

## بومشناسی سازمانها و نقد آن

سعید کیاکجوری\*

سیستم یا نظام معرفی کرد و نظریه سیستمی را در مطالعه سازمانها بنیاد گذاشت؛ و دیگر آنکه تلویحاً مفروضاتی درباره «بقای سازمان و انطباق» آن با محیط ارائه داد. نظریه کارکردگرایی و سیستمی، در نظریه اقتضایی<sup>۱</sup> به کمال رسید (Reed, 1996: 38). مطابق نظریه اقتضایی، اولاً، ساختار سازمانی واحدی که برای همه سازمانها مفید و اثر-بخش باشد، وجود ندارد. ساختار مطلوب بر حسب عواملی از قبیل راهبرد، اندازه و فناوری که عوامل اقتضایی خوانده می‌شوند، متغیر است (Donaldson, 1996: 57)؛ ثانیاً، واحدهای سازمان، و معمولاً مدیران یا ائتلافهای مسلط، فرصتها و تهدیدهای محیط را به دقت زیر نظر می‌گیرند و بر طبق یک برنامه عقلانی و با تنظیم راهبردهای مناسب، ساختار سازمان را با الزامات محیط منطبق می‌گردانند. کارکردگرایان با آنکه بخش زیادی از منطق رهیافت خود را به الزامات بقای سازمان و انطباق آن با محیط اختصاص داده‌اند، اما به موضوع انتخاب سازمان از سوی محیط نپرداخته‌اند. (Hannan and Freeman, 1977: 930). لذا حنان و فریمن (Ibid: 936)، به جای تأکید بر انطباق<sup>۲</sup>، انتخاب<sup>۳</sup>

چکیده: هدف مقاله حاضر بررسی و نقد نظریه بومشناسی سازمانهاست. این نظریه می‌کوشد نحوه تأثیر شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را در وفور و تنوع نسبی سازمانها تبیین کند، و تغییر ترکیب سازمانها را در طول زمان نشان دهد. این نظریه برخی از مفاهیم کانونی و، به ویژه، منطق بنیادی خود را از علوم طبیعی می‌گیرد و چنین فرض می‌کند که محیط سازمان می‌تواند از میان گروهی از سازمانهای رقیب، آنهایی را که نیازهای محیط را به بهترین نحو برآورده می‌سازند، برای ادامه حیات انتخاب کند. فایده بومشناسی سازمانها این است که محققان را از جهت‌گیری فوق‌عقلانی یا خوشبینانه افراطی در مورد طرز کار سازمانها برحذر می‌دارد. اما، هدفمندی سازمانها و افراد، نقش روابط قدرت فردی و گروهی در پیامدهای سازمانی، و اهمیت فعالیتهای هماهنگ را در کاهش عدم اطمینان محیطی نادیده می‌گیرد.

کلید واژه: بومشناسی سازمان، رقابت سازمانی، بقای سازمان، انطباق سازمان.

### مقدمه

در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، روابط سازمان و محیط و به ویژه، تأثیر محیط در ساختار سازمان مورد توجه جامعه-شناسان قرار گرفت و کارکردگرایی به دیدگاه غالب در مطالعات سازمانی تبدیل شد. این نظریه از دو جهت اثر-گذار بود: یکی آنکه صریحاً سازمان را به عنوان یک

\* عضو هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور مرکز شیراز.

1. Contingency Theory

2. adaptation

3. selection

اخذ می‌کند. این نظریه، سازمانها را همچون گونه‌های حیوانی یا گیاهی تصور می‌کند که در محیطهای مشخصی به سر می‌برند و در شرایط محیطی خاصی رشد یا افول می‌کنند. از این رو، به جای مطالعه سازمانهای منفرد، دنیای سازمانها را به جمعیت‌های متمایز تقسیم می‌کند و به بررسی نوع معینی از جمعیت سازمانی می‌پردازد. «مجموعه‌ای از سازمانها که به فعالیتهای مشابهی می‌پردازند و دارای الگوهای مشابهی از مصرف منابع هستند، یک جمعیت را تشکیل می‌دهند. جمعیت‌ها، در نتیجه فرایندهایی که یک مجموعه از سازمانها را از مجموعه دیگر متمایز می‌سازند، از جمله، تفاوت‌های تکنولوژیکی و اعمال نهادین مثل مقررات دولتی، شکل می‌گیرند» (Baum, 1996: 77). جمعیت بیمارستانهای دولتی، جمعیت رستورانها، جمعیت اتحادیه‌های کارگری و غیره، از جمله جمعیت‌های سازمانی هستند. هر جمعیت مرکب از شکل‌های سازمانی خاصی است.... «شکل سازمان، برنامه‌ای برای عمل سازمان، [و] برای تبدیل نهاده‌ها به سندهاست» (Hannan and Freeman 1977: 935). این برنامه را می‌توان با ملاحظه یکی از سه مورد زیر استنباط کرد:

- ۱) ساختار رسمی سازمان به معنای دقیق کلمه؛
- ۲) الگوهای فعالیت در درون سازمان؛<sup>۳</sup> نظم هنجاری<sup>۴</sup>، یعنی شیوه‌های سازماندهی که هم اعضای سازمان آنها را درست و مناسب می‌دانند و هم اجزای محیط که با سازمان ارتباط دارند (Ibid). بنابراین، منظور از شکل سازمان، ساختار و راهبرد آن است (Freeman and Hannan, 1983: 1116).

هر جمعیت، ناحیه خاصی از محیط بزرگتر را که کنام<sup>۵</sup> خوانده می‌شود، اشغال می‌کند. کنام هر جمعیت، فضای محدودی است که ابعاد آن را مقدار منابع و غیره تعیین می‌کند و این جمعیت، همه جمعیت‌های محلی دیگر را از آنجا بیرون می‌راند. «بنابراین، کنام، شامل ترکیبی از کلیه

را در کانون توجه قرار داده و با طرح این پرسش که «چرا انواع زیادی از سازمانها وجود دارند»، الهام‌بخش نظریه بومشناسی سازمانها<sup>۶</sup> بوده‌اند.

بومشناسان می‌کوشند که نحوه تأثیر شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را در وفور و تنوع نسبی سازمانها تبیین کنند و، همچنین، تغییر ترکیب سازمانها را در طول زمان نشان دهند. بدین منظور، نظریه و تحقیق خود را با تکیه بر سه فرض آغاز می‌کنند: (۱) تنوع یکی از صفات مجموعه‌هایی از سازمانهاست، (۲) سازمانها نمی‌توانند سریعاً خود را با محیط‌های نامطمئن<sup>۷</sup> و متغیر وفق دهند، (۳) جمعیت سازمانها به ندرت ثابت و پایدار می‌ماند، زیرا سازمانها دائماً پدید می‌آیند و از بین می‌روند. بومشناسان با تکیه بر این مفروضات در صدد تبیین تنوع سازمانها در سطح جمعیت برمی‌آیند و نرخهای تأسیس، شکست و مرگ آنها را به عنوان عوامل افزایش و کاهش تنوع مورد تأکید قرار می‌دهند (Baum, 1996: 77).

