

به نام خدا

عنوان: استعاره های سازمان



سیمای سازمان

بروزنگار بر امور پژوهش‌های تربیت نیروی انسانی
در وزارت بهداشت و امور درمانی آن

دکتر محمد علی
دکتر محمد علی

www.ketab.ir

خانه کتاب

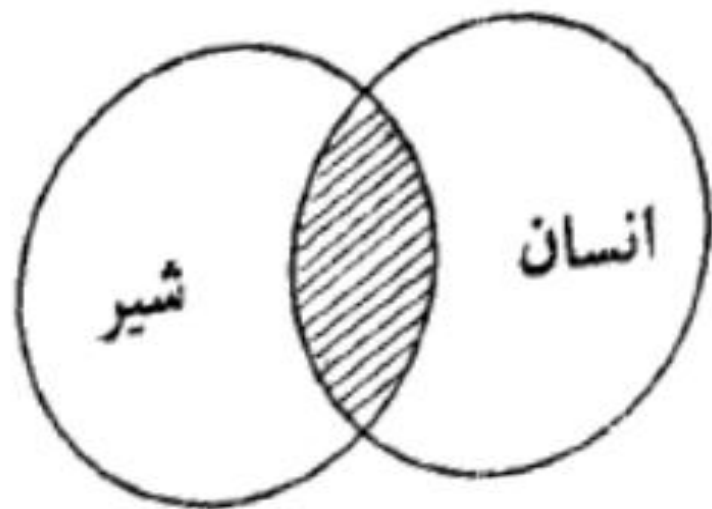
پنداره‌های سازمان

گزارش مورگان
دکتر حسین نوروزی
دکتر محمد علی



www.AdineBook.com

استعاره ما را به دیدن شباهت‌ها دعوت می‌کند



اما تفاوت‌ها را نادیده می‌گیرد

مقدمه ای بر استعاره های سازمان

- ❖ استعاره ها موضوعات و پدیده های پیچیده را ه وسیله تاکید کردن بر نکات کلیدی آنها ساده و قابل درک می سازند. استعاره ها از آنچه ذهن ما بدان اشناست برای شناختن آنچه ذهن کمتر بدان اشنایی دارد استفاده می کنند.
- ❖ استعاره ها این امکان را فراهم می آورند که ما جنبه های مختلف سازمان را بشناسیم و چون می توانیم این امر را به طور مجزا از هم انجام دهیم ذهن پیچیدگی بسیاری را در مقابل خود نمی بینند اگر تمامی تصاویر حاصل از استعاره ها را کنار هم یا بر روی هم قرار دهیم، سیمای واقعی سازمان را با تمامی پیچیدگی هایش در می یابیم.
- ❖ تمثیل ها و استعاره ها صرفا برای درک سازمان به کار نمی آیند، بلکه در نحوه مدیریت نیز مفید فایده هستند. مدیران با شناخت نوع سازمان، که به کمک استعاره ها رخ داده است، با درکی واقعی به مدیریت میپردازند و سبکی را پیشه خود می سازند که با شرایط و نوع سازمان سازگار و هم ساز است.

انواع استعاره های سازمان

■ مورگان بر نقش حایز اهمیت استعاره ها در کمک به تحلیل و شناخت نظریه سازمان، تاکید می کند و انواع استعاره های سازمانی از دیدگاه او عبارتند از:

- ❖ سازمان به مثابه ماشین
- ❖ سازمان به مثابه موجود زنده
- ❖ سازمان به مثابه مغز
- ❖ سازمان به مثابه فرهنگ
- ❖ سازمان به مثابه نظام سیاسی
- ❖ سازمان به مثابه زندان برای ذهن آدمی
- ❖ سازمان به مثابه جریان متغیر
- ❖ سازمان به مثابه ابزار سلطه

ماكس وير



سازمان به مثابه ماشین

- ❖ و بر برداشتی ماشینی از سازمان ارائه داد که به نام بورکراسی معروف است. اما ساختار بورکراسی اشاره به سازمانی داشت که استعاره ماشین برای توصیف آن دور از ذهن نبود. این برداشت اگرچه ناقص بود، ولی نمی توانیم آن را خطا بدانیم بدین معنی که علمای مدیریت علمی به جنبه های مادی و ماشینی سازمان پرداختند و روش ها و شیوه هایی را برای بهبود کارایی و بازدهی ارائه کردند که اکنون نیز قابل استفاده اند. هدف اصلی این استعاره همچون یک ماشین افزایش ستاده ها و کاهش نهاده ها بوده است
- ❖ ارگونومی یا مهندسی انسانی، نمونه ای امروزی از تفکر ماشینی درباره سازمان است

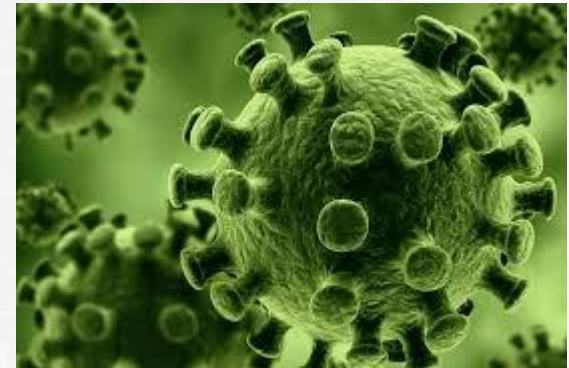


محدودیت های سازمان به مثابه ماشین

- ❖ ایجاد شکلهایی از سازمان که مشکلات زیادی در انطباق با تغییر شرایط دارند
- ❖ ایجاد بورکراسی بی اندیشه، کور و بدون چون و چرا
- ❖ ایجاد پیامدهای پیش بینس نشده و نامطلوب
- ❖ اثرات غیر انسانی بر کارکنان
- ❖ تاکید بیش از حد بر قوانین و مقررات که منجر به جا به جایی هدف می گیرد
- ❖ اهداف بخشی واحدها مهمتر از تحقق اهداف کلی سازمان

سازمان به مثابه موجود زنده

- ❖ در این استعاره به سازمان همچون موجودی زنده نگریسته میشود تشبیه سازمان به موجود زنده مفاهیمی چون سازگاری و تطبیق پذیری سازمانی، سلامت، بهبود سازمان و دوره های زندگی سازمانی را در ادبیات مدیریت و سازمان متداول ساخت همچنین نیازهای انسان را در سازمان مورد توجه قرار داد در این جا طراحی سازمان به عنوان موضوعی انسانی مطرح شده است
- ❖ نظریه سیستم ها در مدیریت، نظریه اقتضایی سازمان و مدیریت، ساختار ادھوکراسی و نظریه جمعیت-محیط ریشه در این دیدگاه دارند.



نقاط قوت سازمان به مثابه موجود زنده

- ❖ درک روابط متقابل سازمان و محیط
- ❖ توجه عمیق سازمانها به نیازها و ارضای آنها
- ❖ طیف وسیعی از راهکارها برای سازماندهی
- ❖ توجه عمیق به نوآوری و ابداع در سازمان
- ❖ استفاده از زمینه های نظری و عملی
- ❖ تاکید به اکولوژی و روابط بین سازمانی

محدودیت های سازمان به مثابه موجود زنده

- ❖ سازمان و محیط ان به دور از واقعیت مورد توجه قرار گرفته
- ❖ وجود عملکرد واحدی در سازمان
- ❖ خطر تبدیل استعاره به ایدئولوژی

سازمان به مثابه مغز

❖ سازمان همچون مغز نظامی تحلیلی گر است که اطلاعات را دریافت و آنها را تجزیه و تحلیل می کند و مورد استفاده قرار میدهد. سازمان ها را میتوانیم سیستمهای اطلاعاتی و نظام های ارتباطی بدانیم زیرا در سایه ارتباطات و تبادل اطلاعات است که فرایندهای مدیریت در سازمان تحقق می یابند، تصمیم گیری ها، برنامه ریزی و سازمان دهی، کنترل و نظارت انجام می شود در پردازش اطلاعات و به کار گیری آنها برای اتخاذ تصمیم، انتخاب و اقدام سازمان همسان مغز انسان عمل میکند.

