

گستردگی نظریه تعادل و نقش آن در

تجزیه و تحلیل دیوان سالاری (۲)

یوسف فربودی

کرده است.^۱

تعریف تعقل و شناخت انواع آن را در شماره‌های ۱۳ و ۱۴ مجله دانش مدیریت مفصلًاً توضیح داده‌ایم. خوانندگان عزیز به منظور کسب اطلاعات بیشتر می‌توانند به شماره‌های یاد شده مراجعه فرمایند.

به منظور تحلیل دیوان سالاری ماکس وبر به وسیله نظریه تعادل، ناگزیریم اولاً ساختار دیوان سالاری پیشنهادی او را بشناسیم. ثانیاً ویژگی‌های آن را در حد اختصار از نظر بگذرانیم. ثالثاً به محسن و معایب آن نظر دوزیم، رابعًاً نگاهی به تصاد درونی برخی از ویژگی‌های دیوان سالاری او یافکنیم تا بتوان مشاء تعارض آنها را به مدد نظریه تعادل از میان برداشت. خامساً یک تحلیل ساختاری از دونوع ساختار ماشینی و ساختار انعطاف پذیر و پویا به عمل آوریم و وجه انتساب دیوان سالاری ماکس وبر را به یکی از آنها نشان دهیم. سادساً نقش ساختار دیوان سالار را در شکل بخشی به شخصیت کارکنان بدایم. سابعاً به وسیله اشاره کردن به ارزش‌های انسان‌گرایان صنعتی، راه نجات دیوان سالاری پیشنهادی او را از تنگناهای ساختاری به خوانندگان عزیز نشان دهیم.

ساختار دیوان سالاری ماکس وبر

ماکس وبر، در آغاز قرن بیستم، با دید تاریخی و تطبیقی که در کار مطالعه خود داشت، نسبت به روند تحولات در اروپا، حساس بود. وی اعتقادش بر این بود که شکل‌های قدیمی سازمان که برای جامعه اروپایی روستایی آن زمان مناسب بودند، دیگر

تحلیل دیوان سالاری ماکس وبر به وسیله نظریه تعادل

بدون تردید، مبانی نظریه سازمان را باید در آثار صاحب نظران اروپایی جستجو کرد. در عین حال، به این واقعیت باید اشاره کرد که نظریه سازمان، قطع نظر از قدمت یا تازگی آن، نمی‌تواند جدا از مفهوم تعقل، به خوبی فهمیده شود. در دنیای غرب، تعقل به عنوان الگوی بنیادین اندیشه و عمل، تمام کسانی را که سرگرم نظریه پردازی، طراحی و اداره کردن سازمان‌ها هستند، راهنمایی کرده است. از این‌رو، الگوی تعقل باید نقطه آغاز هرگونه تحلیل نظریه سازمان تلقی شود. تعقل، الگوی ارزش اصلی نظریه سازمان است. ماکس وبر به تعقل ایمان وافری داشت. تعقل را شامل طراحی و ساختن یک نظام اداری می‌دانست که از طریق تقسیم کار و هماهنگی فعالیت‌ها به عرصه ظهور قدم نهاده است. تعقل بدین خاطر به کمک طراحی سازمان شناخته که بر اساس طالعه دقیق روابط کارکنان با یکدیگر بتواند سطح بازدهی آنان را ر سازمان بالا بیرد. از دیدگاه ماکس وبر، تعقل یک ضرورت ملی است که توسط نبوغ فکری و پیشرفت‌های فنی، علمی و سمعتی که نصیب بشر شده‌اند، جامه هستی بر تن کرده است. اما نقل در سطح بالاتری از این ضرورت عملی، معنای والاتری ای ماکس وبر داشت و آن تلاش در راه تکامل، پیراستن شیوه مدگی و تسلط فزاینده بشر بر جهان خارج بود. در پرتو همین قلم بوده است که ماکس وبر نظریه دیوان سالاری خود را به وان کلید حل مشکلات سازمانی زمان خویش ارائه داده است. نل در جوامع علمی و صنعتی جدید جهان، معنای خاصی پیدا

بقیه سازمان‌ها باشد. صفت اصلی این ساختار سازمان دیوان سالار پیشنهادی او اعم از دولتی یا ماشینی، تعقل و کارآیی بود. بنابراین، ساختار سازمان دیوان سالار پیشنهادی او مركب از مجموعه‌ای از ادارات بود که به خوبی سازماندهی شده بودند. این ساختار سازمان دیوان سالار از راه اجرای مقررات و روش‌های خاص و ثابت، تلاش تعداد زیادی از کارکنان را در جهت رسیدن به هدف‌های سازمان با یکدیگر ترکیب و هماهنگ می‌کرد. ماکس ویر برای ساختار سازمان دیوان سالار پیشنهادی خود، ویژگی‌های زیر را نام می‌برد:

- ۱- تقسیم کار بر اساس وظیفه تخصصی.
- ۲- تمرکز اختیار در قالب سلسله مراتب سازمانی.
- ۳- وجود مقرراتی که بتواند از حقوق و تکالیف کارکنان حمایت کند.
- ۴- وجود روابط رسمی و غیر خصوصی در سازمان.
- ۵- ارتقا و انتخاب کارکنان بر اساس صلاحیت فنی آنان مبنی باشد.
- ۶- کتبی بودن مکاتبات و ضبط و بایگانی کردن آنها در پرونده‌ها.

بسیاری از این ویژگی‌ها که ماکس ویر برای دیوان سالاری پیشنهادی خود چه از نوع دولتی یا ماشینی توصیه کرده است، امروزه در نظر ما بسیار بدیهی‌اند. در دنیای امروز، سازمان‌ها بر اثر رشد و تکامل خوبیش، بزرگ و غول آسا شده‌اند و از وجود مقررات، تقسیم کار، اسناد و مدارک کتبی و سلسله مراتب اختیارات برخوردارند. ناگفته پیداست که ضرورت این‌گونه ویژگی‌های عقلایی در یک قرن پیش، از نظر مردم زمانه چندان آشکار و نمایان نبود. به لحاظ اینکه سازمان‌های عظیم و غول پیکر بسیار اندک و انگشت شمار بودند.^۵ در قدیم، غالب سازمان‌ها از سوی اعضای خانواده اداره می‌شدند. بنابراین، در کار مدیریت سازمان‌ها، حمایت از قوم و خویشان و رفتار غیر منصفانه داشتن در برابر برخی از ارباب رجوع نا آشنا، بازار بسیار گرمی داشت. از این رو، ماکس ویر ساختار سازمان دیوان سالار عقلایی را توصیه و پیشنهاد کرد تا از این راه، محیط سازمان را از این عوارض و روسوبات دوران گذشته پاک سازی کند، و بیر کارآیی سازمان بیفزاید. مؤید سخن ما دوران عمر سازمان هاست.^۶ می‌دانیم که سازمان‌ها همچون موجودات زنده

نمی‌توانستند سودمند و کارساز باشند. این‌گونه شکل‌های قدیمی سازمان بنا به شرایط و اوضاع و احوال زمان، رفته رفته از عرصه اجتماع رخت بر بستند و به جای آنها نوع جدیدی از سازمان قدر برآفرانست که ماکس ویر اصطلاحاً آن را دیوان سالاری می‌نامید.^۲ از لابلای نوشه‌های ماکس ویر، چنین بر می‌آید که او به چهار نوع دیوان سالاری مختلف نظر داشته است که عبارتند از: دیوان سالاری دولتی، دیوان سالاری حرفه‌ای، دیوان سالاری ماشینی و دیوان سالاری آرمانی. گرچه ماکس ویر، حدتاً دیوان سالاری‌های دولتی را مطالعه کرد تا عناصر اساسی این نوع سازمان‌ها را بتواند استخراج کند اما معلوم شد که ویژگی‌های اصلی دیوان سالاری کمایش در هر نوع سازمان عظیم دولتی یا خصوصی یافت می‌شوند. از این رو، از زمان ماکس ویر تاکنون، دیوان سالاری به عنوان یک روش تحلیل سازمانی، کاربرد وسیعی پیدا کرده است. تحلیل هر یک از دیوان سالاری‌های چهارگانه یاد شده و شناخت محسن و معایب هر یک از آنها، چگونگی استفاده از آنها در سازماندهی و طراحی سازمان از حوصله این مقاله خارج است و به یک مقاله مستقل نیاز دارد.

