

# نظریه نهادی

استاد گرامی: خانم دکتر شاه محمدی  
دانشجو: مریم شالیکار

# مفهوم محوری نظریه نهادی

ساختارها و فرایندهای سازمانی تمایل دارند تا به خاطر خودشان و نه بر اساس اثربخشی و کارایی که در تحقق نتایج مورد انتظار نظیر رسالت و اهداف سازمان دارند، مفهوم پیدا کنند و به پایداری برسند.



## نهاد ها

نظریه نهادی مدعی است که نهاد ها عنصر بسیار کلیدی در محیط هستند. نهاد ها به عنوان «ساختارها و فعالیت های تنظیمی، هنجاری و شناختی تعریف شده اند که ثبات و معنا را برای رفتار اجتماعی به ارمغان می آورند» (اسکات ، ۱۹۹۵ ص. ۳۳). نهاد ها عبارتند از قوانین ، مقررات ، آداب و رسوم ، هنجارهای اجتماعی و حرفه ای ، فرهنگ و اخلاق .



نهاد برای هم ریختی به سه شکل بر سازمان ها اعمال فشار می کنند که عبارتند از:

- اجباری
- هنجاری
- تقلیدی



## دلالت های نظریه

نظریه نهادی به بررسی این موضوع می پردازد که چرا و چگونه سازمانها تمایل دارند شبیه به هم به نظر برسند و در گذر زمان مثل هم عمل کنند. یکی از دلایل شباهت میان سازمان ها این است که برخی از ساختارها و شیوه های سازمانی چنان متداول هستند که هیچکس هرگز آنها را به چالش نمیکشد. یکی از دلایل این شباهت و همنوایی این است که سازمان ها تمایل دارند فقط از آن دسته ساختارها و اعمال تبعیت کنند که از جانب سازمان ها مشروعیت یافته اند.

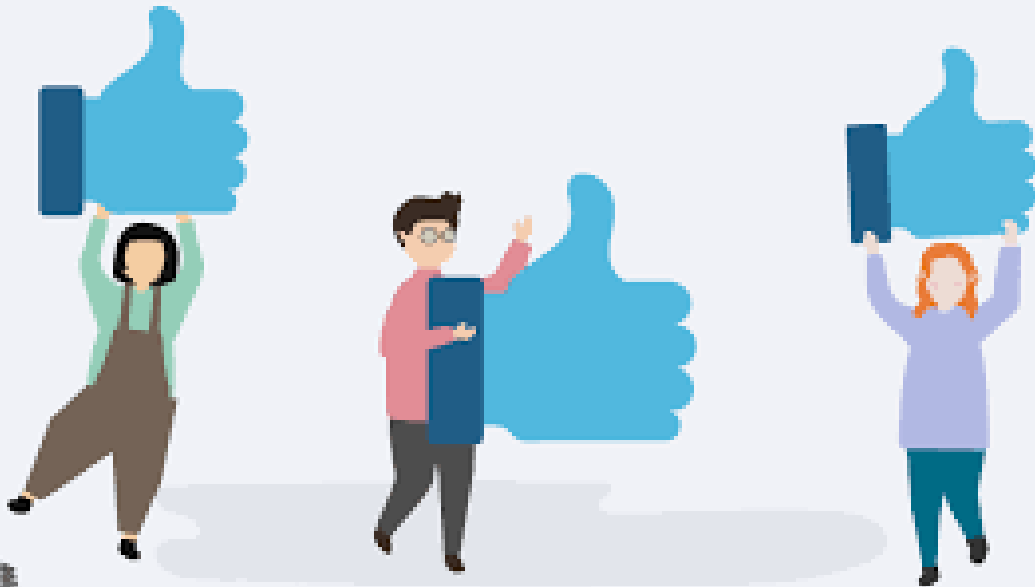


## مشروعیت

مشروعیت اشاره به حد و حدودی دارد که اقدامات سازمان به صورت اجتماعی به وسیله ذینفعان درونی و بیرونی پذیرفته و تایید می شوند و با هنجارها، قواعد و باورهایی که به طور فراگیر پذیرفته شدند سازگار هستند.



مشروعیت پاداش به سازمان ها برای تسلیم شدنشان درمقابل فشار های نهادی و تطابق با هنجار های اجتماعی که برای فرایند ها و ساختار های سازمانی معین وجود دارد است.



# سطوح اعمال نفوذ بر سازمان برای نهادی شدن فعالیت ها

- فردی
- سازمانی
- بین سازمانی





# خطای پژوهشگران نهادی

- سازمان ها شبیه یکدیگر میشوند لذا در گذر زمان همه با یکدیگر همسان میشوند
- سازمان ها صرفا از عناصر و نیرو هایی که در محیط آنها وجود دارد، تاثیر میپذیرند و منفعل هستند



# کار افرینی نهادی

فرایندی که سازمان ها برای تغییر محیط های نهادی خود طی میکنند



# راهبردهای سازمان برای همنوایی یا مقاومت در مقابل فشارها و انتظارات نهادی

- تسلیم
- مصالحه
- اجتناب
- مخالفت یا دستکاری



# انتقاد های وارده به نظریه

## ❖ محدودیت های مشروعیت

- نقش آفرینانی ک در میانه هستند احساس میکنند باید به صورت مشروع عمل کنند
- نقش آفرینانی ک در جایگاه بالاتری هستند با استفاده از شهرت و اعتبار خود هنجار ها را دور میزنند
- نقش آفرینانی که در جایگاه پایین هستند هر آنچه برای بقا لازم است (مشروع یا نامشروع) انجام میدهند



