

نقدی بر انسان‌شناسی تیلوریسم^۵ و پیامدهای آن در مدیریت آموزشی^۶

چکیده

در جهان امروز، کمتر کسی می‌تواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمان‌ها و بالاخص مدیریت آموزشی بنگرد. به‌ویژه در دهه‌های اخیر، عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی در نظام‌های آموزشی به‌طور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار می‌گیرد. علی‌رغم این سیر پیشرونده علمی، به مبانی فلسفی این نظریه‌ها و روند شکل‌گیری آنها توجه لازم مبذول نشده است. مدیریت آموزشی علمی جوان است و لازم است از لحاظ فلسفی پشتیبانی شود. در همین راستا، پژوهش حاضر به بررسی مبنای انسان‌شناسی تیلوریسم به‌عنوان اولین نظریه علمی مدیریت پرداخته و پیامدهای آن را در مدیریت آموزشی به نقد می‌کشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که طبق این تئوری، انسان به‌عنوان یک موجود مادی نگریسته می‌شود که مرتباً باید کنترل شود. منابع نیروی انسانی برابر با منابع نیروی صنعتی فرض می‌شوند و انسان بر مبنای این تئوری، انسانی منطقی - اقتصادی و واحد تجزیه و تحلیل مدیریت در سازمان است. به همین سیاق، مدیریت آموزشی از اقتدار عقلایی - قانونی برای اداره مدرسه بهره می‌جوید و در شیوه‌های کنترل معلمان و شاگردان تمرکز شدید وجود دارد و نقش هنجارها به‌عنوان عوامل کنترل‌کننده رفتارهای انسانی به حداقل کاهش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: تیلوریسم - انسان‌شناسی - مدیریت آموزشی - سازمان‌دهی معقول - دانش علمی

۱- استادیار دانشگاه پیام‌نور (sarmadi@pnu.ac.ir)

۲- استاد دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز

۴- دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

در سالیان اخیر، شیوه‌های مدیریت و رهبری در نظام‌های آموزشی، تغییرات قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده است. طرح اندیشه‌های جدید و مختلف از سوی اندیشمندان رشته‌های مدیریت و آموزش و پرورش از یک سو و نیاز به بهبود کیفی عملکردها و نتایج آموزش و پرورش از سوی دیگر، ضرورت و اهمیت مدیریت آموزشی را آشکارتر کرده است؛ به نحوی که این علم، ضمن شکل‌گیری تدریجی، به سوی ایجاد ساختاری منظم و مرکب از نظریه‌ها، موضوعات، مفاهیم و مفروضات به پیش می‌رود. علی‌رغم این سیر پیشرونده علمی، به مبانی فلسفی این نظریه‌ها و روند شکل‌گیری آنها توجه لازم مبذول نشده و طبیعی است که این غفلت منجر به محدودنگری خواهد شد. مدیریت آموزشی جوان است؛ بنابراین، نیازمند تعیین و تحلیل مبانی است و به این لحاظ باید از لحاظ فلسفی پشتیبانی شود. با عنایت به اینکه بررسی و تحلیل همه مبناهای فلسفی همچون هستی‌شناسی، ارزش‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی در این مقال نمی‌گنجد، و از سوی دیگر، به دلیل تنوع زیادی که در نظریات مختلف مدیریتی وجود دارد، پژوهش حاضر به دنبال آن است که پیش‌فرض‌ها و دیدگاه‌های انسان‌شناختی اولین نظریه‌مدون علمی مدیریت یعنی تیلوریسم را مورد بررسی قرار داده و پیامدهای آن را در مدیریت آموزش و پرورش به نقد بکشد. بدین ترتیب، پژوهش حاضر از یک سو به نظریه تیلوریسم (مدیریت علمی) و از سوی دیگر به مبانی انسان‌شناختی آن نگریسته و تلاش می‌کند تا جای پای این مبنا در نظریه فوق را در سازمان و مدیریت آموزش و پرورش پیدا کند و به کشف این عنصر فلسفی در این علم نائل گردد.

بیان اهداف و سؤالات تحقیق

در پژوهش حاضر، پژوهش‌گران با توجه به ماهیت موضوع به مشاهده مستقیم نمی‌پردازند، بلکه به گردآوری آثار، نتایج و رد پای وقایع مبادرت می‌نمایند. با توجه به آنکه در این تحقیق علاوه بر وجه تحلیلی، صبغه فلسفی نیز مورد تأکید قرار می‌گیرد، بخش عمده از فعالیت پژوهشی محققان شامل تفسیر داده‌ها به منظور کشف و تبیین پیش‌فرض‌های مبانی انسان‌شناسی در نظریه تیلوریسم خواهد بود. بر مبنای همین سیاق، هدف کلی و سؤالات ویژه پژوهش به شرح ذیل طبقه‌بندی شده است:

هدف تحقیق

بررسی و تحلیل مبانی فلسفی انسان‌شناسی تیلوریسم و پیامدهای آن در مدیریت آموزش و پرورش

