

مبانی فلسفی تئوری‌های سازمان و مدیریت با رویکرد

کارکردگرایی و ساختارگرایی

حبیب ابراهیم‌پور*

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی

(تاریخ دریافت ۸۵/۳/۴، تاریخ تصویب ۸۵/۵/۲۷)

چکیده

مقاله حاضر با مروری گذرا بر مبانی فکری و فلسفی تحت «پارادایم‌های جامعه‌شناسی کارکردگرا و ساختارگرا»، به بحث تئوری‌های سازمان و مدیریت در قالب این دو پارادایم می‌پردازد. نخست، این پارادایم‌ها شرح داده می‌شود؛ سپس تئوری‌های سازمان و مدیریت را در قالب این پارادایم‌ها طبقه‌بندی کرده و با بحثی چالشی در مورد شباهت‌ها و تفاوت‌های پارادایم کارکردگرا و ساختارگرا به ارائه مدل ترکیبی اقدام می‌کند. در نهایت عنوان می‌کند که ترکیبی از این دو پارادایم در جای خود می‌تواند شرح کامل‌تری از تئوری‌ها ارائه نماید و زمینه تئوری‌پردازی در مدیریت و سازمان را گسترش دهد.

واژگان کلیدی:

پارادایم، کارکردگرایی، ساختارگرایی، تئوری‌های مدیریت و سازمان، عینیت‌گرایی.

مقدمه

ارتباط عمیقی بین مبانی نظری و مبانی عملی وجود دارد و قوت و ضعف در مبانی نظری موجب قوت و ضعف مبادی عملی می‌شود. در پرداختن به نظریه سازمان از این زاویه می‌توان به شکاف بین مبانی فکری و فلسفی تئوری‌های سازمان و آن از یک سو، و شکاف بین تئوری‌های سازمان و مبانی عملی از سوی دیگر پی برد. شکاف اول، سردرگمی نظریه‌پردازان و شکل‌گیری تئوری‌های ضد و نقیض، حتی اصول متناقض درون تئوری‌ها را موجب شده است. علاوه بر این، امکان نظریه‌پردازی را در حوزه مدیریت و سازمان با مشکل مواجه کرده است. شکاف دوم، موجب نقص در نظریه‌پردازی در محک دیدگاه‌ها با عمل شده است. آنچه در این مقاله مورد توجه است شکاف اول، یعنی شکاف بین مبانی فکری و فلسفی و تئوری‌های سازمان است.

بر این اساس، وجود تناقض در اصول و نظریه‌ها موجب طرح «جنگل نظریه»ها از سوی هارولد کونتز در دهه ۶۰ گردید که نشان از بحران ساختاری و محتوایی نظریه‌های سازمان می‌داد.

راه برون رفت از این بحران، توجه به مبانی فکری و اصول بنیادین این نظریه‌ها و دستیابی به یک طرح نظری جامع در این زمینه است. به عبارت دیگر: برای درک عمیق، شناخت و نقد نظریه‌ها در هر رشته از جمله مدیریت و سازمان، لازم است که علاوه بر مطالعه نظریه‌های دانشمندان و محققان آن رشته، سرمنشاء و سرچشمه زایش و پیدایش فکری آن‌ها را مطالعه کرد. همان‌طور که شناخت یک رشته علمی بدون مطالعه و درک درستی از نظریه‌های آن رشته ممکن نیست، شناخت نظریه‌های یک رشته نیز بدون شناخت منابع و ریشه‌هایی که نظریه‌ها از آن سرچشمه گرفته‌اند، ممکن نمی‌باشد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ص ۵). نوشته حاضر با گذری اجمالی به مبانی فکری و فلسفی در قالب پارادایم‌های جامعه‌شناسی، به تشریح نظریه‌های سازمان و مدیریت تحت این پارادایم‌ها پرداخته است و ارتباط بین مبانی فکری و نظریه‌های سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهد. بدیهی است شرح همه پارادایم‌ها و خرده پارادایم‌ها در این حوزه از حوصله یک مقاله خارج است. لذا از بین پارادایم‌های شناخته شده، پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بحث می‌شود؛ زیرا اغلب نظریه‌های سازمان و مدیریت

در قالب پارادایم کارکردگرایی شکل گرفته و گذشته از تئوری‌های کلاسیک، مکتب انسان‌گرا نیز بسیاری از فرضیه‌های اصلی خود را از فلسفه کارکردگرا اخذ کرده است. از این رو، این پارادایم بتفصیل بحث می‌شود و پارادایم ساختارگرایی نیز به دلیل بینشی انتقادی و مکمل دیدگاه کارکردگرا بحث می‌شود؛ سپس تئوری‌های سازمان در قالب این دو پارادایم مورد توجه واقع شده و به شرح ارتباط این تئوری‌ها و پارادایم‌ها پرداخته می‌شود. در نهایت با اشاره به تفاوت‌ها و شباهت‌های این دو پارادایم، مدل ترکیبی ارائه می‌شود.

پارادایم‌های جامعه‌شناختی و تئوری‌های سازمان

واژه «پارادایم» برای نخستین بار از سوی کوهن در کتاب «ساختار انقلاب‌های علمی» برای تبیین سیر تکامل علم مطرح گردید. این مفهوم به شیوه‌های مختلف به وسیله دانشمندان علوم اجتماعی و بتبع آن علوم مدیریت و سازمان مورد استفاده قرار گرفته است. ماسترمن (۱۹۷۰) معتقد است که این مفهوم از سوی کوهن حداقل در ۲۱ روش (غیر متعارض) استفاده شده است و این مفهوم با کوهن مشهور شد. ماسترمن عبارت پارادایم را در سه طبقه شرح می‌دهد: متافیزیکی (یا فلسفی)، جامعه‌شناختی و ساختاری.

در مفهوم متافیزیکی پارادایم مجموعه‌ای از باورهای مشترک، اسطوره‌ها، پیکره جدیدی از رویت، مدل‌ها و رویه‌هایی برای بررسی مسائل می‌باشد.

از رویکرد جامعه‌شناختی پارادایم شامل «دستاوردهای شناخته شده» ای است که درون یک حوزه فکری جای می‌گیرد و بدون وجود رقابت بین مدل‌های فعالیت علمی به حل مسائل منظم و مشخص اقدام می‌کنند.

از بعد ساختاری شامل چارچوب‌های منظمی از قواعد و رویه‌ها و ابزار پژوهش برای حل مسائل درون پارادایم خاص می‌شود (میرزایی و امیری، ۱۳۸۱، صص ۸ - ۷).

توماس کوهن در باب اهمیت پارادایم می‌گوید: یک علم تکامل یافته به وسیله پارادایمی واحد نظارت و هدایت می‌شود و بخش اعظم جامعه شناسی فاقد پارادایم است. در نتیجه نمی‌تواند به منزله علم شناخته شود. (چالمز، ۱۳۸۳، ص ۱۰۹) بتبع جامعه شناسی، در حالی که

1. Paradigm
2. Kuhn
3. Masterman

نظریه پردازان مدیریت نیز فقدان پارادایم منسجم در مدیریت را به عنوان یکی از مسائل و بحران‌های این رشته عنوان می‌کنند و به دنبال راهکاری برای دستیابی به این پارادایم و رفع این بحران هستند؛ گولمیوسکی (۱۹۷۹) معتقد است که در حوزه مدیریت دولتی ظهور پارادایم غیر ممکن نیست؛ ولی هنوز به کمال نرسیده است؛ زیرا هیچ گونه نظریه‌ای وجود ندارد که بتواند به طور اثربخشی مطالعه سازمان‌های دولتی را منسجم کند و در یک جهت قرار دهد (دتهارت، ۱۳۸۰، ص ۱۷۲). با این حال، وی از خرده پارادایم‌ها در مدیریت دولتی صحبت به میان می‌آورد و ۷ خرده پارادایم در این حوزه ارائه می‌کند. جکسون (۲۰۰۰) از رویکرد سیستمی به بررسی مباحث مدیریت و سازمان می‌پردازد و یک نوع‌شناسی پارادایمی ارائه می‌کند و برای هر پارادایم در این نوع‌شناسی مجموعه‌ای از قواعد مشخص را تعریف می‌کند. وی این کار را با ایجاد چارچوب پارادایم‌های اجتماعی - تئوریک که مرتبط با متفکران سیستمی است، انجام می‌دهد.

هیرکام و کلین (۱۹۹۵) در بررسی رویکردهای توسعه سازمانی، خاصه سیستم‌های پیچیده، از مدل دو بعدی ماتریسی استفاده می‌کند که در یک بعد آن عینیت‌گرایی - ذهنیت‌گرایی و در بعد دیگر آن، نظم و تضاد قرار می‌گیرد. در بعد ذهنیت‌گرایی - عینیت‌گرایی، رویکرد عینیت‌گرایی مبتنی بر رویکرد پوزیتیویستی است و از مدل علوم طبیعی، به عنوان ابزار بررسی‌های علمی استفاده می‌کند. رویکرد ذهنیت‌گرا مبتنی بر دیدگاه تفسیرگرایی است که ایده پوزیتیویستی را که واقعیت دارای ساخت اجتماعی (یعنی سازمان و سیستم‌های پیچیده) را با ابزار متدهای علوم طبیعی بررسی می‌کند؛ رد می‌نماید. در مقابل دیدگاه تفسیرگرایی تحلیل تجربه ذهنی افراد را دنبال می‌کند.

در بعد نظم - تضاد، دیدگاه نظم جهان اجتماعی را دارای نظم، منسجم، موافق و هماهنگ می‌داند؛ ولی دیدگاه تضاد چهره جهان را در حال تغییر، تعارض، متمایز و تحت اجبار تلقی می‌کند. در نتیجه چهار خانه این ماتریس عبارت است از: کارکردگرایی (نظم - عینیت)،

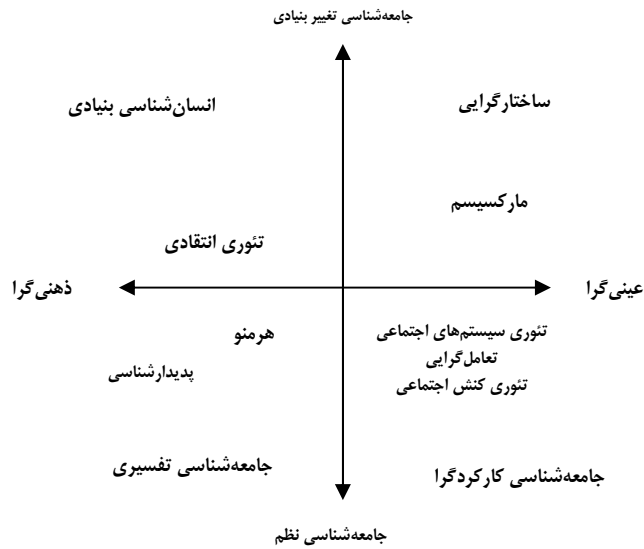
-
1. Typology
 2. Hirschheim & Klein
 3. Order-conflict
 4. Positivist Perspective
 5. Interpretivist Perspective

نسی‌گرایی اجتماعی (ذهنیت-نظم)، ساختارگرایی بنیادی (عینیت-تضاد)، و انسان‌گرایی نوین (ذهنیت-تضاد). این مدل به مدل شبکه‌ای هرچام و کلین مشهور است. آنچه در این مدل مورد توجه است این که اغلب سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی بر اساس متدولوژی‌های «کارکردگرایی» شکل گرفته و اکثر عناصر آن‌ها درخانه کارکردگرایی واقع شده‌اند. به باور هیرکام و کلین (۱۹۸۹) پارادایم کارکردگرا، سازمان را به عنوان واقعیت دقیق و عینی تلقی می‌کند که بندرت تغییر بنیادی در آن مشاهده می‌شود و مشخصه اصلی آن درجه بالای برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی، سلسله مراتب سازمانی مشخص و عناوین شغلی ثابت است و سازمان مجموعه‌ای از ساختارهای فیزیکی مشخص و دارای مرز معین است که کارکرد اصلی آن تصمیم‌گیری عقلانی است (ساموئیلینکو، ۲۰۰۴، ص ۱۴).

