

# تئوری سازمان

مدرن، نمادین - تفسیری پست مدرن

ماری جو هچ

ترجمه‌ی دکتر حسن دانایی‌فرد

Hatch, Mary Jo

هچ، مری جو

تنوری سازمان: مدرن، نمادین و تفسیری پست مدرن / نوشته ماری جو هچ: ترجمه‌ی  
حسن دانایی فرد. - تهران: افکار، ۱۳۸۵.  
۳۱۸ ص: مصور، جدول، نمودار.

ISBN 964-8910-25-1

فهرست نویسی براساس اطلاعات فیبا.

Organization theory: modern, symbolic, and  
Postmodern Perspectives, 2006.

عنوان اصلی:

واژه‌نامه.

کتابنامه: ص ۳۱۶ - ۳۱۷.

۱. رفتار سازمانی. ۲. جامعه‌شناسی سازمان. ۳. سازمان.

الف. دانایی فرد، حسن، مترجم. ب. عنوان.

۳۰۷/۳۵

۹ ت ۵۸ / ۷ / ۸۳ HD

۱۳۸۵

کتابخانه ملی ایران

۸۵-۵۴۲۱ م



نشر افکار

---

تنوری سازمان

ماری جو هچ

ترجمه دکتر حسن دانایی فرد

حروفچینی و صفحه‌آرایی: زیلا آهند؛ چاپ: دیدآور

نوبت چاپ: اول، ۱۳۸۵؛ تیراژ: ۲۲۰۰ جلد

شابک: ۹۶۴-۸۹۱۰-۲۵-۱ ISBN:964-8910-25-1

E-mail: nashrafkar@yahoo.com

---

نشانی: خیابان ولیعصر، بالاتر از طالقانی، پ ۵۵۵؛ تلفن: ۸۸۹۴۳۴۸۹

تلفن مرکز پخش: ۷۷۵۱۰۹۸۳

## فهرست مطالب

- پیشگفتار ----- ۱۱
- بخش اول- تئوری سازمان چیست؟ ----- ۱۵
- فصل ۱- چرا تئوری سازمان را مطالعه می‌کنید؟ ----- ۱۹
- نگاه‌های سه گانه ----- ۲۶
- تئوری و مفاهیم ----- ۲۹
- تئوری ----- ۳۰
- مفاهیم و فرآیند انتزاعی سازی ----- ۳۱
- طرح کتاب ----- ۳۵
- مثال‌ها و چگونگی استفاده از آنها ----- ۳۷
- مدل مفهومی سازمان به عنوان نقطه‌ی آغازین کتاب ----- ۳۸
- خلاصه ----- ۴۰
- واژه‌های کلیدی ----- ۴۲
- پی‌نوشت‌ها ----- ۴۲
- منابع ----- ۴۲
- مطالعه‌ی بیشتر ----- ۴۳
- فصل ۲- سیر تطور تاریخی، استعاره‌ها و دیدگاه‌ها در تئوری سازمان ----- ۴۷
- سیر تحول تاریخی ----- ۴۸
- مراحل سه گانه صنعت‌گرایی ----- ۴۹
- عصر فراصنعتی و سازمان فراصنعتی ----- ۵۱
- تأثیر آثار کلاسیک بر تئوری سازمان ----- ۵۵
- آدام اسمیت، اقتصاددان و سیاست‌دان (اسکاتلندی) ----- ۵۶
- کارل مارکس، فیلسوف و اقتصاددان (آلمانی) ----- ۵۶
- امیل دورکهایم، جامعه‌شناس، (فرانسوی) ----- ۵۹
- فردریک وینسلو تیلور، پدر مدیریت علمی (آمریکایی) ----- ۶۰
- هنری فایول، مهندس، رئیس کل اجرایی و نظریه پرداز اداری (فرانسوی) ----- ۶۱
- مارکس وبر، جامعه‌شناس (آلمانی) ----- ۶۳
- چستر بارنارد، نظریه‌پرداز مدیریت (آمریکایی) ----- ۶۴