ماکس ویر، دیوان سالاری را در دو قلمرو معنا می‌کند. یکی در قلمرو خاص و دیگری در قلمرو عام. دیوان سالاری در معنای خاص فقط به دستگاه اداری یک سازمان اشاره می‌کند. اما دیوان سالاری در معنای عام، به سازمان سیاسی و دستگاه حکومتی نظر دارد.^۳ به رغم ماکس ویر، تعریف دیوان سالاری را باید در نوع ساختار و ویژگی‌های آن جستجو کرد. دیوان سالاری ماکس ویر، به نوعی ساختار سازمانی اشاره می‌کند که از ویژگی‌های خاصی برخوردار باشد. ساختار سازمان دیوان سالار که به وسیله ماکس ویر پیشنهاد شده است، نشأت گرفته از ساختار سازمان ماشینی است. مفهوم کلیدی که زیربنای تمام دیوان سالاری‌های ماشینی را تشکیل می‌دهد، مفهوم «یکسان سازی»^۴ است. زیرا سازمان ماشینی مانند یک ماشین، کارهای ثابت و یکنواختی را انجام می‌دهد که از قبل برای آن برنامه ریزی شده است. منظور ماکس ویر از توضیح دیوان سالاری بدین خاطر بود که می‌خواست از این راه یک ساختار سازمان دیوان سالاری را به دست دهد که با ساختارهای سازمانی رایج زمان او که بیشتر از حال و هوای روستایی متأثر بودند کاملاً متفاوت باشد. از نظر او، چنین ساختار سازمان دیوان سالاری می‌توانست سرمش و الگویی نیکو برای

معایب دیوان سالاری

ناگفته نماند که ساختار دیوان سالاری پیشنهادی ماکس وبر هم با مسائل و معایب خاص خود دست به گریبان است. صاحبنظران و پژوهشگران در حین عمل، به برخی از عواقب سوء عملکرد آن برخورده‌اند. شماری از اینگونه عواقب سوء عملکردها زاده این امر نیستند که دیوان سالاری از عملکرد صحیح خود غفلت ورزیده است بلکه بر عکس، این عواقب سوء عملکردها بدین علت رخ عیان کرده است که دیوان سالاری وظایفش را دقیقاً مطابق برنامه انجام داده است. پس باید گفت که مسائل دیوان سالاری از نوع ساختار آن برخاسته است و ریشه آنها را باید در داخل ساختار آن جستجو کرد. به دیگر سخن، این مسائل را نمی‌توان از راه افزودن به اثر بخشی دیوان سالاری، حل و فصل نمود. زیرا ساختار آن اجازه چنین راه حلی را نمی‌دهد. به دلیل اینکه اگر در کاربرد اصول دیوان سالاری بیشتر پافشاری کنیم، آنگاه بر تلخی مسائل و شدت آنها خواهیم افزود. ذیلاً معایب دیوان سالاری را در حد اختصار یاد آور می‌شویم:

- ۱- خشکی و انعطاف ناپذیری رفتار کارکنان.

۲- پیدایش شخصیت دیوان سالارانه در کارکنان (که به افراد فوق العاده مقرراتی تبدیل می‌شوند).

۳- جابجایی هدف (یعنی گاه توجه به یک وسیله خاص به قدری شدید و ناخود آگاهانه است که جای هدف را می‌گیرد).

۴- مقاومت در برابر تغییر.

۵- نمایان شدن اصل پیتر (که بالحنی طنزآلود و از روی شوخ طبعی به دورانی اشاره می‌کند که به افزایش سطح بی کفايتی کارکنان منجر می‌شود^{۱۴}).

۶- از خود بیگانگی کارکنان.

۷- ماشینی شدن رفتار کارکنان.

۸- کاربرد نامناسب قوانین و مقررات.

۹- تمرکز قدرت در دست عده‌ای محدود^{۱۵}.

معایب ردیف ششم تا نهم را از استیفن راینر اقتباس کرده‌ایم.

تحلیل ساختار دیوان سالار

توضیحی که ماکس وبر درباره دیوان سالاری پیشنهادی خود به دست می‌دهد، در واقع نمایشگر یکی از قدیمی‌ترین و گسترده‌ترین نظریه در قلمرو طرح سازمانی است. طرح سازمانی

از نظر رشد و نما دوران‌های متفاوتی را پشت سر می‌گذارند. به دیگر سخن، ساختار سازمانی، شیوه رهبری و روش‌های اداری در حین رشد و نمای سازمان، از یک الگوی قابل پیش‌بینی پیروی می‌کنند. «رابرت کوئین و کیم کامرون^۷»، دوران عمر سازمان‌ها را به پنج مرحله زیر تقسیم می‌کنند:

۱- مرحله همراه بودن مدیریت سازمان با مالکیت آن^۸.

۲- مرحله افزایش تعداد کارکنان سازمان که خبری از قوانین رسمی در آن نیست^۹.

۳- مرحله ظهور دیوان سالاری و رسمیت یافتن کارها و قوانین آن^{۱۰}.

۴- مرحله ریشه کن کردن روش‌های زائد دیوان سالاری و رشد و شکوفایی آن^{۱۱}.

۵- مرحله افول و مرگ سازمان. توضیح این پنج مرحله از حوصله این مقاله خارج است و ما را از منظور مان دور می‌کند^{۱۲}.

محاسن دیوان سالاری

به تجربه دیده‌ایم که دیوان سالاری با وجود انتقادات کوبنده برخی از داشمندان و حتی زائد و انگل تشخیص دادن آن، همچنان به حیات سازمانی خود ادامه داده است. دلیل این است که محاسن آن بر معاشری فزونی دارد. محاسن دیوان سالاری، منطقاً از ویژگی‌های آن ناشی می‌شود. دیوان سالاری در حد مطلوب، سازمانی است که بدون مانع به حرکت خود ادامه می‌دهد. مشروط بر آنکه تصمیمات و فعالیت‌های آن کارآیی داشته باشد و با تمام کارکنان عادلانه رفتار شود. محاسن آن به اختصار عبارتند از:

۱- داشتن کارآیی فنی (یعنی همان کارآیی‌ای که از ماشین انتظار داریم).

۲- قطع هرگونه اعمال نفوذ نابجا.

۳- پیش‌بینی پذیر بودن عملکرد کارکنان.

۴- وجود امنیت شغلی.

۵- برخورداری کارکنان از صلاحیت فنی.

۶- نیاز به حداقل هدایت.

۷- پرهیز از گرفتن تصمیمات احساسی و فوری^{۱۳}.

جلوی خود کامگی دیوان سالاران را می‌گیرد، اما وقتی برای نظارت کردن از دستورالعمل‌ها و حتی تعیین روش‌ها در کارهای جزئی استفاده شود این کار به کاهش ابتکار عمل دیوان سالاران کمک خواهد کرد. اینکار نهایتاً به جمود فکری و بی‌کفایتی آنان دامن خواهد زد و به ازین رفتن کارآیی کل سازمان دیوان سالار منجر خواهد شد. در اینجا برای رفع تعارض بین این دو عمل مخالف، از نظریه تعادل دوباره باید مددگرفت.

