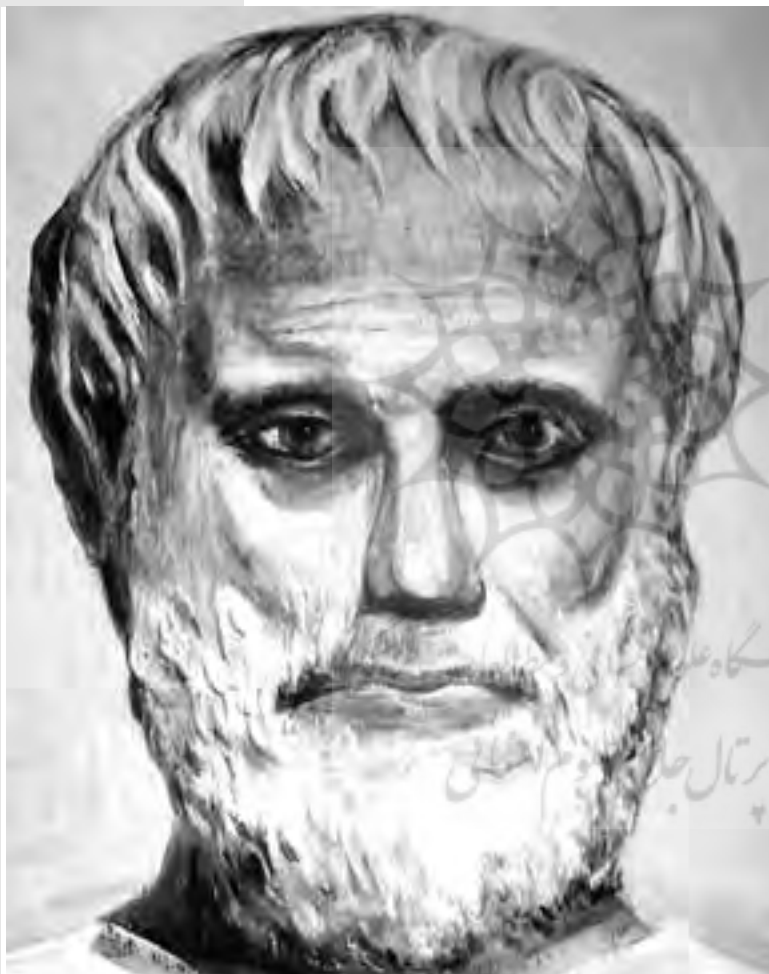


آزادسازی مرزهای قدرت و دانش (رویکرد نوین بنگاه‌های اقتصادی)

دکتر غلامحسن عبیری



ارسطو انسان را طبعاً حیوانی سیاسی می‌داند.

را "تشخیص اقتدارمندانانه ارزش‌ها" می‌دانند. در هر صورت، در بنگاه‌های اقتصادی، سیاست همانا علم اداره بنگاه‌ها است، هر چند که این علم می‌تواند به هنر مدیریت نیز آراسته شود. بدون تردید، دانش نیز به طور عمیق با قدرت در آمیخته است (میشل فوکو/۱۹۸۴-۱۹۲۶). دانش از دیدگاه کانت (۱۷۲۴-۱۸۰۴) منعکس‌کننده قوه فهم انسان است. در این شرایط، درون بنگاه‌های اقتصادی به دلایل

مقدمه

ساختار بنگاه‌های اقتصادی به طور منظم با تغییرات و تحولات بنیادی روبرو است. تغییرات فناوری، ضرورت رقابت‌پذیری و مشارکت سرمایه‌های انسانی در امر نوآوری در فرآیند تولید کالاها و خدمات، امری اجتناب‌ناپذیر است. رشد محدود اقتصادی این بنگاه‌ها، انجام تحولات در نظام اقتصادی را برای کارگزاران سیاسی الزام آور کرده است. گزارش‌های مالی برخی از شرکت‌ها چندان قابل اعتماد نیست و عرضه سهام این شرکت‌ها در بازارهای سرمایه، بی‌شک موجب اختلال در امر قیمت‌گذاری شده و در مواردی هم به خریداران سهام خساراتی را وارد می‌سازد. از سوی دیگر، موضوع انحصار و توافق اشخاص حقیقی و حقوقی که مسیر رقابت‌پذیری را با اختلال روبرو می‌سازد، امری ناپسند بوده و آثار سوئی را به بدنه اقتصاد وارد می‌کند، که در مواردی جبران‌ناپذیر است. مواردی مانند احتکار، قیمت‌گذاری با تبعیض، اطلاعات غلط و مواردی مشابه نیز به طور طبیعی روند رقابت اقتصادی را با مشکل روبرو می‌سازند. هدف از نگارش مقاله "آزادسازی مرزهای قدرت و دانش" همانا جلب توجه مدیران بنگاه‌های اقتصادی به پذیرش سیاست کلان سازمان، در جهت ارتقای مستمر مدیریت توسعه؛ در شرایطی است که حرکت به سوی عضویت در سازمان جهانی تجارت (WTO) در آینده نزدیک محقق خواهد شد.

