

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
وَصَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ الطَّاهِرِينَ



# نظریه سازمان

## نگاه‌ها و چالش‌ها

(جلد اول)

نویسندگان:

جان مکولی، ژوانی دبرلی و فیل جانسون

مترجمان:

دکتر حسن دانایی‌فرد

(دانشیار دانشگاه تربیت مدرس)

سید حسین کاظمی



نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها - جلد ۱  
تألیف: جان مکولی، ژوانی دبرلی و فیل جانسون  
ترجمه: دکتر حسن دانایی‌فرد، سید حسین کاظمی

ناشر: دانشگاه امام صادق علیه السلام

ویرایش ادبی: احسان مقصودی

صفحه‌آرایی و طراحی جلد: بابک حمیدیا

چاپ: ۱۳۸۹

شمارگان: ۲۰۰۰

قیمت: ۱۱۰۰۰ تومان

شابک:

حق چاپ و نشر محفوظ است.

تهران، بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه السلام، ص.ب، ۱۵۹-۱۴۶۵۵      تلفن: ۸۸۳۷۰۱۴۲

فروشگاه اینترنتی: [www.ketabesadiq.ir](http://www.ketabesadiq.ir)

این کتاب ترجمه‌ای است از:

McAuley John, Johnson Philip, Joanne Duberley; **Organization Theory: Challenges and Perspectives**; London; 2007

## فهرست اجمالی

سخن ناشر .....	۱
پیشگفتار نویسندگان .....	۳
پیشگفتار مترجمان .....	۹
فصل ۱- معرفی نظریه سازمان: نظریه سازمان چیست و چرا اهمیت دارد؟ .....	۱۳
فصل ۲- نظریه سازمان مدرنیست: زیربنای آینده؟ .....	۱۰۳
فصل ۳- نظریه سازمان نومدرنیست: اولویت با انسان؟ .....	۱۷۵
فصل ۴- نظریه سازمان نومدرنیست: سوار بر امواج نو؟ .....	۲۵۳
فصل ۵- نظریه سازمان پست مدرن: اشکال سازمانی نو برای هزاره نو؟ .....	۳۳۹
نمایه .....	۴۱۳



## فهرست تفصیلی

سخن ناشر.....	۱
پیشگفتار نویسندگان.....	۳
پیشگفتار مترجمان.....	۹
فصل ۱- معرفی نظریه سازمان: نظریه سازمان چیست و چرا اهمیت دارد؟.....	۱۳
مقدمه.....	۱۳
ره‌آورد های یادگیری.....	۱۴
ساختار فصل.....	۱۴
نظریه سازمان چیست؟.....	۱۴
تعریف نظریه.....	۱۷
درنگ و اندیشه.....	۲۰
ایده‌ها و نگاه‌ها.....	۲۶
سازمان‌ها چیستند؟.....	۲۹
درنگ و اندیشه.....	۲۹
درنگ و اندیشه.....	۳۲
ایده‌ها و نگاه‌ها.....	۳۵
رابطه بین نظریه سازمان و فعالیت‌های انسان.....	۳۸
ایده‌ها و نگاه‌ها.....	۴۲
رابطه بین نظریه سازمان و عمل مدیریت.....	۴۳
مهندسی اجتماعی و نظریه سازمان.....	۴۸
درنگ و اندیشه.....	۵۲
جایگزین‌های انتقادی مدیریت‌گرایی در نظریه سازمان.....	۵۲

د □ نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها

۵۷	..... مناقشات فلسفی؛ تبیین و فهم ماهیت متنوع نظریه سازمان
۵۸	..... پارهای موضوعات بحث‌انگیز فلسفی
۵۸	..... درنگ و اندیشه
۶۲	..... تمرین
۶۴	..... درنگ و اندیشه
۶۵	..... ترسیم برخی جنبه‌های تنوع نظریه سازمان
۶۸	..... ایده‌ها و نگاه‌ها: پیش‌فرض‌های فلسفی اثبات‌گرایی
۷۱	..... مناقشات فلسفی بر سر نقش ذهنیت در علم
۷۳	..... ایده‌ها و نگاه‌ها: نقش ذهنیت در رفتار انسان
۷۸	..... درنگ و اندیشه
۸۰	..... ایده‌ها و نگاه‌ها: نظریه انتقادی
۸۱	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۸۴	..... ایده‌ها و نگاه‌ها: پست‌مدرنیسم
۸۵	..... چند هشدار درباره واژه پست‌مدرنیسم
۸۶	..... مروری اجمالی بر ساختار و خردمایه کتاب
۸۹	..... خلاصه فصل‌ها
۸۹	..... فصل دوم: نظریه مدرن سازمان: زیربنای آینده؟
۸۹	..... فصل سوم: نظریه سازمان نومدرنیست: اولویت با انسان؟
۹۰	..... فصل چهارم: نظریه سازمان نومدرنیست: سوار بر امواج نو؟
۹۱	..... فصل پنجم: نظریه سازمان پست‌مدرن: اشکال سازمانی نو برای هزاره نو
۹۲	..... فصل ششم: پست‌مدرنیسم به منزله یک فلسفه: چالش واپسین نظریه سازمان
۹۳	..... فصل هفتم: نظریه سازمان بازاندیشانه: نمادها، معانی و تفسیرها
۹۳	..... فصل هشتم: نظریه سازمان انعکاسی: نظریه انتقادی و روانکاوی
۹۴	..... فصل نهم: سیر تطور مدیریت از منظر نظریه سازمان مدرنیست
۹۴	..... فصل دهم: نگاه‌ها و چالش‌ها
۹۴	..... چارچوب پایانی
۹۶	..... برای مطالعه بیشتر
۹۷	..... سوال‌هایی برای بحث
۹۸	..... منابع



فصل ۲- نظریه سازمان مدرنیست: زیربنای آینده؟	۱۰۳
مقدمه	۱۰۳
ره‌آورد های یادگیری	۱۰۴
ساختار فصل	۱۰۵
دیرینه نظریه سازمان مدرنیست	۱۰۵
مدرنیسم چیست؟	۱۰۵
مدرنیسم و معماری	۱۰۶
درنگ و اندیشه	۱۰۸
نظریه سازمان مدرنیست چیست؟	۱۱۰
ریشه‌های تاریخی نظریه سازمان مدرنیست	۱۱۰
نظریه کلاسیک سازمان	۱۱۱
مطالعه موردی	۱۱۲
درنگ و اندیشه	۱۱۲
نظریه سازمان مدرنیست: نگاهی کلی	۱۱۳
هستی‌شناسی مدرنیسم: جهان منتظم سازمان مدرنیست	۱۱۳
درنگ و اندیشه	۱۱۷
سطح شناخت‌شناسی: رویکرد علمی به سازمان	۱۱۷
ایده‌ها و نگاه‌ها	۱۱۸
درنگ و اندیشه	۱۱۹
ایده‌ها و نگاه‌ها	۱۲۰
فناوری‌ها: مدرنیست‌ها چگونه کارها را انجام می‌دهند	۱۲۲
مطالعه موردی	۱۲۳
درنگ و اندیشه	۱۲۴
نظریه سازمان مدرنیست هنوز هم بر درک و کاوش سازمان‌ها نفوذ دارد: سازمان به مثابه سیستم	۱۲۵
نظریه عمومی سیستم‌ها	۱۲۶
زندگی‌نامه	۱۲۷
سیستم‌های بنیادین سازمان: آنچه هر سیستم انسانی جهت بقا باید داشته باشد	۱۳۱
زندگی‌نامه	۱۳۲
سازمان به مثابه ماشینی ساده	۱۳۴
مطالعه موردی	۱۳۴
درنگ و اندیشه	۱۳۵

