

نظریه سازمانی

چالش‌ها و چشم‌اندازها

جان مک‌آلی، جان دوبرلی و فیل جانسون^۱

ترجمه:

دکتر سعید آبیانگی اصفهانی - الهه ابراهیمی

سرشناسه	مکولی، جان McAuley, John
عنوان و نام پدیدآور	نظریه سازمانی چالش‌ها و چشم‌اندازها/ جان مک آلی، جان دوبرلی، فیل جانسون؛ ترجمه سعید آبیاغی اصفهانی، الهه ابراهیمی.
مشخصات نشر	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۷۰۰ ص.
شابک	978-600-449-288-1
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: Organization theory : challenges and perspectives, 2007.
عنوان دیگر	نظریه سازمان: نگاه‌ها و چالش‌ها.
موضوع	جامعه‌شناسی سازمانی Organizational sociology
شناسه افزوده	دوبرلی، جوآن Joanne , Duberley
شناسه افزوده	جانسون، فیل، ۱۹۵۵ - م Johnson, Phil
شناسه افزوده	آبیاغی اصفهانی، سعید، ۱۳۶۰ - م ترجم
شناسه افزوده	ابراهیمی، الهه، ۱۳۶۴ - م ترجم
رده بندی کنگره	۱۵۴ - ۶۷۸/۴ HM۷۸۶
رده بندی دیویی	۳۰۳.۲
شماره کتابشناسی ملی	۴۶۰۸۴

نظریه سازمانی چالش‌ها و چشم‌اندازها

مترجمان: دکتر سعید آبیاغی اصفهانی - الهه ابراهیمی
صفحه آرا و طراح جلد: بهاره عزت‌نبار

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۶

مشخصات ظاهری: ۷۰۰ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۳۰۰

شماره شابک: ۱-۲۸۸-۴۴۹-۶۰۰-۹۷۸

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می‌باشد.



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضایع. ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail
سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

فهرست

۱۳	پیشگفتار.....
۱۵	این کتاب برای چه کسانی مفید است؟.....
۱۹	فصل اول: معرفی ماهیت و نقش نظریه‌ی سازمانی
۱۹	مقدمه.....
۲۰	نظریه سازمانی چیست؟.....
۲۳	تعریف نظریه.....
۳۲	سازمان چیست؟.....
۴۰	رابطه میان نظریه‌ی سازمانی و فعالیت‌های بشر.....
۴۴	رابطه میان نظریه‌ی سازمانی و اقدامات مدیریتی.....
۴۹	رابطه میان نظریه‌ی سازمانی و بهندی اجتماعی.....
۵۲	جایگزین‌های اصلی برای مدیریت گرایان در نظریه‌ی سازمانی.....
۵۷	بحث‌ها و اختلاف‌های فلسفی: توصیح و ترک ماهیت چندگانه‌ی نظریه‌ی سازمانی.....
۶۴	برخی از جنبه‌های گوناگونی در نظریه‌ی سازمانی.....
۶۹	بحث‌های فلسفی درباره‌ی نقش ذهن‌گرایی در علم.....
	اختلاف‌های معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی: چگونه می‌توان دانست «حقیقت» در «دنیای بیرونی»
۷۲	هست؟.....
۸۰	چند اخطار درباره‌ی واژه‌ی پست‌مدرنیسم.....
۸۳	خلاصه فصول.....
۹۰	بیشتر بخوانید.....
۹۲	پرسش‌هایی برای بحث.....
۹۳	فصل دوم: تئوری سازماندهی مدرن گرا از گذشته تا آینده
۹۳	مقدمه.....
۹۴	نتایج یادگیری:.....
۹۵	ساختار فصل:.....
۹۶	مدرن‌گرایی چیست؟.....
۹۶	مدرن‌گرایی و معماری.....
۹۷	معماری مدرن گرا در واقع:.....

