



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

اندازه، فناوری، محیط و ساختار سازمان ها

نوشته های مربوط به تاثیر ساختاری اندازه، فناوری و محیط بازنگری شده است. نتایج نشان می دهد که پیش بینی های ساختاری مشابه توسط هر یکی از سه متغیرهای احتمالی ارائه می شوند. نقش های اندازه گیری، واحد و سطح تجزیه و تحلیل، متغیر و وابستگی اثر و تسلط متغیر در ناسازگاری های تحقیقاتی و جهات تحقیقات آینده در نظر گرفته می شوند.

در عرض چند سال اخیر، نظریه پردازان سازمانی متوجه شده اند که هیچ راه کلی خوبی برای سازماندهی وجود ندارد و اینکه تمام ساختارهای سازمانی به طور معادل موثر نیستند (۸،۴۴،۸۰). با این حال، سازمان ها به سیستم های باز نگاه می کنند که باید برای هدایت بهترین احتمالات مورد نظر آنها طراحی شود (۷۳). در نتیجه این دیدگاه، تحقیقات قابل توجه به سمت عوامل جداکننده هدایت شده اند که یک ساختار سازمانی ممکن است محتمل الوقوع باشد. هر چند تعدادی از چنین متغیرها شناسایی شده اند (۶۲)، اکثریت وسیعی از تحقیقات روی نقش های مورد نظر در اندازه، فناوری و محیط متمرکز شده اند.

این مقاله، نوشته های مرتبط با روابط اندازه، فناوری و محیط را برای ساختار سازمانی، بازنگری می نماید، به حوزه های توافق و عدم توافق اشاره می کند و جهاتی برای تحقیقات آینده را ارائه می دهد. ابتدا ملاحظه مختصری در مورد ابعاد ساختاری ارائه می شود.

ابعاد ساختار

محققان از اکثریت وسیعی از معیارها برای درک مشخصات ساختاری سازمان ها استفاده نموده اند. برخی از معیارها، منعکس کننده تفاوت های دقیق در مفاهیم است، در حالیکه دیگران به ابهام یا فقدان اجماع نسبت داده می شوند که پدیده مورد نظر را در بر می گیرد. عدم توافق هایی در این مورد وجود دارد که آیا راهبردهای کنترل (مثلاً تمرکزگرایی و رسمی سازی) بخشی از یک نوع ساختار هستند یا ابعاد مستقل و جداگانه هستند (۱۱،۴۷،۶۱). به

نظر می رسد برخی توافقات وجود دارد که سه بعد اصلی ساختار، پیچیدگی، رسمی سازی و تمرکزگرایی باشند (۳۰،۶۱). شدت اجرایی، همانطور که توسط تحقیقات مشهود است که روی آن تمرکز نموده است، به عنوان یک عنصر مهم از ساختار سازمانی در نظر گرفته شده است. بنابراین، پیچیدگی، رسمی سازی، تمرکزگرایی و شدت اجرایی، عناصر مهم ساختار در نظر گرفته شده در اینجا خواهد بود.

پیچیدگی به درجه یا حد تفاوت در حوزه یک سیستم معین اشاره می کند (۶۰)، که در آن این تفاوت ممکن است افقی، عمودی، فضایی یا شخصی باشد (۳۰). بنابراین پیچیدگی شامل تعداد سطوح سلسله مراتبی (عمودی)؛ تعداد وظایف، دپارتمان ها یا مشاغل (افقی)؛ تعداد محل های عملیاتی (فضایی)؛ و درجه تخصص شخصی (شخصی) باشد (۳۳،۶۱،۶۶،۷۸، ۵،۲۷،۲۸،۳۱،۳۲)

رسمی سازی را می توان به عنوان درجه ای تعریف نمود که در آن قواعد و رویه های اجرایی در حوزه یک سیستم مشخص می شوند و به آن مرتبط می شوند (۳۳،۶۱،۶۶،۷۸، ۵،۲۷،۲۸،۳۱،۳۲). به عنوان یک راهبرد کنترل، رسمی سازی، وجود قواعد و رویه های اجرایی، چه آنها برنامه ریزی شده باشند و چه نشده باشند، و درجه تغییر مجاز را در بر می گیرد. به عنوان یک راهبرد دوم کنترل، تمرکزگرایی به عنوان حوزه کنترل رسمی یا قدرت در حوزه یک سیستم تعریف می شود (۶۰). این مورد شامل عواملی چون موقعیت مقام مجاز تصمیم گیری، سلسله مراتب مقام مجاز، استقلال و تصمیم گیری مشارکتی می شود (11,15,28,31,32,53,61).

