

کندی در تولید، کسادی در کاربرد

دکتر حسن دانیایی فرد

تحلیلی بر موانع ذاتی و عرضی نظریه پردازی سازمانی در ایران



دو نگاه

ایجاد یک دانش جدید نوعی فعالیت عملی است که در آن پژوهشگر بر اساس مأخذ مفهومی، نمادین و مادی محفل زبانی خود تلاش می کند آنچه در محافل زبانی دیگر سازمان رخ می دهد را از طریق مداخله پژوهشی بیاز فرآیند پژوهش تحلیل کند و نظم و نسق دهد و تئوریزه کند.

یکی از حوزه های مطالعاتی مهم و کلیدی در علوم اجتماعی رشته مدیریت است. این رشته در دنیا عمری ۶۰ ساله دارد. اما به طور کلی حرکت تولید دانش در این رشته در کشورهای مختلف شتابان بوده است. در ایران بیش از دو دهه است که این رشته در سراسر کشور شروع به گسترش کرده است. در این دو دهه به علت استقبال بخش های مختلف جامعه تقاضا برای تحصیل در این رشته در کشور روزافزون بوده است. بسیاری از دانشگاه های دولتی، آزاد، پیام نور دوره های کارشناسی این رشته را دایر کرده اند. در سال های اخیر تعدادی از این دانشگاه ها به گسترش تحصیلات تکمیلی - کارشناسی ارشد و دکتری - روی آوردند. در حال حاضر تعداد زیادی از دانشگاه های سراسر کشور در حال برگزاری این دوره ها هستند. اما میزان تولید دانش در این حوزه کند بوده و در میان

بی تردید یکی از رشته های کلیدی و سرنوشت ساز در ایران حوزه های مطالعاتی مدیریت است. تولید دانش در این قلمرو پژوهشی، متناسب با نیازهای مدیریتی برآینده کشور تأثیر خواهد گذاشت. مانند سایر رشته ها، بسته های تولیدی دانشی در این حوزه نیز نظریه نامیده می شود. خلق این نظریه ها از یک طرف و به کارگیری آنها در عمل دغدغه اصلی در این رشته است. نوشتار حاضر که محصول قلم دکتر حسن دانیایی فرد (عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس) می باشد، در تلاش است چرایی کندی در تولید و کسادی در بازار کاربرد نظریه هادر عمل در سازمان های ایرانی را تحلیل کند. بر این اساس مقاله حاضر ضمن بحث از چیستی نظریه ها و نحوه شکل گیری آنها، به طرح موانع ذاتی و عرضی در عرضه دانش مدیریت و راه کارهایی برای رفع موانع و کاربرد این دانش حیاتی در کشوری پردازد.

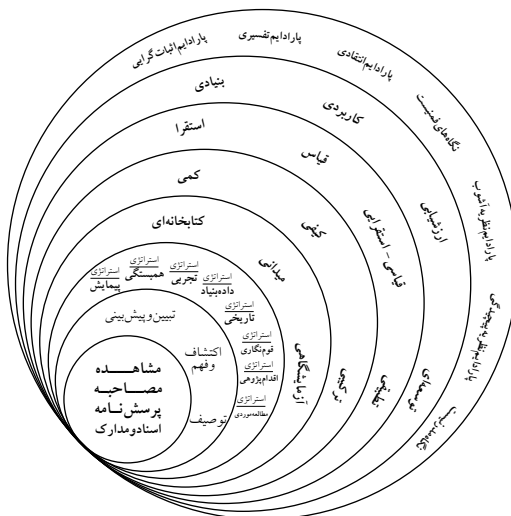
آنگاه

است. و نکته سوم آن که این تعریف، نظریه‌های حاصل از پژوهش‌های کمی و همین‌طور کیفی و ترکیبی را بر می‌تاباند. این تعریف هم نظریه در سنت خاص اثبات‌گراها را در بر دارد و هم حالتی نرم دارد که از گونه‌شناسی‌های عادی گرفته تا چارچوب‌ها و نظریه‌های کلان را در بر می‌گیرد. به گفته ایستربای و همکاران (۲۰۰۰) پیشرفت‌های علمی بزرگ حاصل کاربرد شیوه علمی دقیق منطقی و عقلایی نیست. بنابراین تولیدات دانشی مدیریت می‌تواند از انواع گونه‌شناسی‌ها گرفته تا نظریه‌های خرد، متوسط و کلان را در بر گیرد. تولید دانش مدیریتی اشاره به این چارچوب‌ها، نظریه‌ها و مدل‌ها دارد.

چگونگی تولید دانش در رشته مدیریت

کسانی که در حوزه علوم اجتماعی به طور اعم و حوزه مطالعات سازمانی به طور اخص سر رشته‌ای دارند، می‌دانند که «تولید دانش علمی دانشگاهی» فعالیتی اجتماعی است. به گفته صاحب‌نظران (هابرماس ۱۹۷۲؛ سیر ۱۹۹۲) تولید دانش (چه در علوم طبیعی و چه در علوم اجتماعی) بر دو محور زیر استوار است:

«کار:» به اعتقاد مؤلف کار در نگاه این دو صاحب‌نظر به معنای درگیری با سوژه مورد مطالعه است یا اشعار به تحول در ماده‌ای (در علوم طبیعی) یا رفتار و نمادی (در علوم انسانی و اجتماعی) بنا به اهداف انسان‌های پژوهشگر درگیر در پژوهش دارد. به عبارت دیگر پژوهشگر نظریه‌پرداز باید رفتاری از ماده یا پدیده اجتماعی را ببیند، فهم کند، حس کند و... تا آن را به نظم درآورد. برای این که سوژه مورد مطالعه، خود را به پژوهشگر نشان دهد باید با آن درگیر شد (به زبان عامیانه باید سر به سر سوژه بگذارد). در قاموس پژوهش این سر به سر گذاشتن با سوژه اشاره به شکل‌های مختلف مداخله پژوهشی دارد. هدف از این سر به سر گذاشتن با سوژه، آشکار کردن تحولات درونی یا تغییرات برونی در رفتار عینی طبیعی (و ذهنی پدیده اجتماعی) است. پژوهشگر برای درگیر شدن با سوژه مورد مطالعه به جعبه ابزاری مجهز است که شاید بتوان آن را در شکل زیر نشان داد که نویسنده با اقتباس استعاره پیاز فرایند پژوهش از ساندرز (۲۰۰۰) در قالب ۶ لایه به شرح زیر ترسیم کرده است:



شکل شماره ۱: پیاز فرایند پژوهش منبع: دانای فرد و همکاران: ۱۳۷۸

سایر رشته‌ها تولیدات آن چندان چشمگیر نیست. از طرف دیگر پژوهش‌هایی که در این حوزه انجام می‌شود، چندان به کار گرفته نمی‌شود. این مقاله درصدد است تا به دو سؤال زیر به صورت تحلیلی انتقادی پاسخ دهد:

چرا تولید دانش مدیریت در ایران به کندی صورت می‌گیرد؟ چرا تولیدات مدیریتی در سازمان‌های ایرانی چندان به کار برده نمی‌شوند؟ پس از بررسی چگونگی «تولید دانش در حوزه مدیریت» به بررسی «موانع ذاتی و عرضی تولید» در این رشته می‌پردازیم و در پایان «دلایل کسادی» کاربرد یافته‌های پژوهش‌های مدیریتی در سازمان‌های ایرانی را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

چیستی نظریه

تقریباً به تعداد افرادی که در باب نظریه سخن گفته‌اند، از نظریه تعریف وجود دارد. برای مثال ری نولدز (۱۹۷۱: ۳) نظریه را «مجموعه‌ای از قوانین، تعاریف، اگزایوم‌ها، قضایا، و توصیف‌ها از فرایندهای علی می‌داند». دووین (۱۹۸۷) نظریه را «مجموعه‌ای از روابط علی بین پدیده‌ها می‌داند». جویسا و پیتر (۱۹۹۰: ۵۸۷) نظریه را «توصیف، تبیین و بازنمایی یک پدیده مشاهده شده یا تجربه شده» می‌دانند و صاحب‌نظران دیگر (برای مثال مراجعه کنید به بایی ۱۹۸۹؛ بارنارد، ۲۰۰۰؛ بور ۱۹۷۳؛ کوهن ۱۹۸۰؛ لوپس بک ۲۰۰۴؛ فریدمن ۲۰۰۳) تعاریفی مشابه ارائه داده‌اند. پدرسمن (۲۰۰۷) مدعی است یکی از دلایل وجود ابهام در مورد نظریه، متعدد بودن تعاریف نظریه است. از این رو در مقاله خود تلاش کرده است اجزاء اصلی نظریه را احصاء کند. در این راستا تعاریف مختلف نظریه را مورد بررسی قرار داده است و با انجام تحلیل محتوا چهار عنصر تعریفی نظریه یعنی ساختار منطقی، کارویژه‌ها، عناصر و رابطه نظریه با پژوهش را تعیین کرده است. کول کوایست (۲۰۰۷) نیز در مقاله‌ای روندهای تدوین نظریه و آزمون نظریه را بین سال‌های ۲۰۰۷-۱۹۶۳ در آکادمی فصل‌نامه مدیریت بررسی کرده است که مفید به نظر می‌آید.

بنابراین تعاریف بسیار زیادی از واژه نظریه وجود دارد. مؤلف نگاه می‌تیزبرگ (۲۰۰۵) به نظریه را مفید می‌داند. می‌تیزبرگ (۲۰۰۵) مدعی است من به تعریف نظریه نمی‌اندیشم ولسی مدام آن را می‌سازم. از نگاه من نظریه یک طیف است که می‌تواند توصیف‌ها، تبیین‌ها و تحلیل‌های مختلف با درجات مختلف را در خود جای دهد. به گفته وی کتاب «پنج الگوی کارساز» شامل نظریه‌هایی است که وی تلاش کرده چنان ساخته و پرداخته کند که خواننده آن را به عنوان راهنمای عمل خود مفید بداند. به زعم وی گونه‌شناسی وی از انواع ساختار یعنی ساختار ماشینی، ادهوکراسی و... نوعی نظریه ساختار است ولی وی آن را با تخیل نظام‌مند خود ساخته است. از این رو ادعان می‌دارد این کتاب پنج الگوی کارساز ۶۰۰ صفحه‌ای را با حک و اصلاح فراوان به ۳۰۰ صفحه کاهش داده است. با پذیرفتن این نگاه مؤلف این مقاله نظریه را چنین تعریف می‌کند: نظریه یک یا چند گزاره فرضیه‌ای است که موقتاً رفتار یک پدیده را بازنمایی، توصیف، تحلیل و تبیین می‌کند.

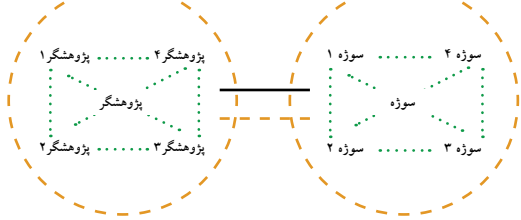
این تعریف، نظریه را همیشه فرضیه‌ای می‌داند؛ زیرا ابطال‌پذیر است. یعنی تا زمانی می‌ماند که نظریه دیگری نیامده است. حقیقت‌گویی در علم بی‌معناست. از این رو پوپر بر یک اصل اساسی تأکید می‌کند و آن چشم‌پوشی از ادعای حقیقت‌گویی علم است (رفیع‌پور ۱۳۸۶: ۶۷) بنابراین مؤلف معتقد است نظریه همیشه فرضیه است. نکته دوم آن که نظریه بازنمایی از پدیده است و نه عین پدیده. توصیف و تبیین نظریه، موقتی

دو نگاه

قسطی در روش‌شناسی در این رشته باعث شده است که عده‌ای به علت تسلط صرف بر یک روش‌شناسی، برای مثال روش‌شناسی پیمایش، نوعی اختناق روش‌شناسانه در محافل علمی رشته مدیریت ایجاد کنند.

