

۱۵۹ ۶۹۵۵

تئوری‌های مدیریت پیشرفته

www.ketab.ir

تالیف

دکتر حسین نوروزی

داود نوروزی

سرشناسه	: نوروزی، حسین، ۱۳۵۶
عنوان و نام‌پدیدآور	: تئوری‌های مدیریت پیشرفته / تألیف حسین نوروزی، دلود نوروزی.
مشخصات نشر	: تهران: فوژان، ۱۳۹۷
مشخصات ظاهری	: ۵۲۴ ص.: جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۹۰-۰۴-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
یادداشت	: چاپ قبلی: فوژان، ۱۳۹۴ ([۵۲۷]ص).
یادداشت	: چاپ سوم.
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: مدیریت Management
موضوع	: رفتار سازمانی -- مدیریت Organizational behavior - Mnagement
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- مدیریت Organizational effectiveness - Management
شناسه افزوده	: نوروزی، دلود، ۱۳۷۰ -
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۷ ۸۴۷ ن ۲ ف / HD۳۷
رده‌بندی دیوید	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی	: ۵۱۱۱۵۳۰



نشر فوژان

تئوری‌های مدیریت پیشرفته

مؤلفین: دکتر حسین نوروزی - دلود نوروزی

شمارگان: ۱۰۰۰ عدد

نوبت چاپ: سوم (۱۳۹۷)

حروفچینی و صفحه‌آرایی: اعظم فتحی

چاپ / صحافی: سیمرغ زرین / کیمیا

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن بطور کلی و جزئی (تاپ، فوکیپ، فایل صوتی، تست‌سازی و انتشار الکترونیکی...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و قابل پیگرد قانونی است.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۹۰-۰۴-۸

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

مرکز پخش: نشر فوژان

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد بین کارگر جنوبی و اردیبهشت، نبش کوچه درخشان پلاک ۲، ط اول.

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhan.pub@yahoo.com

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۷	پیشگفتار
۲۳	فصل اول: کلیات سازمان
۲۳	تئوری سازمان
۲۵	مرتبط بودن
۲۵	تئوری به عنوان یک لنز
۲۶	کاربرد تئوری‌ها و نظریه‌ها
۲۸	سطوح تحلیل و آنالیز
۳۰	فلسفه وجودی سازمان‌ها
۳۲	رویکردهای مختلف در نگاه به سازمانها
۳۵	مفهوم و ابعاد سازمان
۳۸	ابعاد ساختاری
۴۰	ابعاد محتوایی
۴۱	سازمان و چرخه زندگی آن
۴۵	ضرورت‌های مطالعه تئوری سازمان و چارچوب این کتاب
۴۷	فصل دوم: مکاتب و نظریه‌های پیشگام سازمان و مدیریت
۴۷	الف- تئوری‌های کلاسیک
۴۸	مدیریت علمی
۵۵	اصول علم اداره
۶۱	بوروکراسی

۶۵	سازمان‌های بوروکراتیک و فرا بوروکراتیک
۶۷	گذر از سازمان بوروکراتیک به فرا بوروکراتیک
۶۹	ب- تئوری‌های نئوکلاسیک
۶۹	جنبش روابط انسانی و مطالعات هاثورن
۷۲	نظریه نیازهای انسانی
۷۷	ج- دیدگاه سیستمی
۷۸	چستر بارنارد اولین دیدگاه سیستمی
۸۲	مطالعات کبر و کان و خرده سیستم‌های سازمانی
۸۷	د- نظریه انتضایی
۸۷	برنز و استاکر و ساختارهای مکانیکی و ارگانیکی
۹۱	مطالعات لارنس و پلرس
۹۷	نظریه‌ی اقتضایی و تحول و توسعه‌ی زمانی
۹۹	فصل سوم: نظریه‌های نوین سازمان مدیریت
۹۹	نظریه حسگری
۱۰۳	نقد و انتقادات وارد بر نظریه
۱۰۴	کاربردهای نظریه برای مدیران
۱۰۵	نظریه ذی‌نفعان
۱۰۷	نقد و انتقادات از این نظریه
۱۰۸	مفاهیم این نظریه برای مدیران
۱۰۹	نظریه سرمایه اجتماعی
۱۱۲	انتقادات وارد بر این نظریه
۱۱۳	مفاهیم نظریه برای مدیران
۱۱۴	نظریه عدالت سازمانی
۱۱۷	انتقادات و نقد نظریه
۱۱۷	کاربردهای نظریه عدالت سازمانی برای مدیران
۱۱۸	نظریه ظرفیت جذب کننده