شدت اجرایی که به عنوان جز اجرایی یا حمایتی نامیده می شود، یک معیار از تعداد پرسنل اجرایی درون یک سیستم است. این مورد به عنوان یک نسبت از پرسنل اجرایی (نیروی کار غیرمستقیم) به پرسنل تولید یا کلی (نیروی کار مستقیم) یا به عنوان شمارش ساده پرسنل اجرایی بیان می شود.

فناوری و ساختار

علاقه معاصر به فناوری به عنوان عامل تعیین کننده ساختار، با مطالعات Woodward's (80) شروع شد. زمانی که هیچ رابطه ای بین استفاده از اصول مدیریت کلاسیک و موفقیت شرکت وجود نداشت، او ۱۰۰ سازمان متغیر

انگلیسی را برای رده ها در طول یک مقیاس پیچیدگی فنی اختصاص داد. با استفاده از این مقیاس، او یک رابطه خطی بین پیچیدگی فنی و معیارهای مختلف شدت اجرایی و تفاوت عمودی را یافت، و نیز یک رابطه خط منحنی با دیگر موارد، مانند گستره کنترل اولین ناظران خط را یافت. به طور کلی، شرکت های در کران های پیچیدگی فناوری (فرآیند واحد و مداوم) ساختارهای سیستم مدیریت ارگانیک داشتند، در حالیکه در این مراکز، مکانیکی تر بودند. شرکت های نزدیک تر به امتیازات میانه برای ساختار در گروه بندی فناوری آنها از نظر اقتصادی نسبت به شرکت های بالا و پایین این میانه، موفق تر بودند. بنابراین، او نتیجه گرفت که موفقیت وابسته به تناسب ساختار یک سازمان برای یک فناوری عملیاتی خاص است- ضروری در فناوری. تحقیقات بعدی توسط Zwerman (81) و (7) Blau et al. از یافته های Woodward حمایت می نمودند.

از زمان مطالعات اولیه Woodward، برخی از تناقضات در ابعاد مقیاس او و ساختار نظری مورد نظر آن وجود داشته است. (70) Starbuck پیشنهاد می کند که این مقیاس، همواری تولید را اندازه گیری می کند، در حالیکه (33) Hickson et al این ساختار را به عنوان اندازه گیری کننده درجه تداوم عملیاتی درک نمود و (39) Hunt نشان می دهد که این مقیاس از بعد حل مسئله استفاده می کند. یعنی، شرکت های تولید واحد (که حداقل از نظر فنی پیچیده است)، که با استثنائات عددی روبرو می شوند، برای حل مسائل بعدی ساختاریابی می شوند، در حالیکه شرکت های فرآیند مداوم (که عمدتاً از نظر فنی پیچیده هستند)، هرچند با مسائل نسبتاً کمتر روبرو هستند، تاکید زیادی بر مسائل پتانسیل حل کردن دارند. با اتخاذ این دیدگاه، Hunt، یک توضیح را برای تشابهات ساختار مشاهده شده بین واحد Woodward و فناوری های فرآیندی مداوم ارائه می دهد.

(32) Harvey پیشنهاد می دهد که مقیاس اساسی Woodward، یکی از مشخصات فنی است. این دیدگاه بر اساس این فرض است که فناوری های خاص تر، نشاندهنده مسائل کمتری هستند که نیاز به راه حل های نوآورانه یا جدید دارد (پیچیده). در این مورد، Harvey، یک تشابه بین تولید واحد Woodward و رده انتشار فنی او را یافت. (مثلاً ساخته شده برای محصولات سفارش)، تولید انبوه او و رده متوسط فنی او (مثلاً، صنعت اتومبیل تنها یک سال دارای تغییرات مدل است و بنابراین همان محصول تولید می شود) و شرکت های فرآیند پیوسته او و رده خاص

فنی او وجود دارد (مثلاً پالایشگاه نفت). اما علاوه بر شکل فناوری، او استدلال می کند که میزان تغییر درون آن فناوری باید در نظر گرفته شود. با در نظر گرفتن فناوری های خاص به عنوان موارد دارای تغییرات محصول کم و فناوری های انتشار به عنوان مواردی با تغییرات زیاد محصول، Harvey در یک مطالعه از ۴۳ شرکت صنعتی، دریافت که سازمان ها با فناوری خاص نسبت به فناوری های باز، دارای زیرواحدهای تخصصی تر، سطوح اختیار مجاز بیشتر، خاصیت عالی تر برنامه و نسبت های بالاتر از مدیر و ناظر به کل پرسنل هستند.