## انتقاد های وارده به نظریه

- ❖ پژوهشگران مسئله اندازه گیری مناسب نهاد ها را نادیده گرفته اند
- ❖ هر تغییری (مهم نیست که چقدر جزئی است) به عنوان تغییر نهادی و هر عامل تغییری به عنوان «کارافرین نهادی» قلمداد میشود
- ❖ تمایل نظریه نهادی به جای تمرکز بر فرایندی که سازمان از طریق آنها نهادینه میشوند به اثرات نهادی شدن بوده است.



# نظریه مدل های ذهنی



## نظریه مدل های ذهنی

مدل های ذهنی بازنمایی های شناختی یا ساختار های دانش ساده شده هستند که افراد برای معنابخشی به جهان پیرامون خود یا تعامل با آن استفاده میکنند

# نقش کلیدی مدل های ذهنی در تصمیم گیری

نخست، توجه را متمرکز می کنند و تعیین می کنند به چه محرکی توجه شود دوم، بر چگونگی تفسیر اطلاعات و محرک هایی که به آنها توجه می شوند تأثیر می گذارند. سرانجام، مدل های ذهنی تعیین می کنند که چگونه بر اساس تفسیر از اطلاعات اقدام شود.





## سه پیشبینی اصلی از مدل های ذهنی

1. افراد نوعا از آنچه باور دارند درست است مدل های ذهنی میسازند
2. افراد معمولا فقط یک مدل، نه چندین مدل ذهنی را میسازند
3. افراد تمایل دارند داده ها را و اطلاعات را مد نظر قرار دهند و تصمیم ها و گزینه های انتخابی را از درون یک مدل ذهنی اتخاذ کنند



نظریه فرض می‌کند که بیشتر افراد برای اتخاذ تصمیم‌های منطقی (که از قواعد پیچیده منطقی و استنباط تبعیت می‌کنند) آموزش داده نشده‌اند در عوض بیشتر افراد برای درک و استفاده از مقدمات صرفاً به توانایی فطری خود متکی هستند. افراد از اطلاعاتی استفاده می‌کنند که برای ساخت مدل‌های ذهنی، آنها را درک می‌کنند و آنها با استفاده از این مدل‌های ذهنی نتیجه‌گیری‌هایی را احصاء می‌کنند که باور دارند درست است.



## استفاده از یک مدل ذهنی:

استفاده از یک مدل ذهنی به سازمان ها کمک می کند در محور رسیدن به هدف خاص متمرکز شوند ولی متمرکز شدن غالباً سازمان ها را از جست و جوی اقدامات و راه حل های بدیع منع می کند.



# معایب مدل های ذهنی

اگرچه مدل های ذهنی به سازمان ها کمک می کنند به حجم زیادی از اطلاعات معنا دهیم، ولی می تواند منجر به نتیجه گیری ها، پیش فرض ها و کنش های نادرست نیز شوند. مدل های ذهنی، ذهنی هستند؛ بنابراین سازمان های مختلف می توانند بازنمایی ذهنی مختلفی از اطلاعات و وضعیت سازمانی مشابهی خلق کنند. خلق مدل های ذهنی مختلف در مورد مجموعه مشابهی از اطلاعات حتی می تواند درون یک سازمان رخ دهد.

چون سازمان ها تمایل دارند در یک مدل ذهنی انتخاب کنند غالباً در مورد ملاحظه ممکناتی که بیرون از مرزهای مدل آنها وجود دارد، که می توانند تبعیفات مهملکی داشته باشند، شکست می خورند.



# پنج فرایند خلق مدل ذهنی

1. ساخت مدل‌های ذهنی چندگانه بر مبنای اطلاعات دریافتی، اطلاعات تاریخی و دانش جاری
2. یکپارچه سازی مدل‌های چندگانه
3. صورت بندی نتیجه گیری بر مبنای مدل‌های یکپارچه
4. صورت بندی نتیجه گیری‌ها و
5. اقدام کردن بر مبنای مدل واحد



## تأثیر حافظه در ساخت مدل های ذهنی

پژوهش ها نشان داده اند که افراد با حافظه های خوب نسبت به افراد دارای حافظه ضعیف تمایل دارند به محیط خود توجه، معطوف دارند و مدل های ذهنی شکل دهند افراد با حافظه های ضعیف تمایلی به شکل دهی مدل های ذهنی ندارند و در عوض بر به خاطر سپردن جزئیات متمرکزند.



## انتقاد های وارده به نظریه

- این نظریه به خاطر تعریف ناکافی اصطلاح مدل ذهنی مورد نقد قرار گرفته است.
- مبهم است چون به طرق مختلف به وسیله رشته های مختلف استفاده شده است.
- افراد تمایل ندارند هنگام استفاده از مدل های ذهنی اطلاعات را به صراحت بیان کنند
- افراد صرفاً باور دارند که مدلشان معتبر است چون می خواهند باور کنند که آن معتبر است



سپاس از توجه شما