به عقیده بومشناسان، سازمانها برای دستیابی به منابعی که برای عملیات خود نیاز دارند، به شدت به محیط وابسته‌اند. اما محدودیت منابع و رقابت سازمانها موجب می‌شود که محیط، قدرت زیادی بر سازمانها اعمال کند و از میان سازمانهای رقیب، آنهایی را که با مقتضیات آن سازگارترند، انتخاب کند؛ یعنی به آنها اجازه دهد که به حیات خود ادامه دهند. این نظریه، به دلیل تأکید بیش از حد بر محیط و رقابت، و غفلت از شیوه‌های عمل سازمانها برای تأثیرگذاری در محیط، به یک قرائت سازمانی از اصل «بقای اصلح»<sup>۸</sup> تبدیل می‌شود و از درک و تحلیل روابط کار و قدرت در درون سازمانها باز می‌ماند. در این مقاله، به ارائه کلیات این نظریه و نقد آن می‌پردازیم.

## مروری بر نظریه

### ۱. منطق بنیادی

بومشناسی سازمانها، برخی از مفاهیم کانونی و، به ویژه، منطق بنیادی خود را از علوم طبیعی و مخصوصاً از زیست‌شناسی

#### 4. Organizational Ecology

این نظریه، بومشناسی جمعیتی (Population Ecology) و انتخاب طبیعی (Natural Selection) هم خوانده می‌شود.

5. uncertain

6. survival of the fittest

7. normative Order

8. niche

تکامل گونه‌ها، نشانگر یک تکامل احتمالی بر اساس سلسله جهشهای تصادفی است که اشکال حاصل از آنها با محیطهای خاص در زمانهای خاص سازگارند (عکری خانقاه و کمالی، ۱۳۶۴: ۲۹-۳۱). بنابراین، در بومشناسی سازمانها، نه «انطباق»، بلکه «انتخاب» در کانون بحث قرار می‌گیرد. مک‌کلوی<sup>۱۰</sup> و آلدریچ<sup>۱۱</sup> معتقدند که فرایند تحول سازمان بر چهار اصل استوار است و این اصول تعیین می‌کنند که کدام سازمانها باقی بمانند و کدام سازمانها حذف شوند:

اصل اول، تغییر در درون سازمان است که ممکن است هدفمند باشد یا کورکورانه. تغییرات هدفمند، پاسخ عمدی سازمان به فشارهای محیطی است، اما تغییرات کورکورانه، مستقل از فشارهای محیطی و برحسب تصادف یا شانس روی می‌دهد.

اصل دوم، انتخاب طبیعی است، به این صورت که تغییرات سودمند، یعنی تغییراتی که سازمان را قادر می‌سازند که منابع بیشتری از محیط کسب کند، قدرت تطابق و شانس بقای آن را بالا می‌برند.

اصل سوم، حفظ سازمانهای سازگار با محیط و انتقال قابلیتهای<sup>۱۲</sup> آنها به اعضای بعدی سازمان در طول نسلهاست. این قابلیتها، همان دانشها و مهارتهایی هستند که پیدایش سازمان را امکانپذیر کرده‌اند.

اصل چهارم، مبارزه برای بقاست که متضمن رقابت با سازمانهای دیگر برای کسب منابع کمیاب است (نقل از هال، ۱۹۹۶: ۱۹۴).

این اصول آشکارا از قیاس داروینی حکایت می‌کنند: بقای موجود زنده به تغییرات تصادفی که موجود را با محیط سازگار می‌کند، بستگی دارد. در سازمان نیز تغییرات زیادی روی می‌دهد، و با قدری بخت و اقبال، یکی از وضعیتها یا حالاتی که سازمان یا بخشی از آن پیدا می‌کند، با محیط سازگار خواهد بود. به تعبیر

منابعی است که از برکت آن، جمعیت می‌تواند زنده بماند و تولید مثل کند» (Hannan and Freeman, 1977: 947).

جمعیتهای سازمانی مثل گونه‌های حیوانی رشد یا افول می‌کنند، اما فرایند رشد جمعیت نامحدود نیست، زیرا ظرفیت محیط برای تأمین نیازهای جمعیت محدود است. در طبیعت، چنانچه میزان تقاضای موجودات رقیب برای منابع غذایی در یک کنام معین از مقدار منابع موجود در آن کنام فراتر رود، همه موجودات قادر به ادامه حیات نخواهند بود. در هر کنام سازمانی نیز مقدار منابع مالی، مواد اولیه، تعداد مشتری و جز اینها محدود است و نمی‌تواند نیازهای تعداد نامحدودی از سازمانها را تأمین کند. «از این رو، افزایش و کاهش تعداد و نسبت انواع مختلف شکلهای سازمانی را در جامعه می‌توان [نتیجه] نوعی مبارزه داروینی تلقی کرد که در جریان آن، سازمانها در کنامهای منابع با هم رقابت می‌کنند، [و] در صورت عدم توفیق از بین می‌روند، یا اگر بتوانند، در جست و جوی کنام منبع جدیدی که در آن بتوانند ادامه حیات دهند، به حرکت در می‌آیند» (Turner, 1998: 114).

با وجود اختلاف نظرهایی که میان بومشناسان وجود دارد، همه آنها اصل «بقای اصلح» و انتخاب اشکال تغییر یافته را در مورد سازمانها به کار می‌بندند. اصل «بقای اصلح» حاکی از آن است که فرایند انتخاب طبیعی، به قویترین و سازگارترین گونه‌ها امکان ادامه حیات می‌دهد. «بومشناسی جمعیتی همین شیوه تفکر را در مورد سازمانها به کار می‌بندد. محیط "به طور طبیعی" برخی از سازمانها را انتخاب "می‌کند" و سایر [سازمانها] را انتخاب "نمی‌کند". آنهایی که انتخاب "می‌شوند"، باقی می‌مانند و آنهایی که انتخاب "نمی‌شوند"، از بین می‌روند» (Robbins, 1987: 166). مطابق نظریه تکاملی داروین، گونه‌ها با محیط سازگار نمی‌شوند، بلکه بر اثر تغییرات ارثی تصادفی در افراد، جهشهای<sup>۹</sup> تصادفی در آنها روی می‌دهد. این تغییرات تصادفی ممکن است افرادی را که با محیط سازگارترند و در زمره منتخبان محیط قرار می‌گیرند، به وجود بیاورد یا نیاورد. از این رو،

9. mutations

10. McKelvey

11. Aldrich

12. competencies

مواجه هستند. وقتی استانداردهای شیوه کار و تخصیص وظایف و اقتدار مورد توافق قرار می‌گیرد و به صورت هنجار در می‌آید، هزینه تغییر آنها بسیار افزایش می‌یابد.

فشارهای بیرونی که سازمان را به سکون می‌کشاند، به این شرح‌اند:

۱. موانع قانونی و مالی زیادی در راه ورود به بازارها و خروج از آنها وجود دارد. معمولاً موانع ورود مورد تأکید قرار می‌گیرند، مثل سلطه شرکتهای بزرگ بر بازار. اما موانع خروج را هم نباید نادیده گرفت، همچون مواردی که دولتها به شرکتهای بزرگ اجازه نمی‌دهند که کارخانه‌های خود را در نواحی آسیب‌پذیر تعطیل کنند.

