

سورة الاخلاص

نظریه سیستم

سازمانها : سیستم های عقلایی، طبیعی، باز

استاد گرامی : جناب آقای دکتر احمدی بافنده

تهیه کننده : سیده فاطمه طاهری قطب

مقدمه

امروزه توسعه سازمان ها در همه جا کاملاً تدریجی و بی سر و صدا صورت گرفته است به طوری که توجه کسی را به خود جلب نکرده است. سازمان ها بر تمام جنبه های زندگی اجتماعی، تسلط دارند و همین امر دلیل اهمیت مطالعه آنها به شمار می رود. در اینجا به مطالعه سازمان از سه دیدگاه سازمان به مثابه سیستم طبیعی، سیستم عقلایی و سیستم باز می پردازیم که به ترتیب پیدایش مورد توجه قرار گرفته اند.

تعریف سازمان

۱- سازمان سیستمی اجتماعی است که مرزهای نسبتاً مشخصی دارد و با اجزایی هماهنگ، به طور آگاهانه و مستمر در جهت تحقق اهداف خاص خود فعالیت می کند. موجودیت اجتماعی سازمان به خاطر وجود انسان که ماهیت اجتماعی داشته، با افراد و گروه های دیگر تعامل دارد.

۲- سازمان عبارت است از مجموعه ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می کنند. در همه سازمان ها از انسان ها استفاده شده و همه آنها هدفمند هستند.

شکل گیری تئوری های سازمان، مدیریت و رهبری



وجوه اشتراک سازمانها

تمامی سازمان ها توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی تشکیل می شوند.

سازمانها به عنوان ساختارهای اجتماعی برای اشتراک مساعی به منظور پیگیری اهداف مشخص تلقی می شوند.

درصد بالایی از منابع تا مرحله نیل به اهداف خاص، صرف نگهداری خود سازمان می شود.

نگرش سیستمی در سازمانها وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف تلقی می شوند.

وجوه افتراق سازمانها



الف) ساختار نسبتاً افقی
اختیار و کنترل

ب) ساختار چند طبقه ای
و سلسله مراتبی

سیستم در یک نگاه

۱. کلیت و جامعیت وجودی
۲. سلسله مراتب
۳. همبستگی بین اجزاء
۴. تناسب بین اجزاء
۵. گردش دایره وار
۶. تولید مثل
۷. گرایش به فنا (آنتروپی)
۸. گرایش به تکامل
۹. گرایش به تعادل
۱۰. هم پایانی و چند پایانی

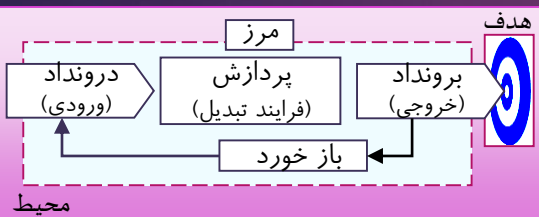
سیستم (سامانه، منظومه، نظام) کلیتی است شامل حداقل دو عنصر که همبسته و متعامل با یکدیگر هدف خاصی را دنبال می کنند. سیستم ها دارای شرایط ذیل می باشند:

۱. هر سیستم، یک کل است که نمی توان آن را به اجزای مستقل تقسیم نمود.
۲. هر جزء سیستم، ویژگی هایی دارد که اگر از سیستم جدا شود، آنها را از دست می دهد.
۳. سیستم، ویژگی هایی دارد که در هیچ یک از اجزا، بطور مستقل وجود ندارد.
۴. وقتی سیستم به اجزای مستقلی تقسیم شود، برخی از ویژگی های ضروری خود را از دست می دهد.
۵. اگر اجزای یک موجودیت با یکدیگر تعامل نداشته باشند، تشکیل یک مجموعه می دهند نه یک سیستم.

