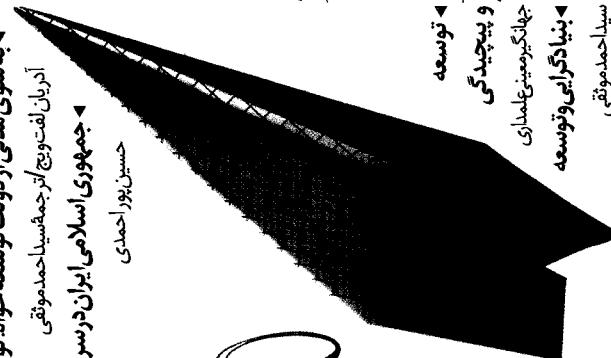


روزهای اندیشه

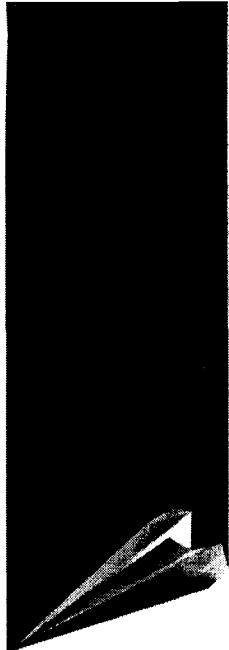
در ایران ▶ تعامل اقتصاد و سیاست خارجی در جمهوری اسلامی ایران
محمد جعفر جواد
گذارگذار سوم: پیش شرط توسعه در ایران امروز
محسن زانی

▶ به سوی مدلی از دولت توسعه خواهد توجهی دوباره به سیاست
آریان لافت و توجه شناسی‌ایمده موقنی

▶ جمهوری اسلامی ایران در سراسرالالئی جهانی شدن اقتصاد
حسین پژوه‌احمدی



- شماره نوزدهم • پاییز ۱۳۸۵ • ۲۴۰۰ تومان
- توسعه سال دنجم و پیشیدگی جهانگردی پژوهش‌های علمی
- پیاده‌گرایی و توسعه سیاست‌های موقنی
- دیپلماتیسی اقتصادی هارون‌الرشید از رحمة مهدی عباسی
- توسعه ملی و سیاست خارجی در نظام بین‌المللی جهانی شده سید حسین سیف‌زاده
- دولت توسعه خواهد در ایران: الگویی برای مطالعه و موانع توسعه در ایران مهدی عباسی



گذار از گذار سوم: پیش شرط توسعه در ایران امروز

دکتر محسن رنانی

مقدمه

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

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

نظام سیاسی و سازمان اجتماعی

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

به کار رفته‌اند).

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

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

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

انعطاف‌پذیری و کنترل‌پذیری سازمان^(۵)

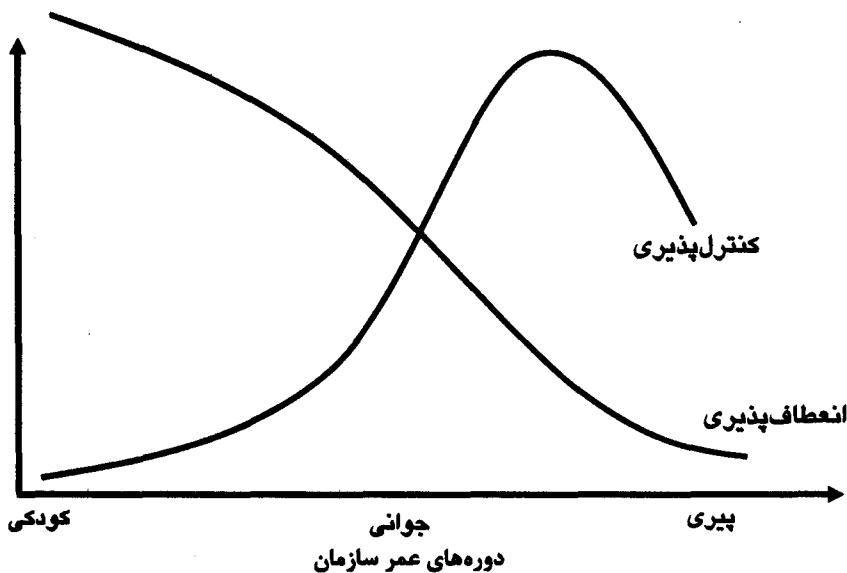
همه سازمان‌ها و نظام‌های سیاسی، تولدی دارند و مرگی. فاصله این تولد تا مرگ گاه چند روز و گاه چندین قرن به طول می‌انجامد. در فاصله این تولد و مرگ، سازمان‌ها و نظام‌های سیاسی مراحل مختلفی را از سر می‌گذرانند. گاه در طول عمر خود، یک سازمان بارها و بارها به مراحل قبل باز می‌گردد. اما هیچ سازمانی نمی‌تواند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

