

بسمه تعالی

نظریه های سیستمی تئوری عمومی سیستمها و تفکر سیستمی

سید سعید شهاب. رسول عباسی
استاد : جناب آقای دکتر محمد احمدی بافنده

➤ تئوری عمومی سیستمها

- -سیستمهای هم شکل-هم شکلی و همانندی
- -سلسله مراتب سیستمها
- -سیستمهای قابل تجزیه و غیر قابل تجزیه
- -سازگاری سیستمها
- -تکامل سیستمهای اجتماعی
- رشد سیستمهای اجتماعی و مدل ۵ مرحله ای رشد لاری گرینر
- کاربرد تئوری سیستمها در سازمانها
- تفکر سیستمی و فوائد آن در سیستمها

- مفهوم همشکلی: isomorphic
- زمانیکه تطابق بین یک به یک عناصر سیستمی با سیستمی دیگر تحقق یافت و کلیه روابط تعریف شده در یکی در دیگری صادق باشد ، این سیستمها را هم شکل یا یک شکل مینامند.
- مدلها معمولا سعی میکنند به نمایش تطابق ساختارشان با عناصر حقیقی که به مدل تبدیل شده اند بپردازند. مدلهای خوب خود را نکته به نکته با چیزی که مدل شده تطبیق میدهند.
- ISO: از ریشه یونانی isos و به معنی برابری است

- بنابر اظهارات ارسطو در مابعدالطبیعه این تشابه و وحدت ناشی از آن، به دو گونه ممکن است باشد :
- یا تشابه از حیث تناسب است بدین معنی که یک شیء همان نسبتی را با شیء دیگر داشته باشد که شیء سومی هم همان نسبت را دارد . برای مثال الف همان نسبتی را به ب دارد که ج به ب دارد . بنا بر این شباهت نسبت میان الف و ج می توان گفت که میان الف و ج به نحوی وحدت و اشتراک برقرار است . و نحوه دیگر از تشابه آن است که در نسبت به مبدأ یا نهایت واحدی در نظر گرفته شوند هر چند که نسبت میان آنها یکسان نباشد اما آنچه بدان نسبت دارند واحد و یکسان است . در این گونه تشابه که در مقایسه با مبدأ واحد در نظر گرفته می شود ممکن است تقدم و تأخر یا کمی و زیادی، یا شدت و ضعف میان اشیای مختلفی که در نسبت به آن مبدأ واحد سنجیده می شوند باشد، اما همه آنها در نفس ارتباط و نسبت با آن مبدأ واحد، مشابه و به تعبیر دیگر مشترک اند، و از این لحاظ نام مشترکی بر آنها نهاده می شود. بنابراین، همنامی آنها اتفاقی نیست بلکه بر حسب اشتراک و تشابه در نسبت است.

- ادعا میشود وجود هم شکلی میان سیستمهای مکانیکی و الکتریکی شایعتر است
- امروزه کاربرد قوانین معین در میان رشته های مختلف علوم به خوبی شناخته شده اند مانند قوانین ریاضی در اقتصاد ، زیست شناسی و فیزیک کاربرد دارد .
- طرحهای هم شکل اهمیتشان آنستکه نه فقط در ساختار، بلکه در خصوصیات عملیاتی هم تطابق داشته و پژوهشگر را در بررسی و پیشگویی خواص سیستمهای دیگر توانمند میسازد.

تئوری عمومی سیستمها

- مفهوم همانندی: Analogy

- چیزهائی که از برخی جهات به هم شباهت دارند ، در جهات دیگر نیز به یکدیگر همانند خواهند شد.
- عباراتی مانند
- او مثل یک گوزن میدود (تشبه)
- او انیشتین دیگری است (مجاز و کنایه)
- حداقل انتظار آنست که بین این دو یک خصوصیت مشترک وجود داشته باشد .
- کپلر زمانی گفته بود :به اعتقاد من تشبیه ها بسیار با ارزشند ، آنها آموزگاران من هستند ، آنها تمامی رموز طبیعت را در بر دارند و بنا براین نباید فراموش شوند .
- برتالنی هم بر نظریه تشبیه ها تاکید داشته و تشبیهاتی مورد نظرش بوده که نمایانگر مجردات و مدلهای مفهومی که بتوانند بر پدیده های مختلف تعمیم یابند را پذیرفته است نظریه پردازان سیستمهای عمومی با امید کشف روابط معنا دار ، همواره در حال کاربرد همانندیهها هستند و برای ایشان ظن خلاق ایجاد و آنها را برای خلق روشهای جدید در مواجهه با مسائل توانا میسازد .

