

ظہور جہاد سازندگی در تجربہی انقلاب اسلامی

معرفی یک فناوری اجتماعی نرم

کتابخانه دیجیتال

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

تاسیس

غالباً بوروکراسی را در سطح مناسبات سازمانی تحلیل می‌کنیم و اگر آن را در سطح ساختاری و اجتماعی بررسی می‌کنیم، آن را ابزاری برای کسب برخی اهداف اجتماعی می‌دانیم. این تلقی موجب می‌شود که بوروکراسی را، ناخودآگاه و بر اساس یک تصویر ذهنی رایج، مانند ابزارهای مکانیکی و ماشینی تصور کنیم. با کمی مسامحه می‌توان گفت، که آن ابزارهای طبیعی، به خودی خود و به صورت عینی وجود خارجی دارند و به سادگی و در هر جهتی به کار می‌روند؛ یعنی در یک کلام ابزاری هستند در خدمت هر هدفی. اما ابزاری چون بوروکراسی، در نبود برخی هنجارها، تغییر برخی مفروضات اجتماعی، تحول ارزش‌ها و نیز ناپایداری مناسبات اجتماعی، می‌تواند کاملاً بی‌معنا شود و از ابزاری که می‌تواند به هدفی نائل شود، به چیزی ناکارآمد و یا حتی چیزی فاقد وجود خارجی، تبدیل شود. این از ویژگی‌های پدیده‌های اجتماعی است، که بسیاری اوقات تحت تأثیر نگاه تجربی ما خود از علوم طبیعی، به برداشت‌های غلط و سوءفهم‌هایی از این مفاهیم منجر شده است. در نوشته‌ای که می‌خوانید سعی شده است که درک صحیحی از مفهوم بوروکراسی ایجاد و آنگاه درباره‌ی نوع مطلوب و ایرانی و بومی‌شده‌ای که نسبت به آن غافل بوده‌ایم، توضیحاتی داده شود و آن تجربه را مورد تأمل قرار دهد.

۱. ما انسان‌ها برای تعامل و تفاهم با یکدیگر ناچاریم از واژه‌ها و اصطلاحات بهره ببریم. «بوروکراسی» به مثابه یک اصطلاح، حداقل در ادبیات مردم و جمع بسیاری از متخصصین، واژه‌ی نسبتاً متفوری است؛ اما من هر چه تأمل کردم اصطلاح مناسب‌تری که بتواند واسطه‌ی مناسبی بین من نویسنده و خوانندگان باشد و منظورم را به خوبی منتقل کند، نیافتم. برداشت من از «بوروکراسی» در این نگاه، عنوان عام نسخه و راه‌حلی است که برای یکی از مسائل بشر ارائه شده است؛ قاعدتاً ممکن است این نسخه بد باشد، یا خوب. به عبارت دیگر، فرض من این است که ما به هر صورت به نسخه‌ای برای این درد و مسأله‌ی بشر - که در ادامه بیشتر به آن خواهیم پرداخت - نیاز داریم؛ عنوان کلی این نسخه، بوروکراسی است؛ ولی داروهای داخل این نسخه ممکن است داروهای کارآمد و مناسبی باشد، یا ممکن است نامناسب، ناکارآمد یا دارای عوارض نامطلوبی باشند.

