

# سازمان‌های تصمیم‌ساز و فرهنگ بومی



فروزان زیادلو

## طرح موضوع:

سردبیر محترم فصل‌نامه‌ی وزین و پربار میرداماد با ارسال فهرستی از موضوعات که شورای دبیران نشریه برای آراسته شدن به حلیه‌ی طبع در این شماره از نشریه در جلسه‌ی شورا مقرر کرده بود، از این جانب دعوت نمود که یکی از موضوعات را به اختیار خود انتخاب کرده و مقاله‌ای در آن چارچوب برای نشریه آماده نمایم. من نیز عنوان «نقش سازمان‌های تصمیم‌ساز و اجرایی در فرهنگ بومی» را انتخاب کردم و مقاله‌ی حاضر پیرامون این مطلب نوشته شده است.

اما، پیش از طرح مطالب اصلی، ضروری است که با هم نگاهی به عنوان مقاله داشته باشیم و به تعریف مشترکی از «سازمان‌های تصمیم‌ساز و اجرایی» دست یابیم و آن‌گاه، وارد ماجرا شده، نقش و کارکرد این دسته از سازمان‌ها را در ساختار فرهنگ‌های بومی بررسی نمایم.

از دیدگاه خرد، در هر سازمانی اعم از دولتی و خصوصی با هر میزان از گستردگی تشکیلاتی، واحدهای تشکیلاتی به دو سطح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری تقسیم می‌شوند. معمولاً، رده‌های مدیریت اجرایی و مدیریت میانی، وظیفه‌ی تصمیم‌سازی و رده‌ی مدیریت ارشد سازمان، وظیفه‌ی تصمیم‌گیری را به عهده دارد.

از دیدگاه کلان، تصمیم سازی در فرایند شش مرحله‌ای زیر شکل می‌یابد و پس از آن بر مبنای این الگوریتم وظیفه‌ی تصمیم‌گیری جاری می‌شود. این الگوریتم که به نام «حل مسئله» یا به زبان دیگر «تصمیم‌گیری بخردانه» شناخته می‌شود، دارای مراحل زیر است:

- تعریف مسئله. • مشخص نمودن شاخص‌های تصمیم‌گیری. • وزن دادن به شاخص‌ها.
- انتخاب راه‌های گوناگون. • مرتبط ساختن هر یک از راه‌ها به یکی از شاخص‌ها
- انتخاب راهی که از نظر ارزش، دارای بالاترین بازدهی باشد.

مطابق این الگوریتم، در هر یک از واحدهای کسب و کار، که عمل تصمیم‌گیری مبتنی بر مراحل این الگوریتم باشد، با تصمیم‌گیری بخردانه رو به رو هستیم. گرچه هر واحد کوچک مقیاس نظیر کسب و کارهای پیشه‌وری و اصناف در استحاله‌ای از ذهن‌گرایی، به نحوی با بررسی متغیرها و سبک و سنگین کردن آن‌ها به سنجش وضعیت می‌پردازند، اما این فرایند غیرمشهود و ذهنی است و مبتنی بر الگوریتم یاد شده نیست. بنابراین، عمل تصمیم‌گیری بخردانه باید روشمند و مبتنی بر مطالعات کارشناسی باشد. در واقع، از همین جاست که مرز بین تصمیم‌گیری و تصمیم‌گیری بخردانه مشخص می‌شود. بر مبنای این تعریف می‌توان عمل تصمیم‌گیری بخردانه را مشخصه‌ی سازمان‌های انسجام یافته دانست. انسجام، وقتی است که اولاً سازمان، هدفمند و دارای نظام برنامه‌ریزی باشد که معمولاً این کار از طریق استفاده از نظام برنامه‌ریزی استراتژیک شکل می‌گیرد. ثانیاً، سازمان باید «ساخت‌یافته» باشد. معنای ساخت یافتگی، تقسیم‌بندی کارها بر مبنای یکی از مدل‌های تشکیلاتی است که طی آن، نمودار سازمانی، شرح وظایف واحدهای سازمانی، گروه‌بندی شغلی و غیره به وجود می‌آید. بدین ترتیب، به حیظه‌ی محدودتری از فضای سازمانی می‌رسیم که می‌توانند در ساختار فرهنگ بومی تأثیر گذار باشند. به زبان دیگر، واحدهای پیشه‌وری و اصناف که هر یک به نوعی «سازمان» محسوب می‌شوند، نمی‌توانند فرهنگ بومی را تحت تأثیر قرار دهند. در واقع، تأثیرگذاری بر فرهنگ بومی و تأثیر پذیری فرهنگ بومی از عمل مستقیم یا غیرمستقیم سازمان‌ها، به سطح مشخصی از انسجام یافتگی تشکیلاتی این سازمان‌ها محدود می‌شود و در قالب سازو کار مشخصی رخ می‌دهد که در سطور آتی مورد بررسی قرار می‌دهیم.

