

کارکردها و کژکارکردهای بازگشت معنایی استعاره‌ها؛

مطالعه موردی مفهوم میان‌رشته‌ای مهندسی فرهنگی

عبدالله بیجرانلو^۱

علی اصغر پورعزت^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۹

چکیده

تاکنون محققان و نظریه‌پردازان متعددی، سازمان را از ابعاد گوناگون، بررسی و مطالعه کرده‌اند. بر اساس این مطالعات، انگاره‌ها و تصاویری از این مهم ارائه شده‌اند که از معروف‌ترین آنها انگاره‌هایی است که در آثار «گرت مورگان» و «ماری جو هچ» طراحی و پیشنهاد شده‌اند. در این مقاله، به طور اجمالی کارکرد استعاره‌ها در فراگرد کسب شناخت و نیز استعاره‌های سازمان، مرور می‌شود و برخی از دیدگاه‌ها و نظریه‌هایی که از بیشترین تناسب و تطابق با استعاره‌های مذکور برخوردارند، مد نظر قرار می‌گیرند تا امکان طرح بحث از مفهوم «بوم‌رنگ معنایی» یا «بازگشت معنایی استعاره‌ها» فراهم آید و کارکردها و کژکارکردهای تأمل برانگیز آن تبیین شوند. در مطالعه موردی این موضوع، با تمرکز بر مفهوم مهندسی فرهنگی به عنوان یکی از مفاهیم نشأت گرفته از بازگشت معنایی استعاره‌ها، به تبیین چگونگی بازگشت معنایی استعاره و پدید آمدن این مفهوم در ادبیات سیاستگذاری فرهنگی کشور پرداخته شده است. این مقاله از جهت دستاورد یا نتیجه تحقیق از نوع بنیادی و از لحاظ هدف از نوع اکتشافی و به لحاظ نوع داده‌های مورد استفاده، کیفی است. روش آن از نوع مطالعات موردی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، اسناد و مدارک هستند که با استفاده از منابع مختلف، داده‌های لازم، جمع‌آوری و با روش تحلیل مقایسه الگوها، داده‌ها تحلیل شده‌اند.

واژگان کلیدی: استعاره، بازگشت معنایی، مهندسی فرهنگی.

۱. استادیار ارتباطات دانشگاه تهران، Bikaranlou@ut.ac.ir
۲. استاد مدیریت دولتی دانشگاه تهران، Pourezat@ut.ac.ir

مقدمه

نیازها و ضرورت‌های گوناگون مطالعاتی در جهان معاصر، ضرورت تمرکز بر مطالعات میان‌رشته‌ای را بیش از اعصار گذشته، پدید آورده است و منجر به توسعه مطالعات و علوم میان‌رشته‌ای در زمینه‌های گوناگون به ویژه در حوزه علوم انسانی شده است. «ظهور مشکلات چندوجهی در عرصه علوم انسانی یکی از الزامات ناشی از واقعیت‌های زمانه است. مشکل‌شناسی، علل‌شناسی و راه‌حل‌شناسی آن از طاقت یک تخصص خاص، خارج است. مشکلات و پدیده‌هایی همچون جرم‌شناسی، موضوع‌هایی است که در ساحت‌های مختلف و حیطه‌های علمی مختلف ریشه دارد و راه‌حل‌شناسی آن هم چندجانبه است. دلیل دیگر برای توجیه ضرورت مطالعات میان‌رشته‌ای آن است که هر رشته تخصصی به متغیرهای ویژه قلمرو خود توجه می‌کند و به متغیرهای رشته‌های دیگر توجهی ندارد. اما ممکن است بین متغیرهایی که در حوزه یک رشته قرار دارد با متغیرهای رشته‌های دیگر کمی تأثیر متقابل و تعامل وجود داشته باشد. بنابر این یکی از دلایل مطالعات میان‌رشته‌ای آن است که بین متغیرهایی که در رشته‌های گوناگون معمولاً جداگانه تحلیل می‌شود، نوعی همبستگی وجود دارد. (برزگر، ۱۳۸۸: ۴۶) با این حال علی‌رغم پیشینه نسبتاً طولانی مطالعات میان‌رشته‌ای، همچنان نوعی افتراق نظر در خصوص میان‌رشته‌گی دیده می‌شود و درباره ابعاد و جوانب آن دیدگاه‌های متنوعی مطرح است. از جمله برداشت‌های مختلفی که در خصوص میان‌رشته‌گی وجود دارد، عبارتند از:

شامل موضوع‌های منتخب از رشته‌های مختلف عنوانی عمومی

محصور کردن رشته‌ها و مرزبندی میان آنها و ترک گفتگوی آزاد انتقادی میان قلمروهای رقیب تعیین مهم و جایگاه هر رشته در پژوهش مشترک با حفظ انسجام و بدون نیاز به گفتگو

همکاری چندرشته برای شناسایی مسائل موجود در زمینه‌ای مشترک

اعتقاد به فروپاشی مرزهای رشته‌های دانشگاهی و ظهور رشته‌های جدید (محمدی

روزبهانی، ۱۳۸۸: ۱۰۹-۱۰۸)

با وجود این همه تنوع و تشتت، اگر به دنبال تعریفی کمک‌کننده و در عین حال ساده از مطالعات میان‌رشته‌ای باشیم «می‌توان میان‌رشته‌گی را فرایند ارتباط، تعامل و تلفیق و بهره‌وری دانش، مفاهیم، روش‌ها، تجارب، و تخصص‌های دو یا چندرشته علمی به منظور دستیابی به شناخت جامع، فهم پویا و تحلیل علمی مسائل، موضوعات و پدیده‌هایی واقعی که در شرایط پیچیده، متغیر و پیش‌بینی‌ناپذیر حادث می‌شوند، دانست» (خورسندی، ۱۳۸۷: ۳۶، نقل از



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۰۲

دوره پنجم
شماره ۳
تابستان ۱۳۹۲



حاتمی و روشن‌چشم، ۱۳۹۱) نکته قابل تأمل در میان‌رشتگی، شروع فرایند ارتباط، تعامل و تلفیق مفاهیم، روش‌ها، تجارب، و تخصص‌های دو یا چندرشته علمی است و تا این فرایند آغاز نشود، هیچ‌گونه دستاورد میان‌رشته‌ای حاصل نمی‌شود، چرا که «هر رشته علمی، جریانی از دانش را به وجود می‌آورد و به نوعی نظام نظری را شکل می‌دهد و این نظام نظری دارای ویژگی‌هایی است که با واژگان و گزاره‌های ادبی مشخص می‌شود. لذا در هر رشته علمی، نوعی زبان و ادبیات مختص به آن شکل می‌گیرد و به دلیل کاهش ارتباط با سایر رشته‌های علمی، در محیطی اختصاصی و جداگانه توسعه می‌یابد. بنابراین با گذر زمان به تدریج امکان مباحثه و تعامل میان دانشمندان حوزه‌های گوناگون از بین می‌رود (پورعزت، ۱۳۸۷: ۲۱۰) اما بر عکس هنگامی که دو یا چند حوزه علمی، از سطح یاد شده عبور می‌کنند و به زبان و ادبیاتی برای تعامل با یکدیگر دست می‌یابند، فرایند میان‌رشتگی آغاز می‌شود؛ «فرایندی که در آن رشته‌های مختلف علمی در پاسخگویی به یک سؤال، حل یک مسئله یا طرح یک موضوعی که به علت پیچیدگی و وسعت زیاد آن قابل طرح و بررسی با استفاده از یک رشته واحد نیست، درگیر می‌شوند. در مطالعات میان‌رشته‌ای کارآمد از هر رشته علمی به عنوان یک منبع معتبر اطلاعاتی به تناسب استفاده می‌شود؛ بنابراین چنین مطالعاتی نه تنها با ترکیب اطلاعات به دانش جدیدی دست می‌یابند، بلکه درک کامل‌تری از تشابهات و تمایزات بین رشته‌ها نیز ایجاد می‌کنند (خورشیدی و پیشگاهی، ۱۳۹۱: ۳).

