

موبایل (همراه)، سیستم‌های پیشرفته کامپیوتر و نرم‌افزارهای تخصصی، شبکه اینترنت، پست الکترونیکی و انواع ماشین‌های اداری مجهز هستیم و بسته‌های پستی خود را با پست پیشناز دریافت می‌کنیم.

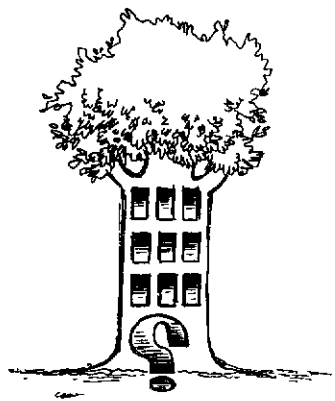
ولی در بعد تولید و تحویل برنامه‌های زمان‌بندی و ایجاد ارزش افزوده در طرح‌های در دست کار از پیشرفت و نتیجه‌گیری همگون و متناسب برخوردار نیستیم. این موضوع تنها ناشی از هجوم فرهنگ روستایی و فئودالی به بخش‌های صنعتی کشور نیست. بلکه فقدان نظام منضبط کاری، کمبود اخلاق و فرهنگ کار،

همچنین ضعف قابلیت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای و مدیریتی باعث شده که غالب طرح‌های صنعتی و عمرانی دچار زیان‌های فاحش شوند، زیرا اکثر سازمانها فاقد هماهنگی یکدست و فرهنگ کاری بوده و اوقات پرسنل کلیدی به جای اینکه صرف کارهای فنی، تولیدی و ثمربخش گردد، به علل مختلف تلف می‌شود.

اگرچه اشتغال از مهمترین ضرورت‌های فرد در جامعه برای تامین درآمد و تقویت بنیه مالی جهت امور معیشتی زندگی می‌باشد، ولی نقش عمده‌تر آن در وجود شاغل، پایگاهی است برای تجلی شخصیت و هویت فرد در بیرون‌زایی توانمندی‌های ذهنی و جسمی و عرضه هویت واقعی و قابلیت‌های خود به جامعه. به این لحاظ است که فرهنگ سازمانی و فرهنگ کاری بر بستر فرهنگ کلی جامعه رشد می‌کند و فرهنگ جامعه در پرورش و آماده‌سازی نهادها، سازمانها و افراد جامعه نقش تعیین‌کننده دارد. زیرا توسعه حاصل حرکت اجتماعی و کلی جامعه است و همه افراد به فراخور ظرفیت‌ها و موقعیت خود در آن دخیل هستند و مشارکت آنها نباید معنایی جز اعتلا بخشیدن به ارزش‌های انسانی داشته باشد.

حرکت اجتماعی جامعه در قالب فرهنگ عمومی جامعه معرفی می‌شود و آن مجموعه‌ای است از باورها، عملکردهای کم و بیش هماهنگ مردم که بر اساس تصمیمات و خط‌مشی‌های مستمر و اتفاقی دولت به خودی خود و بدون برنامه قبلی راه خود را می‌یابد.

فرهنگ خاموش است، ولی بی‌سخن و پیام نیست. فرهنگ پیام خود را با کسانانی در میان می‌گذارد که کنجکاو باشند. اما پرسش‌های آدمیان با گذشت زمان و تغییر شرایط اجتماعی و تاریخی تغییر می‌کند. انسان مقوله‌ای است پویا و



تنگناهای توسعه

از: احمد آل یاسین

انسانی عشق و انگیزه مشارکت در کار و تولید نداشته باشد تدارک موفقیت‌آمیز سایر منابع شرط تضمین نیل به مقصود و موفقیت در توسعه تلقی نمی‌شود.

آنچه کمبود آن در جامعه امروز ایران به شدت احساس می‌شود، فقدان فرهنگ کار، فرهنگ مهندسی، فرهنگ صنعتی و عنصر تولیدی و اقتصادی است. «صنعت و فضای صنعتی، نیروی انسانی خاص خود را می‌طلبد که دارای تفکر و بینشی خردمندانه و با رفتاری منطقی و خودآگاه بوده و پیرو نظم و سلسله مراتب شغلی باشد. اما هجوم گروه‌های وسیعی از روستاییان با تفکرات به ارث رسیده از نظام عشیرتی، فئودالی به واحدهای صنعتی، ساختار فکری و فرهنگی (عقلایی و منطقی) حاکم بر بخش صنایع را درهم ریخت و معضلات عدیده‌ای از جمله از هم پاشیدگی انسجام بخش‌های صنعتی و در نتیجه کاهش تولیدات را ببار آورد.»^(۱)

