

نظریه‌های سازمان و مدیریت

مؤلف:

محمدرضا سعدی

(عضو هیأت علمی پژوهشکده امور اقتصادی)

سعدی، محمدرضا، ۱۳۴۶
نظریه‌های سازمان و مدیریت / مؤلف
محمدرضا سعدی - - تهران، انتشارات آن،
۱۳۸۵.
۳۲۰ ص.
ISBN 964-8065-48-9: ۲۵۰۰۰ ریال
فهرست‌نویسی بر اساس اطلاعات فیپا.
۱. سازمان. ۲. مدیریت. الف. عنوان.
۶۵۸/۱ HD۲۷ / س ۷۳
کتابخانه ملی ایران ۸۵-۳۹۰۲ م



نظریه‌های سازمان و مدیریت

مؤلف: محمدرضا سعدی

ناشر: انتشارات آن

لیتوگرافی: پرتوشمس ۷۷۴۴۹۸۸-۰۲۵۱

چاپ: آثار

صحافی: الهادی

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: چاپ اول - پائیز ۱۳۸۵

قیمت: ۲۵۰۰ تومان

شابک: ۹۶۴-۸۰۶۵-۴۸-۹

خیابان ولی‌عصر (عج) - بالاتر از زرتشت - کوچه غفاری - پلاک ۸ - واحد ۶
www.annpublication.com ۸۸۹۱۲۴۲۲ - ۸۸۹۲۳۱۶۰ - ۸۸۹۲۷۸۸۶

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر به انتشارات آن تعلق دارد.

شرح عکس‌های روی جلد، از راست به چپ: پیتر سنج - چارلز هندی - ماکس وبر

فهرست مطالب

پیشگفتار	۹
مقدمه	۱۱
کلیات	۱۳
فردریک وینسلو تیلور	۳۳
هنری فایول	۳۹
لوتر گیولیک	۴۷
ماکس وبر	۵۷
سی. نورث کت پارکینسون	۷۱
هربرت آ. سایمون	۷۷
فیلیپ سلز نیک	۸۳
ماری پارکر فالت	۹۳
دوگلاس مک گریگور	۹۹
کریس آرچی ریس	۱۰۷
چستر بارنارد	۱۱۹
تام برنز و استاکر	۱۲۵
پیتر ام. بلو و دیلو، ریچارد اسکات	۱۳۱
پل آر. لارنس و جی دیلو، لوروش	۱۳۷
استلی ام. دیویس و پال آر. لارنس	۱۴۵
هنری مینتز برگ	۱۵۵
راسل اکاف	۱۶۵
جیمز دی. تامپسون	۱۷۱
اریک تریست	۱۷۹
مایکل تی. هنان و جان فریمن	۱۸۷
امیتای اتزیونی	۱۹۷

۲۰۱		جون وودوارد
۲۰۷		چارلز پرو
۲۱۵		يان ميتراف
۲۲۷		اليور اى. ويليامسون
۲۳۳		آلفرد چندلر
۲۴۱		ريموند اى مایلز و چارلزی اسنو
۲۴۹		ایگور انسف
۲۵۵		چارلز هندی
۲۶۳		جفری فیفر و جerald سالانسیک
۲۷۱		رزایت ماس کانتر
۲۸۳		میشل کروزییر
۲۸۹		آنتونی کاب و نیوتن مارگولیس
۳۰۱		گرت هافستد
۳۰۹		ادگار اچ. شین
۳۱۵		پیتر سنج

پیشگفتار

ابعاد ساختاری که ویژگیهای درونی یک سازمان را بیان می‌کنند و مبنایی برای مقایسه سازمانها پدید می‌آورند و ابعاد محتوایی که معرف کل سازمان، همچون بزرگی، موقعیت محیط و اهداف آن هستند و جایگاه سازمان را مشخص می‌سازند در همه حال و در طول زمان دارای یک وضعیت ثابت نبوده‌اند بلکه در طول زمان در چارچوب بیان نظریه‌های اندیشمندان، این رشته تکامل یافته و از سادگی به سمت پیچیدگی رفته‌اند. بی‌شک فرهنگ محیطی و جهانی در تعامل با یکدیگر در این تکامل بی‌تأثیر نبوده‌اند، و این به نوبه خود در بیان نظرات و اندیشه‌های تازه‌تر در حوزه سازمان و مدیریت نقشی اساسی داشته است.

این اندیشه‌ورزان با تکیه بر زمینه‌های فکری خود در چارچوب روانشناسی، جامعه‌شناسی و روشهای مهندسی و طراحی شغل و سازمان و فرمول‌بندی آن، روشهای نوینی را به عرصه آورده‌اند که به افزایش حیطه قدرت سازمان و مدیریت کمک کرده است.

نتیجه بیان این تئوریها، شکل‌گیری مطلوب پیش‌نگری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری، کنترل و نظارت در مسائل سازمانی بوده است. لذا به دلیل اهمیت این نظرات و شکل دادن به گستره‌های علمی و تأثیر آن بر عملکردها در حد امکان به اختصار در صفحات بعد نظرات معروفترین اندیشمندان این رشته آورده شده است.

مقدمه

سازمان یک موجودیت اجتماعی است که به شکلی آگاهانه هماهنگ شده و براساس تداوم برای دستیابی به یک و یا مجموعه‌ای از اهداف مشخص فعالیت می‌کند. چنین موجودیت اجتماعی به یکباره شکل نگرفته است بلکه در طول زمان و همراه با تکامل اجتماعی، تکامل یافته و با پیدایش نظریه‌های مختلف سازمانی از حالت‌های ابتدایی به شکل تکامل یافته امروزی رسیده است. می‌توان گفت نظریه‌های سازمان که در این فرایند بیان شده‌اند بیانگر تکامل اندیشه مربوط به سازمان در طول زمان است. این نظریه‌ها سازمان را در سطح کلان مورد بررسی قرار می‌دهند و آن را به عنوان یک واحد به حساب می‌آورند. نظریه‌های سازمان علاوه بر تجزیه و تحلیل در سطح سازمان، به محیط خارجی و روابط بین گروه‌ها و افراد سازمان‌ها نیز توجه دارند. این نظریه‌ها رفتار افراد را نیز مورد توجه قرار می‌دهند ولی آن را در کانون تجزیه و تحلیل قرار نمی‌دهند.

نظریه‌های سازمان همچنین مفهومی جامعه‌شناسانه از سازمان‌ها را دربر دارند که به یقین رکن اصلی اجتماع امروزی هستند. در این بین مدیریت مهم‌ترین نقش را در رشد یا نابودی سازمانها دارد. همانطور که نظریه‌های سازمان رویدادهایی را که اتفاق افتاده برای شناسایی وضعیت موجود بررسی می‌کند و برای طراحی وضعیت مناسب، رویدادهایی را که باید اتفاق بیفتد ارائه می‌نماید؛ مدیر نیز برای ایجاد آینده‌ای بهتر، روند حرکت از وضع موجود به سمت وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند.

