نگرشی بر رویکردهای کنترل سازمانی
نوشتگان: سیدمحمد میرمحمدي
چکیده
مقاله حاضر ضمن اشاره به کلیات و تعاملات موضوع کنترل سازمانی و اهمیت آن در سازمان، فراوانی کنترل را یکی از بررسی می‌کند و عنصر اصلی نظام کنترل سازمانی و همچنین مدل طراحی نظام کنترل را نشان می‌دهد. پس از طرح مقدمات و مدلها در پیشکش از مقاله بر نظامهای عملیاتی humour، نظامگرایگری و روابط انسانی، نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

مقدمه
کنترل یکی از وظایف اساسی مدیریت به‌شمار می‌رود که با سایر وظایف او در ارتباط است؛ مدیران از این راه می‌توانند به حداکثر کارایی و اثری‌خشی در استفاده از منابع سازمانی ناپذیر آیند.

کنترل عبارت است از مقایسه میان برنامه و عملکرد؛ از یک طرف هیچ برنامه‌ای بدون کنترل به درستی اجرا نمی‌شود و از طرف دیگر، بدون وجود برنامه، کنترل نیز معنی و مفهوم نمی‌یابد. در واقع برنامه‌ریزی و کنترل مکمل یکدیگرند و مانند دو تیغه یک قیچی عمل می‌کنند.

در زنجیره وظایف مدیریت، کنترل آخرین وظیفه مدیر است، بنابراین انجام آن اهمیت ویژه‌ای دارد.

برنامه‌ریزی ماهیت پیشروی دارد و پیشینه همواره با درصدی از خطاهای است. لیکن ماهیت عملکرد، واقعی است و در مقایسه بین برنامه و عملکرد، همواره نیاز به

عنصر اصلی یک نظام کنترل (1) در تمام نظام‌های کنترل به طور عادی چهار جزء دیده می‌شود. براساس نمودار شماره ۱، این چهار جزء شامل جمع‌آوری اطلاعات، ارزیابی و سنجش، اقدام اصلاحی و شبکه ارتباطی است.

1- جمع‌آوری اطلاعات

اطلاعات مورد نیاز دقیقاً از عملکردها به دست
کمک سازوکار بازخور، نقاط انحراف از استانداردا ها مشخص می‌شود. لذا پس از تشخیص نقاط انحرافی، مدیر با اقدام اصلاحی، شکاف به وجود آمده را کاهش می‌دهد. این کار تا هنگامی که عملکرد قابل قبول حاصل نشده است، ادامه می‌یابد.

۲- ارزیابی و سنجش
این جزء از نظام کنترل وظیفه طراحی شیوه و تدارک مورد نیازی را به عهده دارد که محتوا آنچه راکر خدای است تعیین و آنها را با آنچه بايده را مشخص کند.

این کار زمانی اعتبار خواهد داشت که اطلاعات واقعی با استانداردها و انتظارات و پیش‌بینی‌ها مقایسه شود.

۳- اقدام اصلاح
پس از مقایسه بین عملکرد و استانداردها، اغلب به
فرایند کنترل (۲)
کنترل سازمانی به طور کلی در سه مرحله انجام می‌شود و به ترتیب می‌رسد.
مرحله اول: ایجاد استانداردها و تعیین روشهای اندوزه‌گیری عملکرد در این مرحله، طرح و برنامه‌های همراه استانداردهای مورد نیاز برای ارزیابی برنامه ارائه می‌شود و روش‌ها و فنون سنجش عملکرد مناسب با استانداردهای تعیین شده نیز مشخص می‌گردد.

مرحله دوم: سنجش و ارزیابی عملکرد در این مرحله، نتیجه‌پذیری به صورت واقعی رخ داده است.

تعدادی کنترل در سازمان‌های اشترینش با واقعیت‌های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، حقوقی، اقتصادی و تکنولوژی‌های ماهنگی دارد. نظام کنترل مناسبی مدیریت را در شناسایی و پاسخ‌دهی به موقع شرایطی که سازمان را تهدید می‌کند؛ توانا می‌سازد.

