

نیرو عبارتند از: نیروی سیاسی؛ که مسئول برخورد با ضرورت‌های به آگاهی تبدیل نشده از طریق ایجاد نظم تحکمی است و نیروی پژوهش یا نیروی زایش بخش اقتصاد توسعه که مسئول انکشاف و زایش ارزش علمی با منطقی‌های مقابله‌کننده با ضرورت‌هاست. به عبارت دیگر اولین و مهمترین رابطه برای تحقق فرهنگ توسعه به دو شرط زیر ایجاد می‌شود:

● توان مشورت و انتقادپذیری بخش سیاست؛ (رابطه سیاست و پژوهش)

● توان استفاده از ماحصل پژوهش در بخش اقتصاد (رابطه پژوهش با تولید و مبادله).

علت اصلی کاهش توان مشورت و انتقادپذیری در بخش سیاست را می‌توان به دو عامل اقتصاد مواد خامی و تمرکز بیش از حد قدرت در بخش سیاسی که حاصل تحمیل

جامعه توانایی استفاده بیشتر از ظرفیت پتانسیلهای خلاقه خود که همان انسانها هستند را پیدا می‌کند.

پس مدیر توسعه مدیری است که اولاً توانایی ردیابی یک هدف درازمدت را دارد و از طرف دیگر می‌تواند موجب بروز فرهنگ یا نظم اقناعی در جامعه شده و بر ظرفیت زایش فرهنگی محیط خود و جامعه بیفزاید. مدیر توسعه مدیر زاینده امنیت فعال از طریق فرهنگ است. اما چگونه؟

طراحی مدل توسعه‌ای

در طراحی یک مدل توسعه‌ای نیروی اقتصاد توسعه که همان اقتصاد معطوف به سه نیروی زایش، تبدیل و مبادله است می‌تواند نقش یک مبدل نظم تحکمی به نظم اقناعی یعنی به

در مدیریت، یک مدل توسعه‌ای همیشه از یک نظریه عمل، مجموعه‌ای از تجربیات و یک دستگاه نقد یا تحلیل انتقادی این دو مجموعه برای دستیابی به عقل نوین تعیین می‌گردد. این مدل، شامل مجموعه دستورالعمل‌هایی است که براساس یک هدف عقلایی و صدالبته برای دوره‌ای خاص تنظیم شده‌اند: مجموعه تجربیات نیز شامل هر دو گروه تجربیات قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی (ضرورت‌های تحمیل شده) هستند و سرانجام دستگاه تحلیل انتقادی، این دو گروه فعالیتها را نسبت به آینده‌ای بعیدتر که آرمانها و اهداف درازمدت‌تری هستند موردبررسی قرار داده و می‌تواند به زایش نظریه جدید یا تصحیح نظریه قبلی کمک کند.

به این ترتیب یک مدیر توسعه دیدگاه درازمدت خود را در نظریه انتقادی، دیدگاه

نگاهی به یک مدل توسعه‌ای



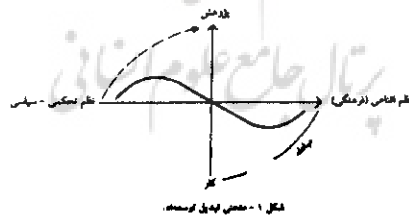
مدیریت فرهنگ و توسعه

● مهندس محسن قانع‌بهری

سر دبیر مجله مدیریت و دبیر انجمن صنفی تولیدکنندگان رزین

ضروت‌هاست، دانست. در مقابل، کاهش توان استفاده از بخش پژوهش در اقتصاد نیز به علت آن است که نظام تولید ثروت، بیشتر حاصل روابط با منابع تقسیم‌کننده ثروت حاصل از مواد خام است تا رقابت‌های کارآفرینانه. ارتباط دو بخش اقتصاد با سیاست، آن هم از طریق پژوهش، می‌تواند به استراتژی تبدیلی برخورد با ضرورتها بینجامد، بدین ترتیب مادامی که بخش اقتصاد به آگاهی لازم برای رفع ضرورت و تحقق عملی آن دست نیافته است بخش سیاست ناچار است این ضرورتها را دفع کند، تا انرژی لازم برای ایجاد نظم اجتماعی از دست نرود. به این ترتیب جریانی از زایش نظم تحکمی برای دفع ضرورت به‌طور همزمان با جریانی از پژوهش در بخش اقتصاد توسعه برای رفع ضرورت پدیدار خواهند شد. و تئوری توسعه شکل خواهد گرفت. البته باید توجه داشت که همیشه در بستری از فرهنگی که زائیده می‌شود، می‌توان اهداف

فرهنگ را بازی کند. در شکل یک می‌توانید این تبدیل را ملاحظه کنید.



آنچه که در این تبدیل می‌توان دید نوعی زایش فرهنگی است.