و □ نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها

- سطح ۳: «ساختار و سیستم‌های درست را انتخاب کن به گونه‌ای که همه چیز در تعادل باشد»..... ۱۳۶
- مثال: در جریان نگه داشتن اطلاعات..... ۱۳۶
- درنگ و اندیشه..... ۱۳۹
- سطح ۴: «ماشین زنده است! – البته تقریباً»..... ۱۳۹
- مطالعه موردی..... ۱۴۱
- درنگ و اندیشه..... ۱۴۲
- زندگی‌نامه..... ۱۴۵
- نظریه سازمان مدرنیست چگونه زیربنای فهم سنتی ما از رابطه میان سازمان و جامعه را شکل می‌دهد..... ۱۴۵
- زندگی‌نامه..... ۱۴۶
- آیا بوروکراسی خلاف اخلاق است؟..... ۱۴۸
- بوروکراسی، مصداقی از زیبایی..... ۱۵۲
- بوروکراسی و قوانین..... ۱۵۳
- درنگ و اندیشه..... ۱۵۵
- بوروکراسی عقیف..... ۱۵۵
- درنگ و اندیشه..... ۱۵۶
- مضامین مدرنیست در طرح سازمانی..... ۱۵۶
- بوروکراسی مدرن، چالشی مهم برای طرح سازمان..... ۱۵۶
- آیده‌ها و نگاه‌ها..... ۱۵۸
- نظریه اقتضایی و طرح سازمان..... ۱۶۱
- نظریه سازمان مدرنیست به چه نحو فرهنگ سازمانی را فهم می‌کند..... ۱۶۳
- فرهنگ سازمانی: مضمونی کلیدی در نظریه سازمان..... ۱۶۳
- سنت مدرنیست‌ها در فرهنگ سازمان..... ۱۶۴
- مطالعه موردی..... ۱۶۵
- چارچوب پایانی..... ۱۶۸
- برای مطالعه بیشتر..... ۱۶۹
- سوال‌هایی برای بحث..... ۱۷۰
- منابع..... ۱۷۱
- فصل ۳ – نظریه سازمان نو مدرنیست: اولویت با انسان؟..... ۱۷۵**
- مقدمه..... ۱۷۵
- ره‌آوردهای یادگیری..... ۱۷۶

فهرست □ ز

۱۷۶	..... ساختار فصل
۱۷۷	..... نظریه سازمان نومدرنیست توجهات را به موضوعات بحث‌انگیز انسانی در سازمان جلب می‌کند
۱۷۸	..... «هیچ چیز عملی‌تر از یک نظریه خوب، نیست»
۱۷۹	..... چگونه روتلیسبرگر نوعی نظریه سازمان «کاربردی» ارائه کرد
۱۸۰	..... زندگینامه
۱۸۳	..... ستون ۱: علوم اجتماعی اصلی یاری‌دهنده
۱۸۳	..... ستون ۲: فنون تحلیل
۱۸۴	..... ستون ۳: دیدگاه نومدرنیست
۱۸۶	..... ستون ۴: کاربردها برای کسب و کار و مدیریت
۱۸۶	..... چهار ترکیب مختلف از علم، فنون علمی و رویکرد نومدرنیست که هر یک به اجزای متفاوتی از سازمان دست می‌یابند
۱۸۷	..... سطح ۱: توسعه سازمان
۱۸۹	..... سطح ۲: مدیریت منابع انسانی
۱۹۲	..... سطح ۳: «ما سازمانی مردم محور هستیم»
۱۹۴	..... سطح ۴: دنیای اعجازگران مدیریت
۱۹۷	..... مثال: داستانی مهیج برای ما- اعجازگر سخن می‌گوید
۱۹۹	..... مکتب روابط انسانی، نمونه‌ای از نظریه سازمان نومدرنیست
۱۹۹	..... «روابط انسانی» چگونه پدید آمد
۲۰۱	..... مکتب روابط انسانی چیست؟
۲۰۱	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۲۰۳	..... مکتب روابط انسانی توسعه می‌یابد
۲۰۵	..... مطالعات هائورن: نمونه کلاسیک پژوهش سازمانی کاربردی در مکتب روابط انسانی
۲۰۶	..... کارگاه تست مونتاژ رله
۲۰۸	..... مشاهدات کارگاه سیم‌کشی مجموعه‌ای
۲۰۸	..... پژوهش و توسعه نظریه سازمان نومدرنیست
۲۱۱	..... چرا مطالعات هائورن تا بدین اندازه مهم شدند
۲۱۲	..... درنگ و اندیشه
۲۱۳	..... نظریه سازمان نومدرنیست به چه نحو فهم ما را از رابطه میان سازمان‌ها و جامعه به چالش کشید
۲۱۳	..... یک معما- بهتر است «متعلق» بود یا این که یک «فرد» بود
۲۱۳	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۲۱۵	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۲۱۶	..... درنگ و اندیشه

ح □ نظریه سازمان؛ نگاهها و چالشها

۲۱۷	..... مطالعه موردی.....
۲۱۸	..... شوق به تعلق: تعهد بسیار زیاد.....
۲۱۹	..... ایدهها و نگاهها.....
۲۲۰	..... یادآوری - رویکرد روابط انسانی تنها داستان نومدرنیستی موجود نیست.....
۲۲۱	..... نظریه سازمان نومدرنیست به چه نحو فهم ما از فرهنگ سازمان را به هم می‌ریزد.....
۲۲۳	..... ایجاد فرهنگی که به کار معنا دهد.....
۲۲۴	..... ایدهها و نگاهها.....
۲۲۴	..... فهم فرهنگ.....
۲۲۶	..... ایجاد «نظریه‌ای کاربردی» در مورد فرهنگ سازمانی.....
۲۲۹	..... رسانه‌های فرهنگ.....
۲۳۱	..... مثال: رایانه به منزله یک نماد.....
۲۳۱	..... فرآیندهای انتقال فرهنگ.....
۲۳۲	..... مطالعه موردی.....
۲۳۴	..... «قلب فرهنگ».....
۲۳۶	..... ایدهها و نگاهها.....
۲۳۷	..... درنگ و اندیشه.....
۲۳۷	..... حکایتی از دو فرهنگ.....
۲۳۷	..... مطالعه موردی.....
۲۳۹	..... درنگ و اندیشه.....
۲۴۰	..... نظریه سازمان نومدرنیست به چه نحو چالش‌هایی را در طرح سازمان‌ها ایجاد می‌کند.....
۲۴۱	..... دیدگاه فرآیندی.....
۲۴۲	..... طرح سازمان و توسعه.....
۲۴۵	..... نتیجه‌گیری: آیا نظریه سازمان نومدرنیست چشم‌اندازهای نویی به سازمان دارد؟.....
۲۴۸	..... برای مطالعه بیشتر.....
۲۴۸	..... سوال‌هایی برای بحث.....
۲۴۹	..... منابع.....

