

مفهوم جامعه‌شناختی مدیریت

سید رضا سید جوادین - حسین صفری

مقدمه

علم جامعه‌شناسی، چشم‌اندازی مشخص و روشن نسبت به رفتار انسانی ارائه می‌کند. یادگیری این علم به معنای پرهیز از برداشت‌های شخصی و تفکری ماورای تبیین‌های ذهنی است. این علم، واقعیت فرد را انکار نمی‌کند، ولی با ایجاد نگرشی ریزبینانه و با حساسیت زیاد، پدیده‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد و از این راه، دانستنی‌هایی با ارزش ایجاد می‌کند. ما امروز در دنیایی کاملاً متغیر و نگران‌کننده زندگی می‌کنیم. اما در عین حال، همین محیط دارای فرصت‌های زیادی است که نوید زندگی روشن آینده را می‌دهد. این دنیا چگونه پدید آمد؟ چرا زندگی ما نسبت به پیشینیان این چنین تغییر کرده است؟ این تغییرات به کجا می‌رسد؟ و هزاران پرسش دیگر که مسأله اساسی جامعه‌شناسی هستند. جامعه‌شناسی، مطالعه زندگی اجتماعی، گروه‌ها و جوامع انسانی است؛ مطالعه‌ای هیجان‌انگیز و جذاب که موضوع اصلی آن، رفتار خود ما به عنوان موجودات اجتماعی است. دامنه جامعه‌شناسی، بی‌نهایت وسیع است و از تحلیل برخوردهای گذرا در خیابان تا بررسی فرآیندهای اجتماعی جهانی را در بر می‌گیرد.

هدف اصلی پژوهش جامعه‌شناسی، مطالعه کنش متقابل اجتماعی است. این واکنش بین نظام‌های مختلف اجتماعی که در قالب سازمان‌ها ظهور می‌یابند، جریان دارد. بنابراین انواع کنش‌های اجتماعی که در گروه‌ها و سازمان‌های رسمی رخ می‌دهد، در حوزه مطالعه جامعه‌شناختی قرار می‌گیرند.

از سوی دیگر، شاید یکی از مهمترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر امروز را بتوان مدیریت دانست. به کمک این فعالیت‌ها می‌توان افراد انسانی را در گروه‌ها و سازمان‌ها، گرد هم جمع کرده و به طور واحد در جهت رسیدن به اهداف، تلاش نمود. با کمک این علم است که مأموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابند؛ از منابع و امکانات موجود، بهره‌برداری می‌شود؛ و توانایی و استعداد انسان‌ها از قوه به فعل در می‌آید. مدیریت در سال‌های پایانی سده نوزدهم میلادی، به عنوان یک رشته علمی شکل گرفت و از آن موقع، تعاریف مختلفی در این ارتباط ارائه شده است.

به طور کلی می‌توان گفت که مدیریت، فرآیند کاربرد مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج

منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد.

حال که تعریفی مختصر از مفهوم جامعه‌شناسی و مدیریت ارائه شد، اکنون این سؤال مطرح می‌شود که رابطه بین این دو علم چیست؟ در پاسخ باید گفت که:

سازمان، یک نظام اجتماعی است که الزامات و طبیعت خود را همواره به عنوان یک نظام اجتماعی به مدیران با هر نگرشی تحمیل کرده و می‌کند. پس از جنگ جهانی دوم، تلقی سازمان به عنوان یک نظام اجتماعی در نظریه‌های رسمی مدیریت منعکس شد. بر اساس این نگرش، سازمان نظامی متشکل از انسان‌های هدفمند است که برخلاف اجزای بی‌اراده یک ماشین، قادرند هدف‌های خود را انتخاب کرده و به صورتی پویا در سازمان‌ها ایفای نقش کنند. در این نگرش، مدیریت یک سازمان یعنی تنظیم روابط اجتماعی بین اجزای درونی و بیرونی سازمان با دیگر نظام‌های اجتماعی و بدین گونه، مدیریت مقوله‌ای کاملاً اجتماعی خواهد بود.