بنابراین، لازم است با شرایط جامعه نوین پیش رو آشنا شویم و فرهنگ آزادسازی سازمانی را از طریق ارزش‌های نوین مدیریت دانش، شناسایی کنیم. شکی نیست که در مواردی زیرساخت‌ها برای این تحولات آماده نیستند، اما این مهم را می‌بایست از طریق ریسک‌پذیری و تلاش مستمر، برطرف ساخت و به کاروان جوامع توسعه یافته پیوست. امید است آرایه این موضوع، زمینه مناسبی را برای مطالعات کاربردی فراهم سازد.

نارسیایی‌ها

سیاست به عنوان اعمال قدرت یا اقتدار، محصول گوناگونی عقاید، خواست‌ها و نیازها است. برخی نیز سیاست

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی، به تبع تحولات اجتماعی با تغییرات گسترده‌ای روبرو شده است. همانطور که سلسله مراتب اجتماعی دیگر اقتدار گونه عمل نمی‌کند، این پدیده در داخل سازمان هم به یک کار تیمی و مشارکتی تبدیل شده است. فرهنگ سازمانی، مجموعه ارزش‌ها و باورهایی را شامل می‌شود که رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در فرهنگ سنتی، این فرهنگ با محدودیت‌هایی روبرو بود، در حالی که فرهنگ نوین سازمان این محدودیت‌ها را به شبکه‌سازی تبدیل کرده است. از آنجا که اهمیت ریز داده‌ها (Meta Data) به مراتب بیشتر از خود داده‌ها شده است، لذا ارزش‌های تصمیم‌گیری تحت تأثیر ریز داده‌ها بهتر تبیین می‌شود. بنابراین، در فرهنگ سازمانی اعتماد کردن و حمایت کردن امری الزامی به شمار می‌رود.

اما چرا فرهنگ سازمانی در مقابل این تغییرات مقاومت می‌کند و حاضر به تغییر (Change) نیست؟ یکی از دلایل به همین ارتباط فرهنگ کلان و خرد جامعه باز می‌گردد. جامعه در سطح کلان مقاومت می‌کند و به تبع همین "مقاومت" سازمان نیز با همان شخصیت اجتماعی حاضر در جامعه روبرو می‌باشد. در یک تحقیق میدانی در ایالات متحده مشاهده شده است که چهل درصد مدیران در مقابل تغییر از خود مقاومت نشان داده‌اند. این درصد در جامعه ایران به هشتاد درصد می‌رسد و این خود مانع بزرگی برای اصلاحات است. لذا باید مدیران دستگاه‌های دولتی در سطح ملی، از طریق آموزش‌های کاربردی با این پدیده جدید فرهنگ سازمانی آشتی داده شوند.

در این نمودار عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر نظام تصمیم‌گیری را بر مبنای فرهنگ آزادسازی ملاحظه می‌کنید. مهم‌ترین بخش در مسیر آزادسازی بر مبنای اقتصاد اعتماد، اعتمادسازی است و بهترین شاخص برای کاربردی کردن آن هم ریسک‌پذیری مدیران است. اگر این

تصمیم‌گیری نمی‌تواند ساده و آسان تلقی شود. جامعه فراصنعتی عصر حاضر در هزاره سوم، فرهنگ سازمانی متفاوتی را خواستار است و مبانی اقتصادی آن دیگر مانند توابع تولید Cobb-Douglas عمل نخواهد کرد. به عبارت ساده‌تر، مبانی حرکت عرضه و تقاضا دیگر به چند متغیر اقتصاد کلاسیک محدود نخواهد شد.