۱. شناخت پیچیدگی ها
۲. زبان مشترک بین رشته های
۳. درک تعاملات اجزاء
۴. درک کل ها و کلیت ها
۵. مدل سازی
۶. دسته بندی
۷. حل مسائل
۸. شبیه سازی
۹. مهندسی و معماری
۱۰. خلاقیت و نوآوری



نام	تخصص
فون برتالا نفی	نظریه عمومی سیستم ها
کنت بولدینگ	اقتصاد
روس اشبی	سایبرنتیک
چارلز وست چرچمن	تفکر سیستمی
جی فوستر	پویایی سیستم
پیتر چکلند	سیستم های نرم
راسل ایکاف	مدیریت تعاملی



طبقه بندی راسل ایکاف			طبقه بندی رفتاری			طبقه بندی جان بکت		
اجزاء	کل	نوع سیستم	روش	هدف	نوع سیستم	نمونه	نوع سیستم	
غیرهدفمند	غیرهدفمند	جبري	انتصابی	انتصابی	حافظ حالت	پروتون ها و اتم ها	فیزیکی	
غیرهدفمند	هدفمند	جاندار	انتصابي	انتخابي	هدفجو	ملکول ها و سلول ها	بیولوژیکی	
هدفمند	هدفمند	اجتماعی	انتخابي	انتخابي	هدفمند	حیوانات و انسان ها	اجتماعي	
هدفمند	غیرهدفمند	زیست محیطي	انتخابي	آرمانی	آرمانمند			
طبقه بندی کنت بولدینگ								
ناشناخته	اجتماع	انسان	حیوان	گیاه	سلول	سایرنتیک	ساعت واره ها	سازه ها
سیستم های انساني		سیستم های بیولوژیکی			سیستم های مکانیکی			
سیستم های باز					سیستم های بسته			
سیستم های نرم					سیستم های سخت			

طبقه بندی جان بکت	
نوع سیستم	نمونه
فیزیکی	پروتون ها و اتم ها
بیولوژیکی	ملکول ها و سلول ها
اجتماعي	حیوانات و انسان ها
طبقه بندی کوگر و کنپ	
نوع سیستم	نمونه
استاتیکی	قطب نما
دینامیکی	اتومبیل
هوموستانیکی	جانداران

انواع سیستم ها از نظر بولدینگ

سیستمهای باچارچوب ثابت

- سیستم های با ساختارهای ایستا را در بر می گیرد. مانند ترتیبات اتم ها در یک کریستال یا استخوان بندی یک حیوان.

سیستمهای ساعتی

- سیستمهای پویای ساده با حرکات از پیش تعیین شده می باشند مانند ساعت و منظومه شمسی.

سیستمهای سایبرنتیکی

- سیستمهایی که بر حسب هدف یا معیاری که در بیرون برای آنها تعیین شده، قادر به خودکنترلی می باشند مانند ترموستات.

انواع سیستم ها از نظر بولدینگ

سیستمهای باز

- سیستمهایی که قادر به خود نگهداری بر مبنای اخذ منابع میانداد از محیط شان استوار می باشند مانند یک سلول زنده.

سیستمهای رشد یابنده با برنامه ریزی قبلی

- سیستم هایی که از راه تقسیم، تکثیر نمی شوند، بلکه از طریق بذر یا تخم تکثیر می شوند که دارای دستور العمل های از پیش برنامه ریزی شده برای رشد می باشند. مانند سیستم میوه درخت بلوط یا سیستم تخم مرغ.

سیستمهای درون تصویری

- سیستمهایی که استعداد آگاهی مشروح از محیطی دارند که اطلاعات را از آن دریافت می کنند و در یک ساختار تصویری یا آگاهی از محیط به عنوان یک کل، سازمان می یابند. سطحی که کارکرد حیوانات در آن قرار دارند.

انواع سیستم ها از نظر بولدینگ

سیستمهای نماد پردازی

- سیستمهایی که در وضع خودآگاهی قرار دارند و قادر به استفاده از زبان می باشند. کارکرد انسانها در این سطح.

سیستمهای اجتماعی

- سیستمهای چند جانبه ای که عاملانی را در بر می گیرند که در سطح هفتم نظام قرار داشته و فرهنگ اجتماعی مشترک داشته باشند و سازمانهای اجتماعی در این سطح عمل می کنند.