۱۹۹۲) با آموختن زبان علمی پژوهشگر می‌تواند دانش خود را از طریق سازوکارهای متعددی از جمله فصل‌نامه‌ها، نشریات، کتاب‌ها، میزگردها، همایش‌ها، سمینارها، روزنامه‌ها و دنیای مجازی اینترنت ارائه دهد. تأیید یا رد این دانش به میزان استناد و استقبال و میزان اعتبار آن در عمل بستگی دارد. بنابراین محافل علمی به مثابه وبی می‌مانند که طیف وسیعی از دانش از ارائه یک ایده ابتدایی گرفته تا یک نظریه کلان یا طرح یک پارادایم را در بر می‌گیرند. ممکن است عده‌ای از جوامع علمی ایده، نظریه یا دیدگاهی را تأیید و عده‌ای همان ایده، نظریه یا دیدگاه را رد کنند.

با این اوصاف برای تولید دانش علمی هر دو محور ۱. کار و ۲. تعامل ارتباطی ضروری هستند و فروکاستن یکی به نفع دیگری روا نیست. بر این اساس تولید دانش علمی تلاشی است جمعی که در گذر زمان شکل می‌گیرد. پژوهشگر با اتکا به مآخذ مفهومی و حالات اندیشیدن و زبان محافل علمی خود که آن نیز در بستر تاریخ شکل گرفته پژوهش خود را انجام می‌دهد. در مطالعات سازمان و مدیریت سوژه مطالعه «سوژه اجتماعی» است. بنابراین رابطه بین پژوهشگر و پدیده مورد مطالعه نیز اجتماعی است. خود پدیده‌های اجتماعی که از بطن روابط انسان‌ها نیز ساطع می‌شود به صورت اجتماعی تعریف می‌شوند (هج، ترجمه دانانی فرد ۱۳۷۸) سازمان‌ها مهم‌ترین و اصلی‌ترین مکان پدیده مورد بررسی پژوهشگر سازمانی هستند. چون سازمان‌ها سوژه‌های اجتماعی اند بنابراین «محافل زبانی» را شکل می‌دهند. یعنی محفلی که زبان خاصی دارند. بنابراین بین یک محفل پژوهشی برای مثال محافل پژوهشگران اجتماعی و سوژه اجتماعی مورد مطالعه برای مثال سازمان، نوعی تقارن مفهومی وجود دارد. شکل ۲ را ببینید.



شکل شماره ۲: پژوهش سازمانی به عنوان یک فعالیت علمی
منبع: توسکاس و ندسن ۲۰۰۴

در این شکل:

پژوهشگر الف که در میان پژوهشگران ۱ و ۲ و ۳ و ۴ قرار دارد نشان دهنده آن است که پژوهشگر بخشی از یک محفل زبانی پژوهشگران دیگر است.

سوژه الف نیز نشان‌دهنده یکی از سوژه‌های اجتماعی مورد مطالعه بین سوژه‌های ۱ و ۲ و ۳ و ۴ است.

بیانگر مرزهای محافل زبانی است.

نشان دهنده روابط اجتماعی است.

بیانگر مداخله یا درگیری با سوژه مورد مطالعه است.

همان‌طور که در شکل ۲ می‌بینید ایجاد یک دانش جدید نوعی فعالیت عملی است که در آن پژوهشگر بر اساس مآخذ مفهومی، نمادین و مادی محفل زبانی خود تلاش می‌کند آنچه در محافل زبانی دیگر سازمان رخ می‌دهد را از طریق مداخله پژوهشی پیاز فرایند پژوهش تحلیل کند و نظم و نسق دهد و تئوریزه کند.

تقسیم‌بندی موانع تولید دانش

لایه ۱: مبانی فلسفی پژوهش: نوع درگیری پژوهشگر با سوژه پژوهش بستگی به نوع نگاه وی به پدیده دارد. اگر پژوهشگر ۱. اثبات‌گراست شکستن سوژه یا خنده آن را طوری تحلیل می‌کند که متفاوت از یک پژوهشگر ۲. تفسیری و ۳. انتقادی است. همین‌طور پژوهشگر ۴. فمینیست اگر چه اشتراکاتی با ۵. پست‌مدرنیست‌ها دارد ولی از آن‌ها متفاوت است. حامیان ۶. نظریه آشوب و ۷. نظریه پیچیدگی به طریقی متفاوت از پارادایم ۳ و ۴ به پدیده‌ها می‌نگرند اگر چه با پست‌مدرنیست‌ها قرابتی دارند. (دانانی فرد ۱۳۸۶)

در لایه ۲ با انتخاب هر مبانی فلسفی، پژوهشگران چهار رویکرد اصلی برای نظم‌دهی به رفتار پدیده یا فهم و درک آن رفتار در پیش می‌گیرند: ۱. رویکرد قیاسی ۲. رویکرد استقرایی ۳. رویکرد قیاسی استقرایی ۴. رویکرد تطبیقی. پژوهشگر با توجه به رویکرد خود و الزامات اطلاعاتی مورد نیاز از سوژه ممکن است به چهار نوع پژوهش روی آورد که در لایه ۳ متجلی می‌شود.

لایه ۳ اشاره به چهار نوع پژوهش اصلی در حوزه علوم طبیعی و اجتماعی دارد:

۱. پژوهش بنیادی ۲. پژوهش کاربردی ۳. پژوهش ارزشیابی ۴. پژوهش توسعه‌ای.

لایه ۴: پژوهشگر از حیث توسل به کمیت در پژوهش یا توسل به کمی‌سازی رفتار پدیده صبغه پژوهشی خود را (۱ کمی ۲ کیفی و ۳ ترکیبی انتخاب می‌کند.

لایه ۵: پژوهشگر می‌تواند بر حسب صبغه پژوهشی، پژوهش را از نظر مکانی به صورت زیر انجام دهد: ۱. در آزمایشگاه پژوهش آزمایشگاهی تجربی کمی ۲. در کتابخانه پژوهش‌های کیفی ۳. در میدان سوژه میدانی.

لایه ۶: با توجه به صبغه و مکان پژوهش، پژوهشگر می‌تواند استراتژی‌های متعددی مورد استفاده قرار دهد.

کمی شامل ۱. استراتژی یا طرح (پیمایش زمینه‌یابی) ۲. استراتژی تجربی ۳. استراتژی همبستگی. کیفی شامل ۱. استراتژی نظریه داده بنیاد ۲. استراتژی قوم‌نگاری ۳. استراتژی مطالعه مورد کیفی ۴. استراتژی روایتی ۵. استراتژی تاریخی کیفی. ترکیبی شامل ۱. استراتژی پژوهش شیوه‌های ترکیبی ۲. استراتژی قوم‌نگاری.

لایه ۷: هر کدام از این استراتژی‌ها اهداف غایی خاصی دنبال می‌کنند. استراتژی‌های کمی در پی توصیف و تبیین، استراتژی‌های کیفی به دنبال مکاشفه و فهم و استراتژی‌های ترکیبی با توجه به نوع طرح ترکیبی تبیینی، اکتشافی، همزمان، آشپزخانه‌ای توصیف و تبیین؛ فهم و اکتشاف را همزمان دنبال می‌کند.

لایه ۸: پژوهشگر در اجرای هر کدام از استراتژی‌ها به شیوه‌هایی برای گردآوری اطلاعات روی می‌آورد که عمده آن‌ها عبارتند از:

۱. مصاحبه ۲. مشاهده ۳. پرسش‌نامه ۴. اسناد و مدارک.

بنابراین پژوهشگر برای این که پدیده مورد مطالعه را وادار کند که از خود رفتاری نشان دهد به این پیاز فرایند پژوهش متوسل می‌شود. اما صرف تجهیز به این جعبه نمی‌تواند تولید دانش را ارتقاء و کاربرد آن را تضمین کند. بر این اساس محور دومی نیز نیاز است: تعامل ارتباطی.

«تعامل ارتباطی»: حوزه علم‌الاجتماع به معنای یک رشته علمی که مدیریت یکی از شاخه‌های آن است، متشکل از محافل علمی متعددی است. مرزهای جدایی‌کننده محافل، پارادایم‌ها و جهان‌بینی‌ها هستند. پژوهشگر باید دانش خود را در محافل علمی ارائه دهد. بنابراین باید زبان علمی خاصی بیاموزد و به مجموعه‌ای از ابزارها برای اندیشیدن و بحث در باب سوژه مورد مطالعه تجهیز شود (سیر ۲۲-۱۷).

دو نگاه

در ادبیات موجود ممکن است از منظرهای مختلف به علت بی‌اعتمادی نگرینسته شود. مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی و مدیریت دولتی هر کدام راه حلی برای رفع بی‌اعتمادی ارائه کرده‌اند، ولی به علت فقدان مآخذ معتبر، پژوهشگر نمی‌تواند به دانش موجود تولیدی دست پیدا کند و خلاء پیشنهادی خود را با جسارت مطرح کند.

در این بخش ابتدا نوعی دسته‌بندی از موانع تولید دانش در رشته مدیریت ارائه خواهد شد. سپس به تشریح و تحلیل عناصر سازنده هر دسته از موانع خواهیم پرداخت. مراد از مانع هرگونه عامل سلبی و ایجابی است که سبب رکود و فتور در نوآوری علمی است. تقسیم‌بندی‌های متفاوتی از موانع مطرح کرده‌اند. موانع انفسی و درونی؛ موانع آفاقی و برونی از جمله این تقسیم‌بندی‌هاست. منظور از عوامل انفسی و درونی عوامل سلبی است که از خصائص و خصائل پژوهشگران بر می‌خیزد؛ به عبارت دیگر از وضعیت معرفتی، روحی و خلقی پژوهشگران ناشی می‌شود. اما موانع آفاقی و برونی اشعار به موانعی دارد که به پژوهشگر مربوط نمی‌شود بلکه به شرایط اجتماعی، مدیریتی، ساختاری، فرهنگی و... باز می‌گردد. تقسیم‌بندی‌های دیگری نیز وجود دارد که می‌توان به عوامل سلبی و عوامل ایجابی، اشاره کرد. مؤلف تقسیم‌بندی زیر را از موانع تولید علم در حوزه مدیریت ارائه داده است:

موانع عرضی شامل الف: موانع درون رشته‌ای ب: موانع برون رشته‌ای.

