

ظرفیت‌شناسی نظریه حکمرانی شبکه‌ای در تحقق شأن قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۲

تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۰۵/۲۵

محمدهادی هوشیار*

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ظرفیت‌های نظریه حکمرانی شبکه‌ای در تحقق شأن قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام شده است. شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌عنوان مهم‌ترین قرارگاه فرهنگی و دانشی جمهوری اسلامی ایران، نقش کلیدی در سیاست‌گذاری و ساماندهی مسائل فرهنگی و دانشی ایفا می‌کند. با این وجود، ناکارآمدی مدل‌های حکمرانی سنتی مانند مدل حکمرانی سلسله مراتبی، ضرورت بازنگری در روش‌های حکمرانی و الگوی عملکرد این نهاد را نمایان می‌سازد. حکمرانی شبکه‌ای به‌عنوان رویکردی نوین در مدیریت، بر تعامل و همکاری میان بازیگران مختلف تأکید دارد و می‌تواند پاسخی به نیازهای پیچیده و چندبعدی حوزه فرهنگ و دانش کشور باشد. این پژوهش با بهره‌گیری از روش تحلیل کیفی و بررسی اسناد مرتبط در زمینه نظریه حکمرانی شبکه‌ای، شورای عالی انقلاب فرهنگی و الگوی عملکرد قرارگاهی، به شناسایی قابلیت‌های حکمرانی شبکه‌ای در بهبود نقش قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که حکمرانی شبکه‌ای با فراهم کردن امکان هم‌افزایی و تعامل میان دستگاه‌های فرهنگی و دانشی و همچنین کنشگران مردمی این عرصه‌ها، افزایش سرعت عمل در سیاست‌گذاری و ارتقای هماهنگی میان نهادها، ظرفیت‌های بی‌بدیلی در حل چالش‌های فرهنگی و دانشی کشور ایجاد می‌کند. همچنین این رویکرد می‌تواند با تقویت اعتماد متقابل میان بازیگران، زمینه‌ساز افزایش مشارکت عمومی و بهره‌وری در نظام فرهنگی و دانشی کشور شود. نتایج این مطالعه می‌تواند راهنمایی برای طراحی مدل‌های کارآمد حکمرانی فرهنگی باشد و به بهبود عملکرد شورای عالی انقلاب فرهنگی در دستیابی به اهداف عالی خود کمک کند.

واژه‌های کلیدی: حکمرانی شبکه‌ای، شورای عالی انقلاب فرهنگی، شأن قرارگاهی، سیاست‌گذاری فرهنگی.

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، رشته مدیریت راهبردی فرهنگ، دانشگاه باقرالعلوم (ع).

مقدمه

نظریه حکمرانی شبکه‌ای چه ظرفیت‌هایی برای شورای عالی انقلاب فرهنگی - به‌عنوان ستاد مرکزی و قرارگاه اصلی فرهنگ در نظام جمهوری اسلامی ایران - به‌منظور تحقق شأن قرارگاهی خود در ساحت فرهنگ نسبت به دستگاه‌های رسمی و غیررسمی ایجاد می‌نماید تا بتواند مأموریت خود در راستای «ساماندهی به وضعیت فرهنگ کشور، سیاست‌گذاری در این مقوله و هدایت دستگاه‌های متصدی آن به سمت ارزش‌ها و هدف‌های انقلاب و برآوردن نیازهای فکری این دستگاه‌ها و ظاهر شدن در نقش قرارگاه» را محقق نماید؟

اگرچه مفهوم حکمرانی را می‌توان در طول تاریخ جستجو کرد؛ اما علاقه به حکمرانی در دهه‌های اخیر افزایش یافت. امروزه، حکمرانی یکی از پرکاربردترین مفاهیم علوم اجتماعی در جهان بوده (Ansell & Torfing, 2016) که مدتی است که در ایران نیز مورد توجه اندیشمندان مختلف و جامعه علمی قرار گرفته است.

«حکمرانی» فرایند قاعده‌گذاری، اجرای قواعد، بررسی، نظارت و کاربست بازخوردها با اعمال قدرت مشروع و به‌منظور دستیابی به هدف مشترکی برای همه کنشگران و ذینفعان در چارچوب ارزش‌ها و هنجارها در محیط یک سازمان یا یک کشور است. یکی از نظریات مؤخر حکمرانی، شبکه‌سازی در لایه حکمرانی و به‌اصطلاح «حکمرانی شبکه‌ای» است که امروزه به علت پیچیده شدن مسائل مربوط به سیاست‌گذاری، ضرورت بهره‌گیری از توان و ظرفیت‌های موجود در بخش‌های غیردولتی، ضرورت تعامل میان همه بازیگران در راستای حل مسائل، بالابردن سرعت عمل و کارایی در حل مسائل مهم، افزایش بهره‌وری دستگاه‌های دولتی، کم کردن زمان در تصمیم‌گیری و اتخاذ سیاست و... بسیار مورد توجه واقع شده

است. (غلامپور آهنگر، ۱۳۹۵) حکمرانی شبکه‌ای، شکلی اجتماعی یا اشتراکی از نهادهای اجتماعی را نشان می‌دهد که در آن جنبه‌های روابط بین فردی مانند اعتماد، روابط متقابل و پیگیری منفعت متقابل برای ایجاد نتایج مورد توافق از طریق تعامل هستند.

فرهنگ، مؤثرترین و مهم‌ترین رکن در نظام جمهوری اسلامی ایران و البته در تمام نظامات اجتماعی دنیا است. گواه این مطلب، توجه به جایگاه فرهنگ و تأثیر آن در سایر عرصه‌های علمی، اقتصادی و... و همچنین توجه به تأثیر فرهنگ در قوی شدن انقلاب اسلامی ملت ایران است؛ اما التفات به وضعیت موجود ساختار فرهنگی کشور، هر ناظر منصفی را به این نتیجه می‌رساند که به‌منظور بهبود وضعیت این ساختار و رفع اختلالات آن، ساختار فرهنگی جمهوری اسلامی ایران نیاز به تغییر و تحول مثبت از طریق مهندسی فرهنگی دارد. بر همین اساس رهبر معظم انقلاب اسلامی نیز در نخستین دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت سیزدهم در تاریخ ۶ شهریور ۱۴۰۰ به این نکته مهم اشاره نموده و فرمودند: «به گمان بنده، ساختار فرهنگی کشور نیاز به یک بازسازی انقلابی دارد. ما مشکل داریم در ساختار فرهنگی کشور؛ و یک حرکت انقلابی لازم است.»

یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش‌های مؤثر بر ساختار فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، شورای عالی انقلاب فرهنگی است که تحول در آن موجب تحول و شتاب تغییر مثبت سایر ساختار فرهنگی و همچنین سامان یافتن مهندسی فرهنگی در کشور خواهد شد. نقش شورای عالی انقلاب فرهنگی در مدیریت راهبردی فرهنگ، نقشی بی‌بدیل بوده و هیچ‌کدام از سایر ارکان حاکمیتی در نظام جمهوری اسلامی ایران، این نقش را به عهده ندارند. فرهنگ و

به تبع آن سازمان‌های فرهنگی برای ایجاد نتیجه مطلوب بر جامعه، نیازمند یک جهت‌گیری واحد و هماهنگی می‌باشند و ایجاد این هماهنگی به عهده شورای عالی انقلاب فرهنگی است. شورای عالی انقلاب فرهنگی، ستاد مرکزی و قرارگاه اصلی فرهنگ در نظام جمهوری اسلامی ایران است و این شأن ستادی و قرارگاهی ایجاب می‌کند که سازمان‌دهی و هماهنگی سایر دستگاه‌های فرهنگی، اجرایی، قضایی، نظارتی و... در موضوعات مختلف فرهنگی با این شورا باشد.