در کتاب «پارادایم‌های جامعه‌شناختی و تئوری سازمان» بریل و مورگان نظریه‌پردازان سازمانی را در چهار پارادایم طبقه‌بندی می‌کنند (اسکومن و هابل، ۲۰۰۵، ص ۷؛ ایگر فالدک، بانون و فیتز جرالده، ۲۰۰۵، ص ۳۱). آن‌ها این کار را با ارائه چارچوب پارادایم‌های اجتماعی-تئوریک که مرتبط با متفکران سیستمی است، انجام می‌دهند (جکسون، ۲۰۰۰، ص ۳). بریل و مورگان ۴ پارادایم را در یک چارچوب ارائه می‌کنند که شامل جامعه‌شناسی کارکردگرایی، ساختارگرایی بنیادی، انسان‌شناسی بنیادی، و جامعه‌شناسی تفسیری می‌شود. این پارادایم‌های جامعه‌شناختی از دو بعد مفهومی؛ توجه به مطالعه اجتماعی در یک سو و علوم اجتماعی در سوی دیگر که شامل عینی‌گرایی/ذهنی‌گرایی و مطالعه جامعه‌شناسی نظم/تغییرات بنیادی است، تشکیل شده است (لوکت، ۲۰۰۳، ص ۲۹). این ابعاد بر روی دو محور که با هم یک ماتریس را شکل می‌دهند، در نمودار شماره ۱ نشان داده شده‌اند. بریل و مورگان همه تئوری‌های جامعه‌شناختی را درون پارادایم‌های چهارگانه شرح می‌دهند:

-
1. Functionalism Sociology
 2. Radical Structuralism
 3. Radical Humanism
 4. Interpretative Sociology

نمودار ۱: چهار پارادایم جامعه‌شناختی



بریل و مورگان ۱۹۷۹، کوکت، ۲۰۰۳

این نوع‌شناسی، مورد توجه بسیاری از نظریه‌پردازان سازمانی است؛ زیرا چارچوب وسیعی را برای مفهوم‌سازی در مدیریت و سازمان فراهم می‌آورد. برای مثال: بیکر (۲۰۰۴) با بهره‌گیری از دیدگاه بریل و مورگان تئوری‌های سازمان و مدیریت را در ۴ پارادایم جامعه‌شناختی بیان می‌کند: (جدول شماره ۱):

جدول ۱: تئوری‌های تغییر

	<p>ساختارگرایی</p> <p>– سازمان به عنوان ساختارهای قدرت</p>	ذهنی‌گرای
<p>انسان‌شناسی بنیادی</p> <p>– تئوری انتقادی</p>		
<p>کارکردگرایی</p> <p>– تئوری سیستم‌ها</p> <p>– تئوری اقتضایی</p>	<p>تفسیر</p> <p>– سازمان به عنوان</p> <p>– سازمان به مثابه مذاکره</p>	عینی‌گرای

بریل و مورگان، ۱۹۷۹، ریبد ۱۹۹۲ و بیکر ۲۰۰۴

بررسی همه این چهار پارادایم در یک مقاله ممکن نیست. لذا با توجه به هدف مقاله به بررسی دو پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی، تفاوت و شباهت‌های آن و تئوری‌های مدیریت و سازمان درون این چارچوب می‌پردازیم:

پارادایم کارکردگرایی

عموما باور بر این است که کارکردگرایی به وسیله روشنگران شروع شده است. این ادعا با وجود افرادی چون بیکن، هابز و دکارت که معمار «کارکردگرایی» در قرن هفدهم بودند، مصنوعی به نظر می‌رسد (میرزایی اهرنجانی ۱۳۸۵، ص ۷۲). گذشته از این، با کمی اغماض می‌توان ریشه کارکردگرایی را در فیلسوفان یونان قدیم جست و جو کرد؛ خاصه آن‌جا که کارکردگرایی بر نظم، وحدت، ثبات و واقع‌گرایی تأکید می‌کند. از جمله این فیلسوفان می‌توان به «پارمیندس» در نیمه اول قرن پنجم پیش از میلاد اشاره کرد. بنا به قول افلاطون، سقراط در جوانی محضر پارمیندس را که در آن هنگام پیر بود درک کرده و چیزهایی بسیاری از وی آموخته است. پارمیندس بر خلاف «هراکلیتوس» که می‌گفت: «همه چیز در حال تغییر است»؛ در بحث ساختارگرایی به دیدگاه هراکلیتوس بیش‌تر پرداخته می‌شود. معتقد بود که «هیچ چیزی تغییر نمی‌کند» و بر این باور بود که «... اندیشه‌ای نیست که منطبق با اسمی باشد و آن اسم متعلق به چیز واقعی نباشد». پس هر چه بتواند در اندیشه آید یا درباره‌اش سخن گفته شود، باید در هر زمانی وجود داشته باشد. در نتیجه تغییر نمی‌تواند صورت گیرد؛ زیرا تغییر به وجود آمدن و از بین رفتن چیزهاست. در زمینه فلسفه این نخستین نمونه براهینی است که از اندیشه و زبان گرفته و با دنیای واقع منطبق گشته اند (برتراند راسل، ترجمه نجف دریابندری، ۱۳۴۵، ص ۱۱۱).

با این حال، اجماع بر این است که کارکردگرایی ریشه در متدهای تجربی علوم طبیعی دارد و مبتنی بر جنبه عینیت واقعیت‌های اجتماعی است (بیکر، ۲۰۰۴، ص ۱۱۱). پارادایم کارکردگرا چارچوب اصلی را برای سلوک جامعه‌شناسی دانشگاهی و مطالعه سازمان‌ها فراهم کرده است. این پارادایم گویای دیدگاهی است که ریشه در جامعه‌شناسی نظم دارد و از رویکردی عینی‌گرا به بحث در موضوع خود می‌پردازد. این پارادایم به دنبال ارائه تبیین‌هایی از وضع موجود، نظم اجتماعی، تلفیق اجتماعی، همبستگی، ارضای نیازها و فعلیت دارد و از طریق نظریه‌هایی که متمایل به واقعیت‌گرایی، اثبات‌گرایی، جبرگرایی و قانون بنیادی است، مقولات عام جامعه‌شناسی را بحث می‌کند. این پارادایم در شکل تکامل یافته‌اش جامعه‌شناسی نظم را به وجود

می‌آورد و به دنبال تبیین‌های کاملاً عقلایی در امور اجتماعی است. رهیافتی که پارادایم کارکردگرایی به علوم اجتماعی دارد در سنت اثبات‌گرایی جامعه‌شناسی ریشه دارد و این سنت گویای تلاشی همه‌جانبه جهت استفاده از مدل‌ها و روش‌های علوم طبیعی در بعد امور انسانی است (بریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۶۷ و ۶۸).

کارکردگرایی در تئوری یا کارکردی کردن تئوری عبارت است از: فرایند تدریجی تکنیکی و فنی کردن عملیات حوزه آن تئوری. ادعای این‌که کارکردگرایی در تئوری به وسیله روشنگران شروع شد، با وجود افرادی چون بیکن، هابز و دکارت که معماران «کارکردگرایی» در قرن هفدهم بودند، مصنوعی به نظر می‌رسد؛ هر چند عناصر این پارادایم را می‌توان در تفکر اجتماعی یونان باستان جست و جو کرد. با این حال، باید بر نقش اساسی فیلسوفان دوران روشنگری در این مورد تأکید نمود، یعنی آن‌ها کارکردی کردن تئوری را از جایی که فیلسوفان عصر جدید رها کرده بودند، بلند کرده و آن را به یک تز اساسی تبدیل نمودند. در واقع روشنگران به علت روحیه «پوزیتیویستی» که داشتند، کارکردی کردن تئوری را به شکل کنونی آن درآوردند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ص ۵۷).

نظریه‌پردازان کارکردگرایی

اگوست کنت (۱۸۵۳) شیوه نظریه‌پردازی اجتماعی را که گویای پارادایم کارکردگرایی است، بنا نهاد. عمده‌ترین موضوع مورد نظر وی مطالعه نظم اجتماعی بود؛ در عین حال هدف اساسی علم جامعه‌شناسی را بیان کارکردهای جامعه در حالت ایستا و ثبات توأم با تغییر دانسته است. از این رو در میان جامعه‌شناسان کلاسیک، کنت اولین متفکری است که به بررسی جامعه با توجه به کارکرد عناصر آن توجه نشان داده است (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۲۸).

کارکردگرایی اسپنسر (۱۹۰۳-۱۸۳۰) و نظریات او درباره اجتماعات بشری، علائم راهنمایی مهمی در مسیر جاده فهم «طبیعت‌گرایانه» چشم‌اندازها و مسائل مطالعه علمی جامعه است. قسمت اعظم تلاش وی صرف نظم بخشیدن به اندیشه کارکردی است. به باور وی، مطالعات اجتماعی را با همان معیارهایی که به علمی شدن علوم طبیعی تعیین شده است؛ بخوبی می‌توان برآورد نمود. اسپنسر با بررسی عمیق، تمامی نقدها و ایرادهایی را که به علمی شدن علوم اجتماعی به مانند علمی شدن علوم طبیعی وارد بود، رد کرد. همچنین وی در مطالعه خود به تمایز بین ساخت و کارکرد تأکید نمود (میرزایی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۱).

