

نظریه های سازمان



نویسنده: مری جو هچ



ترجمه: دکتر حسن دانائی فر

فصل دوم

سیر تطور تاریخی، استعاره ها و دیدگاه ها در تئوری سازمان

مراحل سه گانه صنعت گرایی از دیدگاه تام برنز:

۱- مرحله اول صنعت گرایی، مقاطعه کاری جزء و ورود به نظام کارخانه ای

۲- مرحله دوم صنعت گرایی، نظام کارخانه ای (فرایندهای تولید پیچیده، رشد موازی نظام های بروکراسی و سازمان اجتماعی با محوریت کنترل، یکنواختی و تخصص گرایی و ایجاد طبقات میانی در سازمان)


مرحله سوم صنعت گرایی (تولید بر اساس تقاضای بومی خود انگیخته، حساسیت عالمانه تر نسبت به مصرف کنندگان، فنون جدید تحریک مصرف، بین المللی سازی شرکت ها و...)

فصل دوم

سیر تطور تاریخی

عصر فرا صنعتی و سازمان فرا صنعتی

دانیل بل به پیشرفت های حاصل از فن آوری رایانه ای و ارتباطات از راه دور نام فرا صنعتی می دهد. به گفته وی در حالی که جوامع صنعتی حول محور نیروی کار در تولید کالاها سازماندهی می شدند. **جامعه فرا صنعتی حول خلق دانش و استفاده از اطلاعات ساماندهی می شود.** جامعه فرا صنعتی به وسیله شیوه های کسب، پردازش و توزیع اطلاعات، شکل داده تعریف می شود که همگی به وسیله رایانه دگرگون شده اند. برخی این عصر را **عصر اطلاعات** می نامند و قدرتمندترین افراد در این دوره کارگران دانشی هستند. ظهور اقتصاد جهانی به توانایی توزیع و تسهیم بسیار سریع دانش و اطلاعات نسبت می دهند که محصول انقلاب رایانه است. دیگر محصول انقلاب رایانه، سازمان فرا صنعتی است با ویژگی هایی چون: کنار گذاشتن سلسله مراتب ها به نفع شبکه های ارتباطی همراه با تغییر سازمان های دارای ساختار عمودی به ساختار افقی است. شکل سازمانی اولیه فرا صنعتی، شبکه ای است. یک ویژگی متمایز آن **ناپدید شدن مرزهای سازمانی** است. **مشخصه های زندگی سازمانی عصر فرا صنعتی، عدم اطمینان، تناقض و پارادوکس است که دقیقا با ثبات، یکنواختی و سنت سازمان صنعتی در تضاد است.**

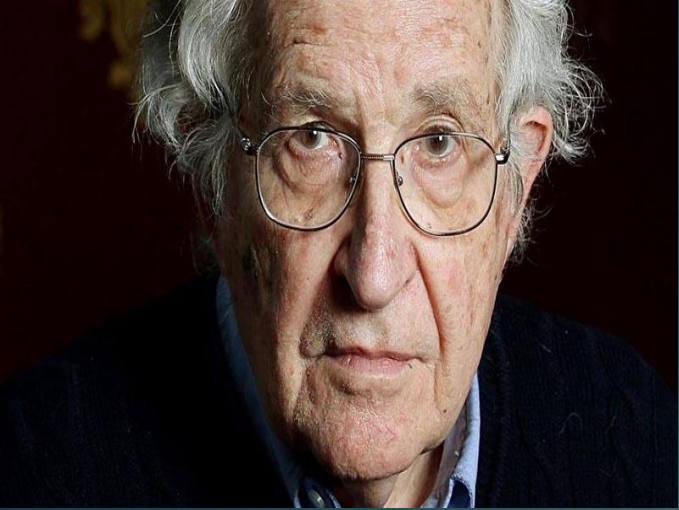


تذ فرا صنعتی آن است که تغییرات از جهت عینی، واقعی هستند. منتقدان مدرنیست تذ فرا صنعتی مدعی اند که تغییرات موسوم به تغییرات مرتبط با عصر فراصنعتی گرایی اگرچه واقعی اند ولی در دوره مدرنیست نیز وجود داشته اند و پدیده جدیدی نبوده و تقریباً به حدی که تذ فرا صنعتی مدعی است تحول گونه نیستند. بسیاری از نظریه پردازان نمادین و تفسیری و پست مدرن تصور می کنند که تغییرات ناشی از انقلاب رایانه در جهان واقعی شکل خارجی به خود نمی گیرند، بلکه باید درون تجربه ذهنی و از طریق آن یافت شوند که در ادامه به آن می پردازیم