شورای عالی انقلاب فرهنگی برای دستیابی به این امر مهم می‌بایست؛ بتواند قاعده‌گذاری، اجرای قواعد، بررسی، نظارت و هماهنگی میان سازمان‌های مختلف و حتی کنشگران مردمی و به عبارت بهتر، حکمرانی فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران را به دست گرفته و به شیوه مطلوبی اجرا نماید تا در راستای شأن قرارگاهی خود حرکت نماید. یکی از لوازم بسیار مهم قدم نهادن در مسیر درست حکمرانی فرهنگی توسط این شورا، انتخاب نظریه و همچنین الگوی صحیح و متناسب حکمرانی با موضوع فعالیتش است. در سال‌های گذشته، به دلیل تجربه انباشته ۴ دهه فعالیت، عدم تناسب، تطابق و تأثیرگذاری حکمرانی‌های سلسله‌مراتبی در موضوع فعالیت شورا بر اهل نظر روشن شده است، از این رو به نظر می‌رسد یکی از گام‌های اولیه تحول ساختار فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، تحول در شیوه حکمرانی فرهنگی شورای عالی انقلاب فرهنگی است.

شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار است سازمان‌ها و نهادهای مختلف را در راستای مهندسی ساختار فرهنگی، ساماندهی نماید؛ بنابراین می‌بایست به دانش و چگونگی این ساماندهی مسلط و مجهز باشد.

از آنجا که جنس موضوع اصلی مورد توجه شورا که همان فرهنگ و دانش است و بالطبع بازیگران و ذی‌نفعان اصلی این حیطه با سلسله‌مراتب اداری و نظام حکمرانی

هرمی و بوروکراتیک هم‌خوانی نداشته، به‌طور طبیعی باید نوع حکمرانی و سازمان‌دهی با جنس موضوع حکمرانی و سازمان‌دهی متناسب باشد.

در این سال‌ها، ناکارآمدی و کند بودن نظام سازمان‌دهی بوروکراتیک و سلسله‌مراتبی بر همگان اثبات شده و سرعت تحولات در چند دهه اخیر و در این پیچ تمدنی ایجاب می‌کند که مدل حکمرانی کارآمدتر و سازمان‌دهی چابک‌تری به کار گرفته شود.

با توجه به اینکه لایه صف شورا در راستای نیل به اهدافش، سازمان‌ها و نهادهای اجرایی و فرهنگی هستند؛ اما رابطه سازمانی طولی و سلسله‌مراتبی با شورای عالی انقلاب فرهنگی ندارند، حکمرانی سلسله‌مراتبی که مبتنی بر ابزار دستورالعمل و بخش‌نامه، بودجه و نظارت و ارزیابی سخت است، نمی‌تواند جوابگوی اهداف شورا باشد.

با توجه به مطالب فوق، مدل حکمرانی فرهنگی‌ای که مورد استفاده شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار می‌گیرد باید توان سیاست‌گذاری بهینه در موضوعات پیچیده فرهنگی را به او بدهد، قابلیت استفاده از تمام ظرفیت‌های موجود فرهنگی - حتی نهادهای مردمی یا گروه‌های مخالف - برایش فراهم آورد، تعامل و ارتباط مناسبی بین شورا و سازمان‌های اجرایی و فرهنگی و همچنین بین خود سازمان‌ها، گروه‌های مردمی و... ایجاد نماید، سرعت عمل و کارایی شورا در حل مسائل مهم فرهنگی را ارتقا بخشد و در نهایت بهره‌وری شورای عالی انقلاب فرهنگی در راستای نیل به اهداف عالیه خودش را تضمین نماید که به نظر می‌رسد با توجه به خصوصیات و ویژگی‌های نظریه حکمرانی شبکه‌ای که به برخی از آن‌ها در متن حاضر اشاره شد و نوع فعالیت و جایگاهی که شورای عالی انقلاب فرهنگی دارد، یکی از پاسخ‌های مطلوب و جایگزین در تحول حکمرانی شورای عالی انقلاب فرهنگی، حکمرانی شبکه‌ای فرهنگی توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی است.

به نظر می‌رسد حکمرانی شبکه‌ای، ظرفیت‌های ویژه‌ای را در اختیار شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار می‌دهد تا توان خود در هماهنگی و سازمان‌دهی بین سازمان‌های فرهنگی را به شکل چشم‌گیری بالا برده و ظرفیت نقش‌آفرینی بیشتری در فضای مبهم، پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی فرهنگی را در اختیار داشته باشد. از طرفی با توجه به اینکه در فرایند سیاست‌گذاری نیاز به اجماع نسبی داریم، حکمرانی شبکه‌ای می‌تواند این امر مهم را نیز تأمین کند و عملاً ضمانت اجرایی مصوبات شورا را نیز ارتقا بدهد. پژوهش حاضر به دنبال بررسی ظرفیت‌های نظریه حکمرانی شبکه در تحقق شان قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی در مسائل مرتبط با موضوع فرهنگ می‌باشد.

شرح اصطلاحات کلیدی

در این مبحث به بررسی اجمالی اصطلاحات کلیدی این مقاله می‌پردازیم:

حکمرانی شبکه‌ای

حکمرانی شبکه‌ای به معنای یک رویکرد نوین در مدیریت و اداره امور اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است که بر پایه همکاری و تعامل میان نهادهای مختلف بنا شده است. در این رویکرد، به جای تمرکز قدرت در دست یک نهاد یا سازمان خاص، شبکه‌ای از بازیگران شامل بخش‌های مختلف دولت، سازمان‌های غیردولتی، بخش خصوصی و جامعه مدنی به شکل هم‌افزا در فرآیند تصمیم‌گیری و اجرای سیاست‌ها مشارکت می‌کنند. (Tanja & Thomas - 2005) این رویکرد به‌ویژه در دنیای پیچیده امروز که با چالش‌هایی مانند تغییرات اقلیمی، بحران‌های اجتماعی و اقتصادی و مسائل بهداشتی مواجه هستیم، اهمیت بیشتری پیدا کرده است. حکمرانی شبکه‌ای به نهادها این امکان را می‌دهد که با بهره‌گیری از دانش و

تجربیات متنوع، پاسخ‌های بهتری به نیازها و مشکلات جامعه ارائه دهند. (Castells - ۱۹۹۶) همچنین، این نوع حکمرانی بر شفافیت، پاسخگویی و مشارکت عمومی تأکید دارد و می‌تواند منجر به افزایش اعتماد عمومی نسبت به نهادهای حکومتی شود. (Rod, 1997) به‌طور کلی، حکمرانی شبکه‌ای نمایانگر یک تغییر پارادایمی در نحوه تفکر و عمل در عرصه مدیریت عمومی است که به دنبال ایجاد راهکارهای پایدار و جامع برای چالش‌های کنونی و آینده است. (Kooiman, 2003)

شورای عالی انقلاب فرهنگی

شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۱۹ آذر ۱۳۶۳ به‌عنوان یک نهاد مهم و کلیدی در نظام جمهوری اسلامی ایران تأسیس شد. این شورا به‌منظور تدوین و نظارت بر سیاست‌های فرهنگی کشور و همچنین ارتقاء سطح فرهنگ عمومی شکل گرفت. هدف اصلی شورای عالی انقلاب فرهنگی، ایجاد هماهنگی میان نهادهای مختلف فرهنگی و آموزشی و ترویج ارزش‌های انقلاب اسلامی است. شورای عالی انقلاب فرهنگی متشکل از اعضای مختلفی است که شامل رئیس‌جمهور، وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزیر آموزش و پرورش، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و نمایندگان سایر نهادهای مرتبط می‌شود. این شورا مسئولیت بررسی و تصویب برنامه‌ها و سیاست‌های فرهنگی را بر عهده دارد و همچنین می‌تواند در زمینه‌های مختلفی مانند آموزش عالی، هنر، رسانه‌ها و پژوهش‌های علمی تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری نماید.

عملکرد قرارگاهی

«قرارگاه» به معنای نهادی است که برای انجام فعالیت‌های خاص و مشترک، به‌ویژه در زمینه‌های نظامی، اجتماعی یا اقتصادی، ایجاد شده است. این واژه

معمولاً به محل‌هایی اشاره دارد که در آن‌ها برنامه‌ریزی، هماهنگی و اجرای عملیات یا فعالیت‌ها صورت می‌گیرد. قرارگاه‌ها به‌عنوان مراکزی برای سازمان‌دهی و مدیریت فعالیت‌ها و عملیات در زمینه‌های مختلف شناخته می‌شوند و نقش مهمی در بهبود کارایی و اثربخشی عملیات دارند. هماهنگی و رفع تعارضات، خروجی اصلی قرارگاه است.

