

# مشکلات کلان و راه‌حلهای خرد منظومهٔ اداری

جمهوری اسلامی ایران

محمد حسین لطیفی

مقدمه

۱- در این بررسی سعی شده که تعریف مختصری از ویژگیهای عمدهٔ سازمانها و نهادهای دولتی که در ۱۲ مورد عمده خلاصه می‌شود، ارائه گردد.

۲- تبیین نظری و مقدماتی مشکلات کلان و راه‌حلهای خرد در موارد زیر ارائه گردیده است:

- وضعیتهای کلان و خرد سیستم مدیریت.
- چارچوب و ارتکادات ذهنی فرهنگی-قومی.
- اسلام به عنوان تفکر مجرد منطبق بر وحی.

- تحمیلات و واردات ساختار آموزشی و روش‌شناسی صرفاً عقلانی که از خارج به کشورهای اسلامی در کل و به ایران در جزء سرایت کرده و ادامه دارد.

۳- روندهای کلان جهان صنعتی در موارد زیر مورد بررسی قرار گرفته است: (ده مورد)

- ۱- روند جامعه صنعتی به جامعه اطلاعات
- ۲- روند تکنولوژی اجباری به تکنولوژی فوق مدرن
- ۳- روند دموکراسی اشعاری به دموکراسی مشارکتی
- ۴- روند سلسله مراتب به روند شبکه
- ۵- روند این یا آن به انتخابهای چندگانه
- ۶- روند اقتصاد ملی-کشوری به اقتصاد جهانی
- ۷- کوتاه مدت نگرانی به بلند مدت نگرانی
- ۸- روند تمرکزگرایی به تمرکززدایی
- ۹- روند کمکهای نهادی به خود کمکی
- ۱۰- روند شرق - غرب به شمال - جنوب

۴- مشکلات کلان مدیریت ساختارهای اداری جمهوری اسلامی ایران، (۱- میراث تاریخی توأم با ترس ۲- ناسیونالیسم یا جزمیت‌های ایدئولوژیک ۳- عدم ثبات منطقه‌ای ۴- نفت و اقتصاد تک محصولی).

۵- راه‌حلهای خرد و بخش خصوصی در مقابل مشکلات کلان و بخش دولتی.

۱-۵- مخالفت‌های بوروکراتیک

۲-۵- مقاومت‌های سیاسی

۳-۵- نبود بازارهای سرمایه‌ای داخلی

۴-۵- فقدان رقابت مثبت و زاینده

۶- راه‌حلهای بسیار خرد در بهبود بخشی به کارآیی سازمانهای دولتی: مدیریت مؤثر و مسؤولانهٔ قدرت در حد سلولی و رفتاری آن با اموری که مدیر در رفتار روزانه باید مد نظر داشته باشد.

۷- منابع و مأخذ.

## ۱- سازمانها و یا نهادهای دولتی چه ویژگیهایی دارند؟

سازمانها و یا نهادهای دولتی صرفاً وسائل و ابزار و ساختارها و یا مکانیسم‌هایی هستند که در جهت تأمین منافع عمومی به وجود

آمده‌اند. این نهادها و یا سازمانها باید شخصیت‌های حقوقی باشند که به قدرت دولتی مجهز بوده و از انعطاف‌پذیری بنگاه‌های تجاری-صنعتی خصوصی نیز باید برخوردار باشد. در این سازمانها و نهادهای دولتی، مالکیت از آن دولت و حق دخالت‌ها نیز برای دولت محفوظ است لیکن مدیریت آنها در اختیار دولت نیست.

### خصوصیات و سیمای سازمانها و نهادهای دولتی:

نهادها و سازمانهای دولتی دارای ۱۲ ویژگی زیر می‌باشند:

۱-۱- شخصیت حقوقی (Corporate Body): سازمانهای دولتی دارای شخصیت حقوقی، مصنوعی و جعلی هستند که به وسیله یک ماده قانونی به وجود آمده‌اند. هر چه مجلس کم تجربه‌تر و غیر حرفه‌ای‌تر باشد حجم سازمانهای دولتی افزون‌تر خواهد شد.

۱-۲- قدرت و وظائف (Powers & Functions): سازمانهای دولتی دارای قدرت و وظائف مشخص و تعریف شده‌ای هستند که تحت حاکمیت ماده قانونی قرار دارد. دارای استقلال مالی بوده، اقتدار قانونی آن بر منطقه‌ای خاص و یا فعالیت تجاری و صنعتی خاص، کاملاً مشخص و تعریف شده است.

۱-۳- ساختار سرمایه (Capital Structure): عملیات مالی و ساختار سرمایه سازمانهای دولتی همانند سایر شرکتهاست، لیکن صاحبان سهام هیچ نوع حق برداشت از بهره سرمایه Equity Interests نداشته، حق رأی نیز نخواهند داشت و هیچ نوع حقی نیز در انتصاب رئیس و مدیر ندارند.

۱-۴- قدرت تصمیم‌گیری سریع (Quick Decision-Making Power): توانایی تصمیم‌گیری سریع نه تنها در زمینه مسائل متداول بلکه همچنین در زمینه مسائل مربوط به خط و مشی‌ها از شرایط ضروری موفقیت مدیریت بشمار می‌رود. چنین ویژگی در بطن ساختار سازمانهای دولتی موجود است.

۱-۵- انحصار عمومی-دولتی (Public Monopoly): ممکن است به برخی سازمانهای دولتی قدرت انحصاری عمومی تفویض شود مثل بانکهای مرکزی که حق انحصاری چاپ اسکناس را در اختیار دارند.

۱-۶- خود مختاری داخلی (Internal Autonomy): سازمانهای دولتی از خود مختاری کامل داخلی برخوردار بوده و از هر نوع دخالت‌های پارلمانی و یا کنترل‌های سیاسی در مسائل داخلی و مدیریت جاری محفوظ خواهند بود.

۱-۷- مدیریت در سازمانهای دولتی (Management): مدیریت در سازمانهای دولتی بعهده یک واحد انتخاب شده گذارده شده است. مثل هیأت مدیره که نشان دهنده تواناییها و مهارت‌های فنی و تجارب تجاری بوده که از اعتماد فرماندهی و صدور دستور نیز برخوردار است. مدیریت در سازمانهای دولتی نوعی خاص از مدیریت است که از تلفیق بهترین‌ها در تئوری‌های مدیریت و آنچه که به بهترین شکل منافع عموم را حفظ می‌کنند بدست آمده است.

کلیه قدرتهای اجرایی و مدیریتی به یک هیأت کوچکی تفویض شده که مسئولیت مدیریت و اداره بنگاههای بزرگ دولتی را بعهده دارند. این نوع ساختار مدیریتی نه مسئولیت پاسخگویی به سهامداران را دارد و نه بوسیله آنها انتخاب می‌شود. هیأت مدیره و مجریان آن از هرگونه نفوذ سیاسی مبرا بوده و تماماً در مقابل اداره امور مسائل داخلی سازمان مسؤول هستند.

۱-۸- کارمندان سازمانهای دولتی (Personnel of Public Corporation): مدیران و کارمندان جزء بخشی از خدمات کشوری به شمار نمی‌آیند. آنها بر اساس شایستگی انتخاب می‌شوند. آنها شرایط خدماتی خود را دارا می‌باشند. خزانه‌داری دولت کنترل مستقیم بر پاداش و حقوق و شرایط خدمات آنها ندارد.

۱-۹- خودمختاری مالی (Financial Autonomy) هزینه‌ها و مخارج و درآمد آنها در بودجه دولت نشان داده نمی‌شود. یا تمام و یا قسمت اعظم سهام سازمانها و شرکتهای دولتی به دولت متعلق

است. کمکهای اهدایی به سازمانهای دولتی باید بوسیله مجلس تصویب شود. گزارشهای سالیانه شرکتهای دولتی باید هر ساله به مجلس گزارش شود. از قدرت استقراض برخوردار بوده، و صدور اسناد و اوراق بهادار شرکتهای دولتی بوسیله دولت تضمین می شود.

۱-۱۰- موقعیت حقوقی مستقل (Indepdont Legal Status): سازمانهای دولتی یک شخصیت قانونی هستند. آنها می توانند علیه کسی به دادگاه شکایت کنند همچنین علیه این نهادها نیز می توان شکایت کرد.

