



جغرافیا و روابط انسانی، پاییز ۱۴۰۳، دوره ۷، شماره ۲، صص ۲۳۸-۱۹۳

جغرافیا یعنی زاویه دید، زاویه دید درست یعنی توسعه
(ص و ح، ۱۴۰۳)

تکنودموکراسی الیتی؛ الگوی بهینه توسعه برای شهرستان ممسنی

سیدمحمدحسین حسینی^{۱*}، وحید صادقی^۲

۱- دکتری روابط بین الملل دانشگاه علامه طباطبائی

mh.hosseini25@yahoo.com

۲- دکتری جغرافیای سیاسی دانشگاه فردوسی مشهد

Vahidsadeghi86@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۲

چکیده

توسعه به معنای دگردیسی ذهنی (در ساختار فرهنگی و اجتماعی)، تحول عینی (در ساختار جغرافیای اقتصادی) و تسریع فضای ارتباطات مجازی (در ساختار فرهنگ سیاسی) با توجه به ملاحظات محیط زیست (پایداری آینده بشریت) و بهزیستی (رفاه انسانی) است. از آنجاکه به کارگیری الگوهای مختلف توسعه می تواند خروجی های متفاوتی برای یک فضای جغرافیایی به همراه داشته باشد، پرسش بنیادی مقاله این است که مهم ترین آسیب های ناشی از الگوهای پیشنهادی توسعه در شهرستان ممسنی چیست و کدام یک از سرمشق ها می توانند به الگوی بهینه توسعه در این شهرستان منجر شوند؟ این مقاله بنیادی (خلاقیت) و کاربردی (نوآوری) است، یعنی از زیربنای نظری و مفهومی برخوردار است و در پی حل مشکل نحوه و چگونگی توسعه یافتگی ممسنی است. از این رو روش شناسی، کیفی / تحلیلی است. برپایه یافته ها و نتایج، شش الگوی پیشنهادی توسعه قابل شناسایی و آسیب شناسی هستند. الگوی بوروکراتیک مبتنی بر دیوان سالاری طایفه ای، الگوی کاریزماتیک بر بنیاد عواطف عشیره ای و الگوی نوسازی آمرانه بر اساس دگرگونی های کالبدی کوتاه مدت توأم با نادیده انگاشتن شاخص های مدنی هستند، از این رو خروجی سه الگوی اخیر نمی تواند ارائه الگوی بهینه توسعه ممسنی باشد. با وجود این، الگوهای تکنوکراسی، دموکراسی و الیت به رغم برخورداری از آسیب های مختص به خود، به ترتیب با تأمین منافع اقتصادی / فنی بلندمدت، تأکید بر فاکتورهای سیاسی، اجتماعی، مدنی، شهروندی؛ و تخصص گرایی نخبگان در امور، بهتر می توانند الگوی بهینه توسعه ممسنی را تحت عنوان «تکنودموکراسی الیتی» رقم بزنند.

واژگان کلیدی: الگوهای پیشنهادی توسعه، الگوی بهینه توسعه، تکنودموکراسی الیتی، شهرستان ممسنی.



پایتخت قرقیزستان شهر کوچکی است به نام فرونزه شبیه به آن دسته از شهرهای ایران که پسوند «آباد» دارند اما آباد نیستند مثل فیروزآباد، اسلامآباد، شاهآباد، نورآباد (محمد بهمن‌بیگی، ۱۴۰۱: ۹۳)

۱. درآمد

توسعه از جمله مقولاتی است که معمولاً اذهان کارگزاران، نخبگان و آحاد انسانی را شدیداً درگیر خود می‌سازد. انسان‌ها در هر قلمرو و سرزمینی آمال توسعه‌یافتگی را در سر می‌پروراندند و نخستین انتظار آنها از خود به مثابه یک فرد، کارگزاران قوای سه‌گانه (مجریه، مقننه و قضائیه) به‌عنوان نماینده‌شان و بخش خصوصی (شرکت‌ها، سرمایه‌گذاران و جزاینها) در اقصی نقاط جهان پیشبرد این امر است. از این حیث، مکاتب توسعه با تمرکز بر شاخص‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصاد، سیاسی و از این دست ظهور یافتند تا مبتنی بر تئوری‌پردازی‌های مختص به خود در قبال جهان سرمایه‌داری و سوسیالیستی، رفاه و توسعه بشری را رقم زنند. سوازی از رویکردهای متعارض هریک از مکاتب توسعه (نوسازی، وابستگی، جهانی‌شدن و امثالهم) که متناسب با جوامع مختلف، کاربست و خروجی متفاوتی پیدا می‌کنند، برخی مفاهیم دیگر را می‌توان شناسایی نمود که به صورت الگویی خاص در جوامع هدف پیاده‌سازی می‌شوند. مفاهیمی هم‌چون دموکراسی، تکنوکراسی، بوروکراسی، کاریزما، مدرنیزاسیون (نوسازی) و الیت (نخبه) در این چارچوب قابل ارزیابی هستند که از کارویژه منحصر به فردی در جوامع گوناگون برخوردارند.

در جامعه ایرانی، پیشینه مفاهیم توسعه محور را می‌توان از پرسش‌های عباس میرزا پیرامون توسعه نظامی روس‌ها و توسعه‌نیافتگی ایران عصر صفوی و متعاقباً انجمن‌های دگراندیش عهد مشروطه ردیابی نمود که در حوزه‌های فرهنگی، اقتصادی و سیاسی بروز و ظهور یافتند. بر این اساس، دغدغه انسان ایرانی برای عبور از تنگناهای موجود و حصول توسعه طی یک سده اخیر با فراز و فرودهایی همراه بوده است، به طوری که گاه سنت‌گرایی - محافظه‌کاری و گاه مدرن‌اندیشی - دگراندیشی را در پیش گرفته است. چنین اندیشه‌ای تنها معطوف به سطح تحلیل ملی نیست، بلکه مقیاس‌های محلی / منطقه‌ای در پیکره فضایی ایران نیز دغدغه توسعه دارند و بعضاً خود را هم‌چون منطقه‌ای پیرامونی (شهرستان) در انحصار مرکز (پایتخت و مراکز استان‌ها) می‌پندارند. تحت چنین شرایطی، توسعه‌خواهی ملی، منطقه‌ای و محلی در راستای نیل به توسعه متوازن در اقصی نقاط کشور از اهمیت بسزایی برخوردار است. شهرستان ممسنی در استان فارس از جمله چنین زیرسیستم‌های محلی پیرامونی است که متناسب با شاخص‌های توسعه در مقیاس استانی و کشوری پیش نرفته و بعضاً عقب‌گردهای تاریخی نیز داشته است، از این رو کارگزاران و نخبگان محلی، لابیست‌های ممسنی مقیم پایتخت و سایر آحاد انسانی با توجه به توسعه‌نیافتگی این فضای جغرافیایی، چگونگی رسیدن به توسعه را دنبال می‌کنند و به الگوهای پیشنهادی

متفاوتی دست می‌یابند. داستان کم‌توسعه‌یافتگی ممسنی در این نوشتار با این پرسش ریشه‌ای که مهم‌ترین آسیب‌های ناشی از الگوهای پیشنهادی توسعه چیست و کدام‌یک از این چارچوب فکری می‌تواند به الگوی بهینه توسعه در این شهرستان منجر شود، روبه‌رو است؟

۲. خلاقیت و نوآوری

خلاقیت با تفکر و یافتن نظرها، راه‌ها، و روش‌های جدید، و نوآوری در کاربرد آنها سرو کار دارد (رضائیان، ۱۳۹۲: ۱۱۶). خلاقیت لازمه نوآوری است و تحقق نوجویی وابسته به خلاقیت است. خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است، درحالی‌که نوآوری عملی‌ساختن آن اندیشه و فکر است. به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی‌ساختن آن افکار نو و تازه است (الوانی، ۱۳۹۵: ۲۲۹). اهمیت نوشتار در بحث نظری و مفهومی توسعه است، و چگونگی کاربست این ابرمفهوم^۱ در مقیاس جغرافیایی محلی / ناحیه‌ای است که خلاقیت و هنرمندی نیاز دارد. ضرورت نوشتار، افزایش معرفت انسان ممسنی و رنج‌زدایی از آن و توسعه شهرستان ممسنی در ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است که این انگیزه منجر به غلبه برکنثیری از موانع و مشکلات تحقیق شد. این مقاله تلاشی بنیادگرایانه و برگشت‌ناپذیر است در جهت خلق یک قالب نو که درون‌مایه‌ای فاخر و علمی دارد. جغرافیا یعنی زاویه دید، زاویه دید درست یعنی دی‌ولوپمنت. تز نوشتار «چگونگی بیشتر توسعه‌یافتگی ممسنی در پرتو الگوی تکنودموکراسی الیتی» زاویه دید درست به توسعه جغرافیا / ممسنی است. از این رو مقاله‌ی پژوهشی پیش‌رو نوآوری دارد. روش‌شناسی، کیفی / تحلیلی است همراه با شالوده‌ها و مفاهیم نظری که مقاله را بنیادی (خلاقیت) و کاربردی (نوآوری) کرده است. پیش‌تر نویسندگان با انتشار مقاله‌ای (۱۴۰۱) در مجله جغرافیا و روابط انسانی، تحت عنوان «تبیین الگوی بومی توسعه در شهرستان ممسنی» به تعریف و استخراج الگوی بومی موردنظر پرداختند اما در پیوست این نوشته به عنوان مکمل، شش الگوی پیشنهادی توسعه، تبیین و آسیب‌شناسی شده است تا سرانجام الگوی بهینه توسعه به عنوان تزی نو ارائه شد. گفتنی است که الگوی بومی توسعه ممسنی را می‌توان «مکتب‌محور»، اما الگوی بهینه را می‌توان «کانسپت‌محور» دانست.

^۱ . Mega concept/super concept

۳. چارچوب مفهومی تحقیق

۳-۱. توسعه

نخست، توسعه^۱ مفهومی پیچیده و دارای ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی است. پدیده چندلایه‌ای است که لایه‌های مختلف آن بایکدیگر ارتباط دارند و عناصر تشکیل‌دهنده آن باهم برهم‌کنش دارند. تعاریف متعددی برای توسعه عرضه‌شده که هریک از آنها به‌برخی از این ابعاد تاکید بیشتری شده است. دوم اینکه در برخی از رهیافت‌ها و تعاریف، توسعه را وابسته به ارزش‌ها دانسته‌اند. اگرچه عناصری از توسعه برای همه جوامع به‌صورت معیار مطرح است، اما این ارزش‌های جامعه‌اند که در تحقق توسعه نقش اساسی ایفاء می‌کنند. ممکن است چیزی در یک جامعه، توسعه و شاخص توسعه‌یافتگی به‌شمار آید، درحالی‌که در جامعه‌ای دیگر از لحاظ توسعه ارزشمند به‌حساب نیاید. سوم به‌نظر برخی، توسعه پدیده‌ای کاملاً تاریخی است و به‌صورت جریانی در طول زمان مطرح است. توسعه به‌هیچ‌وجه یک‌باره تحقق نمی‌یابد (له‌سای زاده، ۱۳۹۱: ۱۸). روابط علی در فرایندی زمانی باعث پیوند خوردن و ترکیب عواملی بایکدیگر می‌شوند و زمینه توسعه می‌شوند. پس توسعه متغیر وابسته‌ای است که از تأثیر و ترکیب پدیده‌های دیگر در طول زمان پدید می‌آید. چهارم، توسعه با مفاهیمی نظیر تکامل اجتماعی، رشد اقتصادی، ترقی اجتماعی، نوسازی جامعه، تغییرات اجتماعی، بهبود اجتماعی، پیشرفت اقتصادی و بسیاری از مفاهیم یا پدیده‌های دیگری که تحول و دگرگونی اجتماعی را به‌نوعی نشان می‌دهند، عجین است. پنجم، توسعه در سطوح سه‌گانه خرد، میانه و کلان مطرح است. اگر جامعه‌ای نتواند در سطح کلان دگرگونی پیدا کند، درواقع توسعه واقعی در آن رخ نداده است. جامعه‌ای توسعه‌یافته خواهد بود که در این سطوح سه‌گانه کمیّت و کیفیت زندگی مردم را ارتقاء دهد. ششم، توسعه اشکال گوناگون دارد. برخی مواقع توسعه از داخل جامعه آغاز می‌شود و جهت هم تحول درونی است. دربرخی جوامع، توسعه معطوف به خارج است و برای خارج است. توسعه ممکن است از بالا پیشنهاد و به اجرا درآید که بیشتر نخبگان جامعه به آن تحقق می‌بخشند و ممکن است از پایین شروع شود که در این صورت بیشتر نیروهای مردمی در آن مشارکت دارند. سرانجام، توسعه در بعضی جوامع کاملاً به‌صورت موزون پیاده می‌شود که با برنامه‌ریزی برای اجزای تشکیل‌دهنده‌ی جامعه در حد تعادل صورت می‌پذیرد، درحالی‌که در برخی جوامع به‌صورت کاملاً ناموزونی طراحی و پیاده می‌شود. چنین جوامعی در مسیر بیمارگونه توسعه قدم بر می‌دارند. به‌طور کلی، در توسعه هم تحول فردی اهمیت دارد و هم تحول جمعی. منافع ملی و جمعی زیربنای توسعه است و به‌همین دلیل در برنامه‌ریزی برای آن نباید فقط گروه خاصی را محور قرار داد. در توسعه واقعی، سلامت جمعی مطرح

^۱ . Development

است، اما در چارچوب آن باید اطمینان حاصل کرد که آحاد مردم نیز از سلامت جسمانی و روانی فردی برخوردارند (همان، ۱۹).

از دید نویسندگان، توسعه به معنای دگرذیسی ذهنی (در ساختار فرهنگی و اجتماعی)، تحول عینی (در ساختار جغرافیای اقتصادی) و تسریع فضای ارتباطات مجازی (در ساختار فرهنگ سیاسی) باتوجه به ملاحظات محیطزیست (پایداری آینده بشریت) و بهزیستی (رفاه انسانی) است (حسینی و صادقی، ۱۴۰۱: ۳۳۳).

عکس ۱) مایکل تودارو؛ نظریه پرداز توسعه



۲-۳. دموکراسی

«حکومت کردن مردم» یا «مردم سالاری»، جغرافیایی ترین گونه حکومت شمرده می شود (مجتهدزاده، ۱۳۹۱: ۹۰). ارزشمندترین جنبه یک جامعه دموکرات، حکومت اکثریت نیست، بلکه محدود کردن قدرت حاکم با هدف حمایت از حقوق شهروندی است به نحوی که، برنده انتخابات هر کاری که دلش بخواهد، نمی کند و نباید بخواهد هر چیزی را به انقیاد خود درآورد (نوح هراری، ۱۴۰۱: ۱). چراکه در دموکراسی ها، حکمرانی، موقتی است؛ دلیل این محدودیت، این پیش فرض دموکراسی است که تراکم قدرت، ثروت و اطلاعات، فسادآور است (جلائی پور، ۱۳۹۲: ۳۹۳). به نظر برینگتون مور^۱ توسعه و نوسازی جهان معاصر از سه راه عمده صورت پذیرفته است که عبارت اند از:

۱. راه نوسازی دموکراتیک و سرمایه دارانه؛

۲. راه نوسازی محافظه کارانه از طریق انقلاب از بالا (راه نوسازی فاشیستی)؛

¹. Barrington Moore

۳. راه نوسازی کمونیستی از طریق انقلاب دهقانی؛

به نظر مور راه اول نوسازی در کشورهایی چون انگلیس، فرانسه و آمریکا تجربه شده است. او پیدایش و رشد دموکراسی را کشاکش طولانی و ناتمام برای دستیابی به سه هدف می‌داند: (۱) محدود کردن قدرت حکام خودکامه؛ (۲) نهادن قوانین و مقررات عقلایی و عادلانه به جای مقررات خودسرانه و (۳) سهیم شدن طبقات پایین جامعه در تصمیم‌گیری‌ها. در نهایت مور برای پیدایش دموکراسی یعنی شکل اول نوسازی تحقق شرایط زیر را موثر می‌داند:

۱. فقدان دربار خودکامه و اشراف زمین‌دار خودسر و تعادل حاصل از این وضعیت؛

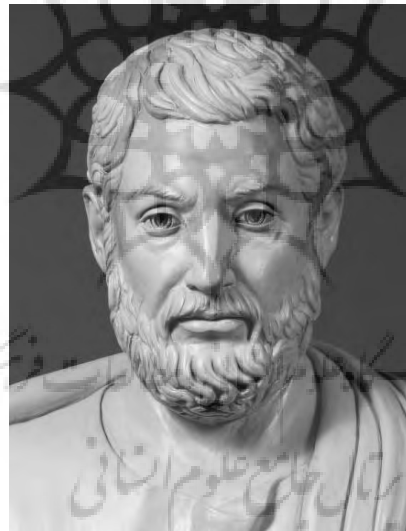
۲. اتخاذ کشاورزی تجاری به وسیله اشراف زمین‌دار و یا به وسیله دهقانان؛

۳. تضعیف اشراف زمین‌دار؛

۴. جلوگیری از ائتلاف میان اشراف و طبقه بورژوا علیه دهقانان و کارگران؛

۵. گسستن کامل و انقلابی از گذشته تاریخی (از کیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۹۸ به نقل از مور، ۱۳۶۹: ۱).