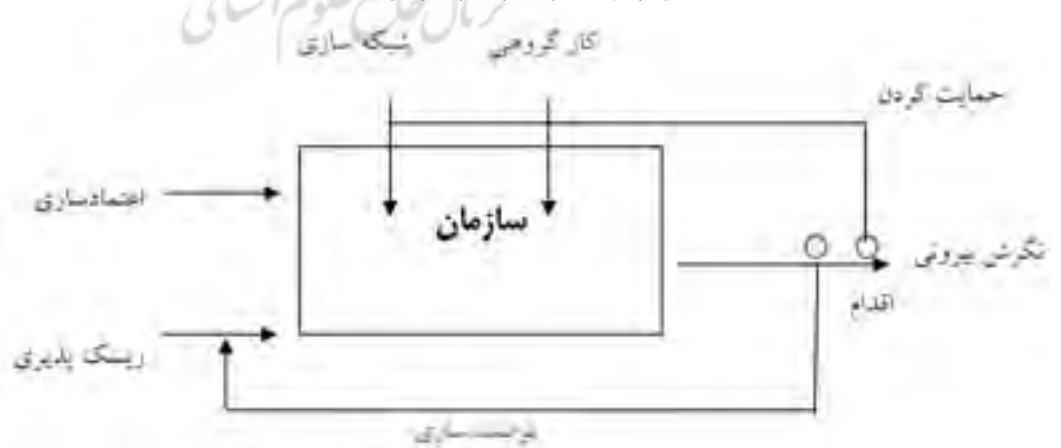
آدریان لفتویچ (۱۹۸۴) بر این باور است که سیاست در قلب همه فعالیت‌های اجتماعی قرار دارد. پدیده‌هایی مانند تروریسم، پولشویی و انحصار نمونه‌های خوبی از پدیده‌هایی هستند که نه تنها در سطح کلان، بلکه در سطح خرد نیز بنگاه‌های اقتصادی مانند بانک‌ها، دانشگاه‌ها و شرکت‌های بزرگ دولتی را درگیر می‌کنند. این ارتباط خرد و کلان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و باید در تحلیل مسایل آن را مورد توجه قرار دهیم.

از سوی دیگر، در این جامعه فرا مدرن، قدرت موجب فساد می‌شود و دانش به گونه‌ای میرا عمل می‌کند. بنابراین، حفظ و صیانت تعادل بین این دو مسئله امری دشوار است و احتیاج به تدبیرهای خاص دارد. این تدابیر در سایه نظریه‌پردازی‌های کلیدی معنی می‌یابند و زیر ساخت‌های نظری معنی‌داری را می‌طلبند.

این مهم در سطح کلان نظام اجتماعی نباید از اذهان دور بماند و نسبت به آن کم توجهی شود، به ویژه در شرایط اقتصادی ایران که سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی باید خط‌مشی نظام اقتصادی پیش روی دولت را در شرایط بحران سیاسی- نظامی ترسیم کند.

بخش عمده‌ای از بحران پیش روی کشورهای در حال توسعه در هزاره سوم ناشی از عدم توجه به بنیان‌های قدرت و دانش در بنگاه‌های اقتصادی است. این بحران از طریق "آزادسازی مرزهای قدرت و دانش" قابل مدیریت است و به سرعت می‌تواند الگوی مناسبی از مدیریت توسعه را برای مدیران بنگاه‌های بزرگ اقتصادی فراهم سازد.

نمودار فرهنگ آزادسازی در سازمان





هانا آرنت، سیاست را مهمترین شکل فعالیت بشر می داند.

جامعه پیش‌روی این جامعه شناس فرانسوی، بر مبنای گسترش تقسیم کار و همبستگی بوجود می‌آید، در حالی که جامعه Parsons (۱۹۷۹-۱۹۰۲) جامعه‌شناس آمریکایی، بر مبنای نظریه کارکرد گرایی (Functionalism) قرار گرفته و رویدادهای اجتماعی را می‌توان برحسب کارکردهایی که انجام می‌دهند، تبیین کرد. این نظریه‌پردازی‌ها با ورود "ابرسانه‌ها" محیط متفاوتی را برای ارزیابی و اندازه‌گیری رویدادها فراهم آورده است.

در جامعه نوین امروز، دانش محوری (Knowledge-basement) گزینه‌ای اجتناب‌ناپذیر است و تمامی فرآیندهای توسعه پیرامون این موضوع شکل خواهند گرفت. بنگاه‌های اقتصادی هم به ناچار باید به منابع انسانی کارآمد مجهز شوند و از دیدگاه سرمایه انسانی کاستی نداشته باشند. بدیهی است که پیشرفت دیوانسالاری هم اجتناب‌ناپذیر است و باید تحولی بنیادی در نگرش سازمان‌ها ایجاد شود. ماکس وبر (۱۹۲۰-۱۸۶۴) این مسأله را یکصد سال قبل مورد توجه قرار داده است.