یک سازمان دولتی آقای خود است و همچون هر فرد و یا شرکت و نهادی مسؤولیت کامل پاسخگویی به مشکلات و مسائل را دارد. سازمان دولتی، یک اقتدار عمومی-دولتی است با هدف خدمات عمومی.

۱-۱۱- قابلیت انعطاف (Flexibility): سازمانهای دولتی از انعطاف پذیری انجام امور (عملکرد و کار) برخوردار بوده، و در پاسخگویی به پارلمان نیز از انعطاف پذیری برخوردارند، لیکن در بوروکراسی (دیوان سالاری) و اداره امور از هیچ نوع انعطاف پذیری نمی توانند برخوردار باشند.

باید این نکته را یادآور شد که برای موفقیت یک سازمان تجاری و دولتی که با هدف به حداکثر رساندن سود و کارآیی بوجود آمده، انعطاف پذیری از ملزومات و ضروریات حتمی بشمار می رود و این ویژگی انعطاف پذیری در سازمانهای دولتی موجود است.

۱-۱۲- ضوابط و معیارهای کارآیی (Criterion of Efficiency): در یک سازمان دولتی درست برخلاف یک شرکت و یا سازمان تجاری معمولی، یک سازمان و یا شرکت و یا بنگاه تجاری دولتی صرفاً برای تحقق خارجی اهدافی چون خدمات عمومی و ارتقاء سطح زندگی و رفاه عمومی شکل گرفته است.

هدف از ایجاد سازمانهای دولتی به منظور تقسیم سود نیست بلکه ارائه خدمات به جامعه است. هر نوع مازاد و سوددهی سازمان دولتی به نفع مصرف کنندگان و کل جامعه ضبط می شود. سیاست قیمت گذاری بر پایه نقطه سربسر در طول سال پایه ریزی می شود.

تلاش برای به حداکثر رساندن سوددهی، معیار کارآیی سازمانهای دولتی نیست، همچنین راهنمای خط مشی سازی این سازمانها هم نخواهد بود. به حداکثر رساندن سود نمی تواند هدف اصلی یک سازمان دولتی باشد ولیکن از نظر اهداف خیلی مهم است و در درجه دوم اهمیت قرار دارد.

بطور خلاصه سازمانهای دولتی نمی توانند با قربانی کردن خدمات عمومی و یا تولید کالاهای اجتماعی به دنبال افزایش سود و منفعت سازمانی باشند.

## ۲- مشکلات کلان و راه حل های خرد منظومه اداری جمهور اسلامی ایران

### ۱-۲- تبیین نظری و مقدماتی

تجزیه و تحلیل و بررسی و نقد ساختار و محتوی (سخت افزار فنی-علمی و نرم افزار هنری-رفتاری) مدیریت منظومه اداری و معضلات مربوط بدان در ایران کار بسیار دشواری است.

گشت و گذار در این وادی، درست همانند راه رفتن در یک شب ظلمانی در جنگلی پر از تله است؛ آنهم تله های باهوشی که در حد رفتار ریز و خرد خود از حساسیتهای گسترده ایدئولوژیک از یکطرف و از انفعالات مادون عقلی و منطقی از طرف دیگر همواره در بازی دادن مدیر و مرئوس در حال فعالیت و نقش عوض کردن هستند. از این رهگذر، طبیعی است که کسانی که با این موضوع آشنایی گسترده تر و بیشتری دارند، هنگام گفتگو و نقد آن بیش از دیگران جانب احتیاط و دوراندیشی را مراعات می کنند و دور از جنجالهای سیاسی و جناحی و جانبداریهای آرمانگرایانه و غیر علمی به پردازش ساختار، محتوی و کارکرد و رفتار آن، بدان می اندیشند.

رعایت جانب احتیاط و دوراندیشی و جانبداریهای علمی-منطقی مفهومی است که با نوع و شکل مخاطب و کیفیت و کمیت ارائه اطلاعات و عمق و درک و تشخیص معرفت شناسانه ارتباط مستقیم دارد.

در اینجا اشاره ای مختصر به وضعیتهای کلان و وضعیتهای خرد

یک سیستم لازم است. قبل از تشریح وضعیتهای کلان<sup>۱</sup> و وضعیتهای خرد<sup>۲</sup> سیستم مدیریت و منظومه اداری جمهوری اسلامی ایران لازم است مفهوم وضعیتهای کلان و خرد یک سیستم را با مثالی که در تئوری اطلاعات و سایبرنتیک (علم فرماندهی، کنترل و ارتباطات در سیستمهای خرد و در ساختار کلان اجتماعی و جامعه جهانی) بیشتر بکار می‌رود، توضیح داده شود.

اگر سیستمی متشکل از مثلاً ماده‌گازی که در یک ظرف بسته باشد را در نظر بگیریم، عوامل و عناصر و شاخصهای تعریف کننده این سیستم کدامند؟ قهراً حجم و دما و فشار (مجموعه‌ای که اغلب آن را وضعیت کلان می‌نامند) ولی وضعیت کلان سیستم چگونه حاصل می‌شود. قهراً باید گفت جواب در وضعیتهای خرد نهفته است (که وضعیتها و سرعتهای ذرات در زمانهای مشخص می‌باشند). این وضعیتها لحظه به لحظه در حال دگرگونی و تغییر هستند.

وضعیت کلان یک سیستم با مجموعه وضعیتهای خرد آن مساوی است. واضح است که یک وضعیت کلان می‌تواند نتیجه مجموعه‌های بیشماری از وضعیتهای خرد باشد، همچنان که یک مجموعه می‌تواند از حاصل جمعهای گوناگونی به دست آید. در اینجا سؤالی پیش می‌آید: آیا تمامی مجموعه‌های وضعیتهای خرد می‌تواند معادل یک وضعیت کلان صرف باشد؟ خیر چنین نیست. همواره وضعیت کلان یک سیستم بخاطر ویژگیهای اثر جمعی یا باصطلاح همگراییهای پدیده‌آفرین (Synergism) از مجموعه وضعیتهای خرد آن بیشتر است.

از آنجا که این بحث در ادامه خود از ابعاد تئوریک و ریاضی صرف برخوردار می‌شود، تا این حد، از آن جهت که با قبول آن نسبت به مباحثی که بعداً خواهیم داشت نورافشانی خواهد داشت، بسنده کرده، آن را تمام می‌کنیم.

در بررسی وضعیتهای کلان ساختار اداری و بوروکراتیک جمهوری اسلامی ایران باید به این نکته همگراییهای پدیده‌آفرین توجه اساسی صورت پذیرد که در سه بخش زیر مورد بررسی قرار خواهد گرفت:

## ۲-۲- وضعیتهای کلان بررسی ساختار اداری و بوروکراتیک جمهوری اسلامی ایران

در خارجی‌ترین حلقه ساختار اداری و بوروکراتیک جمهوری اسلامی ایران سه عنصر کلی مورد نظر است که باید بررسی شود. این سه عنصر کلی عبارتند از:

### ۲-۳- چارچوبها و ارتکا ذات ذهنی فرهنگی-قومی

چارچوبها و ارتکا ذات ذهنی فرهنگی-قومی که در آن زندگی می‌کنیم، باید نقد و تنقیح شود. برخی از این چارچوبها و ارتکا ذات ذهنی فرهنگی-قومی ناشی از یک سلسله قلمروهای اجباری و ضروری است [همچون رفتارهای ذهنی فرهنگی-قومی] مرتب به جبر طبیعت که با پردازشهای تدریجی علوم تجربی و تکنولوژی عملی-کاربردی قابل مهار و کنترل است که قهراً زماندار یا «زمان‌بر»<sup>۳</sup> می‌باشد. لیکن برخی از این چارچوبها و ارتکا ذات ذهنی فرهنگی-قومی به نسبت دیگری ناشی از یک قلمرو آزاد و انتخابی هستند.

