

سازمان‌های دفعی، سازمان‌های رفعی

نوشته محسن قانع بهییری

از درس گرفتن تا تقلید کردن فاصله از زمین تا آسمان است، به همان اندازه فهمیدن تا حفظ کردن. درس گرفتن خود یک پژوهش است، حال آن که تقلید کردن تسلیم فرمان بودن است. یکی انسان و سازمان را زنده و جوان نگه می‌دارد و دیگری او را به سوی مرگ و وابستگی می‌کشاند.

آن چه که تقدیر جهان برای موجود زنده‌ای چون انسان است توسعه است، غرب تقدیر جهان نیست، توسعه اگر به معنی فزونی دانش و کاربرد آن در سازمان‌های کار برای رفع ضرورت‌ها باشد، تقدیر جهان حیاتی، انسانی و اجتماعی است. تجربه نشان داده است که هرچه بر درجه توسعه یک جامعه بیشتر افزوده شود این پدیده بیشتر خود را به صورت تقدیری اجتناب ناپذیر نشان می‌دهد.

برای ما که هنوز نتوانسته‌ایم پژوهش را در سازمان‌های کار خود نهادینه کنیم، درس گرفتن کار مشکلی است اما تقلید از رموز پیروزی دیگران کاری است ساده. برای همین است که روزی به سراغ مدیریت مشارکتی می‌رویم و روزی دیگر به سراغ مدیریت زمان، روزی مدیریت کیفیت جامع را علاج درد می‌دانیم و روزی دیگر مدیریت انگیزش. به همین دلیل هرکدام از این موضوعات روزی چند مطرح می‌شوند و بدون آن که کارنامه‌ای از آنان به دست آوریم فراموش می‌شوند؛ نگاه کنید به مرکز آموزش دولتی، وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی که برای بررسی مدیریت مشارکتی در دستگاه‌های دولتی چه آگهی بالابندی منتشر کرده است. (روزنامه ایران ۷۷/۲/۲۷)

این هم یکی از هزاران اقدام و برنامه‌ای

است که برای بهبود نظام اداری کشور انجام و اجرا شده است. اگر آن برنامه‌ها و اقدام‌ها توانسته‌اند اندکی از مشکلات حاکم بر نظام اداری را بکاهند، و یا در کارآ شدن سازمان‌های بی‌شمار اداری با بهره‌وری بسیار پایین موثر واقع شوند، این همایش هم اثربخش خواهد بود؛ وگرنه عده‌ای می‌نشینند، مقالاتی را می‌خوانند، و یا به مقالاتی گوش فرا می‌دهند، در پایان قطعنامه‌ای صادر می‌کنند و... و دیگر هیچ.

مشکل مدیریت مشارکتی و چندین ده نوع روش مدیریتی فرامردن که این روزها در برخی کشورهای صنعتی پیاده شده و یا در حال طراحی‌اند، آن است که در هنگام جذب توسط نظام نقادانه تحلیل نمی‌شوند و از آن‌ها درس‌هایی برای توسعه ایران تهیه نمی‌شود. این وضع به خصوص در هنگام تقلید سازمان‌های دولتی و بوروکراتیک برآستی اسفبار می‌شود به همین دلیل ناگزیریم این نکته را یادآور شویم که هرگاه به مسئله ناکارایی و دردسرسا فرینی نظام اداری ایران توجه شده، فقط سطح قضایا، آن هم با نگاهی گذرا، مورد بررسی قرار گرفته است.

به عنوان مثال به آخرین - و درعین حال پرمهم‌ترین - بازنگری در مورد نظام اداری کشور اشاره می‌کنیم: در آستانه اجرای اولین برنامه توسعه جمهوری اسلامی ایران، یعنی تقریباً یک دهه پیش، یکی از اهداف راهبردی این برنامه کاستن از حجم دستگاه‌های اداری و افزودن بر کارایی آن، تعیین و اعلام شد.

بازخريد کارکنان مازاد، حذف سازمان‌های خدماتی (نظير دواير حمل‌ونقل از طريق واگذاری خودروهای دولتی به کارکنان این سازمان‌ها، برجیدن سازمان‌های موازی و...) بخشی از برنامه‌هایی بود که اجرای آن‌ها را با کوس و کرنا اعلام کردند. اما اگر اینک بررسی

کنیم قطعاً به این نتیجه خواهیم رسید که نه فقط از حجم سازمان‌های دولتی کاسته، و کارایی آن‌ها افزوده نشده، بلکه تعدادی از سازمان‌های دولتی چون غده‌های سرطانی رشد کرده‌اند، و هم‌چنان‌که سرطان از مبدأ ظهور خود به سایر اندام‌ها ریشه می‌دواند، این سازمان‌ها نیز بقای خویش را در رشد سرطان گونه دیده‌اند و از طریق تشکیل شرکت‌های متعدد جنبی و یا تقسیم به ظاهر وظایف خود و در حقیقت تقسیم به دلیل ضرورت‌زایی، خود ریشه موجودیت مخرب خود را در سطوح گسترده‌تری، مستقر کرده‌اند.

چرا چنین می‌شود، و چرا ما نمی‌توانیم از پس این نظام بوروکراتیک بسیار پرهزینه و درعین حال بازدارنده، برآییم؟

پاسخ را باید در این واقعیت جستجو کرد که ما همیشه به ماهیت واقعی سازمان‌های اداری خود بی‌توجه بوده‌ایم و یک نکته بسیار بدیهی را که عبارت است از تفاوت بین وظایف «سازمان‌های رفعی»، با «سازمان‌های دفعی»، نشناخته‌ایم، و یا اگر شناخته‌ایم، آن را نادیده گرفته‌ایم.