دو حوزه که در تئوری سازمان نقش مهمی ایفا کردند عبارتند از:

► (۱) **شاخه جامعه شناسانه**: Sociological stream متمرکز بر تغییر شکل ها و نقش های سازمان هاس رسمی در جامعه و اثرات وسیع صنعتی شدن بر ماهیت کار و تبعات آن بر روی کارگر است. از جمله دانشمندان این حوزه: مارکس، وبر و دورکهایم هستند.

► (۲) **تئوری مدیریت کلاسیک**: Classical management theory متمرکز بر مشکلات عملی که مدیران در سازمانهای صنعتی با آن مواجه بودند؛ است. افرادی همچون تیلور، فایول، فالت و بارنارد در این حوزه بوده اند.



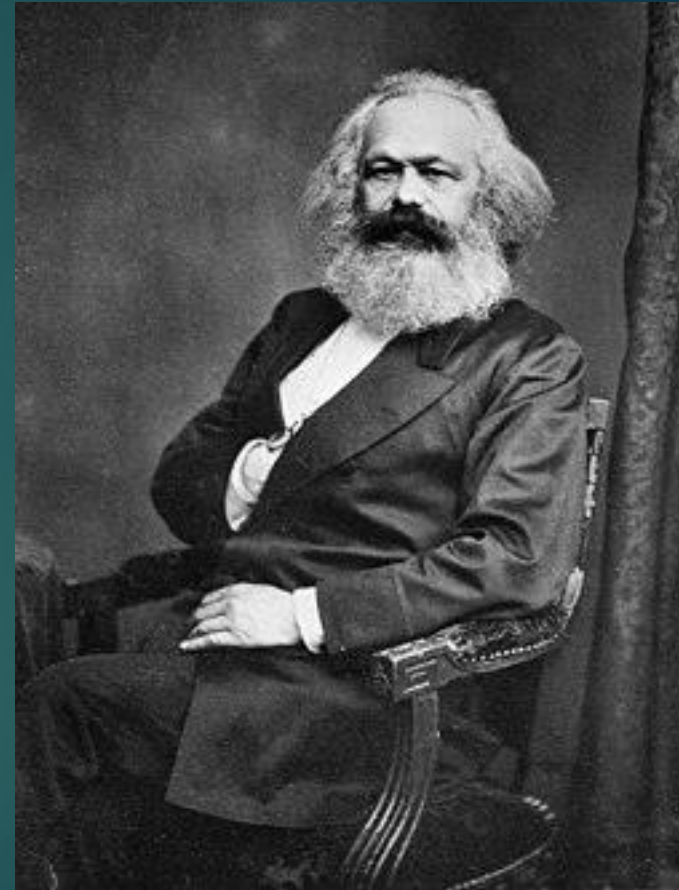
آدام اسمیت

نویسنده کتاب ثروت ملل در سال ۱۷۷۶ است. وی از تقسیم کار که از طریق تفکیک وظایف کاری صورت می‌گیرد و منجر به تخصصی شدن نیروی کار می‌شود؛ سخن گفت. به عقیده وی کار جمعی نسبت به فردی مولدتر است.

کارل مارکس فیلسوف و اقتصاد دان (آلمانی)

نظریات انتقادی مارکس درباره جامعه، اقتصاد و سیاست – که مجموع آنها را مارکسیسم خطاب می کنند – بر این پایه استوار است که جوامع انسانی از طریق مبارزه های طبقاتی پیش می روند. در سرمایه داری، این موضوع خود را به شکل مبارزه میان طبقات حاکمه (معروف به بورژوازی) که ابزارهای تولید را در اختیار دارند و طبقات کارگر (معروف به پرولتاریا) که با عرضه نیروی کارشان در ازای پرداخت حقوق ابزارهای تولید را به کار می اندازند، نشان می دهد.

