

سازمان به مثابه یک ماشین (۱)

دکتر ابوالفتح لامعی ۱۴۰۳/۹/۲۰

کشفیات علمی تفکر مدیریتی ما را شکل می‌دهند.^۱ برای مثال، پارادایم نیوتنی که تبلور پیشرفت‌های علمی قرن‌های ۱۶ و ۱۷ میلادی است^۲ بر همه موضوعات سازمانی و مدیریتی از طراحی سازمانی و سازمان‌دهی گرفته تا تصمیم‌گیری، از تغییر گرفته تا انگیزش، از برنامه‌ریزی گرفته تا سیاستگذاری، از کیفیت گرفته تا بهره‌وری و از ارزیابی عملکرد گرفته تا آموزش تاثیر عمیق و ماندگاری داشته است. براساس این پارادایم، باور کرده‌ایم که جهان یک ماشین بزرگ است؛ باور کرده‌ایم که جامعه یک ماشین است؛ باور کرده‌ایم که سازمان یک ماشین است و باور کرده‌ایم که انسان یک ماشین است. حتی انسان را در حد چرخ‌دنده‌های ماشین تقلیل داده‌ایم. ما نه تنها تلاش کرده‌ایم قوانین ماشین را بر طبیعت، رفتار جامعه، رفتار انسان و عملکرد سازمان‌ها تعمیم دهیم بلکه در رابطه با بسیاری از موضوعات سازمانی، مدیریتی و رفتاری نظریه‌های مکانیکی^۳ ارائه داده‌ایم.

داستان استعاره ماشین داستان سلطه، کنترل و مادی‌گرایی مطلق است این داستان با این رویا شروع شد که انسان می‌تواند عملکرد دنیا را درک کند و بر ماده تسلط کامل پیدا کند. در این رویا دنیا یک ماشین بزرگ بود. باور کردیم که مثل هر ماشین دیگر، ماشین دنیا را می‌توان نیز با تجزیه‌ی آن به اجزا درک کرد، آن را به دلخواه مهندسی کرد و یا به کمک مهندسی نقص آن را برطرف کرد. استعاره ماشین به تدریج در رابطه با جامعه، سازمان‌ها، انسان و علم بکار گرفته شد به طوری که دانشمندان این استعاره را با واقعیت اشتباهی گرفتند و باورشان شد که زندگی یک ماشین است.

سازمان مبتنی بر دیدگاه ماشینی سازمانی است که در درون مرزهای معین توصیف می‌شود. در یک ماشین محل هر قطعه مشخص است. در سازمان نیوتنی نیز همه جا را با سلول‌ها و مرزها مشخص می‌کنیم. نقش‌ها، مسوولیت‌ها و مرزهای قدرت را تعیین می‌کنیم. نمودار سازمانی اجزای مکانیکی سازمان را نشان می‌دهد. ما این اجزای مکانیکی را در داخل چهارضلعی‌ها و سلول‌های سازمانی قرار داده‌ایم و آن‌ها را با خطوطی بهم مرتبط ساخته‌ایم. اتصال این چهارضلعی‌ها برای ما اهمیت زیادی ندارد بلکه حدود و مرزها برای ما مهم هستند. به همین دلیل خروج از سلول‌ها و ارتباط افقی ضد ارزش، و دخالت در وظایف دیگران تلقی می‌شود. بدین معنا که ما شبکه‌های ارتباطی تعامل بین افراد را نیز به گام‌های منفصل تقسیم کرده‌ایم و برای تعامل بین آن‌ها، حدود و شرایط سازمانی توصیف کرده‌ایم.

¹ Pascale R, Millemann M, Gioja L. Surfing the edge of chaos: The New Art and Science of Management. New York. Crown Business, 2000

² Capra F., Luisi P.L. The Systems View of Life: A Unifying Vision. Cambridge University Press, 2014

³ Morgan, G. Images of Organization, updated edition, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco 2006. P. 12

این تقلیل به اجزا، در همه ابعاد زندگی ما دیده می‌شود. برای مثال، برای ارتقای عملکرد سازمان‌ها، اجزای آن‌ها را ارتقا می‌دهیم؛ برای حل مشکلات بزرگ آن‌ها را به مشکلات کوچک تبدیل می‌کنیم؛ دانشگاه‌ها را به بخش‌های کوچک و رشته‌های علمی را به اجزای مختلف تقسیم می‌کنیم. ما با روش‌های تحلیلی خود همه چیز را به اجزا تقسیم می‌کنیم. ما پدیده‌ها را به اجزای آن‌ها تقلیل داده‌ایم و آن‌ها را در قالب روابط علیّ توصیف نموده‌ایم و دنیا و سازمان‌ها را در بین خطوط، مرزها و سلول‌ها محصور کرده‌ایم. این مرزها کارکرد مهمی دارند و آن اینکه در ما استحکام و امنیت ایجاد می‌کنند؛ ما از این مرزها برای حفظ و دفاع از خودمان استفاده می‌کنیم. مرزها به ما کمک می‌کنند فرق یک چیز با چیزی دیگر را درک کنیم. در دنیایی که همه چیز از هم جدا هستند و هر چیزی مرزهای مشخص دارد به راحتی می‌توان مشخص کرد که یک چیز کجا پایان می‌یابد و چیزی دیگر از کجا شروع می‌شود. با این مرزبندی‌ها احساس آرامش می‌کنیم. قرن‌ها کار بر اساس پارادایم نیوتنی موجب شده است در سازمانی که به «بالادست و پایین‌دست»، «من و شما»، «درون و بیرون»، «اینجا و آنجا» تقسیم شده است، کار کنیم.

چون در پارادایم نیوتنی دنیا و سازمان‌ها به صورت داشتن دیده می‌شوند جای تعجب ندارد که بیشتر نظریه‌پردازان مدیریتی مهندس بوده‌اند یا به نوعی مهندسی را تحسین کرده‌اند. بین تحصیلات این افراد و تلاش آنان برای ایجاد رویکردهای ساختارمند و منطقی به سازمان‌ها رابطه وجود دارد.¹

¹ Wheatley MJ. LEADERSHIP and the NEW SCIENCE: Discovering Order in a Chaotic World. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. 2006.