

سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی

فرایند سازماندهی و الگوهای ساختاری کلاسیک، مجازی و دانش محور

تألیف

دکتر عباس منوریان

عضو هیأت علمی دانشگاه تهران

دکتر ناصر عسگری

عضو هیأت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری



شماره مسلسل ۹۷۰۷

شماره انتشار ۲۹۷۱

انتشارات دانشگاه تهران

سرشناسه	: منوریان، عباس، ۱۳۳۷-
عنوان و نام پدیدآور	: سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی: (فرایند سازماندهی و الگوهای ساختاری کلاسیک، مجازی و دانش محور) / تألیف عباس منوریان، ناصر عسگری.
وضعیت ویراست	: [ویراست ۲]
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۳۵۴ ص.
فروست	: انتشارات دانشگاه تهران؛ شماره انتشار ۲۹۷۱.
شابک	: 978-964-03-6837-4
وضعیت فهرستنویسی	: فیپا.
یادداشت	: چاپ اول کتاب حاضر تحت عنوان "سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی" در سال ۱۳۸۷ منتشر شده است.
یادداشت	: چاپ پنجم.
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۳۴۷] - ۳۶۰.
عنوان دیگر	: سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی.
موضوع	: سازمان
شناسه افزوده	: عسگری، ناصر، ۱۳۶۰-
شناسه افزوده	: دانشگاه تهران. مؤسسه انتشارات
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۷ م ۷۸۶ / ف ۲ / HD ۳۷
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۸۸۹۱۷۷

این کتاب مشمول قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان است. تکثیر کتاب به هر روش اعم از فتوکپی، ریسوگرافی، تهیه فایل‌های pdf، لوح فشرده، بازنویسی در وبلاگ‌ها، سایت‌ها، مجله‌ها و کتاب، بدون اجازه کتبی ناشر مجاز نیست و موجب پیگرد قانونی می‌شود.



عنوان: سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی
 تألیف: دکتر عباس منوریان - دکتر ناصر عسگری
 نوبت چاپ: پنجم
 تاریخ انتشار: ۱۳۹۷
 شمارگان: ۵۰۰ نسخه
 ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
 چاپ و صحافی: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

«مسئولیت صحت مطالب کتاب با مؤلفان است»

«کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است»

بها: ۲۸۰۰۰۰ ریال

خیابان کارگر شمالی - خیابان شهید فرش فرشی مقدم - مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

پست الکترونیک: press@ut.ac.ir - تارنما: <http://press.ut.ac.ir>

پخش و فروش: تلفکس ۸۸۳۳۸۷۱۲



فهرست مطالب

پیشگفتار	ش
بخش اول: مفهوم‌شناسی سازمان، سازماندهی و انواع ساختارهای کلاسیک	۱
فصل اول: مفهوم‌پردازی و گونه‌شناسی سازمان	۵
مفهوم‌شناسی سازمان	۶
ارکان سازمان	۹
گونه‌شناسی سازمان‌ها	۱۱
کارآمدی سازمان در عرصهٔ جامعه	۱۲
اهمیت سازمان	۱۳
تعریف و مفهوم تئوری سازمان	۱۴
مقایسه تئوری سازمان و رفتار سازمانی	۱۴
تئوری سازمان از دیدگاه‌های مختلف	۱۵
الف) دیدگاه عقلانی - اقتضایی	۱۵
ب) دیدگاه مارکسیسم بنیادگرا	۱۵
ج) دیدگاه مبتنی بر مبادله هزینه - منفعت	۱۶
شناخت سازمان از دیدگاه‌های مختلف	۱۶
سازمان از دیدگاه مورگان	۱۶
سازمان از دیدگاه اسکات	۱۸
۱. سازمان به عنوان سیستم عقلایی (منطقی)	۱۸
۲. سازمان به عنوان سیستم طبیعی (اجتماعی)	۱۸
۳. سازمان به عنوان سیستم باز	۱۹
سیستم‌های فرعی و وظایف آنها در سازمان	۲۰
مدیریت سیستم‌های پیچیده اجتماعی	۲۲
چرخه حیات سازمان	۲۲
تعریف چرخه حیات	۲۳