سیستم‌های تکاملی یا «رفعی»

برای آن که بتوانیم به تفاوت این دو نوع سازمان پی ببریم ناگزیریم نخست به نقش سیستم‌های اجتماعی در تحقق توسعه واقعی نگاهی گذرا بیندازیم.

یک سیستم اجتماعی - از یک بنگاه اقتصادی گرفته تا یک کشور - نیازمند به طرحی برای توسعه خود است. چرا که بدون توسعه، هیچ سیستمی که در این نوشتار نام آن را سیستم زنده می‌گذاریم توانایی حیات و استمرار موجودیت مستقل نمی‌یابد. علت نیز روشن است. حیات همیشه از این تقدیر گذر می‌کند که

چگونه در مقابل تغییرات جهان خارج از خود، واکنش خلاق بروز دهد. واکنشی که در عالم حیات غیرانسانی انفعالی و تابعی از اکنون است و در حیات انسانی می‌تواند به افق‌های آینده نیز پیوند می‌خورد.

اما زمانی می‌توان از تکامل و توسعه در یک سیستم اجتماعی سخن گفت که سه رکن در ارتباط با هم فعال شوند. این سه رکن عبارت است از:

- ۱- انسان با انگیزه که رکن اصلی است.
- ۲- توانایی زایش طرحی برای توسعه که حاصل تقابل آرزوی انسان با واقعیت‌های متغیر جهان اطرافش است.
- ۳- سرانجام تاسیس سازمان‌های کار، که توانایی تجلی عملی و بالفعل طرح را در کوتاه مدت و در جهت رسیدن به خواسته‌های منبعث از آرزوی انسان که پدیدارکننده انگیزه‌اش است، دارند.

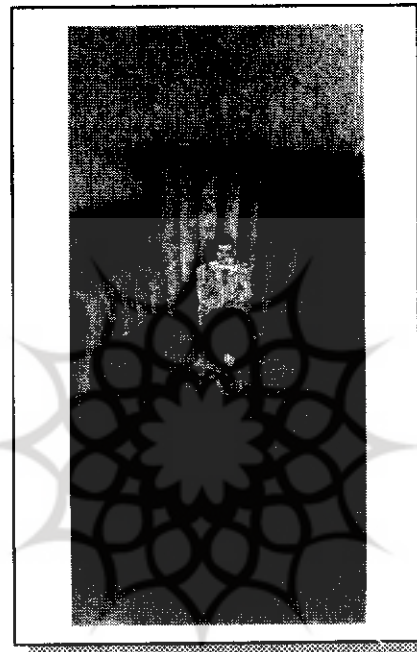
اما این مجموعه باید در ابتدا در جهت حل ضرورت‌هایی که برسیستم و سازمان‌های اجتماعی تحمیل می‌شوند به حرکت درآید و برای آن که بتوانیم موضوع را روشن‌تر بیان کنیم، بحث خود را با این نکته آغاز می‌کنیم که:

- اگر متغیرهای محیطی ضرورت‌هایی هستند که خارج از اراده یک سیستم به آن تحمیل می‌شوند، پس هر سیستمی نیاز به فرصتی دارد تا بتواند به منطق‌های ویژه لازم برای برخورد با این ضرورت‌ها دست یابد. در چنین حالتی، آیا نباید فکری برای ایمن‌سازی سیستم در مقابل این ضرورت‌هایی که هنوز روش مقابله با آن‌ها و رفع آن‌ها پیدا نشده‌اند، نمود؟ پس در این فاصله زمانی چه باید کرد؟ طبیعی است که در این شرایط با سازمان‌هایی دوگانه روبرو خواهیم شد. بدین معنی که یک گروه از سازمان‌ها در درون یک جامعه و وظیفه اصلی تکاملی سیستم یعنی ردیابی دانش برخورد یا ضرورت‌ها و رفع آن‌ها را دنبال می‌کنند و ما آن‌ها را سازمان‌های فرهنگی - اقتصادی می‌نامیم و گروه دیگر سازمان‌هایی هستند که وظیفه‌شان دفع موقت ضرورت‌ها تا زمانی است که سازمان‌های گروه اول مجال دستیابی به منطق‌های لازم برای برخورد با آن‌ها را داشته باشند. سازمان‌های گروه اول را سازمان‌های تکاملی اجتماع می‌نامیم (سازمان‌های «رفعی») و سازمان‌های گروه دوم

را سازمان‌های موقت یا سازمان‌های دفعی می‌نامیم (سازمان‌های سیاسی).

طبیعی است که سازمان‌های اقتصادی مولد و صاحب پژوهش که توانایی برخورد با ضرورت‌ها را دارند به عنوان عوامل تبدیل ضرورت به آزادی نیز تعریف خواهند شد.

در چنین تصویری آن چه که مهم است آن است که سازمان‌های دفعی همان نقش دفعی خود را بازی کنند، یعنی وظیفه آن‌ها باید ایجاد یک سیستم دفاعی در اطراف سازمان‌های



تکاملی باشد که از طریق آن‌ها شرایط لازم برای فعالیت هسته‌های پژوهشی در درون سازمان‌های «رفعی» یا فرهنگی - اقتصادی فراهم شود و ضرورت به درون این فضاهای آزاد نفوذ نکرده و شرایط سالم را به شرایط ناهنجار و توأم با هرج و مرج تبدیل نکنند. برای آن که خواننده عزیز تصویری کامل از این وضعیت داشته باشد کوشش می‌کنیم فضای فعالیت یک سیستم سالم و رو به تکامل را که هر دو نوع سازمان‌های مورد بحث در آن فعال هستند مورد ارزیابی قرار دهیم و روابط این دو سازمان را با یکدیگر ارزیابی کنیم. و در عین حال کوشش خواهیم کرد روابط بیمارگونه این دو نوع سازمان را نیز تا حدی روشن کنیم.

