

نظریہ پردازان

و

مشاہیر مدیریت

مؤلفان:

دکتر علی اکبر فرهنگی

وحید شاہ میرزایی

علی حسین زاده

سرشناسه	فرهنگی. علی اکبر. ۱۳۳۱ -
عنوان و نام پدیدآور	نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت / تألیف علی اکبر فرهنگی، وحید شاه میرزایی، علی حسین زاده.
مشخصات نشر	تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۹۰.
مشخصات ظاهری	ل، ۶، ۶۰ ص.؛ مصور، عکس.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۵۸۲۳-۴۸-۶
یادداشت	چاپ قبلی: فراتدیش، ۱۳۸۵ (ل، ۵۹۳ ص).
یادداشت	کتابنامه: ص. ۵۷۸ - ۵۹۱.
موضوع	مدیریت - - سرگذشتنامه
موضوع	جامعه شناسی سازمانی
شناسه افزوده	شاه میرزایی، وحید، ۱۳۵۸ -
رده بندی کنگره	۱۳۹۰ ف ۳۷/۳۸-۲۸ HD
رده بندی دیویی	۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۳۶۰۲۱۰۵



عنوان: نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت

مؤلفان: دکتر علی اکبر فرهنگی

وحید شاه میرزایی، علی حسین زاده

ناشر: مؤسسه کتاب مهربان نشر

طراح جلد: زینب مشهودی محمادی

چاپ: اول بهار ۱۳۹۲

شمارگان: ۱۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۸۲۳-۴۸-۶

Email: Mehraban_book@yahoo.com

www.MehrabanPub.com

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر محفوظ و متعلق به ناشر است»

نشانی: تهران، خ انقلاب، خ ۱۲ فروردین، خ لبافی نژاد، پلاک ۱۸۰

فکس: ۶۶۴۸۳۱۴۵

تلفن: ۶-۶۶۹۷۳۱۷۵

این اثر، مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است. هر کسی تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر یا بخش و عرضه کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

3185000

فهرست

صفحه	عنوان
------	-------

الف	فهرست
ج	پیشگفتار مرکز کارآفرینی
ط	مقدمه

بخش اول

۳	تئوری های کلاسیک سازمان
۶	آدام اسمیت و تقسیم کار (تخصص گرایی)
۹	چارلز بابیج و صرفه جویی های تخصص گرایی
۱۴	هنری فایول و اصول علم اداره
۲۰	امرسون و ۱۲ اصل کارایی
۲۴	تیلور و مدیریت علمی
۳۰	هنری گانت و مدیریت علمی انسانی شده
۳۵	ماکس وبر و بوروکراسی
۴۰	گیلبرت ها و حرکت سنجی
۴۷	گیولیک و ارویک و POSDCORB

بخش دوم

۵۵	مکتب رفتار سازمانی یا روابط انسانی (نئوکلاسیک ها)
۵۶	فصل اول: تئوری های شخصیت
۵۸	فروید و ساختار شخصیت انسان
۶۲	کرت لوین و نظریه میدانی شخصیت و مدل تغییر
۶۸	هنری ماری و تئوری شخصیت انسانی و انواع نیازها

بخش چهارم

۲۹۳	جامعه شناسان سازمان
۲۹۴	فصل اول: منتقدان بوروکراسی
۲۹۵	کارل مارکس و تئوری از خود بیگانگی
۳۰۱	میشلز و قانون آهنین الیگارش
۳۰۴	مرتون و نارسایی های بوروکراسی
۳۰۸	سلزینیک و نظریه نهادی
۳۱۴	گولدر و جلوه های مختلف بوروکراسی
۳۱۷	فصل دوم: تکنولوژی در سازمان
۳۱۸	جون وودوارد و اثر تکنولوژی بر ساختار
۳۲۴	تامپسون و انواع تکنولوژی درونی سازمان
۳۲۹	چارلز پرو و طبقه بندی تکنولوژی ها
۳۳۳	فصل سوم: سایر جامعه شناسان سازمانی
۳۳۳	مورنو و سوسیومتری
۳۳۵	تالکوت پارسونز و مدل AGIL (س ه ی م)
۳۴۲	هومانز و گروه انسانی
۳۴۵	بلاو و اسکات و نوع شناسی سازمان ها
۳۵۱	بارل و مورگان و پارادایم های جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان
۳۵۶	دی مجیو و پاول و تئوری های نهادی

