

## گذار از گذار سوم: پیش شرط توسعه در ایران امروز

دکتر محسن رنانی

مقدمه

نظام سیاسی ایران در سال‌های پس از انقلاب با دشواری‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی متنوعی روبه‌رو شده است که برخی از آنها - در اثر بی‌توجهی - به تدریج به مشکلات ساختاری و مزمنی تبدیل شده‌اند که حل آنها به سادگی، در کوتاه‌مدت و بدون عزم ملی و مشارکت فراگیر دولت، مردم (نهادهای مدنی، امکان‌پذیر نیست. در پاسخ به این دشواری‌ها - که برخی ناشی از برخی ناهم‌اندکی‌ها در ساختار قانون اساسی و چیدمان نظام سیاسی است و برخی نیز ناشی از خطاهای کلان مدیریتی در دولت‌های پس از انقلاب است - مجموعه مدیرین عالی نظام هر از گاهی در یک چرخش سیاسی (که معمولاً در تحولات سیاسی در سطح سیاستمداران سه قوه منعکس می‌گردد) تلاش‌هایی، معمولاً ناتمام، را برای حل دائمی یا حداقل موقت این دشواری‌های ساختاری و مزمن سامان می‌دهد. اما تجربه نشان داده است که هیچ کدام از دولت‌ها - و در واقع جناح‌های - حاکم در سال‌های پس از جنگ تحمیلی نتوانسته‌اند به تنهایی بر این گونه مشکلات فائق آیند. این مقاله می‌کوشد تا به استفاده از یک الگوی تحلیل سازمانی، مهم‌ترین پیش شرط عبور از حلقه بسته موجود، در فرایند توسعه

اقتصاد ایران، را معرفی کند. از دید این مقاله، تا زمانی که نظام سیاسی کشور از گذار سوم عمر خودش عبور نکند، نمی‌تواند وارد مرحله شکل‌گیری فرایندهای توسعه درون‌زا شود. بی‌گمان طرح چارچوب‌های نظری جدید، تلاشی است امیدوارانه در جهت شناخت هر چه بهتر ساز و کارهای تحول نظام سیاسی اجتماعی کشور به سوی توسعه. چنین باد. (۲)

### نظام سیاسی و سازمان اجتماعی

یک نظام یا حاکمیت سیاسی، از منظر مشاهده فرایندها، ساز و کارها و روش‌ها، به معنی عمومی، یک «سیستم» محسوب می‌شود و از نظر مشاهده نهادها و نحوه سازماندهی، یک سازمان اجتماعی است. نظام سیاسی به‌عنوان یک سیستم، زمانی زنده و پویا است که فرایندهای سیستم‌های پویا را در خود تعیه کرده باشد. به‌طور خلاصه سه فرایند مهم هر نوع سیستم پویا عبارت است از: فرایند بازخورد اطلاعات، فرایند اصلاح و فرایند انطباق. از این دید، نظام سیاسی و اجتماعی ایران با کاستی‌های جدی روبه‌رو است. به‌ویژه آن‌که فرایندهای انطباق (انطباق سیستم با تحولات بیرون سیستم) به‌طور جدی مختل شده است. همچنین در این سیستم، فرایند بازخورد اطلاعات به‌طور جدی ضعیف است. از طریق این فرایندها، اطلاعات به کل سیستم و به عناصر تصمیم‌ساز منتقل می‌شود تا تصمیمات را در جهت بهبود عملکرد سیستم اصلاح کنند. (۳) متأسفانه در نظام سیاسی، اجتماعی ما، انتشار اطلاعات فساد مدیران، انتشار اطلاعات مربوط به افزایش فساد و ناهنجاری‌های اجتماعی و نظایر آنها تنها به نگرانی‌ها و نااطمینانی‌ها و بی‌اعتمادی‌ها دامن می‌زند، ولی چیزی را اصلاح نمی‌کند. به همین ترتیب، اطلاعات گسترده‌ای که دربارهٔ مروج رشد جمعیت، رشد تکنولوژی، تحولات سازمان تجارت جهانی و فرایند جهانی شدن و نظایر آنها در جامعه منتشر می‌شود، منجر به تغییراتی در نظام، جهت انطباق با شرایط جدید نمی‌شود. ما در این بحث، اصولاً وارد طرح مسائل سیستمی نمی‌شویم و تنها از منظر سازبانی، وضعیت موجود نظام سیاسی - اجتماعی را تحلیل می‌کنیم. (برای پرهیز از تکرار یک واژه و با توجه به این‌که در این مقاله تفاوت مفهومی واژگان، موردنظر نیست، در ادامه بحث، واژگان نظام، سازمان و سیستم مترادف یکدیگر

به کار رفته‌اند).

نظام‌های سیاسی تأسیسی را از منظر شکل سازماندهی و نحوه‌های تصمیم‌گیری می‌توان به مثابه یک سازمان انگاشت؛ اما یک سازمان بسیر بزرگ و پیچیده. بنابراین می‌توان انتظار داشت که این سازمان نیز همانند همه سازمان‌های دیگر، از مراحل مختلف دوره عمر خود عبور کند و تجاری همانند دیگر سازمان‌ها را از سر بگذراند.

سازمان‌ها، از منظر نحوه پیدایش، دو دسته‌اند: سازمان‌های خود پدیدار یا تکاملی و سازمان‌های ابداعی یا تأسیسی. مثلاً سازمان‌های قبیلگی، سازمان‌هایی هستند که به تدریج و در طول تاریخ تکامل خانواده پدیدار شده‌اند. یا نظام سیاسی امروز انگلستان نیز یک سازمان تکاملی خود پدیدار است که براساس هیچ طرح اولیه‌ای شکل نگرفته است، بلکه به تدریج و با تجارب تاریخی فراوان و در یک فرایند تکاملی طبیعی به شکل امروزی در آمده است.<sup>(۴)</sup> اما سازمان‌های ابداعی یا تأسیسی براساس یک اقدام مشخص و با طرح اولیه‌ای پدیدار می‌شوند. تأسیس سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی از این نوع است. کلیه نظام‌های سیاسی کاملاً جدید که با انقلاب، کودتا، جنگ، نروپاشی و نظایر آن پدیدار می‌شوند و رهبری اولیه آنها در دست گروه، حزب یا جمعی است که دارای اهداف و آرمان‌های مشخص، جدید و متفاوت هستند، در زمره سازمان‌های تأسیسی محسوب می‌شوند.

شکل‌گیری سازمان‌های تکاملی و خود پدیدار معمولاً در طول دوره بلندی از تاریخ انجام می‌گیرد و بنابراین گرچه پویایی و تداوم و زنده ماندن آنها تابع اصول و قواعد سازمان‌های تکامل یافته است، اما آنها فاقد تجربه ثبت شده دوران اولیه زندگی (کودکی و رشد) هستند. برعکس، سازمان‌های تأسیسی در دوران کوتاهی شکل می‌گیرند و در دوران اولیه تأسیس تا تکامل، تجارب جدی، ارزشمند و گاه پرهزینه‌ای را از سر می‌گذرانند. بر این اساس می‌توان نظام سیاسی - اجتماعی کنونی جامعه بران (یعنی نظام جمهوری اسلامی ایران) را یک سازمان تأسیسی محسوب کرد و تحولات آن را در چارچوب مراحل دوره عمر سازمان‌ها تحلیل کرد.

انعطاف پذیری و کنترل پذیری سازمان<sup>(۵)</sup>

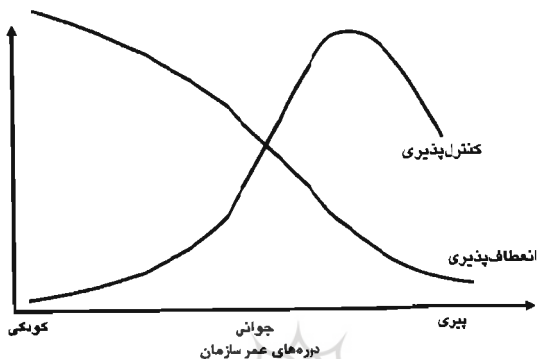
همه سازمانها و نظامهای سیاسی، تولدی دارند و مرگی. فاصله این تولد تا مرگ گاه چند روز و گاه چندین قرن به طول می انجامد. در فاصله این تولد و مرگ، سازمانها و نظامهای سیاسی مراحل مختلفی را از سر می گذرانند. گاه در طول عمر خود، یک سازمان بارها و بارها به مراحل قبل باز می گردد. اما هیچ سازمانی نمی تواند خود را برای همیشه از چنگال مرگ رهایی بخشد، مگر آنکه آن سازمان در طول زندگی خود به نوع جدیدی از سازمان تحول یابد و این تحول همواره تکرار شود.

در یک نگاه کلی، سازمانها و نظامهای سیاسی (تأسیسی) تولد می یابند، رشد می کنند، به تکامل می رسند، پیر می شوند و می میرند. برخی سازمانها و نظامها صدها سال در دوران جوانی می مانند و برخی چند ساله به پیری می رسند. این که طول عمر سازمانها و زمان لازم برای طی هر مرحله عمر سازمان چه باشد، در مورد نظامهای سیاسی، بستگی جدی دارد به این که ساختارهای تاریخی به جا مانده از گذشته چه باشند و چگونه عمل کنند و نیز ساختارهای طراحی شده جدید تا چه حد سازگار و توانمند عمل کنند. همچنین اثر نیروهای بیرون از نظام نیز می تواند بر طول هر یک از مراحل عمل سازمان اثر بگذارد. این که یک سازمان در کجای مراحل عمر خود ایستاده است را از دو ویژگی کلی آن سازمان می توان دریافت: قابلیت انعطاف و کنترل پذیری.

سازمانها و نظامهای جوان، قابلیت انعطاف بالایی دارند، اما کنترل پذیری آنها بسیار پایین است. به تدریج با رشد و تکامل سازمان، قابلیت انعطاف کم می شود و کنترل پذیری بالا می رود. اما کنترل پذیری سازمان، پس از رسیدن به نقطه حداکثر خود، دوباره در مراحل پیری، کاهش می یابد (شکل یک)<sup>(۶)</sup>

سازمان نیز در آغاز، همانند کودکی است که بدنش کاملاً انعطاف دارد ولی بر رفتار خود کنترل کاملی ندارد. به تدریج که کودک رشد می کند، انعطاف بدنش کاهش می یابد و کنترل بر رفتار خود بیشتر می شود. سرانجام در پیری نه تنها قابلیت انعطاف فرد بسیار پایین می آید بلکه کنترل او بر بدن و رفتارش نیز دوباره کاهش می یابد.

### شکل ۱: تحول ویژگی‌های سازمان



در نظام‌های سیاسی تأسیسی - که معمولاً حاصل یک انقلاب، تجزیه، کودتا و نظایر آن هستند - در آغاز تأسیس، دو ویژگی برجسته وجود دارد:

۱. سرعت در تصمیم‌گیری و اقدام

۲. اتخاذ تصمیمات آرمانی و احساسی همراه با عقلانیت پایین.

این دو ویژگی، نظیر دو ویژگی سازمان‌های نوپا و جوان است. «سرعت در تصمیم‌گیری و اقدام» نشانگر انعطاف‌پذیری بسیار بالای نظام است. هر مسئله‌ای در هر سطحی پدید می‌آید به‌سرعت در مورد آن تصمیم‌گیری و اقدام می‌شود. گه، تصمیمات بزرگی در زمان بسیار کوتاهی اتخاذ و مثلاً بر روی یک تکه کاغذ سیگار ابلاغ می‌شود. هنوز نهادهای مستقر و رسمی پدیدار نشده‌اند که فرایند تصمیم‌گیری را پیچیده و کند کنند و به صورت مانعی در برابر تحرک و انعطاف نظام عمل کنند. به همین ترتیب، اتخاذ تصمیمات آرمانی - احساسی

همراه با عقلانیت پایین، موجب می‌شود که کنترل‌پذیری رفتار نظام بسیار پایین باشد. هر یک از اجزای نظام در حوزه خود راساً تصمیماتی می‌گیرد که بقیه اعضا و اجزا را تحت تأثیر قرار می‌دهد بدون آن‌که پاسخگوی رفتار خود باشد. این پدیده در بدو تأسیس هر نظام سیاسی تأسیسی هر روز و بارها اتفاق می‌فتد.

اما انتظار می‌رود به تدریج که نظام سیاسی رشد می‌کند، کنترل‌پذیری آن بالا رود. سازمان سیاسی - اجتماعی که در سال‌های پس از انقلاب در ایران شکل گرفت، اکنون بوروکراسی گسترده‌ای پدیده آورده است که در عین گستردگی، ناکارای نیز هست و همین امر قابلیت انعطاف سیستم را به شدت کاهش داده است. اما برخلاف انتظار، کنترل‌پذیری نظام افزایش نیافته است. انبوه نهادها و سازمان‌ها و قوانین متداخل، متضاد و گاه متناقض باعث شده است که تشتت و پراکندگی بر تصمیمات حاکم باشد و تداخل وظایف و تعدد مراکز قانون‌گذاری و تصمیم‌گیری مانع کنترل‌پذیری سیستم شده است. بر این اساس می‌توان گفت سازمان سیاسی - اجتماعی که جامعه ایران اکنون با آن روبه‌رو است دارای دو ویژگی است: «انعطاف‌پذیری اندک» همراه با «کنترل‌پذیری پایین».

گرچه نظام سیاسی ما دوران جوانی و رشد خود را تجربه می‌کند ولی این دو ویژگی مخصوص سازمان‌های پیر و فرتوت است. بنابراین چنین وضعیتی قابلیت تداوم نخواهد داشت. نظام سیاسی ما هنوز به مرحله پیری نرسیده است چرا که از مراحل تکامل واسط میان کودکی تا پیری عبور نکرده است. بنابراین می‌توان گفت پایین بودن کنترل‌پذیری، عارضه‌ای است که موقتاً دچار این سیستم شده است و با عبور از مرحله فعلی درمان خواهد شد. به نظر می‌رسد این عارضه ناشی از توقف سیستم در مرحله «تله بنیان‌گذار» باشد و با عبور از این مرحله، عارضه کنترل‌ناپذیری نیز از بین برود. در مورد «تله بنیان‌گذار» در بخش‌های بعدی به‌طور مفصل گفتگو خواهد شد. اما آنچه مهم است و اکنون سازمان سیاسی - اجتماعی ایران را دچار برخی گرفتاری‌های لاینحل یا مزمن کرده است این است که دو ویژگی ذکر شده منجر به برخی مشکلات غیرطبیعی و پرهزینه برای نظام شده است.

