

بررسی نظریه انگیزش مک گریگور و نقدهای وارده

اکبر اعتباریان^۱، عبدالرسول طاهری^۲

^۱ استاد و رئیس گروه مدیریت دانشگاه آزاداسلامی اصفهان.

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی دانشگاه آزاداسلامی اصفهان.

نام نویسنده مسئول:

عبدالرسول طاهری

چکیده

هدف این پژوهش ارائه نظریه انسان گرایی مک گریگور در مفاهیم اصلی آن یعنی انگیزش، نیاز و سلامت بوده و بدنبال پاسخ به این سؤال ها بوده که انگیزش در نظریه مک گریگور چگونه تبیین شده است؟ انتقادات وارد بر دیدگاه مک گریگور کدام است؟ انسان به عنوان دردانه هستی برای رسیدن به کمال باید تمام تلاش خود را معطوف به آن هدف غایی نماید. این موجود که محور تمام عالم و به نوعی بهانه آفرینش می باشد در حوزه اجتماعی برای رفع نیازهای خود ناچار به همکاری و تعامل با دیگر همنوعان خویش می باشد. نمونه بارز این نوع همکاری را در سازمان ها که با اهداف خاص و متشکل از منابع متفاوت بوجود می آیند یافت. تعریف انسان ها و تقسیم ماهوی آنها از بعد رفتاری برای شناخت هرچه بهتر در جهت اداره صحیح آنها از جمله دغدغه های اندیشمندان عرصه علم مدیریت بوده و هست. یکی از اندیشمندانی که در این خصوص به تعریف و توصیف انسان در سازمان پرداخته و در ادامه راهبردهای لازم را برای مدیریت بر آنها بیان داشته است مک گریگور می باشد؛ بنابراین سعی نگارنده در این نوشتار معطوف به توصیف و تبیین نظریه ایشان بوده و با نگاهی نقادانه به تحلیل و بررسی آن در مبانی، تعریف و توجیهات و در صورت لزوم روش شناختی خواهد بود.

واژگان کلیدی: هستی شناسی، انگیزه، نظریه مک گریگور.

مقدمه

امروزه توسعه جوامع از طریق توسعه سازمانهاست و فقدان توسعه پایدار در سازمان ها باعث آسیب به جامعه و کاهش ضرب آهنگ رشد آن خواهد شد. جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست و توسعه سازمانها و مدیریت آنها منجر به توسعه هجانبه کشور خواهد شد. و بالعکس ضعف در اداره سازمانها کشور را با معضلات عدیدهای در مسیر حرکت رو به رشد خود مواجه کرده و خواهد کرد. برخی از مشکلاتی که در حوزه مدیریت در کشور وجود دارد ناشی از تبعیت تام و تمام از نظریه های غربی مدیریت بدون شناخت مبنا و پشتوانه آنهاست (نادری خورشیدی، ۱۳۹۴).

هدف از انجام این پژوهش دستیابی به شناختی اجمالی از بنیان های علمی و فلسفی نظریات متداول سازمان و پس از آن تلاش در راستای نقد این بنیان ها به منظور زمینه سازی برای تدوین تئوریهایی بومی سازمان و برون رفت نظام اسلامی از بعضی معضلات کلان اداری سازمانی است. ضمناً نقد مبانی معرفت شناختی و انسان شناختی علوم انسانی ریشه گرفته در غرب کار اصلی در مسیر اسلامی شدن علوم انسانی محسوب می شود. بنابراین برای نقد یک نظریه ابتدا باید به سراغ زمینه های آن رفت. در این پژوهش تشریح و نقد زمینه های نظریات از منظر هستی شناسی صورت خواهد گرفت. در واقع مبنای هستی شناسی نظریات سازمان تبیین خواهد شد. در این مقاله برای تمرکز و عمق بخشیدن به مطالعه بر یکی از این دسته ها یعنی تئوری های مبتنی بر نگاه روابط انسانی در سازمان (مدل انگیزش مک گریگور) تاکید خواهیم داشت.