۱- معمولاً سازمان‌های تکاملی در یک

سیستم اجتماعی از طریق فرامین اقتصادی به حرکت در می‌آیند، چرا که در اقتصاد نیازها و خواسته‌های اجتماع که خود معلول آرزوهای آدمی و حاصل برخورد با آن ضرورت‌هاست، به صورت سازمان‌های کار و فاکتورهای ارزشی در می‌آیند. بنابراین بخش اقتصاد مولد می‌تواند نقش یک نیروی رفع ضرورت را بازی کند.

۲- طبیعی است که در درون این سازمان‌های تکاملی آن نیروهایی که می‌توانند ضرورت‌ها را به آگاهی تبدیل کنند، همان هسته‌های زاینده پژوهشی هستند که در حقیقت آن‌ها هسته‌های فرهنگی درون یک ساختار اقتصادی محسوب می‌شوند، چرا که روابط انسانی در این بخش نه از طریق فرامین اقتصادی، که از طریق اقناع فرهنگی - علمی تعریف می‌شود. بعداً خواهیم گفت که نبود این هسته‌های آزاد پژوهشی چه خطر مهلکی می‌تواند برای حیات سیستم و سازمان‌های آن به وجود آورد و تاثیر این نبود در حوزه کلان چه خواهد بود. علت آن است که هر جریان پژوهشی جریانی از انکشاف ارزش است و هر جریان تولیدی نیروی تهی‌ساز ارزش. بنابراین تولید بدون پژوهش به معنی تغذیه از منبعی است که به زودی تمام می‌شود به عبارت دیگر به دلیل نبود پژوهش، سیستم توانایی تولید دانش و آگاهی جدید را از دست می‌دهد و با این از دست دادن به ناچار نسبت آگاهی‌اش رو به کاهش می‌گذارد و بی‌نظمی‌اش به دلیل تحمیل ضرورت‌ها بیشتر می‌شود. این وضع موجب بروز شرایط مناسبی برای نفوذ سیستم‌های سیاسی به درون فضاهای اقتصادی می‌شود. به عبارت دیگر سیستم‌های سیاسی از نقش اصلی خود که دفاع از حریم‌های آزاد اقتصادی برای فعال شدن هسته‌های پژوهشی است تغییر ماهیت داده و نقشی تهاجمی به درون سیستم را بازی می‌کنند و فضاهای آزاد پژوهشی را از بین می‌برند (روابط اقناعی را به روابط تحکمی تبدیل می‌کنند). نتیجه کاملاً کلی‌تر آن خواهد شد که در سیستم‌های دارای پژوهش نظام سیاسی بر نیروی تهاجم خود به سمت دامنه می‌افزاید و در نتیجه مدام برپهنه حوزه‌های آزاد فرهنگی درونی سیستم افزوده می‌شود در حالی که در فقدان پژوهش وضع معکوس می‌گردد، یعنی نظام سیاسی به درون بخش‌های آزاد سیستم هجوم برده و فضاهای

اقتاعی - فرهنگی را آلوده به تحکّم می‌کنند.

بنابراین هر جریان پژوهشی به مثابه یک نیروی انکشاف ارزش اقتصادی - فرهنگی جدید نیز محسوب می‌شود. بنابراین در یک بنگاه اقتصادی کامل (سازمان رفعی کامل) همواره دو بخش وجود دارد، یک بخش پژوهشی که کارش انکشاف ارزش است و یک بخش تولید که کارش تهی‌سازی ارزش است، بدین ترتیب سازمان اقتصادی محصول یا محصولاتی تولید می‌کند که می‌تواند از طریق مبادله با جهان خارج از خود دست به تمرکز بیشتر سرمایه مالی و کَمّی و تبدیل آن به سرمایه‌های کیفی (دانش و کار) بزند و علاوه بر آن حاصل کل این روند حل یک یا چند ضرورت اجتماعی است (البسته اگر سیستم پژوهشی برنامه خود را براساس برخورد با ضرورت‌های تحمیل شده به خود و جامعه تنظیم کند) که می‌تواند موجب تحلیل تدریجی سازمان‌های سیاسی شود که مشروعیت خود را از برخورد با همین ضرورت‌ها کسب می‌کنند.

طبیعی است که نیروی تحلیل برنده ضرورت‌ها (رفع ضرورت‌ها) در سازمان‌های تکاملی اقتصادی - فرهنگی می‌تواند موجب تسلط تدریجی این سازمان‌ها بر سازمان‌های سیاسی یک سیستم اجتماعی شود و این روندی بود که با انقلاب صنعتی در کشورهای غرب آشکار شد. یعنی با نهادینه شدن پژوهش در سازمان‌های کار اقتصادی بود که نیروی رفع ضرورت‌ها و تجمع دو منبع قدرت اقتصادی و فرهنگی در درون سازمان‌های تکاملی شکل گرفت و به تدریج آثار خود را به صورت تسلط بر نیروی سیاسی و تغییر ماهیت آن از نیروی تهاجمی به تدافعی برای سیستم بروز داد. که حاصل نهایی آن تبلور نوعی خاص از دموکراسی در این جوامع بود.