در یک نگاه کلی، سازمان‌ها و نظام‌های سیاسی (تأسیسی) تولد می‌یابند، رشد می‌کنند، به تکامل می‌رسند، پیر می‌شوند و می‌میرند. برخی سازمان‌ها و نظام‌ها صدها سال در دوران جوانی می‌مانند و برخی چند ساله به پیری می‌رسند. این‌که طول عمر سازمان‌ها و زمان لازم برای طی هر مرحله عمر سازمان چه باشد، در مورد نظام‌های سیاسی، بستگی جدی دارد به این‌که ساختارهای تاریخی به جا مانده از گذشته چه باشند و چگونه عمل کنند و نیز ساختارهای طراحی شده جدید تا چه حد سازگار و توانمند عمل کنند. همچنین اثر نیروهای بیرون از نظام نیز می‌تواند بر طول هر یک از مراحل عمل سازمان اثر بگذارد. این‌که یک سازمان در کجای مراحل عمر خود ایستاده است را از دو ویژگی کلی آن سازمان می‌توان دریافت: قابلیت انعطاف و کنترل‌پذیری.

سازمان‌ها و نظام‌های جوان، قابلیت انعطاف بالایی دارند، اما کنترل‌پذیری آنها بسیار پایین است. به تدریج با رشد و تکامل سازمان، قابلیت انعطاف کم می‌شود و کنترل‌پذیری بالا می‌رود. اما کنترل‌پذیری سازمان، پس از رسیدن به نقطه حداکثر خود، دوباره در مراحل پیری، کاهش می‌یابد (شکل یک) ^(۶).

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

شکل ۱: تحول ویژگی‌های سازمان



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

۱. سرعت در تصمیم‌گیری و اقدام
۲. اتخاذ تصمیمات آرمانی و احساسی همراه با عقلانیت پایین.

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

همراه با عقلانیت پایین» موجب می‌شود که کترل پذیری رفتار نظام بسیار پایین باشد. هر یک از اجزای نظام در حوزه خود راً تصمیماتی می‌گیرد که بقیه اعضا و اجزا را تحت تأثیر قرار می‌دهد بدون آن که پاسخگوی رفتار خود باشد. این پذیده در بد و تأسیس هر نظام سیاسی تأسیسی هر روز و بارها اتفاق می‌افتد.

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

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

أنواع مشكلات سازمان

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

بنابراین وجود مشكل، طبیعی و لازمه پویایی سازمان‌ها و نظام‌ها است. اما گاهی در یک مرحله از عمر سازمان برخی از مشكلات پدید می‌آیند که یا بسیار ماندگارند و به طور طبیعی حل نمی‌شوند یا اصولاً مشكلی است که مربوط به مرحله دیگری از عمر سازمان است و اکنون رخ داده است. این گونه مشكلات را - که معمولاً حل آنها نیازمند مدیریت ویژه است و گاهی نیز سازمان، خودش از درون، قادر به حل آنها نیست - مشكلات غیرطبیعی و آسیبرسان می‌نامند. شب اداری برای یک کودک عادی است و مشكلی طبیعی محسوب می‌شود که بسیاری از کودکان به آن دچار می‌شوند و با عبور کودک از این مرحله از عمر خود، مرتفع خواهد شد. اما این مسئله برای یک فرد بالغ، غیرطبیعی است و برای حل آن باید از پزشک (از بیرون سازمان) کمک گرفت.

