

چرخش شخصیت متفاوت در یک سازمان



مرتضی تفرشی

کارشان و صرفه‌جویی (استفاده بجا از وقت و مواد) آنها احترام قابل است، وقتی درباره کارش صحبت می‌کند علاقه‌اش متوجه پروسه تولید و ساختن است، او از ساختن و آفرینندگی لذت می‌برد.

او به دیگران، همکاران و هم‌مدیرهایش، همچنین به بالادست‌هایش از این دیدگاه می‌نگرد که آیا آنها در کار حرفه‌ای‌اش به او کمک می‌رسانند یا راهش را سد می‌کنند. بیشتر آدم‌های کاری‌ای که ما با آنها گفتگو کرده‌ایم، کم حرف، صمیمی، متواضع و اهل عمل هستند، هر چند که بین آنهایی که بیشتر حرف‌شنو و دمکرات هستند، با آنهایی که بیشتر دیکته می‌کنند و زیر بار حرف کسی نمی‌روند تفاوت هست.

گرچه ارزشهایی را که در مورد آدم کاری برشمردیم، هر کسی تحسین می‌کند، خودپسندگی و تک‌کار کردن به او اجازه نمی‌دهد که یک مجموعه را رهبری کند یا تغییری در سازمان پدید آورد. او بیش از آنچه خودش را درگیر رهبری و یا تلاش برای ریاست بر دستگاه با همکاری هم‌فکرانش بکند، می‌خواهد راه خودش را برود، بعضی وقتها هم

خاص خود آنها است و به هنگام تعمیم این یافته‌ها به جامعه‌های دیگر، باید به ویژگی‌های هر مورد مشخص توجه کافی مبذول داشت. برای مثال در جامعه ایران شاید بتوان با یک بررسی و جمع‌بندی دقیق، برخی از آنها را به لحاظ ویژگی‌های فرهنگی، عاطفی کم‌رنگ دید و یا یک یا دو گونه دیگر را نیز بر آنها افزود. بنا بر این تقسیم‌بندی مک کوبی نمی‌تواند خدشه‌ناپذیر باشد. به هر حال شناخت این تیپ‌ها به مدیران کمک می‌کند تا با هر کس رفتاری مناسب داشته باشند و وظایف را به درستی تقسیم کنند.

در برگردان فارسی، یافتن واژه‌های مناسب، کوتاه و روان برای چهارتیبی که نویسنده معرفی کرده، کار آسانی نبود، به علاوه به خاطر تعمیم موضوع، در چند مورد واژه سازمان به جای شرکت (CORPORATE) به کار رفته است.

در زیر ابتدا نظرات مک کوبی و سپس چند جمله در تکمیل آن می‌آید، این دو، با حروف متفاوت از هم متمایز شده‌اند.

آدم کاری

(THE CRAFTSMAN)

«آدم کاری» به ارزشهای سنتی تولید برای تولید و اعتبار کار پایبند است، برای مردم متناسب با کیفیت

مایکل مک کوبی (MICHEL MACCOBY) در مقاله‌های کوتاه چهار تیپ عمده را که معمولاً در یک سازمان (شرکت، اداره، حزب و...) وجود دارند، معرفی می‌کند و بارزترین مشخصه‌های آنها را باز می‌گوید. قلم او بسیار موجز و در عین حال دقیق است. البته به نظر می‌آید در یکی دو مورد، ایجاز، درک مطلب را اندکی دشوار کرده باشد.

روشن است که نمی‌توان همه شخصیت‌های موجود در یک اداره یا سازمان را مو به مو با تیپ‌های مورد نظر «مک کوبی» مطابقت داد، ولی به طور کلی این کار امکان‌پذیر است. دیگر این که هر شخصی ممکن است در همه حال که به یکی از این تیپ‌های چهارگانه منتسب می‌شود، برخی ویژگی‌های تیپ دیگر را نیز دارا باشد و یا در موقعیتهای گوناگون فرصتی برای جابجائی از یک تیپ به تیپ دیگر بیاید. نویسنده در این نوشتار بررسی خود را متوجه این تیپ‌ها در حالت ایستا نموده و به پویایی و تاثیر متقابل آنها بر یکدیگر نپرداخته است. در ضمن این نکته که دارابودن ویژگی‌های هر تیپ تا چه اندازه ناشی از شخصیت انسانهاست و همچنین آموزش رسمی در تربیت این تیپ‌ها تا چه حد مؤثر است، هم ناگفته می‌ماند.