یکی از فرایندهای که می‌تواند به ارتباط میان‌رشته‌های مختلف علمی کمک کند و آغازگر فرایند مطالعات میان‌رشته‌ای حتی در حوزه‌هایی که در ظاهر بسیار از یکدیگر بعید هستند، باشد، فرایند استعاره‌پردازی است. در استعاره‌پردازی ضرورت ندارد که لزوماً دو حوزه مطالعاتی از یک جنس و از یک قلمرو علمی مثلاً از جنس علوم انسانی یا علوم طبیعی باشند، بلکه هر یک از حوزه‌های مبدأ یا مقصد می‌تواند در زمره هر یک از آنها باشد. استعاره‌پردازی از ظرفیت و قابلیت بسیار بالایی برای تولید مفاهیم و در نتیجه دانش میان‌رشته‌ای برخوردار است چرا که در هر استعاره‌ای دو حوزه مطالعاتی به عنوان حوزه‌های مبدأ و مقصد وارد تعامل معنایی می‌شوند و معانی و مفاهیم حوزه مبدأ در حوزه معنایی مقصد بکار گرفته می‌شوند تا از تلاقی یافته‌های دو حوزه پژوهشی، معانی و مفاهیم و در نتیجه دانش جدیدی تولید شود. در مقاله پیش رو، ضمن تبیین کارکردهای تولید معانی و مفاهیم میان‌رشته‌ای، بر استعاره‌های مختلفی که در حیطه دانش سازمان و مدیریت تولید شده‌اند، تمرکز شده است. نگارندگان سپس یک گام

فراتر رفته‌اند و از این موضوع بحث کرده‌اند که چنانچه استعاره‌های موجود در قلمرو دانش یاد شده، برگشت معنایی پیدا کنند، چه کارکردها و کژکارکردهای احتمالی می‌توان برای آنها متصور بود. در ادامه به طور خاص همین فرایند در خصوص مفهوم مهندسی فرهنگی مورد تأمل قرار گرفته است و در خصوص پیامدهای محتمل آن بحث شده است. روش این مطالعه از نوع مطالعات موردی است. جمع‌آوری داده‌های آن، به روش اسنادی صورت گرفته است و با روش تحلیل مقایسه الگوها، داده‌ها تحلیل شده‌اند.

کلیات بحث

۱. استعاره و شناخت

هنگامی که مردم با یکدیگر گفتگو می‌کنند، تعداد زیادی از استعاره‌ها را به کار می‌گیرند. در این حال، استعاره پدیده‌ای در حال تغییر و پویا است که شیوع پیدا می‌کند و باعث برقراری ارتباط یا گاهی گسست ارتباط با دیگر اندیشه‌ها و گفتگوکنندگان می‌شود. در واقع، استعاره، گفتگویی جاری را شکل می‌دهد و به وسیله آن شکل می‌گیرد (کامرون^۱، ۲۰۰۸: ۱۹۷). همچنین استفاده از استعاره برای نظریه‌پردازی، در علوم طبیعی و همین‌طور علوم اجتماعی نیز سنتی دیرینه و قابل توجه دارد. برای مثال، گاهی در آثار پزشکان دیده می‌شود که بدن انسان یا اجزای آن را به پدیده‌های شناخته شده‌تر تشبیه می‌کنند؛ برای مثال، قلب را در سیستم گردش خون به تلمبه تشبیه می‌کنند تا برای دانش‌پژوهان، مفهوم واضح‌تری داشته باشد.

با این حال باید توجه شود که در نظریه کلاسیک زبان، استعاره به مثابه موضوعی در حیطه زبان و نه حیطه اندیشه، شناخته می‌شود. بر این اساس، زندگی روزمره هیچ استعاره‌ای ندارد و استعاره از ساز و کارهایی خارج از حیطه زبان مرسوم و روزمره، استفاده می‌کند. البته نظریه کلاسیک، در طول قرن‌ها به شدت مورد پذیرش قرار گرفته و به گونه‌ای جا افتاده بود که بسیاری از مردم نمی‌دانستند که این فقط یک نظریه است؛ از این رو، این نظریه کاملاً درست پنداشته می‌شد و حتی گاهی در جایگاه تعریف‌کننده هم قرار می‌گرفت. در طول این دوران، واژه «استعاره» به گفته‌های زبانی منظوم یا منثور اطلاق می‌شد که در آنها یک یا چند واژه، برای مفهومی خارج از معنای مرسوم و عادی آن به کار می‌رفت تا مفهومی مشابه را تشریح کند (لکاف^۲، ۱۹۹۲: ۱). اما پیشرفت دانش در علوم شناختی و اعصاب و زبان‌شناسی، نشان داد که به کارگیری دقیق



1. Cameron
2. Lackoff

زبان و استعاره می‌تواند به اندیشه و انگیزه مخاطبان جهت دهد و زمینه‌ای را برای تغییر اجتماعی ایجاد کند. بنابراین، دیدگاه عمیق‌تری درباره ارزش و کارکرد استعاره شکل گرفت مبنی بر این که استعاره خاصیت دانش‌افزایی دارد. همین دیدگاه چشم‌اندازی را در برابر پژوهشگر کارکردها و کژکارکردهای استعاره می‌گشاید که این دانش‌افزایی تا چه حد قابل اعتماد است!

۲. معنای استعاره^۱

استعاره از واژه یونانی متافورا^۲ گرفته شده که خود مشتق است از متا^۳ به معنای (فرا) و فرین^۴ به معنای برون. این واژه به دسته خاصی از فراگردهای زبانی دلالت دارد که در آنها جنبه‌هایی از یک شیء به شیء دیگر (فرابرده) یا منتقل می‌شوند؛ به نحوی که از شیء دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است (ویستر، ۱۹۹۷: ۷۲۲).

کارل ویک در نوشته‌های متعددش درباره نظریه‌سازی و نظریه‌پردازی، سیر کلی نظریه‌پردازی سازمانی را به منزله فراگردی مستمر و تکاملی در نظر می‌گیرد که در آن خود محققان، فعالان بازنمایی‌هایی را می‌سازند که این بازنمایی‌ها، تقریبی از موضوع مورد نظر پژوهشگران را ارائه می‌کنند؛ و بدین ترتیب، زمینه را برای نظریه‌پردازی و تحقیق گسترده‌تر فراهم می‌نمایند و امکان تعریف ساختها و تدوین فرضیه‌های آفاقی پژوهش را فراهم می‌سازند. ویک در مقاله «نظریه‌پردازی به مثابه تخیل منظم» (۱۹۸۹)، نظریه‌پردازی را به نوعی گزینش مصنوعی تشبیه کرده و نظریه‌پرداز را منبع گزینش دانسته و بر آن است که نقش استعاره در تخیل منظم، نقشی محوری است، نقشی که بر اساس آن تخیل از طریق استعاره رخ می‌دهد و استعاره منبع تخیل است (کورنلیسن^۵، ۲۰۰۶: ۱۵۷۹).

البته باید به این نکته بسیار ظریف توجه داشت که قدرت استعاره در کمک به تولید و توسعه معرفت در حوزه دانش سازمانی، به میزان دسترسی به داده‌های گویا و فشرده، دسترسی به ایده‌های ناب، ملاحظه تفاوت‌ها، و نیز ظرفیت آن استعاره در روشن کردن مفاهیم اساسی نهفته در یک موقعیت بستگی دارد (اسویک و مونتگومری^۶، ۱۹۹۹: ۵۲۱). در واقع، استعاره‌ها روش‌هایی را برای دیدن و شکل‌دهی به زندگی سازمانی خلق می‌کنند و فراگرد نظریه‌پردازی

1. Metaphor
2. Metaphora
3. Meta (μετα)
4. Pherein (φέρω)
5. Cornelissen
6. Oswick and Montgomery





درباره سازمان را تحت تأثیر قرار می دهند. هر نظریه پرداز، تصویری درباره پدیده مورد بررسی خود دارد که احتمالاً مشتمل بر همه حقایق مرتبط با آن نیست. بنابراین انگاره ذهنی او وجهی استعاری می یابد که فقط بخشی از حقایق پدیده مورد بررسی را بازمی تاباند. در این صورت، نظریه پردازان عصر نوین، احتمالاً خواه ناخواه با چالش استفاده درست و مناسب از استعاره‌ها مواجه خواهند شد؛ بنابراین، استعاره‌ها با تأثیرگذاری بر راه‌های مناسب دیدن، فهمیدن و شکل دادن به شرایطی که نظریه پردازان در فراگرد فهم سازمان با آن شرایط روبرو می شوند، فراگرد تفکر و اکتشاف علمی آنها را تحت تأثیر قرار می دهند.

