



تاریخ تکامل اندیشه مدیریت

(تئوری‌های مدیریت پیشرفته)

جلد اول

مؤلف:

دانیل رن

مترجمین:

دکتر علی حسین زاده

دکتر حسین مؤمنی مهموئی

محمود فیروزی مقدم

سرشناسه	:	رن، دانیل ا.، ۱۹۳۲ - م. Wren, Daniel A.
عنوان و نام پدیدآور	:	تاریخ تکامل اندیشه مدیریت: تئوری‌های مدیریت پیشرفته/ مؤلف دانیل رن؛ مترجمین علی حسین زاده ۱۳۵۶، حسین مومنی مهموئی، محمود فیروزی مقدم.
مشخصات نشر	:	مشهد: سیمرغ خراسان، ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری	:	۴۱۰ص
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۵۳۱۳-۹۶-۳
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
یادداشت	:	عنوان اصلی: The evolution of management thought.
موضوع	:	مدیریت -- تاریخ
شناسه افزوده	:	حسین زاده، علی، مترجم
شناسه افزوده	:	مومنی مهموئی، حسین، مترجم
شناسه افزوده	:	فیروزی مقدم، محمود، مترجم
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۱ ت ۲/۵/۳۰ HD
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۰۰۹
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۰۲۶۴۳۲

مشهد - بلوار شهید مطهری - مطهری ۶۴ - پلاک ۲۵

تلفن: ۰۵۱۱-۷۳۱۳۶۷۷-۰۵۱۱-۰۳۰-۰۹۱۵۷۰۰۱

پست الکترونیکی: simorghe_khorasan@yahoo.com



نام کتاب: تاریخ تکامل اندیشه مدیریت (تئوری‌های مدیریت پیشرفته)

مؤلف: دانیل رن

مترجمین: دکتر علی حسین زاده - دکتر حسین مؤمنی مهموئی - محمود فیروزی مقدم

ویراستار: مریم السادات سنگی

صفحه آرا و طراح جلد: زهرا جوان

ناشر: سیمرغ خراسان

چاپ: سوم-۱۳۹۴

تیراژ: ۲۰۰۰ - قطع وزیری

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۳۱۳-۹۶-۳

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

پیشگفتار مؤلف

هدفم از تألیف این کتاب، ارائه منبعی بوده است تا به سؤالاتی در مورد تکامل اندیشه مدیریت پاسخ دهد. این کتاب می‌تواند به سؤالات دانشجویان در مورد اینکه چه اتفاقاتی باعث تکامل اندیشه مدیریت شده، چه کسانی در تکامل این اندیشه نقش داشته‌اند، چرا این تحول صورت گرفته و چگونه این تکامل رخ داده، پاسخ دهد.

من کوشیده‌ام تا کتابی را در مورد زندگی و کار روشنفکران مدیریت تألیف کنم. این افراد برای ما میراثی را به یادگار گذاشته‌اند که اغلب اوقات آن‌ها را بدیهی تصور کرده و گاهی هم نظراتشان را رد کرده‌ایم چرا که در حال حاضر به نظر ما، راه‌حل‌های گذشته هیچ ارزشی برای رفع مشکلات آینده ندارند. اما این روشنفکران (چه مرد و چه زن) سعی کرده‌اند تا بر مسائل مختلف مدیریت منابع انسانی و فیزیکی فائق آیند، آن‌ها تلاش کرده‌اند تا فلسفه و تئوری‌هایی در مورد رفتار و انگیزش انسان شکل دهند؛ آن‌ها عاملان تغییر بودند و با مشکل قدیمی تخصیص منابع کمیاب، برای نیل به اهداف سازمان‌ها و انسان‌ها مواجه بودند. مشکلات امروزی ما دقیقاً مشابه با مشکلات آن‌ها است، تنها راه‌حل‌های پیشنهادی تغییر کرده است زیرا دانش ما افزایش یافته، ابزارهای شناختی مان دقیق‌تر شده و ارزش‌های فرهنگی مان نیز تغییر کرده‌اند.

این کتاب تحول اندیشه مدیریت را با بررسی دقیق سوابق، ایده‌ها و نفوذ نقش آفرینان اصلی از آغازین روزهای غیر رسمی آن تا به عصر حاضر دنبال می‌کند. بدین منظور، این کتاب تحولات مهمی را که در تکامل اندیشه مدیریت نقش به‌سزایی داشته‌اند، به تصویر کشیده و همچنین روندها و نهضت‌های متفاوت در سرتاسر این تکامل را تجزیه و تحلیل می‌کند. به علاوه تأثیر نیروهای محیطی بر تکامل ایده‌های شکل گرفته در مدیریت را نشان می‌دهد. علم مدیریت در مورد چگونگی انجام کارها، یک فعالیت بی‌انتهاست و اندیشه مدیریت توسط ارزش‌ها و آداب و رسوم رایج اقتصادی، اجتماعی و سیاسی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. با این حال کسانی که واقعاً

اقدامی را انجام داده و می‌اندیشند، متعاقباً محیط را تحت تأثیر قرار می‌دهند و این تعامل پویا بین محیط و اقدامات و اندیشه‌های بشر است که باید مورد توجه قرار گیرد.

سازماندهی این کتاب دارای توالی تاریخی بوده تا ماهیت تکامل تئوری و عمل مدیریت را نشان داده و مشخص کند که چگونه مفروضات در مورد انسان‌ها و سازمان‌ها با تغییر ارزش‌ها و سنت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی تغییر می‌کند. سرانجام همگام با مفهوم تئوری مدیریت که نتیجه حوادث تاریخی گذشته است، فصل پایانی کتاب، به وظایف مدیر پرداخته و تاریخ مدیریت را به عنوان یک سرآغازی برای آینده مطرح می‌کند.

از کسانی که در تألیف این کتاب با من همکاری نموده‌اند، سپاسگزارم. پروفیسور رابرت جی. کوک از دانشگاه میسوری مقدمه‌ای عالی برای تاریخ مدیریت به من پیشنهاد کرد. در دانشگاه ایلینویز پروفیسور جوزف لیترر، دوایت فلندرس، هروی هوجی و ام. جی. مندویل من را ترغیب کردند تا مسائل را از منظر میان رشته‌ای و محیطی بررسی کنم. پروفیسور مندویل با وجود بازنشستگی نظرات بسیار خوبی از دانش گسترده‌اش در مورد علم مدیریت ارائه کرد. پروفیسور هوجی در مورد ارزیابی اندیشه‌ام رهنمودهایی دارد. پروفیسور آلبرت ویکسبرگ از دانشگاه مینه‌سوتا نظرات و پیشنهادهایی را به من ارائه کرد که خیلی مفید واقع شدند و صادقانه از او متشکرم. پروفیسور جان می و پروفیسور ریچارد وایتینگ با کمال صداقت، اطلاعات و ایده‌هایشان را در اختیار من قرار دادند، کنت ترومبلی نظرات خوبی را در مورد زندگی موریس کوک ارائه کرد، فریتز روتلیسبرگر مبادی شکل‌گیری ایده‌های روابط انسانی را برایم بازگو کرد، ارنشتین گیلبرت کری آن چه را که من در مورد گیلبرتها نوشته بودم به دقت بازنگری کرد. رلف سی. دیویس با بزرگواری ایده‌هایش را به شکل مکتوب به من تحویل داد و ویلیام بی. ولف همکاری ارزشمند در مورد زندگی و کار چستر بارنارد بود.