در ادبیات نظامی اروپایی و انگلیسی، واژه «قرارگاه» معمولاً به معادل‌هایی چون «Headquarters» یا به اختصار «HQ» ترجمه می‌شود. این واژه به مرکزی اشاره دارد که فرماندهی و کنترل عملیات نظامی از آنجا انجام می‌شود. همچنین ممکن است در برخی موارد از واژه‌های دیگری مانند «Command Center» یا «Operations Center» نیز استفاده شود، بسته به نوع و ساختار سازمانی مورد نظر. مقام معظم رهبری، قرارگاه را مرکز فرماندهی عملیات می‌دانند که باید فکر عمل را توان‌مان داشته باشد. ایشان در این زمینه می‌فرمایند:

«قرارگاه، مرکز فرماندهی عملیات است، مثل قرارگاه‌های نظامی؛ یعنی از دستگاه‌های مختلف بهره می‌گیرد برای اجرای آن هدفی که ترسیم شده؛ بنابراین هم مرکز فکر است و باید بنشینند فکر کنند و هم مرکز عمل است؛ یعنی باید دستور داده بشود، پیگیری شود، نتایج کار دیده بشود.» (مقام معظم رهبری: ۱۳۹۵/۰۱/۱۸)

علت پیدایش نظریات جدید حکمرانی

در اکثر کشورهای دنیا، نظریه غالب حکمرانی در دهه‌های اخیر نظریه حکمرانی سلسله‌مراتبی یا همان حکمرانی بوروکراتیک بوده است. حکمرانی بوروکراتیک به سیستمی اشاره دارد که در آن تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای اجرایی به‌وسیله مجموعه‌ای از قوانین، رویه‌ها و سلسله مراتب اداری انجام می‌شود. این نوع حکمرانی در بسیاری از سازمان‌ها و دولت‌ها رایج است و به‌عنوان روشی برای

مدیریت پیچیدگی‌ها و افزایش کارایی در نظر گرفته می‌شد. با این حال، حکمرانی بوروکراتیک دارای معایب قابل توجهی است که می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد سازمان‌ها و رضایت عمومی داشته باشد. این مدل از حکمرانی بیش‌ازحد شکلی، تنگ‌نظر، انحصاری، انعطاف‌ناپذیر، ناهماهنگ، «غیر دموکراتیک» و مهم‌تر از همه، به دور از واقعیت‌های جوامع مختلف است. این مدل از حکمرانی زعامت تمام امور جامعه را به دست دولت سپرده و جایی برای نقش‌آفرینی مردم باقی نمی‌گذارد در صورتی که تنها با اذعان به محوریت این تعاملات فرادولتی می‌توان انتظار داشت که به تصمیم‌گیری شایسته و مبتنی بر دانش، حل خلاقانه مشکلات و اجرای سیاست‌های منعطف و هماهنگ دست یابیم.

امروزه پذیرفته شده است که حکمرانی عمومی با نهادهای رسمی دولت همخوانی ندارد. در برخی کشورها و در برخی سطوح هنوز فضای قابل توجهی برای اقدام یک‌جانبه از سوی دولت و سازمان‌های دولتی خاص وجود دارد و بیشتر خدمات عمومی و پرداخت‌های انتقالی هنوز توسط بوروکراسی‌های عمومی در مقیاس بزرگ انجام می‌شود.

از دیگر معایب حکمرانی بوروکراتیک این بود که سبب افزایش شمار وظایف، کارمندان، واحدهای سازمانی و بودجه گردید و به تدریج به مسأله دولت بزرگ منجر شد. پیدایش دولت بزرگ مسائلی همچون کنترل بودجه، انگیزش کارمندان، هماهنگی واحدها و سیاست‌ها از مرکز و ارائه سیاست‌ها و خدمات منسجم و همگرا را به وجود آورد که باید پاسخگوی نیازهای متغیر و به‌شدت متکثر مراجعه‌کنندگان و شهروندان و یا جامعه به‌مثابه یک کل باشد. (کلاین و کوپنجن، ۱۳۹۹)

یکی از بزرگ‌ترین معایب حکمرانی بوروکراتیک، عدم انعطاف‌پذیری آن است. در چنین نظام‌هایی، قوانین و رویه‌ها به‌شدت مشخص و ثابت هستند و

تغییر آن‌ها بسیار دشوار است. این موضوع می‌تواند به عدم توانایی دولت‌ها یا سازمان‌ها در پاسخ به تغییرات محیطی، نیازهای جدید یا بحران‌ها منجر شود. به‌عنوان مثال، در شرایط بحرانی مانند پاندمی‌ها یا بحران‌های اقتصادی، دولت‌ها یا سازمان‌های بوروکراتیک ممکن است نتوانند به‌سرعت واکنش نشان دهند و تصمیمات لازم را اتخاذ کنند. (Weber, 1964)

در نظام‌های بوروکراتیک، فرآیند تصمیم‌گیری معمولاً طولانی و پیچیده است. این امر به دلیل وجود سلسله مراتب اداری و نیاز به تأییدیه‌های متعدد برای هر تصمیم است. این کندی می‌تواند به از دست رفتن فرصت‌ها و کاهش کارایی منجر شود. به‌عنوان مثال، در سازمان‌های دولتی، ممکن است یک طرح مهم برای توسعه زیرساخت‌ها به دلیل پروسه‌های طولانی اداری به تعویق بیفتد و در نهایت از اعتبار خود بیفتد.

حکمرانی بوروکراتیک معمولاً بر اساس رویه‌ها و قوانین ثابت عمل می‌کند که این موضوع می‌تواند مانع از خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها شود. کارکنان ممکن است احساس کنند که نمی‌توانند ایده‌های جدید خود را مطرح کنند یا تغییراتی ایجاد کنند، زیرا سیستم موجود از آن‌ها حمایت نمی‌کند. این مسأله می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و بهره‌وری کارکنان شود. (Mintzberg, 1979)

در نظام‌های بوروکراتیک، معمولاً فاصله زیادی بین سطوح مدیریتی و کارکنان وجود دارد. این موضوع می‌تواند باعث ایجاد حس جدایی و بیگانگی در میان کارکنان شود. وقتی که کارکنان احساس کنند صدایشان شنیده نمی‌شود یا نظراتشان مورد توجه قرار نمی‌گیرد، ممکن است انگیزه خود را از دست بدهند و به تبع آن، کیفیت کار آن‌ها کاهش یابد.

یکی دیگر از معایب حکمرانی بوروکراتیک، احتمال بروز فساد و سوءاستفاده از قدرت است. در سیستم‌های پیچیده بوروکراتیک، ممکن است برخی افراد از موقعیت خود سوءاستفاده کنند و تصمیمات را به نفع خود یا گروه خاصی اتخاذ کنند. این موضوع می‌تواند به کاهش اعتماد عمومی نسبت به نهادها و سازمان‌ها منجر شود و آسیب جدی به اعتبار آن‌ها وارد کند. (Kettl, 2015)

در نهایت باید گفت که اگرچه حکمرانی بوروکراتیک توانست مزایایی مانند نظم و ساختار قوی را برای دولت‌ها و سازمان‌ها فراهم کند، اما معایب آن نیز قابل توجه بودند. عدم انعطاف‌پذیری، کندی در تصمیم‌گیری، کاهش خلاقیت، فاصله بین مدیران و کارکنان، فساد و عدم پاسخگویی تنها بخشی از چالش‌هایی هستند که این نوع حکمرانی با آن مواجه است. برای رسیدن به یک سیستم حکمرانی مؤثرتر، ضروری بود که دولت‌ها و سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی برای کاهش این معایب باشند و مدل‌های حکمرانی نوین‌تری را موردبررسی قرار دهند که بتوانند پاسخگوی نیازهای متغیر جامعه باشند. ازاین‌رو نظریات حکمرانی نوین به‌منظور عبور از حکمرانی سلسله‌مراتبی پا به عرصه وجود نهادند. هرچند که کماکان حکمرانی هرمی به‌عنوان نظریه غالب حکمرانی در کشورها و سازمان‌ها محسوب می‌شود اما حکمرانی‌های نوین به دنبال راهی برای کاهش معایب این نوع حکمرانی و سپس عبور از آن هستند.