ث □ سازمانی در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی

۲۳	مراحل چرخه حیات
۲۵	اهمیت دیدگاه چرخه حیات
۲۵	خلاصه
۲۷	فصل دوم: سازماندهی و طراحی ساختار سازمانی
۲۸	اهمیت ساختار سازمانی
۲۸	مفهوم و کارکرد ساختار سازمانی
۳۱	نمودار سازمانی
۳۱	ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان
۳۲	الف) ابعاد ساختاری سازمان
۳۳	(۱) پیچیدگی
۳۵	(۲) رسمیت
۳۶	(۳) تمرکز و عدم تمرکز
۳۸	رابطه عوامل ساختاری با یکدیگر
۳۹	رابطه میان عوامل ساختاری و محتوایی
۳۹	ب) عوامل محتوایی ساختار سازمانی
۴۰	(۱) راهبرد (استراتژی)
۴۱	(۲) اندازه سازمان
۴۱	(۳) فناوری
۴۳	(۴) محیط سازمانی
۴۳	(۵) قدرت- کنترل
۴۴	طراحی ساختار سازمانی اثربخش
۴۶	نقش هماهنگی در طراحی ساختار سازمان
۴۷	سازوکارهایی برای هماهنگی مؤثر
۵۰	فرایند سازماندهی
۵۱	۱. تعریف یا بازبینی رسالت و چشم‌انداز سازمان
۵۲	۲. بررسی و شناخت انتظارات و توقعات از سازمان
۵۲	۳. بررسی و شناخت محدودیت‌ها و چالش‌های پیش روی سازمان
۵۲	۴. رعایت اصول طراحی ساختار
۵۴	۵. بررسی و تحلیل فعالیت‌های اصلی و جانبی سازمان
۵۴	۶. تحلیل الزامات ساختاری راهبردها و سیاست‌های سازمان

فهرست مطالب □ ج

۵۵	طراحی تاپ‌چارت و طراحی مجموعه‌های تشکیلاتی
۵۷	بازطراحی ساختار سازمانی (سازماندهی مجدد)
۶۰	مثال: فرایند طراحی ساختار در بانک آلفا
۶۷	خلاصه
۶۹	فصل سوم: انواع ساختارهای سازمانی کلاسیک
۷۰	الف) مبانی سنتی سازماندهی
۷۱	۱- سازماندهی بر مبنای وظیفه
۷۱	۲- سازماندهی بر مبنای محصول
۷۳	۳- سازماندهی بر مبنای مشتری (ارباب‌رجوع)
۷۵	۴- سازماندهی بر مبنای ناحیه جغرافیایی
۷۵	۵- سازماندهی بر مبنای فرایند
۷۷	۶- سازماندهی بر مبنای زمان فعالیت
۷۸	۷- سازماندهی بر مبنای تعداد افراد
۷۹	۸- ساختار ترکیبی (پیوندی)
۷۹	ب) انواع ساختارهای مبتنی بر نگرش پویا
۸۰	۱- ساختار پروژه‌های
۸۰	۲- سازمان ماتریسی (خزانه‌ای)
۸۲	۳- سازمان شبکه‌ای
۸۴	ج) ساختارهای سازمانی مکانیک و ارگانیک
۸۴	۱) ساختار مکانیکی
۸۶	۲) ساختار ارگانیک
۸۸	د) ساختارهای پنج‌گانه مینتزبرگ
۸۹	۱) ساختار ساده
۸۹	۲) بوروکراسی ماشینی
۹۰	۳) بوروکراسی حرفه‌ای
۹۱	۴) ساختار بخشی
۹۲	۵) ادھوکراسی (ساختارهای موقت)
۹۴	۶) ساختار ایدئولوژیک (رسالتی)
۹۴	۷) ساختار سیاسی
۹۵	انتخاب ساختار با نگرش اقتضایی