رابطه بخش سیاست با پژوهش

جالب آن است که برای تحقق توسعه ناچاریم دو نیرو که تقریباً درجهت ضدیکدیگر عمل می‌کنند را با یکدیگر مرتبط سازیم. این دو

کوتاه‌مدت و قابل عمل خود را در نظریه‌ای عقلایی متبلور کرده و از مجموعه این نیروها هم برای برخورد با ضرورت‌هایی که سیستم او را پیر می‌کند، استفاده می‌کند و هم این قدرت را پیدا می‌کند که بر فعالیت‌های تکاملی در سازمان خود که در دیدگاه درازمدت متبلور شده است، بیفزاید (جوان‌سازی مدام سیستم). از طرف دیگر فعالیت توسعه‌ای یا روبه توسعه آن فعالیت است که می‌تواند موجب تحول در رابطه مدیر با کارکنان شود، به طوری که مدام از وزن رابطه تحکمی - سیاسی کاسته و بر نظم اقناعی - فرهنگی می‌افزاید، چرا که در بستر رابطه تحکمی، میدان برای فعالیت دستگاه اندیشه‌ورز و خلاق فرمان‌گیران مسدود شده و موجب از خودبیگانگی آنها می‌شود، اما در بستر رابطه اقناعی، آنچه مهم است کوشش برای فعال کردن دستگاه اندیشه‌ورز اقناع‌کنندگان است و به همین دلیل است که توسعه تحقق پیدا می‌کند، چرا که

را تولید کرد (حال کالا یا خدمات) زمان مبادله فرامی‌رسد. مبادله یک نیروی کاهنده ارزش اقتصادی از طریق آشکارسازی انرژی سرمایه است (پول و اعتبار) در این حالت است که مرحله آخرین که همان مرحله تجارت است آغاز می‌شود. جالب آن است که بخشی از جریان زایش فرهنگ از همین جریان مبادله منبعث می‌شود. اگر تولید نوعی جریان درونی برای زایش فرهنگ است، مبادله این جریان را در جامعه به صورت عام درمی‌آورد. البته باید توجه داشت که هرچه نیروی زایش ضعف بیشتری داشته باشد، نظم درونی کار به صورت بسته‌تر عمل کرده و رابطه انسان مصرف‌کننده کالا و خدمات، نه تنها رابطه‌ای مؤید فرهنگ نخواهد شد، بلکه بیماری «از خودبیگانگی» که حاصل بیگانگی نسبت به عنصر قابل مصرف است حادث می‌شود. این رویداد که به‌خصوص در عصر فیزیک و تکنولوژی معطوف به آن شاهد آن بودیم، امروزه به نقد گرفته شده است، به‌خصوص با توجه به تحولی که از دانش فیزیک به دانش حیات و سیبریستیک در حال انجام است و پدیداری تکنولوژی معطوف به قوانین حیات و جامعه، به تدریج به این ارزش پی‌برده‌اند که باید نوعی زیان ارتباطی میان علم با جامعه به موازات مصرف این کالاها و خدمات به وجود آید، در غیر این صورت بستر لازم برای توسعه بعدی فراهم نخواهد شد.

می‌گویند هرچه دانش اندک و ثابت باشد، امکان توزیع آن محدودتر است. بی‌مناسبت نیست که هنوز هم به دلیل تسلط اندیشه معطوف به فیزیک و تکنولوژی آن، عده‌ای این‌طور فکر می‌کنند که دانش را باید برای خود نگهداشت. در صورتی که با هرچه بیشتر شتاب گرفتن جریان زایش دانش، ضرورت انتقال آن نیز بیشتر می‌شود.

بهر تقدیر این بخش از فعالیتهای معطوف به توسعه دارای یک تضاد بنیادین درونی است، چرا که از یکسو جریانی است که می‌تواند به تمرکز بیشتر قدرت سرمایه در سیستم اقتصادی بینجامد که یک جریان مادی و سیاسی اقتصادی است و از سوی دیگر از طریق توزیع و مبادله محصولات خود که حاصل نوآوریهای پژوهشی و زایشهای علمی است، منجر به تحول در زندگی و روابط انسانی یعنی فرهنگ می‌شود. هرچه کالا و خدمات قابل مبادله حاصل تکنولوژی پیشرفته‌تر باشد بر حجم منطقیهای

است، چرا که این نیروها می‌توانند (نیروهای ماهر) زیان ارتباطی قابل استفاده میان پژوهش و تولید به وجود آورند؛

● برای ظهور این تحولات به یک نظام انگیزشی قوی برای تحرک نیروهای تولیدی به سوی پژوهش احتیاج است، که مهمترین آنها ایجاد این حس در آنهاست که حرکت به سوی زایش دانش بیشتر و قابل تبدیل به محصول قابل مبادله، می‌تواند در افزایش قدرت و ارتقا این نیروها تاثیرگذار باشد. عامل مهمتر دیگر که می‌تواند موجب بسط رابطه معنوی پژوهشگر با محیط کار و زندگی شود، آشکار شدن نقش او در تاریخ است. هرچه این نقش کمتر شود، رابطه پژوهش با تولید قطع می‌شود؛

● معمولا در هر جامعه‌ای دو گروه پژوهشگران وجود دارند، اول پژوهشگرانی که در درون سازمانهای کار فعالند و دوم پژوهشگرانی که در نهادهای مستقل چون دانشگاهها فعالیت دارند.