از سوی دیگر، بین دو ویژگی دیگر از ساختار دیوان سalar، تعارض به چشم می‌خورد. این دو ویژگی، یکی سلسله مراتب است و دیگری معلومات فنی یا همان تخصص می‌باشد. بدینهی است که مقام بالای سلسله مراتب، قدرت و اختیار قانونی بیشتری نسبت به افراد مادون خود دارد. اماگاه این قدرت و اختیاری که از طریق سلسله مراتب و نوع شغل به او اعطا شده است با قدرت و اختیار افرادی که دارای معلومات فنی و تخصص خاصی هستند، تعارض و برخورد پیدا می‌کند. بین این دو ویژگی که در عمل، رو در روی یکدیگر قرار گرفته‌اند و هر یک نظر خاصی اسراز می‌دارند، نظریه تعادل باید دوباره نقش میانجیگری را ایفا کند. اضافه بر این، بین ارتقا از طریق ارشدیت و ارتقای افراد مستعد و کم سابقه در سازمان دیوان سالار، تعارض به نظر می‌رسد. در اینجا هم دوباره نظریه تعادل باید پا در میانی کند و سازمان دیوان سالار را از این بابت از کشاکش درونی برهاند تا سازمان دیوان سالار دچار انواع تنشیهای اداری نگردد.

اگر در نوشهای آثار دانشمندان مدیریت، ژرف‌نگری و کاوش نماییم به طور کلی، به دو نوع ساختار سازمانی مشخص و متمایز از هم برخوردهای کنیم که در نقطه مقابل هم قرار دارند. این دو نوع ساختار سازمانی به ساختار سازمانی ماشینی و ساختار سازمانی انعطاف پذیر و پویا^{۱۷} معروف هستند که از جهت ساختار رسمی و شیوه‌کنترل، تفاوت زیادی با هم دارند. این دو نوع ساختار سازمانی متفاوت را اولین بار برنز و استاکر به کار برdenد.^{۱۸} آنان بیست شرکت صنعتی را در انگلستان مطالعه کردند. در حین مطالعه خود دریافتند که بین محیط خارج و محیط داخلی سازمان رابطه متقابل وجود دارد. وقتی محیط خارجی سازمان، ثابت و پایدار بود، محیط داخل سازمان از طریق اجرای مقررات، رویدهای، وجود یک سلسله مراتب اختیار صریح و روشن، اداره می‌شد. در این حالت، بیشتر تصمیمات مدیریت، در رأس سلسله

به نوعی فرایند تصمیم‌گیری اشاره می‌کند. در این فرایند تصمیم‌گیری، تصمیم‌های زیر در زمینه‌های گوناگون باید گرفته شوند.

اولاً نوع ساختار سازمان چگونه باشد؟ ثانیاً تقسیم کار بر چه روالی می‌تنی باشد؟ ثالثاً ادارات در داخل سازمان بر چه اساسی تقسیم شوند؟ رابعاً حیطه نظارت چگونه باشد؟ خامساً تفویض اختیار بر چه اساسی انجام گیرد؟ سادساً روش هماهنگی بین قسمت‌های مختلف سازمان چگونه باشد؟

«ماکس ویر در همان ابتدای تحلیل نظری خویش از سازمان دیوان سالار، دو عامل مهم را که در عرصه تمام سازمان‌های رسمی و بزرگ فعالند، تشخیص داد. این دو عامل عبارت بودند از تقسیم کار و مرکز اختیار. اما این دو عامل در عین حال که دو عامل مهم شمرده می‌شوند، مخالف یکدیگر هم هستند. از سویی، تقسیم کار، سازمان‌های دیوان سالار را به قسمت‌ها، بخش‌ها و ادارات گوناگون تقسیم می‌کند. تقسیم کار می‌کوشد سازمان‌های دیوان سالار را هر چه بیشتر به قسمت‌های تخصصی کوچکتری تبدیل کند. از سوی دیگر، مرکز اختیار (که نقش ایجاد هماهنگی را درین قسمت‌های گوناگون سازمان دیوان سالار به عنده دارد) در جهت ایجاد وحدت و یکپارچگی سازمان دیوان سالار گام بر می‌دارد. مرکز اختیار، قسمت‌های مختلف سازمان دیوان سالار را طوری با یکدیگر هماهنگ و همزمان می‌کند که آنها بتوانند به شکل یک کل واحد در جهت حصول هدف‌های سازمانی اقدام نمایند.

یکی از روش‌های حل تعارضات عمدۀ در نظریه سازمان، ایجاد تعادل بین این دو عامل مخالف است. همین که تخصص در عرصه ساختار سازمان دیوان سالار را به افزایش می‌گذارد، بهبود و اصلاح هم در روش‌های هماهنگی باید رو به افزایش گذارد. بنابراین، نیاز به تعلق در سازمان‌های دیوان سالار تقریباً مانند یک «قانون آهنین»، حاکمیت حفظ تعادل بین تقسیم کار و هماهنگی را بر ما تحمیل می‌کند. نتیجه این کار، پیدایش یک طرح سازمانی خاصی است. طرح سازمانی، سخن از یک رفتار و ساختار خاصی به میان می‌آورد. در واقع، طرح سازمانی حاکمی از یک روش عقلایی است که بالگوی تعقل همگام است.^{۱۹}

رعایت شدید قوانین و مقررات، یکی از ویژگی‌های ساختار دیوان سالار است. گرچه توسعه قوانین مؤکد و دقیق تا حدی

بسیار زیادی برخوردار بود و روابط اداری، آزادانه و به طور طبیعی در بین کارکنان جریان داشت. در این گونه سازمان‌ها، قوانین و مقررات عموماً کتبی نبودند و اگر هم قواعد کتبی وجود داشت غالباً وجودشان نادیده گرفته می‌شد. کارکنان مجبور بودند در داخل سازمان روش کار خود را پیدا کنند، و یاد بگیرند چه کاری باید انجام دهند. سلسله مراتب اختیار در این سازمان وضع روشی نداشت و تصمیم‌گیری بر حسب اختیار به سوی عدم تمرکز شدید، متمایل بود. برنز و استاکر به این نوع ساختار سازمانی، لقب انعطاف پذیر و پویا دادند.^{۱۹} تفاوت این دو نوع ساختار سازمانی را در جدول شماره یک می‌توان دید:

مراتب سازمان گرفته می‌شد و یک تمرکز اختیار شدید وجود داشت. برنز و استاکر به اینگونه ساختار سازمانی لقب ساختار سازمانی ماشینی دادند. لزوماً ساختار سازمانی ماشینی بر این دلالت ندارد که حتماً شرکت یا سازمان مورد نظر باید کلاً با ماشین آلات سر و کار داشته باشد. بلکه خصوصیت اصلی چنین ساختاری تکیه بر یکسان سازی است، و کارش یک کار مشخص و ثابت و یکنواخت با یک روش معین است.

شماری از سازمان‌ها که در محیط‌های خارجی بسیار متتحول قرار داشتند، ساختار سازمانی بسیار متفاوتی داشتند. محیط داخل سازمان در برابر موج تغییرات محیط خارج از قدرت تطبیقی

ساختار انعطاف پذیر و پویا	ساختار ماشینی
۱ - وظایف ممکن است شدیداً تخصصی نباشد و کارکنان برای انجام دادن کارگروهی ممکن است انواع وظایف را انجام دهند.	۱ - وظایف به مشاغل تخصصی جداگانه تقسیم می‌شود.
۲ - وظایف کاملاً وضع مشخص و روشنی ندارند. این وظایف ممکن است از طریق کنشهای متقابل بین کارکنان، مجدداً تنظیم و تعریف شوند.	۲ - وظایف به روشنی و به نحو خشک و انعطاف‌ناپذیری تعریف شده‌اند:
۳ - سلسله مراتب اختیار و کنترل غیر رسمی وجود دارد. قواعد و مقررات اندکی در سازمان حاکم است.	۳ - در این سازمان، سلسله مراتب اختیار مؤکد، و همچنین کنترل شدید، و قواعد و مقررات فراوان حکم‌فرمایست.
۴ - اطلاعات و کنترل کارها و وظایف در هر جای سازمان وجود دارند.	۴ - اطلاعات و کنترل وظایف به صورت متمرکزند و از رأس سازمان، کارها و وظایف هدایت می‌شوند.
۵ - ارتباطات سازمانی از طریق سلسله مراتب رسمی، کسی که نیاز داشته باشند می‌توانند ارتباط بگیرند. ^{۲۰}	۵ - ارتباطات سازمانی از طریق سلسله مراتب رسمی، به صورت عمودی است.