ح □ سازمانی در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی

۹۶نشانه‌هایی از ضعف ساختاری.....
۹۷خلاصه.....
۹۹بخش دوم: عصر اطلاعات و ظهور سازمان‌های مجازی.....
۱۰۳فصل چهارم: مجازی‌گرایی در عصر اطلاعات.....
۱۰۴عصر اطلاعات و گسترش مفاهیم مجازی.....
۱۰۶عصر اطلاعات و شکل‌گیری سازمان‌هایی متفاوت با عصر صنعت.....
۱۰۹رویکردهای موجود در زمینه سازمان‌های مجازی.....
۱۱۰مفهوم سازمان مجازی.....
۱۱۱تعاریف مختلف سازمان‌های مجازی.....
۱۱۳ابعاد سازمان‌های مجازی.....
۱۱۴ویژگی‌های سازمان‌های مجازی.....
۱۱۵اهداف اصلی سازمان‌های مجازی.....
۱۱۶سازمان‌های مجازی ایستا و پویا.....
۱۱۶سازمان‌های مجازی ایستا.....
۱۱۷سازمان‌های مجازی پویا.....
۱۱۷مزایای سازمان‌های مجازی.....
۱۱۸محدودیت‌های سازمان مجازی.....
۱۱۹مجازی شدن تدریجی.....
۱۲۱عوامل مؤثر بر تسریع روند مجازی شدن.....
۱۲۱موانع توسعه سازمان‌های مجازی.....
۱۲۲الزامات مدیریتی در مجازی‌سازی.....
۱۲۳خلاصه.....
۱۲۵فصل پنجم: انواع سازمان‌های مجازی.....
۱۲۶ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان‌های مجازی.....
۱۲۶ابعاد ساختاری سازمان‌های مجازی.....
۱۲۸ابعاد محتوایی سازمان‌های مجازی.....
۱۲۸(۱) راهبردها.....
۱۲۹(۲) فرهنگ در سازمان‌های مجازی.....

فهرست مطالب □ خ

۱۲۹ محیط سازمان‌های مجازی
۱۳۱ فناوری اطلاعات و سازمان‌های مجازی
۱۳۱ اندازه سازمان‌های مجازی
۱۳۲ انواع ساختارهای مجازی در عصر اطلاعات
۱۳۳ اداره مجازی و انواع آن
۱۳۴ ظهور گروه‌های مجازی
۱۳۵ انواع گروه‌های مجازی
۱۳۷ انواع مختلف ساختارهای مجازی
۱۳۷ سازمان پابندی
۱۳۸ سازمان‌های شبکه‌ای
۱۳۹ انواع ساختارهای شبکه‌ای
۱۴۲ ویژگی‌های سازمان‌های شبکه‌ای
۱۴۲ مقایسه بین سازمان شبکه‌ای و سازمان بوروکراتیک
۱۴۶ مغز انسان به عنوان نمونه‌ای از ساختار شبکه‌ای
۱۴۶ اشکال مختلف ساختارهای شبکه‌ای
۱۴۷ ویژگی‌های ساختارهای شبکه‌ای
۱۴۷ انواع مدل‌های ساختار شبکه‌ای
۱۴۷ ۱. ساختار سری
۱۴۷ ۲. ساختار موازی
۱۴۸ سازمان بدون مرز
۱۵۱ ساختار برگ‌شبدری (سه‌وجهی)
۱۵۳ سازمان مجازی: از مدل آرمانی تا واقعیت
۱۵۵ ۱. دانشگاه‌های مجازی
۱۵۵ روند تحولات آموزش از راه دور و ظهور آموزش‌های مجازی
۱۵۶ الگوهای سازمانی دانشگاه مجازی
۱۵۸ ۲. دولت الکترونیک
۱۶۰ نمودهای مورد استفاده در دولت الکترونیک
۱۶۲ ۳. بانکداری الکترونیک
۱۶۴ کانال‌های بانکداری الکترونیک
۱۶۵ ارکان بانکداری الکترونیک در ایران
۱۶۵ تأثیر دولت، بانکداری و دانشگاه الکترونیک بر مدیریت و سازمان

