



A Critical Review of the Common Theory of Organization and Management Following the Great Recession

Ali Hajmohammadi¹ | Seyyed Mahdi Sharifi^{2*} | Majid Mokhtarianpour^{3*}

Abstract

For the past few years, there has been a growing interest in the Western research communities finding an alternative to the common theory of organization and management. Nowadays a significant group of researchers in Western countries maintain that the theory of organization and management as well as Capitalism as its intellectual base appear inefficient in tackling society's problems. The contention has gathered momentum largely following the 2008 economic crisis. The present research aims to categorize and analyze these critical views. It may help set the ground for presenting the view of Islam concerning the realm of management. The argument was that once we realize that the very researchers of the West have grown critical of the common theory of organization and management, we would be more persuaded to embrace alternative views including Islam's. The methodology was library research. The views were analyzed and studied at three levels: a macro level, a meso level, and a micro level. At a macro level, the critics have aimed at Capitalism as the intellectual base of the common theory of organization and management by censuring such basic notions as labor, exchange, consumption, and resources. At a meso level, they have blamed the mechanism of common organization and the common theory of management for the current economic woes worldwide. And, finally, at a micro level, the common approach to individuals within the organization has become the point of criticism.

Keywords: Capitalism, organization, management, 2008 economic crisis, Islamic management.

Research Paper

Received:
2024/02/10
Revised:
2024/02/10
Accepted:
2025/02/10
Published:
2024/02/10

ISSN: 2251-6980
E-ISSN: 2645-5234

DOR:

1. Doctoral Student, Department of Media Management and Business Communications, Faculty of Management, University of Tehran, Iran, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Media Management and Business Communications, Faculty of Management, University of Tehran, Iran, Tehran, Iran.
3. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Iran, Tehran, Iran. mokhtarianpour@ut.ac.ir

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





نگرشی انتقادی به نظریه رایج سازمان و مدیریت پس از رکود بزرگ

علی حاج محمدی^۱ | سیدمهدی شریفی^۲ | مجید مختاریان پور^۳

سال سی و دوم
زمستان ۱۴۰۳
صص: ۷۷-۴۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۱۲/۲۷
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۲/۰۳/۲۱
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۳/۲۱
تاریخ انتشار:
۱۴۰۲/۰۴/۱۴

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

چکیده

دغدغه یافتن جایگزین برای نظریه رایج سازمان و مدیریت چندی است که در محافل تحقیقاتی غرب نمود کرده و اکنون گروه معتناهایی از پژوهشگران در کشورهای غربی معتقدند این نظریه و نیز مکتب سرمایه‌داری به عنوان خاستگاه فکری آن در حل مسائل جامعه دچار ناکارآمدی است. این اندیشه بخصوص بعد از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ میلادی قدرت گرفت. هدف از پژوهش حاضر، بررسی و تحلیل دیدگاه‌های این منتقدان است. تحقیق حاضر ضمن بررسی و تحلیل این دیدگاه‌های انتقادی، دسته‌بندی تازه‌ای را از انتقادات موجود نسبت به مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت ارائه کرده است. یکی از ثمرات پژوهش حاضر، زمینه‌سازی برای ارائه نگاه اسلام در عرصه مدیریت است. در واقع، وقتی روشن شود که محققان نظریه رایج سازمان و مدیریت در مهد این نظریه، خود از منتقدان آن شده‌اند زمینه فراهم خواهد شد تا دیدگاه مدیریت اسلامی به عنوان یک جایگزین پیشنهاد شود. همچنین دسته‌بندی ارائه شده از دیدگاه‌های انتقادی موجود زمینه‌سازی دیگری برای تبیین دیدگاه مدیریت اسلامی از جهت تعیین محل نزاع نظری صورت میدهد. این تحقیق با روش «تحقیق کتابخانه-ای» صورت گرفته است. بر اساس یافته‌های پژوهش، دیدگاه‌های منتقدان بعد از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ میلادی در سه سطح کلان، میانی و خرد تحلیل میشود. در سطح کلان، انتقادات موجود متوجه مکتب سرمایه‌داری به عنوان خاستگاه نظریه رایج سازمان و مدیریت می‌باشد. در این سطح، مفاهیم بنیادین این مکتب نظیر «کار»، «تبادل و مصرف»، و «منابع» موضوع واکاوی انتقادی قرار گرفته است. در سطح میانی، انتقادات متوجه سازوکار «سازمان» و نظریه رایج مدیریت به عنوان نرم افزار اداره سازمان می‌باشد. در سطح خرد نیز از نگرش و رویکرد نظریه رایج مدیریت به افراد انسانی به عنوان اجزای سازمان انتقاد شده و توصیه‌هایی در جهت اصلاح رویکردهای رایج ارائه شده است.

DOR:

کلیدواژه‌ها: کاپیتالیسم، سازمان، مدیریت، بحران اقتصادی ۲۰۰۸، مدیریت اسلامی

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت رسانه و ارتباطات کسب و کار، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت رسانه و ارتباطات کسب و کار، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۳. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

mokhtarianpour@ut.ac.ir

این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت شرایط و ضوابط مجوز (CC BY-NC) Creative Commons Attribution Non-Commercial

Commercial



توزیع شده است.

بیان مساله و سوالات تحقیق

اواخر دهه اول قرن بیست و یکم میلادی، افت چشمگیری در اقتصاد کشورها در سراسر جهان روی داد که تا مدتها طول کشید و از آن با عنوان «رکود بزرگ»^۱ یاد می‌شود. در این دوره افول اقتصادی - که از دسامبر ۲۰۰۷ آغاز شد و تا ژوئن ۲۰۰۹ طول کشید - کشورهای جهان شاهد سقوط شدید تجارت بین‌الملل و افزایش فقر و بیکاری بودند و ده‌ها میلیون نفر خانه، شغل و پس - اندازهای خود را از دست دادند (برایان دوئیگن، ۲۰۲۴: وبسایت بریتانیکا). این بحران اقتصادی بر نابرابری ثروت در کشورهای جهان دامن زد تا جایی که دارایی یک اقلیت ۷ درصدی ثروتمند ۲۸ درصد افزایش داد و در مقابل، دارایی‌های ۹۷ درصد باقیمانده در مجموع ۴ درصد کاهش یافت (برایان دوئیگن، ۲۰۲۴: وبسایت بریتانیکا). در این میان، شمار زیادی از دانشمندان اقتصاد و مدیریت، مشکلات اقتصادی موجود شامل بیکاری روزافزون، شکاف شدید و در حال گسترش میان فقیر و غنی، و نابودی محیط زیست را یک مشکل سیستمی دانستند و انگشت اتهام را متوجه سازوکار نظریه‌های اقتصاد سرمایه‌داری و دانش مدیریت مبتنی بر آن نمودند (پارکر، چنی، فورنیه و لند، ۲۰۱۴: iii). آنها معتقد بودند این نظریه مناقشه‌آمیز به رغم مشکلات موجود صرفاً به دلیل قدرت سیاسی حامیان آن به بقای خویش ادامه داده است (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: iii). این دوره بحرانی، محققان حوزه‌های مدیریت و اقتصاد را به این اندیشه واداشت که در جستجوی نظریه و مدلی جایگزین باشند که در آن چاره‌ای برای مشکلات یافت شود. از آن زمان، محققان فراوانی دیدگاه‌های خود را عرضه کردند و ضمن تشریح ابعاد ضعف و ناکارآمدی مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت، پیشنهادهایی را در جهت ترمیم مشکلات موجود در این دیدگاه‌ها ارائه کردند. بررسی آثار موجود به زبان فارسی در این حوزه نشان می‌دهد هنوز تحقیق درخوری که در آن آرای انتقادی، بررسی و تحلیل شود به زبان فارسی عرضه نشده است. بر این اساس، مساله تحقیق حاضر، فقدان پژوهش از مجموع دیدگاه‌هایی است که منتقدان مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت بعد از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ میلادی عرضه کردند. در تحقیق حاضر تلاش شده دیدگاه‌های منتقدانه عرضه شده در این حوزه بررسی و تحلیل شود. پرسش اصلی این پژوهش آن است که واکنش نظری محققان منتقد در محافل تحقیقاتی و

1. Great recession

دانشگاهی و نیز بازار کار نسبت به آن دوره بحرانی چه بود؟ آنها ریشه مشکل را در کدام جوانب احتمالی مکتب سرمایه‌داری و نظریه سازمان و مدیریت می‌دیدند و چه انتقاداتی به کدام بخش‌ها داشتند؟ و نهایتاً راه حل (های) پیشنهادی آنها چه بود؟ تحقیق حاضر ضمن بررسی و تحلیل این دیدگاه‌های انتقادی، دسته‌بندی تازه‌ای را از انتقادات موجود نسبت به مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت ارائه کرده است. یکی از ثمرات این پژوهش، زمینه‌سازی برای ارائه و تبیین دیدگاه اسلام در عرصه سازمان و مدیریت است. در واقع، وقتی روشن شود که محققان نظریه رایج سازمان و مدیریت در همان کشورهای غربی که خاستگاه این نظریه است خود به مشکلات موجود در این نظریه اذعان دارند زمینه برای شنیده شدن دیدگاه‌های جایگزین، از جمله دیدگاه اسلام فراهم می‌شود. همچنین دسته‌بندی ارائه شده از دیدگاه‌های انتقادی موجود، کمک می‌کند تا مسائل و موضوعات مطرح شده در این حوزه شناسایی شود و از این جهت، زمینه‌سازی دیگری برای تبیین دیدگاه مدیریت اسلامی از جهت تعیین محل نزاع نظری صورت گیرد. این بررسی نشان می‌دهد دیدگاه‌های انتقادی موجود عمدتاً ناظر به «نقد کارکردی و فرایندی» مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت است و از این جهت، رویکرد تحقیق حاضر نیز نقد کارکردی و فرایندی مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت است.

مبانی نظری

کاپیتالیسم یا مکتب اصالت سرمایه در هسته معنایی خویش به معنای یک سیستم اقتصادی است که سرمایه از طریق آن سرمایه‌گذاری می‌شود تا سرمایه بیشتری خلق شود (هاروی، ۲۰۱۱، به نقل از پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳). در واقع امر، راه‌های متعددی برای انباشت سرمایه هست اما در پی انقلاب صنعتی در اواخر قرن ۱۸ میلادی در اروپا، این ذهنیت غلبه کرد که راه انباشت سرمایه در تولید است و باید سرمایه را با استخدام کار افراد و تولید کالا به کار انداخت که به قصد سود کردن در بازار فروخته شود. کاپیتالیسم با همین نگاه، حق شرکت‌ها را به حقوق عامه مردم و حقوق محیط زیست ترجیح داده و زمینه را برای انحصار و خصوصی سازی در منابع حیاتی و منافع عامه فراهم کرده است (شیوا، ۲۰۱۴: xxii). در این نگاه، اصالت با مالکیت خصوصی افراد و

سودآوری بنگاه‌های تولید کالا و خدمات است و اخلاق و روابط انسانی و حفاظت از محیط زیست امری فرعی و کم‌اهمیت است.

این نگاه به سرمایه به نوعی به پارادایم‌های مدیریت نیز تسری یافته و عنصر سودآفرینی، عنصر محوری در آنهاست. نظریه مدیریت براساس روند تاریخی با نظریه‌های کلاسیک (۱۹۳۰-۱۹۱۰) آغاز شد که هدف آن تامین اهداف سازمانی بر اساس انضباط خشک کاری و توجه اندک به نیروی انسانی بود و بعد که مشکلات این نظریه‌ها آشکار شد به سمت توجه بیشتر به نیروی انسانی چرخید و در قالب نظریه‌های نئوکلاسیک یا روابط انسانی (۱۹۵۰-۱۹۳۰) ظهور کرد که در آن مسائل انسانی بیش از پیش لحاظ شد اما باز آن چه محور بود تامین اهداف سازمان و افزایش هرچه بیشتر سود شرکت بود (ن.ک. میرکمالی، ۱۴۰۲). در نظریه رایج مدیریت نیز سودآفرینی عنصر محوری است و در این میان، سود شرکتها و سازمان‌ها بر سود عامه ارجحیت دارد؛ مثلاً «افراد ذی-نفع» عامل محوری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تلقی می‌شوند (موسوی و ابطحی، ۱۳۸۸: ۱). در این نگاه، یک شرکت ایده‌آل شرکتی است که مالکان آن جمعی سهام‌دار آن هستند که عمده توجه و علاقه آنها درآمدهای شرکتی است یا جمعی از مدیران است که هدف نهایی آنها از راه-اندازی و اداره شرکت، دستیابی به سود حداکثری با فروش حداکثری کالا یا خدمات است (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲). طبعاً دامنه این نگاه به حوزه تدوین راهبرد سازمان و نحوه مدیریت افراد نیز کشیده می‌شود (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲). مثلاً هنوز هم از نیروی انسانی با عناوینی چون «سرمایه انسانی» و «منابع انسانی» یاد می‌شود.

در نقطه مقابل، پارادایم مدیریت اسلامی بر پایه توجه به رابطه انسان با خدا شکل می‌گیرد و از این جهت، پارادایمی «اخلاق‌مدار» است (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۸). همچنین پارادایم مدیریت غربی عمدتاً حول روش‌ها و فنون مدیریتی بنا شده است حال آن‌که مدیریت اسلامی ضمن توجه به این موارد، به انسان نیز توجه اکید دارد و کلیه فعالیت‌ها و وظایف مدیران را حول انسان طراحی می‌کند (ن.ک. رادپور و اسلامی، ۱۳۹۵).

با ظهور پارادایم پست مدرنیستی (۲۰۰۰ تا کنون) و زیر سوال رفتن مفروضات مبنایی پارادایم‌های پیشین، راه بر انتقاد از نظریه رایج ملهم از کاپیتالیسم به طور حدی گشوده شد خصوصاً بعد از آن که نسخه‌های برگرفته از این نظریه با مشکلات جدی مواجه شد. دیدگاه سودمدارانه

کاپیتالیستی از جمله در دهه اول قرن بیستم دچار شکست جدی شد و آن زمانی بود که ترجیح منافع شرکتی و سازمانی بر منافع عمومی زمینه‌ساز مشکلات اقتصادی شدید در کشورهای مختلف جهان گردید و دولتها در بخش تجاری و بازرگانی متحمل زیانهای گسترده شدند. همچنین فقر و بیکاری در سطح ملی گسترش شدید یافت و میلیون‌ها نفر سرمایه خویش را از دست دادند (برایان دوئیگان، ۲۰۲۴: وبسایت بریتانیکا). این دوره بحرانی، کارآمدی مکتب کاپیتالیسم و نظریه رایج سازمان و مدیریت را در ذهن محققان به چالش کشید و بسیاری از صاحب نظران در دانشگاه و بازار به دنبال نظریه و مدلی جایگزین رفتند که در آن چاره‌ای برای مشکلات یافت شود. این نظریه جایگزین حاوی پیشنهادهایی است که محور آن ترویج اخلاق اجتماعی، کنترل اشتباهی بی حد و حصر از پی سود و درآمد، کنترل مصرف افسارگسیخته، و حمایت از محیط زیست است (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳). مقاله حاضر گزارشی است از این دیدگاه‌های منتقدانه و پیشنهادهایی که صاحب نظران مربوطه در جهت رفع مشکلات موجود ارایه کرده‌اند.

با هدف تسهیل در درک ادبیات تحقیق حاضر و فهم اجزای تحلیل آن، شماری از مفاهیم و اصطلاحات اصلی مرتبط با این تحقیق که معنای آنها به نظر سهل و ممتنع می‌آید در ادامه شرح و تعریف می‌شود. این تعاریف از فرهنگ توصیفی موسوم به «لغت‌نامه کسب و کار و مدیریت»^۱ (لاو، ۲۰۰۹) نقل شده و صفحه مربوط به هر واژه در انتهای تعریف آمده است. بازاریابی: فرایند برنامه‌ریزی و اجرای گام‌هایی چون تولید ایده و قیمت‌گذاری، ترویج و توزیع محصولات و خدمات به منظور ایجاد مبادلاتی که نیازهای افراد و سازمان‌ها را برآورده می‌کند (۳۵۱).