اساس نظریه مارکس این رابطه متکی بر استثمار زحمت است؛ نظامی طبقاتی ای که در آن یک گروه برای گروه دیگر رنج می کشند. به عبارت دقیق تر، «کارگران» برای آنها که صاحب ابزار تولید و یا سرمایه هستند کوشش می کنند.



کارل مارکس (الیناسیون)

از خود بیگانگی یا الیناسیون به فرانسوی: Aliénation و اثرهای است که در لغت به معنای از دست دادن، یا قطع ارتباط با چیزی است. این واژه به طور خاص در دست نوشته های اقتصادی-فلسفی ۱۸۴۴ مارکس بیان شد و از این طریق شهرت یافت. در

این کتاب این اصطلاح برای انسانی به کار رفته است که با طبیعت انسانی بیگانه شده است. [۱]
مارکس این واژه را برای توصیف کارگران مزدبگیری به کار برد که از وضع زندگی راضی کننده ای برخوردار نیستند، چرا که فعالیت زندگی آنها - به عنوان عامل اجتماعی مولد - خالی از هر گونه کنش یا رضایت گروهی است و هیچ گونه مالکیتی بر زندگی یا محصولاتشان ندارند.



امیل دور کهایم (جامعه شناس فرانسوی)

تفاوت در جامعه را با تفاوت نقش در سازمانهای صنعتی تبیین کرد. چون تقسیم کار در جامعه عوض شده، جامعه صنعتی شده است. این تغییر را در قالب ۱. سلسله مراتب ۲. تخصصی شدن کارها ۳. وابستگی متقابل بیان کرد. وی سعی کرد جامعه شناسی را تبدیل به علم کند. دور کهایم تفاوت بین جنبه های رسمی و غیررسمی سازمان را مطرح می کند و بر ضرورت توجه به نیازهای اجتماعی کارگران تاکید می کند.

وی علاوه بر علم جامعه شناسی برای علم مدیریت نیز مبانی روش شناسانه اثبات گرایانه را معرفی کرد.

فردریک وینسلو تیلور (پدر مدیریت علمی، آمریکائی)




جایگزینی روش های علمی به جای محاسبات سرانگشتی، به نحوی که بتوان برای انجام هر کاری بهترین روش را ارائه نمود.

انتخاب کارکنان به روش علمی به گونه ای که به هر کارگر مسئولیت کاری که برای او مناسب ترین است واگذار کرد.

همکاری مدیریت و نیروی انسانی برای نیل به اهداف کاری مطابق با روش های علمی

1. تقسیم مسئولیت بین مدیریت و نیروی انسانی



تیلور ارتقاء دهنده عقلانیت در سازمان بود.
تیلور را مظهر ایدئولوژی کنترل در سازمان می نامند

هنری فایول

فایول نظریه مدیریت اداری را شامل ۶ دستورالعمل اصلی مدیریتی و ۱۴ قانون مدیریتی می‌داند. فعالیت‌های ششگانه از دیدگاه فایول:

فعالیت‌های فنی : (تولید و ...)

فعالیت‌های بازرگانی : (خرید ، فروش و ...)

فعالیت‌های مالی : (به دست آوردن سرمایه و ...)

فعالیت‌های امنیتی : (نگهداری اموال و ...)

فعالیت‌های حسابداری : (تأمین اطلاعات مالی و ...)

فعالیت‌های مدیریتی : (برنامه‌ریزی ، سازماندهی و ...)

فایول معتقد است ۵ فعالیت اول به اندازه کافی شناخته شده و فعالیت ششم " فعالیت مدیریتی " نیاز به توضیح بیشتری دارد.



