ساخت اجتماعي واقعيت

 پيتر برگر و توماس لاکمن

واقعيت به صورت اجتماعي ساخته مي شود

تفاوت این نظریه با نظریه ساخت واقعیت این است كه سطح تحلیل این نظریه اجتماعی است و معتقد است خلق واقعیت فرایندی است كه بصورت جمعی ایجاد میگردد و سازمانها از طریق تعاملات و ارتباطات و مذاكرات و... ساخته میشود.

در نظریه ساخت واقعیت كه بصورت فردی است، كارل وایك مبنا را كنشهای مدیران قرار میدهد و میگوید

مدیران میتوانند واقعیتهای متفاوتی طرح كند. به عنوان مثال در سازمانهای خصوصی واقعیت بر مبنای كار

بیشتر، رقابت، خلاقیت و ... استوار است و یا مثلاً بانك ملت خصوصیسازی شد و تحولی در بانكداری ایجاد وواقعیت جدیدی ساخت. در حقیقت این مدیران بروكراسی شكنی میكنند، چون در بروكراسی اعتقاد بر این است كه واقعیت تغییر ناپذیر است.

بنابراین در هر سازمانی به عنوان مدیر وارد میشویم، میدانیم این واقعیت سازمانی توسط مدیر قبلی خلق شده وما میتوانیم تحولی ایجاد كنیم و واقعیتی با آنچه میخواهیم بسازیم در این ساختار استعاره پردازی، مدیر به منزله قهرمان، بروكراسی شكنی، تحولات اساسی و رسوب گذاری مطرح میشود.  سازمان و دیگر نظام های اجتماعي از طریق تعاملات، مذاکرات و ادراکات بين فردی ساخته مي شود

بنابراین آنچه در یك سازمان به صورت واقعیت مطرح میشود، مطلق نیست و قبلاً توسط شخص دیگری وضع شده و توسط اشخاص دیگر نیز قابل تغییر است.  پایداری نوعي نگاه در رابطه با سازمان، در نتيجه توافق ایجاد شده در مورد نحوه ادراک آن و معاني آن است. یك عده داخل سازمان اجماع میكنند تا عمل خاصی را انجام دهند. به عنوان مثال در ایران قانون كار روزانه 0 ساعت كار میكنند ولی در كشور ژاپن، مردم گاهی 10 ساعت كارمیكنند و این پایداری و خستگی ناپذیری یك امر طبیعی و تعریف شده برای كارگران ژاپنی است؛ در حقیقت ژاپنیها اشتغال را درونی سازی نموده و آن را نماد موفقیت میدانند.

درونی سازی: آنچه كه در ذهن ما از پدیدههای مختلف تفسیر و به عنوان واقعیت شناخته میشود

درونی سازی نامیده میشود. )نبستن كمربند ایمین در ذهن ایرانیان درونی سازی شده است(

برونی سازی: زمانی كه موضوعی برای ما درونی سازی شد، دائما در رفتار ما نمود وتجلی پیدا خواهد

كرد )عینی شدن( افراد از طریق فرایندهای تفسير، الگوهای معنا را خلق مي کنند و سپس این گونه

استنباط مي کنند که آن چه خلق نموده اند، به صورت عيني وجود دارد یعنی فرهنگی كه بصورت نماد درآمده را تفسیر كنیم و برای آن معنایی تعریف میكنیم؛ این معنی در رفتار ما تجلی پیدا میكند و رفتار نیز بطور مداوم تكرار میشود و عادت و رسوب گذاری و در نهایت به عینیت می-رسیم.

محيط یک سازمان از فعاليت های گردآوری و تحليل اطلاعات در مورد آن و تصميمات مبتني بر این اطلاعات ساخته مي شود یعنی محیط سازمانها را نیز خود سازمانها خلق میكنند. چون سازمانها زمانی كه میخواهند تحلیل یا تحقیق انجام دهند بر مبنای تصور خودشان تحلیل و تحقیق و میكنند و سپس بر مبنای آن تصمیم گیری میكنند.

سئوال : شی گونه سازی چیست؟

شیء گونه سازی یعنی قضاوت بر مبنای حركاتی كه از دیگران مشاهد میكنیم ) از طریق مشاهده رفتار افراد به خلق واقعیت برسیم(. مانند پانتومیم

هنگامی كه قوانینی راهنمایی و رانندگی را رعایت نمیكنیم یك پدیده ذهنی تبدیل به عینی میشود  چنين تحليلي هایي است که محيط را به نحوی شکل مي دهد که سازمان به آن واکنش نشان دهد

کليفورد گرتز : انسان حيواني است که در بافته های معاني ای که خود رسيده گرفتار شده است

یعنی فرق انسان و حیوان تنها در این است كه انسان میتواند خلق واقعیت كند. انسانها واقعیاتی را خلق میكنند كه بلای جان خودشان میشود مانند بروكراسی كه واقعیتی است كه عدهای خلق كردند و امروزه گرفتار آن شدهایم. اگر سازمان ها سازه های )ساخت های( اجتماعي اند، پس ما آنها را پيوسته از نو مي

سازیم و اگر از این فرایند آگاه باشيم مي توانيم آنها را در فرایند نوسازی تغيير دهيم یعنی بدانیم سازمانها ساختهای اجتماعی هستند و واقعیتهایی هستند كه ما خلق نمودهایم و اگر ازآن آگاهی داشته باشیم ، میتوانیم به راحتی آن را تغییر دهیم. مثلاً اگر واقعاً دریابیم بروكراسی دیگر كارایی ندارد، می- توانیم آن را نغییر دهیم و اقعیت جدید بسازیم.

استعاره ميکي موس:

میكی موس یك شخصیت كارتونی است كه دوندگی زیادی دارد، ولی نتایج اندكی را از این دوندگی به

دست میآورد. بروكراسی نیز مانند میكی موس است كه فرایندهای طولانی و خروجیهای اندكی دارد مثلاً

یك نامه پس از قرار گرفتن در مراحل پر پیچ و خم اداری پس از یكماه پاسخ داده میشود.

