

تئوری سازمان

مدیران، مشاورین - تفسیری، پست مدیران

نوشته: ماری جو هج

برگردان: دکتر حسن دانایی فرد

سرشناسه	هیچ، مری جو، Hatch, Mary Jo.
عنوان و نام پدیدآور	: تئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری، پست مدرن / نوشته مری جو هیچ؛ برگردان حسن دانیای فرد
مشخصات نشر	: تهران: مؤسسه کتاب مهریان نشر، ۱۳۸۹.
مشخصات ظاهری	: ۳۵۰ ص: جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۵۸۲۳-۲۱-۹
یادداشت	: عنوان اصلی: Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspective, ۱۹۹۷
زبان	: رفتار سازمانی.
موضوع	: جامعه‌شناسی سازمانی.
موضوع	: سازمان.
شناسه افتا	: دانیای فرد، حسن ۱۳۲۸ - مترجم.
رده بندی کده	: ۱۳۸۹ ۵۷۱۷/۶۳۲۵ HD
رده بندی دیویی	
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۵۹۴



مهریان منشور

نویسنده: مری جو هیچ
مردن، نمادین-تفسیری، پست مدرن
مؤلف: مری جو هیچ
مترجم: دکتر حسن دانیای فرد
عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
ناشر: مؤسسه کتاب مهریان نشر
حروفچینی: خانم بیات
طراح جلد: خانم احسانگر
چاپ: اول زمستان ۱۳۸۹
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۸۲۳-۲۱-۹
Email: Mehraban_book@yahoo.com
www.MehrabanPub.com
www.MehrabanShop.com
«کاپی حقوق چاپ و نشر محفوظ و متعلق به ناشر است»

نشانی: تهران، خ انقلاب، خ ۱۳ فروردین، خ لیافی نژاد، پلاک ۱۸۹
تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶ فکس: ۶۶۴۸۳۱۴۵

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 پخش و عرضه کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

فهرست مطالب

پیشگفتار..... ۱۳

بخش اول - نظریه سازمان چیست؟

فصل ۱ - چرا نظریه سازمان را مطالعه می کنید؟.....	۱۹
..... سه گانه	۲۵
..... نظریه و مفاهیم	۲۷
..... نظریه	۲۸
..... مفاهیم و آئیند انتزاعی سازی	۲۹
..... طرح کتاب	۳۳
..... مثال ها و روشی استفاده از آنها	۳۵
..... مدل مفهومی سازمان و عنوان نقطه‌ی آغازین کتاب	۳۵
..... خلاصه	۳۸
..... واژه‌های کلیدی	۳۹
..... پی‌نوشت‌ها	۳۹
..... مآخذ	۴۰
..... مطالعه‌ی بیشتری	۴۱

فصل ۲ - سیر تطور تاریخی، استعاره‌ها و دیدگاه‌ها در نظریه سازمان

..... سیر تحول تاریخی	۴۳
..... مراحل سه گانه صنعت‌گرایی	۴۴
..... عصر فراصنعتی و سازمان فراصنعتی	۴۵
..... تأثیر آثار کلاسیک بر نظریه سازمان	۴۷
..... آدام اسمیت، اقتصاددان و سیاست‌دان (اسکاتلندی)	۵۰
..... کارل مارکس، فیلسوف و اقتصاددان (آلمانی)	۵۱
..... امیل دورکهایم، جامعه‌شناس، (فرانسوی)	۵۱
..... فردریک وینسلو تیلور، پدر مدیریت علمی (آمریکایی)	۵۳
..... هنری فایول، مهندس، رئیس کل اجرایی و نظریه‌پرداز اداری (فرانسوی)	۵۴
.....	۵۶