انگیزه و تئوری مک گریگور

نظریه انگیزشی با مزایا و معایب نسبی پاسخ های احتمالی به موقعیت کنونی سروکار دارد نه با عادت های آموخته شده از گذشته؛ بنابراین فرض بر این است که علت رفتارها در موقعیت بلاواسطه فرد قرار دارند (کریمی، ۱۳۸۸: ۴۲-۴۵). انگیزش، مجموع متغیرهای پیچیده ارگانیسمی و محیطی است که کنش آنها به فعالیت عمومی و جهت دار احساس و رفتار منجر می شود (خداپناهی، ۱۳۸۴: ۱۱-۱۲). به طور کلی باید اشاره نمود که عنوان انگیزه و انگیزش با وجود تفاوت کمی که از نظر تعریف داشتند، هر دو به عنوان عامل محرک و برانگیزاننده در انسان عمل می کنند و مکانیسم عمل آنها یکی است و می توان از برخی توضیحات انگیزش به عنوان توضیح و بیان عملکرد انگیزه نیز استفاده کرد؛ به گونه ای که در برخی کتابها دو واژه انگیزه و انگیزش به جای یکدیگر مورد استفاده قرار می گیرند. انگیزه، عامل رفتار انسان است و به سازگاری و انطباق انسان در زندگی کمک می کند و با هدایت کردن توجه، بر رفتار تاثیر می گذارد (فرانکن، ۱۳۸۴: ۳۰).

در تمام تحقیقات صورت گرفته توسط اندیشمندان مدیریتی، هنوز جایگاه تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه های بسیار قوی مطرح می باشد و در این رابطه پول به عنوان ابزاری برای اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزشی نیست (سیدجوادین، ۱۳۹۲: ۴۵۶)؛ لذا باید مدیران برای ایجاد فضای مناسب کار در بین کارکنان با استعدادها، توان و روحیات خاص و البته مختلف تلاش بسزا نمایند.

این تئوری نظریه ای است دوساحتی در مورد انسان که داگلاس مک گریگور با تاثیرپذیری از مطالعات هائورنو نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو در کتاب معروف خود تحت عنوان بعد انسانی سازمان آن را ترویج کرد. این نظریه از نظریه های محتوایی در مورد انگیزش به شمار می آید. «نظریه های محتوایی در حیطه رفتار، نظریه هایی هستند که چستی رفتارهای برانگیخته را شرح می دهند و به طور عمده با آنچه در درون فرد یا محیط او می گذرد و به رفتار فرد نیرو بخشیده سر و کار دارد. به عبارت دیگر این نظریه ها به مدیر نسبت به نیازهای کارکنانش بینش می دهد و به او کمک می کند تا بداند کارکنان به چه چیزهایی به عنوان پاداش کار یا ارضاء کننده، بها می دهند؛ در حالیکه نظریه های فراگردی، چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف می کند (رضائیان، ۱۳۹۴: ۱۰۴). در این نظریه دو دسته مفروضات درباره طبیعت انسان و نحوه نظارت و سرپرستی او ارائه شده اند (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۵۸). در جنبه منفی انسان موجودی توصیف شده که طبیعتاً علاقه ای به کار ندارد و راحت طلب و از کار گریزان است.

خلاصه آن که مک گریگور برای مدیریت بر روی این دو طیف از انسانها سبک هایی را پیشنهاد داده است که در جدول زیر به نمایش درآمده است:

ویژگی های سبک های مدیریت بر مبنای پیش فرض های نظریه X	ویژگی های سبک های مدیریت بر مبنای پیش فرض های نظریه Y
تأکید بر تمرکز و تصمیم گیری متمرکز	تأکید بر عدم تمرکز و استقلال واحدهای سازمانی
تأکید بر کنترل منابع	تأکید بر ارزیابی نتایج
مدیر مداری و ایفای نقش رهبری توسط مدیران	کارمند مداری و ایفای نقش حمایتی توسط مدیران
استفاده از مشوق های خارجی	استفاده از مشوقهای درونی شغل
توقع حصول نتایج کوتاه مدت	توقع حصول نتایج بلند مدت
استفاده از ساز و کار های کنترل توسط دیگران	استفاده از ساز و کار های کنترل درونی

تدکید بر استفاده صرف از امکانات و ظرفیتهای موجود	کوشش برای توسعه منابع و افزایش ظرفیت تولید و خدمات
تأکید بر ضرورت رفع تضاد میان منافع افراد	پذیرش امکان وجود وحدت و همکاری در میان کارکنان (یا حداقل وجود منافع متقابل)

هستی شناسی

هستی شناسی عبارت است از علم یا مطالعه هستی. شاخه ایست از فلسفه که به مطالعه ی بودن، هستی یا وجود می پردازد و پاسخ این سوال است که چه چیز وجود دارد و واقعیت را تشکیل می دهد؟ واقعیت چگونه است؟ (مگی، ۱۳۸۶). هستی شناسی در هوش مصنوعی، ستاخرهای داده برای نمایش دانش هستند که از فلسفه سرچشمه رفته و به گراف های مفاهیم و معانی مرتبط هستند. تعریف رستمی هستی شناسی عبارت از توصیف مفاهیم است (پیم و همکاران، ۲۰۰۱). جهان بینی و طرز تفکری که یک مکتب درباره جهان و هستی عرضه می کند، تکیه گاه فکری آن مکتب به شمار می رود اظهار داشت. نگاه به مبدا و مقصد جهان در نظر غرب و اسلام تفاوت هایی دارد. همچنین نگاه به دنیا و جهان هستی و سازوکارهای آن.

