

فرهنگ صنعتی و شایسته سالاری

حمید قدردان

کارشناس بازرگانی ، سازمان حمل و نقل و پایانه های کشور

h_ghadr@yahoo.com

چکیده

شکل گیری و نهادینه شدن فرهنگ صنعتی دارای مقتضیاتی است که با بررسی تاریخی - اجتماعی قابل درک بوده و موید تاثیر عمده مکتب کلاسیک مدیریت بر روند شکل گیری آن است. این مکتب متأثر از شرایطی چون ورود قدرت بخار به عرصه صنعت و... یکی از محکمترین گامهای برداشته شده در ایجاد فرهنگ صنعتی و تحقق شایسته سالاری است. امروز اصول ، مفروضات و موازین ملحوظ در آن با تعدیل نظرات ارائه شده اولیه و بعلت داشتن منطقی صحیح همچنان باقی است . بررسی مفاهیمی چون زمان و ... در دو فرهنگ صنعتی و کشاورزی و تطبیق آن با شرایط ، علاوه بر تایید تفاوت های ذاتی ، از جمله مباحث روشنگر جایگاه فرهنگ صنعتی بعنوان پشتوانه توسعه جوامع صنعتی است. نظریات اندیشمندان مدیریت علمی ابزاری ارزشمند جهت ارتقاء سطح بهره وری است.

عدم شایسته سالاری در نظام اجتماعی ایران معلول عواملی است که در بعد فرهنگی عمدتاً تحت تاثیر عدم الگوبرداری صحیح ، وجود تعصبات فکری ، عقیدتی و قومی نادرست و عدم توجه به منافع ملی در انتصابات ، تخصیص نادرست منابع و منافع و عدم برنامه ریزی برای شناخت تنگناها و تصحیح آنها است . عدم تکیه بر علم و تجربه در انجام امور و نفوذ الگوهای ذهنی سنتی به همراه تکنولوژی وارداتی ستاده ای چون ناشایسته سالاری را در بر دارد.

مقدمه

فرهنگ بعلت داشتن گستره مفهومی وسیع و ناملموس همواره منبع سوء تعبیر و اختلاف بوده است. فردریک نیچه در عبارتی می گوید: "من فقط به فرهنگ فرانسه اعتقاد دارم و هر چیز دیگری را که در اروپا فرهنگ نامیده می شود یک سوء تعبیر می دانم . من حتی فرهنگ آلمان را نیز قبول ندارم ." ادگار شاین فرهنگ را الگویی از مفروضات اساسی تعریف می کند و مردم شناسان و جامعه

شناسان معتقدند که فرهنگ شیوه ای از زندگی است که توسط گروهی از مردم ایجاد و از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود. فرهنگ شامل سنتها، عادات، باورها، مذهب، هنر و زبان است که در قالب ادبیات و اشکال دیگر منتقل می گردد. از آنجائیکه فرهنگ بر ادراکات، احساسات و رفتارهای ما تاثیر دارد دارای اهمیت خاصی است و از طریق نهادهای اجتماعی همچون خانواده، آموزش و پرورش، مذهب، دولت و کسب و کار در طول زمان ابداع، کشف و یا بتدریج شکل می گیرد. از عبارات فوق پیداست که هر کشور یا قومی با توجه به پیشینه تاریخی و نحوه زندگی خود دارای ابعاد فرهنگی خاصی است که از دیگر فرهنگها قابل تمایز است. برای ورود به مقوله فرهنگ صنعتی و یا حتی قبل از ورود به مباحث جدید فرهنگی همچون یکسان سازی فرهنگی با توجه به پدیده دهکده جهانی می بایست سبقه آن را در مباحث ریشه ای تر کنکاش کرد. زیرا بر اساس تعاریف فوق فرهنگ در طول زمان شکل می گیرد. در این مسیر با تعیین و بحث در مورد تفاوتهای فرهنگی و یا حتی عناصر فرهنگی است که می توان این مفهوم پرمناقشه را به خوبی شناخت. اصولاً فرهنگ تمام اجزای زیستی مردم را شامل شده و در بردارنده عناصر ذیل است: ۱- فرهنگ مادی (تکنولوژی - اقتصاد) ۲- نهادهای اجتماعی ۳- جهان بینی ۴- زیباشناسی ۵- هنر ۶- زبان. بعلاوه فرهنگ در سازمان دارای نقشهای متفاوتی بوده و به همین دلیل مورد توجه خاص می باشد. این نقشها عبارتند از: نخست تعیین کننده مرز سازمانی است، دوم نوعی احساس هویت در اعضا ایجاد می کند، سوم باعث ایجاد نوعی تعهد نسبت به چیزی در بین افراد است که آن چیز بسی بیش از منافع شخصی فرد است، چهارم فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی است و نهایتاً بعنوان عاملی کنترلی موجب شکل دادن نگرشها و رفتار کارکنان است. تجزیه و تحلیل هر یک از موارد فوق در حیطه فعالیت مردم شناسی و یا جامعه شناسی و نهایتاً رفتار سازمانی بوده و در حوصله این بحث نیست. در ادامه ابتدا سعی در ریشه یابی شایسته سالاری در فرهنگ صنعتی داشته و سپس با بیان تفاوتهای فرهنگی جوامع و تفاوت برخی مفاهیم در فرهنگ صنعتی و کشاورزی، وضعیت شایسته سالاری را در نظام اجتماعی ایران مورد توجه قرار می دهیم.

