

سیمای سازمان

مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان
درباره سازمان و استعدادهای آن

ترجمه و تألیف

دکتر اصغر مشبکی

استاد دانشگاه تربیت مدرس



انتشارات دانشگاه تهران

شماره ۱۲۰۰۱

| | |
|---------------------|---|
| سرشناسه | : مشبکی، اصغر، ۱۳۳۱- |
| عنوان و نام پدیدآور | : سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن/ ترجمه و تألیف اصغر مشبکی. |
| مشخصات نشر | : تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۳. |
| مشخصات ظاهری | : ۴۰۰ ص. |
| فروست | : انتشارات دانشگاه تهران؛ شماره ۹۰۷۱. |
| شابک | : 978-964-6020-19-1 |
| وضعیت فهرست‌نویسی | : فهرست‌نویسی قبلی. |
| یادداشت | : فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیپا. |
| یادداشت | : چاپ دهم. |
| یادداشت | : کتابنامه: ص. ۳۸۹-۳۹۴. |
| عنوان دیگر | : سیمای سازمان. |
| موضوع | : مورگان، گارت، ۱۹۴۳-م. Morgan, Gareth. سیمای سازمان-- نقد و تفسیر سازمان. |
| موضوع | : رفتار سازمانی. |
| موضوع | : مدیریت. |
| شناسه افزوده | : مورگان، گارت، ۱۹۴۳-م. Morgan, Gareth. سیمای سازمان. شرح |
| شناسه افزوده | : دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت. |
| رده‌بندی کنگره | : ۱۴۰۳ ۹۲ س ۸ م / HD ۳۱ |
| رده‌بندی دیویی | : ۶۵۸ / ۴ |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۵۶۰۱-۸۳ م |

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 و تمامی حقوق برای ناشر محفوظ است.



عنوان: سیمای سازمان- مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن
ترجمه و تألیف: دکتر اصغر مشبکی
نوبت چاپ: دهم
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳
شمارگان: ۲۰۰ نسخه
ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
چاپ و صحافی: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

«مسئولیت صحت مطالب کتاب با مترجم است»

بها: ۳,۶۰۰,۰۰۰ ریال

خیابان کارگر شمالی - خیابان شهید فرش مقدم - مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
پست الکترونیک: press @ ut. ac. ir - سایت: http://press.ut.ac.ir
پخش و فروش: تلفکس ۸۸۳۳۸۷۱۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

| | |
|---|----|
| پیشگفتار..... | ۱ |
| فصل اول - مقدمه..... | ۹ |
| فصل دوم - مکانیزه شدن نیاز به فرمان دارد..... | ۱۷ |
| سازمان به مثابه ماشین..... | ۱۷ |
| ماشین‌ها، تفکر مکانیکی و ظهور سازمان بوروکراتیک..... | ۲۱ |
| مبداء سازمان مکانیکی..... | ۲۳ |
| نظریه مدیریت کلاسیک: طراحی سازمان‌های بوروکراتیک..... | ۲۹ |
| مدیریت علمی..... | ۳۴ |
| نقاط قوت و محدودیت‌های استعارهٔ ماشین..... | ۴۲ |
| جابجایی هدف..... | ۵۴ |
| کاربرد نامناسب قوانین و اطاعت کورکورانه..... | ۵۶ |
| تمرکز قدرت..... | ۵۷ |
| نارضایتی و سرخوردگی مراجعان و مشتریان..... | ۵۷ |
| پیامدهای انسانی بوروکراسی..... | ۵۸ |
| احتضار بوروکراسی ماشینی..... | ۶۱ |