با نادیده گرفتن جنبه های فناوری تاکید شده توسط Woodward و Harvey، در حالیکه در همان زمان، بعد تغییر را در بر می گیرد که توسط Harvey, Perrow (57) مهم در نظر گرفته شد، یک چارچوب مفهومی را برای تحلیل مقایسه ای سازمان ها ارائه می دهد که فناوری را به عنوان عامل تعیین کننده عمده ساختاری در نظر می گیرد.

با تعریف فناوری به عنوان اقداماتی که یک فرد تغییر در یک چیز اتخاذ می کند، Perrow، دو بعد را در فناوری پیشنهاد می دهد: تعداد استثنائات پیش رو و درجه ای که رویه های جستجو قابل تجزیه و تحلیل هستند. این ابعاد همه با هم، چهار نوع فناوری را تعیین می نمایند: مهارت، روتین، مهندسی و غیرروتین. با در نظر گرفتن فناوری های روتین و غیر روتین به عنوان کران، Perrow، بیان می کند که روش های هماهنگی و کنترل با نوع فناوری تغییر خواهند نمود. فناوری های روتین، بوروکراسی عالی تری را برای ساختار یک سازمان میسّر می سازند، در حالیکه فناوری های غیرروتین نیاز به انعطاف پذیری ساختاری بیشتر دارند.

مطالعات متعددی از ساختار فناوری Perrow و مباحثه او حمایت نموده اند که روش های هماهنگی و کنترل از فناوری تاثیر می پذیرند. Perrow (46) Lynch (77) and Van de Ven (and Delbecq) اعتبار ساختار Perrow را در مطالعات در مورد دپارتمان های کتابخانه و گروه های عامل کاری امنیت-شغلی نشان داده اند. Grim et al (26) شواهد حمایت کننده ای از مدل ماتریسی خود را ارائه داده اند که مشابه با مدل Perrow است. Hage و Aiken (27) و Hall (28)، هرچند به طور مشخص از دو بعد فناوری ارائه شده توسط Perrow استفاده نمی کنند،

دریافتند که سازمان ها و زیرواحدهای سازمانی با فناوری های روتین تمایل به رسمی تر و تمرکزگرایی بیشتر هستند، نه فناوری های متناظر آنها با فناوری های غیرروتین.

در نهایت، در آزمایش مستقیم مدل Perrow (78) Van der Ven et al دریافت که معیارهای پیچیدگی، رسمی سازی و تمرکزگرایی به طور متمایز به دو بعد فناوری پیشنهادی توسط Perrow مرتبط می شوند. پیچیدگی (شخصی) به طور مثبت به سختی وظیفه مرتبط بود، اما به تغییرپذیری وظیفه مرتبط نبود. رسمی سازی به طور منفی به تغییرپذیری وظیفه مرتبط بود، اما به سختی وظیفه مرتبط نبود و تمرکزگرایی یک تابع از این دو بعد بود. نتایج Van der Ven et al، پیشنهاد می دهند که معیارهای روتین بودن کلی می توانند منبع رابطه آنها با ابعاد ساختار را پنهان نمایند.

هرچند، مطالعات قبلی، حمایت قوی از ضرورت فناوری را ارائه دادند، حجم موثر معادلی از تحقیقات وجود دارد که در مورد اهمیت فناوری پرسش نموده اند. به طور مثال، Hickson et al (33) در یک نمونه از ۴۶ سازمان انگلیسی، یک فقدان ارتباط بین معیار فناوری های عملیاتی آنها (انسجام جریان کاری) و معیارهای رسمی سازی، تمرکزگرایی و پیچیدگی را یافت. حتی تنها با ۳۱ سازمان تولیدکننده در نمونه، و یک معیار از فناوری (تداوم تولید) که از نظر مفهومی مشابه با مقیاس پیچیدگی Woodward بود، فقدان کلی در ارتباط بین آن و ساختار وجود داشت. با این حال، اندازه (لگاریتم تعداد کلی کارمندان) دارای تاثیر غالبی بر ساختار سازمان بود.