نکته مهم دیگری که به نظر می‌رسد، این است که به وجود این که تیپ‌های نامبرده، همه جا به چشم می‌خورند، باید توجه داشت که آنها نتیجه مطالعه نویسنده در جامعه

علیرغم مخالفت مجموعه به تنهایی به سوی هدفهایی که با کسی در آنها شریک نمی‌شود، پیش می‌رود. او از هر موقعیتی که برای یک کار جالب پیش بیاید خوشحال می‌شود

تمام توجه آدم کاری به کار است. اگر در باره کارش از او بپرسید ابتدا از شرایط کار و چگونگی گردش کار، کم و کاستی‌های ابزار و وسایل و یا از همکاری تیم عملیاتی و چیزهایی از این دست، سخن می‌گوید و کمتر از حقوق و دستمزد حرفی به میان می‌آورد. یا دست کم پس از مسایل دیگر از آن یاد می‌کند.

او می‌خواهد کار را هرچه زودتر به نتیجه برساند، بنابراین منتظر دیگران نمی‌شود و هر گاه یکی از همکاران حاضر نباشد، خودش کار او را می‌کند، به این تعبیر به او «آچارفرانس» هم گفته می‌شود. حتی با حضور دیگران هم می‌خواهد خودش همه کارها را انجام دهد. مثلاً در یک جمع ممکن است او جای درست کند و از دیگران پذیرایی نماید درحالی که خودش یک استکان هم نخورد، لذت او در همان تهیه کردن چای است، او می‌خواهد خودش کار را انجام دهد، بدون این که در ازای آن چشمداشتی از کسی داشته باشد.

گرچه آدم‌های کاری، اغلب متواضع هستند، چندان اهل تعارف و نان قرض دادن نیستند. چون آنها دنبال کار هستند، ندرپی پست و مقام، کمتر زیر بار حرف بالا ترها می‌روند و به راحتی گردن کج نمی‌کنند و ممکن است در برخورد با شرایط نامطلوب، به راحتی آن محل را ترک کنند. زیرا آنقدر اعتماد به نفس دارند که مطمئن باشند به زودی در جای دیگر کاری پیدا خواهند کرد. آنها به اصطلاح آچار به دست هستند و اینجا نه، هر جا که باید می‌توانند کار کنند. بسیاری از آدم‌های کاری در یک محیط کار مطلوب، حرف شنوی دارند و با برنامه‌های سازمان به خوبی همراهی می‌کنند، اما بخشی هم جز حرف و نظر خود، هیچ چیز را جدی نمی‌گیرند، مانند دکتری که بی‌اعتنا به اظهار نظرهای مریض نسخه خود را می‌نویسد. مدیران در برخورد با این گونه افراد باید متوجه این نکته باشند که آدم کاری را نمی‌توان در چهارچوب تنگی گرفتار کرد. باید به او میدان داد تا در زمینه مورد علاقه‌اش، آن طور که خودش می‌خواهد کارها را پیش ببرد.

آدم کاری کمتر پرس و جو می‌کند و جز در مواردی که لازم باشد وقت دیگران را نمی‌گیرد. برای انجام کارهای ضربتی و کارهایی که نیاز به تصمیم‌گیری سریع دارند، یا کارهایی که امکان سرکشی و نظارت مستمر برای مدیران و مسئولان سازمان وجود ندارد، بهتر است کارها را به آدم کاری سپرد.

با این همه، آدم کاری در مقام مدیر چندان موفق نیست. زیرا تکروری او و انتظارش از میزان کار و سرعت عمل دیگران موجب اصطکاک با

● «آدم کاری» به ارزش‌های سنتی برای تولید و اعتبار کار پایبند است.

● «آدم شرور» تمایل دارد که همکاری‌اش را به مثابه دشمن به حساب آورد و از زیردستان خود چون ابزار استفاده کند.

