

GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX
CARTA DE POLÍTICA DO HCO DE 2 DE NOVEMBRO DE 1970
PUBLICAÇÃO II

REMIMEO

SÉRIE DE ORGANIZAÇÃO N° 12

**A TEORIA
DAS ORGANIZAÇÕES DE CIENTOLOGIA**

Este "Boletim do HCO" de 21 de Setembro de 1958 explica de que modo uma organização de Cientologia difere do "ideal industrial".

A ideia industrial de organização é uma estrutura de engrenagens, onde cada um dos seus membros está totalmente fixo num posto, desempenhando apenas tarefas exactas, e na qual todas as peças da engrenagem são destinadas a engrenar. A ideia industrial não diferencia uma organização de *máquinas*, de uma organização humana ou viva.

As leis do Produto (Produtos 1, 2, 3 e 4 como apresentados nesta Série de Organização*) aplicam-se tanto a uma organização viva como a uma organização de máquinas, e a qualquer organização. Visto que uma organização viva e uma organização de máquinas têm estas leis em comum, o industrial confunde uma organização viva com uma organização de máquinas.

A HCO PL de 29 de Outubro de 1970, Série de Organização N° 10, ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO POR PRODUTO, também menciona esta diferença entre uma organização viva e uma organização de máquinas.

Como a ideia industrial já foi mencionada nesta Série de Organização, como esta Série de Organização se aplica principalmente a organizações vivas (não de máquinas) e como as pessoas tendem a cair no esquema da organização de máquinas (e também a usar a organização viva *sem* conhecerem a sua própria especialidade da melhor maneira), esta publicação anterior sobre a organização viva é aqui publicada por inteiro:

GABINETE DE COMUNICAÇÕES HUBBARD
LONDRES (PUBLICADO EM WASHINGTON)
BOLETIM DO HCO DE 21 DE SETEMBRO DE 1958

PARA AS FUNÇÕES DE
TODO O PESSOAL

TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES DE CIENTOLOGIA

Uma organização é um número de terminais e linhas de comunicação unidas com um propósito comum.

*Ver HCO PL 29 Out. 70 1, A ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO POR PRODUTO..

As acções de uma organização podem ser todas classificadas sob o título de movimento e mudança de partículas. Para analisar um posto, departamento ou uma organização, faz-se uma lista de todas as partículas que ele maneja (quer sejam tipo corpos,

tipo comunicação ou qualquer outra coisa) e segue-se cada coisa desde o ponto em que entra no posto, departamento ou organização, até ao ponto em que sai. Se uma partícula não for *devidamente* manejada nem *devidamente* transmitida, existirá uma confusão ou um beco sem saída. Organizar numa organização requer mais do que teoria. Uma pessoa tem que inspeccionar e fazer uma lista das partículas, traçar os seus caminhos e mudanças de carácter desejáveis no decurso destes. Em seguida tem que se assegurar de que existem os terminais e linhas de comunicação para receber, mudar e expedir a partícula. Todos os tipos de partículas pertencem a alguém, são manejados de alguma forma, provêm de e vão para algum lado. Não há confusões quando existem linhas, terminais e acções para cada tipo de partícula.

Crítério e decisão são necessários em cada posto. Se o manejo dos artigos é considerado apenas como "detalhe insignificante", então o seu colega também é um "detalhe insignificante".

Não há operários numa organização de Cientologia. Somos todos gestores destas partículas.

As rotas do manejo não são ordens para manejar, mas sim direcções a seguir. Um caminho não é necessariamente correcta para todos os casos. Só é correcta para a maioria dos casos. Os robôs não podem manejar a vivência. As organizações robóticas e as civilizações robóticas falham. Apenas *parecem* funcionar; como o império comunista *parece* funcionar, até que se descobre que dentro dele toda a gente está a morrer de fome. Uma organização *perfeita* não é uma máquina, mas sim um padrão de acordos. Uma rota é apenas o procedimento *acordado*. Não só é, apenas ocasionalmente, quebrado, mas deverá sê-lo de vez em quando. Os terminais envolvidos fazem o acordo, sem o qual a rota não funciona. Uma rota entre terminais que nunca concordaram não é uma rota, mas um labirinto. As pessoas concordam com postulados, os quais podem compreender e apreciar. Portanto, uma rota e um manejo começam com uma partícula, desenvolvem-se com uma teoria, adquirem vida com um acordo e continuam a funcionar, graças a critério e decisão.