❖ سایمون به تصمیم گیری در حد رضایت بخش وبا تعقلی محدود، که ناشی از محدودیت های اطلاعاتی، اعتباری و زمانی بود اشاره کرد و از این جهت نظریات او استعاره مغز برای توصیف سازمان را به ذهن متبادر می سازند.



سازمان به مثابه مغز

- ❖ سایبرنتیک یا علم ارتباطات و کنترل، رابطه ای صریح تر بین مغز و انسان و سازمان برقرار کرد در تحقیقات سایبرنتیک آشکار شد خود نظمی با استفاده از بازخورد منفی بود. انسان با استفاده از بازخورد منفی و اصلاحات پیاپی و پرهیز از خطا، به هدف دست می یابد و سیستم ها را نیز میتوان چنان طراحی کرد که با تجزیه اطلاعات و کنترل چنین خود نظمی را در خود ایجاد کنند
- ❖ در بکارگیری استعاره مغز برای توصیف سازمان، به خاصیت هولوگرافیک مغز نیز اشاره شده است در هولوگرافی، کل به گونه ای در اجزا منعکس می شود که هر جز میتواند همچون آن عمل کند سازمان نیز میتواند واجد چنین خاصیتی باشد بدین معنی که سیستم سازمانی را به طریقی منظم بسازیم که در غیاب بعضی از اجزا یا درست کار نکردن آنها سازمان به حیات خود ادامه دهد.

نقاط قوت سازمان به مثابه مغز

- ❖ درک بهتر یادگیری سازمانی و ظرفیت خود سازماندهی
- ❖ تاکید بر نحوه طراحی مدیریت راهبردی جهت تسهیل آموزش یادگیری
- ❖ دست یافتن به آن سوی عقلانیت محدود
- ❖ فراهم شدن زمینه لازم برای استفاده از تکنولوژی محاسباتی و ریز پردازنده برای ایجاد شبکه‌های جدید سازمانی

محدودیت سازمان به مثابه مغز

- ❖ خطر نادیده انگاشتن تعارض شدید بین “الزامات یادگیری و خودسازماندهی” و “واقعیت‌های قدرت و کنترل”
- ❖ ویژگی خود مرجعی مغز در تحلیل پدیده‌ها

سازمان به مثابه فرهنگ



سازمان به مثابه فرهنگ

❖ هر سازمان دارای یک فرهنگ خاص است که اگرچه از فرهنگ جامع نشات گرفته، اما خصوصیت سازمان نیز بر آن اثر نهاده و یک فرهنگ ویژه ایجاد کرده است. برای انجام هر گونه اقدامی در سازمان، توجه به فرهنگ امری ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توانیم انجام تغییرات را تسهیل کنیم و به جهت گیریهای جدید در سازمان شکل دهیم، علاوه بر نقش فرهنگ در ایجاد تغییر، برای غلبه بر نگرانی ها، اضطراب ها، فشارهای شغلی و حرفه ای در سازمان نیز می توانیم به عامل فرهنگ تمسک جوییم. در ادراک فرهنگی سازمانی باید انقدر به سازمان نزدیک باشیم که ظرایف فرهنگی را به درستی دریابیم و آنقدر از آن دور باشیم که بتوانیم همه جوانب آن را همچون نظاره گری خارجی حس و درک کنیم.



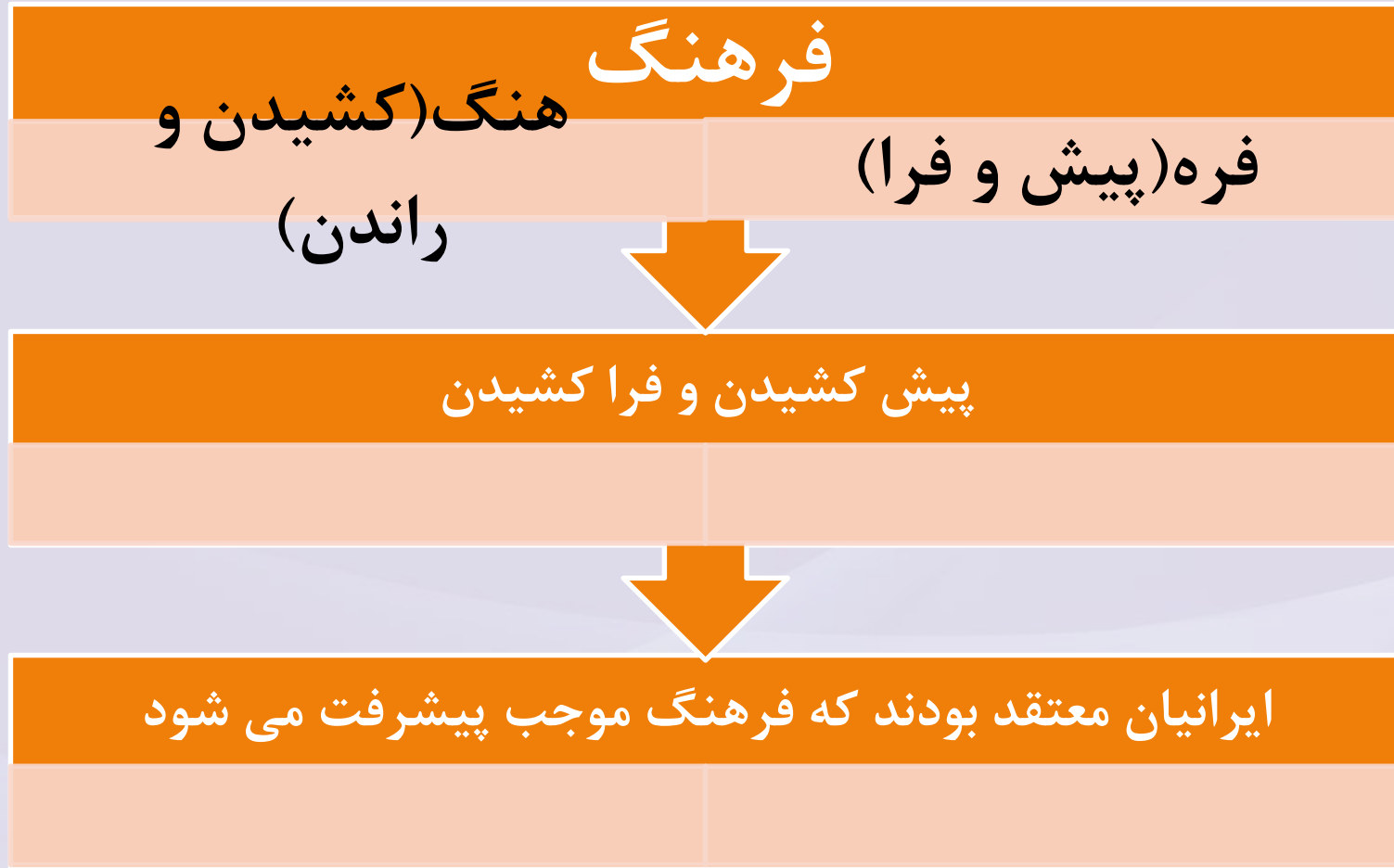
فرهنگ



باشیدن مفهوم فرهنگ، چه واژه ای فوراً به ذهن شما خطور می کند؟

«فر» «هنگ»