۱- ریشه یابی شایسته سالاری در فرهنگ صنعتی:

الوین تافلر در کتاب موج سوم کل تاریخ بشر را به سه دوره تفکیک و هر یک را دارای ویژگیهای فرهنگی خاص خود می داند. وی می نویسد: "تاریخ اقتصاد جهان سه طبقه مجزا را نشان می دهد.

دوران کشاورزی، دوران صنعتی و دوران فراصنعتی که در هر یک از این دوره ها، اقتصاد در حول یک سری از ضوابط فرهنگی مشخص شکل گرفته است. نمی توان در دوران فراصنعتی زندگی کرد اما از الگوهای فرهنگی دوران کشاورزی تبعیت کرد". در عصر کشاورزی مردم به کنار رودخانه ها آمده و حرفه آنها زراعت و دامپروری بوده است. در این عصر فرهنگ متأثر از حرفه، محیط کار و عوامل خاصی است که تغییر و تحول در آن کمتر قابل تصور است. بعبارتی در این نوع تمدن روند تغییرات پیوسته و قابل پیش بینی است. مردم بطور سنتی و موروثی زندگی کرده و حرفه و طبقه اجتماعی را از نسل گذشته خود به ارث می برند. بعلمت عدم گسترش علم و دانش، باورها و اعتقادات خرافی در عمق جان مردم ریشه دوانیده و زندگی آنها را به کندی به پیش می راند. در عصر صنعتی ابزار کشف شده و محصولات صنعتی نیز تولید و عرضه گردید. در این دوره خانواده، حرفه و محیط ابعاد خاصی یافته که با حالت قبل متفاوت است. تغییر و تحول سرعت بیشتری به خود گرفته و علم و دانش در بطن زندگی مردم جای دارد. مقدار تولید افزایش یافته و شرکتها و سازمانها با تمام دنیا ارتباط دارند. در تمدن صنعتی روند تغییرات بر خلاف تمدن کشاورزی گسسته و غیر قابل پیش بینی است. عصر سوم، عصر فراصنعتی است که خصوصیت بارز آن گسترش شدید وسایل ارتباط جمعی و علم به تمام ابعاد زندگی بشر است. در این دوره افراد با کمک رایانه و سایر وسایل ارتباطی در هنگامی که در منزل هستند به محیط کار و سایر قسمتهای زندگی مرتبط شده و قادرند وظایف سازمانی محوله را انجام دهند. نکته اساسی در نظریه تافلر که مورد توجه عموم قرار گرفته این مطلب است که هر عصر دارای ابعاد فرهنگی خاصی است که مختص آن عصر بوده و برای ورود به عصر دیگر می بایست فرهنگ آن کسب گردد. بعبارتی برای صنعتی شدن، صرف واردات ماشین آلات و تکنولوژی تولید کافی نبوده و می بایست فرهنگ خاص آن صنعت و یا بعبارتی فرهنگ صنعتی نیز وارد گردد. در حقیقت با ورود تکنولوژی به کشور فقط به بعد سخت افزاری قضیه توجه شده و بعد نرم افزاری آن که همانا فرهنگ آن است وارد نشده است. عدم توجه به این نکته اساسی تاثیر سوء بر روند حرکت فعالیتها داشته و حداقل باعث کاهش بهره وری است. زیرا ماشین وارداتی در سیستم ارزشی فرد جایگاهی نداشته و با الگوهای ذهنی وی همخوانی ندارد. به نظر می رسد بهترین رویکرد در ریشه یابی شایسته سالاری تمرکز بر متون تاریخی و نحوه شکل گیری چنین فرهنگی در موارد مشابه در کشورهای صنعتی است. اساسی ترین و محکم ترین گام در تغییر فرهنگ کشاورزی کشورهای توسعه یافته بعد از انقلاب صنعتی و بدنبال آن با ارائه نظریه های کلاسیک مدیریت رخ داد. بستری که تئوریهای

کلاسیک مدیریت در آن متولد و به رشد خود ادامه داد منتج از عوامل متعددی است که بررسی آن موید چالش فرهنگ کشاورزی و صنعتی و رویکرد اندیشمندان زمان در قبال آن است. از جمله عوامل موجد نظریه های یاد شده می توان به تغییرات بوجود آمده در زمینه های اقتصادی و اجتماعی اشاره نمود که به دلیل دستاوردهای انقلاب صنعتی و استفاده از قدرت موتور و ماشین آلات در روند تولید، حجم تولید از سطح صنایع دستی و یا کالایی هم به لحاظ وسعت استفاده از نیروی کار و هم میزان تولید افزایش یافت (شعار مراکز تولیدی تا اوایل ۱۹۴۰ میلادی بر محور تولید انبوه قرار داشت)، تولید انبوه به تبع خود به سرعت بخشیدن در ارتباطات، بویژه برای توزیع کالاها نیازمند بود که همین امر از یک سو خطوط ارتباطی و از سوی دیگر توسعه شهرنشینی را فراهم ساخت. عوامل یادشده به همراه افزایش شدید در تعداد نیروی کار فعال که با توجه به شرایط اقتصادی - اجتماعی موجود به ویژه در ارتباط با تقسیم کار زمینه ای برای تخصصی شدن مشاغل را فراهم کرد. از سوی دیگر تفکر منبعث از دوره رنسانس و دستاوردهای علمی زمینه ای را فراهم آورد که ایمان به علم مورد توجه و تشویق قرار گرفت و همچنین کارآیی بعنوان ابزاری جهت استفاده بهینه از منابع بویژه از سوی مالیات دهندگان مطرح و از سوی اداره کنندگان جامعه مورد پیگیری قرار گرفت. شرایط فوق به همراه عواملی چون رقابت، نهضت تجدید سازمان، نظریه داروینسم اجتماعی از جمله عوامل زمینه ای بودند که اداره کنندگان مراکز صنعتی و اداری رادر برابر دو سؤال اساسی قرار دادند:

۱- جامعه چگونه می تواند سطح کارآیی در مراکز تولیدی و خدماتی را افزایش دهد؟

۲- وسیله و شیوه ایجاد انگیزه برای استفاده از توان افراد تابع چه عواملی است؟

این طیف از اندیشمندان برای پاسخگویی به دو سؤال فوق با توجه به شرایط توصیفی که موید حالت گذر از تمدن کشاورزی به تمدن صنعتی است سه دسته نظریه در ارتباط با فرد (نظرات تیلور)، بیان اصول مدیریت (نظرات فایول) و ساختار سازمانی (نظرات وبر) ارائه کردند که الگوهای زندگی مردم را دستخوش تغییر قرار داد. کانون توجه تئوریهای کلاسیک بر عقلایی کردن سازمان از طریق عینیت بخشیدن به هدف و ایجاد رسمیت قرار داشت. بعبارت دیگر در کلیه نظریه های کلاسیک تاکید بر قابلیت پیش بینی امور، هدفمندی و استاندارد کردن فعالیتها است که جهت تامین پاسخ دو سؤال مطرح شده (درخصوص کارآیی و استفاده از توان کارکنان) ارائه می گردد. بدین ترتیب می توان ویژگیهای ذیل را برای مکتب مدیریت علمی برشمرد: ۱- تاکید بر تجزیه و تحلیل فیزیکی کار ۲- توجه به حداکثر کردن تولید ۳- تاکید بر ارتباط مشخص بین انسان

و ماشین (فرد با کار) ۴- نگرش جزئی نسبت به مسائل (جزء نگری) ۵- تاکید بر استانداردسازی و فعالیتها ۶- تاکید بر مطالعه موردی و خاص در روش تحقیق. این مکتب بر اساس مفروضاتی استوار گشته که با توجه به ویژگیهای یاد شده تاثیر شگرفی در فرهنگ جامعه و انطباق الگوهای ذهنی مردم با پیشرفتها و حرکتها صورت گرفته (استفاده از بخار و موتور در صنعت) داشت. این مفروضات عبارتند از: الف) تاکید بر داشتن یک روش شناسی علمی است. ب) عبارت دیگر عنصر اولیه در مدیریت علمی تاکید بر داشتن یک فلسفه علمی است که مبتنی بر تجربه و مشاهده است. ب) توجه به یک ارتباط مکانیکی بین افراد با مشاغلشان (ج) توجه به انسان بعنوان یک موجود عقلایی که با همین دیدگاه نیروهای شاغل در سازمان، انسان اقتصادی اطلاق می گردند.

با توجه به عنصر تعیین کننده موجود در مدیریت علمی (تکیه بر فلسفه علمی مدیریت) و تدابیر اندیشیده شده در آن باید دید جایگاه شایسته سالاری در این مکتب چیست؟ سازمانهای امروز چگونه می توانند به این مهم دست یابند؟ اگر همانند زمان تیلور یکی از اهداف اصلی سازمانها دستیابی به کارآیی بالاتر باشد و در این جهت برنامه ریزی کنند، راه حل پیشنهادی بکارگیری بی کم و کاست مدیریت علمی است. زیرا بکارگیری این نظریه موجب تحول در کارآیی به میزان ۳/۷ برابر گردید به نحوی که تیلور را بعنوان یک استشارگر مورد محاکمه قرار دادند و نامبرده در دفاعیات خود بطور مستدل توانست به توسعه نظراتش اقدام نماید. برای مثال او معتقد بود افراد می توانند ممتاز باشند و کشف قابلیت ممتاز بودن جزء به روش علمی امکان پذیر نیست. همچنین وی معتقد است افراد بطور طبیعی و یا بر حسب هنجارهای نظام یافته بدنبال اتلاف وقت می باشد. بویژه مورد اخیر از آنجا ناشی می شود که افراد ترس از بیکاری دارند و اگر کار در حد بالا صورت گیرد به اخراج برخی از کارگران می انجامد. اما در ادامه با بیان نقاط ضعف این مکتب خواهیم دید که این نظریات با توجه به پیشرفتهای علمی و فرهنگی صورت گرفته نمی تواند هدف غائی ما باشد. با توجه به موارد فوق همان طور که ذکر شد فلسفه مدیریت علمی حاوی نکاتی چون: علم به جای روشهای عامیانه (تجربه فردی یا شعور متعارف)، هماهنگی به جای افتراق، همکاری گروهی بجای نفع طلبی فردی، حد اکثر گرایی بجای رضایت مندی به حقوق کم و ترغیب افراد از طریق مکانیزمهای مادی در راستای پیشرفت فردی که منجر به حد اکثر گرایی میشود است که کارآیی و بالتبع شایسته سالاری را تامین می کند. در عبارات ذیل اصول مدیریت علمی مورد اشاره قرار گرفته است. دقت در اصول یاد شده، موید ارائه روشی برای شایسته سالاری است. این مهم از طریق

مدیریت صورت گرفته و توسط وی نیز حمایت می شود. نحوه پرداخت، تلفیق امور و سایر مکانیزمهای تشویق و تنبیه منجر به نهادینه شدن چنین الگویی در جامعه است.