| | |
|-----|--|
| ۶۱ | ۱- تغییرات سریع و پیش‌بینی نشده |
| ۶۱ | ۲- رشد اندازه سازمان |
| ۶۲ | ۳- تنوع فزاینده |
| ۶۲ | ۴- تغییر در رفتارهای مدیریتی |
| ۶۸ | واژه‌ها و مفاهیم مهم فصول اول و دوم |
| ۶۹ | منابع مورد استفاده فصول اول و دوم |
| ۷۱ | فصل سوم - تأثیر پذیری نظریه‌های مدیریت از طبیعت |
| ۷۱ | «سازمان به مثابه موجود زنده» |
| ۷۲ | نیازهای سازمانی |
| ۷۵ | سازمان به مثابه یک سیستم باز |
| ۷۶ | نکات اصلی در نگر سیستم باز |
| ۷۶ | ۱- تأکید بر محیط سازمان |
| ۷۶ | ۲- تأکید بر ارتباطات درونی خرده سیستم‌ها |
| ۷۷ | ویژگی‌های سیستم باز |
| ۸۰ | ۳- ایجاد توافق بین سیستم‌های گوناگون و حذف موارد غیر عملکردی |
| ۸۱ | فرایند تطبیق سازمان با محیط: نظریه اقتضا |
| ۸۶ | تنوع سازمان‌ها |
| ۹۰ | سلامت و توسعه سازمان |
| ۹۳ | نظریه اکولوژی جمعیت - سازمان‌ها |
| ۹۶ | نقاط قوت و ضعف استعاره زیستی |
| ۱۰۰ | واژه‌ها و مفاهیم مهم فصل سوم |
| ۱۰۱ | منابع مورد استفاده فصل سوم |

| | |
|-----|---|
| ۱۰۳ | فصل چهارم - حرکت به سمت خودسازماندهی..... |
| ۱۰۳ | سازمان‌ها به منزله مغزها..... |
| ۱۰۶ | نقش‌های مغز..... |
| ۱۰۸ | سازمان به منزله مغز فرآوری اطلاعات..... |
| ۱۰۸ | فرآوری اطلاعات، تصمیم‌گیری و طراحی سازمان..... |
| ۱۱۳ | علم سایبرنتیک، یادگیری و آموزش یادگیری..... |
| ۱۲۶ | مغز و سازمان به مثابه سیستم‌های هولوگرافیک..... |
| ۱۲۹ | سیال کردن دانش در سازمان..... |
| ۱۳۰ | تسهیل خود سازماندهی: اصول طراحی هولوگرافیک..... |
| ۱۳۸ | سازمان‌های هولوگرافیک در عمل..... |
| ۱۴۰ | نقاط قوت و محدودیت‌های استعاره مغز..... |
| ۱۴۶ | مفاهیم و واژه‌های مهم فصل چهارم..... |
| ۱۴۷ | منابع مورد استفاده فصل چهارم..... |
| ۱۴۹ | فصل پنجم - آفرینش واقعیت‌های اجتماعی..... |
| ۱۴۹ | «سازمان‌ها همانند فرهنگ‌ها»..... |
| ۱۴۹ | سازمان‌ها به مثابه استعاره فرهنگ..... |
| ۱۵۰ | فرهنگ و سازمان..... |
| ۱۵۰ | سازمان به عنوان پدیده فرهنگی..... |
| ۱۵۲ | سازمان و بافت فرهنگی..... |
| ۱۵۴ | اصول اساسی حرفه..... |

| | |
|-----|---|
| ۱۵۴ | اعتقادات کارکنان |
| ۱۵۴ | هفت ارزش معنوی |
| ۱۵۹ | فرهنگ و خرده فرهنگ یکسان (جمعی) |
| ۱۶۴ | ایجاد واقعیت سازمانی |
| ۱۶۷ | نقاط قوت و محدودیت‌های استعاره فرهنگ |
| ۱۷۶ | مفاهیم و واژه‌های مهم فصل پنجم |
| ۱۷۷ | منابع مورد استفاده فصل پنجم |
| ۱۷۹ | فصل ششم - منافع، تعارض و قدرت |
| ۱۷۹ | سازمان به مثابه سیستم‌های سیاسی |
| ۱۷۹ | سازمان به مثابه نظام‌های سیاسی |
| ۱۸۱ | تعریف مفهوم سیاست |
| ۱۸۲ | ساختار سیاسی سازمان براساس نظر مینتزبرگ |
| ۱۸۳ | قلمرو فعالیت‌های سیاسی در سازمان |
| ۱۸۵ | انواع بازی‌های سیاسی در سازمان |
| ۱۹۲ | سیاست و چرخه حیات سازمان |
| ۱۹۲ | چرخه حیات سیاسی سازمان |
| ۱۹۵ | سازمان به مثابه نظام حکومتی |
| ۱۹۸ | سازمان‌ها به مثابه سیستم‌هایی با فعالیت سیاسی |
| ۱۹۹ | الف) تجزیه و تحلیل منافع |
| ۲۰۱ | ب) تجزیه و تحلیل تعارض |
| ۲۰۵ | ج) تجزیه و تحلیل قدرت |