ریشه هاي پست مدرنیسم

پست مدرنيسم در اروپا و در تقابل با پيشفرض های مدرنيسم شکل گرفته است .

بيشتر در فرانسه و آلمان شکل گرفته و اشخاصي مانند دریدا، فوکو، بودریلار و ليوتار آن را مطرح کردهاند

پست مدرنيسم مجموعه ای تفکرات و نظریات در زمينه های علم، سياست، هنر، ادبيات و معماری است .

پست مدرن به معنای نوعی حركت در جهت خلاف روند موجود)مدرنیسم( است؛ در حقیقت پست مدرن

نوعی سبك بی نظم است و هرج و مرج نظام یافته و یا نظم در بی نظمی تعبیر میشود. مثلاً سبك معماری پست مدرن، ادبیات پست مدرن شعر نو)تقابل با شعر سنتی( و ... امروزه مطرح میشود. - -

پست مدرنيسم در سال های اخير نفوذ قابل توجهي در علوم اجتماعي داشته و برخي از اندیشمندان آن را یکي از بزرگترین چالش های قرن حاضر مي دانند .پست مدرنیست امروزه در مدیرت نیز نفوذ فراوانی داشته است پيشوند POST به معنای بعد، فرا و پسا ترجمه شده و نشان دهنده نوعي عبور از یک مرحله به مرحله دیگر دارد به معنی این است كه پست مدرنیسم بعد از مدرنیسم ظهور داشته است و به معنای فرا نوگرایی نیز تعبیر میشود .مدرنیسم نوگرایی و پست مدرنیسم فرانوگرایی است.

تعریف مشخص و واحدی از پست مدرن وجود ندارد زیرا به زعم طرفداران آن اگر پست مدرن قابليت تعریفي خاص داشته باشد دیگر پست مدرن نيست چون اگر پست مدرنیسم تعریف شود، دیگر معنای خود را از دست میدهد و در حقیقت فاقد چارچوب است و از ایجاد چارچوب بیزار است. معتقد است چارچوب گرایی باعث یكنواختی و روتین شدن میشود. بنابراین به تعداد پست مدرنیسم از پست مدرن تفسیر وجود دارد پست مدرن ضد یکنواختي و ایجاد چهارچوب است . پست مدرنيسم بي چهارچوبي را موجب تنوع و تنوع را موجب خلاقيت مي داند . به تعداد پست مدرن ها از پست مدرن تفسير وجود دارد !مثلاً در سبكهای نقاشی از دانشجویان خواسته میشود كه از چارچوب خارج شوند؛ چون معتقدند فقدان چارچوب موجب تنوع گرایی و تنوع موجب خلاقیت خواهد شد. پست مدرنيسم مبتني بر مکاتبي نظير نئومارکسيسم، نظریه انتقادی و فمينيسم است

.نئو ماركسیسم رویكرد نوینی از ماركسیسم است كه مانند ماركسیسم دیدگاه های كارگری و سرمایه داری را ندارد و بیشتر به دنبال ایجاد برابری و توازن و تعادل قدرت در سازمان است. كاهش سلسله مراتب و ایجاد نظام پیشنهادات نمونه هایی از نئوماركسیسم است در حقیقت نئوماركسیسمها، ماركسیم های جدید هستند؛ ماركسیسم مكتبی است كه ضد سرمایه گذاری است و معتقد است یك طبقه نباید بر طبقه دیگر مسلط شود و خواستار از بین بردن سلطه است. نئو ماركسیسم نیز به دنبال رسیدن به عدالت اجتماعی است و خواستار این است كه همه افراد در جامعه مشاركت داشته باشند. نظریه انتقادی یعنی در سازمان سیستمی وجود داشته باشد كه بتواند افرادی كه در رئوس اصلی سازمان مدیریت میكنند را نقد كند. از طریق نظام مشاركت، نظام پیشنهادات، تصمیمگیریهای مشورتی و ... در سازمان ارائه میشود در حقیقت نظریه انتقادی معتقد است در داخل سازمان باید نقد قدرت موجود صورت گیرد و معتقد است زمانی كه در داخل سازمان یك روند مدیریتی حاكم است مورد نقد قرار گیرد تا قدرت حاكم نشود. این نظریهها به استعارههای ابزار سلطه و زندان روح و جریان سیال نظریه مورگان اشاره دارد

فمینیسم: نهضت حمایت و طرفداری از حقوق زنان است و بحث اقلیتها و قومیتها را نیز مطرح میكند.

پست مدرنیست در سازمان نگاهی انتقادی به مدرنیسم دارد به این بیان كه مدرنیستها در سازمان زبان مردانه

ایجاد نمودهاند. بروكراسی زبان مردانه ای دارد كه موجب شده اینطور احساس شود كه مردان برای پستهای

مدیریتی مناسب هستند و زنها نمیتواند و نهضت فمینیسم این موارد را نقد میكند.

پست مدرنيسم بر نظریه نقد ادبي، و زبان و نشانه شناسي نيز تکيه دارد.

نقد ادبی یعنی پست مدرنیسم زبان سازمانی را نقد میكند. مثلاً زمانی كه میگوید بروكراسی زبان مردانه دارد

یعنی پست مدرنیسم از ادبیات نیز كمك میگیرد و زبان بروكراسی را به نقد میكشد.