تفاوت‌های اساسی فرهنگی در واحدهای تولیدی، صنعتی و مهندسی کشور ما در مقایسه با واحدهای مشابه در کشورهای خارج ناشی از فضای فرهنگی حاکم بر واحدهاست. امروز ما عمدتاً از همان امکاناتی استفاده می‌کنیم که کشورهای آمریکای شمالی، اروپایی و آسیای جنوب شرقی استفاده می‌کنند:

- در بعد دفاتر و محیط کار در داخل ساختمانهای معمور، چیزی از تجهیزات تهریه، روشنایی، بهداشت و مبلمان اداری کم نداریم.
- در بعد روش کار و معیارهای مورد عمل از الگوهای آنها استفاده می‌کنیم و مشترک نشریات تخصصی‌شان هستیم.
- در بعد ابزاری نیز مانند آنها به ماهواره، تلفن

سالهست که موضوع توسعه، مهمترین اولویت کشورهای توسعه نیافته شناخته شده است. حتی کشورهای پیشرفته نیز تداوم توسعه را در بخش‌های مختلف جامعه همواره بطور فعال در محتوای برنامه‌های خود دارند.

کشور ژاپن بعد از جنگ بین‌الملل دوم توانست به دنیا ثابت کند، معنای واقعی توسعه را باید در ترقی افکار و شخصیت انسانها یافت. تجربه باارزش و عمیق ژاپنی امروز سرمشق و الگوی بیشتر کشورهای توسعه یافته قرار گرفته است.

راز پیشرفت اجتماعی، علمی و اقتصادی این کشورها تنها در اعتلا و حرمت به شخصیت انسانها نیست، بلکه در گماردن افراد شایسته در سمت‌های متناسب با قابلیت‌ها و توانمندی‌های آنها می‌باشد تا با ایجاد یک ساختار مناسب سازمانی، شرایط تجلی و تبلور فرهنگ مناسب کاری در فضای همگون سازمان فراهم آید. گسترش فرهنگ غنی سازمانی از طرف عناصر هم‌خو و سازگار سبب ایجاد فضای احترام، اعتقاد، باور و یگانگی در محیط سازمان و سایر محیط‌های اجتماعی می‌شود. از آنجا که هر توسعه‌ای از انسان آغاز می‌شود، بهترین میراثی که می‌توان برای آینده گذاشت، اندیشه‌های غنی، ظرفیت‌های ذهنی بالا و فرهنگ قوی است که در سایه آن نسل‌های آینده بتوانند افق‌های جدیدی زندگی و مقوله توسعه را در زمان خود گسترش دهند.

موفقیت هر کشوری در فرایند توسعه به متغیرهای متعددی مانند اعتبار، برنامه، زمان، وجود طرح‌های مناسب، ماشین‌آلات، تجهیزات و سایر ابزار و لوازم بستگی دارد که مهمترین آنها عامل انسانی شناخته شده است. مادام که عامل

دینامیک و همپای تغییر نیازها و دریافتها، صاحب پرسش‌های تازه‌ای می‌شود که ملازم برخوردها و تغییرات فرهنگی تازه است. همانگونه که فرهنگ خوب وجود دارد، فرهنگ بد و فاسد هم وجود دارد. گاه فرهنگی موجب کمال و رفاه می‌شود و گاه فرهنگی موجب ضلال و هلاک.

زمانی یک موسسه یا سازمان، صاحب فرهنگ سازمانی می‌شود که عناصر آن سازمان در هدفهای سازمان هماهنگ و مشترک باشند و هدفهای سازمان را هدفهای خود بدانند. در شرایطی که عناصر سازمان نسبت به ساختار سازمانی، مدیریت و همکاران به دلایل مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی بی‌تفاوت و بیگانه باشند، طبعاً نمی‌توانند با هدفهای سازمان هم‌سو بوده و رویکردی متناسب و لازم داشته باشند. عدم انسجام بافت سازمانی، یگانگی و باور به سازمان موجب تضعیف ساختارهای فرعی‌تر درون سازمان شده و حاصل گروهای کار را کم‌رنگ و کم‌اثر می‌کند و در مجموع سازمان تولیدی تبدیل به موسسه آشفته و فاقد وحدت سازمانی می‌شود که مدیرعامل، اعضای هیات مدیره و مدیران درجه یک موسسه به جای رسیدگی به امور بازرگانی و پیشرفت شرکت، شبانه‌روز مشغول کلنجار در جبهه‌های مختلف برای خشتی کردن موانع، مشکلات و نارسایی‌های درون و برون سازمانی می‌شوند. عده کوچکی در سطح بالایی سازمان به شدت به رتق و فتق امور می‌پردازند و بقیه کادر سازمان با بی‌تفاوتی خود را درون سازمان سرگرم می‌کنند.