قابلیت‌ها و ظرفیت‌های حکمرانی شبکه‌ای

حکمرانی شبکه‌ای دارای ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خاصی است که به آن اجازه می‌دهد به‌طور مؤثری به چالش‌های پیچیده پاسخ دهد. این قابلیت‌ها شامل مواردی است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود:

انعطاف پذیری

انعطاف پذیری به معنای توانایی انطباق با تغییرات مکرر و نامطمئن است. این قابلیت را به عنوان «قابلیت انطباق انعطاف پذیر با تغییرات مکرر و نامطمئن» تعریف می کنند. در فرآیندهای حکمرانی، نیاز به فرهنگی وجود دارد که تغییرات پیوسته را تحمل کند. این قابلیت به سازمان ها کمک می کند تا به طور مؤثری با چالش های جدید روبرو شوند و از تجربیات متنوع بازیگران در سازگاری با تغییر استفاده کنند.

انعطاف پذیری در شبکه ها به سازمان ها این امکان را می دهد که به سرعت به تغییرات محیطی واکنش نشان دهند و به نیازهای جدید پاسخ دهند. به عنوان مثال، در شرایط بحرانی، شبکه های انعطاف پذیر می توانند به سرعت خود را با شرایط جدید سازگار کنند و به ارائه خدمات مؤثر ادامه دهند. این ویژگی به ویژه در مدیریت بحران و شرایط اضطراری اهمیت دارد.

علاوه بر این، قابلیت انعطاف پذیری می تواند به افزایش نوآوری و خلاقیت در سازمان ها کمک کند. این نوآوری می تواند به سازمان ها این امکان را بدهد که از تجربیات گذشته بیاموزند و بهبودهای لازم را در فرآیندها و خدمات خود ایجاد کنند. به این ترتیب، شبکه های انعطاف پذیر می توانند به عنوان یک عامل کلیدی در توسعه پایدار و بهبود کیفیت خدمات عمل کنند. (Klijn & Koppenjan, 2016)

(Koppenjan

شفافیت و پاسخگویی

در حکمرانی شبکه ای، شفافیت و پاسخگویی به عنوان دو اصل کلیدی شناخته می شوند. شفافیت به معنای امکان دسترسی به اطلاعات و فرآیندهای تصمیم گیری است، به طوری که همه اعضا و حتی عموم مردم می توانند از روند تصمیمات و عملکرد شبکه مطلع شوند. این اصل باعث می شود که حکمرانی

شبکه‌ای از سطوح بوروکراتیک سستی فاصله گرفته و به‌عنوان مدلی با دسترسی آزادتر و کم‌تشریفات شناخته شود. شفافیت در نهایت به افزایش اعتماد عمومی به عملکرد شبکه و تعاملات بین بازیگران کمک می‌کند. (همان)

پاسخگویی به معنی مسئولیت‌پذیری در قبال اقدامات و تصمیمات گرفته‌شده در شبکه است. در حکمرانی شبکه‌ای، به دلیل تنوع و تعدد بازیگران، هر یک از اعضا موظف هستند تا مسئولیت خود را به شکل کامل بر عهده گیرند و به دیگران و در نهایت به عموم پاسخگو باشند. این روند باعث می‌شود که مسئولیت‌پذیری در کل شبکه تقویت شود و اعتماد بین بازیگران و ذینفعان افزایش یابد. علاوه بر این، پاسخگویی باعث می‌شود که خطاها به سرعت شناسایی و اصلاح شوند؛ زیرا هر بخش از شبکه از سایر بخش‌ها بازخورد دریافت می‌کند. (Provan & Kenis - ۲۰۰۸)

شفافیت در شبکه‌ها علاوه بر تأثیر بر اعتماد عمومی، به تقویت فرهنگ‌سازمانی نیز کمک می‌کند. در شبکه‌های شفاف، اعضا به راحتی می‌توانند با یکدیگر همکاری کنند؛ زیرا اطلاعات به شکل باز و قابل دسترس در اختیار همه قرار می‌گیرد. این روند باعث کاهش تضادها و سوء تفاهم‌ها در شبکه شده و به ایجاد محیطی هماهنگ و سازنده کمک می‌کند. همچنین، در شبکه‌های شفاف، اطلاعات به سرعت بین اعضا جریان پیدا می‌کند و این امر به بهبود تصمیم‌گیری‌ها و کاهش زمان واکنش به چالش‌ها منجر می‌شود. (Ansell, 2008)

در نهایت، پاسخگویی و شفافیت در حکمرانی شبکه‌ای، فرآیندهای تصمیم‌گیری را نیز کارآمدتر می‌کند. این ویژگی‌ها باعث می‌شوند که بازیگران شبکه در قبال عملکرد خود به یکدیگر و به جامعه پاسخگو باشند و این باعث کاهش خطر تصمیمات نامناسب یا رفتارهای خودسرانه می‌شود. در مجموع، شفافیت و

پاسخگویی از عوامل حیاتی برای موفقیت شبکه‌ها هستند و باعث می‌شوند که شبکه‌ها از انعطاف‌پذیری و اعتماد عمومی بیشتری برخوردار شوند. (Loeffler & Bovaird, 2016)

مشارکت بازیگران غیردولتی

حضور بازیگران غیردولتی در حکمرانی شبکه‌ای، از مهم‌ترین ویژگی‌هایی است که این نوع حکمرانی را از حکمرانی‌های سنتی متمایز می‌کند. این بازیگران شامل سازمان‌های غیردولتی، بخش خصوصی و گروه‌های جامعه مدنی هستند که به دلایل مختلفی از جمله تخصص، منابع و ارتباطات اجتماعی گسترده، به شکل مؤثری در شبکه‌ها مشارکت می‌کنند. مشارکت بازیگران غیردولتی، به تقویت هم‌افزایی و بهره‌برداری از ظرفیت‌های مختلف در شبکه منجر می‌شود. (Klijn & Koppenjan, 1997)

یکی از مزایای حضور بازیگران غیردولتی، دسترسی به منابع و دانش تخصصی است. برای مثال، سازمان‌های غیردولتی که در زمینه‌های خاص مانند بهداشت یا آموزش فعالیت می‌کنند، به دلیل تجربه و شناخت دقیق‌تر از جوامع محلی، می‌توانند به طراحی و اجرای سیاست‌های متناسب کمک کنند. این نوع بازیگران اغلب دارای اطلاعات میدانی و دیدگاه‌های کاربردی هستند که در دسترس بخش دولتی نیست و می‌تواند به بهبود کارایی و تأثیرگذاری شبکه کمک کند. (Chris, 2005)

علاوه بر این، مشارکت بازیگران غیردولتی، شبکه‌های حکمرانی را در زمینه جلب حمایت و اعتماد عمومی نیز یاری می‌دهد. (Ansell, 2008) مشارکت بازیگران غیردولتی به دلیل ماهیت انعطاف‌پذیر شبکه‌های حکمرانی، به صورت داوطلبانه و بدون محدودیت‌های بوروکراتیک امکان‌پذیر است. این بازیگران می‌توانند به صورت مستقیم و غیرمستقیم در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکت کرده و به تبادل

اطلاعات و تجربیات بپردازند. این رویکرد امکان بهره‌گیری از رویکردهای متنوع و نوآورانه را برای حل مسائل پیچیده فراهم می‌کند و از بروز دیدگاه‌های جدید و خلاقانه در سیاست‌گذاری حمایت می‌کند. (Milward & Provan, 2001)

اعتماد

اعتمادسازی در شبکه‌ها نیز یکی دیگر از ظرفیت‌ها و مزایای مهم این ساختارهاست. با ایجاد روابط معنادار و وابسته بین اعضا، شبکه‌ها می‌توانند حس امنیت و اعتماد را توسعه دهند. این اعتماد به‌نوبه خود می‌تواند به توانایی شبکه‌ها برای مدیریت فعالیت‌های مشترک، از جمله درخواست‌های مالی یا همکاری‌های پروژه‌ای، کمک کند. به‌علاوه، توسعه ارتباطات بین اعضا به رشد سرمایه اجتماعی و بهبود همکاری در زمینه‌های مختلف کمک می‌کند.