## انواع مشکلات سازمان

در هر مرحله از عمر یک سازمان (نظام) برخی مشکلات به‌طور طبیعی رخ می‌نمایند که با عبور سازمان از آن مرحله از عمر خود، آن مشکلات نیز مرتفع می‌شوند. این دست از مشکلات را: مشکلات طبیعی می‌نامیم. هیچ سازمانی بدون مشکل نیست و سازمانی که همه مشکلات خود را رفع کند خواهد مرد. همه سیستم‌ها برای بقا و پویایی نیاز به جزء اخلاص (مشکل) دارند. ما به بدن کودکی که هیچ ویروسی یا میکروبی در آن نیست، عامدانه میکروب تزریق می‌کنیم (واکسیناسیون) تا بدن کودک در تلاش برای مبارزه با این میکروب توانمند و مقاوم شود. اما نکته مهم این است که مشکل یا اخلاص نباید مزمن شود و نباید آن اندازه شدید باشد که فرایندهای جاری سیستم را مختل کند (در واکسیناسیون نیز معمولاً میکروب‌های تضعیف شده تزریق می‌شود).

بنابراین وجود مشکل، طبیعی و لازمه پویایی سازمان‌ها و نظام‌ها است. اما گاهی در یک مرحله از عمر سازمان برخی از مشکلات پدید می‌آیند که یا بسیار ماندگارند و به‌طور طبیعی حل نمی‌شوند یا اصلاً مشکلی است که مربوط به مرحله دیگری از عمر سازمان است و اکنون رخ داده است. این‌گونه مشکلات را - که معمولاً حل آنها نیازمند مدیریت ویژه است و گاهی نیز سازمان، خودش از درون، قادر به حل آنها نیست - مشکلات غیرطبیعی و آسیب‌رسان می‌نامند. شب ادراری برای یک کودک نادری است و مشکلی صبیعی محبوب می‌شود که بسیاری از کودکان به آن دچار می‌شوند و با عبور کودک از این مرحله از عمر خود، مرتفع خواهد شد. اما این مسأله برای یک فرد بالغ، غیرطبیعی است و برای حل آن باید از پزشک (از بیرون سازمان) کمک گرفت.

سازمان‌ها و نظام‌هایی که تعداد زیادی مشکلات غیرطبیعی و آسیب‌رسان تولید می‌کنند اگر نتوانند به موقع آنها را حل کنند، دچار مرگ زودرس می‌شوند. در نظام‌های سیاسی، بیشترین مشکلات در دوره‌های گذار از یک مرحله به مرحله بعدی عمر سازمان، پدیدار می‌شوند. به نظر می‌رسد سازمان میاسی - اجتماعی ایران در سال‌های پس از انقلاب با تعداد زیادی مشکل آسیب‌رسان روبه‌رو شده است که هنوز موفق به حل آنها نشده است. متأسفانه

برخی مشکلات جدید نیز در مرحله گذار فعلی (گذار از مرحله، رشد سریع، به مرحله بلوغ) رخ نموده است که منجر به «عدم کنترل پذیری، نظام شده است و تناقض و نظام جوان با ویژگی نظام‌های پیر» را پدید آورده است.

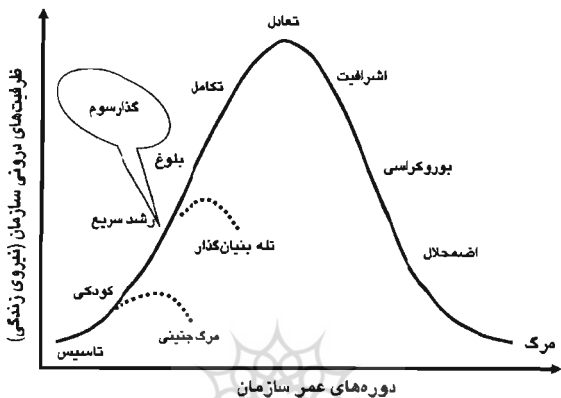
### مراحل زندگی یک نظام (سازمان)<sup>(۷)</sup>

سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی نیز همانند موجودات زنده، و دیگر سیستم‌های طبیعی و انسانی، دارای دوره حیات هستند و در طول دوره زندگی خود مراحل مختلفی را با ویژگی‌های متفاوتی طی می‌کنند. مجموعه مراحل عمر یک سازمان را می‌توان به ده مرحله اصلی تفکیک کرد: استقرار (یا تأسیس)، کودکی، رشد سریع، بلوغ، تکامل، تعادل، اثربیت، بوروکراسی، اضمحلال (یا بوروکراسی منجمد): سرانجام مرگ.

این مراحل ده گانه عمر سازمان‌ها را می‌توان آن‌گونه که در شکل دو ترسیم شده است بصورت یک منحنی نمایش داد.<sup>(۸)</sup> در پنج مرحله اولیه، سازمان دوره جوانی خود را طی می‌کند و دائماً نیروی حیاتی آن افزایش می‌یابد. افزایش نیروی حیاتی به منزله افزایش توانایی درونی سازمان برای از سر گذراندن مشکلات و رفع موانع حرکت و بقای سازمان است. سازمان پس از پنج مرحله جوانی و طی دوره‌ای از تعادل، وارد مراحل پیری می‌شود. نظام‌های سیاسی - اجتماعی که همواره پویا و بالنده می‌مانند، نظام‌هایی هستند که در طی دوره‌های جوانی، نه تنها به اندازه کافی ظرفیت‌سازی می‌کنند بلکه ساز و کارهای تحول و پربایی‌ها را در خود تعبیه می‌کنند به گونه‌ای که پس از دوره تعادل وارد مراحل پیری نمی‌شوند، بلکه خود را به یک منحنی عمر بالاتر منتقل می‌کنند. این نظام‌ها همواره به‌طور دورن‌زا با فرایندهای خود اصلاحی و خود انطباقی به نفع خود می‌پردازند و همواره ایده‌ها، بهانه‌ها و خلاقیت‌های کافی برای تحول چارچوب‌های خود دارند. اما نظام‌هایی که در همان چارچوب اولیه به حیات خود ادامه می‌دهند، لاجرم بر روی همین منحنی اولیه عمر سازمانی می‌مانند و وارد مراحل پیری می‌شوند.



شکل ۲: مراحل زندگی سازمان (نظام اجتماعی تأسیسی)



نظام‌های تأسیسی اگر بخواهند به‌عنوان یک نظام ماندگار تاریخی عمل کنند، لاجرم باید پس از طی دوران اولیه تأسیس و کودکی، در دوره‌های رشد و بلوغ و تکامل به اندازه کافی ظرفیت تحول‌پذیری در خود ایجاد کنند تا پس از رسیدن به تعادل، بتوانند با تحول‌های تدریجی اما پی در پی، به منحنی بالاتر عمر جابه‌جا شوند. البته معمولاً نظام‌های سیاسی - اجتماعی تأسیسی که بتوانند از بحران‌های دوره‌های گذار مراحل جوانی عبور کنند، به اندازه کافی ظرفیت تحول‌پذیری در خود ایجاد خواهند کرد. اما تمام مشکل، در نحوه عبور از مراحل اولیه زندگی سازمان‌هاست.

در فاصله هر یک از مراحل زندگی سازمان‌ها و نظام‌ها، یک دره گذار وجود دارد که سازمان با مشکلات جدید و پیچیده‌تری روبرو می‌شود و تمامی ظرفیت تکامل‌یافته سازمان در دوره قبل، به چالش گرفته می‌شود. گویی که سازمان باید در پایان هر مرحله، در یک

امتحان نهایی شرکت کند و در صورت موفقیت در حل مسائل این آزمون، می‌تواند قدم به مرحله جدیدی از عمر خود بگذارد.

در برخی از سازمان‌ها ممکن است دوره‌های گذار، آشکارا قابل تفکیک از مراحل عمر سازمان نباشد. چراکه یا این دوره‌ها آن اندازه سریع طی می‌شود که تفکیک این دوره‌ها ناممکن می‌شود و یا این‌که عبور سازمان از یک مرحله عمر به مرحله دیگر آن اندازه آرام است که مرزهای دوره‌ها در هم تنیده می‌شوند. اما مهم‌ترین و دشوارترین دوره‌های گذار در دوره جوانی سازمان‌ها، گذار از مرحله تأسیس به کودکی (گذار اول) و گذار از مرحله «رشد سریع» به بلوغ (گذار سوم) است. در این دو گذار است که معمولاً نظام‌های سیاسی با دشواری‌های آسیب‌ناک روبه‌رو می‌شوند و گاهی این دشواری‌ها نظام را با مرگ زودرس روبه‌رو می‌کند.

نظام سیاسی شوروی سابق به واقع تمامی مراحل منحنی عمر سازمانی را طی کرد و به مرگ طبیعی از دنیا رفت. نظام سیاسی چین، در مراحل اولیه پیری قرار گرفته بود که با هوشبازی رهبران چین (و نیز به علت فشارهای حاصل از تحولات خارجی) با ایجاد تحولاتی در چارچوب‌های نظام، اکنون به منحنی عمر جدید و بالاتری منتقل شده است. اما نظام سیاسی کوبا در میان دوره‌های کودکی و «رشد سریع» همچنان درجا می‌زند. نظام سیاسی عراق اکنون در مرحله تأسیس است و نظام سیاسی جدید افغانستان مرحله تأسیس را پشت سر نهاده و در مرحله کودکی قرار دارد. در مورد جمهوری اسلامی ایران به نظر می‌رسد در حال عبور از مرحله «رشد سریع» به مرحله بلوغ است.

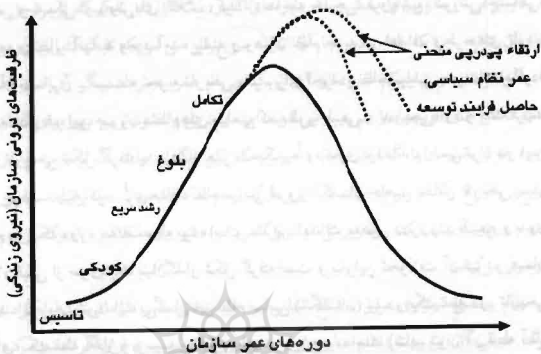
هرچه در دامنه منحنی عمر سازمان‌ها بالاتر می‌رویم، قاعدتاً دامنه زمانی هر مرحله، بلندتر می‌شود. یعنی اگر مرحله تأسیس یک نظام دو سال به طول می‌انجامد، مرحله کودکی آن بیش از دو سال خواهد بود و به همین ترتیب بقیه مراحل. اما برخی نظام‌ها به دلایلی - به‌ویژه زمانی که نقص‌های ساختاری دارند یا دچار مشکلات آسیب‌ناک هستند - ممکن است زمان بلندی در یک مرحله درجا بزنند.

البته، همان‌گونه که پیشتر آمد، کاربرد این چارچوب تحلیلی و انطباق مراحل عمر سازمان

در مورد یک نظام سیاسی، تنها در مورد «نظام‌های سیاسی تأسیسی»، قابل انجام و دفاع است. گفته شد که نظام‌های سیاسی تأسیسی نظام‌هایی هستند که با اهداف خاص و به رهبری گروهی خاص و به یکی از روش‌های انقلاب، کودتا، مداخله خارجی، فروپاشی، شورش اجتماعی، تجزیه و نظایر آنها به وجود آمده باشند و رهبران نظام جدید نیز اهداف و طرح‌های تازه و کاملاً متمایزی - نسبت به تجربه تاریخی بشر - برای اجرا در نظام سیاسی جدید اعلام کرده باشند. در غیر این صورت، نظام‌های سیاسی که به‌طور طبیعی و تدریجی، و در یک فرایند بلند تاریخی شکل گرفته‌اند و فاقد تغییرات بکباره و بنیادی بوده‌اند را نمی‌توان در این چارچوب تحلیل کرد. برای مثال، نظام سیاسی امروز انگلستان حاصل تکامل تاریخی بسیار آرام در یک دوره هفتصد ساله بوده است. بنابراین اهدافش به‌طور درون‌زا و طبیعی و بدون اعلام قبلی از سوی یک بنیان‌گذار شکل گرفته است و بنابراین تحولات آن نیز در همان فرایند انجام می‌شود. البته بی‌گمان این نظام سیاسی (انگلستان) نیز در یک نقطه دور تاریخی دارای یک نقطه آغاز و موسسین خاص و اهداف ویژه بوده است (شاید بتوان آن نقطه آغاز تاریخی را صدور ماگنا کارتا یا منشور کبیر دانست که در سال ۱۲۱۵ میلادی با فشار بارون‌ها و کشیش‌ها از سوی شاه جان انجام گرفت).<sup>(۹)</sup> اگر آن نقطه مبهم تاریخی را مبدأ شکل‌گیری این نظام بگیریم، آنگاه باید اذعان کنیم که پیداری تاریخی این نظام در طول زمان حاصل جهش‌های تاریخی به منحنی‌های عمر بالاتر بوده است و گر نه تاکنون به مراحل پیری عمر سازمانی خود رسیده بوده. (شکل سه)<sup>(۱۰)</sup>

این نکته در مورد کشورهای توسعه‌یافته کنونی نیز صادق است. اصولاً «توسعه» به معنی پدیداری فرایندهای درون‌زایی است که به‌طور مستمر در سازمان یا سیستم، نیروی «حیات بخش» تولید می‌کنند. در واقع فرایند توسعه آنگاه که درون‌زا شود به این معنی است که سازمان، سیستم یا نظام به‌طور مداوم خود را به منحنی عمر بالاتری منتقل می‌کند و نمی‌گذارد وارد مراحل منتهی به پیری شود (شکل سه). بنابراین نمی‌توان چارچوب تحلیلی بالا را به‌طور ساده برای کشورهای توسعه‌یافته نیز به کار برد.

شکل ۳: فرایند توسعه و ارتقاء ظرفیت حیاتی نظام‌های سیاسی



ریژگی‌های مراحل عمر سازمان یا نظام  
الف) تأسیس

در دوره تأسیس، همه چیز حول ایده‌ها و آرمان‌های یک یا چند مؤسس منتهی چرخ می‌خورد. همه نگاه‌ها به آینده است و هیجان و احساس بر رفتارها غلبه دارد. حتی اگر طرح اولیه سازمان یا نظام بر اساس عقلانیت محض ریخته شده باشد، هنگام ایجاد و تأسیس به هیجان و احساس نیاز است. دوره تأسیس، دوره حرف است. دوره ایجاد انتظار و تعهد است. در مورد سازمان‌های کوچک‌تر که برای تأسیس است. در واقع قول‌ها و تعهداتی که مؤسسان در مورد برنامه‌های آینده می‌دهند، اعتبار لازم را برای تأمین سرمایه سازمان فراهم می‌آورد. در سازمان‌های اقتصادی سهام‌ها با مبین تبلیغات و تعهدات به فروش می‌رسد و در نظام‌های سیاسی، اقتدار اولیه نظام بر اساس اعتبار شخصیت اسطوره‌ای رهبران آن پدید می‌آید. در دوره تأسیس مهم نیست که چه گفته می‌شود و چه آرمان‌هایی طرح می‌شود، بلکه مهم

این است که آن ایده‌ها را چه کسی می‌گوید. در واقع درستی و نادرستی یا خوب و بد بودن هر چیزی به نظر رهبران و مؤسسين وابسته است. دوره تأسيس همچون دوره‌ای است که هوايما هنوز روی باند است اما موتورهایش با سر و صدای زیاد دور می‌گیرند. همچون دوره‌ای است که جنین در رحم شکل می‌گیرد و پرورده می‌شود و مادر لحظه به لحظه‌اش را با عشق به او می‌اندیشد و برای او زندگی می‌کند. همچون دوره آشنایی پیش از ازدواج است که همه‌ان بیان ایده‌ها و آرزوها و انتظارات و تعهدات است و ظریین اجازه نمی‌دهند هیچ عاملی تعزل آنان را مخدوش کند. در دوره تأسيس نیرو ذخیره می‌شود، محبت شکل می‌گیرد، عشق پدیدار می‌شود و حاصل همه آنها تعهد و پایبندی بنیان‌گذاران به سازمان و آمادگی خطرپذیری برای آن است. در دوره تأسيس، سود مطرح نیست، بلکه هزینه‌های زیادی صرف می‌شود فقط به امید آینده. هر زمانی برای تأسيس نیاز به یک پیشاهنگ بی‌قرار دارد. اول باید پیشاهنگ بی‌قرار پیدا شود، بعد سازمان تأسيس شود. در دوره تأسيس، بنیان‌گذاران، خواب ندارند. هر زمانی در دوره تأسيس با انبوه مشکلات روبه‌رو است. اگر تعهد بنیان‌گذاران تناسبی با مشکلات پیش‌رو نداشته باشد، سازمان در همان آغاز تولد می‌میرد. تعهد بنیان‌گذاران به ایده‌های خود در دوره تأسيس، نیروی اصلی شکل‌گیری و حیات سازمان یا نظام است. اما اگر همین تعهد در دوره‌های بعد به همان شکل سستی‌اش باقی بماند و تبدیل به تعهد به هویت سازمان شود، مانع رشد آن خواهد شد.