سؤالات ویژه تحقیق

۱. پیش‌فرض‌های انسان‌شناسی نظریه تیلوریسم در مدیریت آموزشی کدامند؟

۲. فرآیندهای پیچیده انسانی در نظریه تیلوریسم چگونه تبیین می‌شوند؟

۳. چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی بر مبنای مفروضات انسان‌شناسی تیلوریسم و مفروضات نوین مدیریت

قابل تبیین است؟

نوع و روش تحقیق

باتوجه به ماهیت موضوع در این پژوهش، مقصد نهایی فقط با طرح سؤالات پژوهشی بیان شده و بیان سؤالات ویژه در کنار هدف اصلی پژوهش، کافی فرض شده و نیازی به فرضیه‌سازی احساس نشده است و این به آن دلیل است که برخی از موضوعات مورد نظر برای تحقیق به‌ویژه آنهایی که تحلیلی هستند، به دلیل ماهیت موضوع، نحوه گردآوری داده‌ها و شرایط متغیرهای مورد مطالعه را نمی‌توان با روش‌های معمول تحقیق آزمایشی، همبستگی، پیمایشی و ... مورد بررسی قرار داد. پژوهش حاضر از آنجایی که به دنبال پاسخ «چيست» و «چه بود» است و از طرفی به گذشته هم معطوف است تحقیقی سندی-تاریخی محسوب شده و به دلیل نقد منابع مورد بررسی که به تحلیل نیازمند است یک تحقیق تحلیلی به حساب می‌آید، لذا نوع تحقیق در پژوهش حاضر با عنوان سندی-تحلیلی مورد تأیید قرار گرفته است.

نظریه تیلوریسم (مدیریت علمی)^۱

نام تیلوریسم با نام فردریک تیلور^۲ گره خورده است. در ابتدای قرن بیستم، تیلور نظریه یا روش علمی خود را ارائه داد که هدف آن، مؤثرتر کردن عملیات و دسترسی به بازده انبوه‌تر در تولید بود. تیلور به پیروی از آدام اسمیت^۳، کارها را به وظایف کوچک تقسیم می‌کرد و بدین ترتیب، سطح مهارت کارگران را در یک بخش تولیدی افزایش می‌داد. به اعتقاد تیلور، مدیریت علمی اساساً از یک سری اصول فراگیر و فلسفه معین تشکیل شده است که می‌تواند در بسیاری از زمینه‌ها مورد استفاده قرار گیرد. این مجموعه، به فرد این اعتقاد را می‌بخشد که بهترین سازوکار برای پیاده کردن اصول مدیریت علمی در سازمان را بیابد و بر بنیان معرفتی سازمان یافته و علمی حرکت کند. در تلاش برای یافتن راه حل، او به این نتیجه رسید که چاره کار، افزایش سطح تولید، مشخص شدن بهترین طریق انجام هر کار، استانداردهای مربوط به آن و تدوین معیارهایی است که توسط آنها میزان کار منصفانه و نحوه انجام آن، مشخص گردد (سیاهپوش،

1. Scientific Management
2. Fredrich Taylor
3. Adam smith

۱۳۵۹، ص ۱۱۲). تیلور مدیریت علمی را بر این اصل اساسی استوار ساخت که پاداش اقتصادی و دستمزد بیشتر بهترین عامل انگیزشی برای بیشینه‌سازی تولید که هدف اصلی هر سازمانی است، می‌باشد. لذا تمایلات و فرآیند انگیزشی هم برای کارفرمایان و هم برای کارگران یکی و مشابه است؛ لذا باید توجه به سود کارفرمایان و رفاه کارمندان توأماً مدنظر قرار گیرد (هالسال، ۱۹۹۸).

کانون توجه نظریه تیلوریسم بر عقلایی کردن سازمان از طریق عینیت بخشیدن به هدف و ایجاد رسمیت قرار داشت. به عبارت دیگر، در سراسر نظریه تیلور، تأکید بر قابلیت پیش‌بینی امور، هدفمندی و استاندارد کردن فعالیت‌هاست که در جهت تأمین پاسخ به سؤالات مطرح شده درخصوص کارایی و استفاده از توان کارکنان ارائه گردید.

این تئوری براساس مفروضاتی استوار گشته که با توجه به ویژگی‌های یاد شده، تأثیر شگرفی در فرهنگ جامعه و انطباق ذهنی مردم با پیشرفت‌ها و حرکت‌های صورت گرفته (استفاده از نیروی بخار و مکانیک در صنعت) داشت. این مفروضات عبارتند از:

۱. تأکید بر روش‌شناسی علمی
 ۲. توجه به یک ارتباط مکانیکی بین فرد و شغلش
 ۳. توجه به انسان به عنوان یک موجود عقلایی
 ۴. تشویق و تنبیه با تأکید بر مکانیزم‌های مادی
- نظریه تیلوریسم، هماهنگ با شرایط ویژه زندگی مادی یعنی، نحوه تولید اقتصادی و نیز شرایط اجتماعی مرتبط با آن پدید آمده است. لذا جهان‌بینی تیلوریسم در برهه خاص زمانی که تیلور در آن می‌زیست (نیمه اول قرن بیستم میلادی) به نوعی جهان‌بینی طبقات مسلط بر نحوه تولید اقتصادی برای زندگی مادی بود. به این ترتیب، با پُررنگ‌تر شدن نقش سرمایه‌داری، جهان‌بینی تیلوری نیز شکل گرفت. و انسان‌شناسی تیلوریسم نیز متأثر از هستی‌شناسی این نظریه گردید.