عمده ترین دلایل استفاده که از هستی شناسی ها، عبارتند از:

- بیان رسمی دانش موجود در دامنه با مشخص کردن مفاهیم و موجودات یک دامنه و توصیف روابط بین آنها به صورت رسمی و قابل فهم توسط ماشین، با به خدمت گرفتن مجموعه ای از قواعد
- استفاده از دانش به نحو مطلوب
- هستی شناسی ها از قابلیت و استعداد بیان دانش به صورت رسمی برخوردارند.
- نقش هستی شناسی ها در سازماندهی دانش
- فراهم کردن توانایی پردازش دانش، به اشتراک گذاری آن بین عامل های مختلف و استفاده مجدد از آن
- نهاشت داده های موجود در صفحات به مفاهیم موجود در هستی شناسی ها با تجزیه و تحلیل محتوای صفحات وب و بالا بردن درجه همراهی بین انسان و ماشین
- فراهم کردن بستری مناسب برای فعالیت سرویس های هوشمند (باواخانی، ۱۳۹۴).

مبانی هستی شناسی نظریات انگیزه مک گریگور و نقدهای وارده

در بررسی نظریه دو ساحتی مک گریگور باید توجه داشت که نظریه X بدبینانه، خشک و سخت بوده و اعمال کنترل از بالادست به زیردست است. در مقابل، نظریه Y خوش بینانه، پویا و انعطاف پذیر بوده و بر خود کنترلی و یکپارچگی بین نیازهای فردی و سازمانی تأکید دارد. هر یک از این مجموعه مفروضات، بدون شک بر روش انجام وظایف و فعالیت های مدیریتی مدیران تأثیر می گذارند؛ بنابراین توجه به نکات زیر برای جلوگیری از برداشت یا درک اشتباه درباره نظریه های X و Y ضروری است:

الف) مفروضات نظریه X و Y، فقط فرض هستند. این مفروضات چیزی را به عنوان اقدام قابل اتخاذ توسط مدیران تجویز یا پیشنهاد نمی کنند و باید در ارتباط با محیط واقعی تست شوند و این نکته که این دیدگاه ها بر استنتاج شهودی استوار بوده و مبتنی بر تحقیق نمی باشند. ب) نظریه X و Y به معنای مدیریت سخت و نرم نیست. مدیریت سخت ممکن است باعث به وجود آمدن مقاومت و مخالفت شود. مدیریت نرم ممکن است منجر به عدم دخالت و بی قیدی شود که هیچ سنخیتی با نظریه Y ندارد. مدیر اثربخش توانایی ها و محدودیت ها و شأن افراد را تشخیص می دهد و متناسب با شرایط رفتار خود را تنظیم می کند.

ج) نظریه های X و Y دو سر یک طیف نیستند بلکه هر یک طیفی برای خودشان دارند.

د) نظریه Y را نمی توان چیزی شبیه مدیریت مبتنی بر اتفاق نظر دانست یا اینکه نمی توان بر اساس این نظریه اعمال قدرت کرد. در نظریه Y، اعمال قدرت تنها یکی از روش های متعددی است که مدیریت می تواند از آن در ایفای نقش رهبری استفاده کند.

ه) کارها و شرایط متفاوت محیط کار نیازمند رویکردهای مختلفی برای مدیریت کردن هستند. گاهی اوقات اعمال قدرت و ایجاد ساختار برای کارهای خاصی اثربخش هستند.

مک گریگور معتقد بود که «مدیران باید نگرش خود به انسان را بر مبنای مفروضات نظریه Y قرار دهند؛ به همین دلیل، آن گروه از مدیران که مفروضاتی مبتنی بر نظریه X دارند را به تغییر مبانی نگرش فرا می خواند. به نظر وی اگر نگرش مدیر مبتنی بر مفروضات نظریه X باشد، با کارکنان خود نیز با همان نگرش رفتار خواهد کرد؛ از این رو، چنین مدیری از ساز و کارهای کنترلی سخت بهره می گیرد و برای ایجاد انگیزه در

کارکنان، صرفاً از محرک های مادی [اقتصادی] استفاده می کند؛ در حالی که اگر نگرش مدیر مبتنی بر مفروضات نظریه Y باشد، می تواند هدف های فردی و سازمانی را تلفیق کند. چنین مدیری برای تلفیق هدف های مذکور به کارکنان خود آزادی عمل بیشتری می دهد، خلاقیت و نوآوری را تشویق می کند، کنترل را به حداقل می رساند، و برای جذاب تر کردن کار و ارضای نیازهای سطوح عالی تر کارکنان می کوشد؛ بنابراین تحت چنین شرایطی، کارکنان نیز تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت. البته مک گرگور نیز می داندست که برخی از کارکنان نابالغ، در ابتدای کار به کنترل بیشتری نیاز دارند تا به بلوغ کافی دست یابند و شایستگی آن را پیدا کنند که با آنها بر مبنای نگرش مبتنی بر نظریه Y رفتار شود (رضائیان، ۱۳۹۴: ۵۶).