ویژگي های پست مدرن

شالوده شکني Deconstruction

شکستن یک برهان به پيش فرض های بنيادی آن، توجه به پيش فرض های مقابل ) مهندسي مجدد، بازآرایي مجدد فرایندهای سازماني (به این معناست كه ساختار را تكه تكه كنیم و سپس مطلوبیت اجزای آن را بررسی كنیم و اگر آن جزء مطلوب نبود، با جزء دیگر جایگزین كنیم. مانند شغل مكانیكی كه موتور ماشین را از هم باز میكنند و ممكن است قطعات معیوب را تغییر بدهند. ممكن است ساختار جدید با ساختار قبلی بطور كلی متفاوت باشد و یا ممكن است تفاوت كمی داشته باشد یا همان ساختار باشد. به نوعی بازآفرینی ساختار انجام میگیرد به عنوان مثال سلسله مراتب یكی از اجزای بروكراسی است؛ اگر اجزای آن را جدا كنیم و ویژگی های آن را مورد بررسی قرار دهیم شالوده شكنی انجام دادهایم؛ آیا ساختاری در مقابله با آن میتوان تعریف كرد؟ ساختار جدید كاربرد و كارایی دارد؟

مساله سازی قدرت

پست مدرن معتقد است اعمال قدرت در سازمان باید مورد سئوال و نقد قرار گیرد تا تعادل ایجاد شود و آن

قدرت یكطرفه نباشد. به عبارت دیگر منظور از مسئله زایی قدرت مشاركت دادن كاركنان در كار، نظام پیشنهادات و ... است.انسان سازمانی با سازمان انسانی متفاوت است و پست مدرنیستها معتقدند باید به سمت سازمان انسانی حركت كرد؛ بنابراین باید مسئله زایی قدرت صورت گیرد تا انسان سازمانی ایجاد نشود. رویکرد انتقادی، ایجاد تعادل قدرت، حذف کنترل های مدرنيستي پست مدرن معتقد است كه مدرنیست ها در پی كنترل كاركنان هستند و میگویند مدرنیست سازمان را به زندان و ابزار سلطه بدل نموده است؛ بنابراین برای رهایی از این موارد كنترل های مدرنیستی كه از طرف مدیران صورت میگیرد را حذف كنیم و قدرت كاهش یابد.

سئوال مهم: مطالعات هاثورن به دنبال جنبش روابط انسانی است، چرا از سوی پست مدرن محكوم می شود؟

هدف اصلی پست مدرن در سازمانها ایجاد یك سازمان انسانی است و هدف اصلی بهره وری نیست؛ به همین علت پست مدرنیستها معتقدند مطالعات هاثورن و جنبش روابط انسانی به نوعی با زیركی كاركنان را كنترل می كنند و كنترل نرم دارند و به اسم روابط انسانی به دنبال بهره وری هستند.

نفي فراروایت ها ) روایت های بلند ( Rejection of meta-narratives

meta-narratives به معنای یك روایت بسیار گسترده و جهان شمول است؛ مثلاً اگر میگوییم سبك مدیریت ژاپنی بهترین سبك مدیریت است، یعنی یك فراروایت مطرح كردهایم. رد دیدگاه های جهانشمول، رد تفسير یگانه و جهانشمول از واقعيت توجه به حاشيه رانده شده ها پست مدرن معتقد است كه مدرنیسم در سازمان عدهای را محور قرار داده است و عدهای را به حاشیه رانده است. مثلاً مدیران مبنا قرار گرفتهاند و كارمندان به حاشیه رفته اند.كسانی كه در سازمانها مورد بیتوجهی قرار گرفتهاند از طریق نظام پیشنهادات و مشاركت و ... مورد توجه قرار گیرند و به عبارت دیگر سكوت سازمان به آوای سازمانی تبدیل شود.

آوادادن به سکوت، کاهش سلسله مراتب

 چند پارگي ) دانش، فرهنگ و ...( Fragmentation

بدین معناست كه واقعیات قطعه قطعه هستند و ساختار واحدی ندارند مثلاٌ دانش میتواند تكه تكه باشد، بدین شكل كه بخشی در ژاپن، بخشی در ایران، و بخشی در ... ایجاد شود و اینگونه نیست كه بر طبق نظر مدرنیست، دانش در یك كشور ایجاد شود و به بقیه كشورها تعمیم داده شود. فرهنگ نیز بدین معناست و باید به خرده فرهنگها توجه نمود. این دیدگاه در مقابل تفكر عقلایی و جهان شمول بودن قرار میگیرد.

پراکندگي دانش، نقش های چندگانه، کار از راه دور ( افراد میتوانند نقشهای چندگانهای را ایفا كنند و در سازمانهای امروزی هر فرد میتواند همزمان چند نقش مختلف داشته باشد. مثلاً فردی در یك سازمان مدیر، در سازمان دیگر عضو هیئت مدیره و در سازمان سوم ناظر و بازرس است. پست مدرن بر خلاف مدرنیست كه یك نقش را برای افراد متصور میشود، چند نقشی را به رسمیت میشناسد.

سئوال مهم: آیا چند شغله بودن با پست مدرن سازگار است؟

در هر صورت چند نقش داشتن، چند شغل هم محسوب میشود. پست مدرن معتقد است در سازمانهای امروزی چند مهارت مختلف نیاز است چون سازمانها مدام به روز میشوند و یا ممكن است در سازمان دیگری مشغول به كار شوید كه مهارت دیگری نیاز دارد. بنابراین پست مدرن میگوید اگر كارمند زمان، انرژی و شایستگی كافی برای دو شغل متفاوت داشته باشد، نه تنها مانعی برای پذیرش آنها وجود ندارد بلكه مطلوبیت است.  پذیرش تناقض و تضاد، شرایط متناقض، نقش های متناقض مدرنیست تضاد را در سازمان مطلوب نمیداند ولی پست مدرنیست آن را به رسمیت میشناسد و معتقد است سطح متعادلی از تضاد در سازمان اجتناب ناپذیر است. همچنین پست مدرن میگوید در شرایطی هستیم كه شرایط متناقض است و این یكی از ویژگیهای پست مدرن است.

مثال: در آموزش مجازی شما در آن واحد هم در كلا س درس هستید و هم بصورت افرادی در مكان دیگری حضور دارید؛ این یك تناقض است. نقش متناقض نیز بدین معناست كه شما در یك سازمان مدیر و در عین واحد در سازمان دیگر كارمند هستید. 

توجه به بستر و زمينه

رد واقعيت های قطعي، توجه به شرایط فرهنگي، مدل سازی بومي .پست مدرنها معتقدند كه توجه به فرهنگ و شرایط بومی و ... مدنظر قرار گیرد و بومی سازی مدل را مورد تأكید قرار میدهند.