اصول چهارده گانه مدیریتی هنری فایول

- اصل اول – تقسیم کار: دامنه توجه و کوشش را برای هر نفر یا گروه محدود میسازد، همچنین آشنایی و انجام کار را بهبود می بخشد .
- اصل دوم – اختیار: حق صدور دستور ، که نباید بدون توجه به مسئولیت مورد نظر قرار گیرد .
- اصل سوم – انضباط: تمامی افراد دخیل در سازمان باید از یک اصول خاص پیروی نمایند .
- اصل چهارم – وحدت فرماندهی: از اجراءات کاری خویش تنها به یک شخص پاسخگو باشد .
- اصل پنجم – وحدت هدف: تمامی افراد سازمان دنبال یک هدف مشترک باشند .
- اصل ششم – تبعیت تمایلات شخصی از تمایلات گروهی
- اصل هفتم – پاداش کارکنان
- اصل هشتم – تمرکز زایی (ایجاد تمرکز)
- اصل نهم – زنجیره عددی (چارت سازمانی)
- اصل دهم – نظم و ترتیب: هر شخص و هر شی در مکان خاص خویش قرار گیرد .
- اصل یازدهم – انصاف
- اصل دوازدهم – ثبات افراد
- اصل سیزدهم – ابتکار
- اصل چهاردهم – روح صمیمیت و یگانگی



ماکس وبر (جامعه شناس آلمانی) نظریه بروکراسی :

وبر بروکراسی را راهی برای عقلائی کردن محیط اجتماعی کار معرفی می کند. مانند فناوری که به عقلائی شدن محیط فیزیکی می پردازد.

ویژگی های بروکراسی از دیدگاه وبر عبارتند از :

عینی بودن

غیر شخصی بودن

عدم سوگیری

عقلائی بودن

انواع عقلانیت از دیدگاه وبر

۱- عقلانیت رسمی؛ متضمن فنون محاسبه است.

۲- عقلانیت جوهری؛ اشاره به نتایج مطلوب اقدامات دارد

وبر تاکید می کند که عقلانیت رسمی بدون عقلانیت جوهری موجب بوجود آمدن قفس آهنین شده که انسان را به بند می کشد و او را تبدیل به مهره ای در درون یک ماشین در حال حرکت می کند

چستر بارنارد (نظریه پرداز مدیریت ، آمریکائی)



از نظریه مدیریت سازمان غیر رسمی به عنوان جنبه ای از سازماندهی، یکی از کارویژه های کلیدی مدیر اجرایی موفق است.

از نظریه سازمان بایستی به یک سیستم اجتماعی همکاری گونه تبدیل شود.

وی به موضوع قدرت معکوس در سازمان نیز اشاره دارد.

مدیرنیست ها: تئوری عمومی سیستم ها

لودوینگ فون برتالنی آلمانی و متخصص فیزیولوژی



در دهه ۱۹۵۰ وی تئوری سیستم‌ها را با هدف تبیین ارتباط همه پدیده‌های علمی، هم در علوم طبیعی و هم در علوم اجتماعی بیان کرد. وی برای تبیین همه این پدیده‌ها نام آنها را سیستم گذاشت. برتالنی تئوری عمومی سیستم‌ها را بر این پیش فرض استوار کرد که روش‌شناسی مشترک علوم اشاره به وحدت تئوریک آن‌ها دارد. بنابراین تئوری عمومی سیستم‌ها برخی موانع بین علوم را برداشت و پژوهش‌های میان‌رشته‌ای را پیشنهاد کرد.

سیستم چیزی است مرکب از بخش های مرتبط به هم که هر بخش به عنوان عامل موثر بر بخش های دیگر تصور می شود و هر کدام بر کلیات پدیده وابسته اند.

فلسفه وجودی پدیده ها وقتی شناسائی می شود که سیستم بصورت کل مد نظر قرار گیرد.

یک سیستم هرگز نمی تواند نه بطور کامل از طریق تحلیل اجزایش و نه حتی از طریق شبیه سازی مجدد آن درک شود.

سلسله مراتب سیستم ها از دیدگاه بولدینگ (اقتصاد دان آمریکائی)



مفاهیم سیستمی

طبقه بندی بولدینگ:

1. سطح چارچوبها
2. سطح سیستم های ساعت گونه
3. سطح سیستم های سیرنتیکی
4. سطح سیستم های باز
5. سطح سیستم های تکاملی رستنی
6. سطح سیستم های حیوانی
7. سطح سیستم های انسانی
8. سطح سیستم های اجتماعی
9. سطح سیستم متعالی (ناشناخته)



تو در تو قرار گرفتن سیستم ها embeddedness

در دیدگاه عمومی سیستم ها، هر سیستمی سیستم های فرعی دارد و هر سیستم فرعی هم، سیستم فرعی یک سیستم بزرگتر است. بنابراین در کاربرد تئوری سیستم ها در نظر گرفتن هر پدیده به عنوان سیستم مرجع متشکل از ابر سیستم، خود سیستم و سیستم های فرعی ضروری است. که به این جنبه در تئوری سیستم ها تو در تو قرار گرفتن می گویند.