علم مدیریت، در سازمان و در ارتباط با یک گروه انسانی مفهوم پیدا می‌کند و به طور مجرد، فاقد هر گونه مفهوم خاصی است. بنابراین، از آنجا که عملکرد مدیریت در ایجاد ارتباط افراد درون سازمانی و همچنین، تنظیم روابط سازمان با سازمان‌های بیرونی (در قالب عملکرد سازمان) نمود می‌یابد، از طریق شناسایی مفهوم جامعه‌شناسی سازمان‌ها می‌توان این مورد را نیز پوشش داد. به طور کلی این گفتار بر آن است که تأثیر متقابل مدیریت و جامعه را بر یکدیگر در قالب عملکرد سازمان، مورد بررسی قرار دهد.

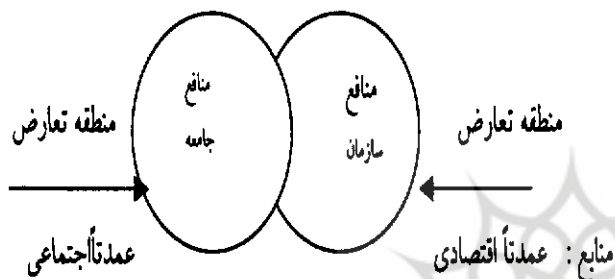
تأثیر متقابل جامعه‌شناسی و مدیریت

تبیین راهبردهای اقتصادی و اجتماعی خرد و کلان در هر جامعه، منبعت از نگرش فرهنگی و ارزشی آن جامعه به هدف از زندگی و حیات اجتماعی است و به علت تفاوت‌های فرهنگی جوامع مختلف در فلسفه زندگی، نمی‌توان برای نقش اجتماعی مدیران و سازمان‌ها، یک الگوی واحد جهان شمول طراحی کرد.

این امر را حتی می‌توان در طبقه‌بندی نظریه‌ها و مکاتب جامعه‌شناسی نیز دید. به طور مثال، نوعی از طبقه‌بندی مکاتب

خود به مبادله انرژی و اطلاعات می‌پردازند و این تبادل و مرادفات، برای آنها فرصت‌ها و تهدیدات چشمگیری به وجود می‌آورد (دیدگاه سیستم باز).

بنابراین، چنانچه سازمان‌ها فقط به دنبال کسب منافع خود باشند، در بلندمدت اثرات این دو بر یکدیگر در قالب تعارضات و تضادها منجر به کاهش طول عمر هر دو پدیده خواهد شد. پس می‌بایست سازمان‌ها در عین توجه به منافع خود، بخش عمده‌ای از اهداف خود را نیز به منافع جامعه اختصاص دهند. و توجه به این عامل، رمز بقا و موفقیت آنها در بلند مدت خواهد بود.



اهمیت مطالعه موضوع جامعه‌شناسی مدیریت
 عموماً توافق بر این است که حداقل سه حوزه مهارتی در فراگرد مدیریت ضرورت دارد: فنی، انسانی و ادراکی.
 ● مهارت فنی: توانایی به کار بردن دانش، روش‌ها، فنون و ابزار که مستلزم انجام وظایف خاص است و از طریق تجربه، تحصیل و کارورزی به دست می‌آید.
 ● مهارت انسانی: توانایی و قدرت تشخیص در کارکردن با مردم و انجام دادن کار به وسیله آنها که شامل درک و فهم و انگیزش و به کارگیری رهبری مؤثر است.

جامعه‌شناسی به ترتیب زیر می‌باشد:

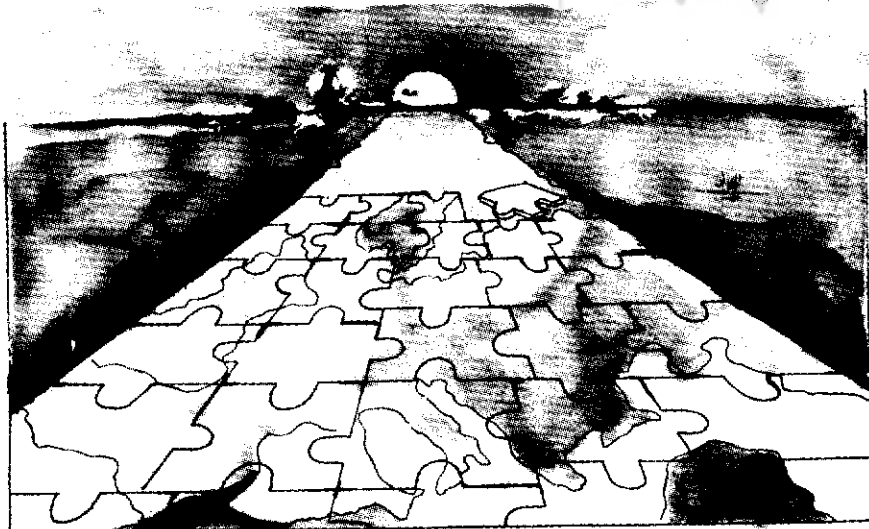
۱. مکتب جامعه‌شناسی فرانسوی (دورکهایم، لوی برول، هالیواکس، مارکس موس و...)
۲. مکتب جامعه‌شناسی آلمان (دیلتای، تونیس، کارل مانهایم، ماکس وبر، ماکس شلر)
۳. مکتب جامعه‌شناسی امریکا (لستر وارد، راس، اسمال، کولی، مید)
۴. مکتب جامعه‌شناسی ایتالیا (ویلفرد پارتو)
۵. مکتب جامعه‌شناسی انگلستان (هابهاوس، وستمارک)
۶. مکتب جامعه‌شناسی روسیه (مارکسیسم)
۷. مکتب فرانکفورت (آدرنو، مارکوزه)
۸. مکتب شیکاگو (پارک، چرسل)

به عبارت دیگر، جوامع مختلف، دارای آداب و رسوم، عرف، هنجارها و ارزش‌های متفاوتی هستند و از آنجا که میزان توقعات هر جامعه از مدیران بر اساس شرایط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و حتی اقلیمی متفاوت است، بنابراین می‌توان گفت که به تعداد مدیران، شیوه مدیریت وجود دارد و در هر شیوه، نقش اجتماعی مدیر به گونه‌ای خاص تعریف می‌شود.

با مروری بر سازمان‌های امروزی مشاهده می‌شود که مدیران می‌بایست بیش از هر دانشی (حتی دانش فنی) به دانش اجتماعی مجهز باشند که این امر ناشی از تأثیر جامعه بر این علم است. به عبارت دیگر، همان طور که قبلاً نیز ذکر شد، مدیریت بدون سازمان مفهومی ندارد و سازمان نیز در تعامل با سایر سازمان‌ها قابل شناسایی و ارزیابی است (ماهیچ سازمانی را به تنهایی نمی‌شناسیم). اهمیت سازمان‌ها در زندگی بشر به اندازه‌ای است که می‌توان گفت که انسان‌ها با سازمان به دنیا می‌آیند، با آن و در آن زندگی می‌کنند و حتی با آن می‌میرند.

پس زمانی که نقش سازمان‌ها در زندگی بشر تا این اندازه مهم و روشن است، مدیران ناگزیر از کسب دانش اجتماعی هستند. بنابراین، جامعه مدیر را به رفتار بر طبق ارزش‌ها و هنجارها وامی‌دارد.

از دیگر اثرات متقابل بین جامعه و مدیر می‌توان به منافع جامعه و سازمان اشاره کرد. هر سازمان در قلمروی از محیط خارجی به حیات خود ادامه می‌دهد. بنابراین، سازگاری با این محیط، ضرورتی اساسی بوده و پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، سازمان‌ها با محیط اطراف



