

۱۵۹۷۹۹۷

۹۶،۵،۴



نظریه‌های سازمان و مدیریت

شرح، نقد، اندازه‌گیری، دلالت‌ها برای مدیران

مؤلف:

جفری ای مایلز

برگردان:

حسن دانایی‌فرد



کتاب مهریان

Mehraban Book

سرشناسه	مایلز، جفری آلن، ۱۹۶۳ - م.	Miles, Jeffrey Allen
عنوان و نام پدیدآور	نظریه‌های سازمان و مدیریت (شرح، نقد، اندازه‌گیری و دلالت‌ها برای مدیران) / مولف جفری ای مایلز؛ برگردان حسن داتایی فرد.	
مشخصات نشر	تهران: مؤسسه کتاب مهریان نشر، ۱۳۹۶.	
مشخصات ظاهری	۵۳۹ ص: جدول، نمودار.	
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۱۲۷-۷	
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا	
یادداشت	عنوان اصلی: Management and organization theory: a Jossey-Bass Reader, c2012.	
موضوع	مدیریت	Management
موضوع	سازمان	Organization
سناسه افزوده	داتایی فرد، حسن، ۱۳۴۸ - مترجم	
رده‌بندی کتبی	۱۳۹۶ ع ۲ / HD۳۱	
رده‌بندی دیویی	۳۰۲/۳۵	
شماره کتاب‌نویسی	۴۶۷۹۶۳	

عنوان	نظریه‌های سازمان و مدیریت (شرح، نقد، اندازه‌گیری و دلالت‌ها برای مدیران)
مؤلف	مایلز، جفری ای
مترجم	دکتر حسن داتایی فرد
ناشر	مؤسسه کتاب مهریان نشر
صفحه‌آرا	مسین احمدی
ویراستار علمی	هانیه احمدی
ویراستار ادبی	آذر اسلامی
طراح جلد	آسیه امسانگر
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۱۲۷-۷
نوبت چاپ	اول بهار ۱۳۹۶
تیراژ	۱۰۰۰ نسخه

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان لیاقتی‌نژاد، پلاک ۱۸۹

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۲۵۱ | تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶

ایمیل و وب سایت: MehrabanPub.com - Info@mehrabanshop.com

فروشگاه اینترنتی: Ketabemehraban.com

فروشگاه نشر بازرگانی: تلفن: ۶۶۹۵۳۴۷۵

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است، مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مترجم می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی‌برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه‌ی کتبی از مترجم نشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

کتاب مهریان

فهرست مطالب

پیش‌گفتار.....	۱۵
مقدمه.....	۲۱
نظریه.....	۲۱
اهمیت نظریه‌ها.....	۲۷
سازمان‌ها.....	۲۹
مدیریت.....	۲۹
چگونه نظریه‌ها انتخاب شدند.....	۳۱
سازمان کتاب.....	۳۵
فصل ۱: نظریه ظرفیت جذب.....	۳۹
انتقادهای وارده به نظریه.....	۴۲
پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....	۴۴
دلالت‌های نظریه برای مدیران.....	۴۵
اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....	۴۶
فصل ۲: نظریه نقش آفرین - شبکه.....	۴۹
انتقادهای وارده به نظریه.....	۵۳
پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....	۵۵
دلالت‌های نظریه برای مدیران.....	۵۶
اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....	۵۷
فصل ۳: نظریه عاملیت (کارگزاری).....	۵۹
انتقادهای وارده به نظریه.....	۶۳
پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....	۶۴
دلالت‌های نظریه برای مدیران.....	۶۵

۶۶	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۶۹	فصل ۴: نظریه دستور کار گذاری
۷۴	انتقادهای وارده بر نظریه
۷۶	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۷۷	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۷۸	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۷۹	فصل ۵: نظریه وابستگی
۸۳	انتقادهای وارده به نظریه
۸۴	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۸۵	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۸۶	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۸۹	فصل ۶: نظریه اسناد
۹۴	انتقادهای وارده به نظریه
۹۵	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۹۶	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۹۶	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۹۹	فصل ۷: نظریه تعادل
۱۰۳	انتقادهای وارده به نظریه
۱۰۴	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۰۵	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۰۶	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۰۹	فصل ۸: نظریه کنترل
۱۱۱	انتقادهای وارده به نظریه
۱۱۳	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

۱۱۳.....	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۱۴.....	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۱۷.....	فصل ۹: نظریه اشاعه نوآوری
۱۲۱.....	انتقادهای وارده به نظریه
۱۲۳.....	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۲۳.....	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۲۴.....	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۲۷.....	فصل ۱۰: نظریه قابلیت‌های پویا
۱۳۰.....	انتقادهای وارده به نظریه
۱۳۳.....	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۳۴.....	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۳۴.....	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۳۷.....	فصل ۱۱: نظریه بازار کارا
۱۴۱.....	انتقادهای وارده به نظریه
۱۴۲.....	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۴۳.....	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۴۴.....	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۴۷.....	فصل ۱۲: نظریه اخلاق
۱۵۲.....	انتقادهای وارده به نظریه
۱۵۲.....	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۵۳.....	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۵۵.....	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۵۷.....	فصل ۱۳: نظریه میدان
۱۶۱.....	انتقادهای وارده به نظریه

۱۶۲	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۶۳	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۶۴	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۶۷	فصل ۱۴: نظریه بازی
۱۷۰	انتقادهای وارده به نظریه
۱۷۲	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۷۳	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۷۴	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۷۷	فصل ۱۵: نظریه هدف‌گذاری
۱۸۰	انتقادهای وارده به نظریه
۱۸۱	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۸۲	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۸۳	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۶۵	فصل ۱۶: نظریه تصویر
۱۸۹	انتقادهای وارده به نظریه
۱۸۹	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۹۰	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۱۹۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۱۹۳	فصل ۱۷: نظریه نهادی
۱۹۷	انتقادهای وارده به نظریه
۱۹۸	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۱۹۹	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۲۰۰	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه

فصل ۱۸: نظریه دانش محوری..... ۲۰۳

انتقادهای وارده به نظریه..... ۲۰۸

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی..... ۲۰۹

دلالت های نظریه برای مدیران..... ۲۱۰

اندازه گیری متغیرها در نظریه..... ۲۱۱

فصل ۱۹: نظریه غنای رسانه..... ۲۱۳

انتقادهای وارده به نظریه..... ۲۱۶

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی..... ۲۱۸

دلالت های نظریه برای مدیران..... ۲۱۹

اندازه گیری متغیرها در نظریه..... ۲۱۹

فصل ۲۰: نظریه مدل های ذهنی..... ۲۲۳

انتقادهای وارده به نظریه..... ۲۲۷

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی..... ۲۲۸

دلالت های نظریه برای مدیران..... ۲۲۹

اندازه گیری متغیرها در نظریه..... ۲۳۰

فصل ۲۱: نظریه اکولوژی سازمانی..... ۲۳۳

انتقادهای وارده به نظریه..... ۲۳۸

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی..... ۲۳۹

دلالت های نظریه برای مدیران..... ۲۴۰

اندازه گیری متغیرها در نظریه..... ۲۴۱

فصل ۲۲: نظریه عدالت سازمانی..... ۲۴۳

انتقادهای وارده به نظریه..... ۲۴۶

پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی..... ۲۴۷

دلالت های نظریه برای مدیران..... ۲۴۸

۲۴۹	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....
۲۵۱	فصل ۲۳: نظریه رفتار طرح‌ریزی شده.....
۲۵۵	انتقادهای وارده به نظریه.....
۲۵۷	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....
۲۵۷	دلالت‌های نظریه برای مدیران.....
۲۵۸	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....
۲۶۱	فصل ۲۴: خطر چشم‌داشت.....
۲۶۳	انتقادهای وارده به نظریه.....
۲۶۵	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....
۲۶۵	دلالت‌های نظریه برای مدیران.....
۲۶۸	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....
۲۶۹	فصل ۲۵: نظریه قرارداد روانشناختی.....
۲۷۲	انتقادهای وارده به نظریه.....
۲۷۴	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....
۲۷۵	دلالت‌های نظریه برای مدیران.....
۲۷۵	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....
۲۷۷	فصل ۲۶: نظریه منبع‌محور.....
۲۸۰	انتقادهای وارده به نظریه.....
۲۸۱	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....
۲۸۲	دلالت‌های نظریه برای مدیران.....
۲۸۳	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه.....
۲۸۵	فصل ۲۷: نظریه نقش.....
۲۸۹	انتقادهای وارده به نظریه.....
۲۹۰	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی.....

۲۹۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۲۹۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۲۹۵	فصل ۲۸: نظریه خودتعیین‌گری
۲۹۹	انتقادهای وارده به نظریه
۳۰۰	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۰۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۰۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۰۵	فصل ۲۹: نظریه معنابخشی
۳۰۹	انتقادهای وارده به نظریه
۳۱۱	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۱۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۱۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۱۵	فصل ۳۰: نظریه سرمایه اجتماعی
۳۱۹	انتقادهای وارده به نظریه
۳۲۰	پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی
۳۲۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۲۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۲۵	فصل ۳۱: نظریه شناخت اجتماعی
۳۲۹	انتقادهای وارده به نظریه
۳۳۰	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۳۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۳۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۳۵	فصل ۳۲: نظریه مقایسه اجتماعی
۳۳۹	انتقادهای وارده به نظریه

۳۴۱	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۴۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۴۲	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۴۵	فصل ۳۳: نظریه مبادله اجتماعی
۳۴۹	انتقادهای وارده به نظریه
۳۵۰	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۵۱	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۵۱	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۵۳	فصل ۳۴: نظریه تسهیل اجتماعی
۳۵۸	انتقادهای وارده به نظریه
۳۵۹	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۶۰	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۶۱	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۶۳	فصل ۳۵: نظریه هویت اجتماعی
۳۶۶	انتقادهای وارده به نظریه
۳۶۷	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۶۸	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۶۹	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۷۱	فصل ۳۶: نظریه شبکه اجتماعی
۳۷۶	انتقادهای وارده به نظریه
۳۷۷	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۷۷	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۷۸	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۸۱	فصل ۳۷: نظریه ذینفع

۳۸۵	انتقادهای وارده به نظریه
۳۸۶	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۸۶	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۸۷	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۸۹	فصل ۳۸: نظریه ساختار اقتضایی
۳۹۳	انتقادهای وارده به نظریه
۳۹۵	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۳۹۵	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۳۹۶	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۳۹۹	فصل ۳۹: نظریه ساخت اجتماعی
۴۰۳	انتقادهای وارده به نظریه
۴۰۴	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۴۰۵	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۴۰۶	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۴۰۷	فصل ۴۰: نظریه هزینه مبادله
۴۱۱	انتقادهای وارده به نظریه
۴۱۲	پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۴۱۳	دلالت‌های نظریه برای مدیران
۴۱۴	اندازه‌گیری متغیرها در نظریه
۴۱۷	نتیجه‌گیری
۴۱۷	فراگیری درباره حوزه مدیریت و سازمان
۴۲۲	دانش خود در مورد مدیریت و سازمان را به کار بندید
۴۲۴	پژوهش خودتان را در حوزه مدیریت و سازمان انجام دهید
۴۳۷	مآخذ
۵۱۷	واژه‌نامه

پیش‌گفتار

رسالت دانش‌پژوهان در عرصه علم و دانش کشف، فهم، تبیین و کنترل پدیده‌های مورد بررسی در حوزه‌های تخصصی است. این عمل آن‌ها نظریه‌سازی و نظریه‌پردازی نامیده می‌شود. از این رو حاصل فعالیت‌های پژوهشی در عرصه‌های مختلف آن‌ها نظریه نامیده می‌شود. اگرچه یک نظریه سیر تطور تکاملی دارد ولی به گفته مینتزبرگ نظریه‌پردازی را می‌توان در طول یک پیوستار دید که در یک سر آن توصیف، طبقه‌بندی‌ها و رده‌بندی‌های اولیه قرار دارد و در سر دیگر آن نظریه‌های عالی جهان شمول (دانیلی ف. ۱۳۹۵).