۲. کسب اطلاعات درباره محیط خارج از سازمان ممکن است پرهزینه باشد.

۳. نقش قبلی یا سابقه و اعتبار سازمان ممکن است چنان در اذهان عموم جا افتاده باشد که هر گونه تغییر و انطباق دور از شأن سازمان تلقی و به از دست رفتن مشروعیت منجر شود.

۴. ممکن است عقلانیت سازمانی ایجاب کند که یک سازمان خود را به شیوه معینی با محیط سازگار کند. اما اگر همه سازمانها به همان شیوه سازگار گردند، شاید هیچ نفعی عاید جمع نشود و فقط هزینه زدوبندهای داخلی را بالا ببرد. لذا شاید به نفع سازمان باشد که اصلاً تغییر نکند.

بنابراین، سازمانهای موجود نمی‌توانند برای انطباق با محیطهای نامطمئن و متحول سریعاً راهبرد و ساختار خود را تغییر دهند. نوآوریهای مهم سازمانی غالباً در اوایل حیات سازمانها و جمعیتها روی می‌دهد. از اینجاست که پیدایش سازمانهای جدید سخت مورد توجه این نظریه است و ساختار سازمان در ابتدای کار و ارتباط آن با محیط سازمان اهمیت زیادی می‌یابد.

### ۳. وابستگی به سن و اندازه

یکی از موضوعات محوری در تحقیقات بومشناسی، تأثیر

رایبزر (1987: 166)، «سازمانهایی که باقی می‌مانند صرفاً در زمان مناسب در جای مناسب قرار دارند و محل استقرار [آنها] ربطی به انتخاب مدیریت ندارد».

اما حنان و فریمن که از بنیانگذاران بومشناسی سازمانها هستند، از سایر بومشناسان فراتر می‌روند. آنها اساساً به تغییر سازمان و انطباق آن با محیط اعتقاد ندارند و معتقدند که تغییر مهم زمانی روی می‌دهد که سازمان جدیدی تأسیس می‌شود. «بومشناسی جمعیتی معتقد است که بیشتر تنوع ساختارهای سازمانی محصول ایجاد سازمانها و شکلهای سازمانی جدید و جایگزینی [سازمانها و شکلهای] قدیمی است» (Hannan and Freeman, 1984: 150). از آنجا که قرائت حنان و فریمن از بومشناسی سازمانها با تفصیل بیشتری بیان شده و همچنان الهام‌بخش بومشناسان دیگر است، به تشریح مهمترین نظرات آنها می‌پردازیم.

### ۲. سکون ساختاری

حنان و فریمن (1977: 931-32) معتقدند که سازمانها با شکل معینی متولد (تأسیس)<sup>۱۳</sup> می‌شوند و قادر به تغییر اساسی آن برای مقابله با تهدیدات محیطی نیستند. به نظر آنها، این سکون ساختاری<sup>۱۴</sup> از چند عامل درونی و فشار بیرونی سرچشمه می‌گیرد. عوامل درونی از این قرارند:

۱. سرمایه‌گذاری سازمان را در کارگاه، تجهیزات و کارکنان متخصص نمی‌توان به آسانی به وظایف و کارکردهای دیگر انتقال و اختصاص داد.

۲. تصمیم‌گیران در سازمان اطلاعات جامعی درباره فعالیتهای داخلی آن یا اقتضانات محیطی، که واحدهای فرعی سازمان با آن مواجه‌اند، کسب نمی‌کنند.

۳. محدودیتهای سیاسی شدیدی در برابر تغییر وجود دارد، زیرا تغییر ممکن است قدرت برخی از گروههای سازمان را کاهش و قدرت گروههای دیگر را افزایش دهد. تضاد ناشی از این امر ممکن است تصمیم‌گیران ارشد را متقاعد کند که سکون را به مشکلات ناشی از تغییر ترجیح دهند.

۴. سازمانها با محدودیتهای ناشی از گذشته خود نیز

۱۳. در ادبیات سازمانی، و ظاهراً در واکنش به قیاس زیست-شناختی، اکنون واژه «تأسیس» جایگزین واژه «تولد» شده (Hall, 1996: 193)، که البته تفاوتی در مصادیق این واژه از منظر بومشناسان ایجاد نمی‌کند.

چنین فرض می‌شود که چون با بزرگ شدن سازمان، گرایش به سکون ساختاری افزایش می‌یابد، لذا نرخ مرگ و میر سازمانها با افزایش اندازه کاهش می‌یابد و سازمانهای بزرگ کمتر در معرض خطر قرار می‌گیرند (Ibid: 159).

#### ۴. راهبرد سازمانها

بومشناسان رابطه انطباق و انتخاب را به طرق مختلف بررسی کرده‌اند. به عقیده حنان و فریمن (1977: 951-3)، محیط را می‌توان به دو نوع تقسیم کرد: ریزدانه<sup>۱۵</sup> و درشت‌دانه<sup>۱۶</sup>. محیط ریزدانه محیطی است که در آن، تغییرات زیاد، اما جزئی روی می‌دهد؛ ولی محیط درشت‌دانه در معرض تغییرات اندک، اما اساسی قرار دارد. مثلاً، تقاضای بازار برای یک محصول غالباً ریزدانه است: تعداد بسته‌های حبوبات که در طول یک سال فروخته می‌شود، یا شمار افرادی که به سینما می‌روند، تغییر می‌کند، اما درحد نسبتاً اندک؛ حال آنکه محیط قانونی برای سازمانها درشت‌دانه است. به این معنا که تغییرات مهم به ندرت روی می‌دهد ولی آثار عمیق برجای می‌گذارد. هر سازمان در کنامی فعالیت می‌کند که در آن هم تغییرات جزئی روی می‌دهد و هم تغییرات اساسی. مهم این است که سازمان تصمیم بگیرد که می‌خواهد خود را با تغییرات جزئی محیط تطبیق دهد یا با تغییرات اساسی. به بیان دیگر، می‌خواهد در برابر تغییرات عمده و اساسی در محیط قادر به ادامه حیات باشد یا می‌خواهد چنین فرض کند که محیط تا آینده‌ای که قابل پیش‌بینی است، تغییر نخواهد کرد. انتخاب هر یک از راهبردها متضمن بخت و خطر است و برنامه‌ریزی عقلانی دشوار است.

راهبرد سازمانها ممکن است خاص‌گرایی<sup>۲۲</sup> باشد یا عام‌گرایی<sup>۲۳</sup>، و انتخاب هر یک از این دو خطراتی دارد

پیر شدن<sup>۱۵</sup> سازمان در شکست آن است. نظر غالب، معایب تازگی<sup>۱۶</sup> است به عقیده استینچکام (Stinchcombe, 1965: 148-9)، همه سازمانهای جدید با خطر مواجه‌اند و نمی‌توانند بقای خود را تضمین کنند. معایب تازگی از این قرارند:

۱. تازه بودن غالباً متضمن نقشهای جدید است، هم برای سازمان به عنوان یک کنشگر اجتماعی، و هم برای یکایک اعضای آن. سازمان جدید کورکورانه عمل می‌کند و به آسانی خطاهای بزرگ مرتکب می‌شود.