شرح فعالیت‌ها	نام	سال
بحث در مورد جهانی شدن	سفرراط	۴۰۰ سال
مدیریت به عنوان یک هنر	ارسطو	قبل از میلاد ۳۶۰ سال
کتابی با عنوان سیاست	ابن تیمیه	قبل از میلاد ۱۳۰۰
پدر مدیریت اسلامی	ابن خلدون	۱۳۷۷
بحث در مورد روش‌های بهبود		
سازمانی		
بحث در مورد اصل فرماندهی	ماکیاولی	۱۵۱۳
تقسیم کار	آدام اسمیت	۱۷۷۶
پیشنهاد اصول اساسی مدیریت	چارلز بابیج	۱۸۳۲
نظیر تقسیم کار		
پدر سیستم‌های اجتماعی	ویلفرد پارنو	۱۹۰۲
پدر مدیریت علمی	فردریک	۱۹۰۳
حرکت سنجی و زمان سنجی	تیلور فرانک	۱۹۰۴
	ولیلیان	
	گیلبرت	
ارائه دهنده قانون آلیگاری	رابرت	۱۹۱۲
انتشار کتاب مدیریت عمومی و	میشلز	۱۹۱۶
هنری فایول		
صنعتی که نخستین نظریه کامل		
مدیریت است.		
ارائه نظریه بوروکراسی	ماکس وبر	۱۹۲۲
پیش‌بینی مدیریت مشارکتی	ماری پارکر	۱۹۲۶
	فالت	
ارائه اصول سازمان	مسونی و	۱۹۳۱
	رابلی	
نخستین گام در زمینه جنبش روابط	آلتون میو	۱۹۳۳
انسانی		
ارائه وظایف مدیریت اجرایی	لوتر گیلک	۱۹۳۷
POSDCORB		
تجزیه و تحلیل جنبه‌های	چستر بارنارد	۱۹۳۸
اجتماعی سازمان		
انتقاد از بوروکراسی	رابرت	۱۹۴۰
	مرتون	
معرفی مدیران به عنوان طبقه	جیمز بورنهایم	۱۹۴۱
حاکم بر جامعه		
ارائه سلسله مراتب نیازها	آبراهام مزلو	۱۹۴۳
حمله به رویکرد اصول گریبان در	مسریت	۱۹۴۶
مدیریت		
مسطوح نمودن مفهوم	سایمون فیلیپ	۱۹۴۹
«تشریح مساعی»		
ارائه دهنده الگوی تغییر در سه مرحله	سلزنیک کورت لوین	۱۹۵۱
(خروج از انجماد، تغییر و انجماد مجدد)		

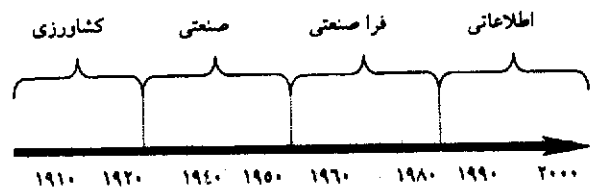
● مهارت ادراکی: توانایی ادراک پیچیدگی‌های کل سازمان و آگاهی از میزان تناسب یا عدم تناسب عملکرد شخص با شرایط سازمان؛ این آگاهی موجب می‌شود که فرد به جای اینکه فقط بر مبنای هدف‌ها و نیازهای گروه نزدیک و بلافصل خود عمل کند، اقدامات خود را بر مبنای اهداف کل سازمان، استوار سازد. ترکیب مناسب و مقتضی این مهارت‌ها با ارتقای فرد در سطوح مدیریت از سرپرستی تا مدیریت کل تغییر می‌کند.

بر این اساس می‌توان گفت که مهمترین مهارت یک مدیر، توانایی در سازگاری و رفتار مناسب با مردم است. در حقیقت، مدیران برای کارکردن با مردم و انجام دادن کار به وسیله آنها بیشتر و مهمتر از هوش، قاطعیت، دانش، و معلومات یا مهارت‌های شغلی، به داشتن مهارت‌های انسانی نیاز دارند. کسب این مهارت‌ها نیز از طریق مطالعه جامعه‌شناسی و نحوه ارتباط با افراد امکانپذیر است.

جامعه‌شناسی می‌تواند در جهان پیچیده امروز، بیشترین یاری را به مدیریت برساند. مدیریت، چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، نیازمند بهره‌مندی از دستاوردهای جامعه‌شناسی است و اموری چون فرصت‌ها و محدودیت‌های فرهنگی جامعه، نگرش جامعه نسبت به مفاهیم کار و نوآوری و فردگرایی، نگرش نسبت به تولید و تولیدکننده و مصرف‌کننده و سرمایه‌گذار، نگرش مردم نسبت به دولت و بالعکس، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های فرهنگی مصرف‌کنندگان کالاها و خدمات، ارتباطات اجتماعی درون سازمانی، برخورد کارکنان با فن‌آوری نوین، نگرش مدیر نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی و... موضوعاتی هستند که جامعه‌شناسان می‌توانند آنها را بررسی کنند.