سودآوری: ظرفیت یا امکان یک پروژه یا سازمان برای ایجاد «سود» که معیار آن شامل بازگشت سرمایه به کار رفته و میزان سود خالص ناشی از فروش است (۴۴۶). سرمایه‌داری: یک سیستم اقتصادی که در آن عوامل تولید در مالکیت خصوصی قرار دارد و افراد مالک سرمایه آزادند به هر نحوی که مناسب بدانند - خصوصاً برای نفع خویش - از آن استفاده کنند. در این سیستم اقتصادی، سازوکار بازار و سود، نقش اصلی را در تعیین چیزی که باید تولید شود ایفا می‌کند (۹۲).

1. A dictionary of business and management

کارآمدی: معیاری برای اندازه‌گیری توان یک سازمان در تولید حداکثر ستاده با کیفیت قابل قبول در کمترین زمان و با کمترین تلاش و نهاده (۱۹۶).

مدیریت منابع انسانی: مدیریت افراد به نحوی که رفتار و عملکرد فردی خویش را مطابق اهداف سازمان استخدای شکل دهند طوری که اثربخشی آن سازمان را تقویت کند (۲۷۷).

پیشینه پژوهش

این تحقیق نخستین گزارش تحقیق کتابخانه‌ای به زبان فارسی از ادبیات منتقدانه بعد از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ در خصوص نظریه رایج سازمان و مدیریت و مکتب سرمایه‌داری به عنوان خاستگاه فکری آن است. برخی کتب یا تک‌نوشت‌ها به زبان فارسی با موضوعات نزدیک به تحقیق حاضر تالیف شده‌اند. از جمله در نقد مکتب سرمایه‌داری، مجموعه مقالاتی با عنوان «سرمایه-داری: بررسی و نقد» (هادوی‌نیا، ۱۳۹۹) تالیف شده که ضمن معرفی این نظریه و انواع و مبانی آن، به نقد مفاهیم مرتبطی چون فردگرایی، حقوق مالکیت و ابعاد آن، و نیز نسبت مفهوم عدالت با سرمایه‌داری پرداخته است. با این حال، در این کتاب، صرفاً مفاهیم مبتی این مکتب بررسی شده و داده‌ها و دیدگاه‌های جدید خصوصاً بعد از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ در آن کمتر به چشم می‌خورد. در خصوص نقد نظریه رایج سازمان و مدیریت نیز نقدهایی به زبان فارسی و در قالب مقالات و کتب منتشر شده‌اند که در این میان، در کتابی با عنوان «پایان مدیریت؛ فروپاشی روایت‌های مدیریت در دوران مدرن» (آهنچیان، ۱۳۸۶) با تکیه بر آرای مکتب پسامدرنیسم تلاش شده است خلأهای نظریه مدیریت کلاسیک و صورت مدرن آن در مدیریت فرد و سازمان بازگو و تحلیل شود. در عین حال، منابع این کتاب همگی مربوط به قبل از سال ۲۰۰۱ میلادی است و از این جهت، هیچ‌یک، از آرای منتقدان بعد از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ در آن بازتاب نیافته است. همچنین تک‌نوشتی با عنوان «۲۳ چیز درباره سرمایه-داری که به شما نمی‌گویند» (ها جون، ۱۳۹۲) به قلم ها جون چانگ^۱، اقتصاددان کره جنوبی به زبان فارسی ترجمه شده که در آن عملکرد اقتصاد نولیبرال و ایدئولوژی بازار آزاد به زبانی ساده و افشاگرانه تشریح می‌شود و بسیاری از فرضیات اقتصاد سرمایه‌داری که به عنوان اصولی قطعی ترویج شده نقد می‌شود. با این حال، این کتاب در عین مزایایی که دارد، فاقد نگاه محققانه جمعی به مساله نظیر مجموعه مقالات پژوهشی

1. Ha-Joon Chang

است. همچنین ارتباط میان نظریه سرمایه‌داری و نظریه سازمان و مدیریت در آن چندان به چشم نمی‌آید. تک نوشت‌های دیگری هم از ریموند بیکر^۱ (۱۳۹۶) و جفری هاجسن^۲ (۱۳۹۵) در نقد سرمایه‌داری به زبان فارسی ترجمه شده که هر دو مربوط به قبل از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ است ضمن این که ارتباط چندانی میان نظریه سرمایه‌داری و نظریه رایج مدیریت و سازمان در آن برقرار نشده است.

همچنین از بین مقالات فارسی نیز، لشنی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «چالش نظام-های اقتصادی متعارف» به مشکلات نظام‌های اقتصادی غرب در چگونگی رسیدن به رفاه اجتماعی پرداخته اما دامنه تحلیل آن تا بحران اقتصادی دهه ۱۹۳۰ میلادی است و اشاره به بحران اقتصادی ۲۰۰۸ میلادی ندارد. در خصوص نقد نظریه مدیریت نیز، محمودیه و طاهری (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی و تحلیل دیدگاه مدرنیست و پست مدرن بر نظریه سازمان و مدیریت»، ضمن معرفی پارادایم پست مدرنیسم در سازمان و مدیریت به تاثیر دیدگاه‌های فلسفه پست مدرنیستی در گشودن راه بر نقد پارادایم‌های مدیریت و ارایه نسخه‌های جایگزین پرداخته اما دیدگاه‌های ملهم از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ میلادی را چندان در نظر نگرفته است. محققان به هیچ گزارشی به زبان فارسی که موشکافانه به بررسی و تحلیل ادبیات منتقدانه در حوزه سازمان و مدیریت بعد از بحران اقتصادی اوایل ۲۰۰۰ میلادی پردازد دست نیافتند.

جدول ۱. عنوان یا توضیح مختصر (نزدیک ترین پژوهش‌های قبلی مرتبط با موضوع مقاله ذکر شود)

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده/سال	مهمترین یافته‌ها
۱	پایان مدیریت؛ فروپاشی روایت‌های مدیریت در دوران مدرن	آهنچیان/ ۱۳۸۶	آرای مکتب پسامدرنیسم نشانگر خال‌های نظریه مدیریت کلاسیک و صورت مدرن آن است
۲	۲۳ چیز درباره سرمایه‌داری که به شما نمی‌گویند	ها جون چانگ/ ۱۳۹۲	فرضیات اقتصاد سرمایه‌داری که به عنوان اصولی قطعی ترویج شده باطل است
۳	اقتصاد و آرمان شهر	جفری هاجسن/ ۱۳۹۵	هم برنامه‌ریزی متمرکز و هم پیاده‌سازی کامل و پایدار اصول فردگرایانه و بازارمحور نئولیبرالیسم محکوم به شکست است

1. Raymond Baker
2. Geoffrey Hodgson

جدول ۱. عنوان یا توضیح مختصر (نزدیک ترین پژوهش های قبلی مرتبط با موضوع مقاله ذکر شود)

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده/سال	مهمترین یافته ها
۴	پاشنه آشیل سرمایه‌داری: پول کثیف و چگونگی احیای نظام بازار آزاد	ریموند بیکر/ ۱۳۹۶	بنیاد نظام بازار آزاد جهانی در اصل بر مداخله سازمان‌یافته دولت‌هاست و این منجر به فساد می‌شود
۵	سرمایه‌داری: بررسی و نقد	هادوی‌نیا/ ۱۳۹۹	نگاهی انتقادی به مفاهیم فردگرایی، حقوق مالکیت، و نسبت مفهوم عدالت با سرمایه‌داری
۶	چالش نظام‌های اقتصادی متعارف	لشنی و همکاران/ ۱۳۹۳	مشکلات نظام‌های اقتصادی غرب در چگونگی رسیدن به رفاه اجتماعی
۷	بررسی و تحلیل دیدگاه مدرنیست و پست مدرن بر نظریه سازمان و مدیریت	محمودیه و طاهری/ ۱۴۰۰	معرفی پارادایم پست مدرنیسم در سازمان و مدیریت و تاثیر دیدگاه‌های پست مدرنیستی در گشودن راه بر نقد پارادایم‌های مدیریت

در مجموع کتب و مقالات بررسی شده در عین ارتباط با موضوع تحقیق حاضر، از نظر انعکاس تحولات دهه‌های اخیر خصوصا تحولات مربوط به بحران اقتصادی ۲۰۰۸ و دیدگاه‌های منتقدانه برخاسته از آن دارای نقص هستند. بنابراین وجوه نوآورانه پژوهش حاضر را از چند جنبه می‌توان مطرح نمود. این پژوهش، دیدگاه‌های منتقدانه تازه تری را معرفی و بررسی نموده و همچنین دسته بندی تازه‌ای از دیدگاه‌های منتقدانه نسبت به کاپیتالیسم و نیز نظریه رایج سازمان و مدیریت عرضه کرده است. به علاوه، مجموع دیدگاه‌های منتقدانه نسبت به کاپیتالیسم و نظریه رایج سازمان و مدیریت در ارتباط با هم، در این پژوهش بررسی شده است. این تحقیق همچنین مجموعه‌ای از منتقدان حال حاضر جهان را معرفی کرده که می‌تواند زمینه‌ساز تحقیقات آتی باشد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر با روش «تحقیق کتابخانه‌ای» صورت گرفته است. روش تحقیق کتابخانه‌ای به طور کلی شامل شناسایی و یافتن منابعی است که اطلاعات حقیقی یا دیدگاهی شخصی/کارشناسی را درباره یک پرسش پژوهشی فراهم می‌کند. این روش تحقیق بعضاً یکی از «مولفه های ضروری» در هر روش تحقیق دیگر است (جرج، ۲۰۰۸: ۶) چرا که به محقق کمک می‌کند با جستجوی منابع اطلاعاتی مختلف و مطالعه و بررسی آنها به نتایج قابل اعتمادی دست یابد که

بعداً مبنای اجرای دیگر روش‌های تحقیق شود. جرج نقشه راهی را برای اجرای یک تحقیق کتابخانه‌ای پیشنهاد می‌کند (جرج، ۲۰۰۸: ۱۵). بر این اساس، تحقیق کتابخانه‌ای به طور کلی با انتخاب یک «موضوع تحقیق» و طرح آن در قالب چند «پرسش پژوهشی» آغاز می‌شود. در مرحله بعد به دنبال پاسخ به آن پرسش‌ها از طریق جستجوی منابع معتبر بر پایه شماری از «واژگان کلیدی» هستیم که بازتابنده پرسش‌های پژوهش هستند. روشن است که این مرحله شامل حصول اطمینان درباره معتبر بودن منابع مورد جستجو از جهت پاسخ گفتن به پرسش‌های پژوهش نیز است. در اینجا باید میان منابع دست اول و دست دوم تمایز قائل شد و تلاش را بر جستجوی منابع دست اول متمرکز کرد (جرج، ۲۰۰۸: ۵۶-۵۸). پس از یافتن منابع معتبر، باید با مطالعه چندباره این منابع به استخراج داده‌های مهم از طریق یادداشت برداری از این منابع پردازیم. مرحله نهایی تحقیق نیز شامل تحلیل یادداشت‌ها و یافتن پاسخ به سوالات تحقیق می‌باشد که در گزارش نهایی تحقیق ارائه می‌شود. این گزارش شامل بینش‌هایی است که از طریق «تأمل» درباره داده‌های تحقیق به دست آمده و با «بحث و بررسی» داده‌های استخراج شده و تحلیل محقق از این داده‌ها و نتیجه‌گیری از آنها ظاهر می‌شود (جرج، ۲۰۰۸: ۱۸). به این ترتیب، استراتژی تحقیق کتابخانه‌ای با انتخاب موضوع و توسعه سوالات پژوهش و سپس مشخص کردن کلیدواژه‌های جستجو آغاز می‌شود و با یافتن منابع معتبر و مطالعه و یادداشت برداری از داده‌های مهم آنها ادامه می‌یابد و با تحلیل این داده‌ها تا زمان رسیدن به بیشترین افزون و ارائه آن در گزارش نهایی پایان می‌یابد.

هدف تحقیق حاضر، به مرور و بررسی دیدگاه محققان منتقد در حوزه‌های مدیریت و اقتصاد در خصوص ضعف‌های مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت در حل مشکلات جامعه و راه حل (های) پیشنهادی آنها در جهت توسعه نظریه و مدلی جایگزین و ترمیم مشکلات موجود پرداخته است. بر این اساس، کلیدواژه‌هایی چون «رکود ۲۰۰۸»، «انتقاد از کاپیتالیسم»، «نقد نظریه مدیریت»، و «نقد نظریه سازمان» برای جستجوی اولیه انتخاب شد و به تدریج، با یافتن نخستین مقالات مرتبط، این کلیدواژه‌ها بهبود یافت.

محققان در حین بررسی منابع کتابخانه‌ای موجود، به سه مجموعه مقالات از انتشارات راتلیج انگلیس دست یافتند که در خلال یک دهه گذشته منتشر شده بود و سوال کلی پژوهش حاضر را پوشش می‌داد و در عین حال، هم از نظر حیطه تحقیق و هم از جهت گستره مولفان آن جامعیت

داشت؛ در واقع، این سه مجموعه مقالات با فراخوان رسمی انتشارات راتلج و با هدف جمع‌آوری و دسته‌بندی انتقادات وارد شده به نظام اقتصادی در غرب پس از دوران رکود بزرگ ۲۰۰۸ جمع‌آوری شده بود. بررسی این مقالات نیز هم از حیث موضوعات و مسائلی که در مقالات مندرج به آن پرداخته بودند و هم از حیث جمع‌دیدگاه صاحب‌نظرانی که در حال حاضر در مراکز تحقیقاتی یا در بازار کار در کشورهای غربی فعالیت می‌کنند و نسبت به وضعیت اقتصادی و مدیریتی رایج در غرب انتقاد دارند، نشانگر جامعیت این سه مجموعه بود. صاحبان این مقالات از میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و محافل تحقیقات دانشگاهی، مدیران برجسته سازمانی و نیز عاملان با سابقه بازار کسب و کار هستند که تجربه معتابھی در حوزه خویش دارند. در واقع، این صاحب‌نظران خود جزئی از سیستم موجود هستند که با پی بردن به «ضعف سیستمی» کاپیتالیسم، قلم انتقاد به دست گرفته‌اند. بدین ترتیب از آنجا که این نقدها از منظر اندیشمندان غربی صورت گرفته، صورتی عینی‌تر داشته و در انزوای از حقایق موجود در میدان صورت نگرفته است. ویژگی دیگر این مجموعه مقالات نیز کثرت مناسب محققان و تعدد حوزه‌های تخصص آنها و نیز تعدد محل فعالیت آنهاست که در مجموع، تنوع مناسبی به دیدگاه‌های ارائه شده بخشیده و از این جهت، مجموعه مقالات حاضر را کم‌نظیر ساخته است. از این رو، تصمیم گرفته شد که سوال تحقیق با بررسی این سه مجموعه مقالات پاسخ داده شود.

نخستین مجموعه مقالات با عنوان «کتاب راهنما درباره سازمان جایگزین»^۱ (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴) در سال ۲۰۱۴ منتشر شد و از آن به عنوان دست‌نامه‌ای^۲ در نقد مکتب سرمایه‌داری نام می‌برند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: iv). دومین مجموعه مقالات با عنوان «آنارشیسم، سازمان و مدیریت»^۳ (پارکر، استابورود و سوآن، ۲۰۲۰) در سال ۲۰۲۰ منتشر شد و مجموعه‌ای منتقدانه درباره نظریه سازمان و مدیریت است. سومین مجموعه مقالات نیز با عنوان «رویکردی انتقادی به مدیریت منابع انسانی»^۴ (کالینگز، وود و زاموسی، ۲۰۱۹) است که دومین ویرایش آن در سال ۲۰۱۹ میلادی منتشر شد و حول عنصر منابع انسانی تألیف شده است.