نهاد مستقل از آن‌رو که اگر نیروی پژوهش در جامعه‌ای از استقلال لازم برای تنظیم ساختارهای مدیریتی و چگونگی توزیع قدرت در خود بهره‌مند نباشد، نیروی سیاسی - تحکمی بر آن فرمان رانده و امکان آزادسازی نیروهایش اندک می‌شود؛

● به‌رحال نقش بسیار مهم یک مدیر آن است که چگونه میان دو نیروی تغییر (پژوهش) و عادت (تشکیلات) رابطه برقرار کند. این رابطه به‌صورت اصولی باید به شکلی تنظیم شود که ناظر بر ایجاد نوعی نظم فعال با زایش فرهنگ جدید در محیط زندگی و کار شویم. در این شرایط نقش یک مدیر از یک فرمانده به یک فعال‌کننده این دو بخش از طریق ایجاد تعادل پویا (نظام تقادی) تبدیل می‌شود. مشکل بسیاری از نهادهای تولیدی در جامعه ما آن است که به دلیل ضعف مدیریتهای خود ناظر بر رشد شدید، نیروی مقاومت در برابر تغییر می‌شوند. این مقاومت که امروزه به دلیل ظهور چارتهای نادیدنی در سازمانهای کار قدرت بسیار گرفته است، باید به‌هر شکل ممکن شکسته شود. به عبارت دیگر وظیفه اصلی و مهم یک مدیر توسعه، در این شرایط، شکستن این مقاومتهاست. بنابراین باید بخشی از نیروی پژوهشی خود را صرف این هدف کند.

رابطه تولید - مبادله (زایش فرهنگ)
هنگامی که تولید، محصول قابل مبادله خود

تکاملی را دنبال کرد. اهدافی که بیشتر حاصل شوق به تکامل از طریق دانایی و اثرگذاری بیشتر بشر بر محیط‌اند، هرچه از میزان ضرورتها کاسته و زمینه‌های فرهنگ به صورت گسترده فراهم شود، می‌توان بر روی این امکانات، اهداف تکاملی را نیز دنبال کرد (نظیر فتح فضا و سفر به ستارگان) در این مدل که برای تنظیم استراتژی توسعه تنظیم می‌شود، چند هدف زیر دنبال می‌گردد.

- کاهش وزن نظم تحکمی در محتوای و گرایش بخش سیاسی به سوی دامنه‌های سیستم؛
- افزایش بسترهایی که بتوان در آنها از تعداد بیشتری از افراد خلاق در جامعه بهره برد؛
- افزایش توان و قوه تغییر در جامعه؛
- زایش خرده فرهنگهای ارتباطی؛
- کاهش ضرورتها و ایجاد بسترهایی برای اهداف تکاملی.

رابطه بخش پژوهش با تولید

اگر پژوهش را همان نیروی زایش ارزش علمی در اقتصاد توسعه بدانیم، تولید، یک دستگاه تبدیل ارزش علمی به ارزش قابل مبادله از طریق مصرف ارزش علمی است. این نکته خود نشان می‌دهد که حاصل هیچ پژوهشی دایمی نیست و اگر تولید این ظرفیت پژوهشی را مصرف کند و پشتوانه‌اش پژوهش جدید نباشد، دستگاه تولیدی مزبور با کاهش نسبت آگاهی روبرو خواهد شد و خود به عامل زاینده ضرورت‌های جدید تبدیل شده و وابسته به منابع خارج از خود می‌گردد. به هر تقدیر برای تنظیم رابطه میان پژوهش و تولید باید به نکات زیر توجه کرد:

- پژوهش باید معطوف به زایش آن دسته از ارزشهای علمی باشد که بتوان آنها را در بخش تولید تبدیل به عنصر قابل مبادله و در بخش مبادله به انرژی سرمایه تبدیل کرد؛
- در یک مدل پژوهشی باید در ابتدا به بازار توجه کرد، چرا که پژوهشهای بازار می‌توانند زمینه را برای آنکه عنصر قابل مبادله در جریان مبادله قرار گیرد به وجود آورند. مشکل بسیاری از نهادهای اقتصادی جامعه ما آن است که نسبت به پژوهشهای بازاری بی‌توجه‌اند و از این‌رو میدان عمل آنها در برقراری ارتباط میان پژوهش با تولید ابرتر می‌شود؛