حال اگر در یک سازمان خوبی اکثریت کارکنان آن سازمان یا موسسه با هدفهای سازمان هم‌سو باشد، توانمندی‌ها به خودی خود با کمترین مقاومت در جهت تولید بیشتر موسسه بسیج می‌شود. علت عدم کارآمدی سازمان‌های دولتی و بعضاً بخش خصوصی در این است که افراد سازمان بخاطر ضروریات خارج از محیط کارشان، به استخدام درآمده‌اند و نه برای تحقق هدفهای سازمان. لذا این موضوع سبب می‌شود که چرخ‌های سازمان روان نچرخد و سبب کاهش بهره‌وری و کارآمدی گردد.

بدیهی است که زیربنای هر فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی جامعه است و چنانچه فرهنگ عمومی جامعه پویایی نداشته و از انضباط لازم برخوردار نباشد، به تیغ آن فرهنگ سازمانی موسسه نیز نمی‌تواند تافته جداافتاده

- زیربنای هر فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی جامعه است.
- توسعه اجتماعی و اقتصادی بدون حضور فرهنگ قوی و منسجم ملی استوار بر زیربنای پایدار و وحدت مردمی غیرممکن است.
- مظاهر عینی توسعه اجرای فیزیکی طرح‌ها، افتتاح کارخانجات و کلنگ زدن پروژه‌هاست، ولی نفس و جوهر توسعه یک امر فرهنگی است.

باشد.

فرهنگ نوعی انضباط دینامیک است که از یک مقطع زمانی به مقطع زمانی دیگر برحسب ضروریات اجتماعی و اقتصادی تغییر می‌کند، ولی بطور کلی آیین و رسومی است که عموم مردم علیرغم باورها و اندیشه‌هایشان به خاطر تمسیت امور خواستار آن هستند و به آن رفتار می‌کنند.

ساختار فرهنگی جامعه در تقابل با نظام اقتصادی حساس و اثرپذیر است و هر آینه تعادل نظام اقتصادی و عزت نفس افراد جامعه دستخوش تزلزل گردد و یا نیازهای اقتصادی مردم فراتر از توان آنها رود، جامعیت فرهنگی جامعه در معرض آسیب، ناپایداری و تنزل قرار می‌گیرد.

لذا توسعه اجتماعی و اقتصادی بدون حضور فرهنگ قوی و منسجم ملی استوار بر زیربنای پایدار و وحدت مردمی غیرممکن است و هزینه‌هایی که به توصیه کارشناسان صرف

بخش‌های فنی و صنعتی می‌شود، چون صرفاً جنبه فیزیکی و ریاضی دارد و فاقد بعد عاطفی و فرهنگی است، به نتایج مورد انتظار منتهی نمی‌شود. از آنجا که مفهوم توسعه مترادف با مدرنیزاسیون شده است، بسیاری از کارشناسان معتقدند فرهنگ‌های سنتی که در تطبیق با مدرنیزاسیون دارای انعطاف‌پذیری کافی نباشند، مغلوب فرهنگ غالب می‌شوند.

برای تشریح آنچه گفته شد در شکل شماره (۱) وضعیت پیشرفت کارها را در یک بنگاه اقتصادی فرضی نگاه می‌کنیم:

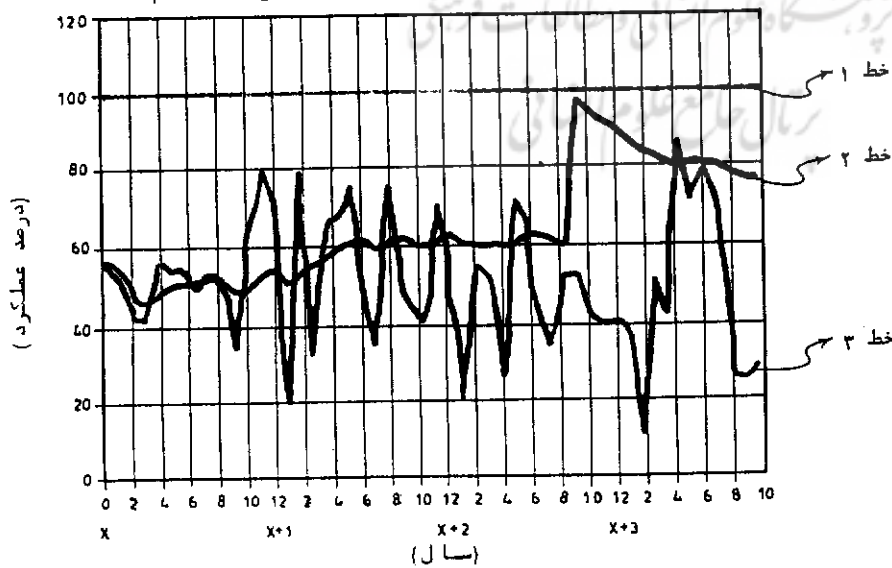
خط ۱ نشان‌دهنده ظرفیت برنامه زمان‌بندی است، یعنی اگر کارها بر طبق ریزبرنامه هفتگی و ماهانه انجام شود شاخص کار انجام شده روی خط ۱۰۰ قرار می‌گیرند.