چارلز ا. روتا، رئیس دانشکده بازرگانی دانشگاه ایالتی فلوریدا، یکی از وفادارترین حامیان

من بود و با ایجاد فضایی مناسب باعث شد تا با فراغ بال کار کنم. جک تی. دابسون مدیر گروه مدیریت، به حفظ این فضا کمک کرد و در انجام وظایفش فردی متفکر و اندیشمند بود. در تألیف کتاب افراد دیگری نیز نقش داشته‌اند؛ سوزان ورکس، لیندا میلر و ویکی وتر دست‌نوشته‌ام را تایپ کردند، ران مویتزفیلد، راجر کرر، کلی پرهام، پستی اونز، هومر اتن و افراد دیگری که در انجام تحقیقات به من کمک کردند و شاگردانم که به عنوان منتقد در طول نگارش کتاب عمل کردند. ناشران مختلفی که با سخاوتمندی اجازه دادند که از کتاب‌هایشان مطالبی را نقل قول و بازگو کنم که در تمام زیرنویس‌های متن، ارجاعات مشخص است. در انتها از همه افرادی که در بالا نام بردم و از کسانی که از قلم افتاده‌اند صمیمانه سپاسگزاری می‌کنم.

دانیل آ. رن

تال هاسی، فلوریدا

پیشگفتار مترجمین

مدیریت، علم نوظهوری است که قدمت آن به کمتر از ۱۵۰ سال می رسد. اما باید خاطر نشان کرد که این علم، منفک از تاریخ گذشته اش نیست. بسیاری از موضوعاتی که در دانشگاه های امروزی در دنیا تدریس می شوند در گذشته های دور به اجرا درآمده اند. دانش امروزی مدیریت، تکامل خودش را مدیون تاریخ گذشته اش می داند. تاریخی که با فراز و نشیب های فراوانی همراه بوده است.

در تعریفی، مدیریت را علم و هنر انجام کارها از طریق افراد توصیف کرده اند. جنبه هنری مدیریت، از زمان خلقت انسان، با او همراه بوده است و به قولی، مدیریت، تاریخی به قدمت خود بشر دارد. بر اساس آیات قرآن و روایات اسلامی نخستین انسان، حضرت آدم(ع) است و اولین کارکردهای مدیریت در خانواده (نوعی سازمان یا به تعبیری نهاد) حضرت آدم انجام شده است. اقدامات مدیریتی مثل تقسیم کار، رهبری، برنامه ریزی و ... در خانواده حضرت آدم مشهود بوده است.

در اندیشه مدیریت اسلامی، بعد از حضرت آدم(ع) پیامبران الهی دیگری برای هدایت بشر از سوی خداوند فرستاده شده اند که آنان نیز اولین مدیران و رهبران جوامع انسانی محسوب می شدند. برخی از اقدامات این پیامبران الهی، امروزه نیز در ادبیات مدیریت مدرن به چشم می خورد و دانش امروزی مدیریت، خود را مدیون آنها می داند. ده فرمان حضرت موسی(ع) برنامه ریزی راهبردی حضرت یوسف(ع)، مدیریت مشارکتی حضرت محمد(ص) تنها گوشه ای از فعالیت های مدیریتی این بزرگواران می باشد.

نظریه ها در خلاء شکل نگرفته بلکه متأثر از محیط پیرامون خویش می باشند. بسیاری از اندیشه هایی که در این کتاب از آنها نام برده شده است متعلق به فرهنگ غرب بوده است به همین دلیل بسیاری از نظریاتی که در این کتاب نگاشته شده است، همسو با فرهنگ اسلامی یست و خوانندگان محترم باید با دید انتقادی نسبت به این موضوع بنگرند. برای مثال نظریه داروین در مورد بقای اصلح که معتقد است قوی می ماند و ضعیف از بین می رود و این محیط است که بقای اصلح را انتخاب

می کند در مکتب اسلام جایگاهی ندارد چرا که اسلام اعتقادی به برتری قوی نسبت به ضعیف و بقای اصلح ندارد. آنچه که معیار برتری افراد نسبت به یکدیگر است، تقوی الهی است و تنها خداوند است که ادامه حیات و بقای همه موجودات در دست توانای اوست. یا نمونه دیگر در این زمینه نظریه ماکیاولی است که معتقد است هدف وسیله را توجیه می کند. در مدیریت اسلامی هدف وسیله را توجیه نخواهد کرد. مدیر مسلمان و معتقد هیچ گاه برای رسیدن به هدفش دست به هر اقدامی نخواهد زد. در نظامهای غیر الهی، رسیدن به نفع شخصی و منفعت طلبی هدف غایی هر انسانی محسوب می شود. مدیران سازمانها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. برای رسیدن به این هدف ممکن است متوسل به هر وسیله ای شوند. در نظام اسلامی تمام کارها و اقداماتی که از سوی افراد خصوصاً مدیران سر می زند جهت یک هدف و آن هم رضایت و قرب الی الله است. مدیر اسلامی باید خداوند را ناظر و حاضر بر تمام اقداماتش ببیند و پندار و گفتار و کردارش برای رضای خداوند متعال باشد. در نظام اسلامی برای رسیدن به رضایت خداوند تنها یک وسیله وجود دارد و آن هم پیروی از دستورات الهی است که انسان را به تعالی می رساند.

باید متذکر شد که بسیاری از اندیشه هایی که در این کتاب مطرح شده هدایتگر رفتار مدیران جوامع غربی می باشد، با این حال مدیران جوامع اسلامی باید ضمن مطالعه این اندیشه ها و آگاهی از آنها شیوه مدیریتی خود را مبتنی بر اندیشه های اسلامی قرار دهند و بکوشند اخلاق اسلامی را در سر لوحه رفتارهای مدیریتی خویش قرار دهند.

مؤلف، این کتاب را در چهار بخش و بیست و دو فصل نگاشته است. کتاب پیش رو ترجمه بخش های اول و دوم این اثر است که شامل دوازده فصل می باشد. دو بخش پایانی نیز در آینده ای نزدیک منتشر خواهد شد.

مترجمان سعی نموده اند ترجمه ای روان و ساده از این متن در اختیار خوانندگان محترم قرار دهند و در عین حال در حفظ امانت نیز بکوشند. مطالعه این اثر به تمامی دانشجویان رشته های مدیریت، مخصوصاً دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری رشته های مدیریت و مدرسین

این دوره ها در دروس تئوریهای مدیریت، رفتار سازمانی و مبانی فلسفی تئوریهای مدیریت توصیه می شود. شایسته است که در مطالعه اندیشه های مدیریتی این کتاب، با دید انتقادی به موضوعات مطرح شده نگریست و در صورت امکان به مقایسه تطبیقی این نظریه ها با نظریه هایی که در مکتب اسلام وجود دارد، پرداخت. در این راستا، علاوه بر قرآن کریم، کتاب نهج البلاغه امام علی (ع) نمونه بسیار خوبی از اندیشه های مدیریتی ناب اسلامی است که می تواند راهنمای خوبی برای خوانندگان محترم باشد.

از کلیه اساتید، دانشجویان، پژوهشگران، مدیران و علاقه مندان تقاضا می شود که ما را از نظرات خود بهره مند سازند تا امکان ترجمه ای مناسب تر این اثر در آینده فراهم شود. لازم می دانیم از سرکار خانم مریم السادات سنگی که ویرایش ادبی این کتاب را بر عهده داشته اند و از همکاران عزیزمان جناب آقای نبی زاده و دکتر زارعیان که در ترجمه این متن ما را یاری رساندند قدردانی نماییم. در پایان از مدیریت محترم انتشارات سیمرخ خراسان، جناب آقای محمد حقیقت خواه و کارکنان محترم این مؤسسه انتشاراتی صمیمانه تشکر نمایم.