O encaminhamento, as linhas de comunicação, o esquema de uma organização não fazem o trabalho. O trabalho é feito por seres vivos que utilizam bom senso e perícia. O esquema da organização apenas facilita o trabalho deles e diminui a confusão e sobrecarga. Os governos, os exércitos, os grandes gabinetes de pesquisa, reduzem-se a caminhos e títulos. Não funcionam. Não realizam trabalho. Não permitem nenhuma equação humana. Portanto as sociedades escravas (compostas apenas por caminhos e terminais não-pensantes) são sempre derrotadas no final pelos povos livres. Existe um ponto no qual as rotas e os exactos procedimentos deixam de ser funcionais, tal como existe um ponto, ao lidar com um volume de trabalho, em que o individualismo e a falta de trabalho de equipa deixa de ser funcional. Uma organização ideal nunca é estritamente nem um nem outro destes tipos. O individualismo total e a mecanização total são igualmente impossíveis. Logo, se você ou o seu departamento ou organização lhe parecem demasiado inclinados para qualquer destes sentidos, não fale, *grite*. Uma má organização despedi-lo-á, e você pode fazer algo mais proveitoso. Uma boa organização escutá-lo-á. MAS... tem sempre uma *melhor* ideia do que a que está em vigor. Resmungar ou recusar-se a trabalhar, não funciona. Uma ideia melhor, discutida com os terminais que se encontram em ambos os seus lados, posta por escrito de forma concisa, apresentada para aprovação, será posta em prática numa boa organização. É claro que existe sempre o risco de que o manejo recém

proposto faça descarrilar algo em qualquer lado. Se assim for, tem o direito de o saber.

Uma "organização" não realiza trabalho. Como um plano ordenado, ela ajuda os terminais a executarem o trabalho. Os membros de pessoal, como indivíduos, executam o trabalho. Uma organização pode ajudar ou impedir a execução do trabalho. Se ajudar, é boa. Se impedir, deveria ser meticulosamente examinada.

Uma organização pode estar exclusivamente dedicada a "resolver os seus próprios assuntos internos". Todo o trabalho executado é gerado dentro dela própria, por caminhos irreais e estranhas mudanças de partículas. Este é o caso de um governo dos meados do século XX. A sua maior perícia é o homicídio que, na sua "profundeza", legaliza.

Uma organização totalmente democrática tem má reputação em Dianética e Cientologia, apesar do muito que fala de acordo. Descobriu-se por meio de uma experiência real (Los Angeles em 1950) que, grupos de pessoas, chamadas a seleccionar entre si um líder por nomeação e voto, escolhem rotineiramente apenas aqueles que os matariam. Escolhem os que falam de grandes feitos, e ignoram os realizadores. Parecem seleccionar, infalivelmente, os homens de capacidade média. Isso nunca é suficiente num líder, e as pessoas sofrem devido à sua falta de compreensão. Se alguma vez tiver a oportunidade de eleger um líder para o seu grupo, não seja "democrático". Compare os antecedentes como segue: escolha aquele que é um bom auditor, não apenas aquele que diz que é. Escolha a pessoa que tem um bom carácter e QI, ainda que não necessariamente os melhores. Escolha a pessoa que pode conceder beingness aos outros. E examine a relativa serenidade e eficiência de qualquer posto de comando que ela possa ter exercido no passado. E mesmo assim está a correr um risco. De modo que eleja-o sempre temporariamente e reserve-se ao direito de o demitir. Se a sua primeira acção for despedir pessoas, demita-o imediatamente e encontre outro líder. Se a organização prosperar rapidamente, mantenha-o e confirme a eleição através de uma segunda. Se a abundância da organização decair dentro de um mês ou algo assim, cancele a sua nomeação e encontre outro. A popularidade é um critério, mas pode ser criada só para uma eleição, como nos Estados Unidos. Selecciona para executivo numa eleição, ou por selecção, a pessoa que pode fazer com que o trabalho se realize. E depois de confirmado, obedeça-lhe ou mantenha-o. Ele é um ser raro. Porém cuidado com esses rapazes e raparigas com experiência de procedimento parlamentar, que conhecem todos os processos legais e maneiras de perder tempo, mas que, de qualquer modo, nunca realizam coisa alguma a não ser o caos. Um líder hábil e bem sucedido vale um milhão de admiráveis labregos. As democracias *odeiam* miolos e perícia. Não caia nessa rotina. Na Guerra Civil Americana as companhias da milícia elegiam os oficiais com notável falta de êxito em batalhas. Finalmente aprenderam, depois de dezenas de milhares de baixas, que o que contava era a perícia e não a popularidade. Porquê ter uma baixa? Aprenda primeiro. A democracia só é possível numa nação de Clears, e mesmo eles podem cometer erros. Quando a maioria governa, a minoria sofre. Os melhores são sempre uma minoria.