۵۷	مارکس وبر، جامعه‌شناس (آلمانی)
۵۸	چستر بارنارد، نظریه‌پرداز مدیریت (آمریکایی)
۵۹	تأثیرگذاری‌های ایده‌های دوره‌ی معاصر بر نظریه سازمان
۵۹	مدرنیست: نظریه عمومی سیستم‌ها
۷۸	نمادین و تفسیری: وضع واقعیت و ساخت اجتماعی واقعیت
۷۰	پست‌مدرنیست در نظریه سازمان
۷۶	تفاوت‌های شناخت شناسانه نگاه‌های سه‌گانه
۸۲	استعاره‌های نظریه سازمان
۸۴	استعاره‌ی ماشین: سازمان‌ها به عنوان ابزار مدیریت
۸۴	استعاره‌ی موجود زنده: سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های زنده
۸۵	استعاره‌ی فرهنگ: سازمان‌ها به عنوان فرهنگ‌ها
۸۵	استعاره‌ی سیستم‌مدن: پرده‌ی نقاشی (کولاژ)
۸۷	محدودیت‌ها در استعاره‌ای
۸۸	خلاصه
۸۹	واژه‌های کلیدی
۹۰	پی‌نوشت‌ها
۹۱	مآخذ
۹۳	مطالعه‌ی بیشتر

بخش دوم - مفاهیم محوری نظریه سازمان

۹۹	فصل ۳- محیط سازمان
۱۰۱	تعریف محیط سازمانی
۱۰۱	شبکه‌ی بین سازمانی
۱۰۴	محیط عمومی
۱۱۰	محیط بین‌المللی و جهانی
۱۱۳	محیط: تصویری بزرگ
۱۱۵	نظریه‌های روابط سازمان - محیط
۱۱۵	نظریه اقتضایی: سازمان‌های ماشینی و ارگانیکی
۱۱۷	نظریه وابستگی به منابع
۱۲۱	بوم‌شناسی جمعیت سازمانی

۱۲۲	نظریه نهادی
۱۲۸	مقایسه‌ی نظریه‌های روابط سازمان - محیط
۱۳۱	پیچیدگی، تغییر، عدم اطمینان
۱۳۴	مصون‌سازی و مرزبانی
۱۳۶	دیدگاه وضع واقعیت و ساخت‌گرایان اجتماعی از محیط‌ها
۱۳۷	پست‌مدرنیست و روابط محیط سازمان
۱۴۲	خلاصه: چگونگی تحلیل یک محیط سازمانی
۱۴۳	واژه‌های کلیدی
۱۴۴	پی‌نوشت‌ها
۱۴۴	مآخذ
۱۴۶	مطالعه‌ی بیشتر
۱۴۷	فصل ۴- راهبرد و اسداف
۱۴۹	تناسب راهبردی
۱۵۰	فرآیند راهبرد به عنوان فرایند عقلایی
۱۵۴	تحلیل درون و برون سازمانی
۱۵۷	تنظیم و تدوین راهبرد
۱۵۹	اجرای راهبرد
۱۵۹	چالش‌های فراروی مدل عقلایی
۱۶۱	راهبردهای خودجوش (ناگهان ظهور)
۱۶۴	راهبرد به عنوان اقدامی (کنشی) نمادین
۱۶۶	سه دیدگاه مختلف در مورد راهبرد
۱۶۷	عدم اطمینان و فرآیند راهبرد
۱۷۰	نگاه پست‌مدرن
۱۷۱	اهداف
۱۷۲	اهداف رسمی و اهداف عملیاتی
۱۷۳	اهداف چندگانه و متعارض
۱۷۶	خلاصه
۱۷۷	واژه‌های کلیدی
۱۷۸	پی‌نوشت‌ها

۱۷۸		مأخذ
۱۸۰		مطالعه‌ی بیشتر

۱۸۱		فصل ۵- فن آوری
۱۸۲		تعریف فن آوری
۱۸۵		نگاه پویا به فن آوری
۱۸۷		فن آوری محوری
۱۸۷		فن آوری پیشرفته
۱۸۸		فن آوری‌های تولید در مقابل فن آوری‌های خدماتی
۱۹۰		انواع فن آوری
۱۹۰		طبقه‌بندی و مراد
۱۹۴		گوشه‌شناسی نامسون
۱۹۷		گونه‌شناسی
۲۰۰		استفاده از گونه‌شناسی سه‌گانه
۲۰۱		فن آوری و ساختار اجتماعی
۲۰۱		خاصیت تعیین کنندگی فن آوری
۲۰۲		پیچیدگی فنی، عدم اطمینان و تکامل فن کارها
۲۰۴		وابستگی وظیفه‌ای و سازوکارهای همکاری
۲۰۹		فن آوری و پردازش اطلاعات
۲۱۰		ساخت اجتماعی فن آوری
۲۱۲		درک فن آوری‌های جدید
۲۱۳		خواص فن آوری‌های جدید
۲۱۵		پست مدرنیسم و فن آوری جدید
۲۱۸		خلاصه
۲۲۰		واژه‌های کلیدی
۲۲۱		پی‌نوشت‌ها
۲۲۱		مأخذ
۲۲۲		مطالعه‌ی بیشتر