معیارهای سنجش همانندی

- معیار ۱: تعداد موجوداتی که وجه تشبیه در میان آنها وجود دارد:
- هر چقدر تعداد موجودات در یک همانندی بیشتر باشد ، میزان احتمال بیشتر است .
- مثال :تعداد اشخاصی که از سرویس دهی بخش پشتیبانی یک شرکت رضایت نداشته و سرویس آنرا مطلوب ارزیابی نکرده اند .
- معیار ۲ :تعداد صفاتی که گفته میشود موجودات در آنها به هم شبیه هستند :
- هر چقدر تعداد صفات یا جهاتی که موجودات در آنها به هم شبیه هستند بیشتر باشد ، احتمال اینکه آنها در صفات دیگر نیز همانند باشند بیشتر است .
- مثال: تشابه انسانها در داشتن اعضای مشترک بدن

تئوری عمومی سیستمها

- معیار ۳: شدت نتیجه حاصل از پیش فرض:
- هر اندازه نتیجه مرتبط با پیش فرض از اطمینان بیشتری برخوردار باشد، میزان احتمال کمتر است.
- بعنوان نمونه میزان شکستگی استخوان در افراد بالای ۷۰ سال بعد از زمین خوردن بسیار بالاست و فرض شکستن استخوان برای تمام این افراد بسیار بالا بوده و احتمال نشکستن استخوان آنها کمتر میباشد و این افراد باید مراقبت بیشتری برای زمین نخوردن بکنند .
- معیار ۴: میزان مغایرتها :
- هر قدر اختلافات در میان مثالهای فوق بین پیش فرضها و نتایج کسب شده بیشتر باشد ، همانندی ضعیفتر و احتمال وقوع کمتر میشود .

تئوری عمومی سیستمها

- معیار ۵: عدم شباهتها در صفات موجودات در گیر :
- هر قدر مثالهای ذکر شده در پیش فرضها متفاوت تر باشد، میزان احتمال بیشتر است.
- مثال : اگر داروئی سبب رفع علائم یک بیماری در گروههای مختلف بیماران از نظر سن ، جنسیت، طبقه اقتصادی و اجتماعی، قومیت و ساختار بدنی و غیره گردد، احتمال اینکه این دارو در مورد طبقات دیگر بیماران نیز با موفقیت عمل کند زیاد است .
- معیار ۶ : ارتباط : معیار مهمی که همه معیارهای ذکر شده را در بر میگیرد :
- ارتباط بین موارد ذکر شده مهم میباشد ، اگر صفاتی دارای روابط علی با صفات دیگر باشند ، همانندی با ایجاد آن صفت علت با توجه به ایجاد صفات مرتبط و معلول ایجاد خواهد شد .
- مثال : عایق کاری ساختمان موجب کاهش مصرف سوخت منزل میشود و با آن ارتباط دارد ، لذا میتوان انتظار داشت با عایق کاری مناسب در هر ساختمان دیگر ، هزینه های سوخت آن خانه نیز کاهش یابد .

- با توجه به سلسله مراتب واضحی که برای سیستمها وجود دارد میتوان هر سیستمی را به سیستمهای فرعی و سیستمهای فرعی- فرعی تقسیم نمود .

- در جهان هستی که گیتی بزرگترین سیستم بوده و شامل سیستمهای فرعی کهکشانی و سیستمهای فرعی فرعی مانند منظومه شمسی میشود و همین همشکلی را میتوان برای یک سازمان بعنوان یک سیستم و دارای سیستمهای فرعی تولید ، منابع انسانی و سیستمهای فرعی- فرعی نرم افزار تولید و نرم افزار مدیریت منابع انسانی قائل شد .

تئوری عمومی سیستمها

- چکیده و اصول سلسله مراتب سیستمها :
- ۱- یک سیستم همواره از سیستمهای دیگر ساخته شده است
- ۲- اگر یک سیستم معین را در نظر بگیریم ، همواره سیستم دیگری میتوان یافت که آنرا در بر بگیرد (بجز سیستم گیتی که شامل کل سیستمها است)
- ۳- سیستمی که سیستم دیگر را در بر گرفته ، سیستم سطح بالا و سیستم در بر گرفته شده ، سیستم سطح پائین نامیده میشود.
- ۴- سلسله مراتب سیستمها زمانی وجود دارد که سیستمهای سطح پائین توسط سیستمهای سطح بالا در بر گرفته شوند .
- ۵- سیستمهای سطح پائین نیز به نوبه خود از دیگر سیستمها ساخته شده اند و بنا براین میتوان آنها را برای سیستمهای سطح پائینی که در آنها وجود دارند ، سیستمهای سطح بالا فرض کرد .