سیر تحولات نظریه‌های سازمان و مدیریت

نظریه‌های سازمان و مدیریت در اوایل قرن بیستم شکل گرفت. نقطه شروع این نظریه‌ها از سوی ماکس وبر (بوروکراسی)، تیلور (مدیریت علمی) و هنری فایول (مدیریت اداری) گذاشته شد. سپس نهضت روابط انسانی و مدیریت رفتاری در سال‌های دهه ۱۹۳۰ شکل گرفت و در ادامه نظریه‌های سیستمی و اقتضایی ظاهر شدند و امروزه نیز مدیریت راهبردی تفکر غالب در مدیریت است. اما می‌توان اعصار مختلف را با توجه به روند تکمیل نظریه‌های سازمان و مدیریت ذیلاً با هم تطبیق داد:



مقایسه مکاتب مختلف مدیریت

مکتب	مشکلات موجود	راه حل ها	ویژگی ها
کلاسیک	برآورده نشدن نیازهای فیرلوژیک	تولید انبوه	تأکید بر فرد (داخل سازمان)، جدایی مالکیت و مدیریت، داشتن دید استقرایی، ابداع مفهوم جدیدی تحت عنوان سازمان اساس اصول علمی
نئو کلاسیک	بروز سایر نیازهای (مزلو)، نحوه برخورد با رهبران گروه های غیررسمی	توجه به روابط انسانی، مدارا کردن با رهبران گروه های رسمی	تأکید بر گروه های غیررسمی (داخل سازمان)، داشتن دید استقرایی، یکسو کردن سیاست های سازمانی با سیاست های رهبران گروه های غیررسمی
سیستمی	مشکلات موجود در سیستم های فرعی و ارتباطات آنها با یکدیگر	تبعیت کردن از استانداردهای مشخص و خاص	تأکید بر مجموعه سیستم های فرعی «داخل و خارج سازمان»، داشتن دید قیاسی، تمرکز بر دیدی تضایفی، اخذ بازخورد از محیط خارج توسط سیستم

ارزیابی نظریات سازمان

در این قسمت قصد داریم نظریات مختلفی که در زمینه جامعه شناختی و مدیریت توسط صاحب نظران مختلف ارائه گردیده است را مطرح نماییم.

۱۹۵۴	پیتر دراگر آلرین گولدنر	معرفی مدیریت بر مبنای هدف شرح سه واکنش مختلف در مقابل بوروکراسی
۱۹۵۶	ویلیام اچ. وایت	ارائه تصویری از انسان سازمانی
۱۹۵۷	گریس	انتشار کتاب شخصیت و سازمان
۱۹۵۸	آرچریس داکلاس	ارائه نظریه X و Y
۱۹۶۱	مک گرگیور هارولد کنتر	ارائه مفهوم جنگل تئوری های مدیریت ارائه الگوی جدید از مدیریت مبتنی بر مدیریت مشارکتی
۱۹۶۲	بلو و اسکات	انتشار مبانی سازمان های رسمی و غیررسمی
۱۹۶۴	بلیک و موتون	ارائه شبکه مدیریت و انتشار تأثیر آن بر برنامه های تحول سازمانی
۱۹۶۶	دیوید مک کلند	ارائه مقاله اصرار به کسب موفقیت
۱۹۶۸	هرزبرگ یال همسی و کنت بلانچارد	ارائه مطالبی که سرلوحه نظریه نگارش سازمانی قرار گرفت. ارائه سبک های مختلف رهبری
۱۹۷۲	چارلز پرو	دفاع از سازمان های بوروکراتیک در اثر معروف خود به نام سازمان های پیچیده
۱۹۷۷	سالان سیک و ففر	توضیح در ارتباط با نحوه به کارگیری قدرت و سیاست در راه سازش کاری با محیط
۱۹۷۹	هنری مینتسبرگ	انتشار کتاب شالوده ریزی سازمان
۱۹۸۱	توماس اوجی	ارائه نظریه Z
۱۹۸۶	ریچارد مینیر	توصیه در جهت به کارگیری نظریه سازمان در مدیریت دولتی
۱۹۸۹	آلان ویسل	توضیح این مسئله که سازمان به هنگام تغییر فرهنگ خود با چه مشکلاتی روبرو خواهد شد.
۱۹۹۰	انیرت جگر	حمایت از ساختار سلسله مراتبی

