

سخن سردبیر

به طور معمول مدیران یا علمای مدیریت بر این باور هستند که تنها انسان در سازمان دارای نیازهای حیاتی و... می‌باشد و حال آن که سازمان خود نیز به عنوان یک ساختار پویا نیاز به روش‌هایی از مدیریت دارد که این نیاز در طی سالیان متمادی طی مکاتب گوناگون مدیریت مطرح و به بحث گذارده شده است.

بازهم اکثراً بر این گمان هستند که مکاتب مدیریت در تناقض یا مخالف با یکدیگر هستند و یا در حقیقت هر روش (مکتب) بعدی برای مدیریت ناقص روش (مکتب) قبلی است. لذا سعی بر حذف روش‌های کلاسیک، نئوکلاسیک و... در مدیریت و اتخاذ روش‌های نوین مدیریت بدون پرداختن به اصلاح ساختاری و رفتاری سازمان از بنیان با توجه به روش‌های کلاسیک و نئوکلاسیک و... دارند. درحالی که مکاتبی که برای روش اداره سازمان از ابتدا تاکنون بیان شده‌اند نه تنها ناقص یکدیگرند نیستند بلکه هر نظریه یا تئوری بعدی مکمل نظریه و تئوری قبلی است. به عبارت بهتر هرم نیازهای سازمان (سلسله مراتب نیازهای سازمان) نیز نظیر سلسله مراتب نیازهای انسان دارای طبقات چندگانه است که تا نیاز اولیه یا روش اداره کلاسیک ارضاء نشود روش اداره بعدی یا روش اداره نئوکلاسیک تجلی نمی‌نماید. بدین معنا که منتج به افزایش کارائی و اثربخشی (بهره‌وری) نخواهد شد. بعد از آن روش اداره مبتنی بر مکتب روابط انسانی و سیستم، اقتضاء و استراتژی و بالاخره مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده و بحث‌های امروزی منتج به افزایش کارائی و اثربخشی (بهره‌وری) نخواهند شد و به تعبیر پیتر سنچ^۱: «خلق سازمان‌های یادگیرنده مشروط به خلق محیط‌های کاری است که در آن همه افراد در همه سطوح قادر به کسب انضباطی هستند که به آنها اجازه می‌دهد به یادگرفتن و رشد کردن ادامه دهند». انضباطی که به وسیله «سنچ» مشخص می‌شود زیربنای فکر سیستمی، توسعه مهارت‌ها، کار کردن با الگوهای فکری، ساختن مشترک و یادگرفتن گروهی است». لذا هنوز هم زیربنا و بنیان مدیریت علمی بر اصول مدیریت علمی تیلور (تیلوریسم) و مکتب کلاسیک‌ها (انضباط) است و مکاتب بعدی مکمل مکاتب قبلی (برای رفع ایراد مکتب قبلی و نه نقض آن) به وجود آمده‌اند.

این نظریه به این دلیل دارای اهمیت است که بسیاری از مدیران دوست دارند که با روش‌های انسانی (رابطه مداری)^۲ سازمان‌ها را اداره کنند و به عبارت دیگر تمامی توصیه‌های انسان دوستانه پیرامون اداره انسان در سازمان را در مدیریت بکار گیرند. البته این رابطه مداری در مدیریت علمی به حمایت درکار تعبیر می‌شود اما در فرهنگ مدیریت ما به شخصی کردن امور بر می‌گردد. غافل از این که این مهم نه تنها بدون گذر از مراحل روش‌های علمی (وظیفه‌مداری)^۳ اداره سازمان دارای نتیجه و پاسخ‌های مساعد در زمینه بهره‌وری و تولید کافی نخواهد بود و نخواهد داد بلکه معنا و مفهوم خود را در جمع سازمان نیز نخواهد یافت. چرا که اصل اول مدیریت علمی «غیرشخصی» کردن امور است و «خود» را باید از میان برداشت. خود کارکنان سازمان نیز زمانی نیاز به روابط انسانی را خوب درک می‌کنند که از خستگی کار روزانه و نظم سازمانی بدر آمده باشند و این روابط خود یک انگیزه تازه برای تلاش بعدی به آنها خواهد داد. لذا زمیننده است که مدیران وارد هر سازمان می‌شوند در بدو ورود به هر سازمان ابتدا نگاهی به هرم نیازهای سازمان یا سلسله مراتب مکاتب علمی مدیریت بیاندازند و مشاهده نمایند که سازمان در چه مرحله از نیاز به کدام مکتب یا روش یا تئوری یا نظریه‌های علمی

¹ - Peter Senge

² -Relation oriented

³ - Task oriented

مدیریت است و پس از تشخیص این مهم مدیریت را از همان نقطه (مکتب) با همان روش مورد نیاز (سطح بلوغ کارکنان) آغاز نمایند تا منتج به افزایش کارائی و اثربخشی (بهره‌وری) شود.