د □ سازمانی در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی

۱۶۶	نقدی بر سازمان‌های مجازی.....
۱۶۷	خلاصه.....
۱۶۹	بخش سوم: عصر دانایی و توسعه سازمان‌های دانش محور.....
۱۷۳	فصل ششم: مدیریت دانش در سازمان‌های دانش محور.....
۱۷۴	عصر دانایی محوری.....
۱۷۶	برخی عوامل مؤثر در توسعه عصر دانایی.....
۱۷۶	کسب مزیت رقابتی در عصر دانایی.....
۱۷۸	نقش کارکنان دانشی در سازمان‌های دانش محور.....
۱۷۸	کارکنان دانشی.....
۱۷۹	تعریف کار دانشی و سازمان دانش محور.....
۱۸۲	دانش و فرایندهای دانشی در سازمان‌های دانش محور.....
۱۸۲	مفهوم دانش.....
۱۸۲	انواع دانش.....
۱۸۴	مدیریت دانش.....
۱۸۶	راهبردهای مدیریت دانش.....
۱۸۷	فرایند (اقدامات) مدیریت دانش.....
۱۸۸	۱. خلق دانش.....
۱۸۹	۲. تسهیم دانش.....
۱۹۰	۳. ذخیره‌سازی دانش.....
۱۹۱	۴. کاربرد دانش.....
۱۹۱	خلاصه.....
۱۹۳	فصل هفتم: ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان‌های دانش محور.....
۱۹۴	توسعه ابعاد ساختاری سازمان در تناسب با مدیریت دانش.....
۱۹۴	سیر تکامل عوامل ساختار سازمانی.....
۱۹۶	نگاه سیستمی به ساختار سازمانی.....
۱۹۶	سیر تکامل ساختارهای سازمانی.....
۱۹۸	توسعه ابعاد ساختاری برای سازمان‌های دانش محور.....
۲۰۱	الزامات ساختاری برای مدیریت مؤثر دانش.....
۲۰۲	عوامل محتوایی سازمان‌های دانش محور (زیرساخت‌های مدیریت دانش).....

۲۰۲ نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش
۲۰۳ نقش رهبری در مدیریت دانش
۲۰۴ نقش منابع انسانی در مدیریت دانش
۲۰۵ نقش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در مدیریت دانش
۲۰۶ نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش
۲۰۸ خلاصه
۲۱۱ فصل هشتم: ساختار فرایندگرا
۲۱۲ فرایندگرایی در عصر دانایی
۲۱۲ تغییر پارادایم ساختار
۲۱۳ ساختار وظیفه‌ای و محیط نوین رقابتی
۲۱۳ ضعف‌های ساختار وظیفه‌گرا
۲۱۴ تغییر نگرش سازمان‌ها از وظیفه‌گرایی به فرایندگرایی
۲۱۵ فرایندگرایی در ساختارهای دانش محور
۲۱۶ ساختارهای سازمانی فرایندی
۲۱۸ ویژگی‌های ساختار سازمانی فرایندی
۲۱۹ ساختار فرایندی: تجمعی از مراکز خبرگی
۲۲۵ ویژگی‌های تیم خودگردان اثربخش
۲۲۵ مزایای تیم‌های خودگردان
۲۲۶ هفت عنصر کلیدی در طراحی سازمان فرایندی
۲۲۹ مزایا و معایب ساختارهای فرایندی
۲۳۰ خلاصه
۲۳۳ فصل نهم: سازمان‌های دانش محور N فرم و نوع J
۲۳۴ مدیریت دانش از M- فرم تا N- فرم
۲۳۴ تفاوت ساختارهای M- فرم - N فرم
۲۳۵ ۱. ترکیب در مقابل تقسیم
۲۳۵ ۲. گروه‌های موقت در مقابل ساختارهای از پیش تعیین شده
۲۳۶ ۳. سطح میانی در مقابل سطح عالی
۲۳۷ ۴. ارتباطات افقی در مقابل عمودی
۲۳۷ ۵. مدیریت عالی: تسهیل کننده در مقابل نظارت کننده