عکس (۲) کلئستنس، پدر دموکراسی آتنی



۳-۳. مدرنیزاسیون (نوسازی)

دیدگاه نوسازی به عنوان یکی از دیدگاه‌های غالب در ادبیات توسعه مطرح است. اصطلاح لاتین مدرنیزاسیون^۱ در ادبیات فارسی معادل‌هایی چون نوسازی، مدرن‌شدن، امروزی‌کردن، متجدد شدن، نوین‌گری، نوین‌سازی و جزاینها پیدا

^۱. Modernization

کرده است. این مفهوم از کلمه لاتین «Modo» (مُد) به معنی همین حالا یا هم‌اکنون^۱ گرفته شده و بعد از جنگ جهانی دوم در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ به‌عنوان آیینی درست جایگزین «نظریه رشد» شد و به‌عنوان زمینه و مفاد مباحث دوران جنگ سرد یعنی دوران رقابت بین ابرقدرت‌ها برای نفوذ در جهان سوم موردتوجه قرار گرفت، به‌گونه‌ای که مطرح می‌شود نظریهٔ نوسازی فرزند ایدئولوژیک جنگ سرد است. درحالی‌که مدرنیته (تجدد) ریشه در عصر روشنگری دارد، مدرنیزاسیون (نوسازی) برآمده از مکاتب توسعه طی دهه‌های ۱۹۶۰-۱۹۵۰ است. از لحاظ نظری رویکرد نوسازی برخاسته از دیدگاه‌های تطوری و کلاسیک جامعه‌شناسی و در قالب مکتب ساختی کارکردی مطرح است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۶۴). ویلبرت مور^۲، نوسازی را دگرگونی کامل جامعه سنتی یا ماقبل مدرن و پیوند آن به جهان مدرن می‌داند. سیریل بلک^۳، نوسازی را فرایندی تاریخی می‌داند که طی آن نهادها به‌سرعت کارکردهای متنوع و متغیری را به‌واسطهٔ افزایش بی‌سابقه شناخت انسان و کنترل بر نیروهای طبیعت که همراه با انقلاب علمی است، می‌پذیرند. رابرت وارد^۴، نوسازی را حرکتی به‌سوی جامعه نو قلمداد می‌کند. دانیل لرنر^۵ براین باور است که مدرنیزاسیون فرایند تغییر اجتماعی است؛ به‌نحوی که کشورهای کم‌توسعه‌یافته خصایص معرف جوامع توسعه‌یافته را کسب کنند. از نظر گابریل آلموند^۶ و جیمز کلن^۷، ویژگی‌های مدرنیزاسیون (نوسازی) عبارتند از: درجه بالای شهرگرایی، بالا بودن سطح سواد و درآمد سرانه، تحرک وسیع جغرافیایی و اجتماعی، میزان نسبتاً بالای صنعتی شدن اقتصاد، شبکه‌های گسترده وسایل ارتباط جمعی و مشارکت گستردهٔ اعضای جامعه در فعالیت‌های سیاسی و غیرسیاسی. روی هم رفته، اقتصاددان‌ها استفاده از تکنولوژی جهت کنترل منابع طبیعی و دستیابی به افزایش رشد بازده سرانه را نوسازی می‌دانند. جامعه‌شناسان و انسان‌شناسان به‌مطالعهٔ تغییر ساخت‌ها و ایجاد ساخت‌های نو برای وظایف جدید، تفاوت‌پذیری و ایجاد مشاغل جدید می‌پردازند و جنبه‌های منفی نوسازی مانند بیماری‌های روانی، مسائل مطرح شده در آسیب‌شناسی اجتماعی و ازاین‌قبیل را نیز بررسی می‌کنند. نهایتاً در نگرش دانش‌پژوهان علوم سیاسی به‌نوسازی، چگونگی افزایش و پاسخگویی به تقاضا برای تغییر و مقابله با کشمکش‌های اجتماعی موردتوجه است. بنابراین، نوسازی یک فرآیند مستمر، مداوم و جامع از رشد اقتصادی، تحرک اجتماعی - سیاسی و گسترش فرهنگی است (ساعی، ۱۳۸۹: ۶۲-۵۹). نوسازی سیاسی دلالت بر گسترش نهادهای دموکراتیک و مشارکت مردمی در امور سیاسی دارد (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۷۱). به‌طور کلی، نوسازی سیاسی دربرگیرنده سه مقولهٔ اصلی است: الف) معقول شدن اقتدار سیاسی، ب) تمایز کارکردهای سیاسی نوین و رشد ساختارهای کارکردی، ج) تکامل سلسله‌مراتب

۱. Justnow

۲. Wilbert Moore

۳. Cyril Black

۴. Robert Ward

۵. Daniel Lerner

۶. Gabriel Almond

۷. James Coleman

اداری و پیچیده‌تر شدن و منضبط‌تر شدن آن (زاهدی، ۱۳۹۶: ۲۲). اورگانسکی و هانتینگتون، در حوزه نظریه‌های نوسازی سیاسی هستند. نوسازی جامعه‌شناختی به ابعادی چون تفکیک و تمایز اجتماعی نقش‌ها و دگرگونی در کنش‌ها و غالب شدن کنش‌های عقلانی و منطقی در بین افراد توجه دارد. تالکوت پارسونز، هوزلیتز، اسملسر، ایزنشتاد، برینگتون مور، در حوزه نظریه‌های نوسازی اجتماعی به‌شمار می‌روند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۶۸ به نقل از گلدروپ، ۱۳۷۱: ۲۶). نوسازی اقتصادی بیشتر دلالت بر تحقق تغییرات و نوآوری‌هایی در زمینه شیوه تولید یک جامعه دارد و این نوسازی با نوسازی صنعتی که طی آن به کارگیری و استفاده از انرژی ماشینی و نظام کارخانه‌ای جای استفاده از انرژی انسانی و حیوانی را می‌گیرد، ارتباط پیدا می‌کند. شومپتر و رستو در حوزه نظریه‌های نوسازی اقتصادی هستند. نوسازی روانی در سطح خرد و فردگرایانه (تنگ‌دامنه) و بر ویژگی‌های روانی و فردی افراد جامعه تاکید دارد و این را شرط اولیه تحقق نوسازی در سطوح جامعه (پهن‌دامنه) می‌داند. نوسازی روانی (تجدد روانی) مفهومی است که به فرایندهای تغییر در سطوح ارزش‌ها، سبک‌های شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و غیره اطلاق می‌شود. دانیل لرنر، اینکلس و اسمیت، مک کله‌لند، هیگن، راجرز، در حوزه نظریه‌های نوسازی روانی قرار دارند (همان، ۱۶۹ تا ۱۷۲).

در مجموع توسعه در عام‌ترین شکل خود حاصل افزایش وحدت کارکردی نقش‌های اجتماعی در یک جامعه است و وقتی که توسعه را به صورت عام و به عنوان یک نوع تغییر تکاملی در نظر می‌گیریم، می‌توانیم مطرح کنیم که «نوسازی یک شکل خاصی از توسعه و صنعتی‌شدن نیز جنبه خاصی از نوسازی است. غیرممکن است که یک جامعه صنعتی بشود و در آن فرایند نوسازی محقق نشده باشد. در صنعتی‌شدن، ماشین و صنعت و در فرایند نوسازی، سرمایه‌های انسانی و اجتماعی مهم‌تر از منابع مادی و طبیعی هستند (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۴: ۱۷۳ به نقل از آپتر، ۱۹۸۷: ۱۰۵).

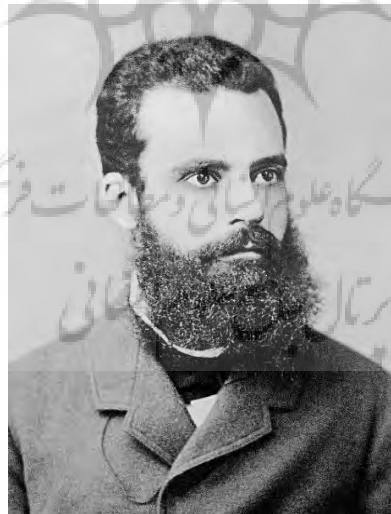
عکس ۳) مارکی دوکندرسه، بنیانگذار نظریه مدرنیزاسیون



۴-۳. الیت (نخبه)

در تبارشناسی مفهوم نخبه^۱، این واژه به معنی انتخاب یا انتخاب کردن معرفی شده است، اما نخبه به کلی ترین مفهوم آن به گروهی از اشخاص گفته می شود که در هر جامعه ای مواضع رفیع را در اختیار دارد. شاید بتوان مدعی شد که دقیق ترین تعریف از نخبگان را پارتو ارائه داده است. پارتو معتقد است نخبه کسی است که ذاتاً دارای امتیازات هوشی، جسمی و روانی است. بر بنیاد نظریه نخبگی پارتو و موسکا^۲، نخبگی یعنی متفاوت بودن با دیگران و داشتن ویژگی های فوق العاده و مرکب از کسانی هستند که می توانند مستقیماً بر تصمیمات سیاسی اثر بگذارند (شهرام نیا و اسکندری، ۱۳۸۹: ۷۷). نخبگان، خاص ترین نیروهای اجتماعی در هر جامعه ای به شمار می روند به نحوی که به تعریف منافع گروهی در روش همسان با منافع خود تمایل دارند و نقش مهمی در بسیج توده و شکل دادن به یک سیاست دارند (اکبری و فخاری، ۱۳۹۵: ۷۴). نخبگان سیاسی به معنای بزرگان، صاحبان فکر، شخصیت و توانایی های وسیع فکری و سازماندهی است (سریع القلم، ۱۳۸۴: ۶۱). اخیراً لاسول^۳، نخبگان را متشکل از افرادی می داند که بیشترین دسترسی و کنترل به ارزش ها را دارند. تعریف لاسول مخصوص به گروه خاصی از نخبگان اجتماعی است که در قالب نخبگان سیاسی می گنجد. در مجموع، نظریه نخبه گرایی از سه بخش کلی کلاسیک، دموکراتیک و مدرن (شبکه قدرت نخبگان ملی، نظریه مربوط به قدرت صنفی و صنف گرایی) تشکیل شده که هر کدام نگرش مختص به خود را نسبت به مسائل دارند (صادقی، ۱۴۰۲: ۱۲۴-۱۲۲).

عکس ۴) ویلفردو پارتو، واضع نظریه نخبگان



¹. Elite

². Pareto & Mosca

³. Harold Lasswell

۳-۵. کاریزما

تعریف کاریزماتیک از نظر ماکس وبر^۱ عبارت است از: کیفیت استثنایی شخصی که به نظر می‌رسد واجد یک قدرت فوق‌طبیعی، فوق‌بشری یا دست‌کم غیرعادی است که از گذر آن چنان مردی مقتدر و سرنوشت‌ساز جلوه می‌کند و بدین دلیل مریدان یا هوادارانی گرد او جمع می‌شوند. سلطه کاریزمایی در سیاست در چهره‌های گوناگونی ظاهر می‌شود: در چهره عوام‌فریب، دیکتاتور اجتماعی، قهرمان نظامی یا انقلابی. به‌طور کلی ویژگی‌های اقتدار کاریزمایی عبارت‌اند از: الف) شخصیت‌محور است؛ ب) منبع‌ث از قدرت‌های خارق‌العاده دانسته می‌شود؛ پ) ممکن است مذهبی یا غیرمذهبی باشد؛ ت) رابطه عاطفی یا غیرعقلانی میان پیرو و رهبر است؛ ث) احیاکننده عقاید است؛ ج) در زمان بحران اجتماعی احتمال ظهور آن افزایش می‌یابد (افتخاری و مرتضوی امامی، ۱۳۹۱: ۱۲-۱۱). منابع اقتدار کاریزمایی نیز عبارت‌اند از: الف) معرفتی؛ ب) اجتماعی؛ پ) سیاسی (همان: ۱۴-۱۱).

وبر کاریزما را به معنای صفت فوق‌العاده در یک شخص می‌داند. رهبر کاریزماتیک، شخصی است که به‌طور کاریزمایی اعمال سلطه می‌کند. جنس سلطه کاریزماتیک، عاطفی است و نوع رابطه پیروان با رهبر، شخصی می‌باشد. کاریزمای شخصی رهبر هیچ اعتبار درونی ندارد، بلکه بنیان این اعتبار بر پذیرش پیروان استوار است. ظهور رهبران کاریزماتیک مصادف با شرایط غیرعادی و بحرانی (جنگ، قحطی، اضطراب و غیره) به‌عنوان یک ابرانسان ناجی است که به پیمان کاریزماتیک و هیجانی توده با آنها می‌انجامد. به عقیده وبر، قوای کاریزما با طلوع عقلانیت بوروکراتیک به مقدار زیادی کاهش می‌یابد. سرنوشت کاریزما این است که با پیشرفت ساختارهای نهادی پایدار، فروکش کند (فولادیان، ۱۳۹۸: ۷۰-۶۸).

عکس ۵) ماکس وبر، نظریه‌پرداز توسعه مدرن



^۱. Max Weber

۳-۶. بوروکراسی و سازماندهی پویا

از نظر وبر، بوروکراسی نوعی طرح سازمان ایده‌ئال است که اختیار قانونی، نظم سلسله‌مراتبی، عمل کردن براساس مستندات و بایگانی‌ها، جدایی کار از زندگی شخصی، آموزش تخصصی، استخدام کارکنان تمام‌وقت و پیروی از قوانین را دربرمی‌گیرد (Deflem, 2000: 739-778). اگرچه وبر عقلانیت بوروکراسی را تحسین می‌کرد و آن را به‌عنوان کاراترین شکل سازمان در نظر می‌گرفت، اما از تبدیل شدن بوروکراسی به ابزار سلطه و تهدیدی برای نهادهای دموکراتیک هراس داشت (Cook, 2004: 11). برخی نیز بوروکراسی را به دو دسته تواناساز و مانع تقسیم می‌کنند (Adler, 1999: 36-49). بوروکراسی تواناساز نوعی ساختار است که قوانین، مقررات و رویه‌ها در جهت حل مسائل و کارآمدی بیشتر به‌کار می‌گیرد (Kotnis, 2004: 20). ازسوی دیگر بوروکراسی مانع، زمینه اصطلاح متداول کاغذبازی، فرآیندهای ناکارآمد و بی‌فایده، بوروکراسی افراطی و ساختارهای سازمانی انعطاف‌ناپذیر را به‌وجود می‌آورد (Greg & Williams, 2007: 419-436). برخی دیدگاه‌ها نیز قائل به بررسی سازمان اداری مبتنی بر رویکرد بوم‌شناسانه هستند. به‌این‌معناکه تأثیر عوامل محیطی و فرهنگی در نظام دیوانی را موردتوجه قرار داده‌اند (Marsden, et.al, 1994: 891-910).

به‌کمک «سازماندهی»، هدف کلی و مأموریت اصلی سازمان در قالب هدف‌های جزئی‌تر و وظایف واحدها شکسته و تحقق آن میسر می‌شود. در سازماندهی، وظایف و اختیارات و مسئولیت‌های واحدها و پست‌ها مشخص و نحوه هماهنگی و ارتباط بین آن‌ها معین می‌شود. سازماندهی فعالیتی مستمر و مداوم است که مدیر همواره با آن روبه‌روست و منحصر به طراحی سازمان در ابتدای آن نمی‌شود. از این‌روست که بعضی از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، این وظیفه مدیر را سازماندهی مجدد^۱ یا فرایند انتخاب دائم^۲ نام نهاده‌اند. به‌زعم آنان، مدیران باید در محیط متغیر و متحول امروز، به‌طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق دهند و اصلاحات لازم را در آن به‌عمل آورند. دورانی که مدیران ساختاری را برای سازمان طراحی می‌کردند و این ساختار مدت‌ها پاسخگوی نیازها بود، سپری شده است و مدیران امروز باید دائماً درصدد اصلاح و بهبود سازمان و طراحی مجدد آن باشند. پویایی مدیریت ایجاب می‌کند تا سازماندهی در پی سازگاری سازمان با محیط متغیر، فناوری‌های جدید و سایر سازمان‌ها استمرار داشته باشد و در این راه کارآمدتر عمل کند. البته مستمر بودن کار سازماندهی به‌معنای آن نیست که سازمان دائماً دستخوش دگرگونی‌های بنیادی است بلکه هر تغییر و اصلاحی در ساختار سازمان که بر اثر دریافت بازخور از محیط‌های موثر بر سازمان، حاصل می‌شود، گویای این واقعیت است که سازمان را تغییر داده و آن را با محیط هماهنگ و سازگار ساخته‌ایم (الوانی، ۱۳۹۵: ۹۶). یکی از رایج‌ترین

^۱ . Reorganizing

^۲ . Continuous choice process

مبانی سازماندهی، سازمان بر مبنای وظیفه یا هدف است که در انواع دیگر نیز غالباً به نحوی از آن استفاده می‌شود. انواع دیگر مبانی سازمانی عبارت‌اند از: سازمان بر مبنای نوع تولید یا عملیات، سازمان بر مبنای منطقه عملیات، و سازمان بر مبنای ارباب رجوع یا مشتری.

الف) سازمان بر مبنای وظیفه (هدف)

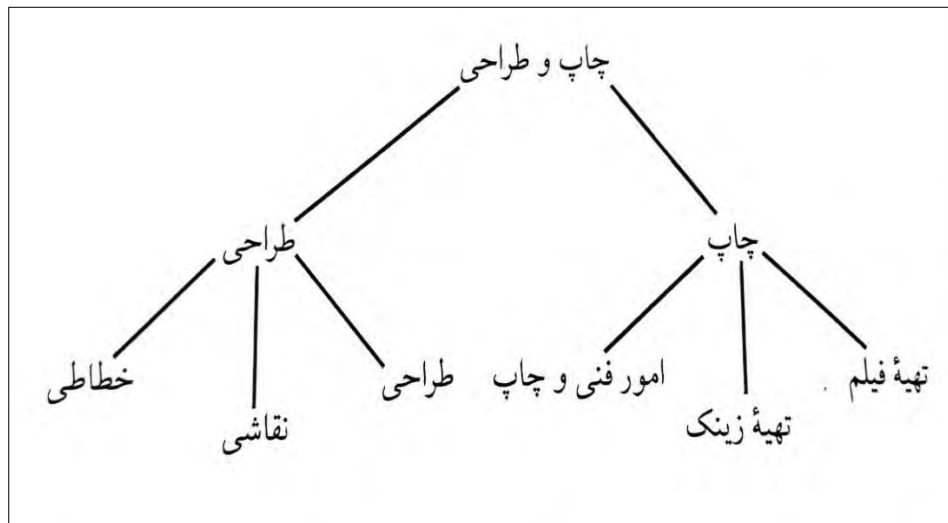
در سازمان بر مبنای وظیفه، واحدها بر حسب وظیفه تقسیم شده و هریک وظیفه‌ای غیرمشابه با دیگری دارند. برای سازماندهی بر این مبنا، باید وظیفه کلی و هدف اصلی سازمان به وظایف جزئی‌تر تقسیم شود و این تقسیم‌بندی تاحدی معقول ادامه یابد. تقسیم‌بندی وظیفه باید تاحدی انجام بگیرد که وظیفه حاصله برای یک شغل از جهت کمیت، همگونی اجزا و کیفیت مناسب باشد. جزئی کردن بیش از اندازه وظیفه، به شغل لطمه وارد می‌سازد و آن را اصطلاحاً فقیر و بی‌معنا می‌کند. مشاغل حاصل از تقسیم وظیفه باید شامل وظایفی باشند که موجب یکنواختی و بی‌معنی شدن شغل نشوند و از عهده یک فرد با توانایی‌های عادی برآیند. پس از تقسیم وظیفه باید ببینیم برای انجام فعالیت و وظایف موردنظر چه تعدادی پست موردنیاز است. اطلاع از استاندارد انجام کار، ما را در تعیین تعداد پست‌ها کمک می‌کند (همان).

اصولاً هر سازمانی برای انجام وظایف خود به دو نوع واحد صف و ستاد نیاز دارد. واحدهای صف واحدهایی هستند که مستقیماً مجری هدف اصلی سازمان‌اند، و واحدهای ستادی کمک‌کننده و یاری‌دهنده واحدهای صف در انجام وظایفشان هستند. بدین ترتیب ملاک اساسی تشخیص واحدهای صف از ستاد در هر سازمانی هدف اصلی آن سازمان است.

یکی از مزایای سازمان بر مبنای وظیفه، ایجاد حوزه‌های قوی تخصص در سازمان است. مزیت دیگر، بازدهی بالای آن در کارهای همیشگی و ثابت است. اما اگر محیط سازمان و نیازهایی که فعالیت سازمان معطوف به رفع آنهاست تغییر کند، این نوع سازمان فاقد انعطاف لازم است و نمی‌تواند، به سرعت خود را با تغییرات تطبیق دهد، به علاوه همکاری بین واحدها در این ساخت چندان قوی نیست و هر واحد تنها به هدف خود می‌اندیشد و از همراهی و همکاری با سایر واحدها در اغلب اوقات غافل می‌ماند. مشکل دیگر، لوژ شدن مسئولیت‌ها بین واحدها و دشواری ارزیابی عملکرد کل سازمان در ارتباط با فعالیت واحدهاست.

به طور خلاصه در سازمان بر مبنای وظیفه، هدف کلی و مأموریت اصلی سازمان را براساس تقسیمات وظیفه‌ای در قالب واحدها و پست‌ها می‌شکنیم و سپس مسئولیت‌ها و اختیارات پست‌ها و واحدها را مشخص می‌سازیم. سپس این پست‌ها و واحدها را چنان باهم مرتبط می‌سازیم که کار هماهنگی و نظارت و هدایت از طریق سطوح مختلف مدیریت امکان‌پذیر شود.