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

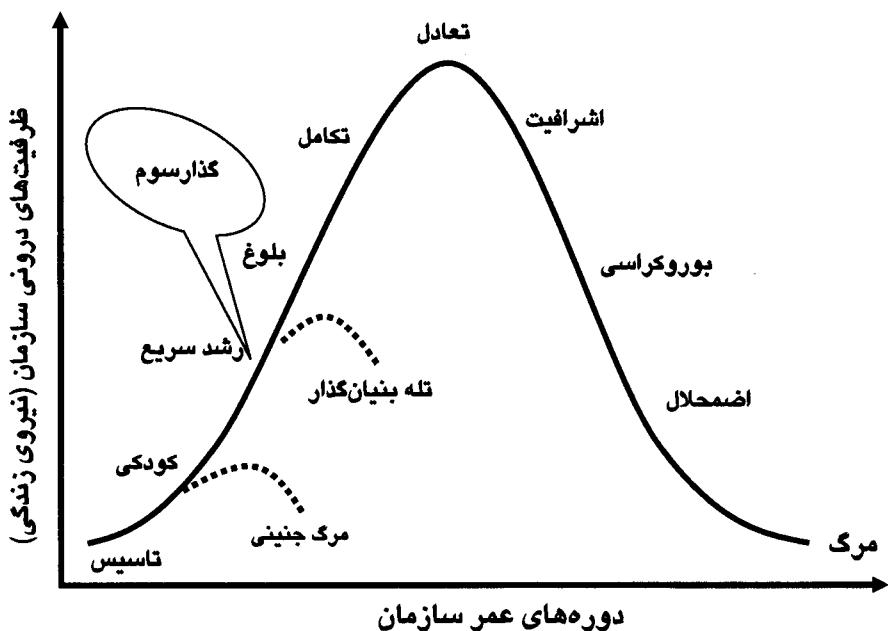
برخی مشکلات جدید نیز در مرحله گذار فعلی (گذار از مرحله «رشد سریع» به مرحله بلوغ) رخ نموده است که منجر به «عدم کترول پذیری» نظام شده است و تناقض «نظام جوان با ویژگی نظام های پیر» را پدید آورده است.

مراحل زندگی یک نظام (سازمان)^(۷)

سازمانها و نظام های اجتماعی نیز همانند موجودات زنده و دیگر سیستم های طبیعی و انسانی، دارای دوره حیات هستند و در طول دوره زندگی خود مراحل مختلفی را با ویژگی های متفاوتی طی می کنند. مجموعه مراحل عمر یک سازمان را می توان به ده مرحله اصلی تفکیک کرد: استقرار (یا تأسیس)، کودکی، «رشد سریع»، بلوغ، تکامل، تعادل، اشرافیت، بوروکراسی، اصلاح (یا بوروکراسی منجمد)، سرانجام مرگ.

این مراحل ده گانه عمر سازمانها را می توان آن گونه که در شکل دو ترسیم شده است به صورت یک منحنی نمایش داد.^(۸) در پنج مرحله اولیه، سازمان دوره جوانی خود را طی می کند و دائمآ نیروی حیاتی آن افزایش می یابد. افزایش نیروی حیاتی به منزله افزایش توانایی درونی سازمان برای از سرگذراندن مشکلات و رفع موانع حرکت و بقای سازمان است. سازمان پس از پنج مرحله جوانی و طی دوره ای از تعادل، وارد مراحل پیری می شود. نظام های سیاسی - اجتماعی که همواره پویا و بالنده می مانند، نظام هایی هستند که در طی دوره های جوانی، نه تنها به اندازه کافی ظرفیت سازی می کنند بلکه ساز و کارهای تحول و پویایی را در خود تعییه می کنند به گونه ای که پس از دوره تعادل وارد مراحل پیری نمی شوند، بلکه خود را به یک منحنی عمر بالاتر منتقل می کنند. این نظام ها همواره به طور دورنزا با فرایندهای خود اصلاحی و خود انطباقی به نقد خود می پردازند و همواره ایده ها، بهانه ها و خلاقيت های کافی برای تحول چارچوب های خود دارند. اما نظام هایی که در همان چارچوب اولیه به حیات خود ادامه می دهند، لاجرم بر روی همین منحنی اولیه عمر سازمانی می مانند و وارد مراحل پیری می شوند.