اکنون، به واژه‌ی «اجرایی» می‌رسیم و تعریف آن را مورد کندوکاو قرار می‌دهیم. در فرهنگ واژه‌ها و اصطلاحات مهندسان صنایع امریکا، این واژه به معنای ایجاد نقش و اثر در بازار از طریق ایجاد ارزش افزوده و یا سایر مشخصه‌ها مانند اثرگذاری روی فعالیت‌های بالادستی و پایین‌دستی، اثرات مثبت خارجی اقتصادی و امثال آن‌ها تعریف شده است. البته، گاه سازمان‌های اجرایی به علت



تحولات درونی خود می‌توانند به ایجاد اثرات منفی مانند فساد نیز بپردازند. با این تعریف نیز بسیاری از سازمان‌ها از حوزه‌ی تاثیرگذاری بر فرهنگ بومی و محیط پیرامون خود خارج می‌شوند و در عمل مشترک تصمیم‌گیری و اثرگذاری اجرائی، ما به تعداد مشخص و معدودی از سازمان‌های تاثیرگذار بر جامعه‌ی محلی می‌رسیم که با ویژگی‌های خاصی تعریف و مشخص می‌شوند.

### ویژگی‌های سازمان تاثیرگذار:

مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های تاثیرگذار، نخست عقلایی بودن آن‌ها (تصمیم‌گیری بخردانه) است که در ساختار سازمان شکل گرفته و متجلی می‌شود؛ و دو دیگر عملکرد آن‌ها به لحاظ ایجاد «توسعه» است. ایجاد این سازمان‌ها در تاریخ جامعه‌ی بشری مقارن با عصر نوین صنعتی شدن و تحول از فرماسیون اجتماعی فئودالیسم به فرماسیون سرمایه‌داری است که به صورت واژه‌ی «بوروکراسی» در نوشته‌های «ماکس وبر» شکل گرفت. وبر، توجه خود را عمدتاً روی تأثیر سازمان‌های بوروکراتیک در ساختار سیاسی جامعه متمرکز کرد. او بیشتر به علت وجودی سازمان‌ها و نحوه‌ی اعمال قدرت نظر داشت. وبر اصطلاح بوروکراسی را در دو معنی زیر به کاربرد:

۱- مجموع مقامات اداری

۲- سازمان‌های بزرگ رسمی در جامعه‌ی امروزی.

وبر، قدرت را امکان تحمیل اراده‌ی انسان بر رفتار اشخاص دیگر تعریف می‌کند. البته، قدرت به صورت عام و کلی آن مورد نظر وبر نیست، بلکه به نوع خاصی از روابط ناشی از قدرت که آن را سلطه یا استیلا می‌خواند، توجه دارد. منظور وبر از سلطه، آن نوع رابطه‌ی قدرتی است که در