مفهوم انسان از دیدگاه تیلور

انسان‌ها به بدترین وجهی از زیر کار شانه خالی می‌کنند و به‌طور اصلاح‌ناپذیری تبیل هستند؛ ولی با شیوه مدیریت علمی من، تربیت شده و با انرژی می‌شوند و تحت سیستم مدیریت علمی من به کارشان علاقمند می‌شوند. آن عده‌ای هم که باقی بمانند و تربیت نشوند، باید اخراج شوند. در مدیریت علمی جایی

برای افراد تنبل نیست (تیلور، ۱۹۱۱).

تیلور در کتاب اصول مدیریت علمی خود به دنبال رفتار علمی و منطقی انسان در سازمان است، نگرش او به کار عینی و مفید با نتیجه قابل رؤیت آن تفسیر می‌شود و این تنها ملاک و معیار ارزشی است. به این ترتیب، کار بهای فرد محسوب می‌شود (تیلور، ۱۹۱۱). روان‌شناسی تیلوریسم عمدتاً رویه‌ای تجزیه‌گرایانه دارد. تیلور انسان را به سان رباتی فرض می‌کند که همچون قطعه‌ای از یک ماشین خودکار که تیلور آن را ماشین تولید می‌نامد در خط تولید سازمانی ایفای نقش می‌کند. بدین سان، تیلور قالب فکری مشخصی را برای انسان قائل می‌شود که بر آن مینا، هنجارهای رفتاری معینی را برای فرد انسانی می‌توان قائل شد که هرگونه رفتار خارج از آن، رفتاری انحرافی محسوب می‌شود. بر اساس این نظریه مدیریتی، ساخت و کار و روابط رسمی در سازمان است که کارایی و اثربخشی سازمان را موجب می‌شود، نه توجه به عامل انسانی در محیط کار. لذا اختیارات رسمی و کنترل صرفاً در قالب اهداف سازمانی و نه رفتار کارکنان تفسیر می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۸۱). این دیدگاه تیلور نسبت به انسان، در مبنای معرفت‌شناسی او نیز نمایان است: «تولید علم وظیفه افراد خاصی است، ممکن است بعضی از کارگران آن هم نه خیلی زیاد از لحاظ استعداد و توانایی فکری بتوانند در پیشرفت علوم مؤثر باشند، اما در چگونگی تکوین آن نمی‌توانند موفق باشند. برای پیشرفت راهکارهای علمی همیشه نیازمند دو نفر هستیم؛ فردی که کار می‌کند و فردی که برنامه‌ریزی می‌کند. ویژگی‌های فردی کارگران در جهت توسعه و پیشرفت علم ایجاد مشکل می‌کند» (تیلور، ۱۹۱۱).

بر اساس این نظریه، دانش کارگران از دید تیلور مشکل‌زاست. به این دلیل که اگر آنها برای اداره کردن سازمان، خودشان را هم سطح کارفرماهایشان ببینند، علاقه‌شان را برای تصمیماتی که برای آنها گرفته می‌شود از دست می‌دهند (نلسون، ۲۰۰۴). به این ترتیب، تیلوریسم که به تعبیری از مدل‌های ماشینی سازمان محسوب می‌شود، توجه خاصی به کارایی دارد و ماهیتاً نیز هدف‌گراست. در این تبیین، انسان با ماشین آلات و ابزار بی‌روح مقایسه می‌شود. «تیلور منابع نیروی انسانی را با منابع نیروی صنعتی که همان حاصل تفکر انسانی است در یک سطح قرار می‌دهد و باهم مقایسه می‌کند» (پرهیزگار، ۱۳۶۴). نگرش مکانیکی تیلور نسبت به انسان‌های سطح عملیاتی سازمان با پاسخی که تیلور به یکی از کارگزارانش می‌دهد بیشتر نمایان می‌شود: «از شما نخواسته‌اند که فکر کنید، کسان دیگری هستند که برای فکر کردن حقوق می‌گیرند» (تیلور، ۱۹۱۱).

تبیین نمودار ۱ (مبانی انسان‌شناختی تیلوریسم)

- تکنولوژی، توجیه‌کننده تمام نظام طبیعت است.

انسان در تیلوریسم به دنبال همه کاره شدن در طبیعت است. برای اثبات ادعای خویش و زدودن ادعاهای متافیزیکی، انسان تیلوری به دنبال آن است که تکنولوژی را به عنوان مؤثرترین ابزار عملی نمودن تفکرات خویش همراه داشته باشد.

- انسان صرفاً یک موجود مادی است.