ر □ سازمانی در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی

۲۳۸	۶. تمرکز در مقابل تنوع
۲۳۸	۷. زنجیره غیرمتمرکز در مقابل سلسله‌مراتب
۲۴۰	ساختار N- فرم در کجا با شکست مواجه می‌شود؟
۲۴۰	سازمان نوع L
۲۴۲	خلاصه
۲۴۵	فصل دهم: سازمان دورانی
۲۴۶	تاریخچه شکل‌گیری سازمان دورانی
۲۴۹	اصول کلی ناظر بر ساختار دورانی
۲۵۰	سازمان دورانی و تسهیم دانش
۲۵۲	سازمان دورانی و مشارکت
۲۵۳	سازمان دورانی و یادگیری سازمانی
۲۵۴	خلاصه
۲۵۷	فصل یازدهم: ساختار سلولی
۲۵۸	زمینه‌های پیدایش ساختار سلولی
۲۵۹	ماهیت ساختارهای سلولی
۲۶۰	نمونه واقعی از سازمان سلولی
۲۶۲	انواع ساختارهای دانش‌محور مبتنی بر مفهوم سلول
۲۶۲	۱. مدل مایستر
۲۶۴	۲. مدل مایلز
۲۶۴	۳. مدل BP
۲۶۶	۴. شبکه تار عنکبوتی
۲۶۸	مقایسه انواع ساختارهای سلولی
۲۶۹	قوت‌ها و ضعف‌های ساختارهای سلولی
۲۶۹	الف) قوت‌ها
۲۷۰	ب) نقاط ضعف و معایب ساختار سلولی
۲۷۳	خلاصه

۲۷۵	فصل دوازدهم: انجمن‌های خبرگی
۲۷۶	انجمن‌های خبرگی: ویژگی‌های اصلی
۲۷۸	انجمن‌های خبرگی: ریشه‌ها، ویژگی‌ها و پویایی‌ها
۲۸۱	مزایای انجمن خبرگی
۲۸۲	انجمن خبرگی و پایگاه دانش سازمانی
۲۸۳	انجمن‌های خبرگی و فرایندهای تبادل دانش
۲۸۴	مدیریت انجمن‌های خبرگی
۲۸۶	خلاصه
۲۸۹	فصل سیزدهم: سازمان دانش‌محور و یادگیری سازمانی
۲۹۰	پیدایش نظریه سازمان‌های یادگیرنده
۲۹۴	سازمان یادگیرنده
۲۹۵	یادگیری سازمانی
۲۹۶	فرایند یادگیری سازمانی
۲۹۹	سطوح یادگیری در سازمان‌ها
۳۰۱	انواع یادگیری
۳۰۳	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۳۰۴	یادگیری در ساختار سازمانی
۳۰۵	از سازمان‌های سنتی به سازمان یادگیرنده
۳۰۶	عملکرد کارا در مقابل سازمان یادگیرنده
۳۱۲	ساختار افقی
۳۱۳	ویژگی‌های ساختار افقی
۳۱۴	رهبری تغییرات در جهت سازمان‌های یادگیرنده
۳۱۵	رهبری تحول آفرین
۳۱۷	الزامات ساختاری برای یادگیری سازمانی
۳۱۹	الزامات مدیریتی حرکت به سوی سازمان یادگیرنده
۳۲۰	خلاصه
۳۲۳	منابع و مآخذ

پیشگفتار

در تاریخ توسعه جوامع هر چند صد سال یک بار تغییر شکل بنیادینی اتفاق افتاده است. در هر چند دهه، جامعه خود را به کلی تغییر می‌دهد و جهان‌بینی، ارزش‌های بنیادین، ساختارهای اجتماعی و سیاسی، هنرها و نهادهای مهم آن کاملاً دگرگون می‌شوند. پنجاه سال بعد دنیایی جدید پدید خواهد آمد و کسانی که در آن زمان متولد شوند، نمی‌توانند دنیایی را در نظر مجسم کنند که اجدادشان در آن زندگی کرده و یا پدر و مادرشان در آن به دنیا آمده‌اند.