۲. مقدار زمان و تلاش لازم برای یادگیری و هماهنگ کردن نقشهای سازمانی مهم است. رفتارها در طول دوره یادگیری یکنواخت و تکراری نیست و ابتکار اهمیت زیادی دارد.

۳. اکثر کارکنان شرکتهای جدید با یکدیگر بیگانه‌اند و نمی‌توانند سریعاً اعتماد یکدیگر را جلب کنند. از این رو، تضاد درونی ممکن است بقای سازمان را تهدید کند.

۴. سازمانهای جدید معمولاً با شرکتهای موجود رقابت می‌کنند. این شرکتهای مشتریان دائمی دارند که با شیوه‌های عمل آنها آشنا نیستند و احتمالاً در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. سازمانهای جدیدی که نتوانند مشتریان شرکتهای موجود را جلب کنند با خطر کساد مواجه می‌شوند. سازمانهای تازه تأسیس در صنایع جدید قادر به جذب مشتریان رقیبان جا افتاده نیستند، اما مجبورند از نقطه صفر آغاز و مشتریانی برای خود دست و پا کنند.

حنان و فریمن (1984: 154) ضمن تأیید معایب تازگی اضافه می‌کنند که در جمعیتهای سازمانی در جوامع مدرن، سازمانهایی انتخاب می‌شوند. که عملکرد آنها بسیار قابل اعتماد<sup>۱۷</sup> و درجه پاسخگویی<sup>۱۸</sup> آنها زیاد است. این دو ویژگی ایجاب می‌کند که قدرت بازتولید سازمان زیاد باشد. قدرت بازتولید و سکون ساختاری ناشی از آن با بالا رفتن سن افزایش می‌یابد. چون فرایندهای انتخاب به نفع ساختارهایی عمل می‌کند که قدرت بازتولید آنها زیاد است، لذا با بالا رفتن سن سازمانها، نرخ مرگ و میر آنها کاهش می‌یابد (Ibid: 157).

معایب کوچکی<sup>۱۹</sup> ارتباط نزدیکی با معایب تازگی دارد.

15. aging

17. reliable

19. liability of smallness

20. fine-grained

22. specialism

16. liability of newness

18. responsiveness

21. coarse-grained

23. generalism

قرار می‌گیرد سریعاً به بهره‌برداری از آن می‌پردازند. تأسیس آنها پر هزینه نیست زیرا فعالیت خود را بر اموری متمرکز می‌کنند که به سرمایه‌گذاری اندک و ساختارهای ساده نیاز دارند. توفیق آنها به استفاده از مزایای «پیشگام بودن» بستگی دارد. از این رو، سازمانهایی خطرپذیر و پُردرآمد هستند که از محیطهای موقتاً غنی حداکثر سود را می‌برند. این‌گونه سازمانها فقط در محیطهایی دوام می‌آورند که الگوی دسترسی به منابع بسیار نامطمئن، و منابع در زمانها و مکانهای مختلف پراکنده است. اما سازمانهای دارای راهبرد  $k$  سازمانهایی هستند که ساختار آنها برای رقابت در محیطهای پر تراکم مناسب است. اینها عموماً آهسته‌تر از سازمانهای دارای راهبرد  $r$  به فضاهایی که منابع جدید دارند، وارد می‌شوند. منافع آنها از «پیشگام بودن» در ورود به بازار حاصل نمی‌شود، بلکه مرهون این واقعیت است که سابقاً کارآمدتر از سازمانهای دیگر بوده‌اند. بنابراین، در دراز مدت احتمالاً سازمانهای دارای راهبرد  $r$  را از میدان رقابت خارج می‌کنند، مگر آنکه این سازمانها به نوع  $k$  تبدیل شوند یا به سوی کنام جدید حرکت کنند.

حنان و فریمن (1988: 25) ضمن تأیید «وابستگی به تراکم»، اضافه می‌کنند که «فرایندهای مشروعیت و رقابت که نقطهٔ مقابل یکدیگرند، بومشناسی جمعیت‌های سازمانی را شکل می‌دهند». به این صورت که افزایش تراکم در مراحل اولیه، مشروعیت (مقبولیت اجتماعی) یک جمعیت را بالا می‌برد و تعداد تأسیسها را افزایش و تعداد شکستها را کاهش می‌دهد؛ اما هر چه بر تراکم افزوده می‌شود، دامنهٔ رقابت گسترش می‌یابد و بر تأثیر مشروعیت فائق می‌آید، و در نتیجه، موجب کاهش تأسیس و افزایش شکست می‌شود.<sup>24</sup>

در مورد نقش افراد در سازمان، بومشناسان معتقدند که افراد، صرف‌نظر از آنکه اعمالشان هوشمندانه باشد یا

مثلاً در صنعت اتومبیل‌سازی، شرکت جاگوار<sup>24</sup> خاص‌گراست و صرفاً به تولید نوع خاصی از اتومبیل لوکس، گرانبیقیمت و مدل بالا می‌پردازد. اما شرکت روور<sup>25</sup> شمار زیادی از اتومبیل‌های کوچک و بزرگ را تولید می‌کند. جاگوار می‌تواند همه کوششهای خود را در زمینه‌های تولید، بازاریابی، تبلیغ و غیره، بر بازار خاصی که هدف اوست متمرکز کند. اما شرکت روور مجبور است که فعالیتهای خود را به بازارهای مختلف معطوف کند. شرکت خاص‌گرا، در محیط باثبات به خوبی از بازار موجود بهره می‌گیرد، اما در موقع تغییرات محیطی بزرگ دچار مشکل می‌شود. شرکت عام‌گرا نیز اگر چه با کاهش تقاضا مواجه می‌شود، اما می‌تواند تغییرات بزرگ در بازار را با تمرکز بیشتر بر بازار دیگر جبران کند. بنابراین، «در محیطهای ریزدانه، صرف‌نظر از درجهٔ تغییرپذیری [محیط]، نرخهای مرگ و میر عام‌گرایان بیش از آن خاص‌گرایان است. اما وقتی تغییرات محیطی، هم بزرگ است و هم درشت‌دانه، نرخهای مرگ و میر عام‌گرایان کمتر است» (Hannan and Freeman, 1988: 1116). به نوشتهٔ حنان و فریمن (1977: 952) «مسئله انطباق بومشناختی را می‌توان یک بازی شانس تلقی کرد که در ضمن آن، جمعیت، راهبردی (خاص‌گرایی یا عام‌گرایی) را انتخاب می‌کند، و سپس، محیط پیامندی را برمی‌گزیند (مثلاً با شیر و خط کردن). اگر محیط به وضع مطلوب برای شکل سازمان برسد [سازمان] پیشرفت می‌کند، در غیر این صورت، افول می‌کند».