بخش پنجم

۳۶۳	محیط سازمانی
۳۶۴	برنز و استاکر و نظام های مکانیکی و ارگانیکی
۳۶۹	لارنس و لورش و سازمان و محیط
۳۷۵	امری و تریست و نوع شناسی محیط های سازمانی
۳۸۲	هنن، فریمن و آلدريج و الگوی بوم شناسی سازمان ها

۳۸۷ ففر و سالانسیک و تئوری وابستگی منابع

بخش ششم

۳۹۵ قدرت و سیاست در سازمان

۳۹۷ فرنچ و راون و نوع شناسی قدرت

۴۰۱ اتزیونی و انواع قدرت و انواع وابستگی

۴۰۷ میلگرام و آزمایشات قدرت، اختیار رسمی و اطاعت

۴۱۲ چایلد و مدل گرینش استراتژیک

بخش هفتم

۴۱۷ فرهنگ سازمانی

۴۱۹ هافستد و مطالعات فرا فرهنگی

۴۲۴ شاین، فرهنگ سازمانی و مفروضات مدیریت درباره انسان

۴۳۰ چارلز هندی و انواع فرهنگهای سازمان سازمان شبدری و مدیریت تضاد

۴۳۸ دیل و کندی و فرهنگهای سازمانی

بخش هشتم

۴۴۵ استراتژی در سازمان

۴۴۶ آنسف و فرایند تصمیم گیری راهبردی

۴۵۱ چندلر و رابطه بین ساختار و راهبرد

۴۵۶ مایلز و اسنو و انواع چهارگانه سازمانهای استراتژیک

۴۶۱ پورتر و نیروها و استراتژیها

بخش نهم

۴۶۹ تئوریهای تصمیم گیری

۴۷۰ ازبرن و طوفان مغزی

۴۷۳ سایمون و مدل تصمیم گیری رضایت بخش

۴۷۸ لیندبلوم و مدل تصمیم گیری جزئی - تدریجی

۴۸۲ جنیس و گروه اندیشی

- ۴۸۸ سیرت و مارچ و الگوی ائتلاف در تصمیم گیری
 ۴۹۳ کوهن و اولسن و مدل سطل آشغال در تصمیم گیری
 ۴۹۷ دلبک و وان دون و تکنیک گروه اسمی

بخش دهم

نظریات راجع به کیفیت

- ۵۰۳ دمینگ و کنترل کیفیت فراگیر
 ۵۱۰ جوران و کنترل کیفیت

بخش یازدهم

سایر نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت

- ۵۱۶ دراگر و مدیریت بر مبنای هدف
 ۵۲۲ پارکینسون و قوانین وی
 ۵۲۷ شوماخر و کوچک زیباست
 ۵۳۴ راسل ایکاف و انواع برنامه ریزی
 ۵۴۲ گراینر و مراحل رشد سازمان ها
 ۵۴۶ ویلیام اوچی و تئوری Z
 ۵۵۱ کوئین و مدل ارزش های رقابتی اثربخشی
 ۵۵۵ مینتزبرگ و نقش های دهگانه مدیران
 ۵۶۲ پیترز و واترمن و در جستجوی تعالی
 ۵۶۷ پیتز سنگه و سازمان یادگیرنده
 ۵۷۱ همر و چمپی و مهندسی مجدد
 ۵۷۹ منابع انگلیسی
 ۵۸۴ منابع فارسی
 ۵۸۷ منابع اینترنتی
 ۵۹۲ اسامی دانشگاه ها

مقدمه:

ملک‌داری با دیانت باید و فرهنگ و هوش مست و عاقل کی تواند، عاقل و هشیار باش

«سعدی»

