

استعاره‌های ارگانیک

مسعود بینش

www.mgt.blogfa.com

در نظر گرفتن سازمان به مثابه یک ماشین که در استعاره مکانیکی و دیدگاه کلاسیک مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرد، وجوه مهمی از سازمان را نادیده می‌گیرد. سازمان از جمع انسانها که موجوداتی زنده هستند، ایجاد می‌شود و مشخصات انسانها در عملکرد آن دخیل است. علاوه بر آن، سازمان به عنوان یک واحد حقیقی و هویت جمعی، همچون یک موجود زنده به منظور تامین نیازهای گوناگون خود با محیط در تعامل است.

بدین لحاظ در نیمه دوم قرن بیستم، بر اثر مطالعات نظریه پردازان مدیریت، توجه از علوم مکانیکی به علوم زیستی و طبیعی برای ایده پردازی در زمینه تبیین مفهوم سازمان معطوف شد. در نظریه‌های نوگرا، سازمان به مثابه موجودی زنده که کارکردهای ضروری برای بقا و تطبیق با شرایط متغیر و تهدیدآمیز محیط دارد، در نظر گرفته می‌شود. تمامی ویژگیهای موجود زنده نظیر هماهنگی و تعامل با محیط، داشتن چرخه عمر، تلاش برای بقا، عمل به عنوان یک سیستم باز، در سازمانها وجود دارد و به همین دلیل است که در نظریه‌های نوگرا از استعاره‌های ارگانیکی در تبیین و توصیف مفهوم و کارکرد سازمان بیشترین استفاده می‌شود. ورود به عصر اطلاعات و غالب شدن سیستم‌ها و مدل‌های پردازش اطلاعات در سازمانها باعث شده است تا استعاره مغز نیز برای سازمان به عنوان یک نظام پردازشگر اطلاعات و سیستمی پیچیده در یادگیری و خود - سازماندهی به کار گرفته شود. از استعاره سلول نیز برای توصیف خصوصیت تعامل و یکپارچگی سیستم اطلاعاتی سازمان و شباهت کامل آن با عملکرد سلول به عنوان یک موجود زنده بهره گرفته می‌شود. در این مقاله، مهمترین استعاره‌های ارگانیکی در حوزه سازمان و مدیریت مورد بحث قرار می‌گیرند.

استعاره ماشین که در دیدگاه کلاسیک برای توصیف سازمانها مورداستفاده قرار می گیرد، یک استعاره نامطلوب برای هر مقوله‌ای است که به انجام واکنش در برابر محیط متغیر نیاز دارد. یک ماشین به زمان، دانش و عکس‌العمل نیاز ندارد. تنها به کمی سوخت و جهت‌یابی در حرکت نیاز دارد. اگر محیط تغییر کند، یک ماشین حتی اگر خیلی هم هوشمند باشد، نمی‌تواند تغییر کند و به عنصر انسانی احتیاج دارد. درحالی که وقتی محیط تغییر می‌کند، سازمانها ضرورتاً باید تغییر کنند (پروماک، ۲۰۰۱).

در نیمه دوم قرن بیستم، توجه از علم مکانیک به علوم زیستی و طبیعی، برای خلق ایده‌های مختلف برای تفکر درباره سازمان، معطوف شد. این امر، نگاه جدیدی به نحوه عملکرد سازمانها و عوامل موفقیت آنها به وجود آورده است. ایده شبیه بودن سازمانها به موجود زنده (ارگانیسم) توجه ما را به سمت مسائلی چون بقا، رابطه سازمان و محیط و نیز اثربخشی سازمانی سوق می دهد. تئوری سازمان با طرح این ایده به حوزه علم زیست‌شناسی وارد شد که «کارکنان افرادی با نیازهای پیچیده هستند که اگر قرار است به نحوی کارآمد در محل کار به وظایف خود عمل کنند، باید نیازهایشان برآورده شود» (مشبکی، ۱۳۸۷).