از سوی دیگر، اندیشه‌ها و ارزش‌ها به همان اندازه شرایط اقتصادی بر دگرگونی اجتماعی تأثیر دارند (Weber). به این ترتیب، باید پذیرفت که پیچیدگی جامعه، متوجه بنگاه‌های اقتصادی نیز می‌باشد. لذا نباید برای تحلیل مسایل بحران برانگیز سازمان‌های بزرگ، به الگوهای ساده اکتفا کرد. این تحولات چنان محیط سازمان‌ها را با "عدم اطمینان" روبرو کرده‌اند که دیگر امر

مختلف مانند ارزش‌ها، مالکیت، آزادی، رقابت، دستمزدها و باورها، جنگ همواره برقرار است و ماهیت سازمان با تهدید روبرو است. این چالش دیر یا زود به بحران منجر شده و زمینه سقوط، ورشکستگی یا انحلال سازمان را فراهم می‌سازد.

سالانه ده‌ها هزار شرکت و بنگاه اقتصادی کوچک و بزرگ با نابودی روبرو می‌شوند و در برابر موج شرکت‌های بزرگ یا رقبای تیزبین، از صحنه فعالیت اقتصادی خارج می‌شوند.

"رشوه‌گیری" در حوزه تجارت و اقتصاد، اقدامی نادرست و غیراخلاقی است. طبیعت این رفتار ناپسند، هزینه انجام کارهای تجاری را افزایش داده و از آنجا که در بودجه سازمان قرار نمی‌گیرد و با مالیات نیز برخورد نمی‌کند، لذا محیط اقتصادی را آلوده ساخته و زمینه فروپاشی نظام اجتماعی را فراهم می‌کند. در سطح ملی نیز دیدیم که به عنوان مثال، "صدام حسین" با گرفتن رشوه، نفت عراق را زیر قیمت بازار به کسانی می‌فروخت که اولویت‌های وی را مورد تأیید قرار می‌دادند. بعد این مسأله تا آنجا بالا گرفت که سازمان ملل متحد اقدام به هشدار نمود (ماه اگوست ۲۰۰۰) و روند فروش غیر قانونی نفت در شرایط تحریم، سرانجام به سرنگونی حکومت صدام در عراق منجر شد (Wrage - 2007).^۱ این نارسایی‌ها در سطوح مختلف حوزه اقتصاد و سیاست را با یکدیگر ادغام کرده و اخلاق اقتصادی را با تهدید روبرو می‌سازند.

هانا آرنت (۱۹۵۸) سیاست را مهمترین شکل فعالیت بشر می‌داند، زیرا ضامن تعامل آزاد و برابر میان شهروندان است و همین دو به زندگی معنی می‌دهند. از دیدگاه ژان ژاک روسو (۱۷۷۸-۱۷۱۲) مشارکت سیاسی مایه اصلی آزادی است.^۲ با این نگرش، بنگاه‌های اقتصادی می‌بایست با تالاشی پایان‌ناپذیر، روند حیات اقتصادی خود را در شرایط رقابت نه چندان سالم حفظ کنند و از موانع مختلف عبور نمایند. این، گذاری مشکل و همراه با بردباری است. از دیدگاه ارسطو که انسان را طبعاً حیوانی سیاسی می‌داند، تا اوکشات (۱۹۶۲) که انسان را موجودی خواهان امنیت، هوشیار و محتاط و وابسته تعریف می‌کند، یک دنیا فاصله وجود دارد. این حقیقت را باید درک کرد، با این تفسیر که امروز این انسان هوشمندانه عمل می‌کند و قادر به پردازش داده‌های محیطی است.

هوشمند بودن انسان، در سازمان‌های هوشمند معنی و مفهوم می‌یابد و این نقطه عطفی بر "آزادسازی مرزها" به شمار می‌رود.^۳ امروز مرزی میان سیاست‌های سازمانی و سیاست‌های دولتی قابل نمی‌شوند (ButcherClarke - 2001).^۴ مترادف دانستن این دو واژه "حساسیت‌های خاص خود را به دنبال دارد و نباید اجازه بدیم که سیاست به عنوان یک مفهوم "کتیف" یا "پست"، کاربرد پیدا کند، چون حوزه آسیب‌پذیری سازمان‌ها از همین نقطه شروع می‌شود.

جامعه نوین

جامعه‌ای که امروز پیش روی شما قرار گرفته است، تفاوت زیادی با جامعه Durkheim (۱۹۱۷-۱۸۵۸) دارد.

سیاست، علم اداره
بنگاه‌هاست، هر چند
که این علم می‌تواند
به هنر مدیریت نیز
آراسته شود.