ادب، تربیت، معرفت، دانش، علم، آداب و رسوم



در شاهنامه و آثار سعدی، فرهنگ علاوه بر دانش، شامل
نقاشی، سوارکاری، موسیقی و تیراندازی هم می شود



cultu
ra

- کشت و زرع

- ترویج

تایلر

- تهذیب نفس

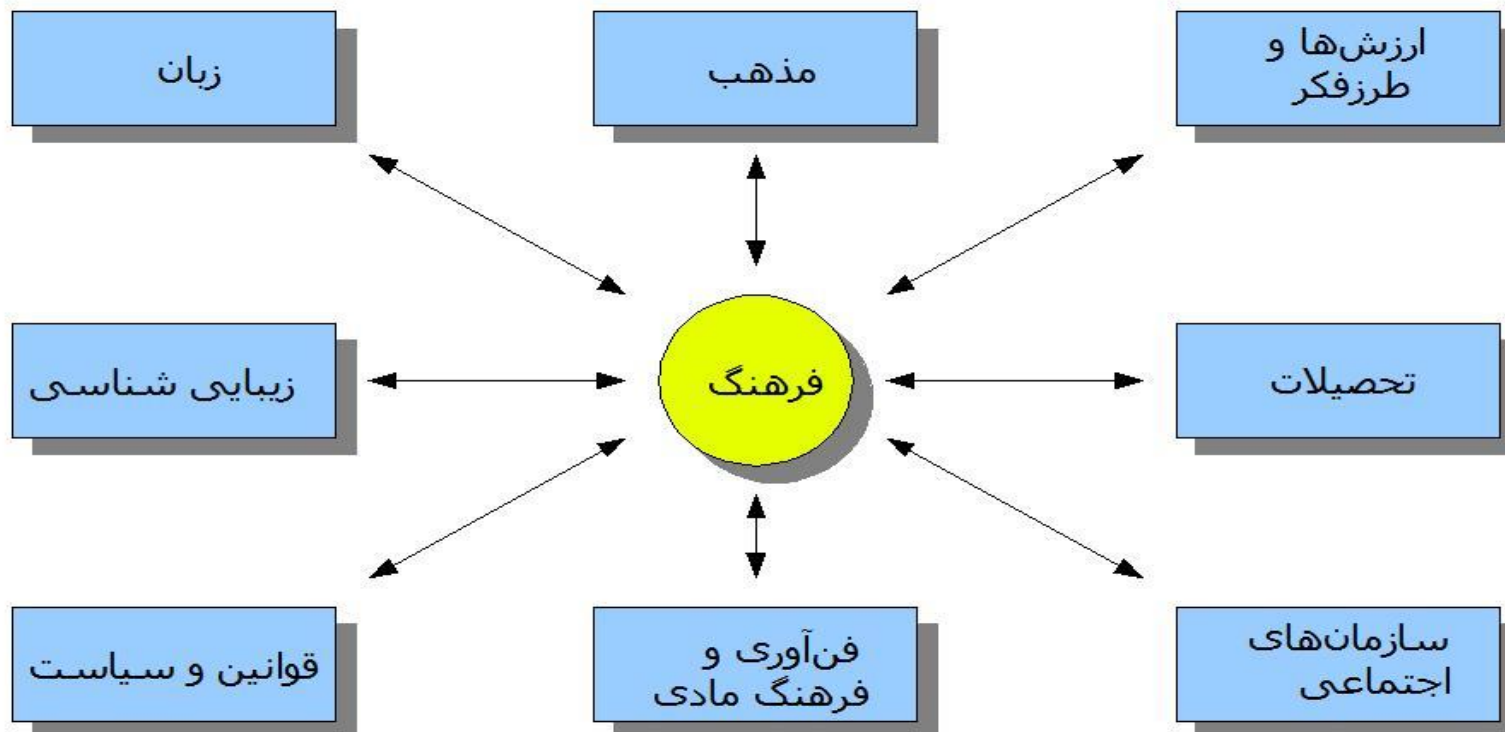
- تمدن (دین ، هنر و اخلاق)

قرن
۲۰

- مفهومی محوری در انسان شناسی

- طبقات اجتماعی
- ریشه و سابقه خانوادگی
- جنسیت
- وضعیت تاهل
- آداب و رسوم
- اعتقادات و باورها
- ارزش ها و هنجارها

- ملیت
- ملیت ایرانی
- ملیت مصری
- ملیت ایرانی
- مذهب
- گرایش های مختلف سیاسی







ISNA / KHOUZESTAN

ISNA / PHOTO: Amin Nazari

فرهنگ به مثابه هوای تنفس و خون جاری در رگها و سلولهاست.



سطوح فرهنگ سازمانی

برگ ها = نمادهای قابل مشاهده
(جلوه های بیرونی فرهنگ)

گرایش ها یا طرز تلقی ها

ساقه = ارزش های قراردادی
(ساختار فرهنگ)

مفاهیم
فلسفه

نهادها

خط مشی
ها

چارچوب
انگاره ها و
تصورات

ریشه ها = فرضیات بنیادی
(منابع فرهنگ)