۱۲۱	انتقادهای وارد این نظریه
۱۲۲	کاربردهای نظریه برای مدیران
۱۲۲	نظریه قرارداد روان‌شناختی
۱۲۵	نقدها و انتقادهای از نظریه
۱۲۶	مفاهیم ضمنی برای مدیران
۱۲۷	نظریه تصویر ذهنی
۱۲۹	معایب و انتقادات نظریه تصویر
۱۳۰	مفاهیم نظریه تصویر برای مدیران
۱۳۱	نظریه توانمندی‌های پویا
۱۳۴	انتقادات وارد بر نظریه
۱۳۶	مفاهیم ضمنی نظریه برای مدیران
۱۳۷	فصل چهارم: راهبردها و اهداف سازمانی
۱۴۰	هدف‌های سازمانی
۱۴۱	مأموریت یا رسالت سازمان
۱۴۱	اهداف رسمی و اهداف عملیاتی
۱۴۴	تنوع و تعارض اهداف سازمانی
۱۴۸	عملکردهای کلی و جزئی سازمان‌ها
۱۵۱	راهبردهای سازمانی
۱۵۲	تدوین راهبرد
۱۵۴	ابزارهای اعمال فرآیند عمومی برنامه‌ریزی راهبردی
۱۵۴	(۱) تدوین ارکان جهت‌ساز
۱۵۵	(۲) مدل تجزیه و تحلیل سوالات بحرانی
۱۵۵	(۳) مدل برنامه‌ریزی دیاگرام‌ا هم
۱۵۵	(۴) روش تحلیل شکاف
۱۵۵	راهبردهای رقابتی پورتر
۱۶۰	انواع چهارگانه سازمانهای راهبردمحور

۱۶۳	نظریه چندلر
۱۶۴	دیدگاه مینتزبرگ در زمینه راهبردهای در حال ظهور
۱۶۵	راهبرد جهانی در تقابل با راهبرد بومی و چند بومی
۱۶۷	نیروهای بازار
۱۶۷	نیروهای هزینه
۱۶۸	نیروهای دولتی
۱۶۸	نیروهای رقابتی
۱۷۱	فصل پنجم: محیط سازمان
۱۷۳	محیط داخلی سازمان
۱۷۳	محیط بازار یا صنعت
۱۷۴	محیط عمومی
۱۷۴	محیط بین المللی
۱۷۴	چهارچوبی برای تجزیه و تحلیل محیط
۱۷۴	عدم اطمینان محیطی
۱۷۵	سادگی و پیچیدگی محیط
۱۷۶	پایدار یا ناپایدار بودن محیط
۱۷۷	چارچوب ترکیبی
۱۷۹	نظریه وابستگی به منابع
۱۸۱	تحلیل شبکه‌های بین سازمانی
۱۸۴	ابعاد محیط کلان
۱۸۴	محیط اقتصادی
۱۸۵	محیط اجتماعی
۱۸۵	محیط فرهنگی
۱۸۵	محیط حقوقی و قانونی
۱۸۸	محیط سیاسی
۱۸۸	محیط تکنولوژیکی

۱۸۹	محیط جمعیت شناختی
۱۹۰	محیط طبیعی
۱۹۱	تئوری نهادی
۱۹۷	الگوی بوم شناسی سازمان ها
۲۰۱	خودتولیدی و خود مرجعی: بازاندیشی روابط با محیط

۲۰۵	فصل ششم مبانی و ابعاد ساختار سازمانی
۲۰۷	پیچیدگی
۲۱۲	رسمیت
۲۱۴	تمرکز
۲۱۸	انواع ساختار سازمانی
۲۱۹	ساختار مبتنی بر کارکرد
۲۲۰	ساختار مبتنی بر نوع محصول
۲۲۲	ساختار چندبخشی
۲۲۳	ساختار مبتنی بر مناطق جغرافیایی
۲۲۵	ساختار پیوندی
۲۲۶	ساختار ماتریسی
۲۲۹	ساختار شبکه ای
۲۳۲	ساختارهای سازمانی مبتنی بر اقتضا
۲۳۵	ایده های طراحی مدرن
۲۳۶	عملکرد پربازده در برابر سازمان در حال یادگیری
۲۳۷	از ساختار عمودی به افقی
۲۳۷	از وظایف روزمره تا نقش های دارای اختیار
۲۳۸	از سیستم های کنترل رسمی تا اطلاعات مشترک
۲۳۸	از راهبرد رقابتی به تعاونی
۲۳۹	از فرهنگ سختگیرانه تا تطبیق پذیر
۲۴۰	چرخه ی عمر ساختارهای سازمانی در شرکتهای جهانی

