

INNOVATION
SOLUTION
BRANDING
IDEAS
MARKETING
SUCCESS
MANAGEMENT
ANALYSIS

رویکرد

تفکر سیستمی سازمان و مدیریت

پرستو و صلی

کارشناسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.

قاطعی ارایه نشده است. برتالنفی با تکیه بر آنکه ارگانیسیم‌ها، سیستم‌های بازی هستند، یعنی با محیط اطراف خود تبادل ماده‌ای دارند، خویشان را از بستر علوم کلاسیک به مجراهای نوین فکری سوق داد. به این ترتیب نظریه سیستم‌های باز و وسیله‌ای شد تا وی افکار خویش را اوج داده و محدوده آن را از زمینه علوم زیستی به شاخه‌های دیگر معرفت نیز گسترش دهد. ابداع نظریه عمومی سیستم‌ها از فرآورده‌های گسترش چنین اندیشه‌ای بوده است. رویکرد سیستمی که مکتب ارگانیستی و کلی‌گرایی را شامل می‌شده، نگرشی جامع به موجودیت‌ها بوده و برعکس

ارگانیسمی را مطرح کرده است. وی می‌گوید: از آن جا که اساسی ترین ویژگی‌های موجودات، در سازمان تشکیل دهنده آنان است، روش بررسی مرسوم که فقط به بررسی یک جزء یا یک فرآیند از آن‌ها می‌پردازد، نمی‌تواند تشریح کاملی از آن موجود انجام دهد. همچنین نگرش تک بعدی نیز نمی‌تواند اطلاعات جامعی درباره نحوه هماهنگی اجزاء و فرآیندهای گوناگون ارگانیسیم‌ها در اختیار ما بگذارد. هدف نظریه عمومی سیستم‌ها کشف قوانین و نظم ذاتی پدیده‌هاست، از این‌رو می‌توان آن را سیال‌ترین نظریه سیستمی به‌شمار آورد، زیرا در چهارچوب نظری آن هیچ نظریه

از زمان‌های قدیم مفهوم سیستم مورد توجه اندیشمندان و فلاسفه قرار داشته است؛ ارسطو، ابن خلدون، مولوی، لایپ‌نیتز، هگل و هرمان هسه از جمله دانشمندانی هستند که به مفهوم سیستم توجه داشته‌اند. در قرن حاضر نیز هنری کندال از نخستین افرادی است که به مفهوم سیستم و طرز کار آن اشاراتی داشته است.

لودویگ فون برتالنفی (۱۹۰۱ تا ۱۹۷۲) از جمله متفکرانی است که کمک شایانی به شناخت و ارائه نظریه سیستمی کرده است. در واقع می‌توان گفت وی واضع نظریه عمومی سیستم‌ها به صورت مدون و علمی است؛ برتالنفی در اواخر ۱۹۲۰ نظریه



به چشم می خورد. در این موارد سازمان ها، به اجزای خود تجزیه شده اند و جزایر مستقلی را به وجود آورده اند. این بخش ها در حالی که به لحاظ فیزیکی نزدیک هم قرار دارند، ولی به لحاظ انجام وظایف، ارتباط ارگانیک و همکاری سازنده و متمرکز، فاصله زیادی دارند و از این رو نمی توانند نقش موثری در رشد و توسعه سازمان یا جامعه ایفا کنند. ولی در این میان، کاربرد برنامه ریزی تعاملی در سازمان ها، به افزایش انسجام درونی و حس همدلی و کاهش تضاد و اختلاف و رشد و توسعه و رضایت شغلی کارکنان، کمک کرده است. در ادامه به پاره ای از اقدامات مذکور اشاره می شود: در سال ۱۳۵۶، اجرای برنامه ریزی تعاملی در آموزش و پرورش شهرضا در استان اصفهان به مشارکت معلمان و مسئولان آموزش و پرورش منطقه و حتی والدین دانش آموزان منتهی گردید و به ارتقاء روحیه همکاری و تحول و دگرگونی کمک کرد.