- تاثیرگذاری‌های ایده‌های دوره‌ی معاصر بر تئوری سازمان ----- ۶۵
- مدرنیست: تئوری عمومی سیستم‌ها ----- ۶۶
- نمادین و تفسیری: وضع واقعیت و ساخت اجتماعی واقعیت ----- ۷۵
- پست مدرنیست در تئوری سازمان ----- ۷۷
- تفاوت‌های شناخت‌شناسانه نگاه‌های سه‌گانه ----- ۸۵
- استعاره‌های تئوری سازمان ----- ۹۱
- استعاره‌ی ماشین: سازمان‌ها به عنوان ابزار مدیریت ----- ۹۳
- استعاره‌ی موجود زنده: سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های زنده ----- ۹۳
- استعاره‌ی فرهنگ: سازمان‌ها به عنوان فرهنگ‌ها ----- ۹۴
- استعاره‌ی پست مدرن: پرده‌ی نقاشی (کولاز) ----- ۹۵
- محدودیت‌های درک استعاره‌ای ----- ۹۶
- خلاصه ----- ۹۸
- واژه‌های کلیدی ----- ۹۹
- پی‌نوشت‌ها ----- ۱۰۰
- منابع ----- ۱۰۰
- مطالعه‌ی بیشتر ----- ۱۰۳

- بخش دوم - مفاهیم محوری تئوری سازمان ----- ۱۰۵
- فصل ۳ - محیط سازمان ----- ۱۰۹
- تعریف محیط سازمانی ----- ۱۱۱
- شبکه‌ی بین سازمانی ----- ۱۱۲
- محیط عمومی ----- ۱۱۵
- محیط بین‌المللی و جهانی ----- ۱۲۲
- محیط: تصویری بزرگ ----- ۱۲۶
- تئوری‌های روابط سازمان - محیط ----- ۱۲۷
- تئوری اقتضایی: سازمان‌های ماشینی و ارگانیکی ----- ۱۲۸
- تئوری وابستگی به منابع ----- ۱۳۰
- بوم‌شناسی جمعیت سازمانی ----- ۱۳۵
- تئوری نهادی ----- ۱۳۹
- مقایسه‌ی تئوری‌های روابط سازمان - محیط ----- ۱۴۴

- ۱۴۷----- پیچیدگی، تغییر، عدم اطمینان
- ۱۵۱----- مصون سازی و مرزبانی
- ۱۵۳----- دیدگاه وضع واقعیت و ساخت گرایان اجتماعی از محیط‌ها
- ۱۵۵----- پست مدرنیست و روابط محیط سازمان
- ۱۵۸----- خلاصه: چگونگی تحلیل یک محیط سازمانی
- ۱۶۱----- واژه‌های کلیدی
- ۱۶۲----- پی نوشت‌ها
- ۱۶۳----- منابع
- ۱۶۴----- مطالعه‌ی بیشتر

فصل ۴- استراتژی و اهداف ۱۶۵-----

- ۱۶۷----- تناسب استراتژیک
- ۱۷۱----- فرآیند استراتژی به عنوان تصمیم‌گیری عقلایی
- ۱۷۳----- تحلیل درون و برون سازمانی
- ۱۷۶----- تنظیم و تدوین استراتژی
- ۱۷۹----- اجرای استراتژی
- ۱۸۰----- چالش‌های فراروی مدل عقلایی
- ۱۸۳----- استراتژی‌های خودجوش (ناگهان ظهور)
- ۱۸۵----- استراتژی به عنوان اقدامی (کنشی) نمادین
- ۱۸۷----- سه دیدگاه مختلف در مورد استراتژی
- ۱۸۸----- عدم اطمینان و فرآیند استراتژی
- ۱۹۲----- نگاه پست مدرن
- ۱۹۳----- اهداف‌ها
- ۱۹۴----- اهداف رسمی و اهداف عملیاتی
- ۱۹۶----- اهداف چندگانه و متعارض
- ۱۹۹----- خلاصه
- ۲۰۱----- واژه‌های کلیدی
- ۲۰۱----- پی‌نوشت‌ها
- ۲۰۲----- منابع
- ۲۰۴----- مطالعه‌ی بیشتر

فصل ۵- فن آوری ----- ۲۰۵

- ۲۰۶----- تعریف فن آوری
- ۲۰۹----- نگاه پویا به فن آوری
- ۲۱۲----- فن آوری محوری
- ۲۱۳----- فن آوری پیشرفته
- ۲۱۴----- فن آوری های تولیدی در مقابل فن آوری های خدماتی
- ۲۱۵----- انواع فن آوری
- ۲۱۶----- طبقه بندی ورودی و دودارد
- ۲۲۱----- گونه شناسی نامسون
- ۲۲۵----- گونه شناسی پرو
- ۲۲۸----- استفاده از گونه شناسی های سه گانه
- ۲۲۹----- فن آوری و ساختار اجتماعی
- ۲۳۰----- خاصیت تعیین کنندگی فن آوری
- ۲۳۱----- پیچیدگی فنی، عدم اطمینان و تکراری بودن کارها
- ۲۳۴----- وابستگی وظیفه ای و سازوکارهای هماهنگی
- ۲۴۰----- فن آوری و پردازش اطلاعات
- ۲۴۱----- ساخت اجتماعی فن آوری
- ۲۴۴----- درک فن آوری های جدید
- ۲۴۵----- خواص فن آوری های جدید
- ۲۴۸----- پست مدرنیسم و فن آوری جدید
- ۲۵۱----- خلاصه
- ۲۵۳----- واژه های کلیدی
- ۲۵۴----- پی نوشت ها
- ۲۵۴----- منابع
- ۲۵۵----- مطالعه ی بیشتر