**فصل ۴- نظریه سازمان نومدرنیست: سوار بر امواج نو؟** ..... ۲۵۳

۲۵۳	..... مقدمه.....
۲۵۴	..... راه‌آوردهای یادگیری.....
۲۵۴	..... ساختار فصل.....

فهرست □ ط

۲۵۵	سرچشمه های مدیریت موج نو.....
۲۵۹	کنترل در سازمان ها.....
۲۶۰	رفتار غیر قابل پیش بینی.....
۲۶۲	کنترل غیررسمی: سوءرفتار سازمانی؟.....
۲۶۳	مطالعه موردی.....
۲۶۳	درنگ و اندیشه.....
۲۶۷	درنگ و اندیشه.....
۲۶۷	پیچیدگی و مسایل پیاده سازی کنترل.....
۲۷۱	درنگ و اندیشه.....
۲۷۱	سه نوع کنترل رسمی.....
۲۷۱	کنترل بوروکراتیک.....
۲۷۴	کنترل نتیجه ای.....
۲۷۶	کنترل فرهنگی.....
۲۷۷	درنگ و اندیشه.....
۲۸۱	موج نو در عمل: مدیریت تغییر فرهنگی.....
۲۸۳	مثال: ماموریت و ارزش های مایکروسافت.....
۲۸۴	درنگ و اندیشه.....
۲۹۱	درنگ و اندیشه.....
۲۹۴	تبیین نظری برای تغییر جهتی محتمل در کنترل: یک موقعیت تاریخی جدید؟.....
۲۹۸	ایده ها و نگاه ها.....
۳۰۲	درنگ و اندیشه.....
۳۰۴	تبیین نظری بدیل: نوسانات گفتمان مدیریتی؟.....
۳۰۶	درنگ و اندیشه.....
۳۰۷	ایده ها و نگاه ها.....
۳۰۹	خاستگاه های نظری نظریه موج نو.....
۳۱۱	زندگی نامه.....
۳۱۲	ایده ها و نگاه ها.....
۳۱۴	درنگ و اندیشه.....
۳۱۶	ایده ها و نگاه ها.....
۳۲۱	نتیجه گیری.....
۳۲۳	چارچوب پایانی.....

ی □ نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها

۳۳۴	..... برای مطالعه بیشتر
۳۳۵	..... سوال‌هایی برای بحث
۳۳۶	..... منابع
۳۳۵	..... مطالعات پیشنهادی

**فصل ۵- نظریه سازمان پست‌مدرن: اشکال سازمانی نو برای هزاره نو؟** ..... ۳۳۹

۳۳۹	..... مقدمه
۳۴۰	..... ره‌آوردهای یادگیری
۳۴۰	..... ساختار فصل
۳۴۰	..... پست‌مدرنیسم چیست؟
۳۴۳	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۳۴۴	..... درنگ و اندیشه
۳۴۴	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۳۴۶	..... آیا پست‌مدرنیسم چیز نویی است؟
۳۵۱	..... تاریخچه پست‌مدرنیسم
۳۵۳	..... فراصنعتی‌گرایی و جامعه اطلاعاتی
۳۵۵	..... زندگی‌نامه
۳۵۶	..... مطالعه موردی
۳۵۸	..... ایده‌ها و نگاه‌ها
۳۵۸	..... درنگ و اندیشه
۳۶۰	..... زندگی‌نامه
۳۶۱	..... سازمان مجازی
۳۶۳	..... مطالعه موردی
۳۶۴	..... درنگ و اندیشه
۳۶۶	..... نوفوردگرایی، تخصصی‌شدن منعطف و پسا‌نوفوردگرایی
۳۶۸	..... مکتب تنظیم
۳۷۲	..... مکتب نهادی
۳۷۳	..... ساختاردهی مجدد سازمان‌ها
۳۷۳	..... تخصصی‌شدن منعطف
۳۷۷	..... مکتب «مدیریت‌گرا»
۳۸۱	..... مطالعه موردی

فهرست □ ک

۲۸۵	.....	ایده‌ها و نگاه‌ها
۳۸۶	.....	درنگ و اندیشه
۳۸۶	.....	شرکت منعطف - انتقاد
۳۹۰	.....	سازمان‌های پست مدرن - استوار کلگ و پائول هیدبرند
۳۹۶	.....	مطالعه موردی
۳۹۸	.....	درنگ و اندیشه
۴۰۱	.....	نتیجه‌گیری
۴۰۳	.....	چارچوب پایانی
۴۰۴	.....	برای مطالعه بیشتر
۴۰۴	.....	سوال‌هایی برای بحث
۴۰۶	.....	منابع
۴۱۳	.....	نمایه