مثلاً چارچوبها و ارتکا ذات ذهنی فرهنگی-قومی ناشی از جبر جامعه و جبر تاریخ، که با ایجاد یک سلسله مباحثات و بررسیهایی که درجه‌ای از خود آگاهی تاریخی و اجتماعی را در ذهن متوسط افراد و آحاد جامعه حفظ کند، قابل حل است (بطور نسبی نه مطلق) که از این مقولات به شمار می‌رود. مواردی که مرحوم دکتر علی شریعتی در کتاب انسان و اسلام با عنوان چهار زندان انسان مطرح کرده از همین مقولات است. البته زندان چهارم که همان زندانی شدن در خود و نفس است به وسیله عرفان و مکاتب اعتقادی و اندیشه‌های وحی قابل حل است که در جای خود بدان می‌پردازیم.

فرانسیس بیکن در کتاب خود به نام ارغنون نو، ضمن کم اعتبار خواندن قیاس‌صوری که در منطق قدیم جزو مهمترین و معتبرترین اقسام استدلال شمرده می‌شد، به بتهای چهارگانه‌ای به شرح زیر اشاره کرده که در خصوص جامعه ایران در برخی از موارد مشروعیت‌های مذهبی نیز بخود گرفته است:

الف - بت‌های طایفه‌ای: خطاهایی که از خصائص طبیعت بشر مثل اینکه ناخود آگاهانه برای هر چیز یا هر امری علت غایی پنداشتن و

ناخودآگاهانه و بدون انعطاف‌پذیری آن را مبنای استدلال‌های بعدی قرار دادن مربوط به بت‌های طایفه‌ای است.

ب - بت‌های شخصی: خطاهایی که اشخاص به مقتضای طبیعت اختصاصی خود بدانها دچار می‌شوند، چنان‌که خصوصیت شهرت طلبی یا حب مال و یا گذشته‌گرایی (سنت‌گرایی) و نظایر آنها منشأ خطاهای افراد دارنده این خصوصیت‌هاست.

ج - بت‌های بازاری: یا خطاهایی که زائیده معاشرت مردمان با یکدیگر است و نمونه آنها الفاظی مانند بخت و اقبال و فلک‌گذار و روزگار کج رفتار و نظایر آنهاست که معانی درست و حسابی ندارند. از مقوله بت‌های بازاری بشمار می‌روند.

د - بت‌های نمایشی یا موهوماتی: یا خطاهایی که از تعلیمات و استدلال‌های غلط حکما و مشاهیر جهان ناشی می‌شود. بیکن در این مورد با توجه به مذاهب و اعتقادات حکما، که خود آنها را پرده‌نمایشی می‌خواند، در توضیح مذهب سفسطی یا نظری می‌گوید که فیلسوف نظری بعضی از امور را گرفته بی آنکه در درستی و حقیقت آنها دقت و بررسی و یا دخل و تصرفی بعمل آورد، اصل و اساس قرار داده و بر همان اساس سفسطه می‌کند و بهترین نمونه آن حکمت ارسطوست که منطق را مأخذ علم قرار داده و کوشیده است تمام مسائل را با استفاده از قیاس روشن سازد و حتی اگر در طبیعت و طبیعیات نیز به مشاهده و تجربه‌ای دست زده برای این منظور بوده که نتایج آن را با اصول متخذة خود منطبق سازد. البته از این منطقی‌های ریز و درشت ارسطویی در ساختار فرهنگی - اعتقادی ما معلوم نیست که کم باشد.

#### ۴-۲ - اسلام به عنوان تفکر مجرد منطبق بر وحی

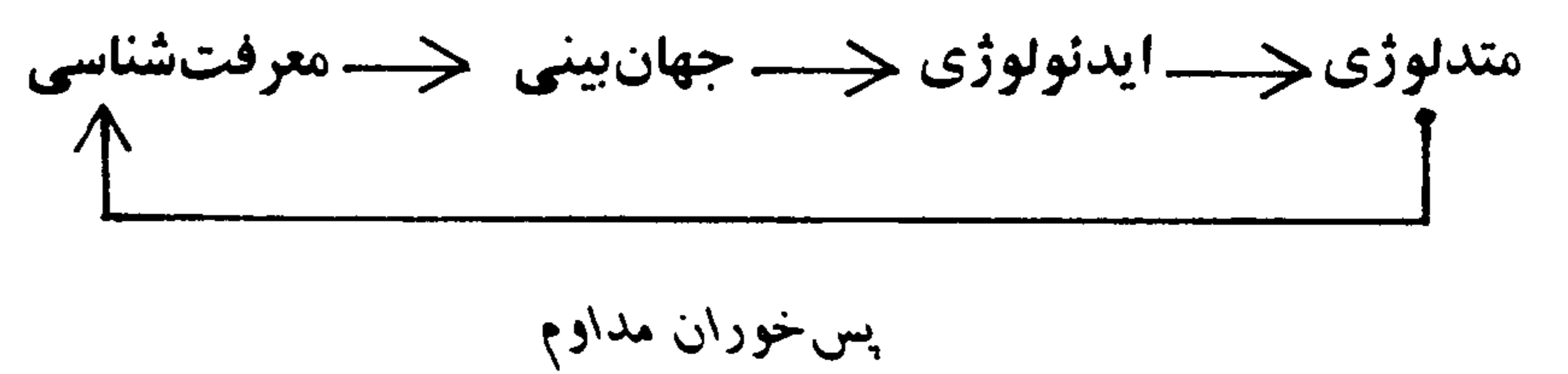
دومین عنصر کلانی که در بررسی وضعیت‌های کلان ساختار اداری و بوروکراتیک جمهوری اسلامی ایران باید بدانها پرداخته شود، همانا اسلام به عنوان یک تفکر ذهنی و اعتقادی است که چارچوب‌های متعددی را (مثل هر تفکر ایدئولوژیک) بر انسان حاکم می‌کند. اسلام به عنوان یک تفکر مجرد منطبق بر وحی اگر در درجات نازله خود که به شکلی کاربردی باید با سایر

مضمون‌های حیات بشری ارتباط و تعامل داشته باشد، در پردازش‌های درست قرار نگیرد، نمی‌تواند فیض کامل و استفاده درستی را که باید برساند افاده کند. از تفسیر و تبیین چگونگی ارتباط بین خالق و مخلوق گرفته تا رابطه بین کیفیت و کمیت، دانش و ارزش، جهان‌بینی و ایدئولوژی فقه و عرفان و کلام، عقل و علم و دین و نظر و عمل و یا مسائلی که اخیراً با عناوینی نظیر مدیریت علمی و مدیریت فقهی مطرح می‌شود، تعهد و تخصص، ارتباط بین علوم حصولی و علوم حضوری (معارف) و چگونگی ترکیب سیستمیک و یا سیستماتیک احکام اولیه، احکام ثانویه و مصلحت نظام از اهم مسائلی است که در یک نسبت معرفتی باید روشن شود. اسلام به عنوان یک مکتب اعتقادی دارای سه بعد اساسی است که شامل جهان‌بینی ← ایدئولوژی ← و متدلوژی (روش‌شناسی) است.

البته جهان‌بینی و نحوه تفسیر و تبیین آن مؤخر بر معرفت‌شناسی است که اعم است. بنابر این می‌توان چنین عنوان کرد که اسلام و معارف الهی اسلام دارای ابعاد کلان زیر هستند و یا حداقل می‌توان گفت اگر بخواهیم به اسلام پردازیم باید با بلوک‌های مقولاتی زیر با آن دست و پنجه نرم کنیم: معرفت‌شناسی ← جهان‌بینی ← ایدئولوژی ← متدلوژی ← ... که سایر مسائل اجرایی در امتداد این مقولات قرار می‌گیرند.