کتاب حاضر دربرگیرنده همه نظریه‌های سازمان نمی‌باشد، بلکه مجموعه‌ای از نظریه‌ها را مورد توجه قرار می‌دهد که در آن نظریه‌پردازان تلاش کرده‌اند تا از طریق نوشته‌هایشان فرهنگ‌ها و ساختار سازمانی گوناگون و شیوه رفتار سازمان و اعضای آنها را پیش‌بینی و بیان کنند. از آنجا که پدیده‌های سازمانی دارای تفسیری ساده و یک‌بعدی نیستند، هیچ کدام از نظریه‌ها به تنهایی نمی‌توانند حق مطلب را بیان کنند، لذا جمع آوردن نظریه‌ها بیش از بیان تقابل آنها بیان تنوع این نظرات است. بعضی از نظریه‌ها باهم سازگارند و بعضی دیگر به شدت یکدیگر را نقض می‌کنند و هریک از نظریه‌پردازان، سازمان را در زمان و مکان و شرایط خاصی بررسی کرده و از همان زاویه نظریه خود را ارائه کرده‌اند.

از آنجا که نظریه‌های سازمان پدیده‌ای تکامل‌گراست و هر نظریه در موقعیت و شرایط ویژه‌ای مؤثر واقع می‌شود، لذا در این کتاب سعی شده است تا با استفاده از دیدگاه‌های نظریه‌پردازان مختلف سازمان را کاملاً تر بشناسیم و با توجه به سیر تاریخی اندیشه‌های صاحب‌نظران این رشته، فراز و نشیب‌ها را نشان دهیم.

کتاب حاضر دارای ۳۶ نظریه از تئوری‌های سازمان می‌باشد و در ابتدای این کتاب برای آشنایی هرچه بیشتر دانشجویان با سازمان، کلیاتی را در مورد اهمیت سازمان، تعریف سازمان و ساختار، طرح سازمان و ابعاد آن، تئوری سازمان و دیدگاه‌های مربوط به آن، بیان کرده‌ایم. این نظریه‌ها با توجه به سیر تاریخی، از کلاسیک‌ها شروع و به نظریه‌های نوین ختم شده است و براساس نقش و اهمیت آنها در سازمان و تأکیدی که اساتید برای تدریس آنها در دانشگاه‌ها دارند، گزینش شده‌اند.

امید است کتاب حاضر منبع مفیدی برای اساتید، دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد باشد و بتواند به کلیه کسانی که در زمینه مدیریت به نحوی اشتغال دارند، یاری رساند.

در آخر بر خود وظیفه می‌دانم از راهنمایی اساتید و دوستان عزیزم دکتر صالح اردستانی و جناب آقای رستمی و همچنین از کمک‌های همسر و فرزند دلبندم تشکر و سپاسگزاری نمایم.

کلیات

www.ketab.ir

اهمیت سازمانها

امروزه وجود سازمانها را می توان در همه جا مشاهده کرد، ولیکن ایجاد و توسعه و رشدشان بصورت آتی نمی باشد، بلکه در طی قرن های متمادی و به صورت تدریجی و بدون استدلال به وجود آمده اند. هرچند که با گسترش دیوانسالاری در بخشهای دولتی و پدید آمدن شرکتها بجای خانواده، تحولی در ساختار اجتماعی ایجاد کرده است، ولیکن به جز این اواخر، کمتر به آن توجه شده است.

سازمانهایی که اکنون بدین شکل مشاهده می کنیم در قرن نوزدهم و در دوران انقلاب صنعتی در اروپا و آمریکا به وجود آمدند. سازمانها نه تنها از نظر تعداد و گستره کاربرد به سرعت افزایش یافتند، بلکه شکل ساختاریشان از شکل بومی مبتنی بر وابستگی خانوادگی و ارتباطات شخصی به شکل جمعی مبتنی بر ترتیبات قراردادی بین افرادی که به جز تمایل به مقاصد مشترک پیوند دیگری نداشتند، تغییر کرد.

یکی از دلایل اهمیت سازمانها را می توان در فراوانی عرضه و غلبه سازمانها در زندگی اجتماعی بیان کرد. یک شاخص نسبتاً متفاوت دیگر که نشان دهنده اهمیت سازمانها می باشد، این است که آنها می توانند تنها منشأ بسیاری از نابسامانیهای جامعه معاصر باشند. بر همین اساس، خطر ظهور قدرت نخبگان را یکی از صاحب نظران اعلام می دارد، قدرتی که از سه مقوله در هم ترکیب شده دیوانسالاری دولتی، ارتش و شرکت های بزرگ، در دست بالاترین سطوح قرار می گیرد. همزمان با آن رالف دارندرف می گوید: اساس ساختار طبقاتی، مالکیت بر ابزار تولید نیست، بلکه تصدی در

مشاغلی است که موجبات کنترل مقامات سازمانی را بتوانند به وجود آورند. این نظریات در عین اینکه هنوز جای بحث دارند، ولیکن نشان می‌دهند که سازمانها بر روی سیستمهای طبقه‌بندی اجتماعی اثر می‌گذارند و افزایش تعداد و اندازه آنها در اساس قدرت و اعتبار موجود تغییر ایجاد می‌کند.

نقد جدید از سازمانها با توجه به توسعه قدرت شرکتها، چند ملیتی، ناشی می‌شود از جستجوی آنها برای کار ارزان، نابودی محیط و درهم شکستن تداوم ثبات جوامع محلی.

نقد دیگر از سازمانها مربوط به توسعه بی‌امان آنها در بخش دولتی است. دو جامعه‌شناس بزرگ آلمانی به نامهای ماکس وبر و رابرت مایکلز از اولین کسانی هستند که هسته اصلی مشکلات جاری سیاسی جوامع مدرن را ناشی از استیلای مقامات دولتی بر رهبران ظاهری سیاسی از طریق دیوانسالاری می‌دانند.

سبکهایی از تسلط و حاکمیت که بنا شده از شکلهای سازمانی و مسیر حرکت دیوانسالاری سرمایه‌داری است به منزله به وجود آمدن شکلهای سرکوب است و این همان است که طرفداران حقوق زن بر علیه آن قیام کرده‌اند.

ساختار دیوانسالاری باعث برتری یافتن ارزشها و فضایل مردان می‌شود. از اصول ایجاد سازمانها می‌توان نابرابری، سلسله مراتب، غیر شخصی کردن امور را نام برد که همه این موارد مانع از ایجاد آن نوع سازماندهی می‌شود که ویژگیها و ارزشهای زنان را در نظر گیرد و شاخصهای مربوط به دستیابی رقابت تهاجمی و استقلال، متفاوت با ارزشهای پرورشی و روابط معمول در سبکهای زنان است. منتقدان با گرایش به سوی نهضت زنان بیان می‌کنند که برای گزینش و ارتقاء سازمانهای رسمی در کاربرد شاخصهای خود و بیش از آن، در انتخاب شاخصها در مفهوم خود از اینکه برای حمایت از اقدام جمعی چه چیزی به دنبال به وجود آمدن یک سیستم کلاسیک خواهد آمد، دچار اعوجاج هستند. آنها بیان می‌دارند که سیستمهای نظامی و تیمهای ورزشی، الگوی سازمانهای معاصر هستند.