سنت نظریه‌پردازی در عرصه مدیریت و سازمان بر تولید نظریه‌های تجربی (تحصلی) استوار بوده است، اگرچه صبغه کاربردی این رشته تولید نظریه‌های هنجاری را به شدت توجیه می‌کند. اندیشمندان حوزه نخست به این سؤال پاسخ می‌دهد که بهترین تبیین برای پدیده مدیریتی الف چیست؟ این گروه معتقدند هر پدیده‌ای در عالم طبیعتی دارد. همه زوایا و ساحات پدیده را به نمایش می‌گذارد، باید خاک جهل را کنار زده تا آن طبیعت را به تبع آن، زوایا و ساحات پدیده را کشف کرد. از نگاه اینان می‌توان ذات پدیده‌ها را کشف کرد و دید که این پدیده‌ها به طور طبیعی (که احسن خلق کردن هستند) چگونه کار می‌کنند. آنگاه می‌توان رفتار آن‌ها را در حالات مختلف پیش‌بینی کرد و به تبع آن از قبل آن پیش‌بینی می‌توان بر مرکب کنترل سوار شد. پس اگر بتوان نام را در مشیت شناخت گرفت می‌توان آن را به تسخیر در آورد و انحصار آن را در دست گرفت و پس از آن به فشار کنترل عالم تجهیز شد. اگر بدانید یک اتومبیل چگونه کار می‌کند می‌توانید، پیش‌بینی کنید کی و کجا باید به حرکت حرکت کنید و کی و کجا ترمز آن را کشید و آن را تحت کنترل خود در آورید. این مثال در مورد همه پدیده‌های مورد بررسی در هر رشته‌ای صادق است. پس این افراد در هر رشته‌ای آن چه «هست» را مطالعه می‌کنند و نه آنچه «بایستی باشد» را.

هر دانشمند و پژوهشگری بتواند بیشتر در ذات پدیده مورد بررسی خود غور و تفحص کند، نظریه وی کامل‌تر خواهد بود. «صبر پژوهشی» می‌خواهد تا در گذر زمان نظریه انسان پژوهشگر کامل شود. به سیر تطور تکاملی اتومبیل نگاه کنید. در گذر زمان اتومبیل‌های پیشرفته‌تری تولید شدند. توجه کنید که

انتقادات وارده بر هر گونه اولیه اتومبیل موجب تولید گونه پیشرفته تری شد. این امر در مورد نظریه‌های اجتماعی (البته با اندکی تسامح و تساهل و اتخاذ نگاه تحصیل گرا) نیز صادق است. با فرض پذیرش فلسفه عقبه نظریه‌ها برای نقد نظریه دو راه حل اصلی وجود دارد: ۱) منطقی نظری نظریه را به هم بریزد (برای مثال این اتومبیل در هنگام سر بالایی ترمز خودکار ندارد، مصرف بنزین آن بالاست دید راننده از بغل‌ها و پشت کامل نیست و ...). این نقدها به تکامل اتومبیل بعدی می‌انجامد. ۲) کاربرد آن‌ها در عمل را زیر سؤال ببرد (پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نظریه سلسله‌مراتب مازلو در تمام کشورها صادق نیست، می‌توان بسیاری از نیازها را جابجا کرد).

همه چهل نظریه در این کتاب صبغه تجربی (آنچه هست را تئوریزه کرده‌اند نه آنچه بایستی باشد) دارند، هر نظریه پردازی در دوشه‌های نشسته و پدیده مورد بررسی را به مدد ابزاری مشاهده و مطالعه کرده و مدعی است ذات آن پدیده را به بند نظریه در آورده است. بنابراین، با در نظر گرفتن توضیحات داده شده هر نظریه را بخوانید، نقد آن را با حساسیت بررسی کنید و فهم کنید که چگونه می‌توان از یک نظریه دلالت (یا رهنمود ضمنی) احصاء کرد. همچنین باید دید که هیچ نظریه پردازی در عالم وجود ندارد که برای هر پدیده در هر زمان و مکان دقیقاً به مجری بگوید چگونه از نظریه وی استفاده کند.

اگرچه دلالت پژوهشی روش‌شناسی خاص خود دارد (انانی، ۱۳۹۵) ولی به طور کلی پرسشی که فراوری دانشگاه وجود دارد آن است که «نظریه‌های شما به چه درد می‌خورد؟» برای مثال نظریه دو عاملی هرزبرگ مدعی است، «بین رضایت‌مندی کارکنان و انگیزش کارکنان تفاوت وجود دارد». افرادی که به آن‌ها حقوق مکفی پرداخت می‌کنید صرفاً از کار خود رضایت دارند و کار خود را درست و کامل انجام می‌دهند ولی اگر می‌خواهید کارکنان دارای انگیزه بالا داشته باشید به آن‌ها فرصت رشد دهید، تشخص بدهید و اکنون پرسش مجریان آن است که این نظریه به چه درد سازمان ما می‌خورد، این نظریه به شما می‌گوید چگونه در کارکنانتان انگیزه ایجاد کنید (تشخص دهید، فرصت رشد دهید). پس کار بزرگی می‌کند ولی نمی‌گوید اعطای تشخص و فرصت رشد، در ارتش، سپاه، دانشگاه، حوزه علمیه، خانواده، وزارت کشور، سازمان جنگل و مراتع، شرکت آب و فاضلاب و ... چگونه انجام می‌شود. هر مدیر خلاق باید اندکی در حوزه خود بیندیشد و دستگاه انگیزشی سازمان خود را بر پا دارد (اگرچه متخصصان دانشگاهی این حوزه می‌تواند در طراحی آن دستگاه یاری‌دهنده باشند).