ما در بررسی اسلام گاهی آن را در حد تصفیه روحی فرد و ترتب عملی و التزام عملی آن را در حد عبادات در نظر می‌گیریم و گاهی هم اندیشه‌های مجرد منطبق بر وحی آن را که دارای ارزش‌های لایتغیر و ثابتی است که باید با تلفیهای مختلف ماده و انرژی و اطلاعات به عنوان یک سیستم که با استفاده از تئوری کل نگرانه سیستمها بگونه‌ای ترکیب شود که بتواند عناصر انسانی را همواره نسبت به رعایت مضامین آن ساختار ارزشی ثابت و لایتغیر، خودآگاه نگاه داشته و همواره این آمادگی روحی را در انسانهای آن سیستم و آن مجموعه حفظ کند، در نظر می‌گیریم. در این صورت دیگر اسلام صرفاً در حد عبادات فردی خلاصه نمی‌شود بلکه به عنوان ارزش‌هایی که باید در تمدن‌سازی و چهره‌های مختلف جامعه حضور تاریخی داشته، و در یک فرایند متحرک و فعال دخل و تصرف‌هایی از خود باید نشان دهد تلقی می‌گردد. در این صورت اسلام به مثابه یک قوه و توان و یک

واحد مجردی است که باید تحقق خارجی پیدا کند. این برداشت این ترتب عملی را در بردارد که ما باید یک نگرش مدیریتی نسبت به اسلام داشته باشیم یعنی باید مکرراً به مدل پس‌خوران‌دار زیر پاسخ بدهیم:



ضمن پردازش صحیح آنها به عنوان ورودیها در جعبه سیاه ساختار فرهنگی-معرفتی-مدیریتی خود در تنظیم امور و مدیریت جامعه خود از یک سطح رفتاری بهینه و بهنگام برخوردار بوده و دچار تشتهای ناگهانی نشویم.

در زیر به ده روند کلانی که در جهان صنعتی شروع به رشد و توسعه کرده و آثار و پیامدهای آن یا به تدریج و یا ناگهانی می‌تواند به جامعه ما هجوم بیاورند، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند:

### ۳- روندهای کلان جهان صنعتی که تحمیل می‌شود

روندهای کلانی که از جهان صنعتی در ابعاد تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی بر جهان غیر صنعتی وارد می‌شود و تا حدود زیادی در خصوص درک و مدیریت رفتارهای سازمانی می‌توانند بکار گرفته شوند عبارتند از:

این موضوع که اصول اسلام در کدامیک از بلوکهای فوق قرار می‌گیرد و ارتباط این مدل با علوم تجربی و علوم انسانی چگونه است، پاسخ مشکلات زیادی را روشن می‌کند که در صدر آن ارتباط بین دو پدیده‌ای است که اصطلاحاً با عنوان وحدت بین حوزه و دانشگاه در جامعه ما مطرح بوده و در جریان است.

۵-۲- تحمیلات و واردات ساختار آموزشی و روش‌شناسی صرفاً عقلانی که از خارج به کشورهای اسلامی در کل و به ایران در جزء سرایت کرده و همچنان ادامه دارد.

#### ۱-۳- تغییر از جامعه صنعتی به ← جامعه اطلاعات

(Industrial Society → Information Society)

به علت آتوماسیون و کمپیوتر (تکنولوژی ذخیره‌ساز و بازیابی و پردازش اطلاعات)، کارگران جامعه اطلاعات و یا عصر اطلاعات از سه مجموعه ماده و انرژی و اطلاعات بیشتر در مدیریت نوع سوم که غیر ملموس است؛ یعنی اطلاعات مشغول فعالیت هستند. بجای تولید ماده‌ای ملموس کارگران این عصر بیشتر با عنصری ناملموس به نام اطلاعات سر و کار دارند. جابجایی تکنولوژیکی کارکنان و یا کارگران یکی از موضوعات مناقشه‌انگیز کار و مدیریت است که مرتب در حال افزایش و بزرگ شدن است.

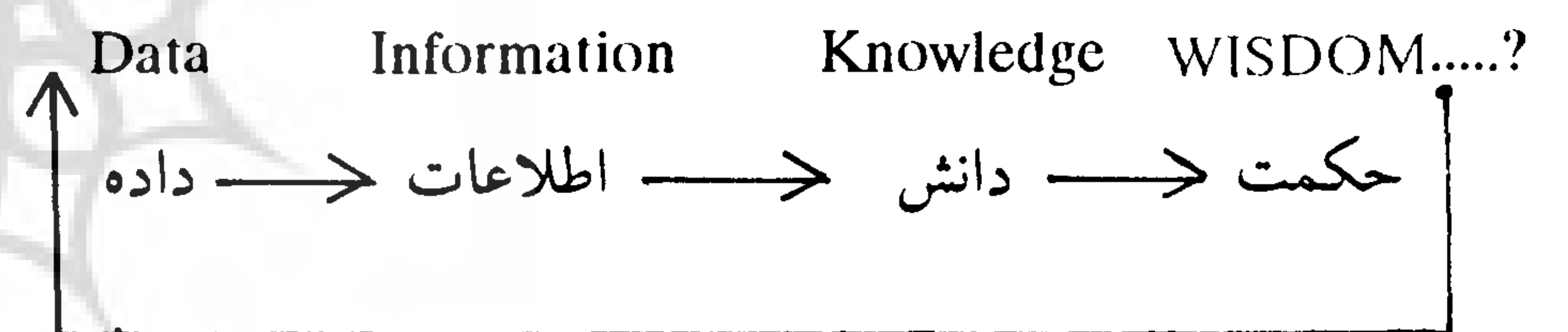
ساختار آموزشی دانشگاهی، هم از نظر شکل و هم از نظر محتوی، در تمام ابعاد از کودکان گرفته تا دانشگاه از ابتدای ورودش به این مرز و بوم مقاومت‌هایی را ایجاد کرده و همین مقاومت‌های روانی، اجازه ادغام‌پذیری و آموزش تام و تمام و ارگانیک را نداده است. علت اصلی این است که قاعده هرم توده‌ای و مردم با رأس آن که عناصری مجهز به آموزشهای آکادمیک بوده‌اند، به علت وارداتی بودن این ساختار توازن و مؤانست و ارتباطی توأم با تعادل متحرک نداشته‌اند. در شکل کنونی نیز حوزه و دانشگاه دو نهاد آموزشی هستند که مقاومت‌هایی نسبت به هم نشان می‌دهند. ما در اینجا قهراً به دنبال تبیین و آشتی معرفت‌شناسانه بین حوزه و دانشگاه نیستیم، لیکن این مسأله از ضروریات اساسی تاریخی است که در همه ابعاد و با فرایندی جامع‌الاطراف باید صورت پذیرد. و در این راستا از جهان خارج باید مطلع شده و از قبل بدانیم که چه روندهای کلان در سیر تاریخی خود به دنبال ورود و تحمیل خود به ساختار فرهنگی و آموزشی و روابط اجتماعی توأم با ارزش ما هستند تا بتوانیم

در اقتصاد خدماتی امروزه بیش از ۶۰ درصد شغل‌های موجود در ارتباط با ایجاد، پردازش و توزیع اطلاعات است. (سیر تاریخی) اقتصادهای پیشرفته کشورهای صنعتی را می‌توان کشاورز (Farmer) ← کارگر (Laborer) ← منشی (Clerk) ترسیم نمود که در آن کارگران دیروز از کوره‌های گداخته مواظبت می‌کردند ولی کارگران امروز از اندرون و محتویات

آرایش تلویزیونی کامپیوترها مواظبت می‌کنند.

مهمتر از همه در ارتباط با کارگران جدید اطلاعات (Information Workers) مدیران و رؤسا هستند که تعداد آنها تا دهه ۷۰ قریب به ۵۸ درصد افزایش داشته است. در حالی که نیروی کاری کارگر در همین مدت در حدود ۱۸ درصد رشد داشته است.

در جامعه اطلاعات اعتقاد بر این است که مدیران کل‌گرا (تمام مدیر یا مدیران همه فن حریف) جای خود را به مدیران جزءگرا و تخصصی می‌دهند. مدیران کلی توانایی بیشتری برای انطباق با شرایط متغیر محیط داشتند در حالی که مدیران تخصصی به سرعت از رده خارج شده و جای خود را به مدیران جدید می‌دهند. علت آن تغییر و تبدیل سریع و شتابدار در اطلاعات و دانش است که شتاب تغییرپذیری بیشتری داشته و سیر زیر را می‌پیماید:



پس خوران مداوم

هر کدام از مفاهیم و مقوله‌های فوق، تعاریف و تعاملات گسترده و پیچیده‌ای دارند که در علوم ریاضی و رفتاری باید بدانها پرداخته شود که در این مقاله نمی‌توانیم بدانها پردازیم.