از دیرباز که جامعه‌های انسانی شکل گرفته‌اند، اداره آنها برای صاحبان خرد و کسانی که به نوعی برای این اداره آمادگی داشت‌اند، مورد توجه بوده است. گاه با زور و زمانی با شیوه‌های دیگر و مردم‌سالاری این مهم را انجام داده‌اند. شک نیست که نظر و عمل توأماً در اداره این جوامع نقش داشته و بدون همکاری یکدیگر چنین مهمی صورت نمی‌پذیرفت. باید گفت که در ابتدا نظر بوده و سپس این نظر، به عمل درآمده است.

قابل توجه است که این نظریات یا تئوری‌های مدیریت، در خلاء شکل نگرفته و در فضایی قائم به ذات خود پراکنده نشده‌اند، بلکه هر کدام بازتابی از عوامل و پدیده‌هایی می‌باشند که در دنیای پیرامونی آنها در جریان‌اند. برای درک و دستیابی به ماهیت هر کدام از تئوری‌های موجود، لازم است که به بستر تاریخی و شرایط فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی حاکم بر آنها توجه کرد و در نظر داشت که در چه حال و هوایی طرح یافته و به گسترش خود ادامه داده‌اند. هر یک از نظریه‌پردازان، خود معلول و ساخته و پرداخته شرایطی می‌باشند که با آن زاده و پرورده شده‌اند و نظریه خود را در چهارچوب همان شرایط و به گفته کارل مورگان^۱ با توجه به زمینه‌های فکری، تحصیلات و دیدگاه‌های شخصی خود مطرح کرده‌اند. از این رو است که فردی همانند فردریک وینسلو تیلور، سازمان‌ها را مانند ماشین می‌داند و آنها را با قواعد و قوانین حاکم بر ماشین طرح و تبیین می‌کند. خوب که در احوال تیلور عمیق می‌شویم در می‌یابیم که او مهندسی منظم و دقیق بوده و در زندگی شخصی خود، این نظم و پیوستگی مکانیکی را کاملاً تجربه کرده است.

امرسون با توجه به تجربیات دوران جوانی خود که در جنگ گذشته است، سازمان را در

چارچوب مدل نظامی نگاه می‌کند. ابراهام مازلو که روانشناسی نکات بین و نکته‌سنج است، سازمان را از منظر نظریات روانشناسی و دنیای پیچیده و متلون درون انسان نگاه کرده و نگرش و انگیزش در سازمان‌ها را پررنگ‌تر از دیگران جلوه داده است. فالت که در جامعه‌شناسی و علوم سیاسی تحصیلات و مطالعات خود را انجام داده، سازمان را بر اساس قواعد علوم سیاسی و جامعه‌شناختی طرح و تبیین می‌کند. تمام این موارد که مشت‌هایی نمونه‌خوارند، بیانگر این نکته‌اند که نظریه‌پردازان بر اساس مطالعات پیشین خود و دنیایی که در آن پرورده و بالنده شده‌اند، سازمان و قواعد سازمانی را دیده و سعی در ارایه مدل و یا نظریه‌ای کرده‌اند که توجیه‌گر دنیای حاکم بر خود باشد.

نکته دوم در این است، این که نظریات مدیریت نیز، همانند نظریه‌های جامعه‌شناسی، روانشناسی، روانشناسی اجتماعی و غیره تکامل‌گرا می‌باشند. به این معنی که هر نظریه‌پرداز، نظریه خود را با توجه و بر پایه نظریه‌های پیش‌تر از خود، طرح و بررسی کرده و آن را مکمل نظریه‌های پیشین بیان داشته است. آنها خود را از دیدگاه‌ها، مفروضات، منطق، روش‌های تحقیق تجربی و دستاوردهای دیگران بی‌نیاز ندانسته و کار خود را در راستای برخی از آنها قرار داده، به جلو برده و در مسیر تکامل قرار داده‌اند.