نمی‌توان برای هر سازمان، هر واحد در سازمان، هر فرد در سازمان یک دستگاه انگیزشی خاص داد، این کار وظیفه یک عالم تحصیل‌گرا نیست وظیفه او ساخت نظریه‌ای راهنما است. برای مثال در نظریه فوق گفته شده است تشخیص بدهید: تشخیص دادن در ارتش با تشخیص دادن در حوزه متفاوت است. یک نظریه‌پرداز در نظریه خود از سبک «جامعیت و مانعیت» بهره می‌برد زیرا اگر هر نظریه‌پرداز برای هر مکان و جایی مشخص سازد تشخیص دادن چگونه است، باید برای هر مکان و هر جایی یک کتاب ۳۰۰ صفحه‌ای در دانشگاه‌ها آموزش داد. آن وقت چگونه می‌توان عنوان نظریه را در کنار یک عالم قرار داد. نظریه راجع به نظریه در عالم تحصیل‌گرا به جهان شمول بودنش است نه به طول و تفصیل و خاص کردن آن به یک مکان و زمان خاص (فعلاً تفسیریون و پست‌مدرنیست‌ها را کنار بگذارید). هنر مدیر و کاربرد در استفاده نظریه حائز اهمیت است، از این رو هیچ (۲۰۰۶) مدعی است «یک‌گیری یک نظریه اقدامی خلاقانه است، اگر نه می‌توانیم از نظریه‌ها چه استفاده‌هایی کنیم دال بر بی‌ارزشی نظریه‌ها نیست». اگر مدیری توانایی قد کردن ندارد، حوزه خود را نمی‌شناسد و به طور کلی نحوه استفاده از نظریه را نمی‌داند، بی‌کفایتی خود را به عمد در اجعه بار خود را به دانشگاه‌ها نسبت می‌دهد و ادعا می‌کند نظریه‌ها دردی را دوا نمی‌کند. بنابراین، این انتظار بی‌بهره که فارغ‌التحصیلان دانشگاه وقتی وارد کار می‌شوند دقیقاً باید لم کار را بدانند از سر ناآگاهی است. باید هر فارغ‌التحصیلی را چند ماه با فضای کار آشنا کرد و سپس انتظار داشت که آنچه یک فرد غیردانشگاهی در بازه ۳۰ ساله آموخته و خود را با تجربه می‌داند در بازه ۵ ساله بیاموزد. بنابراین، مدیران باید از استفاده از روش را بدانند و برای رفع تکلیف صرفاً ادعا نکنند که «این‌ها نظریه‌های وارداتی است». این ادعا نیست ابزار برای رهایی از استفاده از روش دیگران است، اگرچه غریبه پرستی شایسته نیست ولی دشمنی با دانش غیر نیز چندان اثربخش نیست (دانایی فرد، ۱۳۸۹). باید مانند متخصصی که عیبی را در یک دستگاه اتومبیل می‌جوید (ترمز در سراسیمه‌ی به خوبی عمل نمی‌کند و ...) عیب درون نظریه را با قرائن نشان دهد نه صرفاً چون دیگری گفته است پس به درد ما نمی‌خورد.

خلاصه آن که کاربرد هر نظریه زیرساخت‌هایی می‌خواهد، همه نظریه‌ها بر اساس مفروضاتی طراحی شده است. با فرض وجود دریا کشتی معنا پیدا می‌کند، با فرض وجود نظام حقوق و دستمزد مناسب و ... رضایت‌مندی کارکنان معنا پیدا می‌کند. باید عالمانه نقد کرد و از رویکرد ژورنالیستی و تعصب‌گرایانه

بی‌پشتوانه احتراز نمود.

در جریان دوم، دانش‌پژوهان به پردازش دانش هنجاری روی می‌آورند و به این سؤال پاسخ می‌دهند که: برای بهتر شدن اثربخشی سازمان چه تبیینی بهتر است. اگرچه در علوم تجربی (آنچه هست) ایده‌های نظری بر اساس انطباق با عالم واقعی اثبات پژوهشی می‌شوند زیرا نظریه پرداز مظنه نمونه آن پدیده را دارد ولی در علوم هنجاری، آزمون نظریه در عالم واقع صورت نمی‌گیرد. طراحی یک ساختمان، طراحی یک نظام حقوق و دستمزد ممکن است با تأسی از ایده‌ای علمی انجام شود ولی نمی‌توان تونلی ساخت. پس از وقتی آن را خراب کرد و تونل دیگری ساخت. دانش‌پژوهان حوزه مدیریت و سازمان نیز دست به طراحی انداء سیستم‌ها می‌زنند و تلاش می‌کنند قابلیت اجرایی آن‌ها را با نظرسنجی‌ها، گپ و گفتگوهای با زمانه تخصصی، مشاهده و ... تضمین کنند ولی این سیستم طراحی شده لزوماً در جاهای دیگر کاربرد ندارد و از این بابت آنگاه که در این پدیده جهان‌شمول است زیرا نظریه وی آزمون شده است.

فصل‌نامه‌های علمی مقاله‌های نوع اول را به مقاله‌های هنجاری ترجیح می‌دهند. حتی مقاله‌های تفسیری که بستر محورند نیز مورد بی‌مهری قرار می‌گیرند. این کتاب چهل نظریه را ترسیم می‌کند. آن‌ها را نقد می‌کند. به شما می‌گوید چگونه آن نظریه را در عمل به کار (انرازه گیری). مهم‌ترین مأخذ مطالعه این نظریه‌ها کدامند. حوزه‌های پژوهشی مغفول در این نظریه‌ها کدامند و این نظریه‌ها چه رهنمودی برای مدیران دارند. این کتاب مأخذ ارزشمندی برای فهم نظریه‌ها، نقد و ادغام آن‌هاست. استادان و مدرسان، دانشجویان و علاقه‌مندان به دانش مدیریت و سازمان، مدیران و کارکنان می‌توانند از این کتاب بهره فراوانی ببرند.

تلاش شده است متنی روان ارائه شود، اگرچه ممکن است جمله‌ای یا حتی پاراگرافی برای شما چندان قابل فهم نباشد (یا به خاطر ترجمه یا نداشتن زمینه تخصصی) ولی ناامید نشوید با مراجعه به اصل کتاب یا مطالعه منابع پیشنهادی به این معضل خاتمه دهید. تلاش کنید نیمه پر لیوان را ببینید. اگر چه هر اثری خالی از عیب نیست (یا ترجمه‌ای یا حتی تاپی که بعضاً ترجمه صحیح ما را تخریب می‌کند). بدانید ترجمه یا تالیف کتاب یک چیز است و تاپ و غلط گیری کار دشوار تری است. با تغییر

ورزن ورد همه چیز بهم می ریزد و کتاب پر از غلط می شود.