به تعبیر پیتر سنگه، تلقی سازمان به عنوان یک موجود زنده به این معناست که به دلخواه خودش تکامل می‌یابد. شرکت، هویت و شخصیت خودش را دارد. اصولاً سیستم‌های زنده یکپارچه هستند و خصوصیات آنها را باید درکل مجموعه بررسی کرد. اومعتقد است برای درک بسیاری از چالشهای مدیریت باید کل سازمان را درنظر گرفت و کل نگر بود، وگرنه مثل مشهور فیل و مردان در تاریکی پیش می آید (سنگه، ۱۳۷۵).

مورگان نیز سازمانها را همچون موجوداتی زنده می داند که در محیطی گسترده برای ارضای نیازهای متنوع خود به فعالیت می پردازند. استعاره زیستی، یک چارچوب مفهومی برای درک سازمانها ارائه می دهد. در این استعاره،

**یک موجود زنده،
سازمان یا گروه
اجتماعی، یک سیستم
باز است که قادر
به خودتنظیمی و
توانایی حفظ خود در
یک حالت پایدار است**

سازمان به مثابه پدیده‌هایی مثل درختان، حیوانات یا انسان که حیات و مرگ دارند، دیده می‌شود. سازمانها مانند موجودات زنده متولد می‌شوند و طبق مراحل قابل پیش‌بینی، رشد می‌کنند و برای بقای خود به تغذیه مداوم احتیاج دارند. در این استعاره، سازمان مثل موجود زنده، برای تداوم حیات به محیط خود وابسته است؛ محیطی که تامین‌کننده مواد اولیه، دانش، نیروی کار و سرمایه برای سازمان است (فیض‌بخش، ۱۳۸۵).
استعاره‌های ارگانیک که با مشخصه‌های یادشده، سازمانها را موردبررسی و واکاوی قرار می‌دهند، بسیار متنوع‌اند. در این مقاله، به معروفترین این استعاره‌ها یعنی موجود زنده، مغز و سلول می پردازیم.

استعاره موجود زنده

در نظریه‌های نوگرا، سازمان به مثابه موجودی زنده که کارکردهای ضروری برای بقا و تطبیق با شرایط تهدیدآمیز محیط دارد، درنظر گرفته می‌شود. سازمان در مسیر حرکت و حیات خود باید در ارتباط و تعادل با محیط باشد. این ویژگی سازمان، درست مانند موجود زنده است

که یک سیستم باز محسوب می شود؛ سیستمی که در آن یک تبادل دائمی و تعادل پویا با محیط وجود دارد. ماهیت باز سیستم‌های بیولوژیکی و اجتماعی با ماهیت بسته بسیاری از سیستم‌های فیزیکی و مکانیکی تفاوت دارد. یک موجود زنده، سازمان یا گروه اجتماعی، یک سیستم باز است که قادر به خودتنظیمی و توانایی حفظ خود در یک حالت پایدار است. در یک سیستم باز راههای بی‌شمار و متفاوتی برای رسیدن به یک هدف وجود دارد. سیستم‌های زنده، الگوهای انعطاف‌پذیری برای سازماندهی دارند. سازمان را به عنوان یک سیستم باز می توان به عنوان مجموعه‌ای از زیرسیستم‌های مرتبط با هم درنظر گرفت (مورگان، ۱۳۸۷).

بنگاههای صنعتی و اقتصادی باتوجه به ماهیت و عملکردشان، محیطهای متفاوتی دارند. میزان تاثیرپذیری آنها از محیط و تاثیرگذاری آنها بر محیط نیز متفاوت است. میزان تاثیرپذیری از محیط به تعداد، شدت و مقدار تغییرات محیط بستگی دارد. عوامل محیطی در مقوله‌هایی چون مشتریان، رقبا، تامین کنندگان، دولت، مسائل جمعیت‌شناسی، فناوری و جامعه قابل تقسیم است. هرقدر تغییرات غیرقابل پیش‌بینی بیشتری در محیط سازمان رخ دهد، محیط، عدم اطمینان بیشتری برای سازمان خواهد داشت. هرچه تعداد عوامل محیطی خارجی بیشتر باشد، سازمان به دانش پیچیده‌تری برای پاسخگویی به محیط احتیاج دارد. دریک محیط پیچیده، عوامل خارجی متعددی با نگاه درتعامل‌اند و بر آن اثر می گذارند (فیض بخش، ۱۳۸۵).