سیستم خاصی که می خواهید بر آن متمرکز شوید، سطح تحلیل شما را تعریف می کند و ابر سیستم های ذیربط و سیستم های فرعی متناسب را به هم گره می زند.

نمادین - تفسیری

وضع واقعیت و ساخت اجتماعی واقعیت

کارل ویک روانشناس اجتماعی (آمریکائی) تئوری وضع واقعیت را در کتاب خود تحت عنوان روانشناسی اجتماعی سازماندهی مطرح کرد،

بر اساس تئوری ویک، زمانی که از مفاهیمی نظیر سازمان استفاده می کنید، پدیده ای را که در پی مطالعه آن هستید **خلق** می کنید.

تئوری وضع واقعیت بر توجه به منشاء ذهنی واقعیت های سازمانی تاکید دارد.

تئوری ساخت اجتماعی واقعیت؛ بر این موضوع اشاره دارد که واقعیت ها به صورت اجتماعی ساخته می شوند.

بر اساس این نظریه سامان (نظم) اجتماعی انسان از طریق مذاکرات بین فردی و ادراکات ضمنی ایجاد می شود که بر تجربه و پیشینه مشترک استوار است.

آنچه سامان اجتماعی را پایدار می سازد، حداقل توافق تقریبی در مورد نحوه ادراک چیزها و معانی آنها است.

ساخت گرایان اجتماعی معتقدند که واژگانی که برای درک سازمان مثل محیط، ساختار و فرهنگ و... وجود دارند عینی، طبیعی و یا واقعی نیستند بلکه محصول باورهای اعضای یک جامعه است

پست مدرنیست و تئوری سازمان

انتخاب یک تئوری محوری یا هسته ای یا مجموعه ای نمونه از ایده ها برای نشان دادن پست مدرنیست غیر ممکن است.

پست مدرنیست به جنبه هائی از سبک معماری بر می گردد که از اواسط تا اواخر قرن بیستم ظهور کرد.

ارزش دهی پست مدرنیست به تنوع می باشد.

پست مدرنیست نسبی گرا است.

در تئوری پست مدرنیست، مدرنیست عمدتاً به عنوان نقطه اوج پروژه خردگرایی برای عقلائی کردن جامعه و فرهنگ انسان ها توصیف می شود.

مدرنیست در تئوری سازمان که در پی تبیین های جهانشمول بوده تا بتواند به جایگاه قوانین طبیعی نایل شود مورد انتقاد پست مدرنیست است.

پست مدرنیست معتقد است که دانش به طور بنیادی پاره پاره است و نمی توان انتظار معقولی مبنی بر شکل گیری یک دیدگاه واحد و یکپارچه از دانش داشت.

چند پارگی (fragmentation) این مفهوم به گسست های فراصنعتی در خانواده، اجتماع، جامعه مرتبط است. اینکه از افراد خواسته می شود تا نقش هائی چند گانه، همراه با مرزبندی مکانی و زمانی اندکی بین آنها ایفا کنند.

پست مدرنیست غالبا ایده های مدرن از مفهوم حقیقت و جستجوی بهترین راه را به چالش می کشند. از نظر پست مدرنیست ادراک حسی به هیچ وجه حقیقی نیست و ممکن است حتی از روش هائی شبیه شهود یا تجربه زیبا شناختی اعتبار کمتری داشته باشد.

پست مدرنیست ها با دیدگاه مدرن از پیشرفت انسان مخالف است و آن را افسانه پیشرفت انسان معرفی می کنند که از آن طریق صاحبان قدرت، پیشرفت را به عنوان خردمایه حفظ منافع قطعی خود در وضع موجود مورد استفاده قرار می دهند.

از نظر پست مدرنیست ها، علم به عنوان ابزار پیش بینی و کنترل که ارزش اصلی مدنظر مدرنیست ها در تمام احوال می باشد را کمتر سودمند می دانند.