شکل ۲: مراحل زندگی سازمان (نظام اجتماعی تأسیسی)



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

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

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

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

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

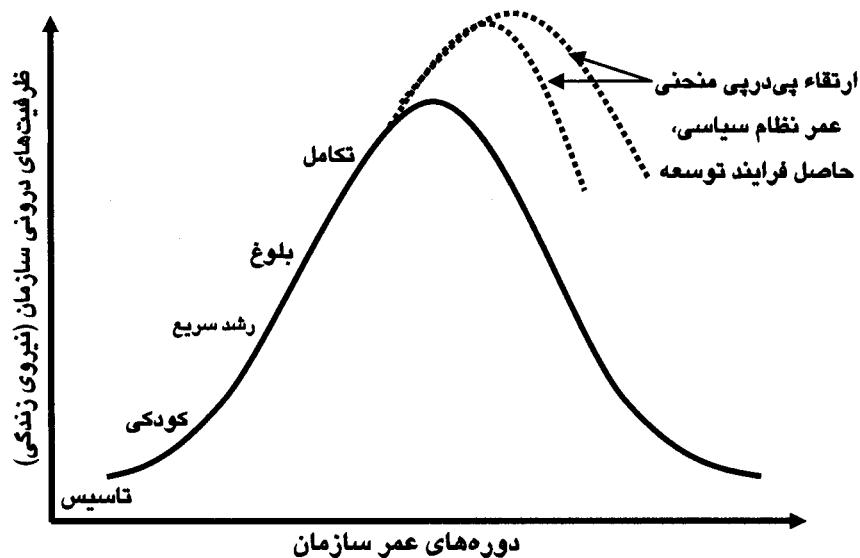
هر چه در دامنه منحنی عمر سازمان‌ها بالاتر می‌رویم، قاعدتاً دامنه زمانی هر مرحله، بلندتر می‌شود. یعنی اگر مرحله تأسیس یک نظام دو سال به طول می‌انجامد، مرحله کودکی آن بیش از دو سال خواهد بود و به همین ترتیب بقیه مراحل. اما برخی نظام‌ها به دلایلی - به ویژه زمانی که نقص‌های ساختاری دارند یا دچار مشکلات آسیبناک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

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

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

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

شکل ۳: فرایند توسعه و ارتقاء ظرفیت حیاتی نظام‌های سیاسی



ویژگی‌های مراحل عمر سازمان یا نظام الف) تأسیس

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

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

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

ب) کودکی

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

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

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

نداشته‌اند - نمی‌تواند برای ما سودمند باشد.

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

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

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

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

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

ج) رشد سریع

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

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

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

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

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

رفتار سازمان در این دوره عمدهاً واکنشی است و نه نوآورانه و مبدعانه و مدیریت اقتضایی و مصلحتی^(۱۱) جریان دارد. امور همچنان - مانند دوره کودکی - به روش سعی و خطا انجام می‌شود و اشتباهات مهمی در این دوره رخ می‌دهد. در واقع تصمیمات و اصلاحات در این دوره نه روشنمند است و نه سازگار. درباره همه چیز به صورت موردى و «وضع خاص»^(۱۲) تصمیم‌گیری می‌شود.

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

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

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

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

تله بینان‌گذار

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

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

کنند. اگر بینان‌گذاران توانند تمرکز زدایی را پذیرند و برای هویت مستقل جدیدی که سازمان پیدا کرده است احترام قابل نباشند، حادثه بزرگی رخ می‌دهد.

این‌گونه می‌شود که «تله بینان‌گذار» شکل می‌گیرد و آزمونی بزرگ آغاز می‌شود. هم برای نیروهای سازمان و هم برای بینان‌گذاران، تجربه‌ای خطیر در راه است. اگر بینان‌گذاران از یکسو و کارآفرینان و نیروهای خلاق در سازمان‌ها، یا سیاستمداران، بوروکرات‌ها، احزاب، گروه‌های مرجع و سایر نهادهای مدنی در یک نظام سیاسی، از سوی دیگر، هوشیاری به خرج ندهند و خودمحوری کنند، عدم عبور سریع از تله بینان‌گذار می‌تواند به مرگ زودرس سازمان بیانجامد (شکل دو). چرا که سازمان قادر به حل آنها نیست. در این حالت اگر نیروهای متعهد سازمان (از میان بینان‌گذاران و از میان کارآفرینان و بازیگران جدید سازمان یا نظام) توانند با یک همکاری جدی سازمان را از تله بینان‌گذار عبور دهند سازمان در کشاکش نیروهای خودمحور (از دو طرف) زمین‌گیر خواهد شد. ابتدا همه چیز متوقف می‌شود و سرانجام در یک اقدام پیش‌بینی شده یک طرف، سازمان با یک فشار بیرونی و یا بر اثر یک بحران (بحران مالی برای سازمان و بحران سیاسی برای نظام‌ها) منحل خواهد شد. البته گاهی نیز مشکلات آسیب‌ناک این دوره‌گذار از طریق مداخله بیرون از سازمان حل می‌شود (همانند مراجعت به پزشک از سوی یک جوان در آستانه بلوغ برای رفع مشکلات این دوره خود، یا خرید بخشی بزرگی از سهام بنگاه توسط یک شریک جدید یا یکی از بنگاه‌های دیگر، یا مداخله خارجی در یک کشور).