جدول شارة ۱ - مقایسه ساختار ماشینی با ساختار انعطاف پذیر و پویا

سطح تخصص کاهش یابد و مشاغل در ادارات نامهمگون توزیع و سازماندهی شوند. در این ساختار، حیطه نظارت وسیع است. تصمیم‌گیری بر اساس اختیار، تابع عدم تمرکز زیاد است و سر انجام، کار از طریق سازگاری مشترک هماهنگ می‌شود. تفاوت‌های ساختاری را با توجه به عوامل پنجمگانه در بین سازمان ماشینی و سازمان انعطاف پذیر و پویا در شکل شماره یک می‌توان دید.

ساختار انعطاف پذیر و پویا با ساختار ماشینی از پنج نظر متفاوت است. ساختار ماشینی علاوه بر داشتن مشاغل فوق العاده تخصصی، حاوی ویژگی‌های دیگری است. این ویژگی‌ها عبارتند از: وجود قسمت‌ها و ادارات متجانس و همگون، حیطه نظارت محدود، اختیار بسیار متمرکز، و هماهنگی از طریق اعمال سرپرستی دقیق و اجرای قواعد و مقررات. ساختارهای انعطاف پذیر و پویا درست بر عکس ساختارهای ماشینی هستند. در ساختارهای انعطاف پذیر و پویا، کار به ترتیبی تقسیم شده که

ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و پویا	تخصیص کار ادارات در سازمان	روابط رسمی
روابط غیر رسمی	همگون با توجه به تشابه‌شنگی ناهمگون	تخصیص بندی ادارات در سازمان
فائق‌ساختار معین و مشخص	کم با توجه به تعداد	حیطه نظارت
نمایشگر روش چهارم مدیریت است که توسط رنیسیس لیکرت پیشنهاد شده است	تمركز با توجه به شکل اختیار غیر تمركز	اختیار وسیله و روش هماهنگی

شکل شماره ۱

خود، اعتقاد دارند.

افرادی که دید دیوان سالارانه شدید دارند و از محیط خشک و بی روح دیوان سالاری رنگ پذیرفته‌اند، بر این باورند که افراد سطوح بالاتر در سازمان برای گرفتن تصمیمات مهم در حق افراد زیر دست خود در بهترین موضع قرار دارند. از نظر آنان، روابط درون سازمانی به جای اینکه مبنی بر ملاحظات شخصی باشد، باید بر مقام و سطح سازمانی افراد مبنی باشد، و افراد باید ابتدا خودشان را عضو سازمان بدانند، و در درجه دوم، به خویشتن به عنوان یک فرد بنگرند. تحقیق نشان داده است، افرادی که دارای دید دیوان سالارانه‌اند و خصوصیت شخصیتی اتکا به غیر پیدا کرده‌اند، بیشتر میل دارند مشاغل خود را در سازمان‌هایی که دارای ساختار مشخص ترند انتخاب کنند، مثل سازمان‌های ارشی. آنان در اینگونه سازمان‌ها کمتر ناچار به ترک خدمت می‌شوند و از کار خود رضایت بیشتری دارند.^{۲۳}

در دنیای صنعتی غرب، گروهی از دانشمندان مدیریت که دارای حسن نوعدوستی و انسان‌گرایی هستند، همواره خواسته‌اند مشکلات سازمانی را با کمک یافته‌های علوم رفتاری و با ارائه نظریه یا سبک رهبری دلخواه حل کنند. از این‌رو، به آنان لقب

نقش ساختار دیوان سالار در شکل بخشی به شخصیت کارکنان

بر طبق نظر ماکس ویر، یک سازمان دیوان سالار، سازمانی است که از ساختار فوق العاده مشخص و معین برخوردار باشد. به دیگر سخن، سازمان دیوان سالار سازمانی است که روابط رسمی در آن حکم‌فرماس است و متکی به قواعد و مقررات و روش‌های معین و یک شکل است. شماری از کارکنان، چنین به نظر می‌رسند که در یک محیط دیوان سالار که تابع ساختار فوق العاده مشخص است، افرادی موقوفند. افرادی که دارای دید دیوان سالارانه‌اند، اعتقاد به زیر دست بودن خود دارند.^{۲۴} آنان میل دارند همیشه کسی به عنوان رئیس یا «آقا بالاسر» بر آنان حکومت کنند. از این رو، با میل و رغبت دستورات مقام بالاتر را بدون چون و چرا می‌پذیرند. آنان ترجیح می‌دهند که به جای دوستی‌های غیر رسمی، روابط رسمی در داخل سازمان دیوان سالار حکم‌فرمایند، آنان به قواعد مؤکد و قاطع گردن می‌نهند و از این بابت احساس امنیت خاطر می‌کنند و سرانجام آنان حسن سنت گرایی دارند و به وفاداری به سازمان و همتواری با نگرش‌های رهبران با تجربه

می‌گذارد. حال وقتی یک جوان بالغی که جویای فعالیت و استقلال است، به استخدام سازمان دیوان سalar در می‌آید، سازمان مزبور غالباً انتظار دارد که او در داخل آن سازمان غول پیکر، رفتاری کودکانه، انفعالی ووابسته به دیگران داشته باشد. به سخن دیگر، دیوان سalarی با توجه به نوع ساختار خود، افراد بالغ و بزرگسال را مجبور می‌کند که آنان به دوران کودکی خویش بر گردند و رفتاری کودکانه از خود ظاهر سازند. در اینجاست که کریس آرگریس از نظر روانی، بین فرد و سازمان دیوان سalar، تعارض و اختلاف نظر تشخیص می‌دهد. آشکارا می‌بینیم که سازمان دیوان سalar با فرد رفتار غیر طبیعی دارد. زیرا باعث می‌شود که یک فرد بالغ، بر خلاف «میل طبیعی و باطنی خویش» دست به عملکرد سوء بزند. از این رو، از بعضی جهات، بروز اعتراضات، محدودیت‌های بازدهی، وقوع حوادث و نزاع‌هایی را که هنگام کار بین کارکنان پیش می‌آید، می‌توان همگی را به حساب «تدخویبیها یا کژخلقهای بزرگان» منظور داشت. همه اینها زبان اعتراض علیه محیط غیر طبیعی و ناسالم دیوان سalarی است.^{۳۲} در اینجا، بار دیگر فرصتی پیش می‌آید که از نظریه تعادل در رفع اختلاف نظرها بین فرد و سازمان دیوان سalar متدد بگیریم.

استفاده از ارزش‌های انسان‌گرایی صنعتی در ایجاد تعادل در سازمان دیوان سalar

هدف‌های انسانی‌گرایی صنعتی دو چیز است:

۱ - هدف نخستین این است که به فرد فرصت خود شناسی در محیط کار بدهد تا پشتونه شرافت و اصالت او در تجلی عاطفی‌اش باشد.

۲ - هدف دوم این است که تسهیلاتی برای انتباط سازمان دیوان سalar در مقابل تغییر و تحول ایجاد کند و می‌خواهد این کار را با تأسیس نظام‌های باز و انعطاف پذیر انجام دهد تا بتواند به سرعت پاسخگوی تغییرات محیط باشد و این امر در پرتو کاربرد نظریه تعادل در زمینه‌های مختلف، امکان پذیر است.