##### ۵. وابستگی به تراکم

مفهوم دیگری که بومشناسان به کار می‌گیرند، «وابستگی به تراکم»<sup>26</sup> است. منظور از تراکم، «تعداد سازمانها در جمعیت است» (Hannan and Freeman, 1988: 25). بریتین و فریمن این مفهوم را در ضمن تحلیل صنعت نیمه‌رسانا در ایالات متحده تنظیم کرده‌اند (به نقل از ماریون، ۱۹۹۰: ۲۱۰). آنها بین دو دسته از سازمانها تمایز قائل شده‌اند: سازمانهای دارای راهبرد  $r$  و سازمانهای دارای راهبرد  $k$ . دستهٔ نخست سازمانهایی هستند که وقتی منابعی در دسترس

24. Jaguar 25. Rover 26. density dependence

۲۷. برای آشنایی با عوامل و متغیرهای دخیل در فرایندهای رقابت و انتخاب در مدل بومشناسی حنان و فریمن، نک: Turner, 1998: 115

ابلهانه، برنامه‌ریزی شده باشد یا غریزی، آشکارا می‌توانند در روندهای آتی سازمانهای خود تأثیر گذارند، اما در شرایط نامطمئن و رقابتی، توانایی افراد برای درک و اجرای تغییراتی که احتمال توفیق سازمان و شانس بقای آن را زیاد کند، بسیار محدود است (Baum, 1996: 78). حنان و فریمن (1984: 151) می‌نویسند: «حتی وقتی افراد می‌کوشند که با محیطهای خود سازگار گردند، مادام که محیطها بسیار نامطمئن هستند یا درک درستی از روابط وسایل و اهداف وجود ندارد، کنش [ آنها ] برای انطباق ممکن است تصادفی باشد».

**نقد نظریه**

نظریه بومشناسی سازمانها در دو دهه اخیر و، به ویژه، در ایالات متحده بسیار رونق گرفته و شاخه کاملاً جدیدی از نظریه پردازی و تحقیق را در جامعه‌شناسی به ارمغان آورده است (Turner, 1998: 117). تا پیش از ارائه این نظریه، محققان توجه خود را صرفاً به وقایع داخلی و خارجی سازمانهای منفرد معطوف می‌داشتند. اما این نظریه، توجه آنان را به جمعیت‌های سازمانی و چگونگی تغییر آنها جلب کرده است. بومشناسان مدل تکاملی داروین را برای تبیین تحول نظامهای سازمانی، یعنی میزانهای تأسیس و شکست سازمانها با توجه به ویژگیهای مادی و فرهنگی محیطهای سازمانی به کار بسته‌اند. اخیراً تلاشهای خود را بسط داده و به تحلیل میزان تغییرات سازمانی مثل متنوع شدن، تغییر قلمرو و رشد پرداخته‌اند (Haveman, 2000: 477). در عین حال، موضوعات جدیدی را درباره ماهیت سازمانها و رابطه آنها با محیط مطرح کرده، و در این کار، موضوع عاملیت<sup>۲۸</sup> و ساختار، تولد و مرگ سازمانها، و عدم اطمینان محیطی را به میان کشیده‌اند.

چرا دایناسورها منقرض شدند؟ زیست‌شناسان پاسخ می‌دهند که دایناسورها نه تنها نمی‌توانستند تغییرات محیطی را کنترل کنند، بلکه حتی قادر به فهم و درک آنها نیز نبودند. بومشناسان نیز با استدلال مشابهی معتقدند که جمعیت سازمانهایی که در پیرامون خود می‌بینیم، محصول جهشهای سازمانی اتفاقی هستند که با کنامهای محیطی خاص سازگارتر بوده‌اند. با تغییر محیط، سازمانها هم تغییر می‌کنند. از این رو، سازمانها به همان اندازه می‌توانند بقای خود را تضمین کنند که دایناسورها می‌توانستند! این استدلال به معنای غفلت از نحوه شکل‌گیری روابط اجتماعی در درون سازمان، و نفی کامل نیت‌مندی و عقلانیت هدفمند در اعمال انسان است. این دو نکته را بی می‌گیریم:

اول آنکه سازمان، محصول تصمیم آگاهانه یک فرد یا یک گروه است که به منظور نیل به اهداف مشخص، منابع انسانی و مادی را به شیوه منضبط گرد می‌آورد. افراد در قالب مجموعه‌هایی از روابط منضبط به انجام وظایف محول می‌پردازند. به عقیده گیدنز (۱۳۷۳: ۲۲)، «ساختهای اجتماعی از کنشها و روابط انسانی تشکیل شده‌اند: آنچه الگوبندی‌شان را به آنها می‌دهد تکرار آنها در دوره‌های زمانی و فواصل مکانی است. بدین‌سان مفاهیم بازتولید اجتماعی و ساخت اجتماعی، در تحلیل جامعه - شناختی، رابطه بسیار نزدیک با یکدیگر دارند». روابط قدرت در سازمان، روابط کاری یا شغلی را تولید و بازتولید می‌کند. اشکال مختلف کنترل کار، محصول کنش

۲۸. عاملیت (agency)، با کنش انسانی هدفمند، یعنی انتخابهای افراد برای عمل کردن به شیوه‌های معین ارتباط دارد. در جامعه‌شناسی (و در علوم اجتماعی دیگر)، بحث دیربایی درباره حلا و میزانی که افراد، «عاملان آزاده» هستند، وجود داشته است. برخی از نظریه‌ها، مثل «کنش متقابل» و «روش‌شناسی مردم‌نگارانه»، بر عاملیت انسان تأکید می‌کنند. نظریه‌های دیگر، مثل «مارکسیسم» و «کارکردگرایی ساختاری»، شیوه‌های تأثیر جامعه در رفتار افراد را در کانون توجه قرار می‌دهند. (در مورد عاملیت و ساختار، نک: ریتزر، ۱۳۷۴: ۶۹۷-۷۶۰).

#### ۱. عاملیت و ساختار

به عقیده بومشناسان، مسائل بنیادی در مورد سازمانها، یعنی امکان بقا و دوام آنها را باید نه از منظر کنش‌گران اجتماعی، بلکه با توجه به اینکه چگونه محیط، سازمانها

اطمینان در محیط را کاهش دهند. وانگهی، مفهوم «محیط» عصاره و چکیده فرایندهای اجتماعی است که افراد را در برمی‌گیرد. «آنها [سازمانها] نهاده‌ها را به ستاده‌ها تبدیل می‌کنند. این ستاده‌ها در جامعه اثر می‌گذارند. افراد، گروهها، و سازمانهای دیگر به ستاده‌های سازمان پاسخ می‌دهند. ستاده‌های سازمان به ما نفع یا زیان می‌رسانند. در این معنا، ما محیط سازمانها هستیم. هر وقت که از سازمانها حمایت یا با آنها مخالفت می‌کنیم، و هر وقت که قدرت داریم یا می‌توانیم درصاحبان قدرت اثر گذاریم، این محیط [است که] به سازمانها پاسخ می‌دهد. مدل بومشناسی جمعیت تصویری از محیط ارائه می‌دهد که پر از کنش‌گران انسانی نیست، بلکه وضعیتی بدون عاطفه و احساس است که سازمانها باید در آن فعالیت کنند» (Hall, 1996:286).