در ضمن باید به این نکته اساسی توجه داشت که گنجایش های شخصی در حل مشکلات، نوآوری ها، خلاقیت ها، رویارویی با مسائل در تمام افراد با کیفیت و کمیت های مختلف وجود دارد. این استعدادها و توانایی ها را در افراد و کارکنان، مدیران سازمان باید جستجو کرده و نسبت به تجهیز و آماده سازی آن اقدام کرد.

نقد نظریه "X" و "Y"

کپی برداری نامأنوس و نابخردانه از نظریات اندیشمندان غرب که برآمده از پیش فرض های ذهنی و شرایط فضا-زمانی و نگاه فلسفی آنها بوده و بکارگیری و تعمیم این تئوری ها در عرصه های مختلف باعث شده است، ذهن نوآور و تفکر خلاق از اندیشمندان کشورهای در حال توسعه بویژه کشورهای اسلامی بخصوص ایران گرفته شود و زایش نظریه جدید و نظریه پردازی، عقیم بماند. در این بین همه همت و تلاش محققین در چنین جوامعی صرف «آزمودن» نظریه های ارائه شده از غرب می شود و چارچوب های نظری تحقیقات در سطوح مختلف علمی حتی در بین بسیاری از پژوهشگران مطرح کشور، چیزی جز آنچه در مناطق دیگر، تحت شرایط محیط و برای حل مشکلات آن که توسط اندیشمندان غیربومی تولید شده، نیست (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۷)؛

الف) نقد در حوزه پیش فرض ها

- متمایز کردن افراطی انسان ها از یکدیگر، نشان دهنده چیست؟ آیا دسته بندی افراطی انسان ها به خوب و بد، بطوری که انسان ها ذاتاً به دو دسته خوب و بد تقسیم شده باشند، برگرفته از پژوهش و تحقیقات جامع بوده است؟
تقسیم کردن انسان ها و قراردادن آنان در یک پیوستار افراطی کاملاً مغایر، نشان دهنده بینش سنتی و سنتی گرایی نیست که معتقدند اگر فردی از چیزی راضی نباشد؛ بنابراین فرد موردنظر از آن چیز ناراضی خواهد بود؟
- مک گرگور مفروضات خود را در زمینه طبیعت بشر بر مبنای ویژگی های متضاد "X" و "Y" طراحی نموده است. یکی از اشکالات اساسی در نظریه مک گرگور، قرار دادن انسان ها در دو طیف متضاد افراطی و به صورت زیر است:
۱) کاملاً بدبینانه است، بطوریکه ذات انسان او را وادار می سازد تا از انجام هرگونه کاری اجتناب ورزد.
۲) کاملاً خوش بینانه است، به گونه ای که تلاش جسمی و روحی برای انسان یک امر طبیعی است. همان گونه که انسان به بازی کردن و استراحت می پردازد، کار کردن نیز برای او یک امر عادی و ضروری است. براساس نظریه مک گرگور، انسان ها یا در وضعیت "X" بسر می برند و یا در حالت "Y" قرار می گیرند. به عبارت دیگر، چنانچه انسانی در دسته "X" قرار نگیرد حتماً می باید در دسته "Y" جای گرفته باشد و برعکس چنانچه انسانی در دسته "Y" جای نداشته باشد، می توان انتظار داشت که در دسته "X" قرار دارد.