نمودار شماره ۲: مراحل اساسی در فرایند کنترل سازمانی
پس از اینکه مشخص شد باید روابط با شرایط
پیچیده عصر حاضر نظام‌های کنترل مستقیم کنایت لازم را
تندازند؛ علاوه بر روشه کنترل مستقیم که تحت عنوان نظام‌های
تشخیصی مطرح می‌شود سایر نظام‌های کنترلی نیز مورد
بررسی قرار می‌گیرد.

1. نظام کنترل تشخیصی
نظام‌های کنترلی تشخیصی این امکان را به مدیران
می‌دهد تا اطمینان حاصل کنند که هدف‌های مهم سازمانی
به‌طور کارآمد و اثری که تأثیر می‌یابد می‌شود.

2. نظام کنترل باورها
این نظام باورها افراد را تقویت و آنها را تشییع
می‌کند که به دنبال فرصتهای جدید باشند؛ در این نظام
ارزش‌های اساسی به افراد منتقل و روح تنهای به هدف‌های
سازمانی در تمام افراد سازمان دمایی می‌شود.

3. نظام کنترل حداکثر (حد و مرزها)
این نظام، چگونگی انجام امور و ضوابط آن را
پرپزش و اعضاالی را که افراد سازمان باید از آنها اجتناب
ویژند مشخص می‌کند.

این نظام حداکثر استانداردهای را نشان می‌دهد و
معمولاً با وازدهای نهی کننده بیان می‌شود. در سازمان‌های

طراحی نظام کنترل اثرخشم
برای طراحی نظام کنترل اثرخشم، باتوجه به
مراحل فاین‌دنی کنترل، با توجه به نکاتی مورد توجه قرار گیرد.

نحوه‌ای یکی از مراحل کنترل است.

مرحله 1. تعیین استانداردهای عملکرد
در این مرحله با ذکر در دو عامل طراحی مطرح شده در زیر
توجه داشته:
الف) درجه تنوع موجود میان نظام کنترل؛
ب) قابلیت پیش‌بینی مشکلات؛
ج) حساسیت افزایش سنجش;
د) ترکیب گروه‌بندی بازخور.

امروز، حد و مرزها در استانداردهای مربوط به رفتار
اختلاف و فاقدان سلوکی‌های می‌گیرند. نظام‌های حداکثر
مانند تمرکز سازمان عمل می‌کند و سازمان‌ها به آن نیاز
دارند.
مرحله ۲. سنجش عملکرد واقعی
در این مرحله با اینکه عوامل مربوط به میزان میزان اثر آمیخته کنترل در چارچوب توجه شده می‌باشد.
الف) میزان مربوط به نیازمندی کنترل با استراتژی سازمان;
ب) بهینه بودن تمام مراحل فرایند کنترل;
ج) ترتیب مناسب از سنجش عینی و نظری;
د) میزان بودن بودن تغییرات مربوط به پاسخ;
ه) قابلیت یک‌پارچه بودن باتوجه به تنوع نیروی کار.

مرحله ۳. مقایسه عملکرد با استانداردها
در این مرحله با اینکه سنجش صحت تشخیص را در قالب متمرکز می‌باشد. 
الف) میزان هزینه نظام کنترل;
ب) اعتبار نظام کنترل;

ج) میزان اهمیت فرایند کنترل موجود.

مرحله ۳. پاسخ به انحراف احتمالی از عملکرد
در این مرحله، انتخاب کاندید ترکیبی و توجه اهمیت ویژاگ دارد. با توجه به شرایط و موتیویی که در آن قرار دارید و با توجه به نظام کنترل، یک نقطه یا ترکیبی از نقاط مورد توجه برای دریافت اطلاع و اقدام اصلاحی انتخاب می‌شود:
الف) کنترل قبل از عمل (پیش‌نگر)
ب) کنترل حین عمل (جاری)
ج) کنترل بعد از عمل (پس‌نگر)
د) کنترل ترکیبی (چند‌گانه)
نمودار شماره ۳: نکات مورد توجه در مرحله فرایند کنترل
رویکرد سایبرنیکی کنترل
نوربرت واينر (7) در سال 1947 از این واعده به معنای حوزه‌ای از مطالعات که علم کنترل و ارتباطات را دربر می‌گرفت، استفاده کرد.