مطالعات برنز و استاکی در دهه ۱۹۵۰ نشان داد که چگونه ساختار سازمانی و اعمال مدیریتی می توانند براساس شرایط محیطی گوناگون متفاوت باشند. براساس این مطالعات که در شرکتهایی با صنایع گوناگون مانند الیاف مصنوعی، مهندسی و الکترونیک انجام شد، معلوم گشت که لازمه سازماندهی سازمان آن است که بین استراتژی و ساختار، فناوری، تعهدات و نیازهای کارکنان و محیط خارجی تعادل و همخوانی ایجاد شود. اساساً تئوری اقتضایی در مدیریت از بطن تلقی سازمان

به عنوان یک سیستم باز و موجود زنده سربرآورده است.

از لحاظ چرخه عمر، سازمانها مانند یک موجود زنده چرخه عمر دارند؛ به دنیا می آیند، رشد می کنند، به بلوغ می رسند و در نهایت ممکن است بمیرند. بر همین اساس است که بقا اگر هدفی مهمتر از سود نباشد، دست کم به همان میزان اهمیت دارد.

از دیدگاه جمعیت‌شناسی، سازمانها مانند موجودات زنده در طبیعت برای ادامه حیات به توانایی خود در تهیه منابع کافی و ضروری برای زندگی، متکی هستند. در اینجا نگاه به سازمان از دریچه انتخاب طبیعی است که در تئوری داروین آمده است. نظریه پردازان جمعیت‌شناسی بر این باورند که محیط، سازمان را انتخاب می کند. محیط مهمترین عامل در تعیین موقعیت یا شکست سازمانهاست و سازمانهای قوی، سازمانهای ضعیف را پایمال می کنند. کمبود منابع اقتضا می کند که در مبارزه برای به دست آوردن منابع لازم، تنها مناسب‌ترین سازمانها باقی بمانند. در اینجا محیط با انتخاب قوی‌ترین رقیب و از صحنه خارج کردن رقبای دیگر تعیین می کند که کدام سازمان توفیق می یابد و کدام سازمان شکست می خورد.

مورگان معتقد است که تلقی جمعیت‌شناسی، بسیار جبرگرایانه به نظر می رسد و اهمیت و تاثیر مدیران و سازمانهای موفق را در انتخاب یک مسیر استراتژیک برای سازمان ناچیز در نظر می گیرد. ضمن آنکه تاکید زیاد بر کمبود منابع و موضوع رقابت صحیح نیست، زیرا منابع می توانند خود - احیا باشند و موجودات زنده، می توانند علاوه بر رقابت با همدیگر همکاری نیز داشته باشند (مورگان، ۱۳۸۷).

به هر روی، اگر مدیر، سازمان را همچون یک موجود زنده در نظر بگیرد، ارتباط سازمان با محیط مورد توجه او قرار خواهد گرفت. در این صورت تصمیمات او علاوه بر تاکید بر کارایی، متوجه ایجاد تمهیدات لازم برای حفظ موجودیت سازمان و رشد آن در محیط‌های متغیر و متلاطم خواهد بود. اگر طراحی سازمان بر مبنای چنین تصویری انجام شود، سازمان

رویکرد جمعیت‌شناسان می توان معتقد شد که محیطها، سازمانها را برای بقا و ادامه حیات انتخاب می کنند. نکته آخر اینکه سازمانها از حیث کارکرد، مانند موجودات زنده، منسجم عمل نمی کنند، زیرا موجودات زنده از عناصری تشکیل شده اند که صادقانه به هم خدمت می کنند، در حالی که این سطح از خدمت صادقانه و منسجم بین عناصر سازمانها کمتر دیده می شود.

استعاره مغز

سازمان ارگانیک از آن جهت به کارکرد مغز (Brain) شبیه است که اصل خود - سازماندهی در این استعاره بیشتر رعایت می شود.

در استعاره مغز، برای سازمان سه شکل می توان در نظر گرفت:

- سازمان به عنوان یک نظام پردازشگر اطلاعات؛

- سازمان به عنوان یک سیستم پیچیده یادگیری؛

- سازمان به عنوان یک سیستم هولوگرافی.