خط ۲ شاخص عملکرد ماهانه پیشرفت کار را در طی حدود ۴ سال نشان می‌دهد.

خط ۳ روند انباشته پیشرفت کار که حاصل خارج قسمت عملکرد انباشته بر برنامه انباشته است را نشان می‌دهد.

در شکل دیده می‌شود که کار با ظرفیتی برابر ۶۰ درصد برنامه پیش‌بینی شده شروع شده و در طی ۴۸ ماه مابین دو مرز ۲۰ و ۸۰ درصد در نوسان تند و بیمارگونه بوده است. منحنی انباشته که باید خطی نسبتاً موازی و با روندی فزاینده به سمت خط ۱۰۰ باشد، نیز از شکست‌های بی‌معنایی برخوردار است.

پیام عمده شکل (۱) این است که علیرغم وجود سیستم‌های پیشرفته کنترل پروژه توسط نرم‌افزارهای پر قدرت کامپیوتری و تولید انواع منحنی‌های S شکل، هیستوگرام‌ها، عملکردها و



شکل شماره (۱)

غیره، با مشاهده اینگونه شکلهای، مدیریت به علل غیرفنی، مدیریتی و غیرمدیریتی نمی‌تواند وارد صحنه شود.

کنترل پروژه و تولید انواع نتایج بررسی وضعیت، برای آماده کردن ابزار متکی بر درونداها و برونداهاست تا مدیریت وارد صحنه شود و با تمرکز روی گلوگاهها، به شکافتن مسائل و مشکلات پرداخته و با اتخاذ بهترین تصمیم‌ها، بتدریج سیستم را بهبود بخشیده، بهره‌ور سازد.

نوسانات تند خط ۳ آشفستگی و هرج و مرج درون سازمانی بنگاه اقتصادی را در عدم توانایی توسعه، هماهنگی منابع و نیروی کار در تحصیل روند متعادل پیشرفت را نشان می‌دهد.

در شکل (۲) عملکرد ماهانه چند شرکت پیمانکاری که تحت مدیریت واحدی دارای فعالیت‌های مشابه میباشند و تحت شرایط، نظامات، معیارها و اعتبارات یکسانی کار می‌کرده‌اند، دیده می‌شود. نکته قابل توجه در شکل تفاوت عملکرد شرکت‌های مذکور تحت شرایط مشابه می‌باشد، هیچ کدام از شرکتها به خط ۱۰۰ درصد ظرفیت برنامه شده خود نرسیده‌اند.

شرکت a با ظرفیت ۹۵ درصد شروع به کار می‌کند و پس از یک ماه تنزل بهره‌وری آغاز می‌شود، تا در ماه هفتم به حداقل بهره‌وری یعنی حدود ۴۲ درصد می‌رسد. در ماه هشتم پس از تجدیدنظر در برنامه و مدیریت با یک جهش به سطح ۵۵ درصد ترقی کرده و در ماه دوازدهم خود را به سطح ۶۰ درصد می‌رساند.

شرکت b کار خود را با توان ۷۵ درصد به

جای ۱۰۰ درصد برنامه شده شروع و پس از ۶ ماه افت تدریجی بهره‌وری، نهایتاً خود را در وضعیت ۶۰ درصد توان تولید تا پایان کار تثبیت می‌کند.

شرکت c با توان ۵۰ درصد برنامه شده کار خود را آغاز و همواره به ازدیاد بهره‌وری می‌پردازد به طوری که در ماه یازدهم به سطح ۸۵ درصد ارتقاء می‌یابد.