ناگفته پیداست که انسان‌گرایان صنعتی، ساختار سازمان دیوان سalar را آن چنان مناسب نمی‌بینند که از عهده انجام این دو هدف برآید. ساختار سازمانی ستی و قدیمی طوری طراحی شده است که در پرتو آن، تخصص ووابستگی متقابل رئیس و مرئوس شدیداً رعایت شود. اینگونه روش‌های سازمانی از طریق اصل

«انسان‌گرایان صنعتی^{۲۴}» داده‌اند. از جمله آبراهام مزلو^{۲۵}، کریس آرگریس^{۲۶}، دوگلاس مک‌گرگور^{۲۷}، رنسیس لیکرت^{۲۸}، وارن بنس^{۲۹}، بلیک و موتن^{۳۰} را می‌توان به عنوان سرشناس‌ترین آنها نام برد. نمونه‌های انسان شناسی انسان‌گرایان صنعتی مستقیماً از الگوی ارزش‌های آنان سرچشمه می‌گیرد. از بسیاری جهات، تصویری که انسان‌گرایان صنعتی از انسان دارند، در نقطه مقابل تصویری است که دیوان سalarی از انسان دارد.

می‌دانیم که سلسله مراتب نیازها، که از سوی آبراهام مزلو پیشنهاد شده است، در رابطه با نظریه رشد شخصیت است. به زعم مزلو، هر گونه توقف که در مسیر رشد شخصیت و بلوغ روانی آدمی پیش آید، خواه ناخواه به او آسیب می‌رساند و او را از آن بابت ناکام می‌سازد. مزلو دریافت که بسیاری از آمریکاییان از حد رشد خود بزرگ‌بینی، خودخواهی و محترم بودن در نزد اشخاص^{۳۱} پا را فراتر نمی‌گذارند. به دیگر سخن، آنان شخصیت‌های خود شکوفا نیستند. همچنین وی دریافت که علت این مسأله را می‌توان در محیط سازمان‌های دیوان سalar جستجو کرد.

اینگونه سازمان‌های دیوان سalar فقط از افراد می‌خواهند که تا سطح تخصص در کار خود رشد کنند. در این صورت، آنان دیگر وقت، نیرو یا انگیزه برای خود شکوفایی ندارند. این مسأله تا حدی به تعارض بنیانی بین فرد و سازمان مربوط است. از یک سو، فرد با توجه به انگیزه روانی خود، می‌خواهد از طریق سلسله مراتب نیازها ترقی طبیعی پیدا کند تا به مرحله خود شکوفایی برسد. از سوی دیگر، سازمان بنا به نیاز الگوی تعقل^{۳۲} و به حد اکثر رساندن سود خود، جلو رشد کامل فرد را می‌گیرد و فقط تا حد رسیدن به تخصص و استادی در یک کار خاص به او اجازه رشد و نما می‌دهد. اینجاست که بحث ایجاد تعادل بین این دو نظر مخالف پیش می‌آید و سازمان، مدیریت دستگاه اداری را برای حل این قضیه به یاری می‌طلبید.

نمونه انسان شناسی کریس آرگریس هم همانند نمونه انسان شناسی مزلو است. نمونه انسان شناسی هر دو دانشمند به رشد شخصیت مربوط است. آرگریس معتقد است که فرد در دوره کودکی، در حال انفعالی ووابستگی به دیگران بسر می‌برد تا اینکه در دوره بلوغ و بزرگسالی، قدم به مرحله فعالیت و استقلال طلبی

تعادل در سطح اجتماعی

بدون تردید، نظام اجتماعی هر کشوری مرکب از تعدادی خرده نظام‌های وابسته به آن است. این خرده نظام‌ها عبارتند از: نظام سیاسی، نظام اقتصادی، نظام فنی، نظام صنعتی، نظام علمی، نظام آموزشی، نظام حقوقی، نظام اداری، نظام کشاورزی، نظام هنری، نظام عقاید و ارزش‌ها، نظام ارتقی و غیره. نظام سیاسی در عین حال که یکی از نظام‌های فرعی نظام اجتماعی محسوب می‌گردد، وظيفة بسیار سنگینی نیز به عهده دارد. نظام سیاسی همواره حافظ و نگهبان نظام اجتماعی است. چنانچه نظام سیاسی در این‌جا وظيفة خطیر و حساس خود کوتاهی کند، در عرصه نظام اجتماعی و بقیه خرده نظام‌های وابسته به آن، اختلالاتی بروز خواهد کرد. این اختلالات و نابسامانی‌ها شکافی در بین آنها ایجاد می‌کنند و باعث می‌شوند که آنها از خط هماهنگی خارج شوند. نتیجه نهایی این عدم توازن به صورت خطاهای فکری، تصمیم‌گیری‌های عجولانه و نابجا و رفتارهای غیر عقلایی نمایان خواهد شد.

شکی نیست که هر کشوری در صحنه رقابت‌های بین‌المللی، به منظور بهتر اداره کردن امور داخلی و خارجی خود، بار مأموریت یا رسالتی گران را بر دوش خود احساس می‌کند. پس به منظور اینکه رسالت‌های آن از قوه به فعل در آیند باید هدف‌هایی را در همان راستا تعیین کند. سپس نیاز دارد به منظور چگونگی اجزای آنها، راهبردهای مناسب را تعیین کند. برای رسیدن به این منظور، در جهت تعیین سیاست‌های خرد و کلان باید همت‌گمارد: سیاست‌های خرد و کلان برای اجرا به تعیین روش‌ها و قواعد نیاز دارند. روش‌ها و قواعد برای رسیدن به این منظور به برنامه‌های خرد و کلان و یا عملیات پشتیبانی نیاز دارند. این‌گونه برنامه‌ها بدون اتكا به بودجه بندی‌های مناسب، کاری از پیش نخواهند برد: این منظره، سلسله مراتب برنامه‌ها را در پیش چشم آدمی مجسم می‌سازد. از یک سو، مدیران باید دو به دو بین این خرده نظام‌ها یا بین سلسله مراتب برنامه‌ها، تعادل برقرار سازند. از سوی دیگر، باید بین تمام آنها توازن و هماهنگی ایجاد کنند. آیا مدیران و گردانندگان نظام اجتماعی، بدون استفاده از نظریه تعادل و قطع نظر از اصل توازن و هماهنگی، که در مدیریت «اصل مادر» خوانده می‌شود، می‌توانند ذر کار مدیریت خود، موفق و اثر بخش باشند؟ رفاه و سعادت اجتماعی در گرو رشد موزون و هماهنگ تمام:

سلسله مراتب و تکیه به قدرت و اختیار رسمی به یکدیگر وابسته‌اند. در این‌گونه محیط‌ها، آزادی زیر دستان به گونه چشم‌گیری از سوی مافوقان آنان محدود می‌شود. به جای آزادی، یک حالت وابستگی کارکنان به رؤسای خود حکم‌فرماست و این یک وضع بحرانی و غالباً قابل ایرادی پیش می‌آورد. زیرا از سویی وحدت و اثر بخشی سازمان دیوان سalar به ایجاد هماهنگی منوط است که بر طبق اصول پیشین و قدیمی سازمان، به بهترین وجهی از طریق وحدت فرماندهی در یک سلسله مراتب معین قابل دسترس است. اما از سوی دیگر از این لحاظ قابل ایراد است که در عملکرد خود سازمان دیوان سalar، ایجاد نتایج سوء می‌کند. این نتایج سوء اثرش را در مردمانی که در این نظام شرکت می‌کنند به جای می‌گذارد.