دکتر علی حسین زاده - دکتر حسین مومنی مهموئی - محمود فیروزی مقدم

اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه - ۱۳۹۰

فهرست

پیشگفتار مؤلف
پیشگفتار مترجمین

بخش اول

۱۷	
۱۸ اندیشه آغازین مدیریت
	فصل اول
۲۱ پیش درآمدی به گذشته
۲۳ یک چارچوب فرهنگی
۲۴ جنبه اقتصادی
۲۵ جنبه اجتماعی
۲۶ جنبه سیاسی
۲۷ انسان مدیریت و سازمان ها
۲۹ انسان
۳۱ سازمان ها و مدیریت
۳۳ خلاصه
۳۴ پی نوشت ها

فصل دوم

۳۷ مدیریت قبل از صنعتی شدن
۳۸ مدیریت در تمدن های اولیه
۳۸ مصر باستان
۳۹ یهودی ها
۳۹ یونانی ها
۴۱ رومی ها
۴۳ کلیسای کاتولیک

۳۷ فئودالیسم و قرون وسطی
۴۵ احیای تجارت
۴۷ احیای فرهنگی
۴۷ اخلاق بازار
۵۰ اخلاق پروتستان
۵۴ انتقادهایی به تز ویر
۵۶ حمایت جدید از ویر
۵۸ اخلاق آزادی
۶۲ خلاصه
۶۳ پی نوشت ها

فصل سوم

۶۹ انقلاب صنعتی: مسائل و دیدگاه ها
۶۹ انقلاب صنعتی در انگلیس
۷۱ چرا انگلیس؟
۷۳ عصر ماشینها
۷۵ مدیریت: چهارمین عامل تولید
۷۷ مشکلات مدیریت در کارخانه اولیه
۷۸ جستجو برای مدیران مستعد
۸۰ مسائل کارگری
۸۲ کمبود نیروی کار ماهر
۸۳ آموزش
۸۴ انضباط
۸۷ وظایف مدیریت در کارخانه اولیه
۹۱ پیامدهای فرهنگی انقلاب صنعتی
۹۰ شرایط کارگر
۹۴ کارگران کودک و زن
۹۸ خلاصه
۹۹ پی نوشت ها

فصل چهارم

۱۰۵	پیشگامان مدیریت در سیستم کارخانه
۱۰۵	رابرت اون: جستجو برای یک هماهنگی جدید
۱۰۶	تجربه های اولیه مدیریتی
۱۰۸	ضرورت اصلاح
۱۱۱	چارلز بابیج: نابغه زودرنج
۱۱۲	اولین کامپیوتر
۱۱۴	تجزیه و تحلیل عملیات صنعتی
۱۱۸	آندره ار: پیشگام در آموزش مدیریت
۱۱۸	اصول تولید
۱۲۱	چارلز داپین: آموزش صنعتی در فرانسه
۱۲۳	پیشگامان: یادداشت نهایی
۱۲۵	خلاصه
۱۲۶	پی نوشت ها

فصل پنجم

۱۳۱	مدیریت اولیه در امریکا
۱۳۱	صنعت و مدیریت قبل از جنگ داخلی امریکا
۱۳۳	توسعه صنعتی اولیه
۱۳۶	خطوط راه آهن: پیشگامی در مدیریت امریکا
۱۳۷	دانیل مک کالوم: سیستم و سازمان
۱۴۰	هنری واو. پور: یک دیدگاه وسیعتر مدیریت
۱۴۴	مدیریت قبل از جنگ داخلی در امریکا: یادداشت نهایی
۱۴۵	عصر بعد از جنگ
۱۴۵	بازرگانان چپاولگر
۱۴۹	کارآفرینان خلاق
۱۵۱	محیط اقتصادی
۱۵۴	محیط اجتماعی
۱۵۷	محیط سیاسی

۱۶۰ خلاصه بخش اول.....
۱۶۴ پی نوشت ها.....

بخش دوم

۱۷۰ عصر مدیریت علمی.....
-----	----------------------------

فصل ششم

۱۷۳ پیدایش مدیریت علمی.....
۱۷۴ فردریک وینسلو تیلور: سالهای اولیه.....
۱۷۵ تیلور در میدویل.....
۱۷۹ جستجوی برای روش علمی در مدیریت.....
۱۸۱ جستجو برای مشوقهای جدید.....
۱۸۵ انسان تراز اول.....
۱۸۶ سیستم مدیریت وظیفه.....
۱۹۱ حرکت رو به جلو و صعودی.....
۱۹۲ تیلور در بتلهم.....
۱۹۸ تیلور فیلسوف سیار.....
۲۰۰ مورد نرخ شرقی.....
۲۰۱ واترتون و تحقیقات کنگره.....
۲۰۶ انقلاب فکری.....
۲۰۹ تیلور و عامل انسانی.....
۲۱۱ خلاصه.....
۲۱۲ پی نوشت ها.....

فصل هفتم

۲۱۷ گسترش اصول کارایی.....
۲۱۹ پیرو خلف: کارل بارت.....
۲۲۰ ناخلف ترین: اچ.ال. گانت.....
۲۲۲ سیستم کار و پاداش.....

۲۲۳ عادات صنعت
۲۲۴ کمک های گرافیکی به مدیریت
۲۲۸ گانت : سال های بعدی
۲۳۱ شرکای زندگی: گیلبرت ها
۲۳۳ نظامند کردن صنعت ساختمان سازی
۲۳۴ توسعه حرکت سنجی و خستگی سنجی
۲۳۸ حمایت از نهضت مدیریت علمی
۲۴۰ روانشناسی مدیریت
۲۴۳ کارایی از طریق سازمان: هارینگتون امرسون
۲۴۴ سازمان صف و ستاد
۲۴۵ اصول کارایی
۲۴۷ اصول در سازمان های غیرصنعتی: موریس کوک
۲۵۲ خلاصه
۲۵۳ پی نوشت ها

فصل هشتم

۲۶۱ مدیریت علمی در اروپا و آمریکا
۲۶۱ مدیریت علمی در خارج تیوریسم و فایولیسم
۲۶۲ نهضت بین المللی مدیریت علمی
۲۶۴ رسمی کردن مطالعه مدیریت
۲۶۵ آموزش مدیریت صنعتی
۲۶۹ اثر مدیریت علمی بر رشته های دیگر
۲۷۰ تیوریسم در فعالیت صنعتی
۲۷۱ سازمان و مدیریت
۲۷۴ مدیریت: ترکیب و وظایف
۲۷۶ یک فیلسوف اولیه
۲۷۸ خلاصه
۲۷۹ پی نوشت ها

فصل نهم

۲۸۷ مبادی روانشناسی صنعتی و جامعه شناسی
۲۸۷ روانشناسی و فرد
۲۸۹ تولد روانشناسی صنعتی
۲۹۲ مدیریت پرسنلی: ظهور یک رشته
۲۹۶ مبانی انسان اجتماعی: تئوری و تحقیق
۲۹۶ جامعه شناسی و صنعت
۲۹۹ برخی بررسی های تجربی اولیه
۳۰۳ خلاصه
۳۰۴ پی نوشت ها

فصل دهم

۳۰۹ ظهور تئوری اداری
۳۰۹ هنری فایول و مسیر شغلی او
۳۱۲ مدیریت یا اداره امور
۳۱۸ مهارتها و توانایی های مدیریتی
۳۱۹ اصول مدیریت
۳۲۵ عناصر مدیریت: برنامه ریزی
۳۲۶ سازماندهی
۳۳۰ فرماندهی
۳۳۱ هماهنگی و کنترل
۳۳۲ ملاحظه نهایی
۳۳۳ بوروکراسی: ماکس وبر
۳۳۴ بوروکراسی به عنوان ایده آل
۳۳۵ انواع اختیار
۳۳۶ سیستم اداری
۳۳۸ بوروکراسی و تئوری سازمان
۳۴۰ خلاصه
۳۴۱ پی نوشت ها

فصل یازدهم

۳۴۹	مدیریت علمی و نیروی کار سازماندهی شده.....
۳۴۹	وضع نیروی کار سازماندهی شده.....
۳۵۰	گزارش هوکسی.....
۳۵۵	فلسفه های متعارض.....
۳۵۶	انتقادهایی به گزارش هوکسی.....
۳۵۹	تغییر شرایط در روابط نیروی کار- مدیریت.....
۳۵۹	مدافعان و تجدیدنظرطلبان.....
۳۶۴	عصر همکاری اتحادیه- مدیریت.....
۳۶۷	خلاصه.....
۳۶۸	پی نوشت ها.....