این که چرا رویکرد استعاره‌ای درباره سازمان بیشتر از سایر پدیده‌های اجتماعی مد نظر قرار گرفته است نیز بسیار در خور تأمل است. شاید یکی از دلایل مهم رواج گسترده رویکرد استعاره‌ای به نظریه‌پردازی درباره سازمان، پیچیدگی و ابهام بیش از حد این پدیده باشد؛ یعنی چون پدیده سازمان، پدیده‌ای پیچیده و پرابهام است، اظهار نظرهای استعاری بیشتری را به خود جلب می کند.

۳. زبان، استعاره و تفکر

بر اساس شواهد زبان‌شناختی، بخش عمده سیستم مفهوم‌پردازی عادی در ذهن انسان، ماهیتاً استعاری است. این مهم در آثار لکاف و جانسون با تشریح مثال‌های متعدد مورد اشاره قرار گرفته است؛ برای نمونه آنها این جمله را مطرح می کنند: «میدان بحث، میدان جنگ است». سپس برای اثبات ادعای خود، فهرستی از گزاره‌هایی را که گاهی افراد در اشاره به یک بحث یا مجادله به کار می برند، ذکر نموده‌اند:

ادعاهای تو غیرقابل دفاع هستند؛ او به نقاط ضعف بحثم حمله کرد؛ من هرگز در یک بحث پیروز نشده‌ام؛ انتقادهای او کاملاً به هدف می خورد.

این گزاره‌ها صرفاً در مقام سخن به کار نمی روند، بلکه به حریم تفکر وارد شده و ناخودآگاه آدمی را تحت تأثیر قرار داده و حتی به ماهیت رفتار نیز کشیده می شوند؛ بنابراین لکاف و جانسون نتیجه می گیرند که ما با این استعاره‌ها زندگی می کنیم و آنها به کنش‌های ما ساختار می دهند. بر این اساس، استعاره‌های جدید به ما امکان می دهند تا با فهمی جدید از تجاربمان بهره‌برداری نماییم. این استعاره‌ها حتی می توانند به گذشته‌های ما، فعالیت‌های ما و دانسته‌ها و باورهایمان، معانی جدیدی بدهند. بنابراین ادعا می شود که استعاره‌های جدید از قدرت ایجاد واقعیت برخوردارند یعنی هنگامی که ما تجارب خودمان را در پرتو یک استعاره درک می کنیم، کنش‌های ما برای درک یک واقعیت آغاز می شود (لکاف و جانسون، ۲۰۰۳: ۵-۴). بر این

اساس، تكثر استعاره‌ای به تكثر ابعاد فهم منجر می‌شود و نوعی هم‌افزایی را در ساحت ادراک تقویت می‌کند. ضمن این که کارل ویک، معتقد است که محققان از دایره لغت‌های متفاوت، برای ایجاد استعاره‌ها بهره می‌گیرند و از طریق این استعاره‌ها، منعطفانه زبان را به خدمت می‌گیرند و مترصد توسعه زبانند. در این وضعیت، پویایی و سیالیت خاصی در استعاره‌ها ایجاد می‌شود؛ مانند استعاره تئاتر که در روان‌شناسی اجتماعی برای «شکل‌گیری هویت» و در علوم شناختی برای فهم «خودآگاهی انسانی» قابل استفاده است.

ویک در کتاب *روان‌شناسی اجتماعی سازماندهی* (۱۹۷۹) و کتاب *به سوی مدلی از سازمان‌ها به مثابه سیستم‌های تفسیر* که آن را مشترکاً با ریچارد دفت نوشت، تأکید کرده است که تخیل استعاری، تفکری خلاق است و از ورای محدوده‌های فعلی دانش در نظریه سازمان گذر می‌کند. او علاوه بر این که استعاره را برای توسعه دانش و تئوری‌سازی، ناب و اصیل می‌داند، معنی‌سازی را نیز به مثابه ویژگی مفید استعاره معرفی می‌کند (کورنلیسن، همان: ۱۵۸۳).

استعاره و نظریه‌پردازی در قلمرو سازمان

بسیاری از نظریه‌پردازان سازمان، فهم خود از سازمان را بر اساس شیوه‌های به عاریه گرفته شده از علوم انسانی و هنر توسعه می‌دهند؛ از این رو، استعاره‌پردازی به مثابه یکی از این شیوه‌ها، ابزاری ویژه و مفید برای شناخت و درک فلسفه وجودی این پدیده‌ها تلقی می‌شود و در امتداد آن، هر یک از نظریه‌پردازان سازمان، استعاره‌ای ویژه و متفاوت را برای بیان دیدگاه‌های متفاوت خود به کار می‌گیرد (هچ، ۱۹۹۷: ۵۱-۵۰).

بر این مبنا، ادعا می‌شود که هر استعاره‌پردازی جدید درباره سازمان، باعث می‌شود که علاوه بر اتخاذ نگاهی جدید به پدیده سازمان، کنشی متناسب با آن نیز صورت ندهد، کنشی که بتوان آن را در قبال سازمان یا اجزاء آن، مد نظر قرار داد. قابل تأمل است که در این صورت حتی ممکن است نقش تدوین استعاره‌ها از وضع استراتژی در سازمان حیاتی‌تر باشد. در این امتداد حتی می‌توان تأکید کرد که استعاره‌ها نقشی مهم در وضع استراتژی دارند. در این رویکرد، استعاره‌ها با ۴ ویژگی مد نظر قرار می‌گیرند:

۱. استعاره‌ها راهی را برای فشرده کردن وجوه متفاوت یک موقعیت، یا پردازش و برقراری ارتباط با جنبه‌هایی از یک پدیده بدون ذکر همه جزئیات آن، فراهم می‌کنند؛ ۲. استعاره‌ها نقش



مهمی در ایجاد چارچوب‌های مفهومی و دایره واژگان و ادبیات، در موقعیت‌های جدید دارند؛ موقعیت‌هایی که در زمینه آنها تجربه‌ای وجود ندارد یا تجربه‌ای در خور توجه ثبت نشده است؛^۳ استعاره‌ها از طریق الزام‌آور ساختن مشارکت در یک فراگرد ارتباطی، باعث هم‌افزایی و ارتقاء سطح شناخت در مورد پدیده‌ها می‌شوند. و^۴ به دلیل وجود همان ویژگی‌هایی که به ما امکان می‌دهند که یک مفهوم را با بیان مفهومی دیگر درک کنیم، استعاره‌ها ضرورتاً برخی از جنبه‌های پدیده مورد نظر را برجسته و برخی دیگر را کم‌رنگ یا پنهان می‌کنند (سومی و همکاران،^۱ ۲۰۰۱: ۱۱۸۳)

همین ویژگی‌ها این امکان را فراهم می‌سازند که استعاره تفکر خلاق را تقویت نماید و به توسعه سیر نظریه‌پردازی کمک نماید.

۱. استعاره‌های سازمان

گرت مورگان، ضمن تمرکز ویژه بر موضوع استعاره، توضیح می‌دهد که چگونه هر استعاره می‌تواند به مثابه ابزاری برای درک و تحلیل جنبه‌هایی از وجود سازمان‌ها، مؤثر باشد. وی هشت استعاره ریشه‌ای را برای بیان هشت نوع نگاه متفاوت به سازمان معرفی می‌کند: ماشین، موجود زنده، مغز، فرهنگ، نظام سیاسی، زندان روح، جریان سال و ابزار سلطه (مورگان^۲، ۲۰۰۶: ۸-۶). مری جو هیچ نیز استعاره‌های «کولاژ» و «جاز» را به استعاره‌های مورگان افزوده است؛ ضمن این که به استعاره‌های دیگری، از جمله سازمان به مثابه متن^۳، هنر، گفتمان^۴ و نمایشنامه^۵ اشاره کرده است (هیچ، همان: ۵۲). بنابر این، ساحت نظریه‌پردازی سازمان، مملو از استعاره‌های گوناگون شده است؛ استعاره‌هایی که هم روشن‌گرند و هم ابهام‌برانگیز؛ به طوری که گاهی نمی‌توان ارزیابی کرد که نقش روشن‌گری آنها غلبه دارد یا نقش ابهام‌آمیزی آنها و نمی‌توان برآورد کرد که پیش رو دادن یک استعاره نظیر سازمان به مثابه مغز، تا چه حد انگیزه دانشمندان علاقه‌مند به و سیستم‌های اطلاعات مدیریت^۶ و سیستم‌های پشتیبانی تصمیم‌گیری^۷ را به توسعه ادبیات فنی در این باره برانگیخته است. به همین دلیل نمی‌توان تشخیص داد که دستاوردهای دانشمندان فناوری اطلاعات بر توسعه این استعاره مؤثرتر بوده است یا طرح این استعاره، موجب توسعه دانش در قلمرو فناوری اطلاعات در سازمان شده است.