در دهه گذشته نظام‌های تولید و نوآوری به دلیل رخ دادن تحولاتی همچون تغییر در راهبردهای رقابتی، جهانی شدن و ظهور «جامعه دانشی» به شدت تغییر یافته‌اند. در جامعه دانشی، جامعه سازمان‌ها نیز به سمت دانش‌گرایی پیدا کرده‌اند؛ هدف و کارکرد هر سازمان، اعم از تجاری و غیرتجاری، تلفیق دانش‌های تخصصی در وظیفه‌ای مشترک است. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های این عصر اهمیت فزاینده دانش به عنوان کلیدی‌ترین عامل قدرت و کسب مزیت رقابتی جوامع و سازمان‌هاست. این تغییر و تحولات عمیق و گسترده بر سازمان‌ها نیز بی‌تأثیر نبوده و سازمان‌ها را نیز مجبور ساخته برای حفظ بقا و قدرت رقابت‌پذیری خود، تعدیلات و دگرگونی‌هایی در اهداف، ساختارها و کارکردهای خود ایجاد کنند.

به‌ویژه هر مدیری باید سه اقدام اصولی انجام دهد. اول بهبود مستمر همه کارهایی است که سازمان انجام می‌دهد، یعنی فرایندی که ژاپنی‌ها آن را «کایزن»¹ می‌نامند. دوم، هر سازمان باید بیاموزد که از دانش خود استفاده کند، یعنی بر مبنای دانش به دست‌آورده، کالا و خدمت به بازار عرضه کند. سرانجام، هر سازمانی باید بیاموزد که به‌مثابه فرایندی نظام‌مند دست به ابداع بزند. البته، پس از آن، مرحله کنارگذاشتن همین ابداعات فرا می‌رسد و تمام فرایند از اول تکرار می‌شود. وگرنه، سازمان دانش‌محور، خود را به سرعت مهجور می‌یابد و قابلیت عملکرد خود و همراه با آن امکان جذب و نگهداری نیروی انسانی ماهر و مطلع خود را از دست می‌دهد. عملکرد مناسب و موثر چنین سازمان‌هایی به تکامل ساختارهای سازمانی متناسب با الزامات موجود در عصر دانایی‌محوری و اقتصادهای دانشی بستگی دارد. در عصر دانایی سازماندهی و مدیریت فعالیت‌های دانش‌محور بر اساس اصول کلاسیک سلسله‌مراتبی، کنترل روش‌ها و تخصص‌گرایی، بسیار دشوار است. جستجو برای مفاهیم جدید اغلب به توجه به دیدگاه‌هایی نظیر سازماندهی دانش، آگاهی و شبکه‌ها نیاز دارد.

البته عصر دانایی از عصر اطلاعات مستقل و مجزا نیست و در پی تکامل تحولات عصر اطلاعات ایجاد شده است، عصری که بازیگران سازمانی را به شکل فزاینده‌ای به استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی تشویق می‌کند تا امکان ارتقای توانایی‌های سازمانی برای درک مسایل پیرامون خود، آگاهی سریع از مسایل در حال ظهور و شناخت فرصت‌ها و انجام اقدام‌های مؤثر در مقابل آنها فراهم گردد. به بیان دیگر، سیستم‌های اطلاعاتی توانایی سازمان در شکل دادن به آینده را از طریق یادگیری به موقع درباره خود ارتقاء می‌بخشند.

این توسعه سیستم‌های اطلاعاتی و اشکال سازمانی بر یکدیگر تأثیر خواهند داشت و همگام با یکدیگر رشد خواهند یافت. ساختارهای سازمانی آینده به شدت تحت تأثیر انواع فرصت‌های قابل حصول ناشی از سیستم‌های اطلاعاتی در حال ظهور خواهند بود. به عنوان نمونه سیستم‌های اطلاعاتی آینده به بازیگران سازمانی کمک خواهند کرد تا سیستم‌ها و مشکلات متنوع و چند بعدی را درک کنند و راه‌های جدید تفکر در مورد آنها و قالب‌بندی مجدد آنها را بیاموزند. همچنین، بازیگران سازمانی قادر خواهند بود تا با همکاران مستقر در جاهای دیگر و نیز با بازیگران / نمایندگان مجازی به گفتگو پرداخته و با آنها همکاری کنند.