تئوری عمومی سیستمها

- سلسله مراتب از نظر سایمون : سلسله مراتب سیستمی است که از سیستمهای فرعی مرتبط ایجاد گردیده و هر یک به نوبه خود سلسله مراتبی در ساختار دارند تا اینکه به پائین ترین سطح سیستمهای فرعی برسد .
- در فیزیک اتم ، در جامعه ، خانواده و در سازمان نیز هر یک از بخشهای کوچکتر سازمان را میتوان در این زمینه مثال زد . تعامل بین سیستمها و درون هر سیستم :
- سایمون بین این دو تعامل تفاوت قائل شده و تمایلها و روابط بین اجزاء یک سیستم را بیشتر از تعامل بین آن سیستم و سیستم بالاتر آن میداند .
- اگر بتوان هر سیستم فرعی را بعنوان بخشی مستقل از یک سیستم بزرگتر فرض نمود ، میتوان آن سیستم را تجزیه پذیر تعریف نمود.
- در این زمینه میتوان به دانشکده های یک دانشگاه اشاره نمود که هر یک عملکردی تقریبا مستقل داشته و بیشترین فعالیت و تعامل را در درون خود دارد و تعامل با سیستم بالاتر آن به مراتب کمتر میباشد .

سیستمهای قابل تجزیه نسبی و غیر قابل تجزیه

- سیستمهای قابل تجزیه نسبی: سیستمی است که تعامل میان سیستمهای فرعی آن تقریباً ضعیف میباشد و دو مشخصه دارند :
- -در این نوع سیستم رفتار کوتاه مدت هر یک از سیستمهای فرعی ، مستقل از رفتار کوتاه مدت سیستمهای فرعی دیگر است .
- -رفتار بلند مدت هر یک از اجزاء، بر رفتار دیگر سیستمهای فرعی تنها بصورت جمعی اتکا دارد.
- این نگاه اجازه میدهد بدون درگیر شدن در جزئیات تعاملات اجزاء، امکان درک ماهیت سیستم را میدهد.
- سیستمهای غیر قابل تجزیه : مستقیماً سیستمهای دیگر را تحت تاثیر قرار میدهند و وابسته به سایر سیستمها میشوند.

- قابلیت سازگاری یک سیستم ، توانائی آن سیستم در یادگیری و تغییر در عملیات داخلی در پاسخگوئی به تغییرات درونی و یا محیط اطرافش هست .
- هیچ سازمانی بدون درک تغییرات و سازگار نمودن خود با آن قادر به ادامه حیات نمیشد .
- سیستمها هم در کوتاه مدت و هم در بلند مدت میتوانند سازگار شوند .
- سیستمها در کوتاه مدت و در مقابل شرایط محیطی ، تغییر کارکردی میکنند ولی نمیتوانند ساختار خود را تغییر دهند . بعنوان مثال میتوان به کم مصرف کردن خودروها پس از بحران قیمت بنزین و یا تعویض بسته بندی کالاها اقدام نمودند .

- تغییرات کارکردی: کاری که انجام میدهید
- تغییرات ساختاری: آنچه که هستید
- در بلند مدت یک سیستم میتواند از طریق تعدیل و اصلاح ساختاری خود به تغییرات محیط پاسخ بدهد.
- با تغییری جزئی در درون سیستم ، میتوان آن را تکامل سیستم نامیده و سیستم از عهده مواجهه تغییرات محیطی و محیط متغیر برمی آید.

سازمان به عنوان سیستم اجتماعی

- سیستم اجتماعی ، متشکل از فعالیتهای ساختمند است تعدادی افراد انسانی است که با یکدیگر کنش متقابل وبه وسیله روابط اجتماعی ، باهم پیوند دارند. سیستم اجتماعی ، مفهوم یا سازه ای کلی است که به انواع سازمانها و گروه بندیها اطلاق می شود.