فصل دوازدهم

۳۷۳	یک بازنگری در مورد مدیریت علمی.....
۳۷۳	محیط اقتصادی: از مزرعه تا کارخانه.....
۳۷۶	عقلانیت به کارگیری منابع.....
۳۷۹	افزایش کارایی صنعتی.....
۳۸۰	محیط اجتماعی از هوراتیو آلگر تا بابت.....
۳۸۳	اثر تعرض.....
۳۸۵	تیلوریسم و ترقی خواهی.....
۳۸۹	محیط سیاسی: از روزولت اول به دیگری.....
۳۹۱	کسب و کار ترقی خواهان.....
۳۹۴	خلاصه بخش دوم.....
۳۹۸	پی نوشت ها.....
۴۰۳	منابع و مآخذ.....

بخش اول



اندیشه آغازین مدیریت

بخش اول یک طیف زمانی وسیع را در بر گرفته و تکامل در اندیشه مدیریت را تا به عصر مدیریت علمی در آمریکا دنبال می‌کند. بعد از مقدمه‌ای مختصر در مورد جایگاه مدیریت در سازمان‌ها، نمونه‌هایی از اندیشه مدیریت در آغازین روزهای آن را بررسی خواهیم کرد و سپس نشان می‌دهیم که چگونه تغییرات در محیط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی به انقلاب صنعتی منجر شد. این تحول، مسائل خاص مدیریت را در سیستم اولیه کارخانه پدید آورد و سبب مطالعه رسمی دانش مدیریت شد. پیدایش اندیشه مدیریت جدید در کار پیشگامان اولیه مدیریت دیده می‌شود که به دنبال حل مسائل ایجاد شده توسط سیستم کارخانه بودند. ما این بخش را با پی‌جویی شکل‌گیری اندیشه مدیریت در آمریکا و بررسی تجربیات اولیه در مورد کارخانه، برخی از نویسندگان اولیه مدیریت و محیط فرهنگی آمریکا قبل از دوره مدیریت علمی به پایان می‌بریم.

فصل ۱



پیش درآمدی به گذشته

مدیریت قدمتی به اندازه خود بشر دارد ولی مطالعه رسمی رشته مدیریت، نسبتاً جدید است. مدیریت اساساً سازماندهی کوشش‌ها است. تعریف کامل‌تر، مدیریت را به عنوان فعالیتی معرفی می‌کند که وظایف مشخصی را به منظور تحصیل، تخصیص و کاربرد اثربخش تلاش‌های انسانی و منابع فیزیکی به منظور نیل به پاره‌ای از اهداف، انجام می‌دهد. پس علم مدیریت، مجموعه‌ای از دانش موجود در رابطه با فعالیت، وظایف، اهداف و حوزه مدیریت می‌باشد. هدف این پژوهش جستجو و بررسی دوره‌های مهم تکوین اندیشه مدیریت از ابتدا تا به امروز است. مطالعه مدیریت، شبیه مطالعه بشر و فرهنگ‌ها، معرف تغییرات در ایده‌هایی مربوط به ماهیت کار، انسان و کارکرد سازمان‌ها است. روش‌شناسی این نوع مطالعه مدیریت، تحلیلی، ترکیبی و میان‌رشته‌ای است. این مطالعه از این جهت تحلیلی است که به سوابق، ایده‌ها و آثار افراد می‌پردازد و به این علت ترکیبی است که به بررسی روندها، نهضت‌ها و فشارهای محیطی که یک چارچوب مفهومی را برای درک افراد و رویکردهایشان جهت حل مسائل مدیریت ارائه می‌کنند، می‌پردازد. همچنین از این جهت میان‌رشته‌ای است که نه تنها شامل نوشته‌های مدیریت سنتی است بلکه از تاریخ اقتصاد، جامعه‌شناسی، روانشناسی، تاریخ اجتماعی، علوم سیاسی و انسان‌شناسی فرهنگی به منظور قرار دادن اندیشه مدیریت در یک دیدگاه تاریخی- فرهنگی الهام می‌گیرد. هدف نویسنده قرار دادن اندیشه مدیریت در زمینه‌ای از محیط فرهنگی است که نه تنها سؤالاتی مطرح می‌کند از قبیل اینکه علم مدیریت چه بوده و چه هست بلکه به این سؤال نیز پاسخ می‌دهد که چرا اندیشه مدیریت همان‌گونه که خود مدیریت رشد یافت، توسعه یافته است.

تاریخ مدیریت عموماً به عنوان یک حوزه مطالعاتی خاص، در اکثر دانشکده‌های مدیریت بازرگانی نادیده گرفته شده است. تاریخ مدیریت، در سطوح مختلف دانشگاهی بسیار کم مورد توجه واقع شده اما این حوزه عموماً فاقد عمق، جهت و وحدت بوده است. هنری و دورس لانگفلاو زمانی گفت «اجازه دهید گذشته از بین رفته، خودش را به خاک بسپارد» اما از گذشته چیزهای زیادی برای احیا کردن وجود دارد که باید بازگو شود. ما در عصری زندگی و مطالعه می‌کنیم که با تنوعی از رویکردهای مدیریت مواجه هستیم. به دانشجو رویکردهای کمی، رفتاری، کارکردی و سیستم‌ها در دوره‌های مختلفی در دانشگاه تدریس می‌شود. فرض بر این است که دانشجو توانایی تلفیق این ایده‌های مختلف را دارد. در حالی که چنین تنوعی ممکن است برانگیزاننده باشد اما این تنوع، دانشجو را با یک تصویر جدا از مدیریت مواجه می‌کند. در بسیاری از موارد این مسئولیت سنگین، بسیار بزرگ جلوه می‌کند. یک مطالعه از تحول اندیشه مدیریت می‌تواند منشاء ایده‌ها و رویکردها در مدیریت باشد و تحول آن‌ها را با توجه به محیط فرهنگی پی‌گیری کند و منجر به یک چارچوب مفهومی شود که فرآیند تلفیق را بهبود خواهد بخشید. مطالعه گذشته به تصویر منطقی‌تر و منسجم‌تر حال کمک خواهد کرد. بدون آگاهی از تاریخ، فرد تنها تجربیات محدودش را به عنوان محکی برای اندیشه و عمل استفاده می‌کند. بنابراین، تاریخ باید دیدگاه فرد را به راه کارهایی مجهز کند تا الگوی تصمیم‌گیری شکل بگیرد. انعطاف‌پذیری عقلی و داشتن یک مجموعه فکری می‌تواند از طریق مطالعه گذشته تسهیل شود.

