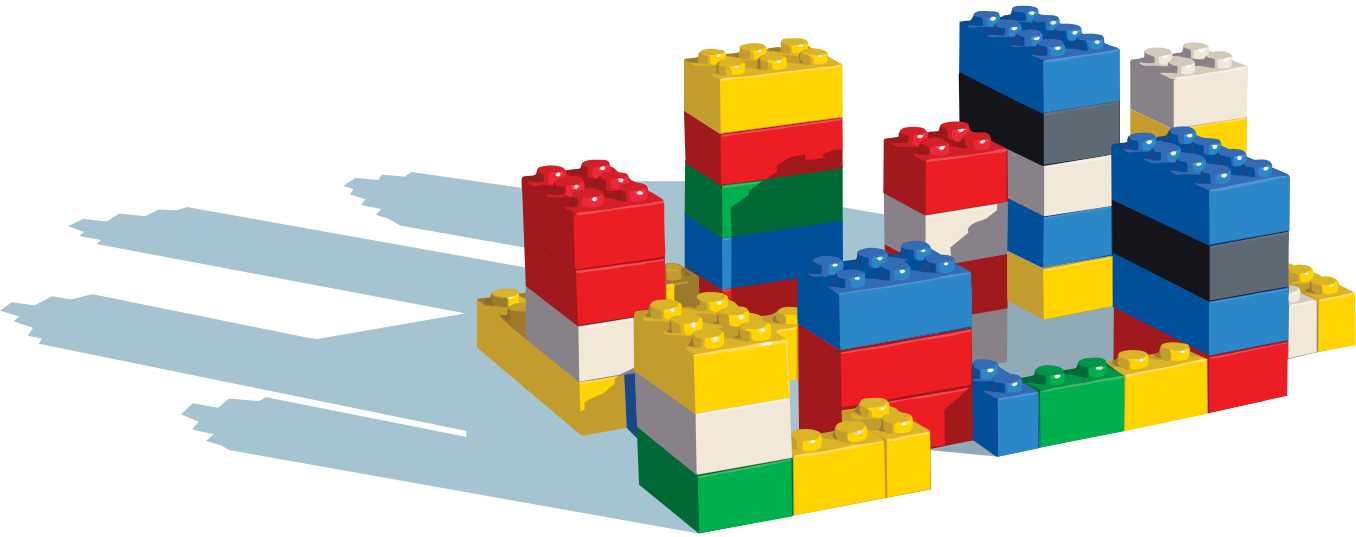




مؤسسه کارآفرینان و نوابغ سعیدی  
Saeedi Foundation for Elite Entrepreneurs  
(SaFEE)



# سازندگان نظریه سازمان

نویسنده: جوزلین وینر



مؤسسه کارآفرینان و نوابغ سعیدی  
Saeedi Foundation for Elite Entrepreneurs  
(SaFEE)

این مقاله ترجمه‌ای است از

"Organization Theory Builders", Jocelyn Wiener, Stanford Business,

spring 2011, Pages 18–21.

نویسنده: جوزلین وینر

ترجمه محمد رضا بهاری

تاریخ انتشار: ۱۳۹۶ / ۱۱ / ۳

#### درباره مقالات وبگاه مؤسسه کارآفرینان و نوابغ سعیدی

نوآوری و کارآفرینی و حمایت از نخبگان و صاحبان فکرهای بکر در تحقق بخشیدن به ایده‌های ارزشمند آنان - که مأموریت اصلی «مؤسسه» است - خواه ناخواه به عرصه‌هایی مثل مدیریت کسب و کار وصل می‌شود. مطالعه برای رسیدن به این اهداف مستلزم آشنایی هر چه بیشتر با مفاهیم مرتبطی مثل رقابت، کارآیی، راهبرد، مسئولیت، مخاطره، و بهره‌وری است.

به همین منظور است که ما مقالاتی اعم از تحلیلی یا کاربردی، از منابع معتبر، در این وبگاه می‌آوریم تا چکیده تجارب صاحب نظران و دست‌اندرکاران این امور را در اختیار مخاطبان علاقه‌مند قرار بگیرد.

در آینده منتظر دریافت مقالات مناسب - تألیف یا ترجمه - از مخاطبانمان خواهیم بود.

# سازندگان نظریه سازمان

گروه متنوعی از متخصصان، با استفاده از ایده‌های همدیگر، «مدرسه رفتار سازمانی استنفورد» را تشکیل دادند.

در اوایل دهه ۱۹۷۰، دانشگاه استنفورد میزبان یکی از بزرگ‌ترین و پرتحرک‌ترین اجتماعات متخصصان امور سازمانی شد. در دهه‌های بعدی این متخصصان بعضی از مهم‌ترین ایده‌های نظریه سازمان را تدوین کردند.