آن فرمانروا، یعنی رئیس یا شخصی که اراده‌ی خود را بر دیگران تحمیل می‌کند، اعمال قدرت را حق خود دانسته، اطاعت از دستورها را وظیفه‌ی فرمانبردار مرئوس خود می‌داند. به عبارت دیگر، بوروکراسی در مناسبات سیاسی نوعی صلاحیت پذیرفته شده بین طرفین مناسبات است که به اعمال قدرت، هم از نظر رهبر و هم از نظر پیرو، مشروعیت می‌بخشد. در تعریف ساده تر می‌توانیم بوروکراسی و بر را نوعی سازمان بدانیم که دارای اقتدار قانونی - منطقی است. وی بوروکراسی را حاوی آن ویژگی و مشخصه‌ای می‌داند که می‌تواند به عنوان یک نظام روش‌مند، موفقیت سازمان‌های اداری و خدماتی را در نیل به اهداف خود تضمین کند. و بر، این مشخصه‌ها را به صورت ۱۱ بند ذکر کرده است که چنانچه موسسات اداری و خدماتی بر مبنای آن‌ها سازماندهی شوند، از هرج و مرج دوران فئودالی و روابط شخصی حاکم بر آن به درآمده، وارد روابطی می‌شوند که با عصر سرمایه‌داری و پیشرفت - یعنی توسعه در راستای منافع مردم - همخوان و همساز است. البته، با گذشت زمان، واژه‌ی بوروکراسی مفهوم دیگری به عنوان فساد اداری و یا کاغذبازی و رشوه‌گیری نیز به خود گرفت که از کارکرد نادرست موسسات و ماموران حکومتی ناشی می‌شود. کلمه‌ی بوروکراسی که افزون بر یک قرن از آن می‌گذرد، به صورت یکی از مهم‌ترین مفاهیم دانش اداری و سیاسی روز درآمده است. بوروکراسی که به سازمان‌های بزرگ و یا مظاهر و آثار آن اطلاق می‌شود، معلول پیشرفت‌های صنعتی، اقتصادی و سیاسی است. اختلاف بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، در استفاده از سازمان‌های بزرگ متناسب با پیشرفت و تحول در اقتصاد و صنعت آن‌ها، در آن است که در کشورهای عقب مانده، تناسب لازم بین رشد بوروکراسی و سایر اجزای نظام اجتماعی و هماهنگی مورد نیاز در این زمینه به وجود نیامده و حفظ نشده است. در نتیجه، بوروکراسی‌ای که در کشورهای پیشرفته توانسته است موجبات پیشرفت و دگرگونی این جوامع را پدید آورد، در کشورهای در حال توسعه در برخی موارد به عاملی بازدارنده در راستای توسعه بخشیدن به نظام اجتماعی و اقتصادی آن‌ها بدل شده است.

اما نباید پنداشت که تمامی نظام‌های بوروکراتیک دارای کارکرد درست و مبتنی بر منافع عامه‌ی مردم و توسعه سازند. به منظور تحلیل و تبیین این نکته ناچاریم که ذکر از انواع بوروکراسی (یعنی سازمان‌های بزرگ اداری) داشته باشیم. این سازمان‌ها از لحاظ گونه‌بندی به ۴ دسته‌ی زیر تقسیم می‌شوند:

- **بوروکراسی محافظ (Guardian Bureaucracy):** در این نوع بوروکراسی، سازمان‌های بزرگ اداری به وجود آمده به کار می‌افتند تا از یک نوع فلسفه‌ی خاص زندگی اجتماعی و آرمان ملی به خصوصی حفاظت و حراست کنند. حفاظت و ترویج مجموعه‌ای از معتقدات، آداب و

رسوم و سنن که در واقع فلسفه‌ی سیاسی تمامی مردم جامعه به شمار می‌آید، ماموریت اساسی این سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد. در این نوع از بوروکراسی همه جا و همه وقت شعار وحدت به گوش می‌رسد. همه‌ی افراد جامعه بر این نکته اتفاق دارند که آرمان مقدس سیاسی و فلسفه‌ی زندگی اجتماعی پذیرفته شده موهبتی است ازلی و ابدی و تا دنیا دنیاست، پایدار و قابل اجراست و باید محترم شمرده شود.

- **بوروکراسی طبقاتی (Caste Bureaucracy):** وقتی سازمان بخواهد فردی را به صرف عضویت در طبقه‌ای عالم‌اً و عامداً در رأس یکی از مشاغل مهم قرار دهد، بوروکراسی رنگ و ماهیت طبقاتی به خود می‌گیرد. این نوع بوروکراسی در زمره‌ی ابزار غیرقابل اجتناب یک حکومت الیگارشی (oligarchy) یا اریستوکراسی (Aristocracy) به شمار می‌آید. از خصایص این نوع بوروکراسی وجود امتیازات طبقاتی، همبستگی طبقاتی، احساس عدم امنیت و جست و جو برای یافتن حامیان سیاسی نیرومند است.