با توجه به نکات فوق در این تألیف، ما نیز رویکردی را پذیرا شده‌ایم و در آن سعی در نگاهی تاریخی داشته، تا خوانندگان اثر خود را، به درون این دیدگاه‌ها و نظریات برده و آنها را با فراز و فرودهای حاکم بر آن نظریه، واقف سازیم و چه بسا آنها را بر آن داریم که حتی خود مسیر را تعقیب و ادامه دهند. در همه بخش‌های کتاب، مطالب و نظریه‌هایی به ترتیب تاریخی ارایه شده و خواننده خود را در جهتی تکاملی در این رشته از معارف بشری قرار داده‌ایم. بدیهی است وقوف به این مهم به آنها کمک می‌کند که خود همانند دانشمندان علوم و رشته‌های دیگر، به ساماندهی و نظم‌دهی مدیریت بپردازند.

نکته سوم اینکه در درون رشته‌های علوم اجتماعی، مکتب‌های متفاوت اندیشه رشد یافته‌اند که هر یک از آنها از دیدگاهی خاص به سازمان و مدیریت نگاه می‌کنند. هر یک دارای اصول و مفروضات خاص خویش است و در مورد اینکه مدیران چگونه می‌توانند افراد و گروه‌های اجتماعی را تحت کنترل درآورند، دارای دیدگاه‌ها و نظریه‌های ویژه خود هستند. به عبارت دیگر مکتب‌های مختلف فکری درباره سازمان و مدیریت، تنها به جنبه منحصر به فردی از

مسئله‌ها توجه میکنند و از منطق‌ها و شیوه‌های بیان یا واژگان متفاوتی استفاده می‌نمایند و همین امر آنها را از بحث و گفتگوی مستقیم با یکدیگر باز می‌دارد.

درست به همانگونه که بین مکتب‌های مختلف، درباره ارکان اصلی تشکیل دهنده سازمان و مدیریت اتفاق نظر کامل وجود ندارد، درباره بهترین راهی که میتوان تئوری‌های سازمانی را در مکاتب مختلف گنجانید نیز اتفاق نظر چندان زیادی وجود ندارد. به طوری که در تقسیم‌بندی کتاب حاضر حدود ده نوع طبقه‌بندی مورد ملاحظه قرار گرفته است و در نهایت با تلفیق آنها بخش‌بندی و فصل‌بندی موجود، حاصل گشته است. با وجود اینکه کوشیده‌ایم تنها تئوری‌هایی را در بخش‌های کتاب بگنجانیم که در خور یک مکتب است، ولی برخی از تئوری‌ها مرز گستر هستند و مرزها را می‌شکنند.

نکته آخر اینکه مشاهیر مدیریت به افرادی اشاره دارد که در کتاب‌ها و آثار مدیریتی بیشتر از آنها ذکری به میان آمده است و اسلامی آنها برای دانشجویان و اساتید این رشته، شناخته شده‌تر می‌باشد. البته مشاهیر مدیریت به افرادی که در این کتاب معرفی شده‌اند، محدود نمی‌شوند و افراد دیگری هم هستند که به یاری خدا در جلد بعدی کتاب به آنها اشاره خواهد شد. همچنین در آن جلد، به خواست خداوند قسمتی نیز به تاریخچه علم مدیریت در ایران و زندگینامه اندیشمندان مطرح مدیریت ایران اختصاص داده خواهد شد.

در شکل‌گیری و تدوین هر کتاب، افراد بسیاری نقش داشته و دارند و این اثر نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. فکر اولیه کتاب، در کلاس درس تئوری‌های مدیریت پیشرفته دانشگاه تهران بوده است که ضرورت تدوین چنین کتابی به زبان فارسی بیان می‌شود. از این روی تکاپو در این زمینه شروع و آرام آرام تا بدانجا می‌رسد که در ابتدا تصاویر از منابع، استخراج و بزرگ می‌شوند و با شرح حال مختصر به دیوارهای کتابخانه و کریدورهای دانشکده مدیریت دانشگاه تهران آویخته می‌گردند که بسیار مورد توجه دانشجویان عزیز مدیریت و مراجعه‌کنندگان به این دانشکده قرار می‌گیرد. در مرحله بعدی، کار جدی گردآوری مطالب راجع به زندگینامه کامل و خلاصه تئوری‌های نظریه‌پردازان و مشاهیر مدیریت جهان انجام می‌پذیرد و نتیجه کار، کتاب حاضر می‌گردد.