موانع ذاتی

خاصیت هرمنوتیک دوگانه سوژه مورد مطالعه در رشته مدیریت: سوژه محوری مورد مطالعه در رشته مدیریت سازمان است که عنصر اصلی آن را انسان تشکیل می‌دهد. این سوژه با سوژه مورد مطالعه در رشته‌های علوم تجربی و طبیعی کاملاً متفاوت است. او می‌داند که می‌داند، بنابراین هستی آن شدنی است نه بودنی. (ویلیموت ۲۰۰۰) یعنی مدام در حال شدن است. سنگ و چوب نیست که مدام دچار تحول نشود. این سوژه، دانشی را که توسط پژوهشگر درباره او تولید می‌شود در اختیار می‌گیرد و می‌خواند، یا از آن آگاهی کسب می‌کند. کسب این آگاهی در نوع رفتارش متجلی می‌شود. بنابراین مدام رفتارش را تغییر می‌دهد از این رو به نظم و نسق درآوردن رفتار چنین سوژه‌ای دشوار است که بعضاً ناممکن است. هرمنوتیک دوگانه اشاره به همین خاصیت دارد. پدیده‌های غیر انسانی از خاصیت تک هرمنوتیکی برخوردارند، یعنی وقتی پژوهشگری درباره ترکیب دو ماده الف و ب نوعی نظریه تدوین می‌کند، آن دو ماده از این نظریه اطلاعی کسب نمی‌کنند که آن را در رفتار خود متجلی کنند ولی وقتی در پژوهش مشهور هائورن پژوهشگران، کارکنان را به دو گروه آزمایش و گواه تقسیم‌بندی کردند تا تأثیر افزایش نور بر بهره‌وری کارکنان را مورد بررسی قرار دهند آن‌گاه که گروه آزمایش پی برد به سوژه مورد مطالعه تبدیل شده، رفتار خود را بر اساس این آگاهی تغییر داد و بر اساس این تغییر به جای تدوین نظریه تأثیرگذاری افزایش نور بر بهره‌وری، نظریه نیازهای اجتماعی تدوین شد.

فرا آزمایشگاهی بودن سوژه مورد مطالعه در رشته مدیریت: رشته مدیریت رشته‌ای کاربردی است، بنابراین در تولید دانش آن پیوند تنگاتنگی بین پژوهشگر و سوژه مورد مطالعه وجود دارد. در رشته شیمی می‌شود انواع مواد را در یک آزمایشگاه مورد مطالعه قرار داد، آن‌ها را ترکیب و تجزیه کرد و نیازی به کسب مجوز برای استفاده از آن‌ها نیست. زیست‌شناسان هم می‌توانند با انواع آزمایش‌ها روی سوسک و مارمولک و پزشکان روی انواع موش و خرگوش دست به تولید انواع دانش بزنند، همان‌طور که زمین‌شناس نیز می‌تواند سنگ‌های مختلف

را به منزل خود بیاورد و شبانه‌روز به مطالعه آن‌ها بپردازد. بنابراین یک استاد در حوزه شیمی می‌تواند در سال با داشتن ۳۰ دانشجو ۴۰۰ مقاله ISI تولید کند. ولی سوژه مورد مطالعه پژوهشگران رشته مدیریت سازمان و عنصر تشکیل‌دهنده آن یعنی انسان است که نمی‌شود آن را روی میز مطالعه گذاشت و تجزیه، تحلیل و ترکیب کرد. باید وارد سازمان شد و ورود به آن نیاز به کسب مجوز دارد. حتی پر کردن یک پرسش‌نامه نیاز به مجوز حراست سازمان در بخش دولتی دارد. بنابراین پدیده مورد آزمایش رشته مدیریت را نمی‌توان به فوریت به چنگ آورد و تحلیل کرد. بسیاری از سازمان‌های ایرانی از ورود پژوهشگران به سازمان جلوگیری می‌کنند. بنابراین پژوهشگر شیمی در یک دوره ۴ ماهه ۱۰۰ مقاله ISI به فصل‌نامه‌های دنیا ارسال می‌کند ولی پژوهشگر مدیریت کماکان مجوز ورود به سازمان را دریافت نکرده است. حتی وقتی مجوز ورود به سازمان داده شود بنا به خاصیت هرمنوتیک دوگانه کارکنان و مدیران سازمان بر عکس آن‌چه در واقعیت عمل می‌کنند، به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند و یا پرسش‌نامه را پر می‌کنند. بر این اساس اگر پژوهش‌ها در مدیریت می‌بایست صبغه مسئله محوری‌شان بیشتر باشد کندی تولید علم در مدیریت ذاتی است. اما به گفته بولدینگ (۱۹۷: ۱۹۵۶) دانش تابعی از انسان و سازمان‌های اجتماعی است و در حلاء صورت نمی‌گیرد.

موانع درون رشته‌ای

۱- بدفهمی پژوهش محوری و ذبح آموزش در دانشگاه‌های کشور

حاکمیت نگاه مهندسی بر سیاست‌های علمی کشور باعث شده است که رویکرد برخی از دانشگاه‌های کشورهای هند و مالزی که به اصطلاح پژوهش محورند بر آموزش عالی کشور سایه افکند. از این رو دروس آموزشی رشته مدیریت در دوره دکتری که عالی‌ترین دوره است به چند درس دو واحدی تقلیل داده شده است. هیچ‌گاه پژوهش خوب بدون آموزش مناسب محقق نخواهد شد. به عبارت دیگر تولید علم از طریق پژوهش بدون برنامه آموزشی مناسب توهم است. بی‌اهمیتی وزارت علوم به آموزش، آموزش در رشته مدیریت به‌خصوص در دوره‌های دکتری و کارشناسی ارشد را رفع تکلیفی کرده است. از این رو موجی از استنادان «مقاله محور» در حال شکل‌گیری است که روند تولید علم در این رشته را کندتر خواهد کرد. مدرسان دوره‌های کارشناسی و دکتری بعضاً طرح درسی به دانشجویان ارائه نمی‌دهند. کلاس‌های عالی‌ترین دوره آموزش مدیریت به ترجمه چند مقاله توسط دانشجویان طی می‌شود که بعضاً ترجمه غلط دانشجویان در جای دیگری مطرح می‌شود که خود غلط‌آموزی را در پی دارد.

۲- کادر علمی آموزشی نحیف رشته مدیریت

بر اساس سیاست وزارت علوم ارتقاء درجه علمی منوط به مقاله‌های علمی پژوهشی است. شاه‌راه اصلی تولید این مقاله‌ها برای درصد بالایی از استنادان رشته مدیریت پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد و رساله‌های دوره دکتری است. دانشگاه‌های سراسر کشور حتی بدون داشتن کادر علمی متناسب برای راه‌اندازی دوره‌های کارشناسی ارشد، از طریق توسل به کادر

دو نگاه

پژوهشگر برای این که پدیده مورد مطالعه را وادار کند که از خود رفتاری نشان دهد به این پیاز فرایند پژوهش متوسل می‌شود. اما صرف تجهیز به این جعبه نمی‌تواند تولید دانش را ارتقاء و کاربرد آن را تضمین کند. برای این اساس محور دومی نیز نیاز است: «تعامل ارتباطی»

اصلی نضج ایده و تفکر خلاق از پژوهش بدون جهت بر نمی خیزد بلکه از درون آموزش های صحیحی منبعث می شود که منجر به شکل گیری حکمت در درون فرد می گردد. وقتی این هسته نحیف باشد، شاخ و برگ نیز چندان مستحکم و پر قدرت نخواهد بود. اکنون این معضل در رشته مدیریت وجود دارد. سیاست حاکم بر آموزش در دوره های عالی این رشته «سیاست از سر خود واکتی» است.

۳- فقدان دانش مشترک در محافل رشته ای مدیریت

اصطلاح «محفل علمی» اشاره به مجموعه ای از اندیشمندان و پژوهشگران دارد که دارای دانش مشترکی نسبت به موضوع رشته ای خود هستند. دانش مشترک اشعار به این نکته دارد که «من می دانم که تو می دانی؛ من می دانم که تو می دانم؛ من می دانم که تو می دانی». فقدان دانش مشترک در محافل رشته ای مدیریتی معضلی است که خلاقیت و نوآوری را در این رشته منکوب کرده است. وقتی تولیدات علمی این رشته در معرض داوری قرار می گیرد به علت فقدان کانون های تخصصی در محافل مدیریتی، توان ارزشیابی در مورد آن ها وجود ندارد. در محفلی استادی ادعا می کند پدیدارشناس است ولی نه تاکنون در این حوزه سخنی در محافل علمی از خود ارائه داده و نه اثر علمی تولید کرده است. سخن گفتن وی ذاتاً اثبات گرایی است ولی ژست غیر اثبات گرا به خود می گیرد؛ هر آن چه تاکنون نوشته در نحله اثبات گرایی است. چنین فردی باید به ارزشیابی آن دسته از تولیدات علمی بپردازد که صیغه اثبات گرایی دارد. به سادگی می توان دریافت وقتی کسی از دانش جهانشمول سخن می راند، نمی تواند پدیدارشناس باشد. این معضل در فصل نامه های تخصصی و داوری رساله های دکتری ما نیز به چشم می خورد. استادی که تاکنون در موضوع نظریه پیچیدگی نه سخنی گفته نه تولیدی از خود ارائه داده است، طبیعی است که در داوری خود بگوید «پیچیدگی، پیچیدگی است نیاز به نظریه ندارد». یا اگر بدانیم نظریه پیچیدگی صیغه اثبات گرا دارد یا پست مدرن است چه دردی را دوا می کند. بنابراین بسیاری از تولیدات مناسب قربانی فقر این دانش مشترک می شود، زیرا هر استادی در چندین حوزه سخن می گوید. بنابراین اگر چنین است هیچ گاه دانش مشترک عمیقی که قدرت قضاوت علمی به افراد تشکیل دهنده یک محفل علمی می دهد، شکل نخواهد گرفت.

۴- فقر روش شناسی و اختناق روش شناسانه در رشته مدیریت

هیچ رشته ای در عالم بدون داشتن روش شناسی توانسته چندان تولید علمی محسوسی تجربه کند. به اعتقاد مؤلف عدم



دو نگاه

سوژه محوری مورد مطالعه در رشته مدیریت سازمان است که عنصر اصلی آن را انسان تشکیل می دهد. این سوژه با سوژه مورد مطالعه در رشته های علوم تجربی و طبیعی کاملاً متفاوت است. او می داند که می داند، بنابراین هستی آن شدنی است نه بودنی.

علمی سایر دانشگاه ها، رشته های کارشناسی ارشد را راه اندازی می کنند و چون پایان نامه های دانشجویان مأخذ مقاله های علمی پژوهشی است هر مدرسی تلاش می کند کلاس درس کارشناسی ارشد را به رزومه خود بیفزاید. همین امر در مورد کلاس های دکتری مدیریت نیز صادق است. معیارهایی برای ورود یک استاد به کلاس درس دکتری وجود ندارد. چون سبک غالب دوره های دکتری «دادن دو یا چند مقاله به دانشجو برای ترجمه و ارائه در کلاس» یا کلاس داری به سبک کنفرانسی است، هیچ استادی ابایی از ورود به عالی ترین سطح دوره آموزشی رشته مدیریت ندارد. شاید به جرأت بتوان گفت که در حال حاضر درصد بسیار پائینی از مدرسان در رشته مدیریت آمادگی لازم برای تدریس در این دوره ها را دارند ولی بنا به آنچه گفته شد تلاش می کنند رزومه خود را مزین به تدریس در این دوره ها کنند. از طرف دیگر هیچ تفاوت ملموسی از حیث ارزشیابی درون گروهی و دانشگاهی بین دو گروه آماده و غیر آماده، یا آن که تدریس در خور توجهی از خود ارائه می دهد یا آن که نمی دهد وجود ندارد. از این رو کادر علمی آموزشی این رشته بسیار لاغر و نحیف به نظر می رسد. هسته



دو نگاه

دانش مشترک اشعار
به این نکته دارد که
«من می دانم که تو
می دانی؛ من می دانم
که تو می دانی من
می دانم؛ و همین طور
من می دانم که تو
می دانی من می دانم
که تو می دانی.»
فقدان دانش مشترک
در محافل رشته‌ای
مدیریتی معضلی
است که خلاقیت و
نوآوری را در این
رشته منکوب کرده
است.