میشلز	نظریات	سال	بیان قانون الیگارش
کلاسیک	۱۹۱۶		
لئون	ننو	۱۹۲۸	مکتب روابط انسانی - مطالعه تأثیر ارضای نیازهای افراد بر سازمان
میر	کلاسیکها		کارکردگرا، در نظر گرفتن سازمان به عنوان سیستم
نالگوت	نظریه	۱۹۴۹	کارکردگرا، مدعی است که نوع آرمانی بوروکراسی دارای کارکردهای بازدارنده‌ای است، بیان اینکه کنترل عامل برآورده ساختن خواسته مقامات ارشد است.
پارسونز	سیستمی		
رابرت	نظریه	۱۹۴۰	تمرکز بر تفویض اختیار به عنوان عامل برآورده کننده خواسته مقامات ارشد. کارکردگرا، در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک سیستم و تأکید بر تطبیق با محیط خارجی
کینگ	سیستمی		
مرتن			
فیلیپ	نظریه	۱۹۴۹	داشتن رویکرد سیستمی، مکمل خواندن سیستم باز و بسته، اعتقاد به ناکارآمد بودن سازمان‌های دیوان سالار
سلزنیک	سیستمی		
الوین	نظریه	۱۹۵۴	در نظر گرفتن اهمیت تکنولوژی در تعیین ساختار مناسب برای سازمان و ارائه یک مدل ترکیب ایده‌های تیلور، فایول و وبر و ارائه نظریه سیستم تلفیقی
گولدنر	سیستمی		
چارلز	نظریه	۱۹۲۷	تلاش در جهت کوتاه کردن فاصله سیستم و باز و بسته
پرو	سیستمی		
چستر	نظریه	۱۹۳۸	
بارنارد	سیستمی		
جمیزدی	نظریه	۱۹۶۸	
تامپسون	سیستمی		

نام	مکتب	سال	محل	شرح فعالیت‌ها
آگوست	جامعه	۱۷۹۸	فرانسه	داشتن بیش تکامل‌گرایی، ارائه مفهوم سازمان بر اساس مدل نظام طبیعی جامعه‌شناس تکامل‌گرا،
کنت	شناسان	۱۸۵۷		کارکردگرا، اعتقاد بوجود فرآیند دوگانه تمایز و یکپارچگی در جوامع صنعتی
هربرت	کلاسیک	۱۹۰۳	انگستان	تختین جامعه‌شناس دانشگاهی فرانسه، جامعه‌شناس تکامل‌گرا، ساختارگرا، انتقاد به مفهوم روانشناختی تکامل نظریات کنت و اسپنسر
اسنر	شناسان	۱۸۲۰		سازمانده سوسیالیست، انتقال از فلسفه هگل در ارتباط با دولت و ارائه دهند نظریات اولیه درباره بوروکراسی
امیل	جامعه	۱۹۱۷	فرانسه	پدر مدیریت علمی، بیشترین تأثیر بر مدیریت سازمان‌ها داشته است. ارائه نظریه بوروکراسی در سازمان بر پایه دو عامل قدرت و اقتدار
دورکهایم	شناسان	۱۸۵۸		اصول همگانی مدیریت
کازل	جامعه	۱۸۸۳-	آلمان	بیان اصولی سازمانی (هماهنگی، سلسله مراتب، تقسیم وظایف، جدایی صف و ستاد)، بیان اهمیت ایدئولوژی به عنوان یک هماهنگ کننده در سازمان عقلانی کردن فرآیند کار از طریق تمرکز بر وظایف مشابه در یک واحد
مارکس	شناسان	۱۸۱۸		
کلاسیک				
فردریک	نظریات	اواخر قرن نوزدهم	آمریکا	
وینسلو	کلاسیک			
نیلور	نظریات	۱۹۳۰	آلمان	
ماکس	کلاسیک	۱۸۶۴		
وبر	نظریات	۱۹۱۷	فرانسه	
هنری	کلاسیک			
فایول	نظریات	۱۹۳۰		
مونی و	کلاسیک			
رایلی				
کیولیک	نظریات	۱۹۲۷		
وارویک	کلاسیک			