خانم هانیه احمدی دوره دکتری دانشگاه تربیت مدرس با دقتی دقیق ترجمه را مطالعه و ویراستاری فنی و علمی آن را انجام داده اند پس در غنای آن نقش ایفا کردند، بی تردید سپاس از زحمات طاقت فرسای ایشان وظیفه ماست. همچنین خانم اذر اسلامی دانشجوی دوره دکتری در خواندن دقیق بخشی از کتاب نقش داشته اند از ایشان نیز سپاسگزام.

حسن دانایی فرد

۹۵/۱۲/۲۵

دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۵). نظریه پردازی مبانی و روش شناسی ها. تهران: انتشارات سمت.

دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۵). روش شناسی مطالعات دلالت پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان ها، تعاریف، اهمیت. در: هرهارم مراحل اجرا. فصل نامه روش شناسی علوم انسانی، دوره ۲۲، شماره ۸۸، ۳۹-۷۱.

دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۵). تئوری سازمان: مدن، نمادین - تفسیری، پست مدرن. (نوشته ماری جو هج و کانیف). تهران: انتشارات مهربان.

دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۹). کندی در تولید، کما دی در برد: تحلیلی بر موانع ذاتی و عرضی نظریه پردازی سازمانی در ایران. سوره اندیشه، آذر و دی ۳۸۹، شماره ۴۶ و ۴۷، ۱۳۶-۱۴۸.

مقدمه

هدف غایی این کتاب آموزش^۱ (آشنایی) دانشجویان، اعضای هیأت علمی، پژوهشگران، مدیران و مشاوران در مورد جهت‌های گذشته و آینده چهار نظریه از مهم‌ترین نظریه‌ها در حوزه مدیریت و سازمان است. تازه‌واردان به این حوزه می‌توانند از این کتاب به عنوان ابزاری ارزشمند برای آموختن درباره عمق و قلمرو آن حوزه استفاده کنند و کسانی که تجربه کار با نظریه‌های مدیریت و سازمان را دارند می‌توانند دانش خود را درباره نظریه‌هایی که قبلاً می‌دانسته‌اند نوآفرینی کنند و در مورد نظریه‌های جدیدی که در خزانه دانش آن‌ها وجود ندارد نیز بیاموزند.

بعد از خواندن این کتاب، قارئین قادر خواهند شد: (۱) چهار نظریه از مهم‌ترین نظریه‌های مدیریت و سازمان را برشمرد و توصیف کنند؛ (۲) قوت‌ها و همین‌طور ضعف‌های هر نظریه را بدانند؛ (۳) با بررسی صد یا تعداد بیشتری از پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی (عرضه شده در کتاب) مطالعات پژوهشی خود را هدایت کنند؛ (۴) سنجه‌ها و پرسش‌نامه‌هایی از مآخذ برخاسته برای اندازه‌گیری متغیرهای مهم در هر نظریه را بیابند؛ (۵) پنج مرجع^۲ از مهم‌ترین مراجع هر نظریه را بدانند؛ (۶) با به‌کارگیری مفاهیم اصلی از هر نظریه در سازمان‌تان به سازمان‌تان کمک کنید. اثربختر تر شود.

نظریه

نظریه‌ها، ابزارهای بسیار مفیدی هستند که به ما کمک می‌کنند به بیان اهداف و دستاوردهای^۳ مهم در یک حوزه آکادمیک^۴ مطالعاتی نائل شویم. نظریه‌ها به ما کمک می‌کنند تا اندیشه‌ها و ایده‌ها در مورد جهان را سازماندهی کنیم؛ (۲) روابط و پیوندهای میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها (موجودیت‌ها)^۵

1. To educate
2. Online
3. Reference
4. Outcomes

* در سراسر کتاب واژه دستاورد معادل outcome قرار داده شده است. (م)

۴. فرهنگستان واژه علمی - دانشگاهی را معادل academic قرار داده است. (م)

6. Entities

در سراسر کتاب هتار معادل entity قرار داده شده است. (م)

را شکل داده و تبیین کنیم؛ (۳) پیش‌بینی و انتظارات در مورد افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها را بهبود دهیم؛ و (۴) به درک بهتری از جهان نائل شویم (هم‌بریک^۱، ۲۰۰۷).

بر سر یک تعریف واحد و جهانشمول از نظریه توافق اندکی وجود دارد (آبند^۲، ۲۰۰۸). این فقدان اجماع ممکن است چرایی دشواری تدوین نظریه‌های قوی در علوم اجتماعی و رفتاری را تبیین کند (سوتون و استاو^۳، ۱۹۹۵). در این کتاب، ما نظریه را به عنوان گزاره‌ای^۴ از سازه‌ها^۵ و روابط (بین) آن‌ها تعریف می‌کنیم که نشان می‌دهد، چگونه و چرا یک پدیده رخ می‌دهد (کورلی و جیویا^۶، ۲۰۱۱). یک نظریه می‌تواند به گونه توصیف^۷ یا تبیین منسجم^۸ از پدیده‌های مشاهده شده، تجربه شده یا مستند شده را در برگیرد. نظریه^۹ی خوب باید حاوی چهار عنصر اساسی باشند: (۱) چیستی^۱، (۲) چگونگی^{۱۰}، (۳) چرایی^{۱۱} و (۴) چه کی، کجا و چه زمانی^{۱۲} (وتن^{۱۳}، ۱۹۸۹). هر کدام از این چهار عنصر اساسی را در بخش‌های بعدی تبیین می‌کنیم.