هنر

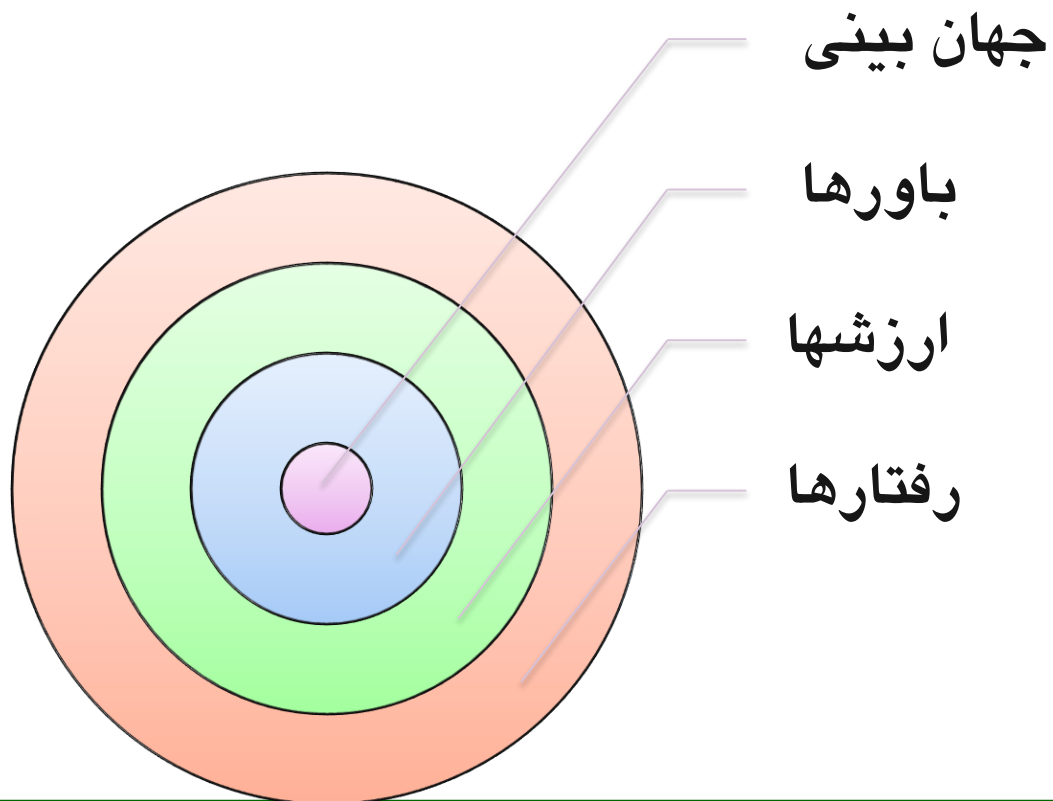
اساطیر

ادبیات

مذهب



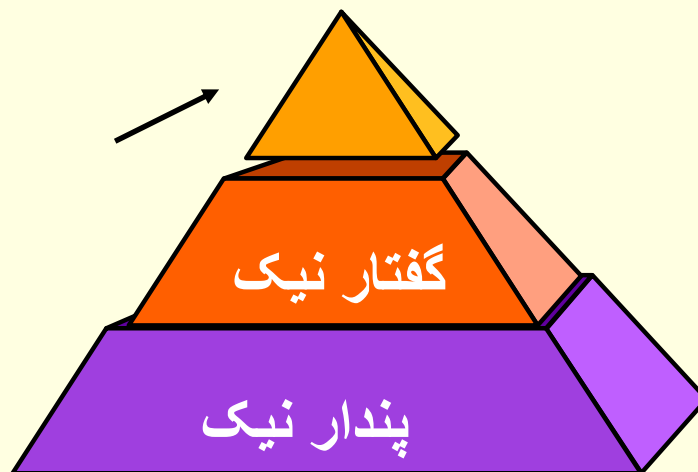
لایه های فرهنگ



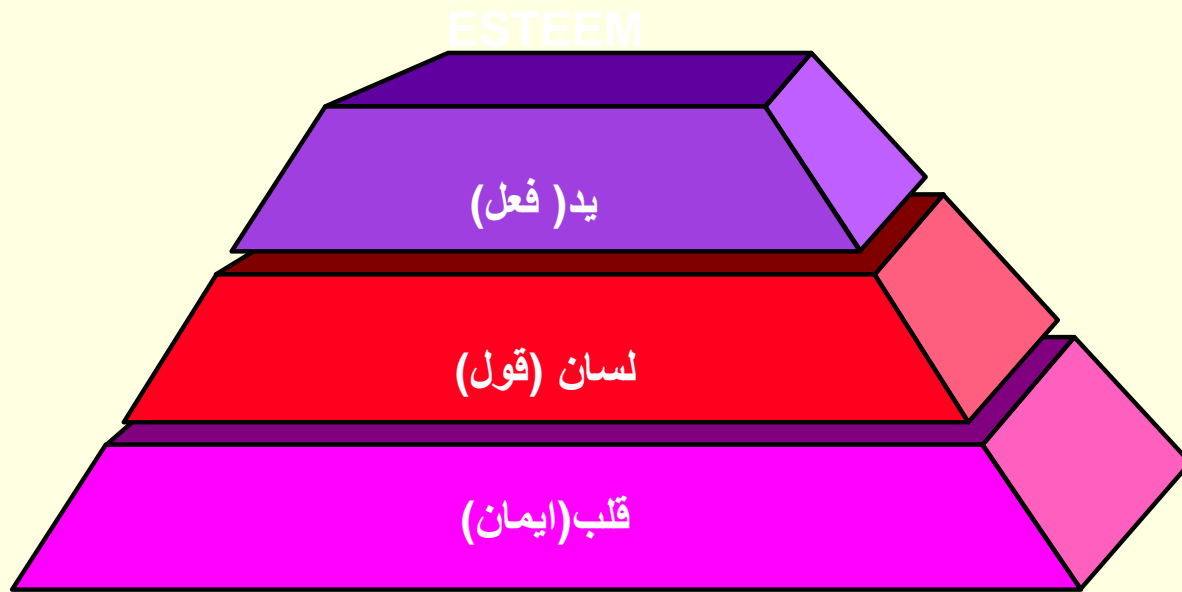
فرهنگ ایرانی

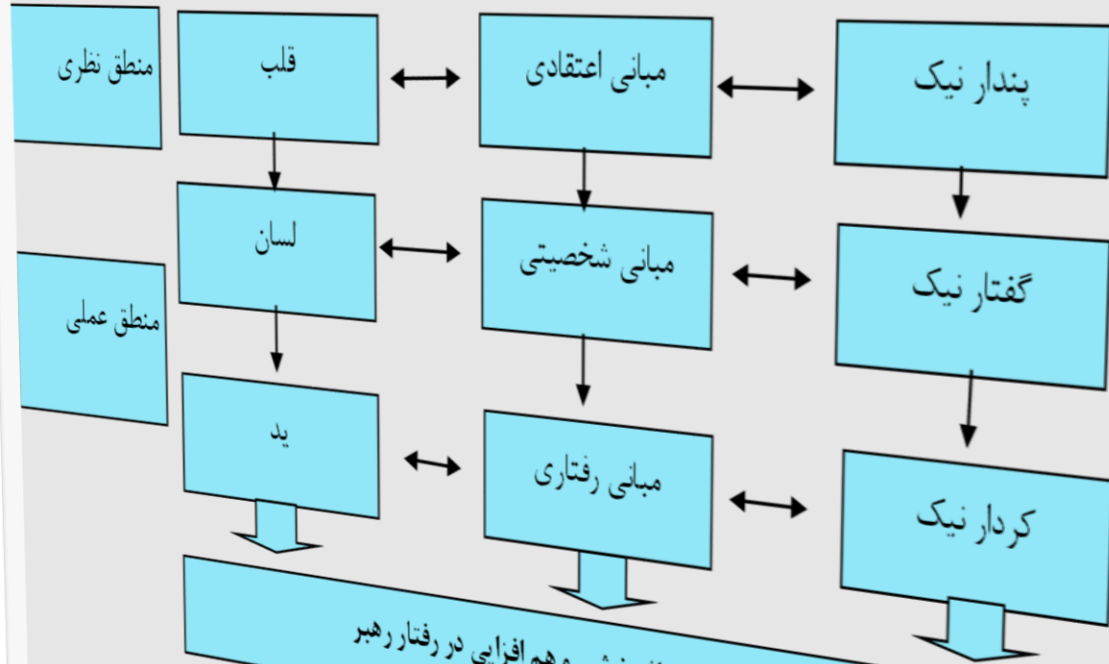
ارزش های قراردادی

کردار نیک



فرهنگ اسلامی





کارآمدی، فایده مندی، اثربخشی و هم افزایی در رفتار رهبر
 نمودار ۱۰-۵- هم سوئی و هم ترازگی گفتار، کردار و پندار (محقق)



• جین مانت:

• اگر مجبور بودم که دوباره از
نو شروع کنم از فرهنگ شروع
می کردم.

تعریف فرهنگ (Culture)

❖ کلیه کوششهایی که اعضاء یک جامعه برای انطباق خود با هنجارهای محیط اعم از طبیعی یا اجتماعی می

کنند. (ساموئل کینگ)

❖ مجموعه ای از رفتارهای آموختنی ، باورها ، عادات و

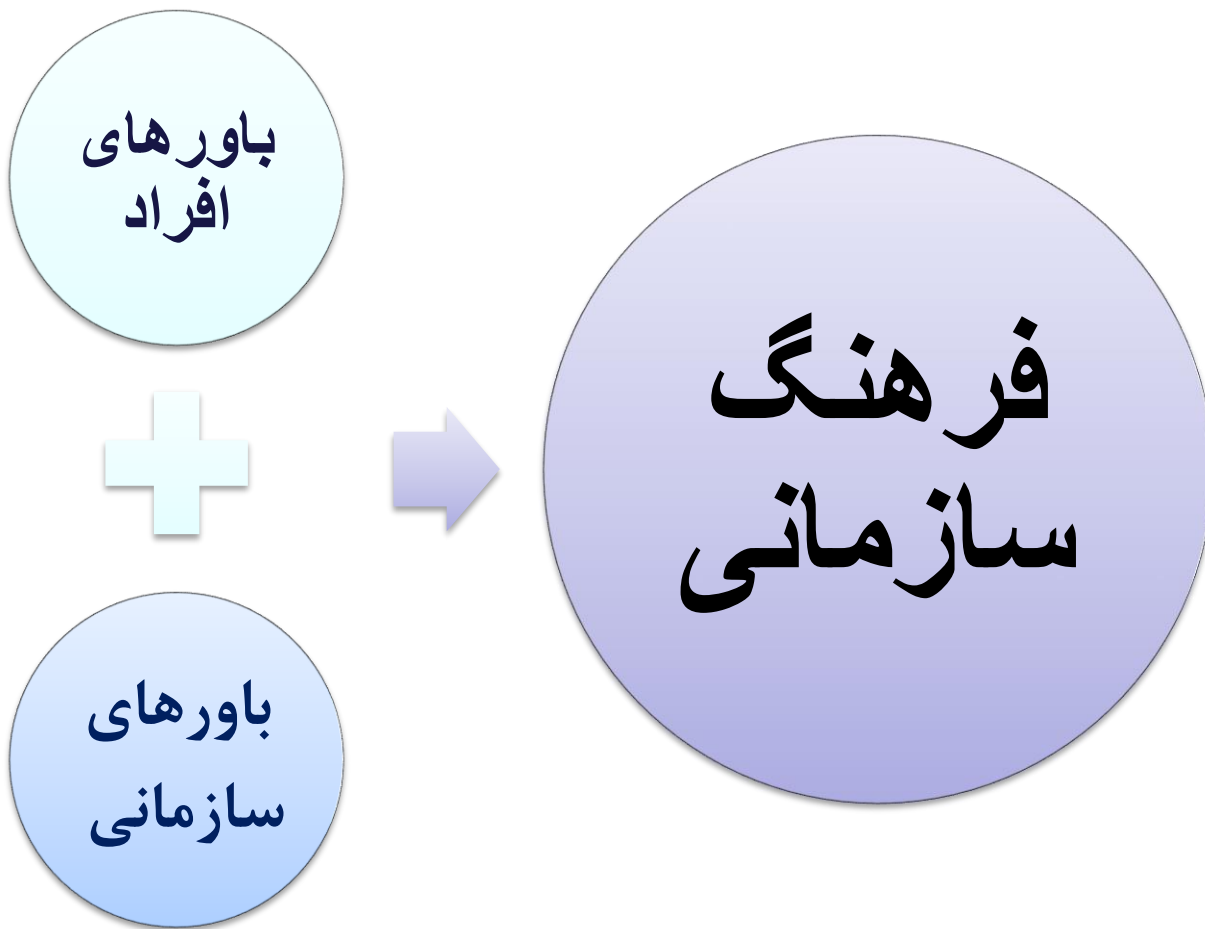
سنن که مشترک میان گروهی از افراد و به وسیله