تعلیم و تربیت حاضر می‌تواند بهبود یابد، دانش گسترش یافته و با بررسی زندگی و کار پیشکسوتان مدیریت بینش‌هایی حاصل شود. تئوری، «هدف مشروع هر رشته» مبتنی بر تار و پود ایده‌های افراد در بافت مدیریت است. ما می‌توانیم با ردیابی منشاء و توسعه مفاهیم مدیریت نوین، درک بهتری از ابزارهای تحلیلی و مفهومی شغلی خودمان به دست آوریم. با درک مفهوم رشد و گسترش سازمان‌های با مقیاس وسیع، پویایی‌های تکنولوژی، افت و خیزهای ارزش‌های فرهنگی و تغییر مفروضات در مورد ماهیت و پرورش انسان، می‌توانیم افراد جوان را به مهارت‌ها و نگرش‌هایی مجهز کنیم که برای مسئولیت‌های آینده نیاز است. مطالعه تاریخ مدیریت، نه تنها اطلاعاتی را در مورد فرهنگمان (ایالات متحده) ارائه می‌کند بلکه چگونگی کاربرد دانش

مدیریت در سازمان‌ها و فرهنگ‌های دیگر را نیز بحث و بررسی می‌کند. امروز شبیه دیروز نیست و فردا نیز شبیه امروز نخواهد بود، با این وجود امروز برآیندی از همه دیروزهایمان و فردا نیز مشابه این خواهد بود. درس‌های زیادی در تاریخ برای محققان مدیریت وجود دارد، یکی از مهم‌ترین این درس‌ها مطالعه گذشته به عنوان سرآغاز است.

یک چارچوب فرهنگی

چگونه مفاهیم ما از مدیریت‌سازمان‌ها در طول تاریخ تحول یافته است؟ ما برای درک تحول این فرآیند پویای تغییر و رشد، نیازمند به ارائه یک چارچوب فرهنگی برای تحلیل تحول اندیشه مدیریت هستیم. مدیریت یک فعالیت محدود نیست، از آنجا که مدیر درون یک مجموعه مشخص از ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگی، سازمانش را مدیریت می‌کند. مدیریت ویژگی‌های سیستم باز را دارد به این صورت که مدیر بر محیطش تأثیر گذاشته و متقابلاً از آن تأثیر می‌پذیرد. فرهنگ، میراث کلی جامعه ناشی از خصوصیات انتقالی غیر بیولوژیکی انسانی است و شامل اشکال اقتصادی، اجتماعی و سیاسی رفتار انسان است. عموماً ما از فرهنگ خاص درون مرزهای جغرافیایی یا فیزیکی همچون ایالات متحده یا مکزیک یا آلمان صحبت می‌کنیم. با این حال سطوحی از فرهنگ همچون فرهنگ غرب و فرهنگ شرق در جهان وجود دارد، یا ممکن است خرده فرهنگ‌هایی درون یک فرهنگ، همچون فرهنگ طبقه متوسط یا فرهنگ هیپرها یا گروه‌هایی که در یک مجموعه از اشکال فرهنگی، رفتار مشترکی دارند، وجود داشته باشد. در اینجا واژه فرهنگ برای یک مجموعه از افراد به کار می‌رود که سیستم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یکسانی دارند. فرهنگ وسیع‌ترین مفهوم ممکن برای مطالعه است و اینجا مطالعه مدیریت، محدود به ایده‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی خاص می‌شود که شغل مدیریت یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رفتار انسان نتیجه نیروهای فرهنگی گذشته و حال است و علم مدیریت نیز محصول نیروهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی گذشته و حال است. فرهنگ‌ها عموماً طبیعی فرض شده همان طوری که ماهی قرمز، آب درون تنگش را طبیعی در نظر می‌گیرد. افراد مدرن،

سازمان‌های کنونی را بررسی کرده، تألیفات جدید را خوانده ولی با این وجود، درک کمی از سابقه تکنولوژی، مجموعه‌های سیاسی یا تمهیداتی برای تخصیص منابع دارند. اندیشه مدیریت در حلاء فرهنگی توسعه نیافته است، بلکه مدیر همیشه شغلش را متأثر از فرهنگ موجود دریافته است. برای مطالعه مدیریت نوین، گذشته باید بررسی شود تا ببینیم که چگونه میراث جمعی ایجاد شده است. عناصر فرهنگ به عنوان شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در نظر گرفته می‌شوند. در عمل، این عناصر به طور فشرده‌ای با هم تعامل دارند تا بتوانند فرهنگ کلی را شکل دهند؛ این عناصر در این بخش و در بخش‌های بعدی صرفاً برای سهولت ارائه مطالب، منفک از هم در نظر گرفته شده‌اند. توجه ما در اینجا محدود به قسمت‌هایی از فرهنگ می‌شود که به طور مستقیم برای مدیریت کاربرد دارند و از پدیده‌های فرهنگی دیگر مثل هنر، موسیقی و غیره صرف نظر شده است.

جنبه اقتصادی

جنبه اقتصادی^۱ فرهنگ، به رابطه بین انسان و منابع توجه دارد. منابع ممکن است مصنوعی یا طبیعی باشند، منابع هم دلالت بر اشیای ملموس و هم تلاش‌های ناملموسی دارد که قابلیت استفاده برای تحقق برخی از اهداف تعیین شده را دارند. منابع فیزیکی شامل زمین، ساختمان‌ها، مواد خام، کالاهای نیمه ساخته، ابزارها و تجهیزات یا دیگر اشیای ملموسی می‌شود که توسط انسان‌ها و سازمان‌ها استفاده می‌شوند. اندیشه و تلاش انسان همچنین به عنوان منبع در نظر گرفته می‌شود چرا که آن‌ها طراحی، مونتاژ، شکل دهی و انجام دیگر فعالیت‌هایی را بر عهده دارند که منجر به تولید بعضی از محصولات یا خدمات می‌شوند.

هر جامعه‌ای با مسئله کمیابی منابع اقتصادی از یک طرف و اهداف اقتصادی نامحدود از طرف دیگر مواجه است. بسیج این منابع کمیاب برای تولید و توزیع محصولات، خدمات و انتظارات، در طول تاریخ اشکال گوناگونی را به خود گرفته است. هیلبرونر^۲ این روش‌های تخصیص منابع را سنتی، تحکیمی و بازاری توصیف کرده است (۲). روش سنتی از طریق مفاهیم اجتماعی گذشته

1-Hippies

2-Heilbroner

عمل می‌کند؛ تکنولوژی اساساً ایستا بوده و مشاغل از یک نسل به نسل دیگر منتقل شده، کشاورزی بر صنعت برتری داشته و سیستم‌های اقتصادی و اجتماعی اساساً نسبت به تغییر، بسته عمل می‌کنند. روش تحکیمی یا دستوری، تحمیل خواسته و انتظارات برخی از اشخاص یا شرکت‌ها بر بقیه اقتصاد است در مورد اینکه چگونه منابع تخصیص و چگونه استفاده شوند. رهبر اصلی اقتصاد ممکن است پادشاه، دیکتاتور فاشیست یا سازمان مرکزی برنامه‌ریزی اجتماعی باشد. اینکه چه چیزی باید تولید شود، چه قیمت و بهایی داشته باشد و چطور کالاها و خدمات تولید شده اقتصاد توزیع شوند، تصمیماتی هستند که توسط بعضی از منابع مرکزی اتخاذ می‌شوند. روش بازار که هیلبرونر به عنوان یک پدیده نسبتاً جدید از آن یاد می‌کند متکی به شبکه‌ای از نیروها و تصمیمات غیر شخصی جهت تخصیص منابع است. قیمت‌ها، حقوق‌ها و نرخ‌های بهره توسط فرآیند چانه‌زنی بین کسانی که محصولات و خدمات را تولید کرده و کسانی که خواهان این محصولات و خدمات هستند تعیین می‌شود، همه منابع به سوی بهترین تقاضاها حرکت کرده و نیازی به مداخله هیچ سازمان مرکزی یا قواعد سنتی گذشته نیست.