از بیانات این منتقدان می‌توان به این نکته توجه کرد که ساختار سازمانی باعث آسیب رساندن به روانها و شخصیتهای افراد درون و تابع خود می‌شود. کاهش رشد عادی شخصیت و سازگاری بسیار و بیگانگی از خود از ویژگیهای روزمره و متنوع سازمانهای خاص چون زندانها، بازداشتگاههای دسته جمعی و نیز سایر سازمانها است.

علاوه بر اینکه سازمانها دارای شیوه‌های انجام کار درونی و توانمندی در برآوردن اهداف چندگانه و به عنوان منشأ احتمالی بسیاری از مشکلات جاری هستند، اثرات بسیار مهمی بر زندگی جمعی ما می‌گذارند. این آثار در عین عمیق بودن به لحاظ ظرافت و وسعت، کمتر شناخته شده‌اند. در این جا برای روشن شدن مطلب از تمثیل رسانه برای سازمان استفاده می‌کنیم. مارشال مک لوهان در قرن بیستم بیان می‌دارد که رسانه‌ها خود پیامند یعنی پیام در خود رسانه وجود دارد. بنابراین در برابر محتوایی که رسانه‌ها انتقال می‌دهند، توجه را به ویژگیهای خود رسانه‌ها معطوف می‌دارد. از انواع رسانه‌ها می‌توان رادیو، تلویزیون، سینما و نشریات را نام برد. زمانی تعریف مک لوهان برای رسانه وسعت بیشتری می‌یابد که بیان می‌دارد، رسانه هر نوع گسترش قدرت به خارج از توان خودمان است. بعد از آن مک لوهان نظریه خود را کامل تر می‌کند و می‌گوید: تغییر در شاخص یا طرح ذهنی پیام هر رسانه است که در امور انسانی، آن رسانه مشخص می‌کند. بیش از هر رسانه دیگری، نظریه مک لوهان به عنوان یک رسانه خاص ارتباطات برای سازمانها کاربرد دارد. زمانی که بپذیریم توان سازمانها همانند رسانه‌ها بیش از اندازه توان ما گسترش می‌یابد می‌توان از این نظریه استفاده کرد. سازمانها این توان را دارند که به هدفهایی دست یابند که در توان افراد نیست و تک تک افراد نمی‌توانند بدان دست یابند. سازمانها باعث ایجاد ساختمانهای آسمان خراش و سدها و قرار دادن انسان روی ماه شده‌اند اما توجه بیش از اندازه به آنچه که سازمانها انجام می‌دهند ممکن است مانع از توجه ما به اثرات اساسی تر و راههای دورتر از دسترس ما بشوند و این وضع به دلیل اینکه سازمانها رسانه‌هایی هستند که تحقق آن هدفها را دنبال می‌کنند، ایجاد می‌شود. می‌توان اثرات غیرقابل پیش‌گویی سازمانها را با چند مثال بیان نمود.

□ الیسون می‌گوید: پرزیدنت کندی در هنگام تصمیم‌گیری در مورد چگونگی واکنش در مقابل قرار دادن موشکهای روسی در خاک کوبا مجبور بود یکی از راههای محاصره دریایی، حمله هوایی و تهاجم زمینی را انتخاب کند. او می‌توانست راه‌حلهای دیگر را نیز انتخاب کند. ولی این سه راه حل از راههای معمولی و عمده در طرح پنتاگون بود.

□ ایلچ می‌گوید: افراد برای درمان به پزشک یا بیمارستان مراجعه می‌کنند ولی پذیرش (مراقبت پزشکی) اموری هستند که درباره بیمار به طور معمول انجام

می‌شود. بیماران مجبورند این دو واژه (درمان و مراقبت پزشکی) را هم‌ردیف هم قرار دهند. ممکن است در بعضی از مواقع یک رابطه منفی بین این دو واژه بوجود آید یعنی قبل از توجه به درمان، مراقبتهایی از بیمار به عمل می‌آید که به درمان او کمکی نمی‌کند.

□ می‌یر و روان می‌گویند: هرچند که آثار سازمانها بر فعالیتهای کارکنان می‌تواند ضعیف باشد ولی با این حال بر موقعیتهای خود اثر می‌گذارند. زیرا سازمانها عملیات هدفمند و مسئولانه را انجام می‌دهند. سازمانها رفتار خردمندانه را از خود نشان می‌دهند و این توانمندی را به مسئولان خود می‌دهند که برای استفاده از منابع و چگونگی پی‌گیری خط‌مشی‌ها دلیل منطقی به کار ببرند.

این که ابزارهای سازمان محصولات و خدمات خود را به نحو پیش‌بینی نشده‌ای شکل می‌دهند و در بعضی از مواقع برای محصولات خود، مسئول است که اقامه دلیل نماید نشان‌دهنده این است که سازمانها بر فعالیت فرد، اثر مشخصی دارند. با وجود وسعت این نظر، هنوز هم اهمیت سازمانها به طور کامل آشکار نشده است.

اگر صرفاً سازمانها را بصورت بافت که همانند ترکیباتی بر فعالیتهای تمام افراد اثر می‌گذارند، بدانیم آنگاه از اهمیتی که سازمانها برای دوام بقای مادرند غافل می‌مانیم. باید بصورت عاملان یا عاملان جمعی سازمانها را تصور کرد که برخوردار از حق ویژه‌ای برای خود هستند، یعنی به قول کلمن باید آنها را بصورت شخصیت حقوقی در نظر گرفت. سازمانها می‌توانند دست به انجام کارهایی بزنند، از منابع خود استفاده کنند، داد و ستد کنند و مال و دارایی بدست آورند. چگونگی سیر تحول تدریجی این حق و توانمندی سازمانها را کلمن از قرون وسطی تا کنون بیان می‌کند تا جایی که امروزه از دو نوع شخصیت یکی شخصیت حقیقی و دیگری شخصیت حقوقی یا شرکتی سخن به میان می‌آید. دیگر شکل ساختار اجتماعی جامعه کنونی به صورتی که روابط فقط مابین افراد حقیقی باشد نیست بلکه درک ما باید آنقدر گسترش پیدا کند تا قادر به شناسایی روابط حاکم در بین افراد حقیقی و جمعی و بین دو یا چند جمع افراد باشد. به طور خلاصه در طی چند قرن گذشته باید بدانیم که عناصر ساختار جامعه متحول شده‌اند.

تا اینجا شواهد مختلفی را دال بر اهمیت سازمانها بیان کرده‌ایم. حضور سازمانها در همه جا، تأثیری که بر قدرت و مقام دارند، آثارشان بر شخصیت و انجام کار، همه

این موارد نشان‌دهنده اهمیت اجتماعی سازمانها می‌باشد. استدلال منطقی دیگر برای بررسی سازمانها همان کمکی است که بررسی سازمانها به درک محیط اجتماعی می‌تواند بکند.

جوج هومانس در مورد ارزش علوم اجتماعی در بررسی سازمانها بیان می‌دارد که در جامعه امروز سازمان، مؤسسات رسمی و بزرگ چه دولتی یا خصوصی از استدلالها و گرایشهای گروههای انسانی الگو می‌گیرند.