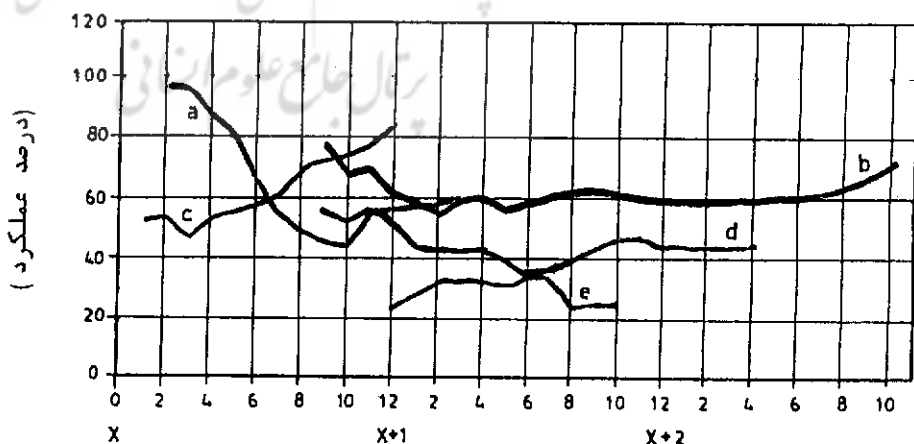
شرکت d با توان ۵۵ درصد کار خود را آغاز و پس از ۴ ماه افت تدریجی بهره‌وری، با توان متوسط حدود ۴۰ درصد به کار خود ادامه می‌دهد.

شرکت e هیچ‌گاه نمی‌تواند خود را به سطح ۴۰ درصد برنامه شده برساند.

شکل (۲) نشان می‌دهد که شیوه مدیریت و کاربری منابع و رهیافت‌های مدیریتی در شرکت‌های مشابه همکار که تحت شرایط کاری مشابه فعالیت دارند، چگونه در عمل، متفاوت دیده می‌شود. در شکل (۲) شرکت c از مدیریت و فرهنگ سازمانی بهتری برخوردار است، در حالی که منحنی شرکت e حاکی از سوء مدیریت و روابط نامناسب درون سازمانی است. ناگفته نماند، روابط برون سازمانی و اثرات آن بر شرکتها نیز می‌تواند در نسبت‌های بهره‌وری تاثیر شایان داشته باشد.

عواملی که به نظر نگارنده سبب عدم پیشرفت متعارف و قابل انتظار و تحصیل شکل ناهنجار خط ۳ می‌شود، عبارتند از:

- فضای حاکم، فضای فنی و کار نیست.
- بنگاه به صورت بازرگانی و اقتصادی اداره نمی‌شود.
- نیروی انسانی از وحدت و فرهنگ سازمانی و



شکل شماره (۲)

- فرهنگ کاری برخوردار نیست.
 - در میان نیروهای انسانی کار تشمت آراء وجود دارد.
 - فرهنگ اعتماد و احترام به نیروهای انسانی کار وجود ندارد.
 - نیروی انسانی وابسته به سازمان نیست و خود را به آن متعلق نمی‌داند.
 - بین مدیریت و انبوه پرسنل روابط عاطفی و اشتراک هدف وجود ندارد.
 - احساس مسئولیت در میان عوامل انسانی کار ضعیف است.
 - امنیت شغلی احساس نمی‌شود.
 - بوروکراسی بر فضای کار حکومت می‌کند.
 - اختیارات و مسئولیت‌ها و وظایف دستخوش جوسازی است.
 - جایگاه وجود مدیریت استراتژیک خالی است.
- بر طبق مقررات سازمان برنامه و بودجه شرکت‌های پیمانکاری، مهندسان مشاور و سازندگان باید دارای درجه‌بندی باشند و برای آنها ظرفیت ارجاع کار تعریف شود، تا در حد توانمندی‌شان به آنها کار ارجاع شود. آیا هنگام آن فرا نرسیده که برای دستگاههای اجرایی، کارفرماها و مدیران دولتی طرحها نیز نوعی درجه‌بندی و ظرفیت ارجاع کار تعریف و به آن عمل شود و در دوران اجرا و بعد از خاتمه طرح با مکانیزم‌های ارزیابی، عملکرد دستگاه اجرایی و قاطعیت و قدرت رهبری مدیران طرحها نیز مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد؟
- این جاست که مفهوم فرهنگ جامعه، فرهنگ سازمانی و فرهنگ حرفه‌ای معنی پیدا می‌کند و مادام که بستر فرهنگی مناسب وجود نداشته باشد، صرف‌نظر از هر نوع تکنولوژی پیشرفته و ابزار مدرن، بدون رعایت ساختار عاطفی انسانی و رعایت حرمت و ارزشهای انسانی دستیابی به اهداف طرحها اگر غیرممکن نشود، سودآوری و نتیجه‌بخشی آن مورد تردید واقع می‌شود.
- «آموزا» فرهنگ سازمانی را چنین تعریف می‌کند: «عبارت است از الگوی رفتاری و فکری خاص یک سازمان. این الگوهای رفتاری در بین اعضای یک سازمان قابل مشاهده است و الگوهای فکری در افکار و اذهان اعضای سازمان مشترک است. لذا، برای افزایش بهره‌وری، همه توجهات نمی‌تواند منحصر به عوامل اقتصادی باشد بلکه حداقل عوامل غیراقتصادی همچون بقیه در صفحه ۴۳

مشاوره:

نرم افزار

توسعه و راه اندازی نرم افزار دستیار - مدیران
و انجام پروژه های مدیریت سیستم

کنترل پروژه:

طراحی پیاده سازی و نظارت
با استفاده از نرم افزار

آموزش:

برگزاری دوره های آموزشی مدیریت سیستم
از جمله اتوکاد، کنترل پروژه در محل مستخدمین

سخت افزار:

تولید کامپیوتر
تعمیرات و نگهداری
اجرای کامپیوتر

جانبی

تولید کامپیوتر

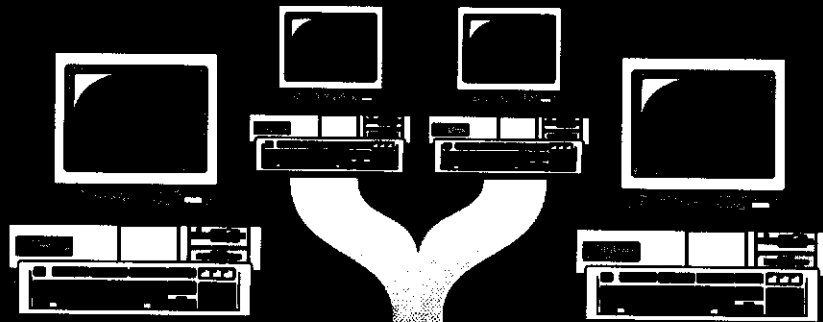
مشاورین سیستم آراء [سهامی خاص]

تهران - کارگر شمالی - مقابل دانشکده اقتصاد - کوی سوم - پلاک ۵، کدپستی ۱۴۱۳۶
صندوق پستی ۳۱۵-۱۴۳۹۵ | تلفن و فاکس: ۸۰۱۲۷۰۱ و ۸۰۱۲۰۲۷ و ۸۰۲۸۶۹۶

A
R
A



شبکه؟



نصب و راه اندازی

تهیه قطعات

خدمات و پشتیبانی

موسسه تحقیقاتی علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
موسسه تحقیقاتی علوم انسانی

NOVELL PROCESSING

NOVELL
PROCESSING

سیدخندان روبروی پارک شریعتی - کوی خوبی - شماره ۱۲ - تلفن: ۲۳۲۹۲۷ - ۲۳۱۹۰۱ - فاکس: ۸۰۸۶۸۷۷

NOVELL PROCESSING

بازاریاب تولیدات ایرانی در سراسر جهان

- ★ برای عرضه کالاهای بازارهای بین المللی
- ★ برای فروش خدمات فنی به خارج از کشور
- ★ برای ورود به بازارهای پرجاذبه در ۵ قاره

★ و ضمناً صرفه جویی در هزینه هنگامت بازاریابی



IRAN WEB از طریق INTERNET محصولات و خدمات شمارا به متجاوز از یکصد میلیون مشترک شبکه WORLD WIDE WEB معرفی می نماید
IRAN WEB تنها پایگاه معرفی صنایع و خدمات ایرانی در شبکه (WWW) WORLD WIDE WEB

برای اطلاعات بیشتر با ما تماس بگیرید

شرکت کامپیوتری پایگاه داده ها

تلفن: ۸۸۴۷۰۳۱ - ۸۸۳۶۶۸۰ فاکس: ۸۸۲۴۴۸۷



اینترنت، شبکه‌های کامپیوتری و سایر شبکه‌ها را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد: شبکه‌های محلی (LAN)، شبکه‌های منطقه‌ای (MAN) و شبکه‌های جهانی (WAN). شبکه‌های محلی در یک محدوده جغرافیایی کوچک، مانند یک ساختمان یا یک محله، گسترده می‌شوند. شبکه‌های منطقه‌ای در یک محدوده جغرافیایی بزرگتر، مانند یک استان یا یک کشور، گسترده می‌شوند. شبکه‌های جهانی در سراسر جهان گسترده می‌شوند. شبکه‌های محلی و منطقه‌ای معمولاً با کابل‌های نوری یا کابل‌های مسی متصل می‌شوند. شبکه‌های جهانی معمولاً با ماهواره‌ها یا کابل‌های نوری زیردریایی متصل می‌شوند.

موضوع مقاله: شبکه افکار

این مقاله به بررسی اهمیت شبکه‌های کامپیوتری و نقش آن‌ها در توسعه فناوری‌های نوین می‌پردازد.