## فهرست شکلها

- شکل ۱-۱: رابطه علت و معلول ..... ۲۳
- شکل ۱-۲: نحوه تبیین توسط نظریه ..... ۲۴
- شکل ۱-۳: هرمونوتیک دوگانه ..... ۴۲
- شکل ۱-۴: ریشه کلمه معرفت‌شناسی ..... ۵۹
- شکل ۱-۵: این چیست؟ ..... ۶۲
- شکل ۱-۶: ریشه کلمه هستی‌شناسی ..... ۶۴
- شکل ۱-۷: پیش‌فرض‌های فلسفی اثبات‌گرایی حقیقت وجود خارجی دارد و ما می‌توانیم به صورت عینی بر آن واقف گردیم ..... ۶۸
- شکل ۱-۸: نقش ذهنیت در رفتار انسان ..... ۷۳
- شکل ۱-۹: نظریه انتقادی: حقیقت وجود خارجی دارد، ولی ما هیچ‌گاه نمی‌توانیم بر آن واقف شویم ..... ۸۰
- شکل ۱-۱۰: پست‌مدرنیسم: حقیقت نمی‌تواند «وجود خارجی» داشته باشد، زیرا اصلاً چیزی «وجود خارجی» ندارد ..... ۸۴
- شکل ۲-۱: معماری مدرن ..... ۱۰۷
- شکل ۲-۲: سه جنبه کلیدی مدرنیسم ..... ۱۱۴
- شکل ۲-۳: پزشکی مدرنیست ..... ۱۲۰
- شکل ۲-۴: پزشکی چینی ..... ۱۲۱
- شکل ۲-۵: آنچه هر سازمانی نیاز دارد: ضروریات کارویژه‌ای ..... ۱۳۱
- شکل ۲-۶: یک مدل از سیستم‌ها ..... ۱۴۰
- شکل ۳-۱: از علم تا کاربرد-مدل سیستم‌ها. (مأخذ: برگرفته از روتلیسبرگر، ۱۹۴۸) ..... ۱۸۲
- شکل ۳-۲: طراحی و توسعه یک سازمان. (مأخذ: بر پایه کار روتلیسبرگر، ۱۹۴۸) ..... ۱۸۸
- شکل ۳-۳: مدیریت منابع انسانی. (مأخذ: بر پایه کار روتلیسبرگر، ۱۹۴۸) ..... ۱۹۰
- شکل ۳-۴: ما سازمانی مردم‌محور هستیم. (مأخذ: بر پایه کار روتلیسبرگر، ۱۹۴۸) ..... ۱۹۳
- شکل ۳-۵: جهان اعجاز‌گر مدیریت ..... ۱۹۶

ن □ نظریه سازمان؛ نگاهها و چالشها

- شکل ۶-۳: کارگاه تست مونتاژ رله «آزمایشگاهی» که در مطالعات هاثورن بکار گرفته شد. .... ۲۰۷
- شکل ۷-۳: سیستمهای باز نومدرنیست. .... ۲۲۷
- شکل ۸-۳: سه سطح فرهنگ سازمانی. .... ۲۲۹
- شکل ۱-۴: عکس فوق که توسط یک افسر انگلیسی گرفته شده دوستی میان سربازان آلمانی و انگلیسی را در  
جبهه غرب در خلال صلح موقت کریسمس سال ۱۹۱۴ نشان می‌دهد. .... ۲۶۳
- شکل ۲-۴: نحوه فعالیت سه نوع کنترل در ارتباط با یک وظیفه سازمانی. .... ۲۷۰
- شکل ۳-۴: عواملی موثر بر قابل قبول بودن اشکال مختلف کنترل. .... ۳۰۲
- شکل ۱-۵: معماری اقتباسی پست‌مدرن در لاس وگاس. .... ۳۴۲
- شکل ۲-۵: کسب و کار حامی ورزش. .... ۳۴۹
- شکل ۳-۵: شرکت انعطاف‌پذیر انکینسون. .... ۳۸۰
- شکل ۴-۵: ابعاد بخش بندی بازار نیروی کار. .... ۳۸۷
- شکل ۵-۵: اشکال سازمانی مدرن و پست‌مدرن کلگ. .... ۳۹۵

## فهرست جداول

جدول ۱-۱: پیش‌فرض‌های فلسفی ساخت دانش .....	۸۸
جدول ۲-۱: سلسله مراتب علم و نظریه سازمان .....	۱۲۹
جدول ۲-۲: تقدیرگرایی و خوش‌بینی در زمینه سازمان مدرنیست «جدید» .....	۱۵۹
جدول ۵-۱: مراحل بل در مورد رشد اجتماعی .....	۳۵۴
جدول ۵-۲: فورده‌گرایی در مقابل پسا‌فورده‌گرایی .....	۳۶۸
جدول ۵-۳: میزان کار پاره وقت در دولت‌های عضو اتحادیه اروپا .....	۳۸۳



# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا

عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ

(قرآن مجید. سوره مبارکه النمل. آیه شریفه ۱۵)

## تربیت اسلامی، مرجعیت علمی

«کاری کنید که دانشگاه امام صادق علیه السلام ... مرجع تحقیقات مراکز علمی و دانشگاه‌های دنیا بشود»  
مقام معظم رهبری<sup>۱</sup>

### سخن ناشر

در عصر معاصر، علوم انسانی و اجتماعی به عنوان محور پیشرفت و سبب رشد تصاعدی فکر و اندیشه انسانی، ارتقای آگاهی‌های اجتماعی، ورود به سطح اول مسائل و مباحث جهانی، کسب مزیت‌های رقابتی پایدار و غیرقابل تقلید، کشف و طراحی مفاهیم نوین، راه‌های تازه، و ارتباطات شبکه‌ای بین آنها و در نهایت پیشگامی و پیشرویی شناخته می‌شود. در این بین، «موضوع سازمان» و رویکردهای مطرح در آن، مدخل مباحث حوزه‌های گوناگون در علوم انسانی از جمله جامعه‌شناسی، روانشناسی، اقتصاد، حقوق و خاصه مدیریت است.

---

۱. از بیانات مقام معظم رهبری در ملاقات اساتید و دانشجویان دانشگاه امام صادق(ع) مورخ ۱۳۸۴/۱۰/۲۹.

## ۲ □ نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها

از سوی دیگر، سازمان خود مفهومی «فراموضوعی» است که قدرت زایش، تولید و تکثیر دیدگاه‌های چندوجهی و چندسطحی را موجب می‌شود. «نظریه سازمان» مجموعه نگاه‌های کشفی، تحربی و بعضاً ذهنی به این موضوع را حمل نموده و جهت می‌بخشد. بدین جهت، دانشگاه امام صادق (علیه السلام) در جهت تبیین دیدگاه‌های نوین و معاصر که «موضوع سازمان» را توضیح یا جهت می‌دهند اقدام به ترجمه و نشر کتاب «نظریه‌های سازمان؛ چالش‌ها و نگاه‌ها» نموده است. این کتاب دربردارنده رویکردهای متفاوت خبرگان علم مدیریت و سازمان است. همچنین هیئت و ساختار کتاب نیز به نوعی اجتماع رویکردهای متفاوت در این خصوص را تولی‌گری و نمایندگی می‌نماید که این هم خود مزیتی مضاعف برای فهم بهتر است. دانشگاه امید دارد با نشر این کتاب، ضمن ارتقای علم و دانسته‌های محققین و دانشمندان حوزه سازمان و آگاهی‌بخشی از فضای معاصر، بستر مناسبی جهت پیشبرد دانش این حوزه فراهم آورد.

