

## پیشگفتار مترجم

با نام و یاد یگانه معشوق ازلی و ابدی که به یقین، یاد نامش مایه آرامش جانهاست

سازمانها به قدری در همه ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی ما فراگیر شده که شناخت آنها نه تنها به عنوان یک موضوع علمی بلکه به عنوان یک پدیده جدایی‌ناپذیر از زندگی اجتماعی ما اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمانهایی مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی یا خانه چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمانهای متعدد آموزش دیده و به موقع در یک سازمان مشغول کار شده و هم‌زمان با سازمانهای متعدد رابطه و سروکار داشته و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین، صحنه نمایش جهانی را ترک می‌گوییم. بنابراین سازمان و سازمان‌یافتگی جزء لاینفک زندگی ماست و به قول «پیتر دراگر»، نسل امروز بنا به ضرورت‌های زندگی، سازمانها را باید طوری بیاموزند که اجدادشان مجبور بودند کشاورزی را بیاموزند.

شناخت سازمان به حدی که بتواند مدیران ما را نه تنها در زندگی خصوصی بلکه در زندگی سازمانی یاری داده و آنها را مجهز به ابزار شناخت برای هدایت و سکانداری مجموعه خود نماید، کار ساده‌ای نیست. زیرا امروزه سازمانها و انسانهای مشغول به کار در سازمانها هر دو بسیار پیچیده‌اند و شبکه روابط و ساختارهایی که ناشی از تعامل انسان و سازمان است به قدری پیچیده و در هم تنیده است که جز با شناخت نظریه آن ممکن نیست.

نظریه‌های سازمانی بستر نظریات، افکار و اندیشه‌های مربوط به مدیریت و رویدادهای سازمانی است. این نظریات، افکار و اندیشه‌ها در خلأ نرسته‌اند بلکه

همواره به صورت دو جریان مستمر از دو منشأ اساسی سرچشمه گرفته‌اند: اول؛ از دقت نظرها، برداشتها و آموخته‌های مستقیم از عملیات، رویدادها و رفتارهای جاری در حیات واقعی و عینی انواع سازمانها یا به طور خلاصه از صحنه‌های عملی یا جریان مستمر اندوخته‌های تجربی مدیران. دوم؛ از پژوهشها، تجزیه و تحلیل و ریشه‌یابی مسائل و مشکلات و بالاخره طبقه‌بندی، الگوسازی و تعبیر و تفسیر آنها در واحدهای علمی و دانشگاهی یا جریان مستمر نظری. تلاقی این دو جریان مستمر، سازمان را به صورت موضوع و پدیده‌ای درآورده است که تعریف، تبیین و توضیح آن نظریه‌پردازی را ایجاب نموده و حاصل این تلاشها، نظریه سازمان را خلق کرده است. یکی از اهداف، «ریچارد اسکات» مؤلف محترم کتاب حاضر، معرفی این دو جریان مستمر در راستای هم و نشان دادن این ماهیت دو گونه (و نه دو گانه) سازمانها بوده که در طول هر سیزده فصل از عهده آن به خوبی بر آمده است و از این جهت یعنی انتخاب و شامل کردن نظریه‌ها، مباحث کتاب جامعیت دارد.

نظریه‌های سازمانی که حاصل دو جریان مستمر علمی و نظری در واحدهای علمی و تحقیقاتی هستند، معمولاً در سه سطح ساخته می‌شوند:

اول، سطح کلی، عام یا خالص نظریه‌پردازی (Macro Level): که در این سطح استنباط تجربی و شهودی مدیران صحنه عمل به واحدهای دانشگاهی انتقال یافته و معمولاً بر مبنای روش قیاسی یا مطالعات تطبیقی و تاریخی، تحلیل، تفسیر و قالب‌بندی فکری شده و حاصل آن به صورت یکسری از اصول عام، کلی و جهان‌شمول استنتاج می‌گردد. مانند بررسیهای «ماکس وبر» و اصول اعلام شده وی درباره بوروکراسی یا نظریه اداری که از قالب‌بندی و انسجام تجارب عملی «هنری فایول» در دانشگاه کلمبیا توسط «گیولیک» و همکاران دیگر او به صورت اصول جهان‌شمول مدون و اعلام شده و یا نظریه‌های انتزاعی «تالکوت پارسونز» از سیستمهای اجتماعی.

