

## تبیین الگو ساختاری و عملکرد کارکنان در سازمان های هزاره سوم

سید محمد موسوی<sup>۱\*</sup>، اصغر مشبکی<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل، دانشگاه تربیت مدرس تهران

۲- استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس تهران

### خلاصه

پست مدرنیسم با مستحیل شدن الگو ساختاری جوامع و سازمان ها در یک فرهنگ غالب کاملاً مخالف است. پست مدرن ها به استعاره واحدی از سازمان اکتفا نمی کنند و لذا از استعاره هایی استفاده می کنند که به جای جنبه های عینی و ملموس، عموماً جنبه زبانی، هنری و جهت گیری نرم داشته باشند بنابراین الگوهای ساختاری در سازمان های هزاره سوم تنها محدود به قوانین و مقررات مناسب، ماشین آلات، تجهیزات پیشرفته و فضا کاری مطلوب نمی باشد؛ بلکه باید به تناسب شوک نا پایداری، تازگی و تنوع که به آینده سازمان ها وارد می آید سوار بر موج رقابت شد و با طراحی الگوهای نوین در ساختار سازمان و عملکرد کارکنان بر شوک های آینده غلبه کرد.

**کلمات کلیدی:** پست مدرن، الگو ساختاری، شوک آینده، عملکرد کارکنان

### ۱. مقدمه

تغییرات محیطی با بی رنگ ساختن ارزش های کهنه گرا یعنی همان ارزش هایی که در دوره تجدد گرایی مقدس شمرده می شد (مثالواره های مدیریتی ابتدایی تجدد گرایی را سوال انگیز ساخته است) (اسکات، ۱۹۷۴). [1] موقعیت ها و جایگاه های بوروکراتیک که کسب و نگه داشتن شان عمدتاً در گرو داشتن تخصص ها و توانایی هایی مشخص و تعریف شده بود در مواجهه با نیازهای جدید فرو ریخته یا فرومی ریزد. اکنون سرآمدان سازمانی از اعضای خود انتظار دارند لحظه ای از آنچه هدف های مدیران اجرایی سازمان محقق می سازد نیاسایند. بنابراین اکنون اعضای سازمان برای بدست آوردن همان موقعیت های بوروکراتیک و حفظ آن ها باید فرامین سرآمدان سازمانی را اجرا کنند. (رحمان سرشت، ۱۳۹۳، ص ۲۳۱) [2]

لذا در پژوهش حاضر مفاهیم، اصطلاحات و عقاید پست مدرن، نگاه چند جانبه آلوین تافلر به سازمان های پست مدرن، ابعاد محتوایی و ره آور سازمان پست مدرن از دیدگاه اندیشمندان تئوری سازمان های نوین و مدیریت همچون ماری جو هج، گرث مورگان .... و با معرفی دیگر سازمان های هزاره سوم، تبیین الگوی ساختاری سازمان ها و عملکرد کارکنان در این سازمان ها مورد بررسی قرار گرفته است.