۱. اختیارات رسمی ۲۰۸
۲. کنترل منابع کمیاب ۲۰۸
۳. استفاده از ساختار سازمانی، قوانین و مقررات ۲۰۹
۴. کنترل فرایندهای تصمیم‌گیری ۲۰۹
۵. کنترل دانش و اطلاعات ۲۱۰
۶. کنترل مرزها ۲۱۱
۷. توانایی تطبیق با عدم اطمینان ۲۱۲
۸. کنترل تکنولوژی ۲۱۳
۹. توافقاتی بین شخصی، شبکه‌ها و کنترل سازمان غیررسمی ۲۱۳
۱۰. کنترل گروه‌های مخالف سازمانی ۲۱۴
۱۱. سمبل‌گرایی و مدیریت معانی ۲۱۵
۱۲. جنسیت و مدیریت روابط جنسیت ۲۱۶
۱۳. عوامل ساختاری محدودکننده عمل ۲۱۷
۱۴. استفاده از قدرت برای کسب قدرت ۲۱۸
- انواع سیستم‌های سیاسی در سازمان‌ها ۲۱۸
- سیستم سیاسی فردگرا ۲۱۹
- سیستم سیاسی بنیادی یا رادیکال ۲۲۰
- سیستم سیاسی جمع‌گرا ۲۲۱
۱. اجتناب ۲۲۲
۲. مصالحه یا سازش ۲۲۲
۳. رقابت ۲۲۲
۴. گذشت یا تسلیم ۲۲۳

| | | |
|-----|---|----|
| ۲۲۳ | همکاری | ۵. |
| ۲۲۵ | مزایا و محدودیت‌های استفاده از استعارهٔ سیاسی | |
| ۲۳۷ | واژه‌ها و مفاهیم مهم فصل ششم | |
| ۲۲۹ | منابع مورد استفاده فصل ششم | |
| ۲۳۱ | فصل هفتم - کندوکاو در غار افلاطونی: | |
| ۲۳۱ | سازمان به مثابه زندانی برای ذهن آدمی | |
| ۲۳۳ | دام یا تله ناشی از شیوه‌های مطلوب تفکر | |
| ۲۳۳ | اسیر موفقیت | |
| ۲۳۴ | اسیر تنبلی سازمانی | |
| ۲۳۵ | اسیر فرایندگروهی | |
| ۲۳۷ | سازمان و ناخودآگاه | |
| ۲۳۸ | سازمان و امیال جنسی سرکوب شده | |
| ۲۴۰ | سازمان و خانواده پدرسالار | |
| ۲۴۲ | سازمان، مرگ و جاودانگی | |
| ۲۴۴ | سازمان و اضطراب | |
| ۲۵۳ | سازمان، عروسک‌ها و خرس‌های عروسکی | |
| ۲۵۸ | سازمان، سایه، و نمونه اولیه | |
| ۲۶۵ | نقاط قوت و محدودیت‌های استعارهٔ زندان ذهنی | |
| ۲۷۰ | واژه‌ها و مفاهیم مهم فصل هفتم | |
| ۲۷۳ | منابع مورد استفاده فصل هفتم | |

| | |
|-----|---|
| ۲۷۵ | فصل هشتم - منطق‌های تغییر: سازمان به مثابه جریانی متغیر |
| ۲۷۵ | منطق‌های تغییر |
| ۲۷۷ | جنبه‌های شکفته و نهفته سازمان |
| ۲۸۳ | سازمان‌ها به مثابه سیستم‌های خودزا |
| ۲۸۴ | قانونمندی |
| ۲۸۵ | هویت و نزدیکی محیطی |
| ۲۸۸ | درآمدی به نظریه جدید تکامل و تغییر سازمانی |
| ۲۸۹ | حلقه‌ها (و نه خطوط): منطق رابطه علیت متقابل |
| ۲۹۳ | تضاد و بحران، منطق تغییر دیالکتیکی |
| ۲۹۵ | تجربه و تحلیل دیالکتیکی |
| ۳۰۰ | نقاط قوت و نقاط ضعف استعاره تغییر و تحول |
| ۳۰۷ | مفاهیم و واژه‌های مهم فصل هشتم |
| ۳۰۸ | منابع مورد استفاده فصل هشتم |
| ۳۰۹ | فصل نهم - چهره زشت سازمان: |
| ۳۰۹ | سازمان به مثابه ابزار سلطه |
| ۳۱۲ | سازمان به مثابه ابزار سلطه |
| ۳۱۶ | سازمان‌ها چگونه کارکنان خود را استثمار می‌کنند؟ |
| ۳۱۸ | سازمان، طبقه، و کنترل |
| ۳۲۶ | خطرات کاری، بیماری‌های شغلی و حوادث صنعتی |
| ۳۳۲ | کارباوری و فشارهای روحی و اجتماعی |
| ۳۳۴ | سیاست‌های سازمانی و سازمان بنیادگرا (رادیکال) |