QUAL É A SUA TAREFA?

Numa organização, qualquer coisa é tarefa sua se o facto de você a fazer diminuir a confusão.

O facto de você estar exactamente no seu posto e de usar as suas linhas correctas de comunicação diminui a confusão. *Porém*, não assumir de vez em quando uma função (hat)

que não é a sua, pode causar mais confusão do que se estiver exactamente no seu posto.

Quando vir que tem que manejar alguma coisa que não lhe diz respeito, a pergunta é: "causará menos confusão manejá-la, ou atirá-la de volta às linhas adequadas?".

Exemplo: Um PC vagueia por aí à procura de alguém que lhe venda um livro. Você vê-o. O oficial de venda de livros não está por ali. Os livros estão. Ora, qual será a resposta? Criará alguma confusão se lhe entregar um livro, se receber o dinheiro, e o entregar mais tarde à área de venda de livros? Criará confusão no seu próprio posto e na organização se andar de um lado para o outro, tratando de encontrar o "terminal de venda de livros". Criará um sentimento de falta de amabilidade se não ajudar o PC a obter o seu livro. Resolva isto, decidindo o que é menos confuso. Descobrirá por experiência que pode criar confusão ao manejar partículas de outrem, mas também que pode criar confusão por não manejar ocasionalmente as partículas de outrem.

O único erro real que pode cometer ao manejar as partículas de outrem é deixar de lhe comunicar verbalmente ou por escrito *exactamente* o que fez. Roubou-lhe a sua função por um momento. Bem, devolva-a sempre.

Lembre-se que, numa organização de Cientologia, cada cientologista do pessoal desempenha, potencialmente, não apenas a sua função, mas todas as funções da organização. Ele tem que saber de mais postos para além do seu. Particularmente os que estão próximos do seu. Muitas vezes tem que desempenhar mais funções além da sua, porque essas funções têm que ser desempenhadas e ele vê isso. Um membro de uma organização que não seja cientologista está limitado apenas ao que pode fazer na organização, por falta de know-how Mas esta limitação só se aplica à instrução e à audição. Porém, se for um cientologista, pode encontrar-se a desempenhar qualquer função na organização, incluindo a minha. E outros podem de vez em quando desempenhar a função dele.

Um membro do pessoal realiza o trabalho de (1) o seu posto, (2) o seu departamento, e (3) toda a organização.

As pessoas que estão *sempre* a usar as linhas incorrectas e estão fora de posto, não estão a fazer o trabalho que lhes compete. Quando encontramos alguém sempre fora do posto e a incomodar-nos, sabemos que, se examinarmos o seu posto, encontraremos um ninho de ratos. Portanto aqui também há extremos.

COMO MANTER A SUA FUNÇÃO

A sua função é a sua função. É para ser desempenhada. Conheça-a, compreenda-a, faça-a. Torne-a real. Se não for real *a culpa é* sua, na medida em que é você que tem que discuti-la e aclará-la com um executivo. Se ele não conseguir corrigi-la de forma a que possa realizá-la, continua a ser culpa sua se não for realizada.