نظریه سازمان «مدرسه استنفورد» به شکل‌گیری درک ما از مدرسه‌ها، بیمارستان‌ها، بانک‌ها، زندان‌ها، تیم‌های ورزشی و همه انواع کسب و کارها کمک کرد. ایده‌های این نظریه سیاست‌گذاران و پیشگامان کسب و کار در عرصه‌هایی مثل آموزش، پزشکی، تجارت، حقوق، مهندسی، ارتش و توسعه بین‌المللی آموزنده بوده‌اند. این متخصصان همه چیز را بررسی کرده‌اند؛ از اینکه چرا بعضی کسب و کارهای تازه - تأسیس دوام می‌آورند و بقیه بازمی‌مانند، تا اینکه چگونه بعضی از بانک‌ها بزرگ‌تر از آن می‌شوند که ورشکسته شوند، و اینکه چرا بعضی بیمارستان‌ها در امور خیلی موفق‌تر از بیمارستان‌های دیگرند. اینها کتاب‌هایی درباره انواع موضوعات نوشته‌اند؛ از «اصلاح رفتار مدیران بددهن» گرفته تا «چگونه شرکت‌ها با به کارگیری دانش‌های جدید می‌توانند بازدهی‌شان را افزایش بدهند».

در دانشگاه‌های سراسر دنیا، بعضی از ایده‌های مشخصه این مدرسه از جمله نظریه نهادها، نظریه وابستگی منابع، بوم‌شناسی جمعیت بعدها تأثیر اساسی در آموزش چند دهه دانشجویان کسب و کار و پژوهشگران سازمان داشته‌اند.

چرا چنین دانش پژوهی اعلایی در استنفورد شکوفا شد؟ چرا تأثیر آن این قدر گسترده بود؟

در کتابی که سال گذشته منتشر شد. نوزایی نظریه سازمان استنفورد، ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۰. دانشجویان و استادانی از آن دوران سعی کرده‌اند به این پرسش‌ها پاسخ بدهند. پاسخ‌های آنها از همگرایی کم نظیر رهبری قوی، معیارهای سطح بالای پژوهش، کمک‌های مالی سخاوتمندانه دولت فدرال، همکاری‌های بخش‌های مختلف دانشگاه. و البته مهمانی‌های کنار دریا حکایت دارد. به نظر بیشترشان، داستان با استاد جوانی به اسم دیک اسکات آغاز می‌شود.

در سال ۱۹۵۹، اسکات که تازه از دانشگاه شیکاگو فارغ‌التحصیل شده بود به بخش جامعه‌شناسی استنفورد وارد شد؛ یک علتش هم این بود که این دانشگاه تصمیم گرفته بود برای جامعه‌شناسی پول خرج کند. دو سه سالی نگذشته بود که اسکات به عنوان یکی از مؤلفان کتاب سازمان‌های رسمی معروف شد؛ کتابی که یکی از متون درسی بنیانگذار در عرصه مطالعات سازمانی بود.

اما به علت جدید بودن رشته، این کتاب هنوز چندان خواهانی نداشت. اسکات از داشتن همتهایی در محیط کارش که همان کتاب‌ها را بخوانند و درگیر همان ایده‌ها باشند محروم بود. تصمیم گرفت که «یا باید از استنفورد بروم، یا این دور و برها بگردم ببینم می‌توانم چند تا همکار پیدا کنم».

اسکات ابتدا در مدرسه کسب و کار، بعد در بخش آموزش، و بعد در بخش مهندسی با استقبال‌های گرمی مواجه شد.

تا اوایل دهه ۱۹۷۰، این دانشگران از جمله هال لیویت<sup>۲</sup>، جین وب<sup>۳</sup>، و بیل اوچی<sup>۴</sup> از مدرسه تحصیلات عالی کسب و کار، ویکتور بالدريج<sup>۵</sup> و ادوین بریجز<sup>۶</sup> از مدرسه آموزش و جیم جاکر<sup>۷</sup> از مدرسه مهندسی، جماعتی میان رشته‌ای از افرادی ایجاد کرده بودند که همه به یک زبان حرف می‌زدند و هیجان زده بودند که از دیدگاه‌های برتر گوناگونی به بحث و بررسی پدیده‌های سازمانی بپردازند.

در سال‌های دهه ۱۹۶۰، مطالعه سازمان‌ها از تمرکز بر تک تک افراد سازمان‌ها به نقش محیط در شکل‌گیری سازمان‌ها گراییده بود. دانشگران استنفورد حتی از این هم فراتر رفتند؛ یعنی نه فقط به نیروهای عقلانی و فنی شکل دهنده سازمان‌ها پرداختند بلکه نقش نیروهای اجتماعی، فرهنگی، و سیاسی را هم بررسی کردند.

اسکات و همکارانش به یاد می‌آورند که در آن سال‌ها استنفورد جایگاه ممتازی را که امروز از آن برخوردار است نداشت. اما حسی از تحول خواهی بر دانشگاه حاکم بود که بخشی از آن از رشد «سیلیکون ولی»<sup>۸</sup> در همان نزدیکی‌های استنفورد ناشی می‌شد.

اندی وندون<sup>۹</sup>، استاد مدرسه مدیریت کارلن در دانشگاه مینه سوتا معتقد است که اینکه در آن زمان استنفورد هنوز جزء دانشگاه‌های برتر جهان به شمار نمی‌آمد در واقع ممکن است به شکوفا شدن گروه سازمان‌ها کمک کرده باشد، و به گفته او موفقیت این گروه به نوبت خود به اعتبار کل این دانشگاه افزوده است.