نیروهای مؤثر در دوران‌گذار

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

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

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

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

دو عاقل را نباشد کین و پیکار
نه دانایی ستیزد با سبکسار

اگر نادان به وحشت سخت گوید	خردمندش به نرمی دل بجوید
دو صاحبدل نگهدارند موبی	همیدون سرکش و آزرم جویی
وگر بر هر دو جانب جاهلانند	اگر زنجیر باشد، بگسلانند

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

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

ایران: در گذار سوم

با پیروزی انقلاب اسلامی، یک نظام سیاسی - اجتماعی جدید در ایران مستقر شد. گرچه در طی این دوره این سازمان جدید با مسائل و مشکلات مختلفی از بیرون و درون روبرو شده است، اما ناکامی در عبور به سلامت از مراحل اولیه عمر نظام تاریخی‌ترین به مرحله تکامل، در نهایت به پای ضعف ساختاری سازمان و ناتوانی بنیان‌گذاران آن ثبت خواهد شد. بنابراین پایداری بنیان‌گذاران واقع‌گرا و معهود نظام برای گذر از مرحله رشد سریع به مرحله بلوغ و عبور سریع از تله بنیان‌گذار، بزرگ‌ترین آزمون بنیان‌گذاران معهود این نظام نوپاست. شاید با اندکی مسامحه بتوان پذیرفت که از آغاز انقلاب اسلامی (سال ۱۳۵۶) تا استقرار جمهوری اسلامی (تصویب قانون اساسی) دوره تأسیس سازمان (نظام) قلمداد شود. در این

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

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

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

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

اول انقلاب اداره می شد و این ها همه از ویژگی های دوران کودکی سیستم هاست. بنابراین طبیعی است که نتیجه بگیریم جنگ دوران کودکی نظام سیاسی را طولانی تر از حالت عادی کرد.

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

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

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

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

از این گذشته، برخی مشکلات که ویژه دوره‌های تأسیس و کودکی نظام‌های سیاسی - اجتماعی است در دوره «رشد سریع» نیز همچنان تداوم یافته است و به دوره گذار سوم نیز منتقل شده است. بنابراین اکنون آنها را می‌توان مشکلات غیرطبیعی و آسیبناک به شمار آورد. مهم‌تر، این که این مشکلات در نزاع‌های دوره تله بنیان‌گذار، به محمل تشدید کشاکش‌ها میان بنیان‌گذاران^(۱۴) و کارآفرینان و سایر گروه‌های مرجع یا نیروهای مؤثر

سازمان تبدیل شده است و بنابراین چشم انداز حل آنها مبهم است. در این صورت ممکن است این مشکلات، خود به طولانی شدن دوره تله بنيان‌گذار کمک کنند. اين همه کافی است تا بتوان هم به بنيان‌گذاران واقع‌گرا و متعهد و هم به کارآفرینان متعهد زنهار داد که اگر ميانداري و رهبري حرکت‌های اين دوره را به عهده نگيرند، مدیران خود محور از هر دو طرف، با نحوه عمل خود، تله بنيان‌گذار را به آخرین مرحله عمر سازمان تبدیل خواهند کرد.

امیدهای گذار

خوشبختانه شرایط چندی دست به دست هم داده‌اند تا اميدهایي جدی برای عبور به سلامت از مرحله تله بنيان‌گذار پدیدار شود. نخست اين‌که برخی از بنيان‌گذاران اوليه نيز در ميان رهبري نخبگان و کارآفرینان سازمان (نظام) برای عبور از اين‌گذار حضور دارند. يعني در ميان بنيان‌گذاران اوليه اجتماعي برای بازگردداندن سازمان سياسی و جامعه به وضعیت اوليه (کودکی) وجود ندارد. اين مزيت بزرگی است. اما اين احتمال نيز وجود دارد که اين رهبري به تدریج به کارآفرینان،^(۱۵) بوروکرات‌ها و نیروهای خلاق غير بنيان‌گذار متقل شود. با اين حال، اكثريت و اصلی ترین اين نیروها (بوروکرات‌ها و کارآفرینان خلاق نظام) نيز به منافع عام سازمان (که هم منافع بنيان‌گذاران و حاميانشان را دربرمی‌گيرد و هم منافع پيکره سازمان يا همان جامعه را) متعهدند و در اين اصل که سازمان سياسی کنونی در شرایط فعلی باید بر روی همين منحنی عمر، بالا رود، توافق دارند (يعني نه مرگ سازمانی يا براندازی را می‌پذيرند و نه بازگشت به کودکی نظام را).^(۱۶)