Numa Organização de Cientologia mantenha a “função” fazendo o seu trabalho. Não há mais políticas envolvidas. Pelo menos se eu tomar conhecimento disto, não haverá. Portanto, faça o seu trabalho e terá uma “função”. É assim que as coisas funcionam.

Contudo, em posto ou fora dele, só falhamos quando não ajudamos. O “público” só nos põe objecções quando não conseguimos ajudar, ou quando não conseguimos responder às suas perguntas. Portanto temos dois dados estáveis sobre os quais operar, quer estejamos

em posto quer não:

AJUDAR AS PESSOAS

RESPONDER COM EXACTIDÃO ÀS PERGUNTAS DAS PESSOAS!

Quando não o fazemos, decepçionamos toda a gente.

ASSEIO DAS INSTALAÇÕES

- O PÚBLICO CONHECE-NOS PELO NOSSO MEST -

Faz parte da função de todos nós manter uma boa imagem das pessoas, gabinetes, salas de curso e instalações.

Mantenha a sua secretária e o seu mest asseados e em ordem. Isto ajuda.

E quando vir as coisas a estragar-se, gastas ou sujas, repare-as ou limpe-as, ou, se não puder, grite a plenos pulmões na linha correcta de comunicação.

O SISTEMA DE DESPACHOS

O sistema de despachos não existe para o atormentar, mas sim para o ajudar.

A não ser que tenha pressa, *nunca* use um telefone interno para comunicar com outro terminal. E nunca escreva um despacho apresentando-o estando você noutro ponto ao mesmo tempo. Isso é "fora de linha" exactamente como o telefone é "fora de linha". Um bom uso das linhas da organização reduz a confusão. O outro sujeito também está ocupado. Para quê interrompê-lo desnecessariamente com assuntos de rotina que deveriam seguir pelas linhas? Normalmente obterá uma resposta no mesmo dia, ou pelo menos dentro de 24 horas. As linhas de comunicação das organizações são razoavelmente boas. Tornam possível a este pequeno punhado que somos conseguir que se façam mais coisas nesta sociedade do que qualquer outra organização da Terra, em termos de verdadeiras realizações.

Uma linha de comunicação pode ser obstruída de diversas formas. A principal é com *entheta*. Pergunte a si próprio antes disto entrar nas linhas: são más notícias, mas são necessariamente importantes? Outra é *sobrecarga*. Demasiado tráfego obstrui uma linha. Despachos demasiado longos não são lidos. Outra é informação *insuficiente*. Isso pode obstruir totalmente uma linha. São necessários mais despachos para averiguar. Outra forma é ultrapassar a própria linha; isto obstrui o terminal. A forma final de obstruir uma linha de comunicação entre estas categorias gerais, é introduzir dados *errados*.

A última forma é algo que os cientologistas não suportam. Geralmente toma a forma de: "Toda a gente sabe". Exemplo: "dizem que o Jorge está a fazer um mau trabalho" ou "ninguém gostou do último boletim informativo". A resposta correcta é: "quem é toda a gente?". Descobrirá que é uma só pessoa, e que tem um nome. Quando tem dados críticos omite as generalidades como "toda a gente". Diga quem. Diga onde. De outra forma, constituirá um dado erróneo para alguém. Quando se diz que as nossas acções são impopulares, a pessoa ou pessoas que o disseram têm nomes.

RESUMO

Um posto numa organização de Cientologia não é um emprego. É uma responsabilidade e uma cruzada. Somos homens e mulheres livres; provavelmente os últimos homens e mulheres livres sobre a Terra. Lembre-se, teremos que voltar à Terra um dia, seja o que for que nos "aconteça". Se não fizermos *agora* um bom trabalho, é possível que nunca tenhamos outra oportunidade.

Sim, tenho a certeza de que é assim.

Portanto, temos uma organização, temos um campo que temos de apoiar e temos uma *oportunidade*.

Isso é mais do que aquilo que possuíamos da última vez que a cortina da noite começou a cair sobre a liberdade.

Então estamos a aproveitar esta oportunidade.

Uma organização como a nossa é a nossa melhor oportunidade de realizar o máximo de trabalho. De modo que o estamos a realizar!

L. RON HUBBARD
FUNDADOR