اسکات می‌گوید: «ما پا به پای خود دانشگاه رشد می‌کردیم و شامل بخشی از جهش آن به عظمت و شهرت بودیم.»

در سال ۱۹۷۰، یکی دیگر از متخصصان معروف سازمان، جیم مارچ<sup>۱۰</sup> از دانشگاه کالیفرنیا در ایرواین به استنفورد آمد. مارچ قبلاً در دانشگاه کارنگی ملون در تألیف دو کتاب درسی بنیادی این عرصه شرکت کرده بود. یکی نظریه رفتاری بنگاه تجاری، و دیگری که عنوان اختصاری اش سازمان‌ها بود. او با مناصبی در آموزش، جامعه‌شناسی، و علوم سیاسی به استنفورد آمد، و در سال ۱۹۷۸ منصب دیگری در کسب و کار هم به آنها اضافه شد. چند مسئولیتی مارچ همراه با جذب گشاده‌روییانه اش عاملی بود که به گروه در حال رشد مطالعات سازمانی انسجام بیشتری بخشید.

اسکات، مارچ و همکارانش تصمیم گرفتند که برای برنامه کارآموزی از «سازمان ملی سلامت روانی» (NIMH) کمک مالی بگیرند. در آن زمان دولت فدرال در علوم اجتماعی و همچنین برای احاله بیماران روانی از بیمارستان‌ها و آسایشگاه‌ها به برنامه‌های جماعت - بنیاد سرمایه گذاری زیادی می‌کرد.

در دفاع از درخواست کمک مالی، گروه استنفورد استدلال کرد که (الف) بیشتر خدمات برای بیماران روانی را سازمان‌ها تدارک می‌بینند و (ب) همه سازمان‌ها - کسب و کارها، مدارس، بیمارستان‌ها - بر سلامت روانی کارمندان‌شان و همه کسانی که از خدمات‌شان بهره می‌برند تأثیر می‌گذارند. آیا این تعبیر ناموجه بود؟ دولت فدرال ظاهراً چنین برداشتی نداشت. در طی دو دهه بعدی، سازمان سلامت روانی در حدود ۱۰ میلیون دلار کمک مالی برای اجتماع سازمان‌های استنفورد تدارک دید - تقریباً نیم میلیون دلار در هر سال.

- 
- 2 Hal Leauitt
  - 3 Jene Webb
  - 4 Bill Ouchi
  - 5 Victor Balderige
  - 6 Edvin Bridges
  - 7 Jim Jueker
  - 8 Silicon Valley
  - 9 Andy Vande ven
  - 10 Jim March

اختصاص این همه پول امکان داد که برنامه مطالعات سازمانی به سرعت راه بیفتد. هر سال با این کمک‌ها از پنج دانشجوی دوره دکتری و پنج پژوهشگر پسادکتری حمایت می‌شد. این دانشجویان، که از مدرسه‌ها و بخش‌های گوناگون دانشگاه می‌آمدند، هفته‌ای یک بار در سمیناری که اسکات برگزارش می‌کرد دور هم می‌نشستند. مدرسه کسب و کار و دانشگاه هزینه‌های برگزاری یک کنفرانس سه ماه یک‌بار و یک جلسه ماهانه گفت و گو با شرکت متخصصان خارج از دانشگاه را هم تأمین می‌کرد. این تعامل‌های منظم رشته‌های ارتباط دانش پژوهان جوان را با استادان و راهنماهاشان مستحکم می‌کرد. کلودیا برد اسکونهوون<sup>۱۱</sup> که در سال ۱۹۷۲ به استنفورد آمد و یکی از اولین دانشجویان دکتری بود که از کمک‌های مالی NIMH استفاده کرد، گفت: «وقتی ایده‌های آدم‌های دیگر را می‌شنوید واقعاً زبر و زرنگ‌تر می‌شوید.» یک عامل اصلی که اسکونهوون را به استنفورد جلب می‌کرد حضور خود اسکات بود ولی به گفته خودش حمایت مالی هم در جذب او مؤثر بود؛ این بورس به دانشجویان امکان می‌داد که پنج ساله دکتری‌شان را بگیرند، به جای آنکه در یک دانشگاه کم بودجه آن را ده سال کش بدهند.

اسکونهوون که حالا استاد مدرسه کسب و کار پال مریج در ایرواین است می‌گوید که وقتی جامعه شناس جوانی بود، تعامل با دانشجویان و استادان کسب و کار به او آموخت که دنبال کاربردهای ملموس‌تری از نظریه‌هایی باشد که داشت یاد می‌گرفت. این، به نوبت خود، به او آگاهی داد تا درباره اخلاقیات بعد از جراحی و میزان بیمارگونگی در بیمارستان‌های مراقبت شدید تحقیق کند و بعداً در این باره که چگونه شرکت‌های دارای فناوری پیشرفته سازماندهی می‌شوند تا از پس محیط‌های سریع‌التغیر و فناوری‌های دائماً در حال تحول بریابند.

