

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ناگفته‌های تاریخ تفکرات مدیریت

دکتر محمدرضا دلوی

دکتر میثم شکری‌ساز

دکتر نهال سلامتیان

مهندس مظاهر حاجی‌بنده

عنوان و نام پدیدآور: ناگفته‌های تاریخ تفکرات مدیریت/ محمدرضا دلوی... [و دیگران].

مشخصات نشر: اصفهان: نصح، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: [۴۴۶] ص.: جدول، نمودار.

شابک: ۴۰۰۰۰۰ هزار ریال، ۸-۵۸-۵۰۸۸-۶۰۰-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: محمدرضا دلوی، میثم شکری ساز، نهال سلامتیان، مظاهر حاجی‌بنده.

موضوع: مدیریت

موضوع: Management

موضوع: مدیریت - تاریخ

موضوع: Management- History

شناسه افزودن: سری اصفهانی، محمدرضا، ۱۳۴۹-

شناسه افزودن: Delvi, Mohammad Reza

رده‌بندی کنگره: ۳۷/ق HD

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸ /

شماره کتابشناسی ملی: ۲۶،۲۹۵۷

عنوان: ناگفته‌های تاریخ تفکرات مدیریت

مولفین: محمدرضا دلوی، میثم شکری ساز، نهال سلامتیان، مظاهر حاجی‌بنده

ناشر: نشر نصح ۰۹۱۳۳۱۱۹۴۴۰ • Email: pub_nosuh@yahoo.com • WWW.nosuh.ir

شمارگان: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۴۰۰۰۰ تومان

قطع: وزیری

چاپ: رضوی

تاریخ چاپ: ۱۳۹۷

نوبت چاپ: اول

شابک: ۸-۵۸-۵۰۸۸-۶۰۰-۹۷۸

حق چاپ محفوظ است

مقدمه مولف:

برای اولین بار که با علم مدیریت آشنا شدم دانشجوی رشته مهندسی صنایع بودم، در میان دروس این رشته، مفاهیم جالبی از تئوری‌های مدیریت گنجانده شده بود. اگرچه این حجم مباحث مدیریتی کم بود، اما برای جوشش عشق لایتناهی اینجانب به حوزه مدیریت کافی بود. کارشناسی ارشد خود را در رشته MBA گرفتم و پس از آن در دوره دکتری کارآفرینی قبول شدم. در این میان بود که متوجه شدم مسیر اولیه من در انتخاب رشته مهندسی کار معقولی نبوده و چه حیف که زودتر مدیریت را انتخاب نکرده بودم. متأسفانه آنچه در کشور ما رایج است، عدم توازن بین استعداد های افراد و رشته تحصیلی‌شان است. این‌طور معمول شده که نخبگان مدارس به رشته ریاضی و تجربی می‌روند و خیل وسیعی در کشور در رشته‌های مهندسی و یا علوم معطوف به پزشکی فارغ التحصیل می‌شوند و افراد کمتر نخبه به علوم انسانی و در نهایت مدیریت می‌پیوندند، چه تراژدی تأسف‌باری!

هم اکنون که در کشور ریزش حاد مدیریت عمیقاً احساس می‌شود، نیاز روشن کشور فقدان مدیران فرهیخته است تا دانش پرکاربرد خود چهره میهن کهن را جلا بخشند و بیارایند. البته رشته مدیریت هم نیازمند نگاهی نو دارد، بسیاری از تئوری‌های مدیریت موجود، مجموعه سخنان دررگان حوزه‌ی مدیریت هستند که - بارها و بارها در کتب متنوع مدیریت تکرار شده اند، اما بزرگان دیگری نیز هستند که آثار آنها کمتر دیده شده و به زبان دیگر (ناگفته‌های در اریخ تفکرات مدیریت) وجود دارد.

در این کتاب سعی شده با جمع‌آوری نکات کلیدی از این دایره المعارفی بسازیم که بتواند تا حدودی این خلاء را پر کند؛ باشد که در این امر دریغ شده باشیم. تالیف این کتاب را به همسر من که همیشه حامی من بوده‌اند، سرکارخانم دکتر الهام شهبازی تقدیم می‌کنم.