در شکل‌گیری و تالیف کتاب فوق، عزیزان بسیاری مددکار بوده و به شیوه‌های مختلف مولفان را یاری داده‌اند که در میان آنها همکاران و استادان بزرگوار، جناب آقای حسن عابدی جعفری

و جناب آقای دکتر آراین قلی پور را سهم بیشتری است که با توضیحات روشنگر خویش در جهت بهبود اثر کوشیده و با رهنمودهای خود مؤلفان را در مسیر بهتری قرار داده‌اند. آقایان افشین پرهمت و امیر علیخانی تایپ اولیه کتاب را انجام داده و آقای جعفری پور و همکاران سخت کوش آنها در دفتر خدمات فرهنگی عقیق، وظیفه سنگین نسخه پردازی کتاب را به عهده داشته و با تغییرات مکرر در کتاب، با گشاده رویی تغییرات را پذیرا شده کار را به انجام رسانده‌اند. از همه این عزیزان بزرگوار سپاسگذاریم و برایشان از خداوند توفیق بیشتری آرزو داریم.

از مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران که سازمانی جوان و بسیار پویا است و به ویژه از ریاست محترم آن جناب آقای دکتر رضوی، کمال تشکر را داریم که در چاپ و انتشار این اثر، نهایت علاقمندی را نشان داده و با حمایت‌های بی دریغ خود مددکار بوده‌اند. علاوه بر افراد فوق‌الذکر، ذکر نام و تشکر از زحمات آقایان محمد ناطق، مهدی صدقی و رضا ابراهیم زاده را نیز بر خود فرض می‌دانیم.

بخش اول :

تئوری های کلاسیک
سازمان

www.ketaboo.ir

بخش اول : تئوری های کلاسیک سازمان

آغاز مکتب کلاسیک ها را در سیستم های تولیدی و تأسیس کارخانه هایی می دانند که در قرن هجدهم در انگلستان به صورت سازمان های پیچیده ی اقتصادی به وجود آمدند. و در نتیجه، رشته ی علمی مدیریت تولد یافت. طی سال ها، مکتب کلاسیک مدیریت گسترش یافت و مسیر رشد، بلوغ و تکامل را پیمود. با وجود این، مفروضات اصلی آن به انقلاب صنعتی و نخستین سال های سده ی هجدهم تعلق دارد.

این اصول بنیادی عبارت اند از:

- ۱- هدف از موجودیت سازمان، تأمین هدف های اقتصادی و وابسته به تولید است.
 - ۲- تنها یک راه به عنوان بهترین راه سازماندهی برای تولید وجود دارد و در سایه ی پژوهش های ارزشمند و علمی می توان به این راه دست یافت.
 - ۳- از طریق تخصص گرایی و تقسیم کار می توان میزان تولید را به حداکثر رسانید.
 - ۴- مردم و سازمان ها طبق اصول اقتصادی عقلانی عمل می کنند (شفریتز، ۱۳۷۹، ص ۴۶).
- باورهای نخستین نظریه پردازان مدیریت، درباره ی شیوه کارکرد سازمان ها یا شیوه ای که باید کار کنند، چیزی جز بازتاب مستقیم ارزش های اجتماعی آن زمان نیست. در آن زمان کلاسیک ها، مهندسان مکانیک و صنایع و دستگاه هایشان عامل اصلی تولید به حساب می آمدند. آنان برای این که بتوانند از این دستگاه ها بیشترین بهره را ببرند، به سیستم های تولید و ساختارهای سازمانی نیاز داشتند. تصور بر این بود که سازمان ها از طریق بکارگیری نیروی انسانی، سرمایه و ماشین آلات، به عنوان اجزای اصلی، باید همانند ماشین کار کنند. درست، همان گونه که مهندسان صنایع در صدد طرح ریزی بهترین ماشین بودند تا بتوانند کارخانه ها را مولد نمایند. شیوه ی اندیشه مهندسی مکانیک و صنایع، بر تئوری های سازمانی سایه افکنده بود و نظریه پردازان در صدد ارائه ی «بهترین راه» برای سازماندهی امور تولید بودند. بنابراین نخستین تئوری های سازمان با کالبد شکافی سازمان های رسمی سروکار داشت. این همان جو، محیط یا شیوه ای از اندیشیدن بود که بر تئوری های سازمانی کلاسیک سایه افکنده بود و به آن شکل می داد و بر آن تأثیر می گذاشت.