1. The Routledge Companion to Alternative Organization
2. Handbook
3. Anarchism, Organization and Management
4. Human Resource Management: A Critical Approach

اکنون منابع اطلاعاتی معتبری در دست بود که با موضوع تحقیق ارتباط داشت و می توانست سوال تحقیق را پاسخ دهد. در مرحله بعد به بررسی و تحلیل این منابع پرداخته شد. در این مرحله، داده های تحقیق به این ترتیب استخراج شد که اهم مواضع محققان مربوطه یادداشت برداری شد و به صورت نقل قول هایی روشن در آمد. بررسی چندباره این مواضع انتقادی که در قالب نقل قول در آمده بود کمک کرد که الگویی مشخص در آن کشف شود، به این ترتیب که این مواضع از جهت حیطة انتقاد بر روی طیفی قرار داشت که در یک سر آن ابعاد کلان مساله بود و در سر دیگر آن ابعاد خرد. در نهایت یک دسته بندی سه گانه شامل ابعاد کلان، ابعاد میانی و ابعاد خرد مقوله-بندی شد و این مواضع انتقادی در قالب این مقوله بندی سه گانه خوشه بندی شد، به این ترتیب که انتقادات مربوط به نظام سرمایه داری (به عنوان سرچشمه نظام اقتصادی کنونی) در قالب مواضع کلان، انتقادات مربوط به نظریه رایج سازمان و مدیریت (به عنوان محصول نظام سرمایه داری) در قالب مواضع میانی و انتقادات مربوط به مدیریت منابع انسانی (به عنوان مهمترین زیرنظام نظریه سازمان و مدیریت که به انسان به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان می پردازد) به عنوان مواضع خرد دسته بندی شد.

در تحلیل یافته های پژوهش علاوه بر دسته بندی مواضع انتقادی از حیث ابعاد مساله، با هدف افزایش غنای تحلیل های صورت گرفته به وجوه دیگری نیز توجه شد.

یافته های پژوهش

منتقدان مکتب سرمایه داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت بعد از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ میلادی تلاش کردند تا مشکلات این مکتب و نظریه برآمده از آن را تحلیل کنند و مدلی جایگزین برای آن بیابند. در این میان، انتشارات راتلج در سه مجموعه مقالات به گردآوری این دیدگاه های منتقدانه پرداخت. نخستین مجموعه مقالات با عنوان «کتاب راهنما درباره سازمان جایگزین» (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴) در سال ۲۰۱۴ منتشر شد و از آن به عنوان دست نامه ای در نقد مکتب سرمایه داری نام می برند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۰۱۴). دومین مجموعه مقالات با عنوان «آناشیس، سازمان و مدیریت» (پارکر، استابورود و سوآن، ۲۰۲۰) در سال ۲۰۲۰ منتشر

شد. سومین مجموعه مقالات نیز با عنوان «رویکردی انتقادی به مدیریت منابع انسانی» (کالینگز، وود و زاموسی، ۲۰۱۹) است که دومین ویرایش آن در سال ۲۰۱۹ میلادی منتشر شد.

ادبیات منتقدانه موجود را دست کم در سه سطح کلان، میانی و خرد می‌توان بررسی کرد. در سطح کلان، انتقادات متوجه کلیت نظام سرمایه‌داری به عنوان خاستگاه نظریه رایج مدیریت می‌باشد. در این سطح، مفاهیم اصلی نظام سرمایه‌داری نظیر «کار» (در دو مفهوم *work* و *labor*)، «تبادل و مصرف»، و «منابع» موضوع نقد واقع شده است.

در سطح میانی، انتقادات متوجه سازوکار «سازمان» مرسوم (به عنوان ثمره نظریه سرمایه‌داری) و نظریه رایج مدیریت به عنوان نرم افزار اداره سازمان شده است. در واقع، نظریه رایج مدیریت و مدل اجرایی برخاسته از آن در سازمان کنونی، در حکم یک فناوری است که از رویکرد خاص نظام سرمایه‌داری به اداره جامعه بشری نشأت گرفته است. منتقدان در این سطح خواستار نظریه و مدلی جایگزین هستند که عاری از مشکلات موجود باشد.

ادبیات منتقدانه در سطح خرد نیز به نقد نگرش و رویکرد نظریه رایج مدیریت به افراد انسان به عنوان عناصر سازمان پرداخته است یعنی جایی که مبحث «مدیریت منابع انسانی» شکل می‌گیرد. در واقع، در این سطح، نسخه پیشنهادی و خروجی نظریه رایج مدیریت برای اداره «فرد انسان» در چارچوب سازمان نقد می‌شود. اینجا نیز بحثی منتقدانه و مفصل درباره رویکرد موجود در نظام سرمایه‌داری و نظریه رایج مدیریت به عنصر نیروی انسانی در گرفته است. در ادامه این سه سطح از انتقادات بررسی و تحلیل می‌شوند.

الف - سطح کلان: انتقاد به کلیت نظام سرمایه‌داری

در موضوع انتقاد از نظام سرمایه‌داری، مجموعه مقالاتی با عنوان «سازمان جایگزین» در سال ۲۰۱۴ در انتشارات راتلج منتشر شد که برخی از آن به عنوان دست‌نامه‌ای در نقد سرمایه‌داری عنوان می‌کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: iv). یعنی از چشم محققان این حوزه، یک کتاب مرجع ذی‌قیمت است که تازه‌ترین مسائل این حیطه مطالعاتی را احصا و بررسی کرده و منبع متقنی در خصوص این موضوع قلمداد می‌شود. این کتاب حاوی مقالاتی به قلم برجسته‌ترین منتقدان معاصر سرمایه‌داری در دانشگاه و بازار می‌باشد.

واندانا شیوا^۱، اقتصاددان شهیر جهانی در مقدمه ویراستاران در خصوص انگیزه تالیف این مجموعه مقالات، با اشاره به نظریه رایج سرمایه‌داری می‌گوید «برساخت‌های غلط و افسانه‌های فراوانی وجود دارد که زمینه‌ساز سلطه این مدل ویرانگر اجتماعی و زیست بومی در جهان شده که خود دائما این فکر توهم‌آمیز را گسترش می‌دهد که هیچ جایگزینی برای این نظریه وجود ندارد» حال آن که وجود و ارایه یک نظریه جایگزین در مقابل سرمایه‌داری «برای بقای نسل بشر ضروری است» (شیوا، ۲۰۱۴: XXII). وی سپس خاطر نشان می‌کند برخلاف ادعای حامیان نظریه سرمایه-داری «جایگزین‌های بسیاری برای این نظریه رایج هست که هم از نظر ماهوی، امکان‌پذیری در زیست بوم جهان را دارند و به حقوق طبیعت پایبندند و هم از نظر اجتماعی منصفانه هستند و به حقوق بشر پایبند می‌باشند».

کتاب با یادآوری رکود بزرگ اقتصادی در انتهای دهه ۲۰۰۰ میلادی به عنوان شاهدی روشن بر شکست نظریه سرمایه‌داری در اداره جهان آغاز می‌شود. آنجا پارکر و همکارانش - به عنوان ویراستاران این مجموعه مقالات - با تاسف خاطر نشان می‌کنند از آن تاریخ تاکنون، صاحبان قدرت در جهان باز هم نظریه سرمایه‌داری را - البته با اندکی اصلاحات - به عنوان تنها راه حل موجود برای اداره اقتصاد جهانی معرفی می‌کنند و بیکاری و اختلاف فاحش میان فقیر و غنی و نابودی محیط زیست را به عنوان «عوارض قابل قبول سلطه نئولیبرالیسم» بر جهان قلمداد و توجیه می‌کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: iii).

انتقاد از نظریه سرمایه‌داری از این جهت با حوزه کلی نظریه سازمان و مدیریت ارتباط می‌یابد که مولفه‌های بنیادین نظریه سرمایه‌داری خاستگاه نظریه رایج سازمان و مدیریت شده‌اند. در واقع، کاپیتالیزم حامل نوعی جهان بینی و نگرش به جامعه انسانی است که ثمرات آن در نظریه رایج سازمان و مدیریت جلوه گر شده است. به تعبیری، از کوزه همان برون تراود که در اوست. این جهان بینی در چند مولفه اساسی ظاهر شده است. مارتین پارکر^۲، استاد دانشکده مدیریت دانشگاه بریستول، جرج چنی^۳، استاد ارتباطات در دانشگاه دولتی کنت اوهایو، والرئ فورنیه^۴، مدرس ارشد

1. Vandana Shiva
2. Martin Parker
3. George Cheney
4. Valerie Fournier

مطالعات سازمان در دانشگاه لستر و کریس لند^۱، مدرس ارشد کار و سازمان در دانشگاه اسکس در مقدمه ویراستاران به چند مولفه اساسی در نظریه سرمایه‌داری اشاره می‌کنند. اول و مهم‌تر از همه این است که نظام سرمایه‌داری اصولاً دنبال کار مفت گرفتن از اعضای جامعه است و با به کار گرفتن افراد در ازای دستمزد اندک یا حتی بدون دستمزد به حیات خود ادامه می‌دهد (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۴). پارکر و همکارانش در توضیح این نگرش مثالی را از عرصه تحقیقات دانشگاهی و مقاله نویسی ارائه می‌کنند که برای ما به عنوان اصحاب دانشگاه بسیار خواندنی است. آنها می‌گویند انتشارات راتلج که «کتاب راهنمای سازمان جایگزین» را به قلم همین نویسندگان منتقد سرمایه‌داری منتشر کرد در واقع یک شرکت نشر خصوصی است که خودش در مالکیت شرکت تیلور اند فرانسیس^۲ است و این شرکت نیز با شرکت اینفورما پی ال اسی^۳ ادغام شده است. شرکت اینفورما پی ال سی یک شرکت چندملیتی است که در ۴۰ کشور فعالیت می‌کند و از طریق تملک «برندها» در عرصه نشر، همایش و نمایشگاه تاسیس شده است. درآمد کلی این شرکت در سال ۲۰۱۰ میلادی حدود یک میلیارد و ۲۲۶ میلیون پوند و سود خالص آن ۱۶۴ میلیون پوند بود. این شرکت در وب سایت خود به «کارنامه قوی در ایجاد ارزش از رشد و تملک طبیعی» می‌بالد. پارکر و همکارانش به این مفهوم «ارزش» در گزارش این شرکت ایراد می‌گیرند و می‌نویسند «مقصود از این ارزش، سودی است که بشود میان سهام داران شرکت توزیع کرد ... اما شرکت اینفورما برای دستیابی به این سود، کارگرانی را استخدام کرده (که رقم قرارداد آنان پایین تر از بازار است) تا روابط این شرکت با نویسندگان، نسخه خوان‌ها، طراحی، چاپ و بازاریابی این کتاب رتق و فتق کنند و هدف کلی این بوده که این کتاب برای دستیابی به سود در بازار به فروش برسد.»

پارکر و همکارانش سپس چند نکته را درباره این فرایند خاطر نشان می‌کنند که نشانگر رویکرد نظام سرمایه‌داری حتی به عرصه تحقیقات و نشر است. اول این که چیزی به نویسندگان مقالات پرداخت نشده است. دوم این که حق تالیف کتاب در تملک راتلج و اینفورماست نه در تملک کسانی که روی کتاب کار کردند. بر این اساس آن چه در این کار تحقیقاتی اهمیت داشته

1. Chris Land
2. Taylor & Francis
3. Informa plc

این است که «بشود کتاب را در بازار تبادل کرد (ارزش مبادله‌ای^۱) نه ارزشی که می‌تواند برای کاربران کتاب داشته باشد (ارزش مصرفی^۲)» (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۴). این یک نمونه دانشگاهی از رویکرد سرمایه‌داری است که فعالیت حتی اهل علم را به ثمن بخش می‌خرد تا هدف کلی سودرسانی به سهام‌داران را تامین کند.

آنها خاطر نشان می‌کنند اکنون محیط کار در عصر دیجیتال متحول شده طوری که نظام سرمایه‌داری کمتر دنبال فرایند تولید به صورت کارخانه‌ای است بلکه بیشتر دنبال «کار غیرمادی» است که در قالب توانایی‌هایی نظیر زبان، خلاقیت، دانش یا قدرت روحی تولید محتوای اطلاعاتی یا فرهنگی کالاها جلوه می‌کند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۵) و البته مطابق همان نگرش به دنبال کسب این توان با ثمن بخش است.

از نگاه پارکر و همکارانش، نظام سرمایه‌داری برای پیشبرد مولفه کار ارزان، دو مولفه دیگر را نیز اتخاذ کرده است. اولین آنها تاسیس «بازار آزاد» به عنوان اهرمی برای مهار اعتراض احتمالی نیروی کار ارزان (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۵) و نیز مدیریت نحوه و روند توزیع سود حاصله از عملیات‌های تجاری در میان عناصر بازار (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۶) است. مولفه بعدی نیز «انگیزه سودمدارانه»^۳ است که موتور پیش‌برنده آن دو مولفه دیگر است (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۶). انگیزه سودمدارانه یعنی کالا و خدمات به خاطر ارزش ذاتی آنها یا برای مصرف تولید نمی‌شوند بلکه تولید می‌شوند چون می‌شود با آن سود کرد. در نتیجه، چیزهای بسیاری هست که ارزش استفاده دارند اما چون نمی‌شود در بازار مبادله و سود کرد برای نظام سرمایه‌جدایت ندارند، مثل ارایه غذا، دارو، یا آموزش به مردمی که پول ندارند. نظریه رایج مدیریت و شکل سازمانی برآمده از آن مولود چنین نگرشی است. در واقع، میل به جذب کار ارزان، واگذاری سرنوشت معیشت مردم به رقابت لجام‌گسیخته در بازار و حرکت بر مدار سود مانند روحی در پیکره نظریه رایج سازمان و مدیریت حلول کرده است.

مولفان کتاب «سازمان جایگزین»، نقد نظام سرمایه‌داری و نئولیبرالی کنونی را در سه حوزه مفهوم‌شناختی «کار» (work در برابر labor)، «مبادله و مصرف»، و «منابع» که نقاط ثقل نظام

1. Exchange value
2. Consumer value
3. Profit motive

سرمایه است پیش برده و تلاش کرده‌اند نقطه‌های عزیمت نگرشی جایگزین به اداره اقتصاد و جامعه جهانی را بر پایه سه مفهوم کلی همبستگی (میان اعضای جامعه بشری)، آزادی و مسوولیت-شناسی بررسی کنند. آنها معتقدند هر گونه مدل جایگزین برای نظریه سرمایه‌داری باید با در نظر گرفتن دغدغه‌های فرهنگی صورت گیرد و جهان مادی باید در نسبت با جهان فرهنگی بازسازی شود (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳). آنها بر این باورند که اقتصاد همیشه با دغدغه‌های فرهنگی توأم است و در واقع، یک امر اجتماعی و انسانی است در حالی که پدیده بازار یک امر تصنعی است.

مولفان کتاب «سازمان جایگزین» در بحث کلی مفهوم کار (work در برابر labor) معتقدند جهان به سمتی می‌رود که دوباره کار افراد بهای حقیقی خودش را بیابد (work) نه این که تلاش مردم با دستمزدی ناچیز عوض شود (labor). آنها با نقد معیارهای بازار سرمایه درباره فعالیت انسان به تعریفی دوباره از کار انسانی و شیوه‌های سنجش آن می‌پردازند و تلاش می‌کنند با ارایه تعریفی دوباره از مفهوم تولید و نحوه ارزش‌گذاری آن، ابعاد انسانی کار را در یک مدل جایگزین از نظریه سازمان و مدیریت دخالت دهند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۳).

موریزیو آتزن^۱، پژوهشگر ارشد دانشگاه لایبورو در انگلیس و مارسلو ویه‌تا^۲، پژوهشگر ارشد موسسه تحقیقاتی اروپا با تمرکز بر مساله «کنترل» به بررسی انواع روش‌های خودمدیریتی^۳ توسط کارکنان خصوصاً در شرکت‌هایی می‌دازند که در کشور آرژانتین متحمل زیان شده‌اند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۵۰). در واقع، اقتصاد آرژانتین در میانه رکود سال‌های آخر دهه ۲۰۰۰ میلادی فرو پاشید و در پی آن، تلاش‌های فراوانی در جهت اداره شرکت‌ها توسط خود کارکنان صورت گرفت که زمینه‌ساز تجربه گرانسنگی در جهت شیوه‌های خویش-حکمرانی^۴ در سازمان گردید. این دو محقق در این فصل نشان می‌دهند چگونه این واسپاری به کارکنان و فاصله گرفتن از مدل سازمانی رایج زمینه‌ساز دستیابی به عدالت اقتصادی و احیای سهم و نقش مردم در اداره شرکت‌ها گردید (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۵۱).