● «آدم اداره» نمونه بارز انسان سازمانی است، یک گماشته که از طریق وابستگی به سازمان احساس هویت می‌کند.

● «آدم کار باز» یک انسان امروزی و به راستی یک کارا کتر رهبری کننده است، علاقه اصلی او به فعالیت‌های رقابتی است.

آنها می‌شود. بارها دیده شده که موفقیت یک آدم کاری در جای خودش، الهام بخش مقامات بالاتر برای انتصاب او به مدیریت مجموعه شده است. در صورتی که او در مقام مدیر موفقیت و کارایی گذشته را ندارد. پاداش او باید از راههای دیگر و با تداوم و گسترش کار او در زمینه‌ای باشد که به عنوان یک آدم کاری بتواند کار خودش را بکند. این تیپ را در هر سازمان (شرکت، کارخانه، حزب سیاسی، اداره و...) می‌توان سراغ گرفت اما در میان مهندسان، کارگران فنی و پیشه‌وران آسانتر شناخته می‌شوند.

آدم شرور یا جنگجوی جنگل

(THE JUNGLE FIGHTER)

هدف، آدم شرور یا جنگجوی جنگل کسب قدرت است. او زندگی و کار را به مثابه یک جنگل قلمداد می‌کند (جایی که یا می‌خورد و یا خورده می‌شود و برنده، بازنده را پاره می‌کند).

بخش بزرگی از استعداد روانی او صرف دفاع درون سازمانی می‌شود. شرورها یا جنگجویان جنگل تمایل دارند که همکاری‌شان را به مثابه همدستان یا دشمنان به حساب آورند و زیردستان را همچون ابزاری که باید مورد استفاده قرار گیرند.

مردان شرور یا جنگجویان جنگل به دو دسته اساسی تقسیم می‌شوند: شیران و روباهان.

شیران، فاتحانی هستند که وقتی پیروز می‌شوند، ممکن است یک امپراطوری بسازند. روباهان که لانه‌شان را در سلسله مراتب سازمانی می‌سازند، با کارهای پنهانی (توطئه) و حيله‌گرانه راه خود را باز می‌کنند.

این افسراد به همکاری‌شان بدگمان و بی‌اعتمادند، و گمان می‌برند همه چون خودشان درگیر توطئه و زدوبند هستند، به گمان آنها هر کس در اندیشه دست‌یابی به شرایط بهتری است و دلیلی ندارد که به فکر منافع دیگران باشد. آنها چندان به فکر پیشرفت کار و آبروی سازمان نیستند (هرچند ممکن است خیلی از آن دم بزنند). اگر هم موفقیتی برای سازمان کسب کنند به آن خاطر است که آن را وسیله بالا کشیدن خود بسازند.

گرچه هر دو نمونه شیر و روباه در این تیپ وجود دارند، بیشتر افراد این دسته را دومی‌ها تشکیل می‌دهند. «شیر» بی‌رحمانه نقطه ضعف‌های دیگران را به رخ می‌کشد، حمله و انتقاد می‌کند و خودش را با سروصدا جلو می‌اندازد و از کینه دیگران باکی ندارد، او آشکارا مانند یک گلابیاتور به میدان می‌آید و این کار را خیلی هم طبیعی می‌داند. اما «روبا» ترجیح می‌دهد که باخطر کمتری با طرف‌های خود درگیر شود، پنهانی با دیگران صحبت می‌کند و آنها را به جایی می‌رساند که با طرف درگیر شوند و به اصطلاح زیر پای حریف را خالی می‌کند. روباه تا مطمئن نشود که حریف زمین می‌خورد، خودش جلو نمی‌آید.

نکته گفتنی آنست که نباید کسی را که در سازمان باصراحت انتقاد می‌کند و روابط را برضوابط برتری نمی‌دهد، با «شیر» اشتباه گرفت. هدف او حفظ و پیشرفت سازمان است ولی هدف «شیر» کنار زدن حریفان می‌باشد. اولی در عین حالی که انتقاد می‌کند، کینه به دل نمی‌گیرد و دوستی و همدردی خود را به اثبات می‌رساند ولی «شیر» بی‌رحم و کینه‌توز است.