پس از تأسيس، بلافاصله سازمان یا نظام، آزمون‌هایی را از سر خواهد گذراند، یعنی وارد یک دوره گذار پرآزمون (گذار از مرحله تأسيس به مرحله کودکی) می‌شود. سازمان - اکنون به‌عنوان یک هویت جمعی - باید بدانند هدفش چیست؟ چگونه می‌خواهد به این هدف دست یابد؟ برای دستیابی به هدف، چه زمانی و چه کسانی باید چه کارهایی انجام دهند؟ و سؤالاتی نظیر این‌ها. اگر سازمان نتواند به این سؤالات، پاسخ‌های درخور دهد، در همان آغاز خواهد مرد (مرگ جنینی، شکل دو).

## ب) کودکی

وقتی سازمان یا نظام، گذار اول و آزمون‌های آن را با موفقیت پشت سر گذارد، وارد مرحله کودکی می‌شود. دوره کودکی، دوره عمل و تجربه‌های مکرر است. حرف زدن بس است، همه باید عمل کنند و سازمان را در دستیابی به ایده‌هایی که در دوره تأسیس بسیار از آنها سخن گفته شده است، یاری رسانند. در واقع در این دوره از عمر سیستم، عمل بر اندیشه مقدم است. آن‌جا ارزش دارد و همه را با آن می‌سنجند، این است که چه کرده‌اید؟ اگر سیستم یک سازمان تولیدی است، پرسش‌ها نظیر این‌هاست: چقدر تولید کرده‌اید؟ چقدر فروش کرده‌اید؟ چقدر اندازه و سرمایه بنگاه را بالا برده‌اید؟ و اگر سیستم یک نظام سیاسی است، پرسش‌ها چنین است: چقدر به تحقق اهداف نظام یاری رسانده‌اید؟ چقدر در تحکیم داخلی نظام نقش داشته‌اید؟ چقدر نیرو جذب کرده‌اید؟ چقدر در دفاع از بقای نظام در برابر دشمن خارجی هزینه کرده‌اید؟ و نظایر این‌ها.

در دوره کودکی، دستورالعمل‌ها و مقررات، حداقل است و سازمان کاملاً متمرکز اداره می‌شود و بنیان‌گذار یا بنیان‌گذاران بازیگر اصلی همه صحنه‌ها هستند. در دوره کودکی سازمان فقط به جلو می‌رود، بدون پرسش و بدون تأمل. در این دوره ممکن است بر بسیاری از ایده‌های اشتباه پافشاری شود. سازمان همچون کودکی است که جذب یک نقطه یا یک شیئی شده است و بدون توجه به اطراف به سرعت به طرف آن می‌رود و حتی نمی‌داند آن شیئی را چگونه لمس کند یا چقدر فشار دهد. دوران کودکی سازمان، دوران کسب تجارب پرهزینه است.

در نظام‌های سیاسی، برخی اهداف که در دوره تأسیس مورد تأکید و پذیرش قرار گرفته‌اند، در دوره کودکی به‌عنوان آرمان‌های برچون و چرایی قلمداد می‌شوند که بدون توجه به هزینه‌های آنها باید تحقق یابند و همه توان نظام باید مصروف دستیابی آنها شود. در این دوره نه بنیان‌گذاران و نه مردم حتی به خود فرصت و اجازه بهره‌گیری از تجارب دیگران را نمی‌دهند. در واقع بنیان‌گذاران و سایر فعالان نظام سیاسی چنین می‌اندیشند که ما نظام جدیدی بر پا کرده‌ایم چون اهداف متفاوتی داریم و بنابراین تجارب دیگران - که اهداف ما را

نداشته‌اند - نمی‌تواند برای ما سودمند باشد.

در کودکی سازمان‌ها، روابط، بسیار عاطفی و صمیمانه است. سلسله‌مراتب سازمانی هنوز شکل نگرفته است و مکانیزم‌هایی برای ارزیابی وجود ندارد و ثبت و ضبط سوابق و تجارب انجام نمی‌گیرد. در دوره کودکی سازمان، همه چیز حول بنیان‌گذار می‌چرخد و سازمان همچون کودکی که به مادرش وابسته است و در همه مشکلات چشم به مادر می‌دوزد و همه چیز را از مادر می‌خواهد، به بنیان‌گذار وابسته است.

چنین است که در دوره کودکی، هم در سازمان‌ها و هم در نظام‌های سیاسی، بنیان‌گذاران باید به دقت مراقب سازمان باشند. به همین علت که حیات سازمان وابسته به مراقبت جدی بنیان‌گذاران است، تفویض اختیار بسی معنی است. پس زیردستان، تنها مجریان نظرات بنیان‌گذاران هستند. این را هم فرادستان می‌دانند و هم زیردستان پذیرفته‌اند چرا که تداوم حیات سازمان چنین اقتضا می‌کند.

در دوره کودکی سازمان، بسیاری از تجارب برای نخستین بار است که کسب می‌شود. بنابراین بسیاری از تصمیمات نیز برای بار اول است که اتخاذ می‌شود. سازمان از مشکلی به مشکل دیگر و از بحرانی به بحران دیگر می‌رود. بنابراین فرصتی برای حل مسائل غیرحاد وجود ندارد. در چنین شرایطی، همه همت سازمان، معطوف به مسائل حاد است و برای مسائل حاد نیز افراد ویژه‌ای لازم است که از طرق ویژه بتوانند مسائل را حل کنند. بنابراین دوره کودکی سازمان، دوره مدیران یکه‌تاز است که در فضایی که فرصتی برای فکر کردن و برنامه‌ریزی وجود ندارد، تصمیم می‌گیرند و عمل می‌کنند.

همان‌گونه که پیش‌تر آمد، در هر مرحله از عمر سازمان‌ها برخی مشکلات، طبیعی هستند. اما اگر همان مشکل در مرحله دیگری از عمر سازمان رخ دهد، غیرطبیعی است و ممکن است به مشکل آسیب‌ناک تبدیل شود و در صورت تداوم، موجب مرگ زودرس سازمان شود. مثلاً دوره تأسیس، مستلزم تعهد غیرتمندانه و بی‌چون و چرا به دیدگاه‌های بنیان‌گذاران است. یعنی دوره‌ای است که نباید نقد کرد و خطاهای بنیان‌گذاران را باید توجیه کرد و آنان نیز باید بی‌تردید بر تداوم راهی که انتخاب کرده‌اند، پافشاری کنند. اما اگر در دوره کودکی

بنیان‌گذاران همچنان بر خطاهای خود پافشاری کنند ممکن است ضایعات جدی برای نظام به وجود آید. به همین ترتیب، تمرکز ر قندان تفویض اختیار در دوران کودکی، طبیعی است، اما تداوم این وضعیت در دوره پس از کودکی (دوره رشد سریع) خطری آسیب‌ناک است. در دوره کودکی اگر بنیان‌گذار خسته شود یا از سازمان و اهداف آن و ابدهای خود بیگانه شود یا سرمایه خود (در مورد نظام‌های سیاسی، اعتبار و مشروعیت خود) را از دست بدهد، ممکن است سازمان یا نظام با مرگ زودرس روبه‌رو شود. اما ماندن بلندمدت در دوره کودکی نیز نشانه بیماری سازمان است. سازمان در دوره کودکی ظرفیت نیروی لازم برای رشد را در خود ذخیره می‌کند. این نیرو می‌تواند دوره زیادی ذخیره بماند و باید آزاد شود.

### ج) رشد سریع

لازم است بنیان‌گذار همین که احساس کرد سازمان آمادگی رشد دارد، در عین حفظ کنترل خود بر سازمان، اجازه دهد سازمان وارد مرحله رشد شود. اگر بنیان‌گذار از رشد سازمان نگران باشد و بکوشد آن را در کودکی نگهدارد، یک دوره گذار آغاز می‌شود. اما غالباً این دوره گذار اتفاق نمی‌افتد و سازمان مستقیماً وارد مرحله رشد می‌شود. چرا که با رشد سازمان همه موفقیت‌ها به پای بنیان‌گذار نوشته می‌شود و او از موفقیت و رشد سازمان احساس افتخار و غرور می‌کند.

دوره رشد، دوره به عمل در آوردن همه ایده‌ها است. در این دوره سازمان به همه چیز به چشم فرصت می‌نگرد و اصولاً خطرات و مشکلات را درک نمی‌کند. کودکی را در نظر بگیرد که تازه راه افتاده است. به همه جاسر می‌زد و با همه چیز کار دارد. بدون آن که بداند چه خطراتی در پیش روی اوست. در واقع در دوره رشد همه چیز اولویت می‌یابد و همه خواسته‌ها با هم طلب می‌شوند. در حالی که اهداف بی‌شمار و اولویت‌های فراوان، به منزله بی‌هدفی و نداشتن اولویت است. اما در این دوره با هر موفقیت این احساس به بنیان‌گذاران دست می‌دهد که در همه زمینه‌های دیگر نیز سازمان می‌تواند موفق باشد و بنابراین نیروها در همه زمینه‌ها پخش می‌شود.



در سازمان‌ها، در دوره «رشد سریع» سازمان مانند بنگاه چند منظوره عمل می‌کند که همزمان می‌خواهد در همه عرصه‌ها حضور داشته باشد. به همین علت امکانات آن به شدت تقسیم می‌شود. تنوع فعالیت‌ها برای سازمان می‌تواند به یک نقطه ضعف خطرناک تبدیل شود. در نظام‌های سیاسی نیز در دوره «رشد سریع»، رهبران نظام را آن چنان عطف موفقیت فرا می‌گیرد که در هر زمینه‌ای که فرصتی و موفقیتی را گمان برند، وارد می‌شوند. در واقع همزمان جبهه‌های متعددی گشوده می‌شود و نیروهای نظام، به شدت تقسیم می‌شود. در واقع دوره «رشد سریع»، دوره بی‌دقتی در صرف سرمایه‌ها است. اگر دوره کودکی سازمان دوره «مدیریت بحران» است، دوره «رشد سریع» دوره «بحران مدیریت» است.

در دوره «رشد سریع»، سازمان‌ها و نظام‌ها به علت گسترش فعالیت‌ها و مناسبات، نیازمند ساختار و آیین‌نامه‌اند، اما هنوز چنین ساختارها و آیین‌نامه‌هایی به شکل منسجم و نظام‌مند به وجود نیامده است. امر مختلف بدون هماهنگی جریان دارد. میان وظایف بخش‌های مختلف یا کارکنان تداخل وجود دارد. برخی کارکنان یا بخش‌ها به هیچ‌جا و هیچ‌کس پاسخگو نیستند و برخی به چند کس و چند جا پاسخگو هستند. هنوز سازمان بر محور افراد می‌چرخد نه وظایف. در این دوره این محیط است که سازمان را هدایت می‌کند نه سازمان محیط را و این فرصت‌ها هستند که سازمان را کنترل می‌کنند، نه سازمان فرصت‌ها را.

در دوره «رشد سریع»، هنوز انتخاب مدیران نه بر اساس صلاحیت‌ها و توانایی‌های آنها، بلکه بر اساس در دسترس بودنشان و نزدیکی‌شان به بنیان‌گذاران، صورت می‌گیرد. مدیران شاخه به شاخه می‌پرند و چند زمینه را در یک زمان مدیریت می‌کنند.

رفتار سازمان در این دوره عمدتاً واکنشی است و نه نوآورانه و مبدعانه و مدیریت اقتضایی و مصلحتی<sup>(۱۱)</sup> جریان دارد. امور همچنان - مانند دوره کودکی - به روش سعی و خطا انجام می‌شود و اشتباهات مهمی در این دوره رخ می‌دهد. در واقع تصمیمات و ابتلاعات در این دوره نه روشمند است و نه سازگار. درباره همه چیز به صورت موردی و «وضع خاص»<sup>(۱۲)</sup> تصمیم‌گیری می‌شود.

اکنون سازمان یا نظام پس از دوره‌ای از «رشد سریع»، باید وارد مرحله بعدی شود. اما یک

بحران لازم است تا سازمان به هوش آید. هر چه بحران جدی تر باشد، هوشیاری، جدی تر و تغییرات لازم، سریع تر رخ خواهد داد. اما گاهی بحران تبدیل به تله‌ای می‌شود که سازمان را در کام خود فرو می‌کشد.

در دوره «رشد سریع»، سازمان بزرگ می‌شود و توانایی‌اش افزایش می‌یابد. نیروهای بسیاری از درون سازمان خود را کشف کرده‌اند و با ارائه توانایی‌های خود، ارتقا یافته‌اند و نیروهای خلاق (مهندسان و کارآفرینان و ایده‌پردازان در سازمان‌ها، و سیاستمداران، بوروکرات‌ها، نهادهای مدنی و گروه‌های همسود در نظام‌های سیاسی) جدیدی نیز به سازمان پیوسته‌اند. اکنون سازمان به تدریج در آسانه یافتن یک هویت مستقل قرار دارد. این هویت مستقل از بنیان‌گذاران، ایده‌های تازه‌ای دارد، که گاه با ایده‌های بنیان‌گذاران در تضاد قرار می‌گیرد. در واقع در بخش‌های مختلف سازمان، هویت‌های مستقلی در حال شکل‌گیری است. بنابراین باید به سرعت سیستم‌های مدیریتی و اداری گسترش یابد و امور به‌طور سیستماتیک واگذار و تفویض اختیار شود. در واقع باید مدیریت از شکل متمرکز و وابسته به بنیان‌گذاران، به شکل نهادی و مبتنی به سلسله‌مراتب سازمانی درآید.