زمانی که بیان کنیم سازمانها نشان‌دهنده تمایلات موجود در هر یک از گروههای انسانی می‌باشند مانند آن است که سازمانها را زمینه‌ای بدانیم که برای انواع جریانات اساسی اجتماعی مثل جامعه‌پذیری، اعمال قدرت، طبقه‌بندی افراد، مبادله پیام، تشکیل هنجارها، تهیه و تدوین هدفها و حصول به آنها فراهم آمده‌اند. اگر سازمانها محل انجام اینگونه جریانات کلی و اجتماعی باشند در آن صورت با مطالعه سازمانها همزمان با مطالعه هر سیستم اجتماعی دیگر می‌توان بر دانش خود بر اصولی که بر این جریانات اساسی اجتماعی حاکم است، افزود.

اما هومانس می‌گوید: در سازمانها می‌توان در همه گروههای انسانی وجود گرایش به توجیه منطقی را تصور کرد. این بدان معنی است که سازمانها با ترتیبات ساختاری خود بر اقدامات درونی خود اثر می‌گذارند. برای مثال جریاناتی در همه گروههای اجتماعی وجود دارد که کنترل اجتماعی به وسیله آن صورت می‌گیرد ولی شیوه‌هایی از کنترل مثل ساختار سلسله مراتبی اختیار در سازمانها وجود دارد که آنها را می‌توان در درون خود سازمانها بررسی کرد. این شیوه‌های کنترل که در درون سیستم خود سازمانها قرار دارند و به بهترین شکل خود در درون آنها تحول می‌یابند، قابل بررسی می‌باشند.

تعریف سازمان

سازمان یک موجودیت اجتماعی بطور آگاهانه هماهنگ شده با مرز نسبتاً قابل تشخیصی است که بر مبنای نسبتاً مداومی برای دستیابی به هدف یا مجموعه‌ای از اهداف فعالیت می‌کند.

کلمات بطور آگاهانه هماهنگ شده دلالت بر مدیریت دارند. موجودیت اجتماعی به معنی واحدی متشکل از افراد و گروههایی از افراد که با یکدیگر تعامل دارند،

است. الگوهای تعاملی که افراد در یک سازمان دنبال می‌کنند یک باره ظهور نمی‌کنند بلکه آنها از قبل اندیشیده می‌شوند. بنابراین، چون که سازمان‌ها موجودیت اجتماعی هستند، الگوهای تعامل اعضای شان باید برای حداقل کردن کارهای بی‌هوده و تضمین کردن اینکه وظایف حیاتی در حال انجام هستند متعادل و همساز شوند. نتیجه آن است که در تعریف‌مان نیاز به هماهنگ کردن الگوهای تعامل افراد را بطور صریح فرض می‌کنیم.

یک سازمان دارای مرزهای نسبتاً مشخصی است. این مرزها ممکن است کاملاً واضح و روشن نباشند و با گذشت زمان تغییر کنند. ولی سازمان باید دارای مرزهای مشخصی باشد تا بتوان اعضای سازمان را از غیر اعضا تشخیص داد و این مرزها از طریق انعقاد قراردادهای رسمی یا غیررسمی بین اعضا و سازمان مشخص می‌شود. در بیشتر جاهائی که بر پایه حقوق و دستمزد استخدام انجام می‌گیرد، یک نوع قرارداد رسمی صورت می‌گیرد، افراد در سازمانهای اجتماعی یا سازمانهای داوطلبانه در ازای اعتباری که بدست آورده‌اند و یا از کمک دیگران رضایتی را احساس کرده‌اند، کاری را انجام می‌دهند.

اما در هر صورت سازمان مرزی دارد که می‌توان به کمک آن اعضا را از غیر اعضا تشخیص داد. افراد پیوند دائمی با سازمان دارند اما این پیوند دائمی باعث عضویت مادام‌العمر آنها نمی‌شود، زیرا سازمانها بصورت دائمی تغییر و تحولاتی در اعضای خود صورت می‌دهند، اگرچه تازمانی که اعضا در سازمان عضویت دارند، این حق را دارند تا در حد قوانین و مقررات، در امور سازمان مشارکت کنند.

در انتها اینکه، برای انجام امور است که سازمانها بوجود آمده‌اند. این امور همان اهدافی هستند که امکان دستیابی آنها برای یک فرد به تنهایی میسر نیست، یا اگر حصول آن به وسیله یک فرد امکان‌پذیر باشد، حصول آن از طریق سازمان، اثربخش‌تر است. دیگر این که لازم نیست که اهداف توسط همه اعضا سازمان پذیرفته شود بلکه نوعی توافق عمومی با رسالت سازمان کفایت می‌کند.

تعریف ساختار

ساختار سازمانی عبارت است از گماردن و انتصاب افراد در نقاط مختلف نمودار سازمانی، در پستهای اجتماعی، پستهایی که بر روابط سازمانی این افراد اثر

می‌گذارند. یکی از کاربردهای تعریف فوق تقسیم کار است یعنی به افراد در درون سازمان شغل‌های متفاوتی داده می‌شود. کاربرد دیگر تعریف فوق این است که سازمان دارای پستها یا سلسله مراتب اختیارات است یعنی پست‌هایی که توسط این افراد احراز می‌گردد. سازمان دارای قوانین و مقرراتی است که نوع رفتار این مقامات را مشخص می‌کنند.

تعاریفی بر اهمیت روابط متقابل انسانها در ساختار تأکید دارند، زیرا نحوه کارکرد افراد به وسیله ساختار مشخص می‌شود ولی شکل ساختار را نحوه کار افراد تعیین می‌کند. مشاهده ساختار از این زاویه به صورت یک وسیله یا ابزار بسیار پیچیده کنترل است که در فرآیند متقابل اعضا به وجود می‌آید و به صورت پیوسته تجدید می‌شود و آن روابط متقابل را تعیین می‌کند، در یک زمان ساختار هم خالق و هم مخلوق است. این روشها بیان می‌کنند که ساختار سازمانی در همه زمانها بدون تغییر باقی نمی‌ماند بلکه شکل دهنده امور سازمان هستند و امور سازمان هم می‌تواند شکل آن را تغییر دهد. این دیدگاه تأکید می‌کند که سازمانها بصورت فطری محافظه کار هستند. روابط بین افراد به وسیله ساختار مشخص می‌شود و این امر سبب هماهنگی کامل در سازمان نمی‌شود ولی از رفتارهای غیرعادی جلوگیری می‌کند.

اموری مانند یکنواختی در راه حل‌های فنی، مبادلات سیاسی و تفسیرهای اجتماعی که در داخل و خارج سازمان صورت می‌گیرد باعث به وجود آمدن نوعی از ساختار می‌شود که براساس آن بین بازیگران صحنه سازمان روابط دیالتیکی ایجاد می‌شود این امر سبب می‌شود تا شکل‌های سازمانی به وجود آید. سه وظیفه ساختار سازمانی عبارت است از:

(۱) تأمین هدفها مهمترین وظیفه ساختار سازمانی است.
(۲) طرح‌ریزی ساختار سازمانی باعث می‌شود تا در سازمان قدرت افراد مختلف تعیین و رویه‌ها مشخص شود منظور از ساختار سازمانی این است که رعایت مقررات سازمان به افراد تفهیم شود (نه برعکس).