مفروضات سیستمهای اجتماعی:

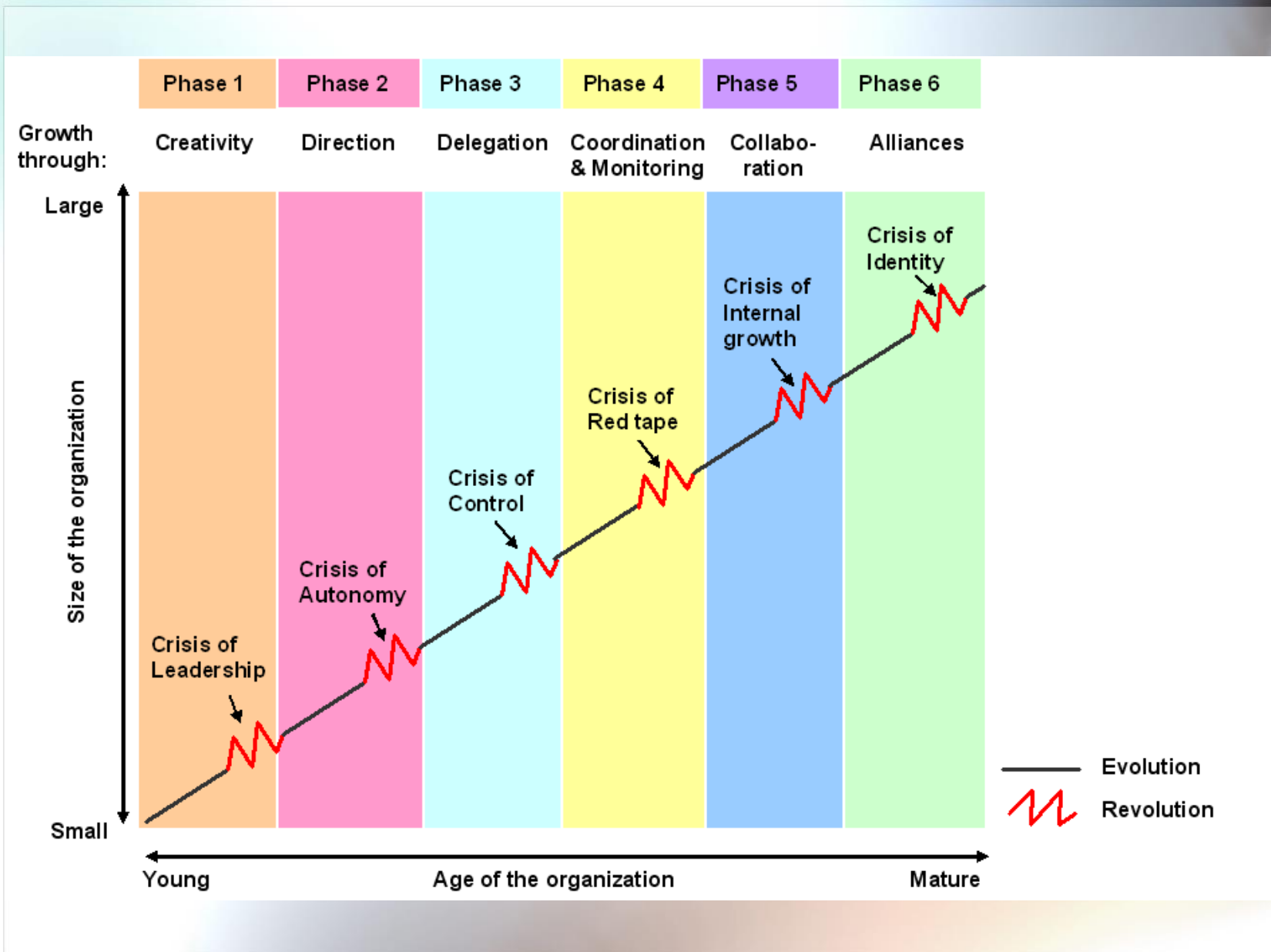
- سیستم اجتماعی ، سیستمی باز است.
- سیستم اجتماعی از افراد انسانی تشکیل می شود.
- سیستم اجتماعی از اجزا ، ویژگی ها و فعالیتهای وابسته به هم که به کل سیستم کمک کرده واز آن کمک می گیرند ، تشکیل شده است.
- سیستم اجتماعی هدف مدار است .
- سیستم اجتماعی دارای ساختار است.
- سیستم اجتماعی هنجار مند است.