فصل ۶- ساختار اجتماعی سازمان ----- ۲۵۷

- ۲۵۹----- ساختار اجتماعی به عنوان تفکیک و یکپارچگی
- ۲۶۳----- ساختار اجتماعی سازمانی چیست؟
- ۲۶۳----- سلسله مراتب اختیار

- ۲۶۴----- تقسیم کار
- ۲۶۵----- سازوکارهای هماهنگی
- ۲۶۷----- ابعاد ساختار اجتماعی سازمان
- ۲۷۰----- سازمان‌های ماشینی، ارگانیکی و بوروکراتیک
- ۲۷۱----- بوروکراسی
- ۲۷۵----- مدل‌های پویای ساختار اجتماعی
- ۲۷۶----- چرخه‌ی حیات سازمانی
- ۲۸۱----- مدل سیستم‌های باز توسعه‌ی ساختارهای اجتماعی
- ۲۸۵----- تئوری ساختاربندی
- ۲۸۸----- توصیف، تحلیل و طراحی ساختار اجتماعی سازمان
- ۲۹۰----- ساختار ساده
- ۲۹۱----- ساختار کارویژه‌ای
- ۲۹۲----- ساختار چند بخشی
- ۲۹۷----- ساختار ماتریسی
- ۳۰۱----- ساختار پیوندی
- ۳۰۱----- ساختار شبکه‌ای
- ۳۰۵----- طرح ساختاری و منطق سازمانی
- ۳۰۶----- سازمان‌های چند ملیتی و جهانی
- ۳۰۹----- خلاصه
- ۳۱۲----- واژه‌های کلیدی
- ۳۱۴----- پی‌نوشت‌ها
- ۳۱۴----- منابع
- ۳۱۶----- مطالعه‌ی بیشتر

## پیشگفتار

اندیشمندان و مدرسان تئوری سازمان در دانشگاه‌های معتبر جهان محتوای آموزشی درس تئوری سازمان در دوره‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری را بر اساس خرده‌مایه‌ای خاص طراحی می‌کنند. در دوره‌های کارشناسی این درس بیشتر به صورت عملی (practical) همراه با افته‌های متعدد (cass) ارائه می‌شود. به عبارت دیگر اگر استاد می‌خواهد در مورد طرح‌ریزی (planning) که در کشور ما بیشتر آن را برنامه‌ریزی ترجمه کرده‌اند، مطالبی ارائه دهد به خاستگاه پارادایمی آن نوع برنامه‌ریزی (مدرن، تفسیری، پست مدرن) توجهی خاص معطوف نمی‌کند، و صرفاً برنامه‌ریزی را از منظر مدرنیست مطرح می‌کند. بر این اساس به بنیان‌های تئوریک مفاهیم کلیدی تئوری سازمان (طرح‌ریزی) و حتی موضوعات بحث‌انگیز (issues) در تئوری سازمان (کنترل) نیز نمی‌پردازد. در دوره‌ی کارشناسی ارشد به‌خصوص کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (MPA) و کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (MBA) و مدیریت صنعتی (MIA) می‌بایست نگاه دانشجویان به برخی از مبانی تئوریک و بنیان‌های پارادایمی تئوری‌ها معطوف گردد، طوری که وارد حوزه‌ی استدلال نظری در تئوری سازمان شوند تا صرفاً به افرادی که حمال تکنیک هستند تبدیل نشوند. در دوره‌های دکتری مدیریت، فلسفه‌ی تئوری‌های سازمان یعنی هستی‌شناسی (ontology) شناخت‌شناسی (epistemology)، روش‌شناسی (methodology) و ارزش‌شناسی (Qxiology) بعضاً انسان‌شناسی (antropology) تئوری‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

کتاب تئوری سازمان نوشته‌ی خانم ماری جو هچ نظریه‌پرداز آمریکایی که استاد تئوری سازمان school of management در انگلستان است، مفاهیم کلیدی و