- **بوروکراسی جانبداری حزبی (Bureaucracy Patronage):** فلسفه‌ی کلی این نوع از بوروکراسی این است که قدرت سیاسی و اداری را با تمسک به سازمان‌هایی که نفوذ در افکار عمومی اجتماع دارند، تأمین کند. شالوده‌ی این گونه نظام اداری، اجتماع برنوعی منطق سیاسی است که به موجب آن حکومت اکثریت در یک جامعه‌ی دموکراتیک دیری نمی‌پاید، مگر این که مردم خود دستگاه دولت و ماشین سازمان اداری حکومت را در دست گرفته باشند. آسان‌ترین راه برای رسیدن به این مقصود، واگذاری مشاغل دولتی در دست افراد و حزب اکثریت و کسانی است که وفاداری خود را به سیاست و معتقدات حزب و اکثریت مردم به اثبات رسانیده باشند.

- **بوروکراسی مبتنی بر لیاقت (Meritocracy):** بوروکراسی مبتنی بر لیاقت یا شایسته سالاری در یک دموکراسی ناب قابل تحقق است که شاید تا تحقق کامل آن فاصله‌ای بعید داشته باشیم. این واژه به شیوه‌ای از حکومت یا مدیریت اطلاق می‌شود که در آن دست‌اندرکاران بر پایه‌ی توانایی و شایستگی‌شان برگزیده شوند و نه بر پایه‌ی قدرت مالی یا موقعیت اجتماعی و فامیلی.

فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، نیاز به نیروی انسانی متخصص را بیش از پیش کرده است. این امر، بنگاه‌ها و دولت را به سوی نظام و سیستمی شایسته سالار رهنمون می‌کند. در جوامع شایسته سالار، نگرش‌های خویشاوندسالاری، قبیله‌گرایی، حزب سالاری و غیره مطرود است. نظام شایسته سالار، نظامی است که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب شده و از آن‌ها بهترین استفاده در راستای اهداف سازمانی و اجتماعی به عمل می‌آید.

با مروری به مطالب بالا یعنی شناخت گونه‌بندی سازمان‌ها، می‌توانیم دریابیم که عمل توسعه به عنوان ویژگی اصلی سازمان‌ها فقط در دسته‌های سوم و چهارم رخ می‌دهد. اما، توسعه چیست و چه بار معنایی را دربردارد؟

اصطلاح توسعه (development) به صورت فراگیر پس از جنگ جهانی دوم و در دهه‌های ۱۹۶۰-۱۹۵۰ مطرح شد. واژه‌ی توسعه در لغت به معنای خروج از «لفاف» است. در قالب نظریه‌ی نوسازی، لفاف همان جامعه‌ی سنتی و ارزش‌های حاکم بر آن است که جوامع برای متجدد شدن و صنعتی شدن باید از این لفاف خارج شوند. در تعریف توسعه نکاتی را باید مد نظر داشت که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از این‌که اولاً توسعه یک مقوله یارزشی است، ثانیاً توسعه جریانی چند بعدی و پیچیده است و ثالثاً این مفهوم با مفهوم بهبود (Improvement) ارتباط و نزدیکی دارد. اما، امروزه، مفهوم توسعه از دیدگاه بیشتر صاحب‌نظران، تمامی ابعاد زندگی اجتماعی را در بر می‌گیرد. توسعه از تامین نیازهای مادی انسانی آغاز می‌شود تا به امور مربوط به زندگی معنوی وی تکامل می‌یابد.

بدین ترتیب می‌توان توسعه را به معنای بهبود، رشد و گسترش شرایط و ابعاد مادی و معنوی حیات اجتماعی دانست که در رابطه‌ی متقابل و عمل مشترک دولت و ملت به وجود می‌آید و شرایط مناسبی را از حیث امنیت، آزادی فردی، مشارکت سیاسی، رشد اقتصادی، رفاه مالی و غیره

**توسعه، ناشی از عمل سازمان‌هاست  
و از همین جاست که ساختارها و  
فرهنگ‌های بومی را متاثر می‌کند**

برای همگان مهیا می‌سازد.