اسکلهوون می‌گوید: «شما واقعاً با مردمی طرف‌اید که چیزهایی می‌گویند که هرگز فکرش را نکرده‌اید. این است چیزی که موضوع را این قدر غنی می‌کند. تنوع دیدگاه‌ها بسیار اهمیت دارد.»

اسکات می‌گوید که تا اواخر دهه ۱۹۷۰ بیشتر از ۱۰۰ دانشجوی دکتری و ۷۵ عضو هیئت علمی علمی در اجتماع مطالعات سازمانی استنفورد مشغول فعالیت بودند. دانش پژوهان این رشته هر چه بیشتر به استنفورد می‌آمدند تا نظریه‌هایی را که در ابتدا در جاهای دیگری شکل گرفته بودند تدوین کنند. جان مه ییر<sup>۱۲</sup> در سال ۱۹۶۶ آمد و برای ساختن نظریه سازمانی به اسکات پیوست. مایکل هانان<sup>۱۳</sup> در سال ۱۹۶۹ به بخش جامعه شناسی ملحق شد و به تحقیق درباره ایده‌هایش که به بوم شناسی جمعیت مربوط می‌شد پرداخت. (او بعداً در مدرسه کسب و کار هم فعالیت کرد.) جیم مارچ کار مهمی در مورد تصمیم‌گیری، رهبری، یادگیری سازمانی و نهادها را دنبال کرد. جوان مارتین<sup>۱۴</sup>، که در سال ۱۹۷۷ به استنفورد آمد و تا سال‌ها تنها زن عضو هیئت علمی در مدرسه کسب و کار بود، در کاری که در مورد فرهنگ سازمانی انجام می‌داد به پیشرفت‌های بزرگی نائل شد.

جفری ففر<sup>۱۵</sup> که در سال ۱۹۷۲ برای اولین بار نظریه وابستگی منابع را در رساله دکتری‌اش در مدرسه کسب و کار مطرح کرده بود، در سال ۱۹۷۹ پس از پژوهش درباره ایده‌هایش در دانشگاه ایلینوی و دانشگاه کالیفرنیا در برکلی، دوباره به استنفورد کشانده شد. کار برجسته او بررسی تأثیر منابع خارجی بر رفتار و قدرت سازمان بود. ففر می‌گوید: «اگر افراد خوبی را به خدمت بگیرید و آنها کارهای خوبی بکنند، آن وقت ناگزیر افراد خوب بیشتری را به کار می‌گیرید و این افراد هم کارهای خوب بیشتری می‌کنند، و این چرخه به نوعی خودش برقرار می‌شود.»