آن ها، به کار گرفته می شوند.



فرهنگ سازمانی









سینرژی
فرهنگی

باورهای
افراد

≠

باورهای
سازمانی



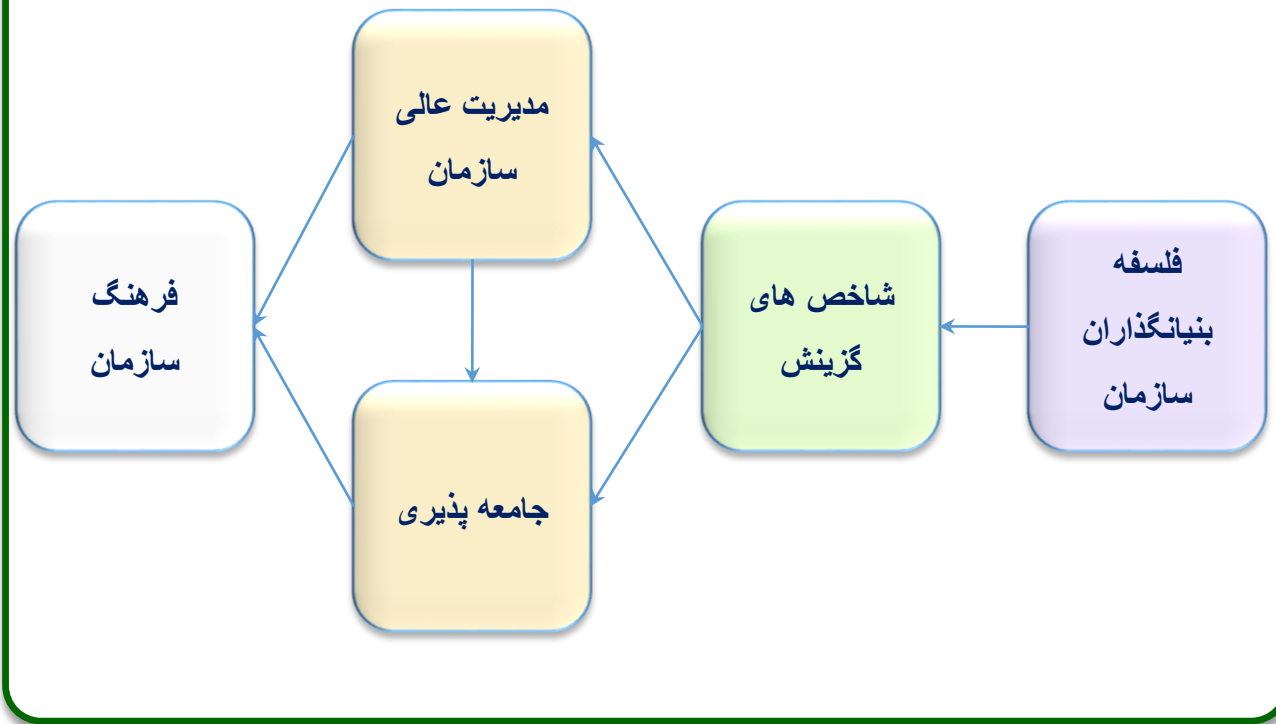
تغییر
فرهنگی



≠



شیوه ی شکل گیری فرهنگ سازمان



تعریف فرهنگ سازمانی

(Corporate culture)

- ❖ ترکیبی از باورها ، ارزشها و پیش فرضهایی است که در سازمان وجود دارد و همه اعضا سازمان ، کم و بیش ، به طور یکسان در معرض آن قرار می گیرند. (ادگار شاین)
- ❖ فرهنگ سازمانی ، درک یا پنداشتی است که اعضا از سازمان دارند .
- ❖ فرهنگ، هویت اجتماعی هر سازمان می باشد .

تعریف فرهنگ سازمانی

(Corporate culture)

❖ فرهنگ متمایز کننده سازمان ها از یکدیگر

است (رابینز)


❖ الگویی از عقاید ، باورها و انتظارات مشترک که به طور

قدرتمندی به رفتار اشخاص و گروهها در درون سازمان

شکل می دهد.



• جوان مارتین (۱۹۸۴):

فرهنگ سازمانی به مثابه چسبی است
که یک سازمان را از طریق  به ای از
الگوهای مشترک معنا به هم پیوند می دهد.

اقسام فرهنگ ها

فرهنگ حاکم
(فرهنگ اکثریت)

فرهنگ سازنده
(تشویق به کار، نועدوستی
خودبایی و پیشرفت)

فرهنگ علمی
(مهارت محور، تخصص محور)

فرهنگ باشگاهی
(وفاداری بالا به ارزش سازمان
اهمیت ارشدیت)

فرهنگ تیمی

فرهنگ سنگری
(مهم بودن هدف، عدم ثبات و
امنیت شغلی)

فرهنگ نقشی
(تاکید بر ساختار بروکراتیک)

فرهنگ وظیفه ای
(تاکید بر عملکرد)

فرهنگ قدرتی
(وفاداری صاحبان قدرت و قانون)

فرهنگ شخصی
(حمایت از افراد حرفه ای و استقلال حرفه ای)

فرهنگ سازگار و انعطاف پذیر
(فرهنگ تعامل و توجه به محیط)

فرهنگ ماموریتی
(تعامل با محیط در حد تامین نیاز)