- ۹۹..... چند اختلال درباره‌ی واژه‌ی پست‌مدرنیسم
- ۱۰۲..... نظریه‌ی سازماندهی مدرن گرا: نمای کلی:
- ۱۰۷..... سطح معرفت‌شناسی: روش علمی در سازماندهی:
- ۱۰۸..... ایده‌ها و دیدگاه‌ها:
- ۱۱۱..... فن‌آوری‌ها: مدرن‌گراها چگونه امور را انجام می‌دهند؟
- ۱۱۶..... نظریه سیستم‌های عمومی: (GST)
- ۱۴۲..... بیوکراسی و قوانین:
- ۱۴۵..... مضامین مدرن‌گرا در طرح سازمانی
- ۱۴۹..... تئوری‌های اخلاقی و طراحی سازماندهی:
- ۱۵۶..... شبکه‌ی نتیجه‌گرایی
- ۱۶۱..... فصل سوم: تئوری سازمان نوامدرن: آیا افراد را در ابتدا قرار دهیم؟
- ۱۶۲..... نتایج یادگیری
- ۱۶۳..... تئوری سازمان نوامدرنیسم: توجه بود را بر مسائل انسانی در سازمان متمرکز می‌کند
- ۱۶۴..... هیچ چیز به عنوان یک نظریه خوب علمی وجود ندارد
- ۱۶۵..... چگونه Roethlisberger تئوری سازمان را توسعه داده است
- ۱۶۶..... بیوگرافی Jules Roethlisberger ۱۸۹۴-۱۹۷۴
- ۱۶۹..... ستون ۱: هسته به علوم اجتماعی کمک می‌کند
- ۱۷۰..... ستون ۲: تکنیک‌هایی برای تجزیه و تحلیل
- ۱۷۱..... ستون ۳: دیدگاه نوامدرنیستها
- ۱۷۳..... ستون ۴- مشارکت در کسب و کار و مدیریت
- ۱۷۴..... چهار ترکیب علم، تکنیک‌های علمی و رویکرد نوامدرن در دستیابی به اهداف: های مختلف سازمان
- ۱۸۵..... مکتب ارتباطات انسانی به عنوان یک نمونه از تئوری سازمان نوامدرنیستی می‌باشد
- ۱۸۸..... برخی از تعاریف مکتب ارتباطات انسانی
- ۱۸۹..... توسعه مکتب روابط انسانی
- مطالعات هاتنورن به عنوان یک مثال کلاسیک از تحقیقات سازمانی کاربردی در چارچوب سنت
- ۱۹۲..... ارتباطات انسانی
- ۱۹۵..... اتاق بازی‌های الکترونیکی بانک
- ۱۹۵..... تحقیق و گسترش نظریه نوامدرنیسم سازمان

چرا مطالعات هائورن آنقدر اهمیت داشت؟.....	۱۹۸
چگونه نظریه نو مدرنیسم سازمانی در یافته‌های ارتباطی بین سازمانها و جامعه را به چالش می کشاند؟.....	۲۰۰
انسجام در تفکر نو مدرنیسم.....	۲۰۱
آیده ها و نقطه نظرات.....	۲۰۲
فرد سازمانی.....	۲۰۵
چگونه تئوری سازمانی نو مدرنیسم مفاهیم فرهنگ سازمانی را به چالش می کشد.....	۲۰۷
ایجاد یک تئوری عملی از فرهنگ سازمانی.....	۲۱۲
مطالعه موردی: جنگ ساخت فلز در انگلستان و اسکاتلند.....	۲۱۴
چگونه تئوری سازمان نو مدرنیسم چالشهای را در طراحی سازمانها پرورش میدهد.....	۲۱۷
نتیجه گیریها: آیا تئوری سازمان نو مدرنیست، چالش های را برای دیدگاه های جدید سازمان بکار میرد؟.....	۲۲۲
منابع کلیدی رشد آتی.....	۲۲۵
فصل چهارم: تئوری سازمانی نو مدرنیست: حرکت بر روی موجی جدید؟.....	۲۲۷
مقدمه.....	۲۲۷
منشاهای مدیریت موج جدید.....	۲۲۹
کنترل در سازمان ها.....	۲۳۲
رفتار غیر قابل پیش بینی.....	۲۳۳
کنترل غیر رسمی: بدرقاری سازمانی؟.....	۲۳۴
مطالعه موردی: بررسی تئوری سازمانی در حال اجرا: جامعه شناسی جنگ جهانی دوم.....	۲۳۴
سازمان غیر رسمی در ارتش: ۱۹۱۴-۱۹۱۸.....	۲۳۵
سه گونه کنترل رسمی.....	۲۴۲
عملی سازی موج جدید: مدیریت تغییر فرهنگی.....	۲۴۹
توضیح نظری جابه جایی احتمالی در کنترل: یک آرایش تاریخی جدید؟.....	۲۵۹
یک توضیح نظری جایگزین: جنبش ها در گفتمان مدیریتی؟.....	۲۶۶
منشا نظری تئوری موج جدید.....	۲۷۱
نتیجه گیری.....	۲۸۰
مطالعات الحاقی.....	۲۸۳
سوالات فصل.....	۲۸۴