- شرکتهای چند ملیتی به عنوان چهره غالب ساختار سازمانی معاصر ۲۴۳
- نگاهی به شرکت‌های چند ملیتی عصر جدید ۲۴۵
- گروه سیتی ایالات متحده ۲۴۵
- شرکت سونی (ژاپن) ۲۴۶
- شرکت نستله (سوئیس) ۲۴۸
- مزایا و معایب عملیاتی شرکت‌های چند ملیتی ۲۴۹
- مزایای به دست آمده توسط شرکت‌های چند ملیتی ۲۵۰
- ۱- دانش فنی برتر ۲۵۰
- ۲- حجم بزرگ و مقیاس اقتصادی ۲۵۰
- ۳- هزینه‌های ورود کمتر به دلیل حجم بزرگتر ۲۵۱
- ۴- توانایی دسترسی به مراد در خارج از کشور ۲۵۱
- ۵- توانایی انتقال تولید به خارج از کشور ۲۵۱
- ۶- مقیاس اقتصادی به دلیل حمل و نقل، توزیع و تبلیغات ۲۵۲
- ۷- مزایای تصویر برند و سرقفلی ۲۵۲
- ۸- دسترسی به منابع مالی ارزان قیمت ۲۵۳
- ۹- انعطاف پذیری مالی ۲۵۳
- ۱۰- مزیت اطلاعاتی ۲۵۴
- ۱۱- تجربه مدیریتی و تخصص ۲۵۴
- ۱۲- تنوع ریسک‌ها ۲۵۵
- معایبی که شرکتهای چند ملیتی با آن روبرو می‌شوند ۲۵۵
- ۱- خطرات کسب و کار ۲۵۵
- ۲- مقررات کشور میزبان ۲۵۶
- ۳- سیستم‌های مختلف حقوقی ۲۵۶
- ۴- خطرات سیاسی ۲۵۶
- ۵- مشکلات عملیاتی ۲۵۷
- ۶- تفاوت‌های فرهنگی ۲۵۷

فصل هفتم: تکنولوژی تولید کالا و خدمات	۲۵۹
انواع تکنولوژی	۲۶۰
مطالعات وودوارد و اثر تکنولوژی بر ساختار	۲۶۱
مطالعات تامپسون و انواع تکنولوژی درون سازمانی	۲۶۹
مطالعات چارلز پرو و طبقه بندی تکنولوژی ها	۲۷۳
۱- تغییر پذیری وظیفه	۲۷۴
۲- جزیه و تحلیل پذیری مساله	۲۷۴
جمع بندی سه نظریه:	۲۷۷
تکنولوژی پیشرفت اطلاعاتی و ساختار سازمانی	۲۷۸
تکنولوژی های تولید و تکنولوژی های خدماتی	۲۸۳
نظریه انتشار نوآوری	۲۸۶
فصل هشتم: فرهنگ سازمانی	۲۹۱
فرهنگ و سازمان	۲۹۳
فرهنگ خانوادگی	۲۹۷
فرهنگ ماشینی	۲۹۷
فرهنگ نمایشی	۲۹۷
فرهنگ وحشت	۲۹۸
عناصر فرهنگ	۲۹۸
۱- زندگی مادی	۲۹۸
۲- زبان	۲۹۸
۳- تعاملات اجتماعی	۲۹۹
۴- زیبایی شناسی	۳۰۰
۵- آموزش و پرورش	۳۰۰
۶- سیستم های ارزشی	۳۰۱
دیدگاه ها و مدل های فرهنگ سازمانی	۳۰۱
مدل کامرون و فریمن	۳۰۱

۳۰۳	مدل کوئین
۳۰۴	مدل پیترز و واترمن
۳۰۵	مدل دووریس و میلر
۳۰۵	مدل هافستد
۳۰۷	مدل اوچی
۳۰۷	مدل جفری سانی فیلد
۳۰۸	مدل دنیسون
۳۰۹	مدل شین
۳۰۹	الگوی لیتوین و استینگر
۳۱۰	فرهنگ و خرده فرهنگ‌های سازمان
۳۲۳	فرهنگ و راهبرد
۳۲۳	فرهنگ انعطاف پذیری
۳۲۳	فرهنگ مأموریتی
۳۲۴	فرهنگ مشارکتی
۳۲۴	فرهنگ بوروکراتیک
۳۲۴	مدیریت فرهنگ
۳۲۹	خلق فرهنگ سازمانی
۳۲۹	ارزش‌ها
۳۳۰	قهرمانان
۳۳۱	مناسک و آداب و رسوم
۳۳۱	شبکه‌های ارتباطی
۳۳۲	حفظ فرهنگ سازمانی
۳۳۳	گام ۱: انتخاب کارکنان
۳۳۳	گام ۲: جهت دهی
۳۳۳	گام ۳: مهارت شغلی
۳۳۳	گام ۴: جوایز و سیستم‌های کنترل
۳۳۴	گام ۵: تبعیت از ارزش‌ها