## ۲. تولد و مرگ سازمانها

توضیحات و مصادیقی که بومشناسان در مورد تولد و مرگ سازمانها ارائه می‌دهند، مبهم است و با واقعیات نمی‌خواند. «یک تولد ممکن است تأسیس یک سازمان جدید...، تبدیل چند سازمان محلی به یک سازمان ملی...، و ورود یک سازمان موجود به بازار جدید... را شامل شود... همین‌طور، مرگ ناشی از انحلال می‌تواند بر تعطیل شدن یک شرکت ورشکسته...، تفکیک یک سازمان ملی به چند سازمان محلی...، یا فقط تصمیم به ترک یک بازار خاص دلالت کند» (Freeman, Carrol and Hannan, 1983: 700). از آنجا که هدف اصلی بومشناسان، توضیح دلایل وفور و تنوع نسبی سازمانهاست و بدین منظور، نرخهای تأسیس، شکست و مرگ سازمانها را مورد تأکید قرار می‌دهند (Baum, 1996: 77)، لذا نباید هیچ ابهامی در مورد پدیده‌های تولد و مرگ وجود داشته باشد. اگر تصور کنیم که هر وقت که یک شرکت، تولید یک محصول یا دامنه

متقابل منافع<sup>۲۹</sup> مختلف در داخل سازمان، و منافع مختلف اما مرتبط با آن در خارج از سازمان است. منافع مختلف می‌کوشند که با کنترل فرایند کار، قدرت را به دست گیرند. بنابراین، در بررسی هر محیط سازمانی، قدرت و سرچشمه‌های آن باید مورد تحلیل قرار گیرد. هر ساختار کار، به جای آنکه صرفاً بازتاب الزامات محیط، منافع واقعی مدیران، سرمایه‌داران یا حتی گروههای کار تلقی شود، باید یک طرح‌ریزی موقت به حساب آید که از کنش متقابل قدرتهای موجود ناشی می‌شود. با تغییر این قدرتها (هم در داخل سازمان و هم در خارج از آن)، ساختار سازمان تغییر می‌کند و به شیوه دیگری بازتولید می‌شود<sup>۳۰</sup>. تصمیم‌گیری در سازمانها نیز تا حد زیادی، فرایندهای مربوط به قدرت، تضاد و مذاکره در مورد پیامدها را منعکس می‌کند. آنچه در درون سازمان و بیرون از آن به عنوان سازگارترین یا عقلانی‌ترین شکل نشان داده می‌شود، چیزی جز ساختار روابط اجتماعی نیست که در زمان معین از بطن فرایندهای تضاد و توافق پدید می‌آید. پس سازمانها، ساخته‌های اجتماعی<sup>۳۱</sup> هستند. شکل، اهداف، راهبردها و فرهنگهای آنها به صورت کامل یا به عرصه نمی‌گذارند، بلکه درضمن فرایندهای اجتماعی که متضمن ابعاد مختلف قدرت هستند، پدید می‌آیند. تغییر سازمان نیز یک فرایند تولید اجتماعی است که در ضمن آن، کنش‌گران بر اساس فهم و درکشان از تجدید حیات مداوم سازمان، حال و آینده را شکل می‌دهند.

دوم آنکه نیت‌مندی همیشه یک عنصر محوری در حیات سازمان است. راهبردهایی را که سازمانها تنظیم و دنبال می‌کنند، نمی‌توان بدون فهم نیت کسانی که آنها را تنظیم می‌کنند، درک کرد. منظور این نیست که هر هدفی لزوماً تحقق می‌یابد. بی‌تردید در درون مرزهای سازمان، به ویژه در ارتباط با محیط، موانع زیادی در راه تحقق اهداف وجود دارد. همچنان که بومشناسان تأکید می‌کنند، محیطها بسیار پیچیده و در برخی شرایط خیلی رقابتی هستند و حصول نیت را بسیار مشکل می‌کنند. با این حال، سازمانها به شیوه‌های مختلف می‌کوشند که عدم

۲۹. منظور از منافع (interests)، نتایج و پیامدهای معینی هستند که به یک فرد یا گروه معین نفع می‌رسانند (Jeries, 1991:321).

۳۰. در مورد کنترل و قدرت در سازمان نک: Hall, 1996: 111-137; Clegg, 1999: 84-97.



است و درباره اینکه افراد چه وقتی واقعاً مرده‌اند، به صراحت سخن گفته نمی‌شود. از جهات دیگر، مفهوم مرگ را جامعه می‌سازد. در جامعه ما، شخصی مرده به شمار می‌آید که گواهی فوت او موجود باشد. حتی در این حالت نیز مرگ شخص فوراً پذیرفته نمی‌شود. در برخی از حوزه‌ها، اشخاص مرده همچنان در فهرست انتخاب‌کنندگان هستند تا اینکه کارکنان ثبت احوال گواهی فوت را ملاحظه کنند. در بسیاری از مذاهب، مرگ شکلی از زندگی به شمار می‌آید: مرده‌ها محو و نابود نمی‌شوند؛ آنها به شکلی دیگر در میان زنده‌ها حضور دارند و زنده‌ها باید در اعمال روزمره خود آنها را حاضر بدانند، خواه به صورت نیاپرستی یا فقط احترام به مرده‌ها. اگر در مورد مرگ یک شخص که در نگاه نخست مسئله‌ساز به نظر نمی‌رسد، این همه مسئله وجود دارد، پس مرگ یک سازمان چقدر مسئله‌آفرین است؟ به عقیده کنگ (1999: 78)، «در دنیای گونه‌های طبیعی، مرگ معمولاً بی‌ابهام است، [اما] در دنیای سازمانها چنین نیست». شاید تصور کنیم که «ورشکستگی» یک سازمان اقتصادی چندان مسئله‌ساز نیست، اما لحظه‌ای که مدیران تصفیه حساب به سازمان آورده می‌شوند، دقیقاً موقعی نیست که سازمان واقعاً و عیناً به ورشکستگی مالی رسیده است. ورشکستگی، به تفسیرها و تعبیرهای زیادی درباره‌ی وضع حال و آینده‌ی شرکت بستگی دارد و همچون هر تفسیر دیگر، در معرض انواع بحثها و اختلاف‌نظرها قرار دارد. آمارهای ورشکستگی، مجموعه‌ی بی‌ابهام و روشنی از واقعیات مربوط به مرگ سازمانها ارائه نمی‌دهند، همچنان که آمارهای خودکشی نیز اطلاعات دقیقی درباره‌ی شکل خاصی از مرگ اشخاص به دست نمی‌دهند. کوشش برای یافتن همبستگی بین آمارهای ورشکستگی و هر مجموعه آماری دیگر، همان خطای روش‌شناختی است که دورکیم مرتکب شد<sup>۳۳</sup>. تحقیقات بوم‌شناختی به شدت به داده‌های