اقسام فرهنگ ها

فرهنگ
مشارکتی

فرهنگ ثبات و
استحکام

فرهنگ
تفویض
ی

فرهنگ
قوی

فرهنگ؟



aparat.com/salammaneh

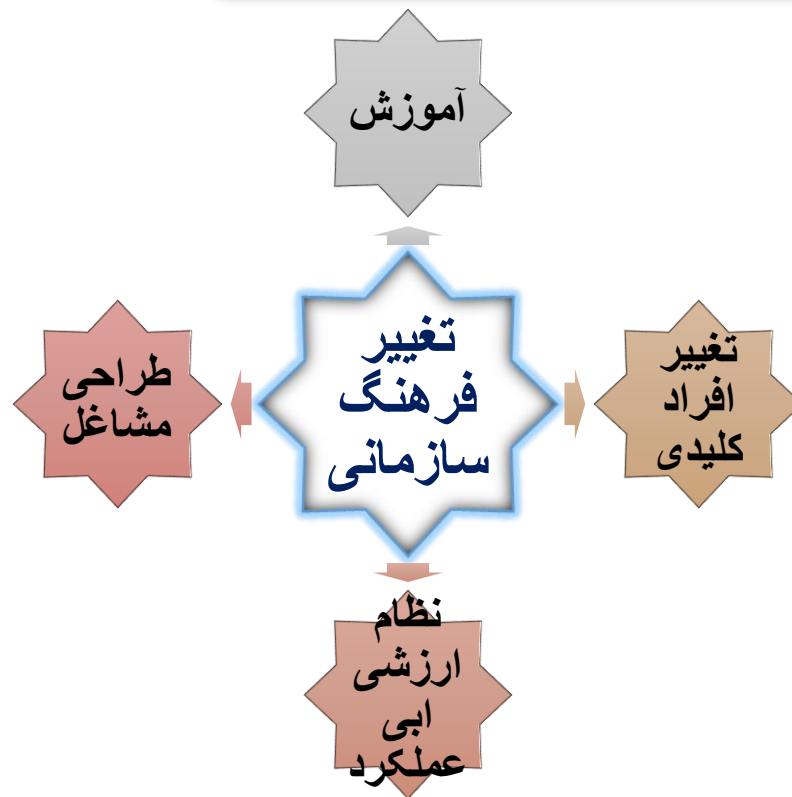
نقش فرهنگ در سازمان



چالش های فرهنگ سازمانی



راه های تغییر و پرورش فرهنگ سازمانی



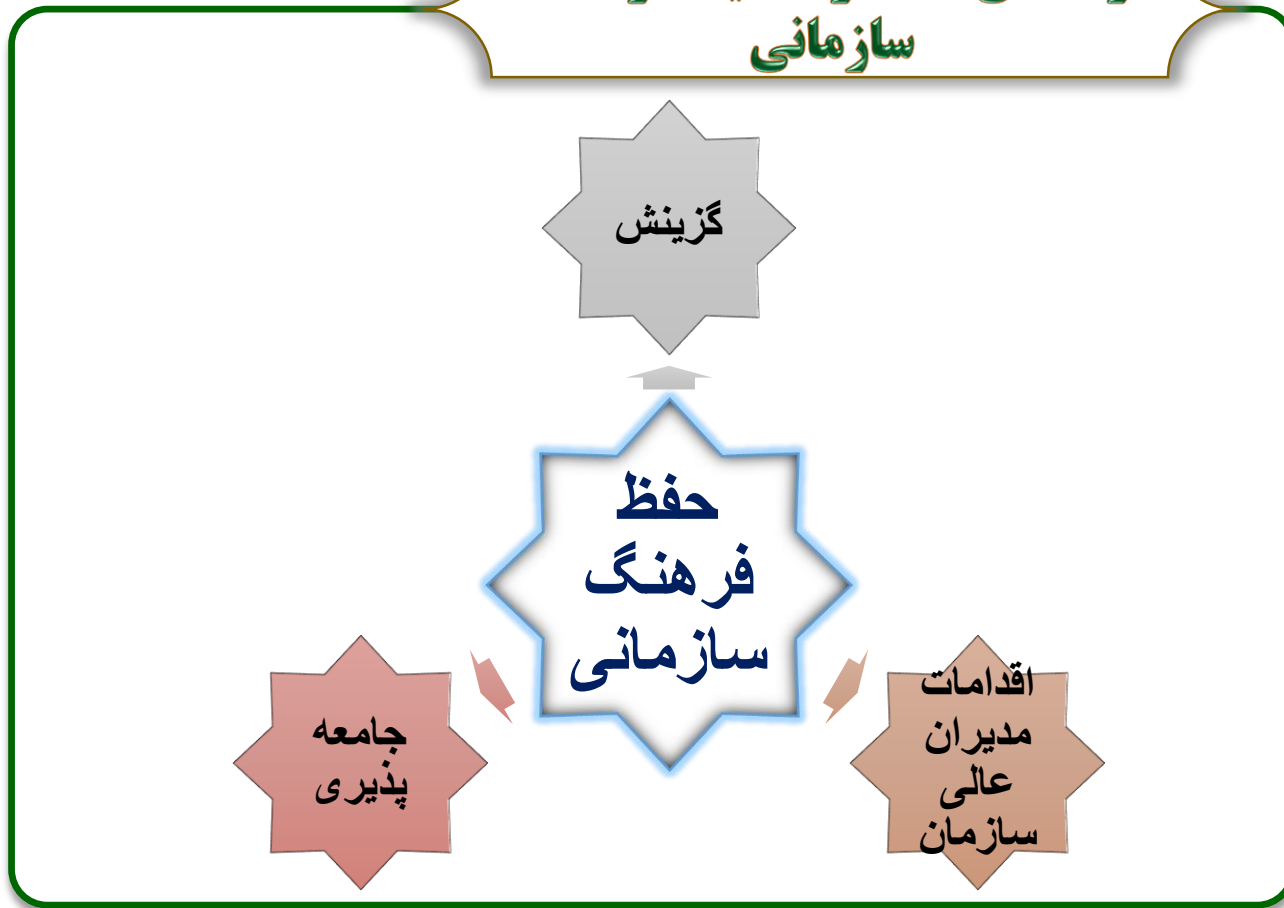
راه های حفظ و حمایت فرهنگ سازمانی

گزینش

حفظ فرهنگ سازمانی

جامعه پذیری

اقدامات مدیران عالی سازمان



تفاوت های فرهنگی

عناصر مهم فرهنگی چین

- اهمیت قائل شدن برای زمان
 - توجه به شایستگی فنی
 - خوش قولی
 - شنونده خوبی بودن
 - کمتر احساسی بودن
- بر ارتباطات و اعتماد متقابل تاکید زیادی داشتن
 - شروع کننده خوبی بودن
 - همراه کننده دیگران با خود
 - پای بندی زیاد به فرهنگ ملی خود
- احترام زیاد به سن، روابط و سلسله مراتب سازمانی



عناصر مهم فرهنگی فرانسه

۱. وقت شناسی در روابط اجتماعی و جلسات
۲. مطلوب بودن مذاکره در طول صرف غذا،
۳. توجه به اراستگی و پاکیزگی
۴.



عناصر مهم فرهنگی ایتالیا

- سازمان ها به مثابه خانواده
- شخصیت گرایی
- پیروی از فردگرایی و روابط فردی
- توجه به نوآوری و انعطاف پذیری
- توجه به سطوح کیفیت
- ضابطه مند بودن در خرید و فروش و در انعقاد قرارداد ها ضابطه مند هستند



عناصر مهم فرهنگی هند

- وقت شناسی
- سئوالات شخصی نباید پرسیده شود
- مهم بودن القاب و عناوین
- اجتناب از دست زدن به شانه یکدیگر در طول مذاکره



عناصر مهم فرهنگی روسیه

- توجه به روابط شخصی و نزدیکی با شرکاء
- توجه به اصول اخلاقی در تجارت
- با حوصله بودن
- به طور اختصاصی و انحصاری عمل کردن
- مهم بودن روابط فردی
- حفظ کردن اطلاعات تجاری در مذاکره
- توجه به استراتژی برد - برد در مذاکره



عناصر مهم فرهنگی کشورهای عربی

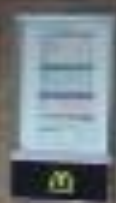
- وقت در کنترل خداست
- تقدیرگرا بودن
- عاطفی و احساسی بودن
- رعایت احترام متقابل در مذاکره
- توجه به سلام و درود و رفت و آمد در مذاکره