Pugh et al (62)، اندازه دارای رابطه قوی تر و بارزتر با ساختار را نسبت به فناوری یافتند و Child و Mansfield در نسخه دوم کار Hickson et al، نتیجه گرفتند که اندازه دارای رابطه نزدیک تری با جنبه های ساختار اندازه گیری شده است (۱۵، صفحه ۳۸۳). Mohr (53) به طور مشابه، رابطه ای بین فناوری و ساختار نیافت و دیگران (۳۷، ۴۳) هیچ رابطه یا فقط رابطه ای معمولی بین فناوری و ساختار را یافتند.

Blau et al (7)، در مورد نتایج Hickson et al، Pugh et al و Child و Mansfield، و دیگر محققان پرسش نمودند. در مطالعه آنها از ۱۱۰ سازمان تولیدکننده نیوجرسی، آنها دریافتند که هرچند معیار فناوری های عملیاتی آنها (مکانیزه نمودن) به طور خطی مرتبط با تمایز ساختاری و گستره کنترل نبود، زمانی که انواع سیستم های فنی

مشابه با کار Woodward به کار گرفته شدند، به طور منحنی با آنها مرتبط بود. علاوه بر این، رابطه خطی منحنی برقرار بود حتی زمانی که اندازه کنترل شد. آنها نشان دادند که چون Hickson et al و Child و Mansfield از شاخص های ارتباط خطی استفاده نمودند، آنها از نفوذپذیری روابط خطی منحنی که آنها مشاهده نمودند، آگاه نبودند. حتی اگر پیچیدگی فناوری دارای یک رابطه خطی با ساختار نباشد، ممکن است دارای رابطه خطی منحنی باشد.

خلاصه

این بازنگری مختصر از نوشته های فناوری به چندین موضوع اشاره می کند. اول، هیچ اتحادی وجود ندارد که فناوری روی ساختار سازمانی تاثیر بگذارد. هرچند، برخی مطالعات، روابط قوی را یافتند، دیگران آن را نیافتند. این ناسازگاری می تواند تا حدودی از انواع فناوری در نظر گرفته شده ناشی شود. بسیاری از مطالعات که روابط ضعیف بین فناوری و ساختار را یافتند، به طور انحصاری روی فناوری های عملیات ها متمرکز بودند (۱۵،۳۳)، حتی اگر این نویسندگان استدلال نمودند که سازمان ها می توانند بیش از یک نوع فناوری را به کار گیرند. هرچند، تاثیر فناوری عملیات ها می تواند در برخی سازمان ها مختصر باشد، گفته نمی شود که دیگر فناوری ها و ترکیبی از فناوری ها نمی توانند واریانس باقیمانده در یک ساختار سازمان و یا بهتر از اندازه را توضیح دهند.

ثانیاً، سازگاری کمی در اینکه چگونه فناوری اندازه گیری می شود وجود دارد و افراد کمی (۴۶) اعتبار معیارهای خود را ارائه دادند. این مسئله می تواند از فقدان توافق برای اینکه فناوری چیست نشأت گیرد. سوماً، تاثیر فناوری احتمالاً انتخابی است، که بر برخی ابعاد ساختاری بیشتر از دیگران تاثیر می گذارد. چهارم، همانگونه Blau et al نشان می دهد، این فرض که یک رابطه خطی بین فناوری و ساختار وجود دارد، ممکن است نامعتبر باشد. نهایتاً، بیشتر محققان نشان می دهند که فناوری در نفس خود، ساختار را تعیین می کند- هرچند (73) Thompson و Reeves و (64) Woodward نشان می دهند که این در نفس خود یک فناوری نیست، بلکه ماهیت وابستگی داخلی خلق شده به واسطه فناوری است که در تعیین ساختار یک سازمان مهم است.

اندازه و ساختار

علاوه بر تحقیقات متمرکز بر اهمیت نسبی اندازه در برابر فناوری به عنوان عوامل تعیین کننده ساختار یک سازمان، کار قابل توجهی به طور انحصاری با تاثیر خود اندازه مرتبط می شود، به خصوص زمانی که به اجزای ساختاری پیچیدگی و شدت اجرایی مربوط می شود. بیشتر تحقیقات در مورد اندازه روز این ارتباط متمرکز شده اند.