مدیران در این عرصه به شدت با فراوانی اطلاعات که به تصفیه و تصحیح و پردازش نیاز دارد به مبارزه طلبی دعوت می‌شوند. با استفاده از کامپیوتر و انقلابهای ارتباطاتی و مفاهمه، اطلاعات منبع تجدید پذیر و خود-افزاینده (Self-generating) است. در جوامع صنعتی همه با آغوش باز از این پدیده استقبال نمی‌کنند.

دو گروه در مقابل پدیده عصر اطلاعات بیش از همه متضرر شده و مقاومت می‌کنند: یکی کارگران سنتی صنایع بزرگ از قبیل صنایع فولاد و ماشین‌سازی، که مشاغل خود را به آدمهای آهنی

(روباتها) و سایر انواع اتوماسیونهای کامپیوتری ساخته‌اند که کامپیوتر و تکنولوژی مدرن را قبل از امید و آینده دارا بودن یک خطر تلقی می‌کنند. دومی کارمندان و مدیران یقه سفید هستند که احساس می‌کنند که مشاغل آنها به وسیله اتوماسیون بسیار ساده شده و از مهارت خالی شده است (De-Skilled). تمام این مضامین، آموزشهای ادبیات کامپیوتر را برای همه کارمندان بخصوص مدیران الزامی می‌کند.

## ۲-۳- تغییر از تکنولوژی اجباری به ← تکنولوژی فوق مدرن و فوق تماس

(تکنولوژی که ناشی از قلمرو اجبار است)

(High teck / High touch ← Forced Technology)

کارمندان به شدت در تلاشند تا بتوانند یک توازن بین تکنولوژی غیر شخصی و ضرورت نیاز به یک تعامل انسانی معنی‌دار را برقرار نمایند.

کارمندان مدرن نوعاً در عصر حاضر از اینکه اجباراً با ماشین‌آلات غیر شخصی و نامأنوس و سرد و بی‌روح روابط برقرار کرده و در تعامل باشند، ناراضی بوده و از خود مقاومت نشان می‌دهند. از طرفی تعداد کمی از کارمندان راضی خواهند بود که در خانه نشسته و در کلبه الکترونیکی خود "Electronic Cottage" دکمه‌های پیغامهای کامپیوتری را به اتاق کار فرمایش ارسال دارند. ساختار سازمانی از افراط در سازمانمندی به سوی انزوا سیر می‌کنند.

(Organization → Isolation).

بسیاری از افراد از فرصت ملاقات و نجوا با سایر کارمندان در خلال استراحتهای حین کار لذت برده و بدان نیازمند نیز هستند. حال، تعامل و گفتگوهای چهره به چهره با رئیس و برخی صحبتها در زمینه سیاستهای سازمانی را نادیده می‌گیریم. نیازهای بنیادی انسان به تعامل با یکدیگر و حمایت از یکدیگر باعث توسعه و بوجود آمدن محیطهای کاری انسانی و خلاق شده است.

مثلاً توسعه همزمان روباتهای تکنولوژی سطح بالا و تماسهای کیفی سطح بالا همین افراد و مدیران و ایجاد گروههای کوچک و داوطلبانه بهبود کیفیت از همین ضرورت ناشی می‌شود.

عنصر انسانی بیش از پیش با اهمیت می‌شود و به موازات افزایش تکنولوژی پیشرفته که محیط کار را به اشغال خود در می‌آورد، بر اهمیت عنصر انسانی افزوده می‌گردد.

### ۳-۳- تغییر دموکراسی اشعاری (نماینده‌گری) به دموکراسی مشارکتی

(Participatory democracy ← Representative Democracy)

شهروندان و کارمندان نقش بیشتری را در تصمیم‌گیریهای کلیدی که در زندگی آنها تأثیر مستقیم می‌گذارد، هم تقاضا می‌کنند و هم متعاقباً به دست می‌آورند.

در بطن و قلب این روند کلان، فزون‌یابی آرمانهای فردی در جهت داشتن نقش مستقیم در تصمیم‌گیریهای سازمانی و سیاسی است که در زندگی آنها تأثیر مستقیم می‌گذارد؛ به گونه‌ای که نایس بیت<sup>۴</sup> می‌گوید:

«درست به گونه‌ای که ما به دنبال دریافت نقش بیشتر در تصمیمات سیاسی هستیم که از طریق ابتکارات و مراجعه به آرای عمومی به دست می‌آید، نوعاً به دنبال فرموله کردن ساختار سازمانی هستیم که اجازه دهد کارکنان، صاحبان سهام، مصرف‌کننده‌ها و رهبران جوامع و رهبران محلی نقش بیشتری را در چگونگی اداره و هدایت سازمانها و بنگاههای بزرگ داشته باشند. چهره و ویژگی کلیدی این سناریو، روند بسوی شرکت و سهام شدن بیشتر کارگران در ساختار و عملکرد و تصمیم‌گیریهای سازمانی و حقوق کارمندان است.» از این رهگذر باید گفت که مدیر و رهبر امروزین نیاز بدین دارد که یک تسهیل‌گر (Facilitator) باشد نه یک دستور دهنده و دیکتاتور (Order giver Dictator).

### ۳-۴- تغییر روند سلسله مراتب دار به روند شبکه‌ای

(Networking ← Hierarchies)

بوروکراسی‌هایی که بگونه رسمی (یا صوری و شکلی)، و عمودی جهت‌گیری شده بودند جای خود را به غیررسمیتهای شبکه‌ای توأم با جهت‌گیریهای افقی می‌دهند.

بطور سنتی، دولت و سازمانهای تجاری قویاً بجانب یک ساختار توأم با اقتدار عمودی جهت‌گیری پیدا کرده‌اند. روند

امروزین عدول از یک جهت‌گیری عمودی به سوی یک جهت‌گیری افقی، رویهم افتادگی و اصطکاک و ارتباطات چندین جهته بین افراد و گروهها سیر می‌کند. شبکه‌ها به توسعه سریع و خود بخودی متمایل بوده، با تساوی و غیررسمی بودن نمایان می‌شود. در شبکه‌های هدفدار و چندین رشته‌ای "Inter-Disciplinary" این در حقیقت کفایت و شایستگی است که به حساب می‌آید نه وضعیت تحکمی، دلخواهانه و یا خودسرانه.

### ۳-۵- تغییر روند این یا آن به انتخابهای چندگانه (متعدد):

(Multiple Option ← Either / or)

تشخصهای این یا آنی دیروز با توانایی و انتخابهای وسیعتر در نحوه زندگی، نوع کار و بازی رقیق شده است. نقش جنسیت با ورود هر چه بیشتر زنان به صحنه نیروی کار در حال عوض شدن است.

در کیفیت عصر حاضر، جهانی وجود دارد که همه اشیا و پدیده‌ها با مزه‌ها و رنگهای گوناگون و مختلف در آن ظاهر می‌شود. شغل و نحوه زندگیها نیز دارای دهها گونه گونی شده‌اند. هنجار ۴۰ ساعت در هفته و پنج روز کار در هفته جای خود را به برنامه کاری خلاق می‌دهد که اصطلاحاً زمان منعطف (Flexibile time) و نیمه وقت دائم (Permanent Part time) و ساعتهای کار هفتگی بهم فشردگی یا مترکم (Compressed workweeks) همچون (۴ روز ده ساعت کاری) نامیده شد و استخدام و اشتغال خودی (شغلای آزاد) به سرعت در حال افزایش است و طیفی از کار و تفریحههای کاملاً شخصی تا حد اتم ریز شده در حال ظهور است. یا موجود بودن فضای انتخابهای چندگانه افراد در کیفیت کنونی انتخابهای شخصی بشمار و مسؤولیتها گسترده‌تری را جهت تجارب زندگی خود در دسترس دارند.