بعداً خواهیم گفت که مشکل بنیادین کشورهای جهان سوم برای نهادینه کردن دموکراسی در جوامع خود ناشی از فقدان نهادهای فعال پژوهشی در سازمان‌های کار آنها، و در برخی از موارد نیز بی‌ارتباط بودن طراحی این پژوهش‌ها با ضرورت‌هایی است که بخش سیاست از آنها مشروعیت پیدا می‌کند. چرا که در چنین شرایطی این سازمان‌های اقتصادی نه توان تجمع مدام قدرت مالی و تبدیل آن به

سرمایه کیفی را پیدا می‌کنند و نه به سبب ناتوانی در حل و رفع ضرورت‌ها به عنوان یک نیروی فرهنگی - اجتماعی مطرح می‌شوند. نیرویی که بتواند قدرت معطوف به تحکّم و ضرورت سیاست را تعدیل کند و اسباب آزادی بیشتر را فراهم نماید.

پیری زودرس عارضه اصلی سازمان‌های فاقد پژوهش است. بدین معنی که اگر سازمان

**سازمان‌ها و مدیریتی‌های
دفعی و کمیت‌گرا
اصلی‌ترین عامل رشد
سرطانی نظام اداری
کشور و گرفتاری‌های
ناشی از آن هستند.**

اقتصادی فاقد هسته‌های آزاد پژوهشی باشد و یا این هسته‌ها توانایی شناخت ضرورت‌های اجتماعی و رفع این ضرورت‌ها را نداشته باشند، سازمان اقتصادی مزبور دچار مرض پیری زودرس می‌شود. بدین معنی که در آغاز اسیر تکرار می‌شود، و تنها می‌تواند به همان محدوده داخلی خود بپردازد و بدین ترتیب توانایی تنظیم رابطه با سازمان‌های سیاسی را که وظیفه حراست از او را در مقابل ضرورت‌ها دارند از دست می‌دهد. به تدریج که سازمان اقتصادی با افت شدید نسبت آگاهی به دلیل ناتوانی در ردیابی منطق‌های جدید برای مقابله با متغیرهای جدید روبرو می‌گردد در درونش نیز ضرورت‌ها زائیده می‌شوند و این حالت موجب تغییر جهت مدیریت سیاسی و دفعی اطرافش از بیرون به سمت درون شده و این نیروهای تدافعی به صورت نیروهایی تهاجمی در می‌آیند و خطر اصلی برای سازمان تکاملی از همین جا آغاز می‌شود. چرا که سازمان‌های سیاسی - تحکمی و دفعی که دراصل باید سازمان‌های افولی باشند، چون انگلی شروع به تغذیه از منابع

کمیاب سیستم تکاملی می‌کنند آن هم در شرایطی که سیستم به دلیل زایش ضرورت‌های درونی (نیود پژوهش) ناچار است به آن‌ها تن دهد و وابسته شود. از همین مرحله است که جریان رشد غول‌آسای این سازمان‌ها آغاز می‌شود.

از این جا به بعد نیروی مستقل سازمان تکاملی تحلیل می‌رود و به تدریج با تحقق جریان از وابستگی درخود به تدریج به سازمان افولی - سیاسی - دفعی تبدیل می‌شود. همین جریان است که به تدریج نوع مدیریت را نیز در این سازمان‌های تکاملی تغییر داده و مدیریتی جانشین مدیران قبلی می‌شود که انتخاب استراتژی دفع برای جذب تر از رفع مشکلات می‌شود. همین حالت است که از توان هسته‌های آزاد پژوهشی به شدت می‌کاهد، به طوری که سرانجام این هسته‌های آزاد مضمحل می‌شوند و یا شرایط لازم برای ایجاد آن‌ها مدام مشکل‌تر می‌شود. نگاه کنید به سازمان‌های بوروکراتیک، که تحقق پژوهش غیرنمایشی در آن‌ها آرزویی است به دست نیاوردنی.

حالا می‌توانید به خطر عمده‌ای که سازمان‌های جدید التاسیس تکاملی فاقد پژوهش را تهدید می‌کنند پی ببرید. این سازمان‌ها از آن رو که فاقد هسته‌های آزاد پژوهشی و در ارتباط با ضرورت‌ها هستند، با سرعت (و به خصوص دولتی‌هاشان که با سرعت صوت) توان تنظیم آرایش بخش‌های سیاسی‌اشان را در محدوده‌های دفاعی از دست می‌دهند. به طوری که مدیران آن‌ها ناچار می‌شوند این بخش‌های سیاسی را چون معشوقی به درون سازمان‌های اقتصادی خود کشانده و به آن‌ها متکی شوند. بنابراین به تدریج در درون بخش‌های اقتصادی و فرهنگی - پژوهشی این سازمان‌ها و نهادهای دفعی شروع به رشد کرده و چون سرطانی موجب استحاله و تغییر ماهیت این بخش‌ها شده و بعد به تمامی مناطقی که احتمال زایش هسته آزاد پژوهشی وجود دارد حمله می‌برند، و در نهایت سازمان را از توان حرکت تکاملی خود محروم می‌کنند. همین امر موجب تولد شکل خاصی از مدیریت در این سازمان‌های ناتوان و سرطان زده می‌شود

که هیچ قربانی با نهادهای توانا برای رفع ضرورت‌ها را ندارد. به راستی که نفوذ مناسطازهای چنین نوع از سرطانی حیرت‌انگیز است. می‌توانید به هجوم این مناسطازها، یعنی بخشنامه‌های دستوری به بخش‌های اقتصادی و فرهنگی توجه کنید.