● یک دلیل مهم بی‌توجهی به ارتباط بخش پژوهش با تولید، بی‌توجهی به نیروهای میانی

ویژه شده و رابطه بسیار مهم مالیات - امنیت که بین دو گروه نهادهای رفعی و دفعی تنظیم می‌شوند، برهم می‌خورد. و در سطح ظاهر بازخورد کنترلی مداخله (از سوی اقتصاد) و فرمان (از سوی سیاست) شکل می‌گیرد. از طرف دیگر هیچ‌گاه نمی‌توان بدون تعریف دیگری از یک سازمان دارای حقوق پایه تعریف شده، حقوق دیگری برایش قائل شد، در غیر این صورت سازمانی که دارای حقوق ویژه شده است (سازمانهای حکومتی - دولتی) قادر به استفاده از این حقوق ویژه نمی‌شود و در عوض این کارکنان آنها هستند که می‌توانند به صورت شخصی از این حقوق بهره‌گیرند. در چنین وضعی چارتهای نامریی در هر دو بخش نهادهای سیاسی و اقتصادی پدیدار می‌شوند، به طوری که در آنها جریان مداخله معکوس شده و در مقابل نوعی مالیات به نام رشوه از بخش اقتصاد به سوی بخش سیاست سرازیر می‌شود (البته به سوی کادراهایش نه سازمانش). به عبارت دیگر در شرایطی که در چارت رسمی آنها، رابطه به صورت مداخله - فرمان (مداخله از اقتصاد و فرمان از سیاست) ظهور می‌کند، در چارت غیررسمی و غیرقابل مکاشفه زیرین، رابطه به صورت مداخله از طرف برخی از کادراهای بخش سیاسی و رشوه از طرف برخی از صاحبان بخش اقتصادی درمی‌آید.

هدف این دو رابطه نیز متضاد است، در رابطه اول کوشش می‌شود، بر میزان حقوق ویژه (به نسبت ثروت انحصاری بخش حکومتی) افزوده شود و در رابطه زیرین دوم کوشش می‌شود این حقوق شکسته شود تا ثروت مزبور به شکلی میان کادراهای این دو گروه تقسیم شود. این است پروسه مهم اصلی و علت مهم رشد و غول‌آسایی بیماری رشوه در شرایط حاضر. نکته مهم دیگر آن است که معمولاً در این حال نوعی مقاومت در برابر تغییر نیز در هر دو گروه سیاسی و اقتصادی که در چنین بازیهای دوگانه‌ای شرکت دارند شکل می‌گیرد. به عبارت بهتر، اگر در هر سازمانی مقاومتی در برابر تغییر دیدید و یا ملاحظه کردید که اجرای برنامه‌های صحیح توسعه از طریق رفع این حقوق ویژه با مقاومت‌های بسیار همراه است، بدانید که در سازمان مذکور دو چارت درحال فعالیت بوده و درحقیقت این چارت نادیدنی است که مشغول پروریدن چنین دست‌پختی است. بهترین و ساده‌ترین روش برای جلوگیری از

شاهد برخوردیهایی میان دو قوه قضائیه و مجریه هستیم، چرا که به دلیل وجود میراث‌های دفعی، قوه قضائیه براساس نظام اجتهادی دفعی تنظیم شده است. اما به دلیل فقدان نظام اجتهاد رفعی، به‌ناچار مصوبات برنامه‌ای براساس اندیشه‌های مدرن علمی تنظیم می‌شوند، یعنی دو قوه بسیار مهم که باید در جریان توسعه تبدیلی‌های مهمی را در ارتباط با یکدیگر قبول کنند و براساس یک جهان‌بینی تنظیم شوند، امروزه دچار تضاد حاصل از این دو بینش شده‌اند.

در این شرایط یکی از مهمترین وظایف ما تبیین یک نظام اجتهاد رفعی برای ایجاد تعادل ارتباطی فعال در این دو قوه مهم حکومتی است. ۲ - در قلمرو خرد نیز باید روابط زیر مورد توجه قرار گیرند:



مدیر توسعه، مدیری است که توانایی ردیابی یک هدف درازمدت را دارد و می‌تواند بر ظرفیت زایش فرهنگی محیط خود و جامعه بیفزاید.

روابط پژوهش با تولید، به‌مثابه دو نیروی متضاد یکدیگر، یعنی دو نیروی با تمایل به تغییر و با تمایل به عادت اثر مهم و تعیین‌کننده دارد. البته باید توجه داشت که در هر جامعه‌ای دو نوع سازمان کار وجود دارد، گروه اول سازمانهای کار خدماتی که به دلیل ضرورت‌هایی توسط دولت و حکومت به‌وجود آمده‌اند. معمولاً به‌آزاء هر گروه از سازمانهای خدماتی حکومتی، باید یک گروه از زوج پژوهش - تولید فعال شوند، تا بتوانند نسبت به رفع آن ضرورتها اقدام و در نتیجه سازمانهای دفعی معطوف به این ضرورتها مدام کوچک شوند. به عبارت دیگر اگر گروههای پژوهش تولید نتوانند نقش خود را در رفع این ضرورتها بازی کنند، آنگاه این سازمانهای دفعی مدام غول‌آسازتر شده و منابع کمیاب جامعه که برای توسعه لازم است تبدیل به منابع ضدتوسعه‌ای می‌شوند.