اعتماد از اساسی‌ترین ویژگی‌های حکمرانی شبکه‌ای محسوب می‌شود و بدون آن، ایجاد و تداوم شبکه‌های حکمرانی با مشکل مواجه می‌شود. در شبکه‌ها، اعتماد به‌عنوان پلی بین بازیگران مختلف عمل کرده و ارتباطات و همکاری‌های میان آن‌ها را تسهیل می‌کند. از آنجاکه شبکه‌ها معمولاً از بازیگران مختلف و مستقل تشکیل می‌شوند، وجود اعتماد میان آن‌ها ضروری است تا بتوانند بدون نگرانی از احتمال سوءاستفاده یا خیانت، در راستای اهداف مشترک کار کنند. (Provan & Kenis, 2008)

ایجاد و تقویت اعتماد در شبکه‌ها، نیازمند زمان و تعاملات مستمر میان اعضاست. به‌مرور زمان و با همکاری‌های مداوم، اعضای شبکه به درک و شناخت عمیق‌تری از یکدیگر می‌رسند و این باعث افزایش سطح اعتماد می‌شود. همچنین، تعاملات غیررسمی و ارتباطات فردی میان اعضا، به تقویت اعتماد و کاهش تضادها کمک می‌کند و شبکه را به یک واحد منسجم‌تر تبدیل می‌کند. (Ansell, 2008)

اعتماد میان اعضا به شبکه‌ها کمک می‌کند تا با هزینه‌های کمتری فعالیت کنند. به این صورت که در شبکه‌های مبتنی بر اعتماد، نیاز به نظارت و کنترل دقیق کاهش یافته و این امر به کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی شبکه منجر می‌شود. همچنین، اعتماد باعث می‌شود که اعضای شبکه به راحتی اطلاعات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و از تبادل دانش و تجربیات برای بهبود عملکرد شبکه استفاده کنند. (Bryson, John M. Barbara C. Crosby, and Melissa Middleton Stone, 2006)

همکاری و هم‌افزایی

حکمرانی شبکه‌ای، برخلاف حکمرانی سنتی که اغلب به صورت سلسله مراتبی و با تمرکز بر قدرت و کنترل از بالا به پایین اجرا می‌شود، بر اصل همکاری میان بازیگران مختلف تأکید دارد. این همکاری میان بخش‌های دولتی، خصوصی و نهادهای غیردولتی ایجاد می‌شود و باعث هم‌افزایی ظرفیت‌ها و منابع هر کدام از این بازیگران می‌گردد. در این مدل حکمرانی، بازیگران شبکه‌ای به دنبال همکاری در کنار یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک هستند. (Keast, Robyn, Kerry Brown, and Myrna Mandell, 2007)

این همکاری در شبکه‌های حکمرانی، به دلیل تنوع بازیگران، ممکن است با چالش‌هایی نیز مواجه شود. به عنوان مثال، اختلاف در اهداف سازمانی، عدم توافق در روش‌های اجرای پروژه‌ها و مشکلات بودجه‌ای می‌تواند موانع جدی برای همکاری مؤثر در شبکه ایجاد کند. با این حال، رویکرد شبکه‌ای سعی دارد تا با ایجاد فضاهای مشارکتی و جلسات منظم، این موانع را کاهش دهد و هم‌افزایی میان بخش‌ها را افزایش دهد. در این رویکرد، اهداف مشترک در اولویت قرار می‌گیرد و همکاری بر اساس منافع و اولویت‌های شبکه‌ای تنظیم می‌شود. (Provan & Kenis, 2008)

هم‌افزایی ایجادشده در شبکه‌های حکمرانی، به تبادل دانش و تجربیات میان بازیگران نیز کمک می‌کند. به‌عنوان مثال، سازمان‌های غیردولتی که در ارتباط نزدیک با جوامع محلی فعالیت می‌کنند، می‌توانند با ارائه تجربیات خود به بخش دولتی، به طراحی و اجرای سیاست‌های مؤثرتر کمک کنند. به همین دلیل، شبکه‌های حکمرانی به‌طور ویژه از تنوع بازیگران بهره‌مند می‌شوند تا رویکردهای نوآورانه و بهینه‌تری برای حل مسائل پیچیده اجتماعی ایجاد کنند. (Agranoff & McGuire, 2003)

قرارگاه و شئون آن

ماهیت قرارگاه

«قرارگاه» به معنای نهادی است که برای انجام فعالیت‌های خاص و مشترک، به‌ویژه در زمینه‌های نظامی، اجتماعی یا اقتصادی، ایجاد شده است. این واژه معمولاً به محل‌هایی اشاره دارد که در آن‌ها برنامه‌ریزی، هماهنگی و اجرای عملیات یا فعالیت‌ها صورت می‌گیرد. قرارگاه‌ها به‌عنوان مراکزی برای سازمان‌دهی و مدیریت فعالیت‌ها و عملیات در زمینه‌های مختلف شناخته می‌شوند و نقش مهمی در بهبود کارایی و اثربخشی عملیات دارند. هماهنگی و رفع تعارضات، خروجی اصلی قرارگاه است.

در ادبیات نظامی اروپایی و انگلیسی، واژه «قرارگاه» معمولاً به معادل‌هایی چون «Headquarters» یا به‌اختصار «HQ» ترجمه می‌شود. این واژه به مرکزی اشاره دارد که فرماندهی و کنترل عملیات نظامی از آنجا انجام می‌شود. همچنین ممکن است در برخی موارد از واژه‌های دیگری مانند «Command Center» یا «Operations Center» نیز استفاده شود، بسته به نوع و ساختار سازمانی مورد نظر.

مقام معظم رهبری قرارگاه را مرکز فرماندهی عملیات می‌دانند که باید فکر عمل را توأمان داشته باشد. ایشان در این زمینه می‌فرمایند: «قرارگاه، مرکز فرماندهی عملیات است، مثل قرارگاه‌های نظامی؛ یعنی از دستگاه‌های مختلف بهره می‌گیرد برای اجرای آن هدفی که ترسیم شده؛ بنابراین هم مرکز فکر است و باید بنشینند فکر کنند هم مرکز عمل است؛ یعنی باید دستور داده بشود، پیگیری شود، نتایج کار دیده بشود.» (مقام معظم رهبری: ۱۳۹۵/۰۱/۱۸) همچنین ایشان در توصیف نوع مسئولیت قرارگاه می‌فرمایند: «قرارگاه مسئولیت اجرای مستقیم به معنای اینکه یک واحدی متعلق او باشد، ندارد؛ اما واحدها در اختیار او قرار می‌گیرند، به تعبیر نظامی در کنترل عملیاتی او قرار می‌گیرند. وقتی ما یک قرارگاه نظامی تشکیل می‌دهیم، فرض بفرمایید سپاه می‌گوید این یگان‌های من در کنترل عملیاتی آن تشکیلات [هستند]، پشتیبانی این یگان، متعلق به آن سازمان است - یا ارتش، یا سپاه، یا هر دستگاه دیگر - اما به‌کارگیری این و هدایت این، به عهده‌ی قرارگاه است؛ یعنی یک چنین حالتی را در اینجا بایستی توجه داشت.» (مقام معظم رهبری: ۱۳۹۲/۰۹/۱۹)

قرارگاه یا ستاد مشترک؛ نقشی حیاتی در هماهنگی، برنامه‌ریزی و اجرای عملیات سازمانی یا نظامی ایفا می‌کند. به چند دلیل به قرارگاه نیاز داریم: هماهنگی: قرارگاه‌ها مرکزی برای هماهنگی تمامی بخش‌ها و واحدهای مختلف هستند که باعث می‌شود عملیات و فعالیت‌ها به‌صورت یکپارچه و هماهنگ انجام شوند.