انسان موجودی صددرصد مادی است. انسان موجودی اقتصادی است و بهترین راه برای کار بهتر و بیشتر، انگیزه و تشویق‌های مادی است. انسان متولد می‌شود تا زنده بماند که تولید کند و موجودی خسیس و پول‌پرست است.

- منابع نیروی انسانی - منابع نیروی صنعتی

رفاه هر کشور به قدرت تولید آن، یعنی استفاده مؤثر از نیروی انسانی، زمین، ماشین‌آلات، مواد خام، و ... بستگی دارد. و اگر قدرت تولید کاهش یابد، همه افراد متضرر می‌شوند. بعد از انقلاب صنعتی، استفاده مناسب از ماشین‌های تولیدی که در حد بسیار خوبی به تولید اشتغال داشتند، نیازمند توجه و بهبود بخشیدن به روابط انسان- ماشین و انسان- کار بود. تیلور منابع نیروی انسانی را با منابع نیروی صنعتی که حاصل مصنوعات فکر همان انسان بود، در یک سطح و در مقابل یکدیگر قرار داده و هر دو را بدون در نظر گرفتن ماهیت‌ها و طبایع خلقت باهم مقایسه نموده و در نتیجه کارآیی انسان را بر اساس بازده فیزیکی ماشین ارزیابی نموده است.

- انسان باید مرتب کنترل شود.

در حین کار، در فواصل منظم کسی باید باشد که با یک ساعت بالای سر کارگر ایستاده و به او بگوید: حالا آهن را بردار و راه بیفت، حالا استراحت کن، حالا راه بیفت و ... باید مدام انسان را کنترل کند تا او تنبلی را پیشه خود نکند.

- انسان خوب همان گاو نری است که خوب کار می‌کند.

اولین شرطی که یک کارگر برای شغل بارگیری باید دارا باشد، این است که احمق و بی‌عاطفه باشد. از نظر ساختمان ذهنی بیشتر شبیه به گاو نر باشد تا به چیز دیگر ... وی باید به گونه‌ای ابله باشد که کسی که در نقطه نظر هوش و ذکاوت از او برتر است، عادات کار را به او آموزش دهد، تا در کار خود موفق گردد. کارگر خوب فردی است که دستورات را بپذیرد، اما عملیات ابتکاری انجام ندهد. نتیجه آن، «رشد جسمانی ایده‌آل، رشد فکری اندک = ایده‌آل» خواهد بود.

- اطاعت کورکورانه از مافوق، یک ارزش محسوب می‌شود.

تیلور تأکید می‌کرد انجام کار باید بر عهده مدیران باشد و کارگران تنها باید تبعیت کنند. تزوی این بود که چنانچه کارگر به خودش واگذار شود، حداقل کار را انجام می‌دهد و وقت را تلف می‌کند. کارگر در این شرایط کم کاری می‌کند تا مدیر کارخانه متوجه نیروی بالقوه او نشود.

- نگرش تیلوریسم به انسان، نوعی نگرش «مدیریت‌گرایی» است.

مدیریت‌گرایی به توانایی مدیران برای تنظیم کنترل سازمان از طریق اعمال دیدگاه خود بر هر زمینه‌ی فعالیت، اطلاق می‌شود. این مدیریت است که تشخیص می‌دهد تکنولوژی مورد استفاده سازمان چیست و چگونه باید استفاده شود. مدیریت درباره نحوه روبروشدن انسان با تکنولوژی جدید تصمیم می‌گیرد. نظر کارکنان در هنگام سیاست‌گذاری برای استفاده از تکنولوژی جدید اخذ نمی‌شود.

- انسان در نظریه تیلوریسم، انسانی منطقی-اقتصادی است.

مفروضاتی که الگوی فکری انسان منطقی-اقتصادی را تشکیل می‌دهد، از فلسفه «هدونیزم» یعنی، اعتقاد به اینکه هدف از زندگی خوشگذرانی است، ناشی گردید. طبق این فلسفه، انسان اعمالی را که باعث افزایش حداکثری منافع شخصی او می‌شود، در نظر گرفته و مطابق آنها رفتار می‌کند.

- انسان، واحد تجزیه و تحلیل مدیریت در سازمان است.

مدیریت علمی بر تخصص و ساخت سازمان بر اساس سلسله مراتب و وظیفه استوار است و بر تجزیه و تحلیل فیزیکی کار تأکید می‌ورزد. طبق این نظریه، انسان در قاعده هرم سازمانی و واحد تجزیه و تحلیل برنامه‌های مدیر، در رأس هرم سازمانی می‌باشد.

- عدم توجه به سازمان غیررسمی و گروه‌ها در سازمان‌ها.

با متغیرهای روان‌شناختی و جامعه‌شناختی در مدیریت علمی (تیلوریسم) تنگ‌نظرانه و غیرواقع‌بینانه برخورد می‌شود. سازمان غیررسمی و روابط آن نادیده گرفته می‌شود و فقط گروه‌ها و سازمان رسمی شرط لازم و کافی برای کارآیی سازمان تلقی می‌گردند.