شکل ۱) تقسیم وظایف اصلی واحد به وظایف فرعی تر

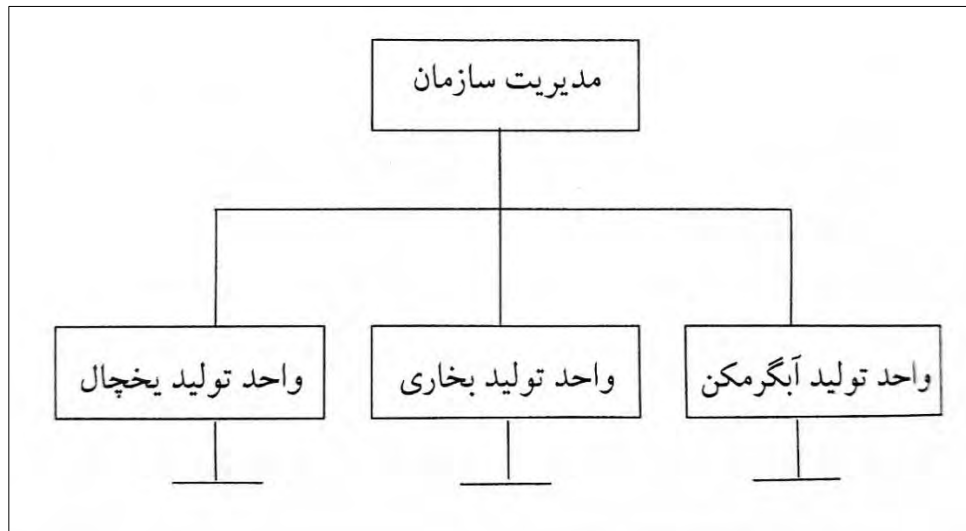


منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۹۷)

ب) سازمان بر مبنای نوع تولید یا عملیات

در سازمان بر مبنای نوع تولید، واحدها بر اساس تولیدات یا نوع خدمات سازمان تقسیم می‌شوند. سازمان بر مبنای پروژه یا برنامه نیز یک نوع سازمان بر مبنای نوع عملیات به‌شمار می‌رود که یک دوره عمر محدود دارد. در این نوع سازمان مسئولیت‌ها و اختیارات مدیران عملیاتی روشن و مشخص است و استقلال نسبی آن‌ها در عملیات حفظ می‌شود. سهولت ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس نوع تولید و خدمات و توجه به هدف تولید و ارائه خدمات به‌جای هدف‌های واحدهای تخصصی مجزا، از دیگر مزایای این نوع سازمان است. در سازمان بر مبنای تولید، همکاری در واحدها توسعه و جدایی تخصصی کاهش می‌یابد. زمانی که تعداد و انواع تولیدات مؤسسه در حدی بالا باشد، سازمان مذکور ساختی مناسب به‌شمار می‌آید. محدودیت این ساخت تضعیف گروه‌های تخصصی به‌علت پراکنده‌شدن آن‌ها در واحدهای مختلف است. به‌وجود آمدن ناهماهنگی بین واحدهای تولیدی یا خدماتی در کل مؤسسه نیز ممکن است در این نوع سازمان مشکلی به‌شمار آید (همان، ۱۰۱).

شکل ۲) نمونه نمودار یک سازمان بر مبنای نوع تولید

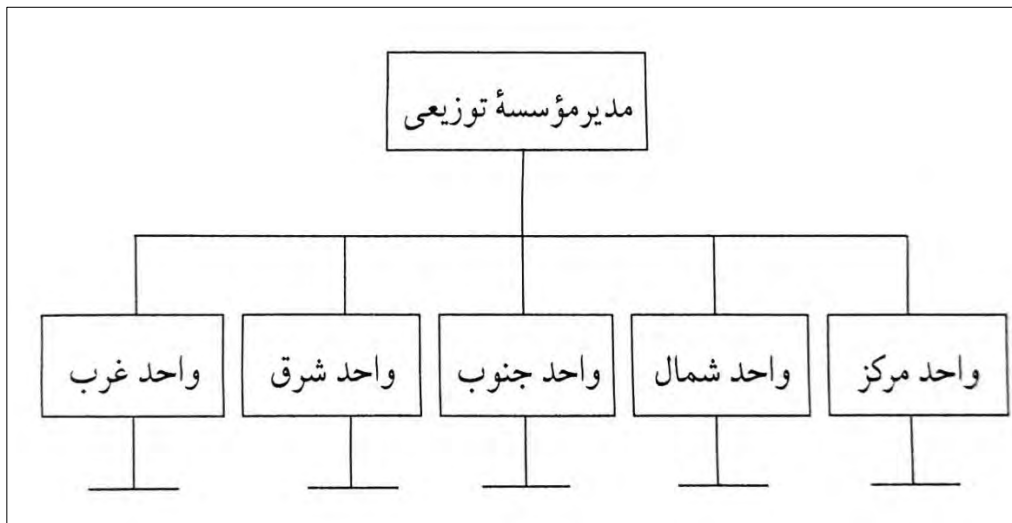


منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۰۱)

پ) سازمان بر مبنای عملیات

هرگاه منطقه عملیات اساس تقسیم بندی های سازمان قرار می گیرد، سازمان بر مبنای منطقه عملیات حاصل می شود. زمانی که شرایط اقتضا کند که از نیازهای منطقه به خوبی آگاه باشیم و سازمان خود را برای رفع آن ها تجهیز کنیم، سازمان منطقه ای بسیار مفید است. مزیت این نوع سازمان، سرعت و سهولت شناختن نیازهای هر منطقه و رفع آن نیازهاست. در شرایطی که مناطق مختلف بایکدیگر تفاوت دارند، آن نوع سازمان بسیار مفید است و می تواند پاسخگوی نیازهای متفاوت آن ها باشد. اگر سازمان منطقه ای از استقلال کافی بهره مند باشد، می تواند به طور غیر متمرکز عمل کند و ساختاری مناسب برای اعمال سیاست های عدم تمرکز باشد. پراکندگی واحدهای منطقه ای در این نوع ساخت، ممکن است وحدت رویه در سطح کل سازمان و هماهنگی بین واحدها را مشکل سازد و این امر، در پاره ای موارد، محدودیتی برای سازمان منطقه ای به شمار می آید (همان، ۱۰۲).

شکل ۳) نمونه نمودار یک سازمان بر مبنای منطقه عملیات

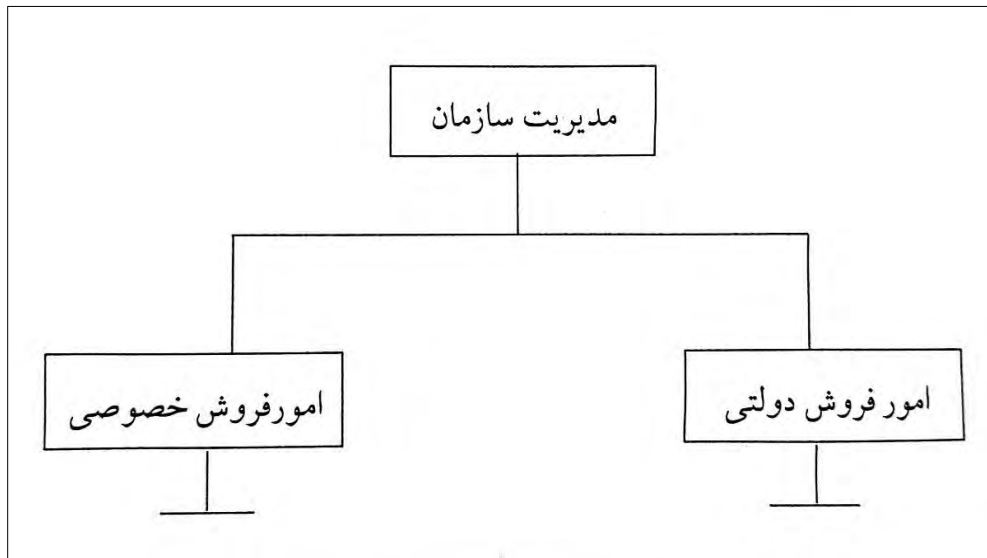


منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۰۲)

ت) سازمان بر مبنای ارباب رجوع یا مشتری

در سازمان بر مبنای ارباب رجوع، واحدها به گونه‌ای تقسیم می‌شوند که هر کدام پاسخگوی گروهی متفاوت از ارباب رجوع یا مشتریان سازمان باشند. گروه‌های مختلف مشتریان سازمان ممکن است به خدمات متفاوت، کالاهای مختلف، و شیوه‌های گوناگون فروش نیاز داشته باشند و هرگاه پاسخگویی به این نیازهای متفاوت منظور سازمان باشد، ساخت سازمانی بر مبنای ارباب رجوع مفید واقع می‌شود. مزیت اصلی این نوع سازمان، پاسخگویی سریع و صحیح به مشتریان و رفع نیاز آنهاست. درجایی که رضایت مشتری شرط اساسی بقای سازمان است، ساخت سازمان بر مبنای ارباب رجوع، ساختی مطلوب به شمار می‌آید. این نوع سازمان مراجعه ارباب رجوع را ساده می‌کند و انجام امور را سرعت می‌بخشد. کادر واحدهای مختلف سازمان نیز، که پیوسته با یک نوع ارباب رجوع سروکار دارند، با تجربه و آگاهی بیش‌تر خدمات خود را ارائه می‌دهند و نیاز مشتری با کیفیتی بهتر برآورده می‌شود (همان، ۱۰۳). شاید یکی از محدودیت‌های این نوع سازمان این باشد که هرچند تقسیم‌بندی واحدهای سازمان براساس ارباب رجوع موجب رضایت مشتری می‌شود، ولی هزینه زیادی را به‌دوش سازمان می‌گذارد و از جهت اقتصادی مقرون به صرفه نیست. سازمانی که واحدهای خود را براساس ارباب رجوع تقسیم‌بندی کرده است، باید برای هر گروه از مشتریان خود همواره آمادگی ارائه خدمات را داشته باشد، درحالی که ممکن است این واحدها همواره مشتری نداشته باشند و از امکانات و نیروی انسانی اختصاص یافته به آنها استفاده کامل به عمل نیاید.

شکل ۴) نمونه نمودار یک سازمان بر مبنای ارباب رجوع



منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۰۳)

ث) ساختار ترکیبی

در دنیای واقع و سازمان‌هایی که اطراف خود مشاهده می‌کنیم، در اغلب موارد ترکیبی از انواع سازمان‌های پیش‌گفته به‌کار می‌رود و هر سازمان در هر رده و شاخه‌ای از نمودار خود، با توجه به شرایط و نیازهایی که وجود داشته، نوعی سازماندهی را به‌کار گرفته است. گاهی اوقات نیز انواع سازمان‌های مذکور بر یکدیگر منطبق می‌شوند. مثلاً اگر ارباب رجوع سازمانی از یک نوع خدمات خاص استفاده کند، ساختار مبنای عملیاتی و مبنا مشتری در آن سازمان یکی خواهند شد. در خاتمه باید یادآور شویم که انواع مبنای بر شمرده شده، ساختارهای سنتی متداول سازمانی هستند که در اغلب مؤسسات و سازمان‌ها از آن‌ها استفاده می‌شود، در حالی که انواعی دیگر از ساختارهای جدیدی سازمانی نیز به وسیله صاحب نظران رشته سازمان و مدیریت ارائه شده است که از آن جمله می‌توانیم به ساختار سازمان ماتریسی یا خزانه‌ای، و ساختار سازمان با گروه‌های متداخل اشاره کنیم (همان، ۱۰۴).

ج) محدودیت‌های ساختار سنتی سازمانی

ساختار سنتی سازمان، که به صورت هر می‌شکل طراحی می‌شود و به ساختار سلسله‌مراتبی یا ساخت وظیفه‌ای مشهور است، به علت سادگی و سهولت کاربرد، در سازمان‌های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است. اما ساختار مذکور دارای محدودیت‌ها و نارسایی‌هایی است که ذیلاً به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. ساختار سنتی براساس سلسله‌مراتب ایجاد شده است و ارتباطات در آن کند و طولانی و فاقد دقت لازم‌اند. مجاری ارتباطی در اغلب موارد عمودی‌اند و امکان ارتباط افقی وجود ندارد.
۲. واحدهای سازمانی در این ساختار مستقل نیستند و برای انجام هدف نهایی نیازمند یکدیگرند. امکان هماهنگی و منظم‌ساختن این واحدها، که هر کدام خود را مسئول تحقق هدف و مأموریت خود می‌دانند، مشکل است و در راه تحقق هدف نهایی سازمان مانع ایجاد می‌کند.
۳. روابط در ساختار سنتی، فردی‌اند و همواره شخصی به‌عنوان رئیس و سرپرست و افرادی به‌عنوان مرئوس و زیردست در مقابل هم قرار دارند و از روابط گروهی و جمعی، که افراد را در کنار هم قرار می‌دهند، اثری نیست. فرد در رده پایین خود را جدا از رده بالاتر احساس می‌کند و هیچ‌گونه تعلقی بین مراتب سازمانی، به‌جز رابطه رسمی سلسله‌مراتبی، وجود ندارد.
۴. در ساختار سنتی برای هر وظیفه یک واحد ایجاد شده است و تخصص‌ها در خانه‌های سازمانی ثبت محبوس شده‌اند. در چنین وضعیتی جایه‌جایی نیروهای تخصصی به‌سهولت امکان‌پذیر نیست و در بسیاری از زمان‌ها این وضع منجر به هدررفت منابع و بیکاری مزمین نیروها می‌شود (همان، ۱۰۵).
۵. ازسوی دیگر مدیران و کارکنان در این ساختار، تنها در یک رشته خاص، که مأموریت و وظیفه واحد آنهاست، تجربه و آگاهی پیدا می‌کنند و با سایر تخصص‌ها در واحدهای دیگر بیگانه می‌مانند. این امر سدی در راه پرورش کارکنان و مدیران در سازمان و آمادگی برای قبول مشاغل در رده‌های بالاتر است.
۶. ساختار سنتی انعطاف‌پذیر نیست و در مقابل تغییرات محیط به‌کندی واکنش نشان می‌دهد و بدین ترتیب توسعه و پیشرفت سازمان و رشد هماهنگ آن با تحولات محیطی دچار اشکال می‌شود.
۷. در ساختار سنتی، به‌علت تخصصی‌بودن واحدها، به‌تدریج نوعی شیفتگی تخصصی در هر واحد ایجاد می‌شود که مآلاً ارتباط و وجود مشارکت بین واحدها را سخت و صعب می‌کند و آن‌ها را از هم جدا نگه می‌دارد. درحالی‌که برای تحقق هدف سازمان نیاز به همکاری و روابط نزدیک میان واحدها بسیار زیاد است. در ساختار سنتی هر واحد نقش خود را در سازمان جهت‌دهنده و تعیین‌کننده می‌داند و آن‌چنان در هدف‌جویی خود مشغول و مستغرق می‌شود که غالباً هدف اصلی سازمان در این میان فراموش می‌شود.
۸. همچنان‌که اشاره شد، برای تحقق سازمان، همکاری واحدها بایکدیگر ضروری است و در این راه اگر واحدی ضعیف عمل کند و بازدهی لازم را نشان ندهد، این نارسایی بر کل سیستم سازمان و بازدهی آن تأثیر سوء به‌جا می‌نهد.
۹. به‌علت وابستگی واحدها به‌هم و اثر زنجیره‌ای عملکردهای آن‌ها بریکدیگر، هر واحد می‌تواند عدم پیشرفت خود را در ارتباط با ضعف عملکرد واحدی دیگر توجیه کند و بدین ترتیب حسابرسی مسئولیت‌ها به‌سادگی مقدور نباشد.

به منظور غلبه بر این مشکلات و نارسایی‌ها که با گسترش و بزرگ شدن سازمان‌ها و پیچیده تر شدن محیط آن‌ها به نحوی حادث تر مطرح می‌شوند، الگوهای جدید در ساختار سازمانی طراحی و ارائه شده‌اند که اجمالاً مورد بررسی قرار می‌گیرند (همان، ۱۰۶).

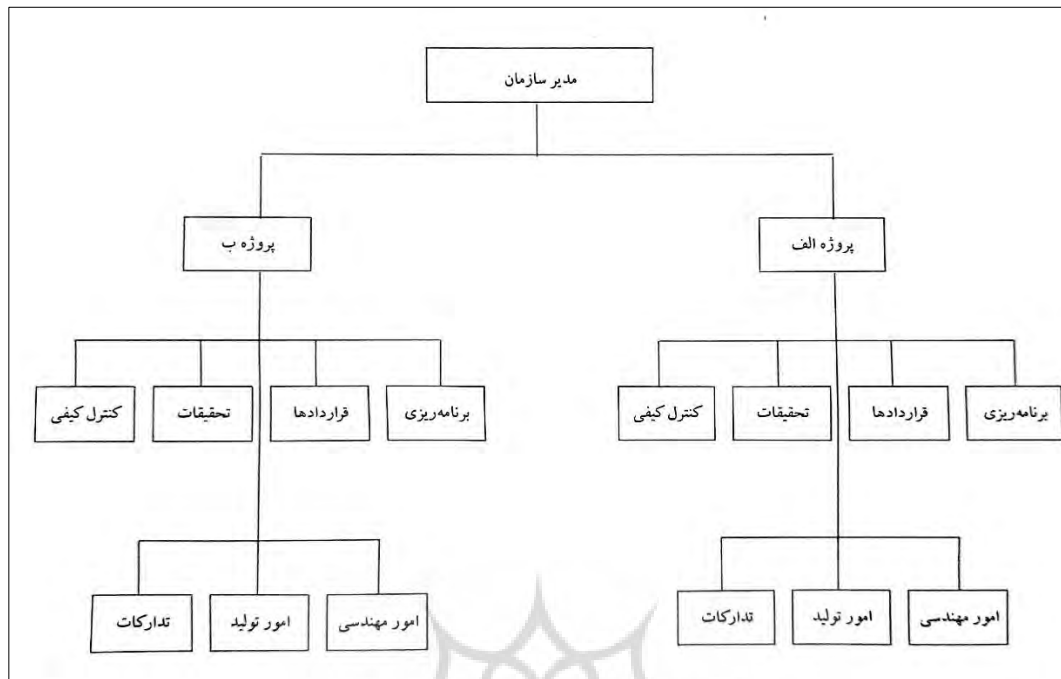
الف) سازمان بر مبنای پروژه

سازمان بر مبنای پروژه^۱ یا طرح، یکی از انواع جدید ساختار سازمانی است. در سازمان‌هایی که هدف و مأموریت آن‌ها را می‌توانیم در قالب پروژه‌ها و برنامه‌هایی بالنسبه مستقل اجرا کنیم، این ساختار سازمانی قابل استفاده و مفید است. در سازمان بر مبنای پروژه، به تعداد پروژه‌های موجود در سازمان می‌توانیم واحدهای مستقل ایجاد کنیم. این واحدها دارای عوامل و امکانات لازم برای انجام پروژه‌های مربوطه هستند و قادرند بدون نیاز به واحدهای دیگر، پروژه خود را مستقلاً به انجام رسانند.

در سازمان بر مبنای پروژه، سازمان به واحدهای پروژه‌ای و کوچک تر تقسیم می‌شود، و به همین جهت مشکلات ناشی از سلسله مراتب و کُندی ارتباطات به حداقل ممکن کاهش می‌یابد. در ساختار پروژه‌ای، واحدهایی نسبتاً مستقل در قالب پروژه‌ها ایجاد می‌شوند که دارای واحدهای مورد نیازند و قادرند بدون درگیری با واحدهای دیگر هدف خود را تحقق بخشند. همکاری واحدها در داخل پروژه لازم است، اما کمک واحدهای خارجی چندان مورد نیاز نیست و نقشی تعیین کننده در عملکرد واحد پروژه‌ای ندارد. در ساختار پروژه‌ای، ضعف یک واحد، کل سیستم را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد و مسئله حسابرسی مسئولیت‌ها در هر پروژه به سادگی قابل پیگیری است. در ضمن، سنجش و مقایسه واحدهای پروژه‌ای با توجه به امکانات و منابع مصروفه به وسیله آن‌ها، امر ارزیابی را با سهولتی بیش تر امکان پذیر می‌سازد. پروژه‌ها می‌توانند با هم رقابتی سالم و سازنده داشته باشند و از روش‌ها و تکنیک‌هایی که در یک پروژه کارآمد تشخیص داده شده است، استفاده کنند (همان، ۱۰۷).