دوم، سطح میانه نظریه‌پردازی (Intermediate Level): که در آن اصول عام

جهان شمول با تحلیل و تعاریف مجدد به اصول خاص تری تبدیل می گردند. معمولاً در این سطح از نظریه پردازی، اصول عام نظریه های خالص یا کلی با مقایسه با نتایج پژوهشهای کاربردی و یا آزمون مستقیم یا غیرمستقیم آن اصول با متغیرهای صحنه های عملی مدیریت و سازمانها به درجات نازل تری از نظر دامنه شمول و قدرت تعمیم پذیری تقلیل یافته و از ادغام و انسجام و قالب بندی فکری این اصول خاص، نظریه های سطح میانه (Middle Range Theories) حاصل می شود مانند نظریه های «اتزیونی»، «پیتر بلا» و «رابرت مرتن».

سوم، سطح جزئی، خاص یا عملی نظریه پردازی (Micro Level): در این سطح داده ها، اطلاعات و تجارب برخاسته از میدانهای عملی عمدتاً بر مبنای روش استقرایی قالب بندی فکری و انسجام یافته و حاصل آنها یکسری از اصول کاملاً ریز و کاربردی است و بعضی از این اصول چون برخاسته از مطالعات و پژوهشهای موردی هستند، دامنه شمولیشان بسیار محدود بوده و جز در موارد خاص نمی توان آنها را تعمیم داد مانند اکثر نظریه های مربوط به «پویایی گروهی» و اغلب نظریه های رفتار سازمانی.

چون سطح نظریه پردازی اغلب محققان و نویسندگان نظریه های سازمانی در ایالات متحده در سطح دوم و سوم هستند لذا تعداد زیادی نظریه های سازمانی و مدیریت به وجود آمده که به قول «کونتز» ما در این حوزه، با جنگلی از نظریه ها مواجه ایم و این مشکل با گرایش به روشهای تجربی و مستقیم از دهه 1960 شدیدتر شده و لذا طبقه بندی آنها تحت چند عنوان کلی به طوری که اکثر این نظریه ها را در بر گرفته، مرزهای متداخل آنها را ترسیم و مشترکات و تمایزات آنها را روشن نماید، کار بسیار دشواری است. یکی از خصوصیات کتاب «ریچارد اسکات» ارائه طرحی جدید برای این طبقه بندی است که عنوان کتاب سازمانها: سیستمهای عقلایی، طبیعی و باز نیز برای آن انتخاب شده، البته «اسکات» به این بسنده نکرده و از ترکیب این طبقه بندیها، مدل جدیدی از طبقه بندی نظریه های سازمانی را ارائه

می‌دهد. وی بر مبنای سه سطح تجزیه و تحلیل (روان‌شناسی اجتماعی، ساختاری و اکولوژیکی) چهار مدل سیستم عقلایی بسته، سیستم عقلایی باز، سیستم طبیعی بسته و سیستم طبیعی باز را ارائه داده و اکثر نظریه‌ها و به‌ویژه نظریه‌های جدیدی که از دهه 1980 به بعد مطرح شده‌اند را در آن مدلها جای داده و تحلیل می‌نماید. همان‌طور که گفته شد، «اسکات» نظریه‌ها را در قالب سه سطح تجزیه و تحلیل طبقه‌بندی نموده است. به طور کلی نظریه پردازان به مناسبت رشته تحصیلی و یا موضوعات مورد علاقه‌ایی که برای تجزیه و تحلیل انتخاب می‌کنند، ممکن است دارای سطوح تجزیه و تحلیل (level of analysis) متفاوتی نیز باشند. در نظریه‌های سازمانی ارائه شده تا حال عموماً سه سطح تجزیه و تحلیل (و اخیراً چهار سطح) دیده می‌شود:

اول، سطح تجزیه و تحلیل خرد (Micro Level) یا سطح تجزیه و تحلیل فردی و گروهی: که اغلب مطالعات روان‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی در سازمان را در بر می‌گیرد و نتایج حاصل از این تحقیقات نیز فقط قابل تعمیم در سطح خرد یا فردی و گروهی سازمان است مانند مطالعات «هاثورن»، «ارجریس»، «بنیس».

دوم، سطح تجزیه و تحلیل سازمانی: که اغلب مطالعات مربوط به ساختارهای سازمانی را در بر می‌گیرد مانند مطالعات «تامپسون»، «مارچ و سایمون» و نظریه‌های تصمیم‌گیری «هربرت سایمون».