ب) نقد در حوزه تعاریف

- اینکه انسان محدود در نیازهای مادی شده و یا اگر نیازی غیرمادی داشته فقط در ارتباط خود با جامعه بشری و یا نیروهای بیکران! خود باشد نشان از نگاه مادی و دنیایی فرد اندیشمند خواهد بود. و حال اگر با این نگاه بخواهیم انسان را در یک سازمان با دید بدبینانه به دسته ای و با نگاه خوش بینانه به طیفی تقسیم نماییم که با نگاه اومانستی همراه باشد جایی برای نیازهای فطری و الهی نخواهد ماند. در این نگاه انسان فقط بدنبال منافع خویش خواهد بود بنحوی که حتی در راستای برطرف کردن نیازهای مادی و غیرمادی و البته دنیایی خویش روی محور وظیفه و تعریف ارتباط براساس سود اقدام خواهد نمود و هیچ گاه میل به انجام امور به صورت داوطلبانه و خودجوش نخواهد شد.
- انسان سازمانی مک گرگور در سلسله مراتب اختیار در سازمان گم شده است. فرد انسان در این سازمان ها ارزش خود را در جهت احیای اهداف سازمان از دست می دهد. این اهداف است که انسان ها را تعریف می کند نه انسان. اهداف باید در اختیار انسان باشد نه اینکه انسان ابزاری چون اجزای دیگر سازمان جهت نایل شدن به هدف، مهضوم سیستم شود.

- اینکه در نگاه غربی انسان محور عالم محسوب شده و تمام عالم آمده است تا نیازها، خواسته ها و منافع او را تأمین نماید امری است که خود اندیشمندان به آن اذعان دارند. و قتی انسان در ماده و مادیات محصور شده و روابط انسانی را صرف منافع تعریف می نماید ما باید منتظر درگیری ها و تعارضات مختلف در اجتماعات کوچک و بزرگ بشری باشیم.

- اگر انسان در یک سازمان با نگاه مک گریگور جزئی از اجزاء سازمان برای رسیدن به منافع و اهداف تعیین شده باشد؛ بنابراین باید انسان ها را در دو دیدگاه سیاه و سفید تقسیم بندی نمود و برای هر یک از این تقسیمات نحوه ای از مدیریت را توصیه کرد. تعریف انسان، جمع انسانی در سازمان، سازمان و اهداف سازمانی کلیدواژه های هستند که در دیدگاه مک گریگور نتوانسته است بخوبی به احصاء دقیق آنها در جامعیت و مانعیت تعریف بپردازد.

ج) نقد در حوزه استدلال

- نگاه تک بعدی به انسان ها چنین پیامدهایی دارد. ساحت انسان در عرصه عالم اگر چه به عنوان دردانه هستی می باشد اجل از آن است که بخواهد در نقش یک جزء صرف منفعل در یک سازمان عمل نماید. مدیریت در این نگاه یعنی نظارت و کنترل انسان ها به سوی اهداف مادی تعیین شده است و هیچ جایگاهی برای مهیا ساختن شرایط مناسب جهت رشد و تربیت تک تک آنها فرض نکرده است؛ بنابراین به بیان دیگر و به زبان علمی تقسیم بندی ایشان از انسان سازمانی دارای روای لازم نیست چراکه میزان روایت گری و توان دفاع ایشان از اطلاعاتی که ارائه می دهد بسیار اندک است.

- اینکه مک گریگور بخواهد به شیوه ای استقرائی با استفاده از مشاهدات جزئی مثلاً در سازمان های واقع در منطقه غرب به تعمیم این فرضیه در تمام سازمان ها و انسان های سازمانی دست زده و به عنوان نظریه؛ شمولیت جهانی دهد؛ می توان اذعان داشت که برای یافتن قواعد کلی در عالم انسانی نیاز به استقراء تام و تمام شماری است و اگر سازمان یا نهادهایی یافت شوند که از این قاعده پیروی نمی کنند پایه و اساس آن دیدگاه متزلزل خواهد شد. در ضمن باید به این نکته نیز اشاره شود که تئوری و دیدگاه ایشان نسبت به انسان با توجه به عدم همخوانی داده ها با واقعیت بیرونی از پایایی لازم که داوران حوزه مدیریت بتوانند بین آنها سازگاری ایجاد کنند (مایز و پوپ، ۲۰۰۲: ۵۰-۵۲) برخوردار نیست.

- اگر بپذیریم که ممکن است فرد از چیزی راضی نباشد، اما محتمل است که فرد از چیز مورد نظر ناراضی هم نباشد، آیا امکان ندارد که فرد نه در "X" و نه در "Y" قرار گیرد؟ به تعبیری دیگر، اگر افرادی وجود داشته باشند که نه در ویژگی "X" و نه در ویژگی "Y" قرار داشته باشد و یا اینکه در حدّ میانه و بین ویژگی های "X" و "Y" قرار داشته باشند، کلیت تئوری مک گریگور آنان را شامل خواهد شد؟

- اگر بپذیریم که عده زیادی از انسان ها در دو دسته مزبور جای نخواهند گرفت، آیا این عده از محدوده محتوای تئوری مک گریگور خارج نخواهند بود که بررسی بر روی آن از سوی مک گریگور مغفول مانده است؟ چنانچه انسان هایی وجود داشته باشند که از زیر بار مسئولیت نگریزند و همچنین شیفته مسئولیت های سازمانی نباشند، این عده از انسان ها در کدام دسته از مفروضات تئوری "X" و "Y" مک گریگور جای خواهند گرفت؟