^۱. Project organization

شکل ۵) سازمان بر مبنای پروژه



منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۰۸)

ب) سازمان ماتریسی یا خزانه‌ای

اگر سازمان بر مبنای پروژه را به عنوان واحدهایی از یک سازمان بر مبنای وظیفه (ساختار سستی) فرض کنیم، ترکیب حاصله، سازمان ماتریسی خواهد بود. به عبارت دیگر، سازمان بر مبنای وظیفه و سازمان بر مبنای پروژه به همراه هم سازمان ماتریسی^۱ را به وجود می‌آورند. در ساختار ماتریسی نیروهای فعال سازمان در خزانه‌های تخصصی قرار می‌گیرند. این خزانه‌ها که به تبع نوع فعالیت‌ها و گستردگی سازمان تعیین می‌شوند، تحت نظر مدیر سازمان قرار دارند و از نظر سازماندهی تقریباً نوعی سازمان بر مبنای وظیفه‌اند. هرگاه سازمان برای انجام برنامه‌ای حساس نیاز کند، یک سازمان پروژه‌ای موقت تشکیل می‌دهد که افراد آن از خزانه‌های تخصصی تأمین می‌شوند و زمانی که برنامه خاتمه یافت، افراد مذکور به خزانه‌های خود باز می‌گردند. کارکنان در خزانه‌های تخصصی تحت نظر مدیر سازمان هستند، ولی به هنگام اجرای پروژه‌ها در اختیار مدیر پروژه‌اند و تحت نظر وی انجام وظیفه می‌کنند.

ساختار ماتریسی در سازمان‌هایی که برنامه‌های کوتاه مدت و موقت دارند قابل استفاده است. در این گونه سازمان‌ها، مدیریت اغلب به کمک یک گروه، برنامه‌ریزی پروژه‌های مورد نظر سازمان را طراحی و آن‌چنان آن‌ها را تنظیم می‌کند که

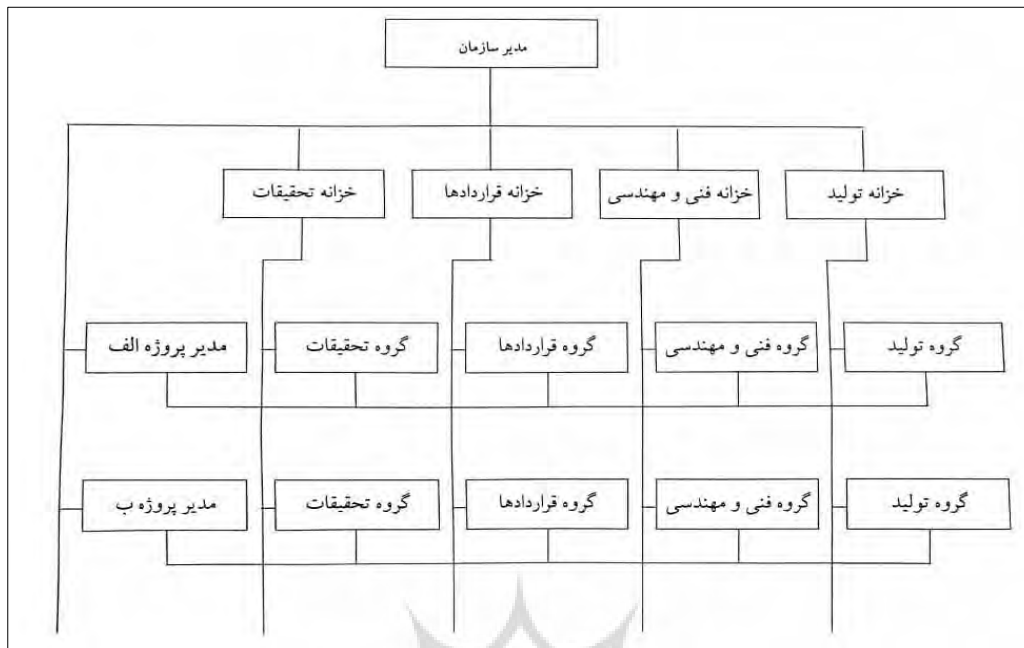
¹. Matrix organization

حداکثر استفاده از نیروها و امکانات سازمان به عمل آید و خزانه‌ها در اغلب اوقات خالی و خلوت باشند. سازمان ماتریسی نیازمند برنامه‌ریزی خوبی است تا بتواند بازدهی مطلوب را به دست دهد، و به صرف داشتن چنین ساختاری نمی‌توانیم امیدوار باشیم که استفاده کامل از نیروی انسانی و منابع به عمل می‌آید (همان، ۱۰۹). چنانچه سازمان ماتریسی بجا مورد استفاده قرار گیرد، مزایای بی‌شماری دارد. این ساختار سازمانی به علت داشتن انعطاف بسیار زیاد، استفاده حداکثر از نیروها و منابع سازمان را فراهم می‌سازد و از محبوس شدن نیروها در خانه‌های ثابت سازمانی جلوگیری می‌کند. همه پروژه‌ها در ساختار ماتریسی امکان استفاده یکسان و مساوی از منابع و تخصص‌های موجود در سازمان را دارند. ارتباط عمودی و سلسله‌مراتبی در این ساختار با ارتباطات افقی آمیخته می‌شوند و نوعی روابط گروهی در پروژه‌ها به وجود می‌آید. به عبارت دیگر، به کمک این ساختار می‌توانیم ارتباطی نزدیک‌تر و مؤثرتر بین اعضای سازمان فراهم سازیم. واحدهای صف و ستاد با نوعی همبستگی گروهی به کار خود ادامه می‌دهند. سازمان ماتریسی به نیازهای محیط متغیر سازمان به خوبی پاسخ می‌دهد و به سرعت خود را با محیط هماهنگ می‌سازد.

باید به خاطر داشته باشیم که ساختار ماتریسی نوعی سازمان موقت به شمار می‌آید؛ بدین معنی که وقتی هدف و مأموریت یک پروژه عملی شد، بلافاصله سازمان آن پروژه خاص منحل و پروژه‌ای دیگر، که مورد نیاز است، جایگزین آن می‌شود، و این یک مزیت است زیرا اگر واحدی در ساختار سنتی به وجود بیاید، منحل کردن آن تقریباً محال یا بسیار مشکل است، و نمونه‌های بسیاری را می‌توانیم ببینیم که سازمان به حیات خود ادامه می‌دهد در حالی که مأموریت آن مدت‌هاست خاتمه یافته و فلسفه وجودی آن از میان رفته است.

از آنجایی که ساختار ماتریسی، ساخت پروژه‌ای را در داخل خود دارد، تمامی مزایایی که بر مبنای پروژه برای سازمان عنوان شدند، در این ساختار نیز مصداق خواهند داشت. انتقادی که ممکن است در مورد این ساختار مطرح شود، احساس عدم ثبات کارکنان است. فردی که این ماه در یک پروژه کار می‌کند و ماه آینده مأمور پروژه‌ای دیگر می‌شود، خود را متعلق به جایی نمی‌داند و از ثبات و امنیتی که در ساختار سنتی برای کارکنان مطرح است، بی‌نصیب می‌ماند و ممکن است دچار نابسامانی روحی شود. البته، همان‌طور که اشاره شد، افراد در ساختار ماتریسی عضو ثابت خزانه‌های تخصصی‌اند و از این جهت هیچ‌گونه عدم ثباتی وجود ندارد و در داخل پروژه‌ها نیز، اگر دوره آن‌ها خیلی کوتاه نباشد، نیاز به تعلق و وابستگی گروهی قابل ارضا خواهد بود. از سوی دیگر به علت خطوط ارتباطی دوگانه، گاهی اوقات مشکلات ارتباطی در این نوع ساختار سازمانی به وجود می‌آید و تعارضاتی بین مدیران خزانه‌ها و پروژه‌ها ایجاد می‌شود (همان، ۱۱۱).

شکل ۶) سازمان ماتریسی یا خزانه‌ای



منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۰۸)

پ) سازمان با گروه‌های متداخل یا سازمان گروهی

در این ساختار^۱ رابطه گروه با گروه جایگزین رابطه فرد با فرد در ساختار سنتی می‌شود. این ساختار در قالب گروه‌هایی که به وسیله اعضای مشترک باهم در ارتباطند شکل می‌گیرد. به عنوان مثال مدیر یک واحد، در واحد خود نقش مدیر و در واحد رده بالاتر نقش عضو را دارد. وجود یک چنین ارتباطی گروه‌ها را به هم پیوند می‌دهد و روابط گروهی را جایگزین روابط سلسله‌مراتبی می‌سازد. شکل شماره ۷ الگوی کلی این ساختار را نشان می‌دهد. به طوری که مشاهده می‌شود در گروه مدیریت، مدیر و سه نفر معاون عضویت دارند و این سه معاون هر یک مدیر گروه‌های مالی - اداری و فنی اند و این روال در کلیه سطوح سازمان مورد عمل است. بدین ترتیب در سازمان با گروه‌های متداخل از طریق اعضای مشترک (کسانی که عضو دو گروه‌اند) نوعی روابط گروهی در کلیه سطوح سازمان ایجاد می‌شود که مزایایی را دربر دارد.

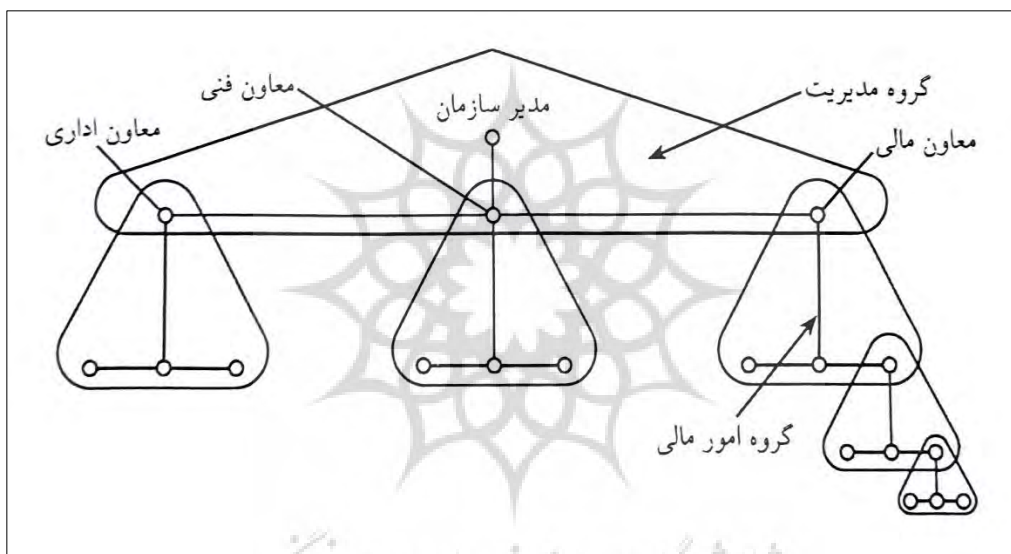
ایجاد روابط گروهی و پیوند گروه‌ها با یکدیگر، بسیاری از مشکلات ساختار سنتی را رفع می‌کند. انتقال اطلاعات و برقراری ارتباطات به سادگی و با سرعت و سهولت بین گروه‌ها انجام می‌پذیرد و تصمیمات متخذه در گروه بالاتر، به علت وجود عضو مشترک، با نظرات گروه پایین تر هماهنگ می‌شوند و در نتیجه با تمایلی بیشتر مورد پذیرش و عمل قرار می‌گیرد.

^۱ . 'Linking-pin organization' منظور از سنجاق اتصال در سازمان با گروه‌های متداخل، اعضای مشترکی است که باعث ارتباط گروه‌ها در سازمان می‌شوند (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۱۲).

وجود اعضای مشترک در گروه‌ها، همبستگی در سازمان را تقویت می‌کند و سازمان را به صورت یک گروه بزرگ در می‌آورد. روابط گروهی بر روحیه افراد و انگیزش آنان به کار اثراتی مثبت دارند و عوارض ساختار سلسله‌مراتبی را کاهش می‌دهد. به طور خلاصه مزایایی که در مورد وجود روابط گروهی، تصمیم‌گیری‌های جمعی، و تعلق گروهی در سازمان مطرح شده‌اند به وسیله این ساختار قابل حصول خواهند بود.

بعضی بر این ساختار خرده گرفته‌اند که سازمان با گروه‌های متداخل، هیچ تغییر عمده‌ای در ساختار سنتی نداده، جز آن‌که خانه‌های معمول سازماندهی را در مثلث‌های گروهی محصور ساخته است. گروهی دیگر بر مشکلات ناشی از تصمیم‌گیری‌های گروهی و کندی‌های ناشی از آن در این ساختار اشاره کرده‌اند (همان، ۱۱۲).

شکل ۷) سازمان با گروه‌های متداخل



منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۱۲)

ت) سازمان با واحدهای مستقل

در این ساختار، سازمان را در قالب واحدهای مستقل سازماندهی می‌کنیم به طوری که انجام مأموریت‌های سازمان با بهره‌گیری از فراورده‌ها یا خدمات برخی یا تمامی این واحدها امکان‌پذیر شود. در این ساختار، هر یک از واحدها می‌کوشد مولد باشد و بتواند هزینه‌های خود را در مقابل تولید یا ارائه خدمت پوشش دهد. بدین ترتیب مشکلی که در ساختارهای سنتی بین واحدهای صف و ستاد به وجود می‌آید و واحدهای ستادی مسئولیت‌های واحدهای صنفی را مسئولیت خود نمی‌دانند، رفع می‌شود و هر واحد خود را مسئول انجام وظیفه‌ای می‌داند که بابت آن درآمد حاصل کرده است و هر واحد

¹. Modular organization

خود را مسئول انجام وظیفه‌ای می‌داند که بابت آن درآمد حاصل کرده است و بقایش حفظ می‌شود. مأموریت‌های سازمان باید برای طراحی ساختار آن با واحدهای مستقل به دقت تعریف و روابط واحدها بایکدیگر برای تولید یا ارائه خدمات نهایی در نظر گرفته شوند (همان، ۱۱۳).

ث) سازمان با ساختار آزاد

این ساختار^۱ بسیار انعطاف‌پذیر است و شکلی خاص و ثابت به خود نمی‌گیرد، بلکه براساس نیازها و تغییرات محیطی به سرعت و سهولت تغییر شکل می‌دهد و خود را با انتظارات موجود هماهنگ می‌سازد. در این ساختار بعد از رده مدیریت عالی، واحدهایی مختلف در سازمان تشکیل می‌شوند که به صورت گروه‌های پروژه‌ای انجام وظیفه می‌کنند. این واحدها به صورت غیرمتمرکز و با استقلال در تصمیم‌گیری به کار خود ادامه می‌دهند و قدرت تطبیق‌پذیری بسیاری دارند.

سازمان با ساختار آزاد با سازمان‌های ویژه و موقت (ادهوکراسی)، که برخلاف سازمان‌های بوروکراتیک کم‌تر به ضوابط و قواعد سازمان تأکید دارند و برای انجام هدف‌هایی ویژه تشکیل می‌شوند، شباهتی بسیار دارد. در این نوع سازمان، افراد براساس توانایی‌ها و قابلیت‌های خود صاحب اختیار می‌شوند و تمامی اختیارات لزوماً از رأس هرم سازمانی سرچشمه نمی‌گیرد. سازمان ویژه و موقت را می‌توانیم با خصوصیات چون گروه‌های کاری موقتی و غیررسمی، اختیارات غیرمتمرکز، تصمیم‌گیری‌های مستقل، انعطاف‌پذیری در مسئولیت‌های شغلی، کنترل‌های عمومی کم‌تر و کنترل بر نتیجه کار، و اجتناب از قوانین و ضوابط گسترده و غیرقابل انعطاف توصیف کنیم. این نوع سازمان‌ها کوششی در جهت تخفیف قیدوبندهای سخت بروکراسی‌ها و توجه به ارزش‌های انسان در سازمان‌اند.

نوعی دیگر از ساختار که شباهت‌هایی با سازمان فوق دارد، سازمان با پست‌های گروهی است. در این نوع ساختار به جای پست‌های فرد از پست‌های گروهی استفاده می‌شود. به عبارت دیگر در این ساختار سازمانی، مشاغل فردی نیستند، بلکه گروهی‌اند. مشاغل گروهی می‌توانند موجب با مفهوم شدن کار، توسعه و غنای شغلی، رضایت از کار، و عملکرد مؤثرتر شوند. در این ساختار سازمانی کارهایی که انجام آن‌ها به وسیله یک گروه انجام پذیرند به صورت یک پست گروهی در نظر گرفته می‌شوند و سازمان بر این اساس طراحی می‌شود (همان، ۱۱۴).