۳۳۴	گام ۶: تقویت فرهنگ قومی
۳۳۴	گام ۷: الگوهای سازگار
۳۳۵	تغییر فرهنگ سازمانی
۳۳۵	شرایط توانمند خارجی
۳۳۶	شرایط مجاز داخلی
۳۳۶	تسریع فشارها
۳۳۶	اثرات پیش آمده
۳۳۷	فصل نهم: قدرت سیاه در سازمان
۳۳۸	منابع و پایگاه‌های قدرت
۳۳۹	۱- اقتدار رسمی
۳۴۱	۲- کنترل منابع کمیاب
۳۴۲	۳- استفاده از ساختار سازمانی، قوانین، مقررات و رویه‌ها
۳۴۲	۴- کنترل فرایندهای تصمیم
۳۴۴	۵- کنترل دانش و اطلاعات
۳۴۴	۶- کنترل مرزها
۳۴۵	۷- توانایی انطباق با عدم اطمینان
۳۴۶	۸- کنترل تکنولوژی
۳۴۸	۹- اتحادهای بین شخصی، شبکه‌ها و کنترل "سازمان غیررسمی"
۳۵۰	۱۰- کنترل سازمان‌های مخالف (ضدسازمان‌ها)
۳۵۱	۱۱- توسل به سمبولیسم (نمادگرایی) و مدیریت معنا
۳۵۳	۱۲- جنسیت و مدیریت روابط جنسیت
۳۵۴	خصوصیات مردانه خصوصیات زنانه
۳۵۵	مدل سه بخشی قدرتمندسازی
۳۵۹	قدرت و سیاست در سازمان
۳۶۲	تاکتیکها و فنون سیاسی
۳۶۴	عوامل موثر بر رفتارهای سیاسی

۳۶۸	نظریه اخلاقی و رفتار سیاسی
۳۷۳	فصل دهم: مدیریت تعارض و مذاکره
۳۷۴	رویکردها و دیدگاههای مختلف به تعارض در گذر زمان
۳۷۵	دیدگاه کلاسیک و سنتی
۳۷۷	دیدگاه جنبش روابط انسانی
۳۷۷	دیدگاه تعامل گرایان
۳۷۸	منابع بالقوی ایجاد تعارض
۳۸۵	فرآیند تعارض
۳۸۷	مخالفت و ناسازگاری بالقوه
۳۸۷	بروز تعارض
۳۸۸	قصد یا نیت
۳۸۹	پیامد و عواقب
۳۹۰	مدیریت تعارض
۳۹۲	اجتناب
۳۹۲	مصالحه
۳۹۲	رقابت
۳۹۲	انطباق (گذشت)
۳۹۲	همکاری
۳۹۵	راهنمادهای کنترل تعارض
۳۹۵	۱- اهداف جامع و فراگیر
۳۹۶	۲- کاهش وابستگی دو طرفه بین واحدها
۳۹۷	۳- توسعه منابع
۳۹۷	۴- اختیارات رسمی
۳۹۷	۵- ارتباطات محدود
۳۹۸	۶- ایجاد هماهنگی
۳۹۸	۷- رویارویی و مذاکره

۳۹۹.....	۸- تغییر دادن متغیرهای ساختاری
۳۹۹.....	۹- تغییر دادن متغیر انسانی
۳۹۹.....	مذاکره
۴۰۰.....	تعریف مذاکره
۴۰۱.....	راهبردهای مذاکره
۴۰۴.....	فرایند مذاکره
۴۰۶.....	اخلاق در مذاکره
۴۰۷.....	مذاکره اثباتی
۴۰۸.....	خود را جای سرفه‌ها قرار دهید
۴۰۸.....	تفکیک افراد از سکا
۴۰۸.....	تمرکز بر علایق طرف مذاکره
۴۰۹.....	خلق انتخاب‌ها برای تأمین منافع متقابل
۴۰۹.....	استفاده از معیارهای عینی
۴۱۰.....	بوجود آوردن قدرت نسبی
۴۱۰.....	شیوه‌های مذاکره و فرهنگ ارتباط جنبه سازدانی
۴۱۱.....	عناصر کلیدی نظریه‌سازمانی در مذاکره
۴۱۲.....	دلالت‌های مهم نظریه‌سازمانی برای مذاکرات بین فرهنگی
۴۱۲.....	الف) چه چیز باید مذاکره شود، قرارداد یا حق قانونی؟
۴۱۶.....	ب) یک درک بهتر از ارزیابی مذاکرات بین- فرهنگی
۴۲۱.....	دلایل پیچیدگی
۴۲۳.....	فصل یازدهم: تغییر و یادگیری سازمانی
۴۲۳.....	عوامل تعیین کننده تغییر
۴۲۷.....	انواع راهبردهای تغییر
۴۲۷.....	مدل کرت لوین
۴۲۸.....	مدل کاتر
۴۲۹.....	مدل کانلیف