- مدل مورد استفاده "مک گریگور" در زمینه کارکردن انسان ها، نشان دهنده استفاده از بُردار دو سویه است؛ یعنی انسان ها از کار بیزارند، در غیر این صورت کارکردن آنها یک امر عادی و ضروری است. هرچند قرار دادن انسان ها در دو طیف متضاد، این و یا آن، نه تنها منطقی به نظر نمی رسد، لیکن قضاوت در مورد انسان به جهت ویژگی های شخصیتی و رفتاری منحصر بفرد، همچنین ناشناخته بودنش که عمل بسیار غامضی است و می تواند در موقعیت های گوناگون واکنش های مختلفی از خود نشان دهد، چندان ساده نخواهد بود. اگر فرض شود که مدل "مک گریگور" در مورد کارکردن انسان درست باشد، آنگاه است که تمامی عوامل برانگیزاننده و همه تئوری های انگیزشی و ارائه دهندگان آنها را می باید نادیده و مردود دانست. لازم است یک بار دیگر بیان داریم که براساس مدل ایشان:

"X": غالباً افراد باید از طریق نظارت مستقیم و یا جبر و تهدید به کیفر و مجازات مجبور نمود تا مساعی خود را در جهت نیل به هدف های سازمان بکار گیرند.

"Y": نظارت و تهدید یگانه وسائل هدایت فرد به سوی هدف های سازمان نیست، انسان ذاتاً می تواند رفتار خود را بدون دخالت مستقیم دیگران در جهت نیل به اهداف مورد نظر، هدایت و کنترل نماید.

- در زندگی انسان، همواره پدیده هایی وجود دارند که موجب می شوند تا انسان در همه احوال به یک صورت ظاهر نگردد برای مثال عارضه بیماری همواره یکی از عوامل بازدارنده در نشان دادن خلق و خوی واقعی انسان بشمار می رود؛ بنابراین عدم تمکین فرد از دستورات در مواقعی که رویه انسان آن گونه که می باید استوار نیست، هیچ گاه نمی تواند به مثابه تمرّد و نافرمانی انسان و همچنین مستلزم جبر، تهدید و کیفر باشد.

- همه انسان ها این گونه نیستند که رفتار خود را بدون دخالت مستقیم دیگران در جهت دست یازیدن به اهداف، هدایت و کنترل نمایند. هرچند که در بین اعضاء این دسته نیز می توانند انسان هایی وجود داشته باشند که خود مایلند در اجرای بهتر امور از نظارت مافوق خود برخوردار باشند. باید پذیرفت، هر فردی در اوضاع متغیّر محیط و نوع تعاملی که با جامعه و جامعه با او برقرار می کند، شیوه و سبک لازم رفتاری مختلفی

را بر می‌گزیند. برای مثال ممکن است افرادی در یک سازمان، به انسان‌هایی متمرد و در یک محیط دیگر، انسان‌هایی وارسته و اهل منطق تلقی شوند. چگونه می‌توان انسان‌ها را به دو گروه "ایکس و وای" تقسیم نمود و عوامل متغیر محیط را در نوع برخورد با عوامل محیطی نادیده انگاشت؟ با توجه به مدل "گریگور" فرد مزبور در کدام طرف از دسته بندی تئوری ایشان قرار می‌گیرد؟

- طبق نظر این اندیشمند مدیریتی در نگاه بدبینانه از انسان سازمانی، افراد هدایت شدن را بر قائم بودن به ذات ترجیح می‌دهند و خواستار آن است که از زیر بار مسئولیت شانه خالی کند و بیشتر خواهان امنیت است تا احساس غرور و در طرف مقابل با نگاهی کاملاً خوش‌بینانه انسان معمولی تحت شرایط مناسب نه تنها از قبول مسئولیت نمی‌گریزد، بلکه همواره در جستجوی آن است.