ج) الگوی پنج بخشی

در یک طبقه‌بندی جدید، پنج بخش اساسی در هر سازمانی تشخیص داده شده‌اند که عبارت‌اند از:

^۱. Free from organization

۱. **بدنه اصلی عملیاتی**^۱: این بخش متشکل از کارکنانی است که وظایف اصلی مربوط به تولید یا خدمات را در سازمان انجام می‌دهند.
 ۲. **بخش عالی سازمان**^۲: مدیران عالی رتبه، که در قسمت فوقانی هرم سازمانی قرار داشته و مسئولیت تعیین خط‌مشی مؤسسه را بر عهده دارند، اعضای این بخش را تشکیل می‌دهند.
 ۳. **بخش میانی**^۳: مدیران و مسئولانی که مدیران بخش عالی را به کارکنان بدنه عملیاتی مرتبط می‌سازند، در این بخش قرار دارند.
 ۴. **بخش ستاد فنی**^۴: تحلیل‌گران و متخصصانی که مسئولیت تعیین استانداردهای سازمان را بر عهده دارند، تشکیل‌دهنده این بخش هستند.
 ۵. **بخش ستاد پشتیبانی**^۵: افرادی که وظایف پشتیبانی و خدمات کمک‌رسانی را در سازمان انجام می‌دهند، در این بخش قرار گرفته‌اند (همان، ۱۱۵).
- هر یک از این پنج بخش، ممکن است نقش غالب را در سازمان ایفا کنند و باتوجه به این غلبه نقش، نوعی ترکیب و ساختار سازمانی به وجود می‌آید. اگر سازمان تحت تسلط و کنترل بدنه عملیاتی سازمان باشد، تصمیمات به صورت غیرمتمرکز اتخاذ می‌شوند و بوروکراسی حرفه‌ای^۶ به وجود می‌آید. هرگاه بخش عالی سازمان قدرت را به دست گیرد، کنترل متمرکز ایجاد و نوعی ساختار ساده^۷ متمرکز حاصل می‌شود. اگر بخش میانی گرداننده اصلی سازمان شود، واحدهایی تقریباً مستقل تشکیل و ساختار بخشی یا شعبه‌ای^۸ ایجاد می‌شود. زمانی که متخصصان ستاد فنی و تحلیل‌گران آن بر سازمان تسلط یابند کنترل‌ها از طریق استانداردها و ضابطه‌های دقیق اعمال می‌شوند و بوروکراسی ماشینی^۹ به وجود می‌آید. سرانجام هرگاه ستادهای پشتیبانی نقش غالب و مسلط پیدا کنند، کنترل از طریق تفاهم بین اعضای سازمان اعمال و سازمان ویژه یا ادھوکراسی حاصل می‌شود. همچنان‌که قبلاً نیز اشاره شد، ادھوکراسی سازمانی است که قوانین و مقررات رسمی به شدت سایر ساختارها موجود نیستند، سلسله‌مراتب عمودی وجود ندارد، واحدها جنبه دائمی و ثبات ندارند، و از شیوه‌های استاندارد شده دقیق و یکنواخت خبری نیست. عدم تمرکز، انعطاف‌پذیری کامل، روابط افقی، موقتی بودن، و

1. The operating core

2. The strategic apex

3. The meddle line

4. The technostructure

5. The support staff

6. Professional bureaucracy

7. Simple structure

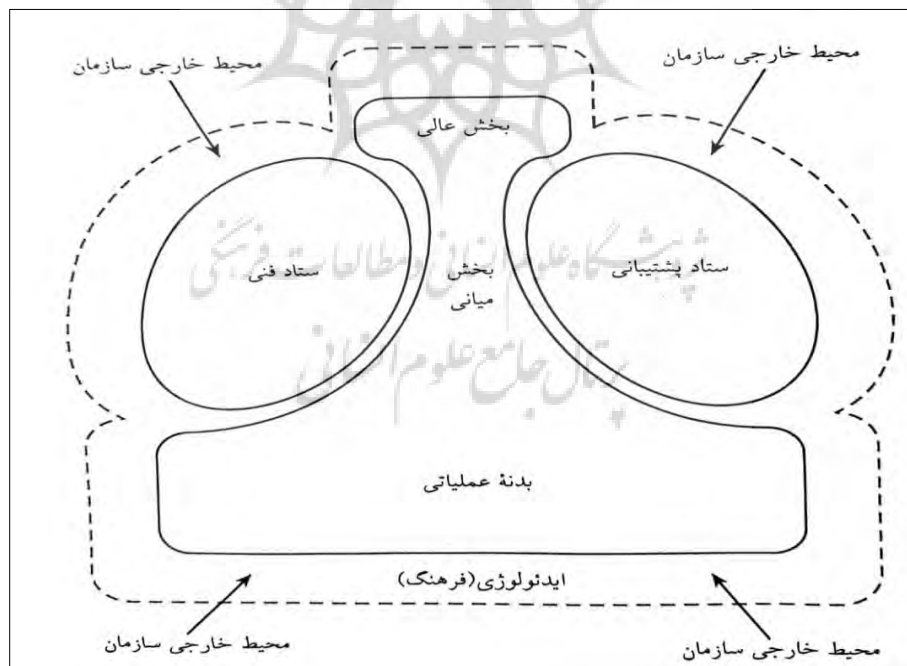
8. Divisional structure

9. Machine bureaucracy

حداقل مقررات رسمی از خصوصیات ادھو کراسی اند که مجموعه سازمانی را، که به سادگی قابل تطبیق با محیط متغیر امروزند، ایجاد می کنند.

هنری مینزبرگ^۱ که الگوی پیش گفته را ارائه کرده، الگوی خود را در نظریه ای جدید توسعه داده و آن را در شش بخش مطرح ساخته است. به زعم وی سازمان ها علاوه بر پنج بخشی که قبلاً با آن ها آشنا شدید، بخش ششمی نیز دارند که آن را ایدئولوژی یا فرهنگ می نامیم. ایدئولوژی در این جا به معنای آن دسته از سنت ها، آداب، و باورهای سازمان است که آن را از سایر سازمان ها متمایز می سازد و به آن هویت خاص خودش را می دهد. بخش ششم، همچون هاله ای پنج بخشی دیگر را دربر می گیرد و بر همه آن ها اثر می گذارد و سازمان را سازمانی ایدئولوژیک و فرهنگی می سازد. در کشورهایی که نقش ایدئولوژی پررنگ و تعیین کننده است، سازمان ها اولویت را بر حفظ ایدئولوژی قرار می دهند و بخش های دیگر در زیر چتر ایدئولوژی عمل می کنند. به عبارت دیگر اگرچه فرهنگ و ایدئولوژی بخشی از ساختار سازمان به طور مستقل نیست، اما تمامی بخش های دیگر را به شکلی در می آورد که با آن هماهنگ و همسو باشند و آنچه ایدئولوژی مجاز نمی داند در هیچ بخشی مورد عمل قرار نمی گیرد. علاوه بر فرهنگ و ایدئولوژی، محیط سیاسی و گروه های خارج سازمان نیز ممکن است بر سازمان اثرگذار باشند که در الگوی شش بخشی باید به آن ها توجه شود (الوانی، ۱۳۹۵: ۹۵-۱۱۷).

شکل ۸) الگوی شش بخشی سازمان مینزبرگ



منبع: (الوانی، ۱۳۹۵: ۱۱۷)

^۱. Henry Mintzberg

عکس ۶) سیدمهدی الوانی، نظریه پرداز مدیریت و سازمان



۷-۳. تکنوکراسی

اصطلاح تکنوکراسی^۱ یا فن سالاری در سال ۱۹۱۹ توسط ویلیام هنری اسمیت^۲، نویسنده آمریکایی ساخته شد و با ساخت آن پیشنهاد «حکومت فن کاران» را نیز ارائه کرد. هواداران فن سالاری پس از جنگ جهانی اول به مطالعه وضع اقتصادی ایالات متحده آمریکا پرداختند و یکی از آنان به نام هووارد اسکات^۳ با نوشتن کتاب «مهندسان و سیستم قیمت» اصطلاح تکنوکراسی را رواج داد. در بحبویه بحران اقتصادی آمریکا، نهضتی به نام فن سالاری در سال ۱۹۳۲ م به وجود آمد و در دهه ۱۹۶۰ م در فرانسه گسترش یافت و فرانسویان آن را ادامه نظریات فیلسوف فرانسوی سن سیمون^۴ قلمداد نمودند (دفتر بررسی های سیاسی و اجتماعی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۵: ۱۲۱-۱۱۹).

تکنوکراسی از واژه یونانی (TEKHNE) (فن و هنر) و (KRATOS) (قدرت و حکومت و فرمانروایی) ترکیب شده است. تکنیک (TECHNIC) مربوط به مجموعه شیوه های فنی، علم، هنر و کاربردهای آنهاست. از نظر لغوی، تکنوکراسی به مفهوم حکومت فن است و در اصطلاح به نظام اقتصادی - سیاسی و فرهنگی اطلاق می شود که در آن نفوذ یا اقتدار قاهر اربابان و صاحبان فنون و صنایع در کار باشد. به عبارتی، تکنوکراسی در اصطلاح به حکومت تکنیک گفته می شود که در آن نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی باید به وسیله صاحبان فن اداره شود. این نوع حکومت را باید ناشی از پیشرفت سریع علم و تکنیک در جهان دانست زیرا این پیشرفت کاملاً بر عقاید سیاسی حکم فرماست و بر صفات سیاستمداران تاثیر می گذارد. نظریه تکنوکراسی مبتنی بر این اصل است که با توجه به روند فرایند علم، باید گردانندگان

^۱. Technocracy

^۲. William Henry Smith

^۳. Howard Scott

^۴. Saint-Simon

امور کشور از میان دانشمندان اهل فن برگزیده شوند. نهضت تکنوکراسی در جریان بحران بزرگ اقتصادی آمریکا (-۱۹۳۳) (۱۹۲۹) رواج یافت و گمان می‌رفت که صاحبان فن بتوانند آن را مهار کنند (همان).

به عقیده دکتر ساروخانی {تکنوکراسی} در دو معنای متمایز حاکمیت وسایل فنی بر انسان و حاکمیت صاحبان فنون به کار می‌رود. بر اساس مفهوم دوم مهمترین ویژگی‌های تکنوکرات عبارت‌انداز: الف) هوادار تکنوکراسی، کارشناس فنی به‌ویژه کسی که سلطه مدیریت را اعمال می‌کند؛ ب) کسی که اهرم‌های فرماندهی موثر بر مکانیزم قدرت را در دست دارد؛ پ) عضو حکومت یا کارمند عالیرتبه‌ای که مأموریت حکومتی و اداری خود را منحصرأ بر اساس مطالعه تئوری‌های اقتصادی انجام می‌دهد و به عوامل انسانی توجه کافی ندارد؛ ت) صاحب فن یا فن‌مداری که قدرت مسلط یا اقتداری را در جامعه صنعتی احراز کرده باشد و به اداره زمینه‌هایی از زندگی اجتماعی پردازد که در حوزه تخصص او قرار ندارد (همان: ۱۲۰).

به‌طور کلی مکاتب تکنوکراسی در سه دسته جای می‌گیرند:

الف) مکتب سن‌سیمون: سن‌سیمون یکی از سوسیالیست‌های تخیلی قرن نوزدهم و نخستین کسی بود که به نقش و مقام تکنوکراسی در تمدن اومانیستی پی برد. سن‌سیمون می‌نویسد: «همه‌چیز از طریق صنعت» و «همه‌چیز برای صنعت». بنابراین جنبش فن‌شناسی که در قرن بیستم به‌طور جدی‌تر مطرح شد، دنباله نظریه‌های سن‌سیمون است که برای آینده جامعه‌ای را پیش‌بینی کرده که در آن حکومت به‌دست دانشمندان و مهندسان خواهد بود (همان: ۱۲۱).

ب) مکتب دارندورف و برنهام: دارندورف^۱ بر این باور بود که در جامعه صنعتی‌نوین، در شرکت‌های تخصصی دو گروه یعنی مجمع عمومی و هیئت‌مدیره وجود دارد که به‌دلیل تقسیم کار تخصصی بین آنها، گروه هیئت‌مدیره منافع خاص خود را دنبال می‌کند و مجمع عمومی (سهامداران شرکت) را تحت سیطره خود می‌گیرند. از این رو، این مدیران گروه تازه‌ای به نام فن‌سالاران (تکنوکرات‌ها) را شکل می‌دهند که مهمترین نیروی فشار و گروه ذی‌نفوذ در غرب به‌شمار می‌روند. از سوی دیگر، برنهام^۲ بر این باور است که در جامعه صنعتی، قدرت واقعی در دست مدیران و فن‌سالاران است نه در دست مالکان و سهامداران. برنهام انتقال قدرت اقتصادی از سرمایه‌داران به مدیران را «جامعه مدیریتی» می‌نامد که با تسلط تدریجی طبقه مدیران، سرمایه‌داری لیبرال و دموکراسی سنتی ناپدید خواهد شد. در مجموع براساس نظر دارندورف و برنهام، خاستگاه اجتماعی مدیران و فن‌سالاران را باید در طبقه متوسط جدید جستجو نمود (همان: ۱۲۳-۱۲۷).

^۱. Ralf Dahrendorf

^۲. James Burnham

ج) سایرین: لاسول و لرنر^۱ معتقدند که پس از دو جنگ جهانی، نقش طبقه سرمایه‌دار یا «نخبگان اقتصادی» در دولت‌های غربی رو به افول رفت و به جای آن، طبقه «فن‌سالار» یا «نخبگان سیاسی» با اعمال سلطه بر وسایل اداری جامعه به عنوان «نخبگان مسلط» ظهور کرد. آلوین تافلر^۲ نیز در کتاب جابجایی قدرت به مسئله دستیابی مدیران و فن‌سالاران به قدرت به واسطه دانش و تخصص خود (و نه بر مبنای مالکیت) اشاره می‌کند. با وجود این، سی‌رایت میلز^۳ تفکیک بین دو گروه مجمع‌عمومی (سهامداران) و هیئت‌مدیره (طبقه مدیران) را افسانه می‌داند و معتقد است که خود مدیران نیز در واقع بخشی از سهامداران بوده‌اند و از دل آنها برخاسته‌اند. بنابراین هر دو گروه را از طبقه بالای جامعه می‌داند که پایگاه آنها، بورژوازی است (همان: ۱۲۷-۱۲۵).

شایان ذکر است که فن‌سالاری مورد انتقاد اندیشمندانی همچون هنری مارکوزه، هورکهایمر، فوکو و ممفور واقع شده؛ چراکه مبتنی بر مادی‌گرایی، پول‌پرستی، سیطره نظم‌ماشینی و تخریب محیط‌زیست است (همان: ۱۲۸-۱۲۹).

عکس ۷) هووارد اسکات، مروج تکنوکراسی



۴. جغرافیاشناسی فارس

فارس با وجود وسعت و ظرفیت‌هایی که تا کنون داشته، نتوانسته است در طول چهاردهه جمهوری اسلامی آنطور که بایسته است روند بیشتر توسعه‌یافتگی را طی کند. بر طبق دیده‌ها و داده‌ها فرایند توزیع ثروت و قدرت در ایران بین استان‌ها، عدالت‌محور و متناسب با ظرفیت‌های آن فضا نبوده است، همین مسئله باعث شده تا فارس نسبت به دیگر استان‌ها دچار

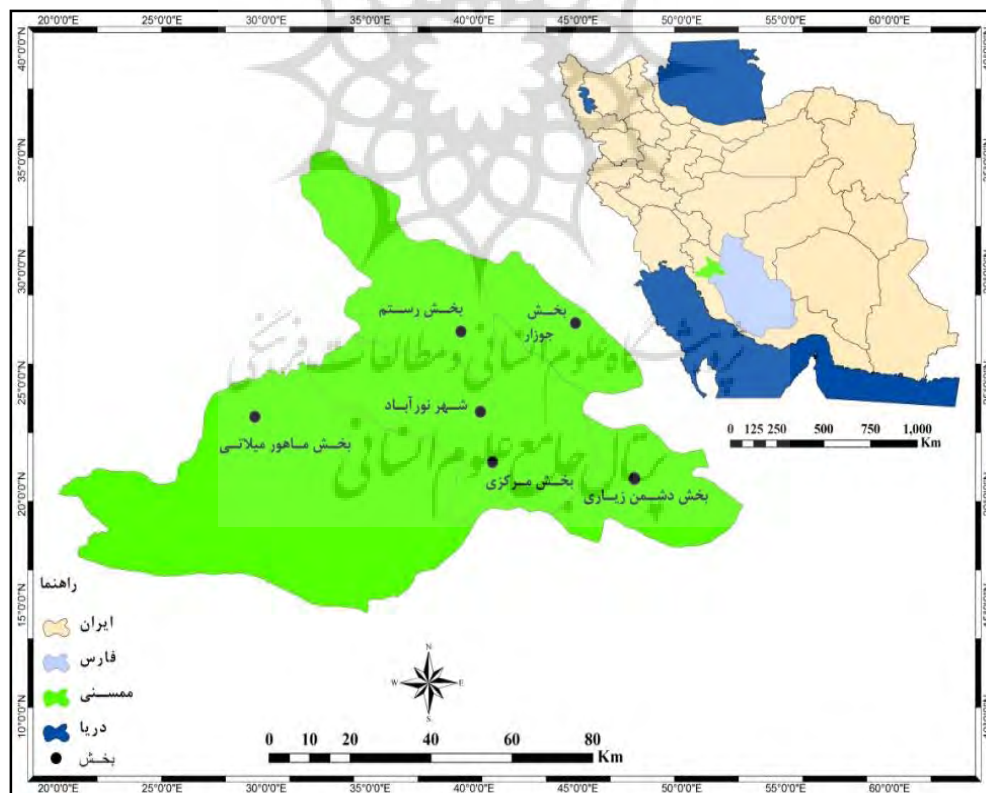
^۱. Lasswell & Lerner

^۲. Alvin Toffler

^۳. C. Wright Mills

عقب‌ماندگی تاریخی شود. بررسی شاخص‌های توسعه، نشانگر کمتر توسعه‌مندی و بیشتر توسعه‌یافتگی در بین شهرستان‌های فارس است. آن دسته از حوزه‌های انتخاباتی که نیروهای سیاسی ورزیده و متنفذی در ساختار کلان قدرت دارند به مراتب نسبت به فضاهای جغرافیایی که چنین اصحاب قدرتی را ندارند، توسعه‌مندتر شده‌اند. نورآباد ممسنی فارس اینچنین بوده است به نحوی که تا کنون نسبت به همسایگان خود یعنی گچساران، کازرون، شیراز به لحاظ پارامترهای توسعه وزن قابل‌قبولی را ندارد. چرایی این موضوع ریشه در فرهنگ سیاسی محدود / مشارکتی منطقه، نبود همگرایی بین نخبگان سیاسی و اجتماعی، فقدان روحانی متنفذ، و هر چهار سال یک‌بار نماینده تغییر دادن در این حوزه انتخابیه است. نورآباد فارس مرکز سیاسی شهرستان ممسنی است که ثقل جمعیت و قدرت در آن واقع شده است. ممسنی به‌رغم پیوستگی با شیراز به‌عنوان مرکز استان، از بافتار قومی لری و تبار ممسنی برخوردار است که همین مسئله زمینه شکاف ساختاری آن از نوع زبانی و قومی با دیگر فارس‌نشین‌ها را فراهم آورده است. باتوجه به اینکه این فضای جغرافیایی با کم‌توسعه‌یافتگی همه‌جانبه مواجه است و از نظر شاخص‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در رتبه آخر استان قرار دارد، ارائه الگوی بهینه توسعه در این شهرستان ضروری است.

نقشه (۱) موقعیت جغرافیایی شهرستان ممسنی



منبع: (صادقی، ۱۳۹۳: ۵۴)

۵. یافته‌ها؛ تبیین الگوهای پیشنهادی توسعه

۵-۱. الگوی دموکراتیک

الگوی دموکراتیک مبتنی بر رویکرد عقلایی عمده تحولات را در سطح تحلیل کلان و مقیاس ملی بررسی می‌کند. از این حیث، کنش‌گری بازیگران سیاسی و کارگزاران ممسنی را معطوف به این مقیاس می‌داند و پیگیری دغدغه‌های حزبی (پارلمان و دولت) را در اولویت قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، مقیاس خرد و محلی به عنوان سطحی فروملی انگاشته می‌شود که جزئی جدایی‌ناپذیر از پیکره فضایی کشور در سطح تحلیل کلان به‌شمار می‌رود. از منظر الگوی دموکراتیک، ممسنی را نمی‌توان همچون جزیره‌ای جداگانه در پهنه فضایی کشور انگاشت؛ بلکه رتق و فتق امور در سطح ملی به مقیاس فروملی و محلی (نورآباد فارس) سر ریز و نیازمندی‌های آنان برطرف خواهد شد. از این رو، ممسنی نیز بخشی از پیکره فضایی ایران به‌شمار می‌رود و توسعه آن جدای از توسعه کشور نخواهد بود. بر اساس الگوی دموکراتیک، توسعه این فضای جغرافیایی از رهگذر کنشگری بازیگرانی امکان‌پذیر است که از سوابق مدیریتی، اجرایی و تقنینی مطلوبی در حوزه‌های فرهنگی، اقتصادی و سیاسی برخوردارند؛ چراکه این دسته از بازیگران به دلیل توجه به سازکارهای حزبی و شاخص‌های دموکراسی، جامعه مدنی، رسانه، مطبوعات، آزادی بیان و از این دست قادرند توسعه ممسنی را در بستری دموکراتیک رقم بزنند و این شهرستان را به دور از سبک و سیاق آمرانه، در مسیر توسعه (فرهنگی / اجتماعی / اقتصادی / سیاسی) قرار دهند. به طور کلی طبق این الگو، توسعه فرهنگی، اجتماعی و سیاسی نباید زیر چرخ‌دنده‌های نوسازی اقتدارگرایانه و آمرانه خرد شود.