- ۱- ایجاد بهترین روش علمی برای انجام کار از طریق کارشکافی (جزءنگری)، مطالعه ابزار و شرایط فیزیکی محیط کار، مطالعات زمان سنجی و حرکت سنجی انجام می پذیرد و هر نوع پرداخت می بایست بر مبنای موارد مزبور صورت گیرد.
- ۲- انتخاب و پرورش و یا تربیت کارگران، عبارت دیگر پیدا کردن فرد مناسب برای کار مناسب. نکته ای را که تیلور در ارتباط با فرد ممتاز می گوید در این اصل مستتر است. بدین معنی که وی فقط افراد ممتاز را استخدام نمی کند بلکه ممتاز بودن افراد در زمینه های گوناگون را مورد شناسایی قرار داده و آنها را در مناصب سازمانی مناسب بکار می گیرد.
- ۳- تلفیق بهترین روش انجام کار با افراد انتخاب شده.
- ۴- تقسیم کار و همکاری بین کارگران و مدیران.
- ۵- تشویق و تنبیه با تاکید بر مکانیزمهای مادی که عملاً ریشه در عقلایی فرض کردن رفتار و اقتصادی فرض کردن انسان سازمانی است.

مدیریت علمی با توجه به تمام کارکردهای مثبت در عمل با محدودیتهایی مواجه شد که تحت عنوان نقاط ضعف مکتب مدیریت علمی در ذیل بدان اشاره می گردد. البته وجود چنین ضعفهایی مانع از بکارگیری و توسعه آن نشده است. این مکتب زیربنای بسیاری از نظرات ارائه شده در سالهای بعد بوده و طرفداران بسیاری دارد.

- ۱- به حداقل رساندن نقش کارگران به تبعیت از روشها و دستورالعملها.
- ۲- اعمال کنترل از طریق مکانیزمهای خارجی و عدم اعتماد به کنترل درونی که خود هزینه بسیاری را به ابعاد عاطفی و احساسی و استفاده صرف از روش هویج-چماق که منبسط از نگرش انسان عقلایی و صرفاً "اقتصادی به نیروی کار است.
- ۴- مسدود کردن هر گونه مذاکره برای تعیین دستمزد و یا تعیین دستمزد افراد بدلیل تاکید صرف بر مطالعه حرکت و زمان سنجی.
- ۵- ایجاد مشاغل خسته کننده و تکراری.
- ۶- ایجاد نوعی بیگانگی بین رده های عملیات با رده های مدیریتی.

۲- بررسی جایگاه شایسته سالاری در فرهنگ صنعتی :

بر اساس مطالب فوق نزدیک صد سال است که بشر به طور علمی به مدیریت و جایگاه آن در مباحث اجتماعی - اقتصادی نگاه کرده و سعی در شناخت و بکارگیری صحیح آن دارد. با وجود نقاط ضعف فوق الذکر مدیریت علمی بعلت ارائه روشی علمی (منطقی) و کارآمد لااقل هنوز برای سطوح پایینی سازمانها که کارکنان از توان و تمایل مناسبی برخوردار نیستند مورد توجه است. امروزه مدیریت اگر هنر باشد و یا علم حدود و ثغور آن بطور نسبی شناخته شده و در کشورهای توسعه یافته بطور مطلوبی بکار گرفته می شود. از طرفی در مباحث تئوریک رابطه نوع مدیریت و فرهنگ هر جامعه و نحوه اعمال آن بر اساس نگرشها، باورها و ... مطالب بسیاری نوشته شده است. شایسته سالاری در حقیقت بکارگیری فرد مناسب در حرفه مناسب بر اساس تجربه، علم و سایر موازین تعریف شده است. شایسته سالاری در امور کارشناسی (کارکنان) و مدیریتی قابل توجه بوده و به مفهوم اعطای کار به کاردان است. زیرا تنها در این صورت است که کارآیی و اثربخشی بعنوان دو بال بهره وری ساخته شده و بقاء سازمان را با توجه به روند تغییر و تحول محیطی مورد اشاره تضمین می کند. شایسته سالاری در حقیقت ناشی از اعتقاد به برتری خوبی بر بدی است. شایسته سالاری احترام به انسانیت خویشان است. زیرا در صورتیکه انسان در مسندی بدون کسب لیاقت و شایستگی برای آن قرار می گیرد با هتک حرمت و توهین به دیگران به ذات انسانیت نیز اهانت کرده است.

