

## نامه سردبیر

یکی از همکاران که تجربه زیادی در مشارکت با شرکت‌های کوچک و نوپای دانش بنیان دارد، به نکته خوبی اشاره می‌کند: این شرکت‌ها که عمدتاً براساس تجمیع و هم‌افزایی قابلیت‌های چند شریک دانشمند و فناور و نیز حمایت یک سرمایه‌گذار بنا می‌شوند بعداز مدتی فعالیت، به یکی از دو حالت زیر می‌رسند:

الف- نشانه‌های شکست پدیدار می‌شود. در این حالت، تیم شرکا دچار اختلاف و از هم پاشیدگی شده و مشکلات را به گردن هم می‌اندازند.

ب - نشانه‌های موفقیت پدیدار می‌شود. در این حالت، باز هم تیم شرکاء دچار اختلاف و از هم پاشیدگی شده و سعی در کسب غنایم بیشتر دارند. مثلاً شرکای جوان و دانشمند شرکت، مدعی می‌شوند که این موفقیت حاصل تلاش آنهاست و سرمایه‌گذار مربوطه، حتی برای تصرف آن ندارد!

همین همکار ما اشاره می‌کند که از قدیم گفته‌اند: پیروزی چندین پدر و مادر دارد در حالی که شکست، یتیم است. اما عمده شرکت‌های ایرانی در هر دو حال دچار اختلاف و فروپاشی می‌شوند!

حق با این همکار ماست. ما ایرانی‌ها در کار گروهی ضعیف هستیم اما آیا این صفت مذموم، راه‌علاجی ندارد؟ تا چند سال قبل، افسانه‌ای وجود داشت که می‌گفت ما در ورزش‌های فردی مثل کشتی و وزنه‌برداری موفق هستیم اما در ورزش‌های گروهی موفق نیستیم. امروزه برنامه‌ها و استعدادیابی‌های یکی دو دهه قبل در ورزش‌های گروهی مثل والیبال و بسکتبال ما، به ثمر نرسیده و موفقیت ایران در رشته‌های مزبور، چنین افسانه‌ای را ابطال کرده است.

پس چرا ما نمی‌توانیم در کارهای گروهی در حوزه‌های علمی، فناورانه و صنعتی موفق باشیم؟ آیا این امر ریشه ژنتیکی دارد؟ این هم همان افسانه باطل است. آنچه موجب می‌شود کار گروهی موفقیت‌آمیز باشد، به هم گره خوردن منافع شرکا و نیز کتابت دقیق شرایط شراکت است، موضوعی که ما معمولاً از آن غفلت می‌کنیم و نهایتاً همه طرف‌های درگیر خود را طلبکار و طرف‌های مقابل را ظالم می‌دانند.

چه ایرادی دارد که یکبار برای همیشه، ضوابط یا لاقول چارچوب‌های قابل توافقی برای نوشتن ترتیب اسامی روی مقالات علمی تدوین کنیم تا همواره استاد و دانشجو از هم شاکی نباشند؟ چه می‌شود اگر هر سال که حقوق کارمندان را بالا می‌بریم، خیلی شفاف بنویسیم که در مقابل چه توقعی از آنها برای افزایش بهره‌وری‌شان داریم؟ چطور است که حکم حقوقی یک کارمند، تا ریال آخر حقوق وی را تثبیت و تحکیم می‌کند اما وظایف او به هیچ وجه چنین شفافیتی ندارد؟

چرا قرارداد چاپ یک کتاب با یک ناشر ایرانی، نیم صفحه است و با ناشر بین‌المللی بالای ۱۰ صفحه؟ آیا ما هم نمی‌توانیم همین قدر شفافیت را در کارهای خود ایجاد کنیم؟

بسیاری از ژاپن‌شناسان معتقدند که برخلاف آنچه تصور می‌کنیم، تعهد پیمانکاران ژاپنی به تأمین به موقع و با کیفیت قطعات و خدمات برای شرکت کارفرما، یک مسأله اخلاقی و فرهنگی نیست بلکه ناشی از جریمه‌های سنگین و دقیق مندرج در قرارداد است و اگر اخلاق و فرهنگی هم هست به تدریج و با این شکل قراردادهاست که تثبیت شده است.

تعارف، رودرواسی، اکتفا به گفته‌های شفاهی و اتکا به مواردی که حدس می‌زنیم طرف مقابل ما قبول دارد، قاتل کار تیمی است. حداقل در کارها و شراکت‌های علمی، شرایط همکاری را دقیق و شفاف مکتوب کنیم که هم حکم عقل است و هم توصیه شرع.