

مطالعه تطبیقی دیدگاه ابطال گرایی با مدیریت اقتضایی (سیستمی)

عباسعلی رستگار^۱، سید نوید رسولی^۲

^۱ دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه سمنان.

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی دانشگاه سمنان.

نام نویسنده مسئول:

عباسعلی رستگار

چکیده

در تاریخ علم سه دوره وجود دارد که آخرین آنها دوره ابطال گرایی نام دارد. از طرف دیگر در مدیریت نیز سه مکتب اصلی وجود دارد که سومین مکتب مدیریت اقتضایی نامیده میشود. در ابطال گرایی به نسبی بودن هر نظریه و عدم قطعیت آن اشاره می شود. یعنی نمی توان نظریه ای را با قطعیت کامل تا ابد پذیرفت، بلکه در شرایط فعلی مورد قبول واقع می شود تا هنگامی که توسط نظریه ای دیگر رد شود. از طرفی در مدیریت اقتضایی برای انتخاب ساختار سازمانی و روش مدیریت هیچ بهترین گزینه ای وجود ندارد و همواره باید به شرایط موجود توجه کرد. یعنی بنا به زمان و شرایط درونی و بیرونی سازمان و اندازه و تکنولوژی و ... ساختار سازمانی می تواند تغییر کند. آنچه که توجه را به خود جلب می کند دو موضوع است. اول اینکه در حدود سالهای دهه ی سی و چهل قرن گذشته هم تفکر ابطال گرایی و کارل پوپر خود را به جهان نمایانند و هم تفکر اقتضایی در مدیریت توسط بزرگانی چون فیدلر. یعنی تطابق زمانی این دو دیدگاه که ظاهراً به دو رشته متفاوت مربوط می شوند جالب است. موضوع دوم درون مایه این دو دیدگاه است که هر دو به نسبی بودن و عدم قطعیت اشاره میکنند. هر دو از دل قطعی گرایی پیش از خود زاده شدند و مضامینی انتقادی به دیدگاه های گذشته دارند. در این پژوهش نگارنده دنبال تلاش بر اشاره به اشتراکات این دو دیدگاه و تبیین آنها با استفاده از یکدیگر می باشد.

واژگان کلیدی: ابطال گرایی، دوره های علم، کارل پوپر، مکاتب مدیریت، مدیریت اقتضایی، فیدلر.

مقدمه

در زندگی انسان همواره نزاع میان گزینه‌های مختلف و انتخاب بهینه وجود دارد. این نزاع از ساده‌ترین انتخاب‌ها شبیه انتخاب غذا، تا انتخاب‌های پیچیده که پیامدهای فردی و جمعی زیادی دارند (مانند انتخاب مدیرعامل یک سازمان) را در بر می‌گیرد. علم موجود که ابزار تطابق میان آنچه که وجود دارد و آنچه که انسان درک میکند است، در صد سال اخیر توسعه و رشد بسیاری در اکثر زمینه‌ها داشته. روشهای علمی دقیق به میان آمدند و روال پیگیری یک پژوهش علمی در یک زمینه تغییرات زیادی داشته است. علم مدیریت از علوم کهن نیست، هرچند که از اولین ثانیه‌ی پیدایش انسان همواره بحث رویارویی آدمی با تصمیمات مهم و منابع محدود و... مطرح بوده و انسان ناگزیر به مدیریت زندگی و محیط در حد فهم و توان خود است. هر بار که انسانی تصمیمی می‌گیرد ممکن است پس از آن از خود بپرسد: "آیا بهترین انتخاب را کردم؟". حتی این پرسش به میان می‌آید که تا کی بر این تصمیم استوار باشم. نمیتوان گفت که در انتخاب‌های انسان چندان قطعیتی وجود دارد که تغییری در کار نیست. انسان بهر حال ناگزیر به تغییر به منظور تطابق با شرایط جدید محیط متغیر و پیچیده‌ی زندگی خود است. در این میان قسمتی از بدنه‌ی علم جهان که فلسفه‌ی علم نامیده می‌شود بدنبال پاسخ به همین پرسشهاست. مثلا اینکه چگونه یک مطلب را تایید شده بدانیم. چه چیز را فرضیه بدانیم و چه چیز را نظریه. راه‌های اثبات یک فرضیه چیست؟ و پرسش‌هایی از این دست. در علم مدیریت همواره موضوع تصمیم‌گیری از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. بحث انتخاب بازار، استراتژی، ساختار سازمانی، بازار هدف و... در این مقاله تلاش بر تمرکز بر موضوع ساختار سازمانی و تصمیم‌گیری در این باره و سبک تصمیم‌گیری می‌باشد.

تفکرهای متفاوتی درباره‌ی دیدگاه مدیریتی وجود دارد که هرکدام خط مشی خود را در انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری‌ها دارند که بخش مربوط به ساختار سازمانی بیشتر مورد نظر این پژوهش است. آنچه که نمایان است نیاز مشهود پژوهشگران دست کم به دانستن مسائل بنیادین فلسفه‌ی علم است تا در انتخاب روش تحقیق و سبک پژوهش و بسیاری از مسائل مربوطه نمودی ملموس داشته باشد. بحث سر این نیست که پژوهشگران صرفا ارتباطاتی میان نظریه‌های موجود در مدیریت و فلسفه‌ی علم پیدا کنند و فعالیت پژوهشی صرفا بدون کاربرد باشد. نکته اینجاست که اگر کسی به فلسفه علم و روش‌های علمی مسلط باید در علم خود نیز بهتر و دقیق‌تر عمل میکند، زیرا میداند که چه می‌خواهد، میداند که چه کارهایی باعث التغطا علمی میشود و چه کارهایی دقت را بالا میبرد. برای این مساله پژوهشگران باید با یک عینک فلسفه‌ی علم به علوم تخصصی خود نگاه کنند و این پژوهش نیز بدنبال نگاه کردن از دید ناظری باخبر از مسائل عادی فلسفه‌ی علم به مسائل مدیریتی و بطور دقیق‌تر به انتخاب ساختار سازمانی است.

شاید بهتر باید نخست به یک مقدمه درباره‌ی مبانی سازماندهی و ساختار سازمانی پرداخته شود، سپس دیدگاه‌های مدیریتی موجود مد نظر قرار گرفته و تطابق آنها با روشهای علمی مورد تایید بررسی شود. در این پژوهش تلاش پژوهشگر بر تطابق دیدگاه اقتضایی مدیریتی و عدم انتخاب یک ساختار مطلق سازمانی با دیدگاه ابطال‌گرایی می‌باشد.

۱) ساختار سازمانی**۱-۱) تعریف ساختار سازمانی**

هنگامی که یک سازمان به منظور کسب سود فعالیت خود را آغاز میکند و هدفی را پیگیری میکند یکی از اولین مباحث پیش رویش بحث کسب منابع مالی و انسانی و... لازم برای نیل به هدف و پیشرفت و توسعه می‌باشد اما صرفا بدست آوردن منابع فاخر و غنی به معنای موفقیت نیست. هر قسمتی از سیستم موجود میتواند در محلی و به منظوری بکار گرفته شود که کارایی و اثربخشی مناسب یا حتی نسبتا بهینه‌ای داشته باشد، هم میتواند در نقطه‌ای دقیقا برعکس قرار بگیرد. بنابراین سازماندهی منابع و داشته‌ها اهمیت بالایی برای سازمان دارد. امروز سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و اثربخشی نیازمند به کارکنان توانمند هستند تا به اهداف خود در جهت رشد و بهره‌وری برسند. از این رو وظیفه اصلی سازمان‌ها باید حرکت و توجه بیشتر به سمت ایجاد ساختار سازمانی برای توسعه آن باشد. ساختار سازمانی وسیله‌ای برای انجام بهتر و لذا باید از انعطاف‌پذیری، پویایی، سرعت عمل، دقت و کیفیت لازم و همچنین از ایجاد امکان توسعه فردی و انسجام درونی برخوردار باشد. با استفاده از ساختار سازمانی فعالیت‌های سازمانی به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظایف هماهنگی تأمین می‌شود. سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی برای بهبود هر چه بیشتر عملکرد خود ندارند و یکی از عوامل اثر گذار در استقرار ابعاد مختلف فرآیند توانمندسازی و عملکرد عالی سازمان ساختار سازمانی می‌باشد (تقوی زاده، ۱۳۹۵).