در پایان جا دارد از زحمات جناب آقای دکتر محمدرضا دلوی که خط مشی دقیق موضوع را تبیین کرده و همه مباحث را به دقت بررسی و نگارش نمودند، سرکار خانم نهال سلامتیان که در جمع‌آوری و تدوین این کتاب همراهی داشتند، جناب آقای مظاهر حاجی بنده که در تدوین کتاب ما را یاری نمودند و سرکارخانم صباچایک که

همه زحمات چاپ کتاب با ایشان بود و سرکارخانم صبا اصفهانیان که جلد کتاب را
طراحی کردند صمیمانه تشکر کنم.

با احترام

میثم شکری ساز

پاییز ۹۶

www.ketab.ir

فهرست مطالب

۱۷	آلفرد شوٲس
۲۲	فلیپ سلزنیك
۲۶	پیتر برگر
۴۸	توماس لاکمن
۵۳	اروینگ گافمن
۶۶	ویلیام وایت
۶۸	ولادیمیر پراپ
۸۰	میشل بکوف
۸۴	ژاک دریدا
۱۰۰	میخائیل باختین
۱۰۸	ژان فرانسوا لوتار
۱۱۶	ژان بودریار
۱۲۶	نظریه مایکل مکابی
۱۲۶	نظریه جیمز رابرسٲون
۱۲۹	نظریه سیسیل جی هاروارد
۱۳۰	نظریه ویلیام استور
۱۳۱	نظریه ریموند ورنون و لوئیس تی. ولس
۱۳۳	نظریه ٲودور لویت
۱۳۴	نظریه ساب‌هاش سی. جین
۱۳۵	نظریه دیوید ٲولتی
۱۳۶	نظریه مارک ماندن‌هال و گری آدو
۱۳۷	نظریه اس روتن
۱۳۸	نظریه دولر، فیلدنر، هیل
۱۴۳	نظریه لیندا بی مر
۱۴۶	نظریه دیوید وی کیسٲون و فرانسیس، ومین وو
۱۵۱	نظریه ایتزاك هاریاز
۱۵۱	نظریه کالین پی سیلورتورن
۱۵۳	نظریه سومانترا گوشال و نتین نوهربا
۱۵۳	نظریه PM رهبری ژاپنی

۱۵۸	نظریه جین بلاسکو
۱۶۰	نظریه مینتزبرگ و تقسیم‌بندی استراتژی‌ها
۱۶۱	لوئیس مامفورد
۱۶۲	پل دوبراین
۱۶۴	ریموند با مهارت
۱۶۵	ولیلیام هیت
۱۶۶	رابرت تین بام و شلدون دیویس
۱۶۷	تیم هاناگان
۱۶۸	ارتور امپسن واستریکلند
۱۶۹	لارس برنیاک و جویس
۱۷۰	پیتر لورانج
۱۷۳	آموس تورمکی و بیل کانه من
۱۷۶	درک رولینسون
۱۷۶	ماکسیم کرنه و برن ماتی
۱۷۸	مؤسسه مدیریت بریتانیا
۱۷۹	کری لینا
۱۸۰	تری ویلسون
۱۸۱	استفن کاوی
۱۸۲	رابرت کلی
۱۸۴	ریچارد بوید
۱۸۵	کارل گوستاو یونگ
۱۸۵	آلفرد آدلر
۱۸۷	هربرت شلدون
۱۸۸	هنری موری
۱۸۹	کرو نباخ
۱۹۰	چارلز هیوز
۱۹۰	هری استنک سالیوان
۱۹۰	ژرژ گوروچ
۱۹۱	جان گریندر و ریشارد بندلر
۱۹۲	ویات وو د اسمال
۱۹۲	کلود شانون و وارن ویوور

۱۹۳	از گوود شرام
۱۹۴	کرون
۱۹۵	کلمپیت
۱۹۷	هریسون و هندی
۲۰۰	مایکل استال
۲۰۱	گریفین
۲۰۵	دانیل روبی، کرول سیلز
۲۰۶	کاتر و شلزینگر (اسکلزینگر)
۲۰۷	دانی مار و پیتر فریسن
۲۰۹	ویلیام ایتنل و الن جونسون
۲۱۲	ویلیام بومن
۲۱۴	نرمن فرنیس
۲۱۶	پوگیلنیالم
۲۲۲	اندره لورن
۲۲۳	دیل و کندی
۲۲۵	استیونس
۲۲۹	ترومپنارس
۲۳۱	یان سلمر
۲۳۴	هورویتز
۲۳۵	بر گلن
۲۳۵	نوناکا
۲۳۸	وایس
۲۳۹	تریاندیس
۲۳۹	مردیت بلین
۲۴۰	پر اهلاد و داتس
۲۴۱	آدلر
۲۴۲	کاکس و بلیک
۲۴۳	دیوید فوکل
۲۴۵	کولبرگ
۲۴۸	پافرو مک کارنی
۲۴۹	هارولد پرل موتر