(۳) ساختار محدوده اعمال قدرت را تعیین می‌کند یعنی معلوم می‌کند که هر پست سازمانی چه میزان قدرت در اختیار دارد. در این محدوده قدرت باید تصمیمات گرفته شود و در ساختار، کارها و فعالیتهای سازمانی به اجرا درمی‌آید یعنی ساختار صحنه عملیات سازمان است.

طرح سازمان چیست و ابعاد طرح چه هستند

چگونگی ساختار و تغییر ساختار، برای دستیابی به اهداف سازمانی دلالت بر طرح سازمان دارد. ساختن یا تغییر دادن یک سازمان همانند ساختن یا تغییر نقشه یک ساختمان است، هر دو با یک هدف نهایی شروع می‌شوند و طراح، وسایل یا نقشه‌ای را برای دستیابی به آن هدف فراهم می‌کند. طرح لازم برای بنا کردن یک ساختمان، یک نقشه ساختمانی دقیق است در حالی که در ساختن یک ساختار، طرح مورد نظر یک نمودار سازمانی است.

ابعاد طرح سازمانی

ابعاد طرح سازمانی را می‌توان به دو گروه طبقه‌بندی کرد: ساختاری و محتوایی. ابعاد ساختاری ویژگی‌های درونی یک سازمان را بیان می‌کنند و می‌تواند مبنایی برای اندازه‌گیری سازمانها و مقایسه آنها باهم باشند، ابعاد محتوایی معرف کل سازمان است مثل اندازه یا بزرگی سازمان، نوع تکنولوژی، محیط و هدفهای آن. ابعاد محتوایی جایگاه سازمان را مشخص می‌کنند و بر ابعاد ساختاری اثر می‌گذارند. ابعاد محتوایی می‌توانند مبهم باشند زیرا سازمان و محیطی را نشان می‌دهند که در درون ابعاد ساختاری قرار می‌گیرند. برای ارزیابی سازمان باید به هر دو بعد ساختاری و محتوایی توجه کرد.

ابعاد ساختاری

۱) رسمی بودن: به اسناد و مدارکی که در سازمان وجود دارد گفته می‌شود. در این اسناد روشها، شرح وظایف، مقررات و سیاستهایی نوشته شده است که باید سازمان رعایت و اجرا نماید. این اسناد نوع رفتار و فعالیتها را نشان می‌دهند. اغلب از طریق شمارش تعداد صفحه‌های اسناد موجود می‌توان میزان رسمی بودن یک سازمان را تعیین کرد.

۲) تخصصی بودن: یعنی سازمان تا چه اندازه‌ای کارها و فعالیتهای خود را به وظایف جداگانه و تخصصی تقسیم کرده است. اگر در حد بسیار بالایی سازمان تخصصی شده باشد تنها دامنه محدودی از کارها را هر کارگر یا کارمند انجام می‌دهد و اگر در حد پایینی سازمان تخصصی شده باشد هریک از کارکنان کارهای متعدد و

چندین وظیفه را عهده‌دار می‌شوند. گاهی تخصصی بودن را تقسیم کار می‌نامند.

(۳) داشتن استاندارد: داشتن استاندارد به بسیاری از کارهای مشابه که به روش یکسان و همانند انجام شوند، گفته می‌شود. سازمانی که در سطح بالایی کارهایش را استاندارد کرده باشد روش انجام دادن کارها به صورتی مفصل شرح داده می‌شود و کارهای مشابه و همانند در همه واحدها انجام می‌شوند.

(۴) سلسله مراتب اختیارات: منظور این است که هریک از افراد به چه کسی باید گزارش کار بدهند و حیطه کنترل هریک از مدیران مشخص می‌شود و با کشیدن خطهای عمودی در نمودار سازمانی سلسله مراتب اختیارات مشخص می‌شوند. حیطه کنترل هر مدیر، به وسیله سلسله مراتب اختیارات مشخص می‌شود و هنگامی که حیطه کنترل مدیر محدود باشد ارتفاع سلسله مراتب اختیارات بیشتر می‌شود و برعکس هنگامی که حیطه کنترل مدیر وسیع باشد ارتفاع سلسله مراتب اختیارات کمتر می‌شود.

(۵) پیچیدگی: به تعداد کارها یا سیستم‌های فرعی که در درون یک سازمان انجام می‌شود اطلاق می‌گردد. از مجرای سه بعد عمودی، افقی و فضایی می‌توان پیچیدگی را بررسی کرد. مقصود از عمودی تعداد سطحی که در سلسله مراتب اختیارات وجود دارد. مقصود از افقی تعداد عنوان شغلی یا دوایری که به صورت افقی در تمام سازمان وجود دارد و از نظر فضایی به محل‌ها و مناطق جغرافیایی گفته می‌شود.

(۶) متمرکز بودن: در سلسله مراتب اختیارات به آن سطح از اختیارات که قدرت تصمیم‌گیری دارد، اطلاق می‌شود. هنگامی که در سطح بالای سازمانی، تصمیم گرفته شود به آن سازمان متمرکز می‌گویند و هنگامی که تصمیم‌گیری به سطوح پایین‌تر سازمان تفویض شود، آن سازمان غیر متمرکز است. یک سازمان در رابطه با خرید و سایر، تعیین هدف، انتخاب عرضه کنندگان کالا، تعیین قیمت، استخدام کارکنان و مشخص کردن حیطه کنترل و بازیابی می‌تواند به صورت متمرکز و غیر متمرکز عمل کند.



نمودار تعامل ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان

۷) حرفه‌ای بودن: به سطوح تحصیلات رسمی و آموزشی کارکنان گفته می‌شود. اگر کارکنان باید در یک سازمان، دوره‌های آموزشی بلندمدت را برای گرفتن شغل طی کنند آن را سازمان بسیار حرفه‌ای گویند. برای اینکه بتوانند میزان حرفه‌ای بودن سازمان را مشخص کنند، میانگین سالهای آموزش و تحصیلات کارکنان را تعیین می‌کنند. در حرفه پزشکی حدود بیست سال این دوره طول می‌کشد و در شرکت‌های ساختمانی حدود ده سال طول می‌کشد.

۸) نسبت‌های پرسنلی: مقصود از آن، به کارگیری افرادی که برای وظایف مختلف و دوایر گوناگون به استخدام سازمان درمی‌آیند اطلاق می‌شود. نمونه‌هایی از آن عبارتند از نسبت مدیریت، نسبت اداری، نسبت ستادی یا نسبت کارکنانی که دستمزد مستقیم و کارکنانی که دستمزد غیرمستقیم می‌گیرند. برای محاسبه آن، تعداد کارکنان یک گروه یا یک طبقه را بر کل تعداد کارکنان سازمان تقسیم می‌کنند.