عناصر «چیستی» یک نظریه خوب

نظریه‌ها، ما را در تبیین پدیده‌ها یا ادوهای کمّی^{۱۴} می‌کنند. در تدوین نظریه، پژوهشگران پدیده مورد بررسی و امور واقع^{۱۵} را مشاهده و سپس در مورد آن‌ها است به تحریر می‌زنند. پژوهشگران هنگام

-
1. Hambrick
 2. Abend
 3. Sutton & Staw
 4. Statement
 5. Constructs
 6. Corely & Gioa
 7. Description
 8. Coherent explanation
 9. What
 10. How
 11. Why
 12. Who, where and when
 13. Wetten
 14. Facts

مستندسازی، توصیف و تبیین این پدیده‌ها و امور واقع باید مهم‌ترین عوامل را انتخاب و در نظریه خود بگنجانند. این عوامل مهم، سازه‌ها یا مفاهیم^۴ نامیده شده‌اند و همان «چیستی» (ارکان سازنده اصلی، عناصر اساسی) در نظریه‌های خوب هستند.

پژوهشگران نمی‌توانند همه عوامل ممکن احصایی از مشاهدات خود را در نظریه بگنجانند، بنابراین باید تعیین کنند کدام یک از عوامل، عوامل «برحق» برای گنجاندن در یک نظریه هستند و کدام یک می‌بایست کنار گذاشته شوند. پژوهشگران بایستی تلاش کنند همه عوامل ممکن را در نظریه بگنجانند (جامع باشد)^۵ ولی همچنین بایستی تلاش کنند فقط عواملی را بگنجانند که ارزش افزوده‌ای در نظریه فراهم می‌کند (مانع باشد)^۶. نوعاً، پژوهشگران تمایل دارند در مراحل اولیه تدوین نظریه، عوامل متعددی را بگنجانند و سپس از طریق بهایعات و یافته‌های پژوهشی، سازه‌های غیر ضروری و نامرتبط را حذف کنند.

عناصر «چگونگی» یک نظریه خوب

بعد از مشخص کردن فهرست سازه‌های مندرج در یک نظریه، گام بعدی در نظریه‌پردازی توصیف چگونگی پیوند و به هم گره دادن سازه‌ها است. معولاً پژوهشگران این روابط را در قالب متنی توصیف و سپس با ترسیم نمودارها یا مدل‌هایی از آن‌ها، آن را عملیات می‌کنند. پژوهشگران در خلق یک نمودار مفهومی از یک نظریه، برای هر سازه یک باکس ترسیم و سپس باکس‌هایی ترسیم می‌کنند تا چگونگی نفوذ^۷ عوامل خاص بر دیگر سازه‌ها را در نظریه نشان دهند. این بیکان می‌تواند باکس‌ها در یک نمودار مفهومی به روشن کردن الگوها و جریانات نفوذهای مستقیم و غیرمستقیم سازه‌ها بر یکدیگر (نظریه) کمک می‌کند. بعد از ترسیم اولیه یک نظریه در یک نمودار، پژوهش‌های بعدی به قصد آزمون روابط واقعی میان همه سازه‌ها انجام می‌شوند. سازه‌ها و روابط (بین) آن‌ها و روابط متقابل آن‌ها رتبی در نظریه‌ها حفظ می‌شوند که پژوهش‌ها آن‌ها را تأیید (حمایت) کنند، ولی وقتی کنار گذاشته می‌شوند که پژوهش‌ها آن‌ها را تأیید (حمایت) نمی‌کنند.

1. Concepts

2. Comprehensive

3. Parsimonious

^۴ برای جلوگیری از تداخل با impact و effect در سراسر متن برای influence معادل نفوذ یا نفوذ کردن به کار رفته است.

عناصر «چرایی» یک نظریه خوب

عناصر «چیستی» و «چرایی» یک نظریه سرجمع دامنه^۱ یا موضوع نظریه را می‌سازند. عناصر «چرایی» یک نظریه به تبیین روابط میان عناصر «چیستی» و «چرایی» کمک می‌کنند. به طور خاص، عناصر چرایی، به تبیین پویایی‌های روانی، اقتصادی و اجتماعی سازه‌ها و روابط پیشنهادی آن عوامل کمک می‌کنند.

عناصر «چرایی» یک نظریه، پیش‌فرض‌های^۲ پژوهشگر را در بردارند. این پیش‌فرض‌ها چسب نظری^۳ هستند که همه عناصر نظریه را در کنار هم نگه می‌دارند. در نظریه خوب، پژوهشگر به طور روشن، منطق مورد استفاده را تبیین این که چرا عناصر نظریه آن طور که کارویژه خود را انجام می‌دهند با همدیگر متناسب (جفت‌ترجوه) می‌شوند، توصیف می‌کند. نظریه‌های خوب از قبل عرضه دلایل جذاب و منطقی ارائه شده (که چرایی و بنای عناصر چیستی و چگونگی یک نظریه را توجیه می‌کنند) دانش ما را بسط و گسترش می‌دهند.

پژوهشگران، عناصر «چیستی» و «چرایی» یک نظریه را در قالب یک مدل ترکیب می‌کنند که از بطن آن، قضایای (گزاره‌های منطقی) قابل آزمون^۴ برکشیده می‌شوند. قضایا، گزاره‌هایی هستند که تعیین می‌کنند چرا سازه‌های یک نظریه (آن‌طور که کارویژه خود را انجام می‌دهند) یکدیگر را تحت نفوذ قرار می‌دهند. عناصر بنیادی یک نظریه سازه‌ها هستند و قضایا، روابط و نگردهای میان سازه‌ها را تبیین می‌کنند. پژوهشگران قضایای یک نظریه را در مطالعات پژوهشی، آزمون می‌کنند تا تعیین کنند آیا داده‌های دنیای واقعی یا آزمایشگاهی، آن‌ها را تأیید (حمایت) می‌کنند یا خیر. برخی از پژوهشگران در یک مطالعه پژوهشی از قضایا به عنوان فرضیه^۵ یاد می‌کنند.^۶ در یک مطالعه پژوهشی پژوهشگران یک تعریف عملیاتی یا عملی (تعریف یک سازه) را خلق می‌نمایند که یک متغیر^۷ نامیده می‌شود. متغیرها با استفاده از

1. Domain

2. Assumptions

3. Theoretical glue

4. Testable proposition

5. Hypothesis

۶. در ادبیات روش تحقیق تفاوت قضیه و فرضیه را در جوهره آن‌ها می‌دانند. جوهره قضیه از سازه و جوهره فرضیه از متغیر ساخته شده است. (م)

7. Variable

ابزارهای پیمایش، اندازه‌گیری و داده‌ها گردآوری می‌شوند. آنگاه، پژوهشگران برای ارزیابی قوت متغیرها و فرضیه‌ها (در مطالعه خود) به منظور تأیید یا رد سازه‌ها و قضایا در یک نظریه از روش‌های آماری استفاده می‌کنند. پژوهشگران از طریق مطالعات پژوهشی دقیق، منطقی و نظام‌مند می‌توانند مهر تأییدی برای سازه‌ها و قضایا در یک نظریه بیابند یا زمانی که شواهدی برای تأیید سازه‌ها و قضایا یافت نمی‌شود، نظریه خود را بازبینی یا مجدداً بیان کنند.