### ۳-۶- تغییر روند اقتصاد ملی-کشوری به اقتصاد جهانی

(World Economy ← National Economy)

صنایع منطقه‌ای شده (Regionalized Industries) در حال افول نظیر صنایع فولاد و اتومبیل‌سازی جای خود را به صنایع



### ۱۰-۳- تغییر روند شرق - غرب به ← شمال - جنوب

(North-South ← East-West)

پایان پذیرفتن جنگ سرد و اضمحلال امپراتوری اتحاد جماهیر شوروی سوسیالیستی و رو آوردن تمام کشورهای اروپای مرکزی و اروپای شرقی به سوی سیستم اقتصاد سرمایه‌داری بازار محور ویژگیهای زیر را ایجاد کرده است:

#### ۱- تغییر مناسبات جهان از ساختار دو قطبی به چند قطبی

۲- توازن جهانی که به وسیله استراتژی بازدارندگی هسته‌ای دو قطب شرق و غرب برقرار شده بود، جای خود را به سرعت به عدم توازن اقتصادی فقیر و غنی یعنی شمال-جنوب می‌دهند. این کیفیت و روند به تدریج به وسیله کشورهای جهان سوم و خاورمیانه به عنوان تنها روش توسعه و دفاع در برنامه‌ریزیهای آینده خود اتخاذ می‌شوند.

۳- قطب‌بندیهای اقتصادی با ایجاد مناطق وسیعتر تجارت آزاد با شدت هر چه تمامتر ادامه دارد. در این زمینه باید به موارد زیر اشاره شود:

• منطقه تجارت آزاد نیمکره آمریکای شمالی (North American Free Trade Hemisphere) که از باریکه پوتیت بارو در آلاسکای کانادا شروع و تا تنگه ماژلان در انتهای آرژانتین ادامه خواهد داشت.

• جامعه اقتصادی اروپا (EEC) که در آینده تمام کشورهای اروپای شرقی و مرکزی و جمهوریهای روسیه را نیز در بر خواهد گرفت.

• منطقه تجارت آزاد کشورهای آسیایی که در آن ژاپن بازیکن اصلی است. (East Asian Economic Grouping)

یعنی در واقع، گروه‌بندیها و قطب‌بندیهای کلان زیر در حال انسجام و شکل‌گیری هستند:

جهانی (Globalized Industries) در حال جهش از قبیل بیوتکنولوژی، مخابرات و الکترونیک می‌دهد و از این رهگذر صنایع بیوتکنولوژی و مخابرات و الکترونیک بخاطر دانش‌بر (Knowledge-Intensive) بودن و کاربرد (Labor Intensive) و ماده‌بر (Material Intensive) نبودن آن کیفیتی جهانی بخود می‌گیرد. البته این صنایع در شکل کنونی جامعه اطلاعات سرمایه‌بر (Capital-Intensive) می‌باشند.

### ۷-۳- تغییر روند کوتاه مدت تگری به ← بلند مدت تگری

(Long term ← Short term)

توجه استراتژیک به دوام و بقای طولانی مدت جایگزین اشتغالات سستی مدیریت که مشحون از منافع کوتاه مدت بود می‌شود. مدیران شروع به درک این واقعیت کرده‌اند که کارمندان و کارورزان صرفاً کالای مصرف شونده نبوده بلکه منابع با ارزشتری هستند.

### ۸-۳- تغییر روند تمرکزگرایی به ← عدم تمرکزگرایی (تمرکززدایی)

(Decentralization ← Centralization)

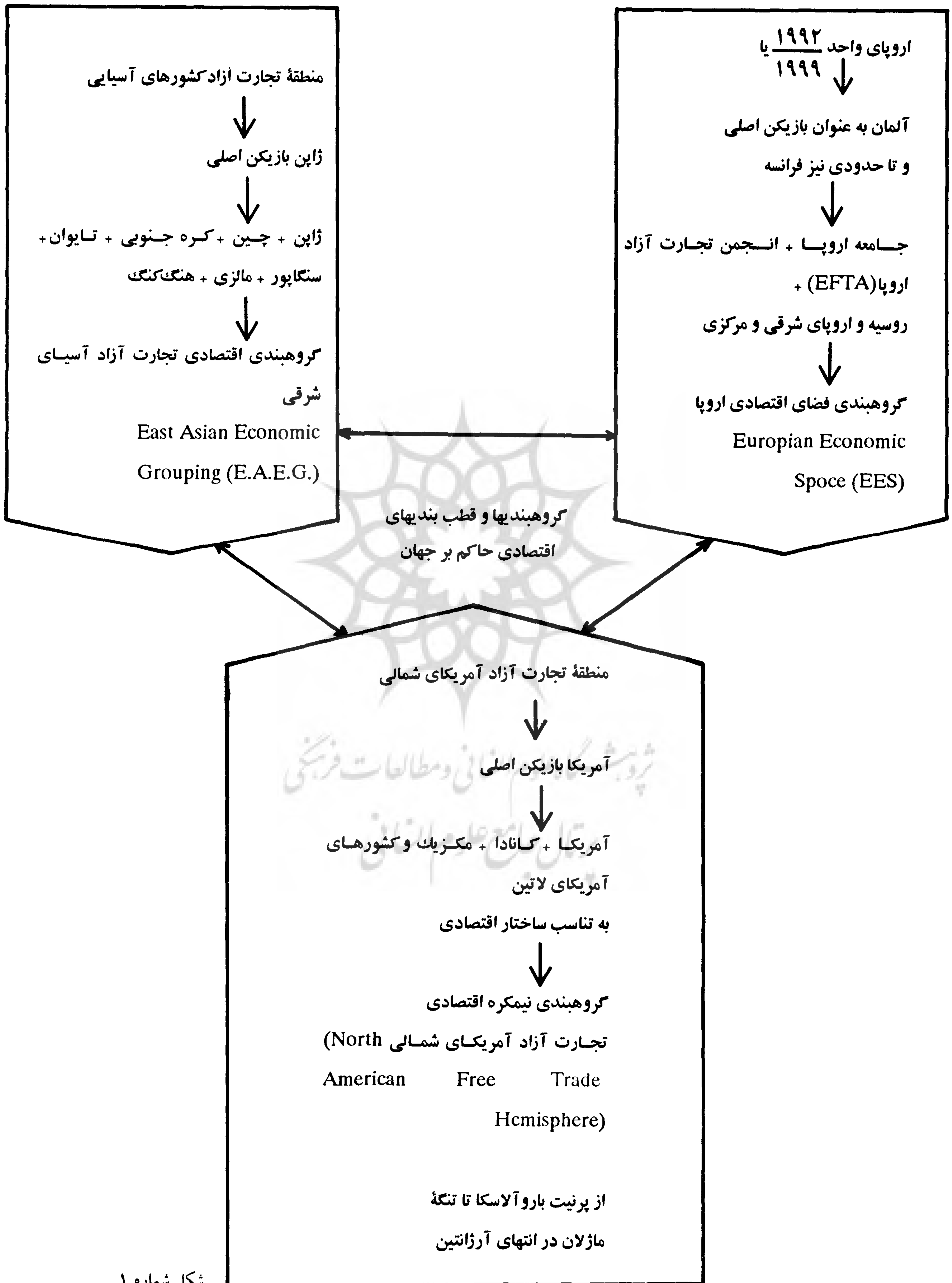
این مفهوم هم در ساختار صنعتی و هم در ساختار سازمانهای دولتی روند تفویض قدرت بیشتر و کنترل و اقتدار بیشتر به نیروهای محلی است.

### ۹-۳- تغییر روند کمک و مساعدتهای نهادی سازمان یافته به ← کمک به خود (کمک به نفس بدون استفاده از منابع سازمان یافته خارجی)

(Self-Help ← Institutional Help)

عدم رضایت و دلسردی و سرکوفتگی از نهادها و سازمانها چرخش و گرایش به سوی ارزشهای سستی اتکا به خود را افزایش داده است.

شاهد بر این مدعا انفجاری است که در افزایش تعداد بنگاههای بزرگ تجاری دیده می‌شود.



شکل شماره ۱



ایجاد می‌کنند، اشاره می‌کنیم.