نظریه اکولوژي جمعیت )محیط سازمان( : Population Ecology

محيط و دیدگاه های مدرنيسم، نمادین تفسيری و پست مدرن

نظریه اكولوژی جمعیت جزء نظریههای اخیر مدرنیست است و متصل به پست مدرن است. در نظریه های مدرنيست محيط سازمان به عنوان موجودیتي که خارج از مرزهای سازمان قرار دارد مفهوم سازی مي شود .

نظریه های مدرنیستی اعقاد دارند كه محیط و سازمان در دو طرف مجزا قرار دارند. منظور از مؤلفههای محیط، رقبا و مشتریان و سازمانهای دیگر و ... هستند. محيط سازمان با تحميل محدودیت ها و الزام سازمان به انطباق با محيط به عنوان بهانه ادامه حيات بر آن تاثير مي گذارد دیدگاه مدرنیستی نقش اصلی را به محیط میدهد و میگوید محیط بر سازمان اثر میگذارد. به بین دیگر ادامه حیات سازمان منوط به اجابت خواست محیط است. كنش مربوط به محیط است و سازمان در قبال آن واكنش نشان میدهد سازمان ها به محيط وابسته هستند و این وابستگي نوعي عدم اطمينان ایجاد مي کند که به خاطر آن سازمان ها رو به طراحي ساختار و اقداماتي ) کنش ( خاص مي آورند )عدم اطمینان یعنی سازمان ها چون وابسته به محیط هستند، در مواجهه با اقدامات محیط با ابهام رو برو میشوند و در نتیجه سازمانها برای رهایی از این مشكل، به طراحی ساختار، استخدام نیر و ... روی میآورند تا عدم اطمینان از بین برود( در نظریه های نمادین تفسيری محيط نوعي ساخت اجتماعي است .محيط ها سازه هایي هستند که بر اساس باورهای ما نسبت به وجود آنها شکل گرفته و از طریق انتظاراتي که بر مبنای این باورها بروز مي کنند، دوام و پایداری مي یابند .

دیدگاههای نمادین تفسیری معتقدند كه محیط توسط ما خلق میشود؛ چون زمانی كه ما راجع به مبحثی مطالعه میكنیم، به اندازه فهم خود از آن برداشت میكنیم. نظریه وضع واقعيت کارل وایک نمونه ای از این نوع شيوه مفهوم سازی محيط سازماني است از دیدگاه نمادین تفسيری محيط ها تبعات مادی دارند اما اساسا نمادین هستند . یعنی محیط ها )مانند اعتقاد مدرنیستها( عینیت پیدا میكنند ولی اساساً نمادین هستند و توسط افراد شكل گرفته اند.

اهميت محيط ها در گرو تفسيرهایي است که در سازمان از آنها صورت مي گيرد

یعنی ممكن است ما بخشهایی از محیط را نبینیم و یا نخواهیم مشاهده كنیم؛ بنابراین سازمانها میتوانند بخش-

هایی از محیط را كه مایلند ببینند و آنطور كه مایلند خلق كنند.

پیش بینی آینده مربوط به مفهوم سازی محیط مدرنیستی است و معتقد است آینده صرفاً كشف میشود و آینده

سازی مربط به نمادین تفسیری است كه معتقد است انسان خود آینده را میسازد.

در نظریه های پست مدرن مرز بين سازمان و محيط از بين مي رود ) سازمان بدون مرز (

اشکال جدید سازماني نظير سازمان شبکه ای و سازمان مجازی مطرح مي شود.

در پست مدرن چارچوب معنایی ندارد، پس مرز از بین میرود. به عبارت دیگر سازمان در محیط غرق شده و

باهم مخلوط شده اند.

دیدگاه پست مدرن نظریه های مدرنيستي محيط را نقد کرده و آنها را ضد محيطي ميداند زیرا بهره برداری از منابع طبيعي کمياب را توجيه مي کنند دیدگاه پست مدرن بر مسئوليت اجتماعي سازمان ها تاکيد دارد.

بحث زیست محیطی و آلوگی هوا را پست مدرنیستها مطرح میكنند و اعتقاد دارند كه مدرنیستها فقط از

منابع محیطی بهرهبرداری میكنند و این منابع كمیاب روزی به پایان میرسد و یا در سازمان معتقدند كه

مدرنیستها محیط سازمانی را آلوده میكنند.

دیدگاه پست مدرن بر شالوده شکني و مفهوم سازی مجدد محيط تاکيد دارد.

نظریه اکولوژی جمعيت Population Ecology )بوم شناسی جمعیت(

جمعیت: مجموعهای از عناصر است كه در یك محل قرا گرفته اند و با هم شباهت دارند مانند جمعیت مردم

ایران به معنای بوم یا زیست بوم است و در كل به معنای قلمرویی » اكو « به معنای شناخت است و » لوژی « : اكولوژی است كه برای زندگی انتخاب شده است. در سازمان به معنای زیست بوم شناسی جمعیت در سازمانهاست

این نظریه در رده نظریه های مدرنيستي سازمان در رابطه با محيط است.

نظریه اکولوژی جمعيت توسط مایکل هنان و جان فریمن 1997مطرح شده است.

این نظریه نقش زیادی برای محیط)زیست بوم( قائل است. دیدگاه مدرنیست ها نسبت به محیط این است كه

سازمان را از محیط جدا می دانند و مرزبندی قائل هستند و نقش اصلی را به محیط می دادند. آنها معتقدند كنش در محیط است و واكنش توسط سازمانها رخ می دهد. یا به عبارت دیگر محیط حركت می كند و سازمانها پشت سر محیط حركت می كنند. این نظریه سئوالاتی را مطرح میكند:

چگونه سازمان ها در پاسخ به تغييرات محيطي تکامل مي یابند؟

)نقش سازمانها در تكامل محیط چگونه است و چرا مثلاً در یك دهه یك شكل سازمانی و در دهه دیگر شكل سازمانی متفاوتی وجود دارد(

فرایند تکامل چگونه اتفاق مي افتد؟ و چالش های آن چيست؟

مدیران چگونه مي توانند در فرایند تکاملي بقاء سازمان را حفظ کنند؟

گونه های مختلف سازمان ها چگونه شکل گرفته، تنفس کرده و بقا مي یابند؟

این نظریه از زیست شناسی الهام گرفته است؛ چون در محیط زیست گونههای متفاوت موجودات وجود دارند كه كوچ میكنند، آشیانه می سازند، توسط گونه های بزگتر شكار میشوند . در اكولوژی جمعیت نیز سازمانها مانند گونه های جمعیت هستند كه شكل میگیرند و در محیط خود ساختاربقا، حذف رقیب و ... هستند.