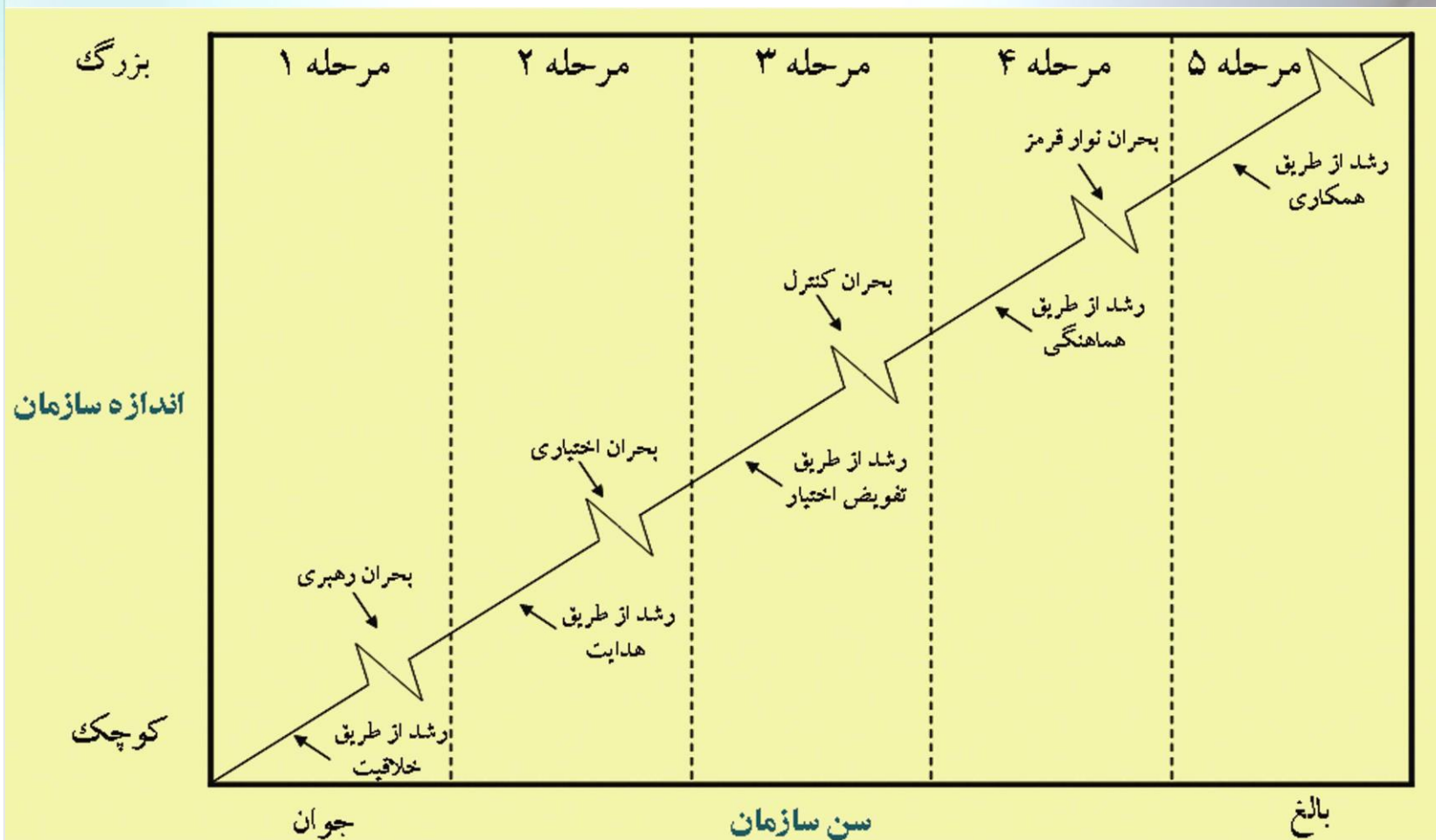
- سازمانهای اجتماعی نیز همچون سیستمهای طبیعی ، تاریخچه ای دارند ، آنها نیز متولد شده ، تکامل یافته ، به بلوغ میرسند و نهایتا میمیرند .
- آنها نیز همچون موجودات زنده ، در محیط مناسبتر ، بهتر رشد میکنند ، با متغیرهای محیطی سازگار شده و در صورتیکه این سازگاری سریع انجام شود ، موفق بوده و در غیر اینصورت به فاجعه و یا نابودی آنان می انجامد .
- تفاوتهای سیستمهای اجتماعی و طبیعی :
- -زمان برای سیستمهای اجتماعی بسیار محدود است
- -فن آوری به بشر اجازه میدهد تا در طول فرآیند سازگاری به سازمان کمک کند و لذا سازمانها اغلب به نام سازمانهای فنی-اجتماعی خوانده میشوند .
- براساس دیدگاه اقتضائی ، در طراحی یک سازمان ، نوع ساختار سازمان آنرا براساس ماهیت محیط سازمان ، فناوری و نیازهای اعضای سازمان در نظر میگیرد و برای رهبری بسته به شرایطی که با آن روبرو میشود توصیه های لازم را ارائه میکند .