۴۲۹	مدل دفت
۴۳۱	مدل گالیاردی
۴۳۴	فرآیند تغییر
۴۳۷	انواع تغییرات
۴۴۰	یادگیری سازمانی و سازمانهای یادگیرنده
۴۴۳	نظریه و الگوی سازمان یادگیرنده
۴۴۴	آفرینش و خلق سازمانهای یادگیرنده
۴۴۴	سایبر: یک یادگیری و آموختن یادگیری
۴۴۷	انواع مختلف یادگیری
۴۴۷	الف- یادگیری تک خلقه‌ای
۴۴۸	ب- یادگیری دو خلقه‌ای
۴۴۹	ج- یادگیری سه خلقه‌ای
۴۴۹	آیا سازمان‌ها می‌توانند بیاموزند؟ یاد بگیرند؟
۴۵۲	بعد الکترونیکی سازمانهای یادگیرنده
۴۵۳	رهنمودهایی برای سازمانهای یادگیرنده
۴۵۵	فصل دوازدهم: استعاره‌های سازمانی
۴۵۷	درباره‌ی استعاره
۴۵۹	استعاره‌ی ماشین
۴۶۳	استعاره‌ی ارگان‌یسمی (موجود زنده)
۴۶۴	زیست‌شناسی و نظریه‌ی اجتماعی
۴۶۴	نیازهای فردی و سازمانی
۴۶۵	نظریه‌ی سیستم‌های باز
۴۶۵	نظریه‌ی اقتضایی
۴۶۷	استعاره‌ی مغز
۴۶۸	مغزها و سازمان‌ها به مثابه‌ی سیستم‌های ارتباطات و تصمیم‌گیری
۴۷۲	سازمان هولوگرافیک

۴۷۴	استعاره‌ی سازمان همچون فرهنگ
۴۸۲	استعاره‌ی سازمان به مثابه‌ی سیستم سیاسی
۴۸۳	استعاره‌ی سازمان به عنوان زندان روح
۴۸۴	درباره‌ی ایدئولوژی
۴۸۶	سازمان و ناخودآگاه
۴۸۷	سازمان، مرگ و جاودانگی
۴۸۹	استعاره‌ی جریان متغیر و دگرگون آفرین
۴۹۲	زندگی در حال تکامل به منزله‌ی حالت طبیعی امور
۴۹۳	استعاره‌ی سازمان، عنوان ابزار سلطه
۴۹۷	کارکرد استعاره‌ها
۵۰۰	دیدن، اندیشیدن و اقدام به راه‌های جدید
۵۰۳	منابع و مآخذ

پیشگفتار

درست است که کمی بیش از یک سده از طرح مباحث مدیریت و سازمان به عنوان یک رشته علمی جداگانه و مبتنی بر پارامترهای آکادمیک می‌گذرد و این رشته علمی کاملاً جوان است و نابالغ، ولی توجه به سه نکته زیر حائز اهمیت است:

الف) جوان بودن این رشته مصرح شدن مباحث مدیریت و سازماندهی در سده‌های اخیر به معنای عدم وجود مدیریت و سازماندهی در اعصار گذشته نیست. شاید اوج نیاز به مدیریت و سازماندهی در لشکرکشی‌ها عظیم در ابعاد جغرافیایی وسیع و تاریخ باستان دلیلی بر این ادعا باشد.

ب) در هیچ برهه‌ای از حیات بشر به این اندازه سازمان‌ها با زندگی بشر در هم تنیده نشده بوده و شاید یکی از دلایل رشد و توسعه سریع این رشته و بروز و صدور نظریات و تئوری‌های مختلف در دهه‌های اخیر در مقوله سازمان و مدیریت، همین موضوع باشد.

ج) نظریات متعدد، متنوع و گاه متضادی در عرصه سازمان و مدیریت پدیدار شده است که گاه ممکن است دانشجویان، محققان و دست‌اندرکاران این رشته را با سردرگمی و ابهام مواجه سازد یکی از دلایل تنوع و گونه‌گونی نظریات این است که از یک سو، سعی دارند تاهویتی پیچیده و متکثر همچون سازمان را تبیین کنند و از سوی دیگر هدف آن‌ها این است تا ارگانیزم پیچیده‌ای همپای آن سازمان‌ها درک کنند. حال با توجه به دو موضوع عمده یعنی انسان و سازمان می‌توان متوجه دشواری و بعرنج بودن موضوع مورد علاقه‌ی صاحب‌نظران سازمان و مدیریت شد.