تجهیز استادان در رشته مدیریت به خصوص استادان دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری به روش‌شناسی‌های مختلف مانع عظیمی بر سر راه تولیدات این رشته محسوب می‌شود. درصد بسیار اندکی از استادان در رشته مدیریت از این مزیت برخوردارند. عده زیادی از آن‌ها معتقدند باید نشست و منتظر ماند تا دیگر صاحب‌نظران در رشته‌های «آموزش و پرورش» و «جامعه‌شناسی» برای آن‌ها کتاب روش‌شناسی بنگارند. بنابراین قحطی روش‌شناسی در این رشته باعث شده است که عده‌ای به علت تسلط صرف بر یک روش‌شناسی، برای مثال روش‌شناسی پیمایش، نوعی اختناق روش‌شناسانه در محافل علمی رشته مدیریت ایجاد کنند. زیرا خود، جز روش‌شناسی پیمایش و واژه‌هایی چون «متغیر وابسته» و «مستقل» در جعبه ابزار ندارند. از آنجایی که بسیاری از آن‌ها صاحب‌نظری بوروکراتیک بوده نه صاحب‌نظری علمی، نوعی اختناق سفید ایجاد کرده‌اند. طوری که بنا به صاحب‌نظری بوروکراتیک محافل رشته مدیریت را در دست گرفته و روش‌شناسی نو را بر نمی‌تابانند و مانع اشاعه آن می‌شوند. استبداد حاصله از این نوع نگاه به مراتب شدیدتر از استبداد فیزیکی دیکتاتورهای سیاسی است. اینان با اتکاء به صاحب‌نظری بوروکراتیک فصل‌نامه‌های مدیریتی را در قالب سردبیر و عضو هیأت تحریریه به دست آورده و به سدی آهنین در برابر ایده‌های نو تبدیل می‌شوند که روش‌شناسی سنتی آن‌ها را نمی‌پذیرد. سنتی می‌اندیشند ولی لباس مدرنیته و بعضاً پست مدرنیته به تن کرده‌اند. بنابراین در بسیاری از دانشگاه‌های سراسر کشور روش‌شناسی پژوهش از غنای چندانی برخوردار نیست. زیرا فصل‌نامه‌های این رشته تأکید بر روش‌شناسی‌های سنتی خاصی دارند که صاحب‌نظران بوروکراتیک فعلی از آن برخوردارند. نگاه مهندسی حاکم بر سیاست‌های علمی وزارت علوم نقش اصلی در پایداری این نگاه دارد.

۵- فقدان زاینده‌گی در کاربرد روش‌شناسی‌ها:

آموزش روش‌شناسی خطی و سیلویی
به علت تسلط تفکر خطی بر روش‌شناسی در پژوهش‌های مدیریتی، زایش روش‌شناسانه در رشته مدیریت به چشم نمی‌خورد، چون تفکر خطی در آموزش وجود دارد. به این معنا که استاد دچار فقر جرأت و جسارت در نقد یک نظریه یا ارائه دیدگاه خود در حین آموزش دروس مدیریتی است. همین حالت در روش‌شناسی‌های پژوهشی نیز تریزیک شده است. از این رو ترکیب و تلفیق روش‌ها به سبکی خلاقانه در این رشته ملموس نیست. صاحب‌نظران بوروکراتیک در رشته مدیریت بیش از آنکه به ایده نو در یک مقاله توجه کنند به اسنادها و مأخذ انتهای مقاله نگاه می‌کنند و به ضریب همبستگی پیرسون یا به تکنیک کمی مورد استفاده نظیر AHP یا... می‌نگرند. این

۶- تقویت بی‌کفایتی آموزش داده شده

مرتون جامعه‌شناس بزرگ آمریکایی در نقد بوروکراسی به کاربرد مفهوم «بی‌کفایتی آموزش داده شده» و بلن اشاره می‌کند (مرتون ۱۹۵۶، به نقل از تفریتز و اومت ۱۹۵۲) در تحلیل این پدیده در بوروکراسی، مرتون مدعی است که بوروکراسی از بوروکرات، شخصیتی بی‌کفایت می‌سازد؛ زیرا با آموزش‌های خاص نوعی بی‌کفایتی به او می‌آموزد. به بوروکرات می‌آموزد در هر شرایطی از نوعی قانون و مقررات خاص بهره گیرد. اگر شرایط خاصی پیش آید که نتواند با آن قانون و مقررات آن را مدیریت کند بی‌کفایتی بوروکراتیک آشکار می‌شود. سیستم بوروکراسی با آموزش در عمل کاربرد قوانین و مقررات و اطاعت محض از آن‌ها فردی بی‌کفایت می‌سازد که نمی‌تواند نوآور و خلاق باشد. این پدیده در رشته مدیریت ایران نیز به

آن که تولیدی کشور ما نیست چندان عقلایی نیست. نکته مهمی که این دسته افراد نسبت به آن بی توجه هستند آن است که تصور می کنند دانش جهانشمول است، در صورتی که برخی از صاحب نظران (ناماگامی ۱۹۹۸) معتقدند پذیرش یک نوع دانش نه به خاطر جهانشمولی آن است بلکه بعضاً باور می کنیم که نوع خاصی از دانش مفید به نظر می آید و مدام آن را به کار می گیریم؛ اما این مداومت در به کارگیری دال بر جهانشمولی آن نیست. از طرف دیگر همیشه علمی بودن یک دانش ضامن پذیرش آن است، ابزار دیگری ممکن است ضامن پذیرش آن باشد (هود و جکسون، ۱۹۹۴). پذیرش خصوصی سازی در ایران دال بر علمی بودن آن نیست، بلکه سیاست های فعلی کشور این خطمشی را می پذیرد. این تفکر افراطی دشمن ورزی با غیر و بی مصرف جلوه دادن دانش مدیریتی سایر کشورها باعث شده است که بسیاری از مبانی فلسفی و عملی این دانش که در قالب کتاب ها و مقاله ها عرضه می شود مورد بی اعتنائی قرار گیرد. افراطی گری برخی از آن ها چنان در برخی سیاست های آموزشی و پژوهشی متجلی شده است که ترجمه یک کتاب ارزشمند غیر ایرانی را در زمره امور اجرایی می دانند تا یک کار علمی. این تفکر در حد افراطی می تواند مانع از باشد اگرچه طرح دیدگاه های منطقی مبتنی بر تولید دانش ملی بومی واقعیتی انکارناپذیر است که باید مورد اهتمام جدی قرار گیرد.

۹- غیر دوستی و غریبه پرستی: بی اعتقادی به تولیدات داخلی

شاید به برخی از افراد بتوان خرده گرفت که ادعای دانش بومی یا بومی کردن دانش، ادعای درستی نیست. دانش را در نفس خود نمی توان بومی نگه داشت. دانش تولیدی یک کشور به مثابه قطره ای است که در اقیانوس نیلگون علم و دانش بشری ریخته می شود. تنها فن است که می توان آن را نگهداری کرد و به دیگران نداد. اما علم در نفس خود در مسیر اصلی خود جریان دارد و هر کسی می تواند این علم را به فن آوری لازم تبدیل کند و برای خود نگه دارد. اگر چه در عصر کنونی نگه داشتن بسیاری از فن آوری ها نیز دشوار است، ولی عدم استفاده از مآخذ خارجی در یک مقاله ایرانی همیشه دال بر بی اعتباری آن نیست. مزین کردن یک رساله یا یک مقاله یا یک کتاب به مآخذ غیر برای کسب اعتبار تلقی غیر دوستی و غریبه پرستی را به ذهن متبادر می کند. بنابراین انگیزه و غیرت تولید علمی داخلی را در درون پژوهشگران مدیریت کشور در نطفه خفه می کند. در رشته مدیریت این نگاه متداول است. اگر چه کمبود مآخذ داخلی به این روش دامنه زده است. ولی جامعه علمی مدیریت قدرت تشخیص چندانی برای تمیز تولید داخلی و خارجی ندارد و بسیاری باور ندارند و باور نمی کنند که یک ایرانی یک ایده، چارچوب مفهومی و یک نظریه اولیه داده است. از این رو هر آن چه نوشته شود را ترجمه تلقی می کنند، زیرا نه خود نوشته اند و نه به دانشجویان آموخته اند چگونه بنویسند. جامعه علمی مدیریت ایران به «حکمت رشته ای» نائل نشده است. هنوز استادان و دانشجویان جسارت نوشتن از طریق حکمت خود نیافته اند و همیشه برای گفتن یک جمله از عبارت به قول، به گفته و... بهره می گیرند. اگر چه مستند سخن گفتن مفید است ولی در عصر متزلزل بودن دانش جهانشمول، صرف اتکاء به نقل قول این و آن و دچار شدن در «استبداد ادبیات

چشم می خورد. استاد خطی می اندیشد و به «استاد پاورپوینتی» تبدیل شده است و دانشجو نیز چنین است. به علت تعلیمات در عمل، استاد جرأت و در برخی موارد توان طرح ایده ای را ندارد. نمی گوید «به اعتقاد من»، «به نظر من»؛ «این چارچوب را من داده ام». در عوض این ادبیات در محافل مدیریتی حاکم است که مگر ایرانی می تواند نظریه مدیریت ارائه دهد؟! چگونه نظریه وی در عالم آزمون شده است؟! آیا اعتبارسنجی شده است؟! ...

فصل نامه های اصلی رشته مدیریت نیز از شما تفکر خطی و روش شناسی تونلی می خواهند. پس بهتر است با تهیه پرسش نامه ای دو متغیر را به هم ارتباط داد تا منتشر شود. محافل علمی دیگر مدیریت نیز چنین است. از این رو کمتر به چشم می خورد استادان این رشته به طور جدی در کنار اقتصاددانان، جامعه شناسان و عالمان علم سیاست در میزگردهای تخصصی بحث و تبادل نظر کنند.

۷- رباکاری پژوهش: پژوهش های تزیینی و طنزای پژوهشی

در محافل علمی جهان، کسانی که یک رشته از پژوهش ها را دنبال می کنند، از انجام پژوهش های بیشتر در آن حوزه «لذت علمی» می برند. به عبارت دیگر به واسطه تخصصی بودن پژوهش ها، رگه تخصصی فرد پژوهشگر در روند کلی پژوهش های وی به چشم می خورد. اما در حوزه مطالعاتی مدیریت هدف از انجام پژوهش نشان دادن تعداد مقاله ها است نه پیوند روحی با یافته ها. به سخن دیگر نوعی رباکاری پژوهشی در پژوهش های مدیریتی به چشم می خورد. بر این اساس پژوهش ها صبغه تزیینی رزومه ها را دارند و نوعی عشوه گری پژوهشی در محافل علمی مدیریت به نمایش می گذارند. از این رو بسیاری از افراد در این حوزه تخصصی تلاش می کنند با دست و پا کردن چند متغیر و محاسبه همبستگی بین آن ها پژوهشی در قالب یک مقاله علمی پژوهشی ارائه دهند. این نوع پژوهش لباسی است که پژوهشگران با به تن کردن آن ها به طنزای پژوهشی می پردازند. بی تردید این آفت در سایر رشته ها نیز به چشم می خورد.