CABLE LISTEN
ژورنال علمی و تحقیقاتی
شماره ۱۳۹۷
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

اینترنت، شبکه‌های کامپیوتری و سایر شبکه‌ها را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد: شبکه‌های محلی (LAN)، شبکه‌های منطقه‌ای (MAN) و شبکه‌های جهانی (WAN). شبکه‌های محلی در یک محدوده جغرافیایی کوچک، مانند یک ساختمان یا یک محله، گسترده می‌شوند. شبکه‌های منطقه‌ای در یک محدوده جغرافیایی بزرگتر، مانند یک استان یا یک کشور، گسترده می‌شوند. شبکه‌های جهانی در سراسر جهان گسترده می‌شوند. شبکه‌های محلی و منطقه‌ای معمولاً با کابل‌های نوری یا کابل‌های مسی متصل می‌شوند. شبکه‌های جهانی معمولاً با ماهواره‌ها یا کابل‌های نوری زیردریایی متصل می‌شوند.



کیفیت زندگی، انسانیت، روحیه جمعی و... نیز به طور برابر حایز اهمیت اند.»^(۲)

اگرچه «ماکس ویر» دیوانسالاری و بوروکراسی را بهترین وجهه پیگیری و کارآمدی سازمان می‌داند و آن را سبب استقرار نظام مقررات، بایگانی، ثبت مستندات، روابط غیرشخصی و غیره می‌داند، اما در عمل تبدیل به نادیده گرفتن مقررات و قوانین و عدم اجرای وظایف واقعی می‌شود. حاکمیت مشکلات و مسایل اقتصادی و اجتماعی برون سازمانی بر پیکر عنصر سازمانی، سبب رواج فساد فردی، فساد سازمانی، اختلاس، بدرقاری با ارباب رجوع و هرج و مرج سازمانی می‌شود. «در چنین روندی، حکومت جهت کنترل دوباره خدمه خود در نظام دیوان، قانون بیشتری را اعلام می‌کند و در سایه کنترل بیش از پیش، نیروی انسانی این نظام بطور روزافزون متورم شده و در نهایت به صورت مجموعه ناکارآمد و جیره‌خوار درمی‌آیند که جز زیان اقتصادی و در نهایت زیان سیاسی، ثمره دیگری نخواهد داشت.»^(۳)

عدم موفقیت بسیاری از سازمان‌های تولیدی و اقتصادی کشور، عدم هماهنگی فرهنگی، اجتماعی، حاکمیت مشکلات و مسایل برون سازمانی است و نه فقط کمبود یا نبود ابزار تولید. باید دانست پایبندی نیروی انسانی به جوهر فرهنگ، مذهب و برخورداری از تاریخ دیرینه، سبب دنیاگریزی و دوری گزیدن آنها از نیازهای اجتماعی، اقتصادی و رفاهی نمی‌شود. بنابراین هر یک از افراد بنگاه اقتصادی، مشتاق حفظ مدنیت جامعه و برخورداری از عدالت و امنیت اجتماعی، اقتصادی و امکان پیشرفت شغلی است. منظور از بیان اشتیاق عنصر بنگاه اقتصادی یعنی کارمند دولت و یا کارگر کارخانه، نقش سرنوشت‌ساز و تعیین‌کننده آنها در اهداف کلی و نهایی توسعه سازمانها و نهایتاً توسعه کشور است. مظاهر عینی توسعه اجرای فیزیکی طرحها، افتتاح کارخانجات و کلنگ زدن پروژه‌هاست، ولی نفس و جوهر توسعه یک امر فرهنگی است، برای توسعه باید هوای توسعه در سر داشت. مظاهر فیزیکی توسعه و یا انواع تشکل‌های اجتماعی مربوط به توسعه مانند مصاحبه، سخنرانی، نمایشگاه، سمینار و غیره هر کدام می‌تواند ابزاری در راه توسعه باشد، ولی توسعه نیست. توسعه یک مقوله فرهنگی است که در بستر جامعه مستعد هماهنگ با ارزشهای

● یکی از ساده‌اندیشی‌ها این است که معمولاً صاحب صنعت شدن را با صنعتی شدن یکی می‌شمارند.

● هر مسئولیت، مسئولیتی در قبال دیگری است.

● امروز برای جهانیان ارزش انسان بیش از پیش معلوم شده است.

فرهنگی رشد می‌کند. به عبارت دیگر راه‌سازی، سدسازی، بیمارستان‌سازی، راه‌اندازی کارخانه‌ها توسعه نیست، بلکه جزئی از توسعه است. توسعه آموختنی نیست، زمینه توسعه و کار فرهنگی مربوط به توسعه باید از دامن مادر، از مهدکودک آغاز شود و کودک با ذهنیت فرهنگی پرورش یابد. توسعه را نمی‌توان آموخت توسعه را باید حس کرد. گسترش فرهنگ توسعه ملازم با وجود جامعه مدنی، عدالت اجتماعی و احترام انسان امکان‌پذیر می‌شود.