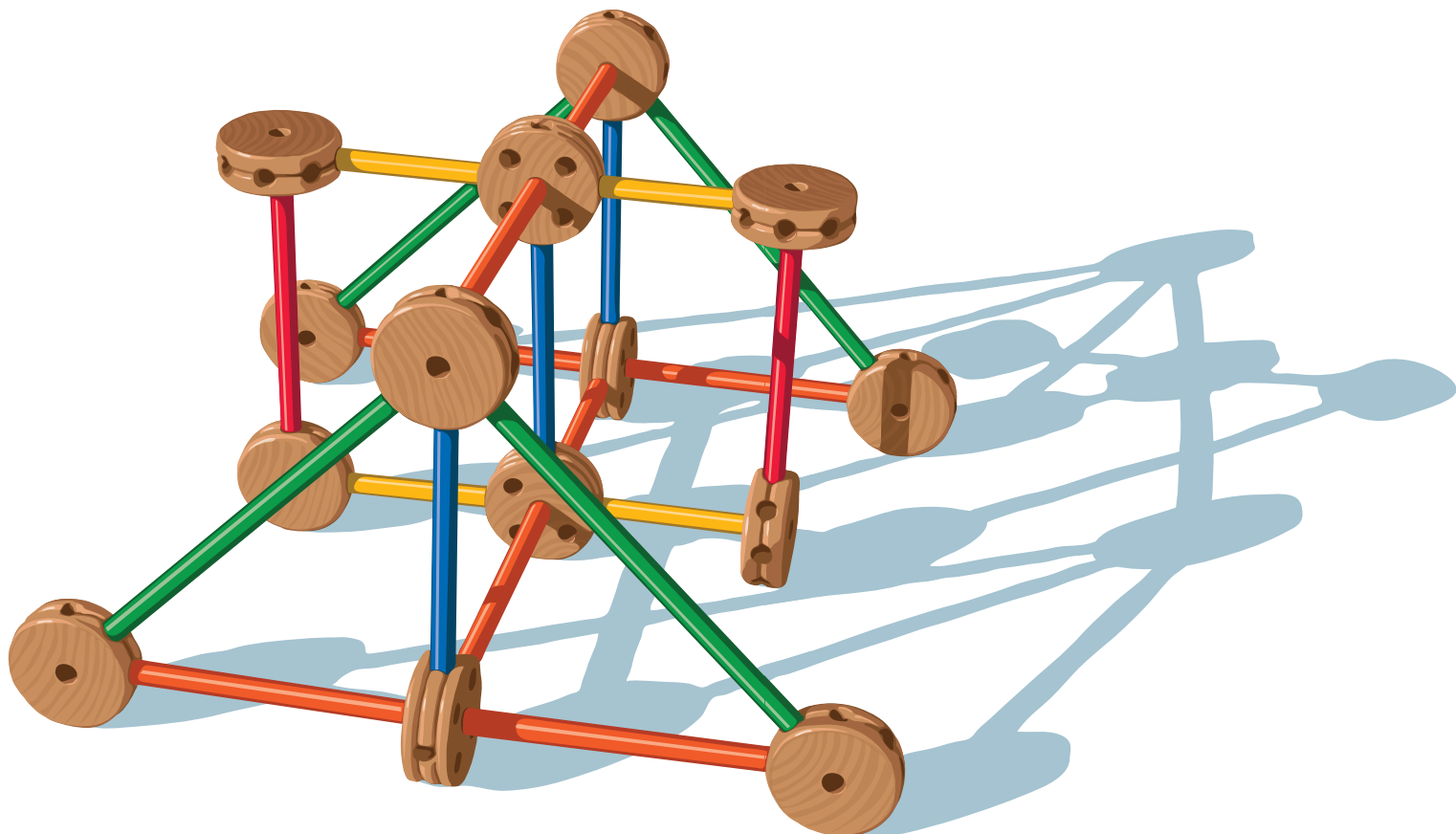
11 Claudia Bird Schoonhoven

12 John Meyer

13 Michel Hannan

14 Jaune Martin

15 Jeffrey Pfeffer



مارتین گفت که هر چه تعداد دانشگران برجسته در استنفورد بیشتر می‌شد، آنها هم هر چه بیشتر بهترین دانشجویان تحصیلات تکمیلی کشور را جذب می‌کردند. «و این از لحاظ عقلانی بسیار هیجان‌انگیز بود.»

به نظر او گروه سازمان‌های میان رشته‌ای از لحاظ اجتماعی هم اهمیت داشت. مارتین که تنها زن در هیئت علمی در مدرسه کسب و کار بود کاملاً احساس انزوا می‌کرد. در اجتماع سازمان‌ها بود که او با تعدادی همکار زن آشنا شد. بسیاری کسانی که از آن زمان در استنفورد بودند می‌گویند که جنبه اجتماعی گروه مطالعات سازمانی را نباید دست کم گرفت. بعضی از مهیج‌ترین مباحث درباره نظریه‌های نو پدید در بیرون از درس‌ها و سمینارهای رسمی مطرح شد.

مارک و نترسکا<sup>۶</sup> که دوره دکتری‌اش را در استنفورد در ۱۹۸۵ شروع کرد و حالا در مدرسه کسب و کار سابِر در دانشگاه آکسفورد درس می‌دهد گفت: «چیزی که آن دوران را در استنفورد متمایز می‌کرد همین گفت و گوهای مبسوط‌تر بود. یک هفته در دانشگاه و یک هفته در بیرون همان افراد را می‌دیدیم و بحث می‌کردیم و آن وقت در هفته بعدی با هم نهار می‌خوردیم و موضوع را دنبال می‌کردیم. گفت و گوهایمان انسجام و پیوستگی‌ای داشت که گمان می‌کنم در شکل‌گیری بسیاری مان مؤثر بود.»

جیم مارچ آدم دوست داشتنی‌ای بود که عصرهای جمعه با شراب و پنیر در دفتر کارش از همکاران پذیرایی می‌کرد. استادان معروف، که شاید سر کلاس برای دانشجویان ترسناک بودند، به لطف شراب معاشرتی‌تر می‌شدند.

شاید روشن‌ترین و مهم‌ترین نماد شور و حال فزاینده جماعت اهل این مطالعات برگزاری سالانه دیدار آخر هفته در آسیلومار در مرکز گردهمایی‌های کنار اقیانوس در نزدیکی مونته‌وی بود. چیزی که به عنوان یک جلسه کوچک در منلو پارک در ۱۹۷۵

آغاز شده بود تا چند سال بعد به رویداد اجتماعی و فکری بزرگی برای پژوهندگان و متخصصان سازمان از سراسر کشور تبدیل شده بود. کنفرانسی که دانشجویان سازماندهی کرده بودند وسیله مهمی برای پرورش حس اتحاد و یکپارچگی میان خود دانشجویان و همچنین استادانشان شد.

اسکات، از طریق کمک‌های مالی و سایر منابع، هزینه‌های گردهمایی‌ها را تأمین می‌کرد، اما این دانشجویان بودند که سخنرانان برجسته را انتخاب می‌کردند، مقاله ارائه می‌کردند و تدارکات، را بر عهده داشتند. در این میان، گردش‌های ساحلی، بازی والیبال، و مهمانی‌هایی که تا دیروقت شب طول می‌کشید، دست‌کم به قدر خود گفت و گوهای رسمی اهمیت داشت. به گفته فرانک دابین<sup>۱۷</sup>، استاد فعلی جامعه‌شناسی هاروارد که در سال ۱۹۸۰ برای تحصیل دکتری به استنفورد آمد، «عموماً روابط دانشجویان و استاد خیلی سلسله‌مراتبی است. اما در آسیلامور همه را در لباس شنا می‌دید، و در کافه تریا کنار هر کس که می‌خواست می‌نشستی.»