1. Suomi & etl
2. Morgan
3. Text
4. Discourse
5. Dram
6. MIS
7. DSS

۲. رصد کارکرد استعاره‌های سنتی در فهم سازمان

هر یک از نظریه‌پردازان حوزه سازمان، معمولاً بر مبنای زمینه ادراکی منحصر به فرد خود، در چارچوب استعاره‌های خاصی به مطالعه سازمان می‌پردازد و در استمرار پژوهش‌های خود، استعاره‌های جدیدی را برای سازمان معرفی می‌کند؛ برای مثال، می‌توان به استعاره‌هایی که از علوم گوناگون نظیر مکانیک، پزشکی، سایبرنتیک، علوم سیاسی، روان‌شناسی، حقوق، حسابداری و اکولوژی در قالب مفاهیمی چون پیچیدگی، بحران، جاز، تئاتر، یا کولاژ شکل می‌گیرند، اشاره کرد. البته هرچند این استعاره‌ها در فراگرد فهم سازمان‌های مدرن، ابهاماتی را نیز به اذهان متبادر می‌کنند؛ ولی حرکت ذهن دانشمندان در این سیر، مستمراً ادامه می‌یابد و محققان به دنبال توسعه فهم خود از سازمان، با طراحی روش‌های مطلوب‌تر برای مواجهه با واقعیت‌های ناشناخته، استعاره‌های جدیدی را درباره سازمان پردازش می‌کنند (مورگان، همان: ۳-۸) در اینجا مروری اجمالی بر استعاره‌های رایج درباره سازمان ضرورت دارد:

الف) سازمان به مثابه ماشین - این استعاره، متأثر از تفسیر مکانیکی برخی از دانشمندان دهه‌های ۱۹۰۰ تا ۱۹۲۰ از دنیای سازمانی است. براساس این دیدگاه، انسان نیز مانند قطعه‌ای از ماشین سازمان است و سازمان در واقع، سیستمی عقلایی در نظر گرفته می‌شود که همچون ابزاری برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده، با حداکثر کارایی عمل می‌کند (همان: ۱۷-۱۶). نظریه‌های کلاسیک مدیریت مانند بروکراسی وبر، مدیریت علمی تیلور و اصول مدیریت فایول با مفروضات اساسی این استعاره تناسب قابل توجهی دارند. این انگاره ماشینی سازمان چنان در ذهن تیلور رسوخ کرده بود که او حتی مفهوم مدیر و مهندس را مترادف می‌دانست؛ برای مثال، او در تبیین وظایف مدیران در قبال نابسامانی‌های مربوط به پرداخت به کارگران که به اعتقاد او از عدم کارآیی ناشی می‌شدند، چنین تجویز کرده بود: «ما مهندسان و مدیران، بیش از هر طبقه دیگری با این واقعیات آشناییم و بهترین افراد برای مبارزه با دیدگاه‌های غلط در این زمینه هستیم (تیلور، ۲۰۰۳: ۱۲۶). همچنین نگاه بروکراتیک به سازمان یا آن چیزی که مینتزرگ از آن با عنوان بروکراسی‌های ماشینی یاد می‌کند، با این استعاره بسیار همگراست. براساس این نگاه، ساختار سازمان بسیار شبیه به آن چیزی است که ماکس وبر نخستین بار توصیف کرده بود: جایی که در آن وظایف و مسئولیت‌ها، صلاحیت‌ها و توانایی‌ها، مجاری ارتباطی و قواعد کاری، استاندارد شده‌اند و سلسله مراتب بسیار روشنی تعریف شده است (مینتزرگ، ۱۹۹۳: ۱۶۳). در واقع، این استعاره، سازمان را به مثابه ابزاری کارآ برای نیل به اهداف معرفی می‌کند. ب) سازمان به مثابه اندام‌واره یا موجود زنده - از منظر این استعاره، سازمان‌ها موجودات زنده‌ای





تصور می‌شوند که مانند سیستمی پویا در یک محیط بزرگ‌تر زندگی می‌کنند و برای تأمین نیازهای خود به آن وابسته‌اند. در این چشم‌انداز، سازمان‌هایی موفق‌تر خواهند بود که انطباق پذیرتر و پویاتر بوده و مانند موجودات زنده بتوانند از شرایط بهتری برای تطبیق با محیط برخوردار شوند (مورگان، همان: ۱۵). به نظر می‌رسد که نظریه‌های اقتضاء، سلسله مراتب نیازهای مازلو، سازمان به مثابه سیستم باز، سازمان انطباق‌پذیر با محیط، انگاره سازمان ارگانیک، و اکولوژی جمعیت (زیست بوم)، با مفروضات این استعاره تناسب قابل توجهی دارند. برای مثال، مبنای نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو که در نگاه بسیاری از افراد برای تحلیل رفتار کارکنان سازمان مؤثر بوده، این است که انسان، حیوانی سرشار از خواسته است و فقط برای مدتی کوتاه ارضا می‌شود و معمولاً پس از ارضای هر یک از نیازهایش، نیاز دیگری برایش مطرح می‌گردد (کانلی^۱، ۲۰۰۷: ۸). در واقع، این استعاره، سازمان را به مثابه موجودی انطباق‌پذیر برای بقا در محیط پویا معرفی می‌کند.

ج) سازمان به مثابه مغز- استعاره «مغز» بر اصول و نظریه‌های حاصل از توسعه عصر اطلاعات دلالت داشته و ضمن تأکید بر ضرورت تعبیه ساز و کارهای یادگیری دو حلقه‌ای به جای تک حلقه‌ای، توسعه قابلیت‌هایی شبیه به مغز انسان را برای سازمان، هدف قرار می‌دهد (مورگان، همان: ۷۳). رویکردهای معطوف به توسعه سیستم‌های اطلاعاتی و نظریه‌هایی چون سازمان یادگیرنده پیتر سنج، با مفروضات این استعاره، مطابقت زیادی دارند. او در کتاب اصل پنجم، سازمان یادگیرنده را سازمانی معرفی می‌کند که پیوسته ظرفیت خود را برای خلق آینده خویش توسعه می‌بخشد. برای چنین سازمانی، فقط این کافی نیست که به بقای خود ادامه دهد. یادگیری بقا یا آنچه اغلب یادگیری تطبیق نامیده می‌شود، نیز مهم است؛ ضمن این که صرفاً یادگیری تطبیق کافی نیست، بلکه سیستم باید از یادگیری آفرینش یعنی یادگیری‌ای که ظرفیت خلق و آفرینش را ارتقاء می‌دهد نیز برخوردار گردد (سنج^۲، ۱۹۹۰: ۱۴). در واقع، این استعاره سازمان را به مثابه سیستمی برخوردار از قابلیت فوق‌العاده نگهداری، طبقه‌بندی و تحلیل اطلاعات برای تولید دانش معرفی می‌کند.

د) سازمان به مثابه فرهنگ - بر اساس این استعاره، به نظر می‌رسد که سازمان پدیده‌ای فرهنگی است که ماهیت آن بر حسب میزان توسعه یافتگی جامعه، توسعه می‌یابد. در امتداد همین نگاه، حتی به نظر می‌رسد که سازمان خود یک فرهنگ است. در این رویکرد عمیق به سازمان، این پدیده مولد مفروضات، باورها، هنجارها، ارزش‌ها، مصنوعات و نمادهایی ویژه است که به