نیازهای انسان در مقاطع زمانی مختلف بسیار متفاوت است، نیازهای سال ۱۴۰۴ شمسی (پروار ۲۰۲۵ میلادی) با خواسته‌های امروز و احتیاجات ۳۰ و ۵۰ سال قبل تفاوت می‌کند، لذا توسعه و فرهنگ توسعه باید کاملاً پویایی داشته و دینامیک باشد تا بتواند پوشش مناسب را بوجود آورد. توسعه وقتی تحقق می‌یابد که رشد توسعه در تمامی بخش‌های جامعه مانند آموزش و پرورش، اقتصادی، اجتماعی، قانونگذاری، فرهنگی، ارتباطات و غیره هماهنگ و موازی پیشرفت کند.

اجرای فیزیکی طرح‌های عمرانی، احداث کارخانجات صنعتی، گسترش دانشگاهها، مادام که مشکل فرهنگ حل نشود و پایه‌های فرهنگی توسعه بنیاد محکمی نیابد و دل مردم پشتیبان آنها و دل کارکنان در گروی تولیدشان نباشد، به علت ناسازگاری جامعه دچار ناهنجاری و آفرینش معضلات تازه‌ای می‌شود. این نیست که امر توسعه منحصر به سازمان برنامه و بودجه برای تنظیم برنامه‌های پنجساله و وزارتخانه‌های اجرایی برای ساخت و ساز طرحها باشد، امر توسعه فراخوان فعال و تمام و کمال مردم را در تمام صحنه‌های تفکر، تصویب، طراحی، اجرا، بهره‌برداری و تولید می‌طلبد، تا نتایج حاصل از طرح با هدف‌های پیش‌بینی شده طرح هم‌خوانی و تطابق داشته باشد. این نیز ممکن نیست مگر اینکه پیش‌نیاز توسعه، پیدایش فرهنگ غنی

مردمی با مشارکت مردم در یک فضای امن ملی و درون یک جامعه مدنی تحقق یابد. چنین جامعه‌ای بستر فرهنگی مناسب رشد و توسعه می‌شود و هر بذر توسعه‌ای که در آن کاشته شود، به سرعت رشد کرده و ثمربخش می‌شود.

ژاپن بعد از جنگ بین‌الملل دوم یک کشور شکست‌خورده، مضمحل شده و خاکسترنشین بود. نه نفت داشت، نه معدن و نه سایر منابع طبیعی و تمام احتیاجاتش مانند حال از خارج وارد می‌شد. از «هوندا» صاحب کارخانجات معروف «هوندا» نقل می‌کنند که گفته بود بعد از خاتمه جنگ دوم فرزندان و اندیشمندان ژاپنی دور هم جمع شدند و پس از بررسی‌های فراوان به این نتیجه رسیدند که ژاپن همه مواد اولیه را باید وارد کند و فاقد هر نوع منابع طبیعی خدادادی برای صدور و اداره امور کشورش است، تنها یک سرمایه در اختیار دارد، که آن را دیگران هم در اختیار دارند و آن نیروی انسانی و قدرت فکر و خلاقیت انسان است. «هوندا» اضافه می‌کند: «ما به این نتیجه رسیدیم که باید آنقدر از این نیروی انسانی که دیگران هم دارند استفاده کنیم که بتوانیم بیش از دیگران کار کنیم، فکر کنیم، خلق کنیم و تولید جدید داشته باشیم. همین کار را هم کردیم. امروز اگر ژاپنی فکر تازه‌ای عرضه نکند، فردا گرسنه می‌ماند.»

کشور ایران، صاحب منابع نفت و گاز و انواع معادن فلزات قیمتی و نزدیک به ۳ هزار کیلومتر ساحل آبی و با مردمانی باهوش و با استعداد، متأسفانه جایگاه لازم را در میان ملل جهان ندارد و بعد از حدود نزدیک ۳۰ سال که از تولید اتومبیل پیکان می‌گذرد، با بدترین کیفیت ساخت و مونتاژ و با دهها عیب فاحش خط تولید وارد بازار می‌شود.

ژاپنی‌ها فهمیدند که انسان این هستی کمال‌جوی معرفت‌طلب دارای قدرت زیادی است و باید به او احترام گذاشت تا بتوان از کرامت انسانی و تجلی افکار و قابلیت‌هایش سود جست. همین اهمیت وافر به مقام والای انسان است که خداوند متعال در سوره مبارکه «ص» کلام... مجید می‌فرماید: «انا جعلناک خلیفه فی الارض». یعنی ما انسان را به دلیل کمالتش خلیفه خود در روی زمین قرار دادیم، زیرا انسان تنها موجود عالم هستی است که خداوند چندین صفت از صفات خود را به او ارزانی داشته است که مهمترین آنها خلاقیت، تشخیص و قدرت انتخاب است.