تبادل اطلاعات: قرارگاه‌ها محلی برای تبادل سریع و دقیق اطلاعات بین بخش‌ها و واحدهای مختلف فراهم می‌کنند که برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک حیاتی است.

برنامه‌ریزی استراتژیک: این مراکز نقش کلیدی در برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری‌های کلان دارند و به رهبری سازمان یا نیروها کمک می‌کنند تا با دیدگاه جامع‌تری عمل کنند.

واکنش سریع به بحران‌ها: قرارگاه‌ها در مواقع بحران نقش بسیار مهمی در مدیریت و هماهنگی عملیات اضطراری ایفا می‌کنند.

برنامه‌ریزی و تخصیص بهینه منابع: این مراکز مسئول تخصیص منابع و اطمینان از استفاده بهینه از آن‌ها هستند که منجر به افزایش کارایی و کاهش هدر رفت منابع می‌شود.

انجام عملیات مشترک: در مواردی که عملیات نیاز به همکاری و مشارکت چندین واحد یا سازمان مختلف دارند، ستادهای مشترک نقش تسهیل‌کننده‌ای دارند. به‌طور کلی، قرارگاه‌ها و ستادهای مشترک مانند مغز مرکزی عمل می‌کنند و نقش حیاتی در هماهنگی مجموعه‌های زیردست و در نتیجه موفقیت و کارایی آن دارند.

منطق ایجاد قرارگاه

هر جا که برای تحقق یک مأموریت واحد، صف متعدد عملیات‌کننده وجود داشته باشد، نیاز به یک ستاد هماهنگ‌کننده وجود دارد. هرکدام از اعضای قرارگاه مأموریت و رسالت خودشان را دنبال می‌کنند؛ اما هماهنگی بین این اعضا در نهایت منجر به تحقق آن هدف واحد خواهد شد.

قرارگاه‌ها معمولاً در شرایط خاص و به‌منظور مدیریت و هماهنگی فعالیت‌ها در مواقع بحرانی یا نیاز به اقدام فوری یا اقدام هماهنگ در یک زمینه مهم ایجاد می‌شوند. برخی از مواردی که ممکن است منجر به ایجاد قرارگاه شوند، عبارت‌اند از:

۱. بحران‌های نظامی: در زمان جنگ یا درگیری‌های مسلحانه، قرارگاه‌ها برای هماهنگی عملیات نظامی و مدیریت منابع انسانی و مادی ایجاد می‌شوند.
۲. بحران‌های طبیعی: در مواقع بروز بلایای طبیعی مانند زلزله، سیل، طوفان و...، قرارگاه‌ها برای مدیریت عملیات نجات، امداد و کمک‌رسانی به آسیب‌دیدگان تشکیل می‌شوند.
۳. موقعیت‌های اضطراری: در شرایط اضطراری مانند شیوع بیماری‌های واگیردار یا حوادث غیرمترقبه، قرارگاه‌ها برای مدیریت بحران و هماهنگی فعالیت‌های مختلف به وجود می‌آیند.
۴. پروژه‌های بزرگ: در برخی موارد، برای مدیریت پروژه‌های بزرگ و پیچیده (مانند ساخت زیرساخت‌ها) که نیاز به هماهنگی بین سازمان‌های مختلف دارند، قرارگاه تشکیل می‌شود.
۵. رویدادهای ملی یا بین‌المللی: در زمان برگزاری رویدادهای بزرگ مانند الماس‌ها یا کنفرانس‌های بین‌المللی، قرارگاه‌ها برای مدیریت و هماهنگی فعالیت‌ها و تأمین امنیت ایجاد می‌شوند.
۶. موضوعات مهم: در پاره‌ای از موضوعات بسیار مهم که نیاز به هماهنگی بین بخشی برای تحقق اهداف یا دفع حمله‌ها در آن موضوع وجود دارد، قرارگاه‌ها ایجاد می‌شوند. به‌طور کلی، هر زمانی که نیاز به تصمیم‌گیری سریع یا در موضوعات بسیار مهم، هماهنگی بین نهادهای مختلف و مدیریت مؤثر منابع وجود داشته باشد، ممکن است قرارگاهی تشکیل شود.

مأموریت قرارگاه و تفاوت آن با مأموریت یگان‌های صفی

کار اصلی قرارگاه راهبری، عملیات مشترک است. وقتی هدف واحد است و این هدف واحد قرار است با سازمان‌ها، مجموعه‌ها، یگان‌ها و واحدهای مختلفی

صورت پذیرد و نه صرفاً توسط یک مجموعه یا سازمان و هر کدام از این مجموعه‌ها مأموریت‌های مختلف دارند، اگر یک واحد برای هماهنگی وجود نداشته باشد، هم در تعیین اولویت‌ها، هم در طراحی کارهای مشترک، هم در رفع تعارضات و هم در سنجش میزان پیشرفت اختلال به وجود می‌آید. طبیعتاً یک واحدی باید برای هماهنگی وجود داشته باشد. مدیریت بحران‌های مختلف در عرصه نظامی، اجتماعی، فرهنگی و... مستلزم یک واکنش جمعی است تا اطمینان حاصل شود که کار به درستی انجام می‌شود.

این همان منطق ستاد و صف است. ستاد نیروی عمل‌کننده نیست، صف نیروی عمل‌کننده است. ولی صف، مأموریت‌های مختلف دارد. در سازمان‌ها و شرکت‌ها، دو مفهوم مهم به نام‌های «صف» و «ستاد» وجود دارد که نقش‌های مختلفی در مدیریت و اجرای عملیات ایفا می‌کنند.

بخش‌های صف؛ شامل واحدهایی هستند که به‌طور مستقیم با عملیات اصلی و تولیدی سازمان درگیرند و مسئولیت اجرای فعالیت‌های پایه‌ای و عملیاتی را بر عهده دارند. به عبارت دیگر، بخش‌های صف شامل واحدهایی هستند که وظایف اصلی و مأموریت‌های کلیدی سازمان را انجام می‌دهند. برای مثال، در یک کارخانه، واحدهای تولیدی، انبارداری و توزیع به عنوان بخش‌های صف شناخته می‌شوند؛ اما بخش‌های ستاد شامل واحدهایی هستند که به ارائه خدمات و پشتیبانی به بخش‌های صف می‌پردازند و نقش مشاوره‌ای و مدیریتی دارند. این بخش‌ها به برنامه‌ریزی، نظارت، ارزیابی و هماهنگی فعالیت‌های مختلف سازمان کمک می‌کنند. بخش‌های ستاد شامل واحدهایی مانند منابع انسانی، مالی، بازاریابی، تحقیق و توسعه و فناوری اطلاعات می‌شود.

وجود ستاد باعث می‌شود که نظارت و کنترل بر فعالیت‌های سازمان بهبود یابد. این واحدها با داشتن دیدگاه جامع و کلان به ارزیابی عملکرد، مدیریت ریسک و اجرای برنامه‌ها کمک می‌کنند. با وجود ستاد، تخصیص منابع به شکل بهینه‌تری انجام می‌شود. این واحدها با تحلیل و برنامه‌ریزی دقیق، منابع را به واحدهای صف تخصیص می‌دهند تا کارایی و بهره‌وری سازمان افزایش یابد. با تفکیک وظایف صف و ستاد، تضادهای کاری کاهش یافته و هماهنگی بین واحدها افزایش می‌یابد. این امر باعث می‌شود که فرایندهای سازمانی به صورت هماهنگ و مؤثرتر انجام شوند. واحدهای ستاد به بهره‌گیری از تخصص‌های مختلف مدیریتی، مالی، انسانی و فناوری کمک می‌کنند. این تخصص‌ها به بهبود تصمیم‌گیری‌ها و اجرای بهتر برنامه‌ها می‌انجامد.