در نگاهی دیگر، افزایش این ضرورتها، به‌خصوص در ایران که دولتی ثروتمند حاکم است (متکی به دلار نفتی) موجب بروز حقوق

جدید متبلور شده در کالاها و خدمات نیز افزوده می‌شود، ضمن آنکه جریان مصرف آنها نیز دانش و آگاهی بیشتری را می‌طلبد. بنابراین در این بخش باید رابطه بیمارگونه نادانی عامل مصرف‌کننده از کالا به دانایی وی از کالا و خدمات تبدیل شود. در اینجا است که عواملی چون تبلیغات و دستگاه‌هایی چون رسانه‌ها می‌توانند نقشی اساسی در توسعه فرهنگ کار و مصرف بازی کنند، ضمن آنکه باید میدانهای کار بر روی مردم گشوده شده تا آنها بتوانند از نزدیک با قلمروهای سه‌گانه فوق آشنا شوند.

باتوجه به نکات فوق می‌توان روندهای یک جریان اقتصاد معطوف به توسعه به‌عنوان پشتوانه نیروهای رسانه‌ای و ارتباطی را به شرح زیر طبقه‌بندی کرد.

۱ - در بخش کلان نیروی پژوهش باید بتواند استراتژیهای مقابله با ضرورت‌های طبقه‌بندی شده، و چگونگی رفع آنها را دنبال کند. به عبارت دیگر این نیروی پژوهش‌های استراتژیک است که می‌تواند در یک طبقه‌بندی از ضرورتها، روشهای دفع و رفع آنها را از طریق دو نیروی سیاسی و اقتصادی تنظیم کرده و باتوجه به پتانسیل‌های فرهنگ مولد و فعالیتهای حاصل از بخشهای اقتصاد توسعه در قلمرو تکاملی نیز برنامه‌هایی را تنظیم کند.

حاصل این برنامه که معمولاً در قوه مقننه فرجام می‌یابد معمولاً به دو نوع مصوبه می‌انجامد. اول مصوبات قانونی که وظیفه آنها دفع موقت ضرورتهاست. این قسم از مصوبات معمولاً به قوه قضائیه انتقال می‌یابند. نوع دوم، مصوبات برنامه‌ای است که وظیفه آنها رفع ضرورتها بوده و موجب فعال شدن نهادهای اقتصاد توسعه می‌شوند. این دسته از مصوبات به قوه مجریه رفته و در نهادهای آموزشی، تولید و پژوهشی متبلور می‌شوند. مصوبات اول حاصل نگاه به گذشته (ضرورت‌هایی که تحمیل شده‌اند) و مصوبات گروه دوم حاصل نگاه به آینده (اهدافی که باید دنبال شده و تحقق پیدا کنند) هستند.

در اینجا باید توجه داشت که معمولاً در هر جامعه‌ای که جریان توسعه مدرن را آغاز می‌کند، میراث‌های دفعی بسیاری وجود دارند اما به دلیل فعال نبودن بخش پژوهش، میراث‌های رفع ضرورتها بسیار اندک هستند، به همین دلیل همیشه این خطر وجود دارد که این دو جریان براساس دو محور فکری متضاد (سستی و مدرن) تنظیم شوند. بی‌مناسبت نیست که ما در ایران

که مدیران دفعی برعکس آنها عمل می‌کنند. یعنی آنها اطلاعات و منطقی را مخفی تلقی می‌کنند. در عوض تا دلناتن بخواهد در هر روز یک دوجین فرمان صادر می‌کنند. به همین دلیل مدیران با توان دفع ضرورت اصولاً به هر نوع پژوهشی بدبین‌اند و از این رو پژوهشگران را از کنار خود دور می‌کنند. آنها بیشتر علاقه دارند از طریق اعمال فرمان به محیط خود با افراد ارتباط برقرار کنند و به همین دلیل می‌خواهند به هر طریق ممکن دستگاه اندیشه‌ورز کارکنانشان فعال نشود و در مقابل تنها گیرنده‌ها و اثرگذاری‌های آنها مستقیماً در ارتباط با یکدیگر به کار درآید. برای آنها انسانها نوعی ماشین فرمان‌پذیر و اجراکننده‌اند و نه بیش. به همین علت نوعی مقاومت شدید در مقابل فعالیت هر نظام اطلاعاتی که می‌تواند در سازمانها کار آنها فعال شود از خود بروز می‌دهند (و صد البته که این مقاومت به صورت سر بسته انجام می‌شود و آشکارا به زبان نمی‌آید، هرچند که عده‌ای از مدیران آشکارا اطلاعات را تخطئه می‌کنند و آموزش را بی‌حاصل دانسته و کوشش می‌کنند نیروهای یکدیگر را آن هم به دلیل نیاز موقتی که به آنها دارند، بریابند).