مدیریت آموزشی مبتنی بر نظریه تیلوریسم

نظریه تیلوریسم و اصولی که تبلیغ می‌کرد، در اوایل قرن بیستم علاوه بر مؤسسات صنعتی و کارخانه‌جات، در نظام‌های آموزشی آمریکا نیز مؤثر واقع شد. دوره‌ای از تاریخ مدیریت آموزشی به نام عصر پرسش کارایی معروف است که طی آن، هواداران مدیریت علمی در نظام‌های آموزشی به کاربرد

اصول آن همت گماشتند (علاقه‌بند، ۱۳۸۰). به این ترتیب، تیلوریسم از صنعت به آموزش نیز تسری یافت. مدارس با اندکی تفاوت به شکل کارخانه‌ها درآمدند، سوت کارخانه‌جات تبدیل به زنگ مدرسه شد، یونیفرم مدرسه به جای لباس کارگران قرار گرفت، آزمون‌های استاندارد شده مدرسه جای روش‌ها و تولیدات استاندارد در کارخانه را گرفتند. به اعتقاد تیلور، چون سازمان‌های تولیدی و صنعتی را می‌توان تحت حاکمیت قواعد و مقررات درآورد، لذا کاربرد اصول علمی فعالیت‌های تولید را تحت نظم درمی‌آورد و کارایی را افزایش می‌دهد. به‌همین ترتیب، در مدیریت آموزشی نیز اصول مهندسی انسانی^۱ قابل اجراست. کالاهان^۲ (۱۹۶۲) درخصوص چگونگی تأثیر آموزش مدیریت علمی بر مدارس آمریکا بررسی‌هایی انجام داد و ایده‌های تیلور در مدیریت آموزشی را ارزیابی کرد. او به این نتیجه رسید که در بخش انسان‌شناسی و مهندسی انسانی که پایه و اساس معرفت علمی تیلوریسم را تشکیل می‌دهد، مدیریت آموزشی به‌دنبال استاندارد کردن فعالیت‌هاست تا بتوان آنها را با مقیاس‌های معینی ارزیابی کرد. نتیجه آن به‌عنوان یکی از دستاوردهای علمی این نظریه برای مدیران آموزشی تأکید بر به‌دست آوردن نمره بالا برای شاگردان گردید (کالاهان، ۱۹۶۲). لذا در این سیستم، علم و دانش تبدیل به درس دادن و درس خواندن برای امتحان می‌شود، به شاگردان آموزش داده می‌شود که چگونه تست‌های بیشتری بزنند بدون اینکه به این مسئله مهم توجه شود که آیا کسب این اطلاعات در بیرون از موقعیت تست (جامعه) کاربرد دارد یا خیر؟ (ریس،^۳ ۲۰۰۱).

انسان در مدیریت آموزشی مبتنی بر تیلوریسم

تأکید زیاد تیلوریسم بر سازمان‌های عقلایی که در جهت پی‌گیری اهداف خاص تشکیل شده‌اند، رنگ و بوی دیگری به انسان در سازمان‌های آموزشی می‌دهد. در این نظریه، رفتار انسانی و متغیرهای روان‌شناختی و جامعه‌شناختی جای چندانی نداشته و آنچه امروزه از آن تحت عنوان سازمان غیررسمی یاد می‌شود، معنای چندانی ندارد. با عنایت به هدف اصلی سازمانی در این نظریه، همان‌گونه که ماشین را می‌توان با پدیده‌های نوین در ساخت و کاربرد آنها، تحت تغییر و تبدیل و تحول قرار داد، به انسان‌ها نیز

۱- این اصول که مبنای علمی کار تیلور را تشکیل می‌دهند، شامل مطالعه علمی زمان، حرکت، روش و سایر فنون و ابزار مدیریتی در محیط آموزشی هستند که در آن کلیه عوامل اضافی و نامربوط حذف می‌شوند و حداکثر تخصص در آن مورد تأکید قرار می‌گیرد.

می‌توان با چنین دیدی نگرینست (پرهیزگار، ۱۳۷۸).

ایراد اصلی نظریات نئو کلاسیک از جمله نظریه روابط انسانی به تیئوریسم هم از همین مسئله نشأت می‌گیرد که این نظریه‌ها، فردیت انسانی را به‌عنوان ظرفیت یا توانایی پیوستن به جمع تعریف می‌کنند. طبق این نظریه‌ها، یک انسان یک انسان است نه از آن جهت که جدای از دیگران است، بلکه تا آنجا می‌تواند ادعای فردیت کند که بخشی از انسان دیگر باشد. طبق نظریه تیئوریسم، ارزش‌های اجتماعی نمی‌توانند به اعضای گروه به‌صورت تک‌تک نسبت داده شوند، بلکه فقط می‌توانند به گروه به‌عنوان یک کل نسبت داده شوند. در نتیجه، نهضت تیئوریسم از بُعد نگرش به انسان برای مدیریت آموزشی قواعدی را پیشنهاد می‌کند که در درجه اول تأکید بر بازده آموزش و پرورش، تعداد قبولی دانش‌آموزان در کلاس‌های درس دارد و استفاده از روش‌های قالبی و استاندارد آن‌چنان مورد تأکید است که بُعد پرورش شاگردان مطمح نظر قرار نمی‌گیرد؛ زیرا شاگردان، چیزی جز مواد خام در فراگرد تولید نیستند، مواد خامی که باید با معیارها و استانداردهای از پیش تعیین شده‌ای تغییر و تحول یابند. راجو^۱ (۱۹۹۶) در مقاله خود تحت عنوان مدیریت علمی بیان می‌دارد: تیئور در صورت‌بندی اصول مدیریت علمی دو خطا را مرتکب شد که هر دوی آنها نتیجه شخصیت او بود. اول آنکه او اصول خود را بدون هرگونه انعطافی به کار می‌برد و دوم آنکه این اصول با فقدان کامل فهم طبیعت انسان و عکس‌العمل‌های انسانی به کار گرفته می‌شدند (راجو، ۱۹۹۶).