| | |
|-----|---|
| ۳۳۷ | شرکت‌های چندملیتی و اقتصاد جهانی |
| ۳۴۱ | شرکت‌های چندملیتی به مثابه قدرت‌های جهانی |
| ۳۴۴ | شرکت‌های چندملیتی: سندی از استثمار |
| ۳۵۲ | نقاط قوت و محدودیت‌های استعاره سازمان به مثابه ابزار سلطه |
| ۳۵۷ | مفاهیم و واژه‌های مهم فصل نهم |
| ۳۵۹ | منابع مورد استفاده فصل نهم |
| | |
| ۳۶۱ | فصل دهم - چالش استعاره‌ها و نظریه پردازي درباره سازمان |
| ۳۶۱ | چالش استعاره‌ها و نظریه پردازي درباره سازمان |
| ۳۷۰ | پیچیدگی سازمان‌ها و محدودیت‌های شناختی انسان |
| ۳۷۳ | استعاره‌ها و نظریه‌های سازمان |
| ۳۷۵ | انتخاب استعاره‌ها، فرافکنی دانسته‌ها و چرخه جهل مرکب |
| ۳۷۸ | تأملی بر کارکردها و کژکارکردهای مطالعه استعاره‌ای |
| ۳۸۴ | مفاهیم و واژه‌های مهم فصل دهم |
| ۳۸۵ | فهرست منابع و مآخذ |

تقدیم به

۱. روح همه شهدای معزز و بازماندگانشان که الگو و آئین درست زیستن را در قالب عشق به صانع سازمان‌ها به ما آموختند.
۲. اساتید و دانش‌پژوهانی که همه تلاش و کوشش خود را در جهت بکارگیری علم سازمان و مدیریت برای بسترسازی و بهره‌وری منابع انسانی در کشور مصروف می‌کنند. و به
۳. مدیرانی که تصمیمات خود را با زیور علم سازمان و مدیریت می‌آریند تا در بستر تصمیم‌گیری‌های صحیح، منابع و امکانات کشور را جهت اعتلای ایران اسلامی به نحو شایسته‌ای بکار برند.

پیشگفتار

توسعه روزافزون و گسترش فراگیر سازمان‌ها چنان ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی انسان را تحت‌الشعاع خود قرار داده است که برخی اندیشمندان، جامعه معاصر را جامعه سازمان‌ها نامیده‌اند و سرنوشت انسان معاصر را گره خورده به سرنوشت و تحولات سازمان‌های نوین فرض نموده‌اند.

انسان در سازمانی مثل بیمارستان متولد می‌شود و در سازمان‌هایی چون مهد کودک، کودکستان، دبستان، دبیرستان یا دانشگاه آموزش داده می‌شود، در سازمان کار می‌کند و گاهی نیز دوران کهولت خود را در سازمان‌های ویژه نگهداری سالمندان سپری می‌کند و در نهایت نیز در سازمان از دنیا می‌رود، بنابراین مفاهیم سازمان و سازمان یافتگی جزئی لاینفک از اجزای زندگی روزمره همگی انسان‌ها محسوب می‌شوند. این پدیده چنان با زندگی ما عجین شده است که شناخت آن نه فقط به منزله یک ضرورت علمی، بلکه به مثابه یک پدیده جدایی‌ناپذیر از زندگی اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است.

بعلاوه، رسالت مدیران، محققان و پژوهشگران ایجاب می‌کند که به منظور ایفای رسالت حرفه‌ای خود در هدایت و راهبری سازمان‌ها، به طور جدی به تبیین و شناخت علمی ویژگی‌های آنها همت گمارند. بی‌دلیل نیست اگر تأکید بر ضرورت شناخت سازمان‌ها در بیان پیتراف دراکر، محقق مدیریت، بدین صورت تجلی یابد.