۸- دشمن ورزی با دانش غیر: باورسازی برای بی مصرفی کامل دانش مدیریتی سایر کشورها

تردید نیست که دانش متأثر از بستر حاکم بر آن است. بسیاری از صاحب نظران (کافان و فیلیپس ۱۹۹۸؛ مایتر ۱۹۸۴؛ استارکی و مرن ۲۰۰۱) بر اهمیت دانش بومی تأکید کرده اند. در رشته مدیریت در کشور ما مانند سایر رشته های علوم اجتماعی و انسانی سال ها است نوعی نزاع درون رشته ای بر سر مصرف یا عدم مصرف دانش غیر به چشم می خورد. عده ای معتقدند آنچه در کشورهای دیگر تولید می شود نمی تواند به کار آید، از این رو حامیان این دانش را تخطئه می کنند. ترجمه متون مدیریتی را بی ثمر می دانند و مدعی اند باید بر دانسته های ایرانی ملی خود تکیه کرد؛ فرمول دیگر کشورها به کار ما نمی آید. اما نکته حائز اهمیت آن است که دانش فی نفسه در ذات خود ادعای بومی یک کشور یا محل خاصی ندارد. بومی بودن یک دانش دلالت بر عدم کاربرد مطلق آن در سایر کشورها ندارد. این دانش منتشر می شود، ممکن است در شرایطی دانش تولید در ایران در روستایی در آبیجان به کار آید، دعوا با دانش به خاطر

دو نگاه

سوژه مورد مطالعه پژوهشگران رشته مدیریت سازمان و عنصر تشکیل دهنده آن یعنی انسان است که نمی شود آن را روی میز مطالعه گذاشت و تجزیه، تحلیل و ترکیب کرد. باید وارد سازمان شد و ورود به آن نیاز به کسب مجوز دارد.

علمی موجود» روح خلاقیت و نوآوری را می‌آزارد و تولید علم نظری را با کندی مواجه می‌کند.

۱۰- غربت رابطه علمی سازنده بین دانشجو و استاد
بی شک خاستگاه شکل‌گیری «آموزش پژوهش» و آموختن نحوه پژوهش در تعامل استاد و دانشجو نهفته است. فشارهای بوروکراتیک حاکم بر فضای دانشگاه‌ها باعث شده است که استادان دانشگاه‌ها از طریق سازوکار تکالیف کلاسی دانشجویان را تشویق، ترغیب، وادار و بعضاً اجبار به نوشتن مقاله‌های علمی پژوهشی کنند. این حرکت در نفس خود دارای مزایا و معایبی است. در نگاه نخست دانشجو به کمک استاد «تولید علم» می‌کند. در این حالت استاد از دو طریق می‌تواند دانشجو را در تدوین مقاله‌های علمی یاری دهد. ۱. از حیث موضوعی: از آنجایی که استاد در یک حوزه تخصصی فعالیت می‌کند، می‌تواند دانشجو را با دانش موجود در آن حوزه آشنا سازد. در این مسیر دانشجو می‌تواند به کمک استاد وضعیت گذشته، حال و مسیرهای آتی پژوهش در آن حوزه تخصصی را درک کند. ۲. استاد می‌تواند از حیث روش‌شناسی دانشجو را در تولید علم یاری دهد. اما از آنجایی که در حال حاضر بسیاری از استادان دانشگاه در این دو حوزه چندان متمرکز نشده‌اند، تعامل سازنده‌ای بین آن دو رخ نمی‌دهد. بعضاً کفه ترازو بیش از حد به نفع یکی از آن دو است. از این رو در بسیاری از اوقات دانشجویان ارشد و دکتری برای رفع تکلیف دست به تدوین مقاله‌ای می‌زنند. در این میان استنادی که می‌تواند دانشجو را در دو حوزه موضوعی و روش‌شناسی تقویت کند، دلسرد می‌شوند و دانشجو را به حال خود رها می‌کنند. تعامل سازنده بین آن دو وقتی صورت می‌گیرد که هر دو بدانند در این تعامل نفعی علمی عایدشان می‌شود نه تولید پژوهش‌های آرایشی و رفع تکلیفی. در حال حاضر غربت تعامل سازنده در رشته مدیریت، تولید دانش ناب مدیریتی را با مشکل مواجه کرده است. اگرچه در غیاب این تعامل تعدادی از پژوهش‌های تربیتی به چشم می‌خورد. این مانع عرضی که به واسطه محیط خط‌مشی‌گذاری آموزش عالی شکل گرفته می‌تواند به واسطه گسترش بی‌حد و حصر تحصیلات تکمیلی اشکال نامناسب‌تری به خود بگیرد، چنان‌که رساله‌نویسی و پایان‌نامه نگارشی به حرفه‌ای برای سودجویان تبدیل شود.

۱۱- بهره‌های هوشی رشته مدیریت

هم در ادبیات علمی و هم در ادبیات سیاست‌گذاران و سیاستمداران اصطلاح «ضعف مدیریتی» به عنوان عامل بسیاری از نابسامانی‌های کشور فراوان به گوش می‌رسد و به چشم می‌خورد. هم مدیریت در دولت و هم مدیریت در بخش خصوصی نیازمند انواعی از دانش مدیریتی است که در تعامل بین اندیشه‌ورزان و اندیشمندان شکل می‌گیرد. از آنجایی که رشته مدیریت در گروه علوم انسانی قرار گرفته بسیاری از ورودی‌های این دوره‌ها نسبت به رشته‌های علوم مهندسی و علوم پایه از حیث تحلیلی و ادراکی چندان مناسب رشته مدیریت نیستند. در میان خانواده‌های ایرانی رشته‌های مهندسی و علوم پایه اهمیت بالاتری از رشته‌های مدیریتی دارند. از این رو بسیاری از جوانان ایرانی دارای بهره‌های هوشی بالا در رشته‌های علوم تجربی و ریاضی مشغول به تحصیل

می‌شوند. طبیعی است که وقتی بهره‌های هوشی یک رشته چندان بالا نباشد، تولید علمی آن رشته پایین خواهد بود. این نکته در باب رشته مدیریت دولتی که دانش آن برای کشور بسیار حیاتی است بیشتر به چشم می‌خورد. از این رو در یک کشور هفتاد میلیونی کمتر از ده جلد کتاب در باب خط‌مشی‌گذاری و کمتر از ۱۲ جلد کتاب در باب مدیریت دولتی وجود دارد. در حالی که پیشرفت یک جامعه به داشتن مدیریت دولتی قوی متکی است. بدون دانش چنین مدیریتی محقق نمی‌شود. وقتی بهره‌های هوشی یک رشته پایین است آن‌گاه تولید علمی آن چندان رضایت‌بخش نخواهد بود.

۱۲- فقدان دسترسی به مأخذ دانشی موجود

ناآگاهی از روند علم معاصر

رشته مدیریت به عنوان یکی از رشته‌های کاربردی در دنیا از حجم دانش نسبتاً زیادی برخوردار است و نسبت به سایر رشته‌های چند جنسیتی (بولد تیک ۱۹۵۷) بسیاری از روندهای شناخت‌شناسی رخ داده در رشته‌های مادر نظیر جامعه‌شناسی را در خود متجلی کرده است. اکنون که بیش از ۶۰ سال و اندی از عمر این رشته می‌گذرد با توجه به عناصر درونی آن، دانش وسیعی در سطح عالم وجود دارد. فقر منابع گذشته و حال دنیا در کشور ما بسیاری از استادان و دانشجویان را در یک فضای خلاء قرار داده است؛ طوری که ابتدا و انتهای دانش در یک حوزه برای آن‌ها روشن نیست. این مانع عرضی توان استادان و دانشجویان در رشته مدیریت را برای یافتن دانشی در پژوهش‌های نظریه‌محور (وایک ۱۹۹۲) و بعضاً مسئله‌محور (لاورنس ۱۹۹۲) کاهش داده است و اطمینان آن‌ها نسبت به موضوع پژوهشی جهت مطالعه خود را تنزل داده است. در حالی که دانشگاه‌ها و دانشکده‌های مدیریت در دنیا به بزرگترین کتابخانه‌های الکترونیکی دسترسی دارند و لحظه به لحظه تولید دانش را پایش می‌کنند، استادان و دانشجویان رشته مدیریت مطلبی را که در سال ۱۹۶۹ تحت عنوان «نظریه داده بنیاد» مطرح شده است و در پنج سال اخیر در ایران مطرح شده، جدید می‌پندارند. بنابراین تولید دانش در هر حوزه به شناخت دانش موجود آن حوزه نیاز دارد.

۱۳- ارزیابی تنگ نظرانه از تولیدات دانش مدیریتی

واژه علم چه در قاموس علوم طبیعی و چه در علوم اجتماعی با واژه روش‌شناسی و شیوه پژوهش گره خورده است. اگر چه مفهوم علم در دانش اجتماعی با آن چه در علوم طبیعی مطرح است، متفاوت به نظر می‌رسد. (نیومن ۲۰۰۰) در واقع علمی بودن یک دانش به روش‌شناسی تولید آن دانش بستگی دارد. اما در حوزه علم‌الاجتماع بسیاری از دانش‌های نظری به قاموس روش نمی‌آید. از این رو برخی از صاحب‌نظران منکر روش‌شناسی نظریه‌پردازی هستند. (میتزبرگ ۲۰۰۶) در حوزه تولید دانش ما با بیش از ۵۰ نوع مقاله مواجهیم ولی فقدان آشنایی با انواع روش‌شناسی‌ها و زاینده نبودن آن‌ها، نوعی تنگ‌نظری در تولید دانش مدیریت بر محافل آکادمیک حاکم کرده است. تنگ‌نظری در تولید با دقت‌مندی متفاوت است. تنگ‌نظری از کمبودهای روش‌شناسی و فهم تولید دانش منبعت می‌شود ولی دقت‌مندی از احاطه بر نفس معنای دانش و پارادایم‌های متفاوت تولید دانش ساطع می‌شود.

۱۴ دونگاه

محافل علمی به مثابه وی بی می‌مانند که طیف وسیعی از دانش از ارائه یک ایده ابتدایی گرفته تا یک نظریه کلان یا طرح یک پارادایم را در بر می‌گیرند.



دو نگاه

ترس از واژه نظریه و تصور آن که نظریه پردازی کار همه کس نیست، جرأت حرف زدن را از اعضای جامعه علمی گرفته و همه منتظرند تا پیران یک رشته خارجی یا داخلی نظریه سازی کنند.

دانشی که ریشه در باورها و تاریخ یک کشور نداشته باشد چندان با روح و جسم مدیریت یک کشور پیوند نمی خورد.

۲- نزول اعتماد به نفس ملی

«ترس از انتقاد» از جانب مولدان علم مدیریت و استراتژی «نگذار بشود» از جانب ارزیابان و داوران و «خفه شدن جسارت در اظهار نظر» اعتماد به نفس آکادمیک محافل علمی مدیریتی را مخدوش ساخته است. لرزان بودن مبانی دانش پیشین افراد و بی اطلاعی از وضعیت فعلی دانش، جسارت ملی را سلب کرده است. این امر بعضاً منجر به «سکوت آکادمیک» در محافل علمی مدیریتی شده است. بسیاری از افراد نیز صرفاً به کلاس رفته و از سر رفع تکلیفی پژوهش‌هایی و در نهایت مقاله‌هایی تدوین می‌کنند و گوشه‌گیری آکادمیک اختیار کرده و استراتژی «گلیم خود از آب کشیدن» را در پیش می‌گیرند. همه این موارد به فقدان اعتماد به نفس ملی برمی‌گردد که خلاف باور «ایرانی می‌تواند» می‌باشد. این مانع عرضی که می‌تواند در زمره موانع فرهنگی قرار گیرد، بر فضای درون و برون «محافل تولید علم مدیریت» تأثیرگذار است.