طبقه‌بندی زوایای مختلف آزادسازی

نمونه های کاربردی	حوزه مورد مطالعه
۱- میزان واکنش ساختار	۲- نرخ آزاد سازی
۲- فقدان محدودیت، از بازارها تا ارتباطات.	۳- دامنه آزاد سازی
۳- کوچک سازی دولت	۴- مصادیق آزاد سازی
۴- احکام به آزادی های فردی	۵- مبانی آزاد سازی
۵- کلبه مطرح اقتصاد، سیاست و ...	۶- سطوح آزاد سازی
۶- آزاد سازی تجاری، اطلاعات و سرمایه گذاری	۷- شکل های آزاد سازی

نیاید برای تحلیل مسائل بحران برانگیز سازمان های بزرگ، به الگوهای ساده اکتفا کرد.

رویه‌های کثرت‌گرایی نیز از آن جهت با اهمیت تلقی می‌شوند که به یک راه حل اکتفا نمی‌کنند، در حقیقت، پیچیدگی راه‌حل‌های مسائل روز واقعیت انکارناپذیری است که در شرایط اقتصاد آزاد، قابل ارزیابی است.

از دیدگاه Balassa و Krueger (۱۹۸۶) واژه آزادسازی اقتصادی به مفهوم کنارگذاشتن کنترل از کلیه بازارهای اقتصاد است و آن شامل بازار مالی، بازار نیروی کار، بازار کالاهای کشاورزی و ... می‌شود. در این شرایط، اگر آزادسازی در حوزه اقتصاد، سیاست، مدیریت و سازمان‌ها اعمال شود، گامی بزرگ در جهت حمایت از اصلاحات برداشته شده است.

هدف آزادسازی، بازگشت به تعادل عمومی در دراز مدت است و این حقیقت را نباید از نظر دور داشت که سیستم‌های بسته نمی‌توانند پویا عمل کنند. از این رو، قدرت و دانش نباید در دو سوی مرزها اسیر شوند و فرصت‌هایی را برای "تخریب" ایجاد کنند. بنابراین، توصیه بر انعطاف‌پذیری قدرت و دانش در حوزه جامعه و سازمان است.

نگاهی به طراحی مشاغل پاره وقت، انتقال کار به محیط خانواده و فعالیت‌های اقتصادی برون مرزی، هشدار است بر این واقعیت که آزادسازی مرزهای قدرت و دانش صورت پذیرفته و قطب‌های اقتصادی از طریق نهادهای مختلف مانند "گروه ۲۰" و ... اقدام به حل مسائل در سطح خرد و کلان می‌کنند. البته این پدیده در ساختار اقتصادی ایران با چالش‌هایی روبرو است که نباید از کنار آن به سهولت گذشت. قدرت نرم‌افزاری نباید در مقابل قدرت سخت‌افزاری قرار گیرد و جامعه هم برای این همبستگی باید آزادسازی را محور تحرکت خود قرار دهد.

ارزش‌های نوین

ارزش‌های نوین، محصول تحولات ساختاری جوامع پویا هستند، جوامعی که با فناوری‌های نوین به سهولت کنار آمده‌اند و این فناوری‌ها را به حوزه مسایل شخصی خود راه می‌دهند. ورود شبکه‌های اطلاع‌رسانی، بانکداری و تجارت الکترونیک، سرمایه‌گذاری خارجی و خصوصی‌سازی، هر یک به تنهایی یک تحول بزرگ در یک جامعه در حال توسعه

دو عامل به عنوان عوامل برون زا به خوبی مورد پذیرش قرار گیرند، سایر عوامل از طریق برنامه‌ریزی قابل سازماندهی می‌باشند.

در این فرهنگ "ترس از خطا" وجود ندارد و کنترل‌ها از فرهنگ سازمانی کنار رفته و جای خود را به حمایت می‌دهد. تجربه نشان داده است که مدیران در جامعه کنونی ایران ریسک‌پذیر نیستند و تمام توجه آنها به درون سازمان است که این خود مانع ارزیابی سازمان از بیرون می‌شود. این رویه فرهنگی در دهه ۱۹۹۰ توسط کمپانی بزرگ نفتی بریتانیا (BP) با ۱۲۰ هزار کارمند به اجرا درآمد. (Robbins-1990). در این کمپانی بزرگ چهار هزار نفر از کارکنان با بوروکراسی سازمانی روبرو هستند و پیاده‌سازی "نظام پاداش دهی" در این مسیر ابزار مناسبی برای تغییر فرهنگ سازمانی به شمار می‌رود.^۵