ساختار سازمانی برای هر سازمان به شکلی نسبتا اختصاصی شکل می‌گیرد، با اینکه دسته بندی کلی ممکن است سازمانهای متفاوتی را از نظر ساختار در گروه‌های مشابهی قرار دهد اما تفاوت‌های جزئی را نباید ندیده گرفت. البته باید به این موضوع توجه داشت که انتخاب این ساختار بطور مستقیم با اندازه سازمان و تعداد کارکنان مرتبط می‌شود و بر بهره‌وری آنان تأثیر می‌گذارد و این ساختار باید متناسب با موقعیت

سازمان مربوطه نیز باشد (رابینز^۱ ۱۳۸۹). ساختار سازمانی چار چوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان آن را ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمانهای مختلف با هم متفاوتند زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمانها دنبال می‌کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است. ساختار سازمانی شامل عواملی مانند رسمیت، پیچیدگی و تمرکز می‌باشد که در مجموع تعامل این سه عامل قالب کلی یک ساختار سازمانی را نمایش میدهد. درباره ی تعریف رسمیت، پیچیدگی و تمرکز اعرابی (۱۳۹۰) میگوید:

پیچیدگی

پیچیدگی، حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد. یعنی چه مقدار فعالیت های سازمان و فرایندهای آن از یکدیگر تفکیک شده و متمایز می‌باشند. همچنین سطح پیچیدگی، میزان تخصص گرایی، تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان را نیز نشان می‌دهد.

رسمیت

حدی که یک سازمان برای جهت دهی رفتار کارکنانش به قوانین، مقررات و رویه ها متکی است، رسمیت نام دارد.

تمرکز

تمرکز به جایی که اختیار تصمیم گیری در آن متمرکز است اشاره دارد. در برخی سازمان ها، تصمیم گیری به شدت، متمرکز است. در این سازمان ها، مسائل و مشکلات به بالای هرم سازمانی منتقل شده و مدیران ارشد، اقدام مناسب برای حل آنها را برمی‌گزینند و دستورات لازم را صادر کرده یا توصیه های ضروری را گوشزد می‌نمایند.

شایسته است بطور مختصر برخی ساختارهای سازمانی مورد بحث قرار گیرند تا هم پژوهش جای برای مخاطبانی که تمرکز تحصیلی آنها بر فلسفه ی علم بیشتر از مدیریت است راحت تر مطالب را پیگیری کنند و هم مصداق هایی برای مقایسه و بررسی تطابق بدست آید.

۱-۲) انواع ساختار سازمانی

ساختار ساده: این ساختار سنتی ترین و ساده ترین شکل ساختار سازمانی است که در آن تمرکز بالا، رسمیت بالا و همچنین پیچیدگی هم بالاست. این ساختار موزای با شکل گیری مدون رشته ی مدیریت و ساختارهای سازمانی به شکل رسمی نگاشته شد که البته پیش از آن نیز ناخودآگاه وجود داشته و فقط از آن تعریف دقیقی صورت نگرفته بوده است (الوانی، ۱۳۸۶). نکته ی قابل توجه این است که ساختار سازمانی متناسب با موقعیت ها و زمان و مکان متفاوت است و همچنین ساختار سازمانی همیشه وجود داشته است، تنها تفاوت وضعیت فعلی تمرکز بر بررسی و مدون کردن آن است. یعنی مثلا ساختار ساده از بعد از پیدایش مکتب کلاسیک مدیریت شناخته شد اما در طول تاریخ همواره وجود داشته است.

ساختار دیوانسالاری (بروکراسی): واژه استاندارد رمز و کلید اصلی همه ی سازمان های دیوانسالار است. به بانکی که در آن حساب جاری دارید، به فروشگاه‌هایی که در آن لباس خرید و به یک دفتر دولتی که مسئول وصول مالیات هاست و همچنین به سازمان آتش نشانی دقت نمایید. در همه ی آنها برای ایجاد هماهنگی و کنترل کارها استاندارد انجام می‌شود. دیوانسالاری یا بروکراسی مربوط به کارهایی است که به صورت تکراری انجام می‌شود. برای انجام آنها به تخصص نیاز است باید قوانین و مقررات رسمی رعایت کرد کارها برحسب دوایر و وظیفه ای گروه بندی می‌شوند اختیارات سازمان متمرکز است حوزه یا قلمرو کنترل محدود و در تصمیم گیری باید زنجیره فرماندهی رعایت شود (رضاییان، ۱۳۸۰).

ساختار ماتریسی

ساختار ماتریسی یکی دیگر از طرح های شناخته شده و مشهور سازمانی است. در سازمان های زیر از چنین ساختاری استفاده می‌شود: شرکت های تبلیغاتی، فضایی، تحقیق و توسعه، ساختمانی، بیمارستان ها، آژانس های دولتی، دانشگاه، سازمان های مشاوره و سازمان های تفریحی. اصولا ساختار ماتریسی بر دو گونه است که دوایر بر حسب نوع وظیفه یا نوع محصول سازمان می‌یابند. نقطه قوت دوایر وظیفه ای در این است که گروه های متخصص را گرد هم می‌آورد و همه را در یک جا جمع می‌کند. وجود افراد متخصص در یک جا باعث می‌شود که از منابع به بهترین شکل استفاده شود و منابع کمیاب با کارایی بالا به آن اختصاص یابد. از جمله نقاط ضعف ساختار مزبور این است که نمی‌توان کارهای متخصصان را به صورتی دقیق هماهنگ نمود تا طرح های (پروژه های) مختلف در موعد مقرر و با بوجه مشخص تکمیل شود (کرزner، ۲۰۰۳).

¹ Robbins

² Kerzner

انواع ساختار ماتریسی به اختصار (زنجیریان، جلیل پور، ۱۳۸۳):

- ۱- ماتریس متعادل
- ۲- ماتریس وظیفه ای
- ۳- ماتریس پروژه
- ۴- گروه پروژه

ساختار سازمانی اهمیت ویژه ای برای سازمان دارد و مولفه های بسیاری را تحت تاثیر قرار میدهد. انتخاب خوب و بد ساختار سازمانی موجب تغییرات معناداری در سازمان میشود.