۳- قهرمان‌زدگی و پیر پرستی

یکی از عواملی که بر اعتماد به نفس ملی نیز تأثیرگذار است، ایجاد این تصور در حافظه یک رشته آکادمیک است که تولید علم یا نظریه پردازی قرق اندیشمندان است. از این رو رشته همیشه به دنبال قهرمانی است که زایش علمی کند. ترس از واژه نظریه و تصور آن که نظریه پردازی کار همه کس نیست، جرأت حرف زدن را از اعضای جامعه علمی گرفته و همه منتظرند تا پیران یک رشته خارجی یا داخلی نظریه سازی کنند. بی تردید سرمایه‌های بزرگ یک رشته پیران آن رشته و پیش‌کسوتان آن جامعه علمی‌اند، اما بعضاً در جوامع علمی متعدد در کشورهای مختلف پیران یک رشته با خشک مقدس مآبسی و تفکر سیلویی نوعی اختناق رشته‌ای ایجاد می‌کند و یا افراد رشته را وادار به سکوت می‌کند یا آن‌ها را تابع

این تنگ‌نظری منجر به تولید مقاله‌های «متغیر محور» خطی و صرفاً پرسش‌نامه‌ای شده و قدرت تحلیل را از بازیگران محافل مدیریتی گرفته است. به همین خاطر تحلیل‌گران مدیریتی کمتر در رسانه‌ها ظاهر می‌شوند.

موانع فرارشته‌ای

۱- گسست بین داشته‌های گذشته و توانمندی‌های فعلی یکی از موانع عرضی محیطی که در قلمرو موانع فرهنگی قرار می‌گیرد ولی می‌توان آن را به نفس مدیریت آموزش و پژوهش ملی نیز پیوند داد، عدم پیوند بین داشته‌های پیشین و پتانسیل‌های فعلی است. در نگاه جامعه‌شناسان به علم‌الاجتماع گفته می‌شود علم اجتماعی علمی است که به صورت اجتماعی و در بستر تاریخ ساخته می‌شود. دانش اجتماعی متأثر از پیشینه فرهنگی، ایدئولوژیکی و ملیت و نژاد و قوم است. مطالعات فراتئوریک (دانایی فرد، در دست بررسی) که بر انعکاس‌گری و نقد مبانی دانش بستری استوار است بر گفته‌های بالا صحه گذاشته است. از یک طرف تاریخ این کشور مملو از دانش مدیریتی و حکومت‌داری است و از این رو مأخذ بسیار معتبری در حوزه مدیریت در این کشور وجود دارد که مضمول مرور زمان شده است. استادان و دانشجویان رشته مدیریت با این مأخذ آشنایی ندارند چون مثنی علمی کشور دانش غیر را روا دانسته است. بی تردید نباید با دانش غیر دشمن‌ورزی کرد ولی نباید هم تسلیم محض آن شد. گسست بین این داشته‌ها با آنچه اکنون استادان و دانشجویان می‌خوانند و می‌نویسند یکی از موانع تولید دانش محسوب می‌شود. از طرف دیگر حاکمیت دین مبین اسلام در ایران، کتاب اصلی راهنمای بشر یعنی قرآن و نهج‌البلاغه علی (ع) و سایر مأخذ دانش حقیقی برای تکامل بشر در اختیار ایرانیان قرار داده گرفته است. متأسفانه این دروس فقط در حوزه‌های علمیه تعلیم داده می‌شود و دانشگاه از آن چندان بهره‌ای نمی‌برد. دانش مدیریتی تولیدی امروزی با این دریای عظیم دانش بیگانه است. پیوند بین آن دو فقط در شعار مطرح شده است ولی در عمل چندان موفق نبوده است.



۴ دنگاه

در یک کشور هفتاد میلیون کمتر از ده جلد کتاب در باب خط مشی گذاری و کمتر از ۱۲ جلد کتاب در باب مدیریت دولتی وجود دارد. در حالی که پیشرفت یک جامعه به داشتن مدیریت دولتی قوی متکی است.

دیدگاه‌های خود می‌کنند. بر این اساس تفکری بر جامعه علمی حاکم می‌کنند که پیامد آن جمود رشته‌ای و تحجر روش شناسانه می‌باشد. بی‌تردید برای تولید علم باید «دانش نظریه پردازی» و «دانش نسبت به پدیده مورد مطالعه تجهیز شود تا از صفت خیرگی برخوردار شود. بعضاً اندیشمندان جوان در یک رشته از این ویژگی برخوردار می‌شوند ولی استبداد درون‌رشته‌ای اجازه ظهور آن‌ها را نمی‌دهد.

۴- قحطی گفتمان و تضارب آرا: معجری ناآگاهانه

محافل علمی در ایران چندان به گفت‌وگو و تبادل آراء علاقه‌ای نشان نمی‌دهند. فضاها حاکم بر بسیاری از گفتمان‌ها به جای کمک به ارتقاء محتوایی و روش‌شناسی دیدگاه‌های علمی افراد، به فضای معجری ناآگاهانه تبدیل می‌شود. خیر خواهی علمی به معنای کمک به طراح یک نظریه جهت ارتقاء کیفیت آن عامل مهمی در ارتقاء تولید علمی کشور است. ارزیابان و داوران تولیدات علمی بیش از آن که خلاءهای علم تولیدی را گوشزد کنند تا محصول تولیدی ارتقاء کیفیت پیدا کند، رویکرد «انتقادی تخریب شخصیتی» را در پیش می‌گیرند و به جای نقد محتوای تولیدی به فرد تولیدکننده حمله می‌آورند. بنابراین بسیاری از افراد به «انزوی علمی» روی می‌آورند و قحطی گفتمان و تضارب آراء ره آورد این وضعیت خواهد بود.

۵- حجاب معاصرت

در فرهنگ جامعه ما، نگاه‌ها کمتر به اندیشمندان در حال فعالیت جلب می‌شود و به علت سیاست‌زدگی، بافت اجتماعی، فرهنگی، مدیریتی و اقتصادی کشور «بیم از خطاکاری» اندیشمندان در ادامه حیات خود، نمی‌توان شاهد تقدیر شایسته از زنده بود. اما وقتی اندیشمندی سر بر خاک گذاشت؛ کنگره‌ها، همایش‌ها و بنیادها بر پا می‌شود. اگر چه در دهه اخیر انقلاب اسلامی نظام سیاسی به تقدیر از خبرگان جامعه در عرصه‌های مختلف پرداخته است ولی به نظر می‌رسد این کار بیش از آن که بر عهده دولت باشد می‌بایست به عهده خود محافل علمی گذاشته شود و اجازه داده شود برترین‌های هر رشته‌ای توسط خبرگان هر رشته برگزیده شوند. اگر چه در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی نوع فضای حاکم بر کشور ممکن است نوعی تورش در انتخاب افراد ایجاد کند، ولی در گذر زمان ممکن است این سوگیری‌ها کاهش پیدا کند.

برخی از راهبردهای ارتقاء تولید علم مدیریت در کشور با توجه به موانع ذاتی و عرضی رشته‌ای و فرا رشته‌ای به نظر می‌رسد می‌توان با ارائه تمهیداتی تا حدی به ایجاد تحرک و جنب و جوش در این رشته حیاتی کشور کمک کرد. در این بخش به بررسی برخی از راهبردهای اصلی ارتقاء تولید علم می‌پردازیم.

۱- تزریق فلسفه به طور اعم و فلسفه اسلامی به طور اخص یکی از دوره‌های آموزشی مهم که مرکز ثقل تولید اندیشه و خلق ایده‌های نو است، فلسفه علم است. در دانشگاه‌های خارجی در اکثر رشته‌ها، فلسفه علم به دانشجویان آموزش داده می‌شود. وقتی دانشجویان با فلسفه آشنا می‌شوند به تفکر خطی و سیلویی روی نمی‌آورند. اصولاً فلسفه به معنای خلق مفاهیم است و در عصر جدید فلسفه علم، تولید نظریه در علم‌الاجتماع چیزی جز خلق مفاهیم و ساخت ایده‌های جدید نیست. رویکرد آموزشی به سبک «کتاب آشپزی ۱۹» در آموزش مدیریت بسیاری از دانشجویان را به حمل‌آلان فن تبدیل می‌کند تا آفرینندگان نظریه. با توجه به تاریخ این کشور و سنت اسلامی حاکم بر فکر و اندیشه مردم این کشور فهم فلسفه اسلامی برای تولید نظریه‌های متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشور امری حیاتی است. رویکرد نامناسب پژوهش محوری بدون آموزش صحیح منجر به تولید «رساله‌های چینی» گونه می‌شود که انبوه آن‌ها در هر بازاری دیده می‌شود و در گذر زمان جامعه به بی‌کیفیتی آن‌ها پی خواهد برد. فقدان آموزش فلسفه در دوره‌های ارشد و دکتری مدیریت خلاء بزرگی است که سیاست پژوهش محوری مراکز سیاست‌گذاری آموزش به نادیده گرفتن آن دامن زده است. شاهد اهمیت آموختن فلسفه در رشته مدیریت، حوزه‌های علمیه است. طلاب دینی با فهم فلسفه از قدرت استدلالی بیشتری برخوردارند. از این رو یکی

از محورهای اصلی در بازنگری دوره‌های آموزش مدیریت در همه رشته‌های فرعی مدیریت دولتی، بازرگانی، صنعتی، فناوری اطلاعات و... گنجاندن فلسفه، منطق و به طور کلی اصول استدلال است.

۲- تنوع بخشی به روش‌شناسی‌های پژوهش سازمانی

اهمیت روش‌شناسی در تولیدات علمی بر همگان واضح و روشن است. برخی از صاحب‌نظران علمی بودن یک دانش را از تبعیت آن از نوعی روش‌شناسی می‌دانند. (نیومن ۲۰۰۰) با توجه به تنوع پارادایم‌های پژوهشی در علم‌الاجتماع به طور اعم و مدیریت به طور اخص (دانایی فرد، ۱۳۸۶، استلی و ون دی ون، ۱۹۸۸) که دال بر تلاش بشر برای تقرب بیشتر به حقیقت پدیده‌ها در عالم است، روش‌شناسی‌های تولید علم نیز به شدت متنوع شده است. یکی از دروس مهم در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری مدیریت، روش‌شناسی پژوهش است که در حال حاضر در برخی از دانشگاه‌ها به عنوان درس پیش‌نیاز محسوب می‌شود. در دوره‌های دکتری صرفاً در قالب درسی ۲ واحدی ارائه می‌شود که صرفاً تکرار دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد است. سیاست کاهش دروس در دوره‌های دکتری کشور صدمه جدی به این آموزش‌ها وارد کرده است و دروس مهم روش‌شناسی چندان مفید به فایده برای دانشجویان نیست. ارائه این درس در چندین واحد، به ارتقاء تولیدات علمی غنا می‌بخشد. اکنون بیشتر رساله‌های دکتری یا مزمین به همبستگی پیرسون است یا آراسته به فنون جدید پژوهش عملیاتی نظیر AHP و... است که اگرچه در جای خود حائز اهمیت است ولی غنای بیشتر روش‌شناسی‌ها به تقویت تولیدات رشته مدیریت کمک خواهد کرد. از طرف دیگر تجهیز استادان به روش‌شناسی‌های انجام پژوهش نیز می‌تواند به ارتقاء محصولات کیفی مدیریتی آکادمیک بسیار یاری دهنده باشد.