این فرض اصلی که زمینه ساز تحقیقات در مورد شدت اجرایی است، اینست که افزایش ها در اندازه (تعداد افراد) منجر به افزایش ها در الزامات کنترل و هماهنگی می شود. بر اساس نظریه مدیریت اجرایی، این استدلال پیشرفت می نماید که افزایش ها در تعداد پرسنل در سطوح پایین تر منجر به افزایش ها در تعداد پرسنل اجرایی می شود (۷۰). این ناشی از نیاز به حفظ گستره های بهینه کنترل و این باور است که تنها پرسنل اجرایی، وظایف هماهنگی و کنترل را انجام می دهند. بنابراین، در آنچه که در قانون Parkinson به آن اشاره شده است، تناسب سازمان دارنده با توجه جز اجرایی، به طور نامتناسبی با افزایش ها در اندازه سازمان افزایش می یابد.

در مطالعه مناطق مدره کالیفرنیا، Terrien و Mills (72) دریافتند که جز اجرایی با اندازه بدون توجه به نوع مدرسه افزایش یافت (دبستان، دبیرستان و متحد شده). (9) Caplow متوجه شدند که نسبت کارگرانی که به طور مستقیم در وظایف تولید درگیر هستند با اندازه سازمانی افزایش یافت. Tsouderos (76) در یک مطالعه از گروه های مورد نظر، و Raphael (63) در یک مطالعه از سازمان های کارگری، نیز، حمایت از گزاره Parkinson را نشان داد.

(4) Anderson and Warkov شواهد متناقضی را نشان دادند. با استفاده از نمونه ۴۹ بیمارستان Venterans Administration، آنها دریافتند که جز اجرایی با اندازه افزایش یافته کاهش می یابد. همین رابطه معکوس بین اندازه و جز اجرایی در مطالعات سیستم های مدرسه (۴۵)، بیمارستان ها (۱۰،۷۴)، عوامل امنیت شغلی (۵)، موسسات شغلی (۱)، سیستم های کلیسا (۳۴)، صنایع تولیدی (۵۹،۶۶) و دیگر سازمان های داوطلبی و تجاری مختلف (۴۰،۴۹) مشاهده نموده اند. بنابراین، این وزن شگرف نشان می دهد که سازمان های بزرگتر دارای شدت های اجرایی کوچکتر از سازمان های کوچکتر هستند. اما این رابطه بین اندازه و شدت اجرایی نمی تواند به طور کلی یک رابطه مستقیم باشد.

در تلاش برای تطبیق دادن یافته های آنها با کار Terrein و (72) Mills، Anderson و (4) Warkov فرض نمودند که شدت اجرایی با افزایش تعداد محل های عملیاتی یا تعداد اشخاص عمل کننده در وظایف مختلف، افزایش می یابد، اما با افزایش تعداد اشخاص عمل کننده در وظایف مشابه کاهش یافت. هرچند، فرضیه های آنها نشان می دهند که آثار اندازه و پیچیدگی مستقل هستند، آنها نشان نمی دهند که این غالب است. در نتیجه مطالعه آنها از ۵۰ بیمارستان، Champion و (10) Betterton نتیجه گرفتند که پیچیدگی، و نه اندازه، پیش بینی کننده بهتر از شدت اجرایی بود.

(5) Blau and Schoenherr بر اساس تحلیل خود از عوامل امنیت شغلی، استدلال نمودند که اندازه روی پیچیدگی و شدت اجرایی تاثیر می گذارد، اما اینکه اثر اندازه روی شدت اجرایی بزرگتر است. چون شدت اجرایی با اندازه کاهش یافت، حتی اگر با تمایز ساختاری افزایش یابد، آنها به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم اندازه برای کاهش شدت اجرایی باید از آثار غیرمستقیم اندازه از طریق تمایز ساختاری برای افزایش آن بزرگتر باشد. Rushing (66) با مشاهده یک رابطه ضعیف تر بین پیچیدگی و شدت اجرایی در سازمان های بزرگتر و بین اندازه و شدت اجرایی، زمانی که پیچیدگی بالاتر از کم بود، استدلال نمودند که شدت اجرایی، نتیجه یک تعامل بین اندازه و پیچیدگی است. به طور متناظر، آثار اندازه و پیچیدگی وابسته به سطح دیگری تغییر می کند.