بطور مثال ساختار سازمانی بر انگیزش کارکنان تاثیر دارد. در پژوهش شهیدی (۱۳۷۷) مشخص شد که ساختار سازمانی و انگیزش رابطه عکس دارد. به این شکل که هر قدر ساختار سازمانی پیچیده تر و خشک تر باشد انگیزش کارکنان پایین تر است. همچنین در چنین شرایطی بهره وری پایین می آید. چون فرد خود را اسیر قوانین خشک سازمان میبندد و فکر میکند که در سازمان هیچ اختیار و آزادی ندارد. همینطور در پژوهش نصیری و شایگانی (۱۳۹۵) رابطه بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی بررسی شد. نتایج نشان داد که بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و همچنین به جز بعد پیچیدگی ابعاد رسمیت و تمرکز هم با توسعه سازمانی رابطه وجود دارد. در پژوهشی به بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی پرداخته اند. نتایج پژوهش حاکی از این بوده است که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد و بین مؤلفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه عکس دارد (فیضی، اسمی، ۱۳۸۹). یافته های برومند، مومنی و نجات سنگدهی (۱۳۹۰) نشان داد که بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمند سازی روان شناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تاثیر ساختار سازمانی در توانمند سازی کارکنان نیز شایان ذکر است که در این باره هم حاتمی، سبحانی و بیرامی (۱۳۹۴) نشان دادند که سازمان با ساختار مسطح تر، پیچیدگی و رسمیت کمتر زمینه بروز توانمندی کارکنان را ایجاد می کند. در پژوهشی دیگر که هدفش پیش بینی و بی تفاوتی سازمانی بر اساس نوع ساختار سازمانی بود. نتایج آن نشان داد ساختار سازمانی تواناساز پیش بینی کننده منفی و معنادار و ساختار سازمانی بازدارنده پیش بینی کننده مثبت و معنادار بی تفاوتی سازمانی می باشد همچنین با طراحی ساختار سازمانی مناسب بی تفاوتی سازمانی کاهش میابد (ترک زاده، سلیمی، سنگی، ۱۳۹۵). حتی در بحث اثربخشی ارتباطات سازمانی نیز اهمیت این مساله نشان داده شد، چندان که کسرابی و علیرحیمی (۱۳۸۸) در پژوهش خود هر سه بعد ساختار سازمانی یعنی رسمیت، پیچیدگی و تمرکز را مورد بررسی قرار دادند و ارتباط معکوس هر سه با اثربخشی ارتباطات سازمانی نشان داده شد. نوریان و غلامی (۱۳۹۴) نیز رابطه ی مثبت بهره وری نیروی انسانی و ساختار منعطف سازمانی را نشان دادند. رفتار سازمانی نیز از مباحثی است که امروزه در رفتار سازمانی پررنگ تر از پیش مطرح شده و اهمیت بالاتری پیدا کرده است. در همین راستا ترک زاده، محمدی و علاقه بند (۱۳۹۳) تاثیر مثبت ساختار منعطف سازمانی را بر افزایش رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند. در وهله ی اول بحث ساختار سازمانی مطرح شد و تا این قسمت از سلسله ی مطالب بر اهمیت مشهود انتخاب بهتر ساختار سازمانی و تأثیرات بالای آن بر سازمان و کارکنان اشاره و تأکید شد. شایسته و بایسته است که در وهله ی بعد برخی دیدگاه ها و مکاتب مدیریت مطرح شود و ساختارهای متناسب آنها بررسی شوند.

۲) مکاتب مدیریت

۱-۲) مکتب کلاسیک: این نظریه ها از سال ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ شروع شدند و به ۳ دسته کلی تقسیم می شوند:

۱. مکتب مدیریت علمی فردریک تیلور
۲. مکتب مدیریت اداری (اصول گرایان) هنری فایول
۳. نظریه بروکراسی آرمانی ماکس وبر

محوریت بحث نظریه های مدیریت کلاسیک دستیابی به حداکثر کارایی در سازمان است. کلاسیک ها به سازمان رسمی توجه داشتند و وجود سازمان غیررسمی را مضر می دانستند. دیدگاه های کلاسیک شامل نگرشی صرفاً مکانیکی به سازمان و افراد بوده است. کلاسیک ها انسان را همردیف با سایر عناصر تولید می دانستند و برایش هویت مستقل قائل نبودند.

۲-۲) مکتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)

در سال ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰، در حالی که غرب رکود اقتصادی را تجربه می کرد، برخی از دانشمندان علوم اجتماعی به رهبری التون مایو مطالعاتی را درباره چگونگی واکنش کارکنان به میزان تولید در صورت تغییر شرایط کاری، طراحی شغل و محرک های مدیری آغاز کردند. بخش اعظم این مطالعات در یکی از واحدهای شرکت وسترن الکتریک در شهر هائورن صورت گرفت که بعدها به مطالعات هائورن مشهور

شد. نئوکلاسیک‌ها بر جنبه‌های انسانی مدیریت تأکید می‌کردند. طرفداران این روش معتقد بودند که مدیریت باید توجه خود را بر افراد متمرکز کند؛ به بیان دیگر متغیرهای اجتماعی را مؤثرتر از متغیرهای فیزیکی می‌دانستند. عمده فعالیت‌هایی که در این دوره انجام شد، به دو دسته زیر تقسیم می‌شود (قربانی آرنی، ۱۳۹۴):

- ۱- مطالعات هائورن
- ۲- نگرش رفتاری (مدیریت) که بر این مبنا استوار بود که مدیرانی که روابط انسانی خوبی در محیط کار برقرار می‌کنند، می‌توانند به بهره‌وری دست یابند. به علاوه، جنبش روابط انسانی مرحله‌ای را ایجاد کرد که تکامل یافته آن امروز به‌عنوان رشته رفتار سازمانی، یعنی مطالعه افراد و گروه‌ها در سازمان مطرح است.

۲-۳) مکتب سیستم‌های اجتماعی (اتزیونی^۳، ۱۹۷۴)

نگرش سیستمی، که تقریباً از دهه ۱۹۵۰ (میلادی) در مدیریت مرسوم شد. طرفداران این نظریه معتقدند نگرش سیستمی بهترین طریق برای وحدت بخشیدن به مفاهیم و نظریه‌های مدیریت و دستیابی به نظریه‌ای جامع است. مکتب سیستم‌های اجتماعی باعث شد که مطالعه مسائل سازمان‌ها به صورت چند بعدی شود و نیز باعث پیدایش و تکامل تئوری سیستم‌ها شد.

مکتب اقتضایی

این مکتب از مکاتب سیستمی محسوب می‌شود (میرزایی، سرلک، ۱۳۸۴). مکتب اقتضایی (رهیافت اقتضایی) (۱۹۶۰ تاکنون) با عناوین دیگری چون موقعیت‌گرایی، محیط‌گرایی و شرایط‌گرایی آمده است. این مکتب که بیشتر طرز فکری درباره سازمان، مدیریت و پدیده‌هاست، به این موضوع اشاره دارد که در شرایط گوناگون و بسته به اقتضات زمانی، مکانی و موقعیتی است که می‌توان درباره موضوعی اظهار نظر کرد. به عبارتی، در حالیکه اندیشمندان مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک به اصول جهانشمول و همیشگی باور داشتند و راهکارهای ارائه‌شده توسط خودشان را برای همه شرایط مناسب می‌دانستند، در مکتب اقتضایی چیزی به نام بهترین وجود ندارد. بلکه این اقتضات است که نشان می‌دهد در «آن مورد خاص» چه چیز بهترین است. و این مساله اساس نیت این پژوهش را در بر می‌گیرد. برای مثال، در حالیکه در بعضی از شرایط مدیریت مکانیکی برای سازمان راهگشا و مفید است، ممکن است با تغییر شرایط به سبک دیگری از مدیریت (مدیریت ارگانیک) احتیاج باشد.