منطق تفکیک صف و ستاد بر اساس مطالب فوق روشن گردید. اکنون باید دانست که وقتی در یک سازمان با مدیریت و مأموریت واحد برای بهبود کارایی و اثربخشی نیاز به ایجاد واحد یا واحدهایی تحت عنوان ستاد داریم تا با هماهنگی و پشتیبانی‌های مورد نیاز، شرایط را برای دستیابی به اهداف مورد نیاز هموار کنند، در عرصه کلان حاکمیت و در مواقعی که حل بحران‌های خاص نیاز به تلاش جمعی و هماهنگ سازمان‌ها و مجموعه‌های مختلفی است نیز به چنین واحدهایی نیاز داریم. از این رو است که در عرصه‌های مختلف، قرارگاه، شورا یا ستاد مشترک ایجاد می‌شود.

به عنوان نمونه و دقیقاً به همین علت بود که امام خمینی ره بعد از بروز اختلاف میان فرماندهان ارتش و سپاه و ناکامی در چند عملیات بزرگ در سال‌های ۶۱ و ۶۲، قبل از عملیات خیبر فرماندهی عملیات در جبهه‌های جنگ را به شخص دیگری غیر از فرماندهان ارتش و سپاه واگذار کردند و این حکم سبب ایجاد

قرارگاه خاتم‌الانبیاء^{علیهم‌السلام} در پادگان حمید شد که عملاً فرماندهان سپاه و نیروی زمینی ارتش به‌عنوان معاونان این قرارگاه عمل می‌کردند. عین منطقی که در مطالب فوق گفته شود در زمینه تشکیل مهم‌ترین قرارگاه نیروهای مسلح وجود دارد؛ هدف واحد که در این مورد؛ عبارت است از شکست دشمن در عملیات نظامی دوران دفاع مقدس، مجموعه‌های صفی متفاوت مانند ارتش جمهوری اسلامی ایران و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و البته لزوم هماهنگی بین این مجموعه‌ها در راستای تحقق مأموریت را برعهده دارند.

با این توضیحات تفاوت ماهیت و نوع مأموریت قرارگاه یا ستاد مشترک با ماهیت و مأموریت یگان‌های صفی، مشخص می‌گردد. قرارگاه به‌مثابه ستاد با سازمان و مجموعه‌های دیگر هر یک ساختارها و کارکردهای خاص خود را دارند، اما در برخی جنبه‌ها شباهت‌هایی نیز با یکدیگر دارند. همه این ساختارها به دنبال رسیدن به اهداف خاصی هستند و برای تحقق این اهداف فعالیت می‌کنند. همچنین هر یک از این ساختارها نیاز به مدیریت و رهبری دارند تا بتوانند به‌طور مؤثر عمل کنند؛ اما با این وجود، قرارگاه؛ معمولاً به‌عنوان یک واحد متمرکز برای مدیریت و راهبری عملیات و فعالیت‌های خاص تشکیل می‌شود و ممکن است شامل اعضای مختلف از سازمان‌های مختلف باشد؛ اما سازمان یک نهاد رسمی با ساختار مشخص است که هدف خاصی را دنبال می‌کند و معمولاً دارای سلسله مراتب مشخصی است. قرارگاه‌ها، معمولاً بیشتر بر روی عملیات و اقدامات فوری تمرکز دارند و به‌سرعت تصمیم‌گیری می‌کند؛ اما سازمان، ممکن است به فعالیت‌های بلندمدت و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک بپردازد.

نتیجه‌گیری

بعد از انجام بررسی‌ها و مطالعات انجام‌شده در زمینه نظریه حکمرانی شبکه‌ای به نظر می‌رسد نظریه حکمرانی شبکه‌ای، ظرفیت‌های دارد که می‌تواند موجب تحقق لاقابل‌بخشی از شأن قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی شود. در ادامه به‌صورت خلاصه به این ظرفیت‌ها به‌عنوان یافته‌های پژوهش حاضر در تطابق ظرفیت‌های نظریه حکمرانی شبکه‌ای در تحقق شأن قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی، اشاره می‌گردد:

حکمرانی شبکه‌ای؛ امکان بسیج منابع و تخصص‌های متنوع از نهادها، سازمان‌ها و بخش‌های مختلف عرصه فرهنگ و دانش کشور را فراهم می‌کند. این امر به‌ویژه برای مقابله با مسائل مهم عرصه فرهنگ که دارای علل و راه‌حل‌های متعدد و مبهم هستند، مفید است. این ظرفیت نظریه حکمرانی شبکه‌ای به شورای عالی انقلاب فرهنگی کمک می‌کند تا بتواند در هنگام رصد و پایش عرصه فرهنگ و دانش کشور، از ظرفیت‌های تمام نهادهای مربوطه استفاده نموده و یک رصد بهنگام و همه‌جانبه را داشته باشد. همچنین نفس مشارکت ذی‌نفعان عرصه فرهنگ و دانش کشور در زمینه رصد مسائل، سبب ایجاد اعتماد و همدلی بین ذی‌نفعان این عرصه‌ها نیز خواهد شد که این امر در نهایت سبب تسهیل همکاری‌های ذی‌نفعان در این عرصه‌ها و در نتیجه سبب تسهیل انجام مأموریت‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌گردد. این بسیج منابع و امکانات در مراحل بعدی به کمک شورا آمده تا بتواند بین انبوه مسائل رصد شده اولویت‌گذاری نموده و اصلی‌ترین و کلیدی‌ترین مسائل را شناسایی نماید. شناسایی مسائل اصلی با مشارکت همه‌جانبه همه ذی‌نفعان، سبب اعتماد آن‌ها به شورای عالی انقلاب فرهنگی و همچنین جلب مشارکت حداکثری آن‌ها می‌گردد.

نظریه حکمرانی شبکه‌ای، امکان مشارکت طیف وسیع‌تری از ذینفعان را در فرآیند سیاست‌گذاری در عرصه مسائل فرهنگ و دانش کشور فراهم می‌کند. مشارکت مستقیم ذینفعان، می‌تواند منجر به افزایش مشروعیت و پذیرش تصمیمات شورای عالی انقلاب فرهنگی شود که این امر در نهایت می‌تواند به‌مثابه یکی از ضمانت‌های اجرای مصوبات شورا عمل نماید. همچنین بسیج منابع ذینفعان عرصه فرهنگ، می‌تواند عامل موفقیت نظام جمهوری اسلامی ایران در حل مسائل عرصه فرهنگ و دانش کشور باشد؛ زیرا که به دلیل ماهیت چند بعدی این مسائل و وجود سازمان‌ها و نهادهای مختلف و متعدد در هر کدام از زیرشاخه‌های عرصه علم و دانش، بدون مشارکت همه ذینفعان، امکان حل این مسائل وجود ندارد. مشارکت حداکثر بازیگران کلیدی عرصه علم و دانش در هنگام پایش و بازخورد سنجی عملیات و فعالیت‌های فرهنگی نیز به کمک شورا آمده و یک ارزیابی همه‌جانبه و به‌دوراز مصلحت‌سنجی‌های فردی، سازمانی یا جناحی را به ارمغان می‌آورد.

ساختار غیررسمی و انعطاف‌پذیر شبکه‌ای به شورای عالی انقلاب فرهنگی اجازه می‌دهد تا به‌سرعت به چالش‌های جدید و فرصت‌های نوظهور پاسخ دهد. حکمرانی شبکه‌ای به شورای عالی انقلاب فرهنگی کمک می‌کند تا در برابر تغییرات سریع و غیرمنتظره عرصه، واکنش سریع‌تری نشان دهد. این انعطاف‌پذیری ناشی از توانایی این نظریه در ایجاد روابط قوی بین بازیگران عرصه فرهنگ و دانش کشور است که همچنین امکان تبادل اطلاعات و منابع را فراهم می‌کند. این عملکرد چالاک با عبور از فرآیندها و کاغذبازی‌های مرسوم در حکمرانی سلسله‌مراتبی به شورا کمک می‌کند که چه در زمان رصد و شناسایی مسائل، چه در زمان طراحی عملیات و یا اجرای آن‌ها با سرعت بیشتری در پی حل مسائل فرهنگی باشد. همچنین در صورتی که نقصی در شناسایی مسائل یا اجرای عملیات وجود داشته باشد، تغییر دست‌فرمان به سمت حل مطلوب مسائل راحت‌تر خواهد بود.