پاره ای از تغییرات آن زمان، هنوز مورد استفاده است. یکی از اهداف انقلاب اسلامی ایران، ایجاد ارتباط، تعامل، وحدت و همبستگی بین اجزاء از هم گسیخته جامعه، پیوند و ارتباط بین شهر و روستا، استاد و دانشجو، ارتش و مردم، دارا و فقیر، دولت و مردم و ... بود که این خود نشانه وجود تفکر سیستمی در مدیریت کلان کشور است. طرح جهاد سازندگی، با چنین هدف و

برحوزه ی ابعاد انسانی سازمان بوده است.

به نظر برتالانی یک ارگانیسم صرفاً مجموعه عناصر جداگانه نیست، بلکه سیستمی است دارای نظام و کلیت. این سیستم، به جای آنکه مانند جامدات، به طور ظاهری متشکل از تعدادی اتم باشد، بیشتر موجودیتی شبیه شعله یا بلور دارد که به طور مرتب در حال تغییر و تبدیل است. وی بر این باور است که ارگانیسم را نمی توان با شیوه تفکر و روش های معمول در مکاتب مکانیستی شناخت و بایستی طرز تفکر نوینی را برای شناخت موجودات ارگانیک ابداع کرد.

رویکرد تفکر سیستمی در ایران

تفکر سیستمی در ایران از اوایل دهه ۱۳۵۰ به وسیله سازمان مدیریت صنعتی، به سازمان ها و پژوهشگران معرفی شد. سازمان مذکور، سعی کرد روش سیستمی را در پروژه های اصلاح مدیریت کشور بکار گیرد. همچنین، دوره های آموزش مختلفی در آن زمان، بر این اساس طراحی و برگزار شد. هر چند ساختار متمرکز نظام دولتی و اداری کشور و سلسله مراتب طولانی آن باعث گسست و شکاف بین سطوح مختلف ساختار اداری و مدیریتی کشور شده بود و در سطح سازمان ها و دستگاه های اجرایی، اغلب جدایی و نبود ارتباط موثر بین آن ها و سلطه نظام بوروکراتیک ماشینی

شیوه های فکری تجزیه گرایانه و اتمی جوینده حقیقت را از غرق شدن در بطن جنبه یا هسته ای خاص از موجودیت ها و پدیده ها به دور می داشته است.

ویژگی خاص این نگرش توجه به کل یا کل گرایی است؛ قسمت اعظم مفاهیم مرتبط با آن در شناخت سازمان ها و درک صحیح موقعیت و نیز اداره ی امور پدیده های مرکب و پیچیده مورد استفاده قرار گرفته است. تفکر سیستمی بر خلاف برخی از جنبش های فکری که در یک رشته علمی و در محدوده ی معینی نشو و نما کرده اند در خارج از محدوده ی یک علم معین متولد شد و در محیطی میان رشته ای رشد کرد. شاید تاثیر تفکر سیستمی بیشتر

این رو، با مشارکت مدیران استانی، از رویکرد برنامه ریزی تعاملی به منظور ایجاد روابط مطلوب و تعاملات لازم برای ایجاد انسجام، هماهنگی و تبدیل یک ناسیستم به یک سیستم، استقبال شد. تجربه، حاکی از آن است که در راستای اصلاحات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی در کشور، آشنایی مدیران، مسئولان، روشنفکران و علاقه مندان به تحول و تغییر با مفاهیم رویکرد تفکر سیستمی و روش سیستمی و نیز بکارگیری برنامه ریزی

تعاملی در سازمان های مدنی، بخش خصوصی و دولتی، می توان به رشد و توسعه افراد ملت، سازمان های مذکور و در نهایت کل جامعه امیدوار بود. در کل به کارگیری تفکر سیستمی در ایران و مشارکت در فرآیند برنامه ریزی تعاملی، موجب یادگیری شیوه های کار جمعی و دموکراتیک، افزایش احترام متقابل و نظم پذیری، افزایش انگیزه های موفقیت، الفت و قدرت اجتماعی (انگیزه برای خدمت به مردم)، رشد سیاسی و فرهنگی جامعه، توسعه سازمان های مدنی و اصلاح دستگاه های اداری و توانمندی بخش های مختلف جامعه خواهد شد و در نهایت، به رشد و توسعه فرهنگی و اجتماعی و سیاسی کشور کمک خواهد کرد.