مدیریت روندی درونی سازمانی است و می‌تواند تعاریف متفاوت داشته باشد. مدیریت را می‌توان روند به انجام رساندن رویکردها و اهداف سازمانی با استفاده از افراد (منابع انسانی) و سایر منابع مادی و غیرمادی دانست.

وظیفه مدیر بالا بردن بهره‌وری به نسبت بازده مورد نظر سازمان است. بهترین مدیران کسانی هستند که به طور موثر و بهینه به بازده مورد نظر می‌رسند. یک مدیر موثر کسی است که به طور مداوم و پایدار به اهداف و رویکردهای سازمان می‌رسد.

شغل مدیریت به چهار بخش تقسیم‌بندی می‌شود:

برنامه‌ریزی کردن

سازماندهی کردن

اداره کردن و

نظارت کردن.

برنامه‌ریزی به تحلیل شرایط فعلی و پیش‌بینی آینده و نیز مشخص کردن رسالت‌ها، راهکارها و اهداف سازمان و منابع مورد نیاز برای رسیدن به آنها مربوط می‌شود.

سازماندهی کردن به هماهنگی و یکپارچگی منابع مختلف اعم از انسانی، مالی، مادی و اطلاعاتی برای رسیدن به بازده مناسب، نظر سازمان ارتباط دارد.

اداره کردن بیشتر به تأییدگذاری روی کارکنان برای داشتن بالاترین بهره‌وری ارتباط پیدا می‌کند. این کار از طریق اداره کردن، تعیین کردن و برقراری ارتباط با کارکنان بطور فردی، گروهی و سازمانی صورت می‌گیرد.

اداره کردن موثر در گروه‌رأهنمایی (تشویق کارکنان برای رسیدن به سطوح بالاتری از پیشرفت کاری در عین تعهد به انجام راهبردها و اهداف سازمان) است. یک اداره‌کننده خوب کنترل و نظارت به پایش کارکرد کارمندان برای رسیدن به بازده مورد نظر سازمان و اجرای تغییرات مورد نیاز می‌پردازد و فعالیت‌هایی مثل نهادینه کردن استانداردهای اجرایی، نظارت بر افراد و گروه‌ها برای دستیابی به اهداف مشخص سازمان؛ دادن بازخورد مناسب به کارکنان برای پیشرفت بیشتر؛ شناخت مشکلات از راه مقایسه وضعیت کنونی با وضعیت ایده‌آل را شامل می‌شود.

واضح است که برای انجام هر کدام از موارد فوق‌الذکر، نیاز به دانش، تکنیک و رویه‌های خاص وجود دارد و این دانش و متدها را نظریه‌های مطرح شده در بستر سازمان و مدیریت فراهم می‌نماید. اما قبل از هر چیزی لازم است مطالبی در خصوص نظریه و انواع و کارکردهای آن مطرح شود.

نظریه اساسی‌ترین واحد ایجاد شده در تحقیقات علمی است. تئوری‌ها، ابزار بسیار مفیدی هستند که به ما کمک می‌کنند تا نتایج و اهداف آکادمیک خود را تکمیل کنیم. یک تئوری، سیستمی از سازه‌هاست که از طریق قضایا با همدیگر مرتبط می‌شوند. سازه‌ها، معمولاً مشاهدات حقیقی نیستند، بلکه چکیده‌های مفهومی از پدیده‌هایی هستند که بطور مستقیم قابل مشاهده نیستند. اغلب، سازه‌ها بطور سنجیده و با آگاهی قبلی توسط محققان در جهت یک هدف یا وظیفه‌ای خاص ایجاد می‌شوند، تا

مقوله‌هایی در مورد مشاهدات فردی را ارائه دهد. ساختارها، نتایج کلی مفهومی و محکمی از مشاهدات پیرامون جهان واقعی هستند که توسط محققان ایجاد شده‌اند تا مشاهدات حقیقی را از مقوله‌های واضح و مشخص جدا سازند. برای مثال، محققى موجودات متنوع جهان را مورد بررسی قرار داده و آنها را بطور دلخواه به سه ساختار حیوانی، گیاهی و معدنی تقسیم می‌کند یا دانشمندی ممکن است همه عناصر جهان را مستند سازد و در نتیجه سه ساختار ایجاد کند تا همه آن عناصر در سه مقوله گازها، مایعات، و جامدات طبقه‌بندی سازد.