۳- تعادل بین دانش بومی و غیربومی و پرهیز از افراطی‌گری علمی

در عصر مطالعات مدیریت انتقادی (الوسون و ویلموت ۱۹۹۲) و مطالعات فرانظری (توسکاس ۲۰۰۳) تردیدی بر تناسب دانش تولیدی با ویژگی‌های خاص هر جامعه نیست. دانش تولیدی می‌بایست ریشه در فرهنگ، ایدئولوژی، قومیت، ملیت، خصوصیات روحی و روانی مردم هر کشور داشته باشد. اما وقتی کشوری دانش خاص خود را تولید می‌کند، نمی‌تواند آن را به بهانه بومی بودن انتشار ندهد. به عبارت دیگر اصطلاح دانش بومی چندان مناسب به نظر نمی‌آید. وقتی دانشی به رودخانه دانش بشری وارد شد ممکن است هر کشور بنا به شرایط زمانی و مکانی خود از آن بهره‌گیرد، نمی‌توان دانش را قرنطینه کرد. فناوری‌های خاصی که از علوم مختلف تولید می‌شود را می‌توان خاص یک کشور نگه داشت. در رشته مدیریت نباید یک عده صرفاً بر تولیدات وارداتی تکیه کنند و عده‌ای آن‌ها را واردکننده بنامند و عده‌ای دیگر مدعی باشند هر آنچه وارد می‌شود را باید دور ریخت و به کار این کشور نمی‌آید. می‌شود با تحلیل آن‌چه وارد می‌شود به تولید بهتر اقدام کرد؛ اما متأسفانه تعصب به داشته خویش بعضاً مانع فهم آن‌چه دیگران ساخته‌اند، می‌شود. محصولات وارداتی را می‌توان به دقت تجزیه و تحلیل کرد

و به گونه‌ای نو آن‌ها را خاص این کشور بازسازی کرد. این استراتژی مسیر موفقیت بسیاری از کشورها از جمله ژاپن و چین را هموار ساخته است. ولی اتکاء محض به واردات، روح نوآوری و خلاقیت درونی را نیز کم رنگ می‌کند. پیوند واردات با نیازهای داخلی هنر افراد خلاق است که در جامعه علمی مدیریت به وفور مشاهده نمی‌شوند. دسته دوم نیز به علت عدم آشنایی با مبنای اصلی تولید علم چندان موفق به تولید محصولات داخلی خوب نمی‌شوند. عدم آشنایی با مبانی فلسفی تولیدات مدیریتی از یک طرف و فناوری‌های مختلف تولید این دانش باعث شده است گروه دوم نیز چندان موفق نباشند. پیوند بین این دو گروه و جهت‌گیری متعادل در واردات و تولیدات داخلی می‌تواند به ارتقاء محصولات دانشی در حوزه مدیریت کمک کند.

۴- حفظ حریم علم مدیریت با پرهیز از گسترش آرایشی این رشته در دوره تحصیلات تکمیلی

رشته مدیریت بنا به ماهیت کاربردی آن مورد تقاضای بسیاری از افراد در ایران و سایر کشورها است. در سال‌های اخیر این رشته در سراسر کشور در دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و غیرانتفاعی به شدت گسترش یافته است. حوزه تحصیلات تکمیلی نیز بنا به سیاست وزارت علوم در حال گسترش است. افزایش آمار تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی در یک کشور تنها شاخص ارتقاء جایگاه علمی یک کشور نیست. کمیت بدون کیفیت اعتبار یک شرکت تولیدی را در نزد عامه مردم مخدوش می‌سازد. شاهد مثال در سطح بین‌المللی گسترش روزافزون انواع محصولات چینی در سراسر جهان است که اگرچه در دوره‌ای توانست بازارهای عالم را تسخیر کند، ولی در گذر زمان برای بسیاری از مشتریان مشخص شده است که کیفیت این کالاها مناسب نیست؛ بنابراین از خرید کالاها چینی رویگردان شده‌اند. وقتی گروهی بی‌محابا دست به تولید انبوه می‌زنند، اعتبار محصولات فیزیکی و ذهنی آن در نزد جامعه مخدوش می‌شود. در برخی از دانشگاه‌های کشور هنوز کادر مناسب برای آموزش دوره دکتری وجود ندارد ولی دوره‌های دکتری در حال گسترش است. وزارت علوم به جای صرف گسترش، باید نسبت به ارتقاء کیفیت اقدام کند. ارتقاء کیفیت صرفاً در پژوهش محور کردن دانشگاه‌ها در حوزه علم‌الاجتماع و مدیریت متجلی نمی‌شود باید «آموزش پژوهش» در دانشگاه‌هایی که دارای رشته مدیریت هستند، قوی شود. گسترش آرایشی تحصیلات تکمیلی در این رشته اعتبار علمی و عملی این رشته را مخدوش می‌سازد.

۵- غنا بخشیدن به پایگاه‌های اطلاعاتی رشته مدیریت

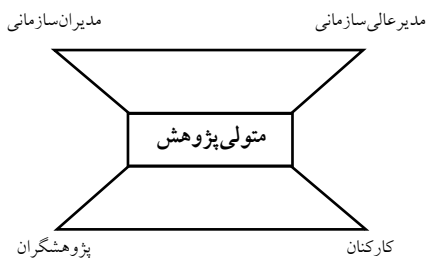
وقتی پژوهشگری با مسئله‌ای مواجه می‌شود، برای یافتن راه‌حل آن به دانش موجود مراجعه می‌کند. برای مثال برای حل مسئله «بی‌اعتمادی به دولت» می‌توان به دانش موجود مراجعه کرد. اگر چه پژوهشگر ممکن است پیشاپیش به صورت فعال با پژوهش برخورد کند و راه‌حلی در ذهن داشته باشد ولی اگر آن راه‌حل وجود دارد و آزمون شده است تلاش وی هدر دادن منابع موجود است. در ادبیات موجود ممکن است از منظرهای مختلف به علت بی‌اعتمادی نگریسته شود. مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی و مدیریت دولتی هر کدام راه حلی برای رفع بی‌اعتمادی ارائه کرده‌اند، ولی به علت فقدان مأخذ معتبر، پژوهشگر نمی‌تواند به

دو نگاه

«ترس از انتقاد» از جانب مولدان علم مدیریت و استراتژی «نگذار بشود» از جانب ارزیابان و داوران و «خفه شدن جسارت در اظهار نظر» اعتماد به نفس آکادمیک محافل علمی مدیریتی را مخدوش ساخته است.

کاربردهای دانش مدیریت در سازمان‌های ایرانی

در ایران دو نوع دانش مدیریتی تولید می‌شود: ۱. دانش تولیدی آکادمیک: که در دانشگاه‌ها توسط استادان و دانشجویان در قالب رساله‌های دانشجویی یا پژوهش‌های دانشگاهی عرضه می‌شود ۲. دانش تولیدی کاربردی: که حاصل پروژه‌های درخواستی سازمان‌های خصوصی و دولتی است. ماهیت دانش نوع اول طوری است که رهنمودهای کاربردی دارد و ممکن است کاربردهای مستقیم نداشته باشد. اصولاً از نوع نخست نمی‌توان چندان انتظار کاربرد مستقیم داشت زیرا بیشتر از نوع بنیادی و توسعه‌ای است که بنا به اهداف بازنگران و بستر حاکم بر آن‌ها تولید کاربردی محض ندارند. (ساندرز و همکاران ۲۰۰۰) اما نوع دوم بنا به اهداف خاص خود کاربردی هستند. برای مثال: تدوین بسته استراتژیک سازمان، طراحی نظام عملکرد سازمانی، طراحی نظام حقوق و دستمزد سازمان، بازمهندسی ساختار و فرایندهای سازمان و... از جمله پژوهش‌های کاربردی در سازمان‌ها هستند. اما همیشه سازمان‌ها مدعی‌اند این پژوهش‌ها کاربرد ندارند چرا؟ در ادامه به دلیل این چرایی می‌پردازیم. در تولید دانش کاربردی مدیریتی در سازمان‌های ایرانی پنج بازیگر اصلی وجود دارند. (شکل ۳ را ببینید) هر کدام از این بازیگران نقش‌های خاصی در تولید دانش کاربردی ایفا می‌کنند:



شکل ۳: بازنگران اصلی تولید دانش کاربردی مدیریتی

مدیر عالی سازمان: تشخیص صحیح مسئله‌ای که نیاز به پژوهش دارد؛ توجه اهمیت حل آن مسئله از طریق پژوهش در میان مدیران؛ فضا سازی مناسب برای حل آن مسئله از طریق پژوهش در سازمان؛ حمایت قاطع از پژوهش در طول دوره آغاز، انجام و پایان پژوهش؛ تشویق مدیران و کارکنان برای درگیری کامل در انجام پژوهش.

مدیران سازمانی: اشاعه افکار پژوهشی مدیریت عالی در میان کارکنان واحد خود؛ درگیری کامل در پژوهش؛ ارائه اطلاعات لازم به پژوهشگران و پرهیز از امساک اطلاعاتی و ایفای نقش تسهیل‌گری در انجام پژوهش.

کارکنان: همکاری تنگاتنگ با پژوهشگران برای تولید دانش کاربردی از طریق ارائه اطلاعات و اسناد به پژوهشگران و مشارکت مشفقانه در به ثمر رساندن پژوهش و شرکت در جلسات پژوهشی.

پژوهشگر: نشان دادن تعهد خود به سازمان؛ حفظ محرمانگی اطلاعات سازمان؛ استفاده از کادر پژوهشی مجرب؛ تلاش برای برقراری ارتباط اثربخش با مدیر عالی، مدیران و کارکنان؛ پایبندی به زمان و منابع پروژه؛ درگیر کردن سه طرف دیگر در

دانش موجود تولیدی دست پیدا کند و خلاء پیشنهادی خود را با جسارت مطرح کند. بسیاری از دانشگاه‌های ما به پایگاه‌های غنی اطلاعاتی مجهز نیستند. کتابخانه‌های عظیم جهانی در خدمت دانشگاه‌های معتبر جهان هستند ولی کمتر دانشگاهی در حال حاضر به کتابخانه‌های الکترونیکی دنیا دسترسی دارد. فقدان مأخذ موجود در دانشگاه‌ها باعث می‌شود پژوهشگران ایرانی نتوانند با اطمینان کامل دیدگاه خود را ارائه دهند. زیرا بیم آن دارند که در دانش موجود وجود داشته باشد.

۶- خط‌مشی‌گذاری دولت برای تقویت ارتباط سازمان‌ها و شرکت‌ها با پژوهشگران مدیریتی

همان‌طور که گفته شد آزمایشگاه پژوهشگران سازمانی، سازمان است. در حالی که سوژه مورد مطالعه شیمی دانان و... را می‌توان در اتاقی در بسته نگه داشت و تحلیل‌های مختلفی بر روی آن انجام داد. تسخیر سوژه مطالعاتی پژوهشگران مدیریتی بسیار دشوار است. بدون پیوند پژوهشگران و سازمان‌ها صرفاً می‌توان قالب‌های مبتنی بر ادبیات موجود طراحی کرد که آزمون آن در عمل ممکن نخواهد بود. در ایران چهار سطح مدیریتی وجود دارد که هر کدام نیاز به دانش خاص خود دارند. این چهار سطح عبارتند از: ۱. سطح ابر خط‌مشی‌ها ۲. سطح خط‌مشی‌گذاری ۳. سطح مدیریتی دولتی ۴. سطح مدیریت بخش خصوصی. برای تولید دانش در هر سطح پیوند پژوهشگران سازمانی با مدیران، کارکنان و به‌طور کلی سازمان آن سطح ضروری است. در حال حاضر فرهنگ همکاری پژوهشی در این چهار سطح با پژوهشگران سازمانی ضعیف است. دولت می‌بایست با تدوین خط‌مشی‌های همکاری سازمان‌ها در سطوح چهارگانه را برای تولید دانش مدیریتی ارتقاء دهد.