۲۲۳	فصل ۶- ساختار اجتماعی سازمان
۲۲۴	ساختار اجتماعی به عنوان تفکیک و یکپارچگی
۲۲۷	ساختار اجتماعی سازمان چیست؟
۲۲۷	سلسله مراتب اختیار
۲۲۸	تقسیم کار
۲۲۹	سازوکارهای هماهنگی
۲۳۱	ابعاد ساختار اجتماعی سازمان
۲۳۳	سازمان‌های ماشینی، ارگانیکی و بوروکراتیک
۲۳۵	بوروکراسی
۲۳۷	مبانی پویایی ساختار اجتماعی
۲۳۹	جنبه‌های اجتماعی سازمانی
۲۴۳	مدیریت سیستم‌های باز توسعه‌ی ساختارهای اجتماعی
۲۴۶	نظریه ساختار برای
۲۴۸	توصیف، تحلیل و طراحی ساختار اجتماعی سازمان
۲۵۰	ساختار ساده
۲۵۱	ساختار کارویژه‌ای
۲۵۱	ساختار چندبخشی
۲۵۶	ساختار ماتریسی
۲۵۹	ساختار پیوندی
۲۵۹	ساختار شبکه‌ای
۲۶۲	طرح ساختار و منطق سازمانی
۲۶۳	سازمان‌های چند ملیتی و جهانی
۲۶۶	خلاصه
۲۶۸	واژه‌های کلیدی
۲۶۹	پی‌نوشت‌ها
۲۷۰	مآخذ
۲۷۲	مطالعه‌ی بیشتر

۲۷۳	فصل ۷- فرهنگ سازمانی
۲۷۶	فرهنگ سازمانی چیست؟

۲۸۲	تفاوت‌های فرهنگ ملی درون سازمان‌ها
۲۸۶	مدل فرهنگ سازمانی شاین
۲۸۷	باورها و پیش‌فرض‌ها
۲۹۰	هنجارها و ارزش‌ها
۲۹۲	مصنوعات بش‌ساز
۲۹۴	طرز کار فرهنگ‌ها
۲۹۴	نظریه فرهنگ سازمانی نمادین - تفسیری
۲۹۶	یادها
۲۹۸	تفسیر
۲۹۸	نمونه‌ری: چگونه مطالعات فرهنگی در مورد سازمان‌ها انجام می‌شود
۳۰۱	خرده فرهنگ‌های سازمانی
۳۰۳	انواع خرده فرهنگ
۳۰۴	چرا خرده فرهنگ‌ها وجود دارند؟
۳۰۶	فرهنگ به عنوان پدیده‌ای سازمانی: نگاه پست مدرن
۳۰۸	فرهنگ در نگاه مدرنیست
۳۱۲	مدیریت فرهنگ
۳۱۴	خلاصه
۳۱۵	پی‌نوشت‌ها
۳۱۶	مآخذ
۳۱۸	مطالعه‌ی بیشتر
۳۲۱	فصل ۸- ساختار فیزیکی سازمان‌ها
۳۲۴	تعریف ساختار فیزیکی
۳۲۵	جغرافیای سازمانی
۳۲۹	نقشه‌ی داخلی سازمان
۳۳۲	طرح و دکور
۳۳۲	دو رویکرد نسبت به ساختار فیزیکی در سازمان‌ها: رفتاری و نمادگرایی
۳۳۳	رویکرد رفتاری یا مدرنیست
۳۳۵	رویکرد نمادین
۳۳۷	ساختار فیزیکی و شکل‌گیری هویت