امیل دورکیم (۱۸۵۸-۱۹۱۷) بشدت متأثر از اکوست کنت و اسپنسر بود. به باور دورکیم در تحلیل کارکردی از پدیده‌های اجتماعی باید بین کارکرد و علت تفاوت قائل شد و جامعه‌شناسی باید به سؤال علل ساخت پدیده‌های اجتماعی و نیازهای سیستم اجتماعی پاسخ دهد.

امیل دورکیم بتبعیت از کنت و اسپنسر، «روش» را به صورتی آزاد از علوم طبیعی اقتباس کرد. او در روش‌شناسی بین علل، کارکردها و ساختارها تمایز قائل شد و بر این اساس، شالوده مستحکمی برای کار آتی در زمینه پارادایم کارکردگرایی فراهم کرده است (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۲۹ و گولدنر، ۱۳۶۸، ص ۲۲۷).

از دیگر نظریه‌پردازانی که در توسعه پارادایم کارکردگرایی نقش داشتند، می‌توان به اندیشه انسان‌شناسانی چون رادکلیف براون و مالینوفسکی، نیکلاس لامن، جرج مورداک، کینگلسی دیویس و ویلبرت مور، جفری الکساندر، جی کهن و هربرت گانز اشاره کرد. کارکردگرایی ساختی تالکوت پارسونز و روبرت مرتن نیز تحت تأثیر دیدگاه رادکلیف براون قرار داشت. پارسونز در کتاب سیستم اجتماعی در سال ۱۹۵۱ به تحلیل کارکردی روی آورد و چهار نوع تحلیل را در جامعه در سطوح گوناگون مطرح کرد. از منظر وی حیات هر سیستم به وجود چهار نوع کارکرد بستگی دارد که عبارتند از:

سازگاری، دستیابی به هدف، انسجام و پایداری. سازگاری حاکی از تمایل هر سیستم در سازش دادن نیازهایش با شرایط خارجی است؛

کارکرد دستیابی به هدف گویای این است که هر سیستمی باید اهداف اولیه‌اش را تعریف کند و عمل آن در جهت دستیابی به آن هدف باشد؛

کارکرد انسجام و یگانگی بدین معناست که هر سیستمی ضمن این‌که عناصر خود را نظم می‌بخشد، باید روابط درونی بین آن‌ها را نیز یکپارچه سازد؛ و کارکرد پایداری در جهت دوباره‌سازی، تبیین و به دست آوردن حرکت افراد و الگوهای فرهنگی عمل می‌کند. مرتن نیز با

-
1. Emile Durkheim
 2. Radclif Brown
 3. Malinowski
 4. Niklas Luhmann
 5. George Murdoch
 6. Kinglsey Davis & Wilbert Moore
 7. Jeffery Alexander
 8. G.A. Cohen
 9. Herbert Gans

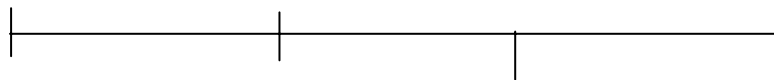
نقد دیدگاه پارسونز با دید کارکردی به بیان مسأله و مشکلات جامعه جدید پرداخته است (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۴۵).

ساختار پارادایم کارکردگرایی: به باور بریل و مورگان (۱۹۷۹) ساختار این پارادایم نفوذ مسلط اثبات‌گرایی جامعه‌شناختی را منعکس می‌کند و در محل اتصال خود با پارادایم تفسیرگرایی عناصری از ایدآلیسم آلمانی نیز با آن ترکیب می‌شود. این پارادایم حاوی مکاتب فکری متعددی است. چهار مقوله کلی تفکر کارکردگرایی عبارت است از: نظریه نظام اجتماعی که توسعه مستقیم اثبات‌گرایی جامعه‌شناختی را در خالص‌ترین شکل آن ارائه می‌کند؛

تعامل‌گرایی و نظریه کنش اجتماعی که عناصری از اثبات‌گرایی جامعه‌شناسی و ایده‌آلیسم آلمانی را مستقیماً ترکیب می‌کند. این نظریه ذهنی‌گراترین مرز پارادایم کارکردگرایی محسوب می‌شود؛ نظریه تلفیق‌گرا که درصدد پر کردن شکاف بین نظریه نظام اجتماعی و تعامل‌گرایی است؛ عینی‌گرایی که شامل رفتارگرایی و تجربه‌گرایی انتزاعی است. عینی‌گرایی ارتباط نزدیکی با نظریه نظام اجتماعی دارد؛ زیرا به تفکر اثبات‌گرایی جامعه‌شناختی کاملاً پایبند است.

پارادایم کارکردگرایی در مدیریت و سازمان

پارادایم کارکردگرایی، چارچوب حاکم بر جامعه‌شناسی دانشگاهی در قرن بیستم را فراهم کرده و بیش‌ترین سهم نظریه‌ها و تحقیقات در حوزه مطالعه سازمانی را به خود اختصاص داده است. گیویا و پتری معتقدند که ۵۳ درصد تئوری سازمانی کارکردگراست و تئوری‌های عینیت‌گرایی در بعد پارادایم کارکردگرایی بر علوم سازمانی کنونی مسلط است (کازا، ۲۰۰۵، ص ۵۱) بریل و مورگان همه مطالعات سازمانی پوزیتیویستی را کارکردگرا می‌نامند (مک کلوی، ۲۰۰۲، ص ۱۵). رید سازمان به مثابه سیستم و نظریه اقتضایی را در چارچوب پارادایم کارکردگرا بحث می‌کند (بیکر، ۲۰۰۴، ص ۳۳). و بریل و مورگان نظریه‌های معاصر سازمانی را در محدوده پارادایم کارکردگرا در پیوستار زیر نشان می‌دهند:



- نظریه نظام اجتماعی و عینی‌گرایی: نظریه مدیریت کلاسیک و روان‌شناسی صنعتی، مطالعات هاتون و تئوری کلاسیک، نظریه نظام‌های اجتماعی فنی، نظریه تعادل سازمان (بارنارد و سایمون)، سازمان به مثابه نظام‌های باز، نظریه‌های اقتضایی و نهضت کیفیت زندگی کاری در این حوزه قرار می‌گیرد.

- نظریه کارکردهای منفی بوروکراسی: کار رابرت مرتون، سلزینک، گلدنر و بلاو درباره سازمان در این چارچوب بحث می‌کنند. مرتون در مقاله خود با عنوان «ساختار و شخصیت بوروکراتیک» (۱۹۶۸) بر فشارهای روانی و فشارهای درونی که به اعتقاد وی از خصوصیات فعالیت‌های بوروکراتیک است؛ تأکید می‌کند. مرتون با تأکید بر این‌که دیدگاه وبر در مورد بوروکراسی صرفاً جنبه مثبت آن را شامل می‌شود، به نقد کارکردهای بوروکراسی می‌پردازد و جنبه مخالف را مورد توجه قرار می‌دهد. سلزینک معتقد است که همه سازمان‌های رسمی با نیروهایی که با ساختارهای نظم‌یافته شده و اهداف از قبل تعیین شده عقلایی آن‌ها منطبق است، قالب‌ریزی شده‌اند؛ ولی جنبه‌های رسمی سازمان هرگز توفیق دستیابی به جنبه‌های انسانی غیر عقلایی را ندارد. به باور گلدنر اثربخشی عملکرد بوروکراتیک به پذیرش مشروعیت مقررات به وسیله اعضای سازمان بستگی دارد و پیتر بلاو به عواملی تأکید می‌کند که موجب عدم تعادل و تغییر در سازمان می‌شود و معتقد است که بوروکراسی به جای این‌که ساختاری ایستا تلقی شود باید به عنوان مکانی برای وقوع فرایند جاری روابط میان شخص در نظر گرفته شود که عناصر جدیدی از سازمان را به وجود می‌آورد.

بنابراین، کار مرتون، سلزینک، گلدنر و بلاو انتقادی منسجم و منظم از مفهوم بوروکراسی ارائه می‌دهند.

- چارچوب مرجع کنش: این دیدگاه در بالاترین مرز ذهنی‌گرایی پارادایم کارکردگرا قرار دارد. اروین گافمن از برجسته‌ترین هواداران این دیدگاه است. جهت‌گیری اصلی کار وی که برخاسته از مکتب جامعه‌شناسی شیکاگو بود، نشان دهنده شیوه‌ای است که افراد به وسیله آن واقعیت اجتماعی خود را شکل می‌دهند و بر آن اثرگذارند (تعامل‌گرایی نمادین). به باور گافمن هر چند مدیران در سازمان تلاش می‌کنند تا از طریق قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها، تلقین و انضباط و نظایر آن وضعیت سازمان را برای افراد تعریف کنند، ولی کارکنان بر اساس تشخیص

خود، به شیوه‌های مختلفی، خود را با وضعیت تطبیق می‌دهند.

نمونه دیگر مطالعه در این زمینه به کار باری ترنر برمی‌گردد که در زمینه خرده فرهنگ صنعتی انجام داده است. افراد دیگری چون اورت هیوز نیز در این زمینه به مطالعه پرداخته‌اند. شاید شاخص‌ترین فرد در این حوزه مطالعاتی دیوید سیلورمن باشد. وی در کتاب خود با عنوان نظریه سازمان‌ها استدلال می‌آورد که چارچوب مرجع کنش بدیلی برای نظریه نظام‌هاست. دیدگاه وی در چارچوب کارکردگرایی بحث می‌شود، هرچند در ادامه به تفسیرگرایی گرایش پیدا کرد.

- نظریه کثرت‌گرا: نوعاً همه افرادی که در زمینه قدرت و تضاد در سازمان بحث کرده‌اند، زمینه را برای پیدایش نظریه سازمانی کثرت‌گرا به وجود آورده‌اند. قدرت و تضاد با هم، تحلیل سازمان‌ها را به منزله نظام‌های سیاسی کثرت‌گرا بنا نهاده‌اند. بر اساس 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 (بریل و مورگان، ۱۹۷۹).

ساختارگرایی

واژه Structure (ساختار) از ریشه لاتین *Struere* یعنی «ساختن» از قرن پانزدهم وارد زبان انگلیسی شد و ابتدا صرفاً به معنای فرایند ساختن چیزی بود. به عبارتی دیگر: این واژه تا قبل از قرن هفدهم تنها در معماری استفاده می‌شد، اما از آن به بعد در علم کالبدشکافی و دستور زبان نیز به کار رفت. با این حال، مفهوم ساخت در تاریخ اندیشه جامعه‌شناسی به قرن نوزدهم برمی‌گردد که مفهوم ساختار را به صورت‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌دادند؛ به طوری که امیل دورکیم نخستین بار از ساختار ریخت‌شناسی گروه سخن می‌گوید و مارکس نیز بحث روساخت (روبنا) و زیرساخت (زیربنا) را مطرح می‌سازد. رایج‌ترین تعاریف در مورد ساخت‌گرایی عبارت است از:

۱. هر گاه میان عناصر و اجزای یک مجموعه که کلیت آن مورد نظر است، رابطه‌ای نسبتاً

-
1. Barry A. Turner
 2. Industrial Subculture
 3. Everett Hughes
 4. Structures Morphologique

ثابت و پایرجا برقرار باشد، به مفهوم ساخت می‌رسیم. از این رو، ساخت دارای دو وجه خواهد بود: یکی متشکل از عناصر تشکیل‌دهنده آن و دیگری روابط ثابتی که عناصر ساختی را به یکدیگر مرتبط می‌سازند.