برای آشنایی از دیدگاه معرفت‌شناسی با مکاتب فوق‌گذاری بر پژوهش میرزایی و سرلک (۱۳۸۴) مفید خواهد بود، چندان که:

جدول ۱: تحلیل معرفت‌شناسانه نگرش‌های اصلی سازمان و مدیریت

محورهای رایج در تحلیل‌های معرفت‌شناسی	نگرش	
	نئوکلاسیک	کلاسیک
موضوع شناخت	رفتارها	ساختارها
ابزار شناخت	استقرایی در رفتار	استقرایی در ساختار
منبع شناخت	عینی و واقع‌گرا با تأکید بر رفتارها	عینی و واقع‌گرا با تأکید بر ساختارها
روش شناسی شناخت	اثبات‌گرا (رفتارگرایی)	خردگرا
اعتبار شناخت	شناخت محدود	شناخت محدود

³ Etzioni

مکاتب مدیریت و دیدگاه های و روشهای آنها شرح داده شد. برای آخرین مرحله از شفاف سازی مبانی نظری باید دوره های علم مطرح شده و پس از توضیح دادن آنها میتوان به مقایسه ی مکاتب مدیریتی و دوره های علمی در نحوه ی انتخاب ساختار سازمانی پرداخت.

۳) دوره های علم

۳-۱) **دوره ارسطویی:** این دوره که حدودا بیست قرن به درازا انجامید از زمان ارسطو آغاز شده و تا زمان بیکن ادامه داشت. شیوه ی رایج در این دوره منطق قیاسی است. منطق قیاسی عبارتست از مطالعه ی استدلال های معتبر. نمونه ی اعلا ی استدلال قیاسی در علوم هندسه اقلیدسی است. از تعداد اندکی از مقدمات میتوان نتایج متعددی درباره ی ویژگی اشکال هندسی استنتاج کرد. حسن منطق قیاسی آن است که حافظ صدق است، بدین معنی که اگر مقدمات استدلال معتبری صادق باشد، نگاه نتیجه نیز صادق است. اشکال منطق قیاسی آن است که یک استدلال قیاسی معتبر چیزی فراتر از آنچه در مقدماتش نهان است به ما نمیدهد (لیدمن^۴، ۱۹۶۹). دوره ی اول علم بیشتر معطوف به تئوری پردازی بود و در این دوره استقرا گرایی رونقی نداشت و ابزار علمی اهمیت فعلی را نداشت. همچنین در آن دوران علم هنوز از مسائل ارزشی جدا نشده بود، بدین سان که قسمتهایی از علم که مشروعیت خود را از کلیسا بدست آورده بودند به مسائل جدید اجازه ی پیدایش نمیدادند و دین سپری برای دفاع از برخی از عقاید بود. مثلا در دوره ی گالیله کشف علمی او در تضاد با کلیسا قرار گرفت و برای گالیله مشکل فراوان ایجاد کرد (شاپین^۵، ۱۹۹۶). گالیله در همین باره می گفت: «کتاب مقدس به ما می آموزد چگونه به آسمان برویم، نه این که آسمان ها چگونه می روند» (حقی، خزایی، ۱۳۸۶).

۳-۲) **استقرا گرایی:** دومین دوره ی علم با بیکن شکل گرفت. او از منتقدین قیاس ارسطویی بود و استقرا گرایی را قبول داشت. دوره ی دوم علم به نحوی دستخوش تندروی هایی شد. علوم از تعریف و توصیف خارج شده و کمی گرا تر از قبل شد. حتی علوم انسانی جایگاه مستقل خود را از دست دادند (لیدمن، ۱۹۶۹). واژه ی استقراء از ترجمه ی لفظ یونانی "اپیا جوجیا" گرفته شده است که ارسطو آن را به کار برده است. در لغت به معنای تتبع و جستجو است و در اصطلاح منطق استدلالی را گویند که در آن، براساس مشاهده در مورد جزئیات، حکم به ثبوت کلی آن جزئیات می نمایند (اژهای، ۱۳۹۳). نظریه استقرا ی بیکن سه بخش دارد: اول گردآوری اولیه، واقعیت های مربوط و متناسب. ما نمی توانیم دست به استقراء ببریم مگر اینکه ابتدا همه داده ها را به دقت بررسی و تدوین نماییم. دوم، مرحله تعمیم است از واقعیات به اصول و قواعد کلی که نمایانگر انتزاعات اصلی یا عنصر مشترک گرد آمده، در واقعیات است، همین حرکت از واقعیات خاص به اصول عام را استقراء می نامند. سوم، قیاس است که از اصول و قواعد کلی یا تعمیمات به واقعیات خاص تر، که مورد بررسی و آزمایش قرار گرفته اند، منتهی می شود. بیکن در سراسر بحث خود از استقراء به ما هشدار می دهد که استقراء غیر از احصاء است، یعنی جهش به یک نتیجه از تعداد معدودی از امور واقع. مثلا اگر وقتی به سرکار می رویم، اولین ماشین هایی را که دیدیم قرمز رنگ بودند، بگوییم همه ماشین هایی که آن روز ببینیم قرمز رنگ خواهند بود، معلوم می شود استقراء را با احصاء اشتباه گرفته ایم مشکل عمده ای که در نظریه بیکن وجود دارد این است که به ما نمی گوید چه تعداد از مصادیق بایستی تحقیق شوند و نیز نمی گوید که رابطه دقیق واقعیات خاص با تعمیم چیست. ما نمی توانیم با ذهن خالی واقعیات را جمع آوری کنیم. هنگامی که به جمع واقعیات ها می پردازیم، بایستی نظریه ای در ذهن داشته باشیم. حتی پس از اینکه واقعیات ها را گرد آوریم هیچ ارتباط مستقیم و ضروری ای میان واقعیات ها و آنچه در مورد آنها اظهار می شود یا نمی شود، وجود ندارد. رابطه واقعیات ها با تکوین نظریه، به نظر می رسد منطقی نباشد، بلکه روانشناختی است (کاپالدی^۶، ۱۹۹۳).

بیکن در آنجا که هشدار می دهد استقراء را با احصاء برنمیایم و در آنجا که از واقعیات ها به اصول کلی می رود و سپس واقعیات های خاص تر را از آنها استنتاج می کند، عینا از همان روشی تبعیت می نماید که ارسطو می کند. این جنبه از منطق بیکن هیچ تفاوتی با منطق ارسطو ندارد (سروش، ۱۳۷۵).

دیوید میلر به عنوان یکی از برجسته ترین شاگردان پوپر بر این نظر است که وی با دو مسأله اساسی آغاز کرد: مسأله استقراء به عنوان پایه ای ترین مسأله فلسفه علم و مسأله تمیز علم از غیر علم که وی آن را مسأله محوری تئوری معرفت میدانست. شناخت و فهم این دو مسأله پایه هایی برای شناخت و فهم روش شناسی پوپر و عقل گرایان نقاد خواهد بود (میلر^۷، ۲۰۱۱). البته باید توجه داشت که تنها حرف دوره ی دوم علم استقرا و استقرا گرایی نبوده. استقرا صرفا نماینده ی دیدگاه های دوره ی دوم علم است. نقدهای بسیاری به استقرا وارد شد. برخی منتقدین موافق و برخی مخالف استقرا بودند.