1. Conley
2. Senge

تدریج و در گذر زمان شکل می‌گیرند و در شأن یک یا مجموعه‌ای از عناصر فرهنگی ظاهر می‌شوند و خود را به مثابه فرهنگ توسعه می‌دهند. در این رویکرد پذیرفته می‌شود که مختصات فرهنگی هر سازمان از ویژگی‌های منحصر بفردی برخوردار است که آن را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد؛ بنابراین فرهنگ، متغیری مفید برای درک تنوع و تفاوت سازمان‌ها تلقی می‌شود (مورگان، همان: ۱۱۸-۱۱۷). بر اساس بصیرت حاصل از این رویکرد استعاره‌ای، مدیر نیز ممکن است به مثابه نماد سازمان مد نظر قرار گیرد؛ به طوری که سازمان با او شناخته شود. محققان نمادین - تفسیرگرای سازمان، معمولاً با توجه به چشم‌انداز حاصل از نظریه برگر و لاکمن (۱۹۶۶) یا شوتز (۱۹۷۰)، بر نمادها و رفتارهای نمادین در سازمان‌ها متمرکز می‌شوند و این پدیده‌ها را به روش‌های گوناگون تفسیر می‌کنند (هچ، ۱۹۹۳: ۶۵۸). بر اساس این استعاره، سازمان، واقعیتی نمادین و پنهان دارد که معمولاً تحت الشعاع موقعیت ظاهری و آشکار آن قرار می‌گیرد. بنابراین شناخت واقعی سازمان در گرو فهم این واقعیت نمادین و آثار آن است. (ه) سازمان به مثابه نظام سیاسی - بر اساس این استعاره، منافع، قدرت و تعارض، واقعیت‌های مهمی در تحلیل روابط سازمانی هستند. این واقعیت‌ها وجود دارند و وضع فعلی سازمان را توجیه می‌کنند. بنابراین، سازمان‌ها در هر لحظه از زمان، برآیند و مولود تنش‌ها و تعارض‌هایی هستند که در اثر تضاد منافع و ساخت قدرت نیروهای متعارض ایجاد می‌شوند (مورگان، همان: ۱۶۳)؛ یعنی سازمان چیزی نیست جز برساخته تعارض‌ها، منافع و منابع قدرت کسانی که با آن سروکار دارند و آن را ایجاد می‌کنند. در حمایت از این انگاره می‌توان به دیدگاه جفری فیر و دیدگاه‌های تحلیلگران تضاد اشاره کرد. این استعاره سازمان را واقعیتی می‌داند که مستمراً در جریان منازعات اجتماعی گروه‌های ذینفع برای توسعه قدرت خود، خلق می‌شود.

(و) سازمان به مثابه زندان روح - بر اساس این استعاره، سازمان انعکاسی از تمایلات باطنی پدیدآورندگان خود است. بر این اساس، به نظر می‌رسد که سازمان‌ها در اعماق نوعی ناخودآگاه خود پنهان شده‌اند. تصور ناخودآگاه سازمان، مستلزم توجه به پیشینه سازمان و افرادی است که با نقش‌های متفاوت در آن ظاهر می‌شوند. بر این اساس، ادعا می‌شود که ساختار سازمان، انعکاس تمایلات ناخودآگاه به وجودآورندگان آن است و بسیاری از تلاش‌های افراد در سازمان مثل برنامه‌ریزی، روش‌های انجام دادن امور روزمره، و آفرینش فرهنگ، برای آن است که افراد خود را بزرگ، با دوام و جاودانه جلوه دهند؛ به ویژه با توجه به این که عمر ساختارهای سازمانی طولانی است، افراد تلاش می‌کنند که با تمسک به آن، زندگی خود را طولانی‌تر ببینند. در این امتداد، اجزای سازمان، تحت تأثیر ساز و کارهای دفاعی ضمیر ناخودآگاه اعضاء سازمان



برای مقابله با اضطراب‌های فردی و محیطی قرار می‌گیرد و به عبارتی رفتارهای ما، بازتاب نگرانی‌های ما هستند (همان: ۲۲۶-۲۲۱) و سازمان یکی از این بازتاب‌هاست. در حمایت از این استعاره می‌توان به نظریه غار افلاطونی و دیدگاه‌های فروید و یونگ درباره ناخودآگاه انسان و انعکاس آن در سازمان اشاره کرد. قابل تأمل است که پدیدآورندگان سازمان هم کسانی هستند که آن را تأسیس کرده‌اند و هم کسانی که با آن به گونه‌ای ارتباط دارند و در روابط روزمره خود، پی در پی آن را می‌سازند.

ز) سازمان به مثابه جریان سیال - بر اساس منطق دیالکتیک هگلی، هر پدیده حاصل تضاد و تقابل نیروهای دیگری است که چون تز و آنتی‌تز در برابر هم شکل می‌گیرند. البته این تضاد، حاصل برداشت رایج غرب از رابطه بین و یانگ است، در حالی که در شرق، تصویری از هماهنگی و رابطه‌ای هم‌افزا و تکاملی از آنها مد نظر قرار می‌گیرد (پورعزت، ۲۰۰۹: ۱۹۹)؛ رابطه‌ای هماهنگ که در امتداد آن، حرکت مداوم هر پدیده در مسیر شدن و تکامل، سنتزهای مکرری را شکل می‌دهد. از این دیدگاه، سازمان نیز یکی از این پدیده‌هاست که دائماً در معرض تغییر، تحول و شدن است. پس باید از ظرفیت انعطاف‌پذیری کافی برخوردار گردد. نظریه‌های متعددی در این باره مطرح شده‌اند و به ویژه آشوب ادوارد لورنز از جمله نظریه‌هایی است که بصیرت حاصل از آن، سازمان را همچون جریانی سیال در نظر می‌آورد. این نظریه بر افزایش آشوب در نتیجه پیچیده‌تر شدن سیستم‌های اجتماعی و محیط آنها دلالت دارد. لورنز، از طریق تبیین مثال‌های گوناگون تلاش کرده است آشوب و بی‌نظمی را در حوزه دانش هواشناسی تحلیل کند ولی یافته‌های او در ساحتی میان‌رشته‌ای درباره بسیاری از پدیده‌ها قابل بررسی بوده و دستاوردهای جالبی داشته‌اند. به ویژه در تحلیل الگوی جاذب‌های غریب، می‌توان با استفاده از نظریه آشوب، درک محققان سازمان و مدیریت را از پدیده سازمان ارتقا داد (لورنز، ۱۹۹۳: ۷۹).

ک) سازمان به مثابه ابزار سلطه - براساس این استعاره، سازمان، ابزاری است که فراگرد سلطه را توجیه می‌نماید. بر این اساس ادعا می‌شود که در طول تاریخ، سازمان‌های متعددی در نقش ابزار فراگردهای سلطه اجتماعی ظاهر شده‌اند و افراد یا گروه‌هایی را در پی یافتن راه‌هایی برای تحمیل اراده خود بر دیگران یاری داده‌اند. از نظر برخی نظریه‌پردازان، سازمان در این سیر، موفقیت خود را با استثمار دیگران همراه می‌سازد؛ به طوری که فراگرد استثمار به جزئی اجتناب‌ناپذیر از فعالیت سازمان تبدیل می‌شود. بدین ترتیب فراگرد سلطه، مدرن شده است و هر چند تفاوت‌هایی ظاهری در شکل اعمال آن وجود دارد، اما جوهره استثمار تفاوتی نکرده



است (مورگان، همان: ۲۹۸-۲۹۳). نگاه مارکسیستی به سازمان، از چنین چشم‌اندازی به سازمان می‌نگرد و بر این استعاره تأکید دارد. قابل تأمل است که سازمان، فراگرد جنایت و سلطه را تجزیه کرده و تسهیل می‌کند؛ برای مثال یکی دستور می‌دهد، دیگری تایید می‌کند، سومی شرایط مورد نیاز را مهیا می‌سازد و آخری اعدام می‌کند و خود را مأمور و معذور می‌انگارد.

ل) سازمان به مثابه کولاژ - براساس این استعاره، سازمان نیز مانند کولاژ، برساخته‌ای هنری است که در آن قطعات پدیده‌های موجود، برای شکل‌دهی پدیده‌های جدید در کنار هم قرار داده می‌شوند. بر اساس چشم‌انداز حاصل از ابداع این استعاره، زمانی که نظریه‌پردازان سازمان تئوری‌پردازی می‌کنند، شبیه هنرمندان عمل می‌کنند و دست به خلق اثر هنری می‌زنند. آنها قطعات تئوری‌های قدیمی را که با کسب دانش و تجربه در زندگی خود گردآوری کرده‌اند، کنار هم قرار داده و نوعی نظریه جدید می‌سازند که در شرایط خاصی می‌توانند از آنها استفاده کنند (هچ، ۱۹۹۷: ۵۵-۵۴). نظریه‌هایی که بر وجه هنری مدیریت تأکید دارند و مدیران را چون هنرمندان در نظر می‌آورند با این استعاره همخوانی بیشتری دارند؛ نظریه‌هایی که در معرفی خصایل هنرمندانه رهبری سازمان، بر کنجکاوی، خلاقیت، آفرینندگی، استقلال، بهره‌گیری از تخیل، بر خورداری از عواطف و احساسات قوی، و نوآوری و بدیع بودن ایده‌ها تأکید می‌کنند (هچ و دیگران، ۲۰۰۵: ۴). ملاحظه می‌شود که در این رویکرد، مدیریت سازمان همچون اثر یک هنرمند مبتکر، حاصل ترکیب مداوم پدیده‌های موجود برای ایجاد یک اثر بدیع است. بنابر این هر موقعیت اداری، فرصتی است که می‌توان در آن هنرمندانه به ابداع و نوآوری پرداخت.