در این مورد اخیر، با توجه به نظر «ایوان^{۳۴}»، فرد که از هر گونه حقوق توسل جویی به غیر از مافوق خود، مجروم شده است، به شدت بر انگیخته می‌شود که مطابق انتظارات مقام مافوق خود عمل کند، حتی اگر این کار به بهای نادیده انگاشتن عقاید و خواسته‌های خود او تمام شود، تا از این راه مشمول ارزشیابی مثبت و همراه با پاداش از سوی رئیس خویش قرار گیرد.^{۳۵}

یدین سان، به لحاظ این کترل پیش از معمول روش پناداش دهی، یک همنوایی اختناق مانند ایجاد می‌شود که مسائل زیر را به دنبال دارد:

- ۱- وابستگی کارمند زیر دست به مقام مافوق (که این مسئله به سهم خود به پیدایش مسئله دوم منجر می‌شود).
- ۲- ناکامی کارمند در اظهار نظر آزادانه عقاید خویش (که این مسئله هم زمینه ساز پیدایش مسئله سوم می‌شود).
- ۳- سد و مانع ایجاد کردن بر سر راه فرد در جستجوی خود یابی از طریق کار.

انسان گرایان صنعتی می‌خواهند با اقدامات جبرانی جلو تمایلات خود کامانه و زورگویانه را در سازمان‌های دیوان سalar بگیرند. موج مباحثات انسان گرایان صنعتی به هر سو سرایت کرده است، با توجه به این فرض، که هر گونه سازمان بزرگ که به گونه‌ای جلو تحرک کارکنان خود را بگیرد، طبعاً باید بدان لقب سازمانی را داد که در داخل آن روابط ظالمانه حکم‌فرماست یا دست کم روابط پدرانه بین رؤسا و زیر دستان بر قرار است.^{۳۶}

بحران‌های متعددی را پشت سر گذاشته‌اند. هر یک از بحران‌ها با زبان مخصوص خود به اهل خرد و بیشن، پندی نو و اندرزی جدید می‌دهد. می‌خواهد ما را از حالت ناپاختگی و خامی بیرون آورد، و نسبت به خطاهای فکری و تصمیم‌گیری‌های عجلانه، نابخردانه و کبنه توزانه‌گذشته خود بیدار و آگاه سازد. آدم هشیار و پژوهشگر تشنۀ فراگیری و کسب معرفت است. در هر قدم از زندگی اجتماعی خود تجربه جدیدی کسب می‌کند. به دیگر سخن، او مرتبأ از عالم شهود به عالم غیب راه می‌یابد. اما با تمام این عطشهای سیراب ناشدنی، می‌دانیم که انسان، موجودی خط‌پذیر است. خط‌پذیری او از جهل و ناآگاهی وی نسبت به برخی از مسائل سرچشمه می‌گیرد. از این رو، باید منصفانه و به دور از هر گونه تعصب جاهلانه پذیرفت که عوامل عقلایی و غیر عقلایی توأمًا در تشکیل شخصیت‌های ما و شکل پذیری ساختار اجتماعی، تأثیر شگرف و انکار ناپذیری دارند.

ذیلاً به چند فقره از عوامل غیر عقلایی که در عرصه اجتماع بشری پذیدار می‌شوند می‌توان اشاره کرد. وقتی که جامعه بشری توسط مشتی افراد آزمند، سودجو، هوسباز، قدرت طلب و عوام فریب اداره شود، به پیدایش عوامل غیر عقلایی منجر می‌شود. زمانی که توسعه علوم، فنون و صنایع در یک جامعه صنعتی پیشرفت، همگام با رشد تعقل جوهری و روانی آدمی نباشد، ناهماهنگی بروز می‌کند، و نتیجه آن پیدایش رفتار اجتماعی غیر عقلایی است. هنگامی که در جامعه بشری، توسعه فنون و جنگ افزارهای جدید، فرسنگ‌ها جلوتر از توسعه و رشد قوای اخلاقی بشر باشد، این اختلاف عدم تعادل به بار می‌آورد. بدون تردید، قدرت نظامی برتر به رهبران اینگونه کشورهای جهان این امکان را می‌دهد که اولاً به سوی دیکتاتوری گرایش پیداکنند. ثانیاً در سایه این ابر قدرت بودن و به خاطر حفظ منافع نامشروع وارضای قدرت طلبی خود، در صدد برآیند که کشورهای ضعیف را که می‌خواهند از حقوق مسلم خود دفاع کنند، سرکوب نمایند. این رشد نامتعادل مسلماً باعث بروز رفتارهای غیر عقلایی خواهد شد. این پدیده کلأ از رشد ناهماهنگ استعدادهای بشر حکایت دارد. یقیناً افراد اجتماع تحت چنین شرایط نامناسب، از خطر این عدم توازن رنج می‌برند. این درد و مشکل انسان‌ها و جوامع بشری است. در این صورت، پیکر بشریت در زیر ضربه‌های جانکاه و تهدید آمیز اینگونه کشورهای سلطه جو، آسیب می‌بیند و نهایتاً

خرده نظام‌های یک جامعه است. چنانچه رشد یک خرده نظام از رشد بقیه خرده نظام‌ها پیشی گیرد، نتیجه جز عدم تعادل و پیدایش رفتارهای غیر عقلایی نخواهد بود. تعریف رفتار غیر عقلایی و چگونگی پیدایش آن را با ذکر مثالی در ابتدای همین مقاله توضیح داده‌ایم. ناگفته پیداست که از محیط نامتعادل اجتماعی نمی‌توان انتظار نظم و ترتیب داشت. حالت عدم تعادل مانند تکان‌ها و لرزش‌های زلزله است. این حالت وقتی به وقوع پیوندد، نظم و ترتیب پیشین و اوضاع و احوال دیرین را بر هم می‌ریزد.

قدر مسلم این است که هر نظام اجتماعی برای ادامه حیات اجتماعی خود به ساختار اجتماعی خاص خود نیاز دارد. تار و پود تمام ساختار اجتماعی تبیه از انواع روابط اجتماعی است. ساختار اجتماعی از یک سو، تقسیم کننده و ظایف در جامعه بشری است، و از سوی دیگر، تعیین کننده مقام و جایگاه اجتماعی آدمیان است. مثلاً ساختار اجتماعی در برخی از کشورهای از انواع فعالیت‌های اجتماعی نخبگان میدان می‌دهد. حتی دست آنان را در تشکیل احزاب سیاسی باز می‌گذارد. اما ساختار اجتماعی در برخی از کشورهای دیگر جهان به گونه‌ای است که ما اثری از احزاب سیاسی در آنها نمی‌بینیم. پس می‌توان گفت که این ساختار اجتماعی است که به برخی از گروه‌های خاص میدان می‌دهد، و دست و بال بعضی دیگر را می‌بندد و آنها را محکوم می‌کند. به عده‌ای از گروه‌های اجتماعی فرصت شکوفایی استعدادها و اقدام به بعضی از کارها و اندیشیدن و تصمیم‌گیری را می‌دهد، اما گروه‌های دیگر را از داشتن ابتکار و بیش اجتماعی محروم می‌سازد، و دست رد به سینه آنان می‌زند. در صورتی که ساختار اجتماعی بدین خاطر قدم به عرصه وجود نهاده است که زمینه مناسب و محیط مساعدی را برای رشد و شکوفایی موزون تمام استعدادهای بشری فراهم کند تا بتواند در سایه رشد و نمای تمام استعدادهای یکایک افراد خود، به نفع رفاه و سعادت اجتماعی گام‌های بلندتر و مؤثرتری بردارد. امکاناتی که ساختار اجتماعی فراهم می‌کند باید جنبه همگانی داشته باشد. در غیر این صورت، عدم توازن به شکل انواع تبعیضات، حق کشی‌ها و شکل‌های گوناگون دیگر ظاهر خواهد شد و ما همچنان ناظر رفتارهای غیر عقلایی ناراضیان و محروم‌مان جامعه خواهیم بود.