اگر مدیر، سازمان را به مثابه یک مغز پردازشگر اطلاعات در نظر بگیرد، ارزش آن در فراوری و تحلیل اطلاعات مورد نظر او قرار می گیرد و اینکه آیا می توان سازمانهایی را طراحی کرد که بتوانند مانند مغز، انعطاف پذیر، ترمیم کننده و مولد باشند، بتوانند یاد بگیرند و وضعیت خود را با ضرورت‌های محیط تطبیق دهند (مورگان، ۱۳۸۷).

وقتی به سازمان از جنبه تشابه آن با مغز نگاه می شود، تمرکز به توانایی یادگیری سازمان و فرایندهایی است که موجب می شود هوش سازمان افزوده شود. توانایی یک سیستم برای خودتنظیمی، به فرایند تبادل اطلاعات بستگی دارد. سیستم‌های یادگیری برای خودتنظیمی باید جنبه‌های مهم محیط خود را حس، کنترل و بررسی کنند، این اطلاعات را با استانداردهای عملیاتی که رفتار سیستم را هدایت می کنند مرتبط سازند، انحرافات عمده از این استانداردها را ردیابی کنند و بالاخره وقتی موارد اختلاف مشخص شد، فعالیت اصلاحی را شروع کنند. اگر این شرایط مهیا

**از دیدگاه
جمعیت‌شناسی، سازمانها
مانند موجودات زنده
در طبیعت برای ادامه
حیات به توانایی خود
در تهیه منابع کافی و
ضروری برای زندگی،
متکی هستند**

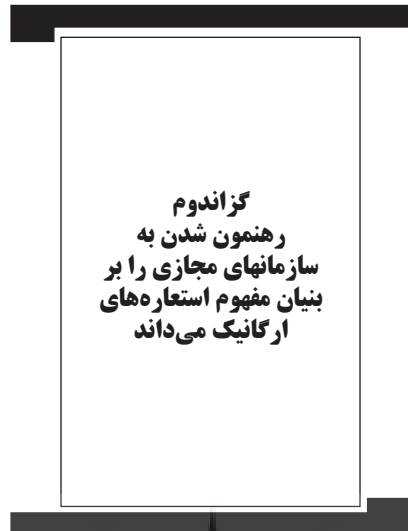
ارگانیک‌تر و انعطاف پذیرتر خواهد شد. در این استعاره، مدیر به عنوان بخشی از یک سیستم انطباقی در نظر گرفته می شود که با دیگر اجزای سیستم وابستگی متقابل دارد.

استعاره موجود زنده برای سازمان، نقاط قوتی در تبیین مفهوم سازمان دارد. اینکه سازمانها باید به محیط خارجی خود نیز همواره توجه داشته باشند و بقا و تکامل به عنوان مسائل اصلی در نظر گرفته شوند. در اینجا بقا نقطه پایان نیست، بلکه فرایند است. بدین جهت این نوع تلقی باعث انعطاف پذیری سازمان می شود. سازگاری با محیط و نوآوری نیز به عنوان وظایف مهم مدیریتی در نظر گرفته می شوند. اما این استعاره نقاط ضعفی نیز در بر ملا ساختن وجوه مختلف سازمان دارد. سازمانها ویژگیهای مادی دنیای طبیعی موجودات زنده را ندارند. سازمانها بیشتر حاصل تصورات، ایده‌ها، معیارها و باورها هستند. حیات آنها اساسا به فعالیتهای خلاقانه انسانها وابسته است. پس نه مانند نظریه پردازان اقتصادی، می توان گفت که لازم است سازمانها خود را با محیط خود وفق دهند و نه مانند

شود، روند مداومی از تبادل اطلاعات بین یک سیستم و محیط آن ایجاد می‌شود و به سیستم این امکان را می‌دهد که تغییرات را بررسی و شروع به دادن پاسخهای صحیح کند. بدین ترتیب سیستم می‌تواند به یک روش هوشمندانه و خودتنظیم عمل کند. بسیاری از سازمانهایی که در دام شرایط گرفتار می‌شوند، نزدیک‌بین می‌شوند و درحقیقت حال حاضر خود را به عنوان حقیقت موجود می‌پذیرند. آنها باید بدانند که برای یادگیری و تغییر باید آمادگی روبرو شدن و تغییر قوانین اساسی بازی را هم در سطح استراتژیک و هم عملیاتی داشته باشند (مورگان، ۱۳۸۷).