ابعاد محتوایی

۱) اندازه: مقصود از آن، بزرگی سازمان از نظر تعداد افراد یا کارکنان می‌باشد. می‌توان بزرگی سازمان را با توجه به یک واحد خاص، یک بخش یا کل سازمان مشخص کرد. از آنجا که سازمانها سیستم‌های اجتماعی هستند می‌توان اندازه یا بزرگی آنها را برحسب تعداد کارکنان مشخص کرد. شاخص‌های دیگری چون کل فروش یا کل دارایی‌ها، اندازه و بزرگی سازمان را نشان می‌دهند ولی از دیدگاه نیروی انسانی، آنها بزرگی سازمان را نشان نمی‌دهند.

۲) تکنولوژی سازمان: منظور از آن ماهیت زیرسیستم تولید و شامل عملیات و روشهای فرآیند تولید می‌باشد. نمونه‌هایی از آن عبارتند از یک کلاس درس در دانشکده یا یک پالایشگاه نفت (اگرچه تفاوت‌های زیادی باهم دارند).

۳) محیط: شامل عواملی است که در خارج از مرز سازمان وجود دارند. تعدادی از این عوامل عبارتند از صنعت، دولت، مشتری، عرضه‌کنندگان کالا و مؤسسات مالی. از مهمترین عوامل محیطی، سازمانهای دیگر می‌باشند که بر یک سازمان اثر می‌گذارند.

۴) اهداف و استراتژی‌های سازمان: مقصود هدف و شیوه‌های رقابتی شرکت است، که آن را از سایر سازمانها متمایز می‌کند. هدف معمولاً اسناد نوشته‌ایند که بیان‌کننده مقصود نهایی و دائمی شرکت می‌باشند. استراتژی یک برنامه عملی است که شیوه تخصیص منابع و فعالیتهای شرکت را در رابطه با محیط و در راه نیل به هدفها تعیین می‌کند و وسعت فعالیتهای، هدفها و استراتژیها را مشخص می‌کنند و رابطه‌ای است که سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبای خود دارد.

۵) فرهنگ: مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، هنجارها و تفاهم‌هایی است که سازمان با کارکنان در آنها وجوه مشترک دارند. این ارزشها امکان دارد مربوط به نوعی رفتار و رعایت برخی از اصول اخلاقی، تعهد در برابر کارکنان، کارایی یا ارائه خدمت به مشتری باشند و اعضای سازمان از طریق این ابزار و وسایل به یکدیگر مرتبط می‌شوند. فرهنگ سازمان چیز نانوشته‌ای است اما از طریق شعارها، جشن‌ها، نوع لباس و نمای سازمان قابل مشاهده است.

سیزده بعد ساختاری و محتوایی که برشمرده‌ایم به یکدیگر وابسته هستند. برای مثال بزرگی سازمان، نوع تکنولوژی و محیط پایدار سازمانی را به وجود می‌آورند که

از نظر رسمی، تخصصی و متمرکز بودن در سطح بالایی قرار دارد. اینها ابعاد مبنایی هستند که از طریق آنها می‌توان ویژگی‌هایی از سازمان را بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. زیرا امکان مشاهده آنها بصورت تصادفی نمی‌باشند و این ابعاد ارائه‌کننده اطلاعات مهمی درباره سازمان هستند.

تئوری سازمان چیست؟

تئوری سازمان شامل مجموعه‌ای از واقعیت‌ها نیست بلکه شیوه‌ای از اندیشیدن درباره سازمان است و راهی است که به صورت دقیق‌تر و عمیق‌تر می‌توان سازمانها را مشاهده و تجزیه و تحلیل کرد. این شیوه اندیشیدن درباره سازمان، براساس الگوها و مقررات، طرح سازمانی و رفتار قرار دارند. همواره اندیشمندان و صاحب‌نظران سازمانی در پی این مقرراتند و سعی می‌کنند تا آنها را تعریف و سنجش و اندازه‌گیری کنند تا سرانجام آنها را در اختیار ما قرار دهند. واقعیت‌هایی که از این تحقیقات به دست می‌آیند، به اندازه الگوهای کلی، ژرف‌نگر در عملکرد سازمانها اهمیت دارند.

دیدگاههای تئوری سازمان

پدیده‌ای بنام تئوری سازمان وجود ندارد، فقط تئوریهای زیادی وجود دارد که نظریه‌پردازان تلاش کرده‌اند تا از طریق آنها شیوه رفتار سازمانها و اعضای آنها، فرهنگها، شرایط و ساختار سازمانی مختلف را پیش‌بینی یا توجیه نمایند. بعضی از این تئوریها با نظریه‌های دیگر همسو و بر پایه دیدگاههای آنها بنا شده است، یعنی از طریق آن می‌توان قسمتهای مهم سازمان، فرضیات سازمان و دنیایی را که آفریننده آن هستند و در آخر راههای کارا یا کارساز را پیش‌بینی یا توجیه کرد. آنها از واژه‌ها، اصطلاحات و زبان فنی مشابه استفاده می‌کنند. معمولاً این شیوه دسته‌بندی نظریه‌پردازان و تئوری‌های همانند را: مکتب، دیدگاه، سنت، چارچوب، الگو، حوزه فکری غالب یا عصر تئوری سازمان می‌گویند.

نظریه‌پردازان سازمانی که متعلق به یک مکتب هستند نظریات یکدیگر را بازگو می‌کنند، ولی نسبت به نظریه‌پردازان و تئوریهای کسانی که متعلق به مکتبهای دیگر هستند معمولاً بی‌توجه و گاهی هم از آنها به بدی یاد می‌کنند.

هارولد کونتز، تئوری مدیریت را در سال ۱۹۶۱ جنگل معانی نامید. آرتوکاری

لوف، مکتبهای متفاوت تئوری سازمان را در ۱۹۶۳ بررسی کرد و به این نتیجه رسید که: هر مکتبی مخالف مکتب دیگری است و سعی می‌کند از موضع خود دفاع کند و هریک ادعا می‌کند که مکتبهای دیگر دارای نقایص عمده‌ای هستند. حال از آن زمان تاکنون که ماراه زیادی را طی کرده‌ایم، آیا واقعیت چنین است؟ بیست سال بعد از نظر کاری لوف، گرامام استلی و آندروون دوون بیان کردند که: مکتبهای مختلف فکری تنها به جنبه‌ی منحصر به فردی از مسئله‌ها درباره‌ی سازمان توجه می‌کنند و از منطقی‌ها و واژه‌های متفاوتی استفاده می‌کنند و همین مسئله مانع از بحث و گفتگوی مستقیم آنها با یکدیگر می‌شود. یک سال بعد از آن لی‌بال من و ترنس دلیل بیان کردند که: مکتبهای مختلفی در درون رشته‌های علوم اجتماعی رشد یافته‌اند که هریک سازمان را از دیدگاهی خاص نگاه می‌کند و هریک دارای اصول و مفروضات خاصی هستند و در این مورد که مدیران، گروههای اجتماعی را چگونه می‌توانند تحت کنترل درآورند، دیدگاهها و نظریه‌های ویژه‌ای دارند.