و سرانجام این نکته نیز حائز اهمیت است که اگر می‌خواهیم از طریق مدیران کلانی که توانایی اداره یک مجموعه «دفع - رفع» را دارند استفاده کنیم، باید کسانی را انتخاب کنیم که توانایی نقادی مدام رویدادها را داشته باشند. مدیران جزم و فاقد توان تحلیل انتقادی نمی‌توانند چنین مجموعه‌هایی را اداره کنند. درحقیقت این مدیران باتوان «دفع - رفع» می‌توانند نوعی جریان تبدیل اقتدار را در خود و سازمان تحت اداره خود ملاحظه کنند. آنها از طریق نهادهای دفعی تحت اداره خود قدرت سیاسی و از طریق نهادهای رفعی فعال در محیط خود قدرت فرهنگی کسب می‌کنند، و اگر جریان رفع ضرورت در نهادهای تحت اداره آنها صورت گیرد، علی‌القاعده اقتدار سیاسی آنها تحلیل رفته و به اقتدار فرهنگی - ارزشی تبدیل می‌شود. خوب می‌دانیم که اقتدار نوع اول مدیر را موقت و وابسته و اقتدار نوع دوم مدیر را پایدار و مستقل می‌کند، یکی از عللی که ساختارهای مدیریتی در جامعه ما این چنین موقت و وابسته به نیروهای خارج از حیطه مدیریتی خود هستند، فقدان همین توان تبدیل اقتدار در آنهاست. ضمن آنکه در جامعه‌ای که اصولاً

کند. در این حال هرچه بر درجه زاینده‌گی ثروت توسط این مدیران افزوده شود بر میزان اقتدار سازمان آنها نیز باید افزوده شود.

حتی می‌توان به روشهایی دست یافت که یک مدیر بتواند از طریق کاهش تعداد مراجعان بخشهای خود به قوه قضائیه که یک قوه کاملاً دفعی است، ارزشهای حل درونی مشکلات نهادهای تحت اداره خود را به نمایش بگذارد. ما هنوز به این نوع روشها توجه نکرده‌ایم. و به همین دلیل توان ارزیابی واقعی فعالیت مدیران سطوح کلان جامعه را از دست داده‌ایم.

نکته مهمتر دیگر، چگونگی تحول در نظامهای اطلاعاتی است. واقمیت نشان می‌دهد که بهترین روش شناخت تمایز مدیران دفعی و رفعی از طریق واکنشی است که آنها



توسعه زمانی تحقق پیدا می‌کند که دستگاه اندیشه‌ورز اقتدارکنندگان فعال شود و در آن صورت است که جامعه توانایی استفاده بهینه از پتانسیلهای خلاقه خود را پیدا می‌کند

نسبت به اطلاعات از خود بروز می‌دهند. معمولاً برای مدیران دفعی هرگونه اطلاعاتی محرمانه تلقی می‌شود. آنها حتی تا به آنجا پیش می‌روند که کوشش می‌کنند نظامهای درهم و برهم و غیرقابل ارزیابی از اطلاعات را در محیط خود به وجود آورند، تا نتوان کارنامه‌ای برای فعالیت آنها دست‌وپا کرد. در عوض ابزار مهم و بسیار مهم مدیران رفعی اطلاعات است، به همین دلیل آنها در سازمان کار خود یک نظام اطلاعاتی از کارکردهای خود و همچنین از میزان تواناییها وضعف خود تدارک می‌بینند. از این رو هرگونه اطلاعاتی برای آنها می‌تواند به منزله یک نیروی بالقوه تعریف شود که باید روزی از آن بهره‌برد. از طرف دیگر مدیران رفعی به دلیل آنکه مدام توانایی بیشتری از خود بروز می‌دهند کوشش می‌کنند میدانی از اطلاعات صحیح و طبقه‌بندی شده در اطراف خود فراهم سازند. ابزار اصلی کار آنها در حیطه مدیریت، زایش اطلاعات و منطقیها و در نهایت آموزش آنها به کارکنان است. درحالی