یکی از کارکردهای اصلی حکمرانی شبکه‌ای؛ تسهیل ارتباطات میان نهادها و سازمان‌ها است. این ارتباطات می‌توانند شامل تبادل اطلاعات، تجربیات و منابع باشند که به بهبود فرآیند تصمیم‌گیری کمک می‌کنند. تبادل منابع و دانش بین اعضای شبکه فرهنگی و دانشی کشور نیز می‌تواند منجر به کشف راه‌حل‌های نوآورانه‌تر شود و در نهایت، مشارکت طیف وسیعی از ذینفعان عرصه فرهنگ و دانش؛ می‌تواند منجر به تصمیمات بهتر و پایدارتر گردد. همچنین ترکیب دانش و تخصص از منابع مختلف، می‌تواند منجر به نوآوری در تدوین اسناد سیاستی و همچنین طراحی برنامه‌های مورد نیاز عرصه فرهنگ و دانش کشور شود. تعاملات مستمر بین بازیگران مختلف عرصه فرهنگ و دانش کشور امکان یادگیری جمعی و سازگاری تدریجی برنامه‌ها و سیاست‌ها را با اهداف مختص به هر نهاد و مجموعه فراهم می‌کند. از طرفی حکمرانی شبکه‌ای می‌تواند به ایجاد ظرفیت‌های لازم از طریق اشتراک‌گذاری این ظرفیت‌ها در مواقع لزوم در نهادها و سازمان‌های فرهنگی و دانشی کشور کمک کند. این ظرفیت شامل توانایی‌های انسانی، مالی و فنی است که برای اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های فرهنگی و دانش ضروری هستند.

این سخن بدان معناست که ایجاد شبکه‌های حکمرانی فرهنگی و دانشی توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی، از رهگذر ایجاد تعاملات و در نتیجه هم‌افزایی میان بازیگران و ذی‌نفعان این عرصه‌ها در نهایت می‌تواند به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، نهادها، مجموعه‌ها و به عبارت بهتر همه بازیگران عرصه فرهنگ و دانش کشور گردد. همچنین ایجاد تعاملات و ارتباطات متقابل میان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی و دانشی کشور، می‌تواند سبب افزایش همدلی و وفاق میان آن‌ها و کاهش روحیه فردگرایی سازمانی شده که همین عامل زمینه‌ساز اتفاقات بسیار مبارکی در جبهه فرهنگی و دانشی جمهوری

اسلامی ایران است. یکی از آن اتفاقات مبارک که با رواج تعاملات میان سازمانی و میان نهادی اتفاق می‌افتد استفاده از تجربیات موفق و ناموفق سایر نهادها در مسیر پیش‌روی هر سازمان است. این کار با کاهش احتمال انجام خطاهای دیگران و آموختن ایده‌ها و تجربیاتی که منجر به موفقیت آن‌ها شده، می‌تواند سبب کاهش هزینه‌های تحقق اهداف مورد نظر هر سازمان و افزایش سرعت تحقق آن اهداف گردد. از طرفی فرآیندهای یادگیری مشترک می‌تواند به ایجاد درک مشترک از مسائل و راه‌حل‌های بالقوه کمک کند.

همچنین حکمرانی شبکه‌ای می‌تواند به افزایش شفافیت و البته پاسخگویی در فرآیندهای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی عرصه فرهنگ و دانش کشور کمک کند. این امر از طریق اجرای فرآیندهای مشارکتی در رصد، اولویت‌گذاری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا و سپس پایش و بازخوردگیری منجر به ایجاد اعتماد و سرمایه اجتماعی لازم برای شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌گردد. افزایش شفافیت و همچنین افزایش پاسخگویی شورای عالی انقلاب فرهنگی منجر به افزایش اعتماد کنشگران عرصه فرهنگ و دانش کشور به شورای عالی انقلاب فرهنگی شده و این امر در نهایت منجر به بازگشت اقتدار معنوی و مرجعیت لازم به شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌گردد.

فهرست منابع

کتب فارسی

۱. بیانات مقام معظم رهبری در نخستین دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت سیزدهم: ۶ شهریور ۱۴۰۰.
۲. بیانات مقام معظم رهبری: ۱۳۹۲/۰۹/۱۹.
۳. بیانات مقام معظم رهبری: ۱۳۹۵/۰۱/۱۸.
۴. بیانات مقام معظم رهبری: ۱۳۹۵/۰۱/۱۸.
۵. سند تحول شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب، ۱۴۰۱.
۶. غلامپور آهنگر، ابراهیم. (۱۳۹۵)، «مطالعه‌ای از دو چارچوب نظری و مفهومی»، *مجله سیاست‌گذاری عمومی*، ۷ (۲)، صص ۹۵-۱۰۷.
۷. هانس کلاین، اریک؛ کوپنجن، جوب. (۱۳۹۹)، *کتاب شبکه‌های حکمرانی در بخش عمومی*، ترجمه: غلامرضا سلیمی، داوود کریمی پور، چ ۱، تهران: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی.

منابع لاتین

1. Agranoff, R. & McGuire, M, Collaborative public management: New strategies for local governments. Georgetown University Press, 2003.
2. Ansell, C. Gash, A, Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 2008.
3. Ansell, Christopher, & Torfing, Jacob, *Handbook on Theories of Governance*, 1st Edition, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2016.

4. Börzel, Tanja A. & Risse, Thomas, "Public Goods Theory and the European Union: A Comparative Analysis", Journal of European Public Policy, Vol. 12, London, Routledge, 2005.
5. Bovaird, Tony, and Elke Loeffler. "Bringing the resources of citizens into public governance." Enhancing public innovation by transforming public governance, 2016, p160-177.
6. Bovaird, Tony, and Elke Loeffler. "Bringing the resources of citizens into public governance." Enhancing public innovation by transforming public governance, 2016, p160-177.
7. Bryson, John M. Barbara C. Crosby, and Melissa Middleton Stone. "The design and implementation of Cross-Sector collaborations: Propositions from the literature." Public administration review 66, 2006, p44-55.
8. Castells, Manuel, The Rise of the Network Society, 1st Edition, Oxford, Blackwell Publishers, 1996.
9. Emerson, Kirk, Tina Nabatchi, and Stephen Balogh. "An integrative framework for collaborative governance." Journal of public administration research and theory 22.1, 2012.
10. Keast, Robyn, Kerry Brown, and Myrna Mandell. "Getting the right mix: Unpacking integration meanings and strategies." International public management journal 10.1, 2007, P9-33.
11. Kettl, Donald F, The Politics of the Administrative Process, CQ Press, 2015.
12. Kickert, Walter J. M. Joop F. M. Koppenjan, and Erik-Hans Klijn, Managing complex networks: Strategies for the public sector, 1997, p1-224.
13. Klijn, E. H. & Koppenjan, J. F, Governance networks in the public sector. Routledge, 2016.
14. Klijn, Erik-Hans, and Chris Skelcher. "Democracy and governance networks: Compatible or not? " Public administration, 85.3, 2007, 587-608.
15. Klijn, Erik-Hans, Bram Steijn, and Jurian Edelenbos. "The impact of network management on outcomes in governance networks." Public administration 88.4, 2010, p1063-1082.

16. Kooiman, Jan, *Governing as Governance*, 1st Edition, London, SAGE Publications, 2003.
17. Mintzberg, H, *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*, Prentice Hall, 1979.
18. Provan, K. G. & Kenis, P, Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 2008, p229-252.
19. Provan, Keith G. and H. Brinton Milward. "Do networks really work? A framework for evaluating public-sector organizational networks." *Public administration review* 61.4, 2001, p414-423.
20. Provan, Keith G. and H. Brinton Milward. "Do networks really work? A framework for evaluating public-sector organizational networks", p414-423.2001.
21. Rhodes, R. A. W, *Understanding governance: Policy networks, governance, and the state*. Open University Press, 1997.
22. Skelcher, Chris, *PUBLIC-PRIVATE*, The Oxford handbook of public management ,2005.
23. Sørensen, E. & Torfing, J, *Theories of democratic network governance*. Palgrave Macmillan, 2007.
24. Weber, M. *From Max Weber: Essays in Sociology*, Oxford University Press, 1964.