۲. به نظر رادکلیف براون، ساخت در شبکه روابط اجتماعی خلاصه می‌شود. وی می‌گوید: منظور از ساخت جامعه، شبکه ارتباطات اجتماعی موجود است که وحدت آن‌ها در شبکه مستمری که پایگاه‌ها و نقش‌ها محور اصلی آن را تشکیل می‌دهند؛ خلاصه می‌شود.

۳. ماکس وبر، ساخت اجتماعی را چنین تعریف کرده است: «طرح منطقی روابط انتزاعی که شالوده یک واقعیت را تشکیل می‌دهند» (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۱۴۴).

ژان پیازه معتقد است که ساختار دارای سه عنصر اساسی است: کلیت، دگرگونی و تنظیم خودکار. بر اساس دیدگاه، پیازه ساختار مجموعه‌ای است خودکار که قوانین خاص خود را دارد و این قوانین حاکم بر هر یک از عناصر آن، یکسان نیستند. عناصر درونی ممکن است دگرگون شوند، ولی مالکیت، ویژگی و شخصیت خود را حفظ می‌کنند و هانری مندراس معتقد است که برای پی‌بردن به مفهوم نظام باید معنای کل و مجموعه را توضیح داد و کل و مجموعه اساساً با حاصل جمع اجزا تفاوت دارد.

مجموعه یک جامعه و سازمان را نمی‌توان شناخت مگر آن‌که رابطه عناصر سازنده آن‌ها با یکدیگر و نحوه آرایش آن‌ها در داخل کل یا مجموعه شناخته شده باشد. ادموندلیچ ساختارگرایی را نحوه بررسی ساختار دانسته است و به باور گیپسون کلیت، تغییر و مکاتب فکری مختلفی که بر تفکر ساختی قرن بیستم تأثیر داشته‌اند، عبارتند از:

۱. مفهوم هگلی کلیت، که تاریخ‌نویسان و فلاسفه ایده‌آلیست آلمانی از آن در تحلیل جامعه بهره گرفتند و این مفهوم دگرگونی و خودتنظیمی را به عنوان رهنمودی برای تکامل ساختارگرایی در آینده تفسیر می‌کند (گیپسون، ۲۰۰۲، ص ۹).

۲. نظریه گشتالت در روان‌شناسی ادراکی که درصدد برآمد تا به روش تجربی اثبات کند که کل چیزی فراتر از مجموع اجزای فردی آن است؛

۳. زبان‌شناسی دوسوسور که مصمم بود نظریه اتمیستی دستور زبان کلاسیک را با تمیز

-
1. Totality
 2. Transformation
 3. Outoregulation

نهادن میان زبان و گفتار مردود اعلام کند. در نظریه سوسور زبان ساخت اصلی است و گفتار تجلی تجربی آن است؛

۴. تحلیل مارکسیستی از شکل‌بندی اجتماعی که به کنش پیچیده اجزای متشکله جامعه علاقه‌مند بود؛

۵. تحول سیبرنتیک و نظریه ارتباطات نیز از جمله آرای بودند که در تحول بینش ساختی مؤثر افتادند.

همچنین اندیشمندان مختلفی که به ساخت‌گرایی پرداخته‌اند، عبارتند از: مالدینوفسکی و رادکلف براون، لوئی اشتراوس، دوسوسور، ادموندلیچ، مایرفورتس، ریموند فریث و آوانس، پریچارد (توسلی، ۱۳۸۴، ص ۱۲۶؛ فکوهی ۱۳۸۴، ص ۱۷۹ و آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۱۴۵). آنچه در این نوشته دنبال می‌شود، با استناد به دیدگاه بوریل و مورگان عبارت ساخت‌گرایی بنیادی است. در ادامه بحث به تشریح این مفهوم می‌پردازیم.

پارادایم ساختارگرایی بنیادی

ساختارگرایی بنیادی نیز به مانند کارکردگرایی سابقه‌ای بس طولانی دارد؛ خاصه آن‌جا که به مفاهم تغییر، تضاد، تناقض و شیوه‌های سلطه تاکید می‌کند. از جمله فیلسوفان یونان قدیم که در این باب سخن رانده است، می‌توان به «هراکلیتوس» اشاره کرد. هراکلیتوس نگرش تحقیرآمیزی نسبت به جامعه و نوع بشر داشت و این بینش، او را به این نتیجه رساند که تنها زور می‌تواند انسان را وادارد تا مطابق خیر و صلاح رفتار کند. وی به تغییر باور داشت و معتقد بود که «همه چیز در حال تغییر است». ریشه باور به تغییر در اندیشه هراکلیتوس به باور او در مورد آتش بر می‌گردد. او آتش را ماده‌المواد می‌دانست و می‌گفت که هر چیزی مانند شعله آتش از مرگ چیز دیگری پدید می‌آید. «فانی باقی و باقی فانی است؛ یکی در مرگ دیگری می‌زید و در زندگی دیگری می‌میرد.» در این جهان وحدت وجود دارد، ولی این وحدت از جمع اضداد پدید آمده است.

لذا آنچه هراکلیتوس بیش از همه به آن قائل بود «نظریه جمع اضداد است». وی می‌گوید: «مردم نمی‌دانند که آنچه در حال تغییر است، چگونه با خود توافق دارد. این توافق و هماهنگی دو کشش متضاد است، مانند هماهنگی بین کمان و زه». اعتقاد هراکلیتوس به «ستیز» با این نظریه ارتباط دارد؛ زیرا اضداد در حال ستیز به اتفاق حرکتی را پدید می‌آورند که خود یک هماهنگی است. این نظریه که همه چیز در حال تغییر است، معروف‌ترین نظریات هراکلیتوس است و

افلاطون بتبع از هراکلیتوس می‌گوید: «هیچ چیز نمی‌باشد، همه چیز می‌شود» و ارسطو معتقد است: «هیچ چیز ثابت نمی‌باشد».

دیدگاه امپدوکلس (۴۴۰ ق.م). در مورد چهارعنصر اصلی، هوا، آتش و آب شباهت خاصی به دیدگاه هراکلیتوس دارد. به باور امپدوکلس این عناصر به وسیله «مهر» با هم ترکیب می‌شوند و در نتیجه «ستیز» از هم جدا می‌گردند. به باور وی گاهی «مهر» مسلط می‌شود و زمانی «ستیزه» می‌چربد. بر این اساس، در تغییرات جهان دور تسلسل وجود دارد؛ بدین معنا که وقتی عناصر به وسیله مهر کاملاً به هم آمیخته شدند، ستیزه، آن‌ها را بتدریج از هم جدا می‌کند؛ و چون ستیزه آن‌ها را جدا کرد، مهر بار دیگر آن‌ها را به هم می‌پیوندد. در این دیدگاه مطابق نظر هراکلیتوس تنها ستیز نیست که تغییر را به وجود می‌آورد، بلکه ستیز و مهر با هم تغییر را پدید می‌آورند. شباهت نظر هراکلیتوس و امپدوکلس تا حدی است که افلاطون در رساله سوفسطایی آن‌ها را در کنار هم قرار می‌دهد. نطفه فلسفه هگل که از ترکیب اضداد نتیجه می‌شود، در بطن این نظریه نهفته است (برتراند راسل، ۱۳۴۷، ص ۱۰۱).

لذا ریشه اندیشه هگل و مارکس و پیروان آن‌ها را باید در اندیشه هراکلیتوس و امپدوکلس جست و جو کرد. طوری که بینش هراکلیتوس در مورد ستیز و بینش امپدوکلس در مورد مهر و ستیز که تغییر را پدید می‌آورند، در دیالکتیک هگلی و مارکسی قابل درک است. با این حال در صحبت از ساختارگرایی بنیادی در دنیای مدرن بر نقش اساسی مارکس تاکید می‌شود و آن را درایده مارکس جست و جو می‌کنند. بنابراین، پارادایم ساختارگرایی بنیادی به عنوان یکی دیگر از پارادایم‌های جامعه‌شناختی به مباحث مارکس در فهم دنیای اجتماعی برمی‌گردد. ساختارگرایان بنیادی از ایده مارکس در طبقه‌بندی اجتماعی و همچنین فهم ساختارهایی که در آن افراد به دنبال منافع متعارض بوده و در تعقیب این منافع همواره با دیگران در تعارض قرار می‌گیرند؛ استفاده می‌کنند (بیکر، ۲۰۰۴، ص ۳۴؛ ریچال، ۲۰۰۴، ص ۵۵).

ساختارگرایی بنیادی به دنبال ارائه نقد از وضع موجود در امور اجتماعی است و علاوه بر درک جهان به دنبال تغییر آن نیز است و نظریه پردازان این رویکرد جامعه را مرکب از عناصری متضاد با هم می‌بینند و به دنبال راه حلی برای تعارض اجتماعی می‌باشند (روکو، المیدا و داپس، ۲۰۰۵، ص ۲۶).

1. Radical Structuralist Paradigm

پارادایم ساختارگرایی بنیادی مجموعه‌ای پیچیده از نظریه اجتماعی است که از ترکیب مجموعه متکثری از سنت‌های فلسفی، سیاسی و جامعه‌شناختی نتیجه می‌شود. هر نوع طبقه‌بندی گسترده از مکاتب فکری تشکیل‌دهنده پارادایم، باید خلاف این حقیقت عمل کند؛ اما با در نظر گرفتن این حقیقت، می‌توان سه رهیافت بسیار گسترده را شناسایی کرد: الف) نظریه اجتماعی روسی؛ ب) مارکسیسم معاصر مدیترانه‌ای؛ و ج) نظریه تضاد (تعارض).

- نظریه اجتماعی روسی که در محدوده سنت انگلس قرار دارد، به وسیله پلخانف در تفکرات مربوط به پیش از انقلاب مطرح شد. این نظریه بعداً به ماتریالیسم تاریخی برخارین توسعه یافت و تا حدی، بر مدل کمونیسم آنارشستی کراپوتکین تأثیر گذاشت. اگرچه این رهیافت‌ها از نظر سیاسی با هم متفاوتند، ولی در مجموعه مشترکی از پیش‌فرض‌های فرانظری که بدون هیچ تردیدی اثبات‌گرا و طبیعت‌مدارند، مشترک هستند. این رهیافت‌ها در ناحیه بسیار عینی‌گرای این پارادایم قرار دارند.

