

استعاره‌های مکانیکی

مسعود بیش

www.mgt.blogfa.com

استعاره‌هایی که در حوزه مدیریت و سازمان مورد استفاده قرار گرفته‌اند، بسیار متنوع هستند. از یک دیدگاه می‌توان آنها را به استعاره‌های مکانیکی، ارگانیکی، سیاسی، فرهنگی، ورزشی، هنری، اسطوره‌ای و... تقسیم کرد. در دو شماره پیش، به طور مشخص استعاره پرواز در دیدگاه متفکران شرقی و غربی مورد بررسی قرار گرفت. در این شماره، استعاره‌های مکانیکی توضیح داده می‌شود. قدیمی‌ترین و معروفترین نمونه استعاره مکانیکی، استعاره ماشین است. اگر نخواهیم سابقه استفاده از استعاره ماشین را در تبیین نظام هستی تا چندین قرن قبل از میلاد مسیح به عقب ببریم، تردیدی نیست که پس از انقلاب صنعتی و حاکم شدن شرایط صنعتی و اقتصادی و اجتماعی و فکری حاصل از آن در جوامع بشری و تشکیل سازمانها به عنوان نهادهای اجتماعی و صنعتی و اقتصادی، استعاره ماشین بیشترین کاربرد را در توصیف چگونگی ماهیت و نحوه اداره این نهادها داشته است. در این مقاله به مبانی تاریخی و فکری مدل مکانیکی سازمانها و بررسی نقاط قوت و ضعف آن می‌پردازیم.

استعاره ماشین

کاربرد استعاره‌های مکانیکی و بویژه استعاره «ماشین» (Machine) در مورد سازمانها، قدمتی بیش از سایر استعاره‌های حوزه مدیریت و سازمان دارد؛ شاید بدین دلیل که در بحبوحه شکل‌گیری انقلاب صنعتی و عرض اندام ماشین بخار جیمز وات و تشکیل سازمانها به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده صنعتی و به کارگیری مکانیزم‌های خاص در اداره سازمانهایی همچون ارتش و ارائه نظریات متفکرانی همچون آدام اسمیت، فردریک تیلور، ماکس وبر و دیگران. این استعاره، به عنوان نمادی برای سازمانها و نحوه اداره آنها، در جای خود خوش می‌نشست.

در آن زمان، سازمان سیستمی از پیش طراحی شده تلقی می‌شد که باید با کمترین هزینه به هدف از پیش معین شده برسد. این تعریف ساده و کلاسیک از سازمان، از بسیاری تعاریف دیگر واضحتر و عملیاتی‌تر جلوه می‌کرد و البته هنوز نیز چنین است. در این نگاه، سازمان ماشینی مکانیکی است که مقصد آن به صورتی روشن مشخص گشته و ساختار متناسب با آن هدف نیز طراحی شده است. هر کس در سازمان، شرح وظایف مشخص و بر مبنای آن مسئولیتها و اختیارات روشنی دارد. امور به صورت کاملاً رسمی پیگیری می‌شود و قواعد و قوانین، تکلیف هر مسئله‌ای را در سازمان معین ساخته است. مجاری ارتباطی رسمی است و تصمیم‌گیری‌ها به صورت متمرکز انجام می‌شود. عملکرد سازمان به صورت ساختاریافته اندازه‌گیری می‌شود و کنترل‌های لازم صورت می‌گیرد.

در چنین سازمانی آنچه بر اندیشه مدیران غلبه دارد، مدیریت علمی و دیدگاه مهندسی در مدیریت است. سازمان دارای ساختار ماشینی است و بر همین مبنای تلاش می‌شود تا با استفاده از روش علمی، کم‌هزینه‌ترین روش انجام کار برای افراد تعیین شود (فیض‌بخش، ۱۳۸۵).

در مدل مکانیکی، سازمان مانند یک ماشین طراحی می‌شود و از کارکنان انتظار می‌رود مثل قطعاتی از ماشین عمل کنند. همانگونه که قطعات یک ماشین تعویض‌پذیرند، سازمان نیز دارای

ساختاری است که اجزای آن تغییرپذیر و قابل دستکاری است. در اینجا مدیر به عنوان مهندسی است که ماشین سازمانی را طراحی و راه‌اندازی می‌کند. بدیهی است اگر مدیر، سازمان را مانند یک ماشین تصور کند، آن را همچون یک ماشین نیز اداره خواهد کرد (مورگان، ۱۳۸۷).