۲۵۰	تئوری هیز و آبرناتی
۲۵۰	تئوری آرتور وایت هیل و شین ایشی تا که زاوا
۲۵۱	مسائل اقتصادی فرد و انتظارات او از سازمان
۲۵۳	تئوری گلوک، کافمن و آلک
۲۵۴	تئوری تیچی
۲۵۶	تئوری دراگر
۲۵۷	تئوری کاستلز
۲۵۸	نظریه پرفسور دانی سان
۲۶۱	تئوری استیونس
۲۶۴	تئوری رین و شنکار
۲۶۵	ترنسل دیل و آلتز کندی
۲۶۶	گراهام آلیسون
۲۶۶	آنتونی دانتز
۲۶۷	تونیس
۲۶۸	مینتزبرگ
۲۶۸	ای. اف. ال. بریج
۲۶۹	کست و رزن ویگ
۲۷۱	جردن
۲۷۱	تریست و بامفورت
۲۷۲	رایس و امری
۲۷۳	ادگاره اج. شاین
۲۷۴	توماس چی پیترز و رابرت اج واترمن
۲۷۵	ویلیام پوندز
۲۷۶	ارنست دیل
۲۷۷	هارولد لویت و رونالد مولیر
۲۷۸	مایکل پورتر
۲۷۹	دیوید
۲۸۰	موره نو
۲۸۱	رابرت مک موری
۲۸۱	دوبرین
۲۸۲	تی بورت و والکر

۲۸۲	سینک
۲۸۳	کینگزلند و لسم
۲۸۵	هویرینسگی
۲۸۷	ککبادسه و دیگران
۲۸۷	کوئر
۲۸۸	استوارت
۲۹۰	شاین
۲۹۲	هچ
۲۹۶	نری آکی کانو
۲۹۷	شولت
۲۹۸	تیوک
۲۹۸	فردلوتانز
۳۰۰	ون منن
۳۰۲	بیگراو
۳۰۳	نوناکا و تاکوشی
۳۰۴	والشن و آنگسون
۳۰۵	اولیورا
۳۰۵	کونکلین
۳۰۶	نظریه رحیم
۳۰۹	کیل من، ساکستون و سریا
۳۰۹	مایک پدler
۳۱۰	هولدن
۳۱۱	ادوارد هال
۳۱۱	بنت و وود
۳۱۳	موره نو
۳۱۴	رنسیس و جین لیکرت
۳۱۵	جوزف وارتون
۳۱۷	کجام و والتون
۳۱۸	ئی. ا. سینکر
۳۱۹	راسل ایکاف
۳۲۱	پنینگزو گودمن

۳۳۱		مایلز
۳۳۳		ون دووان و فری
۳۳۳		کاتر و هسکت
۳۳۴		هدبرگ
۳۳۵		یونگ و همکاران
۳۳۵		توماس و ولتوس
۳۳۶		بنیس و نی موس
۳۳۷		باون و لاولر
۳۳۷		اسپیتر
۳۳۸		کوئین و اسپیریتزر
۳۳۹		آلفرد باندورا
۳۳۹		تولر
۳۳۹		فور دوفوتلر
۳۳۰		بلانچارد، زیکاری می و کار می
۳۳۱		کانگر و کاننگو
۳۳۱		ماستنبرک
۳۳۲		ریچارد استیرز
۳۳۳		دیربورن و سایمون
۳۳۳		واکر و گست
۳۳۴		چارلز هولین و میلتن بلود
۳۳۴		ایوان
۳۳۵		لاک
۳۳۶		گرین و دانسرو
۳۳۷		گاری یوکل
۳۳۹		جراد کاوانف، دنیس موبرگ، مانوئل والاسکوئز
۳۴۰		رابرت مایلز
۳۴۰		جینیس و مان
۳۴۲		نیس بیت
۳۴۳		مایکل بیر
۳۴۳		دیوید نادلر
۳۴۴		دانیل کتز و رابرت کان