فصل پنجم: تئوری سازمانی پست مدرنیسم (فرا مدرن): قالب های سازمانی جدید

۲۸۵	برای هزاره جدید.....
۲۸۵	پیش گفتار.....
۲۸۶	پست مدرنیسم چیست؟.....
۲۹۲	آیا پست مدرنیسم فرآیندی نو است؟.....
۲۹۴	تاریخچه پست مدرن.....
۲۹۸	فرا صنعتی سازی و جامعه اطلاعاتی.....
۳۰۰	زندگی نامه: دانیل بل ۱۹۱۹.....
۳۱۲	فوردیسم نوین، خصوصی سازی منعطف و فرافوردیسم.....
۳۱۴	مکتب کنترل و نظارت (regulation).....
۳۱۸	مکتب نهاد گرا.....
۳۱۹	بازسازی سازمان ها.....
۳۲۰	خصوصی سازی منعطف.....
۳۲۴	مکتب مدیریت گرا.....
۳۳۲	شرکت انعطاف پذیر.....
۳۴۷	نتیجه گیری.....
۳۵۱	سوالات فصل.....
	فصل ششم- پست مدرنیسم به عنوان یک تگرس: چاشنی برای تئوری سازمان؟
۳۵۳	
۳۵۳	مقدمه.....
۳۵۵	پست مدرنیسم چیست؟.....
۳۶۲	پست مدرنیسم و تئوری سازمانی.....
۳۶۴	شباهتها و نقش خواننده.....
۳۶۴	جهت گیری سیاسی.....
۳۶۵	پسا ساختارگرایی و پست مدرنیسم.....
۳۶۶	۳ متفکر اصلی پست مدرنیسم.....
۳۶۷	زندگی نامه ژان ژاک دریدا ۱۹۳۰-۲۰۱۴.....
۳۷۱	فرآیند ساختارشکنی.....

۳۷۴	 کاربرد ساختارشکنی در تئوری سازمان
۳۷۶	 مطالعه موردی- واسازی و ساختارشکنی دیزنی Disney
۳۷۷	 مشکلات ساختارشکنی
۳۷۸	 Lyotard و ماهیت دانش
۳۷۹	 زندگینامه- ژان فرانسیس لیوتارد ۱۹۹۸-۱۹۲۴
۳۸۵	 زندگینامه- Michel Foucault- ۱۹۸۴-۱۹۲۶
۳۹۵	 فرهنگ سازمانی
۳۹۹	 چالش‌های بحث مدرنیسم در تئوری سازمانی
۳۹۹	 مشکل علم و مولی
۴۰۰	 مشکل در ارائه
۴۰۱	 مشکل در نوشتن
۴۰۱	 مشکل حقیقت
۴۰۳	 مشکل عمومیت دادن
۴۰۴	 پست مدرنیسم و ماهیت نیست گرایی
۴۰۶	 نتیجه گیری
۴۰۹	 بخش هفتم: تئوری بازتابی سازمان: سمبلها، معانی و حاسه
۴۰۹	 مقدمه
۴۱۱	 منعکسکنندگی به چه معناست
۴۱۵	 کار و عمل با هم: برخورد سمبلیک
۴۱۶	 ایده‌ها و دیدگاهها
۴۱۶	 "مدرسه شیکاگو"
۴۱۸	 فرآیند تولید و اشتراک معنا
۴۲۰	 فرضیات پایه برخورد سمبلیک
۴۲۷	 نقاط ضعف و قدرت درک از سازمانهای کاربران برخورد سمبلیک
۴۳۰	 روشهای پدیده‌های
۴۳۵	 رفتارشناسی: فهم "درک مشترک" سازمانی
۴۳۸	 سمبلگرایی سازمانی
۴۴۰	 راههایی که اشخاص درکی از خود در سازمانها توسعه میدهند