۵-۲. الگوی نوسازی آمرانه

این الگو قویاً برانگیخته از کنشگری نهادهایی است که به صورت دستوری و آمرانه به دنبال پیشبرد توسعه ممسنی هستند. این نهادها بیش از آنکه به جامعه مدنی و آزادی‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی قائل باشند، با تأکید بر نیازمندی‌های روز شهروندان، نوسازی کالبدی، تغییر سیمای شهر و روستا، ایجاد زیرساخت‌ها و اجرای پروژه‌های عمرانی در این شهرستان را دنبال می‌کنند. از جمله این کنشگران، آن دسته از نیروهای اجتماعی و بازیگرانی هستند که در بزنگاه‌های تاریخی همچون کارزارهای انتخاباتی به کنشگر سیاسی تبدیل می‌شوند. این نیروها با تأکید بر درج‌ازدگی و ایستایی شاخص‌های توسعه ممسنی، بر آن دسته از نامزدهای انتخاباتی تمرکز می‌کنند که از بینش عمرانی، مهندسی، صنعتی و حتی نظامی برخوردارند؛ چراکه دگردیسی در فضای مادی / کالبدی ممسنی را بیش از تغییرات فرهنگی / معنوی انسان ممسنی حائز اهمیت می‌دانند. به عبارتی، نوسازی و توسعه اقتصادی را مقدم بر توسعه فرهنگی / اجتماعی و سیاسی می‌دانند. به عقیده این نیروها، لابی مدیران اجرایی و نمایندگان حوزه انتخابیه ممسنی و رستم با مدیران ساختار کلان قدرت

می‌تواند به سرریز ردیف‌های بودجه و اعتبار به این دیار کمک شایانی کند. درمجموع، این الگوی دستوری آمرانه با تقلیل توسعه به معنای نوسازی، عملیاتی ساختن پروژه‌های زیرساختی، عمرانی و سازندگی را حائز اهمیت می‌داند. اگرچه حامیان این الگو، نقش‌آفرینی کارگزاران اقتدارگرا و حتی کاریزماتیک و دارای انعطاف سیاسی و اجتماعی را برای پیشبرد توسعه ممسنی توجیه‌پذیر می‌دانند، اما این الگو را می‌توان در چارچوب مفهوم «مدرنیزاسیون / نوسازی آمرانه» تعریف نمود.

۳-۵. الگوی الیت

موتور محرک توسعه‌یافتگی در کشورها نتیجه عمل و فکر نخبگان است. به عبارت دیگر، توسعه‌یافتگی در کشور ارتباط مستقیمی با نخبگان دارد و معاشرت منطقی و سامان‌یافته میان نخبگان فکری و نخبگان ابزاری می‌تواند سرنوشت جامعه را تعیین کند. در ایران بخش عمده‌ای از صنعت و کارهای اجرایی و تولیدی و نظام اداری می‌تواند در دست نخبگان باشد و در شرایط تحریم حاکم بر کشور، کارآمدترین امور در هر شرایطی به دست این قشر انجام شود و باعث اثربخشی سازمان و رسیدن به اهداف خُرد در سطح سازمان و اهداف کلان در سطح کشور گردد؛ حال آنکه معمولاً بیشتر سازمان‌ها از این فرصت استثنایی به درستی استفاده نمی‌کنند و با عملکرد نامناسب خود، باعث هدر رفتن فرصت‌ها و مانع از شکوفایی استعدادهای درون‌سازمانی می‌شوند (خیبریان و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۶).

شهرستان ممسنی، جغرافیای تولید و پرورش نخبگان است. جغرافیای بدن انسانِ ممسنی مانند علامت سوال (؟) است، یعنی همواره در حال تفکر و اندیشیدن است. فرهیخته و شوریدگی در خون و رگ این دیار است، به طوری که هنگامی که از کنکورهای علمی سخن به میان می‌آید، نام نخبگان ممسنی در سرخط خبرها قرار می‌گیرد. از این حیث، ممسنی به «شهر دانشجو و بالطبع شهر دگراندیش» شهرت دارد. با وجود این، نخبگان این شهرستان را می‌توان به سه دسته «سنتی»، «مدرن» و «پست مدرن» تقسیم نمود. نخبگان سنتی تقریباً همچنان قائل به حفظ ارزش‌های سنتی / طایفه‌ای هستند و آن را زمینه تعامل اجتماعی میان توده‌ها می‌پندارند. سپهر سیاست و کارزارهای انتخاباتی مطلوب این دسته از سرآمدان است. فعالیت نخبگان در ستادهای انتخاباتی، اتاق فکر نامزدها، ارائه مشاوره، ایراد سخنرانی و عضویت در کارگروه‌های دی‌ولوپمنت از جمله مصادیق کنش‌گری نخبگان سنتی است. بعضاً نخبگان سنتی با انجام این اقدامات، نوعی بازی «برد - برد» را دنبال می‌کنند تا پس از پیروزی نامزدشان به اهداف مورد نظر دست یابند. یکی از مهم‌ترین آسیب‌های اتخاذ چنین رویکردی از سوی نخبگان، وامداری آنها به نامزدهای انتخاباتی و نمایندگان است که ناکارآمدی کارگروه‌های توسعه ممسنی را نیز به همراه دارد. بر این اساس، کثیری از نخبگان از دستیابی به اهداف و منافع باز می‌مانند و با ناخرسندی از وضع موجود، از جرگه یک نماینده به جرگه دیگری منتقل می‌شوند. از سوی دیگر، نخبگان مدرن با نقادی وضع موجود، راه نجات ممسنی را گذار از ارزش‌های سنتی به مدرن می‌دانند؛ خواه جنس آن نوسازی زیرساختی باشد، خواه دگرگونی

فرهنگی / اجتماعی، خواه عقلانیت سیاسی. فرجام؛ نخبگان پست‌مدرن با ساختارشکنی ایلی / عشیره‌ای چنین سبک زندگی را مانعی سترگ در برابر توسعه ممسنی قلمداد می‌کنند و حصول به توسعه در چارچوب این ساختار را غیرممکن می‌دانند.

۴-۵. الگوی کاریزماتیک

الگوی کاریزماتیک یکی از احساسی‌ترین الگوهای مدیریتی در ممسنی به‌شمار می‌رود؛ چراکه ساختار این جامعه ماهیتی سنتی و عشیره‌ای دارد و مبتنی بر سازکارهای کهنه و غیررسمی است. اگرچه ضوابط قانونی در نهادهای بوروکراتیک ممسنی تابع قوانین سطح کلان کشور است و مسئولین عالی‌رتبه محلی (فرماندار، نماینده، دادستان و جزاینها) مطابق با چنین قوانینی الگوی مدیریتی خود را تعریف می‌نمایند، اما سنخیت عشیره‌ای با توده‌ها، گاه ضوابط اداری آنها را تحت‌الشعاع احساسات طایفه‌ای قرار می‌دهد، به‌طوری‌که پیشبرد امور در فضایی غیررسمی صورت می‌پذیرد. انجام غیررسمی و عاطفی امورات ارباب‌رجوع از سوی برخی کارشناسان نهادهای اداری برای ارائه چهره‌ای مطلوب از خود نزد موی‌سپیدان و گروه‌های خویشاوندی از دیگر مصادیق الگوی کاریزمایی است. می‌توان اذعان داشت که عالی‌ترین سطح الگوی کاریزماتیک در کارزارهای انتخاباتی ممسنی مشهود می‌شود. برپایه این الگو، نامزدهای انتخاباتی بربنیاد رفتار احساسی توده‌ها در بستر ایلی / عشیره‌ای با آنها همذات‌پنداری (Identification) می‌کنند. این دسته از نامزدها با شناخت عَصَب‌های حساس انسان ممسنی به ابراز همدردی (Sympathy) و همدلی (Empathy) با آنها می‌پردازند تا به‌فهم مشترک (Share Meaning) دست یابند. آن دسته از نامزدهایی که قادر به ایجاد چنین سطحی از مناسبات شخصی و چهره به چهره با آحاد انسانی ممسنی باشند، به شخصیت کاریزماتیک تبدیل می‌شوند و از آنها تحت عنوان «نامزد / مردمی» یاد می‌شود. این دسته از نامزدها در هر از دوره از انتخابات میزان آراء ثابتی دارند و صرف‌نظر از نتیجه نهایی انتخابات در قلب توده‌ها رسوخ دارند و «آس» آنها به‌شمار می‌روند. این رابطه مراد - مریدی به اندازه‌ای عمیق است که به الگویی خاص در پیشبرد توسعه تبدیل شده است، به‌گونه‌ای که توسعه به‌معنای اجابت مطالبات شخصی ممسنی‌ها از سوی نامزدها و نمایندگان وقت قلمداد می‌شود.

۵-۵. الگوی بوروکراتیک

ممسنی، مهد نخبگان علمی و مدیریتی است. کمتر نخبه‌ای در این شهرستان وجود دارد که علم خود را معطوف به کنشگری در چارچوب نهادهای مدیریتی و دیوانی نسازد. از این‌رو دیوان‌سالاری اداری مطلوب انسان ممسنی است، به‌طوری‌که حتی توده‌ها نیز همواره نزد کارشناسان نهادهای اداری و میزهای خدمت گرد هم می‌آیند و به تجزیه و تحلیل مسائل روز شهرستان، ایران و جهان می‌پردازند. از این‌حیث، الگوی بوروکراتیک یکی از پُرونت‌ترین الگوها در میان

کارگزاران، نخبگان، اصحاب رسانه و توده‌های ممسنی است. به‌باور این الگو، تغییرات سازمانی و دیوانی مکرر زمینه روی کارآمدن مدیران یک‌دست و هم‌سو برای پیشبرد توسعه خواهد شد. تأثیرگذارترین بازیگران این الگو، نمایندگان ادوار حوزه انتخابیه هستند. اگرچه نمایندگان درچارچوب قوه مقننه قرار دارند، اما با اعمال نفوذ در نهادهای ذیل قوه مجریه زمینه تغییرات ارگانی و مدیریتی پی‌درپی براساس وابستگی‌های زادگاهی و منطقه‌ای می‌شوند. به‌طورخلاصه، حامیان الگوی بوروکراتیک پیشبرد بازی‌های بزرگ دیوانی مبتنی بر تغییرات مدیریتی و سازمانی را لازمه توسعه ممسنی می‌دانند و در توجیه رویکرد خود به تغییر مدیران خسته و روی کارآوردن نیروهای پرانرژی و چابک استناد می‌جویند.

۵-۶. الگوی تکنوکراتیک

شهرستان ممسنی دربردارنده ظرفیت‌های عظیم گردشگری، تولیدات کشاورزی و دامی است. اقلیم چهارفصل این خطه توأم با جنگل‌های سرسبز بلوط می‌تواند موتور محرک توسعه اقتصادی باشد. ازاین‌هیئت، الگوی تکنوکراتیک تمرکز بر فن‌سالاری، تعریف و پیشبرد پروژه‌های صنعتی، مکانیزاسیون کشاورزی، تولیدات حداکثری از فراورده‌های دامی و درآمدزایی از صنعت گردشگری را لازمه توسعه ممسنی می‌داند. اگرچه الگوی تکنوکراتیک همانند الگوی نوسازی بر سرمایه‌گذاری در زمینه پروژه‌های اقتصادی موردنیاز ممسنی تمرکز دارد و اهمیت چندانی برای بسترهای دموکراتیک و مدنی قائل نیست، اما وجه بنیادین تفاوت این الگوها، از نوع «رویکردی / نگرشی» است. به‌این‌معناکه الگوی نوسازی عمده‌تاً معطوف به اجرای اقدامات روبنایی و کوتاه‌مدت (پروژه‌های عمرانی و زیرساختی نظیر ساخت جاده، پل، آسفالت معابر، گازرسانی، آبرسانی و برق‌رسانی، اینترنت و جزاینها به سکونتگاه‌های روستایی) در شهرستان ممسنی است، اما الگوی تکنوکراتیک مبتنی بر پروژه‌های زیربنایی و بلندمدت (راه‌اندازی کارخانه قند، صنایع پتروشیمی و پتروپالایشگاه، سد پارسیان، پتروپالایشگاه ماهورمیلاتی، صنایع تبدیلی انگور دشمن‌زیاری، مکانیزاسیون کشاورزی و امثالهم) است. براین‌اساس، الگوی تکنوکراتیک یکی از حیاتی‌ترین الگوهای توسعه ممسنی به‌شمار می‌رود؛ چراکه نخبگان تحصیل‌کرده این شهرستان به‌دلیل فقدان صنایع اشتغال‌زا ناگزیر از مهاجرت به شهرهای صنعتی (همچون عسلویه در استان بوشهر) هستند. شایان‌ذکر است که بهره‌برداری تبلیغاتی از این الگو در کمپین نامزدهای انتخاباتی، ایراد سخنرانی‌های نمایندگان ادوار و فرمانداران ممسنی و رستم رایج است. اگرچه برخی ردیف‌های بودجه در رابطه با پیشبرد پروژه‌های صنعتی به این شهرستان سرریز شده، ولی ناکامی ۲۰ ساله مدیران محلی و نمایندگان ادوار مختلف در زمینه پرونده سه‌قلوهای افسانه‌ای (سد پارسیان، پتروشیمی و کارخانه قند) حاکی از نافرجامی الگوی تکنوکراتیک بوده است.

۷-۵. آسیب‌شناسی الگوهای پیشنهادی توسعه

۷-۵.۱. الگوی دموکراتیک

الف) تمرکز بر سطح تحلیل کلان تا خرد / محلی

باتوجه به تمرکز این الگو بر سطح تحلیل کلان، فضای جغرافیایی ممسنی در مقیاس خرد نادیده می‌شود. توجه عده‌ای از کارگزاران دگراندیش نظیر برخی نمایندگان حوزه انتخابیه معطوف به مقیاس ملی (قانون‌گذاری در پارلمان و یا تحزب‌گرایی) و بین‌المللی (حوزه سیاست خارجی و روابط بین‌الملل) است. از این رو، شهرستان ممسنی در مقیاس محلی تحت الشعاع کنش سیاسی برخی نمایندگان در سطح کلان قدرت قرار می‌گیرد و آنها کمتر می‌توانند به‌وظیفه نمایندگی خود (وکیل‌الملة) در مقیاس خرد رسیدگی نمایند. این درحالی است که ساختار جغرافیایی و فضایی قدرت در ایران مبتنی بر مدل «مرکز - پیرامون» شکل گرفته و باتوجه به تمرکز منابع ثروت و قدرت در مرکز (تهران به‌عنوان پایتخت و شیراز به‌عنوان مرکز استان فارس)، پیرامون (ممسنی)، محروم و درحاشیه قرار دارد. ازاین‌حیث، تمرکز صرف نمایندگان دگراندیش بر شاخص‌های دموکراسی در سطح تحلیل کلان مانعی در برابر پی‌گیری مشکلات حوزه انتخابیه ممسنی و رستم در مقیاس محلی است.

ب) ضعف توجه به مشکلات زیرساختی

الگوی دموکراتیک با تمرکز بیش‌ازاندازه بر مفاهیم مدنی، فرهنگی و سیاسی مانع از توجه کارگزاران به مسائل و مشکلات زیرساختی می‌گردد. درحالی‌که کارگزاران کلان‌شهرها به‌دلیل توسعه‌یافتگی زیرساختی / کالبدی / عمرانی از فرصت لازم برای تعمیق گرایش‌های حزبی و سیاسی در سطح کلان قدرت برخوردارند، اما شهرستان‌هایی همچون ممسنی از مشکلات عمیق زیرساختی در دامنه‌های زاگرس رنج می‌برند. ازاین‌رو، تمرکز برخی بازیگران سیاسی این شهرستان بر موضوعات حزبی نافرجام زمینه‌ساز برخی چالش‌هاست، به‌طوری‌که مسائل زیربنایی این شهرستان به‌مدت چهارسال قربانی تحرکات سیاسی این گروه از بازیگران و کارگزاران می‌گردد.

۷-۵.۲. الگوی نوسازی آمرانه

الف) نادیده انگاشتن فرهنگ، جامعه و سیاست

الگوی نوسازی آمرانه بیش‌ازآنکه در پی توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی ممسنی باشد و یا دم از جامعه مدنی، مطبوعات آزاد، نقش‌آفرینی اصناف و سندیکا بزند، دگرگونی‌های کالبدی و قُرمی زیرساخت‌ها را موردعنایت قرار می‌دهد. ازاین‌حیث، فرهنگ، جامعه و سیاست زیر چرخ‌دهنده‌های نوسازی آمرانه معدوم می‌شود. اگرچه سیمای سکونتگاه‌های روستایی و محله‌های شهری ممسنی به‌واسطه این الگو تغییر خواهد کرد و نیازمندی‌های اولیه باشندگان تأمین خواهد شد،

اما چندان نمی‌تواند تغییرات کیفی / اندیشه‌ای انسان‌ها را در پی داشته شد. از این رو خروجی این نوع الگوی توسعه، بازسازی روبناهای کالبدی توأم با انسان‌هایی سنت‌گرا / طایفه‌گرا / گذشته‌گرا است.

ب) تأمین منافع فردی کوتاه‌مدت به جای منافع عمومی بلندمدت

الگوی نوسازی بیش‌ازآنکه دل در گرو امورات بنیادین و زیربنایی داشته باشد، به پروژه‌های کوتاه‌مدت قانع است. تأکید بر بازسازی زیرساخت‌ها (آب، برق، گاز، جاده، اینترنت و جزاینها) در کوتاه‌مدت به‌جای صنایع بزرگ و کارخانجات تولیدی در بلندمدت موردنظر الگوی نوسازی قرار دارد که بیشتر به‌تأمین منافع فردی می‌انجامد. مرزبندی‌های فضایی / مکانی در شهرستان ممسنی نیز کارگزاران مجری این الگو را به‌سمت تأمین منافع فردی کوتاه‌مدت زیستگاه و قلمرو جغرافیایی زادگاه خود سوق می‌دهد که توسعه نامتوازن در این پیکره فضایی را به‌همراه دارد.

۵-۷-۳. الگوی الیت

الف) دستوری‌اندیشی در برابر خودجوش‌اندیشی

شماری از نخبگان ممسنی بیش‌ازآنکه توسعه را در بستری خودجوش (چاپ مقالات در مجلات، تشکیل کارگروه‌های مستقل توسعه، روشننگری در فضای مجازی و وامثالهم) رقم بزنند، در چارچوب کارگروه‌های وابسته به کارگزارانی فعالیت می‌کنند که توان ایده‌پردازی مستقلانه خارج از آن چارچوب را ندارند. باتوجه به اینکه کارگروه‌های توسعه ممسنی عمدتاً از سوی دستگاه‌های اجرایی و نمایندگان ادوار این حوزه انتخابیه تشکیل و سامان‌دهی شده‌اند، نخبگان ناگزیر از پیش‌برد مدل توسعه دستوری دولت‌محور و نماینده‌محور هستند. بررسی وضعیت سازمانی / اداری و میدانی ممسنی گویای آن است که برخی نمایندگان ادوار علی‌رغم تشکیل کارگروه‌های توسعه به‌دلیل ضعف برنامه‌ها و ضعف حمایت مالی و معنوی از نخبگان، چندان موفق ظاهر نشده و صرفاً به بازخورد رسانه‌ای کارگروه‌ها اکتفا کرده‌اند. اگرچه بدون کنش‌گری قوای مجریه و مقننه پیشبرد فرآیند توسعه کاری بس دشوار است، ولی در جهان امروز، بخش خصوصی و NGO ها به‌دلیل استقلال فکری و مالی، وابستگی چندانی به نهادهای اجرایی و تقنینی ندارند. از این حیث، خودجوش‌اندیشی نخبگان کنشگر می‌تواند مانع از واداری آنها به دولت‌ها، نمایندگان، جناح‌های سیاسی و گرایش‌های عشیره‌ای / طایفه‌ای گردد. شایان‌ذکر است که مدل دستوری‌اندیشی صرفاً محدود به کارگروه‌های توسعه نبوده، بلکه قریب به اتفاق نشریات محلی نیز صدای نمایندگان وقت بوده‌اند. بنابراین می‌توان گفت دستوری‌اندیشی آسیبی جدی در کارگروه‌های توسعه است.