به واقع در عمل، جوامع نوین ترکیبی از عناصر سنتی، تحکیمی و بازار را به نمایش می‌گذارند. بسیاری از میراث فرهنگی ما تحت تأثیر روش‌های سنتی و تحکیمی و همچنین فلسفه‌های اقتصادی غالب بودند. با این حال بعداً متوجه خواهیم شد که فلسفه بازار، نیاز به توسعه سیستماتیک و رسمی مجموعه‌ای از اندیشه‌های مدیریت را فراهم کرد. به طور خلاصه وضعیت تکنولوژی و منشاء تصمیمات در مورد تخصیص اجتماعی منابع، بر این که مدیر چگونه وظیفه‌اش را انجام دهد، تأثیر عمده‌ای دارد. یک اقتصاد سنتی نقش مدیر را منحصر به قواعد گذشته کرده و اقتصاد دستوری او را مجری تصمیمات مرکز دانسته اما سیستم بازار، روشی را برای نوآوری در کاربرد منابع به منظور نیل به تنوعی از اهداف برای مدیر به وجود می‌آورد.

جنبه اجتماعی

جنبه اجتماعی^۱ اشاره به رابطه انسان با انسان‌های دیگر در یک فرهنگ مشخص دارد. افراد به

تنهایی زندگی نمی‌کنند بلکه آن‌ها مزایایی را از تشکیل گروه برای بقای متقابل افراد گروه یا برای تقویت اهداف شخصی در نظر دارند. مبنای اولیه در تشکیل گروه، افراد متنوعی با نیازها، توانایی‌ها و ارزش‌های گوناگون می‌باشند و با وجود این عدم تجانس، تا حدودی تجانس باید شکل بگیرد چرا که بدون آن گروه دوامی پیدا نخواهد کرد. بنابراین همه مشارکت‌کنندگان در گروه، قراردادی می‌بندند که برخی از قوانین و توافقات مشترک در مورد اینکه چگونه برای حفظ گروه رفتار شود را در بر می‌گیرد (۳). قرارداد نانوشته اما الزامی، مفروضاتی را در مورد رفتار دیگران و انتظارات در مورد تکرار رفتار فرد تعریف می‌کند. این قرارداد شامل برخی توافقات برای ترکیب و هماهنگ شدن تلاش‌ها به منظور کسب یک وظیفه مشخص است هم چنین ایجاد یک محصول اقتصادی یا کسب رضایت انجمن‌های اجتماعی را شامل می‌شود.

ارزش‌ها یا استانداردهای فرهنگی که قواعد یک نوع رفتار خاص را تعریف می‌کنند بخش دیگری از تعاملات اجتماعی هستند. بنابراین اخلاق در روابط بین شخصی یک مسئله قدیمی است. تعاملات اقتصادی که به طور عمیقی در اعتماد اجتماعی انسان با انسان نهفته است یک جزء سازنده قرارداد اجتماعی است. ارزش‌ها از یک دوره زمانی به دوره زمانی دیگر و از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر تغییر می‌کنند. تلاش‌های مدیریتی تحت تأثیر روابط بین انسان و گروه و ارزش‌های اجتماعی رایج در فرهنگ است.

جنبه سیاسی

جنبه سیاسی^۱ فرهنگ، رابطه انسان با حکومت بوده و مشمول توافقات قانونی و سیاسی برای ایجاد نظم اجتماعی به منظور حفاظت از زندگی و اموال می‌شود. عدم حضور حکومت (دولت) و نظم، منجر به بی‌نظمی می‌شود مگر اینکه پیش‌بینی‌هایی برای حفاظت از انسان عقلایی از غیر عقلایی وجود داشته و الا نتیجه، بی‌نظمی کلی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی حاصل از آن خواهد بود. جایی که نظم حاکم است بی‌نظمی وجود نخواهد داشت. موسسات سیاسی برای ایجاد نظم و ثبات، اشکال متنوعی را به خود گرفته که می‌توانند از نمایندگی دولت تا یک حکومت پادشاهی یا دیکتاتوری رتبه‌بندی شوند.

مفروضات سیاسی در مورد ماهیت انسان می‌تواند از سر یک طیف با انتهای انسان خود کنترل تا سر دیگر طیف یعنی هدایت از سوی انسان دیگر یا یک مجموعه قوانین از بالا که خواسته‌هایش را بر دیگران تحمیل کرده و مبتنی بر مفروضاتی است که انسان نمی‌تواند یا تمایلی به اداره خودش ندارد، تغییر کند. مقررات اموال، قراردادهای و عدالت، مفاهیم کلیدی از نظر جنبه سیاسی فرهنگ‌ها محسوب می‌شوند.

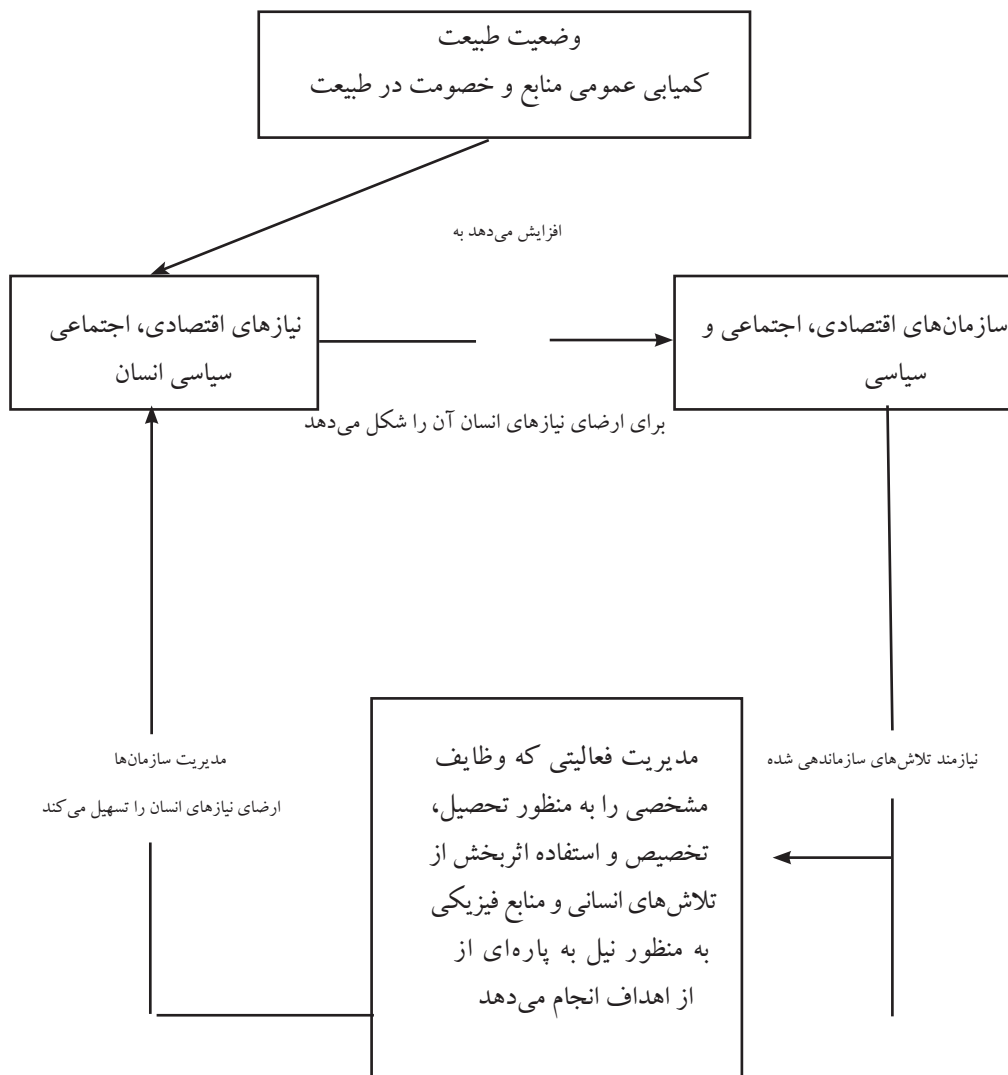
در دموکراسی، برای انسان معمولاً حق داشتن اموال خصوصی، آزادی ورود یا عدم ورود به قراردادهای و سیستم دادخواهی برای عدالت محفوظ است. تحت یک حکومت دیکتاتوری یا پادشاهی (سلطنتی) حق حفظ و استفاده از اموال خصوصی و حق قرارداد محدود شده و سیستم عدالت، وابسته به خواسته‌های کسانی است که قدرت را در اختیار دارند. نقش فرهنگی مدیریت از شکل دولت، از قدرت حفظ یا عدم حفظ اموال، از توانایی برای وارد شدن در قراردادهای تولید و توزیع محصولات و از مکانیزم (استیناف)^۱ موجود برای دادخواهی به شکایات تأثیر می‌پذیرد.