سازمان ها برای کسب منابع مورد نياز به محيط وابسته اند.

وابستگي سازمان ها به محيط قدرت زیادی را به محيط مي دهد.

این نظریه به جای تمرکز بر یک سازمان بر مجموعه های سازماني تمرکز دارد.

)منظور یك سازمان خاص نیست بلكه مجموعه ای از سازمان های همگون است كه گونه نامیده می شود مانند جمعیت بانكها و هتل ها(

مجموعه های )جمعيت های( سازماني گروهي از سازمان ها هستند که دارای اشکال مشابه بوده، در فعاليت های مشابهي درگيرند و الگوهای عمل مشابهي دارند.

جمعيت مجموعه افرادی هستند که متعلق به یک گونه خاص هستند و در زمان معيني منطقه معيني را اشغال مي کنند. )مانند مؤسسات مالی و اعتباری كه در شرایط فعلی زیست بوم را اشغال كردهاند(

در بکارگيری تحليل اکولوژیک جمعيت سازمان ها باید مرزبندی بين گونه ها مشخص شود.

تمایز بين گونه های زیست شناختي بر مبنای تفاوت های ژنتيکي است در حالي که تمایز بين گونه های سازماني بر مبنای تفاوت های ریخت شناختي است.

مثال: در محیط زیست بر مبنای تفاوتهای ژنتیكی خرگوشها را تفكیك میكنیم و در سازمان نیز بر مبنای

شباهتها و ساختارها هتل ها و بانكها تفكیك می شوند.

ریخت شناسي سازمان ها از شکل ساختاری، فرایندها و استراتژی های آنها صورت مي پذیرد.

شکل گيری )تولد( گونه های سازماني بر اثر تقاضای محيط صورت مي پذیرد و گونه ای که بهتر به نياز محيط پاسخ دهد )انطباق( بقا مي یابد )انتخاب محيطي(.

این ساختار می گوید بر مبنای حركت محیط باید حركت كرد زیرا خواسته های محیط تغییر می كند و تكامل

می یابد و اگر تكامل پیدا نكنید ممكن است از بین بروید

به عنوان مثال امروزه محیط خواسته كه موسسات مالی و اعتباری شكل گیرد. زیرا گونه های بانك نواقصی داشتند و نتوانستند برخی نیازهای محیطی را برآورده كنند. اگر این موسسات نیز نتوانند نیازها را برطرف كنند، ممكن است گونه دیگر جایگزین آنها شود و یا خواستار این باشند كه تكامل یابند و به گونه قوی تر )بانك( تبدیل شوند به این روند انتخاب محیطی گویند.

فروشگاههای زنجیره ای جایگزین سوپر ماركت و رستوران ها می شوند و شاید 18 سال آینده این

فروشگاههای زنجیره ای جای خود را به گونه ای جدید بدهند.

در سازمان هم بروكراسی انطباق پذیری كمی با محیط دارد و ممكن است از بین برود و گونه دیگری جایگزین بروكراسی شود مثل ساختار شبكه ای یا ساختار مجازی.. این نظریه از استعاره موجود زنده بهره میبرد و اعتقاد دارد سازمان به مثابه موجود زندهای است كه نیاز به بقا دارد. این نظریه به سمت دیدگاه نمادین تفسیری و مدرن میرود البته كاملاً مدرنیستی نیست و نگاه باز دارد. گونه های سازماني در مکاني )آشيانه( از محيط )زیست بوم( استقرار مي یابند که دارای منابع مورد نياز آنها باشد.

مثلاً گونه خرگوش در زیست بوم جنلگلی فعالیت میكند و در آنجا اینها باز هم برای خود آشیانه)جایگاه

اكولوژیك( مجزا انتخاب میكند.

اعضای داخل این گونه ها ،آشیانه های متفاوتی برای خود ایجاد می نمایند كه دارای منابع زیادی كه برای هر

دو مشترک است باشد و بر سر تصاحب آشیانه می جنگند. بنابراین رقابت در این نظریه وجود دارد كه دو نوع زیر را شامل میشود:

رقابت درون گونه ای

یعنی اعضای داخل یك گونه بر سر آشیانه خاصی با هم رقابت میكنند. مثلا دو هتل بر سر یك منطقه برتر شهری با هم رقابت می كنند

رقابت برون گونه ای

یك گونه با گونه دیگر بر سر آشیانه خاصی رقابت می كند. مثلا گونه بانك با گونه موسسات مالی و اعتباری رقابت می كند یا مثلا یك پلنگ آشیانه خرگوشی را غصب میكند هر گونه ای كه قوی تر باشد گونه ضعیف را شكست می دهد و آشیانه او را تصاحب می نماید به همین دلیل است كه بسیاری از موسسات مالی و اعتباری خواستار تبدیل به بانك هستند؛ چون بانك را گونه قوی تر می دانند.

هر چقدر قلمرو و آشیانه وسیع تر باشد بقای آن گونه بیشتر خواهد بود.

در سازمان می توان منابع انسانی را به دو گونه استعداد و گونه غیر استعداد تقسیم كرد. گونه استعداد یعنی

افرادی كه هوش بالا و عملكرد فوق العاده ای دارند و گونه غیر استعداد یعنی افرادی كه عملكرد متوسط دارند و نوآوری بالایی ندارند. یك رقابت درون گونه و یك رقابت برون گونه بین اینها وجود دارد. مثلاً گونه استعداد می خواهد از طریق رقابت تكامل بیشتر و ارتقاء سازمانی پیدا كند. زماني که محيط ظرفيت تحمل یک گونه سازماني را نداشته باشد مرگ آن گونه سازماني فرا مي رسد.