فعالیت خود را در یک بازار کم یا زیاد می‌کند: کارخانه‌ای را جا به جا، تأسیس یا تعطیل می‌کند، با شرکتهای دیگر ادغام می‌شود، سهامداران یا مالکیت را تغییر می‌دهد، یا قسمتی از شرکت را مجدداً سازماندهی می‌کند، مرده است و شرکت جدیدی به دنیا آمده است، در آن صورت، تعداد تولدها و مرگها تقریباً نامحدود می‌گردد. «اما تأثیر عمده‌ی این شیوه‌ی تفکر این است که مطابق تعریف، تغییر سازمانی وجود ندارد، زیرا هر تغییری، مرگ یک سازمان قدیمی و تولد [سازمان] جدید تعریف می‌شود» (Young, 1988: 8). تردید نیست که ساختار سازمان همیشه در معرض تغییرات قرار دارد. مثلاً ممکن است مالکان شرکت تغییر کنند، ممکن است شرکت به مکان دیگری منتقل شود، محصول جدیدی تولید کند، یا بزرگ شود. اکثر مردم این تغییرات را مهم تلقی می‌کنند و سازمانی را که دستخوش این تغییرات می‌شود دارای استمرار می‌دانند، نه آنکه آن را سازمان جدیدی به شمار آورند.

استعاره‌ی طبیعت‌گرایانه<sup>۳۳</sup> که محور بوم‌شناسی سازمانهاست، از بنیاد نادرست است. به این دلیل ساده که افراد می‌توانند درباره‌ی رفتار خود دقیقاً فکر کنند و آن را تغییر دهند. ما نمی‌توانیم وقایع سازمانی را چنان تصور کنیم که انگار «خودبه‌خود» روی می‌دهند بی‌آنکه کسی فکر کند یا کاری انجام دهد. بوم‌شناسان تصور می‌کنند که «مرگ» مفهوم مسئله‌سازی نیست، زیرا می‌دانیم که یک سازمان چه وقت مرده است، هم‌چنان‌که می‌دانیم چه وقت به دنیا آمده است. بنابراین، می‌توانیم جدولهای مرگ و میر را تنظیم و همبستگی بین تولد و مرگ را با سایر ویژگیهای محیط پیدا کنیم. اما این سفسطه‌ی طبیعت‌گرایانه را می‌توان با بررسی مرگ زیست‌شناختی آشکار کرد. مرگ زیست‌شناختی یک شخص شاید مسئله‌ساز به نظر نرسد، اما جنبه‌های اجتماعی آن را نباید نادیده گرفت. بارزترین مثال این است که با فناوری پیشرفته‌ی پزشکی می‌توان افراد را حتی وقتی که در حال اغما هستند، مدتها زنده نگاه داشت. برای حل این قضیه، پزشکان مفهوم «مرگ مغزی» را پیشنهاد کرده‌اند. اما حتی این مفهوم نیز مورد مشاجره

32. naturalistic metaphor

۳۳ در این مورد نک: أبرکرامی و دیگران، ۱۳۶۷: ۳۲۲.

داخلی و هم تقاضاهای گروههای بیرونی در فرایند تصمیم‌گیری اهمیت دارند» (Ibid: 289). سازمانها فعالانه با محیط برخورد و آن را به نفع خود دستکاری می‌کنند. این امر موجب تفاوت میان سازمانها می‌شود؛ زیرا تفاوتها، محصول پاسخهای آگاهانه و برنامه‌ریزی شده به اقتضانات محیطی هستند. سازمانها می‌کوشند وابستگی متقابل و عدم اطمینان را، یا به صورت کامل، همچون از طریق ادغام، یا به صورت جزئی از طریق همکاری، یا با جابه‌جایی کارکنان میان سازمانها از بین ببرند. به این ترتیب، ضمن ارتباط متقابل با محیط، ادامه حیات و رشد خود را تضمین می‌کنند (Ibid).

«نظریه وابستگی به منابع» که اساساً متکی بر نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی است، معتقد است که در هر مبادلهٔ دو نفره، هر یک از طرفین می‌کوشد که وابستگی خود را به دیگری کاهش و، در همان حال، وابستگی دیگری را به خود افزایش دهد. این ارتباط متقابل و دوام آن، مبنای تفاوت قدرت بین آنهاست، زیرا وابستگی به منابع سرچشمهٔ قدرت است<sup>۳۸</sup>. اگر این رابطهٔ دو نفره را به شبکه‌های سازمانی تعمیم دهیم، می‌توانیم شبکه‌ها را ساختارهای قدرت تصور کنیم که در آنها، وابستگی و استقلال سازمانها، در ماهیت پیوندهای آنها با سازمانهای دیگر منعکس می‌شود. به بیان دیگر، پیوندهایی که در شبکه‌ها تجلی می‌یابند اقداماتی هستند که سازمانها به عمل می‌آورند تا از طریق کاهش وابستگی خود به برخی از سازمانها، و افزایش وابستگی آن سازمانها به خودشان، بر قدرت خود در محیط بیفزایند.

تأکید بومشناسان بر «تازگی» سازمانها موجب می‌شود که آنان سازمانهای بزرگی را که مدت زیادی با ثبات و پایدار می‌مانند، نادیده بگیرند. ارزش کل تولیدات شرکتهای

کمی متکی هستند و به ندرت از داده‌های کیفی و روشهای تاریخی و مردم‌نگارانه<sup>۳۹</sup> بهره می‌گیرند (Haveman, 2000:482).

### عدم اطمینان محیطی

به عقیده بومشناسان، محیطها آن قدر متغیر و موارد عدم اطمینان چندان زیاد است که سازمانها قادر به کنترل محیط یا انطباق با آن نیستند. از این روست که محیط به سازمانهای سازگار با آن امکان ادامه حیات می‌دهد و بقیه سازمانها را از گردونه حیات حذف می‌کند. آیا به راستی سازمانها در برابر عوامل محیطی منفعل هستند و قادر به کاهش عدم اطمینان محیطی نیستند؟ خیر. سازمانها، با پیوستن به یکدیگر و هماهنگ کردن فعالیتهای خود، محیط را کنترل می‌کنند. آنها با کسب اطلاع از محیط، توافق و معامله و ائتلاف منافع با سازمانهای دیگر، آسیب‌پذیری خود را در برابر تغییرات محیطی کاهش می‌دهند. این پیوندها و معاملات، شبکه‌های بین سازمانی<sup>۳۵</sup> زیادی را به وجود می‌آورند. شبکه‌ها، همهٔ سازمانهایی را که به نوعی با هم رابطه دارند، دربرمی‌گیرند و با پیوستن همه سازمانهای یک جمعیت ساخته می‌شوند (Hall, 1996: 227). «نظریه وابستگی به منابع»<sup>۳۶</sup>، که یکی از دیدگاههای متداول و مطرح در جامعه‌شناسی سازمانهاست، می‌کوشد از این شبکه‌های سازمانی الگویی استخراج کند که معنایی نظری برای شبکه‌ها فراهم آورد. فرض اولیهٔ این نظریه این است که هیچ سازمانی نه می‌تواند همهٔ منابع مورد نیاز خود را تولید کند و نه قادر است همهٔ فعالیتهایی را که موجب خودکفایی آن می‌شود، انجام می‌دهد. بنابراین، همهٔ سازمانها برای کسب منابع به محیط وابسته‌اند. سرچشمهٔ منابع در محیط، سازمانهای دیگر هستند. به این ترتیب، محیط، بر حسب سازمانهای دیگر تعریف می‌شود. هر سازمان برای تصمیم‌گیری در خصوص چگونگی ارتباط با محیط، مجموعه‌ای از گزینه‌ها را در اختیار دارد. از این رو، محیط نمی‌تواند سازمان را در وضعیتی قرار دهد که در آن، هیچ انتخابی<sup>۳۷</sup> میسر نباشد. «هم آرایشهای قدرت

34. ethnographic

35. interorganizational networks

36. Resource Dependence Theory

37. choice

۳۸. برای آشنایی با این دیدگاه، که به دریافت شبکه‌ای مبادله (Exchange Network Approach) معروف است، نک: Turner, 1998: 283-90.