۳۴۵	استونر، فری من، گیلبرت
۳۴۷	فاهی و نارایانان
۳۴۹	کارول جیلیان و نل نادینگز
۳۵۰	کاتر و هسکت
۳۵۲	تیلر کاکس
۳۵۴	آموس تورسکی و دانیل کاهنمان
۳۵۵	جی گالبرایت
۳۵۷	کاترین نیومن
۳۵۷	جمیز بیان کوین و تام پترز
۳۶۰	میلگرام
۳۶۱	دیوید مک کله لند
۳۶۳	مک کله لند و ریهام
۳۶۳	کاتر یا کانتز
۳۶۵	همنر
۳۶۵	گلاس ویسینگر
۳۶۶	ارلی و شالی
۳۶۷	کوزس-پاسنر
۳۶۷	ماکس دیری
۳۶۸	گرگوری شی و ریچارد گازو
۳۶۹	جان کتز نباخ و داگلاس اسمیت
۳۷۰	کنوین اسمیت و دیوید برگ
۳۷۱	پورتر و رابرتز
۳۷۳	کارل ویک
۳۷۵	هوارد گاردنر
۳۷۸	گری هامل
۳۸۲	لورنس دلوس مایلز
۳۸۲	زیست نامه
۳۸۹	آلبرت کارل
۳۹۳	ریگ ریوانس
۴۰۰	مردیت بلبین
۴۰۲	جان آدیر

- ۴۰۷.....ادوارد دیوتو
- ۴۱۰.....ریچارد ج. شانبرگر
- ۴۱۴.....رابرت اس. کابلان و دیوید پی. نورتن
- ۴۱۸.....نظریه بیر، آی زن استات و اسپکتور
- ۴۳۶.....منابع و مأخذ:

www.ketab.ir

مقدمه

یکی از ویژگی‌های برجسته سازمان‌ها در هزاره سوم وجود تغییرات است. اصولاً خود تغییر نیز پیوسته در حال تغییر است. این را آهنگ شتابنده آن به ما می‌گوید، سرعت تغییر همواره در حال افزایش بوده است. در گذشته، چون تغییر انسان‌ها را تحت تأثیر قرار نمی‌داد، زیاد توجه آنها را به خود جلب نمی‌کرد. در زمان حال فشار آن بسیار قوی‌تر است. مدیران و رهبران سازمان‌ها، شرکت‌ها، مؤسسه‌ها، نهادها و... همگی باید همگام با تغییر و تحولات در تئوری‌های جدید (سازمان، مدیریت و رفتار سازمانی) آگاه بوده تا بتوانند با دانش مناسب برخورد لازم را بر حسب شرایط و اوضاع جدید نشان دهند و این مجموعه به دنبال آن بوده تا با ارائه نظریه‌ها و مفاهیم نو برحسب تغییرات جدید (اوضاع اقتصادی ناپایدار، فناوری‌های بسیار متغیر، رقابت‌های جهانی، تنوع نیروی کار و ساختارهای سازمانی جدید و...) آن که سبب عالمی موجود در این زمینه را پوشش دهد.

عدم وجود منابعی به دور و به‌هنگام در زمینه تئوری‌های نوین و پیشرفته (سازمان، مدیریت و رفتار سازمانی) در کشورمان و وجود دوره‌های دکتری و کارشناسی ارشد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی تهیه منابعی در این زمینه را ضروری ساخت. این کتاب، تئوری‌های جدید و پیشرفته مدیریت، سازمان و رفتار سازمانی را به‌عنوان وسیله‌ای کارآمد و منظم برای مدیران، دانشجویان و... فراهم کرده تا اینگونه افراد بتوانند دانش و مهارت خود را چنان توسعه دهند که با مفاهیم و رویکردهای نوین آشنا شوند که بتوانند به‌عنوان عاملی توانمند تحولات شگرفی را متناسب با تغییرات و قشر موجود ایجاد کنند. لذا بر آن شدیم تا علاوه بر نظریه‌های مطرح شده تاکنون، به مباحث جدیدتر و ناگفته‌ای در زمینه تئوری‌ها به‌طور خلاصه بپردازیم، در این کتاب سعی شده است از مباحث و منابع داخلی و خارجی بیشتر استفاده شود، به آن امید که خدمتی ناچیز برای جامعه دانشگاهی و قشر مدیریت انجام داده باشیم.