1. Maurizio Atzeni
2. Marcelo Vieta
3. Self-management
4. Self-governance

تام وب^۱، مشاور اقتصادی دولت کانادا و مدیر ارشد یک شرکت تعاونی و جرج چنی^۲، استاد ارتباطات در دانشگاه دولتی کنت اوهایو با تمرکز بر «تعاون میان کارکنان»^۳ به بررسی شیوه‌های جایگزین برای مالکیت شرکت‌ها پرداخته و سه طرح کلی توسعه یک سرمایه تعاونی حقیقی، بازآفرینی مفهوم مشارکت، و توجه همزمان به دغدغه‌های زیست محیطی در عین دغدغه‌های اجتماعی را پیشنهاد می‌کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۴).

کالین ویلیامز^۴، استاد سیاستگذاری عمومی در دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد در فصلی با عنوان «کار کالایی نشده»، به طور مفصل درباره مفاهیم و تفاوت معنایی دو اصطلاح مهم حوزه مدیریت بحث می‌کند: کالایی شدن کار و پولی شدن کار (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۰۸). وی سپس با تشریح مثال‌هایی به بررسی شیوه‌های مختلف برخورد یا عدم برخورد سودمداران با کار و لحاظ کردن یا نکردن آن در مبادله اقتصادی می‌پردازد. این بررسی نشان می‌دهد کارهای روزمره ما تا حد زیادی خارج از حوزه نظریه سرمایه‌داری قرار دارد و مدل رایج نظریه مدیریت آن را احصا نکرده است (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۰-۱۱۳). جدولی که ویلیامز از کارهای روزمره ارائه می‌کند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۲) نشان می‌دهد بسیاری از کارهایی که در اسلام ارزش‌گذاری و از آن قدردانی شده (نظیر خانه‌داری، پرورش کودکان، و از این قبیل) در زمره کار غیرمبادله‌ای^۵ هستند و جایی در نظریه سرمایه‌داری و مدل مدیریت برآمده از آن ندارند. این بخصوص از جهت تعارضی که میان زندگی سازمانی و زندگی خانوادگی در متون مرسوم مدیریت قلمداد شده قابل بررسی است.

کارن دیل^۶، مدرس ارشد دانشگاه‌های لنکستر، واریک، اسکس و لستر و کارمند وزارت بهداشت انگلیس با توسعه بخشی از دیدگاه‌های ویلیامز، بر کار زنان در خانه و سازمان خانواده تمرکز می‌کند. در واقع، مفهوم «خانه» به عنوان محل آرامش فرد از غوغای زندگی روزمره در جامعه مدرن، توجه درخوری در نظریه سرمایه‌داری نیافته است. دیل خاطر نشان می‌کند خانه برخلاف تصور رایج، هیچگاه یک پدیده سازمان‌نیافته نیست بلکه برعکس، با مطالعه شیوه‌های

1. Tom Webb
2. George Cheney
3. Worker co-operatives
4. Colin Williams
5. Non-exchanged labor
6. Karen Dale

اداره امور در خانه می‌توان به بازآفرینی روابط موجود در نظریه سرمایه‌داری به عنوان «روش مسلط» سازمان‌دهی در جامعه معاصر کمک کرد (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۰).

اما عنصر دومی که مولفان کتاب «سازمان جایگزین» نقد می‌کنند عنصر «مبادله و مصرف» است. این مولفه از نظام سرمایه‌داری به طور ضمنی حاوی الزاماتی درباره روابط موجود در بازار کار است اما مولفان کتاب تلاش می‌کنند تعریفی تازه از مفهوم مبادله ارائه کنند که روابط اجتماعی و زیست محیطی را در عین روابط اقتصادی در نظر بگیرد.

گفته شد از نظر مکتب نئولیبرالیسم، بازار محل افرادی است که محاسبه‌گر هستند و برای حداکثرسازی منافع خود دست به مبادله می‌زنند. مصرف‌کنندگان نیز از رهگذر هر مبادله‌ای به دنبال دستیابی به حداکثر ارزش با کمترین قیمت هستند، بی‌اعتنا به این که این مبادله ممکن است آثار زیان‌باری برای دیگر افراد یا برای محیط زیست داشته باشد. اما در تحقیقات ارائه‌شده در این بخش از کتاب از افرادی در جامعه سخن می‌رود که با این تصویر از بازار بسی فاصله دارند و انگیزه آنها در جامعه، همبستگی و مسوولیت‌شناسی در قبال دیگران است و نه منفعت شخصی (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۶۳). برای آنها، «مبادله» در قالب اقدامی از سر همبستگی جلوه می‌کند که بر اساس آن، دغدغه «تقسیم منصفانه منابع» بر «حداکثرسازی منفعت شخصی» پیشی می‌گیرد و زندگی خوب در قالب کیفیت روابط فرد با دیگر افراد و محیط زیست تعریف می‌شود نه در انباشت ثروت (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۶۳).

با مطالعه این بخش از کتاب متوجه می‌شویم بسیاری افراد در همین جهان مدرن هستند که در اثر تجربه زندگی مدرن، از انگاره «مصرف‌کننده محاسبه‌گر و حریص» که ستون نظریه سرمایه‌داری و نیاز آن به رشد بی‌حد و حصر است بیزار شده‌اند و رفتار اجتماعی آنها در مبادله و مصرف (و حتی عدم مصرف) کالا، نه از دریچه تنگ سودمداری که در قالب شبکه‌ای از روابط اجتماعی، اخلاقی و اقتصادی قابل تفسیر است (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۶۳) و می‌تواند رهیافت‌هایی را برای توسعه نظریه‌ای جایگزین به دست دهد. وجود این سرمایه اجتماعی در سطح جهانی، ضرورت و مسوولیت ارائه دیدگاه اسلام در این خصوص را دوچندان می‌کند. درواقع، بسیاری در جهان هستند که تشنه شنیدن حرفی تازه در حوزه سازمان و مدیریت اجتماعی هستند.

لورا رینولدز^۱، استاد جامعه‌شناسی در دانشگاه دولتی کلرادو و جنیفر کیهی^۲، پژوهشگر ارشد این دانشگاه بر موضوع تجارت عادلانه میان جنوب (تولیدکنندگان) و شمال (مصرف‌کنندگان) تمرکز می‌کنند. حامیان «تجارت عادلانه» که عمدتاً از میان مقامات مذهبی و گروه‌های حامی توسعه جوامع فقیر هستند بعد از جنگ جهانی دوم به دنبال آن بودند که در عین حفظ سازوکار بازار، آن را از درون متحول کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۶۶). آنها قصدشان ارتقای عدالت در جهان از طریق همین سازوکار بازار است، در عین این که تصور بازار را از جهت هزینه‌های اجتماعی و زیست محیطی آن در نظر داشته و تلاش دارند برای آن چاره‌جویی کنند. با این حال، رینولدز و کیهی ضمن بررسی ریشه‌ای مفهوم «تجارت عادلانه» عنوان می‌کنند که خواهی نخواهی میان قوانین و مقررات نشو و نمای بازار از یک سو و بحث عدالت اجتماعی از سوی دیگر تعارض ماهوی و ریشه‌ای وجود دارد و «بازار» در نهایت امر برای عدالت اجتماعی مدنظر حامیان این مفهوم زمینه‌سازی نخواهد کرد (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۷۸). آنها این مبحث را با بررسی کارنامه تولید و تجارت چای رویوس در آفریقای جنوبی تفصیل می‌دهند.

در میان فصول این بخش، چند محقق به بررسی امکان مبادله و مصرف کمتر به عنوان یک مولفه موثر در ارایه نسخه جایگزین برای اقتصاد سرمایه‌داری می‌پردازند. اقتصاد سرمایه‌داری همان طور که گفتیم بر مبادله و مصرف بی حد و حصر استوار است و هر مدل جایگزین لاجرم باید فکری برای کنترل این اشتباه‌های سیری‌ناپذیر کند. یکی از پیشنهادها امکان در پیش گرفتن «سادگی داوطلبانه» است یعنی افراد بیاموزند در مصرف قناعت کنند و بیشتر به دنبال کسب رضایت از طریق وجوه غیرمادی (نظیر روابط با دیگر افراد) باشند تا وجوه مادی و کالایی.

سیونید مک‌دونالد^۳، پژوهشگر ارشد دانشکده کسب و کار دانشگاه رابرت گوردون در مقاله-ای «سادگی داوطلبانه» را مستلزم کاهش عامدانه درآمدها و تصمیم داوطلبانه به مصرف کمتر با هدف گسترش زمان فراغت و دستیابی به کیفیت بهتر در زندگی می‌داند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۱۱). در واقع، در مفهوم سادگی داوطلبانه، یک زندگی خوب بیشتر از طریق تمرکز بر کالاهای غیرمادی (نظیر زمان و روابط با دیگران) و وجوه معنوی به دست می‌آید تا کالاهای

1. Laura Reynolds
2. Jennifer Keahey
3. Seonaidh McDonald

مادی. به این ترتیب، یک مدل جایگزین برای نظریه سرمایه‌داری را می‌توان از جمله از طریق یافتن منابع جایگزین برای دستیابی به «رضایت» در زندگی توسعه داد.

در فصلی مشابه، مولی اسکات کاتو^۱، استاد راهبرد در دانشگاه راهپتون عنوان می‌کند نیاز سرمایه‌داری به رشد بی‌پایان با محدودیت‌های طبیعی زمین سازگاری ندارد و برای مقابله با آن باید یک مدل اقتصادی زیستی-منطقه‌ای طراحی شود که متکی به خود باشد و منابع در آن به صورت عادلانه توزیع شوند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۲۱). وی معتقد است برای حصول موفقیت در این مدل اقتصادی باید همه ما در نگرش خود نسبت به فلسفه وجود انسان بازنگری کنیم و به جای عنصر مصرف (که حد و حصر ندارد)، عنصر روابط با دیگران و نیز با محیط زیست را سرلوحه آن قرار دهیم (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۲۴).

همچنین در فصلی مهم و بحث‌انگیز درباره «حق تالیف» فناوری، جاشوا پیرس^۲، مدرس گروه مهندسی برق و رایانه در دانشگاه فناوری میشیگان عنوان می‌کند فناوری یک دانش عمومی و بازتاب ارزش‌های اجتماعی است که متعلق به تک‌تک افراد جامعه بشری است. پیرس با بررسی پدیده مدرن «منبع همگانی اکتساب فناوری»^۳ و مقایسه آن با تشویق نظام سرمایه به ثبت حق تالیف برای فناوری‌ها، عنوان می‌کند «سیستم ثبت حق اختراعات و حق تالیف انحصاری اطلاعات موجب کند شدن انتشار آن در جامعه بشری و ایجاد مانع بر سر راه پیشرفت دانش و فناوری می‌شود» (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۱۶). وی این بحث را با ذکر نمونه‌هایی از تشریک فناوری در جوامع مختلف توسط افراد خیر پیش می‌برد و با بررسی کارکردهای دانشی و اجتماعی دو مرکز همگانی ارابه فناوری‌های نوین موسوم به اپروپدیا^۴ و DIYers، آنها را رقیب جدی برای «پارادایم توسعه فناوری و کنترل آن توسط نظام سرمایه» می‌داند که «از ابتدای انقلاب صنعتی بر تمدن بشری مسلط شده است» (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۲۵).

در فصل پایانی کتاب، مولفان کتاب «سازمان جایگزین» بر اهمیت راهبردی آموزش^۵ نسل آینده برای تغییر نگرش نئولیبرالی به زندگی تاکید می‌کنند و اهالی فرهنگ را به ترویج «سواد

1. Molly Scott Cato
2. Joshua Pearce
3. OSAT
4. Appropedia
5. Education

انتقادی» تشویق می‌کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۳۳). آنها همچنین با تمرکز بر پدیده «مصرف‌زدگی» به عنوان قوه پیش‌برنده نظریه سرمایه‌داری می‌نویسند «زندگی ما انباشته از کالاها و خدماتی است که برای سودآوری تولید و در بازار گاه فروخته شده است. اقتصاد جهانی ما، محل کار ما، جامعه ما و سیستم حمل و نقل ما در جهت تولید و توزیع اینها تنظیم شده است ... و این موجب تغییر هویت ما از شهروند به مصرف‌کننده می‌شود» (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۳۶). آنها سپس با طرح این سوال که چگونه می‌شود با رسوخ بازار در وجه مختلف زندگی مقاومت کرد عنوان می‌کنند باید ابتدا با این مفروضه مقابله کرد که «هدف از کار روزمره کسب سود یا دستمزد است» و در عوض دنبال غنی‌سازی شخصیت انسانی خویش باشیم (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۳۶) و در وهله دوم نیز باید سازوکاری برای مدیریت منابع عمومی در جهت مصلحت عامه مردم تدوین و اجرا گردد (پارکر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۳۷). آنها خاطرنشان می‌کنند که «آموزش حوزه بنیادینی برای مقابله با کالایی‌سازی» جامعه بشری است.

ب- سطح میانی: انتقاد به نظریه رایج مدیریت و شکل مرسوم سازمان

در موضوع کلی سازمان و نظریه مدیریت، جمعی از منتقدان در مجموعه مقالاتی با عنوان «آنارشسیسم، سازمان و مدیریت» (پارکر، استابورد، و سوآن، ۲۰۲۰) به اتفاق عنوان کردند که نظریه رایج مدیریت در عین این که دارای حقایقی فراوان درباره واقعیات انسانی و اجتماعی است، ضرورتاً «نمونه ایده آل»^۱ برای پیشبرد هدف مدیریت نیست و می‌توان نظریه رایج را به نحوی اصلاح کرد که با حقایق بیشتری از جامعه انسانی همخوانی داشته باشد (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲).

محققان این کتاب که جمعی از آنها از زمره استادان دانشگاهی و جمعی دیگر از زمره مشاوران و پژوهشگران سازمانی در اروپا و آمریکا هستند خاطرنشان می‌کنند نظریه کنونی مدیریت مبتنی بر یک نظام سلسله‌مراتبی است که در آن قدرت و پاداش در دست طبقه خاصی از مردم انباشته شده که ساختار، فضا و راهبردهای سازمان مدیریت شده را شکل می‌دهند، بخش جداگانه‌ای از ساختمان را اشغال می‌کنند و حتی لباس‌های متفاوتی می‌پوشند (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲). همه اینها هم مبتنی بر این فرض است که مدیران دارای نوعی از دانش و کارشناسی

1. Ideal type

هستند که کارکنان عادی از آن بی‌بهره‌اند و نیز این فرض که افراد عادی (که کارکنان سازمان شده‌اند) قادر به سازمان‌دهی خویش نیستند و برای برقراری نظم و حرکت سازمان به سمت مأموریت خویش باید جمعی از افراد بالاترین به عنوان مدیران یا تیم مدیریت، افراد دیگر را که طبقه کارکنان را تشکیل می‌دهند تشویق یا تنبیه کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲).

این منتقدان می‌گویند متون درسی نظریه مدیریت در حال حاضر شکل ایده آل سازمان را شرکتی می‌دانند که جمعی سهام‌دار مالک آن هستند که عمدتاً علاقمند سود سهامند یا مدیرانی دارند که هدف اصلی آنها رشد کسب و کار به منظور دستیابی به منفعت بیشتر از طریق فروش هرچه بیشتر یک کالا یا خدمات خاص است و راهبرد شرکت و مدیریت منابع انسانی باید در جهت حداکثرسازی فروش، حداقل سازی پرداختی‌ها، حداکثرسازی انعطاف در کارکنان، حداقل سازی نافرمانی کارکنان، حداکثرسازی کارآمدی و اجتناب حداکثری از هزینه‌ها و انتقال آن به دیگر شرکت‌ها تدوین شود (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲).

مارتین پارکر، استاد دانشکده مدیریت دانشگاه بریستول، توماس سوآن^۱، پژوهشگر حوزه سیاسی در دانشگاه لافورو^۲، و کنستانتین استابورود^۳، پژوهشگر دانشکده کسب و کار دانشگاه لستر - به عنوان ویراستاران این مجموعه مقالات - در مقدمه ویراستاری، تصویری از نظریه رایج مدیریت عرضه می‌کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۱).