چگونه می توان خود را برای پست مدرنیست فکر کردن آماده کرد؟

نخست اینکه بیاموزید چیزی را مسلم فرض نکنید

شالوده شکنی کنید. شالوده شکنی برهان شما را از عادت ذهنی تمامیت خواهی اولیه رها می کند.

مسئله زا کردن و شالوده شکنی قدرت؛ از نظر پست مدرنیست ها، اعطای قدرت بیشتر به مدیران بر اساس ادعایشان مبنی بر بکارگیری عقلانیت، صرفاً برای بازآفرینی تحکم مدیران و سرمایه دارانی که آنها را استخدام می کنند به کار می آید. به گفته پست مدرنیست ها، تحکم و حاکمیت نخبگان حاکم سرمایه دار هدف مدرنیست است.

برای اصلاح عدم تعادل، اجازه دهید سکوت از خود صدایی درآورد.

خود نگری و محو خود. شیوه های متفاوت دیدن را بیابید.

استعاره های تئوری های سازمان

استعاره های تئوری سازمان

دیدگاه	استعاره	سازمان به عنوان...	مدیر به عنوان...
کلاسیک	ماشین	ماشینی که مدیریت برای تحقق اهداف از قبل تعریف شده خود طراحی و می سازد.	مهندسی که ماشین سازمانی را طراحی کرده و راه اندازی می کند.
مدرن	موجود زنده	سیستم زنده ای که کارویژه های ضروری برای بقا با جهانی متخصص را انجام می دهد.	بخشی از یک سیستم انطباقی که با دیگر اجزاء سیستم وابستگی متقابل دارد.
نمادین- تفسیری	فرهنگ	الگویی از معانی که به واسطه روابط انسانی از طریق ارزش های مشترک، سنت ها و رسوم خلق و حفظ می شود.	مصنوعی که دوست دارد نماد سازمان باشد.
پست مدرن	پرده نقاشی (کولاژ)	تئوری سازمان نوعی اثر هنری است متشکل از قطعات دانش و درک که برای تشکیل دیدگاهی جدید که ریشه در گذشته دارد، کنار هم قرار می گیرند.	یک نظریه پرداز، نظریه پرداز یک هنرمند است.

استعاره مکانیکی: (سازمان به مثابه ماشین)



● استعاره ماشین: سازمان را همچون ابزاری فنی نگاه می کند که برای تولید نتایج معین به کار گرفته می شود. عناصر سازمان از جمله انسانها، بخشی از ساختارند که با کارآمدی شبه مکانیکی برای رسیدن به اهداف خاص با هم کار می کنند.

استعاره‌هاي نظريه سازمان

برخي از نظريه‌پردازان سازمان، براي شناخت بهتر سازمان‌ها و ويژگي‌هاي آنها از روش‌هاي علوم انساني و هنر بهره مي‌گيرند. يكي از اين روش‌هاي ارزشمند بكارگيري استعاره‌هاست.

استعاره اين امکان را فراهم مي‌آورد تا يك تجربه برحسب شباهت با يك چيز يا تجربه ديگر شناسايي شود. با شناخت هر استعاره‌اي كه به سازمان نسبت داده مي‌شود مي‌توان چيزي درباره‌ي خود سازمان آموخت.

در اينجا به تعدادي از استعاره‌هاي نظريه سازمان اشاره مي‌كنيم:

1- استعاره موجود زنده

با استفاده از اين استعاره سازمان مانند موجود زنده‌اي فرض مي‌شود كه براي تامين منابع تداوم بخش حياتبخش به محيط خود وابسته است. محيط سازمان تامين كننده مواد اوليه، دانش، نيروي كار و سرمايه براي آن است.

2- استعاره فرهنگ

با در نظر گرفتن استعاره فرهنگ براي سازمان بر اهميت نقش سنتها، آداب و رسوم، داستان‌ها، افسانه‌ها، مصنوعات و نمادهاي سازمانی تأكيد مي‌شود و به مدير به منزله نماد سازمانی توجه مي‌شود.

استعاره پست مدرن: پرده نقاشی

- اشیاء و قطعات برای شکل دهی پدیده جدید مورد استفاه قرار می گیرد
- تیوری سازی یک کار هنری و خلق یک اثر جدید است.
- تصاویر ناهمگون
- تناقض، ابهام، پارادکس