به نظر می‌رسد، آن‌که را همواره به دنبال هدایت شدن طی طریق می‌نماید، تعبیه استقلال خویش را بنا نهاده است. که برای همه انسان‌ها امری ضروری تلقی می‌شود. و همه انسان‌ها از بدو تولد از این موهبت برخوردار هستند، البته میزان آن برای همه می‌تواند متغیر باشد. اما سؤال این است که آیا می‌شود انسان مستقل، از مسئولیت شانه خالی نماید؟ امروز حتی کودکان پیش دبستانی نیز مایلند تا مبصر و یا نماینده کلاس خود باشند. امروز حتی زندانیان در بند نیز پذیرفتن مسئولیت بخشی از امور زندان را موجب مباحثات دانسته و بدان احساس غرور می‌نمایند. با آنچه اشاره شد، فرد زندانی در حال تحمل حبس، در کدام مدل "مک‌گریگور" قرار می‌گیرد؟ آری انسانی را نمی‌توان یافت که مسئولیت نپذیرد. فقط میزان مسئولیت است که آن را نمی‌توان ثابت فرض نمود، که در صورت اصلاح متغیرها بر شدت و کثرت مسئولیت‌پذیری انسان‌ها می‌توان صحنه گذارد.

- در خصوص کیفیت جامعه آماری و شواهدی که طبق آن داده‌های خود را بر آن اساس تنظیم نموده و در نهایت به تجزیه و تحلیل آنها در راستای فرضیه ابتدای تحقیق خود بپردازد؛ سوگیری محقق به علت هم‌سنخ بودن موضوع تحقیق با محقق امری بدیهی است؛ بنابراین برای شناخت واقعی صرف مشاهده محقق کافی نیست بلکه این موضوع حائز اهمیت است که انسان محقق به دایره شناخت کامل انسان‌ها، نزدیک و نزدیک‌تر باشد در حالی که در نگاه غرب این انسان است که به تنهایی می‌تواند تمام نیازهای انسان‌ها را تشخیص داده و در قالب قراردادهای اجتماعی به وضع قوانین، اجرا و نظارت آنها پرداخت. نکته اساسی دیگر در خصوص کیفیت شواهدی که احتمالاً موجب خطا در برداشت این اندیشمند شده باشد انتخاب جامعه آماری غیر رندومی و گزینشی شده در جامعه مادر غرب بوده است. برای اعتبار هرچه بیشتر نمونه‌های آماری محقق باید سعی نماید از جوامع مختلف با دیدگاه‌های متفاوت نمونه‌های را انتخاب و به مشاهده یا سنجش آنها می‌پرداخت؛ بنابراین می‌توان در این حوزه به تقسیم‌بندی مک‌گریگور نقد وارد نمود که با نگاه سوگرفته خویش و با جامعه آماری ناقص به ابهام‌گویی و یا کلی‌نما که موجب تعمیم ناروا می‌شود دچار شده است.

نتیجه گیری

اینکه در نگاه غربی انسان محور عالم محسوب شده و تمام عالم آمده است تا نیازها، خواسته ها و منافع او را تأمین نماید امری است که خود اندیشمندان به آن اذعان دارند. و وقتی انسان در ماده و مادیات محصور شده و روابط انسانی را صرف منافع تعریف می نماید ما باید منتظر درگیری ها و تعارضات مختلف در اجتماعات کوچک و بزرگ بشری باشیم. اگر انسان در یک سازمان با نگاه مک گریگور جزئی از اجزاء سازمان برای رسیدن به منافع و اهداف تعیین شده باشد؛ بنابراین باید انسان ها را در دو دیدگاه سیاه و سفید تقسیم بندی نمود و برای هریک از این تقسیمات نحوه ای از مدیریت را توصیه کرد. تعریف انسان، جمع انسانی در سازمان، سازمان و اهداف سازمانی کلیدواژه گانی هستند که در دیدگاه مک گریگور نتوانسته است بخوبی به احصاء دقیق آنها در جامعیت و مانعیت تعریف بپردازد. نگاه تک بعدی به انسان ها چنین پیامدهایی دارد. ساحت انسان در عرصه عالم اگر چه به عنوان دردانه هستی می باشد اجل از آن است که بخواهد در نقش یک جزء صرف منفعل در یک سازمان عمل نماید. مدیریت در این نگاه یعنی نظارت و کنترل انسان ها به سوی اهداف مادی تعیین شده است و هیچ جایگاهی برای مهیا ساختن شرایط مناسب جهت رشد و تربیت تک تک آنها فرض نکرده است.

اینکه انسان محدود در نیازهای مادی شده و یا اگر نیازی غیرمادی داشته فقط در ارتباط خود با جامعه بشری و یا نیروهای بیکران! خود باشد نشان از نگاه مادی و دنیایی فرد اندیشمند خواهد بود. و حال اگر با این نگاه بخواهیم انسان را در یک سازمان با دید بدبینانه به دسته ای و با نگاه خوش بینانه به طیفی تقسیم نماییم که با نگاه اومانستی همراه باشد جایی برای نیازهای فطری و الهی نخواهد ماند. در این نگاه انسان فقط بدنبال منافع خویش خواهد بود بنحوی که حتی در راستای برطرف کردن نیازهای مادی و غیرمادی و البته دنیایی خویش روی محور وظیفه و تعریف ارتباط براساس سود اقدام خواهد نمود و هیچ گاه میل به انجام امور به صورت داوطلبانه و خودجوش نخواهد شد.