در سال 1941 پس از (8) تعریف جدیدی از سایبرنیک ارائه داد. بنابراین سایبرنیک به مطالعه چگونگی خواد تنظیم نظام‌ها، نحوه تولید مجدد، تکامل و همچنین یادگیری نظام‌ها می‌پردازد. لذا نظام‌های خود تنظیم در رشته‌های و سیستم‌نگر بروز پیدا می‌کند و در حال حاضر قلمرو محدودی برای این واعده وجود ندارد (9).

سایبرنیک به طور کلی راجع به ماهیت فرایند کنترل بحث می‌کند. سایبرنیک از علوم مهندسی کامپیوتر، ریاضیات و فیزیولوژی بهره‌برداری است و پتانسیل اصول و قوانین کلی را تنظیم کند که براساس آن‌ها بپیدا کنترل و ارتباطات در موجودات زنده و نظام‌های بی‌جان مطالعه شود.

نظام کاهش خطای که تعریف عمومی کنترل اخیر شد، منجر به استخراج مدل اساسی فاوند کنترل سایبرنیک با توجه به شرایطی گردد که جزئیات آن در نمودار شماره 4 دیده می‌شود (10).

- وجود هدف مطلوب؟
- وجود اهداف مطلوب؟
- وجود روش‌های اندازه‌گیری متغیرهای خروجی فاوندی؟
- براساس هدف‌های مطلوب؟
- امکان پیش‌بینی اثر اقدام‌های بالقوه کنترلی؟
- موانع انجام اصلاحات برای کاهش انحراف‌ها از هدفها.
نمودار شماره ۴: شرایط لازم برای فرآیند کنترل شده به کمک سیستم بازخور منفی.

لیکن کنترل پیش‌نگار احتمال وقوع خطای را پیش‌بینی می‌کند و برای جلوگیری از آن به اقدام اصلاحی دست‌یابد.

فرآیند کنترل سایپرنتیک اغلب در متن‌های دیگر برحسب توان کشف کننده‌ی نظام مورد مقایسه قرار گرفته است و این شامل تأکید بر نقش محوری مدل پیش‌بینی است. نقش این مدل زمانی تقویت می‌شود که کنترل پیش‌نگار علائم نور بازخور در نظر گرفته شود.

پیش‌نگار منظور رخ‌دادن خطای ماند و پس از آن در جهت کاهش سطح خطای دست به اقدام اصلاحی می‌زند.
رویکرد نظام گرای کنترل

نظام کنترل عبارت است از مجموعه ساز و کارهای طراحی شده برای افزایش احتمال تحقق عملیات انجام شده با استنداردها و هدفهای سازمانی.

وظیفه کنترل در سازمان می‌تواند به عنوان یک زیرنظام، از کل نظام مدیریت، نگرشی شود. منظور از زیرنظام، وجود شرایطی است که مدیران از طریق کنترل مؤثر مورد حمایت قرار گیرند. (13) نحوه ارتباط نظام مدیریت با زیرنظام کنترل در نمودار شماره 5 دیده می‌شود.

نظام‌های عمده کنترل که در نمودار شماره 6 دیده می‌شود ارتباط بین هدف‌ها و برنامه‌ها را از یک طرف و نتایج به دست آمده را از طرف دیگر نشان می‌دهد. نظام‌های مورد اشاره دراین مدل بر اساس فعالیت‌های سازمانی شکل گرفته‌اند.

نمودار شماره 5: ارتباط نظام مدیریت و زیرنظام کنترل.

با تغییر جامع و نظام گرای به سازمان، تمام زمینه‌های فعالیت سازمان با انواع کنترل که در یک کارکرد ویژه‌ای دارند، تحت پوشش قرار می‌گیرد.