سوم، سطح تجزیه و تحلیل کلان (محیطی و فرا فرهنگی): که اغلب مطالعات جامعه‌شناختی سازمان، مطالعات مربوط به اکولوژی جمعیت سازمانی، فرهنگ‌شناسی سازمانی و غیره را در بر می‌گیرد. اکثراً جامعه‌شناسانی که مسائل سازمانی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده و حاصل مطالعات خود را به صورت نظریه‌های سازمانی ارائه داده‌اند این سطح تجزیه و تحلیل را انتخاب می‌نمایند از قبیل «پارسونز»، «سیلورمن»، «پرو»، «مرتن». «ریچارد اسکات» نیز با نگرشی جامعه‌شناسانه به نظریه‌های سازمانی نگاه کرده و آنها را تحلیل و طبقه‌بندی می‌نماید.

و همان‌طور که خود نیز در مقدمه ذکر کرده، سطح تجزیه و تحلیل وی کلان و از میان نگرشهای جامعه‌شناسانه، پایبند به نگرش نهادگرایی است.

تلاش «ریچارد اسکات» برای ارائه طبقه‌بندی جدیدی از نظریه‌های مدیریت و جامعیت انتخاب نظریه‌ها و جای دادن آنها در طبقه‌بندی فوق و دید تحلیلی او قابل تأمل است. با توجه به این ویژگی ما ترجمه کتاب «سازمانها» چاپ دوم را که در سال 1987 منتشر شده بود شروع کردیم. در خلال ترجمه، چاپ سوم این کتاب در سال 1992 منتشر شد و به دلیل اینکه «اسکات» در چاپ جدید کتاب خود تغییرات قابل توجهی را نسبت به چاپهای قبلی به‌عمل آورده بود، ما بار دیگر تمامی ترجمه کتاب را بازخوانی نموده و با آخرین چاپ (سوم) منطبق نمودیم و برای تسهیل انتقال آن به ذهن دانشجویان عزیز ایرانی مان بعضی از قسمت‌ها را توضیح دادیم و سعی کردیم با مثالهایی که به زندگی و فرهنگ خودمان بیشتر آشناست درک مطالب آن را ساده‌تر نماییم.

در پایان لازم می‌دانم که از آقای دکتر علی رضائیان دوست عزیز و دانشمند، به خاطر مساعدتهای ایشان در فراهم آوردن امکانات انتشار کتاب سپاس‌گزاری نمایم.

مطالعه این کتاب به دانشجویان مدیریت به‌ویژه دانشجویان سطوح کارشناسی ارشد و دکتری توصیه می‌گردد.

دکتر حسن میرزائی اهرنجانی

## پیشگفتار مؤلف

(برای چاپ سوم)

نویسنده این کتاب مانند چاپهای قبلی در نظر دارد که آشنایی جامع و منسجمی برای مطالعه جامعه‌شناختی از سازمانها فراهم نماید از آنجا که کتابهای مقدماتی متعددی برای بررسی سازمانها وجود دارند به نظر می‌رسد که روشن نمودن تفاوت دیدگاه این کتاب با سایر کتابهای موجود در این زمینه مفید باشد. من مشخصه اصلی این کتاب را در مقایسه با سایر کتابها در چهار جفت ویژگی متمایز زیر می‌دانم:

1. الف) از آنجا که مطالعه سازمانها یکی از پر حجم‌ترین مطالعات در علوم اجتماعی است، تعداد زیادی از نظریه‌ها و روشهای گوناگون در این زمینه نوشته شده است. من اکثریت این نظریه‌ها و روشها را توضیح داده و با هم مقایسه کرده‌ام ولی در عین حال؛

1. ب) به جای اینکه صرفاً تنوع آنها را که موجب گسترده شدن ناهنجاریهاست منعکس کنم، سعی کرده‌ام که آنها را در بدنه واحد کلی‌تری به هم متصل نمایم و بنابراین پیشنهاد نموده‌ام که بسیاری از نظریه‌ها می‌توانند حول چند نگرش نظری عام‌تر که جامع‌تر بوده و مقایسه را آسان‌تر می‌کنند، طبقه‌بندی شوند.

2. الف) مطالعه سازمانها به طور فزاینده‌ای یک فعالیت میان‌رشته‌ای بوده و انسان‌شناسان، اقتصاددانان، دانشمندان علوم سیاسی و جامعه‌شناسان مساعدتهای زیاد و مهمی در این باره انجام داده‌اند. در حالی که من نسبت به همه رشته‌های علمی فوق با فکر باز برخورد کرده و سعی کرده‌ام از همه آنها در ادغام و انسجام کمک بگیرم ولی در عین حال؛

2. ب) توجه خاصی به کارهای جامعه‌شناسان مبذول داشته و چهارچوب نظری اصلی مورد استفاده من جامعه‌شناختی است.