۴۴۰	زندگی‌نامه
۴۴۱	نفس به عنوان موجود نمایشی هنری
۴۴۳	مذاکره راه بین خود و قوانین سازمانی
۴۴۶	ایجاد هویت سازمانی
۴۵۰	زمینه ۲: معاشرت در سازمان یا حرفه
۴۵۵	زمینه ۳: شغل
۴۵۹	زمینه ۴: قدرت سمبل حرفه‌ای
۴۶۲	درک فرهنگ سازمان بوسیله سمبها
۴۶۳	فرهنگهای ارتباطی
۴۷۳	مذاکره مسابقی که در طراحی شرکت تاثیر میگذارد
۴۷۵	ایدئولوژی، لفظ مذاکره
۴۷۹	نتیجه‌گیری
۴۸۲	سوالات فصل
۴۸۵	فصل هشتم: نظریه سازمان و کنشی: نظر به انتقادی و روانکاوی
۴۸۵	معرفی
۴۸۶	نتایج یادگیری
۴۸۶	ساختار فصل
۴۸۷	توسعه روانکاوی به عنوان دورنمای چالشی در نظریه سازمان
۴۸۷	نظریه انتقادی از دید مکتب فرانکفورت
۴۸۸	ایده‌ها و چشم‌اندازها
۴۹۰	برخی تاثیرات مهم در توسعه نظریه انتقادی
۵۰۳	علم مربوط به روح
۵۰۵	نظریه انتقادی پیامدهای عملی سازمانی دارد
۵۰۸	توسعه روانکاوی به عنوان یک چشم انداز چالشی در تئوری سازمان
۵۱۱	روانکاوی بینشی به عنوان یک "نظریه عملی" نسبت به سازمان می دهد
۵۱۵	چالش روانکاوی نسبت به سازمانها
۵۱۸	روانکاوی و نظریه انتقادی در حین کار
۵۲۹	چالش های نظریه انتقادی و روانکاوی برای درک فرد، گروه و سازمان

۵۳۶	دیدگاه روانکاوی از فرهنگ سازمان
۵۴۲	درک هدف سازمان و ارتباط آن با فرهنگ
۵۴۴	معماری به عنوان نشانی از طرح سازمانی
۵۴۹	دموکراسی اجتماعی و سازمان دموکراتیک
۵۶۳	نتیجه گیری
۵۶۷	سوالات فصل
	فصل نهم: تأمل مدیریت به عنوان تفکر منعکس شده از دیدگاه تئوری سازمان مدرن
۵۶۹	مقدمه
۵۶۹	تغییر فناوری و سیستم کارخانه
۵۹۳	تعریف جدیدی از مدیر مدرن
۶۱۶	دموکراسی سازمانی و موردی علی مدیریت گرای
۶۲۰	سرمایه داری بی ثبات
۶۲۳	از خود بیگانگی کارکنان به عنوان مشکل اصلی
۶۳۴	نتیجه گیری ها
۶۴۱	فصل دهم - دیدگاهها و چالش ها - تئوری سازمانی
۶۴۸	تئوری انتقادی و دیدگاه روانکاوی
۶۵۰	بحث پارادایم
۶۶۵	جهانی شدن
۶۸۴	یک نگاه نهایی به فرهنگ سازمانی
۶۸۷	نتیجه گیری ها
۶۹۳	منابع

پیشگفتار

ساختار فصل حاضر

در طی صد سال اخیر، نظریه‌ی سازمانی به یک رشته‌ی مجزا در حوزه‌ی علوم اجتماعی بدل شده است. نظریه‌ی سازمانی یک مکتب فکری و نگارشی است که پدیده‌های رخ داده در سازمان را توصیف، تشریح و بر آن اثر می‌گذارد. نظریه‌ی سازمانی دانش غنی فراهم می‌دهد که ما را قادر می‌سازد نظریه‌ی رهبری را بررسی و توسعه دهیم. در دهه‌های اخیر نظریه‌ی سازمانی از نظر دیدگاه‌هایی که نویسندگان به کار می‌گیرند، گسترش زیادی یافته است. این دیدگاه‌ها به طرق مختلف چالش‌های بسیاری برای سبک زندگی و طراحی سازمان‌ها ایجاد کرده است. دیدگاه‌ها چالش‌های مهمی برای اعضای سازمان پیش کشیده‌اند در زمینه‌هایی مانند:

۱. رابطه میان کنترل سازمانی و آزادی؛
۲. ماهیت قدرت و اختیار در سازمان؛
۳. رابطه میان فردگرایی و جمع‌گرایی در سازمان‌های مدرن؛
۴. رابطه بین سازمان و جامعه؛
۵. طراحی‌های مختلف از سازمان؛
۶. رابطه بین سازمان و مدیریت و رهبری؛
۷. توسعه در یک فرهنگ سازمانی به عنوان ابزاری برای کنترل یا وسیله‌ای برای توسعه

این کتاب رویکردهای اتخاذ شده به نظریه‌ی سازمانی را با توجه به جدیدترین بحث‌ها در این زمینه دنبال کرده است. نشان خواهیم داد که نظریه‌های مختلف سازمانی در هم

تنبه شده، گاه همپوشانی دارند و گاه کاملاً با هم متضادند. فصل اول مقدمه‌ای کامل درباره‌ی ماهیت و پیچیدگی نظریه‌ی سازمانی ارائه کرده است. این فصل خط شروعی برای بررسی در فصل‌های آتی ارائه می‌کند. در این فصل‌ها سعی کرده‌ایم به مسائل اساسی بپردازیم که در هر کدام از نظریه‌های سازمانی مطرح شده است. از این نظر، سعی نموده‌ایم چالش‌های زیر را بررسی کنیم:

۱. نظریه‌های مدرنیستی به سازمان که بنیان‌های چالش‌آفرین برای نظریه‌ی سازمانی را تشکیل می‌دهند؛
۲. توسعه‌ی نظریه‌های نومدرنیستی در سازمان‌ها که ادعا می‌کنند «افراد در اقلیت قرار دارند» و بعد شیوه‌های انتقال این نظریه‌ها به رویکردهای «موج نو» که در آن تأکید بر اعضای سازمان‌ها است؛
۳. بررسی چالش‌های رادیکالی که فلاسفه و نظریه‌های سازمانی پست‌مدرن برای مدرنیسم و مدرنیسم‌شناسی می‌کشد؛
۴. سپس نظریه‌ها و مفاهیمی را بررسی کرده‌ایم که این ایده را توسعه داده‌اند که نظریه‌ی سازمانی ابزاری است که به نفع سازمان با آن می‌توانند به درک عمیقی از سازمان‌های خود برسند. این کار از طریق بررسی سازمان‌ها به عنوان نماد، نظریه انتقادی و روانکاوی انجام می‌شود؛
۵. از جهات بسیاری، مطالعه‌ی سازمان با مطالعه‌های مدیریتی گره خورده و در فصل ۹ شیوه‌هایی را بررسی کرده‌ایم که در آن نظریه‌های مدیریتی به جایگاهی مهم در نظریه‌ی سازمانی دست یافته‌اند؛
۶. در فصل آخر، خلاصه‌ای از مسائل مطرح شده در فصل‌های دیگر را ارائه کرده و بعد نگاهی کرده‌ایم به روندهای نوظهور در نظریه‌ی سازمانی.

نقاط قوت و ضعف و محدودیت‌های این نظریه‌ها و چشم‌اندازها را نشان داده و گفته‌ایم هر کدام چه چالش‌های برای سازمان به همراه دارد. سه نویسنده‌ی کتاب از دیدگاه‌های متفاوتی به نظریه‌ی سازمانی پرداخته‌اند چرا که میان دیدگاه‌های مختلف دیالوگ وجود دارد. این کار خواننده را قادر می‌سازد مسائل مطرح شده در کتاب را به صورت پویا و چالش‌آفرین ببیند.

هدف از نگارش کتاب

هدف این است که کتاب حاضر بتواند مسائل اصلی در نظریه‌ی سازمانی را به گونه‌ای نشان دهد که متمرکز بر شکل‌های مختلف نظریه‌ی سازمانی بر نگرش‌ها نسبت به سازمان چه تاثیری گذاشته است. هدف از نگارش این کتاب بررسی دقیق و ساختاری شکل‌گیری نظریه‌ی سازمانی است که چالش‌های عمده‌ای برای سازمان‌های قرن بیست و یکم پیش کشیده است. این کتاب واسطه‌ی تحلیل تأثیر رقابت بین‌المللی و جهانی‌سازی بر سازمان‌ها توانسته درک بهتری از فشارهای وارده در این زمینه ارائه کند. در این راستا ارجاع مشخصی به توسعه‌ی درک سازمانی داشته است.