این کتاب مجموعه‌ای سودمند جهت استفاده مدیران اجرایی در کلیه سطوح و تدریس در دروس مختلف همچون «مدیریت عمومی»، «تئوری‌های پیشرفته سازمان و مدیریت»، «تاریخ تفکرات مدیریت»، «جامعه‌شناسی سازمان‌ها» و... در کلیه رشته‌ها می‌باشد.

مؤلفین علاوه بر تشکر از کلیه عزیزانی که در آماده شدن این کتاب همکاری لازم را مبذول داشته‌اند، بسیار خوشحال خواهند شد که خوانندگان محترم کتاب، نظرات، پیشنهادات و انتقادات ارزشمند خود را به m-dalvi53@yahoo.com ارسال فرمایند.

آلفرد شوتس

آلفرد شوتس در سال ۱۸۹۹ در وین اتریش به دنیا آمد و آموزش‌های دانشگاهی‌اش را از دانشگاه وین گرفت. بلافاصله پس از فارغ‌التحصیل شدن در رشته حقوق، وارد حرفه بانکداری شد و تا پایان عمر در آن باقی ماند. شوتس به نظریه ماکس وبر به‌ویژه کار وبر درباره‌ی کنش و نمونه آرمانی علاقه‌مند شده بود. هرچند که او تحت تأثیر کار وبر بود اما تلاش می‌کرد تا کاستی‌های آن را با تلفیق افکار فیلسوفانی چون ادموند هوسرل و هانری برگسون از میان بردارد. همین امر باعث انتشار کتاب «پدیده‌شناسی جهان اجتماعی» شوتس در ۱۹۳۲ شد که بعدها به‌صورت یکی از کتاب‌های مهم رشته جامعه‌شناسی در آمد. به نظر شوتس، وبر درست دریافته بود که مفهوم رفتار عبارت است از معنایی که آن رفتار در نزد فرد قرار دارد ولی این انتقاد به او وارد بود که کار را ناتمام رها کرد. به عقیده شوتس وبر نتوانسته است مجموع مشخصات معنوی سه حوزه اصلی جامعه‌شناسی نمود یعنی تفهم، معنای ذهنی و عمل را بیان کند. جامعه‌شناسی پدیدارشناسی باید از نظریه تفهم وبر فراتر رفته به طرح پدیدارشناختی بپردازد. با نزدیک شدن جنگ جهانی دوم، شوتس به آمریکا مهاجرت کرد و در سال ۱۹۳۳ در مدرسه نوین تحقیقات اجتماعی نیویورک شروع به تدریس کرد. شوتس در ۲۰ می، سال ۱۹۵۹ میلادی در نیویورک درگذشت.

تأثیرگذاری و آثار

شوتس در سراسر عمرش در حاشیه جامعه‌شناسی باقی مانده بود. با این همه، نفوذش روی دانشجویان (مانند پیتر برگر، تامس لاکمن، هارولد گارفینکل) شوتس را در کانون نظریه جامعه‌شناختی جای داد.

برگر و گارفینکل هر دو در نیواسکول در دهه پنجاه قرن ۲۰ درس‌های شوتس را شنیده بودند. بنابراین، وقتی که اتنومتدولوژی و پدیدارشناسی اجتماعی در اواخر دهه ۶۰ به منصه ظهور رسیدند، شوتس نیز تجدیدحیات یافت، مجموعه مقالات شوتس چاپ شد و در معبد تاریخی پدیدارشناسی جایی به خود اختصاص داد.

از آثار دیگر شوتس می‌توان به نظریات ادموند هوسرل (۱۹۵۳)، عقل سلیم و تفسیر علمی در کنش انسانی (۱۹۵۳)، شکل‌گیری نظریه و مفهوم در علوم اجتماعی (۱۹۵۴)، پدیدارشناسی و روابط اجتماعی (۱۹۷۰)، اشکال زندگی و ساختار معنا (۱۹۸۲)، اشاره کرد.