۷- اولین فعالیتی که این نطفه سرطانی تفکر دفعی انجام می‌دهد در حوزه مدیریت است و بیشتر شکلی سیاسی - مالی دارد. یعنی از آنجایی که تا به حال هیچ سیستم دفعی با توان زایش ارزش دیده نشده است طبیعتاً تفکر مزبور کوشش می‌کند به هر طریق ممکن، و تا آن اندازه که قدرت دارد، به روش‌هایی دست پیدا کند که بتواند منابع کمیاب سیستم تکاملی در حال استحاله را به خود جلب کند. منطقی که این نوع تفکر به کار می‌برد زاینده همان مشروعیتی است که این تفکر دفعی از ضرورت‌هایی که مدام بیشتر و بیشتر می‌شوند کسب می‌کند. بدین ترتیب جهت حرکت منابع کمیاب که باید به سوی توسعه باشد تغییر مسیر داده و به سوی این نظام‌های دفعی هدایت می‌شود و با هرچه بیشتر مصرف کردن منابع کمیاب، بخش‌های بازمانده سیستم تکاملی که هنوز سالم مانده‌اند و بیشتر به تولید می‌پردازند (یعنی تهی‌سازی ارزش می‌کنند) مجبورند فشار بیشتری را تحمل کنند تا این نیروی استسقا زده را سیراب کنند. اما او که علاوه بر استسقا زدگی غده سرطانی غول‌آسایی هم شده ناچار است مدام منابع بیشتری را به بلعد تا بتواند نظم صوری و ثابت را که متولی آن است حفظ کند. یعنی از یک سو یک بخش بلعنده منابع مدام برای هدف ثابت رشد می‌کند و از سوی دیگر یک بخش زاینده مدام کوچک و کوچک‌تر می‌شود. البته این کوچکی اول کیفی است، یعنی خدمات و تولید مدام کاهش کیفیت پیدا می‌کنند. و بعد کمی می‌شود یعنی سیستم توانایی خود را برای فروش و رقابت از دست می‌دهد و در حالی که چیزهایی بنجل را به نام کالا انبار می‌کند توانایی فروش خود را از دست می‌دهد. در اینجا است که آن سرطان مدیریتی به بخش‌های دیگر نیز هجوم می‌برد و نوعی فرهنگ و وابستگی را به این سازمان استحاله شده القاء می‌کند. همین فرهنگ است که توان تاثیرگذاری بخش‌های مولد را بر سیاست مات می‌کنند.

اکنون سازمان در شرایطی است که یا ناگزیر باید مضمحل شود و یا به هر طریق ممکن چون یک انگل به جایی دیگر بچسبد تا بتواند به منابع کمیاب برای تامین آزمندی روبه تزیاید خود دست پیدا کند. از این به بعد است که چنین سازمانی که ابتدا یک سازمان توسعه‌ای و تکاملی بود، به صورت یک سازمان تمام عیار ضد توسعه‌ای و تکاملی در می‌آید.

۸- روش مدیریتی در چنین سازمانی اکنون به صورت کاملاً دفعی درآمده است. سیستم مدیریتی ضمن آن که توان اداره سیستم خود را از دست داده است به شدت تحکمی - سیاسی عمل می‌کند. کار اصلی او نه ردیابی قابلیت‌ها در درون سازمان برای رفع مشکلات، بلکه ردیابی امکاناتی در بیرون سازمان برای چسبیدن به آن‌ها است. به همین دلیل افراد در این سازمان به دو گروه تقسیم می‌شوند. آنانی که حرکاتی این چنین را تأیید می‌کنند خونین و باید بمانند و آنانی که منتقد این حرکاتند باید به عنوان عوامل ضرورت‌زا حذف شوند. طبیعی است که منتقدین این حرکات همان بازمانده‌های فعال هسته‌هایی بوده‌اند که می‌توانستند نقشی تکاملی بازی کنند. یعنی پژوهشگران و افراد با تجربه، بدین ترتیب این سازمان‌های استحاله شده به دست خود با ارزش‌ترین نیروهایش را طرد می‌کنند و به جای این نیروهای زاینده ارزش، هسته‌هایی انگلی - سیاسی شکل می‌گیرند که تنها کارشان تأیید صوری مدیریتی است که می‌تواند شرایط لازم را برای اتصال سیستم برای جذب منابع کمیاب اطراف خود فراهم سازد. ریشه ترازدی افت نیروهای انسانی خلاق در سازمانهای تکاملی استحاله یافته در همین نکته است.

۹- پس چندان بی‌دلیل نیست که در جوامع با اقتصاد مواد خامی سازمان‌های وابسته رشد سریعی می‌کنند، چرا که چنین سیستم‌هایی به سهولت به شرایط مناسب برای مکیدن منابع کمیاب دست پیدا می‌کنند. که اگر چنین رویدادی به صورت یک اپیدمی درآید، یک جامعه مصرفی شکل می‌گیرد با نهادهای تکاملی - تولیدی استحاله شده‌ای که به نهادهای دفعی و مطلق‌نگر تبدیل شده‌اند، علت نیز روشن است. این نهادهای دفعی از آن رو که خود فاقد

هسته‌های آزاد پژوهشی‌اند و به ضرورت‌ها تکیه می‌کنند به شدت متمایل به عقل جزم می‌شوند و اصولاً در برابر هر تغییری مقاومت نشان می‌دهند. (اپیدمی معمولاً ابتدا در سازمان‌های خدماتی - بوروکراتیک و متمرکز دولتی ظاهر می‌شود و به تدریج به سازمان‌های تکاملی تسری پیدا کرده و آن‌ها را آلوده می‌سازد). این مقامات همان‌طور که یادآور

مشکل بنیادین کشورهای جهان سوم برای نهادینه کردن دموکراسی ناشی از فقدان نهادهای پژوهشی فعال در سازمان‌های کار آن‌ها است.