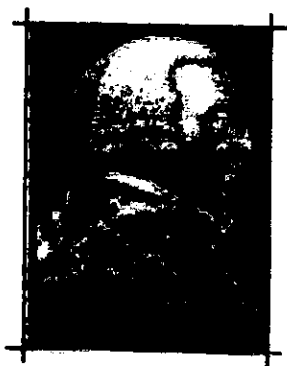
متمرکز کردن تجهیزات و نیروی کار در کارخانه ها، تقسیم کار، مدیریت، تخصص گرایی و

بازدهی اقتصادی تجهیزات، مورد توجه اقتصاددان اسکاتلندی، آدام اسمیت، قرار گرفت و او آن را در کتاب خود به نام "پژوهشی در ماهیت و علل ثروت ملل" (۱۷۷۶) شرح داد. اسمیت که او را پدر رشته‌ی علمی اقتصاد می‌دانند، مبنای فکری سرمایه‌داری آزاد را ارائه کرد. او در فصل اول کتاب ثروت ملل، با عنوان تقسیم کار، درباره‌ی سازماندهی بهینه‌ی یک کارخانه‌ی سنجاق‌سازی بحث می‌کند. زیرا تخصص‌گرایی نیروی کار، یکی از پایه‌ها یا ستون‌های «دست نامرئی» مکانیسم بازار بود و بیشترین حقوق و پاداش را نصیب کسانی می‌کرد که در آن بازار رقابتی، دارای بیشترین کارایی بودند. بنابراین، سال ۱۷۷۶ را (سالی که کتاب ثروت ملل منتشر شد) از دیدگاه علمی به عنوان آغاز تئوری‌های کلاسیک سازمان به حساب می‌آوریم.

یکی دیگر از نظریه‌پردازان مکتب کلاسیک، چارلز بابیج می‌باشد. چارلز بابیج، که او را پدر کامپیوتر نوین می‌نامند، درباره‌ی روش‌های مختلف تولید، تحقیق و بررسی کرد و توانست یکی از چندین اختراع خود را عرضه کند. این تحقیقات، او را به این نتیجه رسانید که مدیریت دارای اصول بنیادی است (مثل تقسیم کار) و نیز اینکه می‌توان این اصول را از مجرای تجربه، فراگرفت و آن‌ها را در سطحی گسترده به کار برد. شصت سال بعد، نتیجه‌ی تحقیقات بابیج، توانست بر شیوه‌ی اندیشه و نوشته‌های فردریک وینسلو تیلور و پیروان او و در نتیجه بر نهضت مدیریت علمی اثر بگذارد.