م) سازماندهی به مثابه بداهه‌نوازی جاز - براساس این استعاره، سازمان در برابر تقاضاهای متغیر محیطی، ناگزیر از تجدید نظر مکرر و مستمر در رویه‌های خود است. تقاضاهای تحمیلی بر سازمان‌ها، از سویی برای تبدیل شدن به شبکه‌ای منعطف و مرتبط با دیگر سازمان‌ها و افزایش آمادگی برای تغییر مستمر، شکلی از سازماندهی را تداعی می‌کنند که گویا توسط نوازندگان جاز ایجاد می‌شود. تشبیه فعالیت سازمان به بداهه‌نوازی جاز بر هیجان‌های مستمر فعالیت پرچالش و ماهیت هنری فعالیت شکل‌دهندگان سازمان دلالت دارد. هچ، این ویژگی‌های بداهه‌نوازی را برای تبیین فعالیت سازمان، در فضای بسیار پرشتاب قرن ۲۱ مناسب می‌داند. او شبکه روابط نوازندگان جاز را که می‌توانند در یک دوره زمانی در گروه‌های متفاوت موسیقی فعالیت کنند یا حتی برای یک اجرا، گروهی را تشکیل دهند، مشابه تشکیل شبکه‌های گوناگون توسط سازمان‌ها، یا ایجاد شراکت‌ها و پیمان‌های موقت می‌داند که بسیاری از سازمان‌های آینده باید برای تداوم بقای خود در قرن جاری به آن متوسل شوند (هچ، ۱۹۹۹:



۲). هیچ در تبیین ارتباط استعاره‌ جاز با تفکر درباره سازماندهی و سازمان‌های آینده، از مفاهیمی همچون انعطاف، هماهنگی، حساسیت به محیط، و داشتن مرزهای آزاد و کاهش سلسله مراتب استفاده می‌کند (میرا^۱ و دیگران، ۱۹۹۸: ۵۴۰). بدین ترتیب سازمان‌های پویایی در نظر آورده می‌شوند که می‌توانند به سرعت تغییر شکل دهند؛ برای مثال می‌توان به ادهوکرسی‌ها یا گونه‌های ترکیبی نظیر ادهوکرسی‌های حرفه‌ای اشاره کرد (پورعزت و طاهری عطار، ۲۰۰۹: ۱) قابل ذکر است که استعاره‌های دیگری نیز همچون استعاره متن، هنر، گفتمان و نمایشنامه یا تئاتر در میان نظریه‌پردازان سازمان مطرح شده‌اند؛ ولی این استعاره‌ها هنوز به قوت و اهمیت استعاره‌های برشمرده شده، دانسته نمی‌شوند (هیچ، ۱۹۹۷: ۵۲).

بازگشت معنا در کاربری استعاره‌ها

از دیدگاه شناختی و به ویژه زبانشناختی، استعاره به مثابه ابزار شناخت یک حوزه مفهومی، از طریق کاربری اصطلاحات و زبان یک حوزه مفهومی دیگر، ابداع می‌شود! به آن حوزه مفهومی که از آن یک بیان استعاری برای فهم حوزه دیگری اخذ می‌شود، حوزه «مبدأ» و به آن حوزه مفهومی که از این طریق، فهم می‌شود، حوزه «مقصد یا هدف» گفته می‌شود. برای مثال، در استعاره‌های «سفر عشق»، «بحث به مثابه جنگ»، و «ساختمان نظریه»، عشق، بحث و نظریه، حوزه مقصد و در مقابل آنها، سفر، جنگ و ساختمان حوزه مبدأ هستند. بنابراین، حوزه مقصد (هدف)، حوزه‌ای است که ما تلاش می‌کنیم از طریق بهره‌گیری از حوزه مبدأ، آن را بهتر بشناسیم. برای مثال، در استعاره سفر عشق، مبدأ و مقصد و نیز اجزاء متناظر دو حوزه به شرح جدول ۱ هستند:

جدول ۱: حوزه‌های مفهومی مبدأ و مقصد در استعاره سفر عشق

مبدأ: سفر	مقصد: عشق
مسافران	عاشقان
وسیله نقلیه	رابطه عاشقانه
سفر	حوادث رابطه عاشقانه
فاصله پیموده شده	پیشرفت صورت گرفته
موانع طول سفر	دشواری‌های تجربه شده
تصمیم‌های مربوط به انتخاب راه برای رسیدن به مقصد سفر	انتخاب‌هایی که برای تحقق هدف این رابطه صورت می‌پذیرند



این روش نظام یافته را می توان برای نشان دادن اجزاء متناظر استعاره ها به کار برد تا با کمک یک حوزه عینی تر، حوزه ای انتزاعی تر تبیین شود (اُوکِیس، ۲۰۰۲: ۷-۴).

اما نکته ای که هنگام کاربست استعاره در فهم نظریه سازمان، بحث برانگیز به نظر می رسد، احتمال بازگشت معنایی استعاره ها است. بر این مبنا، بازگشت معنا در بعضی از استعاره ها، حتی ممکن است پیامدهای جالب توجهی داشته باشد. منظور از بازگشت معنی استعاره ها آن است که گاهی اوقات، مفهوم پردازی از حالت دو جانبه بین یک مفهوم و استعاره فراتر رفته، به تعارض و تقابلی چندگانه در فهم معانی منجر می شود. بدین ترتیب هر مفهومی که از طریق یک استعاره به مفهوم مقصد تسری می یابد، ممکن است به مفهوم مبداء، بازگشت نماید. این مهم درباره برخی از استعاره ها چندان حائز اهمیت نیست؛ ولی در تحلیل محتوای بسیاری از استعاره ها ممکن است حتی خطرناک باشد!

مطالعه موردی: بازگشت استعاره در مفهوم مهندسی فرهنگی

گاهی، در امتداد استفاده از استعاره سازمان به مثابه فرهنگ و با اثرپذیری از استعاره سازمان به مثابه ماشین، مفهومی به نام مهندسی فرهنگی رواج می یابد که متصدیان و سیاست گذاران فرهنگی کشور را به اهتمام بر تحقق آن، با اختصاص سرمایه های انسانی و مالی گسترده برمی انگیزد. در این زمینه توان و بودجه زیادی صرف می شود، همایش های زیادی برگزار و کتاب های متعددی منتشر می گردد که بر توان و تمایل به مهندسی کردن مقوله ای کنترل ناپذیر چون فرهنگ دلالت دارد. البته باید تأکید کرد که فرهنگ، نیز مانند بسیاری از پدیده های اجتماعی، هدایت پذیر است؛ اما هرگونه تلاش برای کنترل فرهنگ، ناروا و ناممکن است. با تحلیل روند توسعه برنامه ریزی های فرهنگی دهه اخیر در ایران، چنین به نظر می رسد که فهم مکانیکی از فرهنگ تحت تأثیر حضور مهندسان و متخصصان رشته های فنی در شوراهای تصمیم گیری فرهنگی به نوعی تسری یافتگی ادبی منجر شده است؛ به طوری که حتی بسیاری از متخصصان فرهنگ شناس نیز بی پروا از این اصطلاح استفاده می کنند.