برحسب اصول مدیریت علمی، اهداف آموزشی نیز به‌طور معنی‌داری تعریف می‌شوند، به‌گونه‌ای که این هدف خاص باید شامل پیش‌بینی رفتارهای خاص برحسب انتظارات مشخص از دانش‌آموزان باشد و این همان مفهومی است که امروزه از آن تحت عنوان اهداف رفتاری تعبیر می‌شود. لذا یک نوع رفتار قالبی مبتنی بر محرک و پاسخ مد نظر است (دید قالبی نسبت به انسان) (ساندو، ۲۰۰۴).

مدیریت آموزشی مبتنی بر تیئوریسم چون بیشترین توجه خود را صرف سرمایه‌گذاری در امر پیشینه‌سازی تولید (بالا بردن آمار قبولی و نرخ ارتقاء شاگردان) می‌داند، فرصتی برای بررسی، سنجش و توجه به روحیه کارکنان نخواهد یافت و به اعتلای اندیشه‌های انسانی به‌عنوان یکی از نیازهای انسانی، توجهی نخواهد کرد. در این معنا، معلمان و شاگردان ملزم به اطاعت از مقررات در سازمان هستند، مدیریت آموزشی، دانش‌آموزان را ملزم به اطاعت از قوانین و مقررات مدرسه می‌کند. در واقع، اختیار، نه از نوع اقتدار کاریزماتیک^۲، بلکه از نوع عقلایی-قانونی آن فرض می‌شود، به نوعی که معلمان نیز

1. Rajoo
2. Charismatic

خط‌مشی‌های تعیین شده را محترم شمرده و هنجارهای تدریس حرفه‌ای خود را بر مبنای آنها، تنظیم نمایند. آنچه امروزه تحت عنوان مدیریت مشارکتی از آن یاد می‌شود، در این نظریه رنگ و بویی ندارد. به این ترتیب، به جای توجه به بُعد روحی دانش‌آموزان و معلمان، توجه به تعیین بهترین راه انجام تکالیف، معطوف می‌گردد. نوعی تمرکز شدید در ساختار نظام مدیریت آموزشی مبتنی بر تیلوریسم، قابل مشاهده است که اثر خود را بر نگرش این تئوری نسبت به انسان نیز گذاشته است. مدیران آموزشی به جای آنکه نظرات دیگران را در زمینه مدرسه و آموزش جهت دهند، تابع برنامه‌هایی خواهند شد که از طرف مقامات مافوق برای آنها تهیه و تنظیم شده است. دانش‌آموز در مدرسه آنچه را که از او انتظار می‌رود می‌آموزد و فعالیت‌های آموزشی او را دیگران تنظیم می‌کنند؛ لذا جایی برای خلاقیت و نوآوری باقی نخواهد ماند و این به معنای تنزل مقام انسانی در آموزش و یادگیری است.

یکی از پیش‌زمینه‌های ارتقای بینش و منش انسانی در محیط کار، آن است که انسان‌های حاضر در سیستم، احساس امنیت کنند و از کاری که انجام می‌دهند، لذت ببرند. ولی آیا وقتی هدف پیشینه‌سازی تولید و صرفاً افزایش کمیت است، چنین احساسی ایجاد خواهد شد؟ همین شبّهات در خصوص دیدگاه تیلوریسم نسبت به انسان بود که صاحب‌نظران دیگر از جمله «ماری پارکر فالت» را به چالش با این نظریه کشاند و این سؤالات اساسی را مطرح کرد که باید واکنش‌های فردی در درون گروه‌های اجتماعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند و مدیران از خود پرسند که چرا گروه‌های غیررسمی در سازمان‌ها تشکیل می‌شوند؟ چگونه می‌توان آنها را یگانه کرد؟ به نحوی که اهداف فردی در کنار اهداف گروهی به یگانگی برسند. در ادامه بحث، نمودارهایی ترسیم و در آنها چگونگی نقش تیلوریسم بر مدیریت آموزشی مشخص شده است. بعد از نمودار، تبیین هر قسمت از نمودار نیز فهرست‌وار با توضیح مختصری، آورده شده است.