نظریات و اصطلاحات شوتس

۱. پدیدارشناسی اجتماعی: پدیدارشناسی شاخه‌ای از فلسفه اجتماعی است که در شکل مدرن خود با تفکر اگزیستانسیالیستی کی‌یرکگور، هایدگر، و سارتر در آمیخته و بعدها در اثر فعالیت شوتس به یک سنت جامعه‌شناسی تبدیل شد. الگوهای جامعه‌شناختی پدیدارشناسی، تحت تأثیر منابع مختلفی همچون مارکس و نظریه‌پردازان انتقادی مکتب فرانکفورت قرار گرفت. شوتس کار خود را با انتقاد از ماکس وبر آغاز می‌کند و سپس از برآیند میان وبر و هوسرل، پدیدارشناسی اجتماعی را پایه‌گذاری می‌کند. کاربرد نظریه شوتس در جامعه‌شناسی بدین صورت است که زندگی روانه منبع اصلی و دست‌اول سازنده واقعیت است. در نتیجه واقعیت عینی انکار می‌شود. شوتس معتقد است بنایی که جامعه‌شناسان می‌سازند بر مبنای اطلاعات دست‌دوم است که بازه خود آن‌ها از زندگی روزانه گرفته شده و واقعیت‌شان در افراد برحسب افراد متفاوت است. شوتس بر جهان روزمره تجربه زیسته تأکید می‌کند، جهانی که در وهله نخست بر حضور فیزیکی ما و به همین ترتیب بر درک حسی ما از این جهان مبتنی است، و در وهله دوم بر مفاهیمی که ما برای نظم بخشیدن و تفسیر تجربه‌هایمان استفاده می‌کنیم. مفاهیم به همواره به شیوه‌ای اجتماعی ساخته می‌شوند.

به نظر شوتس گرایش طبیعی ذهن آدمی به نیای خارج و موضوعات مشترک اجتماعی ایجاب می‌کند که آدمیان به‌طور طبیعی به‌هم در زندگی روزمره، اموری را که با آن سروکار دارند تفسیر کنند و به آن‌ها معنا بخشند و آن‌ها را اموری مسلم و انکارناپذیر پندارند. وظیفه اصلی پدیدارشناسی اجتماعی این است که به این جنبه مردمی که حاصل شعور عام یا مشترک و گرایش طبیعی آن‌هاست، بپردازد تا روشن شود که چگونه واقعیت‌های اجتماعی توسط مردم ساخته و پرداخته می‌شود و این همان جریان میان‌ذهنی در پدیدارشناسی است.

شوتس منکر تعمیم نتایج و به نظر وی هر نوع تعمیمی غلط است زیرا در زمینه یکسانی عرضه نمی‌شود. روش مطالعه در پدیدارشناسی به‌صورت تقلیل‌گرایی است. بدین معنی که از کل چیزی، فقط به جنبه‌ای از آن توجه شده و پدیده مورد مطالعه از نیروهای شکل دهنده و زمینه اصلی‌اش به‌صورت جدا مطالعه می‌شود.

در دیدگاه شوتس جامعه از ادراک و معنابخشی اعضاء ساختار اجتماعی نشأت

می‌گیرد و از طریق شیوه‌های تفسیری آنان برپا گشته و حراست و نگاهداری می‌شود. بنابراین در جامعه‌شناسی پدیداری، به ادراک ساختار و نه ساختار اجتماعی فی‌نفسه تأکید می‌شود. یعنی توجه اصلی در جامعه‌شناسی پدیداری به این امر است که ساختار اجتماعی چگونه با معنابخشی و شیوه‌های تفسیری کنشگران اجتماعی، ساخته و حفظ می‌گردد.

۲. **قلمروهای جهان اجتماعی:** شوتس واقعیت اجتماعی را دارای چهار قلمرو متمایز اجتماعی می‌داند. هریک از این قلمروها، از جهان اجتماعی انتزاع شده و با درجه نزدیکی (درجه در دسترس بودن موقعیت‌ها برای کنشگر) و تعیین‌پذیری (درجه‌ای که کنشگری توان آن‌ها را تحت نظارت خود داشته باشد) آن مشخص می‌شود. این چهار قلمرو از این قرارند:

الف) قلمرو اخلاف (پندگاران): قلمرو اخلاف در کار شوتس یک مقوله صرفاً فرعی به‌شمار می‌آید. این قلمرو جهانی یک سره آزاد و کاملاً نامتعیین است که قوانین علمی بر آن هیچ‌گونه تسلطی ندارند. یک دانشمند اجتماعی تنها می‌تواند به‌گونه‌ای بسیار کلی در مورد این جهان پیش‌بینی کند، و برحیف، دقیق آن برایش امکان‌پذیر نیست.