3. الف) در حالی که تأکید من بر روی نظریه‌ها و تحقیقات معاصر است ولی در عین حال؛

3. ب) سعی کرده‌ام به کارها و مساعدتهای قدیمی‌تر و عقاید و بصیرتهای گذشتگانمان توجه نمایم. به عنوان یک نظریه‌پرداز نهادگرا سعی نموده‌ام که به شیوه‌هایی که در آنها کارهای گذشته، راهنمای کارهای فعلی‌اند حساس بوده و از امتداد حضور عقاید گذشته در کنار نظریه‌ها و عقاید فعلی آگاه باشم.

4. الف) من نیز مانند اکثر محققان معاصر در رشته سازمانها، به ویژگی ممتاز رابطه سازمان با زمینه وسیع‌تر یعنی محیطش تأکید کرده‌ام ولی در عین حال بیشتر از سایر تحلیل‌گران سازمانی؛

4. ب) به همبستگی ارتباطات خارجی سازمان با ساختارهای داخلی آن یعنی به روابطی که در آنها، محیط نه تنها یک عامل خارجی نیست بلکه عاملی است که در عوامل انسانی و سایر عوامل تشکیل‌دهنده سازمان نفوذ عمیق می‌کند تأکید کرده‌ام. این ویژگیها همان طوری که در چاپهای اول و دوم کتاب غالب بودند در چاپ حاضر نیز به طور برجسته‌ایی وجود دارند.

پس در چاپ سوم چه چیز تازه‌ای وجود دارد؟ چاپ سوم با تغییرات شدید در سازمانها و همچنین تغییرات عقاید و افکار، درباره آنها همراه است. در زمره مهم‌ترین نوع تغییرات سازمانهای «دنیای واقعی» که در این چاپ بحث می‌شود باید از آثار فناوریهای اطلاعاتی نوین بر ساختار سازمانی نام برد که این فناوریها با نسلهای اولیه، تفاوت بسیاری دارند. تغییرات مهم دیگری که در کارکرد سازمانها دیده می‌شود تمایل اخیر آنها به «کوچک‌تر شدن»، به صفر رساندن انبارها و فعالیتها و کارکردهای بیرونی است. تغییرات دیگری که در این چاپ مورد توجه قرار گرفته، استفاده سازمانها از اشکال شبکه‌ای و پیوندی است که به گروهی از سازمانهای مستقل اجازه می‌دهد که حول یک یا چند هدف هماهنگ با یکدیگر

عمل کنند. همه این تغییراتی که حاصل گشته، مهم‌اند؛ زیرا مدل‌های جدیدی را درباره چگونگی کار سازمانها در بر می‌گیرند. هر کدام از این تغییرات ما را وادار می‌کنند که نظریه‌های خود درباره چگونگی پاسخ سازمانها به فناوری و محیط‌های پیچیده را بازخوانی کرده و در آنها تجدیدنظر به عمل آوریم.

همچنین در این چاپ تغییرات نظری جدیدی را نیز آورده‌ام، یعنی تغییراتی که در افکار و عقاید، نسبت به سازمانها حاصل گشته است. این تغییرات در طیفی از نظریه‌های عقلایی تا نظریه‌های طبیعی گسترده می‌شوند. مثلاً در قطب نظریه‌های عقلایی از نظریه کارگزاری و کاربرد آن در سازمانها بحث کرده‌ام. در قطب دیگر این طیف سعی کرده‌ام که از بعضی از افکار (و تصورات) جدیدی که اخیراً مطرح شده، بحث کرده و کاربرد آنها را در سازمانها نشان دهم. همچنین مروری بر برخی از انتقادات سازمانها که به وسیله نظریه پردازان طرفداران حقوق زن به عمل آمده، داشته‌ام. من با استفاده از کار «گیدن» درباره کارگزاری و ساختار، به خود جرئت داده و درباره رابطه پیچیده بین عاملان فردی و ساختار اجتماعی تجدیدنظر کرده‌ام. برای استفاده از نظریه‌های اجتماعی عام‌تر، چاپ سوم نیز ارتباط بین مطالعات سازمانی و مطالعات سایر رشته‌های علوم اجتماعی را حفظ نموده و توضیح داده است. من استفاده روزافزون نظریه پردازان سازمانی از نظریه‌های جامع‌تر اجتماعی از قبیل: نظریه شناختی، نظریه فرهنگی و نظریه کارگزاری و کاربرد نظریات عام‌تر مسائل سازمانی را علامت بلوغ رشته خودمان می‌دانم. متقابلاً نظریات سازمانی نیز روز به روز به وسیله سایر نظریه پردازان علوم اجتماعی بیشتر به کار گرفته می‌شوند و آنان را قادر می‌سازد که مطالب و عناوین مورد بحث خود را بهتر بفهمد. مثلاً نظریه سازمانها به وسیله نظریه پردازان طبقات اجتماعی برای فهم تغییرپذیری اجتماعی، نایل شدن به موقعیتهای اجتماعی، و فرایندهای بازار کار و به وسیله نظریه پردازان علوم سیاسی برای فهم بهتر ساختار دولت، فرایندهای سیاست‌گذاری و جنبشهای اجتماعی و به وسیله نظریه پردازان اقتصادی برای فهم بهتر پیدایش صنایع جدید یا توزیع و انتشار ابداعات ساختاری یا فنی به کار گرفته می‌شوند.