با توجه به پیچیدگی ساختاری، (50) Meyer، از مباحثه Blau و Schoengerr حمایت نمودند که افزایش اندازه منجر به تمایز ساختاری می شود. با استفاده از تحلیل مسیر روی دده های جمع آوری شده از ۱۹۴ دپارتمان های مالی دولتی در ۱۹۶۶ و ۱۹۷۱، او ردیافت که اندازه به طور محتمل، عامل تعیین کننده پیچیدگی است و برعکس. زمانی که اندازه کنترل شد، هیچ رابطه چشمگیری بین....

REFERENCES

1. Akers, R., and F. L. Campbell. "Size and the Administrative Component in Occupation Associations," *Pacific Sociological Review*, Vol. 13 (1970), 241-251.
2. Aldag, R., and R. Storey. "Environmental Uncertainty: Comments on Objective and Perceptual Indices." Unpublished working paper, University of Wisconsin, Madison, Wisconsin, 1975.
3. Aldrich, H. E. "Technology and Organizational Structure: A Reexamination of the Findings of the Aston Group," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17 (1972), 26-43.
4. Anderson, T., and S. Warkov. "Organization Size and Functional Complexity: A Study of Administration in Hospitals," *American Sociological Review*, Vol. 26 (1961), 23-28.
5. Blau, P. M., and R. A. Schoenherr. *The Structure of Organizations* (New York: Basic Books, 1971).
6. Blau, P. M., W. V. Heydebrand, and R. E. Stauffer. "The Structure of Small Bureaucracies," *American Sociological Review*, Vol. 31 (1961), 179-191.
7. Blau, P. M., C. M. Falbe, W. McKinley, and P. K. Tracy. "Technology and Organization in Manufacturing," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21 (1976), 20-40.
8. Burns, T., and G. M. Stalker. *The Management of Innovation* (London: Tavistock, 1961).
9. Caplow, T. "Organization Size," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 1 (1957), 484-505.
10. Champion, D. J., and H. Betterton. "On Organization Size and Administrative Ratios" *Pacific Sociological Review*, Vol. 17 (1974), 98-107.
11. Child, J. "Organizational Structure and Strategies of Control: A Replication of the Aston Study," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17 (1972), 163-177.
12. Child, J. "Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice," *Sociology*, Vol. 6 (1972), 1-21.
13. Child, J. "Predicting and Understanding Organization Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 18 (1973), 168-185.
14. Child, J. "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance, Part II — A Contingency Analysis," *Journal of Management Studies*, Vol. 12 (1975), 12-28.
15. Child, J., and R. Mansfield. "Technology, Size and Organization Structure," *Sociology*, Vol. 6 (1972), 369-393.
16. Darren, D., R. Miles, and C. Snow. "Organizational Adjustment to the Environment: A Review," *Proceedings, Seventh Annual Meeting of American Institute for Decision Sciences*, 1975, pp. 278-280.
17. Dill, W. R. "Environment as an Influence on Managerial Autonomy," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 3 (1958), 409-443.
18. Donaldson, L., J. Child, and H. Aldrich. "The Aston Findings on Centralization: Further Discussion," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20 (1975), 453-459.
19. Downey, H., and J. Slocum. "Uncertainty: Measures, Research and Sources of Variation," *Academy of Management Journal*, Vol. 18 (1975), 562-578.