و الله الحمد

معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق علیه السلام

## پیشگفتار نویسندگان

### مقدمه

طی صد سال گذشته یا پیش از آن، نظریه سازمان به عنوان یک رشته مجزا در علم اجتماعی شکل گرفت و توسعه یافت. نظریه سازمان پیکره‌ای از اندیشه و نوشتار است که آنچه را در سازمان‌ها رخ می‌دهد توصیف و تبیین کرده و بر آن اثر می‌گذارد. این رشته پیکره دانش بنیادینی ارائه می‌دهد که ما را قادر به واکاوی و توسعه نظریه مدیریت و رهبری می‌کند. در دهه‌های اخیر، نظریه سازمان به طور فزاینده‌ای از دیدگاه نویسندگان برای مطالعه سازمان‌ها متنوع شده است. این نگاه‌ها، به شیوه‌های مختلف، چالش‌هایی اساسی بر سر راه زندگی ما در سازمان‌ها و طراحی سازمان‌ها می‌گذارند. این نگاه‌ها چالش‌های مهمی برای اعضای سازمان در مورد موضوعات بحث‌انگیزی چون موارد زیر دارند:

- رابطه بین کنترل سازمان و آزادی.
- ماهیت قدرت و فرمانرانی در سازمان‌ها.
- رابطه بین فردگرایی و جمع‌گرایی در سازمان‌های مدرن.
- رابطه بین سازمان‌ها و جامعه.
- شیوه‌های طراحی سازمان‌ها.
- رابطه بین سازمان‌ها و رهبری و مدیریت.

#### ۴ □ نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها

- توسعه فهم فرهنگ سازمان، به عنوان ابزاری برای کنترل و عاملی برای توسعه. این کتاب رویکردهای مختلف به نظریه سازمان را از سرچشمه‌های نخستین آنها تا تازه‌ترین مباحث‌شان واکاوی می‌کند. ما نشان می‌دهیم که مکاتب مختلف در نظریه سازمانی به چه نحو در هم تنیده‌اند (گاه با توافق و گاه با اختلاف بنیادین). فصل اول مقدمه‌ای مبسوط در مورد ماهیت و پیچیدگی نظریه سازمان ارائه می‌دهد؛ این فصل چارچوبی برای کاوش ارائه می‌دهد که بدین وسیله در هر یک از فصول بعد به واکاوی یک دوره متمایز در نظریه سازمان خواهیم پرداخت. در این فصول ما به موضوعات بحث‌انگیز بنیادینی که هر یک از این نظریه‌های سازمان ارائه می‌دهند می‌پردازیم. بدین روی در این فصول چالش‌های ذیل طرح و بررسی خواهند شد:
- نظریه‌های مدرنیست سازمان که پایه‌هایی مناقشه‌برانگیز و چالشی برای نظریه سازمان پدید می‌آورند.
- شکل‌گیری نظریه‌های نومدرنیست نظریه سازمان که مدعی «اولویت انسان» هستند و به شکل نظریه‌های «موج نو» بدل شده‌اند که در آنها بر کنترل اعضای سازمان تأکید می‌شود.
- سپس به واکاوی نظریه‌ها و فلسفه‌های پست‌مدرن سازمان و چالش‌های بنیادی آنها برای مدرنیسم و نومدرنیسم می‌پردازیم.
- آنگاه نظریه‌ها و مفاهیمی را می‌کاویم که می‌گویند نظریه سازمان ابزاری است که بدان وسیله اعضای سازمان می‌توانند درک عمیقی از سازمان‌ها بدست آورند. این مهم با واکاوی سازمان‌ها به عنوان نمادها، توسط نظریه انتقادی و روانکاوی صورت می‌گیرد.
- از بسیاری جهات مطالعه سازمان‌ها با مطالعه مدیریت پیوند دارد و بدین روی در فصل ۹ به این موضوع می‌پردازیم که نظریه‌های مدیریت به چه نحو چنین جایگاه مهمی در نظریه سازمان بدست آوردند.
- فصل آخر موضوعات بحث‌انگیز فصول پیش را ترکیب می‌کند و سپس به برخی روندهای نوظهور در نظریه سازمان می‌پردازد. ما قوت‌ها و محدودیت‌های این نظریه‌ها و نگاه‌ها را بررسی می‌کنیم و نشان می‌دهیم که چگونه هنوز هم به چالش‌گری سازمان‌ها ادامه می‌دهند.



سه نویسنده این کتاب طرز تفکر نسبتاً متفاوتی در مورد نظریه سازمان دارند و بدین روی در این کتاب نوعی گفت‌وگو میان نگاه‌ها خواهیم داشت؛ شما در این کتاب شاهد یک‌شکلی و وحدتی که در بسیاری از کتاب‌های نظریه سازمان دیده می‌شود، نخواهید بود. این باعث می‌شود که خواننده موضوعات بحث‌انگیز مطرح شده را زنده، مناقشه‌ای و چالشی ببیند.

### هدف کتاب

هدف ما این است که این کتاب موضوعات بحث‌انگیز محوری نظریه سازمان را پوشش دهد، به صورتی که نشان دهد اشکال مختلف نظریه سازمان هم زیرینا و هم چالش‌گر شیوه‌های نگرش (و مدیریت) شعور متعارفی سازمان‌ها هستند.

هدف این کتاب ارائه نوعی واکاوی ساختاریافته و جذاب از فرآیندی است که بدان طریق نظریه‌ها و نگاه‌های مختلفی که در نظریه سازمان مطرح هستند، سازمان‌های قرن بیست و یکم را عمیقاً به چالش می‌کشند.

این کتاب با تحلیل تأثیر فشارهای روزافزون ناشی از تشدید رقابت و فرآیندهای جهانی شدن بر سازمان‌ها، فهم شما را از این فشارهای و فرآیندها افزون می‌سازد و در این حین تمرکز اصلی‌اش بر شیوه‌هایی است که بدان طریق نظریه سازمان می‌تواند به توسعه فهم و اتخاذ اقدام مناسب کمک کند.

### چگونه از این کتاب استفاده کنیم؟

مخاطبین مدنظر این کتاب دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشدی هستند که برای آنها واحد تحلیل سازمانی یا نظریه سازمان محوریست یا اهمیتی عمده دارد. نوعاً می‌بایست مخاطبین، دانشجویان دانشکده مدیریت باشند اما بخش‌های جامعه‌شناسی، علوم تربیتی و همانند آنها نیز می‌توانند از این کتاب استفاده کنند. نیاز یادگیری این دانشجویان کتابی است که گلچین اندیشه‌های انگلیسی-آمریکایی، اروپایی و نظیر آنها در نظریه سازمان را، به شیوه‌ای که نشان‌دهنده نظریه‌های مختلف نافع و جذاب برای فهم دنیای سازمانی باشد، ارائه داده باشد.

## ویژگی‌های خاص کتاب

### ساختار کتاب

رویکرد «تاریخی» ما، دانشجویان را قادر می‌سازد که نافعیت و چالش‌گری همه نگاه‌ها و نظریه‌های متفاوت موجود در نظریه سازمان را دریابند. از آنجا که این کتاب توسط سه نفر به رشته تحریر درآمده است، خوانندگان درمی‌یابند که شیوه‌های مختلفی برای درک نظریه‌ها و چالش‌های آنها وجود دارد و این که نظریه سازمان، موضوعی یک‌تکه و یکپارچه نیست بلکه منبعی غنی و متنوع برای اندیشه‌ورزی در مورد سازمان‌هاست.