«فرزندان ما باید سازمان‌ها را همان‌گونه که پدرانشان کشاورزی را شناختند، بشناسند، اکنون در آغاز قرن بیست و یکم میلادی، جهان در آستانه تحول عظیمی است. تأثیر فناوری‌های اطلاعاتی و تنظیمات جدید اقتصاد جهانی، ادامه حیات سازمان‌های سنتی را با مشکل مواجه ساخته است؛ و موجب آن شود تا بازارهای سنتی، صنایع متعارف و منابع در دسترس جایگاه سابق خود را از دست بدهند. مواجهه با این تحول، به بازنگری، بازسازی و

تجدید مهندسی ساختارهای سازمانی نیاز دارد. به جای اصرار بر استفاده از سبک و سیاق قدیم، باید شیوه‌های نوین مدیریت را ابداع کرد؛ به گونه‌ای که جریان اداره امور سازمان‌ها با تغییر و تحول محیطی هم‌نوایی داشته باشد. دستیابی به این هدف، مستلزم شناخت دقیق سازمان و عوامل و فراگردهای سازمانی، ابداع سبک‌های جدید مدیریت و سازماندهی، و بازسازی شیوه‌های تفکر مدیران و کارکنان سازمان‌هاست. از این رو مدیران باید تلاش کنند تا برای شناخت بهتر سازمان‌ها، نحوه نگرش خویش را اصلاح نمایند.

تئوری‌های مدیریت بستر شکل‌گیری اندیشه‌هایی است که از خلال دو جریان مستمر تجربیات عینی و شهودی مدیران سازمان‌ها و همچنین پژوهش‌های تحلیلی و مفهومی سازی‌های محققان دانشگاهی، از آغاز قرن گذشته تاکنون، برای توصیف شبکه بسیار پیچیده روابط و ساختارهایی که ناشی از تعامل در انسان، سازمان و محیط است، ابراز شده‌اند.

هر یک از نظریه‌های سازمان بر اساس مفروضات خود، سازمان را از زاویه‌ای مورد توجه قرار داده و تصویری خاص از آن ارائه می‌نماید. تفاوت این تصاویر مستقیماً متأثر از نحوه نگرش و مفروضات اولیه‌ای است که نظریه بر پایه آن بنا شده است.

از آغاز قرن بیستم تاکنون تصاویر متعددی از سازمان ارائه شده است. تعدد و کثرت نظریه‌های سازمان به اندازه‌ای است که دانشمندی مجموعه آن را با عنوان «جنگلی از تئوریا» معرفی می‌نماید (کوئتز، ۱۹۷۲: ۶۵) به راستی چرا چنین است؟

امروز کمتر کتاب یا مقاله‌ای در زمینه علوم انسانی و بویژه در قلمرو سازمان و مدیریت منتشر می‌شود که در آن از تغییر و سرعت تحولات فزاینده و آثار و پیامدهای آن بر زندگی سازمان صحبت نشود. همواره تأکید می‌گردد که همه چیز در حال تغییر است و هیچ اصل و پدیده‌ای ثابت نیست. حتی اگر در گذشته اعتقاد بر این بود که تنها اصل ثابت «تغییر و تحول‌پذیری است»، امروز برخی صاحب‌نظران با طرح این موضوع که با توجه به «تغییر سرعت تغییر در هر لحظه از زمان»، تأکید می‌کنند که حتی چگونگی تغییر نیز همواره در حال تغییر است و بدین ترتیب تأکید بر موضوع تحول مستمر را صدچندان می‌نماید.

اگر در گذشته راجع به تغییر کمتر صحبت می‌شد، علت این بود که یا سرعت تغییرات چندان زیاد نبود و یا آنکه پیامدهای آن فشار چندان زیادی بر انسان و روند زندگی وی وارد