ب) جزیره‌ای اندیشی در برابر سیستمی اندیشی

اگرچه ردپای برخی از نخبگان را می‌توان در تقویت کارگروه‌های توسعه ممسنی مشاهده نمود، ولی همچنان بانک اطلاعات جامعی در رابطه با آنها وجود ندارد. در این وضعیت، نخبگان این قلمرو ناگزیر از تشکیل انجمن‌ها و کارگروه‌های مختص به خود بوده‌اند که پیوند شبکه‌ای عمیقی بین آنها نیز وجود ندارد. بنابراین می‌توان از تفکر جزیره‌ای سخن گفت که مانعی جدی در برابر ایجاد شبکه‌ای فراگیر از کارگروه نخبگان در رابطه با توسعه ممسنی است. ضعف پیوندی «کارگروه‌های توسعه ممسنی و رستم» در مقیاس شهرستانی از یکسو و «نشست‌های ممسنی تبارانِ مقیم پایتخت» در سطح کلان از سوی دیگر، بیانگر حاکمیت نگرش جزیره‌ای و ضعف سیستمی اندیشی کارگروه‌های توسعه در مرکز این شهرستان است.

پ) فرامحلی اندیشی در برابر بومی اندیشی

نخبگان و توده‌های ممسنی معمولاً علاقه ویژه‌ای به تحلیل رویدادهای اجتماعی و سیاسی روز ایران و جهان دارند، به‌طوری‌که تحلیل‌های فراوانی از مذاکرات برجام، جنگ‌های روسیه و اوکراین، جمهوری اسلامی و اسرائیل، جنبش زنان و مواردی از این دست ارائه می‌دهند. از این جهت، اندیشه سیاسی و تله‌های توسعه‌محور این دسته از نخبگان عمدتاً معطوف به مقیاس ملی و بین‌المللی است. از این رو فرامحلی اندیشی صرف مانعی در برابر مطالعات میدانی نخبگان و شناخت آنها از ظرفیت‌های محلی (ممسنی) است. در مجموع، ضعف نگرش بومی / محلی مانعی سترگ در برابر توسعه ممسنی به‌شمار می‌رود، حال آنکه ماهیت وجودی کارگروه‌های توسعه باید معطوف به تغییر و تحول این شهرستان باشد.

ت) سنتی اندیشی در برابر مدرن اندیشی

در حالی که نخبگان ممسنی به واسطه تحصیلات آکادمیک و مناصب اجرایی در کلان‌شهرها و حتی خارج از کشور زیست می‌کنند و با ابزارهای جهانی شدن و مدرنیته در ارتباط روزمره هستند، اما دیده‌ها و داده‌ها حاکی از آن است که در بزرگه‌های حساس تاریخی و سیاسی (نظیر انتخابات مجلس و شوراهای شهر و روستا)، مدرن اندیشی آنها تحت الشعاع نگرش سنتی‌شان قرار می‌گیرد. از این حیث، نخبگان ممسنی را می‌توان به دو دسته دگرانديشان «مکانیک» و «ارگانیک» تقسیم نمود، به‌طوری‌که رده نخست دارای تفکر سنتی و صنف دوم از تفکر مدرن برخوردارند. بالاتکلیفی و نوسان نخبگان ممسنی بین دو جهان سنت و مدرنیته چالش جدی در مسیر توسعه این شهرستان ایجاد نموده است.

ث) خودمحوری اندیشی در برابر نوع دوستی اندیشی

نخبگان ممسنی با مهاجرت از این شهرستان (جامعه مبدا)، رشد فردی، علمی و اجرایی را به عنوان هدف اصلی سرلوحه کار خود قرار داده اند تا در جامعه مقصد به آمال و اهداف دست یابند. با وجود این، گروه قابل توجهی از آنها همچنان دل در گرو رشد شهرستان خود دارند. تلاش برای سوق دادن نخبگان خودمحور به سوی نوع دوستی و کنشگری در چارچوب کارگروه های توسعه ممسنی و مواردی از این دست می تواند راهگشا باشد، در غیر این صورت نمی توان از ظرفیت های آنها در راستای توسعه سود جست.

ج) آکادمیک اندیشی در برابر فنی اندیشی

سیر تحول تاریخی زیست ممسنی ها حاکی از این است که تا قبل از اجرای اصلاحات ارضی (۱۳۴۱ ه.ش) در دوره پهلوی دوم، تنگناهای ناشی از زیست ایلپاتی در سیاه چادرها (بهون) و کار طاقت فرسا در اراضی زراعی بر آنها مستولی بود. در بحبوحه تلاش دولت مرکزی برای اجرای اصلاحات ارضی، فعالیت های علمی عالی جناب محمد بهمن بیگی در راه اندازی دانشسرای عشایری منجر به تربیت دبیران قابل توجهی از ایل ممسنی شد. با خلع خوانین و کدخداها از رأس هرم عشیره ای و دگرگونی در ساختار اجتماعی ممسنی، مردمان این دیار بیش از پیش به مسئله آموزش عنایت ورزیدند و به عنوان قشری فرهنگی ابراز وجود نمودند. بر این اساس، موی سپیدان ممسنی بیش از پیش به ترغیب فرزندان خود جهت ادامه تحصیلات آکادمیک تأکید ورزیدند تا با کسب مشاغل و مناصب اجرایی / بوروکراتیک (ترویج فرهنگ پشت میز نشینی) بر تراژدی کار در اراضی زراعی فائق آیند. برآیند چنین نگرشی تبدیل ممسنی به ذخایر عظیم نخبگان علمی / آکادمیک طی چند دهه اخیر بوده است که امروزه از آن تحت عنوان «شهر دانشجو» یاد می شود. در حالی که شأن و منزلت اجتماعی بن مایه نخبگان آکادمیک را شکل می دهد، امروزه در نتیجه ضعف بسترهای لازم برای اشتغال جوانان دانش آموخته در بخش های دولتی و خصوصی از یکسو و تنگناهای معیشتی از سوی دیگر، مقوله «ثروت» اقتصادی بیش از «منزلت» اجتماعی حائز اهمیت و به یک ارزش مهم در جامعه تبدیل شده است. تحت چنین شرایطی با توجه به تولید و صادرات گسترده نخبگان علمی و دانشگاهی ممسنی به اقصی نقاط کشور و برخورداری نسل پیشین این منطقه از مشاغل اجرایی گوناگون در بدنه دولت از یکسو و نیاز امروز نسل جوان به اشتغال و سرمایه برای رفع تنگناهای معیشتی، خرید مسکن، ازدواج و غیره از سوی دیگر، پرورش نخبگان فنی و تکنوکراتیک در این شهرستان ها و بهره مندی از اندیشه های آنها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. ضمن آنکه شواهد میدانی حاکی از این است که نسل جدید (اصطلاحاً دهه هشتادی) با مشاهده ناکامی نسل دهه شصتی ها و دهه هفتادی ها در زمینه اشتغال یابی از دریچه تحصیلات، به مشاغل فنی بیشتر عنایت دارند؛ هر چند فشار برخی خانواده ها بر فرزندان خود جهت قبولی در کنکور سراسری و خرج هزینه های هنگفت برای

تحصیل در رشته پزشکی در اروپای شرقی (بدون سنجش میزان توانمندی و استعداد آنها) همچنان پابرجاست. براین اساس، شناخت علایق و کشف استعدادهای فرزندان از سوی والدین (به دور از چشم و هم چشمی های اجتماعی در رابطه با تحصیل فرزندان شان در رشته های خاص هم چون پزشکی) با کمک مشاورین تحصیلی و حمایت نهادهای ذی ربط از آنها می تواند در پرورش نخبگان فنی در شهرستان ممسنی نقش بسزایی داشته باشد.

در مجموع، گردآوری بانک اطلاعات نخبگان ممسنی در اقصی نقاط شهرستان، ایران و جهان نخستین گام جدی در راستای تقویت کارگروه های توسعه انجمن محور / جامعه محور و نه صرفاً دولت محور / نماینده محور (دستوری) به شمار می رود تا بتوان طرح های پژوهشی توسعه گرایانه آنها را به واسطه حمایت مالی و مدیریتی لازم، عملیاتی ساخت. عزم راستین کارگروه های توسعه برای عملیاتی شدن مباحث تئوریک منتشر شده نخبگان در رابطه با توسعه شهرستان ممسنی (نظیر مقالات منتشر شده در نشریات علمی و سینماهای منطقه ای همانند همایش چالش ها و راهکارهای توسعه پایدار ممسنی و رستم مورخ ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۳ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی) از سوی نهادهای اجرایی این شهرستان، از دیگر گام های استوار در این زمینه به شمار می رود.

۵-۷-۴. الگوی کاریزماتیک

الف) اولویت موضوعات مقیاس خرد / محلی نسبت به رویدادهای سطح کلان/ملی

«مردم داری»، دال مرکزی الگوی کاریزماتیک است. از این رو کارگزاران محلی ممسنی (اعم از نماینده، فرماندار، دادستان و جزاینها) ناگزیر از تعامل اجتماعی روزمره با انسان های عاطفی این شهرستان هستند، به طوری که بیشترین زمان خود را صرف تماس های چهره به چهره می کنند. در چنین شرایطی، کارگزاران از پی گیری امور مرتبط به رشد و توسعه پیکره فضایی ممسنی در سطح کلان / ملی باز می مانند. خلاصه، واهمه از کاهش محبوبیت و جایگاه مردمی در الگوی کاریزماتیک آسیبی جدی در میان کارگزاران ممسنی به شمار می رود که مانع از پیشبرد مسیر صحیح توسعه این شهرستان می گردد.

ب) نوچه پروری در برابر نخبه پروری

الگوی کاریزماتیک مبتنی بر رابطه «مراد - مریدی» و خوراک آن، «نوچه پروری / حامی پروری» است. رهبران به نوچه های خود بها می دهند و نوچه ها نیز به اجابت دستور رهبران می پردازند. آن دسته از کارگزاران محلی ممسنی که از وجهه کاریزماتیک برخوردارند، از نوچه های دل داده ای برخوردارند که در بزنگاه های سیاسی به نفع آنها بسیج می شوند. سینه چاکی توده ها و نوچه ها برای برخی نمایندگان حوزه انتخابیه ممسنی و رستم که در نگاه آنها از فره و محبوبیت خاصی برخوردارند، گویای این امر است. از این رو، بیش از آنکه نخبگان مبتنی بر مشی عقلایی و رسمی موتور محرک توسعه ممسنی

باشند، توده‌ها، متنفذین محلی و نوجه‌ها نقش احساسی و غیررسمی قابل توجهی ایفاء می‌کنند و حتی به لابیست‌های اداری در مشاغل دولتی تبدیل می‌شوند.

پ) ارجحیت مطالبات شخصی بر خیر عمومی

الگوی کاریزماتیک مبتنی بر اجابت تقاضاهای فردی است، به‌طوری‌که برخی کارگزاران و مدیران محلی ممسنی در این زمینه کوشا هستند. اگرچه پی‌گیری کار شهروندان یکی از وظایف مدیران است، ولی پیشبرد امورات ارباب‌رجوع در بستری غیررسمی و مبتنی بر پیوندهای خویشاوندی / تباری مانع از تأمین خیر عمومی در چارچوب ضوابط رسمی می‌گردد. برخی از نمایندگان حوزه انتخابیه نمونه‌تپیک انجام کارهای شخصی مبتنی بر ارزش‌های عشیره‌ای هستند تا ضمن کسب محبوبیت مردمی، پایگاه سستی رأی خود را در کارزارهای انتخاباتی حفظ نمایند. تحت چنین شرایطی، نمی‌توان از تأمین منافع همگانی شهروندان و خیر عمومی سخن به میان آورد.

ت) دورماندن از سیل انتقادات

کارگزاران کاریزماتیک ممسنی صرف‌نظر از برجای گذاشتن هرگونه کارنامه عملکردی، از معرض انتقادات مبنی بر ناکامی در پیشبرد پروژه‌های کلان صنعتی، تقویت زیرساخت‌های فرهنگی و اجتماعی در مقیاس محلی دور می‌مانند؛ چراکه نوجه‌ها و حامیان جان‌فدای‌شان به مثابه سپردفاعی در برابر منتقدان عمل می‌کنند و از آنها چهره‌ای قدیس می‌سازند.

۵-۷-۵. الگوی بوروکراتیک

الف) نقض اصل تفکیک قوا

درحالی‌که کارویژه قوای سه‌گانه مقننه، مجریه و قضاییه در سطح کلان کشور تعریف شده است، اما در مقیاس محلی همچون ممسنی، برخی نمایندگان ادوار مجلس با اعمال نفوذ در عزل و نصب‌های قوه مجریه، اصل تفکیک‌قوا را زیر سؤال می‌برند. افزون‌براین، به‌دلیل ضعف دستگاه‌های اجرایی در پیشبرد وظایف خود به‌ویژه در حوزه‌های زیرساختی و عمرانی ممسنی، نهادهای مرتبط با قوه قضاییه هم‌چون دادستان نیز تحت‌عنوان مدعی‌العموم خلأ نهادهای اجرایی در سطح شهرستان را پوشش می‌دهند. اگرچه این مسئله حل‌وفصل مشکلات روزمره شهروندان را به‌همراه دارد، اما مانعی در برابر استقلال قوه مجریه محسوب می‌شود. ازاین‌رو قوه مجریه ممسنی شدیداً تحت‌الشعاع کنش سایر قوا قرار دارد و چندان قادر به نقش‌آفرینی مستقل نیست.

ب) خویشاوندمحوری اداری / مدیریتی

باتوجه به ساختار عشیره‌ای ممسنی، تغییرات مدیریتی و گزینشی در دستگاه‌های اجرایی تحت تأثیر ملاحظات طایفه‌ای قرار دارد، به‌طوری‌که خویشاوندمحوری در عزل و نصب‌های مدیریتی مشهود است. چنین رویه‌ای نه تنها در تعارض با اصل شایسته‌محوری است، بلکه منجر به دل‌چرکینی‌های طایفه‌ای می‌گردد، به‌طوری‌که هرچهار سال یک‌بار تغییرات گسترده‌ای مبتنی بر خویشاوندباوری در نهادهای اداری ممسنی رخ می‌دهد و این نهادها را به‌جولانگاه گروه‌های خویشاوندی، متنفذین محلی و موی‌سپیدان در راستای روی کار آوردن مدیران و مجریان هم‌تبار تبدیل می‌نماید.

پ) رویارویی عشیره‌ای / طایفه‌ای

تغییرات مدیریتی پیاپی در دستگاه‌های اجرایی ممسنی زمینه بازی بزرگ گروه‌های طایفه‌ای برای تسلط بر مناصب مدیریتی و اجرایی شده است. براین اساس، هریک از گروه‌ها سعی در پس‌زدن دیگری دارند تا به امتیازات کوتاه‌مدت دست یابند. انتخابات در سطح پارلمان، شوراهای اسلامی شهر و روستا بارزترین نمونه‌های رویارویی اینها با یکدیگر هستند که از رهگذر انگاره‌های هویتی، منافع هم‌طایفه‌ای‌های خود را در چارچوب نهادهای بوروکراتیک و دیوان‌سالاری اداری دنبال می‌نمایند. چنین سکانس‌های تکراری در دستگاه‌های اجرایی ممسنی نه تنها زمینه توسعه این فضای جغرافیایی نشده بلکه آزرده‌گی خاطر طوایف از یکدیگر را به همراه داشته است.

ت) ناکارآمدی مدیریتی دستگاه‌های اداری

هنگامی‌که از بوروکراسی (دیوان‌سالاری) سخن به میان می‌آید، نام ماکس وبر جامعه‌شناس آلمانی در اذهان تداعی می‌گردد. درحالی‌که دیوان‌سالاری به منزله گامی در راستای مدیریت عقلایی در برابر مدیریت سنتی و احساسی قلمداد می‌گردد، دستگاه‌های اداری با برخی آسیب‌هایی مواجه هستند که اتلاف وقت نیروهای سازمانی و توده‌ها را به همراه دارد. به‌طور کلی مهمترین آسیب‌های مدیریتی حاکم بر دستگاه‌های اداری شهرستان ممسنی عبارت‌اند از:

جلسه‌محوری: دغدغه برخی مدیران دستگاه‌های اداری، برگزاری سلسله‌جلسات و نشست‌های اداری است. جلسات روزانه و هفتگی مکرر در دستگاه‌های اداری که معمولاً دو ساعت زمان را به خود اختصاص می‌دهد، محفل گردهمایی مدیران و کارشناسانی است که به اصطلاح خود، به کار کارشناسی می‌پردازند و نقطه‌نظرات خود را برای پیشبرد امور مطرح می‌سازند. باوجوداین، پرداختن به برخی مباحث حاشیه‌ای به جای موضوعات اصلی از یکسو مانع از خروجی مناسب جلسات می‌شود و ازسوی دیگر منجر به اتلاف وقت ارباب‌رجوع پشت درهای بسته جلسات اداری برای دیدار با مدیران مربوطه می‌گردد.

ملاقات‌محوری: برخی مدیران علاقه خاصی به ملاقات با همتایان خود دارند. این دسته از مدیران بیش از آنکه به محتوا و کیفیت جلسات عنایت داشته باشند، به شکل و کمیت آنها توجه دارند. به نظر می‌رسد تلاش برای افزایش تعداد جلسات به منظور ارائه گزارش عملکرد به نهادهای بالادستی بر روحیه ملاقات‌دوستی مدیران افزوده است.

گزارش‌محوری: گزارش مکتوب نشست‌ها و ملاقات‌ها توسط کارشناسان به مدیران و متعاقباً ارسال آنها به سایر دستگاه‌ها یکی از علاقه‌مندی‌های مدیران است. کمتر مدیری است که گزارش دوست نباشد. جلب رضایت خاطر نهادهای بالادستی را می‌توان عامل کلیدی در گزارش دوستی مدیران دانست. این درحالی‌است که قریب به اتفاق گزارش‌ها از حوصله مطالعه کارشناسان ذی‌ربط نیز خارج است.

سندمحوری: امضاء اسناد از دیگر حوزه‌های مورد توجه مدیران است. برخی اسناد صرفاً بر روی کاغذ باقی می‌مانند و عملیاتی نمی‌گردند، اما به عنوان شاخصی مهم برای گزارش عملکرد مدیریتی محسوب می‌شود. از این رو، بیش از آنکه موضوع اسناد و سازوکارهای عملیاتی آنان مورد توجه باشد، به نظر می‌رسد تعداد و کمیت اسناد امضاء شده برای مدیران اهمیت ویژه‌ای دارد.

به طور کلی پیشنهاد می‌شود، جلسات اداری در شرایط اضطراری تشکیل شود و ملاقات‌ها در راستای دستیابی به اهداف کاربردی و توسعه محور تنظیم گردند. همچنین پیشنهاد می‌گردد از ارسال گزارش‌های اداری پی‌درپی که صرفاً گردش کار بدون خروجی مطلوب را به همراه دارد، خودداری شود. فرجام آنکه، تنظیم اسناد دارای جنبه عملیاتی به جای اسناد صرفاً تشریفاتی و دارای بازتاب رسانه‌ای، ضرورت اساسی دارد.