- نگاه تعاملی توسط لاری گرینر در نظریه چرخه حیات ارائه می شود در این مدل رشد سازمان به عنوان سلسله ای از دوره های تکاملی ترسیم می شود که با رویدادهای انقلابی خاتمه می یابد.

- لاری گرینر ، سازمانها را به نحوی توصیف می کند که گویی مانند انسان ،چرخه عمری دارند که از آن طریق مراحل یا گامهای توسعه را طی می کنند.سازمانها از نظر او از پنج مرحله گذر می کنند که عبارتند از :
خلاقیت ، مدیریت، تفویض اختیار، نظارت و هماهنگی و همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل .

-





- فاز اول- رشد از طریق خلاقیت؛ در این مرحله، موسسین سازمان مشغول ایجاد محصولات و ورود به بازار هستند. کارکنان سازمان زیاد نیستند و بنابراین ارتباطات غیررسمی به خوبی پاسخگو است. با این وجود اگر افرادی به سازمان اضافه شوند، تولید یا میزان سرمایه شرکت افزایش پیدا کند، نیاز به ارتباطات رسمی تر بیشتر احساس می شود. این مرحله با بحران رهبری به پایان می رسد، جایی که سازمان وجود یک مدیریت حرفه ای را احساس می کند. بنابراین ممکن است بنیانگذاران سازمان سبک مدیریتی را تغییر دهند.

فاز دوم-رشد از طریق مدیریت؛ رشد سازمان در محیطی با ارتباطات، بودجه بندی و تمرکز جداگانه بر تولید و بازاریابی ادامه می یابد. با این وجود در این مرحله تعداد محصولات و فرآیندها آنقدر زیاد می شود که افراد برای مدیریت همه آنها در طول روز، وقت کافی نخواهند داشت. به همین خاطر در این مرحله با وضعیتی مواجه می شویم که بسیاری از افراد رده پایین سازمان از بعضی محصولات و فرآیندها بی اطلاع هستند. این مرحله با بحران استقلال در سازمان به پایان می رسد جایی که مدیریت ارشد نیاز به تفویض اختیار برخی فعالیت ها را حس می کند.

- فاز سوم-رشد از طریق تفویض اختیار؛ در این مرحله بخشی از اختیارات مدیریت ارشد به مدیران میانی منتقل می شود و مدیران ارشد نقش های نظارتی و بر مسائل کلان سازمان (مانند ادغام و فرصت های جدید کسب و کار) را به عهده می گیرند. به طور عملی مدیران میانی در این مرحله از بلوغ، همان نقشی را به عهده می گیرند که مدیران ارشد در فاز اول داشتند. این مرحله با بحران کنترل به پایان می رسد، جایی که مدیریت ارشد نیاز به هماهنگی و نظارت به قسمت های سازمان را یک ضرورت می بیند.

فاز چهارم-رشد از طریق هماهنگی و نظارت؛ رشد سازمان با سازماندهی قبلی و بصورت ایجاد واحدهای کسب و کار **BUSINESS UNITS** ادامه می یابد. امور مالی بصورت متمرکز اداره می شود. سازمان سعی می کند با ایجاد هماهنگی و نظارت، عملکرد واحدها را راهبری کند، البته این کار ممکن است موجب ایجاد بوروکراسی بیش از حد شود و رشد سازمان را با کندی مواجه کند. این مرحله با بحران ضوابط سازمانی پایان می یابد جایی که سازمان نیاز به معرفی فرهنگ و ساختار جدید را حس می کند.