این نوع از تیپ‌ها اغلب می‌توانند متناسب با شرایط هم «شیر» باشند و هم «روبا». آنها معمولاً در رابطه با زیردستان با هیبت شیر و روبرو می‌شوند، درحالی که در رابطه با هم رديف‌ها و بالادستها رويه صفتی پیشه می‌کنند. «روبا» هر گاه به قدرت برسد مانند شیر عمل می‌کند و امپراطوری خود را می‌سازد.

گرچه روباه و شیر در پی کسب قدرت هستند ولی معمولاً مجبورند در چهارچوب ضوابط سازمانی کار کنند و متناسب با چگونگی گردش کار و سیستم‌های کنترل سازمان، وظایفشان را انجام دهند.

رفتار مدیریت و هنجارهای سازمانی می‌تواند زمینه را برای فعالیت‌های قدرت طلبانه این تیپ بسیار نامساعد سازد. برعکس، ممکن است برخی از مدیران که ناندیش به منظور تسلط بیشتر بر سازمان، چنین تیپی را حمایت و در هر گوشه سازمان یک لانه روباه درست کنند! این تیپ در همه جا ممکن است یافت شود ولی در محل‌هایی که از کار عملی و تولیدی به دور باشد، امکان نشو نما بیشتری دارد و در ادارهای بزرگ و سازمانهای اداری (بفوروکراتیک) بیش از کارگاه‌های کوچک از این تیپ یافت می‌شود.

فعالیت این تیپ در پیرامون مراکز قدرت



واشتیاقش را به دیگران منتقل می‌کند و به این ترتیب دیگران را هم نیرو می‌بخشد.

کار باز از ایده‌های نو، روشهای نو، راههای دسترسی تازه و میان‌بر استقبال می‌کند، گفتار و اندیشه‌اش موجز و بی‌شاخ و برگ، پویا و بعضی وقتها با شوخی و جرعه‌های ایده‌نو همراه است. هدف اصلی‌اش در زندگی این است که برنده باشد. او همیشه درباره‌ی خودش صحبت می‌کند و همین امر منجر به بحث و تبادل نظر در مورد تاکتیک‌ها و استراتژی او در مسابقه (کار) سازمان می‌شود.

کار باز از کار مانند یک بازی لذت می‌برد و آنچنان درگیر کار می‌شود که بخشی از وقت آزاد خودش را هم صرف آن می‌کند. مانند کسی که سخت درگیر بازی شطرنج است و او را صدا می‌زنند که برای صرف ناهار سر سفره بیاید و او دوست دارد یک حرکت دیگر هم انجام دهد و سپس برای ناهار برود. او محیط کار را دلپذیر می‌سازد و معمولاً رقابت او نه با همکاران بلکه با سازمانها یا شرکتهای دیگر است.

کار باز شخصی خوش‌فکر و نوگراست و کمتر به سنت‌های حرفه‌ای پای‌بند است. از هر نکته نو و تازه‌ای الهام می‌گیرد تا به نتیجه تازه‌ای برسد و از بیم شکست، دست روی دست نمی‌گذارد. گرچه نمونه‌های برجسته این تیپ را می‌توان در سرمایه‌گذاران و بورس‌بازها یافت ولی در همه رشته‌های فعالیت اجتماعی اینها نمونه‌های موفق هستند. دانشمندان، کاشفان، مخترعان و همه کسانی که در اندیشه نوآوری و چالش با واقعیت موجودند، در این شمارند. هنرمندان صاحب سبک را هم با کمی احتیاط می‌توان از این تیپ به حساب آورد.

چند پرسش

- آیا از میان تیپ‌های یادشده، یکی بر دیگری برتری دارد؟ آیا سازمان موفق، آن است که بخش بزرگی از افرادش از یک تیپ معینی باشند؟
- نه، به جز «آدم شرور» که ممکن است عامل محربی در سازمان باشد، تیپ‌های دیگر هر کدام نقش معینی در تشکیلات دارند. سازمانی که همه اعضایش «آدم کاری» باشند کارآیی نخواهد داشت زیرا ممکن است نیروهای آنها در راستای هم نباشد و همدیگر را خنثی کنند. برای بسیاری از پستها و مسئولیتها «آدمهای اداره» بهتر از هر کس دیگری کارها را به سامان می‌آورند. پس سازمان به همه تئیه نیاز دارد، راندمان عالی زمانی بدست می‌آید که از هر تیپی در آنجا که مناسب او است، استفاده شود. مدیر خوب حتی «جنگجوی جنگل» را هم در راستای هدفها و برنامه‌های سازمان به کار می‌کشد و برای نیرنگ بازی مجالی به او نمی‌دهد.
- آیا کسی که دارای خصوصیات یک