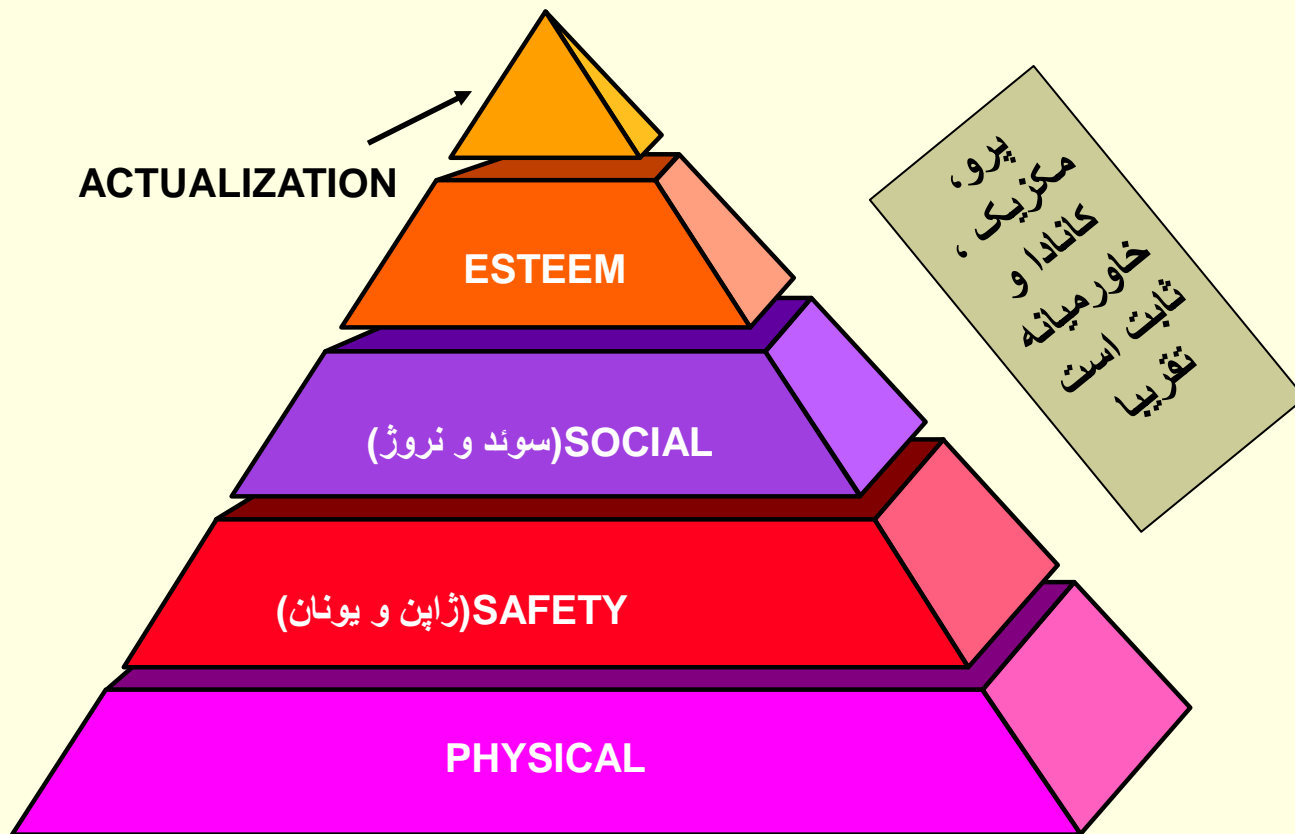
Drive Thru



McDonald's
RESTAURANT



انگیزش کارکنان در فرهنگ های مختلف ، متفاوت است



به نظر شما، مشتریان بوشهری و یا بندری چه
تفاوت هایی فرهنگی با هم دارند؟





فرهنگ ایرانی

۱. ضعف در ایجاد و حفظ روابط پایدار
۲. ضعف در حمایت فکری از یکدیگر
۳. لذت بردن از تخریب یکدیگر
۴. ارزان فروشی یکدیگر
۵. فقدان قدردانی از یکدیگر
۶. تعطیلی کامل خودانتقادی
۷. فرافکنی گسترده و همه جانبه
۸. تند مزاجی در برابر اشتباه دیگران
۹. انحصارطلبی در بهره برداری از قدرت و امکانات

فرهنگ ایرانی

۱. تمایل به تغییر اصول فکری به تناسب امکانات و فرصت ها
۲. عدم محدودیت در تخریب دیگران
۳. تمایل ضعیف به یادگیری از یکدیگر
۴. ضعف در اعتماد به یکدیگر
۵. تمایل در به هم زدن توافق ها
۶. سختی فراوان در دستیابی به اجماع فکری و رفتاری
۷. علاقه مندی در انتصاب افراد ضعیف، نادان و نالایق در سمت ها و مسئولیت ها
۸. سختی در سهیم شدن در افکار و رفتار دیگران

فرهنگ ایرانی

۱. واکنش های سریع به رفتار و اندیشه دیگران
۲. تعطیلی مطلق در سوال کردن و نقد دیگران
۳. حفظ کردن خود در مدارهای قدرت به هر نحو ممکن
۴. تعریف کردن اغراق آمیز از جایگاه فکری و موقعیت دیگران
۵. حل نکردن مسائل و به تعویق انداختن آن ها
۶. عصبانی شدن سریع به هنگام بروز اختلافات
۷. تمایل و علاقه شدید به وارونه جلوه دادن واقعیت ها به تناسب منافع و فرصت ها
۸. خودخواهی و خودمحوری های شدید
۹. نگاه کوتاه مدت به ارتباطات دوستی ها و کارها
۱۰. استفاده ابزاری از دین و اخلاق برای ظاهرسازی و تزئینات رفتاری

فرهنگ ایرانی

- ۱- گرایش کم به عقلانیت - فرهنگ شفاهی
- ۲- زنانگی در مقابل مردانگی
- ۳- فاصله قدرت بالا
- ۴- بی اعتمادی و بدبینی
- ۵- رفتار خاص گرایانه (قوم گرایی و خویشاوندی)
- ۶- وقت کشی به جای وقت شناسی
- ۷- پذیرش ابهام و تطبیق با تردید
- ۸- تقدیرگرایی
- ۹- دینداری