۱-۲ تفاوت مفاهیم در فرهنگهای کشاورزی و صنعتی:

همانطور که از سطور فوق پیداست هر پدیده ای علاوه بر ابعاد فیزیکی و ملموس دارای بنیانی نامحسوس و ناپیداست که گاهی با زیر ساختهای بومی و سنتی موجود در جامعه میزبان در تعارض قرار می گیرد و مسلماً بعلت گستردگی بحث و عدم اشراف کامل قادر به پرداختن به تمامی این مفاهیم و مقایسه آن نیستیم. لیکن برخی مفاهیم فرهنگ کشاورزی که نشأت گرفته از فرهنگ روستایی است در مقایسه با فرهنگ صنعتی بشرح ذیل تبیین می گردد. قبل از پرداختن به مفاهیم یاد شده ذکر دو نکته ضروری است: الف) عنوانهای کشاورزی، روستایی و صنعتی جهت مقایسه و بیان واقعیتهای درون آنها بکار گرفته شده و هدف تحقیر یکی به نفع دیگری نیست. ب) دیگر اینکه قبل از بحث در مورد مفاهیم خاص و مقایسه آنها لازم است نتیجه مطالعه ای

افست (hofsted) که برای تعیین ابعاد کلیدی فرهنگ طرح شده را یادآور شویم. در این مطالعه بر اساس تفکیک صورت گرفته فرهنگ به دو بخش فرهنگ دارای بافت قوی و فرهنگ دارای بافت ضعیف در مطالعات قبلی پنج بعد کلیدی برای تعیین چارچوبی جهت مطالعه و بررسی به شرح ذیل تعریف می گردد.

- ۱- فاصله قدرت (power distance): قدرت مورد اشاره مشتمل بر تمام انواع قدرت (اقتصادی، سیاسی و ...) بوده و بدین مفهوم است که افراد چقدر این اختلاف قدرت را تحمل می کنند. این اختلاف قدرت در فرهنگهای ضعیف قابل قبول و در فرهنگهای قوی غیرقابل قبول است.
- ۲- جمع گرایی و فردگرایی (collectivism & individualism): در فرهنگ قوی جمع گرایی و در فرهنگ ضعیف فردگرایی اولویت دارد.
- ۳- مردسالاری و زن سالاری (femininity & masculinity): مردسالاری سمبول رفتارهای خشن و زن سالاری سمبول رفتارهای آرام است. مثلاً ژاپن دارای فرهنگ مردسالاری است.
- ۴- اجتناب از عدم اطمینان (uncertain avoidance): یعنی افراد چقدر حاضرند کارها بر اساس روش، قانون، قاعده و ... باشد. ژاپنها، کره ای ها و برزیلی ها به شدت از عدم اطمینان اجتناب دارند.
- ۵- تداوم پویایی ارزشها/هنجارها/سنتها (conformity dynamism/values/norms/traditions): ارزشها، اعتقادات، هنجارها و... چقدر در یک جامعه اهمیت داشته و تداوم می یابد. در فرهنگهای قوی بدان اهمیت داده و محترم شمرده می شود.

الف) نگرش نسبت به زمان و مکان:

در فرهنگ روستایی زمان به صورت دایره است. کارها بین ساعات مختلف روز تقسیم می شود و همه می دانند که بهار، تابستان و پاییز وقت کار و زمستان نیز وقت استراحت است. ولی در فرهنگ صنعتی همه چیز به صورت خطی رخ می دهد. علاوه بر این زمان انجام امور در فرهنگ صنعتی بدقت محاسبه شده و حد و حدود آن نگاه داشته می شود و همه می دانند سازمان (کارخانه) راس ساعت ۸ صبح شروع به کار کرده و ساعت ۱۶ زمان خاتمه کار است. ولی در فرهنگ

کشاورزی چنین دقتی وجود نداشته و زمان کارها در همدیگر تداخل می یابد. در مورد مکان باید اذعان داشت که در فرهنگ کشاورزی تغییر و تحول مکانی وجود نداشته و ابعاد محیط شناخته شده است. ولی در فرهنگ صنعتی، شهرها و روستاها برای کسب موقعیت بهتر جهت فعالیت اقتصادی و حتی زندگی عادی در نوردیده شده و حد و مرزی برای آن تعیین نمی شود. در این راستا مکان و موقعیت قرار گرفتن افراد در هنگام مراد از منظری دیگر نیز مورد مطالعه قرار گرفته است. در این مطالعه فاصله افراد در هنگام تعامل با یکدیگر مورد توجه قرار گرفته و سه نوع موقعیت بدین شرح تعریف شده است: الف) فضای صمیمی ب) فضای شخصی ج) فضای عمومی. در فرهنگهای دارای بافت قوی فواصل مکانی در هنگام تعامل بسیار کم بوده و مردم نزدیک یکدیگر فعالیت می نمایند. در صورتیکه در فرهنگهای ضعیف مردم دارای فضای کاری جداگانه هستند و از ایجاد مزاحمت ناراحت می شوند.

ب) تغییر و تحول محیط :

تغییر و تحول محیطی از جمله اساسی ترین پارامترهایی است که منشاء بسیاری از امور شناخته شده و در مباحث جامعه شناسی و مدیریت بدان پرداخته می شود. همانطور که در سطور قبل نیز اشاره شد تغییر و تحول محیطی و سرعت تحقق آن از جمله ویژگیهای عصرهای صنعتی و فراصنعتی در نظریه الین تافلر و سایر اندیشمندان فرهنگی بوده و روند آن بدقت بررسی می شود. در عصر کشاورزی، روستاها بعزت عدم برخورداری از راههای مواصلاتی و وسایل ارتباط جمعی پیشرفته، تغییر و تحولی را تجربه نمی کردند. لیکن اکنون (عصر صنعتی) سرعت تغییر و تحول بسیار بالا بوده و انعطاف پذیری خاصی را در مواجهه با پدیده های نوظهور طلب می کند. در حقیقت در عصر کشاورزی ثبات نسبی محیط اصل و تغییرات ناگهانی و شدید محیط یک استثناء بود. ولی در عصر صنعتی و فراصنعتی تغییر، دگرگونی و حتی تلاطم اصل و ثبات محیطی یک استثناء است.