مبانی تاریخی و فکری مدل مکانیکی

نظریه جهان مکانیکی برای اولین بار در افکار اتمیست‌های یونانی قرن پنجم تا سوم قبل از میلاد چون دموکریتوس و لوقیپوس جلوه‌گر شد. آنان معتقد بودند که جهان متشکل از ذراتی است که در یک فضای نامتناهی سیر می‌کنند و تمام حرکات، اشکال و تغییرات جهان را می‌توان در قالب اندازه و شکل و حرکات

کار، مسئولیت آن را به مدیران واگذار کرد. افرادی مانند فایول و سایمون نیز در این میان نقشی داشتند. فایول با تجویز کردن بایدها و نبایدها، راهنمای تصمیم‌گیری مدیریتی را در اصول چهارده‌گانه خود بیان کرد.

سایمون نیز با درهم تنیدن تصمیم‌گیری و فعالیت فردی، آنها را در خدمت اهداف پیچیده سازمان قرار داد. ماکس وبر نیز بوروکراسی را به عنوان قالب سازمانهای پس از عصر انقلاب صنعتی صورت‌بندی کرد و بوروکراسی را «ماشین انسانی» لقب داد (مورگان، ۱۳۸۷). فایول و وبر عمدتاً به محدوده ساختاری توجه داشتند و برای مفهوم سازی از ویژگیهای سازمانی کمک می‌گرفتند. در مقابل، تیلور و سایمون بیشتر در سطح روان‌شناسی اجتماعی،

در مدل مکانیکی، سازمان مانند یک ماشین طراحی می‌شود و از کارکنان انتظار می‌رود مثل قطعاتی از ماشین عمل کنند

کار می‌کردند و به افراد تصمیم‌گیرنده توجه داشتند و ساختار را زمینه این رفتار می‌دانستند.

اصول مدیریت علمی تیلور مبتنی بر انتقال مسئولیتهای سازماندهی کار از کارگر به مدیر، نظارت بر کار و دستورالعمل‌های انجام کار، به‌گزینی، آموزش و طرح‌ریزی شغل و تعیین روش دقیق انجام آن بود. گرچه تاکید بیش از حد بر جنبه‌های مکانیکی و ماشینی سازمان، وجهه انسانی را در آن بی‌فروغ کرده بود و به همین دلیل، تیلور در زمانه خود دشمن طبقه کارگر قلمداد می‌شد و بدنام و منفور شده بود، اما دیدگاههای او، چه در آن عصر و چه پس از آن در سایر نظریه‌های مدیریت و سازمان بسیار تاثیرگذار بود. نظریه‌های

آتم‌ها توصیف کرد. بعدها نیوتن دنیا را به ماشینی آسمانی تشبیه کرد (خاکی، ۱۳۸۶).

بنیانهای فکری مدل مکانیکی سازمان اما، به زمانه انقلاب صنعتی و شرایط اجتماعی و اقتصادی پس از آن و ظهور سازمانها به عنوان نهادهای اقتصادی و اجتماعی برمی‌گردد. متفکرانی چند در این میان به صورت بندی این نوع نگاه به سازمانها کمک کردند. آدام اسمیت موضوع تقسیم کار و تخصصی کردن نیروی کار را پیش کشید. مهندس جوانی به نام فردریک تیلور مدیریت علمی را به عنوان یک فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی و کنترل مطرح کرد و با جدا کردن برنامه ریزی کار از انجام

مدیریت کلاسیک و علمی بهترین راه سازماندهی در زمان خود بودند. آن نوع دیدگاه، بهترین رویکرد را برای سازماندهی تولید پدید آورد تا آدمواره‌ها به آرامی جای انسان را بگیرند و سازمانها واقعا به ماشین تبدیل شوند.

مدیران زیرک حوزه صنعت در آن عصر، مانند هنری فورد، نیز با بهره‌گیری مناسب از آن نظریه‌ها، نمونه عملی و الگوی عینی در پیاده سازی مدیریت علمی را در خط مونتاژ و تولید انبوه خودرویی خود به همگان نشان دادند و در تثبیت و تحکیم آن دیدگاهها و ماندگار ماندن آنها نقشی اساسی بازی کردند.

به هر روی، ماشین مثالی است کامل از عقلایی کردن سازمان و فعالیتهای آن. سازمان ابزاری است برای رسیدن به

می‌توان از لحاظ محیطی، اخلاق پروتستانتیسم، داروینیسم اجتماعی و انگیزه‌های اقتصادی آدم اسمیت در اقبال به نظریه پردازی مدیریت علمی موثر افتاد (مورگان، ۱۳۸۷).

ارتش، سازمان مکانیکی الگو

گفته شده است که بسیاری از مسائل مربوط به مدل سازمان مکانیکی، از سازمان ارتش گرفته شده است که به عنوان نخستین نمونه این نوع سازمانها از زمان فردریک کبیر امپراتور پروس در قرن هیجدهم شکل گرفته بود. چه بسا فردریک تیلور نیز در طرح ریزی نظریه‌های سازمانی خود نیم نگاهی به جنبه‌های کار ارتش فردریک کبیر داشته است. او در سازمان ارتش به کارهایی نظیر معرفی درجات

تأثیر مدیریت علمی تیلور باعث افزایش مستمر تولید و تسریع در جایگزینی کارکنان ماهر به جای کارکنان نیمه ماهر شده است. سازماندهی فرایندهای تولید انبوه و خطوط مونتاژ، نظیر آنچه در تولید خودرویی فورد به کار گرفته شد، جز با داشتن نگاه مکانیکی در سازماندهی و هدایت فعالیتهای میسر نبوده است.