با توجه به گستردگی مفهوم توسعه، این مفهوم در شاخه‌های متعددی تقسیم‌بندی می‌شود که شامل توسعه‌ی اقتصادی، توسعه‌ی سیاسی، توسعه‌ی اجتماعی و توسعه‌ی فرهنگی قابل شناسایی است و مجموع آن‌ها شاخص‌های یک جامعه‌ی توسعه‌یافته را تشکیل می‌دهد.

خالی از لطف نیست که با نظرات برخی از اندیشمندان درباره‌ی مفهوم توسعه نیز آشنا شویم: «مایکل تودارو» می‌گوید: توسعه را باید جریانی چند بعدی دانست که مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی، طرز تلقی عامه‌ی مردم و نهادهای ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه‌کن کردن فقر مطلق است. توسعه در اصل باید نشان دهد که مجموعه‌ی نظام اجتماعی، هماهنگ با نیازهای متنوع اساسی و خواسته‌های افراد و گروه‌های اجتماعی در داخل نظام، از حالت نامطلوب زندگی گذشته خارج شده و به سوی وضع یا حالتی از زندگی که از نظر

مادی و معنوی بهتر است، سوق می‌یابد.

«برنشتاین» معتقد است که تلاش برای ایجاد توسعه، بار ارزشی به همراه دارد که کمتر کسی با آن مخالف است. اشتیاق برای غلبه بر سوء تغذیه، فقر و بیماری که از شایع‌ترین و مهم‌ترین دردهای بشری هستند، از جمله اهداف توسعه به شمار می‌رود.

«دادلی سیرز» رئیس موسسه‌ی اطلاعات توسعه‌ی دانشگاه ساسکس، توسعه را جریانی چندبعدی می‌داند که تجدید سازمان و سمت‌گیری متفاوت کل نظام اقتصادی-اجتماعی را به همراه دارد. به عقیده‌ی وی، توسعه علاوه بر بهبود میزان تولید و درآمد، شامل دگرگونی اساسی در ساخت‌های نهادی، اجتماعی اداری و همچنین ایستارها (نگرش اعضای یک جامعه) و وجه نظرهای مردم می‌گردد. توسعه در بسیاری از موارد، حتی عادات و رسوم و عقاید مردم را نیز دربرمی‌گیرد.

«میسرا» محقق و صاحب نظر هندی نیز تعریفی از توسعه ارائه داده که در آن بر ابعاد فرهنگی تأکید شده است. به نظر او توسعه از دستاوردهای بشری است و پدیده‌ای است با ابعاد مختلف. توسعه، دستاورد انسان محسوب می‌شود و در محتوا و بار معنایی خود، دارای مختصات فرهنگی است. هدف از توسعه، ایجاد زندگی پر ثمری است که فرهنگ آن را تعریف می‌کند. به این ترتیب می‌توان گفت که توسعه دستیابی فزاینده‌ی انسان به ارزش‌های فرهنگی خویش است.

«گولت» توسعه را هم واقعیتهای مادی و هم ذهنی می‌داند و می‌گوید: «در روند توسعه، جامعه از طریق ترکیب فرایندهای اجتماعی، اقتصادی و نهادی، وسایلی را برای به دست آوردن زندگی بهتر تأمین می‌کند.»

«مک لوب» در تعریف توسعه‌ی اقتصادی می‌گوید: توسعه عبارت است از کاربرد منابع تولیدی به نحوی که موجب رشد بالقوه‌ی مداوم در آمد سرانه در یک جامعه شود.

«گونار میردال» توسعه را عبارت از حرکت یک سیستم یک دست اجتماعی به سمت جلو می‌داند. «بروکفلید» در تعریف توسعه می‌گوید: «توسعه را باید برحسب پیشرفت به سوی اهداف رفاهی نظیر کاهش فقر، بی‌کاری و نابرابری تعریف کنیم.»