ابن فرض را مورد توجه قرار می‌دهد که کنترل نباید از خارج نظام اعمال شود.
نظامهای کنترلی، با توجه به نتایج که به دست می‌دهند، هر یک ماهیت متفاوتی دارد. به طور عمده، فعالیت‌های کنترلی مدیران در چارچوب شکلهٔ رسمی نمودار شماره ۶. نظامهای عملکرد تطبیق داده شده پایه و استانداردها

رویکرد اقتضايی کنترل نظریه اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا اقتضا ااقت
نظام گرفته شده است. در این دیدگاه، سازمان‌هایی قادر به اداره حیات هستند که با محیط خارجی خود تناوب داشته باشند. بنابراین، بقای سازمان‌ها به میزان سازگاری آنها با محیط در حال تغییر وابسته است. در نظریه اقتصاد، محیط و تأثیرات محیطی عامل اساسی در نظر گرفته می‌شود. بسیاری از استادان به نظریه تاریکان اقتصادی همواره به مدیران توصیه می‌کنند که به متغیرهای محیطی توجه کنند.

تیره‌ای اقتصادی در مقایسه با تیره کلاسیک و سنتی کنترل، دامنه و اهمیتی را فرا روي مدیران قرار داده است. برخلاف تیره کلاسیک، تیره‌ای اقتصادی نشان می‌دهد که برای شرایط متغیر و پیش‌بینی نیاز است.