در واقع در دوره‌های تأسیس و کودکی تفکیک هویت سازمان‌ها و نظام‌ها از هویت بنیان‌گذار آنها ناممکن است. اما در دوره «رشد سریع»، سازمان یا نظام، هم بزرگ می‌شود و هم به تدریج صاحب هویت و بده‌های مستقلی می‌شود. بنیان‌گذاران درمی‌یابند که دیگر نمی‌توانند مثل سابق سیستم را هدایت کنند اما از یک‌سو هنوز سیستم به ساختار سازمانی و نهادی منسجم و کارآمدی دست نیافته است و از سوی دیگر «رشد سریع» سیستم منجر به عدم کنترل کامل آن توسط بنیان‌گذاران شده است. در این حالت بنیان‌گذاران می‌کوشند در عین حفظ تسلط خود بر سازمان، برخی امور را تفویض کنند (تفویض نه تمرکززدایی). اما مشکل اینجاست که به محض این‌که نتایج امور تفویض شده، منطبق با انتظارات بنیان‌گذاران نباشد، آنان برای بازگرداندن امور به وضعیت دلخواه، مداخله می‌کنند.

## تله بنیان گذار

با پدیدار شدن این وضعیت، سازمان وارد دوره گذار جدیدی می‌شود. این دوره گذار که مرحله رشد سریع را به مرحله بلوغ سازمان پیوند می‌زند، یکی از دشوارترین و حتمالاً طولانی‌ترین دوره‌های گذار طول عمر سازمان‌ها و نظام‌ها است. در این دوره، سازمان آزموده می‌شود که آیا می‌تواند مستقلاً برپای خود بایستد و بدنه‌ی زندگی خویش را از بنیان‌گذاران بگسلد؟ و آیا به مرحله‌ای از رشد رسیده است که هویتی و ایده‌هایی و ساختاری و زندگی‌ای مستقل از بنیان‌گذاران پدید آورد. این دوره برای بنیان‌گذاران سازمان نیز دوره دردناکی است. آنان همه هویت خویش را در تداوم همراهی سازمان با خود می‌بینند. اما آشکارا مشاهده می‌کنند که سازمان بزرگ شده است، رشد کرده است و هویتی مستقل یافته است و عزم آن دارد که راهی که خود می‌پسندد و ایده‌هایی که خود می‌پرورد را برگزیند.

به‌طور خلاصه، در دوره رشد سریع هنوز سازمان نتوانسته است نظام‌های اداری و کنترل سازمانی کارآمدی برقرار کند تا بنیان‌گذاران بدون نگرانی و از طریق سلسله‌مراتب و مکانیزم‌های اداری، سازمان را کنترل کنند. بنابراین هنوز تمرکززدایی سازمان انجام نشده است و هنوز همه تصمیمات اصلی از طریق بنیان‌گذاران اتخاذ می‌شود. اما در عین حال سازمان رشد کرده و بزرگ شده است و بنیان‌گذاران دیگر امکان کنترل کامل رفتار سازمان را ندارد بنابراین همزمان با اقدام به تفویض اختیار، برای ایجاد نوعی نظم سازمانی، پی‌درپی مقررات و ضوابطی وضع خواهند کرد. اما مشکل اینجاست که چون بنیان‌گذاران هنوز به لحاظ ذهنی استقلال رفتاری سازمان یا نظام را نپذیرفته‌اند، خود، نخستین کسانی هستند که آن ضوابط را زیر پا خواهند گذاشت. یعنی همین که سازمان تصمیماتی از نوع دیگر و خلاف میل بنیان‌گذاران اتخاذ کرد؛ مداخله خواهند کرد و حتی در صورت نیاز دوباره اختیارات را متمرکز خواهند کرد. اما در شرایط جدید وظایف و کارها آنچنان انبوه شده است که دیگر آنان از عهده برنخواهند آمد پس دوباره تصمیم به تفویض اختیار می‌گیرند. این وضعیت ممکن است چندبار تکرار شود، اما عملاً و در هر مرحله، تمرکززدایی بیشتری رخ خواهد داد. اما فقدان تمرکز نیز همواره موجب نگرانی بنیان‌گذاران است و می‌کوشند تا آن را کنترل

کنند. اگر بنیان‌گذاران نتوانند تمرکززدایی را بپذیرند و برای هوبت مستقل حدیدی که سازمان پیدا کرده است احترام قایل نباشند، حادثه بزرگی رخ می‌دهد. این‌گونه می‌شود که «تله بنیان‌گذار» شکل می‌گیرد و آزمونی بزرگ آغاز می‌شود. هم برای نیروهای سازمان و هم برای بنیان‌گذاران، تجربه‌ای خطیر در راه است. اگر بنیان‌گذاران از یک سو و کارآفرینان و نیروهای خلاق در سازمان‌ها، یا سیاستمداران، بوروکرات‌ها، احزاب، گروه‌های مرجع و سایر نهادهای مدنی در یک نظام سیاسی، از سوی دیگر، هوشیاری به خرج ندهند و خودمحوری کنند، عدم عبور سریع از تله بنیان‌گذار می‌تواند به مرگ زودرس سازمان بیانجامد (شکل دو). چرا که سازمان قادر به حل آنها نیست. در این حالت اگر نیروهای متعدد سازمان (از میان بنیان‌گذاران و از میان کارآفرینان و بازیگران جدید سازمان یا نظام) نتواند با یک همکاری جدی سازمان را از تله بنیان‌گذار عبور دهند سازمان در کشاکش نیروهای خودمحور (از دو طرف) زمین‌گیر خواهد شد. ابتدا همه چیز متوقف می‌شود و سرانجام در یک اقدام پیش‌بینی نشده یک طرفه، سازمان با یک فشار بیرونی و یا بر اثر یک بحران (بحران مالی برای سازمان و بحران سیاسی برای نظام‌ها) منحل خواهد شد. البته گاهی نیز مشکلات آسیب‌ناک این دوره گذار از طریق مداخله بیرون از سازمان حل می‌شود (همانند مراجعه به پزشک از سوی یک حیوان در آستانه بلوغ برای رفع مشکلات این دوره خود، یا خرید بخشی بزرگی از سهام بنگاه توسط یک شریک جدید یا یکی از بنگاه‌های دیگر، یا مداخله خارجی در یک کشور).

### نیروهای مؤثر در دوران‌گذار

سازمان‌ها و نظام‌ها در دوره رشد سریع خود، تعداد زیادی نیروی سازمانی خلاق و نوآور با ایده‌های جدید و افکار و توانایی‌های بدیع، هم در درون پدید می‌آورد و هم از بیرون جذب می‌کند. هم این‌ها هستند که به تدریج به سازمان یا نظام، هویتی مستقل می‌بخشند. در دوره گذار سوم عمر سازمان (تله بنیان‌گذار)، چهار دسته نیروی مؤثر در سازمان قابل شناسایی است که نحوه رفتار آنها می‌تواند سرنوشت سازمان را رقم بزند.

نخست بنیان گذارند که شامل مجموعه مدیرانی می‌شوند که در تأسیس سازمان و هدایت آن در دوره‌های کودکی و رشد سریع، نقش اصلی را بازی کرده‌اند. اکنون با پدید آمدن بک هویت مستقل برای سازمان، اینان به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول «بنیان‌گذاران واقع‌گرا و متعهد به منافع سازمان» هستند که بقای سازمان و تداوم آن و احترام به ایده‌ها و برنامه‌های کارآفرینان جدید سازمان و پذیرش هویت تازه سازمان برای آنها مهم است. دسته دوم «بنیان‌گذاران ذهن‌گرا و خودمحور» هستند که آنچه برای آنها مهم است و همواره همه چیز را با آن می‌سنجند، همان ایده‌ها و اندیشه‌های اولیه‌ای است که براساس آنها سازمان را تأسیس کرده‌اند. اینان هویت خود را در همان اهداف اولیه بازی جویند و به هیچ روی حاضر نیستند هویت جدید سازمان را به رسمیت بشناسند. آنان سازمان را به‌مثابه فرزند خود می‌انگارند و می‌خواهند این فرزند هر چه بیشتر به پدر شبیه باشد.

از سوی دیگر، مدیران میانی، کارآفرینان و نیروهای خلاق جدید سازمان را نیز می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. دسته اول «کارآفرینان متعهد به منافع سازمان» و دسته دوم «کارآفرینان خودمحور». کارآفرینان دسته اول با سازمان و همکاران‌شان رابطه عاطفی برقرار کرده‌اند و تداوم سازمان و منافع آن برای آنان یک صل است. اما کارآفرینان دسته دوم، گرچه دارای توانایی‌ها و خلاقیت‌هایی هستند، اما آنچه از سازمان می‌جویند، منافع خویش است. آنان با سازمان ارتباط عاطفی ندارند و سازمان را تا جایی می‌خواهند که برای آنان سودمند باشد.

اگر در دوره تله بنیان‌گذار، بنیان‌گذاران واقع‌گرا و متعهد و کارآفرینان متعهد، هدایت اصلی سازمان را برعهده داشته باشند، به سرعت می‌توانند به طرحی برای همکاری و عبور سازمان به مرحله بلوغ، دست یابند و بنابراین ممکن است سازمان اصولاً دوره تله بنیان‌گذار را خیلی احساس نکنند. اما اگر هدایت اصلی سازمان در دست بنیان‌گذاران ذهن‌گرا و خودمحور و کارآفرینان خودمحور باشد، بی‌گمان سازمان را به مرگ زودرس دچار خواهند کرد. گاهی نیز یکی از دو طرف، متعهد و دیگری خودمحور است. در این صورت سازمان در دوره بلندی در تله بنیان‌گذار دست و پا خواهد زد. به قول سعدی:

دو عاقل را نباشد کین و پیکار / نه دانایی ستیزد با سبکار

اگر نادان به وحشت سخت گوید      خردمندش به نرمی دل بجوید  
 دو صاحب‌دل نگهدارند مویی      میدون سرکش و آزر مجویی  
 وگر بر هر دو جانب جاهل‌اند      اگر زنجیر باشد، بگسلانند

بنابراین همه چیز در تله بنیان‌گذر رقم خواهد خورد. آزمون نهایی، فرجامین یا فیصله‌بخشی در این گذار سوم رخ می‌دهد و سرنوشت سازمان در این مرحله تعیین خواهد شد. اگر سازمان با موفقیت به دوره بلوغ عبور کند می‌توان میدوار بود که گذارهای بعدی را به راحتی تحمل کند و حتی بتواند پس از مرحله تکامل با راه‌اندازی برخی ساز و کارهای درون‌پو، منحنی عمر خود را به بالا جابه‌جا کند. همه چیز بستگی به صداقت و تعهد بنیان‌گذاران، از یک سو و کارآفرینان از سوی دیگر، به منافع سازمان دارد.

از آنجا که این نوشتار در صدد است تا از الگوی مراحل عمر سازمان برای تحلیل فریندهای موجود در نظام سیاسی - اجتماعی فعلی کشور بهره‌بردار، نیازی به تحلیل مراحل بعدی عمر سازمان (بلوغ، تکامل، تعادل و...) نیست. (۱۳) چرا که به نظر می‌رسد در وضعیت کنونی، نظام سیاسی و جامعه ایران در گذار سوم قرار دارد یعنی تمامی تحولات سیاسی و اجتماعی سال‌های اخیر در تلاشی است برای عبور به مرحله بلوغ.

#### ایران: در گذار سوم

با پرورزی انقلاب اسلامی، یک نظام سیاسی - اجتماعی جدید در ایران مستقر شد گرچه در طی این دوره این سازمان جدید با مسائل و مشکلات مختلفی از بیرون و درون روبه‌رو شده است، اما تا کامی در عبور به سلامت از مراحل اولیه عمر نظام تا رسیدن به مرحله تکامل، در نهایت به پای ضعف ساختاری سازمان و ناتوانی بنیان‌گذاران آن ثبت خواهد شد. بنابراین پایداری بنیان‌گذاران واقع‌گرا و متعهد نظام برای گذر از مرحله رشد سریع به مرحله بلوغ و عبور سریع از تله بنیان‌گذار، بزرگ‌ترین آزمون بنیان‌گذاران متعهد این نظام نوباست.

شاید با اندکی مسامحه بتوان پذیرفت که از آغاز انقلاب اسلامی (سال ۱۳۵۶) تا استقرار جمهوری اسلامی (تصویب قانون اساسی) دوره تأسیس سازمان (نظام) تلمداد شود. در این

دوره همه نگاه‌ها به آینده بود و ابد و آرمان‌های بلندی طرح می‌شد. احساس تعلق و تعهد عمیقی هم در میان بنیان‌گذاران و هم در میان مردم به اهداف اعلام شده وجود داشت و همه آماده بودند تا هزینه‌های جانی و مالی سنگینی برای استقرار یک سازمان سیاسی اجتماعی که آن اهداف را دنبال کند، پردازند خطرپذیری در اوج بود و تعهد بنیان‌گذاران با مشکلات دوره تأسیس، تناسب داشت. در این دوره اعتبار بنیان‌گذاران آن اندازه بود که از طریق مشارکت گسترده مردم سرمایه لازم برای تأسیس نظام فراهم آید.

پس در سال‌های ۱۳۵۹ و ۱۳۶۰، نظام وارد گذار اول عمر خود شد: گذار از مرحله تأسیس به مرحله کودکی. سؤالات گذار اول یعنی سؤالاتی در مورد اهداف نظام، نحوه دستیابی به اهداف، کسانی که باید در حرکت سوی این هدف مسئولیت بر عهده بگیرند، و نظایر این‌ها به‌طوری جدی طرح شد. پاسخ‌هایی نیز از سوی بنیان‌گذاران و دیگر گروه‌های مشارکت‌کننده در تأسیس نظام، به این پرسش‌ها داده شد. سرانجام نظام توانست گذار اول را پس از تحمل دوره‌ای ز التهاب و تنش از سر بگذراند و وارد مرحله کودکی شود.

به نظر می‌رسد سال‌های ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۸ نظام، دوره کودکی خود را سپری می‌کرد. این مرحله، دوره عمل و تجربه‌های مکرر بود، دوره به عمل درآوردن ایده‌ها و آرمان‌های اعلام شده در دوره تأسیس. وقوع جنگ تحمیلی نیز روحيات دوره کودکی را تشدید کرد: عمل، عمل و عمل. هیچ فرضی برای اندیشه و برنامه نبود. البته جنگ فرصت برخی از تجربیات طبیعی دوره کودکی را از نظام گرفت و لاجرم آن تجربیات پایدار در دوره بعد (رشد سریع) به دست می‌آمد. در هر صورت جنگ، هم روحيات دوره کودکی نظام را تشدید کرد و هم این دوره را طولانی‌تر کرد.