محور انقلاب اطلاعات، هزینه کم ارتباطات و محاسبات است. این امر به تازگی افراد و شرکت‌ها را قادر ساخته تا در سطح گسترده‌تری و به صورت قدرتمندتری ارتباطات داخلی و خارجی برقرار سازند. در کنار سایر رخدادهای مدیریتی، این شرایط با الزامات ساختاری ویژه‌ای نیز همراه بوده است. برخی از ساختارهای توسعه یافته در این عرصه عبارتند از: سازمان مجازی، سازمان‌های افقی منعطف، غول پیکران رقصان^۱، سازمان‌های افقی، سازمان‌های غیرکاغذی^۲ (یا کامپیوتری)، سازمان‌ها به عنوان انواع مختلف شبکه‌ها، شرکت‌های شادی، سازمان‌های شبدری (سه‌وجهی)، سازمان به عنوان مغز^۳ و سازمان‌های خود - طراح^۴. فرض بنیادین در همه این سازمان‌ها آن است که برای بقا در محیط‌های پرتلاطم، سازمان‌ها باید تخت‌تر، منعطف‌تر، کوچک‌تر، غیرمتمرکزتر، نوآورتر، مشتری‌مدارتر و هوشمندتر باشند. این ارزش‌ها با هنجارهای متداول در عصر صنعتی، یعنی ثبات، صرفه‌جویی حاصل از مقیاس، تمرکز و کارایی تفاوت دارند.

باید توجه داشت با وجود اهمیت اطلاعات در عصر اطلاعات و اهمیت دانش در عصر دانایی، نظریه‌ها و ساختارهای سازمانی که در عصر صنعتی پدید آمدند، هنوز مورد توجه بوده و از آنها استفاده می‌شود. به دیگر سخن، رشد سازمان‌های متناسب با عصر اطلاعات و عصر دانایی به معنای کنار گذاردن سازمان‌های عصر صنعت نیست؛ بلکه ساختارهای نوین مکمل سازمان‌های سنتی هستند و در

1. Dancing Giants
 2. Hypertext Organization
 3. Organization as brain
 4. Self - designing Organizations

پیشگفتار □ ض

پاسخ به تغییر و تحولات ایجاد شده در محیط، تعدیل و تکامل پیدا کرده‌اند. بر این اساس، همان گونه که مشاهده می‌شود، بسیاری از سازمانهای دولتی و خصوصی هنوز تا حدود زیادی از ساختارهای گذشته استفاده می‌کنند و تنها در فرایندها و شیوه‌های کار تغییراتی را پدید آورده‌اند تا بتوانند از فناوری‌های نوین و نظریه‌های جدید در کنار دستاوردهای عصر صنعتی بهره‌مند شوند.

از این رو در کتاب حاضر با هدف تشریح نقش سازمان در سیر تکامل جامعه از جامعه صنعتی به اطلاعاتی و دانایی‌محور و همچنین تبیین تغییرات و تکامل انواع ساختارهای سازمانی در این گذار تدوین شده است. بدین منظور پس از مفهوم‌شناسی سازمان، فرایند سازماندهی تشریح می‌شود و با معرفی ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان انواع ساختارهای سازمانی در سه عصر صنعت، اطلاعات و دانایی‌محوری معرفی می‌شوند و سیر تکامل ابعاد ساختاری و محتوایی در این سه دوره تشریح می‌شود. در ویراست و چاپ سوم کتاب بر اساس بازخورها و راهنمایی شمار زیادی از اساتید، دانشجویان، پژوهشگران و مدیران محترمی که کتاب را مطالعه کرده‌اند، تغییراتی در محتوا، فصل‌بندی و نظایر آن داده شد که مهم‌ترین آن افزودن دو فصل جدید و حذف یک فصل از کتاب بوده است. امید است این راهنمایی خوانندگان محترم همچنان تداوم داشته باشد. موجب امتنان خواهد بود که شما صاحب‌نظر گرامی نیز دیدگاه‌های ارزشمند اصلاحی / تکمیلی خود را در خصوص محتوای کتاب ارائه فرمایید.

عباس منوریان Amonavar@ut.ac.ir

ناصر عسگری Nasgari@ut.ac.ir