هر کسی که خواستار صاحب‌نظر بودن در حوزه تحقیقات مدیریتی و سازمانی باشد، باید مهمترین تئوری‌های این حوزه را بیاموزد.

بر روی تعریف مجزا و جهانی از تئوری توافق صورت نگرفته است. شاید فقدان خودآگاهی، توضیحی بر این مطلب باشد که چرا تئوری‌های کامل و با ثبات در علوم اجتماعی و رفتاری، بسیار مشکل است. یک تئوری، می‌تواند هر توصیف پیوسته یا توصیف مشاهده شده، تجربه شده یا پدیده‌ای مستند باشد. تئوری‌های خوب، باید شامل چهار عنصر اساسی زیر باشند:

(۱) چیستی؛ (۲) چگونگی؛ (۳) چرایی و (۴) چه کسی، کجا و چه زمانی.

که به توضیح هر کدام، در بخش‌های پیش رو می‌پردازیم.

عناصر "چیستی" یک تئوری خوب

نظریه‌ها ما را در تشریح پدیده‌ها یا الگوها یاری می‌کنند. در توسعه آنها، محققان مشاهده کرده و سپس در مورد واقعیت‌ها و پدیده‌های مورد نظر دست به نگارش می‌زنند. آنها با مستندسازی، توصیف و تشریح این پدیده‌ها به انتخاب و تعیین مهمترین فاکتورها می‌پردازند. این فاکتورها، ساختارها یا مفاهیم می‌نامیم و "چیستی" ساختارهای اصلی، در تئوری‌های صحیح هستند.

از آنجا که محققان نمی‌توانند همه فاکتورهای ممکن بدست آمده از مشاهدات خود را در نظر داشته باشند، بنابراین باید تصمیم بگیرند که کدام عوامل، عوامل صحیح و کدامیک مستثنی هستند. محقق باید همه فاکتورهای ممکن را در نظر بگیرد. همچنین باید تلاش کند که فاکتورهایی را در نظر بگیرد که برای تئوری ارزش افزایی داشته باشد. به طور کلی محققان تمایل دارند که در سطوح مختلف عوامل متعدد را در نظر بگیرند. و از بین مطالعات و یافته‌ها ساختارهای غیر لازم را حذف کنند.

عناصر "چگونگی" تئوری خوب

گام بعدی پس از تعیین فهرست ساختارهای تئوری در واحد ساختمان نظریه، توصیف این است که ساختارها چگونه به لحاظ درونی مرتبط هستند. معمولاً، محققان به توصیف این روابط بصورت متنی پرداخته و سپس به ترسیم نمودارها یا مدل‌هایی از این روابط، می‌پردازند. آنها برای ایجاد نموداری مفهومی از تئوری به تشکیل جدولی برای هر ساختار مبادرت می‌ورزند و بعد به رسم پیکان‌هایی می‌پردازند که نشان‌دهنده این است که چگونه فاکتورهای خاصی می‌تواند بر ساختارهای دیگر تئوری تاثیرگذار باشد. پیکان‌های ترسیم شده در مدل مفهومی کمک می‌کنند تا بتوانیم الگوها و جریان‌های تاثیرات مستقیم، غیر مستقیم ساختارها بر ساختارهای دیگر در تئوری را رسم کنیم.

عناصر "چرایی" یک تئوری خوب

عناصر چرایی و چگونگی یک تئوری، حوزه یا موضوع نظریه را مشخص می‌کند. اجزای "چرایی" آن، به توضیح فلسفه ارتباط بین عناصر و چگونگی آن می‌پردازند. علی‌الخصوص، عناصر چرایی به توصیف مبانی پویایی‌های روانشناسی، اقتصادی، اجتماعی ساختارها و ارتباط مطرح شده توسط این عوامل، کمک می‌کند. اجزای چرایی یک تئوری، برآورده فرض‌های محقق می‌باشد.

قسمت چرایی تئوری شامل فرضیه محقق می‌شود. این فرضیه‌ها اهداف تعریف شده‌ای هستند که شامل همه اجزای تئوری می‌باشند. یک تئوری خوب، در صدد به طور منطقی توضیح می‌دهد که چرا عناصر تئوری باهم در جهت انجام کار هماهنگ می‌شوند.

محققان، به ترکیب عناصر چرایی و چگونگی تئوری با مدلی می‌پردازند که این مدل از قضایای قابل آزمون، بدست آمده است. قضایا، گزاره‌هایی هستند که توضیح می‌دهند چرا ساختارهای یک تئوری، بر یکدیگر تاثیرگذار هستند. عناصر اصلی یک تئوری، ساختارها و قضایای هستند که به تشریح ارتباطات و تاثیرات میان این ساختارها می‌پردازد.