از سوي ديگر، رشد شدید جمعيت و ورود حجم عظيمی از نیروهای جوان و خلاق هم به عرصه فعالیت اجتماعي و هم به آستانه هرم مدیريتي کشور، رشد انفجاری نظام را در پی داشته است. هر چه نظام رشد کند، مقاومت برای منع عبور به مرحله بلوغ، تضعيف می‌شود. همچنين تحولات پی در پی و مؤثر فناوري، بهويژه فناوري اطلاعات و ارتباطات، و انتقال مستقيم و غيرمستقيم آنها به جامعه، نیروی مقاومت و حیات سازمانی جامعه را برای عبور به مرحله بلوغ افزایش داده و می‌دهد.

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

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

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

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

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

آداب گذار

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

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

پارادوکس راسل چه بود؟ نقل است که پس از جنگ جهانی دوم، برتراند راسل این باور را ترویج می‌کرد که حتی اگر بلوک شرق دست به ساخت و تکثیر سلاح‌های اتمی بزند ما (بلوک غرب) نباید چنین کنیم و این سیاست را اعلام نیز بکنیم. استدلال او چنین بود: اگر غرب سلاح اتمی تولید نکند و این سیاست را اعلام کند، نخست این که نگرانی بلوک شرق کاهش می‌یابد و در ساختن سلاح اتمی تعجیل نمی‌کند و دوم این که حتی اگر بلوک شرق این سلاح‌ها را تولید کند و در جنگی علیه ما به کار گیرد ما (تمدن غرب) ممکن است خسارات زیادی متحمل شویم اما به کلی نابود نمی‌شویم و تمدن ما - که توانایی کافی برای بازسازی خود را دارد - دوباره خود از ویرانی جنگ سر بر خواهد آورد و خود را بازسازی خواهد کرد. در صورتی که اگر ما نیز سلاح اتمی تولید کنیم، هنگامی که جنگی درگیرد شرق و غرب علیه یکدیگر سلاح اتمی به کار خواهند برد و احتمالاً بشریت به کلی نابود خواهد شد.^(۱۷)

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

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

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

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

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

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

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

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

شاخص‌های تعهد به سازمان

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

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

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

شرط اول: پذیرش تعامل در چارچوب سازمانی موجود

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

پذیرش است.

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

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

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

شرط دوم: نشکستن آستانه تحمل رقیب

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

شرط سوم: تکرار پذیری

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

متوقف می‌کند و بازی روان سازمانی یا سیاسی را به قایم باشک‌بازی و پس‌گیری‌های فرساینده تبدیل خواهد کرد. در چارچوب نظریه‌بازی‌ها می‌توان نشان داد و تحلیل کرد که معمولاً بازی‌های تکراری به تعادل پایدار می‌رسند و بازی‌های غیرتکراری فاقد تعادل پایدار هستند. تعامل‌های جمعی اجتماعی یا رفتارهای سیاسی معمولاً در چارچوب نظریه‌بازی‌ها قابل تحلیل هستند. به عنوان یک اصل در نظریه‌بازی‌ها می‌توان گفت که اصولاً بازی‌های غیرقابل تکرار از پیش محکوم به شکست یا توقف بازی هستند. بنابراین با پذیرش شرط اول (بازی در چارچوب سیستمی موجود) به طور طبیعی شرط تکرار پذیر بودن رفتارها را نیز باید پذیریم.