شدیم سیستم را به دو قطب تبدیل می‌کند قطب تأیید کننده که جذب می‌شود و قطب نفی کننده که دفع می‌گردد. گروه اول از همان منابع کمیاب جامعه و سازمان بدون آن که هیچ زحمتی کشیده باشند بهره‌مند می‌شوند و گروه دوم حتی اگر نیروهای بهره‌ور هم باشند دفع می‌گردند. اثرات این جذب و دفع به صورت کاهش شدید تحمل مدیریت در برابر نقد بروز می‌کنند. به طوری که تقریباً نوعی ادبیات خاص مدهانه شکل می‌گیرد. ادبیاتی که اگر از آن عدول شود، تصور نوعی نقص و یلاحت در ارتباط را در محیط به وجود می‌آورد. این نوع ادبیات معمولاً در رابطه با نهادهای اقتصادی - خدماتی بوروکراتیک و صنعتی دولتی و شبه‌دولتی در جهان سوم به صورت یک سنت فرهنگی درآمده است. برای مثال هم اکنون آن دسته از نهادهای اقتصادی - تولیدی فاقد پژوهش و استحاله شده دولتی که نقش تامین کننده مواد

اولیه کارخانجات کوچکتر را دارند اسیر اپیدمی فرهنگ مدهائنه شده‌اند. این نهادها که علی‌القاعده باید براساس منطق طبیعی رابطه فروشنده و خریدار عمل کنند، یعنی براساس اصل حق با مشتری است، رابطه برقرار نمایند حتی تحمل کوچکترین تغییری در این ادبیات مدهائنه در برابر خود را ندارند و تنها براساس کاربرد این ادبیات به مشتریان خود پاسخ می‌دهند. آن‌ها تاکتیک‌های دفع و جذب خود را از طریق چنین بازخوردهایی تنظیم می‌کنند.

● هنگامی که نهادهای دفعی چون سرطانی به درون سیستم تکاملی راه پیدا می‌کنند دوره تسلط کمیت‌گرایی نیز آغاز می‌شود، یعنی سیستم اسیر سیطره کمیت می‌شود. برای مثال آن چه که هدف صوری این مدیران از توسعه است نوعی فزونی جریان کمی است. افزایش کمیت تولید (حال با چه قیمتی مهم نیست) افزایش تعداد دانشجویان از صد هزار نفر به فراتر از میلیون نفر (حال با چه کیفیتی مهم نیست)، البته سیطره کمیت در مدرنیته دامنه وسیع‌تری پیدا می‌کند که می‌توان آثار آن را در انتخاب فاکتورهای کمی چون تولید و کمیت‌های آن به عنوان شاخص‌های توسعه ملاحظه کرد. جالب آن است که یک سازمان دفعی نیز موفقیت خود را در همین افزایش کمیت‌ها تعریف می‌کند، درحالی که به خصوص در مواردی اگر تفکر «دفعی» و تکاملی بر آن حاکم بود باید از افزایش این نوع کمیت‌ها خجالت هم می‌کشید. مثلاً مراکز تهیه و توزیع سابق نوعی سازمان‌های دفعی بودند که با هدف جلوگیری از خروج ارز به وجود آمده بودند. آن‌ها هر سال نسبت به سال قبل آمار دلارهایی را که از این طریق صرفه جویی می‌کردند زیادتر نشان می‌دادند و یا متولیان مبارزه با مواد مخدر نیز از همین سیاست دفعی بهره می‌برند و مدام آمار توقیف این مواد افزایش می‌یابد به طوری که امروزه به هزاران تن رسیده است. عین این مدیریت دفعی در سیستم‌های گزینشی نیز حاکم است. برای مثال بعضی از مدارس تنها شاگردان اول را جذب می‌کنند و بقیه را دفع می‌کنند و بعد افتخار می‌کنند که مثلاً فلان

تعداد از دانش‌آموزانشان در کنکور قبول شده‌اند. این هم یک نوع مدیریت دفعی و کمیت‌گرا در نظام‌های فرهنگی است. نظام‌هایی که اصولاً باید به تحول کیفی افتخار کنند. به هر صورت سیطره کمیت همیشه موجب افت تحول کیفی شده و سازمان‌های تکاملی را از حیث ارتفاع ساقط می‌سازد. نکته دیگر که یک سیستم دفعی یک سیستم سیاسی رقیب را همیشه بزرگتر از آن چه هست نشان می‌دهد، به همین دلیل ضرورت‌ها را نیز چنین می‌نماید. حتی می‌توان گفت هرچه ضرورت بزرگتر مشروعیت مدیریت دفعی بیشتر. در حالی که مدیریت دفعی چنان‌که از نامش پیداست در پی رفع ضرورت است بنابراین یا باید کوچک شود و یا در حوزه‌ای دیگر قرار گیرد.