کتی ایزنهارت<sup>۱۸</sup> که دوره دکتری‌اش را در سال ۱۹۷۵ در استنفورد آغاز کرد گفت که گفت و گوها و دوستی‌های شکل گرفته در آسیلامور در بقیه سال هم ادامه داشت «یک جور گردهمایی خانوادگی بود».

کنفرانس نسبتاً کوچکی بود، همه حواسشان به مباحث بود و در جلسات شرکت می‌کردند. او که حالا معاون مدیر برنامه سرمایه‌گذاری‌های فناوری استنفورد و استاد و اشرف من مدرسه مهندسی است، می‌گوید که خیلی وقت‌ها بچه‌هایش را هم به کنفرانس می‌آورد.

هر سالی که می‌گذشت کنفرانس آسیلامور بزرگ‌تر و شهرتش بیشتر می‌شد. اعضای هیئت‌های علمی دانشگاه‌های دیگر درخواست شرکت داشتند و به منابع مالی کمک می‌کردند. دانشجویان دانشگاه‌های دیگر هم میل داشتند که در کنفرانس باشند. فارغ‌التحصیلان خود استنفورد هم همین‌طور.

بارشد بیشتر عرصه مطالعات سازمان، آوازه استنفورد بالا گرفت و نفوذش در دانشگاه‌های دیگر بیشتر شد. دانشجویان دکتری این رشته فارغ‌التحصیل شدند و در دانشگاه‌های دیگر به کار پرداختند. نظریه‌ها و ایده‌های جدید را هم با خودشان بردند و آنها را به نسل بعدی متخصصان سازمان یاد دادند. درست مثل گرد باد بود، که خودش را بزرگ‌تر می‌کند و قدرتش مدام بیشتر می‌شود. مارتین می‌گوید: «این رشته در شکلی ضعیف‌تر ابتدا در همه کشورها گسترده شد و بعد در بعضی دانشگاه‌های بین‌المللی تمرکز پیدا کرد.»

متخصصان سازمان در خارج از استنفورد هم در دوران شکوفایی این دانشگاه از دیدارهایی از آن محروم نماندند. ون<sup>۱۹</sup> از دانشگاه مینه‌سوتا، چندین بار به استنفورد رفت و در آسیلامور و مدرسه کسب و کار و مدرسه مهندسی سخنرانی کرد. او می‌گوید: «به کسی که از بیرون می‌آمد، احساس خوشایندی دست می‌داد که جماعت استنفورد از شرکت دیگران در فعالیت‌هایشان و کمک آنها به درک مفاهیم عرصه سازمان‌ها خوشحال‌اند. شما پژوهش‌ها و فکرها را عرضه می‌کردید و در عوض از ایده‌های دیگران آگاه می‌شدید.»

تا رسیدن سال‌های آخر دهه ۱۹۸۰، مدرسه استنفورد سال‌هایی را در مرکز توجه دنیای سازمان‌ها گذرانده بود. اما با بزرگ‌تر شدن ابعاد افزایش این اجتماع، اوضاع کم‌کم تغییر کرد.

یکی از این تغییرات اختصاص کمک‌های مالی بود. دولت فدرال کم‌کم اولویت را به نقش افراد در بیماری روانی داد که در مقابل نقش سازمان‌های اجتماعی بود. در سال ۱۹۸۷، اسکات، مارچ، ففر و دیگرانی که دریافته بودند کمک مالی NIMH

17 Frank Dabbin

18 Cathy Eizenhart

19 Van De Ven

احتمالاً به زودی پایان خواهد یافت، اقدام به تأسیس مرکز استنفورد برای پژوهش سازمان (SCOR)<sup>۲۰</sup> کردند. اسکات فکر می‌کرد که دانشگاه حتی اگر نتواند فی الفور به دانشجویان تحصیلات تکمیلی کمک مالی بدهد، دست‌کم باید از پژوهندگان یک اجتماع میان‌رشته‌ای حمایت کند.

در سال ۱۹۸۹، بودجه NIMH، که طی تقریباً دو دهه نصیب ۱۲ دانشجوی دکتری و پسادکتری شده بود، رسماً قطع شد. جیمز روس<sup>۲۱</sup> معاون استنفورد، رابرت جادیکی<sup>۲۲</sup> که در آن زمان رئیس مدرسه تحصیلات تکمیلی کسب و کار بود، آل هاستورف<sup>۲۳</sup>، که در آن زمان رئیس مدرسه علوم انسانی و علوم بود، منابع دیگری پیدا کردند تا از کنفرانس آسیلامور و SCOR برای چند سال دیگر حمایت کنند.