سازمان‌های یادگیرنده			سایر	هابر، لریت، مارچ، کریس، آرجریس، استارا و...
----------------------	--	--	------	---

هربرت سایمون	سایر نظریات	۱۹۴۶		حمله به رویکرد اصول گرایان و اعتقاد به ضرب‌المثل بودن نظریه‌های مدیریت، اعتقاد به مفهوم تصمیم‌گیری به عنوان‌گانون هر تنوری، بیان نوعی قطبیت بین جنبه‌های عقلایی و غیر
پتراف دراکر	سایر نظریات	۱۹۵۴	اتریش	عقلایی رفتار سازمانی تأکید بر ایجاد جامعه‌ای همساز و برابر، تمرکز بر جنبه انسانی سازمان، بیان جامعه موظف
جمیز بورنهایم	سایر نظریات	۱۹۰۵	انگلستان	به دنبال تطبیق مارکسیسم با بوروکراسی، مطرح کردن جامعه مدیری، انتشار کتاب انقلاب اداری
ویلیام ایچ وایت کنت	سایر نظریات	۱۹۱۷	امریکا	اعتقاد به ظهور فرد(انسان) سازمانی از طبقه متوسط جامعه
بولدینگ	سایر نظریات	۱۹۵۶	انگلستان	انتشار کتاب انقلاب سازمانی، عقیده به رابطه سازمان و نظام‌های اخلاقی بررسی مسئله قدرت در سازمان، تجزیه و تحلیل تسطیقی از سازمان‌های پیچیده
امانای تزیونی	سایر نظریات	۱۹۶۱		منتقد بوروکراسی و تأکید بر نوآوری به عنوان عامل افزایش کارایی
پیتربلا	سایر نظریه	۱۹۶۲		اعتقاد به اینکه سازمان‌ها دارای دورکن رسمی و غیررسمی هستند، تعریف سازمان‌های اجتماعی
ریچارد اسکات	سایر نظریه	۱۹۶۲		تعریف سازمان‌های آینده بیان مرگ بوروکراسی و پیش‌بینی وجود مدیریت

منابع

- اصول مدیریت، دکتر علی رضائیان
- تنوری سازمان: اسطوره‌ها، جی ام. شفریتز و جی، استیون اوٹ، ترجمه دکتر علی پارسائیان
- تنوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، استیفن رابینز، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد
- تنوری و طراحی ساختار، ریچارد ال دفت، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سیدمحمد اعرابی
- جامعه‌شناسی، آنتونی گیدنز
- جامعه‌شناسی سازمان‌ها، دکتر منوچهر صبوری کاشانی
- جامعه‌شناسی و مدیریت (مجموعه مقالات)، جایگاه جامعه‌شناسی در مدیریت
- جامعه‌شناسی و مدیریت (مجموعه مقالات)، نقش اجتماعی مدیران و سازمان‌ها
- چند نظریه در مورد سازمان، ماهنامه زمینه ۱۶ و ۱۷، سید رضاسیدجوادی
- زندگی و اندیشه‌های بزرگان جامعه‌شناسی، لوئیس کوزر، ترجمه محسن ثلاثی
- سازمان و بوروکراسی، نیکوس موزلیس، ترجمه دکتر حسن میرزایی اهرنجانی
- صاحب‌نظران علم سازمان، ژپو، هیکسن، هینینگز، ترجمه جواد عامری
- مدیریت رفتار سازمانی، پال هرسی و کنت بلانچارد، ترجمه دکتر علی علاقه‌بند
- مدیریت عمومی، سید مهدی الوانی
- موج سوم، آلون تافلر، ترجمه شهیندخت خوارزمی
- نظریه‌های جامعه‌شناسی، غلام عباس توسلی
- Bureaucracy in Modern Society, Peter M. Blau, Marshall W. Mayer
- Modern Organization, Amitai Etzioni
- Organization Theory, D.S.Pugh
- The Sociology of Organizations, Dean J. Champion