- فاز پنجم-رشد از طریق همکاری؛ در این مرحله حس خوب فعالیت حرفه ای و احیای مجدد گروه های کاری انعطاف پذیر در قالب ساختارهای ماتریسی جایگزین کنترل های رسمی فاز دوم و چهارم می شود. ملاحظه می شود هرچه سازمان به سطح بلوغ نزدیک تر می شود روحیه کار تیمی در آن افزایش می یابد.
- این مرحله با بحران رشد داخلی به پایان می رسد، در این مرحله رشد بیشتر تنها با تعامل و همکاری با سازمان های مکمل امکان پذیر خواهد بود.

فاز ششم- رشد از طریق راه حل های جدید؛ ادغام، برون سپاری، شبکه سازی و دیگر راه حل ها در این فاز صورت می پذیرد. نرخ رشد سازمان در هر مرحله به عوامل مختلفی وابسته است و هرچه سطح بلوغ بالاتر می رود پیاده سازی رویکردهای مرتبط با آن سخت تر خواهد شد. می توانید با اخذ نظرات از خبرگان سازمان متوجه شوید سازمان شما در کدام مرحله بلوغ از رشد سازمانی قرار دارد و بر اساس آن به راهکارهای پیشگیرانه فکر و عمل کنید. استفاده از این ابزار هر شش سال یکبار برای سازمان پیشنهاد می شود.

- گرینر معتقد است که نقطه تمرکز تحول به غنای روز شناختی کارکنان بستگی دارد، کار گروهی شدید در عین حالی که میتواند تلاشهای کارکنان را به هدر بدهد، در عین حال برخی کارکنان را قادر میسازد تا به کشف مفاهیم و فنون رفتاری جدید ناسازگار با ساختار شخصیتی خود نائل شوند.
- آنها ممکن است آرزوی دوران خوب گذشته را نمایند و یا ممکن است سازمان را ترک کنند که نتیجه آن بحران ترک خدمت خواهد بود.
- همچنین رخوت و سستی هم میتواند بحران بعدی و اساس تحول بعدی گردد.
- در این زمینه وی راه حلهائی همچون فرصتهای مطالعاتی مانند کاهش زمان کار، امنیت شغلی، زمان کار شناور و ... که در بحث بهبود کیفیت زندگی کاری مطرح میشود.

- هم اکنون بسیاری از سازمانها در مرحله پنجم قرار دارند و ممکن است قادر به پیش بینی و شکل زخداد بحران نباشند و وی در نظریه خود به ۳ نکته اشاره میکند :

- ۱- ساختار سازمانی ثابت در طول زمان وجود ندارد ، سازمانها میتوانند سریعتر از ساختار خود رشد کنند و ساختار اولیه در ابتدای ایجاد سازمان ، هم اکنون ممکن است در دوران زندگی سازمان صحیح نباشد (نگرش اقتضائی)

- ۲- با رشد سازمان ، دوران رشد بی دردسر و عملیات آرام به دوران تلاطم تغییر خواهد کرد ، مدیران باید آگاه باشند که این دوره متلاطم ساختارهای جدیدی را میطلبد و حتی آنها ممکن است از پستهای رهبری دوری گزینند .

- ۳- راه حل‌های ارائه شده برای مشکل فعلی ، مشکلات دیگری را به همراه خواهد آورد ،اطلاع از این نکته به مدیران کمک مینماید تا مراحل مختلف رشد سازمانی را تشخیص داده و به پیش بینی مشکلاتی که راه حل‌های خاص ارائه را طلب میکند اقدام نمایند .
- برخی مدیران با توجه به قابل پیش بینی بودن بحرانهای گفته شده ، ممکن است عدم رشد را برگزینند و خواستار حفظ کنترل فعلی بر سازمان باشند و بخواهند آنرا به هر نحوی ادامه دهند .
- گرینر برای ایجاد هر مدل رشد سازمانی ، ۵ رکن اساسی را برای آن لازم میداند :
- -عمر سازمان ، اندازه سازمان،مرحله تکامل ، مرحله تحول ، سرعت رشد صنعت مورد نظر

تفکر سیستمی

- با قبول سیستم بودن یک سازمان (سیستم اجتماعی) به فوائد تفکر سیستمی در سازمان پرداخته میشود :
- چرا به تفکر سیستمی نیاز داریم؟
- مشکلات جوامع انسانی و سازمانها روز به روز پیچیده تر و حل آنها نیازمند تفکر بهتر است. موارد فراوانی وجود دارد که تلاش مدیران و مسئولان برای حل یک مشکل، فقط موجب تسکین آن بوده و پس از مدت کوتاهی، وضعیت مانند قبل شده یا منجر به ایجاد مشکلاتی بزرگتر و بدتر گردیده است.
- تصمیم گیری و یادگیری اثربخش در دنیایی با پیچیدگی فزاینده، نیازمند تفکر سیستمی (Systems Thinking) است.
- مرزهای مدل های ذهنی خود را گسترده تر کنیم و ابزارهایی خلق کنیم تا با استفاده از آنها درک کنیم چگونه ساختار سیستم های پیچیده، سازنده رفتار آنهاست.