«جرالد میر» توسعه را رشد اقتصادی توأم با تغییرات و تحولات فنی و ارزشی و نهادی دانسته است. «آرماتیانسن» با تأکید و توجه خاصی که بر عامل انسانی و سرمایه‌گذاری در منابع انسانی دارد، تفسیر ویژه‌ای از توسعه را ارائه می‌دهد. از نظر آرماتیانسن، توسعه عبارت است از افزایش توانمندی‌ها و بهبود استحقاق‌ها. بنابراین اقداماتی که توانمندی‌های انسان را در ابعاد مختلف عمق و گسترش دهد، از عوامل پیش برنده‌ی توسعه است و اقداماتی که منجر به کاهش توانمندی‌های انسان گردد، عوامل

بازدارنده‌ی توسعه محسوب می‌گردند.

این دانشمندان هر یک توسعه را در قالبی خاص تعریف کرده‌اند که دیدیم. اما آن چه در نظر همه‌ی آن‌ها مشترک است و وجه غالب اندیشه‌پردازی‌های آنان و جوهره‌ی اصلی تعاریف توسعه را تشکیل می‌دهد، این است که توسعه یک حرکت تعالی بخش به سمت جلو است که تمامی وجوه و ابعاد زندگی انسانی را دربر می‌گیرد. تعریف آرماتیا سن که مبتنی بر توانمندسازی جوامع بومی و محلی است، حتی به عنوان یکی از شاخص‌های بسیار مهم و اساسی برای سنجش سطح توسعه‌یافتگی جوامع درآمده و به نام خود وی به عنوان شاخص آرماتیا سن نامیده شده است.

### چگونگی اثر گذاری سازمان‌ها بر فرهنگ بومی:

گفتیم که مهم‌ترین کارکرد سازمان‌های ساخت یافته، توسعه است. توسعه در این سازمان‌ها از طریق برنامه‌ریزی و مراحل پس از آن شکل می‌گیرد. مجموع این مراحل، چرخه‌ی برنامه‌ریزی، اجرا، کنترل و ارزیابی و اصلاح نامیده می‌شود. ارزیابی، مبتنی بر مکانیسم بازخورد است که به اصلاح برنامه و بهبود عملکرد برنامه می‌انجامد. به هر صورت، آثار توسعه، همچنان که پیش‌تر گفتیم، به صورت ارزش افزوده، آثار مثبت اقتصادی خارجی، توسعه‌ی فعالیت‌های بالادستی و پایین دستی و نظایر آن‌ها ظاهر می‌شود. آثار برنامه‌های توسعه می‌تواند در قالب توسعه‌ی اقتصادی شکل گیرد که پارامترهای سنجش آن در واژه‌هایی همچون «تولید ناخالص داخلی»، «ارزش افزوده»، «تشکیل سرمایه‌ی ناخالص داخلی»، «رشد اقتصادی» و مانند آن‌ها پدیدار می‌شود. فرق نمی‌کند که سازمان خصوصی باشد یا دولتی. عمل مشترک و جمعی آن‌هاست که توسعه‌ی اقتصادی را موجب می‌شود. همچنین، توسعه می‌تواند به صورت توسعه‌ی اجتماعی بروز کند که در مفاهیمی مانند سرمایه‌ی اجتماعی یا توسعه‌ی شاخص‌های انسانی (HDI) و یا شاخص آرماتیا سن و غیره اندازه‌گیری می‌شود. مهم‌ترین شاخص توسعه‌ی فرهنگی، توسعه‌ی دیدمان نوگرایانه و ضدپندارها و باورهای خرافی و تقدیرگرایی (فاتالیسم) است. این شاخص از آن‌چنان درجه‌ی اهمیتی برخوردار است که بستر و شالوده‌ی برنامه‌های توسعه‌ی اقتصادی به شمار می‌رود. به عبارت دیگر، فقط بر پایه‌ی توسعه‌ی دیدمان‌های توسعه‌گراست که برنامه‌های اقتصادی می‌تواند به ثمر بنشیند و غیرقابل بازگشت باشد. فقدان این عامل می‌تواند خیزهای اقتصادی را به عقب بکشاند و به اغتشاش و بهم‌ریختگی سازمان اجتماعی منجر شود. توسعه‌ی سیاسی نیز واژه‌ی شناخته شده‌ای است که در مفهوم دموکراسی خود را متجلی می‌کند.