ب) قلمرو اسلاف (گذشتگان): این قلمرو خلاف آینده تا اندازه‌ای به تحلیل علمی تن در می‌دهد. کنش کسانی که در گذشته زندگی می‌کردند، کاملاً تعیین پذیرفته است، در این قلمرو هیچ عنصری از آزادی وجود ندارد، زیرا علت‌های کنشگران گذشتگان و خود این کنش‌ها و پیامدهایشان، عملاً اساق افاده‌اند.

ج) قلمرو تجربه مستقیم: در چهارچوب قلمرو تجربه مستقیم، ساخت اجتماعی واقعیت رخ می‌دهد. تحلیل تجربه کنشگر در محدوده قلمرو می‌سازد واقعیت اجتماعی لزوماً بررسی آگاهی کنشگر و نیز کنش متقابل رو در روی او را بیجا می‌کند. کنشگر در این قلمرو به میزان قابل توجهی از آزادی و خلاقیت برخوردار است. اما در ضمن خاطرنشان می‌کند که کنشگر آزاد و از همین روی پیش‌بینی‌ناپذیر، در بیرون قلمرو جامعه‌شناسی علمی جای می‌گیرد.

د) قلمرو تجربه غیرمستقیم: قلمرو تجربه غیرمستقیم جنبه‌ای از جهان اجتماعی است که در آن انسان‌ها معمولاً با نمونه‌های آدم‌ها و یا با ساختارهای اجتماعی

گسترده‌تر سروکار دارند و نه با کنشگران واقعی. آدم‌ها در این نمونه‌ها یا ساختارها جای می‌گیرند، اما در این قلمرو، این آدم‌ها به‌ندرت تحت تجربه مستقیم در می‌آیند. از آنجا که کنشگران به‌جای آدم‌های واقعی با نمونه‌ها روبه‌رو هستند، دانش آن‌ها از مردم، بر مبنای کنش متقابل رودررو دائماً در معرض تجدیدنظر قرار نمی‌گیرد. به‌نظر شوتس دانش ما در قلمرو تجربه غیرمستقیم دانشی تکرار شونده و مشترک در میان آدم‌ها است، در نتیجه این دانش را می‌توان مورد بررسی علمی قرار داد.

۳. **جهان حیاتی:** مفهوم جهان حیاتی از نظر شوتس، چهارچوب فرهنگی و از پیش تعیین‌شده زندگی اجتماعی و تأثیر آن بر افکار و کنش‌های کنشگران را دربر می‌گیرد. عناصر سازنده فرهنگ در جهان حیاتی، از نظر زمانی پیش از ما وجود داشته و بعد از ما نیز وجود خواهد داشت. این چهارچوب فرهنگی که از بیرون به ما تحمیل می‌شود، ساخت واقعی را دربر نمی‌گیرد، بلکه در جهت ساختن کنشگران و اعمال محدودیت‌هایی بر رفتار روزانه‌شان، عمل می‌کند. بنابراین جهان حیاتی تمامی نمونه‌سازی‌هایی را شامل می‌شود که همه تجارب، دانش و کردار انسان‌ها، بر پایه آن‌ها استوارند. به نظر شوتس در جهان حیاتی دو نوع رابطه وجود دارد: «روابط مایی و آن‌هایی». روابط مایی از درجه به نسبت کمی از صمیمیت برخوردار است و با میزان آشنایی کنشگران با زندگینامه‌های شخصی هم‌یگر مشخص می‌شود. این روابط تحت تسلط فراگردهای آگاهانه فردی قرار دارند؛ بنابراین آن‌ها را به شیوه علمی بررسی کرد. روابط آن‌هایی را می‌توان مورد بررسی علمی قرار داد. روابط آن‌هایی با کنش متقابل با معاصران غیرشخصی مانند کارمندان ناشناس است که نامه‌ها را طبقه‌بندی می‌کند مشخص می‌شوند.

عناصر سازنده جهان حیاتی

شوتس به بررسی عناصر خاص جهان حیاتی، مانند سه عنصر معمول دانش که بخش واقعیت پذیرفته شده در زندگی روزانه را تشکیل می‌دهند، علاقه‌مند بود. هریک از این عناصر، بخشی از ذخیره دانش اجتماعی به‌شمار می‌آید و به کنش کم و بیش عاداتی می‌انجامد. این سه عنصر عبارت‌اند از:

الف) دانش به مهارت‌ها: بنیادی‌ترین صورت دانش است، زیرا به‌ندرت تردیدآمیز می‌شود و از همین روی، از درجه بالایی از قطعیت برخوردار است. مانند مهارت در راه رفتن.