماعی در تصمیم گیری پیرامون ابزار تحلیل مورد استفاده در مطالعاتش وجود دارد. نتیجه استدلال ما این است که عالمان اجتماعی باید نسبت به مسأله صداقت - حتی صداقت نسبت به خودشان - به ماهیت دقیق پدیده های تحت بررسی خود آگاهی داشته باشند.

زمان آن رسیده است که نظریه سازمان به طور کامل از تبار خود آگاه شود و همچنین به صورت آگاهانه تری درباره فلسفه اجتماعی ای که بر آن مبتنی است فکر کند. به طور خلاصه، زمان آن است که نظریه سازمان از رابطه خود با موضوعات بزرگ کاملاً اطلاع یابد. نظریه سازمان فقط از طریق استوار ساختن قوی خود بر دانش مربوط به گذشته خود و مسیرهای توسعه جایگزین خود میتواند نیروهای بالقوه تمام عیار خود را برای سالیانی که در پیش است محقق سازد.