آنها می‌گویند بسیاری از متون مدیریت، مشاوران این حوزه و نشریات کسب و کار داستان مدیریت را داستان پیشرفت انسان می‌دانند؛ داستان رشد کسب و کارهای بزرگ و بوروکراسی-های دولتی که این امکان را برای افراد نوع انسان فراهم کرد که به طرق پیچیده‌تری گرد هم بیایند و به اهداف فوق‌العاده‌ای نایل شوند. انقلاب صنعتی، تولید انبوه، تجارت بین‌المللی، و این اواخر، پدید آمدن «آی فون» همه دستاورد هماهنگی پیچیده، مدیریت عملیات، تامین مالی، تدوین راهبرد و از این قبیل بوده است. «به ما گفته‌اند اکنون در جهانی مدیریت شده زندگی می‌کنیم؛ جهانی که با مدیریت ایجاد شده است و همه چیز از سوپرمارکت‌های بزرگ تا سفرهای هوایی ارزان بر پایه همگام‌سازی مردم و فناوری ذیل یک قوه حاکمه مرکزی ایجاد شده است. به

1. Thomas Swann
2. Loughborough
3. Konstantin Stoborod

همین دلیل است که مدیریت یک موضوع رو به رشد در دانشگاه‌هاست و به همین خاطر این انتظار وجود داد که به مدیران بیش از کارکنان پول پرداخت شود» (پارکر و همکاران، ۲۰۲۰: ۱). پارکر و همکارانش خاطرنشان می‌کنند این داستان تا حدی درست است اما «واجد همه حقیقت نیست»؛ یعنی این طور نیست که جهان کنونی جهانی مطلوب است و نمی‌توانسته طور دیگری باشد. مقالات این مجموعه هر یک با نگاهی منتقدانه به جنبه‌ای از نظریه رایج مدیریت پرداخته است. مولفان به مصداق ضرب‌المثل «تُعرفُ الأشياءُ باضدادها» می‌گویند با بررسی نسخه نوین و اصلاح شده مکتب آنارشیسم، می‌توان رهیافت‌هایی را برای اصلاح نظریه رایج مدیریت به دست داد.

آنارشیسم در این مفهوم نه به معنای بی‌نظمی که به معنای نوعی نظم در جهت اهداف عمومی مدیریت است که ضرورتاً از مبانی و مفروضات نظریه کنونی مدیریت پیروی نمی‌کند. آنها می‌گویند بررسی نظریه آنارشیسم کمک می‌کند ضعف‌های موجود در بسیاری از مفروضات پایه‌ای را که زیربنای خرد حاکم در مدارس کسب و کار است ردیابی کنیم. منطق کلی نویسندگان این مجموعه مقالات در یک کلام این است که می‌شد سیر تاریخی و تحول مفهومی نظریه مدیریت به گونه دیگری باشد و از این رو، به مدلی جایگزین و نظریه‌ای آلترناتیو نیاز هست که در عین شمول ثمرات نظریه رایج، عاری از نقص‌ها و ضعف‌های موجود باشد. بر این اساس، هدف از بحث منتقدانه آنها مردود دانستن مدل کنونی مدیریت نیست بلکه هدف، نمایش دادن ضعف‌هایی است که در مدل کنونی هست؛ آن هم از زبان محققانی که از تبار موسسان همان مدل هستند و در همان محافل تحقیقاتی نشو و نما کرده‌اند.

نیزی سرنیواس^۱ دانشیار دانشکده نیواسکول نیویورک در فصلی خاطرنشان می‌کند دیدگاه‌های مربوط به نظریه «مدیریت» و دیدگاه‌های مربوط به نظریه «آنارشیسم» در یک زمان واحد و در آغاز دوران موسوم به انقلاب صنعتی مطرح شد و می‌توان تاریخچه نظریه مدیریت را با در نظر گرفتن دیدگاه‌های صاحب نظران هر دو حوزه بررسی و طی آن مشکلات نظریه کنونی را تشریح کرد (سرنیواس، ۲۰۲۰: ۱۳). وی از جمله یادآور می‌شود مفهوم محوری «سازمان‌دهی» در

1. Nidhi Srinivas

مدیریت صرفاً درباره چگونگی مدیریت کردن نیست بلکه درباره چگونگی تشکیل نهادها و روابطی است که جهان ما را شکل می دهد.

وی با اشاره به نقدهای مطرح شده در نظریه آنارشیسم در خصوص ساختار اختیارات سازمانی مبتنی بر قدرت سلسله مراتبی، آن را نوعی خودکامگی می داند و در عین حال، پیگیر شکل گیری توافق واقعی و صادقانه در میان کارگران در نحوه دستیابی به اهداف مشترک شرکت یا کارخانه است (سرینیواس، ۲۰۲۰: ۱۵). وی همچنین درباره نحوه «تقسیم کار»^۱ معتقد است باید اهداف کار و وسایل دستیابی به آن را همزمان در نظر گرفت. در این حالت، مفهوم «کارآمدی»^۲ صورت دیگری می یابد که شخصیت انسانی و اجتماعی کارگران در آن محلی از اعراب دارد (سرینیواس، ۲۰۲۰: ۱۶) و تأثیرات احتمالی کار بر هویت مذهبی و ملی اعضای جامعه در نظر گرفته می شود (سرینیواس، ۲۰۲۰: ۱۸). با این رویکرد، فعالیت های سازمانی صرفاً محدود به رابطه ای ابزاری میان وظایف سازمانی، فنون کار، اهداف کار و نظارت بر آنها نمی شود. سرینیواس در حمایت از استدلال خویش از سه مدیر موفق در آغاز انقلاب صنعتی یاد می کند که ضمن این که دیدگاه های آنارشیستی داشتند کارنامه مدیریتی موفق نیز بر جای گذاشتند.

در فصلی دیگر، برایان وایرمن^۳، مشاور سازمان های دولتی در اروپا و آمریکا، ادوارد گرانت^۴، مدرس ارشد رفتار سازمانی در دانشگاه برمنگهام و لئو مک کان^۵، استاد مدیریت در دانشگاه نیویورک، عنصر «سلسله مراتب» در سازمان را عنصری نمی دانند که ناگزیر از آن باشیم. آنها می گویند تصمیمات معنادار ضرورتاً از فکر معدودی افراد برگزیده بر نمی آید که در راس سازمان هستند هرچند این فکر در زمان ما به عنوان حقیقتی روشن قلمداد می شود (وایرمن، گرانت و مک کان، ۲۰۲۰: ۲۶).

این سه منتقد با طرح و تشریح دو مطالعه موردی، رویکردی را به تشکیل سازمان پیشنهاد می کنند که ضرورتاً بر وجود یک قدرت مرکزی^۶ تکیه ندارد که امور دیگر اعضای گروه را دیکته می کند. این دو مورد، یکی مربوط به مقرهای ارتش آمریکا و دیگری مربوط به فروشگاه کفش

1. Division of labor
2. Efficiency
3. Brian Wireman
4. Edward Granter
5. Leo McCann
6. Central authority

آنلاین موسوم به زاپوس^۱ می باشد که اکنون در مالکیت شرکت آمازون است و در سازمان دهی و مدیریت کارکنان خویش از دیدگاه‌های سنتی مدیریت که اکنون در دانشگاه‌ها تدریس می شود فاصله گرفته است.

رویکرد پیشنهادی آنها بر عناصری چون تمرکززدایی از تصمیم گیری در سازمان، همکاری عوامل سازمان، و خودمدیریتی فردی^۲ تکیه دارد (وایرمن، گرانتور و مک کان، ۲۰۲۰: ۳۶). آنها همچنین خاطرنشان می کنند مدیریت سازمانی در دوران کنونی عملاً برخی رفتارها را در پیش گرفته که با نظریه مدیریت سنتی فاصله دارد و هدف از آن، شریک کردن کارکنان سازمان در فرایند تصمیم گیری و آزاد کردن آنها از سازمان دهی مبتنی بر نظام سلسله مراتبی است.

کلر جین دشنر^۳ پژوهشگر دانشکده کسب و کار لستر^۴ انگلیس در فصلی به نابرابری‌های ناشی از مدل رایج مدیریت در بازار کار اشاره می کند و می نویسد نابرابری‌ها در اشکال مختلفی ظاهر می شوند اما در این میان، عنصر «دستمزد» یک اهرم قدرت تعیین کننده در شکل گیری نابرابری‌هایی نظیر دسترسی به مراقبت بهداشتی، آموزش، مسکن و حمل و نقل در جامعه است (دشنر، ۲۰۲۰: ۴۴).

دشنر بخصوص به کار زنان در منزل اشاره می کند و می نویسد کار بی مزد زنان خانه دار هیچگاه در حیطه بازار کار به شمار نمی آید و همین رویکرد، تاثیر کلی خود را بر نوع نگرش به زنان و دستمزد پرداختی به آنها در بازار کار می گذارد. وی خاطرنشان می کند زنان با زایمان و پرورش نیروی بازار کار، غذا دادن به آنها، لباس پوشاندن آنها، و درمان آنها در حال خدمت به اقتصاد و زمینه سازی برای رونق بازار کار هستند طوری که بدون آنها هیچ کاری^۵ ممکن نخواهد بود اما در نگرش حاکم بر مدیریت کنونی بازار کار، این خدمت زمینه ساز نادیده گرفته می شود و به نوعی بهره کشی می انجامد (دشنر، ۲۰۲۰: ۴۴). وی همچنین خاطرنشان می کند در فرایند صوری استخدام، عرف اجتماعی، زنان را وادار می کند میان خانواده و حرفه خویش یکی را برگزینند یا مانند یک «ابراسان» هر دو را مدیریت کنند.

1. Zappos
2. Individual self-direction
3. Claire Jin Deschner
4. Leicester
5. Labor

دشتر همچنین به نابرابری‌های شغلی در حیطه کلی سازمان‌ها اشاره می‌کند و می‌نویسد در سازمان کنونی مالکیت و کنترل هیچگاه میان کارکنان توزیع نمی‌شود و حتی با سخت کار کردن هم نمی‌توان پول کافی را برای خرید بخش معتابهی از یک شرکت مدرن به دست آورد (دشتر، ۲۰۲۰: ۴۶). همچنین طراحی شغلی در داخل شرکت‌ها بر اساس طبقه اجتماعی-اقتصادی کارکنان پیش می‌رود طوری که کمتر می‌توان بدون یک مدرک دانشگاهی به هیات مدیره یا حتی جمع مدیران عالی شرکت یا سازمان راه یافت و مدرک دانشگاهی نیز به وضعیت اقتصادی یا اجتماعی والدین کارکنان مرتبط است. نهایتاً، تعهد کاری در سازمان کنونی به گونه‌ای تعریف شده که از کارکنان انتظار می‌رود اضافه کاری کنند یا در اوقات فراغت خویش در دوره‌های شغلی حضور یابند و این وظیفه با مسوولیت اجتماعی کارکنان در مراقبت از کودکان یا دیگر وابستگان‌شان جور در نمی‌آید (دشتر، ۲۰۲۰: ۴۶).

در فصلی با موضوع مدیریت فردی کارکنان در سازمان، پیتر بلوم^۱ استاد دانشگاه آزاد انگلیس و موسس مرکز تحقیقاتی موسوم به «مرکز پژوهش استخدام، قدرت بخشی و چشم انداز آینده» در این دانشگاه بر موضوع خلق سود در سازمان تمرکز و به وجود تناقضی میان مدیریت به مثابه آزادی با مدیریت به مثابه کنترل اشاره می‌کند. بلوم عنوان می‌کند بر اساس نظریه رایج مدیریت، مفهوم «آزادی»، مرکز ثقل مبانی مدیریت است، چه از نظر توان مدیران در مدیریت سازمان، چه از نظر کارکنان در انتخاب شغل و چه از نظر مشتریان در انتخاب محصولات و خدمات. با این حال، در نظریه مدیریت از تنظیم مقررات و قانون‌گذاری جامعه بشری برای دستیابی به اهدافی مشخص، خصوصاً حداکثرسازی سود شرکت سخن به میان می‌آید (بلوم، ۲۰۲۰: ۵۷). بلوم خاطر نشان می‌کند این رویکرد بیشتر با ارزش‌های سرمایه‌داری نظیر کارآمدی^۲ و سودآوری^۳ تناسب دارد و تصویری از کارکنان به ذهن متبادر می‌کند که مانند ماشین در یک خط تولید یا مانند زنبور در اتاقک‌های اداری کار می‌کنند.

بلوم می‌گوید مدل مدیریت مبتنی بر نظام سرمایه‌داری نمی‌تواند مفهوم آزادی را ارتقا دهد بلکه هدف آزادی و هدف مدیریت فقط با نسخه‌ای از دانش سازمان‌دهی اجتماعی^۴ قابل تامین

1. Peter Bloom
2. Efficiency
3. Profitability
4. Social organization

است که در آن بر مفهوم مرکزی «خودمدیریتی» یا مدیریت نفس^۱ تکیه می‌شود (بلوم، ۲۰۲۰: ۵۷) و به تعبیری، دنبال پیشبرد نوعی ضمانت درونی برای دستیابی به اهداف مدیریت در عین حفظ آزادی فردی و شخصیت انسانی هستند. از نظر بلوم، مدیریت نفس به دنبال اعطای اختیارات و تصمیم‌گیری به افراد به جای حکومت بر آنها یا مدیریت آنهاست و به این ترتیب، روابط اجتماعی و سیاسی به طریقی فراگیر، غیرزورمدارانه، و افقی اداره خواهد شد برخلاف نظریه رایج مدیریت که در ظاهر دغدغه آزادی دارد اما در عمل پیگیر کنترل سلسله‌مراتبی و عمودی است.

در عین حال، بلوم خاطر نشان می‌کند که با فرض تفاوت‌های میان افراد نظیر نژاد، طبقه، قومیت و گرایش مذهبی، برای توفیق در سازمان‌دهی اجتماعی نیازمند نوعی مدیریت انفس^۲ هستیم که در آن تنوع هویت‌ها و نقش‌های اجتماعی افراد لحاظ شده باشد (بلوم، ۲۰۲۰: ۵۸).

در فصلی دیگر، دیوید بیوان^۳ از مدیران موسسه آموزش عالی سنت مارتین در مالتا به موضوع چالش‌انگیز و پر مناقشه «اخلاق کسب و کار»^۴ به عنوان درون‌مایه نظریه رایج مدیریت می‌پردازد و می‌نویسد اخلاق، یکی از پیامدهای انسان بودن است و ما چون انسانیم باید اخلاقی باشیم. این نگرش به معنای آن است که هر یک از ما یک عامل اخلاقی است که قادر به انتخاب و تصمیم‌گیری در کمک کردن یا نکردن به هر فرد یا گروه دیگر است. اما جهان بینی موجود در اقتصاد مرسوم و ادبیات رایج در دانشکده‌های کسب و کار با چنین مفهومی در جدال است (بیوان، ۲۰۲۰: ۶۹). بیوان خاطر نشان می‌کند از آنجا که اخلاق امری کمیت‌پذیر نیست به راحتی آن را از نظریه‌های مربوط به کسب و کار، خصوصاً در بحث چرایی و چگونگی اقدامات فرد کنار گذاشته‌اند و به همین سبب سخن گفتن از اخلاق در کنار کسب و کار امر ساده‌ای نیست.

بیوان سپس سه رویکرد به مساله اخلاق در کسب و کار را توصیف می‌کند: محافظه‌کار (کسب و کار چیز خوبی است)، منتقد (کسب و کار امری اخلاقی نیست و نمی‌تواند باشد) و عملگرا (اخلاق نسبی است و باید با منافع کسب و کار تطابق بیابد). بیوان می‌نویسد رویکرد آخر متعلق به مدیران سازمان‌ها و شرکت‌هاست که معتقدند مادامی که اخلاق مانع از رسیدن آنها به اهداف تعریف شده شرکت است چیز مطلوبی نیست و آن چه در شرکت صحیح و اخلاقی است

1. Self-management
2. Selves-management
3. David Bevan
4. Business ethics

ممکن است در خانه یا در کلیسا مطلوب نباشد و اخلاق در شرکت یعنی برآوردن آن چیزی که در شرکت مطلوب و صحیح است (بیوان، ۲۰۲۰: ۷۵). بیوان در ادامه بوروکراسی را عاملی برای فرسایش اخلاق در سازمان می‌داند و می‌نویسد اخلاق در سازمان و شرکت یعنی انجام کاری که به شما گفته‌اند انجام دهید (بیوان، ۲۰۲۰: ۷۶) و بر این اساس، اخلاق به عنوان اراده‌ای مستقلانه در درون افراد در سازمان پیگیری نمی‌شود چون با تصمیم‌گیری هرروزه مدیران تناسبی ندارد.