- مارکسیسم معاصر مدیترانه‌ای در سنت کارهای پخته مارکس، خصوصاً کتاب «سرمایه و قرائت لنین از آن» قرار دارد. این دیدگاه، بر رهیافتی که در زمان حاضر اهمیت اساسی دارد، تأثیر گذاشته است. ما در این رهیافت جامعه‌شناسی آلتوسرو جامعه‌شناسی کولتی را می‌شناسیم که هر چند از نظر طرد مارکسیسم، هگلی شده و نیز با طرد مارکسیسم ارتدوکس روسی شباهت زیادی دارند، اما باز از نظر سیاسی با هم متفاوتند. در این زمینه آن‌ها جایگاه‌های متفاوتی را در بعد نظم‌دهی - تغییر بنیادی مدل تحلیل ما به خود اختصاص می‌دهند.

نظریه تضاد، محصول و برگزینی بنیادی است و متضمن به کارگیری چندین مفهوم مارکسیستی است. طرفداران بنیادی و بر برای تحلیل جامعه معاصر از مفهوم و بر استفاده زیادی می‌کنند، زیرا آن‌ها در مفهوم «قفس آهنین بوروکراسی» و بر، در توضیح وی در مورد پیچیدگی قشربندی اجتماعی مدرن و در تأکید و بر قدرت و اختیار، بینش‌های خوبی را استخراج کرده‌اند. در هر حال نظریه‌هایی که در محدوده پارادایم ساختارگرایی بنیادی قرار دارند، در رابطه با ماهیت علوم اجتماعی بر پیش‌فرض‌های نسبتاً عینی‌گرا مبتنی هستند و درصدد ارائه نقد بنیادی جامعه معاصرند. مکاتب فکری واقع در پارادایم ساختارگرایی بنیادی در درجات مختلف، بر چهار مفهوم اصلی متکی هستند: ابتدا در همه آن‌ها مفهوم علیت به طور عام پذیرفته شده است؛

دوم در آن‌ها مفهوم ساختار وجود دارد؛ سومین مفهوم، تضاد است به این معنا که ساختارها به صورت نسبتاً مستمر و بادوام تلقی می‌شوند، ولی آن‌ها در وضعیت تضاد و تخاصم با یکدیگر نیز تصور می‌شوند و چهارمین مفهوم، مفهوم بحران است. تمام نظریه‌های واقع در این پارادایم تغییر را فرایندی تلقی می‌کنند که موجب به هم‌ریختگی شدید ساختاری می‌شود (بریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۴۰).

ساختارگرایی بنیادی و تئوری‌های مدیریت و سازمان

از جمله تئوری‌هایی که در حوزه ساختارگرایی بنیادی در سازمان و مدیریت مورد توجه می‌باشد، تئوری سازمان به مثابه ساختارهای قدرت و سلطه است. مورگان در کتاب استعارات سازمانی (۱۹۸۶) در بحث از استعارات سازمانی از استعاره سازمان به مثابه نظام سیاسی نام می‌برد؛ زیرا در پاره‌ای از تئوری‌ها و نظریه‌های سازمانی از نفوذ، قدرت و تعارض سخن گفته می‌شود. لذا از این جهت، شبیه یک نظام سیاسی عمل می‌کند. مسائلی چون اهداف، منافع، تعارض و قدرت در این استعاره نقش عمده‌ای را ایفا می‌کنند. سازمان‌ها و افراد موجود در آن‌ها منافع و اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند و تضاد بین این منافع در سازمان موجب تعارض و کشمکش می‌گردد. به کمک عامل قدرت در سازمان می‌کوشند تا از تضادها به نحو مؤثری بهره گرفته و آن‌ها را به سوی اهداف هدایت کنند. در این استعاره سازمان به صورت یک نظام، دارای قدرت‌های مختلفی است که در آن با یکدیگر در مقابله می‌باشند و بر اساس داد و ستدهای مبتنی بر قدرت عمل می‌کنند (الوانی، ۱۳۷۱، ص ۵۰).

در رویکرد سازمان به مثابه ساختاری که گروه‌های مختلف در آن در تعارض با همدیگر قرار دارند، ساختارگرایان بنیادی از قدرت درون سازمان‌ها صحبت می‌کنند. ساختارگرایان بنیادی استدلال می‌کنند که سازمان ترکیبی از گروه‌هایی با منافع مختلف است که دائماً در تلاش هستند تا سیاست‌ها، اعمال و اقدامات سازمان را تحت کنترل خود دریاورند و در بحث از مفهوم سلطه از تعارض درون سازمان بحث می‌کنند که مدیران در یک سو در جست و جوی برابری هستند. در سوی دیگر، تعارض بین مدیر و کارکنان را دنبال می‌کنند و با ابزارهای متعددی در جهت استفاده از قدرت و اقتدار در درون سازمان هستند. در هر حال مفهوم تضاد

بین کارفرما و کارگران تحت تأثیر تضاد طبقاتی مبتنی بر تحلیل مارکسیستی بیان می‌شود. با وجود این، قابل انکار نیست که مدیران منافع دارند که همواره به دنبال دستیابی به آن بوده و صرفاً گروهی هستند که منافع خودشان را دنبال می‌کنند (فانس، ۲۰۰۳، ص ۲۱؛ اولیگا، ۱۹۹۰، ص ۸۱).

همچنین بر اساس مدل ساختارگرایی بنیادی، مدیران همواره درصدد افزایش یا دفاع از قدرت و موقعیت خود و یا قدرت و موقعیت زیرگروه‌های خودشان در درون سازمان هستند. افزون بر آن ساختارگرایی بنیادی مانند کارکردگرایی مواجهه سازمان با محیط خارجی را نیز مورد توجه قرار می‌دهد. لذا مدیران، کارکنان و بخش‌ها در تعامل متعارض با هم قرار دارند و منافع متعددی را دنبال می‌کنند و در ایجاد ارتباط با بیرون سازمان نیز همواره درصدد جست و جوی راهی برای نفوذ و افزایش قدرت و منافع هستند.

این کار عملی نیست، مگر این‌که افراد به مهارت‌های سیاسی مجهز بوده و توان استفاده از مهارت‌ها را داشته باشند. این افراد صرفاً با اتکا به این مهارت، می‌توانند منافع خود و گروه‌شان را حداکثر کنند.

تفسیر دیگر از پارادایم ساختارگرایی این است که ساختارگرایی یک تئوری تغییر است. بر مبنای تئوری تغییر، یک عامل تغییر وجود دارد و عامل تغییر ممکن است از درون سازمان یا از بیرون سازمان باشد و به عنوان مشاور و عامل تغییر به سازمان وارد شود. بر مبنای تحلیل تئوری اقتضایی، عامل تغییر درونی از آن رو که به وضعیت سازمان آشنایی کامل دارد، می‌تواند تصمیمات مربوط به تغییر سازمانی را بر مبنای شرایط و اقتضائات بیرون سازمان انتخاب و سازمان را با محیط آن سازگار نماید.

مزیت عامل تغییر بیرونی، ورود دانش تخصصی، مهارت و اطلاعات جدید به داخل سازمان است. اگرچه عامل تغییر، به عنوان عامل مدیریت و مورد حمایت مدیریت عالی است و در جهت کمک به سازمان و ایجاد تغییر در سازمان عمل می‌کند، ولی آن‌ها با تنش‌های قابل توجهی مواجه می‌شوند. عملکرد عامل تغییر معمولاً به بر هم خوردن توازن قدرت و ساخت موجود قدرت در سازمان منجر می‌شود؛ لذا از این جهت مقاومت‌هایی در سازمان شکل می‌گیرد. و بنابراین عامل تغییر با تعارض‌های متعدد سازمانی درگیر می‌شود (بیکر، ۲۰۰۴، ص ۶۸).

-
1. A Theory of Change
 2. Change Agent

در نتیجه بر مبنای پارادایم ساختارگرایی بنیادی، تعارض جزء ذاتی سازمان‌هاست و عوامل ساختاری به منازعه قدرت در درون سازمان‌ها منجر می‌شود. از آن‌جا که قدرت در عبارت ساختار سازمانی بیان می‌شود؛ لذا بر اساس وضعیت ساختاری، می‌توان قدرت را در سازمان شناسایی کرد. مسأله دیگر به اضمحلال تئوری عامل عقلایی برمی‌گردد. بر مبنای این تئوری، فرض بر این است که افراد و گروه‌ها همیشه مطابق منافع تعریف شده سازمانی عمل می‌کنند نه بر مبنای منافع تعریفی خودشان. پارادایم ساختارگرایی بنیادی با زیر سؤال بردن این تئوری بر این فرض تأکید می‌کند که افراد و گروه‌ها در سازمان به دنبال منافع خودشان هستند و تعارض سازمانی نیز بر این اساس معنا پیدا می‌کند (بیکر، ۲۰۰۴، ص ۵۵؛ ریچال، ۲۰۰۴، ص ۳۳).

بریل و مورگان (۱۹۷۹) با بررسی پارادایم ساختارگرایی بنیادی دو رهیافت نسبتاً متمایز را برای مطالعه سازمان مشخص کردند: دیدگاه ساختارگرایی مارکسیستی و دیدگاه وبرگرایی بنیادی. دیدگاه اول با الهام از کار مارکس چهارچوب تحلیلی خود را بر روی اصول اقتصاد سیاسی مارکسیستی بنا می‌کند. 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 دوره‌ای می‌شود که در نهایت به دگرگونی کامل در تمامیت سرمایه‌داری می‌انجامد.

رهیافت‌های وبری بنیادی نسبت به نظریه سازمانی بنیادی، با نگاه به وبر به عنوان منبع اصلی الهام، چهارچوب تحلیلی خود را بر مفهوم‌سازی‌های اخذ شده از علوم سیاسی مبتنی می‌کنند و به جای زیرساخت‌های اقتصادی جامعه بر ساختارهای اداری و سیاسی تأکید می‌کنند. بر این اساس، جامعه با تضاد منافع و تنازع قدرت که نیروی محرکه را برای تغییرات وسیع اجتماعی فراهم می‌کند؛ توصیف می‌شود (بریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۶۸).