۲. بحث در خصوص بوروکراسی مصطلح امروز با چالش‌های فراوانی روبروست. به نظر نویسنده، علت اصلی نیز نوع مواجهه‌ی خاص با بوروکراسی است. مواجهه‌ی خاص ما با بوروکراسی معمولاً به یکی از سه گونه‌ی زیر است: (۱) بسیاری از خواص ما از تفکر و اندیشه‌ی بوروکراسی مصطلح امروز بی‌اطلاعند؛ اما بی‌محابا و به صورتی سطحی از برخی مصادیق آن تقلید می‌کنند. این نوع رفتار را می‌توانیم به وفور در سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی و دولتی، فرهنگی و اقتصادی، و ... مشاهده کنیم؛ هر مهندس یا تحصیل‌کرده‌ای که دیروز در جامعه و دانشگاه از بوروکراسی می‌نالیده است، امروز سطحی‌ترین صورت آن را برای بقای ریاست خود بر یک سازمان به کار می‌بندد. بر این رفتار خواص، عنوانی بهتر از نگاه و رفتار عوامانه نمی‌توان گذاشت. (۲) برخی دیگر، به یمن تحصیل در برخی رشته‌های علوم اجتماعی، پس از مطالعه و مروری مختصر بر چند کتاب درسی، چنان مسحور افکار و نوع‌شناسی‌های نویسنده‌ای چون وبر می‌شوند، که بی‌اختیار، وبری‌تر از وبر می‌شوند و سعی دارند همه‌ی امور اداری و حکومتی را بر پایه‌ی اندیشه‌های او تحلیل کنند. این گروه مصداق کلام حکمت‌آمیز بوعلی سینا در کتاب اشارات هستند: «اِنَاکَ وَ فَطَانَهُ بُرَاءُ»، ترس از زرنگی اینتر، از زرنگی ناقص و نیمه زرنگی. شناخت این طبقه نیازمند مجالی وسیع‌تر است. (۳) اقلیتی نیز در جامعه‌ی امروز ما وجود دارند که به دلیل غرب‌ستیزی به جنگ با اندیشه‌ی بوروکراسی روی آورده‌اند. متأسفانه این گروه نیز به دلیل شناخت کم و ناقص از بوروکراسی، تنها دشمنان نظری بوروکراسی به شمار می‌روند، و گرنه به وقت عمل و اجرا، خود به هر دلیل بوروکرات‌های دوآتشه‌ای می‌شوند که به گفته‌ی خودشان، این امر ناشی از پختگی و تجربه‌ی (!) آنان است. ما در این نوشته قصد داریم از هر سه گروه عبور کنیم و پنجره‌ی دیگری را به روی خوانندگان بکشاییم. مسلماً در این نوشته مجال بحث مفصل از بوروکراسی نیست، بنابراین سعی خواهد شد با اشاراتی به سرعت به ایده‌ی نهایی برسیم.

۳. واقعاً بوروکراسی و دغدغه‌ی اصلی در آن چیست؟ بشر با بوروکراسی در پی چیست؟ این‌ها پرسش‌هایی است که اغلب در مواجهه‌ی سه گروه قبلی با بوروکراسی مصطلح نادیده گرفته می‌شود. تأمل دقیق در مباحث بوروکراسی و گذر از اصطلاحات و نظریه‌های خاص، به ما نشان می‌دهد که دغدغه‌ی بشر از طرح بوروکراسی، چیزی جز «پدید آوردن حرکت منظم و هماهنگ در مجموعه‌های انسانی» نیست. انسان‌ها به طور عام، و تمدن‌ها به طور خاص، برای حصول برخی از اهداف خود، نیازمند آن هستند که تعداد قابل توجهی از افراد گرد هم آمده و در کنار هم با نظم و هماهنگی در یک جهت که همانا هدف تعیین شده است، حرکت کنند. اگر چه به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان، انسان‌ها به لحاظ فطری اجتماعی هستند، اما این اجتماعی بودن به معنای تمایل و گرایش آن‌ها به هم‌هدفی و هم‌جهتی نیست؛ بلکه بالعکس، اغلب آن‌ها سعی دارند در بستر اجتماع به اهداف خاص خود دست یابند. پس در اینجا، بشر نیازمند راه‌حل و نسخه‌ای است که او را در راستای هدفی مشترک و جهتی واحد هدایت کند و به مثابه‌ی یک پیکره‌ی واحد در آورد تا بتواند به اهداف بزرگ و عالی جمعی و اجتماعی خود دست یابد. هر چه این هم‌هدفی، هم‌جهتی، و در یک کلام، پیکره‌ی واحد، بهتر و قوی‌تر تحقق یابد، ما با بوروکراسی قوی‌تری مواجه هستیم. نیاز و احتیاجی که در اینجا با شما در میان گذاشتیم، نیازی است که با ظهور جوامع انسانی پدید آمده است و محصول