20. Downey, H., and J. Slocum. "Environmental Uncertainty and Organizational Effectiveness." Paper presented at Midwest Academy of Management Meetings, St. Louis, Missouri, April 1976.
21. Downey, H., D. Hellriegel, and J. Slocum. "Environmental Uncertainty: The Construct and Its Application," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20 (1975), 613-629.
22. Downey, H., D. Hellriegel, and J. Slocum. "Individual Characteristics as Sources of Perceived Uncertainty Variability," *Human Relations*, Vol. 30 (1977), 161-174.
23. Duncan, R. "Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17 (1972), 313-327.
24. Ford, J. D. "The Interaction of Size, Technology and Environment on Intended Dimensions of Structure." Paper presented at the Thirty-Seventh Annual National Academy of Management Meetings, Kansas City, Missouri, August, 1976.
25. Freeman, J. H. "Environment, Technology, and the Administrative Intensity of Manufacturing Organizations," *American Sociological Review*, Vol. 38 (1973), 750-763.
26. Grimes, A. J., S. M. Klein, and F. A. Shull. "Matrix Model: A Selective Empirical Test," *Academy of Management Journal*, Vol. 13 (1972), 9-31.
27. Hage, J., and M. Aiken. "Routine Technology, Social Structure, and Organizational Goals," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14 (1969), 366-376.
28. Hall, R. H. "Intra-Organizational Structural Variation: Application of the Bureaucratic Model," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 7 (1962), 295-308.
29. Hall, R. H. "Professionalization and Bureaucratization," *American Sociological Review*, Vol. 33 (1968), 92-104.
30. Hall, R. H. *Organizations: Structure and Process* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1972).
31. Hall, R. H., J. E. Haas, and N. J. Johnson. "Organizational Size, Complexity and Formalization," *American Sociological Review*, Vol. 32 (1967), 903-912.
32. Harvey, E. "Technology and the Structure of Organizations," *American Sociological Review*, Vol. 33 (1968), 247-259.
33. Hickson, D. J., D. S. Pugh, and D. C. Pheysey. "Operations Technology and Organization Structure: An Empirical Reappraisal," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14 (1969), 378-397.
34. Hinings, C. R., and A. Bryman. "Size and the Administrative Component in Churches," *Human Relations*, Vol. 27 (1974), 457-475.
48. Mayhew, B. H., R. L. Levinger, J. M. McPherson, and T. F. James. "System Size and Structural Differentiation in Formal Organizations: A Baseline Generator for Two Major Theoretical Propositions," *American Sociological Review*, Vol. 37 (1972), 629-633.
49. Melman, S. "The Rise of Administrative Overhead in the Manufacturing Industries of the United States," *Oxford University Papers*, Vol. 3 (1951), 62-112.
50. Meyer, M. W. "Size and the Structure of Organizations: A Causal Analysis," *American Sociological Review*, Vol. 37 (1972), 434-440.
51. Meyer, M. W. "Leadership and Organization Structure," *American Journal of Sociology*, Vol. 81 (1975), 514-542.
52. Miles, R., C. Snow, and J. Pfeffer. "Organization-Environment: Concepts and Issues," *Industrial Relations*, Vol. 15 (1974), 344-354.