روشن باشد، آن را به بهترین صورت ممکن انجام می‌دهد. و این ویژگی موجب آسوده‌خاطری مدیر از انجام کارها مطابق دستوراتش می‌باشد. ترسو بودن و فرمانبری از جمله ضعفهای اساسی «آدم اداره» است، زیرا در رده‌های پائین، این گونه افراد ممکن است به آسانی آلت دست روباهاش بشوند.

در بسیاری موارد «آدمهای اداره» شخصیت‌هایی و جیبالملاند، چون روابط خوبی با همه اطرافیان برقرار می‌کنند، و مورد احترام هر دسته و گروهی هستند. حضور آنان می‌تواند موجب حل اختلافها و کاهش تنش‌ها در محیط شود. اندره گرومیکو، وزیر خارجه اسبق اتحاد شوروی یک نمونه مثال‌زدنی از این تیپ است. نمونه‌های معمولی «آدم اداره» را بیشتر می‌توان در میان حسابداران سراغ گرفت، البته مانند تیپ‌های دیگر «آدم اداره» در میان کارگران، دولت مردان و گروههای دیگر نیز به فراوانی یافت می‌شود.



زندگی کارمندی در اداره‌های دولتی، طبیعی‌ترین محیط پرورش این تیپ است.

آدم «کار باز»

(THE GAMES MAN)

«آدم کار باز» یک انسان امروزی و به راستی یک کارا کتر رهبری کننده است. علاقه اصلی او به فعالیتها و رقابتی است، جایی که می‌تواند خود را به عنوان یک برنده نشان دهد. کسانی را که کم‌تحرک‌تر و محافظه‌کارترند، تحمل نمی‌کند، او دوست دارد ریسک کند و دیگران را برانگیزد تا یک گام از جایی که هستند، جلوتر بروند.

او به کار و زندگی همچون بازی، حساسیت و علاقه نشان می‌دهد، بحث و مجادله او را به هیجان می‌آورد

و سازمانهای حاکم شدت وحدت بیشتری دارد و به طور کیفی از نمونه‌های عبادی متفاوت است. در اینجا گاه با به کارگیری ابزارها و وسایل مختلف و استفاده از سازمانهای تحت فرمان، نبرد قدرت ابعاد هولناکی می‌گیرد.

آدم اداره

(THE COMPANY MAN)

«آدم اداره» نمونه بارز انسان سازمانی است، یک گماشته که از طریق وابستگی به سازمان قدرتمند و حامی، احساس هویت می‌کند. بارزترین صفات مشخصه او دلواپسی در مورد رابطه با افراد سازمان، علاقه به دانستن قضاوت اطرافیان و تعهد او به حفظ یک پارچگی سازمان است. از نقطه ضعفهای او این که، ترسو و فرمانبر بوده و بیش از آن که حتی به فکر موفقیت باشد، نگران امنیت خود است.

خلاق‌ترین «آدمهای اداره»، فضای همکاری، تحرک و حمایت متقابل (کارکنان و سازمان) را در گروه خود حفظ می‌کنند و بی‌ابتکارترین آنها، دو دستی به پست و مقام کوچکی در سازمان می‌چسبند و خودشان را راضی می‌کنند که آنها هم در شکوه و جلال سازمان سهیمند.

«آدم اداره»، دلواپس روابط انسانی در محیط است، اما این علاقه نه از سر نوع دوستی، بلکه به خاطر تأثیری است که دیگران می‌توانند بر تثبیت یا تزلزل موقعیت او بگذارند. وی ممکن است از شرایط موجود راضی نباشد ولی از بیم آن که مبادا با از دست دادن این موقعیت، به شرایط بدتری سقوط کند، به آن تن می‌دهد و به جای تلاش جدی برای گرفتن امتیاز بیشتر، می‌کوشد از راه نشان دادن وفاداری و دلچسپی خود به سازمان و با رعایت هنجارها و دستورات، توجه مقامات بالاتر را به خود جلب کند.