عبارت‌های اقتصادی در طراحی نظام کنترل

در طراحی نظام کنترل برای سازمان، عوامل

جدول شماره ۲: متغیرهای اقتصادی نظام کنترل

<table>
<thead>
<tr>
<th>نظام پیشنهادی کنترل</th>
<th>موضعی</th>
<th>متغیرهای اقتصادی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نظام کنترل غیرسرسی</td>
<td>کوچک</td>
<td>اندیزه سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل رسومی</td>
<td>بزرگ</td>
<td>بارز</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل با معاوضه</td>
<td>کم</td>
<td>موضعی و سطح</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل با تعداد افراد زیاد</td>
<td>زیاد</td>
<td>درجه عدلت توسط</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل با تعداد افراد کم</td>
<td>کم</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل غیرسوسی</td>
<td>بارز و حمایت</td>
<td>اهمیت فعالیت سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل رسومی</td>
<td>تهیه پیام</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل خبره</td>
<td>زیاد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نظام کنترل آزاد</td>
<td>کم</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
رویکرد روابط انسانی
برخی از نویسندگان به لحاظ فضایه گرفتن از دیدگاه کلاسیک به طور وسیعی روی فلسفه اجتماعی متمرکز شده‌اند. این نوع تمرکز شکل‌های گوناگونی یافته است که "پیترز" و "واری" در سال 1982 آن را شناختند. این دو صاحب‌نظر، موضوع فرهنگ را در تفکر مدیریت مطرح کردند. تعریف دقیق فرهنگ به ساسکاکی امکان‌پذیر نیست، اما فرهنگ به عنوان هنرها و نمادهای مشترک، اعضا جامعه یا سازمان را قادر می‌سازد تا آنچه را که بصورت ریادیده مشابه اتفاق می‌افتد درک کنند.
بازگشت به آلمان، فیلسوف و اسکیزیس "شان داک" روشنگری دیدگاه اخلاقی مدیریت در روزگار مطالعه فرهنگ سازمانی وجود دارد. تفاوت و سیستم پین دنگرخ، یکی اینکه فرهنگ متغیر است و می‌تواند به منظور نیل به نتایج درست برای سازمان مورد بهره‌داری قرار گیرد و دیگری اینکه در فرهنگ عنصری پویا و تمایل دارد اما نمی‌تواند وجود خارجی و قطعی داشته باشد، مشاهده می‌شود.
دیگری اول را پیترز و وارتمن بین کردن که نقش مدیریت را ارائه و ترویج فرهنگ سازمانی مناسبی می‌داند که در آن کنترل به صورت طبیعی جریان یابد و هرگونه اقدام چیزی از طرف مدیریت، به عنوان یکی از پژوهشگران "(20)", به تفاوت‌های بین فرهنگ ضعیف و قوی اشاره می‌کند. در فرهنگ قوی افراد از تعبیه فرآیندهای تصمیم‌گیری طولانی‌اجتناب می‌کنند، در فرهنگ قوی توافق بیشتر بر روی روش اقدام و عمل وجود دارد. همچنین ترویج و تشویق اعمال و رفتار از طریق فرهنگ قوی ساده تر است. بنابراین کنترل در فرهنگ قوی نسبتاً ساده است، البته تعیین فرهنگ قوی به خاطر ماهیتش، امر دشواری است. کنترل در این خصوص به قوت فرهنگ‌سازمان و مدال است. است که این فرهنگ
در آن به صورت کنترل شده در آمده است.
در مجموع، نوشته‌های فرهنگ سازمانی در ارتباط با کنترل، تا حدی گوناگون و متعدد است. با وجود اینکه همه کسانی که آن ساختار را مورد استفاده قرار داده‌اند به اهمیت متقاعد شده‌اند، کسانی هم هستند که آن را از دست داده‌اند. برای کنترل‌کننده می‌بینند؛ در عرض برخی از، از اینجا نظر موقت در نظر می‌گیرند.
فرهنگ رایج در سازمان می‌تواند کنترل سودمند باشد. این موضوع با رفت‌آمیز آورد. خصوصا با توجه به
پیگیری‌های نظام‌های کنترلی مشترک در دیدگاه‌های سنتی (بورونکارکی) و کلاسیک که تاکنون به اثبات رسیده‌است
در حال حاضر فرهنگ، بستری مناسب و چاپ‌گری مشتمل برای کنترل‌های بورونکارکی ضروری طرح پیش می‌کند.
جامع‌بندی
در نوشت‌های حاضر تلاش شده تا ضمن ارائه کلیات
درخصوس این موضوع نسبتاً مهم پرداخته شود.
موضوع کنترل هم‌زمان با تولید مدیریت به عنوان
رشته‌ای علمی مطرح بوده است، اما هنوز سازمانی درخصوس برخورد تعامل بین نظام‌های کنترل سازمانی
آزادی افراد دچار تغییر (دوجانگی) هستند.
یافتن تکنیک بهینه‌ای از آزاید انسان سازمانی و
اعمال کنترل مدیریتی که لازم به پیش‌بینی نظم مدیریتی است، هنوز در دست‌های اندیشه‌میدانی سازمانی و مدیریت قرار دارد.
سعی بر این بوده است که در رویکردهای ارائه شده
حتی الامکان‌‌زا یا راهبردهای صورت نگیرد، زیرا شرایط برخی و
رشد روان‌های دانش‌بزرگی یک سو و فشار نیروهای محبیتی از سوی دیگر شرایطی فرآورده است که

پیروی و ساختاری کنتل، داشت مدیریت در این مسیر هنوز توافق قابل توجهی کسب نکرده است. تقویت ابعاد
درونی انسانها، ایجاد باورها و اعتقادات مشترک در قابل
فرهنگ و پای نهادن به مرحله‌ای که در رشیدن به هدفهای
سازمانی از کنترل‌های پیروی و اختیار شیمی؛ جزء هدفهای
است که میدان‌های وسیع تحقیق و پژوهش را می‌طلبند.

نظام‌های مدیریت با ابهام از دیدگاه‌های نظام‌گرا به طرف
دیدگاه‌های تلفیقی و اقتضاً گراش پافته‌اند.
در این میان، عوامل زیادی در طریقی نظام‌های
کنترلی دخالت دارد که برخی از عوامل مورد نظر باتوجه
به موقعیت سازمان، نظام کنترلی خاص خود را می‌طلبند.
غایی انتظار و هدف اکثر مدلهای کنترلی رشیدن به
خود کنترلی انسان‌های است، اما به دلیل جست و جوی ابزار

پی ی نوشته‌ها

3. مجموعه مقالات تخصصی علمی و پژوهشی نظارت و بازرگانی، جلد اول، سازمان بازرگانی کل کشور، صص. 186-189.
8. Pask.
10. Ibid, p.10.
12. Lowe.