در دو چاپ قبلی از بسیاری از افرادی که مدیون آنها بودم از جمله اساتید قدیمی دانشگاه کانزاس و شیکاگو و از همکاران و دانشجویان دانشگاه استنفورد قدردانی نمودم. همین طور که زمان می‌گذرد، این لیست اسامی افراد بیشتر شده و در نتیجه سپاس‌گزاری از همه آنها عملی نیست.

یاری برخی از افراد کاملاً ارزشمند و مفید بوده از جمله: دوستم «پیتر بلا» در شیکاگو، صمیمی‌ترین همکارانم «جیمز براون»، «جان مایر»، «جفری ففر»، «رابرت ساتون» در استنفورد. دو تن از همکاران دیگرم در استنفورد به نامهای «سوزان کریگر» و «جوان مارتین» موجب شدند که به نظریات طرفداران حقوق زن و عقاید فرانوگرایی پردازم. همکارانم در دیگر نهادها که وقت و فکر زیادی گذاشتند عبارت‌اند از: «نیکل و لسی بیگارت»، «کریگ کلهن»، «پال دیمجیو»، «رابرت کن»، «ادوارد لامن»، «واتر پاول»، «مارشال میر»، «چارلز پرو»، «اندرو ون دوون»، «کارل ویک»، «النور وستنی»، «اولیور ویلیامسون»، «مایر زالد» و «لین زاکر».

از بهترین راهنماهای متفکر و صبورم، دانشجویان فعلی و یا قبلی من بودند از جمله: «جفری الکساندر»، «ویکتوریا السکاندر»، «الین بکمن»، «اندرو کریگتون»، «کارن برادلی»، «جرالد دیویس»، «فرانک دوبین»، «لارن ادلمن»، «برین میتمن»، «سومونهان»، «استفن مزیاز»، «اندرو نیومن»، «امی الیزابت روسل»، «جیندرا سینف»، «مارک ساچمن»، «دیوید استرانگ»، «پاتریشا ترنتون»، «ازوی تاکاتا»، «شرون تاکدا» و «مارک ونترسکا».

در سالهای اخیر هم مطالعه سازمانها و هم شبکه همکارانم به طور روزافزونی بین‌المللی شده‌اند. از میان مساعدتهایی که از سایر کشورها صورت گرفته به صورت خاص از تماس با «تام برنز»، «نیلز براسون»، «سورن کریستنسن»، «لارس انگوال»، «دیوید هیکسون»، «هلگ لارسن»، «کرنلیوس لارز»، «رینیت میتز»، «ویفنگ مین»، «جوان اولسن»، «اولو اولسون» و «ریستو تانیو» بهره بردم.

به علاوه این کتاب را به همسر من که همواره مرا با مهربانیهایش در نوشتن یاری کرده و از اینکه کار را زیاد جدی بگیرم، ممانعت کرده و بیشتر مرا به گردش و تماشای ستارگان و گلها دعوت کرده، تقدیم می‌نمایم.

و به فرزندانم «جنیفر»، «الیوت» و «سیدنی» که دیگر بزرگ شده‌اند و با ما زندگی نمی‌کنند و در نتیجه محیط خانه هنگام کار کاملاً ساکت است، آنها هرگز از خاطر ما دور نمی‌شوند، این چاپ تجدید نظر شده را بار دیگر به آنها تقدیم می‌کنم.

دبلیو. ریچارد اسکات

استنفورد، کالیفرنیا