- البته همه ما استعاره "به اندازه کافی از جزئیات فاصله گرفتن" و "دیدن جنگل به جای درختان" را می دانیم؛ ولی متأسفانه اکثراً وقتی قدمی عقبتر می رویم، تنها "انبوهی از درختان" را مشاهده می کنیم؛ یک یا دو تا از آنهایی که مطلوبمان هستند را گزینش می کنیم و توجه و تلاش خود را بر تغییر آنها متمرکز می نماییم.
- بزرگترین مزیت تفکر سیستمی کمک به تشخیص تغییرات پر اثر از تغییرات کم اثر، در موقعیتهای خیلی پیچیده است. در واقع، هنر تفکر سیستمی این است که از درون پیچیدگی ها، ساختارهای بنیادین ایجاد کننده دگرگونی ها را ببینیم.
- تفکر سیستمی به معنای نادیده گرفتن پیچیدگی ها نیست بلکه به معنای سازمان دادن به پیچیدگی، در قالب شرحی منسجم است که علل مسائل را روشن کند و مشخص نماید چگونه می توان آنها را به طریقی ماندگار درمان نمود.

- ۱-مدیر را از نگرش تک بعدی و کارکردی به وظیفه محوله اش آزاد نموده و او را مجبور میکند تا دیگر سیستمهای فرعی که داده یا ستاده سیستم هستند را شناسائی نماید.
- بسیاری از شرکتها از خدمات و محصولات سازمانهای دیگر استفاده میکنند ولی با همه این احوال ، عوامل خارجی بر عملکرد سازمان تاثیر گذار هستند.
- شرکت از بخشهای متعددی فراتر از مرزهای سازمان داخلی تشکیل شده و شناسائی سیستمها و سیستمهای فرعی برای سازمان و مدیران آن امری ضروری میباشد .
- ۲-تفکر سیستمی به مدیر امکان میدهد تا اهداف خود را با یک سری اهداف بزرگتر متعلق به سازمان مرتبط بداند، این وظیفه مدیران است که نه تنها اهداف شخصی خودشان ، بلکه چگونگی ترکیب اهداف خود با اهداف بزرگتری که سازمان را به صورت یک سیستم در می آورند درک کند .
- مدیران باید به اهمیت این واقعیت پی ببرند که ترکیب و جمع بندی اهداف در این مرحله از سازمان باید معادل یا مهم تر از اهداف سطح بعدی تلقی گردد و این امر کمک میکند که وابستگیهای وظایف داخلی سازمان به آن اهداف روشن و توسط اعضای مختلف سازمان انجام گردند .

- ۳- تفکر سیستمی به سازمان اجازه ایجاد سیستمهای فرعی با الگوئی ثابت و براساس اهداف سیستمی را میدهد ، بطور دقیقتر ، این دیدگاه میتواند از تخصص گرایی در سیستم و سیستمهای فرعی بهره برداری کند و نگرستن به سازمان بعنوان یک سیستم موجب شود که اهداف سیستمهای فرعی باید سازگار با اهداف کلی سیستم طراحی گردد.

- ۴- نگرش سیستمی همراه با مدل تحصیل هدف ، زمینه ارزشیابی اثربخشی سازمان و سیستمهای فرعی را میسر میکند و در این نوع از مدل ، سنجش براساس اهداف خاص قابل انجام میباشد .

- ۱- نظریه سیستمها و وظایف مدیران. جمشیدیان مهدی، اخوان صراف احمد رضا، نشر سیمین، ۱۳۸۷
- ۲- نظریه های سازمان و مدیریت در هزاره سوم ، نیاز آذری کیومرث ، نشر مهرالنبی ، ۱۳۸۹
- ۳- نظریه های سیستمی ، برومند زهرا ، انتشارات جنگل ، ۱۳۸۳
- ۴- مقاله آقای اعظمی نژاد سید محمد ، روزنامه دنیای اقتصاد شماره ۲۹۸۱

با تشکر از توجه شما