شاید منطقی باشد چنین نتیجه بگیریم که نه تنها اتفاق نظری درباره‌ی ارکان و اجزای تشکیل دهنده دانش تئوری سازمان وجود ندارد بلکه اتفاق نظری در آینده نزدیک یا قابل پیش‌بینی هم وجود نخواهد داشت. درباره‌ی این موضوع، هرکس که به مطالعه و تحقیق می‌پردازد از این نظریه که به هر مکتبی از تئوری سازمان که مورد علاقه او هست پیوندد آزاد است و همچنین در مورد مرزهای فلسفی یک گروه، آزادی عمل دارد که بپذیرد یا نپذیرد. ولی قبل از اینکه کسی مکتبی را بپذیرد و مکتبهای دیگر را کنار بگذارد، باید خوب درباره‌ی راههایی که در مقابل او قرار دارند بیندیشد و هر مکتب را از لحاظ نقاط قوت و ضعف مورد بررسی قرار دهد تا ببیند که آیا فلسفه مکتب مورد نظر با باورها، مفروضات و زمینه‌های فکری او سازگار است یا نه؟ شاید فردی با بررسی‌هایی که انجام داده به این نتیجه برسد که هیچ یک از این دیدگاهها یا مکتبها با ویژگیهای شخصی و رفتاریش سازگار نیست و هر کدام از آنها دارای مقداری اطلاعات مهم و پیش‌بینی‌هایی است که در برخی از شرایط مفید واقع می‌شوند.

هریک از تئوریهای اصلی سازمان به یک دوره زمانی مشخص مربوط می‌شود. برای مثال در دهه ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ مکتب کلاسیک‌ها مطرح بود و در دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ مکتب نئوکلاسیک‌ها مطرح شد. اگرچه در آغاز هر مکتبی، یک مبدأ زمانی وجود داشت ولی مکتب پیشین در همان دوره حاکم بر اندیشه‌ها بود و سرانجام

مکتب بعد به تدریج جایگزین مکتب قبلی گردید و مورد پذیرش قرار گرفت و چند سال بعد مکتب و اندیشه جدید ظهور کرد که آن هم همین مراحل را طی نمود تا جایگاه خود را استحکام بخشد. یک تئوری سازمانی، زمانی که در یک دوره مطرح بود با گذشت چند سال از میان برفت و جای خود را به تئوری دیگری داد ولی هیچ گاه نابود نشد. روش اندیشه این نظریه پردازان نه تنها بر مکتب‌های بعدی اثر گذاشت، بلکه آنهایی که مفروضات و اصول پشتیبان را نمی‌پذیرفتند، هم تحت تأثیر قرار گرفتند. از اثرات مهم مکتب‌های پیشین این بود که پرده‌ی زمان را کنار کشیدند و به صورت اسطوره‌هایی جاودانه درآمدند.

چرخه‌ی یک مکتب که شامل تلاش در راه صعود، تسلط جویی و فراگیری، روبه‌رو شدن با مکتب جدید و در انتها از میدان بیرون رفتن می‌باشد، تنها به تئوری سازمان محدود نمی‌شود. توماس کوهن بیان کرده: این فرآیند دیالکتیک در مورد تمام علوم از جمله فیزیک، ریاضیات و روان‌پزشکی نیز صادق است. این فرآیند در مورد مکتب‌هایی که در یک دوره‌ی زمانی قرار دارند نیز صدق می‌کند. آنها درباره‌ی فرضیه‌هایی که نسبت به هدف تئوری‌های خود دارند بسیار متفاوت‌اند یا به اصطلاح واگرا هستند. نظریه‌پردازان تئوری سازمان از روشهای مختلفی برای طبقه‌بندی مکتب‌های فکری استفاده می‌کنند.

نخست: مکتب‌ها را با توجه به دیدگاهی که درباره‌ی سازمان دارند، طبقه‌بندی می‌کنند. همچنین با توجه به دیدگاهی که این مکتب‌های فکری در مورد درک رفتار سازمانی دارند طبقه‌بندی می‌شوند.

دوم: برحسب دوره‌ای از زمان که بیشترین نقش را داشته‌اند، گروه‌بندی می‌شوند. نمونه‌ای از آن عبارت است از اینکه، استلی و ون دوون برای طبقه‌بندی مکاتب از منطقی بسیار متفاوت استفاده کردند. آنان مکتب‌ها را از چهار دیدگاه اصولی یعنی بر مبنای دو بعد تحلیلی طبقه‌بندی کردند که عبارتند از: (۱) سطح تجزیه و تحلیل سازمانی (۲) تأکید بر مفروضات جبر و اختیار در مورد طبیعت انسان. این دو پژوهشگر چنین نتیجه گرفتند که تئوری سازمان را می‌توان در یک ماتریس دو در دو نشان داد (مطابق نمودار صفحه بعد) دیدگاه جبر و اختیار بر روی پیوستار افقی قرار دارد و مبتنی بر مفروضاتی است که عضو سازمان به آزادی عمل، اختیار و خود رهبری اعتقاد داشته باشد یا اینکه در سازمان رفتار خود را امری جبری و مبتنی بر

محدودیت‌های ساختار بنده دارد. سطح تجزیه و تحلیل سازمانی در پیوستار عمودی قرار دارد که طبقه‌بندی تئوری سازمانی، براساس توجه به گروهی از سازمانها و یا سازمانهای واحدی می‌باشد.

نمودار چهار دیدگاه استلی و ون دوون درباره سازمان

دیدگاه انتخاب طبیعی	دیدگاه اقدام گروهی یا جمعی
دیدگاه سیستمی و ساختاری	دیدگاه انتخاب راهبردی
جبرگرایی	اختیارگرایی

یک طبقه‌بندی دیگر مربوط به ریچار اسکات است که سازمانها را به مثابه سیستمهای کلاسیک، روابط انسانی و باز در نظر می‌گیرد.

از دیدگاه سیستم کلاسیک، سازمانها ابزاری برای رسیدن به هدفهای خاص هستند. خوب یا بدی سازمان‌ها هم بستگی به عواملی دارد که توسط مفهوم منطقی بودن ساختار بیان می‌شوند. این واژه منطقی به معنای محدود منطقی بودن فنی و عملکردی بکار می‌رود و اشاره به حدود سازمان‌یابی یک سری عملیات دارد که با حداکثر کارایی بتوانند به نحوی به هدفهای از پیش تعیین شده برسند. بنابراین آنچه در مورد نظر منطقی بودن است، انتخاب هدفها نیست بلکه اجرای هدفها می‌باشد. در حقیقت می‌توان هدفهای نامعقول را به وسیله منطقی بودن تعیین کرد.

دیدگاه سیستم کلاسیک، به رفتار سازمان‌ها به عنوان فعالیت‌هایی که توسط واحدهای هماهنگ و هدفمند انجام می‌شود می‌نگرد. در این دیدگاه واژه‌هایی چون اطلاعات، کارایی، بهینه‌سازی، اجرا و طرح به طور مکرر استفاده می‌شوند. واژه‌های دیگر نیز در قالب این دیدگاه بکار می‌روند؛ این مطلب بیان‌کننده محدودیت‌های شناختی فرد تصمیم‌گیری و اثرات بافت سازمانی است که در آن انتخاب منطقی صورت می‌گیرد. واژه‌هایی چون محدودیت‌های اختیار، قوانین دستورالمعل‌ها، قلمرو قانونی، برنامه‌های عملکرد، هماهنگی دلالت بر منطقی شدن رفتار درون سازمان در داخل محدوده‌های کاملاً مشخص دارد.