شرط چهارم: پیش‌بینی‌پذیری

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

هزینه اجتماعی، کارایی و ثمربخشی سیاست‌ها

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

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

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

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

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

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

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

ارزیابی سیاست‌های رقبا در ایران

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

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

توسط برخی نیروهای درون وزارت اطلاعات دنبال شد نیز پیش‌اپیش امکان همین آرزویابی وجود داشت. همین است سیاست تغییر نظام جمهوری اسلامی به «حکومت عدل علی^(۴)» که توسط برخی از تندروان اصولگرا دنبال می‌شد، و نیز سیاست تغییر نظام جمهوری اسلامی به «جمهوری تمام عیار» یا دموکراتیک که در سال‌های اخیر توسط برخی چهره‌های مخالف نظام دنبال می‌شد. این دو سیاست نیز هیچ یک از معیارهای یادشده را برآوردنمی‌کنند و بنابراین پرهزینه و غیرثمربخش ارزیابی می‌شوند.

در مقابل، به عنوان نمونه‌هایی از سیاست‌هایی که هر چهار معیار بالا را برآورده می‌سازند، می‌توان از سوی محافظه‌کاران به سیاست راهاندازی تشکل‌های دانشجویی رقیب در برابر انجمن‌های دانشجویی مستقل، و از سوی اصلاح طلبان به سیاست توسعه و ترویج نهادهای مدنی غیردولتی (مانند NGOs) اشاره کرد. «توقیف دوره‌ای و پی در پی مطبوعات» از سوی محافظه‌کاران و «راهاندازی گسترده و بلاگهای سیاسی» از سوی اصلاح طلبان نیز دو نمونه از سیاست‌هایی هستند که معیارهای چهارگانه یادشده را برآورده می‌سازند.

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

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

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

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

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

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

ایران تزریق شده است، اما هنوز شواهدی که نشان دهد اقتصاد و جامعه ایران به طور جدی وارد فرایند توسعه شده است، وجود ندارد. نه تنها شاخص‌های توسعه که سالیانه توسط سازمان ملل در مورد کشورهای جهان منتشر می‌شود، چنین استنباطی را تأیید می‌کند، بلکه شکست‌های مکرر در سیاست‌های اقتصادی همراه با تداوم مشکلات مژمن (مانند بیکاری، تورم، کاهش مدام ارزش پول ملی، کاهش بهره‌وری ملی، گسترش ناکارایی نظام اداری و...) نیز مؤید آن است.

بدین ترتیب باید گفت در حالی که نظام سیاسی - اجتماعی امروز ایران در سومین گذار عمر خود وارد «تله بنیان‌گذار» شده است، در عین حال حکومت می‌کوشد تا به کمک درآمدهای نفتی، فرایند توسعه را نیز در کشور سازمان داده و تسریع کند. همان‌گونه که آمد، دوره تله بنیان‌گذار دوره‌ای آکنده از ناپایداری سیاسی و اجتماعی است. چراکه این دوره آکنده است از کشاکش‌های میان بنیان‌گذاران و نیروهای کارآفرین و تحول‌خواه برآمده از درون سازمان (نظام). بنابراین می‌توان گفت که هیچ تعادل پایداری در این دوره وجود ندارد. همچنین در این دوره بین بنیان‌گذاران و کارآفرینان در مورد اهداف اصلی سازمان، اختلاف‌های جدی وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت هیچ تابع هدف اجتماعی یگانه‌ای برای کشور متصور نیست. در واقع هر بخش از قدرت حاکم، نیروها و توانایی‌ها و امکانات جامعه را به سوی اهداف موردنظر خویش سوق می‌دهد و یک اجماع فراگیر در مورد مسیری که باید پیموده شود وجود ندارد.

در دوره‌هایی که جامعه قادر تعادل پایدار و نیز قادر تابع هدف یگانه است، به طور طبیعی سایر شرایط لازم بر شمرده شده برای توسعه (نظیر استقرار دولت یکپارچه و منسجم، سیاست‌گذاری داخلی و خارجی با ثبات و موجه، تحقق شرایط برای جذب سرمایه خارجی و گسترش کارآفرینی اقتصادی در داخل و...) نیز نمی‌تواند وجود داشته باشد. بنابراین اصولاً گفتگو از برنامه‌ریزی برای توسعه در دوره‌ای که جامعه در دوران‌گذار سوم عمر خود قرار دارد، سالبه به انتفاء موضوع است. در واقع اگر قرار باشد توصیه سیاستی برای این دوره داشت این است که دولت باید از هرگونه سیاست‌گذاری توسعه‌ای جدید پرهیز کند. چراکه هرگونه

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

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

بدین ترتیب می‌توان بر این نتیجه پای فشود که تا زمانی که کشور در شرایط گذار سوم (تله بنیان‌گذار) قرار دارد، امیدی به شکل‌گیری فرایندهای درون‌زای توسعه‌ای در کشور نمی‌توان داشت. بنابراین عبور از «تله بنیان‌گذار» پیش شرط لازم برای توسعه در ایران امروز تلقی می‌شود. بر همین اساس می‌توان تعهد گروه‌ها و جناح‌های سیاسی کشور به منافع ملی را براساس تعهد و مشارکت آنها در عبور کم هزینه کشور از دوره گذار سوم ارزیابی کرد.