پیتر سنگه بر این باور است که یادگیری فرایند و راهی است که باید طی شود و بنابراین فرمول مشخصی ندارد. سازمان یادگیرنده نیز سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت خلق و تحصیل نتایج مورد انتظار هستند؛ جایی که الگوهای جدید تفکر پرورش می‌یابند و افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند. او معتقد است که به وجود آمدن سازمانهای یادگیرنده، مستلزم تربیت افرادی است که به تفکر سیستمی مجهز شده‌اند (سنگه، ۱۳۷۵). سازمانهای یادگیرنده باید قالبهای ذهنی و مهارتهایی را توسعه دهند که تغییرات محیطی را به صورت استاندارد دربرگیرند. آنها باید قادر به تشخیص نشانه‌های هشداردهنده‌ای باشند که سرخ‌های الگوها و روند تغییرات را به دست می‌دهند. سیستم‌های یادگیرنده هوشمند در پیش‌بینی آینده و تحقق آن مهارت یافته‌اند و از نوعی ویژگی هوش فعال مغز انسان و گسترش آن از طریق سیستم عصبی بهره می‌برند. مثل فرآورده‌های مغز، عملاً یک سیستم یادگیرنده، محیط فعلی خود را تغییر می‌دهد. در اینجا سازمان عدم قطعیت محیطی را به عنوان منبعی برای الگوهای جدید توسعه، مورد استفاده قرار می‌دهد، از آن استقبال می‌کند و حتی در مواقعی آن را ایجاد می‌کند.

شکل دیگری که می‌توان سازمان را به عنوان مغز در نظر گرفت، جنبه پردازشگری اطلاعات است. سازمانها



**گزارندوم
رهنمون شدن به
سازمانهای مجازی را بر
بنیان مفهوم استعاره‌های
ارگانیک می‌داند**

شدن مفاهیم یا طرحهای پیچیده سیستم اطلاعاتی را توضیح می‌دهند. او سازمان مجازی را ارگانیک اجتماعی نام می‌نهد (گزارندوم، ۱۹۹۹). شکل دیگری که می‌توان سازمان را به عنوان مغز در نظر گرفت، جنبه هولوگرافیکی سیستم مغز آدمی و سازمانهاست. در اینجا ویژگیهای کل سیستم، تمامی اجزا را در برمی‌گیرد بنابراین سیستم توانایی خود - سازماندهی و بازتولید خود را به صورت مداوم دارد. سازمان نیز مطابق این استعاره می‌تواند مانند مغز به صورت هوشمند و خود-سازمانده عمل کند که منعکس کننده تمامی ویژگیهای یک سازمان یادگیرنده است.

در این‌گونه سازمانها ظرفیتهای بازتولیدی این امکان را فراهم می‌آورد که در شرایط مخرب، آنها خود را بارها و بارها اصلاح کنند. هنگامی که سازمان با فاجعه‌ای روبرو می‌شود که کارکرد اصلی را از کار می‌اندازد، قسمتهای سالم در برابر چالش جدید به پا می‌خیزند. این ویژگی درست مانند مغز است که مطابق اصول هولوگرافی عمل می‌کند، یعنی حافظه در سراسر مغز توزیع می‌شود و بنابراین می‌توان آن را در هر یک از بخشها مجدداً بازسازی کرد. سازمان نیز مانند موجود زنده، DNA دارد که عناصر کلیدی در کدهای فرهنگ سازمانی و دیگر کدهایی که کارکنان را با هم متحد می‌کند، کدگذاری می‌شود (مورگان، ۱۳۷۸).