۵-۶-۷. الگوی تکنوکراتیک

الف) تخریب محیط زیست

فضای جغرافیایی ممسنی آکنده از جنگل‌های بکر و انبوه بلوط در دل زاگرس است. چنین فضایی‌هایی سازنده اکسیژن خالص به دور از هیاهوی زندگی صنعتی و شهری (ترافیک، آلودگی، زندگی ماشینی و ...) هستند. فضای زیست این مناطق مناسب برپایی یوردها / وردهای آرامش‌ساز است. یکی از عوامل مؤثر بر هوش و ذکاوت ذاتی ممسنی‌ها را می‌توان نشأت گرفته از همین فضای طبیعی بکر دانست که با ورودشان به مراکز آموزشی و پژوهشی در کلان‌شهرها شکوفا می‌گردد. در مجموع، هرگونه رویکرد تکنوکراتیک با تغییر فضای جغرافیایی ممسنی (نظیر قطع درختان و تخریب اراضی زراعی برای تأسیس کارخانجات، شرکت‌ها و صنایع) در تعارض با توسعه پایدار (حفظ محیط زیست و منابع آیندگان) خواهد بود و می‌تواند محیط زیست این منطقه را همانند کلان‌شهرها با چالش مواجه سازد.

ب) اولویت اصالت مادی / رفاهی بر اصالت فرهنگی / اجتماعی

الگوی تکنوکراتیک به دنبال بهره‌برداری حداکثری از فضا و منابع موجود (اراضی زراعی، رودخانه‌ها، معادن و جزاینها) است. این الگو با رویکرد فن‌سالارانه در تلاش است تا جایگاه انسان‌ها را از منظر شاخص‌های اقتصادی و رفاهیات ارتقاء بخشد. اگرچه هنوز باشندگان ممسنی با چنین شاخص‌هایی فاصله بسیار دارند و الگوی تکنوکراتیک، تقویت زیرساخت‌های اقتصادی و رفاهی انسان‌ها را پیش‌درآمدی بر توسعه فرهنگی می‌داند، اما واقعیت‌های میدانی این منطقه حاکی از آن است که حتی نوسازی کالبدی در برخی محله‌های شهری و سکونتگاه‌های روستایی نتوانسته است در نگرش فرهنگی ایستای ساکنان این شهرستان که مبتنی بر علایق طایفه‌ای / زیستگاهی است، تحول چندانی ایجاد نماید. علاوه بر این، اتخاذ هرگونه رویکرد تکنوکراتیک فارغ از توجه به ظرفیت‌های موجود (نظیر تمرکز صرف بر توسعه صنعتی و نادیده‌انگاشتن مکانیزاسیون کشاورزی) می‌تواند ممسنی را از مسیر صحیح توسعه منحرف سازد و اتلاف وقت در پروژه‌های غیرعملیاتی را در پی داشته باشد. روی هم رفته، پیشبرد توأمان مقوله‌های اصالت اقتصادی و فرهنگی انسان‌ها حائز اهمیت است؛ چراکه تمرکز بیش از اندازه بر یکی، لزوماً نمی‌تواند شکوفایی دیگری را به همراه داشته باشد.

۶. نتیجه‌گیری و الگوی بهینه توسعه

نتایج نشان داد الگوهای مختلفی را برای توسعه شهرستان ممسنی می‌توان متصور بود. براین اساس، هریک از الگوهای شش‌گانه توسعه یعنی دموکراتیک، نوسازی آمرانه، الیت، کاریزماتیک، بوروکراتیک و تکنوکراتیک با مزایا و معایبی همراه هستند که پیاده‌سازی آنها در این فضای جغرافیایی لزوماً منتج به توسعه نمی‌شود. الگوی دموکراتیک به دلیل تمرکز بر سطح تحلیل کلان و نادیده‌انگاشتن امورات خرد / محلی از یکسو و ضعف عنایت به مشکلات زیرساختی ممسنی از سوی دیگر، به تنهایی نمی‌تواند توسعه این شهرستان را رقم زند. الگوی نوسازی آمرانه با آسیب‌هایی مانند نادیده‌انگاشتن فرهنگ، جامعه و سیاست و منافع شخصی کوتاه‌مدت مواجه است. الگوی الیت با آسیب‌هایی نظیر دستوری‌اندیشی، جزیره‌ای اندیشی، فرامحلی‌اندیشی، سنتی‌اندیشی، خودمحوری‌اندیشی و آکادمیک‌اندیشی محض مواجه است. الگوی کاریزماتیک ضمن اولویت‌بخشی به موضوعات مقیاس خرد / محلی نسبت به رویدادهای سطح کلان / ملی با آسیب‌هایی مانند نوجه‌پروری، ترجیح تقاضاهای شخصی بر خیر عمومی و دورماندن از سیل منتقدان مواجه است.

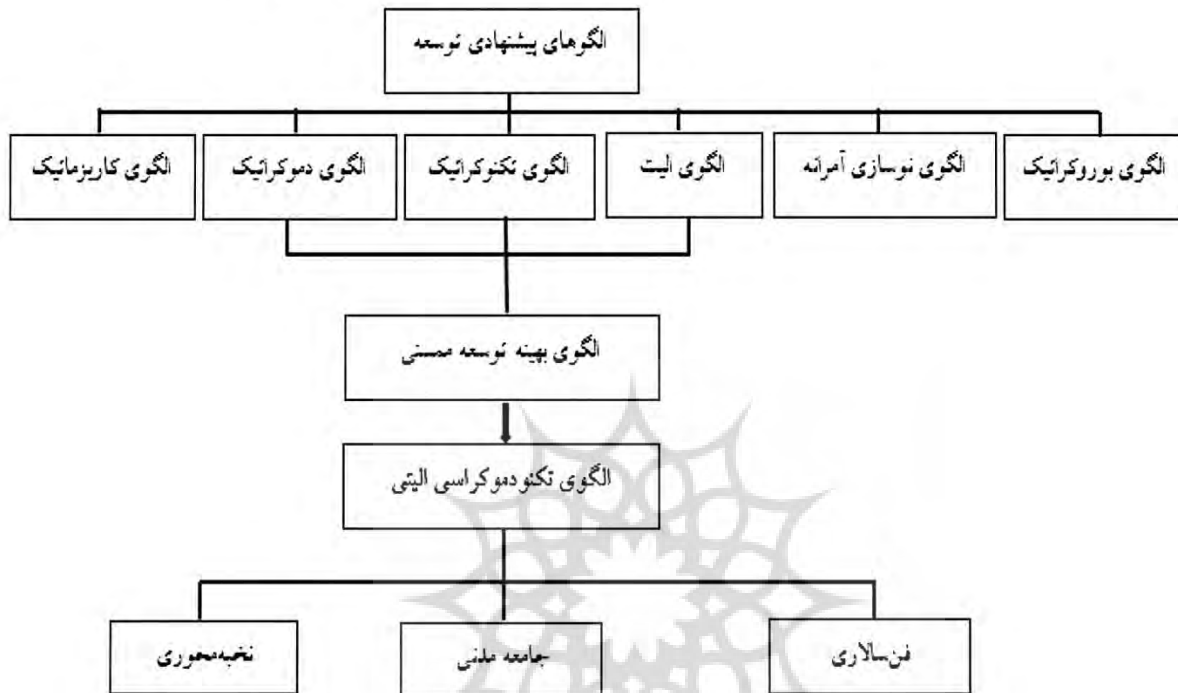
از سوی دیگر، الگوی بوروکراتیک آسیب‌هایی هم چون نقض اصل تفکیک قوا، خویشاوندمحوری اداری / مدیریتی و رویارویی عشیره‌ای / طایفه‌ای را به همراه دارد. با توجه به اینکه الگوی بوروکراتیک واحدها به مثابه رایج‌ترین الگو، ناظر بر تقسیم وظایف دستوری و سلسله‌مراتبی از بالاترین تا پایین‌تر لایه سازمان است، خلاقیت کارگزاران و کارمندان در آن کمتر به چشم می‌خورد. هرچند در فرهنگ عشیره‌ای / ایلپاتی، نظم سلسله‌مراتبی و ماشینی به واسطه تحرکات طایفه‌ای و

غیررسمی تضعیف می‌گردد، اما صرفاً گروه‌های خوشاوندی به آمال خویش در نهادهای اداری دست می‌یابند. ضمن آنکه مبنای تقسیم پست‌ها در ساختار عشیره‌ای بیش از آنکه تخصص باشد، علقه تباری مدیران است. بنابراین مدیران هم‌تبار، معارفه و مدیران وابسته به دیگر دودمان‌ها، تودیع می‌شوند. درحالی‌که در الگوی سازمان بر بنیاد ارباب‌رجوع، رضایت مشتری شرط اساسی بقای سازمان است، اما متنفذین محلی با کنش‌های غیررسمی و زد و بندهای تباری، عمده مشتریان را از نهادهای دولتی و خصوصی ناراضی می‌سازند و تنها عده محدودی از خویشاوندان و آشنایان کار خود را در محافل اداری پیش می‌برند. فرجام آنکه، برخی نهادهای مدیریتی نظیر بخش‌داری‌ها برحسب منطقه عملیاتی (بخش‌های مرکزی ممسنی، دشمن‌زیاری، جوزار، ماهور میلانی، بخش مرکزی رستم و سورنا) در الگوی بوروکراتیک تعریف شده‌اند، اما نبود نیروی انسانی حرفه‌ای و متخصص در این بخش‌ها مانع از پیشبرد اهداف توسعه‌ای شده است. ساختار بوروکراتیک بر مبنای پروژه نیز در نه تنها محافل سازمانی / اداری ممسنی تعریف نشده، بلکه بعضاً دست‌اندازی در مسیر طرح‌ها و نوشتارهای پژوهشی به‌وفور یافت می‌شود. کارشناسان برخی از این نهادها در صورت مشاهده کتب و مقالات ارزنده پژوهشگران متخصص ممسنی، واکنش مثبت چندانی نشان نداده و مراتب قدردانی از پژوهشگران را به‌عمل نمی‌آورند. سرانجام، الگوی تکنوکراتیک می‌تواند بدون رعایت ملاحظات محیط‌زیست، توسعه پایدار را با چالش مواجه سازد و با اولویت‌بخشی به شاخص مادی / رفاهی مانع از پیشبرد اصول فرهنگی / اجتماعی گردد.

بر پایه یافته‌ها و نتایج، الگوی توسعه شهرستان ممسنی نمی‌تواند صرفاً بر بنیاد یکی از الگوهای شش‌گانه اخیر استوار شود و تمرکز بر یکی، بازماندن از دیگری را به‌همراه دارد. این مسئله ریشه در عقب‌ماندگی و توسعه‌نیافتگی همه‌جانبه این شهرستان دارد. از میان شش الگوی مذکور، به‌نظر می‌رسد سه الگوی بوروکراتیک، کاریزماتیک و نوسازی آمرانه چندان نمی‌توانند در پیشبرد توسعه ممسنی موفق ظاهر شوند؛ چراکه الگوی بوروکراتیک مبتنی بر دیوانسالاری طایفه‌ای، الگوی کاریزماتیک مبتنی بر عواطف عشیره‌ای و نوسازی آمرانه مبتنی بر دگرگونی‌های کالبدی کوتاه‌مدت توأم با نادیده‌انگاشتن شاخص‌های مدنی است. از سوی دیگر سه الگوی تکنوکراسی، دموکراسی و الیت بهتر می‌توانند الگوی بهینه توسعه ممسنی را تحت عنوان «تکنودموکراسی الیتی» رقم بزنند؛ چراکه تکنوکراسی با تمرکز بر نیازهای اقتصادی و فنی بنیادین این شهرستان زمینه اشتغال، رفاه، صنعت و کشاورزی مکانیزه را می‌تواند فراهم آورد. توجه به ابعاد زیست‌محیطی پروژه‌ها در راستای توسعه پایدار نیز ضرورت دارد. عنایت الگوی دموکراتیک به مبانی دموکراسی، رسانه، مطبوعات، اصناف و به‌ویژه جامعه مدنی نقش بسزایی در رعایت حقوق شهروندی انسان ممسنی دارد. الگوی الیت نیز با به‌کارگیری نخبگان در رأس امور منجر به تخصصی‌شدن امور و بازدهی بیشتر می‌گردد. از این رو، الگوی تکنودموکراسی الیتی در معنای تعریف و اجرای پروژه‌های زیربنایی / اقتصادی / فنی در بستری دموکراتیک و با محوریت نخبگان را می‌توان به‌عنوان الگوی بهینه توسعه

در شهرستان ممسنی معرفی نمود که با عبور از ملاحظات عشیره‌ای، عاطفی و کوتاه‌مدت، تأمین منافع بلندمدت همگانی در پیکره فضایی ممسنی را دنبال می‌نماید.

مدل مفهومی (۱) الگوی بهینه توسعه ممسنی



۷. تقدیر و تشکر

از نویسندگانی که آثارشان مورد استفاده قرار گرفته است، قدردانی می‌شود. همچنین از اندیشمندانی که مفهوم توسعه و راه توسعه را به هر دو نویسنده آموختند، تشکر می‌شود. درود بر الوهیت باطنشان.

۸. منابع مالی

نویسندگان با وجود پژوهش‌های دامنه‌داری که تا کنون درباره فضای جغرافیایی ممسنی انجام داده‌اند، هنوز نتوانسته‌اند منابع مالی مشخصی برای سایر پژوهش‌های خود در این باره فراهم کنند. مقامات و کارگزاران توسعه ممسنی در این باره مسئولیت بر عهده نمی‌گیرند و از هیچ حمایت مادی و معنوی تا کنون نویسندگان را برخوردار نکرده‌اند، حتی در برخی مواقع با رجعت به آنها برای اخذ آمار و ارقام مستند، با آنها همراهی نشده است. با این حال نویسندگان که با انگیزه شخصی و با تعهد به علم و توسعه‌مندی زادگاه خود (نورآباد فارس) اقدام به ارائه راهکار در قالب نوشتار کرده‌اند، باشد که آیندگان به نیکی از آنان یاد کنند. حمایت درگاه احدیت همراه ایشان باد.

۹. فهرست منابع

- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۵)؛ جامعه‌شناسی توسعه، باتجدیدنظر، اصلاحات و اضافات کلی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات کیهان.
- افتخاری، اصغر و مرتضوی‌امامی، سیدعلی (۱۳۹۱)؛ مقایسه نظریه اقتدار کاریزماتیک با رهبری امام خمینی (ره)، فصلنامه پژوهش‌های انقلاب اسلامی، سال اول، شماره ۱.
- اکبری، حسین و فخاری، روح‌اله (۱۳۹۵)؛ نقش قومیت در رفتار انتخاباتی اجتماعات چندقومیتی (مورد مطالعه: شهرستان بجنورد)، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره ۲.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۵)؛ مدیریت عمومی، ویراست سوم، تهران، نشر نی.
- بهمن‌بیگی، محمد (۱۴۰۱)؛ طلای شهامت، شیراز: انتشارات همارا.
- جلائی‌پور، حمیدرضا (۱۳۹۲)؛ جامعه‌شناسی ایران، جامعه کژمدرن، تهران: نشر علم.
- حسینی، سیدمحمدحسین و صادقی، وحید (۱۴۰۱)؛ تبیین الگوی بومی توسعه در شهرستان ممسنی، فصلنامه جغرافیا و روابط انسانی، دوره پنجم، شماره ۳.
- حسینی، سیدمحمدحسین و صادقی، وحید (۱۴۰۲)؛ آسیب‌شناسی کارگروه‌های توسعه در شهرستان ممسنی، پایگاه خبری - تحلیلی صدای ایل.
- حسینی، سیدمحمدحسین و صادقی، وحید (۱۴۰۲)؛ نیاز جامعه امروز ممسنی و رستم: پرورش نخبگان علمی یا فنی، پایگاه خبری - تحلیلی صدای ایل.
- خیبریان، سکینه و همکاران (۱۴۰۲)؛ طراحی مدل جذب و به‌کارگیری نخبگان در نظام اداری ایران در راستای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری، فصل‌نامه سیاست‌های راهبردی و کلان، بهار ۱۴۰۲، دوره ۱۱، شماره ۱.
- دفتر بررسی‌های سیاسی و اجتماعی مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۵)؛ بازشناسی مفهوم تکنوکراسی، مجله مجلس و پژوهش، شماره ۱۹.
- رضائیان، علی (۱۳۹۲)؛ مبانی سازمان و مدیریت، ویراسته علی‌اصغر پورعزت، تهران، سمت.
- زاهدی، محمدجواد (۱۳۹۶)؛ توسعه و نابرابری، تهران: انتشارات مازیار.
- ساعی، احمد (۱۳۸۹)؛ توسعه در مکاتب متعارض، تهران: نشر قومس.
- سریع‌القلم، محمود (۱۳۸۴)؛ عقلانیت و آینده توسعه‌یافتگی ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک.
- شهرام‌نیا، سیدامیرمسعود و اسکندری، مجید (۱۳۹۸)؛ ناکارآمدی نخبگان سیاسی در کارآمدسازی روند توسعه ایران عصرپهلوی، مجله گنجینه اسناد، سال بیستم، دفتر اول، شماره ۷۷.
- صادقی، وحید (۱۳۹۳)؛ بررسی تأثیر طایفه‌گرایی بر الگوی رأی‌دهی (مطالعه موردی: شهرستان ممسنی)، پایان‌نامه منتشرنشده کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

- صادقی، وحید (۱۴۰۲): تبیین عوامل مؤثر بر پیروزی نامزدها در پیکارهای انتخاباتی و ارائه الگوی بهینه، رساله دکتری منتشر نشده جغرافیای سیاسی، مشهد: دانشگاه فردوسی.
- فولادیان، مجید (۱۳۹۸): صورت‌بندی جامعه‌شناختی تئوری کاریزمای وبر، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره بیستم، شماره ۳.
- گلدتروپ، جی.ای (۱۳۷۰): جامعه‌شناسی جهان‌سوم، ترجمه جواد طهوریان، تهران، انتشارات آستان قدس.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۹۱): جامعه‌شناسی توسعه، (رشته علوم اجتماعی)، تهران، انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- مجتهدزاده، پیروز (۱۳۹۱): جغرافیای سیاسی و سیاست جغرافیایی، (ویراست ۲)، تهران، سمت.
- مور، برینگتون (۱۳۶۹): ریشه‌های اجتماعی دیکتاتوری و دموکراسی، ترجمه حسین بشیریه، تهران، نشر دانشگاهی.
- نوح‌هراری، یووال (۱۴۰۱): رسانه‌های اسرائیل در هفته‌ای که گذشت؛ معترضان به تغییرات قضایی، از اقتصاددانان تا یووال نوح‌هراری، گزارش تهیه‌شده توسط فرنوش رام در رادیوفردها قابل دسترسی پایگاه اینترنتی:

<https://www.radiofarda.com/a/32274112.html>

- Adler, P.S (1999). Building better Bureaucracies, Academy of Management Executive, Vol 13, No 1.
- Apter, David, E (1987): Rethinking Development: London, Sage.
- Cook, V.M (2004). Revising the Bureaucratic Ideal: the new left and the new public administration, dissertation for the degree of master of public administration. faculty of the department of political science, Kutztown university of Pennsylvania.
- Deflem, M (2000). Bureaucratization and Social Control: Historical foundations of international police cooperation, Law & Society Review, Vol 34, No 3.
- Greg, Ch & Williams, D.W (2007). How Political Support Influences Red Tape through Developmental Culture, Policy Studies Journal, Vol 35, No 3.
- Kotnis, B (2004). Enabling Bureaucracies in Education: A case study of formalization in an urban district and schools, dissertation for the degree of doctoral philosophy, Faculty of the graduate school of the state university of New York at Buffalo.
- Marsden, P.V & Cook C.R & Knoke, D (1994). Measuring Organizational Structures and Environments, The American Behavioral Scientist, Vol 37, No 7.