به نظر می رسد که رواج این مفهوم، ناشی از گونه ای برگشت معنایی یک استعاره باشد. این موضوع که سازمان همچون فرهنگ است، ممکن است چنین تداعی کند که فرهنگ نیز نوعی سازمان است. پس همچون سازمان قابل سازماندهی و مدیریت است و حتی همچون سازمان ممکن است نوعی ماشین، موجود زنده، مغز، زندان روح یا ابزار سلطه تلقی شود. در



این تلقی، فرهنگ، به مثابه سازمان مورد نظر قرار می‌گیرد، نه سازمان به مثابه فرهنگ. پس همه آنچه در مورد سازمان گفته شده و حتی سایر مفاهیم برخاسته از انگاره‌ها و استعاره‌های سازمان، به فرهنگ نیز تسری می‌یابد. مخاطرات ناشی از این برگشت معنا، با تأمل بر مفهوم سلطهٔ زبان و ادبیات و زبان‌سالاری بیشتر قابل درک است. منظور از زبان‌سالاری آن است که تسلط واژگان ادبی و شیوع واژگان برخوردار از جوهرهٔ تبعیض و سلطه، می‌تواند به نوعی سلطهٔ انفسی و ذهنی منجر شود که در صورت استمرار، نوعی سلطهٔ آفاقی و عینی را رقم خواهد زد (پورعزت، ۲۰۰۹: ۱۱۷). بدین ترتیب نوعی نگرانی شکل می‌گیرد دال بر این که ممکن است هر استعارهٔ جدید، ضمن روشنگری‌ها و ابهاماتی که به طور معمول با خود دارد، به نوعی استحالهٔ پدیدارشناختی نیز منجر شود و ساخت جدیدی را به واقعیت‌های اجتماعی تحمیل نماید. بنابر آنچه ذکر شد، بوم‌رنگ زبان‌شناختی استعاره‌های سازمان همواره ممکن است که برخی از استعاره‌های موجود یا استعاره‌های دیگری که ممکن است در آینده تدوین و معرفی شوند، نوعی برگشت معنایی داشته باشند؛ برگشتی نظیر بوم‌رنگ که پس از پرتاب، به سوی فرد پرتاب‌کننده برمی‌گردد؛ یعنی استعاره نیز ممکن است بازگشت معنایی پیدا کند و در ساحت زبان و ادبیات عامه و حتی دانشمندان، معانی و الزامات سازمانی را به مصادیقی که استعاره از آنها اخذ شده است، تسری دهد. در برخی از موارد، ممکن است پیامدهای چنین امری در ساحت زبان و فرهنگ، بسیار خطرناک باشند؛ برای مثال، ممکن است نتیجهٔ برگشت معنای سازمان به فرهنگ و ترکیب آن با استعاره سازمان به مثابه ماشین، در تسری نوعی نگاه مهندس‌مآبانه به فرهنگ متجلی شود. به این معنا که فرهنگ همچون ماشینی دانسته شود که قابلیت دارد تا توسط مهندسان و متخصصان ماشین، مهندسی شود! این تلقی ممکن است خط مشی‌گذاران عرصه فرهنگ را به این باور متمایل سازد که می‌توانند همچون مهندسان مکانیک به جرح و تعدیل در فرهنگ و مداخله در امور فرهنگی بپردازند. این نوشتار متضمن هشدار است به برنامه‌ریزان امور فرهنگی در ایران است که استفاده مستمر از این استعاره (مهندسی فرهنگی) و سایر معانی زبان‌شناختی برخاسته از آن ممکن است به شکل‌گیری نظریه‌های نادرست فرهنگی بیانجامد. بدین ترتیب، حتی احتمال دارد که در آینده نسل جدیدی از برنامه‌ریزان امور فرهنگی، پیدا شوند که بخواهند بر مبنای نظریه‌ای برخاسته از مفهوم «مهندسی فرهنگی» به کنترل فرهنگ بپردازند. با این حال، بوم‌رنگ معنایی لزوماً به کژکارکرد استعاره‌ها منجر نمی‌شود و در برخی دیگر از موارد نیز ممکن است کارکردی بسیار اثربخش داشته باشد (ر.ک جدول ۲).



جدول ۲: ارزیابی کارکردها و کژکارکردهای برگشت معنایی استعاره‌های سازمان

ردیف	استعاره	بوم‌رنگ معنایی مفهوم استعاره	کارکردها و کژکارکردها
۱	سازمان به مثابه ماشین	ماشین به مثابه سازمان	کارکرد: توسعه مفاهیم جدید در قلمرو مهندسی و طراحی سیستم های سلیبرنتیک
۲	سازمان به مثابه اندامواره (موجود زنده)	اندامواره به مثابه سازمان	کارکرد: توسعه مفاهیم جدید در علوم زیستی و تسری آن به علم پزشکی
۳	سازمان به مثابه مغز	مغز به مثابه سازمان	کارکرد: تأمل بر امکان مدیریت حافظه، نظم‌بخشی به ساز و کارهای فعالیت ذهن و بهبود روشهای بهره‌وری قابلیت‌های مغز آدمی
۴	سازمان به مثابه فرهنگ	فرهنگ به مثابه سازمان	کژکارکرد: توجیه مداخله بیش از حد در امور فرهنگی و توسعه تصور مکانیکی از فرهنگ و افزایش تمایل به دستکاری و طراحی و کنترل فراگردهای فرهنگی به جای هدایت آنها
۵	سازمان به مثابه نظام سیملی	نظام سیاسی به مثابه سازمان	کارکرد: سازماندهی کارآمد نظام‌های سیاسی، بهبود رابطه سیاست و اداره، و کمک به شناسایی سازوکارهای الیگارشیک حاکم بر احزاب و نهادهای سیاسی در جهت اداره منطقی و هدایت آنها و اثربخش شدن احزاب و نهادهای سیاسی در خدمت به جامعه
۶	سازمان به مثابه زندان روح	روح به مثابه سازمان	کژکارکرد: این مفهوم تا حدودی گمراه‌کننده است و گویا تلاش میکند تا مقوله‌ای ماورایی را عینی نماید. به هر حال باید توجه داشت که موجودیتی بسیط چون روح را نمی‌توان و نباید دارای اجزا تلقی کرد؛ مگر آن که بتوان روح را به مثابه سازمانی هولوگرافیک و در عین حال غیرقابل تقسیم تصور کرد که در درون خود هم فرمان می‌دهد و هم اجرا می‌کند و قصد و امر او به اجرا، مترادف با تحقق عمل است.
۷	سازمان به مثابه جریان سیال	جریان‌های سیال به مثابه سازمان	کارکرد: کمک به نظم‌بخشی امور نامنظم کمک کند و پویا شدن مفهوم سازمان و سازماندهی در ذهن و تسری آن به موجودیت‌های سیال
۸	سازمان به مثابه ابزار سلطه	ابزار سلطه به مثابه سازمان	کژکارکرد: سازماندهی ابزارهای سلطه ممکن است به توسعه قابلیت‌های آن و هم‌افزایی و توسعه کارکردهای مخرب آنها منجر شود و حتی ممکن است به ایجاد و توسعه سازه‌های مافیایی و باندهای گانگستری و امثال آن بیانجامد.
۹	سازمان به مثابه کولاژ	کولاژ به مثابه سازمان	کارکرد: به درک نظم در موجودیت‌های ظاهراً بیارتباط و تلاش برای کشف معنی در آنها کمک میکند و می‌تواند موجد خلاقیت‌های پیاپی شود. کژکارکرد: ماهیت هنر کولاژ را که براساس تمایل به ایجاد ارتباط بین عناصر ظاهراً بی‌ربط است تحت تأثیر قرار میدهد و ممکن است نوعی نظم تحمیلی را به ذهن هنرمند تسری دهد.
۱۰	سازماندهی به مثابه بداهه‌نوازی جاز	بداهه‌نوازی جاز به مثابه سازماندهی	کارکرد: به درک اجزا گسسته ولی هماهنگ ابزار موسیقی و تصور حرکت‌های ذهنی و احساسی، به مثابه یک سازمان هدفمند، کمک می‌کند. همچنین موجب افزایش تمایل به ادراک جریان‌های تصمیم‌گیری در حین عمل و افزایش سرعت تصمیم‌گیری و حتی تغییر سریع سنت‌های رایج برای خلق هماهنگ آثار جدید شود. همچنین به سرعت تولید آثار و افزایش کارایی در تولید هنری می‌افزاید. کژکارکرد: از مراتب خلاقیت در ابداع آثار هنری می‌کاهد.



بنابراین، همان طور که ملاحظه می شود برخی از مفاهیم حاصل از برگشت معنی استعاره، صرفاً کارکرد، برخی صرفاً کژکارکرد، و برخی هم کارکرد و کژکارکرد دارند. در این میان، کژکارکردهای برگشت معنایی استعاره‌های فرهنگ، زندان روح، و ابزار سلطه شدیدتر به نظر می رسند، ضمن این که می توان مراتبی از کارکرد و کژکارکرد را برای استعاره کولاژ و جاز تصور کرد.