هر فصل با یک مقدمه شروع می‌شود که محتوا و جهت‌گیری فصل را بیان کرده، ساختار فصل را روشن می‌سازد و ره‌آوردهای یادگیری مورد انتظار را نیز بیان می‌کند. ره‌آوردهای یادگیری در حقیقت نقشه بخش‌های مختلف هر فصل هستند.

### درنگ و اندیشه

همه فصول کادریایی به نام «درنگ و اندیشه» دارند. این کادرها برای فراهم آوردن فضای بحث مختصر میان اعضای گروه یا تأمل شخصی در مورد بعضی موضوعات بحث‌انگیز کلیدی کتاب طراحی شده‌اند.

### مطالعات موردی

بدین منظور که خواننده را قادر به مرتبط ساختن موضوعات نظری با شیوه عمل سازمان سازد، یا مثالی عملی ارائه دهند، طراحی شده‌اند.

### ایده‌ها و نگاه‌ها

بدین منظور در متن گنجانده شده‌اند تا دیدی کلی نسبت به یک نگاه، نظریه یا ایده کلیدی در نظریه سازمان ارائه دهند. این کادرها مقدمه‌ای در مورد ایده‌های مطرح شده در فصل به خواننده می‌دهند.

### تا به اینجای فصل

این کادرها در نقاط کلیدی فصل ارائه شده‌اند و خلاصه‌ای از مباحث فصل به خواننده ارائه

می‌دهند و پیوند میان بخش‌های مختلف فصل را میسر می‌سازند.

### **زندگی‌نامه**

بدین منظور ارائه شده‌اند تا مروری مختصر بر زندگی فکری چهره‌های برجسته نظریه سازمان داشته باشند و نشان می‌دهند که چگونه نظریه‌پردازان مختلف، در دوره‌های مختلف تطور نظریه سازمان، در مورد نظریه سازمان و علم اجتماعی اندیشه‌ورزی کرده‌اند.

### **چارچوب پایانی**

بیشتر فصول با چارچوبی به پایان می‌رسند که با توجه به ره‌آوردهای یادگیری فصل، به صورت خلاصه نشان می‌دهد که ره‌آوردهای یادگیری به چه نحو سازمان قرن بیست و یکم را به چالش می‌کشند.

### **برای مطالعه بیشتر**

همه فصول با بخش مطالعه بیشتر به پایان می‌رسند. همچنین ما هر کجا که ممکن بوده است، فیلم‌ها و دیگر محصولات رسانه‌ای را که در مورد آن فصل بیش‌بخش هستند معرفی کرده‌ایم.

### **سوال‌هایی برای بحث**

در نهایت این که همه فصول با چند سؤال به پایان می‌رسند که به منظور استفاده در بحث‌های کلاسی یا امتحانات طراحی شده‌اند.



## پیشگفتار مترجمان

نظریه سازمان، رشته‌ای نو پاست که به یکی از ابعاد بسیار مهم و تأثیرگذار بر زندگی انسان، یعنی سازمان‌ها، می‌پردازد و چنانچه در طول کتاب نیز خواهد آمد، امروزه کسی بدون درک سازمان‌هایی که زندگی انسانی را احاطه کرده‌اند، نمی‌تواند ادعای فهم وضعیت بشر را داشته باشد.

به درستی بر ما آشکار نیست که چه کسی (یا کسانی) و در چه زمانی (یا در طی چه دوره زمانی) نخستین بار «سازمان‌ها» را کشف کرد (کشف کردند) و آنها را به صورت امروزی به ما معرفی کرد. مسلماً وقوف ما بر حضور سازمان‌ها اکتشافی از نوع ارشمیدسی نبوده است، که به یکباره از فرط شادمانی کاشف آن را روانه کوچه و برزن سازد. سازمان‌ها همواره با ما بوده و هستند؛ اما در برهه‌ای از زمان، بواسطه تغییرات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و فناورانه خاصی، چنان کانون توجه و مذاقه ما قرار گرفتند که گویی کم از کشف یکباره ارشمیدس نداشتند. در آن زمان از این کشف بسیار خرسند بودیم و گویا فکر می‌کردیم مرکبی را به چنگ آورده‌ایم که می‌توانیم به راحتی افسار مدیریت بر آن زده و به شتاب به سوی آینده‌ای قطعاً بهتر حرکت کنیم. سرور این اکتشاف نخستین، چندی به طول نینجامید و ما اندکی بعد به واقعیتی دیگر وقوف یافتیم که چندان مسرت بخش نبود: دریافتیم مرکبی که فکر می‌کردیم در مهار ید قدرتمند ماست، گویا ما را در چنگ خود گرفتار کرده است (اکتشاف دوم).

بواسطه اکتشاف اول، چنان به کارایی ماشینی پرداختیم که روح انسانی سازمان را از آن گرفتیم، چنان به سود اقتصادی دل بستیم که اخلاق را به بوته فراموشی سپردیم و چنان به تخصص و تقسیم کار مشغول شدیم که اصلاً نفهمیدیم در حال مهارت‌زدایی از کارکنان

هستیم. در این جریان، سازمان‌ها را به مثابه پدیده‌هایی قطعی، ثابت و عینی در نظر گرفته بودیم و انسان‌ها را نه سازندگان این پدیده، بلکه قطعات قابل تعویض آن می‌پنداشتیم؛ چنان کردیم که از بسیاری جهات (اگر نگوئیم به کلی) دیگر سازمان در خدمت انسان نبود، بلکه انسان در خدمت سازمان بود.

اهمیت وقوف بر این مسئله (اکتشاف دوم)، کمتر از کشف خود سازمان‌ها نبود و پس از آن اندیشمندان بسیاری با رویکردهای مختلف سعی کردند تا راه برون‌رفتی از این وضعیت ارائه دهند و نیمه تاریک سازمان را آشکار سازند و این سرمنشأ پدید آمدن نگاه‌هایی نو در عرصه نظریه سازمان بود. کتاب حاضر بر خلاف بسیاری از کتاب‌های دیگر نظریه سازمان، بر محور کشف نخستین سازمان استوار نیست و سازمان را پدیده‌ای قطعی و مسلم (به مانند موضوعات مورد مطالعه علوم طبیعی) نمی‌داند، که مجموعه نظریه‌هایی در مورد رفتار آن را گرد هم آورده و به خواننده ارائه دهد. این کتاب مانند کتب مذکور که «سازمان» و «مدیریت» را چند خط نخست فصل اول خود با قاطعیت تعریف و بقیه کتاب را بر این بنیان مسلم‌پنداشته بنا می‌کنند، عمل نمی‌کند؛ بلکه کار خود را با «بازتعریف» سازمان (اما نه به عنوان پدیده‌ای قطعی و مسلم بلکه به عنوان پدیده‌ای که حتی هنوز تعریف کاملاً پذیرفته شده‌ای از آن وجود ندارد) آغاز می‌کند (فصل ۱) و «مدیریت» را نه به عنوان جز جدایی‌ناپذیر سازمان، که به عنوان کارکردی اجتماعی ساخته معرفی می‌کند که می‌توان حتی سخن از «پایان» آن گفت (فصل ۹).