● به تدریج که سیطره کمیت شروع می‌شود (به دلیل بروز سرطان سیستم‌های دفعی و ضرورت زا) فرهنگی ماده‌گرا و ضد معنوی سیستم را احاطه می‌کند و جامعه تبدیل به جامعه‌ای مادی می‌شود. لذات معنوی که عموماً حاصل تحولات کیفی‌اند به تدریج از چرخه حضور اجتماعی و محیطی خارج می‌شوند و حتی در بسیاری از موارد به سخره گرفته می‌شوند. گفتیم اصولاً روندی که سازمان استحاله یافته تکاملی سرانجام انتخاب می‌کند به صورتی است که خود را به سرچشمه‌ای که می‌تواند از آن سرچشمه منابع کمیاب موردنیازش را جذب کند می‌چسباند. این نوع ارتباطات به تدریج به صورت یک عارضه فرهنگی در تمامی افراد شروع به رشد می‌کند، بدین معنی که اکثر افراد براین باور غلط می‌رسند که منبع زاینده منابع کمیاب خودشان نیستند، بلکه باید به‌مانند سازمان خود از طریق اتصال به دیگری تغذیه شوند و طبیعی است که مهم‌ترین منبع تغذیه در این شرایط همان پول است که مهم‌ترین رکن نیروی مادی است. این جریان که ابتدا از طریق نزدیکی به رؤسا با تاکتیک‌های مدهائنه و تعریف‌ها و ستایش‌های بی‌مورد آغاز می‌شود، در صورت وجود حقوق ویژه در سازمان کار

استحاله یافته، سرانجام به وحدت‌های مافیایی غیرسالم برای اهدافی بحران‌زا (نظیر رشوه) می‌انجامد. هرکس کوشش می‌کند در کمترین مدت ممکن نوعی جریان تضمین مادی برای زندگی آینده خود تامین کند. به خصوص که به عینه می‌بیند که نیروهای نقاد و ارزشمند سیستم چگونه دفع می‌شوند. پس بهتر است نقادی را کناری بگذاریم و مدهائنه را سرچشمه آغازین اتصالی موفقیت‌آمیز بدانیم. نتیجه این که، در سازمان و محیط‌های دفعی افراد قابلیت‌های خود را یا نفی می‌کنند و یا توان شناسایی آن‌ها را از دست می‌دهند.

● رشد فرهنگ مدهائنه همیشه به تربیت انسان‌های چند شخصیتی منجر شده است. تجربه نشان داده که فضای دفعی به رشد روابط مدهائنه‌آمیز می‌انجامد و مدهائنه نیروی آغازین رشد روحیه چند شخصیتی بودن در افراد است. این روحیه می‌تواند نیروی مستقل و معنوی همبستگی را در افراد کشته و در عوض نیروی وابستگی را در آن‌ها تشدید کند. می‌دانید که نیروی اصلی مدیریت‌های دفعی نفوذ کرده به نهادهای تکاملی، تحکم و فرمان است. اما این تحکم و فرمان همیشه تابعی است از حضور مدیر، یعنی تنها کافی است بتوان در حضور خودش یا گروه وابسته‌اش (مدیر دفعی همیشه در درون سازمان خود سطوح مختلفی از نیروهای وابسته و غیروابسته به خود می‌آفریند) روش‌های پوشش ضعف‌ها و اعمال مدهائنه را به کار برد... بقیه اوقات را می‌توان از طریق رفتارهای دیگری سپری کرد! که معمولاً ضدیت کاملی با رفتارهای در حضور مدیر دارند. نگاه کنید به ترازوی - کمندی زندگی در ساختارهای بوروکراتیک که حتی تبدیل به طنز برنامه‌های رادیویی نیز شده است. تسلیم در حضور و نقادی شجاعانه در غیبت به ظهور غبن و جبن می‌انجامد، و همین نیروست که فرد را از تمامی قابلیت‌های خلاقش تهی می‌سازد و او را از یک انسان صاحب انگیزه و فعال و زاینده که نیروی موردنیاز سازمان‌های تکاملی کار است به یک نیروی فاقد انگیزه و حتی ریمیده

از انگیزه معنوی تبدیل می‌کند. می‌دانیم انسان صاحب انگیزه قوی، انسانی آرزومند است و انسان آرزومند انسانی معنوی است. مولوی می‌گوید:

گفتند یافت می‌نشود! جسته‌ایم ما!

گفت: آنک یافت می‌نشود، آنم آرزوست.

بنابراین افت انگیزش و سرانجام تهی شدن آن به معنی استحاله انسان معنوی به انسانی مادی است. پس استحاله، سازمان تکاملی و رفعی به سازمان میرا و دفعی به استحاله افرادی از افرادی معنوی به افرادی مادی می‌انجامد. طبیعی است که در این شرایط تمامی اصولی که در یک جامعه رو به توسعه از آن‌ها بهره می‌گیرند نیز استحاله پیدا می‌کنند. از جمله اصل برائت به اصل گناه تبدیل می‌شود.

۱۲- شاخص دیگر محیطی که در آن سازمانهای تکاملی، مستحیل، و به سازمان‌های دفعی تبدیل شده‌اند، انقطاع ارتباط فعال و تبدیلی بسیار مهم سیاسی، اقتصادی و فرهنگی، یعنی سرمایه، کار و دانش از یکدیگر است. امروزه دریافته‌ایم که اگر این سه نیروی مهم توسعه با یکدیگر قطع رابطه کنند، و یا بهتر بگوییم در مسیر تبدیلی سیاست به فرهنگ قرار نگیرند، هر سه در حوزه فرهنگی به صورت ضد ارزش در می‌آیند و این تبدیل نه در تصور عده‌ای خاص بلکه در تمامی جامعه رسوخ پیدا می‌کند. برای مثال سرمایه که مهم‌ترین نیروی تجمع منابع کمیاب در هر جامعه‌ای است، تبدیل به عامل زالوساز می‌شود. مشاغل با ارزشی چون عمده و سپور به صورت فحش در می‌آیند و سرانجام دانش در ضرب المثلی چون: «خوشبخت آن که کره خرد آمد و الاغ رفت» مورد تخطئه قرار می‌گیرد.