عناصر «چه کسی، کجا و چه زمانی» یک نظریه خوب

عناصر «چه کسی، چگونه و چرایی» یک نظریه هرگز در همه شرایط ممکن صادق نیستند. پژوهشگران باید مرزها و محدودیت‌هایی که تعمیم‌پذیری نظریه‌ها را محدود می‌کنند، مشخص سازند. برای مثال، محدودیتی که نظریه ممکن است عوامل موقتی (زمانی)، بستری و جغرافیایی باشند. برای نمونه، آیا نظریه در مورد زنان شاغل آمریکایی در تابستان صادق است و همین‌طور برای مردان چینی شاغل در زمستان صادق است؟

پژوهشگران در ابتدای تدوین نظریه باید مشخص کنند که «چه کسی، کجا و چه زمانی» را مشخص سازند. در عین حال، آن‌ها بایستی از طریق اندیشه دقیق و منطقی قادر باشند فهرست اولیه‌ای از مرزها و محدودیت‌های یک نظریه را مشخص سازند. آنگاه مطالعات پژوهشی متعاقب و یافته‌های آن‌ها برای آزمون آن مرزها و محدودیت‌ها و مشخص کردن مرزها و محدودیت‌های اضافه که در ابتدا به وسیله نظریه‌پرداز مشخص نشدند، استفاده می‌شوند. مطالعات پژوهشی بعدی و یافته‌های آن‌ها نیز برای کنار گذاشتن مرزها و محدودیت‌ها (آن زمان که هیچ‌گونه تأیید یا حمایت) پژوهشی مبنی بر حفظ آن‌ها در نظریه یافت نمی‌شود) استفاده می‌شود.

افزون بر این که نظریه‌های خوب، این چهار عنصر اساسی را دربردارند، باید حاوی سازه‌های خوب ساخته شده نیز باشند. بخش بعدی، سازه‌های خوب را توصیف می‌کند.

همان‌طور که متذکر شدیم، یک نظریه، سیستمی از سازه‌هاست که از طریق قضایایی به هم پیوند داده می‌شوند (پاچاراج^۱، ۱۹۸۹). سازه‌ها، مشاهدات واقعی نیستند. در عوض، سازه‌ها، انتزاع‌های مفهومی^۲ از

پدیده‌هایی هستند که نمی‌توان آن‌ها را به صورت مستقیم مشاهده کرد. سازه‌ها غالباً سنجیده و آگاهانه به وسیله پژوهشگران برای یک وظیفه یا هدف غایی خاص ابداع می‌شوند تا طبقاتی از مشاهدات را بازنمایی کنند (نشان دهند). سازه‌ها، تعمیم‌پذیری‌ها یا خلاصه‌های مفهومی از مشاهدات جهان واقعی هستند. سازه‌ها طبقه‌های قوی و مفیدی هستند که به وسیله پژوهشگران ابداع می‌شوند تا به صورت مصنوعی، مشاهدات واقعی را به درون طبقه‌های روشن و بارز مجزا سازند. برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است از همه هستاره‌های بسیار متنوع در جهان تصویری بردارد. آنگاه آن هستاره‌ها را درون سه سازه اختیاری: اجادن ولی بسیار مفید (حیوانی، گیاهی و معدنی) تقسیم کند. در مثالی دیگر، یک اندیشمند ممکن است همه عناصر در جهان را مستند و آنگاه برای طبقه‌بندی همه این عناصر، سه سازه خلق کند (گازها، مایعات و جامدات) (سادابی^۱، ۲۰۱۰).

نظریه‌های قوی و مفید از ملاحظات، خوب تدوین شده، تشکیل می‌شوند. سازه‌هایی که روشن و مفید بوده و از چهار عنصر اساسی (۱) عناصر (۲) شرایط، (۳) روابط و (۴) انسجام^۲ تشکیل می‌شوند. یک تعریف خوب از سازه می‌بایست خواص و مشخصات اساسی^۳ سازه‌ها را (تا حد ممکن دقیق) در بر داشته باشد. سازه‌ای که به صورت قوی تحریر شده باشد، حتی به طور صحیح جوهره پدیده را بدون استفاده از زبان دوری دربرگیرد (مثالی از زبان دوری می‌تواند این^۴ باشد که رهبری تحولی سازمان‌ها را متحول می‌سازد). تعریف سازه‌ای که خوب تحریر شده می‌بایست ساده یا مکن ساده یا مانع (و جامع) باشد و در حد کفایت از واژه‌های درست برای توصیف صحیح سازه استفاده کند.

نظریه‌های خوب، شرایط یا محدودیت‌های سازه‌های خود را ترسیم می‌کنند. در علوم، سخت، سازه‌ها، قابلیت کاربرد جهانشمول دارند، بنابراین نظریه‌پردازان تمایل دارند شرایط متعددی را بر سازه‌هایشان بار کنند. در عین حال، در علوم اجتماعی بیشتر سازه‌ها قابلیت جهانشمولی ندارند، بنابراین نظریه‌پردازان خوب، شرایط یا مرزها و محدودیت‌های سازه‌های خود را شرح می‌دهند. مثال‌هایی از شرایط اعمالی سازه‌ها عبارتند از فضا، زمان و ارزش‌ها. ارزش یک سازمان ممکن است این باشد که سازه از منظر کارکنان یا از منظر مدیر باشد ولی نه از منظر هر دو. نظریه‌پردازان خوب، همچنین روابط میان دیگر

1. Suddaby

2. Coherence

3. Essential properties and characteristics

سازه‌های مشابه را مشخص می‌سازند. سازه‌ها به ندرت در خلأ خلق می‌شوند. در حقیقت بیشتر سازه‌ها از سازه‌های مشابه دیگر یا در ارتباط با آن‌ها احصاء می‌شوند. یک نظریه خوب می‌بایست به دقت توصیف کند که چگونه سازه‌های مشابه به دیگر سازه‌ها یا متفاوت از دیگر سازه‌ها است و حتی سازه‌هایش را از دیگر استفاده‌های همان اصطلاح در دیگر نظریه‌های مرتبط متمایز سازد.