در دوره جنگ، منزلت اول از آن مردان عمل (که عمدتاً مردان جنگ بودند) می‌بود. اهمیت و منزلت افراد به اندازه تلانی بود که برای دفاع از موجودیت نظام انجام می‌دادند. بر بسیاری از ایده‌ها - که ممکن است امروز آنها را نادرست بینگاریم - پافشاری می‌شد. همه توجه‌ها، سیاست‌ها، برنامه‌ها و تلاش‌ها معطوف به و در خدمت جنگ بود. تأکید بر شعارها و آرمان‌های انقلاب دو چندان شده بود. و نیز همه چیز تحت نظر و نظارت شخصیت‌های تراز

اول انقلاب اداره می‌شد و این‌ها همه از ویژگی‌های دوران کودکی سیستم‌هاست. بنابراین طبیعی است که نتیجه بگیریم جنگ دوران کودکی نظام سیاسی را طولانی‌تر از حالت عادی کرد.

با پایان جنگ تحمیلی و آغاز دوره بازسازی، جامعه بدون آن‌که گذار دوم را (گذار از کودکی به رشد سریع) به‌طور جدی احساس کند، از مرحله کودکی وارد مرحله رشد سریع شد. علت آن نیز این بود که طولانی شدن دوره کودکی نظام، و فشارهای پایدار ناشی از جنگ، هم مردم و هم سیاستمداران را نیازمند و پذیرای یک تحول سریع برای کاستن از فشارها کرده بود. بنابراین از سوی بنیان‌گذاران هیچ مقاومتی برای عبور به دوره سوم عمر نظام (دوره رشد سریع) انجام نشد. بنابراین، گذار دوم (حد فاصل دوره دوم و سوم عمر نظام) به سرعت و بی‌هیچ مقاومتی انجام شد و نظام سیاسی وارد مرحله سوم عمر خود شد. به سرعت همه نیازهای فروخته به‌صورت اولویت سر بر آوردند. پی‌در پی برنامه‌ها ریخته و اجرا شد. همه خواستنی‌ها طلب شد. سرمایه‌ها بایی‌دقتی تمام در همه جا پراکنده شد و تحقق همه آرمان‌ها یکجا خواسته شد. برخی موفقیت‌های اولیه، بنیان‌گذاران را غرور کرد، پس به همه زمینه‌هایی که فکر می‌کردند، وارد شدند و البت رشد سریع جمعیت و افزایش نیازها نیز این وضعیت را تشدید کرد. دوره سوم عمر نظام را می‌توان از پایان جنگ تحمیلی در نظر گرفت و تا پایان برنامه دوم توسعه (و در واقع تا پایان دوره دوم ریاست جمهوری آقای هاشمی) ادامه داد.

انتخابات دوم خرداد ۱۳۷۶ نتیجه آن، در واقع شاخص و بیان آشکار این واقعیت بود که جامعه آماده است و انتظار دارد که نظام سیاسی وارد مرحله چهارم عمر خود (مرحله بلوغ) شود. انبوه جمعیت جوان عرصه‌های مختلف جامعه را اشغال کرده بود. نهادهای اجتماعی فراوانی در حال شکل‌گرفتن بود. نسل مدیران جدید با خلاقیت‌ها و ایده‌های تازه به عرصه آمده بود و تا آستانه مدیریت‌های عالی کشور ارتقا یافته بود. ارتباطات و تکنولوژی‌هایی که جامعه در دوره رشد سریع به دست آورده بود، ایده‌های جدیدی به وجود آورده بود. نسلی از کارآفرینان جدید (نخبگان فکری و سیاسی، تکنوکرات‌ها و بروکرات‌ها) پدیدار شده بود. نظام و جامعه کم‌کم هویتی مستقل از بنیان‌گذاران یافته بود و ظرفیت‌های کافی انباشته شده بود



نا سیستم به مرحله وارد شود. حرکت‌های اجتماعی و جنبش مدنی که در سال‌های پس از خرداد ۷۶ در جامعه مشاهده شد، در واقع مؤید این نکته بود که جامعه پس از یک دوره انفجاری از رشد در همه چیز (جمعیت، درآمد، واردات، رفاه، دانشگاه‌ها، مطبوعات، هنر، ارتباطات جهانی و...) اکنون دارد هویتی مستقل از نظام سیاسی می‌گیرد. به دیگر سخن، پدیداری انبوهی از گروه‌ها و نهادهای اجتماعی و مدنی جدید، بدها و آرمان‌های جدیدی را به همراه خود آورده بود و خلاقیت‌های فراوانی ظهور کرده بود. بنابراین جامعه - به مثابه پیکره سازمان - آرام آرام مسیری تازه و متمایز از هدف‌گذاری‌های اولیه بنیان‌گذاران را آغاز کرده بود. اگر این مسیر با سرعتی مطمئن و بدون مانع ادامه می‌یافت، بی‌گمان جامعه و نظام سیاسی وارد مرحله چهارم عمر نظام (یعنی بلوغ) می‌شدند.

اما رخ نمودن حوادث چندی، موجب شد که بین مرحله سوم و چهارم عمر نظام، یک مرحله گذار پرتشر (گذار سوم) شکل گیرد. یعنی جامعه و نظام سیاسی نتوانند به آرامی و با سرعت مطمئن و با کمترین هزینه از مرحله رشد سریع به مرحله بلوغ نظام وارد شود. انتظار این بود که این دوره گذار سوم - که با اندکی مسامحه می‌توان آغاز آن را دوم خرداد ۱۳۷۶ در نظر گرفت - به‌طور طبیعی در دو دوره حکومت آقای خاتمی پایان یابد و دوران بلوغ آغاز شود. اما تحولات بعدی (به‌ویژه انتخابات ریاست جمهوری نهم) نشان داد که این دوره - احتمالاً - بسیار بلندمدت و در صورت عدم توجه و بی‌دقتی بازیگرین سیاسی و اجتماعی، می‌تواند به یک گذار پرهزینه تبدیل شود. در واقع اکنون به نظر می‌رسد با طولانی شدن گذار سوم و پدیدار شدن برخی مشکلات آسیب‌ناک، این گذار در حال تبدیل شدن به یک گذار غیرطبیعی است و سازمان اجتماعی، در تله بنیان‌گذار گرفتار شده است.

از این گذشته، برخی مشکلات که ویژه دوره‌های تأسیس و کودکی نظام‌های سیاسی - اجتماعی است در دوره رشد سریع نیز همچنان تداوم یافته است و به دوره گذار سوم نیز منتقل شده است. بنابراین اکنون آنها را می‌توان مشکلات غیرطبیعی و آسیب‌ناک به‌شمار آورد. مهم‌تر، این‌که این مشکلات در نزاع‌های دور، تله بنیان‌گذار، به محمل تشدید کشاکش‌ها میان بنیان‌گذاران<sup>(۱)</sup> و کارآفرینان و سایر گروه‌های مرجع یا نیروهای مؤثر

سازمان تبدیل شده است و بنابراین چشم‌انداز حل آنها مبهم است. در این صورت ممکن است این مشکلات، خود به طولانی شدن دوره تله بنیان‌گذار کمک‌کنند. این همه کافی است تا بتوان هم به بنیان‌گذاران واقع‌گرا و متعهد و هم به کارآفرینان متعهد زنه‌ار داد که اگر میان‌داری و رهبری حرکت‌های این دوره را به عهده نگیرند، مدیران خود محور از هر دو طرف، با نحوه عمل خود، تله بنیان‌گذار را به آخرین مرحله عمر سازمان تبدیل خواهند کرد.

### امیدهای گذار

خوشبختانه شرایط چندی دست به دست هم داده‌اند تا امیدهای جدی برای عبور به سلامت از مرحله تله بنیان‌گذار پدیدار شود. نخست این که برخی از بنیان‌گذاران اولیه نیز در میان رهبری نخبگان و کارآفرینان سازمان (نظام) برای عبور از این گذار حضور دارند. یعنی در میان بنیان‌گذاران اولیه اجتماعی برای بازگرداندن سازمان سیاسی و جامعه به وضعیت اولیه (کودکی) وجود ندارد. این مزیت بزرگی است. اما این احتمال نیز وجود دارد که این رهبری به تدریج به کارآفرینان،<sup>(۱۵)</sup> بوروکرات‌ها و نیروهای خلاق غیر بنیان‌گذار منتقل شود. با این حال: اکثریت و اصلی‌ترین این نیروها (بوروکرات‌ها و کارآفرینان خلاق نظام) نیز به منافع عام سازمان (که هم منافع بنیان‌گذاران و حامیان‌شان را در بر می‌گیرد و هم منافع پیکره سازمان یا همان جامعه را) متعهدند و در این اصل که سازمان سیاسی کنونی در شرایط فعلی باید بر روی همین منحنی عمر، بالا رود، توافق دارند (یعنی نه مرگ سازمانی یا براندازی را می‌پذیرند و نه بازگشت به کودکی نظام را).<sup>(۱۶)</sup>

از سوی دیگر، رشد شدید جمعیت و ورود حجم عظیمی از نیروهای جوان و خلاق هم به عرصه فعالیت اجتماعی و هم به آستانه هرم مدیریتی کشور، رشد انفجاری نظام را در پی داشته است. هر چه نظام رشد کند، مقاومت برای منع عبور به مرحله بلوغ، تضعیف می‌شود. همچنین تحولات پی در پی و مؤثر فناوری، به ویژه فناوری اطلاعات و ارتباطات، و انتقال مستقیم و غیرمستقیم آنها به جامعه، نیروی مقاومت و حیات سازمانی جامعه را برای عبور به مرحله بلوغ افزایش داده و می‌دهد.

در واقع در دوره تله بنیان‌گذار، سه گزینه پیش‌روست. نخست، تشدید اقدامات بنیان‌گذاران ذهن‌گرای خودمحور و بازگرداندن سازمان به دوران کودکی. دوم، تداوم کشمکش نیروهای سازمانی و انباشت مشکلات و بنابراین مرگ زودرس سازمان و سوم، عبور به سلامت به مرحله بلوغ.

بی‌گمان تحقق گزینه اول در ایران امروز امکان‌ناپذیر است. چرا که بازگشت سازمان به مرحله کودکی با منزله بازگشت به مدیریت بکه تازانه بنیان‌گذاران است. یعنی بازگشت به وضعیتی که همه تصمیمات بزرگ به دست فرد یا جمع محدودی اتخاذ می‌شود، و مشکلات بزرگ سازمان نیز به دست آنان حل می‌شود. اما به علت رشد بسیار سریع و گسترده سازمان سیاسی و نهادهای اجتماعی کشور در سال‌های اخیر - که با فشار رشد جمعیت همراه بوده است - و تداوم آن، ریزش تحولات سریع و گسترده در فناوری به ویژه در فناوری اطلاعات و ارتباطات، بازگشت به کودکی نظام، امکان‌ناپذیر است. در واقع نه بیکره سازمان (جامعه) اجازه این کار را می‌دهد و نه بنیان‌گذاران توان پاسخگویی به نیازهای گسترده جمعیت عظیم و جوان کشور را. آن‌گونه که در دوران کودکی نظام پاسخ می‌دادند - دارند. چرا که در دوره بازگشت به کودکی همه مشکلات را باید بنیان‌گذاران حل و فصل کنند و در وضعیت کنونی، این امکان‌ناپذیر است (مگر با تحولات ویرانگر و تغییرات پرهزینه، که اکنون هیچ یک از بنیان‌گذاران یارای آن را ندارند).

بنابراین سازمان اجتماعی سیاسی کنونی ایران، یکی از دو گزینه دوم و سوم را در پیش دارد. گزینه دوم (با فرض عدم تأثیرگذاری تحولات بیرونی و جهانی بر نظام) محتمل است، اما حتی اگر این احتمال، قطعی شود، باز حضور دو عامل، مانع مرگ سازمانی خواهد شد. نخست این که وجود درآمدهای نفتی مانع آن می‌شود که نظام و جامعه با کمبود ویرانگر منابع مالی روبه‌رو شود و مشکلات موجود بتواند کشور را از پا درآورد. بنابراین ممکن است مشکلات به صورت مزمن باقی بمانند و دوره تله بنیان‌گذار دراز شود ولی مشکلات، نظام را از پا در نمی‌آوردند. عامل دوم این است که میانگین سنی بنیان‌گذاران، بالاتر از سن معمول بازنشستگی است. بنابراین، اگر دوره گذار طولانی شود، دیر یا زود به تدریج نسلی از

بنیان‌گذاران اولیه عملاً خود را باز نرفته می‌کنند و حضور مؤثرشان پایان می‌پذیرد (هر چند ممکن است رسماً حضور داشته باشند). طبیعی است کسانی که جایگزین نسل بنیان‌گذاران اولیه خواهند شد، حتی اگر همان آرمان‌های مرحله تأسیس را نیز دنبال کنند، دیگر از قدرت اسطوره‌ای برای ممانعت در برابر حرکت طبیعی جامعه و نظام سیاسی به سوی مرحله بلوغ، برخوردار نخواهند بود. بنابراین، اگر عوامل بیرونی (مانند مداخله خارجی)، سیستم را آشفته نکند و اگر هدایت جریان‌ها از هر دو سو، یا حداقل در یکی از طرفین، برعهده بنیان‌گذاران یا کارآفرینان واقع‌گرا و متعهد باشد، دو عامل فوق مانع فروپاشی سازمان سیاسی - اجتماعی کنونی ما خواهد شد.

بنابراین ما در نهایت از دوره گذار سوم عبور خواهیم کرد و سازمانی سیاسی - اجتماعی کنونی ایران سرانجام به دوره بلوغ گام خواهد نهاد. اما پرسش این است که چه کنیم تا این گذار هر چه کوتاه‌تر و هر چه کم هزینه‌تر باشد؟

### آداب گذار

در دوران گذار، هم کارآفرینان و نیروهای تحول‌خواه باید مراقب رفتار خود باشند و هم بنیان‌گذاران - اگر بقای سازمان سیاسی را طالبند - باید از برخی حرکت‌ها پرهیزند. در مورد رفتار نیروهای تحول‌خواه دو نکته را می‌توان یاد آور شد. نکته اول این که بنیان‌گذاران معمولاً در حال و هوای دوران تأسیس زیست می‌کنند و همه کسانی که گرد آنان مجتمع می‌شوند نیز در همان حال و هوا زندگی و اندیشه می‌کنند. این مسأله باعث می‌شود تا به تدریج رابطه بوروکرات‌ها و کارآفرینان جدید با بنیان‌گذاران قطع شود و بنابراین هم بنیان‌گذاران از واقعیات موجود سازمان بی‌خبر بمانند و هم بین آنان و کارآفرینان جدید و در واقع بین آنان و کل هویت جدید سازمان، رابطه فکری و عاطفی لازم برقرار نشود. بنابراین در گام اول کارآفرینان متعهد به منافع سازمان باید بکوشند این رابطه را برقرار و بازسازی کنند و بنیان‌گذاران را در جریان واقعیات موجود سازمان بگذارند تا سازمان وارد مرحله فرسایشی شدن گذار سوم و به‌ویژه وارد دوره تله بنیان‌گذار نشود.