سرمایه بی‌ارتباط با کار مولد و هسته‌های پژوهشی (یعنی سازمان‌های تکاملی) چیزی جز قدرتی مادی و خطرناک که وسیله تفاخر و زورگویی می‌شود، نیست. کار نیز در خلاء سرمایه و دانش یک دستگاه تبدیل سازمان تکاملی به سازمان دفعی و زورگوست بدین معنی که آینده سازمان‌های کار فاقد پژوهش چیزی

جز، وابستگی به خارج از خود و زورگویی در دخل خود نیست و سرانجام دانش بی‌ارتباط با کار چه ارزشی می‌تواند داشته باشد؟ به نظر می‌آید هیچ، مگر آن که برای آینده پس‌انداز شود. کار در عین حال که ارزش‌های درونی سیستم را تهی می‌کند به سیستم توانایی مبادله و تجمع بیشتر منابع کمیاب را می‌دهد.

●●●

ملاحظه می‌فرمایید که در خلاء پژوهش و بی‌ارتباطی آن با ضرورت‌هایی که جامعه را احاطه کرده‌اند چه بلای خطرناکی برسر سازمان‌های تکاملی یک جامعه می‌آید و چه سرطان خطرناکی سرانجام تمامی نیروی معنوی جامعه را تحلیل برده و مشتی انسان‌های غرق در شهوت قدرت و مصرف بی‌هدف می‌آفریند؟ آیا بهتر نیست به جای برنامه‌ریزی‌های بی‌ارتباط با ضرورت‌های تحمیل شده به جامعه، چندی نیز نیروهای ارزشمند اجتماعی خود را به سوی جدال با ضرورت‌هایی هدایت کنیم که با حل آن‌ها می‌توان از میزان نیروی تحکم و زور کاست و بر درصد فضاهای آزاد برای جامعه افزود. خوب می‌دانیم که تنها راه ظهور خلاقیت بیشتر انسان‌ها فعال شدن آن‌ها در همین فضاهای آزاد است. آیا بهتر نیست به جای آن که مشتی برنامه دهیم و هیچ ترفندی برای تطبیق سازمان‌های امروز برای اجرای آن برنامه‌ها در دست نداشته باشیم به دنبال تناسب کامل میان سازمان‌های موجود و برنامه‌های حاصل از پژوهش به راه اکتیم تا اسیر ذهنی‌گرایی نشویم؟ اما تمامی این اقدامات بدون وجود انسان صاحب انگیزه معنوی به هستی نمی‌آیند. و انسان صاحب انگیزه هم خود سازنده فضاهای آزاد برای خلق در درون دریای ضرورت‌هاست و هم حاصل فعالیت‌های این فضاهای آزاد. در مناطق تحکمی انسان پرسشگر و یا پژوهشگر نوعی مزاحم تلقی می‌شود چرا که تحکم تنها به گیرنده‌ها و اثرگذارنده‌های انسان توجه دارد (فرمان‌گیری و اجرا) و به منطقه اصلی خلاقیت‌زای انسان که منطقه پردازنده و هوشمند اوست بی‌توجه است. شاید به همین

دلیل است که ما هنگامی که می‌خواهیم تبلیغی برای توسعه تدارک ببینیم همیشه ماشین‌آلات و پیچ و مهره و لوله و راکتورها را بسیار بزرگتر از انسان نشان می‌دهیم، به طوری که انسان تا حد موجودی در خدمت این ماشین‌آلات نزول می‌کند. مگر می‌شود توسعه‌ای بدون انسان پرائیوریتی داشت؟ آیا می‌دانید که انسان صاحب انگیزه انسانی معنوی است که تنها در آن هسته‌های آزاد پژوهشی رشد می‌کند. پس باید دو نکته مهم زیر را از نظر دور داریم:

۱- اول آن که تا می‌توانیم اجازه ندهیم سازمان‌های دفعی به درون سازمان‌های با توان رفع مشکل نفوذ کنند، به خصوص این نکته را باید در مورد جلوگیری از نفوذ تفکر دفعی به فضای رفعی تاکید کرد.

۲- نکته بعدی آن است که خود را تنها به مشتی پژوهش بی‌ارتباط با ضرورت‌ها دلخوش نکنیم و همیشه حواسمان جمع باشد که پژوهش بی‌ارتباط با ضرورت‌ها نه تنها مشکلی را حل نخواهد کرد، بلکه خود به مرکزی برای رشد مدیریت دفعی و سیاسی تبدیل خواهد شد. و سرانجام نتیجه نهایی این که تولید بدون پژوهش و پژوهش بدون ارتباط با ضرورت‌ها نه تنها به رشد و توسعه نهادهای رفعی کمکی نمی‌کنند، بلکه خود تبدیل به مراکز بحران‌زا و ضرورت‌زا می‌شوند. مراکز که تنها می‌توانند با مدیریت دفعی و تحکمی اداره شوند و برضد توسعه عمل خواهند کرد. می‌گویند وزیر صنایع در جایی گفته است که در تمامی دنیا رشد تولید موجب افزایش ثروت می‌شود ولی در ایران موضوع برعکس است و این نهادها تبدیل به دستگاههایی نیازمند می‌گردند (چیزی به این مضمون) و این خود دلیلی است بر این نکته مهم که ما هنوز نتوانسته‌ایم پژوهش را در سازمان‌های کار خود به صورت نهادی فعال درآوریم. البته باید توجه داشت که این نکته تنها مربوط به نهادهای تولیدی ما نیست، بلکه نهادهای بوروکراتیک ما چنین‌اند با این تفاوت که روند وابستگی این نهادها به منابع کمیاب جامعه و مصرف کنندگی آن‌ها در سازمان‌های بوروکراتیک به سرعت بیشتری انجام می‌شود.