منظور این است كه یك زیست بوم منابع مورد نیاز برای بقا را دارا نیست و یا گونه نمی تواند در آن زیست بوم زندگی كند .مثلاً یك نیروی قوی در سازمان به این دلیل كه به او بها نمی دهند و بر مبنای عملكرد پاداش نمی گیرد، استعفا می دهد و یا كم كم انگیزه را از دست می دهد و به یك نیروی عادی بدل می شود.

به عنوان مثالی دیگر، اگر 18 بازیكن فوتبال حرفه ای در زمین بسیار نامناسب بازی كنند چون زیست بوم

ظرفیت عملكرد این بازیكنان را ندارد، هر چقدر تلاش كنند بی فایده است.

بنیاد نخبگان به این دلیل شكل گرفته تا شرایط و مكانی را فراهم كند كه نخبگان كوچ نكنند.

نظریه اکولوژی جمعيت بر مانایي سازمان ها تاکيد دارد. سازمان هایي که مانایي بيش از حد داشته باشند و قابليت تغيير شکل و تکامل نداشته باشند از بين مي روند. مانایی به معنای ماندن است )تمایل به حفظ حالت قبلی( .مثال: اگر موسسات مالی و اعتباری به همین شكل كنونی ادامه دهند و انعطاف و انطباق با محیط نداشته باشند ممكن است در آینده نزدیك از بین بروند

تنوع )شکل گيری و تولد(، انتخاب، بقا

این نظریه تكامل سازمانها را در سه مرحله تعریف می كند:

تنوع به معنای این است كه گونه های مختلف سازمانی شكل می گیرند، هر كدام از اینها خواست محیط را بهتر اجابت كنند، محیط آن را انتخاب می كند. و آن گونه بقا پیدا می كند مثلاً محیط گونه بانكداری مجازی را جایگزین سنتی می كند. و این گونه بقا پیدا می كند.

نقد این نظریه:

-1 این نظریه بیش از حد به محیط بها می دهد باید پذیرفت كه سازمانها نقش فراوانی در اثر گذاری بر محیط دارند پس بها دادن بیش از حد به محیط اشتباه است.

-2 این نظریه بیش از حد سازمانها )به ویژه سازمانهای بزرگ( را دست كم می گیرد واضح است كه گونه های سازمانی بزرگ اگرچه مورد پذیرش محیط نباشند به كار خود ادامه می دهند.

-3 گونه قوی گونه ضعیف را می بلعد منتقدان معتقدند در برخی موارد گونه ضعیف تر بقا می یابد. مثلاً برخی اساتید ضعیف در دانشگاهها چون روش بقا را بلدند دانشجویان را با نمره خوب راضی می كند و اساتید قوی كه سخت گیری می كنند را حذف می كنند.

نظریه نهادي Institutional theory

نظریه نهادی بیشتر منطبق بر دیدگاه نمادین تفسیری و پست مدرن میباشد.

نظریه نهادی معتقد است كه تمامی سازمانها در درجه اول به فكر بقای خود هستند. بنابراین سیستمی كه در بلند مدت بقا پیدا كرده و ماندگار شده است را نهادینه می گویند.

سیستم های عقلایی به دنبال كارایی در سازمان هستند در حالی كه در نظریه نهادی هدف بقاست. یعنی ممکن است فعالیتهای ناكارآمد را در جهت بقای سازمان انجام دهند.

نهادی شدن : انجام كنش و فعالیت، تكرار اینها، به عادت درآمدن اینها، رسوب گذاری و ماندگاری اینها را

نهادی شدن گویند.

نظریه نهادی به دنبال این است كه چگونه یك سازمان مبدل به نهاد می شود. زیرا نهاد از سازمان مستحكمتر

است. مثلاً چطور بروكراسی توانسته است در طی صد سال حكمرانی كند. یا یك موسسه مالی و اعتباری چگونه می تواند 58 سال بقا پیدا كند؟

ریشه های نظریه نهادی

• کشف سازمان های غير رسمي

التون مایو این سازمانها را كشف كرد

• توجه به محيط )زمينه و بستر(

بحث سیستم های باز، عدم عقلانیت، سیستم های طبیعی و ... را مورد بحث قرار می دهد

سئوالات اصلي

• چرا سازمانها به دنبال بقا هستند؟

• علت شباهت سازمان های یک صنعت به یکدیگر چيست؟

مثال: چرا وقتی بانك جدیدی شكل میگیرد چرا سریعاً به دنبال این است كه مانند سایر بانكها شود.

چون بانك جدید با عدم اطمینان روبروست و نمی داند چند شعبه و نیرو و ... نیاز دارد بنابراین از تجربه

سایر بانكها بهره می برد.

• چرا قوانين و مقررات اغلب نادیده گرفته مي شود؟

• چرا رفتار سازمان ها و افراد )کنش مشهود( غالبا متفاوت از اهداف رسمي )کنش مقصود( است؟

)تفكر عقلایی بر خلاف این نظریه میگوید آنچه سازمان و افراد سازمانی انجام میدهند همسو می-

باشد( مثال: چرا در سازمان ها آئین نامه های متفاوت تدوین می شود ولی در عمل كسی به آنها عمل نمی كند.

چرا این آئین نامه ها توسط كاركنان نادیده گرفته می شود و چرا افراد سازمان رفتارهایی بر خلاف آنچه از آنهاخواسته شده انجام می دهند.

بقا در مقابل کارایي )عملکرد) یا (بقا مستقل از کارایي(

سازمانها زمانی فعالیتهایی را انجام میدهند كه مستقیماً به عملكرد مربوط نمیشود و حتی گاهی هزینه دارد

ولی در جهت بقای سازمان این اعمال انجام میشود.