این کتاب برای چه کسانی مفید است؟

مخاطب این کتاب دانشجویان دوره‌ی لیسانس و فوق‌لیسانس است که به ایشان تحلیل سازمانی یا نظریه‌ی سازمانی یک برنامه‌ی کلیدی یا بخشی از برنامه‌ی آن‌ها به شمار می‌آید. معمولاً مخاطبان کتاب دانشجویان دانشگاه‌های تجارت هستند، ولی دانشجویان جامعه‌شناسی، آموزش و غیره هم می‌توانند از این کتاب بهره ببرند. نیازهای آموزشی این دسته از دانشجویان کتابی است که بتواند تفکرات آنگلو-آمریکایی، اروپایی و تفکرات دیگر درباره‌ی نظریه‌ی سازمانی را به گونه‌ای نشان دهد که بخش‌های نظری مختلف آن را نشان داده و برای درک دنیای سازمانی، مناسب باشد.

ویژگی‌های متمایز کتاب

ساختار کتاب

رویکرد مبتنی بر دوره‌ی «تاریخی» دانشجویان را قادر می‌سازد چالش‌های روبروی دیدگاه‌ها و نظریه‌های مختلف که نظریه‌ی سازمانی را تشکیل می‌دهند، مشاهده کنند. به دلیل توسعه‌ی کتاب توسط سه نویسنده، نظریه‌ها و چالش‌ها به صورت متفاوتی مطرح شده، و نظریه‌ی سازمانی یک موضوع تک‌بعدی نیست و بلکه منبعی غنی برای توسعه و شناخت سازمان است.

هر فصل با مقدمه شروع می‌شود که محتوای آن فصل را ترسیم می‌کند و راهنمای روشنی برای ساختار آن فصل است و بعد **اهداف فصل** ارائه شده است. این برآیندهای یادگیری راهنمای بی‌بی‌بی هر کدام از بخش‌های هر فصل هستند.

بیشتر فکر کنید

هر کدام از فصل‌ها دارای جدولی بیشتر فکر کنید است. هدف از طراحی این جدول‌ها ایجاد میدانی برای بحث در بین اعضای گروه‌ها یا تفکر خواننده بر مباحث فصل است.

مطالعه‌های موردی

هدف از آوردن مطالعه‌های موردی در کتاب ارتباط نظریه‌ها با اقدامات سازمانی یا ارائه‌ی مثال سازمانی عملی است.

ایده‌ها و چشم‌اندازها

هدف از آوردن این بخش، ترسیم چشم‌انداز، نظریه یا ایده‌ای کلیدی در نظریه‌ی سازمانی است. این بخش مقدمه‌ای درباره‌ی ایده‌های توسعه یافته در فصل ارائه می‌کند.

خلاصه فصل تا اینجا

این بخش نکات کلیدی در فصل را ارائه می‌کند. این بخش به خوانند خلاصه‌ای از مسائلی را ارائه می‌کند که در فصل ارائه شده و در آخر مطلب بخش بعدی را معرفی کرده است.

بیوگراف

هدف از طراحی این بخش ارائه‌ی پیشینه‌ی از شخصیت‌های مهم در نظریه‌ی سازمانی است. این بخش می‌گردد هر نظریه‌ی چطور توسط نظریه‌پرداز مورد نظر توسعه یافته و درک آن‌ها نسبت به سازمان و نظریه‌های علوم اجتماعی در هر دوره از توسعه‌ی نظریه‌ی سازمانی چگونه بوده است.

جدول نهایی

در آخر بیشتر فصل‌ها جدول نهایی است که برآیندهای آموزشی را ارائه کرده و خلاصه‌ای از برآیندهای آموزشی و چالش‌های آن برای سازمان‌های قرن بیستم ارائه کند.

بیشتر بخوانید

در پایان هر فصل بخشی به نام بیشتر بخوانید وجود دارد. و در جای ممکن بود، سعی کرده‌ایم به فیلم‌ها و رسانه‌های دیگری که به درک موضوع فصل کمک کند، ارجاع دهیم.

پرسش‌هایی برای بحث

و در آخر، در پایان هر فصل چند سؤال مطرح شده که به منظور استفاده در بحث‌های سمیناری و یا ارزیابی خواننده ارائه شده است.