۳۳۸	جایگاه و هویت فردی
۳۳۹	مرزهای قلمرویی و هویت گروه
۳۴۰	تصویر ذهنی از شرکت و هویت سازمانی
۳۴۳	پست مدرنیسم و ساختارهای فیزیکی
۳۴۶	خلاصه
۳۴۹	واژه‌های کلیدی
۳۴۹	پی‌نوشت‌ها
۳۵۰	مآخذ
۳۵۳	معماری بیشتر

بخش دوم: موضوعات بحث‌انگیز کلیدی در نظریه سازمان

۳۵۹	فصل ۹- شگردهای سیاسی، قدرت و تصمیم‌گیری سازمانی
۳۶۰	تصمیم‌گیری سازمانی
۳۶۴	عقلانیت محدود
۳۶۷	فرآیند تصمیم‌گیری عقلایی
۳۶۸	فرآیند تصمیم‌گیری آزمون و خطا
۳۶۹	مدل ائتلافی
۳۶۹	مدل سطل زباله
۳۷۱	نگاه پویا به تصمیم‌گیری سازمانی
۳۷۲	عدم عقلانیت در تصمیم‌گیری سازمانی
۳۷۴	قدرت و سیاست
۳۷۵	تعریف قدرت
۳۷۷	قدرت و فرمانرانی (اختیار)
۳۷۹	نمادهای قدرت و فرمانرانی
۳۷۹	نظریه‌های سیاسی سازمان
۳۸۲	نظریه اقتضائات راهبردی
۳۸۳	نظریه وابستگی منابع
۳۸۵	صورت پنهان قدرت سازمانی
۳۸۶	انتقاد فمینیست‌ها از قدرت در سازمان‌ها و دیدگاه‌های انتقادی دیگر
۳۸۸	سیاست‌های مربوط به جنسیت در سازمان‌ها

۳۹۲	خلاصه
۳۹۴	واژه‌های کلیدی
۳۹۴	پی‌نوشت‌ها
۳۹۵	مأخذ
۳۹۷	مطالعه‌ی بیشتر

۳۹۹	فصل ۱۰ - تعارض و تناقض در سازمان‌ها
۴۰۲	سیع‌تطور نگرش‌ها نسبت به تعارض
۴۰۲	تعارض به عنوان پدیده‌ای غیرسازنده
۴۰۴	تعارض به عنوان پدیده‌ای طبیعی
۴۰۴	تعارض به عنوان پدیده‌ی سازنده
۴۰۴	مدل اقتضای تعارض
۴۰۸	مدل تعارض بین واحدها
۴۰۹	شرایط محلی تعارض بین واحدها
۴۱۴	محیط و سازمان به عنوان عوامل تعارض بین واحدها
۴۱۷	استفاده از مدل تعارض بین واحدها
۴۱۷	نظریه‌های مارکسیستی تعارض سازمانی
۴۱۹	فرضیه‌ی مهارت‌زدایی
۴۲۱	نظریه‌ی قشربندی و تحلیل بازار نیروی کار
۴۲۲	تنوع سازمانی
۴۲۴	تناقضات سازمانی
۴۲۸	خلاصه
۴۲۹	واژه‌های کلیدی
۴۲۹	پی‌نوشت‌ها
۴۳۰	مأخذ
۴۳۲	مطالعه‌ی بیشتر

۴۳۳	فصل ۱۱ - کنترل و ایدئولوژی در سازمان
۴۳۴	نظریه‌های مدرنیستی کنترل
۴۳۵	بازخورد و ارزیابی عملکرد - مدل سایبرنتیک کنترل