نکه دوم نیز پرهیز از گرفتاری در پارادوکس راسل است. اگر سیاستمداران، کارآفرینان و بوروکرات‌های جدید (نیروهای خلاق نظام) نتوانند رابطه فکری و عاطفی یادشده را بازسازی کنند حداقل باید بکوشند گرفتار «پارادوکس راسل» نشوند. در برخی موارد که از یک سر بنیان‌گذاران خود محور هدایت امور رابه عهده دارند و در سوی دیگر نیز کارآفرینان یا بنیان‌گذاران متعهد فعالیت می‌کنند، ممکن است «پارادوکس راسل» رخ دهد و بنابراین دوره سوم گذار بیش از حد به طول بینجامد یا حتی نظام سیاسی وارد تله بنیان‌گذار شود.

پارادوکس راسل چه بود؟ نقل است که پس از جنگ جهانی دوم، برتراند راسل این باور را ترویج می‌کرد که حتی اگر بلوک شرق دست به ساخت و تکثیر سلاح‌های اتمی بزند ما (بلوک غرب) نباید چنین کنیم و این سیاست را اعلام نیز بکنیم. استدلال او چنین بود: اگر غرب سلاح اتمی تولید نکند و این سیاست را اعلام کند، نخست این‌که نگرانی بلوک شرق کاهش می‌یابد و در ساختن سلاح اتمی تعجیل نمی‌کند و دوم این‌که حتی اگر بلوک شرق این سلاح‌ها را تولید کند و در جنگی علیه ما به کار گیرد ما (تمدن غرب) ممکن است خسارات زیادی متحمل شویم اما به کلی نابود نمی‌شویم و تمدن ما - که توانایی کافی برای بازسازی خود را دارد - دوباره خود از ویرانی جنگ سر بر خواهد آورد و خود را بازسازی خواهد کرد. در صورتی که اگر ما نیز سلاح اتمی تولید کنیم، هنگامی که جنگی درگیر شرق و غرب علیه یکدیگر سلاح اتمی به کار خواهند برد و احتمالاً بشریت به کلی نابود خواهد شد.<sup>(۱۰)</sup>

اما یک فیلسوف امریکایی پاسخ راسل را چنین داد: اگر غرب سیاست پیشنهادی راسل را بپذیرد و اجرا کند، این باعث می‌شود که دشمن (بلوک شرق) حتماً دست به تولید سلاح اتمی بزند و حتی آن را به کار ببرد. یعنی وقتی دشمن دریابد که غرب برای پرهیز از جنگ اتمی فراگیر و پیشگیری از نابودی تمدن غرب، حاضر نیست سلاح اتمی تولید کند، حتماً سلاح اتمی تولید می‌کند تا غرب را بیشتر بترساند و حتی در صورت لزوم از این سلاح استفاده نیز خواهد کرد. بنابراین برعکس راسل، او معتقد بود که غرب برای ممانعت از تولید سلاح اتمی توسط بلوک شرق باید اعلام کند که ما، هم سلاح اتمی می‌سازیم و هم در صورت لزوم آن را به کار می‌گیریم. این سیاست باعث می‌شود که بلوک شرق برای پرهیز از روی آوردن غرب به

تولید سلاح اتمی، خود نیز آشکارا درصدد تکثیر آنها نباشد. در واقع سیاست بازدارندگی براساس این استدلال شکل گرفت.

در سازمان یا نظام سیاسی، این شگرد ممکن است توسط هر یک از طرفین (از سوی بنیان‌گذاران خودمحمور در مقابل کارآفرینان متعهد، یا از سوی کارآفرینان خودمحمور در مقابل بنیان‌گذاران متعهد) به کار گرفته شود. مثلاً سیاست پرمیز از خشونت که توسط آقای خاتمی اتخاذ و اجرا شد، باعث شده بود که طرف مقابل هر جاکه می‌خواست آقای خاتمی را متوقف کند، تهدید به خشونت کند و عملاً در دوره درازی از عمر مدیریتی ایشان، مانع تحولات اساسی شود. این سیاست مخائیان آقای خاتمی از آنجا مؤثر افتاد که آنان هم تهدید به خشونت می‌کردند و هم مر جاکه لازم بود آن تهدید را اجرا می‌کردند.

عکس این وضعیت در مورد اصلاح‌طلبانی که نظریه و خروج از حاکمیت، را دنبال می‌کردند، رخ داد. آنان تهدید به خروج از حاکمیت می‌کردند ولی شواهدی که بروز می‌دادند این بود که این تهدید را عملی نخواستند (حتی گاهی به زبان نیز می‌آوردند که این فقط یک تهدید برای باز داشتن رقیب از فشار بیشتر است). بنابراین رقیب آنان این تهدید را هیچ‌گاه جدید نگرفت. از قضا در این مورد نیز محافظه‌کاران نشان دادند که نظریه‌بازی‌ها را بهتر می‌فهمند و مهم‌تر آن‌که عمل می‌کنند. اصلاح‌طلبان با طرح سیاست خروج از حاکمیت، در واقع محافظه‌کاران را تهدید می‌کردند که در صورت پیشروی و تعرض بیشتر به اهداف اصلاحات، از این سیاست استفاده خواهند کرد و آنان را در یک تنگنای عدم مشروعیت قرار خواهند داد. محافظه‌کاران نیز در مقابل تهدید می‌کردند که در صورت خروج اصلاح‌طلبان از حاکمیت، این را به مفهوم خروج از نظام قلمداد خواهند کرد. اما چون سابقه محافظه‌کاران نشان می‌داد که آنان به راحتی حاضرند تهدید خود را عملی کنند، این تهدید آنها مؤثر افتاد و اصلاح‌طلبان نتوانستند سیاست خروج از حاکمیت خود را عملی کنند.

بنابراین رخ دادن پارادوکس راسل در میان بازیگران عرصه سیاست در ایران نیز یکی از عواملی بود که دوره‌گذار سوم را طولانی کرد تا نظام سیاسی اجتماعی ایران وارد دوره تله بنیان‌گذار شود. جالب اینجاست که فعالین سیاسی در ایران همچنان گرفتار پارادوکس راسل

هستند. مثلاً اکنون نیز دولت نهم (که در واقع مدافع و نیروی اجرایی بنیانگذاران برای بازگشت به گذشته است) با اجرای سیاست «تهدید به اعمال فشار و بستن جامعه و محدود کردن مخالفان»، تحرک را از نیروهای متفقد گرفته است.

از سوی دیگر بنیانگذاران باید متوجه این نکته باشند که در صورتی که گذار طولانی شود و راه‌های عبور به مرحله بلوغ، بسته احساس شود، کارآفرینان، تحول‌خواهان و نیروهای خلاق، مهاجرت به بیرون یا انفعال را در پیش خواهند گرفت. آنگاه سازمان وارد دوره بلندی از رکود، بی‌حسی سستی و انجماد خواهد شد که همه تبعات آن به بنیانگذاران باز خواهد گشت.

هیچ سازمانی بدون حضور جدی نیروهای خلاق و مبدع، زندگی پویا خواهد داشت. مهاجرت به بیرون یعنی نیروهای توانمند سازمان (جامعه) را ترک کنند و به سازمان‌های (جوامع) دیگری منتقل شوند. افعال نیز به این معنی است که نیروها در سازمان بمانند اما در خود فرو روند و به خود پردازند. یعنی از سازمان ناامید شوند و دیگر مسائل سازمانی برای آنها مهم نباشد. در واقع سازمان و منافع آن، معنی‌داری خود را برای آنها از دست خواهد داد و خلاقیت آنها فرو خواهد خفت. در این صورت نیروها با سازمان در سازمان، اما نه برای سازمان. پدیداری موج مهاجرت نخبگان به خارج و گسترش یأس در میان دانشگاهیان، دانشجویان و فعالین سیاسی - اجتماعی علائم هشداردهنده ورود به چنین وضعیت‌هایی هستند.

شاخص‌های تعهد به سازمان  
 اگر هم بنیانگذاران و هم کارآفرینان معتقد بودند که نظام سیاسی - اجتماعی در مرحله ورود به بلوغ است، بی‌گمان اختلافی در میان نبود و برای تسریع این عبور، همکاری جدی درمی‌گرفت. اما مسأله اینجاست که بنیانگذاران این مرحله در شد سریع و مرحله بلوغ پس از آن را به واقع رشد و بلوغ نمی‌دانند چرا که مبتنی بر طرح اولیه آنها نیست. بنابراین تمامی اختلاف بر اساس تفاوت برداشت از مراحل عمر سازمان است.

در هر صورت با این فرض که طرفین برای برداشت خود شواهد و استدلال کافی دارند، به جای ورود به ماهیت ادعای آنان می‌توان از طرفین خواست که در رفتارها و اتخاذ سیاست‌های خود به‌سان یک بنیان‌گذار یا کارآفرین متعهد به منافع سازمان عمل کنند.

برای درک متعهد یا خودمحمور بودن بنیان‌گذاران و کارآفرینان، می‌توان به نوع و شکل سیاست‌هایی که آنان در برابر رقیب اتخاذ می‌کنند نگریست. در واقع هرگاه سیاستی موضعی، هر سه شرط زیر را داشته باشد، یک سیاست متعهدانه است و می‌تواند در خدمت عبور به سلامت نظام از مرحله ته بنیان‌گذار قرار گیرد. در غیر این صورت، خودمحمورانه تلقی می‌شود. وقتی یک یا گروهی از بنیان‌گذاران یا کارآفرینان، بیشتر سیاست‌ها و مواضع‌شان دربرگیرنده این سه شرط باشد، می‌توان آنان را متعهد به منافع سازمان یا نظام قلمداد کرد در غیر این صورت خودمحمور قلمداد می‌شوند. حتی اگر خود نخواهند. بنابراین از طریق این شرایط نه تنها می‌توان سیاست‌ها را ارزیابی کرد بلکه این ارزیابی‌ها می‌تواند شاخصی باشد که با چه گروه‌هایی می‌توان در بازی سیاست شرکت کرد و از کدام یک از آنها باید پرهیز کرد. این شرایط را می‌توان قواعد مرکزی بازی قلمداد کرد.

شرط اول: پذیرش تعامل در چارچوب سازمانی موجود

سیاست یا موضع منتقدین وضع موجود و نیررهای تحول خواه نباید به منزله خروج از سازمان فعلی و توصیه برای عبور به سازمان جدید باشد. خروج می‌تواند توصیه و حرکت به سوی انحلال سازمان فعلی باشد یا به شکل رهاکردن و اعلام عملی شکست سازمان فعلی و روی آوردن به سازمان جدید انجام شود. آنچه مهم است این است که اعلام صریح یا تلویحی این مسئله که ادامه حرکت بر روی منحنی عمر سازمان فعلی بی‌ثمر است، یا اتخاذ سیاستی که این مفهوم را بدهد، در واقع بازکردن راه برای یک انهدام سازمانی جدید و یک هزینه تاریخی جدید است. انهدام یک نظام سیاسی - اجتماعی (از هر نوع آن: جنگ، شورش، انقلاب، کودتا و...) جدای از انواع دلایل اخلاقی، روانی و نظایر آن، در دنیایی که تحولات کوبنده جهانی به‌طور طبیعی و با هزینه‌ای کمتر راه را بر تحولات درونی باز می‌کند، منطقاً غیر قابل



پذیرش است.

در مورد مؤسسات اقتصادی و اجتماعی کوچک، انحلال یک سازمان و تأسیس یک سازمان جدید، با هزینه‌ای معقول، هم امکان‌پذیر و هم قابل پذیرش است. چراکه ممکن است طراحی سازمان جدید به گونه‌ای باشد که عملکرد بسیار کارآمدتری ارائه دهد. در چنین مواقعی، سرمایه‌های سازمان فعلی (منحل شده) نند می‌شود و نیروی انسانی موجود آزاد می‌شود؛ آنگاه سرمایه‌ها به بازار یا فعلیت جدیدی منتقل می‌شود و با به‌کارگیری نیروهای جدید، سازمان تازه‌ای با ساختاری تازه و اهدافی متفاوت راه‌اندازی می‌شود.

اما این مسأله در مورد یک نظام سیاسی - اجتماعی که کل جامعه را دربرمی‌گیرد به گونه فوق‌الحد پذیر نیست. چراکه با انحلال یا سقوط یک نظام مستقر، چیزی جایجا نمی‌شود. باید در همان مکان (کشور) با همان سرمایه (بدون آنکه بتوان شکل سرمایه‌ها را تغییر داد) و با هم آدم‌ها، نظام تازه‌ای و اکنون در مقیاسی بسیار بزرگ‌تر - بنا کرد. در چنین وضعیتی هم هزینه‌های تجدید سازمان بسیار بالاست، هم هیچ تضمینی وجود ندارد که سازمان جدید کارآمدتر از سابق طراحی شود، چراکه توانایی انسان‌ها و اندازه سرمایه‌ها و امکانات هیچ تغییری نکرده است. از این گذشته با استقرار یک نظام سیاسی - اجتماعی جدید، مادوباره بر روی نقطه آغازین منحنی عمر یک سازمان جدید قرار می‌گیریم و جامعه باید همان مسیرها را طی کند و همان هزینه‌ها را باید مجدداً بپردازیم.

بنابراین عقل حکم می‌کند که بکوشیم بر روی منحنی عمر همین سازمان فعلی بالا برویم و مطمئن باشیم که با رسیدن به مراحل بلوغ و تکامل سازمان فعلی، می‌توان بسیاری از مکانیسم‌های پویایی سازمان را - بسیار کم هزینه‌تر - طراحی راه‌اندازی کرد. در این حالت، در بلندمدت وضع سازمان (جامعه) بهتر خواهد بود (در مقایسه با شروع از اول و بنا سازماندهی جدید).