استعاره مغز، در زمینه اینکه سازمانها چگونه سیستم‌های تولید انعطاف‌پذیر طراحی می‌کنند، بینشی ایجاد می‌کنند. این استعاره از آن جهت انتخاب شده که مغز، یک سیستم خود-سازمانده است که به سرعت می‌تواند به طیف وسیعی از محرکهای بیرونی پاسخ دهد. انجام پردازشهای موازی و همزمان از قابلیتهای مغز برای پردازش اطلاعات در جهت پاسخگویی سریع به تغییرات محیطی است. سیستم‌های تولید سنتی به گونه‌ای طراحی شده‌اند که در تغییرات محیطی بتوانند با ذخیره‌سازی تولید با استفاده از انبارش عمل کنند. این انبارش، سیستم تولید را به صورت جزیره‌ای از محیط جدا می‌کند. برخی این نوع عملیات

سیستم‌های اطلاعاتی هستند. هر جنبه از عملکرد سازمان، وابسته به نوعی پردازش اطلاعات است. پردازش اطلاعات یکی از عملکردهای تک تک اجزای هر سازمان است. به همین دلیل، مورگان سازمانها را همچون سیستم‌های اطلاعاتی می‌داند. سازمانها سیستم‌های تصمیم‌گیری نیز هستند. این ایده الهام‌بخش یافتن راههایی برای توسعه ابزارهای پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری است. سازمانهای بزرگ و پیچیده که برای مدیریت مشتریان خود، تولید یا ارائه خدمات به میزان زیادی بر پردازش اطلاعات تکیه می‌کنند، بدون این نوع پشتیبانی اطلاعاتی نمی‌توانند کار کنند. این ایده‌ها و فناوری‌های اطلاعات ناشی از آن، سازمانهای مجازی را پدید آورده است که محدودیت‌های فضا و زمان را کنار زده‌اند و کارکنان با دانش و مهارت را در مکانهای دور از هم در سرتاسر جهان، با هم به صورت یک مجموعه هماهنگ، پیوند داده است.

گزارندوم رهنمون شدن به سازمانهای مجازی را بر بنیان مفهوم استعاره‌های ارگانیک می‌داند؛ بدین معنا که این استعاره‌ها به خوبی فضای امکان‌پذیر

تولید را «احتکاری» نامیده‌اند. در مقابل، سیستم‌های انعطاف‌پذیر تولید، توانایی به تعویق انداختن تولید محصول، تا شناخته شدن نیاز مشتری را دارند. یعنی به محرک مشتری و نیاز او حساس هستند و از طریق تولید بهنگام (JIT) انبارش را حذف می‌کنند (گارود و کوتا، ۱۹۹۴).

استعاره مغز دارای نقاط قوت و وضعی است. این استعاره به درک بهتر یادگیری سازمانی و ایجاد ظرفیت خودسازماندهی کمک می‌کند، رهنمودهای روشنی برای ایجاد سازمان یادگیرنده ارائه می‌دهد و امکان استفاده از فناوری‌های رایانه را در طراحی سبکهای جدید سازماندهی فراهم می‌آورد. سیستم‌های خود - سازمانده موفق، همواره نیازمند مقداری نظم سلسله مراتبی هستند، اما این سلسله مراتب باید امکان و اجازه تغییر در اجزای سیستم را فراهم کند، یعنی از پیش طراحی شده و تحمیلی نباشد.