۴۴۳	نظریه‌ی عاملیت: قراردادها، پاداش‌ها و عدم اطمینان
۴۴۶	بازارها، بوروکراسی‌ها و سیستم‌های داخلی ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی
۴۵۱	کنترل، قدرت و ایدئولوژی در سازمان‌ها
۴۵۲	دیدگاه نمادین - تفسیری از فرهنگ به‌عنوان کنترل
۴۵۲	قرائت‌های مارکسیستی از کنترل
۴۵۵	کنترل ایدئولوژیک یا ایدئولوژی کنترل
۴۵۹	خلاصه
۴۶۰	واژه‌های کلیدی
۴۶۱	پیشگفتار
۴۶۱	مآخذ
۴۶۲	مطالعه‌ی بیشتر
۴۶۳	فصل ۱۲ - تغییر و یادگیری در سازمان
۴۶۷	مدل لوین: خروج از انجماد تغییرات
۴۷۱	مدل سه سطحی تغییر
۴۷۴	تغییر فرهنگی در سازمان‌ها
۴۷۵	فرهنگ و راهبرد
۴۷۸	پویایی‌های فرهنگ سازمانی
۴۸۳	تغییر سازمانی و نگاه پست‌مدرن
۴۸۶	گفتمان
۴۸۷	یادگیری سازمانی
۴۹۰	یادگیری تک‌حلقه‌ای و دو حلقه‌ای در سازمان‌ها
۴۹۲	اتوپیا: خودباز تولیدی و خودمرجعی سیستم‌ها
۴۹۴	دانش، زبان، گفتمان، خودنگری
۴۹۶	خلاصه
۴۹۸	واژه‌های کلیدی
۴۹۸	مآخذ
۵۰۰	مطالعه‌ی بیشتر

پیشگفت

اندیشه‌های مدرن و مدرسان نظریه سازمان در دانشگاه‌های معتبر جهان محتوای آموزشی درس نظریه سازمان در دوره‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری را براساس خردمیه‌ای خاص طراحی می‌کنند. در دوره‌های کارشناسی این درس بیشتر به صورت عملی (Practical) همراه با افته‌های متعدد (cases) ارائه می‌شود. به عبارت دیگر اگر استاد می‌خواهد در مورد طرح‌ریزی (planning) که در کشور ما بیشتر آن را برنامه‌ریزی ترجمه کرده‌اند، مطالبی ارائه دهد به خاستگاه پارادایمی آن نوع برنامه‌ریزی (مدرن، تفسیری، پست مدرن) توجهی خاص معطوف نمی‌کند، و صرفاً برنامه‌ریزی را از منظر مدرنیست مطرح می‌کند. بر این اساس به نیازهای نظری مفاهیم کلیدی نظریه سازمان (طرح‌ریزی) و حتی موضوعات بحث‌انگیز (issues) نظریه سازمان (کنترل) نیز نمی‌پردازد. در دوره‌ی کارشناسی ارشد به خصوص کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (MPA) و کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (MBA) و مدیریت صنعتی (MIA) می‌توان دیدگاه دانشجویان به برخی از مبانی نظری و بنیان‌های پارادایمی نظریه‌ها معطوف گردد، طوری که به حوزه‌ی استدلال نظری در نظریه سازمان شوند و صرفاً به افرادی که حامل تکنیک هستند تبدیل نشوند. در دوره‌های دکتری مدیریت، فلسفه‌ی نظریه‌های سازمان یعنی هستی‌شناسی (ontology)، شناخت‌شناسی (epistemology)، و روش‌شناسی (methodology)، و ارزش‌شناسی (Axiology) و بعضاً انسان‌شناسی (anthropology) نظریه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

کتاب نظریه سازمان نوشته‌ی خانم ماری جو هیچ نظریه‌پرداز آمریکایی مفاهیم کلیدی و موضوعات بحث‌انگیز نظریه سازمان را از سه منظر مدرن، نمادین و تفسیری پست‌مدرن مورد بحث قرار می‌دهد. (خانم هیچ از واژه‌ی perspective که خود آن را معادل paradigm می‌داند برای تشریح دیدگاه‌های مدرنیست، مدرن، تفسیری پست‌مدرن استفاده می‌کند). این کتاب وقتی از تدوین راهبرد صحبت می‌کند ضمن طرح بنیان‌های مدل عقلایی طرح‌ریزی راهبردی (strategic planning) دیدگاه‌های مقابل آن یعنی راهبرد خودجوش (emergent strategy)، راهبرد به‌عنوان کنشی نمادین