نمی‌آورد. ولی اینک موضوع تفاوت اساسی نموده است. به طوری که از دیدگاه پیتر دراگر «اکنون باید ناپیوستگی‌ها را مدیریت کرد» وی «تغییر در مدیریتی که باید تغییر را اداره نماید» را نگرانی عمده دست‌اندرکاران مدیریت اعلام می‌نماید (تافلر، ۱۹۸۲: ۱۲۲). «تافلر» نیز با اشاره به روند رو به افزایش تغییرات و تحولات و عدم توانایی انسان معاصر در مواجهه و سازگاری با آهنگ شتابان تغییر، این ناتوانی در تطبیق با تغییرات فزاینده کنونی را «شوک آینده» می‌نامد (تافلر، ۱۹۸۲: ۱۶۷). همچنین «پیترسنگه» با استفاده از تمثیل ظریف «قورباغه پخته»، سازمان‌های سنتی عصر حاضر را به موجوداتی تشبیه می‌نماید که در ظرف تغییرات و تحولات کنونی در حال اضمحلالند، بدون آنکه بدین تغییرات توجه کنند یا در مقابل آن عکس‌العمل مناسبی نشان دهند.

بدون تردید، ما این واقعیت را می‌پذیریم که تغییر و تحول پدیده‌ای قطعی و محتوم، در جهان امروز است و جهان در حال تغییر است و ما نیز باید به همه این تغییرات توجه نماییم. ولی سؤال این است که «مهمترین تغییری که در جهان ما رخ می‌دهد، چیست؟».

شاید به جرأت بتوان گفت که مهمترین تغییری که در فضای زندگی ما رخ می‌دهد، «تغییر در نحوه تصور ما از جهان» و «چگونگی کوشش ما برای فهم و درک ماهیت آن» است؛ یعنی تغییر در نحوه نگرش ما به جهان.

واقعیت این است که نحوه نگرش و تصور ما از جهان روز به روز و از دورانی به دوران دیگر تغییر می‌کند. ولی ما به آن توجهی نداریم یا توجه کمی داریم. اگر با کسی تسامح نحوه نگرش خود به جهان را جهان فهمی «تصور از جهان» بنامیم؛ جهان فهمی از عصری به عصر دیگر تغییر میکند و این نحوه «تصور از جهان»، باید‌ها و نیاید‌های خاص خود را بر ما تحمیل می‌نماید.

هنگامی که با انقلاب صنعتی وارد عصر ماشین می‌شویم، جهان را به صورت ماشینی عظیم و منظم، متشکل از اجزاء و قطعات متفاوت می‌بینیم که با نهایت هماهنگی و نظم دقت کار می‌کند. شگفت‌آور نیست اگر در چنین دورانی تصور سازمان مکانیکی نیز بر ما غلبه نماید. همچنین هنگامی که گسترش دانش و علوم دریچه‌ای بر علوم زیستی گشود، و بخش قابل توجهی از رمز و راز ساز و کار حیات موجودات زنده کشف شد، ممکن است جهان را در

قالب استعاره^۱ زیستی یا ارگانیسم تفسیر کنیم و تصور ما از سازمان در قالب یک «موجود زنده» تجلی یابد. به همین ترتیب، زمانی که اسرار مغز آدمی آشکار می‌گردد، می‌توانیم به استعاره دیگری روی آوریم و جهان را از منظر یک «کل‌نگار» تبیین و تفسیر نماییم.

نظریه‌های سازمان و مدیریت نیز در هر زمان تحت تأثیر نگرش خاصی قرار می‌گیرند. هرگاه که مثالواره‌ای جریان اندیشه بشری را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، یا هنگامی که با توسعه علوم در زمینه‌ای خاص، دریچه جدیدی در مقابل اندیشه بشری باز می‌گردد، یا به پای تغییرات مستمر ولی نامشهود، تصور آدمی نیز از جهان و به تبع آن از سازمان تکوین می‌یابد و تغییر می‌نماید. به طوری که از دوره‌ای به دوره دیگر، تصور ما از سازمان بر پایه مجموعه‌ای از مفروضات اولیه و استعاره‌های غالب شکل می‌گیرد و هر یک از این «مجازها» چارچوبی خاص برای تبیین و تفسیر سازمان را در پیش روی ما قرار می‌دهند. بدین ترتیب، همگام با تصور در حال تغییر ما از جهان، و به تبع آن سازمان، استعاره‌ها یا مجازهای سازمان و مدیریت شکل می‌گیرند. و با شکل‌گیری هر تصویر جدید^۵، درختان جدیدی در جنگل ثنوری‌های مدیریت می‌رویند.