#### ۱-۴- میراث تاریخی توأم با ترس و چالشهای درونی و خطرات بیرونی:

در کشورهای جهان سوم و از آن جمله مصر، ایران و عراق و سوریه و ترکیه دولتهای جدید و به اصطلاح مدرن از اعقاب مستقیم سیستمهای سیاسی هستند که برای رویارویی با خطرات براندازی داخلی و خارجی و در فرایند تمهیدات لازم برای حفظ حیات و موجودیت خود لازم می‌دیدند که در تمام زمینه‌های حیات ملی و اقتصادی اقتدار و نفوذ خود را گسترش دهند. قاهره، بغداد و دمشق برای قرن‌ها مرکز مدیریت و سازماندهی امور عمومی بود و با قدرتهای اروپایی این تمرکزگرایی مدیریتی در این شهرها افزایش یافته و گسترده‌تر شد. تهران از اواخر قرن هجدهم نقش سازمان یافته تنظیم‌کننده (تعديل) اقتصادی را به خود می‌گیرد. آنکارا به عنوان پایتخت جمهوری ترکیه‌ای شد که از زیر خاکروب‌های امپراتوری عثمانی سر برآورد. بوروکراسی‌ها و مدیریت عمومی دولتی نیز خود را با شرایط جدید سیاسی منطبق کرده و همچون ساختار و اقتدار اقتصادی-تولیدی چنگالهای خود را در اندرون بسیاری از زمینه‌ها و قلمرو اقتصاد و حیات عمومی فرو برد.

که از نظر سیاسی نیز قابل اعتماد باشد باعث شد که ساختار و نهادهای دولتی تنها موتور رشد سریع اقتصادی تلقی شده و حضور و فلسفه وجودی داشته باشد.

#### ۳-۴- عدم ثبات منطقه‌ای:

حضور عنصر اسرائیل در منطقه به عنوان عامل بی‌ثباتی، روند تمرکزگرایی را با وارد کردن شکهای سیاسی از ۱۹۴۵ به این طرف متراکم‌تر کرد. مصر و سوریه در جهت رویارویی با اسرائیل مجبور هستند درصد بالایی از تولید ناخالص ملی را صرف تسلیحات و ساختار دفاعی نمایند و اقتصاد جنگی که کنترل تنگاتنگ و شدید دولتی را می‌طلبد جزء ذاتی این منطقه نموده است. در ترکیه اقتدار آنکارا در جهت کنترل شدید توسعه‌ها و رشد متنوع داخلی و در جهت رویارویی به اصطلاح با خطرات کمونیسم روسیه و ناتویی شدن رشد کرد. جمهوری اسلامی ایران که ماشین عظیم اقتصادی کشور را بعد از انقلاب اسلامی ۲۲ بهمن تصاحب کرد، در پاسخ به خطرات ناشی از خارج و جنگ ایران و عراق به عوض طی روند رشد و توسعه اقتصادی سالم به تمرکزگرایی این مالکیت شدت بخشید که نتیجه نهایی آن معلوم بود.

#### ۴-۴- نفت و ساختار اقتصادی تک محصولی:

سلطه نفت به عنوان منبع درآمد تک محصولی بر سایر بخشهای اقتصادی در کشورهای خاورمیانه یکی از مهمترین عوامل کنترل دولت بر امور اقتصادی بشمار می‌رود. کشورهای عربی حوزه خلیج فارس بعد از جنگ اول و دوم خلیج فارس به سرعت برای کنترل بخشهای اقتصادی مربوط به نفت و مشتقات آن از مالکیتهای معادن گرفته تا پردازش اقتصادی مواد خام و صادرات آن با شتاب حرکت کردند. اگر چه ملی کردن صنایع نفت یکی از اقدامات ضروری در جهت کنترل امور اقتصاد عمومی و ملی بود، لیکن به دولت حداکثر درآمد ناشی از صادرات را اعطا کرد و قدرت عظیمی از قیمومیت و سرپرستی را در اختیار دولت مرکزی قرار داد. این روند بخصوص در عربستان سعودی که سیستم اقتصادی آن بر تجارتنی استوار است که کاملاً

#### ۲-۴- ناسیونالیسم و یا جزمیتهای ایدئولوژیک:

بسیاری از کشورهای منطقه خاورمیانه در تلاشهای گسترده و عمومی خود برای رهایی از قدرتهای کهن و سابقه‌دار استعماری و کسب استقلال و خودمختاری اقتصادی به شدت به سوی برنامه‌ریزی متمرکز (Central Planning) و سیاستهای درهای بسته اقتصادی و ملی کردن بخشهای کلیدی صنعتی-اقتصادی رو آوردند.

در الجزایر استقلال از میراث شوم استعمار فرانسه باعث شد که تلاش گسترده و شدیدی صورت گیرد تا یک اقتصاد مستقل توسعه یابد و از این رهگذر دولتی کردن و ملی نمودن ساختار صنعتی-تولیدی را تنها راه حل می‌دیدند. معمولاً در کشورهای منطقه خاورمیانه خلاء وجود یک طبقه خصوصی صنعتی-تجاری

مستغرق در برنامه‌ریزیهای توسعه‌ای است که با پول و درآمد نفت می‌چرخد، رشد فزاینده‌ای داشته است. تا اواخر دهه ۱۹۸۰ بسیاری از نیروهای کاری ملی در کشورهای بحرین، کویت، عربستان سعودی، قطر و امارات متحده عربی به وسیله دولتها استخدام شده بودند و تمام بخشهای اقتصادی وابسته به جریان مخارج و هزینه‌گذاریهای دولتی بوده‌اند. نتیجه این شد که در شروع دهه ۹۰ درآمد بنگاههای تجاری تولیدی که در مالکیت دولت بودند به حساب حجم تولیدات داخلی (Domestic Production) در بسیاری از کشورهای خاورمیانه گذاشته شد. این یعنی چه، در حقیقت یعنی بوروکراسی و امپراتوری اداری حجیم شده دولت. تنها توان و عملکرد کلی دولت در حقیقت همین توزیع درآمد دولتی بین اتباع خود از یک طرف و به دنبال آن تنظیم کردن بسیاری از بخشهای حیات اقتصادی کشور با آن از طرف دیگر بوده است.

به تدریج چنین شناخت و خودآگاهی در حال رشد و نضج است که هیچ آینده‌ای روشن در وابسته بودن به دولت و ساختار دولتی نیست و نخواهد بود. کاهش درآمد نفتی کشورهای خاورمیانه در دهه ۸۰ با شدت و سختی گسترده‌ای ضعف بنیادی اقتصادهای منطقه را افشا کرد. در ۱۹۸۶ کسر بودجه ترکیبی تمام کشورهای منطقه بالغ بر (۳۰۰۰۰) میلیون دلار بوده است. تنها سه کشور منطقه یعنی کویت، قطر و امارات متحده عربی گزارش داده‌اند که مازاد بر بودجه، سرمایه داشته‌اند. اگر دولتهای کشورهای خاورمیانه درک نکنند که هزینه‌های بالای دولتی کمرشکن خواهد بود، در آینده دچار معضلات گسترده‌ای خواهند گردید.

## ۵- ارائه راه‌های خرد و بخش خصوصی گونه در مقابل مشکلات کلان و بخش دولتی

به موازات اضمحلال امپراتوری اتحاد جماهیر شوروی سوسیالیستی و اوج‌گیری تب اقتصاد سرمایه‌داری بازار محور، پایان پذیرفتن جنگ ایران و عراق و پیروزی متفقین علیه عراق در اشغال کویت خط و مشی‌ها و راه‌های متعددی برای حل معضلات شکل گرفت. روند کلی به سوی خصوصی کردن برخی

ساختارها و بخشهای اقتصادی بود. حتی عراق که دو دهه بخش خصوصی را در خفقان نگاه داشته بود نیز تمایل خود را بر فعال کردن و تجدید بخشهای خصوصی ساختار اقتصاد خود را علنی کرده و در این زمینه شروع به تبلیغات نمود.

در سرتاسر کشورهای خاورمیانه بازار بورس شکل گرفت و یا خلق گردید و در سرتاسر منطقه دولتها اعلام کردند که آنها آماده‌اند سرمایه‌ها و مایملک دولتی را بفروشند. موفقیت دولتها در این زمینه ناچیز بوده است و کارهای متعددی باید در این زمینه صورت گیرد که از آن جمله [ (آزادسازی) Deregulation ] و از بین بردن کنترل تبادل ارز و همچنین بسیاری از موارد دیگر باید صورت پذیرد.