ظهور این رانتهای غیرقانونی که می‌تواند اقتصاد توسعه را به اقتصاد ضد توسعه تبدیل کند، استفاده از ترفندهای انقطاع ارتباط دو بخش اقتصاد با سیاست در این موارد است. و بهترین روش این انقطاع، کوشش برای رفع حقوق ویژه است. البته استراتژی یک‌ترین رویداد همان تحقق رابطه از دست رفته مالیات - امنیت است، اما باید توجه داشت که هر جا که با یک ضرورت نه از طریق رفع آن (به وسیله پژوهش - تولید) بلکه از طریق دفع آن از طریق سازمانهای خاص دارای حقوق ویژه عمل می‌شود، عنصر بحران‌زا بزرگ جلوه داده می‌شود تا سازمان مذکور بتواند وجود خود را توجیه و به جامعه تحمیل کند. به همین دلیل بزرگترین مقاومت‌کنندگان در مقابل پژوهش نیز همین سازمانها هستند. نتیجه اینکه باید در مقابل هر سازمانی که به دنبال دفع ضرورت است، سازمانی برای رفع ضرورت تعریف کرد. و روشهای صحیح برای آنالیز چگونگی ارزیابی واقع‌بینانه فعالیت‌های آنها تدوین کرد. در شرایط فعلی مهمترین عامل بحران‌زای کشور تورم و غول‌آسای سازمانهای دفعی است. آنها به هر شکل ممکن در برابر هر نوع تغییر یا مقاومت می‌کنند یا آن را به شکست می‌کشاند. بنابراین اگر بتوانیم به نوع جریان انتقال اقتدار از سازمانهای دفعی به سازمانهای رفعی دست یابیم، نخواهیم توانست اقتصاد توسعه را تحقق بخشیم و برعکس تن دادن بیشتر به سازمانهای دفعی، جامعه را در بحرانهای غیرقابل رفع گرفتار خواهد کرد. یکی از تمایزات مهم سازمانهای دفعی، نسبت به رفعی آن است که سازمانهای اول منابع و انرژی جامعه را می‌بلعند و سازمانهای دوم زاینده ثروت‌اند. به همین دلیل هرچه این منابع ثروت‌زا، ثروت بیشتری را در خود متمرکز سازند، آنگاه قادر خواهیم شد از ضرورت‌هایی که بلعنده ثروت اجتماعی‌اند، عوامل ثروت‌زا به‌وجود آوریم. به همین دلیل، هر سازمان زاینده ثروت باید بتواند از این منابع جدید خود نیز بهره‌مند گردد. این امر به‌خصوص در مورد آن دسته از سازمانهای هماهنگ‌کننده نهادهای رفعی حکومتی مصداق پیدا می‌کند. درحالی که اگر مدام سهم زاینده شده توسط آنها را به سازمانهای دفعی انتقال دهیم، نوعی بی‌عدالتی آشکار انجام داده‌ایم. از این نقطه نظر باید به مدیریتی دست یافت که بتواند از طریق خودکفا (به مفهوم مدیریتی و منابعی) مجموعه‌ای از نظامهای دفعی و رفعی را هدایت

۱ - سه نیروی زایش، تبدیل و مبادله، هسته‌های ارتباط سینترژیکی به وجود آورده و توانسته باشند به عنوان یک فراکسیون توسعه قوی بر محیط تاثیرگذار شوند.

۲ - میان دو بخش سیاست و اقتصاد یک نظام نقادی براساس بازخورد مالیات - امنیت و احزاب به وجود آید یا در حال پیدایش باشد.

۳ - مدیریت کلان هر سازمانی را براساس یک روند تبدیل کننده نظام دفع ضرورت به نظام رفع ضرورت ایجاد کند. به طوری که مطبوعات بتوانند روابط این نظامها را مورد نقادی قرار دهند.

۴ - مدیریت کلان تئوریهای تبدیلی توسعه را که عبارت از تبدیل نظم تحکمی و سیاست به نظم اقناعی و فرهنگی است به درستی درک کرده و میدان را برای قدرت گیری نهادهای فرهنگی که رسانه‌ها بخشی از آنند فراهم سازند.

۵ - در کلیه سازمانهای کار به پژوهش به عنوان یک دستگاه زاینده استقلال و سپس همبستگی معنوی نگاه گردد، به طوری که پشتوانه مطبوعات همین نهادهای پژوهشی باشد. بدین ترتیب بهانه گیری‌های معطوف به اقتدار تحکمی به نقد زاینده اقتدار اقناعی و علمی تبدیل شده و محیط به سوی توسعه شتاب می‌گیرد.

امید آنکه بتوانیم با درک این نکته مهم که در جامعه‌ای که پژوهش و مطبوعات در آن فعال نیستند، هرچه سریعتر نهادهای زاینده ارزش علمی را در جامعه خود فعال کنیم. □

منابع

- ۱ - اطلس تکنولوژی، انتشارات سازمان برنامه و بودجه
- ۲ - تکنولوژی و فرهنگ، نوشته «آرتولد پیسی» ترجمه بهرام شالکونی، نشر مرکز
- ۳ - از اطلاعات تا آگاهی، نوشته محسن قانع بصیری، نشر نو ساختمان
- ۴ - جهان انسانی، انسان جهانی، نوشته محسن قانع بصیری، نشر توسعه
- ۵ - نقد خرد ناب، نوشته ایمانوئل کانت
- ۶ - روش، نوشته ادگار مورن ترجمه دکتر علی اسدی، نشر سروش
- ۷ - فرهنگ و توسعه (رهافت مردم شناختی توسعه) از انتشارات برنکو ترجمه نعمت‌الله قاضی و محمد فاضلی
- ۸ - اسطوره و معنی (گفتگوهای با کلود لوی اشتراوس، ترجمه شهرام خسروی، نشر مرکز

منابع انگلیسی

- 1 - CYBERNETICS AND THE PHILOSOPHY OF MIND KENNETH M.SAYRE LONDON AND HENLEY ROUTLEDGE AND KEGAN PAUL
- 2 - INDUSTRY 2000 NEU PERSPECTIVES UNITED NATION NEWYORK 1979.