کتاب سیمای سازمان مورگان^۷ به نحو بسیار خوبی «تصور متغیر» انسانها از جهان را با تأکید بر تصور متغیر نظریه پردازان و مدیران از سازمان، به نمایش می‌گذارد. فصول متفاوت

1- Metaphore

توضیح واژه: استعاره در اینجا با اندکی تسامح به کار گرفته شده است و صرفنظر از معنای ادبی آن، با دلالت بر نوعی تمثیل، وجوه شباهت یک پدیده با پدیده‌ای دیگر را مورد توجه قرار می‌دهد. بدین ترتیب می‌توان مطالعه استعاره‌ای را به مثابه زیر مجموعه استدلال تمثیلی در نظر گرفت.

2- Organism

3- Holography

4- Paradigm

5- Image

6- Images of organization

7- Gareth Morgan

کتاب مذکور نشان می‌دهند که چگونه تصور انسان از سازمان در هر دوره‌ای تغییراتی ژرف می‌نماید و در هر زمان تحت تأثیر زاویه نگرش خاص و استعاره‌ای غالب، شکل می‌گیرد. گرت مورگان از جمله محققان و نظریه پردازان نواندیش دوره فرانوگرایی است که نظریه‌های وی مدت‌هاست در محافل علمی حوزه‌های جامعه‌شناسی و مدیریت مطرح است. آثار مورگان علاوه بر آنکه نظریه‌های سازمان و مدیریت را مورد سؤال و انتقاد قرار می‌دهند، دربرگیرنده مروری بر دیگر نظریه‌های دیگر محققان سازمان و مدیریت بوده، می‌توانند نمایانگر سیر تحولات نظریه‌های سازمان و مدیریت باشند. در دوره معاصر نقد نظریه‌های گذشته بسیار رایج شده است و می‌توان گفت که مورگان و گیبسون بارل^۱ دو تن از جنجال برانگیزترین منتقدان نظریه‌های معاصر بوده‌اند. بخصوص مورگان که در آثار خود مصرانه برای تجسم تصویری کاملاً متفاوت از سازمان، تلاش می‌کند.

مورگان با همکاری بارل در کتاب «مثالواره‌های جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمانی»^۲ (۱۹۷۹) تلاش کردند تا با ارائه یک چارچوب نظری جدید، نظریه‌های سازمان و مدیریت را از دیدگاه جدیدی مجدداً تقسیم‌بندی نماید. آنها با خلاصه کردن مفروضات روش شناختی در علوم اجتماعی، به دو بعد «ذهنیت‌گرایی و عینیت‌گرایی» و مفروضات جامعه‌شناختی در دو بعد همگرایی (ثبات) و واگرایی (دگرگونی)، چهار دیدگاه ساخت‌گرایی بنیادی، انسان‌گرایی بنیادی، کارکردگرایی و توجیه‌گرایی را ارائه داده و پیامدهای هر یک را مورد بحث قرار داده‌اند. به طوری که با ارائه این الگو دیدگاه‌های جامعه‌شناختی را با تجزیه و تحلیل سازمانی، با هدف دستیابی به خود آگاهی در هم می‌آمیزند.

مورگان در سال ۱۹۸۶ کتاب سیمای سازمان و در سال ۱۹۸۹ کتاب نظریه سازمان خلاق^۳ و سپس در سال ۱۹۹۲ کتاب استعاره سازی، هنر مدیریت خلاق^۴ را منتشر ساخت.

1- Gibson Barrel

2- Sociological paradigms and organizational analysis

3- Creative Organization Theory

4- Imaginization; The Art of Creative Management

وی در کتاب سیمای سازمان، تلاش می‌کند تا کار بر انگیزش استعاره‌ای در شناخت سازمان را تشریح نموده و سیر تحول آن را نشان دهد. اهمیت این کتاب در مرور نقادانه سیر تحول نظریه‌های سازمان و مدیریت و بازسازی و ارزیابی دانش از طریق مقایسه تعابیر متناقض ذهنی است که در هر دوره، تحت استیلای استعاره‌ای خاص عرضه می‌شوند. کتب بعدی وی از جمله کتاب نظریه سازمان‌های خلاق و کتاب استعاره‌سازی، نحوه استفاده علمی از استعاره‌ها را تشریح می‌کند. جای تردید نیست که روش این محقق در سنت تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، یک نوآوری بی‌سابقه محسوب می‌شود.