در سازمان مکانیکی تیلوری، رسمیت، محدودیتهای انسانی را جبران می کند به طوری که نقل و انتقال و جایجایی کارکنان می تواند به صورت یک جریان عادی درآید و تنظیم شود و چه بسا سازمان به افرادی خاص وابسته نباشد. بنابراین فردی که به شکل مناسبی آموزش ببیند، می تواند با کمترین صدمه زدن به کارکرد کل سازمان، به سادگی جایگزین فردی دیگر شود. در این حالت سازمان، به تعبیر تیلور، می تواند نوعی جاودانگی پیدا کند (مورگان، ۱۳۸۷).

به هر روی، مدل مکانیکی سازمان، زمانی بخوبی کار می کند که شرایط کار ساده، شرایط محیطی ثابت و هدف نیز تولید تکراری یک محصول است. این مدل برای انجام کارهای استاندارد در مقیاس انبوه مناسب است و افزایش تولید و بهبود کارایی را در پی دارد. درحقیقت نقطه قوت بوروکراسی، به عنوان قالب اداره سازمانهای مکانیکی، ظرفیت و قابلیت انجام و اداره فعالیتهای تکراری و پیش‌بینی شده در محیطی ثابت است.

جنبه‌های منفی نگاه مکانیکی به سازمان

استعاره ماشین در کاربرد مدیریتی و سازمانی، همچون دیگر استعاره‌ها، نمایاننده همه حقیقت سازمان نیست. گرچه از لحاظ تاریخی، نگاه مکانیکی به سازمان گام ضروری اولیه برای طی کردن مسیر تعالی و تکامل و رسیدن به مدل ارگانیکی در سازمانها بود، اما واقعیت آن است که این روش تفکر مکانیکی امروزه چنان در مفروضات روزمره ما نسبت به سازمان رسوخ کرده است که به سختی می‌توانیم سازمان را به شکل دیگری سازماندهی کنیم. تسلط تفکر مکانیکی و الگوی سازمانی حاصل از این مدل ذهنی در بسیاری از موارد،

هدفهای مشخص. بوروکراسی، براساس صورت بندی ویر، نوعی ساختار سازمانی تلقی شد که در آن ویژگیهایی نظیر تقسیم کار، سلسله مراتب، رسمی بودن، اختیار مشخص مسیر شغلی برای کارکنان و جدایی زندگی شخصی و سازمانی وجود دارد. نظریه پردازان مدیریت کلاسیک با این نوع نگاه دقیقا همانگونه به طراحی سازمان می‌پرداختند که گویی یک ماشین را طراحی می‌کنند. از قضا، بنیانگذار این نوع نگاه، یعنی فردریک تیلور، خود یک مهندس بود که براساس اقتضای کار خود با ماشین سر و کار داشت و بعید نیست که این زمینه کاری بر نوع نگاه او تأثیر گذاشته باشد. تفوق عصر ماشین نیز در زمانه او، محیط بیرونی را نیز با این نوع نگاه همراه و متناسب و سازگار

جنبه‌های مثبت نگاه مکانیکی به سازمان

اشاره شد که با وجود منفور بودن تیلور در زمان حیات خود به دلیل ابراز مبانی مدیریت علمی و مغفول ماندن جنبه انسانی افراد در سازمانها، اثرگذاری نظریه او در سازماندهی سازمانها انکارناپذیر است.

مدل مکانیکی سازمان، زمانی بخوبی کار می‌کند که شرایط کار ساده، شرایط محیطی ثابت و هدف نیز تولید تکراری یک محصول است

بندهای اسارت بر دست و پای مدیرانی نهاده است که تلاش می کنند تا به وسیله این مدل، سازمانهای مدرن را در شرایط متحول کنونی رهبری کنند. اساسا زمانی که مدیران، سازمان را همچون ماشین می انگارند، تمایل دارند آن را شبیه ماشینی متشکل از قطعات به هم متصل که هرکدام نقش مشخص و جداگانه‌ای در عملکرد کل دارند، طرح‌ریزی و مدیریت کنند. درک سازمان به عنوان یک فرایند فنی، منطقی و مکانیکی، ابعاد انسانی سازمان را نادیده می گیرد و محدودیتهای بسیاری پدید می آورد.