بنابراین، ساختارگرایی در نگاه به سازمان، مبتنی بر تئوری بوروکراسی و سازمان رسمی ماکس وبر است و نظریه‌پردازانی چون رابرت مرتون، فیلیپ سلزنیک و پیتر بلاو در مکتب فکری ساختارگرایی به روابط صف و ستاد، ساختار قدرت، فرایندها، تصمیم‌گیری، و اثر زندگی سازمانی بر کارکنان توجه خاصی داشته‌اند. دیکسون و دوگان (۲۰۰۵) در مقاله‌ای با عنوان

-
1. Rational Actor Theory
 2. Robert K. Merton
 3. Philip Selznik
 4. Peter Blau

«دیدگاه‌های انتقادی در مدیریت دولتی: رویکردی فلسفی» به دنبال ارائه یک طبقه‌بندی و نوع‌شناسی از تئوری‌های مدیریت دولتی، رفتار انسان را در دو بعد درونی و برونی تحلیل می‌کنند. در بعد بیرونی از ساختارگرایی به عنوان مدل تحلیل استفاده می‌کنند و در قالب ساختارگرایی از تئوری‌های ساختارگرایی مردم‌شناسی، کارکرد- ساختارگرایی، ماتریالیسم تاریخی، بازی‌های زبانی، پساساختارگرایی و پست مدرنیسم در تحلیل رفتار انسان استفاده می‌کند و تئوری‌های مدیریت دولتی را با توجه به این نوع شاسی مورد تحلیل قرار می‌دهد (دیکوس و دوگان، ۲۰۰۵، صص ۴۱-۳۹).

نقاط اختلاف و اشتراک پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی

نقاط اختلاف و اشتراک این دو پارادایم، بر اساس پیش‌فرض‌های علمی اجتماعی بحث می‌شود. پیش‌فرض‌های شناخت علوم اجتماعی عبارت است از: هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، ماهیت انسان و روش‌شناسی. این پیش‌فرض‌ها را می‌توان در دو بعد عینی‌گرایی و ذهنی‌گرایی در یک پیوستار بحث کرد. بعد عینی‌هستی‌شناسی بر واقع‌گرایی تأکید دارد و بعد ذهنی آن بر نام‌گرایی و شناخت پدیده‌های اجتماعی بر اساس نام‌هایی که به آن اطلاق می‌شود دارد. بعد عینی معرفت‌شناسی بر اثبات‌گرایی و بعد ذهنی آن تأکید بر ضد اثبات‌گرایی تأکید دارد، بعد عینی ماهیت انسان بر جبرگرایی و بعد ذهنی آن بر اختیارگرایی و مختار بودن انسان تأکید می‌کند و بعد عینی روش‌شناسی بر روش و فن علمی نظام‌مند در تحقیق تأکید دارد و بعد ذهنی آن بر نظریه ایده‌نگاری در تحقیق تأکید می‌ورزد. بر مبنای ایده‌نگاری انسان فقط از طریق کسب دانش دسته اول درباره موضوع مورد تحقیق می‌تواند جهان اجتماعی را درک کند (نیومن، بورل و مورگان، ۲۰۰۰، صص ۱۰۹-۱۰۴؛ بریل و مورگان، ۱۳۸۳، صص ۱۲۳-۱۲۰).

-
1. Language Games
 2. Post-Structuralism
 3. Post-Modernism
 4. Realism
 5. Nominalism
 6. Anti- Positivism

الف) نقاط اشتراک پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی

نخست: در تکیه آن‌ها بر بعد عینی‌گرایی پیش‌فرض‌های شناخت علوم اجتماعی نهفته است. هر دو پارادایم بر اساس بعد عینی‌گرایی، بر واقع‌گرایی به معنای وجود جهان خارجی مستقل از ذهن معتقد هستند و جهان را دارای ساختاری ثابت، قابل مشاهده و تغییرناپذیر می‌پندارند. دوم: از لحاظ معرفت‌شناسی هر دو پارادایم بر اثبات‌گرایی مبتنی هستند. به زعم اثبات‌گرایان برای همه رشته‌های تحقیقی، یک روش علمی واحد وجود دارد. لذا روش شناخت پدیده‌های طبیعی با روش شناخت پدیده‌های اجتماعی تفاوتی نمی‌کند. به اعتقاد آنان دانش فی‌نفسه ماهیتی بی‌طرفانه دارد. بنابراین آنان بر این باور بودند که می‌توان ارزش‌ها را از واقعیت مجزا کرد. مبنای اندیشه اثبات‌گرایی به آگوست کنت برمی‌گردد که مدعی است، تنها راه شناخت، علم تجربی است (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۰، ص ۲۰۷).

سوم: از لحاظ توجه به ماهیت انسان به جبرگرایی تأکید می‌کنند. بر اساس این باور، انسان و فعالیت‌های او از قبل تعیین شده و محیط و شرایط حاکم بر رفتارهای انسان را تعیین می‌کند. لذا انسان نمی‌تواند موجودی مستقل و مختار باشد. بعد چهارم: روش‌شناسی است و از باب روش‌شناسی به شناخت پدیده‌ها بر اساس روش علمی و منظم تأکید دارند و پدیده‌ها را در مراحل و فرایند روش تحقیق علمی و با استفاده از روش‌های کمی مورد مطالعه قرار می‌دهند. لذا هر دو پارادایم بر محور عینیت‌گرایی مبتنی بر واقع‌گرایی، اثبات‌گرایی، جبرگرایی و روش‌شناسی علمی تأکید می‌کنند و نقطه مشابه هر دو، توجه به عینیت‌گرایی در شناخت پدیده‌ها است. به عبارتی دیگر: هم ساختارگرایی و هم کارکردگرایی میل به عینیت‌گرایی و تمایل به تأکید بر تعیین‌گرایی از پیش مسلط دارند (پولامکی، ۲۰۰۴، ص ۱۹).

ب) نقاط اختلاف پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی:

نقطه اختلاف این دو پارادایم، در تأکید آن‌ها بر ثبات و تغییر نهفته است. کارکردگرایی مبتنی بر جامعه‌شناسی نظم است و بر وضع موجود، نظم اجتماعی، توافق، انسجام، وحدت، و فعلیت توجه دارد؛ ولی ساختارگرایی، مبتنی بر جامعه‌شناسی تغییر است و بر تغییر بنیادی، تضاد ساختاری، شیوه‌های سلطه، تناقض، رهاسازی، محرومیت و امکان توجه دارد. لذا کارکردگرایی به دنبال ثبات و ساختارگرایی بنیادی به دنبال تغییر است.

دارندرف به بررسی تفاوت این دو پارادایم می‌پردازد. وی مدعی است که تحلیل کارکردی، مبتنی بر بررسی پدیده‌هایی است که جهت‌گیری منفی نسبت به تغییر وضع موجود دارد و هیچ

چیزی به دانش ما نمی‌افزاید؛ زیرا به بیان نوع سیستم، سازمان و جریان‌های ثابت اجتماعی می‌پردازد. ویژگی‌های مدل کارکردگرایی از منظر دارندرف عبارتند از:

۱. در هر جامعه، عوامل متعددی ساخت آن جامعه را شکل می‌دهند؛
۲. جامعه در جهت حفظ و بقای عوامل و عناصر ساختی‌اش گام برمی‌دارد؛
۳. عوامل ساختی جامعه جهتی هم‌گرایانه و ترکیبی دارند؛
۴. هر عنصر از جامعه با توجه به کارکردش در کلیت ساخت مؤثر است؛
۵. اجماع و وفاق بین عناصر، شرط اساسی حیات جمعی است.

دارندرف با بررسی تحلیل کارکردی، این مدل را برای فهم جامعه‌ای که دارای تغییر و تحول است کافی نمی‌داند و در مقابل آن، مدل تضاد را که یکی از مدل‌های زیرشاخه ساختارگرایی است، معرفی می‌کند. هر چند به باور دارندرف، مدل تضاد نیز دارای ضعف‌های مشابه ضعف‌های کارکردگرایی است. با وجود این برای شناخت پدیده‌های اجتماعی پویا و متغیر راه‌کارهای خوبی ارائه می‌کند. ویژگی‌ها و اصول این مدل عبارتند از:

۱. هر جامعه موضوع تغییر و تحول است؛
 ۲. هر جامعه در جهت تجربه کردن متقابل اجتماعی گام برمی‌دارد؛
 ۳. هر عنصر از جامعه در تغییر اجتماعی مشارکت دارد؛
 ۴. عناصر به وسیله یکدیگر کنترل و محدود می‌شوند (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، صص ۹۲-۹۱).
- بنابراین، کارکردگرایی با تکیه بیش از اندازه بر مقطع حاضر و توجه به روابط موجود و مکانیزم‌های جاری، بناچار واقعیت را در تصویری ثابت و در یک برش زمانی خاص متوقف می‌کند؛ ولی ساختارگرایی با نقد این رویکرد به بررسی تغییرات اجتماعی و تضادهای ساختاری می‌پردازد. به رغم شباهت‌های این دو پارادایم در مطالعه واقعیت‌های اجتماعی و تکیه هر دو بر محوریت عینیت در مطالعه پدیده‌ها، گرایش ساختارگرایی بنیادی بر تضاد و بحران تأکید می‌ورزد؛ ولی پارادایم کارکردگرایی به آن توجهی ندارد؛ زیرا هدف اصلی آن استمرار و دوام قالب‌های اجتماعی موجود است.

دو مدل کارکردگرایی و مدل تضاد، هر یک تحت شرایط و موقعیت‌های خاصی دارای اعتبار هستند و بنتهایی فاقد اعتبارند؛ زیرا ثبات و تغییر، همگرایی و تقابل، کارکرد و عدم کارکرد و اجماع و اجبار، همه وجود متفاوت جامعه‌ای واحد می‌باشند. دارندرف با توجه به نقاط ضعف هر دو مدل، نظریه ترکیبی جدیدی ارائه می‌کند. این نظریه درصدد ایجاد سازگاری بین

دو مدل فوق می‌باشد. وی دیدگاه ترکیبی جدیدی را تحت عنوان نظریه تقابل یاد می‌کند و معتقد است که نظریه باید علمی و برای تبیین پدیده‌ها با ابزار و روش‌های تجربی اقدام کند، مفاهیم نظریه باید با هر دو مدل کارکردی و ساختاری سازگاری داشته باشد و نظریه باید توان استخراج تقابلات اجتماعی را از نظم‌های مستقر ساختی دارا و در جهت تعمیم سیستماتیک تقابل‌ها باشد (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۹۲).