سیستمهای ماورایی

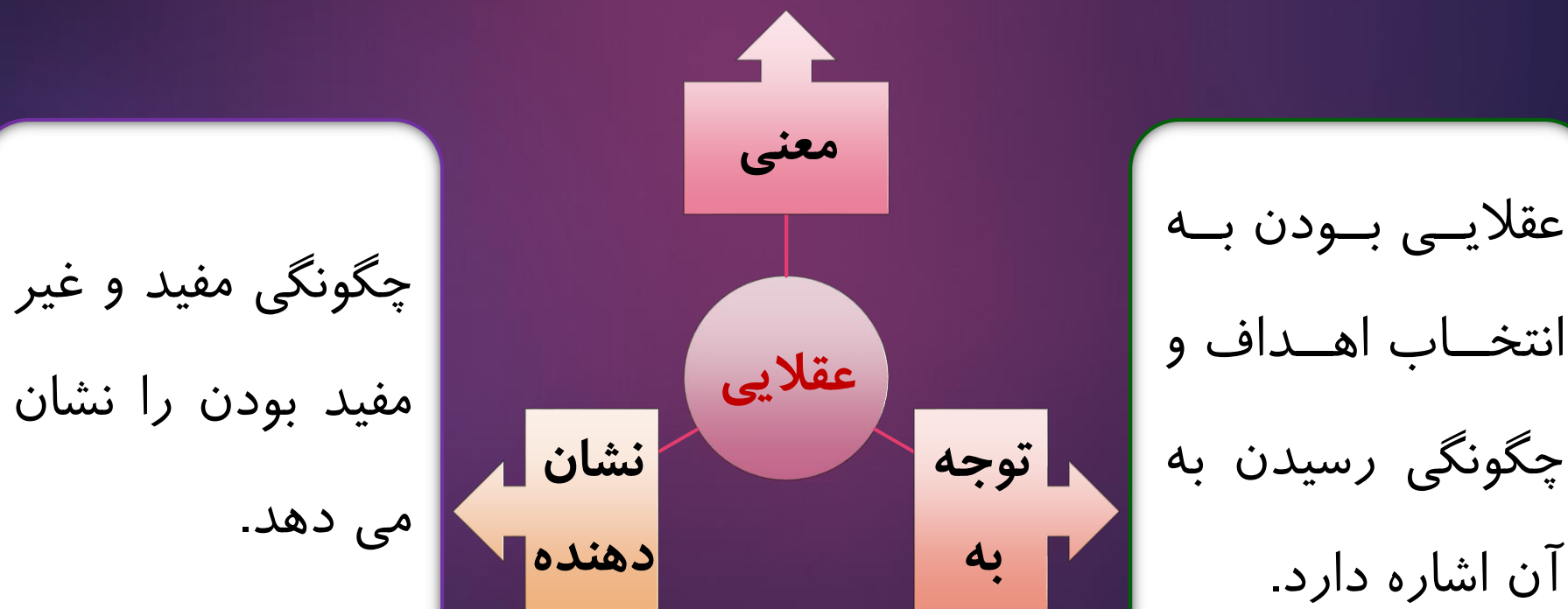
- سیستمهایی که شامل مطلق ها و ناشناختی های اجتناب ناپذیر می باشند.

سازمان ها به عنوان سیستم های

عقلایی

سیستم های عقلایی

واژه عقلایی به معنی محدود عقلایی بودن کارکردی مورد استفاده قرار می گیرد.



سازمان ها به عنوان سیستم های عقلایی

تعریف

سازمان ابزاری است که، برای رسیدن به هدفهای مشخص طراحی شده است.

ویژگی های تعریف

تعیین
هدف

❖ معیاری برای انتخاب

❖ تصمیم گیری برای طراحی ساختار و...

رسمیت

❖ از طریق استاندارد کردن

❖ از طریق منظم کردن رفتار

بر کارکردهای مدیریت تأکید داشت و کوشش می نمود تا اصول کلی اداری برای عقلایی تدوین نماید. ایشان برای عقلایی کردن سازمان از «بالا به پایین» کار کردند.

نظریه اداری هنری فایول

وبر در سنخ شناسی معروف خود سه نوع قدرت را مشخص می کند : قدرت سنتی، قدرت عقلایی، قدرت کاریزما. از دیدگاه وی فقط روابط مبتنی بر قدرت عقلایی و سنتی دارای ثبات کافی هستند و مبنایی جهت شکل بخشیدن به ساختارهای اداری دائمی ارائه می دهند. از نظر وی بوروکراسی نوع خاصی از این ساختار اداری است.