نمودار ۲- مبانی انسان‌شناختی تیئوریسم در مدیریت آموزشی

تبیین نمودار ۲ (مبانی انسان‌شناختی تیئوریسم در مدیریت آموزشی)

- به دانش‌آموز (انسان) به‌عنوان موجودی منفعل نگریسته می‌شود.

معلم محوری یک اصل است. معلم متکلم و حده است و دانش‌آموزان صرفاً باید به یادسپاری مطالب گفته شده، اقدام کنند و بر اساس آزمون‌ها و سؤالات مشخص، معلومات ذهنی آنها ارزیابی گردد و مطالب قبلی را به یاد بیاورند. دانش‌آموزان موجودات خوددار و منفعلی هستند که هرچه ساکت‌تر و آرام‌تر باشند، مقبول‌تر هستند.

- عدم توجه به نیازها و علائق شاگردان در تعیین محتوا

محتوا عمدتاً توسط برنامه‌ریزان و مدیران برای رسیدن به اهداف سازمانی مشخص، تعیین می‌گردد و سخت‌اندکی با نیازها و علائق دانش‌آموزان دارد و دانش‌آموزان می‌باید مطالب و محتواهای تعیین شده را یاد بگیرند. مدرسه و کلاس و قوانین و بازده استاندارد، مهم‌تر از علائق دانش‌آموزان می‌باشد و به همین دلیل، تأکید در مدیریت آموزشی مبتنی بر تیئوریسم بر موضوعات درسی ثابت است.

- عدم توجه به نیازهای احترام، اجتماعی و خودشکوفایی (به‌عنوان ویژگی‌های انسانی)

مدیریت مبتنی بر تیئوریسم چون نیاز شاگرد را صرفاً از دید اقتصادی می‌نگرد به نیازهای دیگر او

بی‌اعتناست. لذا نیازهای کمبود و نقصان، یعنی، نیاز فیزیولوژیک و امنیت، مهمترین نقش را به خود اختصاص می‌دهند به گونه‌ای که هدف اصلی سازمان باید ارضای این نیازها به‌عنوان مهمترین ملاک‌های برانگیزاننده اعضا باشد.

- اقتدار عقلایی برای اداره مدرسه

کاربرد روش‌های علمی و برنامه‌ریزی در طراحی در سطح وظایف عملیاتی، باعث کارآمدتر کردن و عقلانی کردن مدارس می‌گردد. لذا از بین انواع قدرت برای مدیریت، تأکید بر مدیریت عقلایی-قانونی است و اقتدار کاریزماتیک که مبتنی بر ارتباطات انسانی و به‌نوعی رهبری سازمانی است، مورد عنایت قرار نمی‌گیرد.

- تمرکز در شیوه‌های کنترل انسان‌ها و برنامه‌ریزی

در درجه اول، با تأکید فعالیت‌های سطح عملیاتی نظام آموزشی یعنی کلاس و مدرسه، سعی می‌شود وظایف دقیقاً مشخص شود. ابزارها معلوم شده و صلاحیت‌های لازم برای استفاده از آنها روشن گردند و در حین کار دقیقاً کار مورد نظارت، سنجش و ارزشیابی قرار گیرد.

- پاداش مالی برای معلمان به‌عنوان مهمترین ملاک ایجاد انگیزه

هرچه بیشتر تولید شود، کار بهتر صورت گرفته است. هرچه تعداد قبولی‌ها یا نمرات دانش‌آموزان به استانداردهای تعیین شده نزدیک باشد، نشان‌گر این است که کار بهتر صورت گرفته و پاداش بالاتری برای معلمان، در نظر گرفته می‌شود.

- عدم کنترل رفتارهای انسانی در مدرسه توسط هنجارهای گروهی

هنجارهای گروهی در استانداردهای از پیش تعیین شده و قوانین و مقررات مصوب، جایی نداشته و پیش‌بینی‌های لازم برای آنها نشده است. لذا فعالیت خطی و یک‌طرفه در سراسر مدیریت مبتنی بر تیپوریسم مشخص است. آموزش به‌صورت انفعالی مورد تأکید قرار می‌گیرد و به انسان به‌عنوان موجودی تک‌بعدی توجه می‌شود.

- انسان ترجیح می‌دهد که دیگران او را هدایت کنند.

انسانها مایل هستند که از طرف دیگران هدایت شوند، از مسئولیت دوری جویند.

با عنایت به مفروضات فوق، در صفحات بعد نمودارهایی در رابطه با مقایسه دو دیدگاه نوین و تیپوریسم در مدیریت آموزشی با توجه به مبنای انسان‌شناسی فراهم آمده است. در این نمودارها تفاوت‌های عمده و شباهت‌های اندک این دو نظام باهم مقایسه شده‌اند.