وی کارهای جاری (روتین) را به خوبی و بسیار مرتب انجام می‌دهد ولی برای هر کار تازمائی، پرس و جوی بسیار می‌کند مبادا که خطا کنند و مسئولیت آن به گردنش بیفتد. اما هر گاه در کاری تبحر کافی بیاید و خطوط اصلی کار برایش

تیپ است، می‌تواند به راحتی نقش تیپ دیگر را ایفا کند؟ آیا با آموزش می‌توان تیپ‌های دلخواه را تربیت کرد؟

● اگرچه رفتار افراد در سازمان تابع «نقش» آنهاست ولی آنچه در مورد تیپ‌های چهارگانه بالا گفته شد، تا اندازه‌زیادی مستقل از نقش سازمانی است. در بین کسانی که نقش واحدی را در سازمان دارند، می‌توان نمونه‌های هر چهار تیپ را بازشناخت.

گرایش به یکی از این تیپ‌ها به طور عمده به شخصیت افراد مربوط می‌شود. از طرفی شخصیت، محصول یک پروسه پیچیده است که طی سالها- به ویژه در دوران کودکی- شکل گرفته و تغییر آن کاری بس دشوار است. پس نمی‌توان به صرف یک تصمیم، به یکباره تیپ سازمانی خود را عوض کرد. با این همه، از آنجا که شخصیت پدیده‌ای پویاست، در شرایط معین امکان تغییر، فراهم می‌آید، تأثیر آموزش را البته نمی‌توان نادیده گرفت ولی آن هم نمی‌تواند تأثیر پایهای شخصیت را از میان ببرد. آموزش و تربیت کادرهای سازمانی (به ویژه در سن جوانی) اگر با نظم و مقررات محکمی همراه باشد، بی‌تأثیر نیست. برای نمونه، ارتش‌های جهان معمولاً کادرهای خود را، «آدم‌آواره» باز می‌آورند.

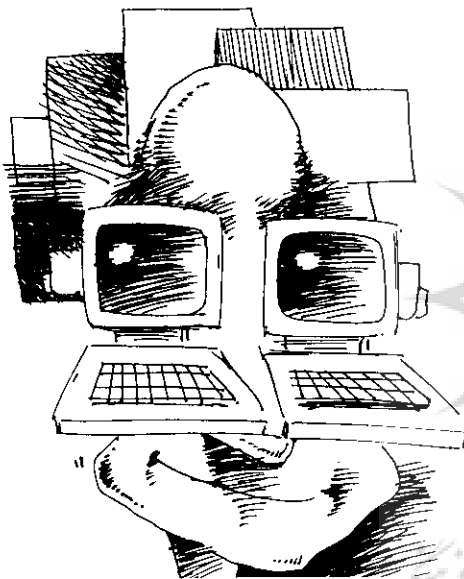
گذشته از اینها، تأثیر شرایط اجتماعی را در پرورش این تیپ‌ها نمی‌توان نادیده گرفت. نوشته کوتاه «مک کوبی» به بررسی جامعه‌شناختی این موضوع نمی‌پردازد. در حالی که معرفی خشک و خالی تیپ‌های سازمانی بدون چنین مطالعه‌ای کاری ناتمام است، این که تیپ‌های چهارگانه، چه ارتباطی با پایگاه طبقاتی افراد و یا شرایط اقتصادی و سیاسی جامعه دارند، یا در صورت تحول اجتماعی چه تغییراتی در چند و چون آنها رخ می‌دهد و یا سنتهای فرهنگی چه تأثیری در پرورش آنها می‌گذارند و یا توزیع فراوانی هر یک از تیپ‌ها میان زنان و مردان به چه ترتیبی است، و دهها پرسش دیگر، نیازمند یک مطالعه جامعه‌شناسی است.