محققان، عناصر نظریه را در مطالعات تحقیقی می‌آزمایند تا بیابند که آیا جهان حقیقی یا داده‌های آزمایشگاهی آنها را تایید می‌کنند. بعضی محققان در مطالعات پژوهشی به قضایایی بعنوان فرضیه مراجعه می‌کنند. در مطالعات پژوهشی، تعریفی کارکردی و عملیاتی از یک ساختار ارائه می‌شود که متغیر نامیده می‌شود. متغیرها قابل اندازه‌گیری هستند. داده‌ها بعنوان ابزار تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرند. بعد، محققان، از روش‌های آماری، برای ارزیابی قوت متغیرهای پژوهشی و فرضیه‌ها در

مطالعات خویش استفاده می‌کنند تا به تایید ساختارها و قضایا در تئوری بپردازند. آنها با مطالعات تحقیقی دقیق، منطقی و سیستماتیک می‌توانند از ساختارها و قضایای تئوری پشتیبانی کرده یا هنگامی که برای ساختارها و قضایای آن پشتیبانی یافت نشد، آنگاه به اصلاح و بیان دوباره نظریه بپردازند.

عناصر "کیستی، کجایی و زمانی" در یک نظریه خوب

عناصر چارچوبی چگونگی و چرایی تئوری، همه شرایط ممکن را محقق نمی‌سازند، محققان باید مرزها و قیدهایی را که محدوده محدود شدن عمومی سازی تئوری می‌شوند را مشخص نمایند. برای مثال، محدودیت‌های تئوری ممکن است شامل عوامل موقتی، مفهومی و جغرافیایی باشند. محققان، در گام نخست تئوری بررسی می‌کنند، شاید نتوانند همه عناصر کیستی، کجایی و زمانی را مشخص کنند اما، از طریق تفکر دقیق و منطقی به تمهید فهرست مقدماتی از مرزها و قیدهای تئوری می‌پردازند. یافته‌های بعدی آنها برای آزمودن مرزها و مرزها به کار رفته و نیز قیدهای دیگری را هم پیشنهاد می‌کنند که در وهله نخست، تئوری پردازان از آنها بی‌اثر مانده بودند. زمانی که برای تبیین بخشهایی از تئوری، پشتیبان‌های یافت نشد برخی از قیود قبلی حذف می‌شود.

حال که با نظریه و عناصر اساسی آن آشنا شدیم باید به نظریه باید کاربرد عملی داشته باشد. این موضوع زمانی که روانشناس اجتماعی، کورت لوین (۱۹۵۱)، مطرح کرد که "هیچ چیز عملی‌تر از یک نظریه خوب نیست" به روشنی بیان شده است زیرا در روند توسعه نظریه، زمان نیاز برای یکپارچگی نظریه و عمل وجود دارد. از سوی دیگر می‌توان مطرح کرد که نظریه سازمان با سازمان‌دهی پنجره‌ای برای درک جهان اجتماعی است. نظریه سازمان مینیاتوری از نظریه‌های علوم اجتماعی است؛ زیرا نظریه سازمان مخزن اندیشه‌ها است و میراث فکری بشریت برای برخورد با زندگی سازمانی و شخصی است. تئوری‌ها و نظریات سازمان و مدیریت، در زمینه‌های زیر به ماکمک می‌کنند:

(۱) سازماندهی افکار و ایده‌های خود در مورد جهان سازمانی؛

(۲) استخراج و تبیین ارتباطات، فردی و گروهی و سازمانی؛

(۳) ارتقا و بهبود پیش‌بینی‌ها و توضیحات درباره افراد، گروه‌ها، و سازمان‌ها؛

(۴) دستیابی به فهم بهتری از فلسفه وجودی، کارکردها و نتایج عملکردهای سازمان‌ها.

هدف از تدوین و نگارش این کتاب، تهیه‌ی منبعی جامع و مربوط برای اساتید، دانشجویان و

دانش پژوهان گرایش‌های مختلف مدیریت و رشته‌های وابسته بوده و سعی شده تا سرفصل‌های مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مبنای فصل‌بندی و تهیه محتوای کتاب قرار گیرد. امید آنکه مورد استفاده جامعه علمی و دانشگاهی و دست‌اندرکاران حوزه‌های مدیریت و سازمان قرار گیرد. پیشاپیش از استادان و صاحب‌نظرانی که با نظرات و پیشنهادهای خود از طریق آدرس ایمیل norouzi@khu.ac.ir ما را در اصلاح و بهبود کتاب یاری می‌کنند، سپاسگزاری می‌گردد.

حسین نوروزی

داود نوروزی

www.ketab.ir