مثال: ممكن است سازمانی زمان كافی برای تدوین چشم انداز اختصاص ندهد و چون مشاهده میكند

سازمانهای دیگر دارای چشم انداز هستند، دست به طراحی یك چشم انداز غیر مفید میزند. بنابراین این چشم- انداز برای سازمان كارایی نخواهد داشت. سازمان ها به وسيله اعمال و رویه های نهادی شده در جامعه هدایت مي شوند. سازمان ها مستقل از کارایي مورد نياز این اعمال و رویه ها، این کار را انجام مي دهند تا احتمال بقای خود را افزایش دهند. بسياری از اقدامات سازمان ها )نظير طراحي ساختار، تدوین چشم انداز، و ...( به منظور کارایي نيست بلکه با هدف کسب مشروعيت و بقا در محيط صورت مي پذیرد.

سازمان ها حتي با وجود عملکرد بسيار پائين نيز مي توانند در محيط بقا داشته باشند.گونه ضعيف الزاما توسط گونه قوی نابود نمي شود و مي تواند با اتخاذ تدابيری بقا داشته باشد.

برخلاف نظریه عقلایی و اكولوژی جمعیت كه عملكرد بالا را لازمه دوام در محیط میداند، این نظریه معتقد

است با عملكرد پایین نیز میتوان در محیط بقا داشت. یا معتقد است گونه ضعیف الزاماً توسط قوی از بین نمی- رود و میتواند به حیات خود ادامه دهد.

مثال: اگر مدیر یك سازمان احساس كند كه كارمند متخصص و برتر او ظرفیت فراوانی جهت یادگیری امور

مربوطه را دارد، به جهت اینكه كارمند مزبور تنواند از لحاظ مهارتی از مدیر پیش بیفتد، زیاد به او میدان نمی- دهد. برعكس كارمندان سطح پایین نیز با ترفند و حیله ذهن مدیر را تحت تأثیر قرار میدهند تا ارتقاء پیدا كنند.

این رفتارها در بسیاری مواقع موجب بی انگیزگی یا ترک سازمان از سوی نیروهای كارآمد میگردد و همچنین نیروهای ناكارآمد و معمولی نیز به مقامهای بالا دست مییابند. بنابراین همواره عملكرد بالا لازمه بقا نیست.

عدم عقلانيت در مقابل عقلانيت

رفتار و کنش واقعي غالبا متفاوت از اهداف رسمي است.

اغلب از مقررات تجاوز مي شود. تصميمات اغلب اجرا نمي شوند و یا ناقص اجرا مي شوند.

سيستم های ارزیابي و بازرسي سست و ضعيف هستند.

اجرای تصميم مقدم بر اتخاذ تصميم

شرایط عدم اطمينان، ابهام و پيچيدگي محيطي

تفكر عقلایی میگوید آنچه در سازمان به طور رسمی تدوین شده )مانند قوانین، آئین نامه ها و...( در عمل نیز پیاده میشود اما نظریه نهادی معتقد است آنچه در واقعیت توسط كاركنان صورت میگیرد، متفاوت از اهداف سازمان است.

مثلاً سازمان مقرر میكند كه كاركنان در ساعت 4 در محل كار حضور یابند ولی عملاً همه نیم ساعت دیرتر

حاضر میشوند )دور زدن مقررات، ناقص اجرا كردن و نادیده گرفتن مقررات(

تفكر عقلایی معتقد است در سازمان هر تصمیمی كه اتخاذ شود، به مرحله اجرا در میآید ولی در نظریه نهادی این دیدگاه وجود ندارد و گاهی اوقات تصمیمات اجرا نمیشود و یا بد اجرا میشود.

زمان زیادی برای تدوین، بررسی و مطالعات روی پروژه ها انجام میشود و در مرحله عمل پروژه نیمه تمام رهامیشود و یا به منظور امور تبلیغاتی، نیمه كاره افتتاح میشوند )در جهت بقا(

بنابراین نظریه نهادی اعتقاد دارد كه اجرای تصمیم باید مقدم بر تصمیمگیری باشد تا كار به اتمام برسد. تصمیم باید پالایش شود و از طریق نیروهای متخصص اجرا صورت گیرد تا دچار آزمون و خطا نیز نگردیم.

شرایط عدم اطمینان و پیچیدگی های محیطی نیز باعث میشود بر خلاف نظریههای عقلایی نتوانیم كاملاً مطالعه كنیم و با اطلاعات دقیق تصمیم گیری نمائیم چون شرایط فعلی به گونه ای است كه به علت قدرت رقبا نمی- توان تعلل كرد.

بسياری از اقدامات سازمان ها جنبه نمادین و یا تبليغاتي دارد.

اقدامات سازمان ها )به ویژه سازمان های نوپا که با مساله جدید مواجه هستند( معمولا از اساطير نهادی تبعيت مي کند.

اساطیر نهادی یك واقعیاتی هستند كه ذهن بسیاری از افراد را به خود اختصاص میدهند و در محیط وجود دارد و همه در رابطه با آن صحبت میكنند. به گونهای پیش فرض همه شده و گزاره غالب هستند. اساطیر نهادی تعیین میكند كه اقدامات ما به چه سمتی حركت كند. بدین معنا كه الزاماً اقدامات ما در راستای كارآمدی نیست و دنباله عوامل محیطی و اساطیر نهادی هستیم.معمولاً سازمانهای الگو اساطیر نهادی را ایجاد میكنند و سایر سازمانها مقلد میشوند. از طرفی سازمانهای تازه تأسیس چون میخواهند مورد توجه قرار گیرند دنبال اساطیر نهادی هستند.به عنوان مثال اگر آموزش مجازی جزء اساطیر نهادی باشد، یك دانشگاه تازه تأسیس در اولین سال افتتاح خود، آموزش مجازی ارائه میدهد تا مورد توجه قرار گیرد و بقا یابد.

گرایش به ایزو، سيستم های مدیریت کيفيت و ...