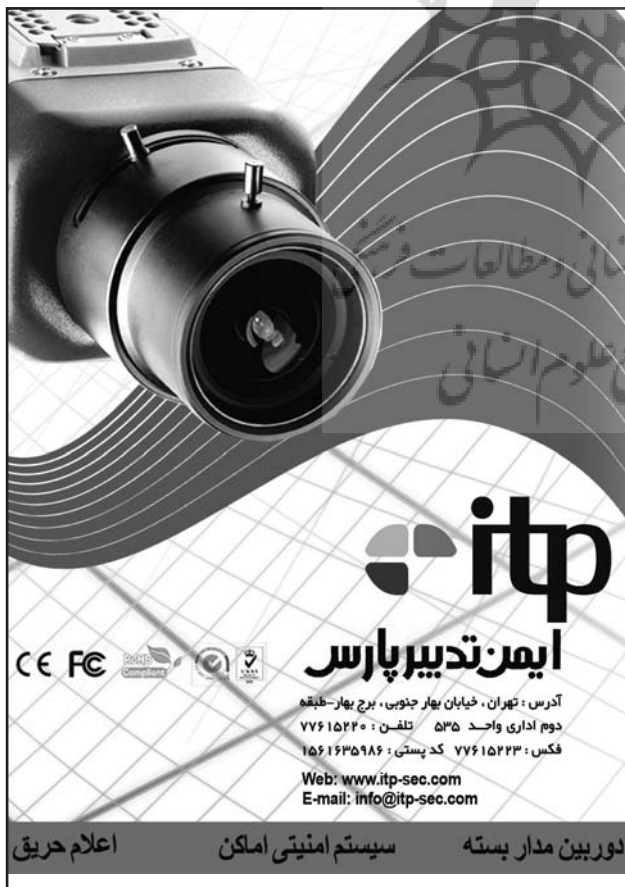
استعاره سلول

سلول، استعاره مناسبی است که

ویژگیهای یک سازمان و بویژه سیستم‌های اطلاعاتی سازمان را به نحو مطلوبی منعکس می‌سازد. سلول یک موجود زنده است. می‌تواند مستقل و یا بخشی از یک موجود زنده باشد. همه موجودات زنده از سلول‌ها و یا دست کم یک سلول تشکیل شده‌اند. یک سلول از دیواره و هسته تشکیل شده است. سلول می‌تواند خود را تکثیر کند و تشکیل یک خوشه سلول بدهد. سلول‌ها می‌توانند بسته به کارکردشان متفاوت باشند. سلول‌ها با ارسال و دریافت جریان مواد از طریق دیواره خود، تعامل و ارتباط برقرار می‌سازند. سلول برای بقا و رشد و سازگاری خود به تغذیه نیاز دارد. سلول‌ها با تغذیه و بازسازی خود عمل یکپارچه سازی را انجام می‌دهند و با این عمل و نیز تعامل با محیط، بقای خود را تضمین می‌کنند. مشخصه یک سیستم اطلاعاتی نیز تعامل دقیق و ظریف با کل یکپارچه خود و پاسخ و عکس العمل نشان دادن مناسب و لازم در رخدادهاست. مشخصه استعاره سلول، تعامل و یکپارچگی است. یک

منابع

۱. سیدعلیرضا فیض بخش و همکاران، «کاربرد استعاره‌ها در شناخت سازمان»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، ۱۳۸۵.
۲. گرت مورگان، «سیمای سازمان»، ترجمه اصغر مشبکی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۷.
۳. پیتز سنگه، «پنجمین فرمان»، ترجمه حافظ کمالی هدایت و محمد روشن، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۵.
4. R.Garud, S.Kotha, «using the brain as a metaphor to model Flexible Production Systems», Management review, Vol 19, No 4.1994.
5. L.prusak, «organizational perspective», 2001.
6. H.W.Gazendam, «Information system metaphors», the Journal of management and Economics, Vol 3, No 2,1999.



شماره حساب جاری الکترونیک تدبیر:
۶۲۷۷۶۰/۲۷
حساب جام بانک ملت - شعبه قلهک - کد شعبه ۶۵۰۵۲

از مشترکان گرامی درخواست می‌شود به منظور صرفه‌جویی در وقت، وجه اشتراک را به حساب مزبور به نام سازمان مدیریت صنعتی - ماهنامه تدبیر واریز کرده و فیش تایید واریز را به شماره ۲۲۰۴۲۰۱۵ فاکس کرده و یا به نشانی دفتر مجله ارسال نمایند.

توجه:

۱- شماره حساب جاری غیرالکترونیک تدبیر همچنان باز و معتبر است و مشترکان می‌توانند وجه اشتراک را به دلخواه خود به یکی از حسابهای موردنظر واریز کنند.

۲- شرایط اشتراک در برگ راهنمای اشتراک در صفحات پایانی مجله، به چاپ رسیده است.

تلفن اشتراک: ۲۲۰۴۲۰۱۵ ✓
مرکز تلفن: ۲۲۰۴۳۰۰۵ ✓

ایمن تدبیر پارس
آدرس: تهران، خیابان بهار جنوبی، برج بهار-طبقه دوم اداری واحد ۵۳۵ تلفن: ۷۷۶۱۵۲۲۰
فکس: ۷۷۶۱۵۲۲۳ کد پستی: ۱۵۶۱۶۳۵۹۸۶
Web: www.itp-sec.com
E-mail: info@itp-sec.com

دوربین مدار بسته سیستم امنیتی امکان اعلام حریق