تجزیه و تحلیل‌گران که تخصصهای گسترده‌ای در زمینه فرایندهای خصوصی کردن دارند، معتقدند که موانع موجود در مقابل خصوصی کردن به قرار زیر است:

### ۱- ۵- مخالفت‌های بوروکراتیک (Bureaucratic Opposition):

فروش مایملک دولتی به صاحبان و مالکهای بخش خصوصی منجر به از دست رفتن امتیازات کارمندان شده که قهرأ می‌تواند فشارهای بنیادی را به دولت دائر بر صرف نظر کردن از خصوصی‌سازی صنایع و ساختار اقتصادی اعمال نماید.

### ۲- ۵- مقاومت‌های سیاسی (Political Resistance):

علی‌رغم از دست رفتن امید و ایمان به برنامه‌ریزیهای متمرکز و هدایت شده از مرکز، گروههای متنفذ سیاسی با ایجاد گروهها و یا طبقات متنفذ اقتصادی-تجاری که بنا به زعم آنها تعهد کمی نسبت به هدفهای عمده توسعه ملی (National Development) داشته و طبیعتاً روابط تنگاتنگی با شرکتهای چندین ملیتی خارجی پیدا خواهند کرد، مخالفت‌های بنیادی بعمل می‌آورند.

در کیفیت فعلی شعارهای ضد سرمایه‌داری هنوز هم از حیاتی‌ترین و پرجاذبه‌ترین شعارهایی است که در بسیاری از کشورهای خاورمیانه شور و شربه پامی‌کند.

بخصوص اینگونه شعارها در الجزایر از جذابیت بالایی برخوردار است.

### ۳-۵- نبود بازارهای سرمایه‌ای داخلی:

(Lack of Internal Capital Market)

هیچ کشور خاورمیانه‌ای (در منطقه) وجود ندارد که دارای بازار سرمایه‌ای باشد که بتواند فروش مالکیتها و یا بورسهای وسیع را جذب کند. ترکیه برای اینکه با پیش‌دستی این مشکل را پس بزند، تلاش کرده است که سرمایه‌های دولتی را به عوض فروش به مردم در یک فضای شناور به خریداران نهادی شده (Institutional Buyers) فروخته است. این در حقیقت یعنی همان بخش دولتی در حدی پائین‌تر و با اخلاقی بی‌رحمانه‌تر. این استراتژی فرق فاحشی نسبت به دولتی بودن مناسبات اقتصادی ندارد.

### ۴-۵- نبود رقابت مثبت (Lack of Competition):

بیشتر بازارهای کشورهای خاورمیانه خیلی کوچکتر از آن است که بتواند از بیش از یک تولیدکننده و یا عرضه‌کننده کالاهای کلیدی حمایت نماید. بسیاری از آنهايي که مخالف خصوصی کردن ساختار صنایع و اقتصادیات دولتی هستند چنین استدلال می‌کنند که بسیاری از صنایع دولتی انحصارهای طبیعی و منطقی هستند و فروش آنها به بخش خصوصی یک بازار باز و وسیعی را که هیچ نوع محدودیتی بر آن مترتب نیست در اختیار گروههایی قرار می‌دهد، که خارج از کنترل‌های دولتی واقع هستند. مهمترین موانع در این عرصه موانع سیاسی هستند. مثلاً در کویت طبقه اقتصادی و تجاری به عنوان یک نیروی قوی ظاهر شده که تقاضای ایجاد تغییرات سیاسی است که سالها تحت حاکمیت آل صباح بوده است، یعنی در حقیقت از زمان استقلال کامل کویت در سال ۱۹۶۲.

تحریک و تقویت بخش خصوصی قهراً و بگونه‌ای اجتناب‌ناپذیر نتایج همانندی را در تمام کشورهای خاورمیانه در بر خواهد داشت. در سرتاسر منطقه فرایندهای خصوصی کردن تحرکات قدرتمندی را از نیروهای جدید سیاسی بوجود می‌آورد که بین صاحبان صنایع، مدیران و کارگران خواهد چرخید. در چنین شرایطی خطر عمده انتقال سرمایه‌های دولتی به بخش خصوصی منتفع کردن ساختار تجاری-صنعتی سازمان یافته است

و هیچ کمکی به توسعه واقعی کثرت‌گرایی اقتصادی (Economic Pluralism) نخواهد کرد.

### ۶- راه حل بسیار خرد در بهبود بخشی به کارآیی سازمانهای دولتی:

مدیریت مؤثر و مسئولانه قدرت در حد سلولی و رفتاری آن با اموری که مدیر در رفتار روزانه باید مد نظر داشته باشد عبارتند از:

۱-۶- روابط خود را بر اساس مشترکات عمومی و منافع سهیم شونده به وسیله عموم پایه‌گذاری نمایید. همچنین انگیزشها و اهداف مشترک را در این برقراری روابط در نظر داشته باشید.

۲-۶- منافع و نظرات و اهداف و ارزشهای مختلف را مورد تکریم قرار دهید و به روشهای مختلف دیگر حمله نکرده و یا آنها را دچار اهانت نسازید.

۳-۶- از قدرت پاداش استفاده کرده و از انگیزه‌های مثبت و تقویت‌کننده‌های مثبت استفاده نمایید.

۴-۶- اجازه بروز نفوذ متقابل را بدهید و نشان دهید که به درک، نظر و عقاید و اطلاعاتی که سایرین دارند نیز علاقه‌مند هستید.

۵-۶- مهارتها و تواناییهای تخصصی خود را در اختیار دیگران قرار دهید. بخصوص اطلاعاتی را که شما با موضعگیری و دخالت دادن آنها به دنبال بهره‌مند شدن از نتایج آنها نیستید با رغبت در اختیار دیگران قرار دهید.

۶-۶- دغدغه‌های توجه و رعایت و حفظ سطح را به حداقل برسانید.

۷-۶- یک متخصص بنام در تفهیم و تفاهم و رابطه برقرار کردن بشوید.



۸-۶ - سعی کنید که ساختار سیاسی غیررسمی سازمان را بشناسید.

## منابع

(چه کسی چه کاره است)

۹-۶ - سعی کنید این واقعیت را درک کنید که مردم چگونه نسبت به فشار و بحران پاسخ می‌دهند. وقتی که کسی تحت فشار باشد ممکن است شما در تلاش برای مذاکره با وی با شکست روبرو شده، و اقتدار روانی مدیریتی شما کاهش یابد.

آنچه که در کیفیت فعلی در توان مدیریت می‌گنجد توجه به فرایندهای رفتار مدیریتی خرد می‌باشد تا کفایت کاری را بالا ببرد. مسأله مهم اینکه این موارد در ساختارهای سازمانی دولتی قابل اجرا است.

1-Krutner, Robert & Kinicki Angelo, *Organizational Behavior*, Richard D. Irwin Inc., 1989.

2-Glueck, William F. & Jauch Laurence R., *Business Policy and Strategic Management*, MC Graw-Hill Book Company, 1984.

3-Sherlekar, S. A., *Modern Business Organization and Management: Systems Approach*, Himalaya Publishing House, PP. 110-112.

۴- ونیر، نوربرت. استفاده انسانی از انسانها: سبیرنتیک و جامعه، ترجمه مهرداد ارجمند. سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی ۱۳۶۶-۱۹۸۷.

۵- کاپلستون، فوردریک؛ فیلسوفان انگلیسی از هابز تا هیوم - ترجمه امیر جلال‌الدین اعلم سروش - تهران ۱۳۶۲.

۶- «معارف» - دوره پنجم شماره ۲ - مرداد - آبان ۱۳۶۷ - نشریه مرکز نشر دانشگاهی.

7-Hammer, W. Clay & Tesi Henry L., *Organizational Behavior and Management, a Contingency approach* Michigan State University 1974.

8-Meed Middle East Economic Digest, 10 May 1991 PP. 4-6.



1-Macro State

2-Micro State

۳- زمان بر Time Intensive درست بر سیاق سرمایه‌بر Capital Intensive و پاداش بر Knowledge Intensive اصطلاحی است که نویسنده دوست دارد در زمینه مفاهیم مدیریت بکار گرفته شود.

4-John Naisbith, *Megatrends: ten New Directories transforming our lives* (New York: Worner Books, 1982) PP. 175-76.