

ضمیمه ۱۶:

مشکلات و تنگناهای

نظام اداری جهان سوم

D L M

**۱- تقلیدی بودن ساختارهای سازمانی، تشکیلات و مدیریت:**

حتی کشورهایی که تحت سلطه و استعمار نبوده‌اند تلاش کرده‌اند تا به نوعی ساختارهای بیگانه را در نظام اداری خود به کار گیرند حتی گاهی رفتار کارمندان دقیقاً رفتاری الگوبرداری شده از کارمندان خارجی بوده است (مانند نیجریه) در حالی که باید ساختارهای سازمانی پاسخگوی نیازهای بومی بوده و مراقب باشیم ساختارهای وارداتی برای حکمرانی سلطه‌گران و استفاده آنان از منابع کشورهای تحت سلطه طراحی نشده باشند.

غالباً نظام‌های اداری تحمیل شده آمرانه و توأم با استبداد رای، نخبه‌گرا، نامردمی، و قییم وار بوده‌اند.

فقدان اصالت تشکیلات و تقلیدی بودن دو خصوصیت و مشکل بارز نظام اداری جهان سوم است.

**۲- بازدهی کم و نامؤثر بودن نظام اداری:**

شاید یکی از عمده‌ترین علت‌های این مسئله همانا تقلیدی بودن نظام اداری باشد.

یکی دیگر از علل بازدهی کم، نارسایی و ضعف تخصصی در کشورهای جهان سوم است. با وجودی که تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ممکن است در حد بالایی باشد.

مسئله بیگانه‌زدایی در کشورهای نو استقلال نیز خلأ تخصصی را افزون ساخته است.

**۳- جایگزینی اهداف فردی به جای اهداف عمومی:**

در کشورهای جهان سوم امور سازمانی جنبه سیاسی پیدا کرده‌اند و کمتر به مسائل فردی توجه می‌شود. بهره‌گیری از سازمان‌های اداری به عنوان سکوی پرتاب به مشاغل بالاتر محسوب می‌شود و حفظ مقام و موقعیت اولویت برخی مدیران است و مسائل سازمانی در درجات بعدی اهمیت قرار می‌گیرند.

**۴- نظام ناشایستگی در مدیریت نیروی انسانی:**

در کشورهای جهان سوم به جای انتخاب افراد بر اساس صلاحیت و شایستگی آنان گاهی عواملی از قبیل خویشاوندی و آشنایی، توصیه مقامات با نفوذ، وابستگی به مدیران عالی سازمان، روابط شخصی و ... اساس استخدام قرار می‌گیرند.

نکته دیگری که در این زمینه قابل تأمل است نقش مدارک تحصیلی در استخدام‌هاست. حال آن که در کشورهای جهان سوم غالباً امکانات تحصیلی برای همگان فراهم نیست.

**۵- فساد اداری:**

فساد اداری را معمولاً به انحراف از شیوه‌های قانونی انجام وظایف اطلاق کرده‌اند، اما به طور کلی هرگونه استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی نوعی فساد به شمار می‌آید.

**۶- فرهنگ سخن گویی به جای عمل:**

در کشورهای جهان سوم در مورد آرمان‌ها و ایده‌آل‌ها سخن بسیار رانده می‌شود اما از عمل خبری نیست.

**۷- مهارت گسیختگی بوروکراسی‌ها:**

بوروکراسی‌ها نیروها و منابع و امکانات جامعه را انحصاراً به خود اختصاص داده و به صورت واحدهایی نیرومند و با انباشت بی‌حد قدرت در جامعه سر می‌افرازند. به این ترتیب سازمان‌هایی که باید در خدمت جامعه باشند، جامعه را به خدمت خود می‌گیرند.

**۸- تشکلهای غیر رسمی در سازمان:**

به خصوص در فرهنگ مشرق زمین که آمیخته با دوستی‌ها، علائق و صمیمیت‌های مفرط است، ایجاد تشکلهای غیر رسمی در سازمان‌ها بسیار دیده می‌شود.

هم‌مذهب بودن، هم‌زبان بودن، هم‌شهری بودن و ... باعث شده است که افراد و اعضای سازمان‌ها جایگاه‌های رسمی را فراموش کرده و در غالب‌های غیر رسمی با هم ارتباط برقرار کنند و سازمان را به عنوان پوششی برای اهداف و مقاصد خود به کار گیرند.

**۹- روحیه تقدیر گرایی:**

اعتقاد به تقدیر و سرنوشت محتوم است که روحیه‌ای انفعالی ایجاد می‌کند و تلاش در ایجاد تحول و بهبود را کاری عبث و بی‌فایده می‌انگارد. با چنین تلقی، انگیزه تعالی و کمال‌طلبی دچار وقفه و رکود می‌شود و افراد به وضع موجود بسنده می‌کنند.

D L M