بیوان همچنین مولفه‌های موجود در مفهوم کلی «مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها»^۱ نظیر مفهوم شهروندی در شرکت^۲، ارزش مشترک^۳، و پاکدامنی در شرکت^۴ را تلاشی مذبحانه با کارکرد روابط عمومی برای حوزه کسب و کار می‌داند که حول منافع شرکت شکل گرفته و نوعی تجاری‌سازی اخلاق برای دستیابی به پول است (بیوان، ۲۰۲۰: ۷۸).

بیوان اصلاح این نگرش را مستلزم نوعی تغییر اجتماعی می‌داند که از طریق به هم پیوستن نیروهای خرد و انجام اقدامات کوچک فردی آغاز و تشکیل نیرویی پایدار و قدرتمند تحقق می‌یابد (بیوان، ۲۰۲۰: ۷۹). وی در انتها به نقل از اوروزلا لگوئین^۵، نویسنده ادبیات تخیلی علمی می‌گوید: «ما در درون سرمایه‌داری زندگی می‌کنیم و قدرت آن به نظر غیر قابل‌گریز است اما زمانی هم سلاطین و ادعای آنها در داشتن حقوق آسمانی چنین می‌نمود. در برابر هر قدرت انسانی می‌توان مقاومت کرد و آن را تغییر داد».

ماریت لیهونن^۶ فوق‌دکترای مدیریت در دانشکده کسب و کار دانشگاه آلتو در فصلی با تمرکز بر مفهوم تصمیم‌گیری و قدرت در سازمان می‌نویسد هرچند در چند دهه گذشته به تمرکززدایی از تصمیم‌گیری و رویکردهای مبتنی بر مشارکت کارکنان در آموزش مدیریت کمی التفات شده اما به ندرت نقش بنیادین مدیران به عنوان مرجع نهایی تصمیم‌گیری در سازمان زیر سوال رفته است. از نظر لیهونن، مشکل این رویکرد یکی‌نگاهی است که کارکنان را از جهت تصمیم‌گیری، فروتر از مدیران می‌داند و دیگری تأثیری است که از جهت رضایت شغلی و فشار شغلی برای کارکنان به همراه دارد (لیهونن، ۲۰۲۰: ۸۵).

1. Corporate Social Responsibility
2. Corporate citizenship
3. Shared value
4. Corporate virtue
5. Urusla le Guin
6. Maarit Laihonon

لیهونن چاره را در یک مدل تصمیم گیری مبتنی بر اجماع می‌داند که طی آن یک موضوع سازمانی به بررسی در سطح مدیران و کارکنان گذاشته می‌شود تا زمانی که راه حلی قابل قبول برایش پیدا شود (لیهونن، ۲۰۲۰: ۹۲). هرگاه هم اجماع حاصل نشد مباحثه درباره آن را به تعویق بیندازند و اگر ضرورت دارد که فوراً برایش تصمیم‌گیری شود تلاش شود که بر سر فرایند تصمیم‌گیری وفاق حاصل شود. در این حالت، به قدرت به چشم یک امر جمعی نگاه می‌شود نه چیزی که محدود به مدیران باشد و بنیاد کار مدیریت بر مدیریت فردی یا مدیریت نفس قرار می‌گیرد. لیهونن معتقد است با این رویکرد، افراد برای سازمان‌دهی فردی و کنترل شخصی انگیزه پیدا می‌کنند (لیهونن، ۲۰۲۰: ۹۵).

الن رایوت^۱، دانشیار دانشگاه ریمز آردن فرانسه و مارتین پارکر، استاد دانشکده مدیریت دانشگاه بریستول، مشکل کنترل سازمانی را از دریچه مفهوم فرهنگ سازمانی بررسی کرده و می‌گویند یک سیستم مبتنی بر کنترل و فرماندهی سازمانی نمی‌تواند مایه انگیزه در کارکنان خویش شود و اگر مدیران بتوانند فرهنگ سازمانی را به طریق مناسبی شکل دهند می‌شود اطمینان کرد که رفتار کارکنان مطابق مامویت سازمانی شکل بگیرد (رایوت و پارکر، ۲۰۲۰: ۱۱۳). آنها ضمن بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در دو شرکت تعاونی مرتبط با اتحادیه‌های تجاری فرانسه (یک نانوایی و یک گروه ساختمان‌سازی) به این نتیجه می‌رسند که فرهنگ سازمانی به آن طریق که در متون درسی مدیریت آموخته می‌شود توصیف «ارزش‌ها»، «چشم‌انداز» و «ماموریت» سازمان از منظر مدیران است و این درواقع تحمیل فرهنگ از بالاست به این ترتیب که به کارکنان می‌گویند چه باورهایی باید داشته باشند. آنها سپس با بررسی جریان فرهنگ سازمانی در دو شرکت فوق، وضعیتی را بررسی می‌کنند که طی آن فرهنگ توسط خود کارکنان تولید می‌شود و خاطرات سازمانی کارکنان، توضیح دهنده چگونگی و چرایی انجام کار است و چنین وضعیتی موجب تسهیل در حل و فصل درگیری و تضاد در سازمان می‌شود (رایوت و پارکر، ۲۰۲۰: ۱۱۴).

بخش چهارم این مجموعه حاوی فصل مهمی درباره مولفه «ارزش» در نظریه مدیریت است. در این فصل، کنت ویر^۲، استادیار حسابداری در دانشگاه هریوت وات و کریستوفر لند^۳ استاد کار

1. Elen Riot
2. Kenneth Weir
3. Christopher Land

و سازمان در دانشگاه آنگلیا راسکین انگلیس در مقاله‌ای بحث‌انگیز با بررسی تاریخچه مفهوم ارزش در نظام سرمایه‌داری عنوان می‌کنند که مفهوم ارزش بسی فراتر از آن چیزی است که در نظریه رایج مدیریت تدریس می‌شود. آنها با طرح این سوال آغاز می‌کنند که چرا باید بخش اندکی از ارزش ناشی از تولید یک محصول به جیب افرادی برود که سازنده اصلی آن بوده‌اند (ویر و لند، ۲۰۲۰: ۱۲۵). آنها پاسخ را در بررسی ریشه‌ای مفهوم «ارزش» می‌دانند و خاطر نشان می‌کنند هرچند بیشتر مدیران و نیز بیشتر دانشجویان حوزه کسب و کار دغدغه‌شان تولید «ارزش» و «حداکثرسازی ارزش سهام‌دار» است، متون درسی اندکی در حوزه مدیریت، مفهوم ارزش را تعریف و راه ایجاد آن را توضیح داده است (ویر و لند، ۲۰۲۰: ۱۲۷).

ویر و لند متذکر می‌شوند در پس این پرسش که ماهیت کاملاً اقتصادی دارد پرسش عمیق دیگری نهفته است و آن این که ما در حقیقت وجودمان برای چه چیزی ارزش قائلیم به این معنا که وقتی قرار است درباره سازمان‌دهی تصمیم بگیریم چه چیزهایی را مهم می‌دانیم و چه چیزهایی را لحاظ می‌کنیم؟ مثلاً ساختار شبکه‌های جهانی تولید حول فرایندی شکل گرفته که پول و سود را فراتر از هر چیز دیگری ارزش‌گذاری می‌کند. ویر و لند سپس با بررسی نگرش آدام اسمیت به فرایند بازار عنوان می‌کنند که نظریه رایج مدیریت همانند تفکر اسمیت تصور می‌کند که افراد با منفعت پولی برانگیخته می‌شوند اما می‌پرسند آیا همه آن چیزهایی که ما برایشان ارزش قائلیم و عزیز می‌دانیم را می‌توان به معادل پولی و اقتصادی فرو کاست؟ (ویر و لند، ۲۰۲۰: ۱۳۰)

این دو استاد دانشگاه خاطر نشان می‌کنند که مفهوم «ارزش» علاوه بر معنای اقتصادی و پولی، دارای یک مفهوم اخلاقی و سیاسی نیز هست که با نوع افراد، اقدامات و چیزهایی ارتباط دارد که ما برایشان اهمیت و ارزش قائلیم و اگر «ارزش» را در این معنای گسترده‌تر در نظر بگیریم مفروضات ما متحول می‌شوند و به تبع آن تصمیم‌گیری‌های سازمانی ما تغییر خواهد کرد. آنها خاطر نشان می‌کنند چیزهای فراوانی هستند که نمی‌توان با اصطلاحات پولی آنها را سنجید مثل دوستی، خاطرات سازمانی، آزادی و عدالت.

ویر و لند همچنین با بررسی پرونده رسوایی طراحی فنی در شرکت خودروسازی فورد پینتو^۱ در دهه ۱۹۶۰ میلادی در آمریکا، بر اهمیت لحاظ شدن ابعاد حیات انسانی در مفروضات مدیریت

1. Ford Pinto

و حسابداری تاکید می کنند (ویر و لند، ۲۰۲۰: ۱۴۵-۱۴۷). آنها در انتها با طرح مفهوم «صمیمیت»^۱ از محیطی سازمانی سخن می گویند که در آن تصمیم گیری درباره ارزش به صورت جمعی صورت می گیرد و اقدامات، فناوری ها و تصمیمات بر اساس مصلحت و خیر جامعه و محیط زیست داوری می شوند نه مشتریانی که به دنبال حداکثرسازی رفاه خویش هستند (ویر و لند، ۲۰۲۰: ۱۵۲).

در فصل دیگر کتاب، آندریاس کمستراپ^۲، پژوهشگر ارشد دانشکده کسب و کار کپنهاگ و امیل هاستد^۳ استادیار گروه مدیریت در همان دانشکده به بررسی تاثیرات واقعی فناوری دیجیتال در مدیریت بازار کار خصوصا از نظر پدیده «جمع سپاری»^۴ می پردازند و از برخی دیدگاه های ساده انگارانه سخن می گویند که معتقدند فناوری های دیجیتال نظیر جمع سپاری کمک می کند به دور از سلسله مراتب سنتی و ساختارهای صوری و «بدون تشکیل سازمان، سازماندهی کرد» و مهارت هایی نظیر دانش، خلاقیت و حل مساله را با انعطافی فراتر از بوروکراسی سنتی به کار گرفت. اما آنها خاطر نشان می کنند فناوری دیجیتال موجب استقرار دوباره توام با تشدید «نابرابری اقتصادی» شده و به ظهور طبقه ای از نیروی کار دیجیتالی کم دستمزد و حتی بی دستمزد^۵ نظیر کارکنان شرکت مسافربری اوپر انجامیده است که زیرساخت فناورانه اقتصاد دیجیتالی را تولید می کنند اما هیچگاه مالک آن نمی شوند (کمستراپ و هاستد، ۲۰۲۰: ۱۸۵).

آنها همچنین با اشاره به نمونه های دیگری از جمع سپاری نظیر فرایند جذب پیشنهادهای خلاقانه در شرکت لگو^۶ در ازای سهم ناچیزی از درآمد نهایی برای صاحبان پیشنهاد و نیز طرح موسوم به Mechanical Turk در شرکت آمازون که اجرت اندکی برای پاسخ گویان به وظایف دیجیتالی به همراه دارد اعلام می کنند که جمع سپاری به عنوان یکی از مظاهر فناوری نوین دیجیتال برخلاف تصورات آغازین منجر به بازآفرینی نظام سرمایه داری در محیط سایبری شده است (کمستراپ و هاستد، ۲۰۲۰: ۱۸۶).

1. Conviviality
2. Andreas Kamstrup
3. Emil Husted
4. Crowdsourcing
5. Gig workforce
6. LEGO

در فصلی دیگر از این مجموعه مقالات با موضوع مناقشه آمیز بازاریابی، تبلیغات بازرگانی و اقناع، آماندا ارلی^۱، مدرس بازاریابی، سیاست و فرهنگ در دانشگاه لستر عنوان می‌کند بازاریابی اصولاً پدیده‌ای معاصر و یکی از ثمرات سرمایه‌داری صنعتی است (ارلی، ۲۰۲۰: ۲۰۰). وی با بررسی تاریخچه مفهوم بازاریابی می‌گوید افلاطون، فیلسوف یونانی اصولاً مخالف وضع دو قیمت متفاوت برای یک محصول بود «هرچند در زمان ما این مسأله امری کاملاً عادی و معمول است». بنا بر این تاریخچه، ارسطو نیز معتقد بود در حالی که تدبیر اقتصاد منزل، کاری مذهبانه و برخاسته از پاکدامنی فردی است اقتصاد بازرگانی به دور از رحم و عاطفه پیش می‌رود و خطری برای صلح و صفا در جامعه است.

ارلی خاطر نشان می‌کند بازاریابی در شکل معاصر از آنجا آغاز شد که تولید از مصرف پیشی گرفت و نیاز بود تا اعضای جامعه با ایجاد بازارچه‌های خرید و توزیع بروشورهای کالا به مصرف انبوه تشویق شوند. این بخصوص در مستعمرات کشورهای غربی دنبال شد و مردمی که منابعشان با قدرت نظامی به غارت رفته بود شاهد سرازیر شدن مازاد تولیدات کشورهای استعمارگر به کشورشان شدند که با هدف حفظ قیمت در مبدا تولید صورت می‌گرفت. در گذر زمان، فنون بازاریابی با فناوری‌های نوین ارتباطات پیشرفت کرد و تجارت بین‌المللی امپریالیستی با عنوان جدید «بازاریابی بین‌المللی» نامگذاری شد (ارلی، ۲۰۲۰: ۲۰۰).

بازاریابی سپس در قالب یک رشته دانشگاهی در آمریکا عرضه شد و با سرمایه‌گذاری فکری و اجتماعی بنیاد فورد و کارنگی تبدیل به یک رشته تمام‌عیار دانشگاهی شد که هدف آن ترویج مصرف هرچه بیشتر در میان اعضای جامعه با هدف تامین منافع بازار بود (ارلی، ۲۰۲۰: ۲۰۱). به گفته ارلی، این خاستگاه بازاریابی با مولفه‌های اخلاق (به مثابه مقررات رفتار خوب) و مسوولیت-شناسی (به مثابه وظیفه ما در برابر دیگران) منافات دارد. درواقع، همکاری میان اعضای جامعه و حمایت متقابل آنها از هم برای بقای نوع انسان و دستیابی به کیفیت در زندگی بشری امری ضروری است؛ امری که در جوامع کنونی مغفول مانده و عواقب آن دامن‌گیر بشریت شده است.

1. Amanda Early

در آخرین فصل این مجموعه مقالات، ریچارد وایت^۱ پژوهشگر ارشد دانشگاه شفیلد هالام انگلیس و ویلیامز^۲ استاد سیاستگذاری عمومی در دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، با گسترش حیطه انتقاد از مفهوم رایج سازمان و نظریه کنونی مدیریت به روابط انسانی خاطر نشان می‌کنند حتی در سازمان و شرکت به عنوان مظاهر اقتصاد بازار، فعالیت‌های فراوانی صورت می‌گیرد که نمی‌توان آنها را تلاش برای تولید پول توجیه کرد بلکه یک اهتمام انسانی آنرا پیش می‌برد. مثلاً زمانی که افراد به خاطر احساس وظیفه انسانی اضافه کار می‌کنند یا بدون هیچ چشمداشتی به دیگران مشورت می‌دهند یا برای کمک به یک مشتری، فراتر از وظایف شرکتی یا سازمانی خود اهتمام به خرج می‌دهند. وجه مشترک همه این اقدامات این است که همه اینها ممکن است منشا تولید ارزش برای سازمان شوند اما انگیزه افراد ضرورتاً تولید ارزش نیست (وایت و ویلیامز، ۲۰۲۰: ۲۲۴). اما نظریه رایج مدیریت جایی برای توصیف این رفتارها یا توضیح مبانی انسانی آنها ندارد.