این مدیران می‌شوند. بنابراین یکی دیگر از شاخصهای مدیران دفعی، بخصوص در جامعه ما، ظهور رفتارهای رادیکالی نسبت به سلسله اعمالی است که به عنوان ارزش قلمداد می‌شوند. آنها به قول معروف کاتولیک‌تر از پاپ می‌شوند و زمینه را برای تبلور راستین معنویت ازین می‌برند، به طوری که اجرای ظاهری این افعال موجب ظهور زمینه‌ای از ریاورزی در جامعه می‌شود و به این خاطر جامعه را از معنویت تهی می‌سازد.

یکی از طراحی‌های این قبیل افراد اختصاص حجم عظیمی از منابع اجتماعی برای انجام این اعمال است و به این دلیل به شدت از بهره‌وری سازمانهای کار تحت اداره خود و محیط زندگی خود می‌کاهند. بدترین حالت آن است که این نوع

مفهوم دفعی اقتدار، مفهوم غالب ذهن اکثر مدیران است، مدیران باتوان رفع ضرورتها معمولاً به سرعت محسود واقع شده و از چرخه فعالیت دور می‌شوند. بنابراین در این شرایط، مدیران کلان نباید قضاوت درباره مدیران پایین دستی خود را به شایعات معطوف کنند، بلکه برعکس آنها باید درجه توان این مدیران را برای رفع ضرورتها و زاینده‌گی ثروتهای مادی و معنوی مورد ارزیابی قرار دهند. اگر مدیریت کلان نتواند یک روش نقادی واقع بینانه برای ارزیابی کارنامه مدیرانی که نهادهای زوج را اداره می‌کنند به وجود آورد، به ناچار تمامی نیروهای ارزشمندی که توانایی رفع ضرورتها را دارند از دست می‌دهد و خود می‌ماند با مجموعه‌ای افراد مداهنه‌گر و فاقد توان مقابله صحیح با ضرورتها.



نقش بسیار مهم مدیر آن است که چگونه میان دو نیروی تقییر (پژوهش) و عادت (تشکیلات) رابطه برقرار کند.

فعالیت توسعه‌ای آن نوع فعالیتی است که می‌تواند رفتار مدیر با کارکنان را متحول سازد.

رادیکالیسم رفتاری برای خود تشکلهای مختلف نیز تدارک ببینند. در این حال حتی حکومت هم توانایی کنترل خود را بر آنان از دست می‌دهد. چرا که آنها قادر می‌شوند مدیران کلان جامعه را دور زده و نوعی نیروی سیاسی غیر قابل کنترل در سازمان خود به وجود آورند. متأسفانه این افراد اول به دنبال نهادهای دفعی می‌روند، چرا که این نهادها از ریشه با آنها در تضاد هستند. اصولاً نهادهای دفعی ماهیتی معنوی دارند، هرچند که ممکن است به ظاهر دست به اعمال مورد مخالفت این رادیکالها زنند. در عوض این رادیکالها ماهیتی مادی دارند، هرچند که با صدای بلند معنویت را فریاد زنند. به همین دلیل یکی از مهمترین روشهای مقابله با بحران افول پژوهش در این شرایط، کنترل این نوع میدانهای رادیکال است. باتوجه به چنین مدلی ملاحظه می‌شود که در محیطی، مطبوعات به عنوان یک قدرت زاینده فرهنگ نقش بازی می‌کنند که دارای مشخصات زیر باشد.

یکی دیگر از عوامل بازدارنده فعالیت‌های مدیران با دو توان رفع و دفع آن است که آنها نمی‌توانند متظاهر باشند. این امر بخصوص در جامعه ما به سرعت مدیران صادق را خانه نشین و افرادی را که صرفاً توانایی بازیگری دارند، وارد میدان می‌کند، در این شرایط تمویض این مدیران بازیگر بسیار مشکل است، چرا که آنها تمامی شخصیت و اعتبار خود را در شغل خود و نه در توانایی خود تعریف می‌کنند، به همین دلیل مدام نسبت به این رفتارها رادیکال تر شده تا بتوانند بر دامنه امنیت شغلی خود بیفزایند. بنابراین گرایش به رفتارهای ظاهری به نوعی رادیکالیسم و تندروی در این رفتارها می‌انجامد و تقریباً امکان لازم برای ارزیابی تواناییها و به وجود آوردن نظامهای انگیزشی را به صفر می‌رساند. طبیعی است که در این حال ارزشها در معرض خطر قرار می‌گیرند، چرا که پتانسیل درونی و پشتوانه‌های معنوی زاینده خود را از دست داده و تبدیل به ابزار برای تبادل قدرت و رشد و غول‌آسایی