البته طبقه‌بندی و مجموعه استنتاجهای مورگان نیز مبرا از نقص و کاستی نیست، با این حال، در مجموعه حاضر سعی شده است عصاره‌ای از مطالب و نظریه‌های مطرح شده در کتاب سیمای سازمان ارائه گردد که در عین فشردگی، به خوبی ریشه تفکرات اندیشمندی را که هر یک از دیدگاهی خاص نظریه‌های مدیریت را بررسی کرده‌اند، نقد کند و بسیاری از زوایای تاریک این مباحث را روشن سازد و نشان دهد که تصویری که انسان‌ها از سازمان دارند و شیوه‌هایی که برای آن مفهوم سازی کرده‌اند، چگونه دستخوش تحول مستمر قرار می‌گیرد و اینکه دستیابی به یک نگرش جامع، مستلزم دیدن سازمان از دریچه استعاره‌های متعدد و متنوع است.

در خلال چندین سال تدریس نظریه‌های سازمان و مدیریت، به نظر می‌رسد، منابع اصلی دروس بنیادی، به سهولت برای عموم دانشجویان قابل استفاده نیستند؛ از این رو و با توجه به کمبود منابع علمی غنی به زبان فارسی که صرف ترجمه نباشد، اینجانب به ترجمه، تلخیص و تدوین این کتاب ترغیب گردیدم. این کتاب با هدف آشنا ساختن دانشجویان با کتاب سیمای سازمان تدوین شده است و به جای ترجمه کامل کتاب مذکور، به توضیح و تفسیر مختصر و مفید مطالب آن با توجه به شرایط سازمان‌های بومی ایران پرداخته است.

مطالب کتاب در ده فصل تنظیم شده‌اند. در فصول دوم تا نهم، هشت استعاره متفاوت مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته‌اند؛ به طوری که هر یک عرصه جدیدی برای مطالعه مدیریت و شیوه‌های آن را نمایان می‌سازد. هنگام تدوین کتاب سعی شده است تا ضمن رعایت امانت در انتقال مقاصد مورگان، با مطرح ساختن مطالب اضافی، ادراک تحلیل‌ها و مثال‌هایی که نیاز

به تشریح و تبیین عمیق‌تری داشته‌اند، تسهیل گردد؛ ضمن آنکه سعی شده است تا تحلیل‌ها و مثال‌های ناهماهنگ و نامناسب با ساختار فرهنگی و اجتماعی جامعه ایران حذف شوند. البته این حذف به معنی نادیده انگاشتن جنبه‌های اصلی کتاب نیست. بخش عمده‌ای از فصل آخر کتاب نیز از مقاله نقش استعاره‌ها در فرآیند دانش افزایی درباره سازمان اخذ گردیده است. ولی به جهت سهولت ارجاع خوانندگان در سندآوری، عمدتاً بر منابع و مآخذ اصلی آن مقاله تأکید شده. تدوین کتاب حاضر در این زمان و به این شکل، علاوه بر تلاش شش ساله اینجانب، مرهون همکاری دانشجویانم در مقطع دکتری دانشگاه تربیت مدرس (۱۳۷۵ الی ۱۳۸۲) است که در اینجا از یکایک آنها تشکر می‌نمایم؛ به ویژه از برادران متعهد آقایان علی اصغر پورعزت و سیدحامد وارث که گرچه از نیمه راه با من همراه شدند ولی اگر همکاری صمیمانه فکری و ذهنی آنها برای نهایی کردن و چاپ این مجموعه نبود در این زمان هنوز قادر به اتمام آن نمی‌بودم. همچنین از همت والای برادر ارجمند جناب آقای دکتر تسلیمی ریاست محترم دانشکده مدیریت دانشگاه تهران تشکر می‌نمایم. تشکر و قدردانی از برادر ارجمند جناب آقای داود حسینی و سایر همکاران محترم ایشان در انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران کمترین تحفه‌ای است که می‌توان تقدیم این عزیزان نمود.

همچنین از همه اساتید، دانشجویان، مدیران و صاحب‌نظرانی که این کتاب را مطالعه می‌نمایند، تقاضا می‌شود تا با انعکاس رهنمودها، انتقادات، پیشنهادها، و دیدگاه‌های صائب خود، اینجانب را در پر بارتر نمودن ویرایش‌های بعدی کتاب یاری دهند.

اصغر مشبکی

استاد دانشگاه تربیت مدرس