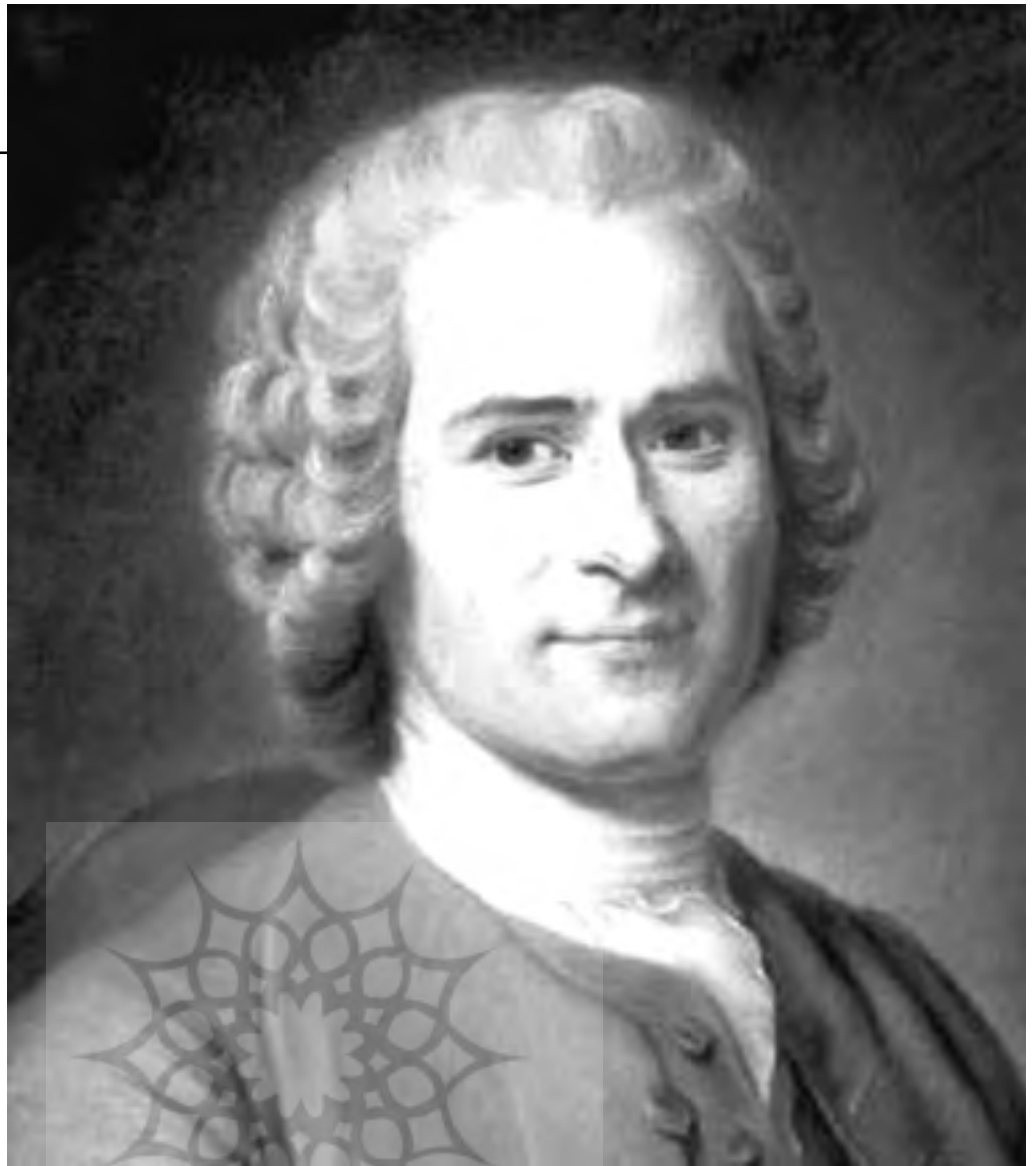
آزادسازی مرزها

آزادسازی معمولاً در رابطه با حوزه مورد مطالعه تعریف می‌شود، اما در تمامی حالات، منعکس‌کننده حرکت به سمت یک نظام آزاد (Open System) می‌باشد. ارزش‌هایی که از طریق آزادسازی محیط سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، احترام به دیدگاه‌های مختلف، ایجاد فضای گسترده مالکیت معنوی و فاصله گرفتن از "استبدادگرایی" می‌باشند.

از آنجا که مسأله استبداد در تاریخ ایران ریشه‌های دیرین دارد، لذا به سهولت نمی‌توان برای رفع این نارسایی سازمانی، اقدامی عاجل نمود، و در برخی از حوزه‌های ارزشی باید صبورانه‌تر عمل کرد. انتظار این است که تحولات فناوری و ارتباطات گسترده و رسانه‌ها در این مسیر پیشگام شوند و سرعت بیشتری به اصلاحات درون سازمانی داده شود. برای درک بهتر فرآیند آزادسازی، جدول زیر می‌تواند راهنمای مناسبی برای شناخت بهتر مسأله به حساب آید.