strategy as symbolic action و راهبرد به عنوان ابزار تحکیم مدیران بر کارکنان (از نگاه پست مدرن) را مطرح می کند. هیچ کدام از دیدگاه های مطرح شده در باب طرح ریزی راهبردی را تأیید نمی کند. ولی اگر کتاب مدیریت راهبردی نوشته فرد دیوید را مطالعه کنید بدون اینکه ذهن خواننده را مشوش کند به او القا می کند که مدل عقلایی طرح ریزی راهبردی بهترین مدل بوده و گام به گام به خواننده می آموزد چگونه راهبرد را تدوین کند و خواننده نیز به فکر فرو نمی رود که چگونه می توان به ضرایب اهمیتی که خبرگان به نقاط قوت و ضعف می دهند، می توان اعتماد کرد. به خواننده نمی گوید، این نگاه، نگاه پوزیتیویستی است که حول آمار و ارقام دور می زند و پارادایم مدرنیست نیست که آن است. ولی کتاب حاضر همه ی نگاه ها را در مقابل هم به چالش می کشد. برای مثال بررسی مدرنیست ها که مدعی اند فناوری اطلاعات ابزار پیشرفت انسان هاست، پست مدرنیست ها استدلال می کنند که فناوری اطلاعات تحقق بخش زندان تمام دید (panoptic vision) جرمی بنتام است که به جای ارائه ی سیستم میشل فوکو باب شد. پست مدرنیست ها مدعی اند فناوری اطلاعات ابزار کنترل فکر و کسان و شلاق تنبیه افرادی است که از دیدگاه ها و هدف های مدیریت عالی تبعیت نمی کنند. بنابراین تمام دیدگاه ها برای خواننده بسیار جذاب بوده و قوه ی اندیشه ی او را به جنب و جوش وادار می دارد. به وضوح موجود انباشته های ذهنی دانشجویان را در هم می ریزد. اما واقعیت آن است که درک بررسی از مابین کتاب دشوار است و به ترجمه در نمی آید. برای مثال کارل وایک در صفحه ۱۱۵ کتاب Strategy as a Symbolic Action و در نقد پیش فرض های عقلایی مدل تدوین راهبرد می گوید:

execution is analysis and implementation is formulation

ترجمه ی این جمله، چنین است: امور اجرایی (در سازمان) همان محیط درون و برون سازمانی و اجرای (استراتژی) مرحله ی فرموله کردن (استراتژی) است. جان کارل وایک آن است که آنچه در مدل عقلایی برنامه ریزی راهبردی تحت عنوان مراحل کلان تدوین راهبرد طی می کند: یعنی تحلیل، فرموله، اجرا، می تواند صحیح نباشد، زیرا شما در سازمان، تحلیل محیط درون و برون سازمان انجام نمی دهید بلکه کارهای اجرایی عادی که انجام می دهید مبنای تحلیل شماست و وقتی راهبرد را اجرا می کنید در واقع راهبرد را فرموله می کنید. به گفته ی کارل وایک مدیران فراموش می کنند که آنچه آن ها انجام می دهند نه آن چه طرح ریزی می کنند موفقیت آن ها را رقم می زند. آنها به غلط چیزی به نام طرح یا برنامه را اعتبار می بخشند، زمان زیادی صرف آن می کنند وقتی نتیجه ای نگرفتند متعجب می شوند. بنابراین تا راهبرد اجرا نشود نمی توان گفت فرموله شده است!!

درک مطالب فوق قدری دشوار می نماید. در صفحه ی ۴۷ کتاب، خانم هیچ جمله ای از میشل فوکو، پست مدرنیست شهیر فرانسوی نقل می کند، مبنی بر این که اگر شما می خواهید پست مدرنیست

شوید: disappear man ترجمه‌ی لفظی این گفته به فهم مطلب چندان کمک نمی‌کند. در این جمله فوکو ادعا می‌کند اگر می‌خواهید پست‌مدرنیست شوید خود یا من فعلی‌تان باید محو شود. بایند خود یا من جدیدی شکل دهید. خود یا من شما حاصل فرآیندهای اجتماعی فرهنگی و دنیای اطراف شماست که مبتنی بر پیش فرض‌های بستری است که در آن زندگی می‌کنید. بنابراین برای این که پست‌مدرنیست شوید:

overturning your own taken-for-granted assumptions about yourself, others, and social organization

با این اوصاف سعی شده است متنی روان ارائه شود. اما برای فهم مطالب کتاب بایستی کتاب‌های جانبی مطالعه شود.