نمودهای اصلی سازمانها دارای خصوصیتی است که صاحب‌نظران سیستم

کلاسیک برای تمیز و تشخیص سازمانها از سایر انواع دیگر مورد توجه قرار می‌دهند. نظریه پردازان سیستم کلاسیک از آن نظر بر مشخص بودن هدف و رسمی شدن تأکید دارند که هریک از این عناصر نقش عمده‌ای در منطقی شدن رفتار سازمانی ایفا می‌کنند.

سیستم‌های روابط انسانی بیشتر به دنبال بررسیهایی که سیستم کلاسیک را نامناسب می‌دانست به وجود آمد. نظریه پردازان سیستم کلاسیک سازمانها را متشکل از گروههایی که طبق برنامه و در جهت اهداف خاص گرد آمده‌اند، می‌دانند ولی نظریه پردازان سیستم روابط انسانی سازمان را همین مرحله اول گروهها می‌دانند. سیستم کلاسیک بر ویژگیهایی از سازمان تأکید دارد که باعث تمیز آن از سایر گروههای اجتماعی می‌شوند. اما نظریه پردازان سیستم روابط انسانی فقط به این ویژگیها توجه نمی‌کنند. حقیقت هم این است که نباید آنها را به عنوان مهمترین ویژگیهای سازمان به حساب آورد.

نظریه پردازان سیستم کلاسیک توضیحاتی را درباره مشخص بودن هدف و رابطه رسمی بیان کرده‌اند که به وسیله این دو ویژگی، سازمانها از انواع گروههای دیگر مشخص می‌شوند. این دو ویژگی مورد قبول نظریه پردازان سیستم روابط انسانی هم است، ولیکن آنها به ویژگیهای مهمتری که از ویژگیهای مشترک همه گروههای اجتماعی است، معتقدند.

پیدایش سیستم باز پس از جنگ جهانی دوم صورت گرفت. این دیدگاه حوزه‌های جدیدی از تحقیقات، چون سایبرنتیک و نظریه اطلاعات را به وجود آورده است که باعث ایجاد کاربردهای جدیدی نظیر مهندسی سیستمها و تحقیق عملیاتی شده است، این رشته‌های علمی موجود، شکل مطالعه سازمانها را تغییر داده است و روابط نزدیکتری را بین رشته‌های علمی پیشنهاد نموده است. نظریه عمومی سیستمها روابط بین رشته‌ها را تقویت کرده است.

لودویک ون برتالنفی بنیان‌گذار نظریه عمومی سیستمها و زیست‌شناس مشهور، نگرانی خود را در مورد افزایش انشعاب علوم این گونه بیان می‌کند: فیزیکدان، زیست‌شناس و دانشمندان علوم اجتماعی به نحوی که گویی در جهان خاص خود محصورند، سخن می‌گویند و بسیار مشکل واژه‌ای را از یک پله به دیگری می‌توانند برسانند.

به اعتقاد برتالنی و همکارانش، نظرات عمومی خاصی می‌توانند با دامنه وسیعی از رشته‌ها مرتبط باشند. آنان تلاش کرده‌اند تا موارد بسیار مهمی نظیر ذرات هسته‌ای، اتم، مولکول، سلول، اندامها، بدن، جوامع محلی، گروهها، سازمان‌ها، جوامع، منظومه شمسی را که دانشمندان مطالعه کرده‌اند، تحت عنوان عمومی سیستم قرار دهند. همه سیستمها به وسیله کنار هم قرار گرفتن و روابط متقابل بین اجزاء شناخته می‌شوند. این ویژگیها در همه سیستمها یکسان است و از آن می‌توان برای ناهمسانیه‌های سیستم‌ها نیز استفاده کرد، در همه سیستمها اجزای تشکیل دهنده از ساختار بسیار ساده تا پیچیده، از حالت بسیار باثبات تا بسیار متغیر و از نفوذپذیری نسبی تا حالت کاملاً واکنشی یا یکدیگر در برابر فشار متفاوت هستند. هنگامی که از سیستمهای ماشین به سیستمهای زنده و سیستمهای اجتماعی حرکت می‌کنیم، اجزای به وجود آورنده این سیستمها متغیرتر و پیچیده‌تر می‌شوند. همچنین ماهیت روابط بین اجزاء یک سیستم با سیستم دیگر متفاوت است. نوربرت وینر بنیان‌گذار سایبرنتیک در این مورد بیان می‌کند که: ما سازمان را باید به صورت چیزی با وابستگی بین چندین جزء سازمان یافته که این وابستگی دارای درجاتی است تصور کنیم.

در سیستمهای ماشین وابستگی بین اجزاء به صورتی است که رفتار آنها به شدت تابع اجبار و محدودیت است. ساختار آنها نسبتاً سخت و روابط سیستم جبری است. در سیستمهای زنده، بین اجزاء وابسته اجبار نسبتاً کمتری وجود دارد و این خود انعطاف‌پذیری بیشتری را ایجاد می‌کند. در سیستمهای اجتماعی مانند گروهها و سازمانها بین اجزایی که در تعامل باهم هستند رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد. سازمان‌های اجتماعی در مقایسه با ساختارهای فیزیکی یا ماشین، سیستمهایی با پیوند ضعیف می‌باشند.

هرچند از سمت سیستمهای ساده به سیستمهای پیشرفته حرکت می‌کنیم، ماهیت و اهمیت نسبی جریان‌ات مختلف بین عناصر هر سیستم و بین سیستم و محیط تغییر پیدا می‌کند. مواد، انرژی و اطلاعات از انواع عمده جریان‌ات سیستم هستند. در این مورد، باکلی اشاره می‌کند که: در حالی که روابط اجزاء ترکیبی سیستمهای ماشینی عمدتاً تابعی از ملاحظات زمانی و مکانی و انتقال انرژی از یک جزء ترکیبی سیستم به جزء دیگری است، روابط مشخص‌کننده اجزای سطوح بالاتر هرچه بیشتر به انتقال اطلاعات وابسته می‌شوند.

منابع و مأخذ

- Richard H. Hall, organizations: structure and process, 3rd ed. (Englewood cliffs, N.J. : prentice-Hall, 1982), p. 84.
- Henry Mintzberg, The structuring of organizations (Englewood cliffs, N.J. prentice-Hall, 1979), p. 187.
- Swtcephen P. Robbins, "The Theoriz organization from a powercontrol perspective", california management Review, Januaru 1983, pp. 67-75.
- Richard L. Daft. "Bureaucratic versus Nonbureaucratic structure and ther process of Innovation and change". in samuel B. Bacharach, ed. Research in the sociology of organization, vol. L, 1982, p. 132.
- Scott, W. Richard 1981. organizations: Rational, Natural, and open systems. Englewood cliffs, N.J.: prentic-Hall, Inc.