آری انسان سازمانی مک گریگور در سلسله مراتب اختیار در سازمان گم شده است. فرد انسان در این سازمان ها ارزش خود را در جهت احیای اهداف سازمان از دست می دهد. این اهداف است که انسان ها را تعریف می کند نه انسان اهداف را. اهداف باید در اختیار انسان باشد نه اینکه انسان ابزاری چون اجزای دیگر سازمان جهت نایل شدن به هدف، مهضوم سیستم شود.

هرچند که در تلاشی ناکام با بیان تئوری Z توسط او و در ادامه اندیشمند ژاپنی اوچی ما شاهد تحولی نسبی در نوع نگاه به منابع نیروی انسانی در سازمان ها هستیم و انسان را به عنوان یک متغیر اصلی و فعال فرض نموده است و اگر اعتمادی به کارکنان می شود و اگر خودکنترلی در مدیریت پیشرفته غرب الآن مد نظر است، اما این نکته اساسی را باید مورد توجه قرار دهیم که نگاه غرب به انسان هنوز نگاهی ابزاری است برای هرچه کیفی تر کردن آنها در راستای اهداف تعیین شده در عرصه مادیات خواهد بود و این امر که ملاک همانا سود و منفعت خواهد بود و هیچ جایی برای تحول در راستای تکامل کارکنان در نظر گرفته نشده است امری ملموس و بدیهی است؛ چراکه اهداف صرفاً در محدوده مادیات ترسیم شده و جایی برای تکامل روح و معنای انسان ها دیده نشده است.

و سرانجام اینکه می توان به تقسیم بندی مک گریگور در حوزه انسان سازمانی نقد وارد نمود که تئوری ایشان نه دارای روایی کافی و نه پایایی لازم بوده و با نگاه سوگرفته خویش و با جامعه آماری ناقص به ابهام گویی و یا قرار گرفتن در مغالطه مشهور قضایای کلی نما که موجب تعمیم ناروا می شود دچار شده است.

منابع و مراجع

- [۱] الوانی، سید مهدی (۱۳۹۵)؛ مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- [۲] الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن، عدل آذر (۱۳۸۶)؛ روش شناسی کیفی در مدیریت رویکرد جامع، تهران: نشر صفار.
- [۳] الوانی، سیدمهدی و هاشمیان، سیدمحمدحسین (۱۳۸۵)، نقدی بر تلقی مورگان و هج از تفکر استعاره‌ای، مطالعات مدیریت، شماره ۴۹.
- [۴] باواخانی، آناهیتا (۱۳۹۴)، نگاهی بر پیوند متقابل هستی شناسی ها و مدیریت دانش، مطالعات دانش شناسی
- [۵] خداپناهی، محمدکریم (۱۳۸۴)؛ انگیزش و هیجان، تهران: انتشارات سمت، چ ششم.
- [۶] رضائیان، علی (۱۳۹۴)؛ مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- [۷] سال اول، شماره ۳.
- [۸] سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۲)؛ تئوری های مدیریت، تهران: نگاه دانش.
- [۹] فرانکن، رابرت (۱۳۸۴)؛ انگیزش و هیجان، ترجمه حسن شمس اسفندآباد و دیگران، تهران: نشر نی، چ اول.
- [۱۰] قاسمی، بهروز (۱۳۹۰)؛ تئوریهای رفتار سازمانی، تهران: انتشارات هیأت.
- [۱۱] کریمی، یوسف (۱۳۸۸)؛ روان شناسی اجتماعی، تهران: ارسباران.
- [۱۲] نادری خورشیدی، علیرضا و موسوی، سیدعلی (۱۳۹۴)، نقد نظریه های سازمان از موضع هستی شناسی، معرفت شناسی و انسان شناسی (مکتب عقلایی)، کنگره بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه کسب و کار، تبریز.
- [۱۳] ناظمی اردکانی، مهدی و رضائی، حسین علی (۱۳۹۴)، نگاهی نقادانه بر دیدگاه انسان سازمانی مک گرگور، مطالعات تحول در علوم انسانی، دوره ۳، شماره ۴، صفحه ۵-۳۴.
- [14] Mays, N. & Pope, G.(2002); Assessing quality in qualitative research; British Medical Journal .Jan.I.
- [15] Peim, M., Franconi, E., Paton, N., Goble, C. (2001). Query processing with description logic ontologies over object-wrapped databases. Technical Report, University of Manchester.