به هر حال، توسعه، ناشی از عمل سازمان‌هاست و از همین جاست که ساختارها و فرهنگ‌های بومی را



متاثر می‌کند. توسعه به درون فرهنگ بومی نفوذ می‌کند و در عین حال از آن تأثیر می‌پذیرد. این رابطه‌ی دو جانبه تحت تأثیر قانون شدت جریان قرارداد. هر یک از این وارته‌ها که شدت جریان قوی‌تری داشته باشند، تأثیرگذاری بیشتری بر وارته‌ی مقابل دارند. معمولاً، سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های دولتی که در جوامع در حال توسعه منابع بیشتری در اختیار داشته و از پشتیبانی حاکمیت برخوردارند، بر اجتماعات محلی و بومی تأثیر سنگین‌تر و قاطع‌تری دارند و می‌توانند عناصر موجود در ساختار جامعه‌ی محلی نظیر ارزش‌ها و باورها را تحت تأثیر و قیادت خود در آورند. اما، این اثرگذاری در هر درجه و سطحی که باشد توسعه‌ی پایدار شناخته نمی‌شود. توسعه، آن چنان که در بالا گفتیم، در رابطه‌ی متقابل و عمل مشترک دولت و ملت به وجود می‌آید، استمرار و پایداری می‌یابد و در یک سطح شیب‌دار فزاینده به مراحل بالاتر می‌گراید. این مفهوم، مفهوم اصلی توسعه‌ی پایدار است که از مشارکت اجتماعی و توانمندسازی جوامع محلی ناشی می‌شود. به زبان دیگر، سازمان‌های بزرگ، گواين که آغازگر جریان

توسعه هستند، اما به تنهایی نمی‌توانند آن را به پایان برده و به تکامل برسانند. حداقل این که در برنامه‌ریزی توسعه توسط سازمان‌ها که شیوه‌ی از بالا به پایین نامیده می‌شود، مادام که مشارکت اجتماعی به طور وسیع و به خصوص توانمندسازی جامعه‌ی محلی رخ ندهد، عمل توسعه ناکارآمد، عقیم و ابتر خواهد ماند. اندیشه‌پرداز برجسته، آرماتیاسن، همین نکته را به فراست دریافته و توسعه را به معنای توانمندسازی جوامع محلی

**توسعه به عنوان با اهمیت‌ترین کارکرد  
سازمان‌ها باید با مشارکت اجتماعی  
مردم جوامع محلی در جامعه‌های  
بومی و محلی به اجرا درآید**

تعریف کرده است. توانمندسازی ابعاد مختلفی دارد که از آن جمله می‌توان به بعد اقتصادی به معنای زدودن فقر از چهره‌ی جوامع محلی، توسعه‌ی فرهنگی به معنای گسترش استحقاق‌ها و استعدادها در این جوامع و توسعه‌ی اجتماعی به معنای مشارکت جویی که در نهادسازی‌های غیردولتی یعنی سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOها) متجلی می‌شود، اشاره داشت. چرا نواحی محروم در ایران علی‌رغم اعتبارات مالی که دولت در برنامه‌های توسعه به منظور ایجاد زیرساخت‌های فیزیکی و یا برقراری برخی مشوق‌ها مانند معافیت مالیاتی برای آن‌ها در نظر گرفته است، نتوانسته‌اند مدار توسعه نیافتگی را بشکنند؟ پاسخ را باید در ضعف مشارکت اجتماعی و ناتوانمندی این جوامع جست و جو کرد. مخلص کلام این که توسعه به عنوان با اهمیت‌ترین کارکرد سازمان‌ها باید با مشارکت اجتماعی مردم جوامع محلی پیوند خورده، در کنار برنامه‌های توسعه‌ی اقتصادی، برنامه‌های توانمندسازی اقشار اجتماعی در جامعه‌های بومی و محلی نیز به اجرا درآید تا توسعه‌ی فراگیر و پایدار به ثمر نشیند.