مدیریت علمی تیلور

تیلور و پیروانش اصرار داشتند که تجزیه علمی وظایفی که از سوی کارگران انجام می گیرد، برای کشف رویه هایی جهت کسب حداکثر بازده با حداقل وارده ها اعم از انرژی و منابع امکان پذیر است. این تلاش ها بر روی تجزیه و تحلیل وظایف فرد متمرکز بود. اما این تلاش ها برای عقلایی کردن کار در سطح فرد به طور اجتناب ناپذیری به تغییرات در کل ساختار ترتیبات کاری منجر شد.

مکاتب منتخب سیستم های عقلایی

نظریه رفتار اداری هربرت سایمون

وی در زمینه امور اداری و چگونگی فرآیندهای تعیین هدف و رسمیت به رفتار عقلایی در سازمان را روشن نمود. سایمون پیشنهاد جایگزینی انسان اقتصادی را که به وسیله منافع شخصی برانگیخته شده به چهره انسانی تر به نام انسان اداری داد. انسانی که به دنبال تعقیب منافع شخصی است،

نظریه بوروکراسی ماکس وبر

سازمان ها به عنوان سیستم های

طبیعی

سازمان ها به عنوان سیستم های طبیعی

تعریف

بقای سازمان هدف مشترک افراد آن است. اداره یک سیستم اجتماعی صرفاً براساس معیارهای خردگرایی غیر عقلایی است. زیرا که جنبه های غیرعقلایی امور اجتماعی را در نظر نمی گیرد.

ویژگی های تعریف

پیچیدگی
هدف

❖ معیاری برای انتخاب

❖ تصمیم گیری برای طراحی ساختار و...

ساختار
غیر
رسمی

❖ معیاری برای انتخاب

❖ تصمیم گیری برای طراحی ساختار و...

تحلیل
کارکردی

❖ معیاری برای انتخاب

❖ تصمیم گیری برای طراحی ساختار و...

بارنارد تأکید داشت که سازمان ها اساساً سیستمهای همکاری می باشند که فعالیت های افراد را در خود منسجم می نمایند. وی سازمان رسمی را نوعی همکاری آگاهانه، عمدی و هدفمند بین افراد تعریف کرد. یعنی سازمان ها بر مبنای تمایل افراد به مشارکت بنا شده اند. افراد باید به مشارکت ترغیب شوند

نظریه
سیستمهای
همکاری
چستربارنارد

از نظر سلز نیک گرچه سازمان ها وسایلی می باشند، اما هر کدام برای خود حیات خاصی دارند. از نظر وی سازمانهای رسمی ابزارهای نظم یافته عقلایی برای رسیدن به اهدافند که هرگز نمی توانند در احاطه بر ابعاد غیر عقلایی رفتار سازمانی موفق باشند. وی مدل سیستم طبیعی خاص خود را که در نگرش معروفی به تحلیل سازمان ها به نام نظریه نهادی به تفصیل باز یابی شده است ارائه داد.

مایو و مکتب
روابط انسانی

مایو بر روی عوامل فردی مانند خستگی مطالعه نمود و در جهت تعیین طول مدت و ساعات استراحت بهینه برای حداکثر تولید تلاش نمود. وی به این نتیجه رسید که توجه خاص به افراد و گزینش آنان برای کارهای خاص، کارایی آن ها را در هر شرایط محیطی افزایش می دهد.
(مانند رزمندگان هشت سال دفاع مقدس)
تغییر برای انسان ها جالب و توجه بدانها موجب امتنان آنهاست.

مدل سیستم
اجتماعی
پارسونز

تالکوت پارسونز چهار کارکرد اصلی را ارائه می دهد که کلیه سیستم های اجتماعی برای بقا باید آنها را انجام دهند (A.G.I.L):
انطباق (Adaptation): تحصیل منابع کافی نیل به هدف (Goal Atainment): هدف گذاری و اجرا انسجام (Integration): هماهنگی بین واحدها کمون (Latency): ایجاد و حفظ فرهنگ و ارزشها

نگرش نهادی
سلز نیک

مکاتب منتخب
سیستم های
طبیعی

سازمان ها به عنوان سیستم های

باز

سیستم های باز

الف) تعریف : تبادل، عامل اساسي و زیربنای بقای سیستم است.