باید از رویدادهای تاریخ ممل جهان درس عبرت گرفت. آدمیان و جوامع انسانی در طول حیات اجتماعی خویش

سازمان و تشکیلات جهان هستی را نیروها و عوامل غیبی و نامرئی تشکیل می دهند که همگی در زیر نظارت مدیریت عالی و مطلق الهی به انجام دادن و ظایف خویش مشغولند. این مدیر دانا و بینای مطلق جهان هستی جز خداوند متعال، ذات دیگری نیست. بدون شک، نیروهای متضاد و گوناگون تحت فرمان الهی در اداره امور جهان هستی، نقش دارند. پس این نیروهای متضاد، سرخود و بطور تصادفی در اداره امور عالم دخالت ندارند. خداوند متعال، نیروهای متضاد را بدون حکمت خلق نفرموده است. اولاً بر اثر وجود نیروهای متضاد، به نظریه تعادل و نقش آن در اداره امور عالم می رسیم. ثانیاً نیروهای متضاد صرفاً به منظور ارتقا و تکامل موجودات عالم آفریده شده‌اند. این نیروهای متضاد به دو دسته کلی تقسیم می شوند:

الف - نیروهای سکون بخش یا ایستا

ب - نیروهای حرکت یا پویا

دسته اول برای ثبات و استحکام امور عالم، وجودشان ضروری و حتمی است. دسته دوم، جنبه تحرک آفرینی و تجدید عمل دارند. اما ناگفته نماند که هیچ یک از این دو نیرو به تنها بی نمی تواند بطور منظم و هماهنگ مؤثر باشد و موجب پیشرفت و تکامل موجودات عالم گردد. به لحاظ اینکه اگر حاکمیت نیروهای سکون بخش را به تنها بی در نظر گیریم، جهان هستی به رکود و جمود می گراید. در چنین وضعی، پیشرفت و تکامل میسر نخواهد شد. از سوی دیگر، اگر غلبه نیروهای تحرک آفرین و پویا را به تنها بی در نظر گیریم، آنگاه وضع زندگی اجتماعی بشر، دچار حالت سرگردانی، بی ثباتی و پویایی دائم می شود. در چنین وضع شاق، توانفرسا و کشنده، زندگی اجتماعی بشر دائیا در تکاپو و تحرک سپری می شود و لحظه‌ای سکون و آرامش برای تجدید قوا به خود نمی بیند. در این صورت، هیچ نوع طرح و برنامه جدیدی نمی تواند در اعماق عرصه اجتماع ریشه بدواند و برای خودش شکل ثابت و واحدی بیابد، و مانند تغییرات و تحولات پر قدرت سیاسی و اجتماعی که یکی پس از دیگری به وجود می آیند، و محبو و نابود می شوند، در کوتاه مدت تمام مخلوقات زمین بر اثر این پویایی دائم از پا در خواهد آمد. حکمت الهی از روی این حقیقت پرده بر می دارد که تأثیر متقابل این دو نیروست که باعث نظم و تعادل در عرصه گسترشی می شود. مادامی که در عالم، نیروهای حاکم متضاد از دایره

صلح، صفا و آرامش را از کف آنان می ریابد.

در روان شناسی کودک این نکته را خوانده‌ایم و نیک می دانیم که کودک از نظر جسمی و به همراه آن از حیث فکری بسیار سریع رشد می کند. اما رشد قضایت اخلاقی او همگام با رشد جسمی و فکری او نیست و غالباً در سطح کودکی باقی می ماند تا در آینده به تدریج رشد و نمایند. همین وضع در حیات جوامع بشری صادق و حکمفر ماست. اگر همین رشد کلی ناموزون برای فرد خطرناک باشد و به رفتار غیر عقلایی منجر شود، برای جامعه بشری خطرناک دو صد چندان است و دیر یا زود، فاجعه آمیز و ضایعه آفرین خواهد بود. نظام اجتماعی کشورهای معاصر جهان اگر با کنترل اجتماعی معقول و تسلط بشر بر انگیزه‌های خویش همراه نباشد یقیناً دچار عدم توازن درد آور و توانفرسایی خواهد شد، و شدیداً آسیب پذیر خواهد بود.^{۳۷}

تعادل در سطح جهان هستی

جهان هستی بدون سازمان و تشکیلات امکان ادامه حیات ندارد. ولی چون این سازمان و تشکیلات جهان هستی در پیش روی ما نیست و جنبه عینی ندارد از این نظر، گاه می بینیم که حتی برخی از دانشمندان شکاک و بهانه گیر منکر وجود چنین سازمان و تشکیلاتی برای جهان هستی هستند. می دانیم که هر سازمانی به مدیریت و سبک رهبری خاص خود نیاز دارد. تصور اینکه جهان هستی بتواند بدون داشتن یک خالق و مدبر آگاه و بینای مطلق به تمام امور عالم و بدون اتکا به هدف گذاری صحیح به حیات خود ادامه دهد، امکان پذیر نیست. در غیر این صورت، بی نظمی و هرج و مرج تمام ارکان آن را فرا خواهد گرفت و در کوتاه مدت، از هم پاشیده خواهد شد.

به منظور اینکه امور جهانیان به نحو نیکو و بدون تبعیض و حق کشی اداره شود، به یک برنامه ریزی دقیق و کنترل و نظارت شدید نیاز است. زیرا در دنیای آشفته، بی نظم، بدون حساب و کتاب و پر هرج و مرج، استعدادهای نهانی مخلوقات عالم بارور نخواهد شد، و آنان به اوج تکامل خویش نخواهند رسید. کدام سازمان بی نظم، فرو پاشیده و پر هرج و مرج را سراغ دارید که سر انجام سالم به سر منزل مقصود رسیده باشد. سازمان بی نظم و در هم ریخته مانند شوره زاری است که در آن تخم عمل نمی روید و بارور نمی شود.

معیشت، روزگار سهولت و فراغی معیشت فرامی‌رسد. خداوند همین موضوع را در سوره انتراحت آیه ۶ به گوش ما فرمی‌خواند: «انَّ مَعَ الْعِسْرِ يُسْرًا» (مسلمان در پس هر سختی و ناملایمی، آسانی و راحتی می‌آید).

گو اینکه در عالم طبیعت، ظاهراً ناهمانگی و بی‌نظمی مشاهده می‌شود، ولی «قانون دوم ترمودینامیک (دما پویایی)»، بیانگر این مسئله است که جهان هستی دائماً به سوی تعادل سیر می‌کند و به محض حصول آن از حرکت باز خواهد ماند. بر حسب این قانون به نظر می‌رسد که جهان در گذشته‌ای بینهایت دور خلق شده و در آن لحظه ابتدایی دارای نابرابری‌هایی به مراتب بیشتر از امروز بوده است. از آن زمان تاکنون پیوسته این نابرابری تحلیل رفته است و سرانجام، نیز روزی جهان از هر گونه تحرکی باز خواهد ماند مگر اینکه از نوکوک شود.^{۳۹} قرآن کریم در سوره تکویر، آیاتی را ذکر می‌کند که مؤید همین نظر است و خوانندگان عزیز را به آن آیات ارجاع می‌دهیم.