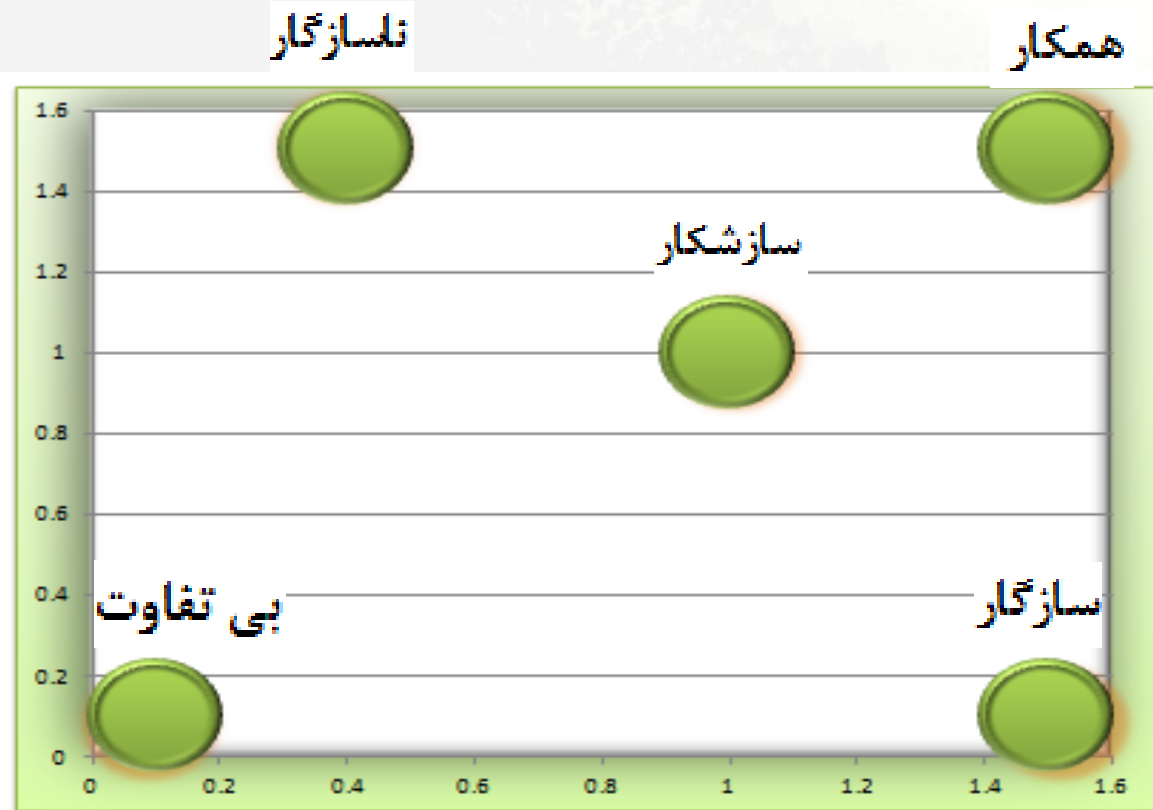
سازمان به مثابه نظام سیاسی

❖ سازمانها از جهات بسیار همانند حکومت ها هستند و از این رو می توانیم آن ها را به نظام سیاسی تشبیه کنیم. مسائلی چون اهداف، منافع، تعارض و قدرت در استعاره سیاسی نقشی عمده ایفا میکنند. سازمانها و اهداف موجود در آنها منافع و اهدافی متفاوت را دنبال میکنند و تضاد بین این منافع در سازمان موجب تعارض و کشمکش می شود سازمان به کمک عامل قدرت می کوشد تا از تضادها به نحوی موثر بهره بگیرد و آن ها را به سوی اهداف هدایت کند. به کارگیری عامل قدرت برای ساماندهی امور و فعالیتها در سازمان شکل سیاسی انرا ترسیم میکند و به استعاره سیاسی مفهوم می بخشد.



سازمان به مثابه نظام سیاسی (سبک‌های مدیریت در حالت تعارض)

میزان توجه و تاکید بر نظر مدیر



توجه به نظرات سایرین

نقاط قوت سازمان به مثابه نظام سیاسی

❖ زیر سوال بردن اسطوره عقلانیت سازمانی

محدودیت سازمان به مثابه نظام سیاسی

سیاست زدگی ❖

سازمان به مثابه زندان روح

- ❖ استعاره سازمان همچون زندان روح اعضای سازمان همچون غار نشینان جلوه می کنند. آنها انچنان دلبسته باورهای خویشانند که به هیچ رو نمی خواهند واقعیت‌های بیرونی را بپذیرند.
- ❖ یکی از دام‌هایی که مدیریت و کارکنان را اسیر اوهم و از واقعیت‌های بیرونی غافل می‌سازد، موفقیت است. گاهی موفق شدن در چند مورد خاص مدیریت سازمان را دچار توهمی آسیب‌ناپذیر می‌کند و با این خیال که همواره موفقیت با اوست به مسائل بیرونی توجه نمی‌کند و همچنان در این مسیر پیش می‌رود و زمانی متوجه واقعیت‌ها می‌شود که دیر شده است. در چنین وضعیتی سازمان واقعا مانند زندانی است که قدرت نگرستن به بیرون و واقعیت‌های خارجی از آن سلب شده است



نقاط قوت سازمان به مثابه زندان روح

- ❖ خروج از دامهای شناختی و تفکرات گروهی
- ❖ ارائه دیدگاه جدیدی از مبحث عقلانیت سازمانی

محدودیت سازمان به مثابه زندان روح

- ❖ نادیده گرفتن عوامل ایدئولوژیکی موثر بر زندگی
- ❖ به جهت تاکید زیادی این استعاره بر نقش فرایندهای شناختی در ایجاد، تداوم و تغییر سازمان در معرض انتقاد قرار دارد.
- ❖ به جای نگرش به سازمانها به عنوان زندان روح بهتر است انرا صرفا به عنوان زندان در نظر گرفت

سازمان به مثابه جریان متغیر

❖ سازمانها نیز همچون سایر پدیدهها در حال تغییر و تحول اند. این محیط خارجی نیست که سازمان را به تغییر و تحول وا میدارد، بلکه کل سیستم به عنوان یک مجموعه متفق با محیط در روابط درونی خود هویت آینده خویش را رقم میزنند. بنابراین این یک کل است که تغییر و تحول می یابد و اینکه بگوییم محیط تغییر کرد و سپس سازمان به طبع آن تحول یافت یا به عکس، درست نیست. تغییرات سازمان و محیط با هم و به همراه هم انجام می گیرد و تغییر سازمانها به صورت یک مجموعه کلی و وحدت یافته است. سازمانها برای تضمین و تحکیم هویت خود باید روابط جدیدی به وجود آورند و تغییرات را بپذیرند این روابط براساس تقابل با محیط نیستند، بلکه با تلفیق شدن با محیط به عنوان یک کل واحد صورت گرفته است.



نقاط قوت سازمان به مثابه جریان متغیر

- ❖ ارائه شیوه‌های مکملی برای درک منطق
- ❖ تاثیر پروانه ای

محدودیت سازمان به مثابه جریان متغیر

❖ قدرت بی قدرتی مدیران

سازمان به مثابه ابزار سلطه

- ❖ یکی از واقعیتهای ترین استعاره ها برای توصیف برخی از سازمانهای معاصر ابزار سلطه و تسلط است. سازمانهایی که برای خدمت به مردم ایجاد شده اند، پس از چندی به صورت تشکیلاتی عظیم بر مردم حکم میرانند و از صورت خادم به حالت مخدوم تغییر ماهیت می دهند.
- ❖ جنبه دیگری از روح سلطه گری و تسلط جویی سازمانها را میتوانیم در محیط های کاری نامناسب، فضاهای الوده کارگاهی، عدم رعیت بهداشت صنعتی و عدم توجه به کرامت انسانی در کار مشاهده کنیم.
- ❖ فشارهای عصبی و استرس های شغلی و سازمانی موجب بروز بیماریهای روانی و عدم تعادل روحی کارکنان شده که این جنبه دیگری از عملکرد غیر منصفانه سازمانها در ارتباط با کارکنانشان است



نقاط قوت سازمان به مثابه ابزار سلطه

- ❖ ارائه جایگزینی برای تئوری سنتی سازمان
- ❖ ارائه چارچوب مرجع بنیاد گرا جهت درک موضوعات سازمان

محدودیت سازمان به مثابه ابزار سلطه

❖ استعاره ابزار سلطه صرفاً بر حد نهایی ایدئولوژی چپ تمرکز کرده و با معادل فرض نمودن سازمان و سلطه، ما را از دیدن اشکال سازمانی غیر سلطه‌آمیز باز می‌دارد

نتیجه گیری

سازمانها پدیده های پیچیده و کثیرالوجهی هستند که این استعاره ای موجود میتواند این پیچیدگی ها را منعکس نماید. دانش استعاره ای بخشی است و این بخشی بودن، ماهیت و ذات استعاره و تئوری هایی که بر مبنای آن بنا می شود را تشکیل می دهد این امر بدین معنی است که یک استعاره واحد نمی تواند برای ما یک نقطه نظر جامع به وجود آورد. با بکارگیری استعاره های متعدد شیوه های مختلفی از دیدن پدید آمده و افق دید ما گسترش می یابد لازمه این امر سبکی از تفکر است که همواره باز و در حال تکامل باشد بدین منظور باید تئوری ها و بینشهای رقیب را نه جایگزین بلکه مکمل یکدیگر بدانیم و به یک پدیده پیچیده اجتماعی نظیر سازمان با عینکهای مختلف بنگریم چیزی که نگرش منشوری به سازمان نامیده میشود.



منابع

- مقاله سیمای سازمان از نگاه مورگان، سید حامد وارث، ۱۳۸۰
- مدیریت عمومی، دکتر سید مهدی الوانی، ۱۳۸۵
- سیمای سازمان، مورگان، ترجمه دکتر مشبکی