مثلاً گرفتن iso یك اسطوره نهادی است كه همه شركتها به دنبال گرفتن آن هستند و بسیاری سازمانها بدون

توجه به اینكه به iso نیاز دارند یا خیر، صرفاً به این علت كه از سازمانهای رقیب عقب نمانند، آن را می گیرند و این گواهینامه جنبه نمادین و تبلیغاتی نیز دارد.

اساطير تعيين مي کنند که سازمان ها چه چيزهایي را ببينند و به چه فعاليت هایي مشغول شوند.

یعنی سازمانهای الگو و اساطیر تعیین میكنند كه سازمان های مقلد چه فعالیتی را انجام دهند.

پایبندی به اساطير اعمال غير عقلایي ناکارامد را عقلایي مي سازد.

نفس حمایت از اساطیر غیر عقلایی است و ممكن است به ناكارآمدی بیانجامد؛ ولی توجیه عقلایی می كنیم ومیگوییم عقلانیت ایجاب میكند كه این كار انجام شود )اساطير عقلایي شده(

نظریه نهادی از طرفي فراروایت و جهانشمول است و از طرفي پست مدرن است و پست

مدرن ها جهانشمولي و فرا روایت را رد ميکنند؛ این تناقض چطور توجيه ميشود؟

این یك تضاد و تناقض است و تناقض در ذات پست مدرن و یكی از اصول پست مدرن است. مثلا در آموزش مجازی یك نفر همزمان هم سر كلاس است و همزمان تنها در خانه است.

نهادی شدن:

نهادی شدن فرایندی است که از طریق آن مجموعه ای از کنش ها و اقدامات تکرار شده وبه صورت عادت در مي آیند.محيط منبع نهادی شدن سازمان هاست البته این فرایندی دو سویه است یعني سازمان ها به طور فعال در ساخت اجتماعي محيطشان نقش دارند ولي توانایي آنها برای ساخت محيط نامحدود نيست )ساخت متقابل(. یعنی سازمان میتواند محیط را شكل دهد ولی توانایی آنها برای ساخت محیط نامحدود نیست و بعضی اوقات محیط سازمان را شكل میدهد.

همشکلي نهادی ) Institutional Isomorphism )

Iso به معنای استاندارد و morph به معنای شكل و ریخت است و Isomorphism به معنای یك شكل

استاندارد است شبيه شدن سازمان ها به یکدیگر )به عنوان مثال بوروکراتيزه شدن، استفاده از سيستم های

صف در بانک ها(. چون سازمان ها در پی كاهش عدم اطمینان و ابهام و كاهش ریسك هستند هم شكل میشوند. این همشكلی به منظور كارآمدی نیست؛ بلكه به منظور بقا صورت میگیرد.

بوروکراتيزه شدن و شکل های دیگر تغيير سازماني نتيجه فرایندهایي هستند که سازمان ها را مشابه تر مي سازند، بدون این که ضرورتا آن ها را کارامدتر سازند. چيزی که سازمان ها باید به حساب بياورند، سازمان های دیگر است. یعنی همه سازمانها می دانند كه باید به سازمانهای دیگر را نیز برای بقا اهمیت دهند.

انواع همشکلي ) Institutional Isomorphism )

همشکلي اجباری ) Coercive Isomorphism )

تعریف: برخی مواقع همشكل شدن با سازمانهای دیگر در اختیار ما نیست و به نوعی مجبور به این عمل هستیم و دلیل آن نتیجه فشارهای رسمی و غیر رسمی سازمان های دیگر است. مثلاً قوانين حقوقي، قوانين مالي و بودجه، گزارش های سالانه و ... موجب مي شود سازمان ها روشهای مشابهي را به کار گيرند.

همشکلي تقليدی ) mimetic Isomorphism )

این همشكلی در اختیار خود ماست و ما به خاطر عدم ریسك، هزینه كم، و ... از سازمانهای دیگر تقلید می-

كنیم. عدم اطمينان و ابهام نيروی قدرتمندی است که تقليد را تشویق مي کند. وقتي از تکنولوژی های سازماني شناخت و درک کمي وجود دارد، وقتي اهداف مبهم هستند و یا زماني که محيط عدم اطمينان ایجاد مي کند، سازمان ها ممکن است سازمان های دیگر را الگو قرار دهند. به عنوان مثال هنگامی كه تكنولوژی جدیدی ظهور پیدا میكند، چون از نتیجه استفاده از آن بی اطلاعیم، صبرمیكنیم تا چند سازمان آن را بكار گیرند و سپس از آن استفاده میكنیم. الگوگيری یا مدل سازی پاسخي به عدم اطمينان محيطي است.سازمانهای دیگر را مدل قرار میدهیم تا عدم اطمینان كاهش یابد.

فشارهای نهادی موجب همشكلی میشود زیرا بعضی مواقع فشارهای نهادی اجباری و گاهی اوقات تقلیدی

است.حلقه های کيفيت، کيفيت زندگي کاری، استانداردهای کيفيت )ایزو، تعالي سازماني و ...(نمونه هایي از الگوگيری است.سازمان ها، آن دسته از سازمانهایي را الگو قرار مي دهند که موفقيت بيشتری دارند.

والتر پاول و فل دیماجیو در نظریه پردازی بسیار قوی هستند و از شاگردان اسكات هستند

همشکلي هنجاری ) normative Isomorphism )

به معنای تبعیت از هنجارهاست و ناشی از حرفه ای شدن است

مثلاً بانكها به این علت شبیه هم میشوند چون هنجارهای مشتركی دارند. در یك شغل حرفهای باید همه كت وشلوارهای ست بپوشند.

حرفه ای شدن به معنای تلاش جمعي اعضای یک حرفه در تعریف خود، تدوین روش های کاری مختص خود و کسب مشروعيت و استقلال حرفه ای است.سازمان ها و افراد تلاش مي کنند با همتایان حرفه ای شان در سازمان های دیگر مشابهت نشان دهند. بسياری از مدیران و اعضای هيئت مدیره طرز رفتار، صحبت، لباس و لغات سازماني مشابهي دارند. مسائل را به روش های مشابهي مي بينند و به راه های مشابهي تصميم مي گيرند.