پی‌نوشت‌ها

۱. گرچه به نظر می‌رسد واژه «گذار» از نظر دستوری درست نباشد (چراکه به معنی «عبور کردن») به کار رفته است و برای این معنی واژه «گذار» صحیح است)، اما با توجه به این که این واژه سالیانی چند است که در ادبیات سیاسی و اقتصادی ایران به کار می‌رود و معنی ویژه خود را یافته است، در این مقاله نیز همان واژه مصطلح به کار برده شده است.
۲. فراموش نکنیم که براساس آموزه‌های پذیرفته در روش‌شناسی علم، هیچ گزاره‌ای علمی نیست، مگر آن‌که آزمون‌پذیر (ابطال‌پذیر) باشد و نیز هیچ گزاره علمی، به عنوان یک قانون قطعی و نهایی قلمداد نمی‌شود. همه گزاره‌های علمی، حتی وقتی در آزمون‌ها و مشاهدات مکرر تأیید شوند، باز همچنان به عنوان تئوری باقی می‌مانند. تئوری نیز گزاره‌ای ظنی است که ممکن است به زودی در آزمون‌ها و مشاهدات آینده ابطال شود. تئوری نهفته در این مقاله نیز از این قانون مستثنی نیست. اما تئوری‌ها لازمند، تا ما را در فرایند تکامل شناختمن از عالم واقع یاری دهند. در واقع تئوری‌ها به سان پله‌های نردبانی هستند که نهایتاً ما را به سوی بام حقیقت رهنمون می‌سازد. اگر هر یک پله‌ها در برابر فشار واقعیت دوام بیاورند، امید می‌رود که ما را یک گام به حقیقت نزدیک‌تر سازند. روش است که پله‌های سست نیز در همان گام اول فشار واقعیت، فرو می‌ریزند و ما به همان پله قبلی بازمی‌گردیم. پس ارائه تئوری‌های جدید، حتی اگر سست باشند، تازمانی که به قدرت آلوده نشده‌اند - یعنی قدرتمندی از آنها برای اهداف خوبی از آنها استفاده ابزاری نکرده است - زیانی برای ما ندارند. اما این امید هست که در پرتو ارائه تئوری‌های جدید، گامی نیز در شناخت حقیقت به پیش رویم.
۳. برای اطلاع مبسوط از عناصر و نحوه عمل سیستم‌ها بنگرید به: نگرش سیستمی، مهدی فرشاد، انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۶۲. همچنین نگاه کنید به: پویایی‌های سیستم، محمدرضا حمیدی‌زاده، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ۱۳۷۹.
۴. نظام سیاسی امروز انگلستان حاصل انباشت هفت‌صد سال تجربه تاریخی است. یک نظام پادشاهی مشروطه که بدون تفکیک واقعی قوا و بدون داشتن قانون اساسی مكتوب و مصوب، به تدریج و صرفاً براساس تبدیل تجارب نیکو به رویه‌های جا افتاده، به یک مردم‌سالاری پیشرفت تبدیل شده است.
۵. برای اطلاع از ویژگی‌های سازمان‌ها، بنگرید به: مروری جامع به نظریه‌های مدیریت و سازمان، علیرضا امیری کبیری، رضا سید جوادی، نشر نگاه دانش، تهران، ۱۳۸۰.
۶. این نمودار، از منبع معرفی شده در پی‌نوشت شماره ۷ اقتباس شده است.

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

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

۹. برای اطلاع از زمینه‌ها و محتوای منتشر بزرگ، بنگرید به: جیمز داگرتی، منتشر بزرگ، ترجمه ایرج ساویز، انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۴.

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

11. Management by Expedience

12. Ad Hoc

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

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

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

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

زمان کنونی و هم با توجه به عدم اعتقاد این قلم به نتیجه بخشی این راه حل‌ها، از تحلیل حذف شده‌اند.

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

18. Efficient

19. Effective

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