

فصل سوم: سیر تحول اندیشه مدیریت

برای شناخت ماهیت فراگردها و مفاهیم مدیریت امروز، بررسی ریشه‌های تاریخی آن مفید خواهد بود. برخی از پژوهشگران، سابقه‌ی مدیریت را به آغاز پیدایش انسان نسبت می‌دهند و بر این باورند که هنر مدیریت، با شکل‌گیری نهاد خانواده مطرح شده است. برخی نیز سابقه‌ی آن را تا دوران 5000 سال قبل از میلاد حضرت مسیح دنبال کرده‌اند؛ ولی تحول عمده در مدیریت، در جریان انقلاب صنعتی به وقوع پیوست.

رهیافت‌های عمده در سیر تکوین نظریه‌های سازمان و مدیریت:

- در بررسی سیر تکوینی نظریه‌های مدیریت، می‌توان چهار مجموعه عمده رهیافت‌های ذیل را متمایز ساخت:
- رهیافت‌های سنتی (نظریه کلاسیک).
- رهیافت‌های منابع انسانی (نظریه نئوکلاسیک).
- رهیافت‌های کمی مدیریت (علم مدیریت).
- رهیافت‌های سیستمی و اقتضایی.

در این مجموعه سه شاخه اصلی مطرح می‌شوند که عبارتند از:

-
- 1-1- مدیریت علمی.
 - 1-2- اصول علم اداره یا نظریه فراگرد مدیریت.
 - 1-3- نظریه بوروکراسی.

1- رهیافت‌های سنتی (نظریه‌ی کلاسیک):

به‌طور کلی، رهیافت‌های سنتی بر این فرض استوارند که افراد با انگیزه‌های مادی به‌کار می‌پردازند و فرصت‌های فراهم شده برای خود را به‌طور منطقی بررسی می‌کنند و برای به حداکثر رساندن منافع شخصی، به هر اقدامی دست می‌زنند.

1-1- مدیریت علمی: نظریه پرداز: جورج فریدریک تیلور. مطالعات خود را در زمینه زمان‌سنجی و حرکت‌سنجی، به مثابه راهی برای تعریف و بهینه‌سازی «واحدهای مستقل نیروی کار تخصصی» آغاز کرد.

1-2- اصول علم اداره یا نظریه فراگرد مدیریت: نظریه پرداز: هنری فایول. کل سازمان را در قالب پیکره‌ی واحد تصور می‌کرد و فعالیت‌های آن را به شش دسته قابل تقسیم می‌دانست: فنی و تولیدی. بازرگانی و مبادله. مالی و بهینه‌سازی مصرف. ایمنی و حفاظت از اموال و افراد. حسابداری و تعیین وضعیت مالی. وظایف مدیریتی.

1-3- نظریه بوروکراسی: نظریه پرداز: ماکس وبر. به این مسئله اساسی‌تری اشاره کرد: اینکه چگونه می‌توان ساختار سازمان‌ها را به‌طور مناسبی طراحی کرد.

2- رهیافت‌های منابع انسانی:

رهیافت منابع انسانی، بر این باور استوار است که انسان‌ها اجتماعی و خودشکوفایند. فرد در محیط کار در جستجوی ارضاء روابط اجتماعی است.

در این مجموعه چهار شاخه اصلی مطرح می‌شوند که عبارتند از:

2-1- نظریه روابط انسانی (مطالعات هاثورن).

2-2- نظریه سلسله نیازهای انسانی.

2-3- نظریه X و Y.

2-4- نظریه شخصیت و سازمان.

- 1-2- نظریه روابط انسانی (مطالعات هاثورن): نظریه پرداز: التون مایو. کارکنان صرفاً با پول برانگیخته نمیشوند و عوامل شخصی و اجتماعی آثار حائز اهمیت بر انگیزش آنان دارد.
- 2-2- نظریه سلسله نیازهای انسانی: نظریه پرداز: آبراهام مزلو. نیاز بر کمبودی جسمانی یا روانی دلالت دارد که فرد را مجبور می‌کند که برای رفع آن تلاش کند.
- 3-2- نظریه X و Y: نظریه پرداز: داگلاس مک گریگور. اگر نگرش مدیریت مبتنی بر نظریه X باشد، برای ایجاد انگیزه در کارکنان از محرک مادی استفاده میکند. اگر نگرش مدیریت مبتنی بر نظریه Y باشد، آزادی عمل بیشتری را به کارکنان میدهد.
- 4-2- نظریه شخصیت و سازمان: نظریه پرداز: کریس آرجریس. انسان یک کل منسجم و نظام‌یافته است. اگر نگرش مدیران به کارکنان خود مثبت باشد، آنان را مسئولیت‌پذیر و قابل اعتماد می‌دانند و در چنین حالتی، بهره‌وری کارکنان را نیز افزایش می‌یابد.

3. رهیافت‌های کمی مدیریت (علم مدیریت):

در این روش استفاده از روشهای ریاضی و فنون کمی برای بهبود تصمیم‌گیری در مدیریت را بررسی کردند. اساس این روش بر این فرض استوار است که استفاده از روشهای ریاضی به بهبود تصمیم‌گیری و حل مسائل مدیریتی کمک میکند.

4. رهیافت‌های سیستمی و اقتضایی:

در رهیافت‌های جدید به مدیریت، بر این نکته تأکید می‌شود که هیچ مدل یا نظریه‌ای وجود ندارد که بتوان آن را در همه وضعیت‌ها و تحت شرایط متفاوت به کار برد. پژوهشگران و محققان در هر مقطع تاریخی، فراخور نیاز و ضرورت‌های آن روز، به ارائه نظریه و روش برای حل مسائل مبادرت می‌کنند.