وایت و ویلیامز با توصیف نگرش کلی نظریه مدیریت به انسان به عنوان «انسان اقتصادی»^۳ می‌نویسد متون درسی مدیریت در ۴۰ سال گذشته از نوعی خاص از بشر سخن می‌گویند که مدعی هستند نسخه عقلانی طبیعت انسان را در خود دارد و قوه محرکه او نیاز به حداکثرسازی رفاه است و همین مبنا تفسیر انگیزه‌ها، ادراکات و ارزش‌های انسانی است (وایت و ویلیامز، ۲۰۲۰: ۲۲۵). آنها این تفسیر از انسان را دامی برای جامعه بشری توصیف می‌کنند. این انسان اقتصادی هنگام ارتباط گیری با دیگر اعضای جامعه بر اساس منافع شخصی اقدام می‌کند و فقط وقتی به دیگران توجه دارند که پای افزایش ثروت در میان باشد. وایت و ویلیامز تاسف می‌خورند که دانشجویان در دانشکده‌های کسب و کار تشویق می‌شوند این نگرش را به نوع بشر اتخاذ کنند و اصول سازمانی برآمده از آن را به کار بندند.

ج- سطح خرد: انتقاد به مدیریت منابع انسانی

«منابع انسانی» در نقطه تلاقی نظریه رایج مدیریت با جامعه انسانی قرار دارد یعنی جایی که قرار است کار تحقق و اجرای نظریه مدیریت بر دوش اعضای جامعه انسانی قرار گیرد. نظریه رایج

1. Richard White
2. Colin Williams
3. Homo Economicus

مدیریت به تبع خاستگاه سودمدارانه خویش (که پیشتر بحث شد) از همان ابتدا به اعضای جامعه انسانی به عنوان منبعی در کنار دیگر منابع موجود (پول، تجهیزات و از این قبیل) برای پیشبرد و تحقق هدف مادی خویش نگریسته و از همین روی، افراد انسانی را به عنوان «منابع انسانی» قلمداد کرده و نسخه‌ای را برای اداره این منبع تحت عنوان «مدیریت منابع انسانی»^۱ با عنوان مخفف HRM توسعه داده است. این نگرش سودمدارانه منشا معضلاتی شده که محافل تحقیقاتی در کشورهای اروپایی و آمریکا به آن اذعان دارند.

تازه‌ترین اثر در انتقاد از نظریه رایج مدیریت منابع انسانی یا HRM مجموعه مقالاتی است با عنوان «رویکردی انتقادی به مدیریت منابع انسانی»^۲ (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹) که دومین ویرایش آن را انتشارات راتلج در سال ۲۰۱۹ میلادی منتشر کرد. دیوید کالینگز^۳ استاد HRM در دانشکده کسب و کار دابلین ایرلند، جفری وود^۴ استاد کسب و کار بین‌الملل در دانشکده کسب و کار اسکس، و لسلی زاموسی^۵ مدیر برنامه MBA در دانشکده بین‌المللی دانشگاه شفیلد در مقدمه ویراستاران عنوان می‌کنند با وجود سه دهه مناظره علمی در خصوص نظریه HRM هنوز هم این نظریه با محدودیت‌ها و مشکلاتی مواجه است و این مشکلات، بخصوص بعد از بحران‌های اقتصادی و بروز آشوب‌های اجتماعی در سراسر جهان در دهه اخیر و ناتوانی سازمان مدرن در تامین امنیت شغلی و زندگی آبرومندانه برای بخش معتابهی از جامعه آشکار شده است (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۱).

کالینگز و همکارانش خاطرنشان می‌کنند لحاظ کردن افراد به عنوان منبع سازمانی به این معناست که قرار است آنها را نظیر دیگر منابع و مطابق اولویت‌های سازمانی تعریف شده مستقر و توزیع کرد و این منافی وجه عاطفی و انسانی افراد است (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۲). آنها سپس ضمن مرور تاریخچه شکل‌گیری رویکردهای مختلف به مبحث HRM عنوان می‌کنند خاستگاه نظریه رایج مدیریت منابع انسانی، فرهنگ فردگرایانه و سرمایه‌مدار آمریکایی است و عناصر این فرهنگ را می‌توان در رویکرد رایج به این حوزه ردیابی کرد (کالینگز و همکاران،

1. Human resource management
 2. Human Resource Management: A Critical Approach
 3. David G. Collings
 4. Geoffrey T. Wood
 5. Leslie T. Szamosi

۲۰۱۹: ۱۲). عنوانی که برای این فصل فرعی انتخاب کرده‌اند گویای همین نکته است؛ «مدیریت منابع انسانی: مفهومی آمریکایی با کاربرد اندک در خارج».

آنها در ذیل این فصل فرعی می‌نویسند «روابط صنعتی» بر محیط کار و استخدام در آمریکا حاکم بوده و «توازن قوا در محیط کار» در این کشور بیش از هر کشور دیگری «به نفع سرمایه» شکل گرفته و این چشم‌انداز بخصوص در دکترین «استخدام به‌دلخواه» ظهور کرده است به این معنا که هرگاه قرارداد یا قانونی درباره روابط کار وجود نداشت، قرارداد استخدام به صورت «دلخواهی» در خواهد آمد و هر یک از طرفین می‌تواند بدون هیچ توضیح یا علتی آن را خاتمه دهد. این رویکرد هرچند ظاهری دمکراتیک دارد اما روشن است که در نهایت امر بر اساس این رویکرد، کارگران هیچ حقی در موضوع استخدام ندارند و کارفرما نیز هیچ وظیفه قانونی برای رعایت انصاف در قبال آنها ندارد.

کالینگر و همکارانش خاطرنشان می‌کنند تحولی که در نظریه و عمل HRM در دهه ۳۰ قرن گذشته روی داد باز هم به تحولی مرتبط بود که در محیط صنعت آمریکا روی داد و تاثیر خود را در رویکرد موجود به این حوزه گذاشت. از جمله، در دهه ۳۰، نگرش فردگرایی با فرهنگ آمریکایی عجین شد و در قالب نخبه‌سالاری در صنعت آمریکا جلوه کرد. به اعتقاد آنها، یکی از نمادهای این رویکرد، معرفی آمریکا به صورت «سرزمین فرصت‌ها» و تعریف روابط صنعتی در این کشور بر اساس همین تصور بود. خروجی این نگاه این بود که اینجا باید هر کس با «سخت کار کردن و تمرکز بر بهبود شرایط فردی خویش» مسیر موفقیت را طی کند. در این حالت، تاکید فرهنگ آمریکایی بر تلاش فردمدارانه برای چنگ زدن به فرصت‌ها و نهایت استفاده از آن بود و وظیفه دولت و کارفرما صرفاً مهیا کردن شرایط برای چنین رقابتی بود (کالینگر و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۲).

به گفته آنها، این خاستگاه فکری و فرهنگی چند خروجی داشت که بعداً زیربنای نظریه رایج مدیریت منابع انسانی گردید. اول این که موجب شکل‌گیری این تصور شد که «مدیران حق مدیریت دارند» و دیگر این که قوت گرفتن «تمایلات فردمدارانه» و نگرش «نخبه‌سالاری» در جامعه آمریکا کمک فراوان کرد. خروجی فرهنگی این رویکرد نیز که در محیط صنعت آمریکا رسوخ کرد این بود که «وظیفه خود فرد است که خودش وضعیت خودش را بهبود دهد به این ترتیب که

هرگاه از اوضاع شغلی خویش رضایت نداشت سراغ یک شغل پربول‌تر یا رضایت‌آمیزتر برود» (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳). کالینگز و همکارانش خاطرنشان می‌کنند همین رویکرد بستر نشو و نمای نظریه رایج HRM شده است.

آنها در تبیین سیر تاریخی شکل‌گیری نظریه مدیریت منابع انسانی خاطرنشان می‌کنند نقطه‌های آغاز در نظریه کنونی در یک «جنبش رفاهی سرمایه‌سالارانه» نضج گرفت که در اواخر قرن ۱۹ میلادی در آمریکا پدید آمد و طی آن «شرکت‌های بزرگ متفقا یک نسخه آمریکایی برای مساله کار» طراحی کردند که جهت‌گیری آن مطالبات بخش خصوصی و مدیران بود نه بخش دولتی و کارگران (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳). آنها همچنین عنوان می‌کنند ظهور نظریه رایج HRM در بستری آمریکایی همچنین ملهم از دو نظریه حوزه کلی مدیریت شامل نظریه ایگرگ داگلاس مک‌گرگور و نظریه سلسله مراتب نیازهای آبراهام مازلو بود که یکی بر رفتار خشک و مکانیکی با کارکنان تاکید داشت و دیگری نگاهی فردمدارانه به تامین نیازهای اجتماعی داشت (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳). آنها سپس عنوان می‌کنند که اصولاً کاربرد عملی نظریه HRM در دیگر کشورها به خاطر خاستگاه آمریکایی آن محل تردید است.

کتاب «رویکردی انتقادی به مدیریت منابع انسانی» بعد از مقدمه ویراستاری در سه بخش به بررسی انتقادی HRM در نظریه و عمل می‌پردازد. ابتدا در سطح مفهوم‌شناختی به بررسی مفاهیم اساسی این حوزه می‌پردازد که بنیان نقادی‌های معاصر را تشکیل می‌دهند. در بخش دوم کاربرد نظریه HRM در سازمان به بوته نقد گذاشته می‌شود و در نهایت در بخش سوم، چند و چون و میزان تطابق نظریه رایج HRM در سطحی بین‌المللی و محیط کار و صنعت دیگر کشورها بررسی می‌شود. در ادامه چکیده‌ای از فصول این سه بخش معرفی می‌شود.

فیل جانسون^۱، استاد دانشکده کسب و کار دانشگاه منچستر و لسلی زاموسی، مدیر برنامه MBA در دانشکده بین‌المللی دانشگاه شفیلد در فصلی با بررسی تبعات بحران اقتصادی در سال‌های اخیر در حوزه کارکنان و اشکال متغیر سازمانی که در پاسخ به آن پدید آمده است نشان می‌دهند برخلاف رویکرد فروکاستی موجود در ادبیات مربوط به نظریه مدیریت منابع انسانی، طیفی

1. Phil Johnson

از عوامل اجتماعی و اقتصادی در نحوه و کیفیت تحقق نظریه HRM در سازمان موثرند (جانسون و زاموسی، ۲۰۱۹: ۳۳).

آنها با بررسی محیط متغیر سازمانی که در پاسخ به بحران اقتصادی جاری پدید آمده و با طرح و بحث نظام پسابوروکراسی اداری عنوان می‌کنند که اصحاب عرصه مدیریت کارکنان با گذر از نظام بوروکراسی به دنبال «آزاد کردن کارکنان از محدودیت‌های مختل‌کننده ناشی از نظام سلسله مراتبی هستند که خود ناشی از بوروکراسی اداری است» و قصد دارند «توان کارکنان را برای پاسخ‌گویی به الزامات محیط کار که روز به روز بی‌ثبات‌تر می‌شود تقویت کنند» (جانسون و زاموسی، ۲۰۱۹: ۳۳). آنها عنوان می‌کنند در پی افزایش روزافزون عدم اطمینان در محیط سازمان، گذار از بوروکراسی از طریق تحول در نحوه هدایت، رصد، و نظم بخشی به کارکنان در جریان است (جانسون و زاموسی، ۲۰۱۹: ۳۹).

میک فرایر^۱، استاد دانشکده کسب و کار کاردیف در فصلی به بررسی و تحلیل مباحث مهم اخلاقی در حوزه HRM می‌پردازد؛ مساله‌ای که به اذعان گروه ویراستاران در ادبیات مرسوم HRM و کتب منتشر شده در این حوزه غالباً از آن غفلت شده است (کالینگز و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۷). فرایر این مباحث را از منظر سه مکتب مطلق‌انگاری، نسبی‌انگاری و نظریه بین‌الذنه‌ای بررسی و تحلیل می‌کند و با تحلیل زیربنای فلسفی-اخلاقی نظریه رایج HRM و روش‌های پیشنهادی آن در سازمان، نشان می‌دهد چگونه هر یک از مکاتب رایج اخلاقی در آمریکا و اروپا در شاخه‌های مختلف نظریه کنونی ظهور یافته‌اند.

فرایر در بخشی از این مقاله عنوان می‌کند که مدیران کسب و کار در آمریکا و اروپا بخصوص دارای نگرش موسوم به «فایده‌انگاری» یا «اصالت فایده» به عنوان شاخه‌ای از مکتب مطلق‌انگاری در اخلاق هستند که هنگام داوری درباره عاقبت هر اقدام با طرحی در حوزه کسب و کار، میزان نهایی کالای تولیدشده را در نظر می‌گیرد (فرایر، ۲۰۱۹: ۹۹). به عبارتی، هنگام مواجه شدن با یک بحران اخلاقی، قائلان به این مکتب توصیه می‌کنند عواقب اقدامات مختلف را در نظر بگیرند و گزینه‌ای را انتخاب کنند که بیشتری میزان کالا را برای بیشترین شمار از افراد به همراه دارد (فرایر، ۲۰۱۹: ۱۰۰).

1. Mick Fryer

فرایر خاطر نشان می کند مدیران حوزه HRM نیز غالبا هنگام اتخاذ تصمیمات مناقشه انگیز اخلاقی درباره کارکنان بخصوص به توصیه های مکتب فایده انگاری متوسل می شوند. مثلا وقتی از آنان به خاطر اخراج کارکنان و مشکلاتی که برای آنها و خانواده هایشان دارد بازخواست می شود فوراً انگشت خود را به طرف شمار بیشتری از افراد مانند دیگر کارکنان، سهام داران، عرضه کنندگان و مشتریان می گیرند و می گویند زندگی «اینها به رونق شرکت وابسته است و کاهش هزینه ها و تقویت کارآمدی ناشی از اخراج کارکنان به نفع اینهاست» (فرایر، ۲۰۱۹: ۱۰۰). به گفته وی، در چشم این مدیران، گرفتاری یک گروه کوچک با عواقب مثبتی که برای افراد بسیار بیشتری دارد قابل توجه است. فرایر همچنین خاطر نشان می کند وقتی در حوزه کسب و کار سخن از حقوق افراد به میان می آید حقوق صاحبان سهام عمدتاً بر دیگر افراد ترجیح داده می شود (فرایر، ۲۰۱۹: ۱۰۱).

گیلتون کلرک^۱، رئیس گروه جامعه شناسی در دانشگاه رودز آفریقای جنوبی نیز در فصلی ضمن تحلیل نظریه روابط صنعتی^۲ - که صرفاً به اقدام جمعی نهادهای صنعتی مشروعیت می داد - به زیربنای فکری و خاستگاه صنعتی نظریه رایج HRM می پردازد و عنوان می کند که نظریه HRM پاسخ مدیران حوزه روابط صنعتی به مساله «عامل انسانی» در محل کار بود (کلرک، ۲۰۱۹: ۳۱۱). وی در عین حال، خاطر نشان می کند وقتی رابطه استخدامی را در بستر اجتماعی و سیاسی در نظر بگیریم، مفروضات نظریه HRM نظیر «مشارکت» کارکنان، مدیریت «مبتنی بر تعهد بالا» و از این قبیل، مفروضاتی بیش از حد خوشبینانه و کارفرمامحور هستند که حداکثر موجب طبیعی جلوه دادن روابط تولید خاص نظریه سرمایه داری می شوند (کلرک، ۲۰۱۹: ۳۱۱).

کلرک در جای دیگر عنوان می کند نظریه HRM صرفاً در حد توصیه باقی مانده و نتوانسته نسخه ای کاربردی برای اداره محیط کار به دست دهد. وی سپس به نقل از یک پژوهش اجتماعی در آمریکا می گوید به رغم معرفی طرح های نوآورانه تحقیقاتی در حوزه مدیریت کارکنان، هنوز هم اکثریت غالب مراکز کاری در سراسر آمریکا به شیوه های سنتی اداره می شوند (کلرک، ۲۰۱۹: ۳۲۶). به اعتقاد کلرک، مشکل در این است که نظریه رایج HRM نتوانسته میان توصیف و تجویز تفاوت قائل شود و لذا نسخه پیشنهادی این نظریه به خاطر عدم تناسب با با مختصات و الزامات

1. Gilton Klerck
2. Industrial Relations

واقعی در حقیقی محل کار، پاسخ مناسبی برای اداره کارکنان به دست نمی‌دهد. مثلا تاکید نظریه HRM بر کار تیمی و مشارکت کارکنان غالبا در بافتی قابل اجراست که بیشتر زمینه‌ساز کنترل مدیران می‌شود. بر این اساس، «بسیاری از ابتکارات و نوآوری‌های نظریه HRM، مرده متولد شده یا حیات کوتاهی دارند» (کلرک، ۲۰۱۹: ۳۲۶).