۷- راه‌اندازی مجلات معتبر برای نشر ایده‌های نو مدیریتی

در رشته مدیریت دو نوع اصلی نشریه گسترش‌دهنده دانش تولیدی مدیریتی وجود دارد. نشریه‌های علمی پژوهشی و نشریه‌های علمی ترویجی. نشریه‌های نوع اول به انتشار تولیداتی اقدام می‌کنند که صبغه کمی دارد. نشریه‌های علمی ترویجی نیز به انتشار مقاله‌های دست‌کاری ترجمه‌ای اقدام می‌کنند. در حالی که فصل‌نامه‌های معتبری در سراسر عالم وجود دارد که ایده‌های نو در حوزه مدیریت انتشار می‌دهند. راه‌اندازی فصل‌نامه‌های معتبری که از دیدگاه وزارت علوم رتبه خاصی در عرصه انتشارات دانش مدیریت داشته باشند، می‌تواند به ارتقاء تولیدات مدیریتی کمک کند. این فصل‌نامه‌ها می‌توانند ایده‌های نو حتی اگر مرحله آزمون عملی خود را طی نکرده باشند در تعداد صفحات معدود انتشار دهند. این ایده‌ها می‌تواند با گذشت زمان مأخذ نظریه‌هایی شود که در عمل مورد آزمون قرار گیرد. این فصل‌نامه‌ها بذر خلاقیت و نوآوری را در اذهان پژوهشگران مدیریتی می‌افشانند و جسارت ارائه دیدگاه به متخصصان رشته مدیریت می‌دهند و رشته مدیریت را از طاعون اختناق روش‌شناسانه حاکم بر فصل‌نامه‌های علمی پژوهشی کسور و تفکر سیلویی صاحب‌نظران بوروکراتیک حاکم بر رشته می‌رهاند. این امر پژوهش‌های بوروکراتیک که در آن‌ها جابه‌جایی هدف صورت می‌گیرد را مخدوش می‌سازد، و تنگ‌نظری در تولید علم مدیریت را زیر سؤال می‌برد.

۱۴ دونگاه
ارزیابان و داوران
تولیدات علمی پیش
از آن که خلاءهای
علم تولیدی را
گوشزد کنند تا
محصول تولیدی
ارتقاء کیفیت
پیدا کند، رویکرد
«انتقادی تخریب
شخصیتی» را در
پیش می‌گیرند و
به جای نقد محتوای
تولیدی به فرد
تولیدکننده هجوم
می‌آورند.

یافته‌ها در قالب گزارشی پژوهشی به درون ففسه‌ای قرار داده شود. در این حالت پژوهشگر مقصر نیست ولی حافظه سازمان این عدم به‌کارگیری را به جلسات پژوهشگران می‌گذارد. از آنجایی که کاربرد یافته‌ها اقدامی خلاقانه است، ممکن است مدیر توان اجرایی آن را نداشته باشد. مدیران واقف نیستند که در علم‌الاجتماع تجویز پزشک‌گونه چندان مطلوب نیست. مدیر باید در کاربرد نظریه‌ها خلاقیت به خرج دهد. بنابراین کم خلاقیتی در کاربرد دانش مدیریت از جانب مدیران باعث شده است که تصور عمومی جامعه عدم قابلیت کاربرد پژوهش‌های مدیریتی را در خود جای دهد. مدیریت حاضر نیست دقایقی به نتایج پژوهش بیندیشید چه رسد به این که در به‌کارگیری آن خلاقیت نشان دهد.

بنابراین پیوند پنج بازیگر قابلیت اجرا را تضمین می‌کند ولی اجرای آن به خلاقیت سازمانی بستگی دارد. هر چه همکاری و تعامل بین سازمان و پژوهشگران بیشتر باشد، قابلیت اجرا بهتر خواهد بود. ولی در حال حاضر پژوهشگران سازمانی پس از انعقاد قرارداد در سازمان رها می‌شوند و نه تنها مدیران و کارکنان بلکه فرد مدیر عالی زمان لازم را برای همکاری با پژوهشگران اختصاص نمی‌دهند. طبیعی است که پژوهشگر دانشی تولید کند که چندان قابلیت کاربرد ندارد و مدیر عالی نتواند در عمل آن‌ها را انجام دهد.

وقتی چهار بازیگر اصلی پژوهش سازمانی از وظایف خود سرباز می‌زنند، دانش تولیدی مفید به حال سازمان نخواهد بود. در این راستا هم هزینه‌ای ناهم‌جا مصرف شده و هم اعتبار رشته مدیریت به طور اعم و اعتبار پژوهشگر به طور اخص زیر سؤال رفته است. هر چه تعداد این پژوهش‌ها در کشور زیادتر شود به همان نسبت اعتبار این رشته مخدوش خواهد شد.

نتیجه‌گیری

رشته مدیریت یکی از رشته‌های محوری در پیشرفت و ترقی کشور است. رشته‌های مدیریت بازرگانی و صنعتی برای تولید دانش در سازمان و شرکت‌های خصوصی و رشته مدیریت دولتی برای تولید دانش برای بخش سیاست‌گذاری و مدیریتی اداره امور عمومی اهمیت وافری دارند. اما همان‌طور که استدلال شد رشته مدیریت بنا به ماهیتش که در زمره علوم اجتماعی است، در تولید ذاتاً کند است، سوژه مورد مطالعه‌اش ماهیتی نرم دارد نه سخت. سوای این نمی‌توان سوژه مورد مطالعه را در آزمایشگاه اسیر کرد. از طرف دیگر جدای از این مانع ذاتی موانع زیادی بر سر راه تولید دانش مدیریت است که تا مرتفع نشود، وضعیت کنونی ادامه خواهد یافت. ارتقاء کیفیت دوره‌های آموزشی و پرهیز از استراتژی ناآگاهانه پژوهش‌محوری محض در حوزه مدیریت، تجهیز پایگاه‌های اطلاعاتی، ایجاد فرهنگ همکاری پژوهشی سازمان‌های ایرانی با پژوهشگران، دقت در ارائه رساله‌های ارشد و دکتری و ارتقاء مدیریت پژوهش در سازمان‌های ایرانی جهت برقراری روابط اثربخش بین پژوهشگران مدیریتی و سازمان، تقویت اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در رشته مدیریت، بازنگاری در انتخاب دانشجویان برای رشته‌های مدیریت، تقویت مبانی فلسفی و روش‌شناسی رشته مدیریت، راه‌اندازی فصل‌نامه‌های تولیدات نظری می‌تواند در ارتقاء تولیدات مدیریتی و سازمانی مؤثر باشد. سیاست‌های وزارت علوم و دانشگاه‌ها می‌بایست به‌جای توسعه کمی صرف به تقویت کیفی دوره‌ها متمرکز شود.

انجام پژوهش؛ نشان دادن میزان تسلط محتوایی و روش‌شناسانه خود به سازمان.

متولی مدیریت پژوهش سازمان: در ایران واحدهای تشکیلات و روش‌ها، معاونت‌های پژوهش و آموزش، طرح و برنامه معمولاً مدیریت پژوهش‌های سازمانی را بر عهده دارند. اعلام پژوهش‌های سازمانی به جامعه علمی مدیریت ایران؛ دعوت از مجری مجرب پژوهشی؛ هماهنگی بین مدیر عالی، مدیران و کارکنان؛ برگزاری جلسات متعدد پژوهشی؛ بومی کردن دانش تولیدی پژوهش برای سازمان؛ مدیریت قرارداد پژوهشی از حیث زمانی و مالی از جمله وظایف این واحد است.

پیوند این پنج بازیگر صرفاً «قابلیت اجرایی نتایج» پژوهش را میسر می‌سازد ولی اجرای آن بر عهده پژوهشگران نیست مگر آن که به سفارش سازمان پژوهشگر در قالب انواع مشاوره سازمان را در اجرای یافته‌ها یاری دهد. در حال حاضر علت شکست پژوهش‌های مدیریتی را می‌توان در دو عامل مهم جستجو کرد: پژوهش قابلیت اجرا ندارد. چرا؟ زیرا پیوند پنج عنصر تولید کننده دانش نهایی محقق نشده است. مدیر عالی نیازسنجی صحیحی از پژوهش‌های لازم انجام نداده است؛ مدیر عالی صرفاً برای آرایش سازمانی به مدد دانش محوری روز اقدام به انجام پژوهش کرده است؛ مدیر عالی عقبه مستحکم پژوهش سازمانی نیست از این رو پژوهش‌های مدیریتی شکست می‌خورد؛ آن‌جا که مدیر عالی از تحول حمایت نمی‌کند، شکست حتمی است. (وندال و بل ۱۳۸۵) وقتی مدیر عالی حتی پژوهشگر را در جلسه خود نمی‌پذیرد و زمانی برای بحث تخصصی اختصاص نمی‌دهد، اثرات آن در کلیت سیستم توزیع خواهد شد و همکاری مدیران و کارکنان نیز تضعیف می‌شود. اکنون در بسیاری از سازمان‌های ایرانی معدودی از مدیران عالی عقبه انجام پژوهش‌ها قرار می‌گیرند. حتی اگر مدیر عالی حمایت قاطعی از پژوهش انجام دهد ولی مدیران و کارکنان همکاری نکنند، باز هم پژوهش چندان نتیجه‌بخش نخواهد بود. در سازمان‌های ایرانی چنین تبلیغ شده است که پژوهش‌های دانشگاهی کاربردی نیستند و فقط قفسه کتابخانه را پر می‌کنند. عدم آشنایی با مفهوم پژوهش و پژوهشگری، درگیری‌های درون سازمانی، دشمن‌ورزی با غیر که وارد سازمان شده مانع همکاری لازم و ارائه اطلاعات به پژوهشگر می‌شود. پژوهشگر بدون همکاری چهار بازیگر سازمانی نمی‌تواند دانش تولید کند، در حالی که برخی از مدیران و کارکنان این تصور را در ذهن دارند که پژوهشگر باید خود مولد دانش باشد. ناآشنایی با پژوهش و روش‌شناسی چنین در اذهان مدیران القاء کرده است که می‌توان با یک پژوهش برای مثال «طراحی ساختار سازمانی» همه مشکلات سازمان را حل کرد. سازمان و مجموعه مدیران و کارکنان قابلیت اجرای یافته‌ها را با خود اجرا جابه‌جا می‌کنند. پژوهشگر دانشگاهی مجری نیست، صرفاً می‌تواند با اتکاء به درگیری سازمان در پژوهش دانشی تولید کند که قابلیت اجرا داشته باشد؛ وقتی مدیریت و کارکنان با پژوهشگر همکاری نکنند دانش تولیدی قابلیت اجرا نخواهد داشت.

مدیریت مجری یافته‌ها نیست: ممکن است قابلیت اجرای یافته‌های یک پژوهش در نتیجه همکاری بین پنج بازیگر اصلی تضمین شود. ساختاری برای سازمان طراحی شود که از حیث علمی و عملی، استراتژیست‌های سازمان و مدیریت عالی آن را تأیید می‌کنند ولی مدیریت از اجرای آن امتناع می‌کند. در نتیجه