و سازمان های خود هستند، این شیوه برنامه ریزی سیستمی برای پاسخ گویی به مسائل شان معرفی شده و بکار گرفته شده است. در سازمان اول، مدیریت از عدم ارتباط بین بخش های مختلف و جزیره ای بودن سازمان شکایت داشت و بررسی ها نشان داد که روابط بین بخش ها بسیار پر تنش و تضاد و موجب کاهش کارایی و

به کارگیری تفکر سیستمی موجب یادگیری شیوه های کار جمعی و دموکراتیک، افزایش نظم پذیری، رشد و کمک به توسعه فرهنگی و اجتماعی و سیاسی کشور خواهد شد.

اثر بخشی گردیده است. برنامه ریزی تعاملی در سطح عالی و میانی، با مشارکت ده ها مدیر با تجربه برای حدود یک سال ادامه یافت و به ایجاد تعامل و ارتباط بین مدیران و کاهش تعارضات منتهی گردید و همچنین به تعریف پروژه هایی انجامید که اجرای آن ها برای افزایش ظرفیت محصول لازم بود و برنامه توسعه پنج ساله سازمان مذکور را ارائه می کرد. در سازمان دوم، ارتباط بین مرکز و سازمان های استانی بسیار ضعیف و به عبارتی قطع بود. مدیریت عالی سازمان، از فقدان ارتباط موثر و کارآمد ناراضی بود و وضع را فاجعه آمیز می دانست. از

نگرشی در اردیبهشت سال ۱۳۵۸ تهیه و به کنفرانس استانداران ارائه شد و پس از تصویب رهبری انقلاب در ۲۶ خرداد ۱۳۵۸ به اجرا گذاشته شد. پس از پیروزی انقلاب، از سال ۱۳۵۹ به بعد، آموزش گسترده مفاهیم آن برای مدیران سازمان صنایع ملی، به ویژه مدیران صنایع خودروسازی مخصوصا ایران خودرو، به آماده شدن شرکت های مذکور برای تحول وسیع تر کمک کرد. در سال ۱۳۶۳، برنامه ریزی تعاملی به صورت نسبتا

جامع در شرکت ایران گاز، با مشارکت کلیه مدیران، صورت گرفت و نه تنها فرآیند مذکور موفق بود و به تهیه برنامه جامع توسعه شرکت مذکور منتهی شد، بلکه موجب آغاز آن در شرکت پلی اکریل اصفهان شد. در سال ۱۳۶۵، فرآیند برنامه ریزی تعاملی، همراه با آموزش میانی و روش آن به مدیران شرکت پلی اکریل اصفهان، آغاز گردید و مورد استقبال مدیران قرار گرفت و بخش های عمده ای از برنامه ریزی تعاملی با مشارکت مدیران به انجام رسید. ولی به علت برخی مسائل و مشکلات، بنا به درخواست مدیریت پلی اکریل متوقف شد. در چند سال اخیر نیز در دو سازمان بزرگ ملی، که یکی در تولید انواع محصولات فولادی و دیگری در ارائه خدمات عمومی در سطح ملی فعالیت دارد و در پی رشد، اصلاح و توسعه فعالیت ها

برگرفته از پایان نامه "بررسی رویکرد تفکر سیستمی مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی در سطوح میکرو، مزو و ماکرو در صنایع بزرگ منتخب شهر تبریز"، عبدالواحد بزم آرا.