پیش از یک سده بعد از آدام اسمیت، هنری فایول، با وجود نفوذ اندیشه‌های آدام اسمیت، بابیج و تیلور، توانست نخستین تئوری فراگیر مدیریت را ارائه کند. در حالی که تیلور در اندیشه‌ی نوعی فن‌آوری بود که برای کارگران مفید واقع شود، فایول در اندیشه ارائه تئوری درباره‌ی همه‌ی عوامل و عناصری بود که برای سازماندهی و مدیریت یک شرکت بزرگ مورد نیاز می‌باشند؛ یعنی تقسیم کار، اختیار و مسئولیت، انضباط، وحدت فرماندهی، وحدت در رهبری، ارجحیت منافع عمومی بر منافع فردی، حقوق و پاداش کارکنان، تمرکز، سلسله مراتب، نظم، برابری، ثبات شغلی فرد در سازمان و داشتن سابقه خدمت، ابتکار عمل و روح صمیمیت در میان اعضای سازمان. علاوه بر تیلور از دیگر افراد جنبش مدیریت علمی می‌توان هارینگتون امرسون (بنیانگذار کارایی)، هنری گانت (واضع نمودار مشهور گانت چارت) و گیلبرت‌ها (پیشگامان حرکت سنجی) را نام برد.

در حالی که جریان بحث درباره‌ی مدیریت علمی بین طرفداران این رشته بسیار داغ بود. ماکس وبر آلمانی که یک جامعه‌شناس برجسته بود، درباره‌ی بوروکراسی سازمان تحقیق می‌کرد. وبر با تحقیقاتی که درباره‌ی سازمان‌های دیوانسالار عهد باستان در مصر، روم، چین و امپراطوری بیزانس و هم‌چنین سازمان‌های جدیدتری که در سده‌ی نوزدهم و نخستین سال‌های سده‌ی بیستم در اروپا به وجود آمد، انجام داد. از یک «نمونه آلمانی»^۱ استفاده کرد تا بتواند هسته‌ی مرکزی و ویژگی‌های اصلی سازمانهای دیوانسالار را مشخص و معرفی کند. آخرین افراد از مکتب کلاسیک سازمان که در این کتاب راجع به زندگی نامه و تئوری‌هایشان بحث خواهد شد، لوتر گیلیک و لیندال ارویک می‌باشند که با تأثیر پذیری از کارهای هنری فایول، توانستند هفت اصل اداری را زیر عنوان هفت وظیفه‌ی اصلی مدیریت اجرایی، ارائه کنند.



آدام اسمیت و تقسیم کار (تخصص گرایی)

تاریخ واقعی تولد آدام اسمیت^۱ نامعلوم است اما با این حال، گفته شده که او را در ۵ ژوئن سال ۱۷۲۳ غسل تعمید دادند. وی متولد کشور اسکاتلند می‌باشد و هنگام تولد، پدرش را از دست داده بود. او در سن ۱۷ سالگی برای تحصیل به آکسفورد فرستاده شد. در آنجا زبان یونانی را آموخت و رساله‌ی دیوید هیوم را با عنوان «رساله‌ای در طبیعت انسان»^۲ مطالعه کرد که در سال‌های ۱۷۳۴ تا ۱۷۳۵ نوشته شده بود (هیوم ۱۲ سال قبل از اسمیت متولد شده بود و او نیز از روشنفکران اسکاتلندی و برجستگان آن دوره محسوب می‌شود). علائق اسمیت به کار دیوید هیوم منجر به تعارضات او با صاحب‌نظران آکسفورد شد. بنابراین به حلقه‌ی ادینبورگ^۳ پیوست که دیوید هیوم و چند تن دیگر نیز جزء آن بودند.

اسمیت در سال ۱۷۵۱ و در سن ۲۸ سالگی به عنوان استاد منطق در دانشگاه گلاسکو برگزیده شد و در سال بعد به دریافت کرسی فلسفه اخلاق نائل گردید. سخنرانی‌های او موضوعات اخلاقیات، فن بیان، فقه و اقتصاد سیاسی یا سیاست و درآمد را در بر می‌گرفت. باید خاطر نشان کرد که در زمان اسمیت، دانشگاه‌ها در رشته‌ی تاریخ و فلسفه دانشجوی می‌پذیرفتند. فردی که در فلسفه به تحصیل می‌پرداخت، علم قانون را نیز مطالعه می‌کرد که این امر به طور طبیعی منجر به مطالعه‌ی قضا و سیستم‌های قانونی مختلف و در نتیجه منجر به مطالعه‌ی

1- Adam Smith

2- A Treatise of Human Nature

3- Edinburgh