کلرک در تبیین ضعف کاربردی موجود در نظریه HRM به نقل از محققان این حوزه می‌گوید - افزایش برخی از ادعاهای مربوط به تاثیر مثبت این نظریه بر بازدهی شرکت‌ها در بهترین حالت، قابل تردید است و تاثیرات اقدامات مدنظر این نظریه بر کارکنان، کار و جامعه را نادیده می‌گیرد. همچنین بسیاری از اقدامات پرسنلی مرتبط با نظریه رایج HRM نظیر آزمون روان‌شناختی، ارزیابی، پرداخت متناسب با عملکرد، حلقه‌های کیفیت، و کار تیمی با هدف شکل دادن (غیرداوطلبانه) به باورها و نگرش کارکنان طراحی شده و نگرشی فردمدارانه را در محیط کار تقویت می‌کنند (کلرک، ۲۰۱۹: ۳۲۶). وی در آخر این فصل عنوان می‌کند نظریه رایج HRM صرفا راهی میانجی‌گرانه در خصوص معضلات موجود در نظریه روابط صنعتی خصوصا در رابطه با «عامل» انسانی بوده است نه وسیله‌ای برای کاهش این معضلات یا ریشه‌کنی آنها (کلرک، ۲۰۱۹: ۳۳۰).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رکود بزرگ اواخر دهه اول قرن بیست و یکم میلادی محملی شد تا اندیشمندان محافل تحقیقاتی و بازار قلم انتقاد از مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت به دست گیرند و در فکر اصلاح ضعف‌های نظری موجود و یافتن نسخه‌ای جایگزین بر آیند. تحقیق حاضر نخستین مطالعه به زبان فارسی در باب دیدگاه‌هایی است که منتقدان مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت بعد از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ میلادی عرضه کرده‌اند. این گزارش همچنین معرف مجموعه‌ای از صاحب‌نظرانی است که چه در محافل دانشگاهی و چه در بازار کار منتقد مکتب سرمایه‌داری و نظریه رایج سازمان و مدیریت هستند. در این گزارش همچنین دسته‌بندی جدیدی از این دیدگاه‌ها ارائه شده است به این ترتیب که انتقادات از مکتب سرمایه‌داری به عنوان ریشه مشکلات موجود در «سطح کلان»، انتقادات از نظریه رایج

سازمان و مدیریت به عنوان محصول مکتب سرمایه‌داری در «سطح میانی» و انتقادات از نظریه منابع انسانی به عنوان مهمترین زیرنظام نظریه سازمان و مدیریت در «سطح خرد» بررسی و تحلیل شده است.

در سطح کلان، این دیدگاه‌های انتقادی متوجه کلیت نظام سرمایه‌داری به عنوان خاستگاه نظریه رایج مدیریت می‌باشد و مفاهیم بنیادین نظام سرمایه‌داری نظیر «کار»، «تبادل و مصرف»، و «منابع» موضوع نقد واقع شده است. آنها معتقدند نظام سرمایه‌داری برای دستیابی به کار ارزان، مباردت به تاسیس «بازار آزاد» به عنوان اهرمی برای مهار اعتراض احتمالی نیروی کار ارزان و نیز مدیریت نحوه و روند توزیع سود حاصله از عملیات‌های تجاری در میان عناصر بازار کرده است و این سازوکار با موتور «سودمداری» پیش می‌رود. آنها خاطر نشان می‌کنند اکنون نیز که محیط کار در عصر دیجیتال متحول شده است نظام سرمایه‌داری کمتر دنبال فرایند تولید به صورت کارخانه-ای است و بیشتر دنبال «کار غیرمادی» است که در قالب توانایی‌هایی نظیر زبان، خلاقیت، دانش یا قدرت روحی تولید محتوای اطلاعاتی یا فرهنگی کالاها جلوه می‌کند و البته مطابق همان نگرش سودمدارانه به دنبال کسب و استفاده از این توان با هزینه اندک است. آنها معتقدند میل به جذب کار ارزان، واگذاری سرنوشت معیشت مردم به رقابت لجام‌گسیخته در بازار و حرکت بر مدار سود مانند روحی در پیکره نظریه رایج سازمان و مدیریت حلول کرده است. در این سطح، منتقدان خاطر نشان می‌کنند که برخلاف ادعای حامیان نظریه سرمایه‌داری، امکان یافتن جایگزینی برای این نظریه هست به ترتیبی که هم امکان پایداری در زیست بوم جهان را داشته و به حقوق طبیعت پایبند باشد و هم از نظر اجتماعی منصفانه باشد.

در سطح میانی، انتقادات متوجه سازوکار «سازمان» مرسوم به عنوان ثمره نظریه سرمایه‌داری و نیز نظریه رایج مدیریت به عنوان نرم افزار اداره سازمان است. منتقدان در این سطح معتقدند می‌شد سیر تاریخی و تحول مفهومی نظریه مدیریت به گونه دیگری باشد و فناوری مدیریت به ترتیبی دیگر شکل بگیرد. آنها معتقدند باید فناوری مدیریت به ترتیبی شکل بگیرد که توافقی واقعی و صادقانه میان کارگران در نحوه دستیابی به اهداف مشترک شرکت یا کارخانه پدید آید و هنگام تقسیم کار، اهداف کار و وسایل دستیابی به آن به طور هم‌زمان در نظر گرفته شود و در این حالت، مفهوم «کارآمدی» صورت دیگری می‌یابد که شخصیت انسانی و اجتماعی کارگران در

آن لحاظ خواهد شد و فعالیت‌های سازمانی صرفاً محدود به رابطه‌ای ابزاری میان وظایف سازمانی، فنون کار، اهداف کار و نظارت بر آنها نخواهد شد. منتقدان همچنین خواهان تغییر نگرش سازمانی به مفهوم «ارزش» هستند و معتقدند ارزش، علاوه بر معنای اقتصادی و پولی، دارای یک مفهوم اخلاقی و سیاسی نیز هست که با نوع افراد، اقدامات و چیزهایی ارتباط دارد که ما برایشان اهمیت قائلیم و اگر ارزش را در این معنای گسترده تر در نظر بگیریم مفروضات ما متحول می‌شوند و به تبع آن، تصمیم‌گیری‌های سازمانی ما متحول خواهند شد.

ادبیات منتقدانه در سطح خرد نیز به نقد نگرش و رویکرد نظریه رایج مدیریت به افراد انسان به عنوان اجزای سازمان پرداخته و زبان به انتقاد از «مدیریت منابع انسانی» مرسوم گشوده است. منتقدان در این سطح تأکید دارند که با وجود سه دهه مناظره علمی در خصوص نظریه مرسوم مدیریت منابع انسانی - که خروجی نظریه رایج مدیریت برای اداره «فرد انسان» در سازمان است - هنوز هم این نظریه با محدودیت‌ها و مشکلاتی مواجه است که بخصوص بعد از بحران‌های اقتصادی و بروز آشوب‌های اجتماعی در سراسر جهان در سال‌های اخیر و ناتوانی سازمان مدرن در تامین امنیت شغلی و زندگی آبرومندانه برای سهم معتناهی از جامعه آشکار شده است. آنها معتقدند تلقی از افراد به عنوان «منبع سازمانی» به این معناست که قرار است آنها را نظیر دیگر منابع و مطابق اولویت‌های سازمانی تعریف شده مستقر و توزیع کرد و این منافی وجه عاطفی و انسانی افراد است. آنها همچنین خاطر نشان می‌کنند خاستگاه نظریه رایج مدیریت منابع انسانی، فرهنگ فردگرایانه و سرمایه‌مدار آمریکایی است به این ترتیب که «روابط صنعتی» بر محیط کار و استخدام در آمریکا حاکم بوده و «توازن قوا در محیط کار» در این کشور بیش از هر کشور دیگری «به نفع سرمایه» شکل گرفته و نظریه رایج مدیریت منابع انسانی هم در دل چنین محیطی توسعه یافته است.

بررسی حاضر می‌تواند به عنوان یک «تحقیق زمینه ساز» برای طرح و تبیین دیدگاه‌های مدیریت اسلامی تلقی شود؛ یکی از این جهت که وقتی روشن شود که در یک نظریه کاستی‌هایی هست راه برای جستجوی نظریه جایگزین هموار می‌شود. همچنین تحقیق حاضر مجموعه انتقادات مطرح نسبت کاپیتالیسم و نظریه رایج سازمان و مدیریت را معرفی، دسته‌بندی و تحلیل می‌کند و محل نزاع نظری را دست کم در ذهن منتقدان غربی روشن می‌سازد. همچنین این پژوهش با

معرفی صاحب‌نظران منتقد وضع موجود در غرب، زمینه را برای معرفی دیدگاه اسلام در خصوص سازمان و مدیریت و هم‌فکری در این خصوص به عنوان پارادایمی جدید فراهم می‌کند. بررسی حاضر نشان می‌دهد محققان عرصه نظر و عمل برای تغییر در نظریه رایج سازمان و مدیریت مطالبه جدی دارند و در این مسیر خواهان اصلاحات سطحی یا نسخه‌های موقت نیستند بلکه خواهان نظریه‌ای جایگزین هستند که ضمن در بر گرفتن قوت‌های نظریه رایج، از ضعف‌های آن بری باشد. اسلام به عنوان دین کامل آسمانی واجد چنین نظریه‌ای است و اکنون با این حرکت انتقادی، زمینه منطقی برای عرضه این نظریه بیش از پیش فراهم شده و توجیه تحقیقاتی^۱ مناسبی برای تبیین و تشریح این نظریه در عرصه دانشگاهی مهیا شده است. در پایان با توجه به آن که پژوهش حاضر یک بررسی درون پارادایمی از نقدهای صاحب‌نظران غربی بر مکتب سرمایه‌داری و نظریه سازمان و مدیریت بر آمده از آن بود، پیشنهاد می‌شود پژوهشی چندسطحی از نقدهای وارد بر این حوزه از منظر آموزه‌های اسلامی و نیز فرهنگ و ادبیات اسلامی - ایرانی صورت پذیرد.

قدردانی

درج قدردانی: نویسنده/نویسندگان از حامی مالی یا معنوی یا تأمین کننده اعتبار پژوهش (در صورت وجود) که در نگارش مقاله از آن بهره برده‌اند ملزم به درج قدردانی در انتهای مقاله می‌باشند.

فهرست منابع

- آهنچیان، محمدرضا، (۱۳۸۶)، پایان مدیریت؛ فروپاشی روایت‌های مدیریت در دوران مدرن، تهران: نشر نی.
- بیکر ریموند، (۱۳۹۶)، پاشنه آشیل سرمایه‌داری: پول کثیف و چگونگی احیای نظام بازار آزاد، ترجمه سجاد امیری، تهران: دنیای اقتصاد.
- رادپور، فاطمه، اسلامی، سعید (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای مدیریت اسلامی و پارادایم مدیریت غربی. **مجموعه مقالات چهارمین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران** رفیعی، مجتبی، علی احمدی، علی رضا، موسوی، محمد و کرمانی، محمد (۱۳۹۲). رهبری اخلاق‌مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی. **پژوهش‌نامه اخلاق**، ۶(۲۰)، ۴۹-۷۶
- لشنی، مجتبی، معروف‌زاده، جواد، علمداری، ندا (۱۳۹۳). چالش نظام‌های اقتصادی متعارف. **مجموعه مقالات سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت**، ج ۲، صص ۱۰۷۷-۱۰۹۰
- محمودیه، مهدی، طاهری، محمدجواد (۱۴۰۰). بررسی و تحلیل دیدگاه مدرنیست و پست مدرن بر نظریه سازمان و مدیریت. **مطالعات مدیریت و کار آفرینی تابستان**، ۷(۲)، صص ۲۱۵-۲۳۲
- موسوی، سیدمحمد و ابطی، سیدحسین (۱۳۸۸). تدوین استراتژی منابع انسانی. مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های معنوی کشور. **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، ۱(۳)
- میرکمالی، محمد (۱۴۰۲). **فلسفه مدیریت**. تهران: انتشارات یسپرون
- ها جون چانگ، (۱۳۹۲)، ۲۳ چیز درباره سرمایه‌داری که به شما نمی‌گویند، ترجمه ناصر زرافشان، تهران: مهر ویستا.
- هاجسن جفری، (۱۳۹۵)، **اقتصاد و آرمان شهر**، ترجمه آرش طهماسبی، تهران: دنیای اقتصاد.
- هادوی‌نیا علی اصغر، (۱۳۹۹)، سرمایه‌داری: بررسی و نقد، تهران: کانون اندیشه جوان
- Atzeni, M. & Vieta, M. (2014). Between class and the market: Self- management in theory and in the practice of worker- recuperated enterprises in Argentina. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 47-63
- Bevan, D. (2020). Business Ethics. **Anarchism, Organization and Management**, 69-81
- Bloom, P. (2020). Managing the Self. **Anarchism, Organization and Management**, 57-68
- Cato, M. S. (2014). The bioregional economy Reclaiming our local land. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 220-235
- Collings, D., Wood, G., & Szamosi, L. (2019). **Human Resource Management; A Critical Approach**. London: Routledge
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2019). Human resource management: A critical approach. **Human resource management: A critical approach**, 1-23
- Dale, K. (2014). Family and Household Reproduction. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 120-134
- Deschner, C. J. (2020). Differences and Diversities in Organizations. **Anarchism, Organization and Management**, 41-56

- Duignan, B. (2024). Great Recession. **Encyclopedia Britannica**, <https://www.britannica.com/money/great-recession>
- Early, A. (2020). Marketing, Advertising and Persuasion. **Anarchism, Organization and Management**, 199-211
- Fryer, M. (2019). HRM: An ethical perspective. **Human resource management: A critical approach**, 98-116
- Fryer, M. (2019). Industrial relations and human resource management". **Human resource management: A critical approach**, 311-334
- Johnson, P. & Zsamosi, L. T. (2019). HRM in changing organizational contexts. **Human resource management: A critical approach**, 27-48
- Kamstrup, A. & Husted, E. (2020). Crowdsourcing and Digital Platforms. **Anarchism, Organization and Management**, 184-198
- Laihonen, M. (2020). Decision Making and Power. **Anarchism, Organization and Management**, 85-97
- Law, J. (2009). **A Dictionary of Business and Management**. London: Oxford University Press
- McDonald, S. (2014). Voluntary simplicity. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 210-219
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A Guide to Conducting a Systematic Literature Review of Information Systems Research. **Sprouts: Working Papers on Information Systems**, 10(26)
- George, Mary W. (2008). **The Elements of Library Research: What Every Student Needs to Know**. New Jersey: Princeton University Press
- Parker, M., Cheney, G., Fournier, V. & Land, C. (2014). **The Routledge Companion to Alternative Organization**. London: Routledge
- Parker, M., Stoborod, .K., & Swann, T. (2020). **Anarchism, Organization and Management; Critical Perspectives for Students**. London: Routledge
- Parker, M., Stoborod, K., & Swann, T. (2020). Management and Anarchism, and Organization. **Anarchism, Organization and Management**, 1-10
- Parker, M., Cheney, G., Fournier, V., & Land, C. (2014). Advanced capitalism: Its promise and failings. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 3-17
- Pearce, J. M. (2014). Free and open source appropriate technology. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 308-328
- Raynolds, L. & Keahey, J. (2014). Fair Trade Social justice and production alternatives. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 165-181
- Riot, E. & Parker, M. (2020). Organizational Culture. **Anarchism, Organization and Management**, 98-110
- Srinivas, N. (2020). An Anarchist Prehistory of Management. **Anarchism, Organization and Management**, 13-25
- Shiva, V. (2014). Alternatives are vital to our survival. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, xxii- xxiii
- Webb, T. & Cheney, G. (2014). Worker- owned-and- governed co- operatives and the wider co- operative movement Challenges and opportunities within and beyond the global economic crisis. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 64-88
- Weir, K. & Land, C. (2020). Finance and Value. **Anarchism, Organization and Management**, 140-155
- White, R. & Williams, C. (2020). Exchange beyond the Market. **Anarchism, Organization and Management**, 224-237

- Williams, C. (2014). Non-commodified Labor. **The Routledge Companion to Alternative Organization**, 105-119
- Wireman, B., Granter, E., & McCann, L. (2020). Anarchy in Management Today. **Anarchism, Organization and Management**, 26-38