تا نیمه دهه ۱۹۹۰ گردهمایی سالانه آسیلامور تمام شده بود. به زودی، در سال ۱۹۹۶، دیک اسکات ریاست SCOR کنار رفت تا خودش را برای بازنشستگی آماده کند. علی‌رغم امیدهایی که در ابتدا داشت، هیچ‌کس جلو نیامد که جای او را بگیرد و به این ترتیب، ربع قرن سمینارهای میان‌رشته‌ای پرشور به آخر رسید. در بعضی موارد، اختلاف نظرهایی میان اعضای هیئت علمی مدرسه‌های گوناگون که چشم‌اندازهای نظری مختلفی داشتند بروز کرده بود. همچنین، تا آن زمان، گروه سازمان دیگر مجموعه کوچک و چابکی از افراد هم‌نظر نبود. به بزرگ‌ترین گروه نظیر در کل کشور تبدیل شده بود. هر مدرسه‌ای روز به روز بیشتر به گروه خودش و ایده‌های خودش متمرکز می‌شد.

جوآن مارتین این «انحلال» را به وضعیت خانواده گسترده‌ای تشبیه می‌کند که هر چه بزرگ‌تر می‌شود تمایل پیدا می‌کند که به صورت واحدهای هسته‌ای مختلف از هم گسسته شود. می‌گوید: «فکر می‌کنم علت منحل شدنش این بود که زیادی بزرگ شده بود. اگر بخواهید با افرادی دوست باشید که از نظر فکری خیلی به شما نزدیک‌اند، نمی‌توانید با همه مردم دوستی کنید.»

اما، با اینکه کسانی به خاطره پایان یافتن آن سال‌های طلایی دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ خیلی متأسف‌اند، مارتین و بسیاری افراد دیگر می‌گویند که استنفورد هنوز هم پیشگام عرصه سازمان در هدایت پژوهش‌های ارزشمند هستند.

مارتین می‌گوید: «هر چه باشد، پژوهش‌های سازمانی تراز اولی که فعلاً در استنفورد تولید می‌شود از بیست سال پیش هم بیشتر است.»

راد کرامر<sup>۲۴</sup>، که در سال ۱۹۸۵ به عنوان روان‌شناسی که درباره همکاری و تعارض تحقیق می‌کرد به مدرسه کسب و کار وارد شد، هیچانی را که در آن ایام در دانشگاه به چشم می‌خورد به یاد می‌آورد. می‌گوید: «مثل این بود که همه بر آتش نشستند.» اما حالا هم که ۲۵ سال گذشته است می‌گوید که دانشجویانش به همان اندازه هیجان زده‌اند. «مدرسه کسب و کار از خیلی جنبه‌ها بزرگ‌تر و بهتر شده است.»

همکاری بخش‌های مختلف دانشگاه، البته نه در حد SCOR در زمان فعالیت اسکات، ادامه دارد. کنسرسیوم اسکاندیناوی برای پژوهش‌های سازمانی، که یک همکاری رسمی میان هیئت علمی استنفورد و متخصصان اسکاندیناویایی است، در سال ۱۹۸۸ به همت جیم مارچ و گروهی از همکاران اسکاندیناویایی تأسیس شد و هنوز در زیرزمین مدرسه آموزش کارهایش را پیش می‌برد. مرکز کار، فناوری و سازمان در مدرسه مهندسی هم میزبان سمینارها برای متخصصان سازمان در بخش‌های گوناگون دانشگاه است.

20

21 James Rosse

22 Robert Jaedicke

23 Al Hastorf

24 Rod Kramer





استیو برلی<sup>۲۵</sup>، استاد کرسی ویلند در مدرسه مهندسی که معاون مدیر این مرکز است می‌گوید که حالا هم دقیقاً همان قدر کارهای خوبی که در دهه‌های گذشته انجام می‌شد در دانشگاه انجام می‌شود، اگر چه نظریه‌های جدید به اندازه قدیمی‌ها معروف و مهیج نیستند.

او در مورد نظریه‌های قدیم می‌گوید: «گاه به گاه پیش می‌آید که چیزی به نحو واقعاً بزرگ و چشمگیری اتفاق می‌افتد. چیزی که در استنفورد اتفاق افتاد به این رشته شکل داد.»

از داستان مدرسه استنفورد چه درس‌هایی می‌گیریم؟ مایک لانشیری<sup>۲۶</sup> استاد مدرسه کسب و کار دانشگاه آلبرتا که ویراستار مجموعه پژوهش در جامعه‌شناسی سازمان‌ها است، گفت که

تألیف کتابی درباره‌ی نوزایی نظریه‌ی سازمان‌های استنفورد سفارش داده، چون معتقد است که حقایق مهمی هست که باید با این کار مستندسازی شود.

به نظر او، بخشی از موفقیت اجتماع سازمانی مدیون گروه بی‌نظیری از پژوهندگان محشر و حمایت مقامات دانشگاه است. دیگران در این مورد تأکیدشان بر معیارهای پژوهشی سطح بالا، کمک‌های مالی فدرال، گفت و گوها و ارتباط‌های میان بخش‌های دانشگاه، و دوستی‌های شکل گرفته در آسیلومار است. بسیاری بر این باورند که یکی از رویدادهای مهم و اساسی ورود استاد جوان جامعه‌شناسی به دانشگاه در ایام نزدیک کریسمس بود. و نتراسکا<sup>۲۷</sup> عضو دانشگاه آکسفورد می‌گوید: «اغلب فراموش می‌شود، این چیزها صرفاً اتفاق نمی‌افتد. یکی باید معماری‌شان کند.