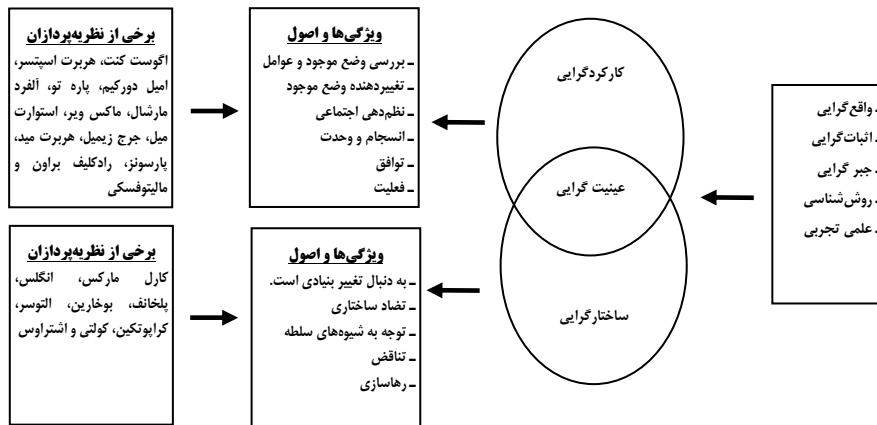
رادکلیف- براون در نظریه ترکیبی، خود در مورد ساختار- کارکردگرایی، به سه مفهوم توجه دارند: ساختار، کارکرد و فرایند. آن‌ها معتقدند که هر دو پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بر ایستایی در تحلیل پدیده‌ها تأکید دارند و اگر تغییر در ساختارگرایی مورد توجه است، تغییر خارج از دوره زمانی خاص نیست. آنچه هر دو مدل فاقد آن هستند، پویاگرایی و بی‌توجهی به تأثیر تاریخی و بعد زمان در شکل‌گیری و تحول واقعیت‌هاست (آزاد ارمکی، ۱۳۸۳، ص ۱۱۳).

پال و دی‌سانکتیسز تئوری ساخت‌گرایی سازگار را بر مبنای تئوری اجتماعی ساخت‌گرایی گیدنز ارائه دادند. ایده اصلی ارائه این تئوری به تلاش آن‌ها در ترکیب تمایلات کارکردی- ساختاری مکاتب عینیت‌گرا (یعنی مارکسیسم، کارکردگرایی و ساختارگرایی) و ذهنیت‌گرایی (یعنی پدیدارشناسی) برمی‌گردد و به باور آن‌ها آموزه‌های تئوری‌های کارکردگرا و ساخت‌گرا در شناخت پدیده‌های اجتماعی، تحلیل مناسبی به دست می‌دهد و افزون بر آن، ترکیب این دو مدل با تئوری‌های ذهنیت‌گرایی، مدل کامل‌تری برای تحلیل ارائه می‌کند (ویک، کروسبیای و اورهایمر، ۲۰۰۴، ص ۴۹).

ایواری و دیگران (۲۰۰۱) در مقاله‌ای در مورد تجزیه و تحلیل خرده فرهنگ‌ها در سازمان، از مدل کارکردگرایی و ساختارگرایی استفاده می‌کنند و معتقدند که مکاتب کارکردگرایی، ساختارگرایی و کارکردی- ساختاری بینش وسیع و مدل مناسبی را برای تجزیه و تحلیل فرهنگ‌ها ارائه می‌کنند (نقاط اختلاف و اشتراک پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی به همراه ویژگی و اصول و برخی از نظریه پردازان در نمودار شماره ۲ آمده است):

-
1. Poole & De Sanctis
 2. Netta Ivary

نمودار ۲: نقاط اشتراک و اختلاف پارادایم‌های کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی



تقابل پارادایم‌های کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی در نگاه به نظریه

سازمانی

همان‌طور که قبلاً ذکر شد، در کنار ضعف‌ها و کاستی‌های تحلیل پدیده‌های اجتماعی با رویکرد کارکردگرایی، نظریه پردازان به دنبال راهی برای برون رفت از این کاستی‌ها به رویکرد ساختارگرایی روی آوردند، هر چند تفاوتی به لحاظ هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، ماهیت انسانی و روش‌شناسی در آن‌ها دیده نمی‌شود. به عبارت دیگر: هر دو بر پیش‌فرض‌های مشابهی در شناخت پدیده‌ها تأکید دارند؛ ولی در پرداختن به موضوع، در آن‌ها تفاوتی مشاهده شد؛ به طوری که یکی بر نظم و ایستایی و دیگر بر تضاد و بحران توجه دارد. این تفاوت، در مطالعه سازمان نیز به عنوان پدیده اجتماعی مشاهده می‌شود. همان‌طور که ساختارگرایان، کارکردگرایی را به دلیل بی‌توجهی به تغییرات و تضادها زیر سؤال می‌بردند، دیدگاه‌های سازمانی نیز از این سازوکارها بی‌تأثیر نبود.

در نگاه به نظریه سازمانی از رویکرد این دو پارادایم بریل و مورگان انتقاد دوازده‌گانه‌ای را که ساختارگرایان بر کارکردگرایی مطرح می‌سازند، مورد توجه قرار می‌دهند و به دنبال آن تأثیرپذیری دیدگاه‌های سازمانی را از این منظر تشریح می‌کنند. این انتقادات عبارتند از:

۱. نظریه سازمانی گرفتار پذیرش مسائلی است که از طریق مدیریت تعریف می‌شود. لذا نظریه سازمانی باید به مطالعه ساختار بیدادگری اجتماعی پردازد و دانش و قدرت را از انحصار طبقه خاص درآورده و به اکثریت منتقل نماید؛

۲. نظریه پردازان سازمانی به صورت خودآگاه و ناخودآگاه درصدد تحقیر انسان در محیط کار بودند. لذا نظریه پردازان سازمانی باید نظریه و عمل را آگاهانه به هم پیوند دهند و در رابطه بین انسان و محیط کار تغییری بنیادی ایجاد نمایند؛
۳. نظریه سازمانی، نقش مارکس را نادیده می‌گیرد. بنابراین، شناخت گسترده کارل مارکس شرط لازم برای نظریه سازمانی است؛
۴. نظریه سازمانی به تحلیل روابط طبقاتی توجه نمی‌کند. لذا مفهوم طبقه باید جزء سازنده در هر نظریه سازمانی منسجم باشد؛
۵. نظریه سازمانی بر تفسیری بسیار محدود و گمراه‌کننده از وبر مبتنی است؛ لیکن باید با عمق بیش‌تر و شناخت وسیع‌تر به مطالعه درباره وبر پرداخت؛
۶. نظریه سازمانی نقش دولت را نادیده می‌گیرد. بنابراین، در تحلیل سازمانی باید به نقش دولت توجه اساسی نمود؛
۷. نظریه سازمانی یک نظریه غیر تاریخی است. لذا باید از بعد تاریخی برخوردار باشد و به چرایی و چگونگی شکل‌گیری در مرحله اول توجه نمود؛
۸. نظریه سازمانی نظریه‌ای ایستاست و گرایش به تعادل، توافق اجتماعی و وحدت ارگانیکی را فرض خود قرار می‌دهد. لذا نظریه سازمانی باید پویا باشد و جامعه را بایستی به صورت فرایندی تصور کرد که از طریق تأثیر متقابل نیروهای متضاد ایجاد می‌شود؛
۹. نظریه سازمانی اصولاً تجربه‌گراست؛ یعنی بیش از همه به روش‌شناسی اهمیت می‌دهد، در حالی که به جای تأکید بر مشاهده و تجربه باید به دنبال نشان دادن برتری داده‌های غیر تجربی باشد؛
۱۰. نظریه سازمانی، ضد نظریه^۱ است. بنابراین بدگمانی نسبت به نظریه باید تغییر یابد و نظریه سازمانی باید به دنبال دیدگاه‌های نظریه کلان و سیاسی معتبر باشد؛
۱۱. نظریه سازمانی نسبت به عوامل کلان اجتماعی خارج از سازمان بی‌توجه است، در حالی که سازمان را نمی‌توان بدون توجه به بستر اجتماعی درک نمود؛
۱۲. نظریه سازمانی درصدد ایجاد نظریه عمومی مبتنی بر دیدگاه‌های قبلی است؛ ولی نظریه سازمانی نباید به دنبال آن باشد که با حریف کارکردگرایی خود متحد شود؛ زیرا با آن

1. Anti- Theoretical

مانعه‌الجمع هستند (بریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۱۱۸).

در نگاهی دیگر، می‌توان تئوری‌های سامانی را با توجه به ویژگی هر پارادایم و تأثیرپذیری از این پارادایم‌ها مورد توجه قرار داده و به طبقه‌بندی آن اقدام نمود. نظریه‌های سازمانی چون نظریه کلاسیک و روان‌شناسی صنعتی (تیلور، فایول، گیولیک، فالت، ارویک، مونی)، مطالعات هائورن و تئوری‌های نیاز، نظریه نظام‌های اجتماعی و فنی، نظریه‌های تعادل سازمان؛ بارنارد و سایمون-سلزینیک، سازمان به مثابه نظام‌های باز (کتزوکان، تاویستاک)، برنز و استاکر و نظریه اقتضایی، نظریه‌های انتقاد از بوروکراسی (رابرت مرتن، گلدنر و بلاو) و نظریه‌های کثرت‌گرا (آلدریج و کرومی) در قالب مدل کارکردگرا و متأثر از این پارادایم شکل گرفته‌اند و امروزه اکثر نظریه‌های سازمانی در این قالب به وجود آمده و از این حوزه به تحلیل سازمان می‌پردازند. نظریه‌های سازمانی نظیر ساختارهای اداری-سیاسی، گروه‌گرایی، رفتار سیاسی، قدرت و سلطه، تضاد و استعاره سازمان، به مثابه نظام سیاسی از جمله نظریه‌هایی هستند که از پارادایم ساختارگرایی بنیادی متأثر بوده و از این حوزه به شناخت پدیده سازمانی اقدام می‌کند.

دیدگاه ترکیبی

لیوسیپوس^۱ در حدود سال ۴۴۰ پیش از میلاد در صدد جست و جوی راهی برای سازش دادن حقایق آشکار حرکت و تغییر هراکلیتوس و دنیای بی‌تغییر و ثابت پارمنیدس بود. تیمایوس^۲ نیز در شرح فرضیه «جهان‌شناسی افلاطون» به نوعی ترکیبی از دیدگاه هراکلیتوس و پارمنیدس اشاره می‌کند و «حرکت و تغییر» و «ثبات و بی‌تغییری» را در راستای هم‌تلقی می‌کند؛ طوری که تیمایوس می‌گوید: «چیزهای لایتغیر را عقل در می‌یابد و چیزهای متغیر را عقیده». در ادامه با تشریح چهار عنصر آتش، هوا، آب و خاک اذعان می‌کند که اجزای جهان باهم هماهنگی دارد و این امر باعث می‌شود که جهان دارای روح دوستی باشد و اجزای آن جز به دست خود از هم نپاشد. سپس عنوان می‌کند که خدا نخست روح را آفرید و سپس تن را. روح از «تقسیم ناپذیری تغییر ناپذیر» و «تقسیم‌پذیری تغییر پذیر» ترکیب یافته و خود ذات ثالثی است که میان آن دو است. با توجه به این بینش، و بتبع از رویکرد دارندرف در ترکیب دو

1 . Leucippus

2 . Timaeus

مدل کارکردی و تضاد، می‌توان به رویکردی ترکیبی دست یافت و با الهام از این ترکیب‌ها مدلی مبتنی بر ترکیب کارکردگرایی و ساختارگرایی و ساختارگرایی ارایه نمود و بر اساس آن، می‌توان از آموزه هر دو پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی بنیادی برای شناخت پدیده سازمانی استفاده کرد؛ زیرا هر دو با پیش‌فرض مشابه، ولی نگاهی متفاوت به تحلیل سازمان پرداخته‌اند. حال که در شناخت پدیده سازمانی، هر دو پارادایم در یک رویکردی ترکیبی فهم بیش‌تری از سازمان ارائه خواهند کرد؛ زیرا پدیده سازمانی ترکیبی از ثبات و تغییر، وحدت‌گرایی و کثرت‌گرایی، وفاق و تضاد، اجبار و اختیار، نظم و بی‌نظمی، و تقسیم‌ناپذیر تغییرناپذیر و تقسیم‌پذیر تغییرپذیر است و شناخت این پدیده نیازمند استفاده از مدل ترکیبی است.