تأکید بر آزادسازی در درون سازمان‌ها به علت جلوگیری از مرگ سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. این گرایش به فرایند پویا نمودن سازمان کمک شایانی خواهد کرد.

آزادسازی هیچ مرزی را برای دانش‌پذیری افراد قابل نشده و تکیه بر الگوهای مختلف را هدف قرار می‌دهد.



از دیدگاه ژان ژاک روسو، مشارکت سیاسی مایه اصلی آزادی است.

در یک تحقیق میدانی در ایالات متحده مشاهده شده است که چهل درصد مدیران در برابر تغییر مقاومت می کنند؛ این رقم در جامعه ایران هشتاد درصد است.

- ۹- سرمایه‌های جدیدی در راهند.
 - ۱۰- محدودیت‌های صنعتی روز به روز کم‌رنگ‌تر می‌شوند.
 - ۱۱- شاخه‌های اقتصاد به تدریج مجرب‌تر می‌شوند.
 - ۱۲- "کلمات" اهمیت بیشتری می‌یابند.
- ملاحظه می‌کنید که دیدگاه‌های Bjerke تمامی حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی را در برمی‌گیرد و آزادسازی مرزهای قدرت و دانش را در سطوح خرد و کلان مورد نظر قرار می‌دهد.
- این اصول راهکارهای متفاوتی را پیش روی کارگزاران قرار می‌دهند و باعث می‌شوند نگرش مثبتی نسبت به تغییرات به وجود آید. در این راستا ملاحظه می‌کنید که "کلمات" حساسیت بیشتری به خود می‌گیرند و دامنه اثربخشی آنها گسترده‌تر از آن چیزی است که ما در ظاهر انتظار داریم. بنابراین، حوزه فعالیت مدیران و کارگزاران سیاسی، اهمیت بیشتری یافته و نمی‌توان ساده از کنار آن گذشت.
- مفاهیم زمان و فاصله هم با تحول روبرو شده، بنابراین، امر "گویش" کلیدی‌تر عمل می‌کند. فناوری‌ها به عنوان قدرت سخت‌افزاری، و دانش در جایگاه قدرت نرم‌افزاری، در فضای جهانی شدن با یکدیگر رویارویی مسالمت‌آمیزتری
- به شمار می‌روند. در این شرایط، قیمت‌گذاری عوامل تولید و سهم هزینه‌های مختلف در بودجه خانوار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مهم در جوامع کارآفرین (Entrepreneurial Society) مشخصه‌های خاص خود را دارد. Bjerke (۲۰۰۷) این مشخصه‌ها را به صورت زیر در دوازده اصل تعریف کرده و آنها را، اجتناب ناپذیر می‌داند:^۶
- ۱- تغییر جدیدی در پیش است.
 - ۲- فناوری اطلاعات (IT) و سایر فناوری‌ها، نقش تعیین‌کننده‌ای را بازی خواهند کرد.
 - ۳- دانش، مرکزیت این تغییر را به خود اختصاص داده است.
 - ۴- تجارت با مشخصه‌های جدیدی به صحنه اجتماعی برمی‌گردد.
 - ۵- سازمان‌های جدیدی با مشاغل متفاوت پا به عرصه وجود گذاشته‌اند.
 - ۶- ارتباطات و شبکه‌ها، نقش بیشتری را به عهده خواهند گرفت.
 - ۷- جهانی شدن، اجتناب ناپذیر است.
 - ۸- نگرش جدید نسبت به "زمان و فاصله" ضروری است.

دانش موجود در جامعه یا دانش سازمانی به نحو مطلوبی بهره‌برداری نشده است. شرایط "سوداگری" حاکم بر جامعه، نشانه روشنی از عدم توفیق کارگزاران سیاسی در فایق آمدن بر مشکلات اجتماعی و سازمانی است. مواردی هم وجود دارد که کارشناسان مسوول در مقام حق انتخاب "کاربرد دانش" و "تمایلات کارفرما"، تسلیم دیدگاه‌های مدیریتی نشده‌اند و ترجیح داده‌اند دست از کار بکشند. این موارد در حوزه کنترل کیفیت و محیط زیست به وضوح قابل تأیید است.^۸

بدین ترتیب، ملاحظه می‌کنید که دانش نتوانسته است محیط سازمانی را مقید به قبول استانداردهای علمی نماید و بنگاه‌های اقتصادی در این راستا تسلیم منافع فردی شده‌اند. عدم ارتقای منظم سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها نیز نمونه خوبی از عدم بهره‌برداری از توانایی علمی نهفته در سازمان‌ها است. و برعکس، ملاحظه می‌شود که جنگ قدرت در ابعاد وسیع، حیات سازمان‌ها را با تهدید روبرو ساخته است.