⁴ Lidman

⁵ Shapin

⁶ Capaldi

⁷ Miller

مثلا برای ردّ حالت عام استقراء، برتراندراسل مثالی دارد که به نام «بوقلمون استقرای برتراندراسل» معروف است. این مثال از این قرار است:

«بوقلمون استقراگرایی برتراندراسل در اولین بامداد حضور خود در مرغداری ملاحظه کرد که ساعت ۹ صبح به او غذا دادند. با این حال چون استقراگرایی خوبی بود در قضاوت و نتیجه‌گیری تعجیل نکرد. او منتظر شد تا مشاهدات زیادی از این که در ساعت ۹ صبح تغذیه می‌شود گردآوری کند و این مشاهدات را تحت اوضاع مختلف وسیعی، در چهارشنبه و پنج‌شنبه‌ها به روزهای سرد و روزهای گرم، در روزهای بارانی و روزهای خشک، انجام داد. هر روز گزاره‌ی مشاهدتی دیگری به فهرست خود اضافه کرد. سرانجام وجدان استقرای او رضایت داد و دست به استنباطی استقراگرایی زد و نتیجه گرفت که: «من همیشه در ساعت نه صبح تغذیه می‌شوم. افسوس که معلوم شد این نتیجه بصورت قاطعی غلط است، زیرا شب کریسمس به جای اینکه تغذیه شود، گلویش بریده شد. استنباطی استقرایی با وجود مقدمات صادق، منتهی به نتیجه‌ی ای کاذب گردید.» (مجله حوزه، ۱۳۷۶).

۳-۳) ابطال گرایی: این دوره‌ی علم که هنوز هم ادامه دارد متوجه انقلابی در علم شد. انقلاب به معنای عامی، عرفی و حتی به معنای واژه‌نامه‌ای کلمه‌ی انقلاب. بدین سان که بسیاری از مسائلی که دوره‌ی دوم علم به آنها پشت کرده بود دوباره گردگری شدند. مثلاً متافیزیک در دوره‌ی دوم علم کنار زده شده بود اما در این دوره مجدداً به روی صحنه آمد. اگر انسان بر آن باشد که تنها یک نام را برای این دوره بکار برد ناگزیر به اشاره به نام کارل پوپر، فیلسوف لیبرال مآب اثربشی است که شالوده‌ی ابطال گرایی و دوره‌ی سوم علم را بنا نهاد. اساس حرف ابطال گرایی بر رد قطعیت محض است. ابطال‌گرایان باور دارند هیچ چیز قطعی نیست. هیچ نظریه‌ای با احتمال مطلق صد درصد پذیرفته نیست. تنها تایید نسبی و رد نسبی بر نظریه‌ها وارد میشوند. اساساً دیدگاه علم آماری تر و احتمال‌گرا تر از پیش شده است. اساساً نقدهای بسیاری بر استقرا گرایی در این دوره وارد شد. پوپر اساساً تلاش می‌کرد شبه علم را از علم واقعی جدا سازد. از نظر او هیچ چیز انقدر قطعی نیست که تا ابد ثابت بماند. همچنین مسائل مقدس و ارزشی از نظر او جایگاهی در علم ندارند. اساساً در این دوره نظریه‌ها هم جایگاه خود را از دست داده و تا حدودی هم‌تراز فرضیه می‌شود. پوپر انتقادات فراوانی بر فروید و مارکس داشت. اساساً انتقاد او این بود که آنها به نحوی کلی‌گویی کردند و مطالبی را مطرح کردند که رد شدنی نیست و این عیار علمی حرف آنها را بالا نمیبرد بلکه پایین می‌آورد، زیرا که پوپر مطلبی را علمی میدانند که تجربه پذیر و از آن مهمتر ابطال پذیر باشد. او میگوید مارکس و فروید در نظریه‌های خود نگفتند که چگونه و در چه حالتی نظریه‌ی آنها رد می‌شود. البته اگر بنا بر چنین انتقادهای خشک و تندی باشد بر خود ابطال گرایی نیز همین ایراد وارد است که ابطال گرایی ابطال پذیر نیست! (لیدمن، ۱۹۶۹).

ابطال گرایی بر عجله‌ی استقراگرایی در نتیجه‌گیری ایراد وارد میکند مثل اینکه ما از کجا بدانیم که آینده مانند حال و گذشته است؟ البته هیوم بعد از تمام این انتقادات عنوان کرد که انسان به لحاظ روانشناسی نیازمند این سبک زندگی است تا ثبات و آرامش خود را از دست ندهد. وگرنه هر شب که انسان بخوابد باید بترسد که آیا صبح آتی خورشید طلوع میکند یا خیر؟! (هیوم^۸، ۱۹۶۳). مسئله بازسازی عقلانی پیشرفت علمی مسئله بحث برانگیز دهه ۱۹۶۰ بود. پوپر و کوهن دیدگاه‌های اساسی در این زمینه را فراهم آورده و متعاقب آن نظریات مقایسه‌ای پدید آمده بود. مهمترین دیدگاه مقایسه‌ای در این مقطع از زمان، دیدگاه ایمره لاکاتوش^۹ بود. لاکاتوش الگوی پیشنهادی خود را درباره تبیین ماهیت علم و روش آن، در قالب مقاله‌ای با عنوان روش شناسی برنامه‌های پژوهش علمی در ۱۹۶۸ پیشنهاد کرد و بر آن بود که این الگو واجد مزایا و فاقد مشکلات نظریه پوپر و کوهن بوده و مطابقت بیشتر این الگو با تاریخ پیشرفت علم، برتری آن را بر دیگر روش‌شناسی‌های علم اثبات می‌کند (آلن، ۱۳۷۴). در الگوی پیشنهادی لاکاتوش، بر خلاف نگرش اثبات گرایی و ابطال گرایی که واحد دستاورد علمی را یک فرضیه منفرد قلمداد می‌کردند، نظریه‌های علمی در قالب ساختاری به تصویر کشیده شده و معنا می‌یابند که اجزاء این ساختار را هسته سخت^{۱۰}، مفروضات اساسی غیر قابل ابطال) و کمربند محافظ^{۱۱}، کمربند محافظ شامل فرضیه‌های صریح، گزاره‌های مشاهده‌ای و مفروضاتی می‌شود که در توصیف شرایط اولیه نهفته اند) تشکیل می‌دهند.

در این الگو، برای پژوهش‌های بعدی که درون برنامه پژوهشی موجود انجام می‌شود، دو راهنمون ایجابی و سلبی ارائه گردیده است. راهنمون سلبی یک برنامه بیان می‌دارد که مفروضات اساسی آن برنامه نباید طرد شده یا مورد جرح و تعدیل قرار گیرد. این مفروضات اساسی، بنا به تصمیم روش‌شناختی مدافعتی از ابطال‌مصون نگاه داشته شده و هرگونه تعارض پدید آمده بین یک برنامه پژوهشی توسعه یافته و شواهد تجربی به بخش دیگری از ساختار نظری نسبت داده می‌شود. این نگرش، فعالیت علمی را واجد جنبه‌های قراردادی معرفی می‌کند که با قراردادگرایی پوپر از جهتی شباهت و از جهت دیگری تفاوت دارد. به این ترتیب که پوپر از تصمیم‌جامعه علمی در مورد پذیرش

⁸ Hume

⁹ Lakatos

¹⁰ hard core

¹¹ protective belt

گزاره های مشاهدتی جزئی و لاکاتوش از تصمیم جامعه علمی درباره پذیرش گزاره های کلیه و مفروضات متافیزیکی یاد می کنند. رهنمون ایجابی نیز چگونگی تحول و توسعه برنامه پژوهشی را از طریق ضمیمه کردن مفروضات اضافی به هسته سخت بیان می کند تا در پرتو آن، برنامه پژوهشی بتواند پدیدارهای شناخته شده بیشتری را تبیین و پدیدارهای جدیدی را پیش بینی کند. توسعه یک برنامه پژوهشی از طریق افزایش و تفصیل فرضیه های مناسب و همچنین بسط فنون آزمایشی و ریاضی مناسب انجام می گیرد، به گونه ای که امکان آزمون های تازه و کشف های جدید فراهم آید (ناجی، ۱۳۸۲).