دو نگاه

از آنجا که مدرنیته اغلب ساحت زندگی انسان امروز را به تسخیر خود درآورده است، ما با دو مشکل عمده مواجه شده‌ایم: اولاً، توانسته‌ایم بین «احتیاج اجتماعی به پدید آوردن حرکت منظم و هماهنگ در مجموعه‌های انسانی» (هدف) و «نسخه و راه‌حل پدید آوردن حرکت منظم و هماهنگ در مجموعه‌های انسانی» (وسیله) تفکیک کنیم؛ ثانیاً، خواسته یا ناخواسته، بوروکراسی مصطلح امروز را یگانه‌الگوی حیات سازمانی و اجتماعی در جهان امروز ادراک کرده‌ایم

غرب با مشاهده‌ی آسیب‌های سنگین بوروکراسی دعوت به متحول کردن بنیادی این فناوری نرم اجتماعی کرده‌اند. اما ما فقط «صوت» این فناوری نرم را به کشورمان منتقل کردیم و آن را در دولت، صنعت و تجارت‌مان به کار گرفتیم، بدون اینکه حتی پژوهش‌های مربوط به آن را وارد کشورمان کنیم. به همین دلیل است که جز تعداد معدودی کتاب و مقاله - حتی ترجمه - نمی‌توانید چیزی درباره‌ی بوروکراسی به زبان فارسی در کتابخانه‌ها بیابید. این وضعیت باعث شده است که جامعه‌ی علمی و اجرایی ما در حوزه‌ی بوروکراسی در انفعال کامل به سر ببرد؛ چه در اعتماد و اتکا به بوروکراسی افراط کند، و چه در سال‌های اخیر تحت تأثیر برخی مباحث غربی، در نقد و خرده‌گیری بر بوروکراسی از اندازه خارج شود.

۶. واقعیت آن است که اندیشمندان غربی پس از آنکه توانستند اندیشه‌ی بوروکراسی را در نظر و عمل به حدی از بلوغ برسانند، متوجه شدند که اگرچه توانسته‌اند در ایجاد هماهنگی و پیکره‌ی واحد سازمانی به دستاوردهایی برسند، اما در مجموعه‌ای دیگر از ارزش‌ها - به خصوص ارزش‌های انسانی - با چالش‌های مهمی مواجه شده‌اند. به عبارت بهتر، داروی بوروکراسی مصطلح، عوارض جانبی خود را در پیکره‌ی اجتماع نشان داد. جالب آنکه بنیان‌گذار اندیشه بوروکراسی، یعنی وِبر، تا اندازه‌ی زیادی این عوارض را پیش‌بینی کرده بود؛ روح و روان انسان‌ها در لابه‌لای این فناوری جدید در حال خرد شدن بود؛ همان چیزی که در فیلم «عصر جدید» چارلس چاپلین به روشنی نمایش داده شده است. در واقع غربی‌ها به سبب تکیه بر عقل خودبنیاد، موضوع بسیار مهمی را که همانا طبیعت خاص انسان است، در نظر نگرفته بودند. البته هنوز هم متفکران غربی در فهم از انسان به خطای می‌روند، چون عقل خودبنیاد قدرت فهم ماهیت و ویژگی‌های انسان را به نحو جامع ندارد. از همین روست که غربی‌ها در طراحی فناوری‌های جایگزین با چالش‌ها، افراط‌ها و تفریط‌های معتابله‌ی دست و پنجه نرم می‌کنند.

۷. غربی‌ها به خلاف ما کاملاً با مسأله‌ی بوروکراسی درگیر هستند و در پی خلق فناوری‌های جدید و کم‌نقص‌تر هستند. می‌توان مسأله‌ی امروز در حوزه‌ی بوروکراسی را این‌گونه صورت‌بندی کرد: انسان باید به فناوری نرمی دست یابد تا بتواند دو ارزش ذیل را همراه با هم برآورده سازد: (۱) هماهنگی و یکپارچگی هر چه بیشتر اعضای یک سازمان، به گونه‌ای که با حداکثر توان بتواند به مثابه یک نفس واحد عمل کند؛ (۲) حفظ اختیار، آگاهی و کرامت انسان، به گونه‌ای که در عین احساس آزادی، در راستای اهداف سازمانی اقدام کند. اینکه غربی‌ها چه مقدار به ارزش اخیر اعتقاد دارند، یا در عمل به آن پایبند هستند، تردیدهای فراوانی وجود دارد، اما در یک چیز تردیدی نیست: در مشاغل جدید سازمانی که به خصوص در سازمان‌های دانش‌محور مورد توجه

چند سده‌ی اخیر غرب نیست؛ عالمان بوروکراسی، تاریخ آن را به تاریخ ظهور تمدن‌های انسانی برمی‌گردانند. آن‌ها معتقدند ظهور و سقوط تمدن‌ها با کارآمدی و ناکارآمدی بوروکراسی‌ها همگامی قابل تأملی داشته است. آنچه جدید است، این است که در دوران مدرن، غربی‌ها نسخه و راه‌حل خاصی را برای پاسخ‌گویی به این نیاز جوامع انسانی طراحی کرده‌اند. از آنجا که مدرنیته اغلب ساحات زندگی انسان امروز را به تسخیر خود درآورده است، ما با دو مشکل عمده مواجه شده‌ایم: اولاً، نتوانسته‌ایم بین «احتیاج اجتماعی به پدید آوردن حرکت منظم و هماهنگ در مجموعه‌های انسانی» (هدف) و «نسخه و راه‌حل پدید آوردن حرکت منظم و هماهنگ در مجموعه‌های انسانی» (وسیله) تفکیک کنیم؛ ثانیاً، خواسته یا ناخواسته، بوروکراسی مصطلح امروز را یگانه‌الگوی حیات سازمانی و اجتماعی در جهان امروز ادراک کرده‌ایم.

۴. فناوری‌ها، نسخه‌های مصنوع انسان‌ها برای رفع نیازهایشان است، خواه این نیازها مشروع و یا نامشروع باشند. غلبه‌ی نگاه مهندسی باعث شده است که فناوری‌های سخت، همچون الکترونیک، هوافضا، هسته‌ای و ... دغدغه‌ی هر روز و شب ما باشد؛ ولی از فناوری‌های نرم اطراف خود - همچون روش‌های ارتباط بین فردی، تعلیم و تربیت، یا سازماندهی و اداره - غافل باشیم. بوروکراسی هم نوعی فناوری نرم اجتماعی است. جامعه‌ی ما در مواجهه با فناوری‌های نرم اجتماعی با دو آسیب مهم روبروست: (۱) اغلب افراد جامعه‌ی ما اهمیت چندانی برای این فناوری‌ها قائل نیستند، و به همین دلیل است که هنوز علوم انسانی و اجتماعی شأن لازم را در جامعه‌ی ما ندارد. این در حالی است که اندکی تأمل در فناوری‌های نرم اجتماعی و مقایسه‌ی آن‌ها با فناوری‌های سخت، مشخص می‌کند که اهمیت و پیچیدگی این فناوری‌ها بسیار بیشتر از فناوری‌های سخت می‌باشند. (۲) اهمیت جدی‌تر و سرنوشت‌سازتر این است که بسیاری از محصلین فناوری‌های نرم اجتماعی به فناوری بودن آن‌ها توجه ندارند و صرفاً آن‌ها را علوم‌ی شناختی می‌پندارند. البته این مشکل در فناوری‌های سخت نیز وجود دارد، و آن هنگامی است که یک دانشجوی مهندسی درس‌هایش را فقط حفظ می‌کند و به ابتکار و خلق فناوری توجهی ندارد. در مقابل دانشجوی دانش‌پژوهی که به ماهیت فناورانه‌ی رشته‌ی خود آگاهی و ایمان دارد، به خوبی درک می‌کند که هر فناوری نقایص و مشکلاتی دارد، و قاعداً ما به راحتی درک می‌کنیم که با ابتکار و خلاقیت می‌توان فناوری بهتر و کم‌نقص‌تری خلق کرد.

۵. غرب از آنجا که خود مبتکر بوروکراسی مصطلح امروز بوده است، مطالعات فراوانی در مورد آن به انجام رسانیده است، و در نتیجه بیش و پیش از همه به نقد و اصلاح بوروکراسی پرداخته است و حتی بسیاری از متفکران



دو نگاه

می‌توان مسأله‌ی امروز در حوزه‌ی بوروکراسی را این‌گونه صورت‌بندی کرد: انسان باید به فناوری نرمی دست یابد که بتواند دو ارزش ذیل را با یک‌دیگر برآورده سازد: (۱) هماهنگی و یکپارچگی هر چه بیشتر اعضای یک سازمان، به گونه‌ای که با حداکثر توان بتواند به مثابه یک نفس واحد عمل کند؛ (۲) حفظ اختیار، آگاهی و کرامت انسان، به گونه‌ای که در عین احساس آزادی، در راستای اهداف سازمانی اقدام کند

نظریه پردازان سازمان و مدیریت قرار گرفته است، مدیران نیازمند افرادی با تخصص و شایستگی های حرفه ای بسیار بالا هستند. در صورتی که این افراد با ویژگی های خاص، احساس آزادی و اختیار نکنند، نه تنها عملکرد بهینه ای نخواهند داشت، بلکه ممکن است به سازمان ها نیز وفادار باقی نمانند. در نتیجه عالمان سازمانی فوق العاده در پی خلق اشکال جدید سازمانی - که در حقیقت فناوری های نوینی هستند - می باشند.

۸. ما در کشور خودمان در حوزه ی مدیریت اسلامی با چالش های فراوانی مواجه هستیم که شاید مهم ترین آن ها، اسلامیزه کردن تعالیم غربی است. یکی از معدود آثاری که حداقل بر خلوص و اسلامی بودن آن نقد چندانی وارد نیست، کتاب «اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن» اثر حجه الاسلام دکتر ولی الله نقی پورفر است. ایشان در این کتاب پنج اصل کلان در مدیریت اسلامی مطرح کرده اند؛ «اصل وحدت و هماهنگی» (اصل سوم)، «اصل اعمال مدیریت بر اساس اختیار نیروها» (اصل چهارم) و «اصل اعمال مدیریت بر اساس بصیرت نیروها» (اصل پنجم) از این جمله اند. متأسفانه اینجا مجال توضیح و تشریح بیشتر این اصول نیست. آنچه در اینجا مد نظر نویسنده است این است که جمع سه اصل بالا در یک سازمان نیازمند طرح، نسخه و فناوری است که چندین گام از آنچه دغدغه ی اصلی امروز غرب در سازماندهی است، جلوتر است. به عبارت بهتر اگر ما جنبه ی عقیدتی را نادیده بگیریم، غربی ها به تصویر ترسیمی فوق از خود ما مشتاق تر هستند، زیرا ارزش آن را بیش از ما می دانند. اگرچه ما در حیطه ی طرح اصول و قواعد لازم گام هایی نظیر مباحث بالا را برداشته ایم، اما اقدام عملی در راستای مدیریت اسلامی نیازمند خلق فناوری و روشی است که بتواند این سه اصل اسلامی را به صورت هماهنگ برآورده کند.

دو نگاه

بخشی از نهادهای انقلابی ناخودآگاه و فارغ از الگوهای مرسوم جهانی شکل گرفت. جوانان خالص و پرشور، در موضعی منفی نسبت به الگوهای رایج سازمانی، فناوری نوینی را برای فعالیت سازمانی طراحی و خلق کردند، و به مرور آن را ارتقا بخشیدند. تجربه ی طراحی سازمانی جهاد سازندگی در نوع خود می توان نشان دهنده ی یک نظریه ی جدید در مرزهای دانش بوروکراسی و سازمان باشد که از ذهن خلاق جوانان مخلص ایرانی برآمده است؛ و در عین حال تجربه ی عملی مدیریت اسلامی در بستر انقلاب اسلامی بوده است

جالب اینجاست که این جوانان خالص و پرشور، در موضعی منفی نسبت به الگوهای رایج سازمانی، فناوری نوینی را برای فعالیت سازمانی طراحی و خلق کردند، و به مرور آن را ارتقا بخشیدند. به آسانی نمی توان قضاوت کرد که آیا این خلق و طراحی خودآگاه بوده، یا ناخودآگاه؛ اما این امر چیزی از ارزش یک خلاقیت و نوآوری نمی کاهد. تجربه ی جهاد سازندگی در زدودن محرومیت از بخش های وسیعی از کشور، و نیز دستاوردهای خارق العاده ی جهاد در جنگ تحمیلی، که هر دو در بحرانی ترین شرایط سیاسی و امنیتی به دست آمده است، نشان دهنده ی ارزش بسیار زیاد این خلاقیت و نوآوری سازمانی می باشد. همان گونه که مشاهده می شود تجربه ی طراحی سازمانی جهاد سازندگی در نوع خود می تواند نشان دهنده ی یک نظریه ی جدید در مرزهای دانش بوروکراسی و سازمان باشد که از ذهن خلاق جوانان مخلص ایرانی برآمده است؛ و در عین حال تجربه ی عملی مدیریت اسلامی در بستر انقلاب اسلامی بوده است؛ تجربه ای که سعی داشته در عین حفظ اختیار، کرامت و آزادی اعضای سازمان، آن ها را در راه رسیدن به اهداف، هماهنگ و یکپارچه کند.

۱۰. جهاد سازندگی به عنوان یک فناوری نرم اجتماعی که در تجربه ی انقلاب اسلامی شکل گرفت، به لحاظ نظری و الگویی حائز ارزش های فراوانی است. همین که یک ترتیبات سازمانی بتواند در مقابل بوروکراسی مصطلح قد علم کند و بدون رعایت استانداردهای بوروکراسی به بسیاری از اهداف خود برسد، چنان اهمیتی دارد که اگر غربی بودیم، و یا حتی چند کتاب خوب غربی را خوانده بودیم، خیلی بیشتر و پیش تر به آن می بالیدیم. اما ما نبالیدیم؛ ما به دلیل عدم رعایت استانداردهای بوروکراسی، این تجربه را پایان دادیم. این تفاوت غربیان با کسانی است که صرفاً دستاوردهای غربی را به صورت فرمال و سطحی مورد استفاده قرار می دهند. اگر غربیان به جای ما بودند، نه تنها به این تجربه می بالیدند، بلکه صدها کتاب و مقاله در باب آن می نگاشتند، و البته اشکالات و نقایص آن را با مطالعه و در طی زمان برطرف می کردند. شاید ما نیازمند گذر سال های بسیار دیگر هستیم تا بفهمیم این فناوری های نرم اجتماعی چقدر بیشتر از فناوری های سخت نوین قدر و ارزش دارند. و من هنوز مانده ام که چرا یکی از اولویت های یک سازمان بین المللی نظیر فائو در ایران، ادغام جهاد سازندگی با وزارت کشاورزی بوده است! ■



پی نوشت

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق علیه السلام