## تعریف نظریه‌ها

بعضی از مهم‌ترین نظریه‌های مطرح در مطالعات سازمانی در استنفورد تدوین شدند. از جمله:

### نظریه نهاد

حامیان در استنفورد: دیک اسکات، جان، جیم مارچ، جان اولسن، وودی پاول

تعریف: نظریه‌ی نهاد در این باره است که چگونه قواعد، فرهنگ، ایده‌ها و فشارهای هنجار بنیاد به ساختارها و راهبردهای سازمان‌ها شکل می‌دهند، چگونه منتشر و کنار گذاشته می‌شوند.

متخصصان استنفورد نشان دادند که بسیاری از جنبه‌های رسمی سازمان‌ها شامل ادارات، مقررات، و احکام عمدتاً برای تأثیر گذاشتن بر اداراک مخاطبان در محیطی وسیع‌تر ایجاد شده‌اند نه به منظور تأثیر گذاشتن بر رفتار شرکت‌کنندگان. آنها نشان دادند که قوانین غالباً بر رفتار سازمان‌ها و اعضای آنها اثر می‌گذارند - نه از طریق نیروی نظارتی، بلکه به خاطر اینکه گفت و گوها و تفسیرهای تازه‌ایی در سازمان‌ها به راه می‌اندازند.

25 Steve Barly

26 Mike Lounsbury

27 Venteresca

## بوم‌شناسی سازمانی

حامی در استنفورد: مایکل هانان

تعریف: در بوم‌شناسی سازمانی به کمک روش‌های بوم‌شناسی زیست‌شناختی بررسی می‌شود که چرا سازمان‌ها به وجود می‌آیند، تعدادشان زیاد می‌شود، کامل می‌شوند و بعد از میان می‌روند. پژوهش در این عرصه کمک می‌کند تا رهبران بخش‌ها به درک نیروهای محیط‌شان نائل شوند.

بوم‌شناسان خاطرنشان می‌کنند که به علت «لختی» حاکم بر ساختارهای سازمانی، وقتی فناوریهای خیلی بدیع به میان می‌آیند، به ندرت در سازمان‌های موجود ادغام می‌شوند، اما به انواع جدید سازمان‌ها و صنایع می‌انجامند.

مثلاً، شرکت‌های الکتریکی سنتی نتوانستند تحولات میکروچیپ را وارد کارشان کنند و کار را به صنایع جدید نیم‌رسانا واگذار کردند.

## وابستگی منابع

حامی در استنفورد: جفری ففر

تعریف: نظریه وابستگی منابع می‌گوید که هر سازمانی، بیمارستان، مدرسه یا شرکت برای تأمین منابع و اطلاعات فنی لازم، وابسته به سازمان‌های دیگر است. در این نظریه بررسی می‌شود چگونه منابع خارجی بر رفتار و قدرت سازمان تأثیر می‌گذارند.

این نظریه متشکل از سه ایده اصلی است:

۱. محیط یا بافت اجتماعی سازمان بر تصمیم‌گیری از استخدام افراد گرفته تا ترکیب هیئت مدیره تا وضعیت الحاق‌ها و ادغام‌ها اثر می‌گذارد.
۲. اگر چه تصمیم‌های سازمان‌ها با موانع محیطی روبرو است، آنها می‌توانند این قید و بندها را کاهش بدهند و خود مختاری بیشتری ایجاد کنند.
۳. مفهوم قدرت برای درک دینامیک داخل سازمان‌ها مثلاً انتخاب مدیران اجرایی ارشد در زمینه‌های کاری گوناگون و همچنین برای درک دینامیک قدرت بین سازمان‌ها اهمیت دارد.

## یادگیری سازمانی

حامی در استنفورد: جیم مارچ

تعریف: در یادگیری سازمانی این امر بررسی می‌شود که چگونه سازمان‌ها سعی می‌کنند که از تجربیات خودشان و دیگران چیز یاد بگیرند، در چه مواردی این تلاش‌ها به پیشرفت می‌انجامد، و در چه مواقعی یادگیری از تجربه آنها را گمراه می‌کند. مثلاً استفاده از تجربه برای افزایش توانایی کارکردن با یک فناوری جدید ممکن است اشتغال به یک فناوری جدید و بالقوه بهتر را دشوار کند، که این به «دام قابلیت» معروف است.

## فرهنگ سازمانی

حامی در استنفورد: جوآن مارتین

تعریف: فرهنگ سازمانی را می‌شود برای توصیف زندگی کاری روزمره در انواع سازمان‌های کوچک و متوسط و بزرگ به کار برد هم در سازمان‌های غیرانتفاعی و انتفاعی. از سمینارهای دانشجویان دکتری گرفته تا تشکیلات دولتی بزرگ مثل سپاه صلح تا حتی شرکت‌های چندملیتی خیلی بزرگ. این نظریه نه فقط به ارزش‌ها، برداشت‌ها، باورها و عادت‌های رفتاری اعضای سازمان‌ها بلکه به آنهایی که به تعارض میان خرده فرهنگ‌ها و ابهاماتی که در محدوده‌های فرهنگی و خرده فرهنگی پیش می‌آید مربوط می‌شوند.