نقش تیلوریسم در مدیریت آموزشی

- اعتقاد به منفعل بودن شاگردان و معلمان
- توجه به کمیت (بالا بردن) آمار قبولی دانش‌آموزان
- کنترل شدید کلاس توسط معلمان
- توجه به لایه‌های زیرین سلسله‌سراتب نیازهای مزلو

نقش T.Q.M. در مدیریت آموزشی

- واگذاری اداره کلاس و مؤسسه آموزشی به شاگردان، معلمان
- علاقمندی و حرکت در جهت پرورش خلاقیت شاگردان
- نگرش به معلمان براساس مفاهیم هرم نیازهای مزلو یا تأکید بر رأس هرم
- واگذاری اختیارات به معلمان در امور اجرایی و شاگردان در اداره آموزش

بحث و نتیجه گیری

نظریه تیلوریسم از لحاظ تاریخی به ربع اول قرن بیستم برمی گردد. فلسفه این نظریه حاوی نکاتی است همچون استفاده از روش علمی به جای روش های متعارف نفع طلبی فردی به جای همکاری گروهی، حداکثرگرایی به جایی رضایتمندی به حقوق کم و ترغیب افراد از طریق مکانیزم های مادی در راستای پیشرفت فردی که منجر به حداکثرگرایی شده است. مبنای انسان شناسی در این تئوری به این ترتیب قابل تفسیر است که انسان قابل مقایسه با ماشین آلات و ابزار بی روح است، سازمان مدلی ماشینی فرض می شود. لذا هدف اصلی در سازمان کارایی و این قبیل سازمان ها ماهیتاً هدف گرا هستند. مدل کاری تیلوریسم که کار را به منظور افزایش بهره وری تقسیم بندی می کرد، هم اکنون به عنوان یک مانع بزرگ برای کارهای مدرن که نیازمند واکنش سریع در برابر تغییرات محیطی هستند، مطرح می شود. این روش که فقط یک راه مناسب برای فعالیت در سازمان وجود دارد و اینکه سازمان و انسان های شاغل در آن، همانند ماشین کار می کنند، هم اکنون با این ایده جایگزین شده است که سازمان یک شبکه اجتماعی از انسان های پویا و در حال حرکت متداوم قلمداد شود. در مدیریت آموزشی مبتنی بر این نظریه این نکته حائز اهمیت است که در چارچوب آن رفتار انسانی و متغیر روان شناختی و جامعه شناسی و آنچه امروزه سازمان غیر رسمی نامیده می شود معنای چندانی ندارد. تمرکز شدیدی که در ساختار نظام مدیریت آموزشی مبتنی بر تیلوریسم قابل مشاهده است، اثر خود را بر نگرش این نظریه نسبت به انسان نیز گذاشته است. آنچه امروزه مدیریت مشارکتی نامیده می شود جای خود را به تعیین بهترین راه انجام تکالیف می دهد و در واقع، اختیار، نه از نوع اقتدار کاریزماتیک، بلکه از نوع عقلایی - قانونی آن مورد تأکید قرار می گیرد؛ به نوعی که اعضای سازمان آموزشی (معلمان) نیز خط مشی های تعیین شده را محترم شمرده و هنجارهای تدریس حرفه ای خود را بر مبنای آن تنظیم می نمایند.

منابع

- پرهیزگار، کمال (۱۳۶۸)، *تئوریهای مدیریت: پیدایش تئوریهای مدیریت، تعاریف سازمان و مدیریت*، تهران: نشر اشراقی.
- تیلور، فردریک وینسلو (۱۹۱۴)، *اصول مدیریت علمی*، ترجمه محمد علی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سیاهپوش، محمود (۱۳۵۹)، *مناسبات انسانی در مدیریت اسلامی*، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.

علاقه‌بند، علی (۱۳۸۱)، آموزش و پرورش پیش‌دبستانی و دبستان، تهران، دانشگاه پیام نور.
گوتک، جرالد لی (۱۹۹۷)، مکاتب فلسفی و آراء تربیتی، ترجمه محمد جعفر پاک‌سرشت، تهران:
انتشارات سمت.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.

Callahan, R.E. & Button, H.W. (1964). Historical change of the Role of the man in the organization; 1865-1950, in *Behavior science and Educational Administration*, Chicago.

Dessler, G. (2001). Management: Leading people and organizations in the 21st century (2nd edition). Prentice Hall 2000-07-20. Available at: www.ecornell.com-last updated: Saturday 3rd of September 2005.

Halsall, P. (1998). *The principles of scientific Management*, Modern history sourcebook Fredrickw Taylor.

Nelson, D. (2004). *Taylorism? What's the good?*, Available at:
www.rtb.home.Texas.net/taylor.html.

Rees, J. (2001). *Fredrik Taylor in the classroom: standard testing and scientific management*, Department of history, university of southern Colorado, Radical pedagogy.

Sandov, B.I. (2004). *Connecting the Dost in Distance learning-GLD Success stories, Story 2 connecting Hybrid intellect from Moscow to the world*, Deputy Rector of the Moscow state institute of Business Administration. Available at:
www.Eni.edu.

www.entrepreneurshipclearinghouse.com/.../entrepreneurial-article.html.

Taylor, F.W. (1914). *The scientific Management*, Past presidento of the American society of Mechanical Engineers, New York and London: Harper & Brothers Publishers.