شرط دوم: ننکستن آستانه تحمل رقیب

سیاست یا موضع نباید از ظریت و تحمل سازمان فعلی یا رقیب خارج باشد. یعنی مجموعه سازمان، ابزارها و روش‌های تحقق آن سیاست یا موضع را به‌طور بالقوه در خود داشته باشد. به عبارت دیگر، با اعلام سیاست مذکور، سازمان قفل نشود. این شرط را می‌توان به زبان دیگری نیز بیان کرد: سیاست متخذه نباید به گونه‌ای باشد که رقیب احساس کند در صورت اجرای آن سیاست، نابود یا حذف خواهد شد. به عبارت دیگر، سیاست نباید به قصدات کردن اجرا شود و حریف در باید که رقیب در صدمات کردن اوست، چرا که اصل بازی را بر هم خواهد زد و بر هم خوردن اصل بازی، به مفهوم نابودی هر دو حریف و کل سازمان است. بنابراین سیاست‌ها باید به قصد عقب راندن حریف اتخاذ شود و در عمل نیز همین احساس را ایجاد کند نه چیزی فراتر از آن. این نکته را هر دو طرف بازی باید رعایت کنند. نه تحول خواهان باید به گونه‌ای حرکت کنند که بنیان‌گذاران یا حامیان آنان احساس کنند هدف اصلی حذف آنان است و نه بنیان‌گذاران و حامیان آنان باید سیاست‌هایی را در پیش گیرند که به منزله اخراج جمعی اعضای سازمان (شهروندان یا سایر بازیگران اجتماعی) تلقی شود. برخوردهای حذفی می‌تواند معنی داری تلاش اعضا برای ارتقاء سازمان و انگیزه‌های مشارکت را در آنان از بین ببرد و بنابراین به جای آنکه توانایی نیروها در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد، به مانعی برای رشد تبدیل شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رساله جامع علوم انسانی

شرط سوم: تکرارپذیری

سیاست، روش یا موضع باید قابل تکرار و قابل تداوم باشد. یعنی همان سیاست را بتوان در موقعیت‌های مختلف تکرار کرد. به عبارت دیگر، سیاست یا روش باید به گونه‌ای باشد که اگر اتخاذ شد و نتیجه بخشید، باز بتوان آن را در یک موضع دیگر تکرار کرد. یا حتی اگر در بار اول نتیجه نداد، بتوان در نوبت‌های دیگر آن را مطرح کرد و به اجرا گذاشت. سیاست‌ها، مواضع و روش‌هایی که تنها یک بار قابل اتخاذ و اجرا هستند، منجر به اتخاذ روشی نظیر آن از سوی رقیب - جهت مقابله با آن - خواهد شد. در این صورت سازمان با سلسله‌ای از سیاست‌های یک بار مصرف و وضع خاص (ad hoc) روبه‌رو خواهد شد که تعامل نیروها را

متوقف می‌کند و بازی روان سازمانی یا سیاسی را به قیام با شک بازی و پی‌گیری‌های فرساینده تبدیل خواهد کرد. در چارچوب نظریه بازی‌ها می‌توان نشان داد و تحلیل کرد که معمولاً بازی‌های تکراری به تعادل پدیدار می‌رسند و بازی‌های غیر تکراری فاقد تعادل پایدار هستند. تعامل‌های جمعی اجتماعی با رفتارهای سیاسی معمولاً در چارچوب نظریه بازی‌ها قابل تحلیل هستند. به عنوان یک اصل در نظریه بازی‌ها می‌توان گفت که اصولاً بازی‌های غیر قابل تکرار از پیش محکوم به شکست یا توفیق بازی هستند. بنابراین با پذیرش شرط اول (بازی در چارچوب سینمی موجود) به طور طبیعی شرط تکرار پذیر بودن رفتارها را نیز باید بپذیریم.

#### شرط چهارم: پیش‌بینی پذیری

در واقع سیاست‌ها و روش‌های غیر قابل تداوم و تکرار، پیش‌بینی پذیری رفتارها و نتایج آن را از بین می‌برد و بدون پیش‌بینی پذیری، عقلانیت از رفتار سازمانی رخت برمی‌بندد. بنابراین روی دیگر مفهوم قابل تکرار و قابل تداوم، پیش‌بینی پذیر بودن است. پیش‌بینی پذیری رفتارها به این معنی است که هر کدام از رقبا با نگاه به مجموعه رفتار گذشته رقیب، بتواند تا حدودی رفتارها و عکس‌العمل‌های او را در شرایط موجود پیش‌بینی کند. پیش‌بینی پذیری به معنی سازگار بودن رفتارها در دوره‌های مختلف است. این سازگاری الزاماً به معنی صداقت رفتاری نیست، بلکه منافع هر رقیب حکم می‌کند که رفتارهای سازگار از خود بروز بدهد و گرنه در بلندمدت اعتماد همه بازیگران دیگر از او سلب می‌شود و در نقطه‌ای نیز همه رقبا تعامل با او را متوقف می‌کنند. بنابراین ضرورت تداوم حضور در بازی و ادامه تعامل با سایر بازیگران حکم می‌کند که رفتار هر یک از رقبا، سازگار و پیش‌بینی پذیر باشد.

#### هزینه اجتماعی، کارایی و ثمربخشی سیاست‌ها

هر سیاست در دسته هزینه و دو گونه پیامد دارد. در انتخاب هر سیاست لازم است به هزینه‌ها و پیامدهای احتمالی آن توجه شود. در مورد هزینه‌ها باید گفت که هر اقدام اجتماعی دو دسته

هزینه خصوصی و اجتماعی دارد. هزینه‌های خصوصی هر اقدام با سیاست، هزینه‌هایی است که صرفاً بر شخص یا گروه تصمیم‌گیرنده یا اقدام‌کننده تحمیل می‌شود. مثلاً وقتی یک مخالف سیاسی تصمیم به اقدامی مثل انجام عملیات انتحاری می‌گیرد، این اقدام برای او هزینه‌هایی دارد که مهم‌ترین آن از دست دادن جان خویش می‌باشد، یا سایر هزینه‌هایی که بر او یا خانواده‌اش تحمیل می‌شود. اما این اقدام او موجب بی‌ثباتی و ناامنی اجتماعی و سیاسی نیز می‌شود که انواع هزینه‌ها را برای جامعه در پی دارد (مثل کاهش تعامیل سرمایه‌گذاران خارجی برای ورود سرمایه‌هایشان به کشور یا کاهش ورود گردشگر خارجی به کشور).

اکثر آشکار است که سیاست‌ها و اقدامات انواع نیروهای سیاسی موجود و فعال در فضای سیاسی و اجتماعی کشور را می‌توان براساس هزینه‌های اجتماعی که هر سیاست یا اقدام تحمیل می‌کند، ارزیابی کرد (البته تحلیل، زمانی واقعی‌تر است که منافع احتمالی مترتب بر این سیاست‌ها نیز ارزیابی و با هزینه‌های آنها مقایسه شود. اما به توجه به این که معمولاً منافع اجتماعی اقدامات سیاسی بسیار دیر آشکار می‌شود یا تحقق می‌یابد، بهتر است نیروهای فعال حوزه سیاست و قدرت، پیش و بیش از هر چیز هزینه‌های اجتماعی اعمال خود را - که بسیار سریع‌تر پدیدار می‌شوند و بسیار راحت‌تر قابل محاسبه هستند - تحلیل کنند).

از نظر پیامدها نیز هر سیاست یا اقدام می‌تواند، کارا، (۱۸) و غیرببخش، (۱۹) باشد یا نباشد. کارایی ناظر به «درست انجام دادن کارها» است و «تعمیربخشی» نظار به «انجام دادن کارهای درست» است. پس ممکن است یک کار درست (تعمیربخش)، به صورت نادرست (ناکارا) انجام شود یا یک کار نادرست (غیرتعمیربخش) به صورت درست (کارا) تحقق پذیرد. معمولاً گروه‌های سیاسی بیش از آن که به تعمیربخشی سیاست‌ها یا اقدامات خود بنگرند به کارایی آنها می‌نگرند. در حالی که کارایی مسأله دوم است. یک اقدام غیرتعمیربخش هر چند کارا نیز انجام شود، ارزش اجتماعی ندارد. البته در بسیاری موارد، یک کار نادرست (غیرتعمیربخش) که توسط یک گروه سیاسی به صورت درست (کارا) انجام می‌شود، منافعی برای گروه اقدام‌کننده در بردارد و در این صورت کارایی موجب افزایش منافع خصوصی گروه می‌شود اما فاقد منافع اجتماعی است. بنابراین گروه‌های سیاسی را از این نظر که آیا به تعمیربخشی

اقدامات خود به اندازه کافی توجه دارند یا نه نیز می‌توان طبقه‌بندی کرد. در واقع توجه گروه‌ها و احزاب به ثمربخشی اقداماتشان، می‌تواند شاخصی از توجه و بای‌بندی آنها به منافع ملی باشد.

بر این اساس، می‌توان گفت هر چه افراد، گروه‌ها و نیز دولت، هزینه‌های اجتماعی و ثمربخشی اقدامات خود را بیشتر مورد توجه قرار دهند، بای‌بندی آنها به منافع ملی و اجتماعی بیشتر ارزیابی می‌شود. بنابراین گروه‌ها و فعالین سیاسی را می‌توان براساس میزان توجهی که به هزینه‌ها و پیامدهای سیاست‌های خود نشان می‌دهند؛ در طیفی از گروه‌های وفادار تا غیروفادار به منافع ملی دسته‌بندی کرد.

شرط‌ها یا معیارهای چهارگانه یادشده در بخش قبلی در واقع ناظر به هزینه‌های اجتماعی و ثمربخشی اقدامات و سیاست‌های بازیگران فعال در حوزه سیاسی کشور می‌باشند. بر این اساس می‌توان دوری کرد؛ که هر کدام از گروه‌های رقیب که در اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های خود شرایط چهارگانه یادشده را بیشتر رعایت کنند، پایبندی بیشتری به منافع ملی دارند.

### ارزیابی سیاست‌های رقبا در ایران

اکنون می‌توان بسیاری از سیاست‌ها، روش‌ها و مواضعی که گروه‌ها، افراد یا جناح‌های مختلف در دوره پس از انقلاب، به‌ویژه در سال‌های اخیر برگزیده‌اند را با معیارهای مذکور ارزیابی کرد. از حاصل مجموعه سیاست‌های متخذه توسط یک گروه نیز می‌توان میزان تعهد آن‌گروه به منافع سازمان (در اینجا منافع عمومی کشور) را برآورد کرد. به عبارت دیگر گروهی که در بیشتر سیاست‌ها و روش‌های اتخاذ شده‌اش، چند معیار از معیارهای فوق را برآورده نمی‌کند را می‌توان دارای تعهد اندکی به منافع کشور ارزیابی کرد.

برای مثال، سیاست ترور شخصیت‌ها و مقامات که در سال‌های اولیه انقلاب توسط برخی گروه‌های سیاسی مخالف نظام دنبال می‌شد، آشکارا هیچ یک از شرایط چهارگانه یادشده را نداشت. بنابراین از آغاز بی‌شد در مورد پرهزینه و غیرثمربخش بودن آن سیاست‌ها دوری کرد. به همین ترتیب در مورد سیاست قتل‌های زنجیره‌ای منتقدین نظام که در سال ۱۳۷۷

توسط برخی نیروهای درون وزارت اطلاعات دنبال شد نیز پیشاپیش امکان همین ارزیابی وجود داشت. همین است سیاست تغییر نظام جمهوری اسلامی به حکومت عدل‌علی‌ثانی که توسط برخی از تندروان اصول‌گرا دنبال می‌شد. و نیز سیاست تغییر نظام جمهوری اسلامی به جمهوری تمام‌عیار یا دموکراتیک که در سال‌های اخیر توسط برخی چهره‌های مخالف نظام دنبال می‌شود. این دو سیاست نیز هیچ یک از معیارهای یادشده را برآورد نمی‌کنند و بنابراین پرهزینه و غیرثمربخش ارزیابی می‌شوند.

در مقابل، به‌عنوان نمونه‌هایی از سیاست‌هایی که هر چهار معیار بالا را برآورده می‌سازند، می‌توان از سوی محافظه‌کاران به سیاست راه‌اندازی تشکل‌های دانشجویی رقیب در برابر انجمن‌های دانشجویی مستقل، و از سوی اصلاح‌طلبان به سیاست توسعه و ترویج نهادهای مدنی غیردولتی (مانند NGOها) اشاره کرد. «توقیف دوره‌ای و پی‌درپی مطبوعات؛ از سوی محافظه‌کاران و راه‌اندازی گسترده و پلانگ‌های سیاسی؛ از سوی اصلاح‌طلبان نیز دو نمونه از سیاست‌هایی هستند که معیارهای چهارگانه یادشده را برآورده می‌سازند.

به همین ترتیب سیاست‌هایی مانند: تهدید به خروج از حاکمیت، «تواب‌سازی و نمایش تلویزیونی مخالفان نادم»، «زدن اتهام جوسوسی به مخالفین»، «ترویج مقاومت مدنی»، «درخواست اصلاح قانون اساسی»، «درخواست مراجعه به همه‌پرسی برای برخی مسائل مهم» و نظایر این‌ها که از سوی گروه‌های مختلف سیاسی اتخاذ یا اعمال شده یا می‌شود، را می‌توان به‌عنوان اقدامات یا سیاست‌هایی که معیارهای یادشده را به‌طور ناقص (تا حدودی) برآورده می‌سازند یا تنها با یکی دو معیار سازگار هستند، طبقه‌بندی کرد.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله آن بوده که با معرفی دوره‌های طول عمر یک سازمان یا نظام، مهم‌ترین دوره گذار نظام‌های سیاسی یا سازمان‌ها را معرفی کرده و آنگاه با استفاده از چهارچوب تحلیلی عمر سازمان‌ها تحولات نظام سیاسی ایران پس از انقلاب را بررسی و تحلیل کند. این مقاله معتقد بود که ایران پس از انقلاب اسلامی در شرایط کنونی چندی است که وارد سومین گذار

سارمانی خویش شده است. این گذار که مرحله سوم عمر نظام (مرحله رشد سریع) را به مرحله چهارم عمر نظام (مرحله بلوغ) متصل می‌کند با عنوان «تله بنیان‌گذار» نامگذاری می‌شود. به همین علت مقادیر معتقد است که سیاست‌ورزی در این دوره اقتضائاتی دارد که اگر از سوی طرفین بازی‌های سیاسی رعایت نشود می‌تواند عبور اجتماعی از این دوره گذار را بسیار زم‌نبر و پرهزینه کند و یا اصولاً جامعه را به سوی نقطه «مرگ زودرس سازمانی» سوق دهد. اکنون می‌توان با استفاده از نکات تحلیلی این مقاله برخی پیامدهای شرایط موجود ایران را برای فرایند توسعه کشور گویا کرد.

به‌طور کلی توسعه، فرایندی است که هدف آن ارتقاء وضع موجود و ورود جامعه به سطح جدیدی از مناسبات اجتماعی همراه با بالاتری از رفاه اجتماعی است. در واقع هدف توسعه در انداختن جامعه در مسیری نوین و ایجاد یک جهش فراگیر در همه زمینه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است. البته در دورانی که توسعه به صورتی طبیعی و در زمانی نسبتاً طولانی شکل می‌گیرد، بسیاری از دشواری‌ها به‌طور طبیعی رخ نموده و به‌طور طبیعی نیز رفع می‌شوند. اما در دوره‌هایی که مدیریت کلان جامعه در نظر دارد فرایند توسعه را به‌صورت برنامه‌ریزی شده و با سرعتی بیش از روند طبیعی ورد جامعه کند، چنین جهشی نیاز به پایداری همه‌جانبه در شرایط کشور، اجماع در مورد اهداف اصلی توسعه و شناخت یگانه از توانایی‌ها و نیازهای کشور (یک تابع هدف اجتماعی یگانه)، استقرار یک دولت یکپارچه و منسجم، سیاست‌گذاری داخلی و خارجی با ثبات و موجه، و سرانجام زمینه‌سازی لازم و فراهم‌آوری شرایط برای جذب سرمایه خارجی و گسترش کارآفرینی اقتصادی در داخل است. تحقق این شرایط به منزله ایجاد مقدمات و امکان‌پذیر ساختن برنامه‌ریزی و قابلیت پیش‌بینی آینده است.