در واقع این کتاب، مجموعه‌ای از تعاریف و نظریه‌ها نیست، بلکه در اصل کتابی برای واکاوی و تحلیل موضوعات بحث‌انگیز سازمان است که کاملاً مبتنی بر آنچه آن را «اکتشاف دوم» خواندیم به رشته تحریر درآمده است. در این راستا این کتاب، تمام نظریه سازمان مبتنی بر «اکتشاف اول» را در قالب «نظریه سازمان جریان غالب» به تصویر می‌کشد و در فصول ابتدایی کتاب (خصوصاً فصول ۲، ۳ و ۴) به آن می‌پردازد و دیگر فصول خود را به نگاه‌های دیگری غیر از نگاه «نظریه سازمان جریان غالب» اختصاص می‌دهد (نگاه پست‌مدرن، نگاه بازاندیشانه، نگاه انعکاسی و دیگر نگاه‌ها در فصول ۵، ۶، ۷، ۸ و ۱۰). البته در همین جا باید خاطر نشان ساخت که این کتاب ادعا نمی‌کند که نظریه سازمان جریان غالب به کلی نادرست است و یا باید از میان برود؛ بلکه بر حضور پررنگ آن را در حال حاضر تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که این نظریه به چه نحو به اشکال مختلف (مانند مدیریت دولتی جدید) هنوز هم به

نفوذ خود بر سازمان‌ها ادامه می‌دهد.

تألیف این کتاب به صورت مشترک و همکارانه انجام شده است (مکولی فصول ۲، ۳، ۷ و ۸؛ دابری فصول ۵، ۶ و ۱۰؛ و جانسون فصول ۱، ۴ و ۹ را به عهده داشته‌اند) و نویسندگان کتاب بدین وسیله (وجود چند نویسنده) در صدد بیان این مطلب هستند که رشته نظریه سازمان، رشته‌ای یک‌دست و یکپارچه نیست، بلکه نگاه‌های متعددی در آن مطرح هستند که هر یک دیدگاه خاصی نسبت به موضوعات بحث‌انگیز سازمان دارند؛ به همین جهت، مانند بسیاری از کتاب‌ها، فصول این کتاب منفرداً به یک موضوع بحث‌انگیز (مانند فرهنگ، استراتژی، کنترل و مانند اینها) اختصاص داده نشده است، بلکه فصول بر مبنای نگاه‌های مختلف به نظریه سازمان نوشته شده‌اند و یک موضوع بحث‌انگیز در فصول مختلف و از نگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ به عنوان نمونه، بحث فرهنگ در اغلب فصل‌ها آورده شده است.

نکته جالب توجه دیگر این است که نویسندگان کتاب، ملیت انگلیسی دارند (مکولی عضو هیئت علمی دانشکده سازمان و مدیریت دانشگاه هلام شغلید، دابری عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه بیرمنگام و جانسون عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد است) و از این‌رو در بسیاری از نقاط کتاب نوعی تقسیم‌بندی میان نگاه اروپایی به موضوعات بحث‌انگیز نظریه سازمان و نگاه آمریکایی به آنها ارائه می‌دهند.

مبنای مقایسه نگاه‌های مختلف مطرح شده در کتاب، پیش‌فرض‌های هستی‌شناسی و شناخت‌شناسی آنهاست، که علاوه بر اینکه مبنای مشترکی را برای مقایسه بدست می‌دهد و نشان‌دهنده پیش‌زمینه فلسفی نویسندگان کتاب (کتاب دیگر این نویسندگان که در سال ۲۰۰۰ و با عنوان «Understanding Management Research» به چاپ رسیده و به امید حق به زودی و پس از ویرایش نهایی، ترجمه آن از سوی همین مترجمین در اختیار خوانندگان قرار خواهد گرفت، شاهد این مدعاست) و لزوم فهم فلسفی خوانندگان است.

در مجموع می‌توان گفت که این کتاب، کتابی است تحلیلی، که سعی بر آن دارد تا ذهن دانشجویان و مدیران را نسبت به ابعاد «مسلم پنداشته» و «بدیهی شمرده» سازمان‌ها به چالش کشد تا از این رهگذر آنان بتوانند درک بهتری نسبت به سازمان و مدیریت داشته باشند. البته خوانندگان باید توجه داشته باشند که رویکرد تحلیلی بکار گرفته شده در این کتاب گاه نویسندگان را مجبور کرده تا مطالب را بسیار فشرده بیان کنند و این امر دقت نظر و مطالعه

پیشین نسبتاً گسترده خوانندگان را می‌طلبد. بدین روی در ترجمه کتاب سعی شده با ارائه پاورقی‌های مناسب در مورد کلمات یا عباراتی که ممکن است برای خوانندگان کمتر آشنا باشند، زمینه فهم راحت‌تر کتاب، فراهم آید.

سعی مترجمین در ترجمه کتاب بر رعایت اصل امانتداری بوده و از سوی دیگر سعی شده علاوه بر انتخاب معادل‌های مناسب برای کلمات و عبارات، اصل کلمات زیرنویس شوند تا لزوماً تفسیر مترجمین از متن بر خوانندگان تحمیل نگردد و آنها بتوانند برداشت خود را از کتاب داشته باشند. مسئولیت ترجمه تک تک واژه‌ها بر عهده مترجم نخست است. جمله جمله کتاب انگلیسی و ترجمه فارسی آن توسط هر دو مطالعه شده است ولی مترجم نخست پاسخگوی هرگونه نقضی در فهم یا برگردان کتاب حاضر است.

مسئلاً انتقادات و پیشنهادات اساتید و دانشجویان محترم در رفع اشکالات احتمال شکلی و محتوایی و اصلاح و بهبود ترجمه کتاب در چاپ‌های بعد سودمند و مورد استقبال خواهند بود.