ب) ویژگی : قادر به خودنگهداری بر مبنای میاندادهای از منابع محیط می باشند؛ (سلسله مراتبی).

ج) مکاتب منتخب :

(1) دیدگاه طراحی سیستم: در سطح ساختاری ارائه دادند.

(2) نظریه اقتضایی : جی گالبریت :

(الف) بهترین راه برای سازماندهی وجود ندارد.

(ب) روش های سازماندهی دارای کارایی مادی نمی شوند.

(3) مدل سازماندهی ویک: در سطح روانشناسی تحلیل کرد.

سه تلاش درزمینه

ادغام دیدگاه ها

(الف) مدل ساخت‌گرایی اتریونی : سیستم عقلایی و طبیعی را مکمل یکدیگر می‌داند. تلفیقی از مکاتب کلاسیک (عقلایی) و مکتب روابط انسانی (طبیعی)

(ب) مدل اقتضایی لارنس و لورش : تنها یک شکل مطلوب سازماندهی وجود ندارد بلکه اشکال متعددی در اختیارند که متناسب بودن آنها با تقاضای محیط مشخص می‌شود.

(ج) مدل سطوح تامپسون : احتمال اینکه هر سه دیدگاه اساساً درست و قابل استفاده برای همه سازمانهاست انعطاف کافی داشته باشند. گرچه سه دیدگاه به یک میزان نباشد :

- 1- سطح فنی = دیدگاه سیستم عقلایی
- 2- سطح مدیریتی = دیدگاه سیستم طبیعی
- 3- سطح نهادی = دیدگاه سیستم باز

منابع Reference

- الوانی، سید مهدی . مدیریت عمومی . - تهران : نشر نی.
- ایروانی ، محمد جواد (۱۳۸۰) . درآمدی بر نظریه نهادی. - تهران : نشر سیاست .
- ای اف استونر ، جیمز . فری من ، آر ادوارد . گیلبرت ، دانیل آر . (۱۳۷۹) . مدیریت ج ۱ . ترجمه اعرابی ، سید محمد و پارسایان ، علی . - تهران : دفتر پژوهش های فرهنگی .
- ای اف استونر ، جیمز . فری من ، آر ادوارد . گیلبرت ، دانیل آر . ترجمه اعرابی ، سید محمد و پارسایان ، علی (۱۳۷۹) . مدیریت ج ۲ . - تهران : دفتر پژوهش های فرهنگی .
- تافلر، الوین (۱۳۷۳)، شوک آینده، ترجمه حشمت‌الله کامرانی، تهران: چاپخانه گلشن.
- جاسبی ، عبدالله (۱۳۶۹) . اصول و مبانی مدیریت . - تهران : انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی .
- دفت ، ریچارد . ال . (۱۳۷۷) . تئوری و طراحی سازمان . ترجمه اعرابی ، سید محمد . پارسایان ، علی . - تهران : دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

منابع Reference

- رابینز ، استیفن . (۱۳۷۶) . **تئوری سازمان (ساختار ، طراحی ، کاربردها)** . ترجمه الوانی ، سید مهدی و دانایی فرد ، حسن . - تهران: نشر موج.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۷)، **مدیریت رفتار سازمانی** . ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- رضایان ، علی (۱۳۸۷) . **مبانی سازمان و مدیریت** . - تهران : انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد کشور .
- زاهدی ، شمس السادات . الوانی ، فقیهی ، ابوالحسن (۱۳۷۶) . **فرهنگ جامع مدیریت** . - تهران : دانشگاه علامه طباطبایی (ره).
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۲) . **مبانی سازمان و مدیریت** . - تهران : نشر نگاه دانش .
- قلی پور ، آرین (۱۳۸۴) . **نهادها و سازمان ها (اکولوژی نهادی سازمان ها)** . - تهران : سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- قلی پور ، آرین. (۱۳۸۸) . **جامعه شناسی سازمانها** . - تهران : سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

و صلى الله على محمد
و آل محمد

اللهم صلى على محمد و آل محمد