موضوعات بحث‌انگیز تئوری سازمان را از سه منظر مدرن، نمادین و تفسیری پست مدرن مورد بحث قرار می‌دهد. (خانم هیچ از واژه‌ی perspective که خود آن را معادل paradigm می‌داند برای تشریح دیدگاه‌های مدرنیست، مدن، تفسیری پست مدرن استفاده می‌کند). این کتاب وقتی از تدوین استراتژی صحبت می‌کند ضمن طرح بنیان‌های مدل عقلایی طرح‌ریزی استراتژیک (strategic planning) دیدگاه‌های مقابل آن یعنی استراتژی خودجوش (emergent strategy)، استراتژی به عنوان کنشی نمادین strategy as symbolic action و استراتژی به عنوان ابزار تحکم مدیران بر کارکنان (از نگاه پست مدرن) را مطرح می‌کند. هیچ کدام از دیدگاه‌های مطرح شده در باب طرح‌ریزی استراتژیک را تأیید نمی‌کند. ولی اگر کتاب مدیریت استراتژیک نوشته‌ی فرد دیوید را مطالعه کنید بدون اینکه ذهن خواننده را مشوش کند به او القا می‌کند که مدل عقلایی طرح‌ریزی استراتژیک بهترین مدل بوده و گام به گام به خواننده می‌آموزد چگونه استراتژی را تدوین کند و خواننده نیز به فکر فرو نمی‌رود که چگونه می‌توان به ضرایب اهمیتی که خبرگان به نقاط قوت و ضعف می‌دهند، می‌توان اعتماد کرد. به خواننده نمی‌گوید، این نگاه، نگاه پوزیتیویستی است که حول آمار و ارقام دور می‌زند و پارادایم مدرنیستی خاستگاه آن است. ولی کتاب حاضر همه‌ی نگاه‌ها را در مقابل هم به چالش می‌کشد. برای مثال بر عکس مدرنیست‌ها که مدعی‌اند IT ابزار پیشرفت انسان‌هاست، پست مدرنیست‌ها استدلال می‌کنند که IT تحقق بخش زندان تمام دید (panoptic vision) جرمی بتام است که در قرن نوزدهم مطرح کرد. پست مدرنیست‌ها مدعی‌اند IT ابزار کنترل فکر و کنش کارکنان و شلاق تنبیه افرادی است که از دیدگاه‌ها و هدف‌های مدیریت عالی تبعیت نمی‌کنند. بنابراین تعامل دیدگاه‌ها برای خواننده بسیار جذاب بوده و قوه‌ی اندیشه‌ی او را به جنب و جوش وامی‌دارد، زیرا وضع موجود انباشته‌های ذهنی دانشجویان را در هم می‌ریزد. اما واقعیت آن است که درک برخی از مطالب این کتاب دشوار است و به ترجمه در نمی‌آید. برای مثال کارل ویک در صفحه‌ی ۱۱۵ کتاب در باب Strategy as a Symbolic Action و در نقد پیش‌فرض‌های عقلایی مدل تدوین استراتژی می‌گوید:

**"execution is analysis and implementation is formulation"**

ترجمه‌ی این جمله این است: امور اجرایی (در سازمان) تحلیل (محیط درون و برون سازمانی) و اجرای (استراتژی) مرحله‌ی فرموله کردن (استراتژی) است. جان کلام

کارل ویک آن است که آنچه در مدل عقلایی برنامه‌ریزی استراتژیک تحت عنوان مراحل کلان تدوین استراتژی طی می‌کنید: یعنی تحلیل، فرموله، اجرا، می‌تواند صحیح نباشد، زیرا شما در سازمان، تحلیل محیط درون و برون سازمان انجام نمی‌دهید بلکه کارهای اجرایی عادی که انجام می‌دهید مبنای تحلیل شماست و وقتی استراتژی را اجرا می‌کنید در واقع استراتژی را فرموله می‌کنید. به گفته‌ی کارل ویک مدیران فراموش می‌کنند که آنچه آنها انجام می‌دهند نه آنچه طرح‌ریزی می‌کنند موفقیت آنها را رقم می‌زند. آنها به غلط چیزی به نام طرح یا برنامه را اعتبار می‌بخشند، زمان زیادی صرف آن می‌کنند وقتی نتیجه‌ای نگرفتند متعجب می‌شوند. بنابراین تا استراتژی اجرا نشود نمی‌توان گفت فرموله شده است!!