در نهایت، سازه‌های خوب می‌بایست منسجم باشند یعنی تعاریف، شرایط و روابط سازه‌ها معنادار باشند و در کنار هم به خوبی یک کلیت را نشان دهند؛ آن‌ها همگی در یک اسلوب سازگار و منطقی جفت و جور شوند.

اهمیت نظریه‌ها

نظریه اساسی‌ترین و بنیادی‌ترین رکن سازنده در پژوهش آکادمیک (علمی - دانشگاهی) است (کورلی و جیویا، ۲۰۱۱). هر کسی که می‌خواهد در مورد حوزه پژوهش‌های مدیریت و سازمان به فردی مطلع تبدیل شود باید در مورد مهم‌ترین نظریه‌ها در این حوزه بیاموزد.

در عرصه مدیریت و سازمان، شرط اصلی برای فصل‌نامه‌های رتبه بالا آن است که همه مقاله‌های ارسالی در تدوین و توسعه نظریه نقش ایفا کنند (کول کر نیت و زاپاتا-فلن؛ هم‌پریک، ۲۰۰۷). هر مقاله‌ای باید بخشی به‌خاستگاه‌ها و وضعیت فعلی نظریه‌ای که بر آن می‌شود، اختصاص دهد تا روابط میان متغیرهای مورد بررسی را تبیین کند. تنها کافی نیست که پژوهشگر صرفاً بیان کند که چگونه مقاله در دانش ما یا فهم ما نقش ایفا می‌کند. در حقیقت، نویسندگان مقاله پژوهشی باید بیان کنند که چگونه یک نظریه به علت یافته‌های آن مطالعه پژوهشی بهتر شده یا پیشرفت کرده است.

بیشتر فصل‌نامه‌های رتبه بالا، نظیر آکادمی فصل‌نامه‌های مدیریت^۱، مقاله‌های ارسالی به مجله را الزام به انجام یک یا چند مورد ذیل می‌کنند: (۱) به چالش کشیدن نظریه موجود؛ (۲) واضح‌سازی یا بهبود نظریه موجود؛ (۳) تلفیق یا یکپارچه‌سازی نظریه‌های موجود درون نظریه‌های جدید تازه بافت^۲ و (۴) شناسایی و توصیف مسائل نظری یا مشاهدات که منجر به جستجو و خلق نظریه‌های جدید خواهد

1. Colquitt & Zapata-Phelan

2. Academy of Management Journals

3. Fresh new theories

شد (لی پاین و ویلکاکس-کینگ^۱، ۲۰۱۰). مقاله‌ها یا دست‌نوشته‌های ارسالی که نظریه موجود را واضح یا به چالش می‌کشند غالباً از مرورها و بررسی‌های نظریه موجود ساخته شده‌اند. این مقاله‌ها غالباً ناسازگاری‌های^۲ دروم نظریه‌ها را آشکار می‌کنند یا پیش‌فرض‌هایی را روشن می‌سازند که منجر به طرح راه‌های جدید اندیشیدن و گفت‌وگوهای جدید در مورد سازه‌های نظری می‌شود. مقاله‌های ارسالی‌ای که مسائل نظری جدیدی شناسایی می‌کنند غالباً شواهدی فراهم می‌کنند که نظریه‌های موجود در تلاش برای تبیین دیده خاص خلاء دارد و کمک می‌کنند تا در فهم ما تغییر جهت‌های بنیادی رخ دهد. پژوهش‌هایی که نظریه‌های موجود را تلفیق و یکپارچه می‌سازند غالباً ساختاری فراهم می‌کنند (برای مثال از طریق تغییر در سازه‌ها میان پیش‌آینده و پس‌آیندها به طریقی که ارتباطاتو توجه جدیدی از دانش‌پژوهان را تولید می‌کنند) که قبلاً وجود ندارد. بدون بهبودهای نظری، ارسال دست‌نوشته به سادگی به وسیله بهترین فصل‌نامه‌های کادامیک که مقاله‌ها را داوری می‌کنند، پذیرفته نمی‌شوند.

نظریه‌ها علاوه بر کمک به پرورشگری بر اساس ایفای نقش در فصل‌نامه‌ها به مدیران نیز در انجام بهتر کارهای خود کمک می‌کنند. آن‌ها به مدیران کمک می‌کنند رفتار در سازمان‌ها را بهتر توصیف، فهم، پیش‌بینی و کنترل کنند. هر چه مدیران نظریه را بیشتر بدانند و به کار برند، سازمان‌هایشان ممکن است بهتر قادر شوند به طرف تحقق رسالت، راهبردها و هادان حرکت رو به جلو داشته باشند.

نظریه‌ها در مورد سازمان‌ها و گروه‌های سازمان‌ها می‌توانند عظم می‌گذاران^۳ را کمک کنند سازمان‌ها را خلق و آن‌ها را اثربخش‌تر اداره کنند. برخی از نظریه‌ها در این کتاب از نکته را بررسی می‌کنند که چگونه کلیت سازمان‌ها یا سیستم‌های سازمان‌ها با هم تعامل می‌کنند و با دیگر ارتباط متقابل دارند. وقتی افرادی که خط‌مشی‌ها را خلق و تدوین می‌کنند این نظریه‌ها را می‌دانند و درک می‌کنند، تصمیم‌ها و اقدامات آن‌ها می‌تواند به آن سازمان‌ها کمک کند اثربخش‌تر و کارآمدتر عمل کنند و اهداف خود را بهتر محقق سازند.

1. LePine & Wilcox-King

2. Inconsistencies

3. Policymakers