جمع بندی

زبان از جمله پدیده‌های بسیار پیچیده اجتماعی است که گاهی بدون آن که خود به درستی ادراک شود، به ابزاری برای درک سایر پدیده‌ها، تبدیل می شود. این پدیده در حالی که به طور دائم در حال تحول و پویایی است، ادراکاتی متغیر را به سایر پدیده‌های مورد توجه استفاده-کنندگان از خود (زبان)، نسبت می دهد. در این امتداد، تأمل درباره کارکردها و کژکارکردهای استعاره‌پردازی در پرتو رویکردهای نوین، مفید خواهد بود. به ویژه تأکید می شود که امکان برگشت بوم‌رنگ‌گونه معانی استعاری به منبع استعاره و ایجاد ادراکی جدید درباره آن ملاحظه شود. هشدار اصلی مقاله آن است که اگر سازمان چون فرهنگ تلقی شود، ممکن است فرهنگ نیز نوعی سازمان، انگاشته شود و برخی افراد درصدد مدیریت و کنترل قهری آن به مثابه ماشین کنترل‌پذیر برآیند. بدین ترتیب همه قابلیت‌هایی که دانشمندان برای مهار و کنترل قدرت سازمان مد نظر قرار می دهند، برای کنترل فرهنگ نیز قابل استفاده خواهند بود و ممکن است با حصارهایی نامرئی، اذهان مردم و گروه‌های انسانی را به پذیرش سلطه الیگارشیکی سازمان‌انگاره فرهنگ فراخوانند.

در حقیقت، این مقاله رویکردی آسیب‌شناسانه به مفهوم مهندسی فرهنگی که از سه حوزه مطالعاتی سازمان، فرهنگ و مکانیک برآمده، داشته است، به این معنی که نتیجه برگشت معنای سازمان به فرهنگ و ترکیب آن با استعاره سازمان به مثابه ماشین، در تسری نوعی نگاه مهندس‌مآبانه به فرهنگ، تجلی یافته است و از این رو احتمال بروز این آسیب معنایی پدیده آمده است که فرهنگ همچون ماشینی دانسته شود که قابلیت دارد توسط مهندسان و متخصصان ماشین، مهندسی شود! از این رو، این نگرانی بروز کرده است که بر اثر این تلقی، برخی سیاست‌گذاران عرصه فرهنگ، بر اثر تمرکز بر مفهوم و معنای مهندسی فرهنگی گرایش پیدا کنند که همچون مهندسان مکانیک به جرح و تعدیل در اجزا و عناصر فرهنگ، به ویژه مظاهر آن در فرهنگ عمومی بپردازند. توجیه مداخله بیش از حد در امور فرهنگی و توسعه تصور مکانیکی از فرهنگ و افزایش تمایل



به دستکاری و طراحی و کنترل فراگردهای فرهنگی به جای هدایت آنها ممکن است از پیامدهای این تلقی از فرهنگ باشد. در واقع، این مقاله دعوت به بازاندیشی در مورد استفاده مستمر از این استعاره (مهندسی فرهنگی) و سایر معانی زبان‌شناختی برخاسته از آن است که ممکن است به شکل‌گیری نظریه‌های نادرست فرهنگی بیانجامد.

این کژکارکرد درباره استعاره ابزار سلطه نیز قابل تصور است. زیرا سلطه‌گر سازمان‌یافته، کارآمدتر و اثربخش‌تر اعمال سلطه می‌کند. همچنین در مورد استعاره زندان روح، ممکن است تصویری گمراه‌کننده از روح را شایع سازد. همچنین برگشت معنایی استعاره‌های کولاژ و جاز ممکن است ماهیت هنری و بداعت نهادی هنری را تحت الشعاع تمایل به نظم تکراری و کارایی در تولید پدیده‌های هنری قرار دهد. البته کارکردهای این برگشت معنا نیز قابل تأمل بوده، ممکن است به تسری یافته‌های نظریه‌ی سازمان برای فهم بهتر پدیده‌های مورد مطالعه در رشته‌های مکانیک، زیست‌شناسی، پزشکی اعصاب و روان، روان‌شناسی، علوم سیاسی، فلسفه و هنر کمک کرده، دستاوردهای قابل تأملی در سازماندهی یافته‌های علمی داشته باشد.



منابع

- برزگر، ابراهیم، تاریخچه، چیستی و فلسفه پیدایی علوم میان‌رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای، زمستان ۱۳۸۷
- پورعزت، علی اصغر، گذر از حصارهای شیشه‌ای معرفت‌شناسی با تأکید بر الزامات زبان شناختی علوم میان‌رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای، زمستان ۱۳۸۷
- حاتمی، محمدرضا و روشن چشم، حامد، ماهیت رویکرد میان‌رشته‌ای در حوزه علوم انسانی با تأکید بر اندیشه‌های هابرماس، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای، زمستان ۱۳۹۱
- خورشیدی، غلامحسین و پیشگاهی، شیوا، پیش‌نیازها، و موانع تحقق توسعه علوم انسانی میان‌رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای، بهار ۱۳۹۲
- محمدی روزبهانی، کیانوش، پرورش تفکر میان‌رشته‌ای، پیش‌نیاز میان‌رشته‌ای در آموزش عالی با تأکید بر یادگیری مسئله‌محور، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای، بهار ۱۳۸۸

Cameron, Lynne(2008): Metaphor and Talk, The Cambridge Handbook of Metaphor and Thought, Edited by Raymond W. Gibbs, jr, Cambridge University Press.

Conley, Chip (2007): Peak, How Great Companies Get Their Mojo from Maslow, Jossey-Bass.

Cornelissen, Joep (2006): Making Sense of Theory Construction:

Forest, Heatherth (2006): The Power of Words: Leadership, Metaphor and Story, Proceedings of 8th Annual International Leadership Association (ILA) Conference, Leadership at the Crossroads, 2-5 Nov. 2006

Hatch, Mary, Jo (1993):The Dynamics of Organizational Culture, The Academy of Management Review, Vol. 18, No. 4. (Oct., 1993), pp. 657-693.

Hatch, Mary, Jo (1997): Organization Theory, Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives, Oxford University Press.

Hatch, Mary, Jo (1999):The Jazz Metaphor for Organizing: Historical & Performative Aspects, Paper presented to the Critical Management Studies Conference, Popular Culture & Critical Management Stream, Manchester.

Hatch, Mary, Jo, Kostera, Monika, Kozminski, Andrzej(2005): The three faces of leadership : manager, artist, priest, Blackwell Publishing.

Kvecses, Zoltan (2002): Metaphor A Practical Introduction, Oxford University Press.

Lakoff, George and Johnson, Mark (2003): Metaphors We Live By,

Lakoff, G (1992):The Contemporary Theory of Metaphor. To appear in Ortony, Andrew (ed.), Metaphor and thought(2nd edithion), Cambidge University Press.

Lorenz, Edward (1993): The Essence of Chaos, University of Washington Press.

Metaphor and Disciplined Imagination, Journal of Organization Studies ,Sage Publications.

Meyer, Alan, Frost, Peter & Weick, Karl(1998): The Organization Science Jazz Festival: Improvisation as a Metaphor for Organizing: Overture, Organization Science, Vol. 9, No. 5, Special Issue: Jazz Improvisation and Organizing, pp. 540-542.



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۲۰

دوره پنجم
شماره ۳
تابستان ۱۳۹۲

Mintzberg, Henry (1993): Structure in Fives, Defining Effective Organizations, Prentic Hall.
Morgan, Gareth (2006): Images of Organization; Sage Publication, Thirteenth Printing.
Oswick, Cliff & Montgomery, John (1999): Images of an Organization: The use of metaphor in a multinational company, Journal of Organization change Management, Vol.12. Nom.6, MCB University Press.

Senge, Peter (1990): Fifth discipline, Currency Doubleday.

Suomi, Reima, Tähtkää, Jarmo, Holm, Johanna (2001), Organizational and Information System Metaphors in the Health Care Sector, Global Co-Operation in the New Millennium, The 9th European Conference on Information Systems, Bled, Slovenia, June 27-29, 2001.

Taylor, Frederick, (2003), The Early Sociology of Management and Organizations, edited by Kenneth Thompson, Volume I, Scientific Management.

University of Chicago Press.

Webster's New Colligate Dictionary (1997): G. & C. Merriam Company, Springfield, Massachusetts, USA.



فصلنامه علمی - پژوهشی

۱۲۱

کارکردها و
کزارکردهای ...