نتیجه

آنچه در مقاله حاضر بحث شد، نخست تعریف پارادایم و جست و جوی پارادایم‌های سازمان و مدیریت با توجه به تحلیل‌های جامعه‌شناختی است. برای این منظور ابتدا پارادایم‌های جامعه‌شناختی و در قالب آن تئوری‌های سازمان بحث شد. سپس با توضیح پارادایم‌های کارکردگرایی و ساختارگرایی و در قالب آن، تئوری‌های سازمان و مدیریت، و اشاره به نقاط اختلاف و اشتراک در این زمینه، به ارائه دیدگاه ترکیبی پرداخته شد.

آنچه در انتهای بحث ذکر آن ضرور به نظر می‌رسد، این است که پارادایم کارکردگرایی تئوری حاکم در علوم اجتماعی و بتبع آن در علوم مدیریت است. از این رو، نقص موجود در علوم مدیریت به پایه جامعه‌شناختی آن، که مبتنی بر کارکردگرایی است، برمی‌گردد. به عبارت دیگر: بسیاری از محدودیت‌هایی که اندیشه اداری و سازمان‌ها بدان‌ها مبتلا شده‌اند، به علت نقص و محدودیت‌های «شناخت‌شناسی» حوزه وسیع‌تر علوم اجتماعی است که تفکر اداری و سازمانی در مقام یکی از شاخه‌های، بسیار مهم و حیاتی، آن محسوب می‌شود. این حوزه چاره‌ای جز تحمل آن محدودیت‌ها نداشته و روش‌های «شناخت‌شناسی» علوم اجتماعی تابع تحولات فلسفه علم مرتبط به خود بوده و در طی تاریخ تحولات و تکامل خود بارها و بارها از یک گرایش فکری به گرایش دیگر و از یک روش به روش دیگر تحول پیدا کرده است (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵، ص ۱۸۴). لذا ضرور است که برای غلبه بر پارادایم کارکردگرایی، چرخش پارادایمی صورت گیرد. آنچه در این مقاله مطرح شد، گرایش به ساختارگرایی بنیادی به عنوان حوزه فکری دیگر و فراتر از پارادایم موجود است. هر چند این پارادایم نیز مبتنی بر

پیش فرض عینیت‌گرایی است، لیکن یکی از حوزه‌هایی است که نظریه‌پردازان علوم مدیریت کم‌تر به آن پرداخته‌اند. لذا حوزه‌ای است که امکان تئوری‌پردازی در آن وجود دارد و آموزه‌هایی خوب علاوه بر تئوری کارکردگرایی پیش روی نظریه‌پردازان و پژوهشگران قرار می‌دهد.

همچنین یکی از چارچوب‌های تحلیلی مورد پذیرش که اجماع عمومی در مورد آن وجود دارد و حاکم بر علوم بوده است، کارکردگرایی ساختاری است که از سوی جامعه‌شناسانی مانند تالکوت پارسونز، ماریون لوی و رابرت مرتون برای مطالعه تمامی جوامع ابداع شده است. در لغت‌شناسی «تجزیه و تحلیل ساختاری- کارکردی» ساختارها را مترادف با نهادها و کارکردها را مترادف با فعالیت‌ها دانسته‌اند. ساختارها یا نهادها، کارکردها یا فعالیت‌ها را انجام می‌دهند. اتصال بین ساختارها و کارکردها را نمی‌توان شکست، ولی می‌توان برای تحلیل ابعاد ساختاری یا کارکردی یک سیستم اولویت قائل شد (هدی، ۱۹۹۶، ص ۱۹۴). همچنین با توجه به استدلال دارندرف مبنی بر ترکیب کارکردگرایی و ساختارگرایی، تأکید بر ساختارگرایی به معنای بی‌تفاوتی و کنار زدن کارکردگرایی نیست، بلکه تحلیل کارکردی و ساختاری به صورت مجزا، و ترکیب این دو برای دستیابی به هم‌افزایی، آموزه‌های بیش‌تری ارائه می‌کند و می‌تواند تحت پیش فرض عینیت‌گرایی به کشف حوزه‌های جدید درون نظریه‌های سازمان و مدیریت منجر شود.

نکته دیگر این است که بیقین‌گرایی‌های فکری دیگری نیز وجود دارند که به دلیل خارج بودن از گنجایش مقاله حاضر به آن پرداخته نشد و آن تحلیل تئوری‌ها تحت پیش‌فرض‌های ذهنیت‌گرایی است. از جمله پارادایم‌های موجود در این حوزه، می‌توان به انسان‌گرایی بنیادی، تفسیرگرایی، هرمنوتیک و پدیدارشناسی و تئوری‌های انتقادی اشاره کرد. آنچه در این مجال بحث شد تحلیل تئوری‌های پارادایم کارکردگرایی و ساختارگرایی و تحلیل تئوری‌های سازمان در این دو حوزه بود.

نکته آخر این‌که تحلیل تئوری‌های سازمان، خاصه در جامعه ایران تاکنون بدون توجه به پیش‌فرض‌های جامعه‌شناختی صورت گرفته، و این خود، نظریه‌پردازی را در حصار علوم سازمانی گرفتار می‌کند. لذا توجه به تحلیل‌های جامعه‌شناختی در تحلیل مسائل سازمانی امکان فراتر رفتن از نظریه‌پردازی‌های موجود را در اختیار پژوهشگران قرار می‌دهد. مقاله حاضر نیز می‌تواند چارچوبی برای تأمل و تفکر در این زمینه باشد.

منابع و مأخذ:

۱. آزاد ارمکی، تقی (۱۳۸۳) "نظریه‌های جامعه‌شناسی"، تهران، سروش.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۷) "استعارات سازمانی"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۷.
۳. راسل، برتراند (۱۳۴۷) "تاریخ فلسفه غرب"، فلسفه قدیم، ترجمه نجف دریابندری، تهران، شرکت سهامی.
۴. بریل، گیسون و مورگان، گارت (۱۹۷۹) "نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان"، ترجمه محمد تقی نوروزی، تهران، سمت.
۵. توسلی، غلام‌عباس (۱۳۸۴) "نظریه‌های جامعه‌شناسی"، تهران، سمت.
۶. چالمرز، آلن اف (۱۹۸۲) "چیستی علم: درآمدی بر مکاتب علم شناسی فلسفی"، ترجمه سعید زیباکلام، تهران، سمت.
۷. دنهارت، رابرت (۱۹۹۲) "تئوری‌های سازمان دولتی"، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، صفار.
۸. فکوهی، ناصر (۱۳۸۴) "تاریخ اندیشه و نظریه‌های انسان‌شناسی"، تهران، نشر نی.
۹. گولونر، آلون (۱۳۷۱) "بحران جامعه‌شناسی غرب"، ترجمه فریده ممتاز، تهران، شرکت سهامی انشारा.
۱۰. میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۵) "مبانی فلسفی تئوری سازمان"، تهران، سمت.
۱۱. میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۵) "مبانی فلسفی تئوری سازمان"، تهران، سمت.
۱۲. میرزایی اهرنجانی، حسن و امیری، مجتبی (۱۳۸۱) "ارائه مدل سه بعدی تحلیل زیرساخت‌های بنیادین و مبانی فلسفی تئوری‌های مدیریت"، دانش مدیریت، شماره ۵۶.
13. Agerfalk, par; Bannan lian & Fitzgerald Brian (2005) "Action Language", Organization and Information Systems, printed be Ireland by the University of Limerick, WWW.ul.ie.
14. Baker, Keith (2005) "Hybrids, Paradigms and Boundary Spanning: A Conceptual Framework", Birmingham University, Inistitute of Local Government Studies.
15. Caza Brianna & Caza Arrana (2005) "Positive Organizational Scholarship: A Critical Theory perspective", University of Mishigan, Department of Psychology, WWW.Umich.com
16. Dixon John & Dogan Rhys (2005) "The Contending Perspectives on Public

- Management: a Philosophical Investigation*", International Public Management Journal, vol. 8, No.1,
17. Funchs, Christian (2003) "*Structuration and Self-Organization*", Systemic Practice and Action Research, Vol. 16, number. 2.
 18. Gibson, Bill (2002) "*An Essay on late Structuralism*", Vermont University Press. WWW.UVM.edu
 19. Heady Ferrel (1996), "*Public Administration: a Comparative Perspective*", Marcel Dekker, Inc.
 20. Iivari, netta; Abrahamsson pekka; Jokela Timo (2001), "*Implementing User-central Design in to a Software Development Organization a Subcultural Analysis*", University of Oulu, www.oulu.fi
 21. Luchett, S. (2003) "*Towards a Critical Systems Approach to Policy Formulation In Organization*", International Journal of Computers, System and Signals, Vol. 4, NO. 1.
 22. Marshal, Gordon (1994), "*The Concise Oxford Dictionary of Sociology, Wordent Dictionary*", larborlawtalk.com
 23. Oliga, John C. (1990), "*Power in Organization: A Contingent, Relational View*", Systemic Practice and Action Research, Vol. 3, number. 5.
 24. Puolanaki, Esa (2004) "*Strategic Management Accounting Constructions in Organization*", Publications of Turpka School of Economics and Business Administration, Series Ae-10.
 25. Reichef, Andro (2004) "*Re-Structuration of System Dynamics*", Stuttgart University Press, WWW.iVg.uni-Stuttgart.de
 26. Samoilenko, Sergey (2004) "*Managing Complexity of Is Development: Could Functionalist Methodologies Benefit from Complex Systems*", School of Business, Virginia commonwealth university, WWW.VSA.edu
 27. Schuhmann, Kobert & Hubbel, larry (2005) "*The Enterprise of Public Administration: Scholarship as a Loosely Coupled System*"; public administration and management; an interactive Journal Vol. 9, Number 4, PP 45-67
 28. Vick, Rita M.; Crosdsby Martha E.; Auernheim Brent, (2004) "*Assesment of Resource Coordination Effectiveness through Analysis of Distributed Cognitive Traces in team Decision-making*", university of Hawaii at Manoa, Honolulu, Hi & CA USA.