برنامه‌ریزی‌های سال‌های پس از انقلاب و به‌ویژه تدوین، تصویب و اجرای چهار برنامه توسعه در این دوران حاکی از این است که مدیریت کلان کشور هدف توسعه سریع‌تر - از روند طبیعی - را برای کشور دنبال می‌کرده است. با این حال و با وجود این‌که در طول دوران پس از انقلاب، نزدیک به ۶۰۰ میلیارد دلار درآمدهای ارزی حاصل از فروش نفت به اقتصاد

ایران تزیق شده است، اما هنوز شواهدی که نشان دهد اقتصاد و جامعه ایران به طور جدی وارد فرایند توسعه شده است، وجود ندارد. نه تنها شاخص های توسعه که سالیانه توسط سازمان ملل در مورد کشورهای جهان منتشر می شود، چنین استنباطی را تأیید می کند، بلکه شکست های مکرر در سیاست های اقتصادی همراه با تداوم مشکلات مزمن (مانند بیکاری، تورم، کاهش مداوم ارزش پول ملی، کاهش بهره وری ملی، گسترش ناکارایی نظام اداری و...) نیز مؤید آن است.

بدین ترتیب باید گفت در حالی که نظام سیاسی - اجتماعی امروز ایران در سومین گذار عمر خود وارد تله بنیان گذار شده است، در عین حال حکومت می کوشد تا به کمک درآمدهای نفتی، فرایند توسعه را نیز در کشور سازمان داده و تسریع کند. همان گونه که آمد، دوره تله بنیان گذار دوره ای آکنده از ناپایداری سیاسی و اجتماعی است. چرا که این دوره آکنده است از کشاکش های میان بنیان گذاران و نیروهای کارآفرین و تحول خواه برآمده از درون سازمان (نظام). بنابراین می توان گفت که هیچ تعادل پایداری در این دوره وجود ندارد. همچنین در این دوره بین بنیان گذاران و کارآفرینان در مورد اهداف اصلی سازمان، اختلاف های جدی وجود دارد. بنابراین می توان گفت هیچ تابع هدف اجتماعی یگانه ای برای کشور متصور نیست در واقع هر بخش از قدرت حاکم، نیروها و توانایی ها و امکانات جامعه را به سوی اهداف مورد نظر خویش سوق می دهد و یک اجماع تراگیر در مورد مسیری که باید پیموده شود وجود ندارد.

در دوره هایی که جامعه فاقد تعادل پایدار و نیز فاقد تابع هدف یگانه است. به طور طبیعی سایر شرایط لازم برنمرده شده برای توسعه (نظیر استقرار دولت یکپارچه و منسجم، سیاست گذاری داخلی و خارجی با ثبات و موجه، تحقق شرایط برای جذب سرمایه خارجی و گسترش کارآفرینی اقتصادی در داخل و...) نیز نمی نوند وجود داشته باشد. بنابراین اصولاً گفتگو از برنامه ریزی برای توسعه در دوره ای که جامعه در دوران گذار سوم عمر خود قرار دارد، سالبه به انتفاء موضوع است. در واقع اگر قرار باشد توصیه سیاستی برای این دوره داشت این است که دولت باید از هرگونه سیاست گذاری توسعه ای جدید برهیزد. چرا که هرگونه



سیاست جدید به‌طور طبیعی هزینه‌های خود را خواهد داشت اما در مورد نتایج آن پیشاپیش می‌توان - با در صدی خطا - حکم به شکست آن داد. بنابراین سیاست‌ها قطعاً هزینه دارند در حالی که منافع روشنی برای آنها متصور نیست. (۲۰)

بر این اساس، برای برنامه‌ریزی توسعه‌ای، نخست باید مطمئن شد که جامعه در شرایط «سال صفر توسعه» قرار دارد. «سال صفر توسعه» زمانی است که شرایط حداقلی لازم برای حرکت به سوی توسعه برقرار است. وجود شرایط «سال صفر توسعه»، در حکم شرط لازم برای توسعه است، اما قطعاً شرط کافی نیست و برای آن‌که فرایند توسعه در عمل نیز شکل گیرد باید شرایط دیگری نیز محقق شود. سال صفر توسعه برای یک کشور مانند شرایط سلامت اولیه مزاجی برای کسی است که می‌خواهد یک دوره بدن‌سازی را طی کند. بی‌گمان فردی که می‌خواهد وارد دوره بدن‌سازی شود، لازم است حداقل درای صحت مزاج عمومی باشد و به بیماری حادی که مستهلک‌کننده انرژی و توان اوست دچار نباشد. این شرط لازم است، اما تحقق این شرط به این معنی نیست که او حتماً در بدن‌سازی موفق می‌شود. موفقیت در بدن‌سازی مستلزم وجود شرایط و امکانات دیگری (مانند تغذیه خوب، آموزش مناسب، تداوم و نظم در تمرین‌ها و...) می‌باشد. همین‌گونه است: موفقیت در برنامه‌ریزی توسعه برای موفقیت برنامه‌های توسعه نه تنها باید شرایط «سال صفر توسعه» محقق باشد، بلکه باید برنامه و سیاست‌های مناسب، منابع کافی سرمایه‌ای، بازار گسترده، فناوری سازگار با ساختار و نیازهای توسعه‌ای اقتصاد، قو نیز کارآمد، بوروکراسی روان و نظایر آن نیز وجود داشته باشد.

بدین ترتیب می‌توان بر این نتیجه پای فشرده که تا زمانی که کشور در شرایط گذار سوم (تله بنیان‌گذار) قرار دارد، آمیدی به شکل‌گیری فرایندهای درون‌زای توسعه‌ای در کشور نمی‌توز داشت. بنابراین عبور از تله بنیان‌گذاره پیش‌شرط لازمه برای توسعه در ایران امروز تلقی می‌شود. بر همین اساس می‌توان تعهد گروه‌ها و جناح‌های سیاسی کشور به منافع ملی را براساس تعهد و مشارکت آنها در عبور کم هزینه کشور از دوره گذر سوم ارزیابی کرد.

## پی‌نوشت‌ها

۱. گرچه به نظر می‌رسد واژه «گذار» از نظر دستوری درست نباشد (چرا که به معنی «عبور کردن» به کار رفته است و بری این معنی واژه «گذرد» صحیح است)، اما با توجه به این که این واژه، سالیانی چند است که در ادبیات سیاسی و اقتصادی ایران به کار می‌رود و معنی ویژه خود را یافته است، در این مقاله نیز همان واژه مصطلح به کار برده شده است.

۲. فراموش نکنیم که براساس آموزه‌های پذیرفته در روش‌شناسی علم، هیچ گزاره‌ای علمی نیست، مگر آن که آزمون‌پذیر (ابطال‌پذیر) باشد و نیز هیچ گزاره علمی، به عنوان یک قانون قطعی و نهایی قلمداد نمی‌شود. همه گزاره‌های علمی، حتی وقتی در آزمون‌ها و مشاهدات مکرر تأیید شوند، باز هم چنان به عنوان تئوری باقی می‌مانند. تئوری نیز گزاره‌ای ظنی است که ممکن است به زودی در آزمون‌ها و مشاهدات آینده ابطال شود. تئوری نهفته در این مقاله نیز از این قانون مستثنی نیست. اما تئوری‌ها لازمند، تا ما را در فرایند تکامل شناختمان از عالم واقع یاری دهند. در واقع تئوری‌ها به سان پله‌های نردبانی هستند که نهایتاً ما را به سوی پام حقیقت رهنمون می‌سازد. گر هر یک از این پله‌ها در برابر فشار واقعیت دوام نیاورند، امید می‌رود که ما را یک گام به حقیقت نزدیک‌تر سازند. روشن است که پله‌های سست نیز در همان گام اول فشار واقعیت، فرو می‌ریزند و ما به همان پله قبلی بازمی‌گردیم. پس ارائه تئوری‌های جدید، حتی اگر سست باشند، تا زمانی که به قدرت آورده نشده‌اند - یعنی قدرتمندی از آنها برای اهداف خویش از آنها استفاده ابزاری نکرده است - زبانی برای ما ندارند. اما این امید هست که در پرتو ارائه تئوری‌های جدید، گامی نیز در شناخت حقیقت به پیش رویم.

۳. برای اطلاع بسوط از عناصر و نحوه عمل سیستم‌ها بنگرید به: نگرش سیستمی، مهدی فرشاد، انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۶۲ همچنین نگاه کنید به: پربایی‌های سینم، محمدرضا حمیدی‌زاده، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ۱۳۷۹.

۴. نظام سیاسی امروز انگلستان حاصل انباشت هفتصد سال تجربه تاریخی است. یک نظام پادشاهی مشروطه که بدون تحکیم واقعی قوا و بدون داشتن قانون اساسی مکتوب و مصوب، تدریجاً و صرفاً بر اساس تبدیل تجارب نیکو به وبه‌های جا افتاده، به یک مردم‌سالاری پشرفته تبدیل شده است.

۵. برای اطلاع از ویژگی‌های سازمان‌ها، بنگرید به: مروری جامع به نظریه‌های مدیریت و سازمان، علیرضا امیری کبیری، رضا سید جوادین، نشر نگاه دانش، تهران، ۱۳۸۰.

۶. این نمودار، از منبع معرفی شده در پی‌نوشت شماره ۷ اقتباس شده است.

۷. چارچوب‌های تحلیلی این بحث از نظریه‌های مدیریت و اصول سازمان اتخاذ شده است. بهترین منبع فارسی زبان در این باره، این کتاب است: دوره عمر سازمان، آیساک آدیزس، ترجمه کاوه محمد سیردس، نشر اشرافیه، تهران، ۱۳۷۶.

۸. این نمودار، از منبع معرفی شده در پی‌نوشت شماره ۷ اقتباس شده است.

۹. برای اطلاع از زبیه‌ها و محتوای مشور بزرگ، بنگرید به: جیمز داگرتی، مشور بزرگ، ترجمه ایرج ساویزه، انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۴.

۱۰. اصل این نمودار، از منبع معرفی شده در پی‌نوشت شماره ۷ اقتباس و برای مقاصد تحلیلی این بحث، تکمیل شده است.

## 11. Management by Expedience

### 12. Ad Hoc

۱۳. برای تحلیل مراحل بعدی عمر سازمان‌ها، به منبع معرفی شده در پی‌نوشت شماره ۷ مراجعه کنید.

۱۴. باید توجه داشت که در طول عمر یک سازمان یا نظام، بسیاری از بنیان‌گذاران اولیه ممکن است به مرگ طبیعی یا به‌طور خودخواسته یا به دلایل دیگر از سازمان جدا شوند و کسان دیگری جای آنان را بگیرند. بنابراین در این تحلیل هر کس که در سازمان دارای موقعیت برجسته و تأثیرگذار باشد و یا در جای بنیان‌گذاران اولیه نباشد و همچنان بر اهداف، مواضع و آرمان‌های بنیان‌گذاران اولیه پای بشارد، جزء بنیان‌گذاران محسوب می‌شود.

۱۵. توجه شود که منظور از کارآفرین در نظام سیاسی، کلیه نیروهای درون حکومت و بیرون حکومت است که بخشی از نظام سیاسی یا جامعه مدنی را در کنترل و هدایت خویش دارند و با تزریق منابع اندیشه‌ی، اقتصادی و اجتماعی خود به پیکره جامعه، موجب پدیداری و رشد ایده‌ها و آرمان‌های جدید و در کل موجب پیدایش هویت‌های مستقل از حکومت، در جامعه می‌شوند.

۱۶. باید توجه داشت که در این تحلیل، نیروهایی که در نظام سیاسی موجود، تعاملی ندارند، وارد تحلیل نشده‌اند. در واقع نیروهایی که در خارج از کشور یا خارج از نظام سیاسی صرفاً راه‌حل براندازی را دنبال می‌کنند در این تحلیل وارد نشده‌اند. علت نیز این بوده است که تحلیل فرایندهای براندازی از بیرون (مداخله خارجی) یا از درون (شورش یا انقلاب) هم نیازمند اطلاعات گسترده‌ای است که معمولاً قابل دسترسی نیست (در مورد مداخله خارجی این اطلاعات معمولاً محرمانه است و در مورد انقلاب یا شورش نیز تابع رفتارهای روانی و گاه تصادفی جامعه است). از این گذشته هر دو این حرکت‌ها، از نظر حفظ نافع بلندمدت مردم، غیرعقلایی است. بنابراین هم با توجه به غیرمحتمل بودن این گزینه‌ها در

زمان کنونی و هم با توجه به عدم اعتقاد این قلم به نتیجه بخشی این راه‌حل‌ها، از تحلیل حذف شده‌اند. ۱۷. البته ممکن است این پارادوکس مستقیماً توسط خود راسل طرح نشده باشد و دیگرین براساس پارادوکسی که در نظریه مجموعه‌ها توسط راسل کشف شد و به نام پارادوکس راسل یا «پارادوکس آرایشگر» نامگذاری شد، این پارادوکس را نیز پارادوکس راسل نام نهاده باشند. خلاصه پارادوکس راسل (یا پارادوکس آرایشگر) چنین است: روستایی را در نظر بگیرید که تنها یک آرایشگر دارد. حاکم روستای حکمی اعلام می‌کند که همه مردن روستا باید هر روز ریش خود را بتراشند. هر کس خودش ریش را نتراشد، آرایشگر روستا است که ریش او را بتراشد ولی او نباید ریش کسانی که ریش خود را می‌تراشند تراشد. اکنون پرسش این است که آرایشگر باید ریش خود را بتراشد یا نه؟ چرا که اگر وی عنوان یکی از ساکنین روستا ریش خود را می‌تراشد، دیگر آرایشگر روستا حق ندارد ریش او را بتراشد و چون او خودش آرایشگر روستا است پس نباید ریش خودش را بتراشد. و اگر او ریش خود را نمی‌تراشد پس باید ریش خود را بتراشد چون آرایشگر روستا، یعنی خودش، موظف است ریش او را بتراند. راسل این پارادوکس را طرح کرد تا نشان دهد که مجموعه جهانی مطلق (مجموعه‌ای که شامل همه مجموعه‌های عالم و از جمله خودش باشد) وجود ندارد.

18. Efficient

19. Effective

۲۰. نویسنده این مقاله در سال ۱۳۷۶ - هنگامی که آقای خانی در آغاز اولین دوره ریاست جمهوری خود از تعدادی از اقتصاددانان کشور در مورد اوضاع جای اقتصاد کشور و اولویت‌های سیاسی آن موقع درخواست ارائه نظر مشورتی کرده بود - طی یادداشتی که برای ایشان نوشت، اظهار داشت (نقل به مضمون): «اصلی‌ترین سیاستی که دولت اکنون باید در حوزه اقتصاد اتخاذ کند، بی‌سیاستی است، یعنی ترف هرگونه اتخاذ سیاست جدید حداقل برای یک نوره معین. اتخاذ هر سیاست جدید در حالی که هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم تحمیل می‌کند تقریباً پیناپیش ناکام است. بنابراین دولت باید هیچ تغییر سریعی در هیچ کدام از سیاست‌های اقتصادی - حتی اگر به اشتباه بودن آنها معتقد است - ندهد. چرا که تغییر سیاست‌ها در این شرایط فقط ناپایداری ایجاد و هزینه تحمیل می‌کنند.»