با این توضیحات، به سهولت می‌توان دریافت که آزادسازی مرزهای قدرت و دانش در سازمان‌ها، کلید حل مسأله توسعه سازمانی است. مرزهای مورد بحث، مرزهای مختلف سطوح مدیریتی هستند که از یکسو، به قدرت سیاسی و از سوی دیگر، به دانش و مهارت فردی می‌انجامند. دستمزد، دیگر نمی‌تواند عامل مهمی در مسیر وحدت قدرت و دانش به حساب آید. در واقع، دستمزد یکی از عوامل ایجاد ارتباط در سازمان است، اما به تدریج که سوابق تجربی سرمایه‌های انسانی، زمینه ارتقای دانش آنها را فراهم می‌کند، آنگاه عوامل دیگری مانند ارتقا، اختیارات و اطلاعات، نقش مثبتی را در حفظ وحدت و توسعه سازمانی بر عهده می‌گیرند.

لازم به یادآوریست که در شرایط موجود ایران، پدیده مدرک‌گرایی، مرزهای قدرت و دانش را به یکدیگر گره زده و مشکلات جدیدی را بوجود آورده که قابل بررسی و تحقیق جداگانه‌ای است.^۹

خواهند داشت. این انعطاف‌پذیری در سطوح سازمانی می‌بایست روند کارایی، بهره‌وری و اثربخشی را بهبود بخشد و سازمان‌ها را از شرایط رکود اقتصادی خارج کند.

پذیرش ارزش‌های نوین از سوی مدیران در سطوح مختلف و کارشناسان می‌بایست همسو و هم‌زمان باشد تا تأخیر و عدم توازن در مسیر اصلاحات ایجاد نشود. این مهم زمانی تأثیر گذار خواهد بود که ارزش‌های نوین، مسیر تحولات و فناوری‌های جدید را هموار سازند. صدور دستورالعمل‌های اصلاحی در سطوح مختلف مدیران میانی، نمونه بارزی از این حقیقت است که در سطوح مختلف سازمانی، آمادگی بالقوه برای "تغییر" وجود ندارد. برای مثال، مدیران به نحو مطلوبی از اصلاحات مرتبط با اصل ۴۴ استقبال نکرده‌اند و به ارزش‌های بنیادین این تحول بزرگ اقتصادی پی نبرده‌اند.^۷

آموزه‌های فراموش شده

این باور اجتماعی که "هر روزمان باید بهتر از دیروز باشد" در عمل تحقق نیافته، زیرا این آموزه که ریشه دینی هم دارد، در طول تاریخ پر فراز و نشیب ایران به فراموشی سپرده شده است. این عملکرد فرهنگی باعث شده است که پدیده "تغییر مستمر" در روابط کلان و تعامل با جهان آزاد، نادیده گرفته شود و پویایی به ساختار جامعه انتقال نیابد.

این مشکل در سطح سازمان نیز وجود دارد، با این تفاوت که روند توسعه القایی (Induced Development) کماکان پس از جنگ جهانی دوم، شکل و ساختار نظام اجتماعی و دیوانسالاری مرتبط با آن را "تغییر" داده است. بخش مهمی از این تغییرات ناشی از واردات فناوری، افزایش جمعیت و گرایش‌های حکومت به سوی نوسازی و بازسازی فرآیندها بوده است.

پس از شصت سال روند توسعه دولتی، هنوز محیط مناسبی برای رویارویی قدرت و دانش فراهم نگردیده و از توان

منابع

1) Wrage, Alexandra Addison/ 2007/"Bribery & Extortion"/ P.87 ; Praeger Security International/ Westport/Connecticut/London.

۲) ژان ژاک روسو/ "قراردادهای اجتماعی" / ترجمه فارسی.

۳) عبیری، غلامحسین/ "تصمیم‌سازی در سازمان‌های هوشمند" / بانک و اقتصاد/ شماره ۹۱/ فروردین و اردیبهشت. ۱۳۸۷.

4) Butcher, David & Martin Clark/2001/"Smart Management-Using Politics in Organization"/Palgrave Press/P.13.

5) Robbins, S.P/1990/"Organization Theory: The Structure and Design of Organization"/Prentice Hall.

6) Bjerke, Bjorn/2007/"Understanding Entrepreneurship".

۷) مجموعه قوانین و مقررات اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران/ گردآوری یوسف رونق/ ۱۳۸۷/ انتشارات فرمنش.

۸) تحقیقات میدانی نویسنده.

۹) نظریه‌های آن دسته از فلاسفه و دانشمندان که در متن مقاله آمده است، در کتب درسی دانشگاهی قابل پیگیری است.