35. Hinings, C. R., and G. L. Lee. "Dimensions of Organization Structure and Their Context: A Replication," *Sociology*, Vol. 5 (1971), 83-93.
36. Hirsch, P. "Organizational Effectiveness and The Institutional Environment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20 (1975), 327-343.
37. Hrebiniak, L. "Job Technology, Supervision and Work-Group Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19 (1974), 395-410.
38. Hrebiniak, L. "Size and Staff Professionalization," *Academy of Management Journal*, Vol. 19 (1976), 662-669.
39. Hunt, R. G. "Technology and Organization," *Academy of Management Journal*, Vol. 13 (1970), 235-252.
40. Indik, B. P. "The Relationship Between Organization Size and Supervision Ratio," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 9 (1964), 301-312.
41. Inkson, J. H. K., D. S. Pugh, and D. J. Hickson. "Organizational Context and Structure: An Abbreviated Replication," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15 (1970), 318-329.
42. Kasarda, J. D. "The Structural Implications of Social System Size: A Three Level Analysis," *American Sociological Review*, Vol. 39 (1974), 19-28.
43. Khandwalla, P. "Mass Output Orientation of Operations Technology and Organizational Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19 (1974), 74-97.
44. Lawrence, P. R., and J. W. Lorsch. *Organization and Environment* (Homewood, Ill.: Irwin, 1967).
45. Lindenfield, F. "Does Administrative Staff Grow as Fast as Organization?" *School Life*, Vol. 43 (1961), 20-23.
46. Lynch, B. P. "An Empirical Assessment of Perrow's Technology Construct," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19 (1974), 338-356.
47. Mansfield, R. "Bureaucracy and Centralization: An Examination of Organizational Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 18 (1973), 477-488.
48. Mohr, L. B. "Organizational Technology and Organizational Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16 (1971), 444-459.
49. Negandhi, A. R., and B. C. Reimann. "Task Environment, Decentralization, and Organizational Effectiveness," *Human Relations*, Vol. 26 (1973), 203-224.
50. Osborn, R., and J. Hunt. "Environment and Organization Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19 (1974), 231-264.
51. Pennings, J. M. "Measures of Organizational Structure: A Methodological Note," *American Journal of Sociology*, Vol. 79 (1973), 686-704.
52. Perrow, C. "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations," *American Sociological Review*, Vol. 32 (1967), 194-208.
53. Pfeffer, J., and H. Leblebici. "The Effect of Competition on Some Dimensions of Organizational Structure," *Social Forces*, Vol. 52 (1973), 268-279.
54. Pondy, L. "Effects of Size, Complexity and Ownership on Administrative Complexity," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14 (1969), 47-60.
55. Price, J. *Handbook of Organizational Measurement* (Lexington, Mass.: D. C. Heath and Company, 1972).
56. Pugh, D. S., D. J. Hickson, and C. Turner. "Dimensions of Organization Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 13 (1968), 65-105.
57. Pugh, D. S., D. J. Hickson, C. R. Hinings, and C. Turner. "The Context of Organization Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14 (1969), 91-114.
58. Raphael, E. A. "The Anderson-Warkov Hypotheses in Local Unions: A Comparative Study," *American Sociological Review*, Vol. 32 (1967), 768-776.
59. Reeves, T. K., and J. Woodward. "The Study of Managerial Control," in Joan Woodward (Ed.), *Industrial Organization: Behavior and Control* (London: Oxford University Press, 1970).
60. Rushing, W. A. "Organizational Size and Administration: The Problem of Causal Homogeneity and a Heterogeneous Category," *Pacific Sociological Review*, Vol. 9 (1966), 100-108.
61. Rushing, W. A. "The Effects of Industry Size and Division of Labor on Administration," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 12 (1967), 273-295.
62. Sathe, V. V. "Measures of Organizational Structure: A Conceptual Distinction between Two Major Approaches." Paper presented at Thirty-Fifth Annual National Academy of Management Meetings, New Orleans, Louisiana, August, 1975.
63. Schmidt, S., and L. Cummings. "Organizational Environment, Differentiation and Perceived Environmental Uncertainty," *Decision Sciences*, Vol. 7 (1976), 447-467.
64. Simpson, R. L., and W. H. Gulley. "Goals, Environmental Pressures, and Organizational Characteristics," *American Sociological Review*, Vol. 27 (1962), 334-351.
65. Starbuck, W. H. "Organizational Growth and Development," in James G. March (Ed.), *Handbook of Organizations* (Chicago, Ill.: Rand McNally, 1965).
66. Staw, B., and E. Szwajkowski. "The Scarcity-Munificence Component of Environments and the Commission of Illegal Acts," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20 (1975), 345-353.
67. Terrien, F. W., and D. Mills. "The Effect of Changing Size Upon the Internal Structure of an Organization," *American Sociological Review*, Vol. 20 (1955), 11-14.
68. Thompson, J. D. *Organizations in Action* (New York: McGraw-Hill, 1967).
69. Tosi, H., and H. Pratt. "Administrative Ratios and Organizational Size," *Academy of Management Journal*, Vol. 10 (1967), 161-168.
70. Tosi, H., R. Aldag, and R. Storey. "On the Measurement of the Environment: An Assessment of the Lawrence and Lorsch Environmental Subscale," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 18 (1973), 27-36.
71. Tsouderos, J. E. "Organizational Change in Terms of a Series of Selected Variables," *American Sociological Review*, Vol. 20 (1955), 206-210.
72. Van de Ven, A., and A. Delbecq. "A Task Contingent Model of Work-Unit Structure," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19 (1974), 183-197.
73. Van de Ven, A., A. Delbecq, D. Emmett, and S. Mendenhall. "A Structural Examination of the Model of Unit Design." Unpublished paper, Kent State University, Kent, Ohio, 1974.
74. Weick, K. *The Social Psychology of Organizing* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969).
75. Woodward, J. *Industrial Organization: Theory and Practice* (London: Oxford University Press, 1965).
76. Zwerman, W. *New Perspectives on Organization Theory* (Westport, Conn.: Greenwood Press, 1970).

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی