



سازمان‌های گروه اول به دوم بیشتر شود، در حقیقت روند توسعه جامعه شتاب بیشتر گرفته و روابط انسانی آزادانه‌تر و خلاق‌تر خواهد شد، ولی به هر صورت این دو گروه سازمان‌ها را می‌توان در مجموعه سازمان‌های اولیه دائمی و موقت نامید.

مشکل آنگاه آغاز می‌شود که سازمان‌های اولیه دائمی نتوانند وظیفه خود را انجام دهند و مدیران اجتماعی به جای آنکه در پی رفع آن مشکل و اصلاح سازمان‌های اولیه دائمی باشند، بسراغ سازمان‌های ثانویه رفتن و بخواهند آن مشکل را از طریق آن سازمان رفع یا دفع کنند. به این ترتیب با سازمان‌هایی روبه‌رو می‌شوید که مشروعیت آنها نه تنها توسعه‌ای بلکه به صورت صنعتی است که سازمان‌های اولیه دائمی از خود بروز می‌دهند. غول‌آسایی دولت در ایران حاصل چنین روندی است. در ایران حجم عظیمی از سازمان‌های ثانویه به دلیل ضعف سازمان‌های اولیه این سازمان‌ها را احاطه کرده‌اند و جالب‌تر آنکه این سازمان‌ها بتدریج برای خود اهداف توسعه‌ای تدارک دیده‌اند تا مشروعیت حضورشان را دائمی کنند و برخی از آنها حتی قدرتی بیشتر از سازمان‌های اولیه معیوب پیدا کرده‌اند.

بگذارید با مثالی این نکته را روشن کنیم.

سازمان اولیه دائمی را در نظر بگیرید که اسیر افت کیفیت و فساد شده است. در این حال شما به جای آنکه کوشش نمایید این سازمان را از درون اصلاح کنید، بسراغ تأسیس سازمان‌های ثانویه‌ای نظیر سازمان‌های بازرسی می‌روید، بطوریکه در مواردی حتی قدرت اعمال فرمان را در سازمان ثانویه بیشتر از اولیه می‌نمایید. در این حالت چه رخ خواهد داد؟ براساس اصل بتا سازمان ثانویه کوشش می‌کند برای استمرار حضور خود یا آن مشکل را در نهایت لاینحل بگذارد و یا برای خود اهدافی دیگر دست و پا کند. نتیجه معلوم است هنگامی که تناسب میان قدرت و حقوق ویژه‌ای که این سازمان‌ها دارند، با اهداف اولیه‌شان بر هم می‌خورد این سازمان نیست که از نعمت این حقوق بهره می‌گیرد، بلکه این افراد هستند که این حقوق و قدرت را تبدیل به ابزارهای شخصی قدرت خود می‌کنند. آنچه را که در سازمان‌های دولتی رانت می‌نامند محصول همین انتقال قدرت و حقوق ویژه از سازمان به افرادش است.

مثال‌های زیادی می‌توان در این مورد ارائه داد که تمامی آنها، حاصل تخریب کامل رابطه میان، اجرا و قدرت در سازمان‌های اولیه و افزایش شدید حقوق ویژه و قدرت سازمان‌های ثانویه به همراه تغییر اهداف آنها و سرانجام بی‌تناسبی رابطه قدرت با این اهداف بوده است. برآستی در این شرایط چه باید کرد؟ آیا می‌توان راهی برای اصلاح این فرآیندهای رانت آفرین و کوچک‌سازی این مجموعه غول‌آسا پیدا کرد؟ به نظر می‌رسد هیچ جاده‌ای نیست مگر آنکه از طریق ردیابی سازمان‌های اولیه به اصلاح مدیریت و خطاهای آنها مشروعیت‌های ناپایدار سازمان‌های ثانویه را از بین برده و زمینه را برای کوچک‌سازی دولت آماده سازیم. ■

سردبیر

ریشه‌های

غول آسایی و فساد

در ساختارهای دولتی

آنکه قادر به درک این اصل مهم نیست که چیزی به نام استمرار و تکرار وجود ندارد، بهتر است به رشته مدیریت گام نگذارد. چرا که عاقبت کارش جز شکست یا وابستگی نخواهد بود. نظام حاکم بر دو سیستم زنده و به ویژه اجتماع انسانی چنان است که هر سازمانی ناچار است یا نو شود و یا بمیرد (یا شاید هم زندگی انگل وارد ارائه دهد که آنهم بمانند مرگ است). چرا چنین قانون به سازمان‌های کار اجتماعی حاکم است؟

در پاسخ می‌توان به اصل افت کیفیت اشاره کرد. براساس این اصل هر سازمانی که نتواند برای خود اهداف توسعه‌ای تدارک کند، و مدیرانش در پی آن باشند که آن سازمان را به همان شکل که بوده است حفظ کنند. محکوم به فنا می‌باشند.

مشکل بزرگ سازمان‌های کار در ایران آنست که مدیران آنها ناتوان از درک قانون افت کیفیت و مقابله خلاق با آنند. یکی از دلایل آن را می‌توانید در حجم زیاد سازمان‌های با اهداف ثانویه ملاحظه کنید می‌دانید که اصولاً در هر حوزه اجتماعی دو گروه سازمان وجود دارند. گروه اول سازمان‌هایی است با اهداف توسعه‌ای نظیر، مالی، تکنولوژی، دانش، آموزش، بهداشت و از این قبیل را هدف خود قرار می‌دهند، و در مقابل سازمان‌های گروه دوم اهداف خود را از ضرورت‌هایی کسب می‌کنند که باید آنها را تا زمانی که توسط سازمان‌های گروه اول رفع شده‌اند، رفع نمایند.

برای مثال، هدف سازمان‌های گروه دوم برخورد دفعی با بزه کاری نظیر دزدی است. اما دزدی باید از طریق ایجاد اشتغال، رفاه و فرهنگ رفع شود، پس زمانی که دزدی وجود دارد، سازمان‌های گروه دوم مشروعیت حضور پیدا می‌کنند، اما اگر در حوزه‌ای دزدی به دلیل فعالیت سازمان‌ها گروه اول رفع گردید، دیگر ضرورتی به حضور این نوع از سازمان‌ها نیست. بنابراین می‌توان نسبت به یک حوزه اجتماعی سازمان‌های گروه اول برای سازمان‌های دائمی و گروه دوم را سازمان‌های موقت تلقی کرد. در هر جامعه‌ای که نسبت میان هزینه