پیرردید. نظر می‌رسد ترجمه‌ی کتاب نسبت به تألیف کتاب (در کشور ما) جرأت بیشتری می‌طلبد، زیرا نقد ترجمه‌ی بسیار ساده‌تر از نقد تألیفی است زیرا مؤلف شاید بتواند پنهان کاری کند، ولی مترجم قدری دشواری مواجه است. به‌خصوص کتاب‌های فلسفی و نظری که ترجمه‌ی آنها دشوار است و نقادانی که به علت بی‌عنایتی به کتاب‌های جانبی اگر جمله‌ای را در متن متوجه نمی‌شوند، به حساب مترجم می‌گذارند. مافیل از این که وقتی در این کتاب، خانم هیچ از میشل فوکو جمله‌ای نقل می‌کند اگر فردی کتاب "تاریخ‌شناسی دانش" وی را مطالعه نکرده باشد درک آن قدری سخت می‌نماید.

گفته‌اند کسی که دیکته‌ای نمی‌نویسد نمی‌تواند از غلطی گرفت، زیرا دیکته نوشتن قدری جسارت می‌خواهد. هستند کسانی که نه از سر خالی و علم‌الکه از سر بی‌انصافی نسبت به کار شما قضاوت خواهند کرد. در عین حال به گفته‌ی یکی از دانشمندان بخش‌هایی از زندگیم، آنجا که نقد شدم پیشرفت کردم، ولی آنجا که مرا بی‌دلیل ستودند مجبور شدم. هیچ نویسنده‌ای یا نظریه‌پرداز خواننده را مجبور به عمل به نظر نمی‌کند. ترجمه این کتاب صرفاً عرضه دانش‌های تولیدی در کشورهای دیگری است که آنها را در حال بکار برده‌اند، ممکن است برخی‌ها از آنها قابل استفاده در کشور ما باشد ممکن است بخش‌هایی از قابلیت کاربرد نداشته باشد.

کتاب حاضر نوشته ماری جو هچ است و با کتاب جدید که به همراه کاتلیف ارائه داده است متفاوت است. این کتاب در ۱۲ فصل و کتاب جدید در ۱۰ فصل است و این کتاب در سه بخش (۱) نظریه سازمان چیست؟ (شامل فصل ۱: چرا نظریه سازمان مطالعه می‌کنید؛ فصل ۲: سیر تطور، استعاره‌ها و نگاه‌ها در نظریه سازمان) (۲) مفاهیم محوری نظریه سازمان (شامل فصل ۳: محیط سازمان؛ فصل ۴: راهبرد و اهداف؛ فصل ۵: فن آوری؛ فصل ۶: ساختار اجتماعی سازمانی؛ فصل ۷: فرهنگ سازمانی؛ فصل ۸: ساختار فیزیکی سازمان‌ها) (۳) موضوعات بحث‌انگیز و مضامین در نظریه

سازمان (شامل فصل ۹: تصمیم‌گیری، قدرت و سیاست سازمانی؛ فصل ۱۰: تعارض و تناقض در سازمان‌ها؛ فصل ۱۱: کنترل و ایدئولوژی در سازمان‌ها؛ فصل ۱۲: تغییر و یادگیری سازمانی) ارائه شده است. کتاب به طور کامل ویرایش شده است و با چاپ‌های نخستین ارائه شده به وسیله نشر افکار متفاوت است. اگر چه وجود اشکالات تاییدی توجیه‌پذیر نیست و به عهده مترجم است ولی بخشی به عهده نفس تایپ فارسی است. مطالعه این کتاب در کنار کتاب جدید هیچ و کانلیف دانش شما را از نظریه سازمان تقویت می‌کند. از جناب سید حسین کاظمی که ویرایش کل کتاب را انجام داده‌اند و همین طور آقای مهربان مدیر انتشارات مهربان صمیمانه سپاسگذاری می‌نمایم.

حسن دانایی فرد

۸۹/۹/۱

www.ketab.ir