حسن دانایی فرد

سید حسین کاظمی

۸۹/۴/۲۸



### معرفی نظریه سازمان: نظریه سازمان چیست و چرا اهمیت دارد؟

#### مقدمه

در طول تقریباً صد سال گذشته، نظریه سازمان به رشته‌ای مستقل در علم اجتماعی تبدیل شده است؛ مجموعه‌ای از اندیشه و قلم‌فرسایی که سعی آن بر وصف، تبیین و گاه تأثیر در امور جاری سازمانهاست؛ با وجود این نظریه سازمان طی دو دهه گذشته، به طور فزاینده‌ای از حیث نگاه‌هایی که نظریه‌پردازان سازمان از آنها بهره می‌گیرند تا به مطالعه این پدیده مهم و تأثیرگذار اجتماعی در بسیاری از جوانب زندگی ما پردازند، تنوع یافته است. این فصل، به منظور آشنایی خواننده با نظریه سازمان، نخست به بررسی چستی نظریه سازمان و چگونگی ارتباط آن با فعالیت‌های انسان، از جمله مدیریت می‌پردازد؛ سپس به تبیین برخی از ابعاد نگاه‌های گوناگونی می‌پردازد که هنگام مطالعه نظریه سازمان با آنها مواجه می‌شویم. فصل با نگاهی کلی بر نگاه‌های مختلفی که در این کتاب به آنها پرداخته شده، پایان می‌پذیرد. از همه مهمتر، این فصل نشان می‌دهد چگونه و چرا نظریه سازمان به واسطه نفوذ بی‌خبرانه بر نحوه فعالیت سازمان‌ها، در همه ما اثر می‌گذارد.

## ره‌آوردهای یادگیری

- کاوش معنای نظریه از رهگذر شناخت چيستی نظریه‌ها و اینکه چه می‌کنند.
- بررسی این که چگونه پدیده «سازمان» به انحاء مختلف تعریف شده است.
- تشخیص این که چرا نظریه سازمان - به ویژه از نظر چگونگی تأثیر آن در افراد از طریق اثرگذاری در رفتار و کردار آنها- مهم است.
- کشف رابطه بین نظریه سازمان و عمل مدیریت و بحث پیرامون برخی مناقشات درباره این موضوع بحث‌انگیز.
- توصیف و تبیین تنوع مشهود در نظریه‌ها سازمان از حیث پیش‌فرض‌های فلسفی رقیب.
- نگاهی کلی نیز بر ساختار و خرده‌مایه بقیه این کتاب صورت گرفته است.

## ساختار فصل

این فصل با بررسی چيستی نظریه آغاز می‌شود؛ سپس به بررسی ماهیت نظریه در علوم اجتماعی می‌پردازد. این موضوع مهم بحث‌انگیز، با استفاده از برخی مصادیق نظریه - بویژه با تمرکز بر چگونگی انجام فعالیت‌های عملی - بسط داده می‌شود تا اجزای تشکیل‌دهنده و موارد گوناگون استفاده از نظریه را نشان دهد. در این فصل ضمن بررسی چگونگی تعریف سازمان‌ها از حیث مبانی نظری، به بحث پیرامون برخی موانع فرا روی صدور یک تعریف از سازمان می‌پردازد؛ آنگاه در راستای نیل به تعریفی کاربردی از سازمان به واکاوی نحوه عمل نظریه‌های سازمان در زمینه تبیین و تأثیرگذاری بر رفتار انسان در بسترهای سازمانی خواهد پرداخت. جنبه‌هایی از این موضوعات بحث‌انگیز - با عنایت به رابطه غامض بین نظریه سازمان و عمل مدیریت، و نیز شکل‌هایی از نظریه که با دیدگاه مدیریت‌گرا انطباق ندارند- مورد توجه قرار می‌گیرند. این فصل ضمن ارائه تبیینی از تنوع آشکار که در نظریه سازمان یافت می‌شود، به انجام رسیده و این تنوع را به ساختار و خرده‌مایه بقیه کتاب پیوند می‌دهد.

## نظریه سازمان چیست؟

از روزگاران قدیم، افراد اغلب بنا به نفس احتیاج، به صورت اجتماعی دور هم جمع می‌شده‌اند تا فعالیت‌های گوناگونی انجام دهند، زیرا کارهای بسیاری است که ما بدون کمک دیگران قادر

به انجام آنها نیستیم. ما انسان‌ها هر چه که باشیم، موجوداتی هستیم اجتماعی که معمولاً برای بقا به هم‌نوعان خود نیازمندیم. پیداست که ما به این دلیل که به یکدیگر متکی هستیم، به هم وابستگی متقابل داریم که هم می‌تواند یک نقطه قوت و هم یک نقطه ضعف باشد. تصور کنید باید برای مدتی طولانی به تنهایی و بدون حمایت سازمان‌های مختلف، که همه چیز شما را - از غذا و پوشاک گرفته تا آب، سوخت، مسکن، بهداشت، آموزش، حمل و نقل، و غیره- تأمین می‌کنند، زندگی کنید؛ آیا به لحاظ جسمی یا روانی می‌توانید با این وضعیت بسازید؟ احتمالاً نه. قطعاً زندگی‌تان به شدت دگرگون خواهد شد. در واقع در هر جامعه‌ای بسیاری از فعالیت‌ها، معمولاً به تعامل افراد با یکدیگر به طرق مختلف و تا حدی به هم‌پاری و هماهنگی تلاش‌های آنان حول نوعی هدف نیاز دارد. به نظر می‌رسد خواه منظور ما جوامع شکاری<sup>۱</sup> باشد که از فناوری نسبتاً ساده‌ای استفاده می‌کردند، یا جوامع صنعتی و فراصنعتی<sup>۲</sup> کنونی که به لحاظ فناوری بسیار پیچیده‌اند، در هر صورت این امر صادق می‌کند؛ به عبارت دیگر، سازماندهی ما بیشتر به دلیل ماهیت و فعل انسانی ماست. سازمان‌های ما بیشتر ماحصل این رفتار جمعی و نیز تأثیرات عمده‌ای هستند که خود، در آن رفتارها می‌گذارند.

به هر حال، گر چه ممکن است این آفریده‌های بشری برای بسیاری از ابعاد زندگی ما حیاتی باشند، چه بسا با گسترش آنها، بر زندگی‌های ما مسلط شوند و سر رشته بسیاری از امور را که خود بر آنها نظارت داریم، از دستمان خارج کنند. به عنوان نمونه، وقتی به سرکار می‌رویم، یا به عنوان دانش‌آموز یا دانشجو به مدرسه یا دانشگاه می‌رویم، ناگزیر مقداری از آزادی خود را در انتخاب آنچه می‌توانیم انجام دهیم و نحوه انجام آن از دست می‌دهیم. بخشی از استقلال خود را از دست می‌دهیم و رفتارمان تحت تأثیر احتیاجات و انتظارات افراد دیگری که در آن سازمان‌ها درگیر هستند، در مسیرهای خاصی جهت‌دهی می‌شود. نتیجه اینکه سازمان‌ها در دنیای معاصر ما، پدیده‌هایی محوری و کاملاً فراگیر هستند که در همه ما و زندگی‌های ما، از زایشگاه گرفته تا آرامگاه تأثیر می‌گذارند. در واقع، چه بسا از زندگی سازمانی و نظم یا کنترلی که به تبع آن بر رفتار ما حاکم می‌شود و اغلب به دلیلی بسیار

---

1 - Hunter-Gathering Communities

2 - Industrial and Post-industrial Communities