تا این قسمت دوره های علم مطرح شدند و توضیحاتی برای آنها آورده شد. دیدگاه های مطرح شده جملگی نتیجه ی فلسفه ی غرب بودند و صرف نظر از کیفیت و کمیت بالای نظریات فلسفی غربی شاید بتوان ادعا کرد شایسته است لاقلاً یکی از دیدگاه های فلاسفه ی مسلمان نیز آورده شود. شهید محمد باقر صدر شاید از ابطال گرایان نباشد اما نقد بجایی را بر استقرا وارد دانسته است مثلاً بحث علیت عام و خاص را برای استقرا مطرح کرد. شهید صدر اساساً به استقرای ناقص سه نقد وارد کرد که از قرار زیر هستند:

۱- چرا پیوند دو پدیده: (الف) و (ب) را علی می دانیم و احتمال تصادف مطلق بودن این پیوند را رد می کنیم؟

۲- چرا علت پدیده (ب) را (الف) قلمداد می کنیم و احتمال تصادف نسبی را نمی پذیریم؟

۳- دلیل ما بر این که در همه حالتها (الف) علت (ب) است و به تعبیر دیگر همه حالتها یکسان طبیعت نتیجه یکسان دارند چیست؟ ارسطو از سه اشکال یاد شده تنها اشکال دوم را با بهره گیری از منطق و استدلال پاسخ داده است و در پاسخ دو اشکال اول و سوم به جای منطق از این دو قاعده عقلی: (هر پدیده را علتی است) و (حالتهای یکسان طبیعت نتیجه یکسان دارند) بهره جسته است و این دو قاعده در منطق ارسطو از مستقالات عقلی شمرده شده اند و به همین دلیل نیاز به تجربه ندارند (مجله حوزه، ۱۳۷۶).

سخن آخری که در باره ی ابطال گرایی مطرح میشود نکته ی ظریفی است که حضرت مولانا در کتاب فیه ما فیه مطرح فرمودند و آن هم این است: سالیلی سؤال کرد که: آخر در زمستان نیز همان آفتاب هست؟

گفت: مارا غرض اینجا مثال است، اما آنجا نه جمل است و نه حمل، مثل دیگرست و مثال دیگر، هرچند که عقل آن چیز را بجهد ادراک نکند، اما عقل جهد خود را کی رها کند و اگر [عقل] جهد خود را رها کند، آن عقل نباشد، عقل آنست که همواره شب و روز مضطرب و بیقرار باشد از فکر و جهد و اجتهاد نمودن در ادراک باری [تعالی]، اگرچه او مدرک نشود، و قابل ادراک نیست، عقل همچون پروانه است و معشوق چون شمع، هرچند که پروانه خود را بر شمع زند، بسوزد و هلاک شود، اما پروانه آنست که هرچند بر او آسیب آن سوختگی و الم میرسد، از شمع نشکیند، و اگر حیوانی باشد، مانند پروانه که از نور شمع نشکیند، و خود را بر آن نور بزند، او خود پروانه باشد، و اگر پروانه خود را بر نور شمع میزند و پروانه نسوزد، آن نیز شمع نباشد. پس، آدمی که از حق بشکیند و اجتهاد ننماید، او آدمی نباشد، و اگر تواند حق را ادراک کردن آن هم حق نباشد، پس، آدمی آنست که از اجتهاد خالی نیست و گرد نور جلال حق می گردد، بی آرام و بیقرار، و حق آنست که آدمی را بسوزد و نیست گرداند و مدرک هیچ عقلی نگردد (مولانا، قرن هفتم هجری). ارتباط این مثال با ابطال گرایی در این است که ممکن است برخی برداشت کنند که ابطال گرایی به پوچی می رسد و هیچ چیز قطعی و قابل تکیه ای در آن وجود ندارد. نکته در اینجاست که طبق مثال مولانا که در باره ی بنیادی ترین پرسش انسان مطرح کرد انسان با اینکه میدانند هیچ گاه به نهایت ادراک و قطعیت پاسخ خود نمی رسد اما باز هم دست از تلاش برنمی دارد.

از تاریخ علم و همچنین مکاتب مدیریت سخن به میان آمد. تا اینجا هدف مشخص کردن نقاط مهم بود اما نحوه ی ارتباط آنها که هدف این پژوهش است نیازمند تحلیل می باشد. یعنی تا اینجا سلسله ای از مباحث مدیریتی مطرح شدند. سلسله ای هم از مطالب مربوط به فلسفه ی علم. حال هدف پژوهشگر نگاه کردن با عینک فلسفه ی علم به مباحث مدیریتی مطرح شده می باشد. گفتیم که ساختار سازمانی عامل بسیار مهمی از عوامل تأثیر گذار بر سازمان است، بهره وری نیروی انسانی را دستخوش تغییر می کند، بر انگیزش کارکنان اثر میگذارد و اساساً این مساله که ساختار سازمانی اهمیت بالایی در مسائل مربوط به سازمان و مدیریت دارد تأیید شد. شاید اگر در دوره ی دیگری از دوره های علم بودیم اکنون بجای "تأیید شد" از واژه ی "اثبات شد" استفاده میشد. پس از اشاره به اهمیت انتخاب ساختار سازمانی دیدگاه های مدیریتی مطرح شدند. هر دیدگاه عموماً ساختار های متناظر با خود را دارد البته این مسأله درباره ی مکاتب کلاسیک و سیستمی (اقتضایی) بیشتر برقرار است.

تحلیل و نتیجه گیری

مکتب کلاسیک مدیریت که برابر با واژه‌ی تیلوریسم می‌باشد ساختاری خشک و بسیار منضبط دارد. نمود ظاهری این ساختار معمولاً به صورت کالبدی عمودی برای سازمان است. به عبارتی سازمان‌هایی قدبلند را موجب میشوند. ضمن اینکه ساختار آنها خشک و عمودی است و اساساً بدنیاال مفاهیمی مانند ارتباطات اثربخش، انگیزش، روحیه، معنویت و یادگیری سازمانی یا مفاهیمی از این دست نیستند. شاید بتوان عنوان کرد که سازمانی که بدنیاال یادگیری سازمانی نباشد تغییراتی بنیادین در ساختار خود نخواهد داد، مگر در شرایط بحرانی و نقاط استراتژیک. این بدین معنی است که همانطور که در مباحث رفتار سازمانی و همینطور روانشناسی عنوان میشود وقتی تغییری ناگهانی موجب شوک می‌شود معمولاً واکنش به موقع و متناسب به آن داده نمی‌شود. این درنگ در واکنش گاهی موجب سوختن فرصت‌ها و مضمّن شدن و بحرانی شدن مشکلات می‌شود. در مکتب کلاسیک به دلیل بروکراسی مرسوم ساختار بدنیاال کنترل انترپوی سیستم می‌باشد، یعنی اصلاح مداوم سیستم و ساختار آن مطرح نمیشود. البته نمی‌توان این ساختار را رد کرد. اساساً یکی از اهداف فرعی این پژوهش همین مسأله است که ساختارهای سازمانی با ظهور تازه واردان منقرض نمیشوند بلکه همگی خانواده‌ای را تشکیل میدهند. شاید بتوان ساختارها و حتی دیدگاه‌های مدیریت را مانند لباس‌های متفاوتی که در یک کمد قرار دارند در نظر گرفت. هر کدام کاربرد و زمان و فصل خود و موقعیت خود را دارند. چهارچوب کلی پوشش فردی که صاحب آنهاست مشخص است. مثلاً شخصی گرمایی است که اکثر روزهای سال لباسی نسبتاً نازک می‌پوشد اما این باعث نمیشود که فرد مورد نظر هرگز پالتویی ضخیم را در شرایط سرد برفی نپوشد. پس داشتن لباس‌های متنوع موجب آمادگی فرد برای موقعیت‌های متفاوت است. ساختار سازمانی هم همینگونه است. داشتن ساختارهای متفاوت بصورت بالقوه و استفاده‌ی بالفعل از یکی از آنها میتواند موجب انعطاف بیشتر سازمان شود. مکتب کلاسیک انعطاف بالایی ندارد و نمیتواند شرایط متنوعی را تحمل کند اما برای موقعیت‌های خاص مناسب است. آمادگی و تخصص کارکنان، پیچیدگی کار، اندازه‌ی سازمان، پیچیدگی محیط، شخصیت رهبر و فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب کم و زیاد شدن تناسب محیط با این ساختار باشد. مثلاً کاری با نیاز به تنوع و نوآوری و تخصص کم، در صنعتی امن و ساده، تعداد کارکنان بالا، بازاری انحصاری و مسائلی این چنین موجب تمایل بیشتر سیستم به ساختاری بروکرات و عمودی میشود که فرزند مکتب کلاسیک است. این مکتب اینرسی بالایی دارد و چندان متمایل به تغییر و بروزرسانی نیست.