تعامل با هر شکل از فرهنگ، یعنی جنبه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، ابزارهای مفیدی برای تجزیه و تحلیل روند تکامل اندیشه مدیریت می‌باشند. مدیر از محیط فرهنگی‌اش متأثر بوده و روش‌هایی را که او برای تخصیص و استفاده از منابع به کار می‌برد، از دیدگاه‌های در حال تغییر در مورد مؤسسات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و ارزش‌ها ناشی می‌شود.

انسان، مدیریت و سازمان‌ها

از این مقدمه در مورد محیط فرهنگی مدیریت، به عناصر اساسی مطالعه برمی‌گردیم. حتی قبل از اینکه انسان شروع به ثبت اقداماتش کند، او مدیریت تلاش‌های خودش و دیگران به منظور کوشش‌های مشارکتی نیازمند بوده است. به عنوان یک دیدگاه، شکل شماره ۱-۱ انسان را در جایگاهی از طبیعت قرار داده و درخواستش را برای ارضای نیاز از طریق سازمان‌ها نشان می‌دهد. مدیریت عبارت است از یک فعالیت اساسی برای تلاش‌های سازماندهی که اقدامات سازمان را به منظور ارضای نیازهای انسان تسهیل می‌کند.

محیط فرهنگی



شکل ۱-۱ انسان، مدیریت و سازمان‌ها

انسان

انسان، واحد اصلی تجزیه و تحلیل در مطالعه بشریت، سازمان‌ها و مدیریت است. انسان، همیشه با یک محیط نسبتاً متخاصمی روبه‌رو بوده است که این محیط با عرضه کم غذا و سرپناه و به طور عمومی منابع کمیاب دیگر توصیف شده که باید نیازهای متنوع انسان را ارضا کند. انسان از لحاظ بیولوژیکی نسبت به بسیاری از انواع موجودات روی زمین یا دیگر کرات قوی‌تر نیست. برای توضیح علت بقای انسان، باید به قدرت‌هایی و رای قدرت فیزیکی توجه کرد که می‌تواند افزایش نژاد انسانی را توضیح دهد تا جایی که انسان امروزی قادر است محیطش را درون مرزهای طبیعی و فیزیکی مشخص، که خود این محیط‌ها به طور دائمی مورد چالش واقع شده، کنترل و دستکاری نماید همان طور که شاهد فضای بیرونی و گسترش تکنولوژی هستیم.

پاسخ این سؤال که چرا انسان نسبت به دیگر مخلوقات بیشتر ازدیاد نسل یافته است به توانایی انسان در اندیشیدن با واقعیات نهفته است. در فرآیند طولانی تکامل بشر همیشه این سازگاری فیزیکی نبوده که منجر به بقای انسان شده چرا که انسان نسبت به حیوانات عظیم‌الجثه و گوشتخوار هنوز کوچک بوده، بلکه سازگاری فکری بوده که به این مسئله انجامیده است.

دیرینه‌شناسان^۱ به ما می‌گویند که اولین انسان واقعی هومو اراکتوس^۲ (۴) در حدود ۵۰۰ هزار سال قبل ظاهر شده است. شواهد کشف شده در اولدووای^۳ (۵) توسط دکتر لویز لیکو و ماری لیکو نشان می‌دهد که هومو اراکتوس قادر به تولید و ساخت سلاح شد و استفاده از آتش را فرا گرفت، این انسان تفکر مفهومی پایین و توانایی گفتار را دارا بوده و به فعالیت‌هایی که مستلزم تا حدودی برنامه‌ریزی و هماهنگی بوده، پرداخته است. مغزش از تکامل متوسطی برخوردار بوده و ظرفیت مجموعه‌اش مابین شامپانزه و انسان کنونی بوده است، شواهد دیگر، یک تکامل دائمی در اندازه مغز را تا عصر حاضر را نشان می‌دهد و قویاً بر این باورند که مغز انسان ابزار اصلی بقایش بوده است. افرادی وجود داشته‌اند که برای دفاع از خود گرزها و نیزه‌هایی را می‌ساختند که برای

1-Paleoanthropologists

2-Homo erectus

3-Olduvai

کشت زمین نیز استفاده می‌شدند و کسی که ابزارهای سازمانی را خلق کرد برتری‌هایی را نسبت به دشمنان طبیعی‌اش بدست آورد.

انسان تنها هومو ساپینس^۱ نیست (۶) بلکه هومو فابر^۲ نیز خلاق و کنشگر بوده است. او فعال و نه منفعل، خلاق و نه بی‌فایده و دائماً در حال تغییر هر چیزی برای بهتر کردن خود و هموعانش بوده است. نیازهای اساسی اکثر انسان‌ها نیازهای اقتصادی است. کسانی که به فکر بقا در دنیای خشن هستند باید غذا، آب، سرپناه و دیگر نیازهای اساسی زندگی را به دست آورند. با پیشرفت فرهنگی، این نیازهای اقتصادی پیچیده تر شدند اما آن‌ها هنوز مبنایی را برای وجود انسان ارائه می‌دهند. و رای این نیازهای اساسی که برای بقای انسان لازم است انسان نیازهای اجتماعی نیز دارد. این نیازها مربوط به ارتباط با دیگران به احتمال قوی از طریق محرک‌های فیزیولوژیکی در اقدام جنسی و همسرگزینی می‌شود. خانواده، اولین واحد ارتباطات گروهی انسان شده و او رضایت خاطرش را و به همان میزان وظایف جدیدش را در این سازمان می‌یابد. بقای خانواده یک هدف شده و انسان درمی‌یابد که او می‌تواند از طریق گروه‌ها یا قبایل شکل گرفته برای امتیازات متقابل در جمع‌آوری غذا، دفاع و فعالیت‌های مراقبت از خانواده، رفاهش را بهتر حفظ کند و افزایش دهد.

انسان اولیه دریافت که اگر نژادها به فکر بقای خود هستند باید دانش و مهارت‌های یک نسل را به نسل بعدی منتقل کنند. شروع آموزش و انتقال دانش بدین گونه بود. انسان در شکل دهی گروه‌ها و زندگی با اعضای گروه و در جهت کمک به رفع نیازهای اقتصادی و اجتماعی، نیاز به قوانین و ابزارهایی برای حصول اطمینان از زیست‌پذیری سازمان را، احساس کرد. او واحدهای سیاسی اولیه را که اغلب همسو با قوانین اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و رفتار مذهبی بود، شکل داد. خارج از این نیازهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بود که فعالیت سازماندهی شروع شد و انسان در مشارکت و همکاری با دیگران جهت دستیابی به اهدافش، به مزایایی دست یافت.