● آیا در ایران نیز همین چهار تیپ سازمانی وجود دارد؟

همان طور که در آغاز این نوشتار یادآور شدیم، با این که تقسیم‌بندی «مک کوبی» قابل تعمیم است، باید با احتیاط با آن برخورد کرد. روشن است که همه این چهار تیپ در کشور ما دارای ویژگی‌های ایرانی هم هستند. و شاید بتوان علاوه بر آنها، تیپ‌های دیگری نیز شناسایی کرد. برای مثال تیپ «کارگیز» که همیشه از زیر کار درمی‌رود و تنها در برابر کارفرما یا بالادست خود وانمود می‌کند که سرگرم کار است، به کار دل‌بستگی ندارد و برای از سر گذراندن وظیفه، چندساعتی را درمحل کار می‌گذراند و... البته دلیل پیدایش چنین تیپی در ایران بررسی جداگانه‌ای می‌خواهد که در حوصله این مقاله کوتاه نمی‌گنجد. □

توسعه و انقلاب انفورماتیک

از: حسین طالبی



امروزه «اطلاعات» و مکانیزم‌های «اطلاع رسانی» بعنوان یکی از بارزترین و بلکه موثرترین عامل رشد و توسعه در کشورهای جهان سوم مطرح است. شاید طرح نظریات کارشناسان و صاحب‌نظران توسعه و رشد در جهان بتواند تا حدودی نقش و اهمیت «اطلاعات» را در این زمینه مشخص کند.

۱- دلیل اولیه تقسیم جهان به دو بخش توسعه یافته و توسعه نیافته اینست که در واقع توسعه نیافته‌ها آنهایی هستند که به «اطلاعات» دسترسی ندارند.

۲- اگر کشورهای توسعه نیافته امروزی آنهایی هستند که دیروز از قافله انقلاب صنعتی جا مانده‌اند، کشورهای توسعه نیافته فردا کشورهایی خواهند بود که امروز در پیوستن به قافله انقلاب انفورماتیک (اطلاعاتی) مرددند.

۳- در مناقشات اقتصادی، اجتماعی، جنگی... در جهان طرفی برنده است که تصمیماتش بر مبنای «اطلاعات» دقیقتر و سریعتر نسبت به طرف دیگر است.

۴- شرایبر در کتاب پروصداي «تسکاپوی جهانی» می‌گوید: انفورماتیک می‌تواند در جهت مصلحت به کشورهای جهان سوم تحمیل شود، البته مصلحت غرب!!

و بالاخره دهها نظریه دیگر که بسی‌شک در تأیید نقش مهم «اطلاعات» و سیستم‌ها و مکانیزم‌ها و نظام‌های «اطلاع رسانی» در جهان در کلیه سطوح که بعنوان ابزار بسیار مناسب رشد و توسعه مطرح می‌باشد، موید آنست که جمهوری اسلامی ایران باید این مقوله تحول‌انگیز را با دیدی باز و واقع بینانه دنبال کرده و خود را به دانش و علوم و تکنیک‌های «اطلاع پردازی» و «اطلاع رسانی» مسلح و مجهز کند تا مدیرانش در تمام سطوح بگونه‌ای تصمیم بگیرند و سپس قدم بردارند که در زمانی کوتاه بتوانند باتکیه

بر اطلاعات صحیح و سریع از گذشته و حال و آینده، کمک شایانی در حسن اجرای کلیه امور در تمام سطوح اجرایی کشور داشته و گام‌های زیربنائی موثر و حساب شده‌ای در رشد و توسعه واقعی در چارچوب اهداف و ارزشهای عالی جمهوری اسلامی برداشته شود.

در این گزارش «اطلاعات» و مکانیزم‌های «اطلاع پردازی و اطلاع رسانی» بوسیله کامپیوتر (که مجموعاً «انفورماتیک» نامیده می‌شود) در «رشد و توسعه» کشورها از جمله جمهوری اسلامی ایران بطور خلاصه تشریح خواهد شد و سپس به این نکته خواهیم پرداخت که چه باید کرد تا بقول شرایبر موج انفورماتیک در جهت مصلحت غرب به ما تحمیل نشود و در عین حال از قافله انقلاب انفورماتیک و دستاوردهای عظیم آن در حسن اجرای امور عقب نمانیم.