مکتب بعدی مکتب روابط نئوکلاسیک است. این مکتب به نحوی گذار از ساختار خشک کلاسیک به ساختار سیال سیستمی و اقتضایی است. یعنی میتوان این مکتب را تاحدودی پل ارتباطی مکاتب قبل و بعد آن دانست. زیرا آنچه که در دل باورهای این مکتب موج می‌زند در وهله‌ی اول اعتراض به ساختار خشک کلاسیک است و در وهله‌ی بعدی پیشنهاد پرنرنگ‌تر کردن مسائلی مانند روابط انسانی. این مکتب ساختار سازمانی اختصاصی ندارد که بتوان عنوان کرد این دیدگاه مستلزم فلان ساختار می‌باشد. اساساً دو سوی پیوستار دیدگاه مدیریتی مکاتب کلاسیک و اقتضایی قرار دارند که همواره دیدگاه آدمی به سمت یکی از آنها اریب است. در میانه‌ی راه گذاری از مکتب نئوکلاسیک به چشم می‌آید که معمولاً در زمان حاضر بدون توقف سپری می‌شود.

و اما دیدگاه اقتضایی! آخرین تیر ترکش علم مدیریت کنونی دیدگاه اقتضایی است. تئوری‌های تازه‌ی بسیاری آمدند و پژوهش‌های ارزشمندی صورت گرفته است، اما مسیری مستقل و جدید مانند مکاتب یاد شده شکل نگرفته است. این به معنای کم کاری اهل فن نیست، بلکه گاهی نیاز به ایجاد مکتبی جدید حس می‌شود و گاه نیاز به توسعه و پرورش دیدگاه‌های قبلی. صرف خلق مکاتب جدید و نظریه پردازی، التزامی به برونداد کاربردی برای سازمان‌ها ندارد.

دیدگاه اقتضایی میگوید هیچ بهترین ساختاری وجود ندارد. همواره بحث بر سر انتخاب یک گزینه‌ی مناسب مطرح است که متناسب با زمان، رشد سازمان و کارکنان، شرایط محیطی و تکنولوژیکی و ... می‌باشد. اما چگونه این موضوع با فلسفه‌ی علم در ارتباط است؟ مانند فیلم‌های سینمایی که گاه دو داستان را به موازات هم پیش برده و در پایان فیلم ارتباط آن دو مطرح می‌شود می‌توان در این پژوهش هم چنین رویکردی را پیش گرفت. در قسمت مربوط به نیمه‌ی اول داستان عنوان می‌شود که انتخاب ساختار مناسب سازمانی و همچنین انعطاف اقتضایی آن متناسب با تغییرات و پویایی‌های محیطی از اهمیت بالایی برخوردار است.

در گوشه‌ای دیگر از داستان این پژوهش بحث دوره‌های علم مطرح است. دوره‌ی سوم علم که همان ابطال‌گرایی پوپر است می‌گوید قطعیتی ابدی و مانا برای نظریه‌ها و حتی نتیجه‌گیری‌ها وجود ندارد. تنها در ظرف زمانی و شرایط خود می‌توان نظریه‌ای را مفید و تأیید شده دانست و ممکن است همان نظریه در شرایطی دیگر رد شود و کنار گذاشته شود. برخورد ارزشی با مسائل و نظریه‌ها فارغ از کیفیت نتیجه‌ی آن از نظر علمی چندان پذیرفته نخواهد بود. اگر بخواهیم با عینکی ابطال‌گرا به پدیده‌ی ساختار سازمانی و انتخاب آن نگاه کنیم نتیجه‌ی آن پذیرش موقت یک ساختار متناسب با بررسی‌های علمی حال می‌باشد. خوب در این نقطه احساس میشود این مسأله در جای دیگری نیز در این پژوهش مطرح شده است و این همان ارتباط دو داستان موازی در فیلم سینمایی است که امید نگارنده بر جلب توجه مخاطب با عنوان کردن ارتباط این دو داستان می‌باشد. دیدگاه ابطال‌گرا وقتی به ساختار سازمانی نگاه کند یک ساختار موقتی که تا الان تأیید شده است را می‌پذیرد تا اینکه شرایط و بررسی‌ها موجب ابطال پذیرش آن ساختار برای سازمان شوند. دیدگاه اقتضایی مدیریت هم می‌گوید باید متناسب