ج) توجه به پیشرفت علم و دانش :

در عصر کشاورزی تمام اطلاعات مرتبط به یک فعالیت خاص در بطن آن نهفته و بصورت خاصی (تجربه ناشی از نظام آموزش استاد - شاگردی) سینه به سینه منتقل می شدند. امروز مبنای علم تجربه قلمداد شده و پیشرفتهای صورت گرفته در زمینه رشد و گسترش آن منجر به چندین برابر شدن حجم داشته های بشری شده است. در سازمانهای مدرن امروزی برخورداری از آخرین دانسته های علمی یک مزیت بوده و یکی از عوامل مهم کسب شایستگی در ارتقاء سازمانی است.

د) سیستم مدیریت :

سبک مدیریت عصر کشاورزی عامرانه بوده و مانع هرگونه آزادی عمل زیردستان بود. امروزه سبک مدیریت مشارکتی و تفویضی است که خود باعث رشد و شکوفایی نوآوری و خلاقیت و از آن مهمتر بهره‌وری است. امروزه در کشورهای صنعتی از جدیدترین نظریات و تحقیقات انجام شده در مورد تیمهای کاری در اجرای پروژه‌های پیچیده و سنگین استفاده شده و عنصر حیاتی آن را انسجام، همکاری و هماهنگی می‌دانند. از جمله تفاوت‌های دیگر در چارچوب فرهنگ قوی و ضعیف فوق‌الذکر بحث پذیرش مسئولیت اشتباههای سازمانی است. در محیط‌های دارای فرهنگ قوی مسئولیت اشتباه سازمان توسط بالاترین مقام پذیرفته می‌شود. ولی در محیط‌های دارای فرهنگ ضعیف اشتباههای سازمانی به پایین‌ترین رده سازمان تحمیل می‌گردد.

ه) خلاقیت و نوآوری :

امروزه احترام به خلاقیت و نوآوری و نظامند کردن شکل‌گیری آن در فرهنگ صنعتی یک امر بدیهی است. از حدود دو‌یست سال پیش ادارات ثبت مالکیت‌های معنوی در کشورهای صنعتی هر اختراع و اکتشافی را ثبت کرده و موازین حقوقی قوی برای حمایت از آن طراحی شده است. در شرکتها و سازمانها فرایند خلاقیت و نوآوری بدقت بررسی شده و راهکارهای علمی توسعه و شکل‌گیری آن شناخته و عرضه شده است. در مقابل در کشورهای دارای فرهنگ کشاورزی نه تنها به نوآوری توجه نمی‌شود، اختراعات صورت گرفته در سایر نقاط جهان بدون دریافت حق استفاده مورد بهره‌برداری قرار گرفته و هیچ حد و مرزی ندارد.

۲-۲- شایسته‌سالاری در فرهنگ جوامع توسعه یافته امروز:

معیار تشخیص شایسته‌سالاری از ناشایسته‌سالاری چیست؟ بدون انجام مطالعه علمی و صرفاً با عنایت به محاسبات سرانگشتی عدم وجود کارآیی و اثربخشی در بیش از ۵۰ درصد سازمانها و ادارات دولتی ایران هویدا است. همانطور که عنوان شد دو عامل یاد شده سازنده بهره‌وری است. لازم به توضیح نیست که بهره‌وری یکی از مهمترین عوامل تفارق کشورهای توسعه یافته و کشورهای در حال توسعه است. پیتز دراکر معتقد است بهره‌وری گروه‌های اجتماعی تازه و بالا دست نیروی کار، یعنی کارکنان فرهیخته و کارکنان بخش خدمات، بزرگترین و موثرترین تلاشی است که مدیریت در کشورهای پیشرفته در دهه‌های آینده با آن روبه‌رو خواهد بود، ولی کار جدی در این راه هولناک تازه آغاز گشته است. در مباحث مطروحه در خصوص چگونگی ظهور مدیریت علمی

و بسط نظرات بنیانگذار آن نیز دیدیم که شایسته سالاری جایگاه ویژه ای داشته و یکی از اهداف مهم ایجاد روشهای علمی در مطالعه ساختار کار بود. پاسخ به سؤال چرا در ایران امور بدست افراد ناشایست داده می شود سهل و ممتنع است. زیرا در بررسی ریشه ای آن به زنجیره ای از علل برمی خوریم که در یکدیگر تنیده و کلیتی مبهم ایجاد کرده است. عدم شایسته سالاری در نظام اجتماعی ایران ریشه های تاریخی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و... متفاوتی دارد. در فرهنگ ایرانی - اسلامی شواهد بسیاری برای تشویق به سکون و دست شستن از دنیا وجود دارد. مفهوم واژه دنیا که یک کلمه عربی است از ریشه دنائت به معنی پست و خوار است. بعبارتی دنیا همواره مضموم شمرده شده و هدف غائی جهانی دیگر معرفی می گردد. از طرفی در نظام اداری با واقعیتهای ذیل که خود از جمله علل عدم شایسته سالاری هستند مواجه ایم:

- ۱- عدم وجود نظام اداری مناسب و کارآ
- ۲- عدم وجود چارچوبهای قانونی کافی
- ۳- وجود روابط شخصی در بکارگیری افراد برای انجام کارها
- ۴- وجود رابطه بجای ضابطه در انجام کارها
- ۵- وجود سبک زندگی قبیله ای در سطح جامعه و عدم انسجام مطلوب و لازم بین اقشار مختلف مردم

وجود چنین واقعیات و مفاهیمی سازنده باورها و اعتقادات مردم بوده و روح حرکت و بالندگی را از مردم می گیرد. اگر دنیا مذموم و پست بود چرا اولین پیشوای شیعیان جهان در نخلستانها آن همه سختی را به جان می خرید. به نظر می رسد می بایست افرادی واقع بین در مراکز خاص و حوزه های علمیه چنین مفاهیمی را که با روح توسعه و حرکت فرد در تضاد است را پیدا کرده و در اختیار عموم قرار دهند و حتی می توان روند آموزش دینی را بر اساس آن متحول ساخت. سیستم اداری امروز منتیج از فرهنگ حاکم دچار تضادهای عمیقی است. زیرا ویژگیهای فرهنگ صنعتی را نداشته و هزینه های بسیاری را به نظام اداری تحمیل می کند. برخی ویژگیهای فرهنگ صنعتی عبارتند از: الف) انعطاف پذیری. ب) وجود نظم در انجام امور. ج) اتکاء به مبانی علمی و تجربی. د) شفافیت. ه) پذیرش و احترام به توان و تمایل افراد در تخصیص کار. باورهای کارکنان در سیستم اداری امروز ایران بر اساس موازین ذیل شکل گرفته و آنها را به فعالیت برای حداکثر کردن منافع خود و استفاده از روابط فردی متوسل کرده است:

- ۱- اعتقاد به تضییع حق و لزوم کسب آن از هر طریق ممکن. این مشکل ناشی از عدم شفاف سازی نظام ارزیابی عملکرد و پرداخت به کارکنان و عمل بر اساس سلیقه فردی و بعضاً منافع شخصی و یا حب و بغض بوده است. در نظام اداری امروز مدیران اجرائی نقش به سزائی در تحقق دو اقدام یاد شده دارند. با وجود حقایق فوق حتی در صورت اجراء صحیح نظام پرداخت و یا ارزیابی عملکرد، کارکنان احساس زیان و عدم تحقق عدالت دارند.
- ۲- معطلات معیشتی. این مشکل برخاسته از زمینه های اقتصادی ناشی از دوران طولانی جنگ تحمیلی، رشد شدید جمعیت، دولتی بودن نظام اقتصادی، سوء مدیریت و... می باشد که منجر به عدم تخصیص بهینه منابع و منافع شده است.
- ۳- اعتقاد به شانس و کسب هر چیز به طور تصادفی.
- ۴- عدم اعتقاد به چارچوبها و موازین اداری.
- ۵- زندگی قبیله ای و عدم اعتماد به سایرین.

۳- نتیجه :

بررسی ریشه های فکری مفهوم فرهنگ صنعتی در متون مدیریت برای ایجاد پلی بین این مفهوم و شایسته سالاری ما را به حدود یکصد سال پیش در زمان تیلور بنیان گذار مدیریت علمی رهنمون می سازد. وی با حساسیتی خاص درصدد بکارگیری روشهای علمی و تجربی در انجام امور داشت. او با استفاده از دستاوردهای سایر اندیشمندان مکتبی را پایه گذاری کرد که تحولی عظیم در کارآیی و اثربخشی سازمانها داشت. در این مکتب با توجه به مقتضیات زمان و شرایط ناشی از گذر از تمدن کشاورزی به تمدن صنعتی توجهی خاص به شایستگی های افراد در کسب حرفه و یا منصبی خاص داشته است. این تفکرات در یک فرایند علمی پالایش شده و مورد نقد و بررسی فراوان قرار گرفت که در نهایت سازنده بخشی از فرهنگ آن جامعه شد. چارچوبهای محکم ساختاری و قانونی طراحی شده نظمی را در این فرهنگ نهادینه کرده که تمام زیربخشهای اداری، اقتصادی، اجتماعی و... را به پیش می راند. صنعتی شدن به پیش شرطهای بزرگی نیاز دارد که یکی از مهمترین آنها نظم است. بسیاری نظم پولادین کشوری مثل آلمان را هیتلری معرفی می کنند اما این تفسیر اشتباه است. این نظم پولادین همان فرهنگ صنعتی است که می گوید تصمیم باید اجراء شود و این نظریه امروز در تمام کشورهای صنعتی وجود دارد.