1-Paleoanthropologists

2-Homo faber

سازمان‌ها و مدیریت

همانطور که انسان تکامل یافت، سازمان‌ها نیز تکامل یافتند. انسان متوجه شد که می‌تواند توانایی‌هایش را از طریق کار با دیگران افزایش داده و بنابراین نیازهایش را بهتر ارضا کند. ورود مهارت‌ها و توانایی‌های مختلف به گروه باعث شد که برخی‌ها در پاره‌ای وظایف نسبت به دیگران بهتر عمل کنند. وظایف گروه‌ها متفاوت بود به این معنی که تقسیم کار برای بهره‌برداری از این مهارت‌های مختلف وجود داشت.

زمانی که نیروی کار تقسیم شد، بین اعضای گروه در مورد اینکه چطور مأموریت‌های کاری مختلف، سازماندهی شده و چگونه به هم مرتبط شوند تا اهداف گروهی کسب شود توافق صورت گرفت. گروه به طور منطقی وظایف را تقسیم کرده و همچنین سلسله مراتبی از اختیار یا قدرت را به وجود آورد. شاید مأموریت کاری برای دیگران توسط قوی‌ترین، قدیمی‌ترین یا ماهرترین عضو گروه که اولین رهبر نیز بود تعیین می‌شد. در هر صورت گروه مجبور بود در مورد اینکه چه کاری انجام شود، چگونه و چه کسی آن را انجام دهد به یک توافقی دست یابد.

این سازمان اولیه، اساساً عناصر مشابهی را در سایر سازمان‌ها در تمام طول تاریخ منعکس می‌کند. ابتدا باید یک هدف، یک مقصد، وجود داشته باشد. شاید این هدف، برداشت سالانه توت، شکار، کاشت یک دانه یا دفاع از گروه در مقابل چادرنشین‌های (نومادها) غارتگر^۱ بود. دوم اینکه افراد مجبور بودند با نیت و یا میل مشترک خود جهت مشارکت اقدام کنند. آن‌ها مجبور به درک این مطلب بودند که خیرشان در این است که در جهت هدف گروه عمل کنند. اولین پیوندهای سازمان در جذب انسان به گروه، به عنوان ابزاری برای ارضای نیازهایش در نظر گرفته می‌شد. سوم اینکه اعضای سازمان برای کار یا نبرد به چیزهایی نیاز داشتند. این‌ها منابع یا ابزارهایی برای هدف بودند و شامل خود افراد، سلاح‌ها، ابزارآلات کشاورزی و یا هر چیز دیگر می‌شدند. چهارم نیاز به سازماندهی فعالیت‌های مختلف مشارکت کنندگان به منظور تعامل با یکدیگر و کسب هدف مشترک بود. اگر فردی بدون هماهنگی بر دیگری برتری می‌یافت، نتیجه آشوب

و بی‌نظمی می‌شد. سرانجام گروه دریافت که اگر هر کسی مأموریت واگذار شده را برای حفظ گروه در جهت هدف مقرر شده انجام دهد، نتایج بهتری حاصل می‌شود. افراد گروه مجبور بودند اختلاف نظر را کنار بگذارند و در مورد استراتژی و زمان بندی، تصمیم گرفته و ساختار فعالیت‌ها و روابط را در جهت اهداف حفظ کنند. ظهور فعالیت مدیریت، جدا از فعالیت‌های دیگر یک جنبه اساسی انواع تلاش‌های گروهی شد. مدیریت به عنوان یک فعالیت، به منظور اینکه امیال انسان را از طریق تلاش سازماندهی شده آشکار سازد همیشه وجود داشته است. مدیریت، تلاش‌های بشر را در گروه‌های سازمان یافته تسهیل کرده و زمانی که انسان برای کسب اهداف، به دنبال همکاری است، مدیریت به عنوان یک فعالیت تجلی می‌یابد.

انسان همیشه در سازمان‌ها مشارکت کرده و سازمان‌ها نیز همیشه برای اهداف انسان شکل گرفته‌اند. این اهداف متنوع بوده و در تمهیدات سازمانی جهت ارضای نیازها و تقاضاهای اقتصادی، جهت تحقق آرزوهای فردی و اجتماعی، به منظور انتقال دانش از یک نسل به نسل بعد و برای حفظ زندگی و اموال از تهدیدات درونی و بیرونی انعکاس یافته است. همان طور که توانایی مفهومی انسان به واسطه تکامل افزایش یافت، درک انسان نیز از هنر سازماندهی منابع فیزیکی و انسانی برای هدایت در جهت اهداف آگاهانه ارتقا پیدا کرد. ما این هنر را مدیریت نامیده‌ایم که تحول آن، کانون اصلی مطالعه این کتاب است.

خلاصه

ایده‌های ما در مورد انسان، مدیریت و سازمان‌ها در بستری از ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگی مختلف، در طول تاریخ، تکامل یافته است. گسترش دانش‌های گوناگون، در مورد اینکه چگونه مدیریت کنیم، درون چارچوبی از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی فرهنگ‌های مختلف، توسعه و تکامل یافته است. تفکر و اندیشه مدیریت هم فرآیند و هم محصول محیط فرهنگی است. با دارا بودن ویژگی‌های سیستم باز، اندیشه مدیریت، باید درون این چارچوب فرهنگی بررسی شود. به طور طبیعی انسان نیازهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی دارد که از طریق سازماندهی، سعی در ارضای آن‌ها را دارد. مدیریت یک فعالیت بنیادی است، همانطور که افراد سعی در ارضای نیازهایشان از طریق فعالیت گروهی را دارند، مدیریت نیز مطرح شده و کسب اهداف فردی و گروهی را تسهیل می‌کند. سازمان‌های مختلفی از جمله خانواده، قبیله، دولت و کلیسا در تمام تاریخ، به عنوان ابزارهایی برای کسب اهداف انسانی شکل گرفته‌اند. انسان، سازمان‌ها را به وجود می‌آورد تا نیازهای مختلف را از طریق آن‌ها ارضا نماید. برای کسب این اهداف، سازمان‌ها از افرادی شکل می‌گیرند که هدف مشترکی داشته و به گروه ملحق می‌شوند تا نیازهایشان را ارضا نمایند. این سازمان‌ها باید مدیریت شوند و بدین منظور هدف ما در این کتاب، بر چگونگی تکامل ایده‌های مدیریتی، متمرکز خواهد شد.

پی نوشتها

- ۱- هیپپها به جوانان بی قید و بند و مخالف با معیارهای معمول و مرسوم هر جامعه گفته می شود.
- 2- *Robert L. Heilbroner, The Making of Economic Society, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall, 1962, pp. 10-16*
- 3- *Pitirim A. Sorokin, Society, Culture, and Personality, New York: Cooper Square Publishers, 1962, pp. 371-373*
- ۴- هومو اراکتوس نخستین بار در حدود ۱/۸ میلیون سال پیش بر روی کره زمین پدیدار شد و اولین سنگواره های آن در جزیره جاوه اندونزی یافت شد.
- ۵- دره الدووای در شرق آفریقا و در دشت های سرنگتی جنوب شرقی قرار دارد. این دره در تانزانیا قرار دارد. نخستین بار اشیای ساخت بشر عصر حجر در این دره یافت شد به همین دلیل به آنجا مجموعه صنعتی الدووای می گویند.
- ۶- هومو ساپینس به معنای انسان اندیشه ورز است که در دوره میانه دیرینه سنگی ظاهر شده است.

فصل ۲