خداوند حکیم بر اثر حکمت متعالی خود تمام پدیده‌های عالم را به اندازه و میزان معین خلق کرده تا توازن در سطح جهان هستی برقرار گردد. خداوند در سوره قمر آیه ۴۹ چنین می‌فرماید: «إِنَّ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَنَاهُ بِقَدْرٍ» (ما هر چه آفریدیم به اندازه و میزان معین آفریدیم). اهل دانش و بیشن به این نکته آگاهند که پروردگار حکیم، جهان هستی را بدون حساب و کتاب و هدف و نظم و هماهنگی نیافریده است. تمام اشیای عالم به اندازه معین آفریده شده‌اند و در جایگاه خود قرار دارند. هیچگونه خلافکاری و تصادف در کار آفرینش نبوده است. ابر نظام جهان هستی تمام اجزا و نظام‌های فرعی خود را در درون خود جای داده تا این نظام کلی جهان هستی با نظم و ترتیب و هماهنگی اداره شود. به گفته حافظ:

نیست در دایره یک نقطه خلاف از کم و بیش
که من این مسئله بی چون و چرامی بیشم
در این رابطه شیخ محمود شبستری در «گلشن راز» درباره
متعادل بودن جهان هستی چنین می‌گوید:
جهان چون زلف و خط و خال و ابروست
که هر چیزی به جای خویش نیکوست
اگر یک ذره را برگیری از جای
خلل یابد همه عالم سراپای

وظایف خود که از طرف خداوند برای آنها معین گردیده، پا را فراتر ننهند، ثمر بخش و مایه کمال و موجب پیشرفت و تکامل عالی خواهند بود. در این صورت، در حیات اجتماعی تمام مخلوقات، صلح، صفا، سلامت، خوشبختی و تعادل برقرار خواهد شد.

در اداره جهان هستی که می‌توان آن را آبر نظم محیطی خواند، با کاربرد مفاهیمی از قبیل علم کنترل ارتباطات، دما تنظیمی، خود محافظت، خود تنظیمی، بازخورد، تعادل ایستا، تعادل پویا و نظایر آن روبرو هستیم. خداوند متعال با تعیین نقش قبلی و وظیفه هر یک از این مفاهیم، از آنها در جای خود، در اداره امور جهان استفاده می‌کند. دستگاه طبیعت به امر پروردگار خود، نقش، وظیفه و برنامه کار خود را به طور ثبت شده در حافظه دارد. حافظه دستگاه طبیعت از حافظه کامپیوتر از بسیاری جهات قویتر و تواناتر است. زیرا به آن انواع اطلاعات و برنامه‌ها از قبل داده شده است. این، می‌رساند که یک برنامه‌ریز بسیار توانا و آگاه، دست اندرکار است. بنابراین، دستگاه طبیعت، طبق هدف و نقشه از پیش تعیین شده عمل می‌کند، و مانند ساعتی که قبل از کوک شده باشد، به وسیله همان مفاهیم، انواع قوانین و نیروهای متضاد به کار خود ادامه می‌دهد. حال وقتی در هماهنگی عالم طبیعت، در اثر انقلابات هوای خشکسالی، طغیان دریا، طوفان، سیل، آتش‌شان، زلزله و دیگر سوانح ارضی، اختلال و بی‌نظمی پیش می‌آید، آنگاه طبیعت به مدد همان مفاهیم و انواع قوانین، تمام قوای خود را بسیج می‌کند تا توازن بر هم خورده را دوباره برقرار کند، مثلاً بعد از چند سالی که محصول زراعی کم است، چند سال دیگر مقدار محصول فراوان تری به عمل می‌آید. یا بعد از یک زمستان سخت، زمستان معتدلتر و ملایمتری دیده می‌شود.^{۴۰} در این مورد، سندی از قرآن داریم. وقتی پادشاه مصر خواب می‌بیند که هفت گاو فربه هفت گاو لاغر را خوردند و هفت خوش سبز را هفت خوش خشک نابود کردن، حضرت یوسف (ع) خواب او را چنین تعبیر می‌کند: شما هفت سال محصول فراوان دارید و سپس هفت سال سخت، همراه با قحطی و خشکسالی در پیش خواهید داشت. «سوره یوسف آیه ۴۳».

همانگونه که حیات فردی و اجتماعی از نوسانات و فراز و نشیبهای خالی نیست، در حیات جهان هستی هم این فراز و نشیبهای را مشاهده می‌کنیم. به تجربه دیده‌ایم که از پس هر سختی و تنگی

Inc.), 1987, 2nd. ed., PP. 236-237-238.

اقتباس از:

16- William. G. Scott & Terence R.Mitchell, OP. Cit., P. 7.

17- Mechanistic & organic organizational structures.

18- Burns & Stalker.

19- David J. Cherrington, Op, Cit., PP. 526-527.

20- Ibid., P.526.

21- Ibid., P.527.

22- Self-subordination.

23- Ibid., P. 108.

24- Industrial Humanists.

25- Abraham Maslow.

26- Chris Argyris.

27- Douglas Mcyregor.

28- Rensis Likert.

29- Warren Bennis.

30- Robert R.Blake & Jane Srygley Mouton.

31- Self-esteem.

32- Paradigm of rationality.

اقتباس از:

33- William. G. Scott & Terence R. Mitchell, Op. Cit., PP.263-264.

34- William M.Evan.

35- William. G. Scott & Terence R.Mitchell, OP. Cit., 254-260.

36- Ibid., PP. 260-261.

اقتباس از:

37- Karl Mannheim, *Man And Society in an Age of Reconstruction*, (Publisher: Routledge & Kegan Paul Ltd.), 1940, PP. 41-42-43.

۳۸- اقتباس از: حسین کاظم زاده ایرانشهر، هماهنگی روح و زندگی

(هماهنگ کردن زندگی روزانه در اثر نیروهای خلافة روح)،

متوجه: امیر عباس مجذوب صفا، ناشر: کتاب فروشی محمدی، چاپ ۲، ۱۳۵۲، صفحه

.۲۴-۲۹

۳۹- برتراند راسل، *جهان بینی علمی*، ترجمه: حسن منصور، ناشر: کتابهای

سیمرغ وابسته به انتشارات امیرکبیر، چاپ دوم، سال ۱۳۵۵، صفحه ۷۸

سند قرآنی دیگری که متوافق و هماهنگ بودن عالم را مدل می سازد، وجود دارد: در سوره الرحمن، آیات ۷-۸-۷ چنین آمده است: ﴿وَالسَّمَاءُ رَفِيقُهَا وَوَضْعُ الْمِيزَانَ أَلَا تَنْظُفُوا فِي الْمِيزَانِ﴾ (آسمان را او همچون کاخ بلندی گردانید و میزان و تعادل را در عالم وضع فرمود و حکم کرد ای بندگان هرگز پا را فراتر از حد میزان و اعتدال نگذارید).

حدیثی از رسول اکرم (ص) داریم که فرموده است: بالعدل قائمت الشموات و الأرض (آسمانها و زمین با تعادل و میزان بر پا شدند). در این باره آیات و احادیث فراوانی داریم ولی به منظور پرهیز از اطالة کلام به همین قدر اکتفا می کنیم. عاقلان و اهل دل را اشارتی کافی است.

پانویسهای:

1-William. G. Scott & Terence R. Mitchell, *Organizational Theory, A Structural & Behavioral Analysis*, (Publisher: Richard D. Irwin, Inc.), 1972, PP. 3-4.

2-Ibid., P.8.

۳- نیکوس موزلیس، *سازمان و بوروکراسی*، ترجمه: حسن میرزا بی اهرنجانی، احمد تدبیری، ناشر: انتشارات دانشگاه تهران، بهمن ماه ۱۳۶۸، صفحه ۳۸

4-Standardization.

5-William. G. Scott & Terence R.Mitchell, OP.Cit., PP. 11-12.

6-Life cycle.

7-Robert E.Quinn & Kim cameron.

8-Entre preneurial stage.

9-Collectivity stage.

10-Formalization stage.

11-Elaboration stage.

اقتباس از:

12-David J.Cherrington, *Organizational Behavior*, (publisher: Allyn & Bacon Inc.), 1989, PP. 542-543.

13- Ibid., PP. 529-530.

14- Ibid., PP. 530-532-533.

15- Stephen P.Robins, *Organization Theory Structure, Design & Applications* (Publisher: Prentice-Hall International,