و کارکردگرایی که قصد جایگزینی آنها را داشت، باز می‌گردد.

#### منابع

- آبرکرامی، نیکلاس و دیگران (۱۳۶۷). فرهنگ جامعه‌شناسی. ترجمه حسن بویان، چاپ اول، تهران: انتشارات چاپخس.
- ریترز، جورج (۱۳۷۷). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی. چاپ سوم، تهران: انتشارات علمی.
- عسکری خانقاه، علی و محمد شریف کمالی (۱۳۶۴). مقدمه بر انسان‌شناسی زیستی، جلد اول، چاپ اول، تهران: انتشارات توس.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی، ترجمه متوجه‌صوری. چاپ اول، تهران: نشر نو

**Baum, Joel A. C.** (1996), "Organizational Ecology", in *Handbook of Organization Studies*, ed. S. R. Clegg, C. Hardy and W. R. Nord. London: Sage Publications, pp. 77-114.

**Clegg, Stewart R.** (1999), *Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World*. Sixth ed. London: Sage Publications.

**Donaldson, Lex** (1996). "The Normal Science of Structural Contingency Theory", in *Handbook of Organization Studies*. ed. S. R. Clegg, C. Hardy and W. R. Nord. London: Sage Publications, pp. 57-76.

**Freeman, John and Hannan, M.T.** (1983), "Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations", *American Journal of Sociology*, 88 (6): 1116-1145.

**Freeman, John, Carroll, G.R. and Hannan, M.T.** (1983), "The Liability of Newness: Age Dependence In Organizational Death Rates", *American Sociological Review*, 48: 692-710.

**Hall, Richard H.** (1996). *Organizations: Structures, Processes, and Outcomes*. Sixth ed. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, Inc.

**Hannan, Michael T. and Freeman, J.** (1977), "The Population Ecology of Organizations," in *American Journal of Sociology*, 82 (5): 929-964.

\_\_\_\_\_ (1984). "Structural Inertia And Organizational Change", in *American Sociological Review*, 49: 149-164.

\_\_\_\_\_ (1988). "The Ecology of Organizational Mortality: American Labor Unions, 1836-1985", in *American Journal of Sociology*, 1: 25-52.

بزرگ چندملیتی، در طول سالها شاید اندکی کم و زیاد شده باشد، اما سالهای زیادی است که این شرکتها اهمیت خود را حفظ کرده‌اند و شواهدی که حاکی از افول قدرت آنها باشد، در دست نیست (Ibid: 22-23). این موضوع درباره سازمانهای قدرتمند دولتی و جامعه مدنی نیز صدق می‌کند و علت آن هم روشن است: وقتی سازمان بزرگ می‌شود و به اندازه معینی می‌رسد، قدرتش برای کنترل محیط فزونی می‌گیرد و خطراتی که بقای سازمان را تهدید می‌کند کاهش می‌یابد. از اینجاست که رایینز (1987:168)، نظریه بومشناسی را نظریه مخصوص سازمانهای کوچک و بی‌قدرت توصیف می‌کند و می‌نویسد: «واقعیت به ما می‌گوید که اکثر سازمانهای بزرگ در برابر تهدیدهای محیط نسبتاً مصون می‌مانند و به ندرت حذف می‌شوند». گذشته از این، سازمانهای همه جمعیتها در شرایط رقابتی قرار ندارند. سازمانهایی که در راه ورود و خروج آنها موانع مهمی وجود دارد، مثل نیاز به سرمایه‌گذاری هنگفت (مثلاً در صنعت اتومبیل‌سازی) یا وجود مقررات سخت (مثلاً در صنعت داروسازی)، موارد مناسبی برای مطالعات بومشناختی نیستند. وقتی حضور سازمانهای بسیار قدرتمند یا موانع ورود یا خروج، امکان رقابت را از میان می‌برد، بومشناسی از عهده تبیین پدیده‌های سازمانی بر نمی‌آید (Hatch, 1997: 83).

#### نتیجه‌گیری

بومشناسی سازمانها توجه محققان را به مطالعه جمعیت سازمانها و چگونگی تغییر آنها جلب می‌کند و آنان را از جهت‌گیری فوق عقلانی یا فوق خوشبینانه درباره طرزکار سازمانها برحذر می‌دارد. اما با تکیه بر قیاس زیست-شناختی، رقابت و انتخاب را در کانون توجه قرار می‌دهد و در جبرگرایی محیطی فزو می‌غلند. بنابراین، از هدفمند بودن سازمانها و اعمال انسان، چگونگی شکل‌گیری ساختار و راهبرد سازمان، و نقش روابط قدرت، کنترل و هماهنگی در حیات سازمان غافل می‌ماند؛ و تا جایی که افراد را نادیده می‌گیرد، به تلفیقی از نظریه‌های سیستمی

- Hatch, Mary Jo** (1997), *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Haveman, Heather A.** (2000), "The Future of Organizational Sociology: Forging Ties among Paradigms", in *Contemporary Sociology*, 29 (3) : 476- 86.
- Jary, David and Jary, J.** (1991), *Collins Dictionary of Sociology*. Glasgow: Harper Collins Publishers.
- Marion, Russ** (1999), *The Edge of Organization*. London: Sage Publications.
- Reed, Michael** (1996), "Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain", in *Handbook of Organization Studies*, ed. S..R. Clegg, C. Hardy and W.R. Nord. London: Sage Publications, pp. 31-56.
- Robbins, Stephen P.** (1987), *Organization Theory: Structures, Design, and Application*. Second ed. Englewood Cliffs. NJ: Prentice- Hall, Inc.
- Stinchcombe, Arthur L.** (1965), "Social Structure and Organizations", in *Handbook of Organizations*, ed. J. G. March, Chicago, IL: Rand McNally, pp. 153-93.
- Turner, Jonathan H.** (1998), *The Structure of Sociological Theory*. Sixth ed. Belmont CA: Wadsworth Publishing Co.
- Young, Ruth C.** (1988), "Is Population Ecology a Useful Paradigm for the Study of Organization?" in *American Journal of Sociology*, 94 (1) : 1-24. ■