با شرایط ساختار سازمانی را تغییر داد. تلاقی جالب این دو داستان (دو دیدگاه) موازی در این نقطه فکر برانگیز می‌باشد. جالب‌تر از آن این است که تصادفا سه دوره ی علم و سه مکاتب مدیریت موجود است که در آخرین ایستگاه تلاقی دارند. سؤالی که برای نگارنده پیش آمد و شاید نیازمند پژوهشی دیگر باشد این است که این تلاقی عمدی بوده یا سهوی. یعنی دیدگاه ابطال‌گرایی موجب تغییر نگرش نظریه پردازان مدیریت شده است یا این پدیده تصادفی بوده است؟ از نظر زمانی هم ابطال‌گرایی و مدیریت اقتضایی در دوره ای تقریباً یکسان شکل گرفتند. شاید بتوان گفت که حتی ممکن است هر دو در سالهای اولیه بر هم اثر متقابل گذاشته باشند. بهر حال آنچه که در فلسفه علم مطرح می‌شود نگاه کردن از بیرون علوم به آنهاست که کار یک فیلسوف علم است نه یک عالم آن علم خاص. در این پژوهش تلاش بر نگاه کردن از دید یک فیلسوف علم بر سیر تحول دیدگاه‌های مدیریت نسبت به ساختار سازمانی بود. مشاهده شد که در دیدگاه کلاسیک طرز نگرش مدیریت به سازمان موجب انتخاب ساختاری عمودی می‌شود و مهمتر از آن این ساختار موقتی محسوب نمی‌شود و تبصره ای مدون برای شرایط جدیدتر و متفاوت تر در آن تعبیه نشده است. هرچه به سمت دیدگاه اقتضایی نزدیک شویم نگرش مدیریت به ساختار منعطف‌تر است و ساختارهای رایج را قطعی نمی‌داند. بتوان ادعا کرد اگر فردی که از مدیریت سررشته ای ندارد اما به دیدگاه ابطال‌گرایی وابسته است در صورتی که در محل تصمیم‌گیری برای ساختار سازمانی قرار بگیرد بنا به باورهای ابطال‌گرایی خود ساختاری را انتخاب می‌کند ولی آن را قطعی نمی‌داند و مدام در حال بررسی و آزمون آن خواهد بود و همانطور که ابطال‌گرایی می‌گویند تا زمانی که نتوان آن ساختار را رد کرد از آن استفاده می‌کند و این برابر با همان مکتب اقتضایی مدیریت است و تنها تفاوتش عدم اطلاع مدیر مربوطه از ظرافت‌های طراحی شده در ساختار اقتضایی است. اما کلیت سبک رفتار و تصمیم‌گیری آن مدیر در چهارچوب مکتب اقتضایی قرار می‌گیرد. همین جایگاه اگر به یک استقراگرا داده می‌شد ساختاری را که در جایگاه‌های متعدد مثبت عمل کرده بود را اتخاذ کرده و به عنوان ساختاری قطعی و شاید ابدی استفاده می‌نمود. در نهایت پیشنهاد می‌شود آنچه که مستعد بیشترین کاربرد برای سازمان در عین کمترین خطا است انتخاب استقرایی ساختاری مناسب وضع فعلی و پس از آن حفظ و بررسی و توسعه‌ی ابطال‌گرایی آن است. گاه در پژوهش‌های مدیریتی روش‌های میدانی استفاده می‌شود که جنبه‌ی کاربردی بیشتری دارد اما برای آنکه ذهن انسان مستعد ایده‌های کاربردی باشد باید به جنبه‌ی انتزاعی و محض مسائل هم احاطه داشته باشد. امید است که پژوهش انجام شده به ایجاد دیدگاهی مستحکم تر و پربار تر در مدیران کمک کند. همچنین هدف دیگر این پژوهش ایجاد پلی میان فلسفه‌ی علم و مدیریت بود که امید است برای پژوهشگران فلسفه‌ی علم هم مفید بوده باشد.

منابع و مراجع

- [۱] اعرابی، محمد (۱۳۹۰)، طراحی ساختار سازمانی، دفتر پژوهشهای فرهنگی
- [۲] الوانی، سیدمهدی، (۱۳۸۶)، مدیریت عمومی، نشر نی، تهران
- [۳] اتزیونی، آمیتای (۱۹۷۴)، سازمانهای جدید، ترجمه مسعود رضوی
- [۴] اژهای، محمدعلی (۱۳۸۳)، مبانی منطق، انتشارات سمت، صص ۱۴۳-۱۴۴
- [۵] تقوی زاده عروه، فرهاد، ۱۳۹۵، مطالعه تاثیر ساختار سازمانی بر توانمند سازی کارکنان و عملکرد سازمان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز
- [۶] ترک زاده، جعفر؛ علاقه بند، الهه؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۵). "پیش بینی میزان شیوع رفتار شهروندی بر اساس ادراک سازمانی کارکنان از نوع ساختار سازمانی". مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۱، ۱۳۶-۱۱۷
- [۷] ترک زاده، جعفر؛ سنگی، فروغ؛ سلیمی، قاسم (۱۳۹۵) "گاهش بی تفاوتی سازمانی در پرتو توسعه ساختار سازمانی توانساز"، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۰، شماره ۳
- [۸] جلیل پور، مهدی؛ زنجیریان، مهرداد (۱۳۸۳)، "ارائه مدلی جهت انتخاب ساختار سازمانی پروژه"، اولین کنفرانس بین المللی کنترل پروژه
- [۹] چالمرز، آلن، ف. (۱۳۷۴). چستی علم، درآمدی به مکاتب علم شناسی فلسفی، ترجمه سعید زیبا کلام، تهران، انتشارات علمی فرهنگی، چاپ اول، ۱۳۷۴، ص ۹۹ - ۱۱۲.
- [۱۰] حاتمی، سعید؛ سبحانی، یزدان؛ بیرامی، جمال الدین (۱۳۹۴). "تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان". مدیریت ورزشی. دوره ۷، شماره ۴، ۵۴۶-۵۳۳
- [۱۱] حقی، علی؛ خزایی، سمیه (۱۳۸۶). "گاليله، علم، کلیسا"، فصلنامه دانشگاه قم، سال ۹، شماره ۴
- [۱۲] رابینز، استیفن (۱۳۸۹)، تئوریهای سازمان، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار
- [۱۳] سروش، عبدالکریم (۱۳۷۵). علم چیست، فلسفه چیست؟، تهران، انتشارات صراط، دوازدهم رضاییان، علی، (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت
- [۱۴] شایگانی، سمیرا؛ نصیری ولیک بنی، فخرالسادات (۱۳۹۵). "بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی"، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۶، ص ۴۵-۵۱
- [۱۵] فیضی، مهدی، اسمی، کرامت، (۱۳۸۹)، "بررسی تحلیلی رابطه ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی"، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران
- [۱۶] قربانی آرانی، سعید (۱۳۹۴)، "سیر تکاملی نظریه های سازمان و مدیریت"، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم
- [۱۷] کاپالادی، نیکلاس، (۱۹۹۳)، فلسفه علم، ترجمه علی حقی، انتشارات سروش، تهران
- [۱۸] کسرائی، احمد رضا؛ علیرحیمی، محمد مهدی (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و اثربخشی ارتباطات در سازمان بازنشستگی کشوری از منظر کارکنان"، فصلنامه بصیرت، شماره ۴۴، ۶۵-۷۹
- [۱۹] لیدمن، جیمز، (۱۹۶۹)، فلسفه علم، ترجمه حسین کرمی، انتشارات حکمت، تهران
- [۲۰] مومنی، ماندانا؛ نجات سنگدهی، سیدعلی (۱۳۹۰)، "ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان"، مدیریت کسب و کار، دوره ۲، شماره ۹
- [۲۱] میرزایی، حسن؛ سرلک، محمدعلی (۱۳۸۴)، "نگاهی به معرفت شناسی سازمانی". پیک نور، سال ۳، شماره ۳، ۶۹-۳۰۳
- [۲۲] میلر، دیوید (۱۳۸۹)، "غلبه بر اعتیاد به موجه سازی"، ترجمه علی پایا، پژوهش های فلسفی
- [۲۳] ناجی، سعید (۱۳۸۲)، لاکاتوش و معقولیت معرفت علمی، روش شناسی علوم انسانی، شماره ۱۲۰، ۳۴-۹۷
- [۲۴] نظام شهیدی، مهراندخت (۱۳۷۷). "بررسی رابطه ساختار سازمانی و انگیزش نیروی انسانی"، دانش مدیریت، شماره ۴۳، ص ۱۲۵-۱۰۰
- [۲۵] نوریان تلزالی، قدرت اله؛ غلامی، عبدالخالق (۱۳۹۴)، "ساختار سازمانی و بهره وری کارکنان"، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی

[26] Hume, david, (1963). The Philosophy of David Hume, Modern Library, Newyork

[27] Kerzner, Harold (2003), Project Management, Business & Economics

- [28] SHAPIN, STEVEN(1996). The SCIENTIFIC REVOLUTIQN. The University of Chicago Press.America