از لحاظ زمانی در هنگامیکه تیلور بنیانگذار مدیریت علمی کتاب خود را در باب مدیریت علمی نگاشت (۱۹۱۱ میلادی) ایران دارای درباری بود که مناصب را بطور انتصابی تخصیص می داد. علی رضا قلی در کتاب جامعه شناسی نخبه کشی با بررسی چگونگی صدارت و مرگ سه شخصیت برجسته تاریخ ایران (قائم مقام فراهانی ، امیر کبیر و مصدق) که دارای شایستگی انجام امور محوله را داشتند به این نتیجه می رسد که ایرانیان تک نخبه گان خود را که سعی در انجام اصلاحاتی داشتند به انحاء مختلف از گردونه خارج می کنند. وی یکی از عمده ترین دلایل این اتفاق را کمی تعداد حامیان جدی آنان ذکر می کند. این مطالب به نوعی بی تفاوتی به تحولات محیطی و سرنوشت خویشتن و همچنین داشتن دیدگاه کوتاه مدت نسبت به مسائل را می رساند که از مشخصه های فرهنگ کشاورزی است. ماحصل چنین رویکردی در نظام اداری - اقتصادی امروز ایران با اصطلاح "دوغ و دوشاب یکی است" نمایانده می شود. مادامیکه اعتقاد بر این باشد که فلانی عاقلند است پس لاجرم باید به مقدار نیاز خانوادگی (تعداد خانوار) از منافع سازمانی برخوردار شود شایسته سالاری تحقق نخواهد یافت. ما کارکرد موسسات عام المنفعه و سازمانهای دولتی را یکی کرده و به هیچیک از اهداف دو نوع سازمان یاد شده دست نمی یابیم. راهکارهای توسعه بخش شایسته سالاری در نظام اداری ایران عبارتست از: ۱- کاهش حجم تصدی گری دولت. ۲- ایجاد قوانین محکم حمایتی جهت توسعه و تشویق شایسته سالاری. ۳- ایجاد نظام کنترلی مناسب برای تحقق کامل قوانین تعریف شده. ۴- بازیابی فعالیت های تعریف شده در نظام اداری و بهبود و بازسازی آنها (طبقه بندی مشاغل و) ۵- تبلیغات یگانه ابزار قدرتمند انسان برای تغییر و ایجا باورهای سازنده مطابق با الزامات صنعتی امروز است. اما باید به هشدارهای داده شده در مکتب فرانکفورت (frankfurt school) در این مورد توجه داشت. این مکتب که موجد نظریه انتقادی (critical theory) است در سال ۱۹۲۳ در موسسه تحقیقات اجتماعی وابسته به دانشگاه فرانکفورت آلمان تاسیس شد. نظریه انتقادی همان طور که از نام آن پیداست ، متشکل از انتقادهایی است که از جنبه های مختلف زندگی اجتماعی و فکری متداول به عمل آمده و انتقادات آن عمدتاً محوریت فرهنگی دارد. آنها از واژه صنعت فرهنگی (culture industry) یاد کرده و ساختارهای عقلایی و دیوانسالارانه (مانند شبکه های تلویزیونی) را مولد صنعت فرهنگ می نامند و اظهار می دارند این صنعت فرهنگی " فرهنگ القایی و عوام پسند" تولید می کند که فرهنگی "جهت داده شده ، غیر خودجوش و ساختگی و غیر واقعی" است. آنان از دو عامل در این صنعت فرهنگ نگرانند: الف) آنها معتقد به دروغین بودن این فرهنگ اند. زیرا مدعی اند این فرهنگ مجموعه ای از افکار از پیش تعیین بسته بندی شده

گیر است که توسط رسانه های همگانی انتشار می یابند. ب) دوم آنکه از تاثیر ساکت کننده، سرکوبگر و خرف کننده این فرهنگ بر مردم هراسانند.

۱- ایجاد ساختاری سازمانی برای کشف، ابداع و توسعه فرهنگ صنعتی.

۲- تکیه بر جمع گرایی در برنامه ها، سیاستها و اهداف طراحی شده سازمانی و برنامه ریزی برای توسعه، ترویج و شکل دهی آن از طریق نهادهای اجتماعی.

۳- ایجاد شرایط رقابتی عادلانه برای تمام افسراد دارای توان و تمایل.

۴- مهندسی مجدد ساختار و فرایندهای سازمانی به خصوص در بخش دولتی.

لازم به ذکر است زیربنای تمام راهکارهای ارائه شده به کار گیری روش و منطق مدیریت علمی برای نهادینه شدن ارکان فرهنگ صنعتی در جامعه است. به نوعی ممکن است برخی از راهکارهای ارائه شده در چارچوب مفاهیم فرهنگی نگنجد. اما باید توجه داشت که برای تحقق شایسته سالاری و ایجاد زیر بنای فرهنگی می بایست از تمامی عوامل اقتصادی، اداری، اجتماعی و... استفاده کرد. در حقیقت الگوهای ذهنی ما در محیطی برخوردار از عوامل مادی و معنوی شکل می گیرد.

منابع و ماخذ:

- ۱- وارن جی. کیگان، "مدیریت بازاریابی جهانی"، ترجمه: دکتر عبدالحمید ابراهیمی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگ
- ۲- علی دهقان، "گزارش از یک فرایند فراموش شده: فرهنگ صنعتی"، روزنامه همشهری، شنبه سوم خرداد ۱۳۸۲، سال یازدهم، شماره ۳۰۵۸.
- ۳- رابینز استیفن، "تئوری سازمان"، ترجمه: الوانی سیدمهدی و دانائی فرد حسن، انتشارات صفار.
- ۴- دراکر پیتر، مدیریت آینده، ترجمه عبدالرضا رضائی، ناشر موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- ۵- سید مهدی الوانی، حسن دانائی فرد، "مدیریت دولتی از نگاه نظریه انتقادی"، فلصنامه مطالعات مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۲۵، ۲۶- تابستان ۱۳۷۹.
- ۶- پی رابینز استیفن، "مدیریت رفتار سازمانی"، ترجمه پارسائیان علی و اعرابی سید محمد، ناشر موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.