درک مطالب فوق قدری دشوار می‌نماید. در صفحه‌ی ۴۷ کتاب خانم هج جمله‌ای از میشل فوکو، پست مدرنیست شهیر فرانسوی نقل می‌کند، مبنی بر این که اگر شما می‌خواهید پست مدرنیست شوید: "disappear man" ترجمه‌ی لفظی این گفته به فهم مطلب چندان کمک نمی‌کند. در این جمله فوکو ادعا می‌کند، اگر می‌خواهید پست مدرنیست شوید خود یا من فعلی‌تان باید محو شود. باید خود یا من جدیدی شکل دهید. خود یا من شما حاصل فرآیندهای اجتماعی فرهنگی و دنیای اطراف شماست که مبتنی بر پیش فرض‌های بستری است که در آن زندگی می‌کنید. بنابراین برای این که پست مدرنیست شوید :

"overturning your own taken for-granted assumptions about yourself, others, and social organization"

با این اوصاف سعی شده است متنی روان ارائه شود، اما برای فهم مطالب کتاب بایستی کتاب‌های جانبی مطالعه شود. کتاب حاضر تاکنون هشت بار در دوره‌های کارشناسی ارشد در دانشگاه‌های تربیت مدرس، علامه طباطبایی، شهید بهشتی، خلیج فارس بوشهر تدریس شده است و برخی همکاران ارجمند در دانشگاه‌های تهران و امام صادق و برخی دانشگاه‌های دیگر نیز کتاب فوق را در دوره‌ی کارشناسی ارشد و بعضاً کارشناسی تدریس کرده‌اند. در طرح درس کلاسی کتاب‌های جانبی معرفی شده است.

بی‌تردید به نظر می‌رسد ترجمه‌ی کتاب نسبت به تألیف کتاب (در کشور ما) جرأت بیشتری می‌طلبد، زیرا نقد ترجمه‌ای بسیار ساده‌تر از نقد تألیفی است زیرا مؤلف شاید بتواند پنهان کاری کند، ولی مترجم قدری با دشواری مواجه است. به‌خصوص کتاب‌های فلسفی و تئوریک که ترجمه‌ی آن دشوار است و نقادانی که بعضاً به علت

بی‌عنایتی به کتاب‌های جانبی اگر جمله‌ای را در متن متوجه نمی‌شوند، به حساب مترجم می‌گذارند. غافل از این که وقتی در این کتاب خانم هج از میشل فوکو جمله‌ای نقل می‌کند اگر فردی تبارشناسی حقیقت در علوم انسانی وی را مطالعه نکرده باشد درک آن قدری سخت می‌نماید.

گفته‌اند کسی که دیکته‌ای نمی‌نویسد نمی‌توان از وی غلطی گرفت، زیرا دیکته نوشتن قدری جسارت می‌خواهد. هستند کسانی که نه از سر خلوص و علم بلکه از سر بی‌انصافی نسبت به کار شما قضاوت خواهند کرد. در عین حال به گفته‌ی یکی از دانشمندان در بخش‌هایی از زندگیم، آنجا که نقد شدم پیشرفت کردم، ولی آنجا که مرا بی‌دلیل ستودند مغبون شدم.

کتاب حاضر در دو جلد، جلد اول شش فصل و در جلد دوم نیز شش فصل (کتاب جدید ۲۰۰۶ دریافت و در چاپ‌های بعدی اصلاح خواهد شد) ارائه شده است. جلد اول شامل دو بخش است که بخش اول شامل دو فصل و بخش دوم شامل ۶ فصل است که ۴ فصل آن در جلد اول ارائه شده است.

در بخش اول: تئوری سازمان چیست؟ دو فصل تحت عنوان: "چرا تئوری سازمان را مطالعه می‌کنید؟" و "سیر تطور تاریخی و نگاه‌ها در تئوری سازمان" ارائه شده است (نگاه را معادل perspective برگزیده‌ام تا قدری با paradigm تفاوت داشته باشد اگر چه خانم هج بین این دو کلمه "یا" قرار داده است).

در بخش دوم: مفاهیم کلیدی تئوری سازمان یعنی شش مفهوم کلیدی در تئوری سازمان که چهار مفهوم آن: محیط سازمان (فصل ۳)، استراتژی و اهداف (فصل ۴)، فن‌آوری (فصل ۵)، ساختار اجمالی (فصل ۶) در جلد اول و بقیه در جلد دوم ارائه شده است.

از آقایان علی صالحی پژوهشگر ارشد مرکز مطالعات مدیریت بهره‌وری ایران، جلیل دلخواه پژوهشگر ارشد مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران، علی بهاری‌فر پژوهشگر ارشد مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران، و نیز دانشجویان کارشناسی ارشد رشته‌های مدیریت دولتی، IT، صنعتی دانشگاه‌هایی که این کتاب را در آنجا تدریس کرده‌ام و در به ثمر رسیدن این کتاب ما را بسیار یاری کرده‌اند، سپاسگزارم.

حسن دانایی‌فرد

تهران

۸۴/۱۰/۱۶