انقلاب صنعتی در کوشش خود برای جایگزین کردن ماشین به جای انسان، کار را به وظیفه‌ها و فعالیتهای ابتدایی و فاقد معنا تقلیل داد تا با ماشین قابل انجام باشد. در این میان، کارکنان وادار شدند کارهایی ساده و گاه پیش‌پا افتاده و تکراری را انجام دهند و رفتاری شبیه ماشین از خود بروز دهند؛ غیرانسانی شدن کار، بیگانگی از کار و اساسا بیگانگی از خود (الیناسیون) پدید آمد. این وضعیت، چیزی جز «ظن انقلاب صنعتی» (مورگان، ۱۳۸۷) نبود و ظن‌پردازان و نکته‌بینانی چون چارلی چاپلین آن را در «عصر جدید» به نقد کشیدند. شاید پیش‌بینی و پاسخ پیرمردی که با زحمت و به صورت دستی مشغول آبیاری زمین خود بود و حکیم چینی چانگ تزو او را به استفاده از وسیله‌ای (ماشین) به نام تلمبه راهنمایی کرد، به نحوی نمایانگر این جنبه منفی از مدل مکانیکی سازمانها باشد: من از معلم خود شنیده‌ام که هرکس از ماشین استفاده کند، تمام کارهایش را مانند ماشین انجام خواهد داد و هرکس که کارهایش را همچون ماشین انجام دهد، قلبش همانند ماشین خواهد شد و هرکس قلبی ماشینی در سینه داشته باشد، سادگی خود را از دست می دهد و کسی که سادگی خود را از دست داد، از تلاش و مجاهدت روحی خود نامطمئن می شود. من از این چیزها بی‌خبر نیستم، اما از به کاربردن آن احساس شرم می کنم (همان منبع).

احساس چرخ دنده بودن در یک چرخ عظیم و انجام فعالیتهای یکنواخت و تکراری که به سادگی توسط دیگران یاد گرفته می شود، احساس قابل تعویض

بودن و بی‌قدرتی را در کارکنان تشدید می کند. تخصصی شدن شدید کارها احساس پوچ بودن و نامربوط بودن را به کارکنان منتقل می کند. احساس فاصله بین خود و کار در تعهد سازمانی افراد اختلال به وجود می آورد. شکل بوروکراتیک سازمان، فرایند اداره سازمان را درست مثل یک ماشین به صورت یکنواخت و ملال‌آور درمی آورد. تکراری و مکانیکی بودن کارها باعث تخریب روح و ظرفیت آدمی برای انجام فعالیتهای خلاقانه و خودانگیخته می شود. انعطاف پذیر نبودن مدل مکانیکی سازمان، سدی در برابر تغییرات است.

وارن بنیس معتقد است، بوروکراسی شکلی از سازمان است که در اوان انقلاب صنعتی متناسب با ارزشها و نیازهای عصر ویکتوریا شکل گرفته، درحالی که امروزه

فقط کارهایی را که از آنها خواسته می شود انجام دهند! حاکمیت تفکر و روش مکانیکی بر سازمان و زندگی سازمانی سبب بی‌علاقگی، بی‌دقتی و بی‌حمیتی در محیط کار می شود. جایجا شدن اهداف سازمان و کشیده شدن سازمان به سوی اهداف فردی یا غیررسمی - و چه بسا مغایر با اهداف طراحان سازمان - از عیوب بوروکراسی محسوب می شود. گاه هدف واحدهای فرعی برای اعضا هدف اولیه و اصلی می شود و از هدف کل سازمان مهمتر جلوه می کند.

بوروکراسی در طی زمان آنچنان وفاداری را گسترش می دهد که اعضا، کورکورانه تصمیم‌های قبلی را بدون توجه به تغییر شرایط تکرار می کنند. روش مکانیکی، توسعه ظرفیتهای انسانی

احساس چرخ دنده بودن در یک چرخ عظیم و انجام فعالیتهای یکنواخت و تکراری که به سادگی توسط دیگران یاد گرفته می شود، احساس قابل تعویض بودن و بی‌قدرتی را در کارکنان تشدید می کند

را محدود می کند. به جای ساختن سازمان حول محور استعدادها به قالبی کردن کارکنان برای انطباق بیشتر با نیازهای سازمانی می پردازد. کارکنان، فرصت رشد خود را از دست رفته می بینند و درمی یابند که بیشتر ساعات زندگی آنها صرف انجام کارهایی می شود که برای آنها فاقد لذت و ارزش است (مورگان، ۱۳۸۷). □

منابع

۱. سیدعلیرضا فیض بخش و همکاران، «کاربرد استعاره‌ها در شناخت سازمان»، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، ۱۳۸۵.
۲. گرت مورگان، «سیمای سازمان»، ترجمه اصغر مشیکی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۷.
۳. غلامرضا خاکی، «همبالی شیوه رهبری ایرانی»، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۶.