

# طراحی الگوی مدیریت اثربخشی سازمانی بر اساس نظریه نظم در آشفتگی<sup>۱</sup>

دکتر محسن قدمی

## چکیده

طی دو دهه گذشته علوم به جهت گذار از حیطة ثبات و معادلات خطی و پرداختن بر روابط غیرخطی دچار تغییر محتوایی و تغییر جهت اساسی<sup>۲</sup> شده است. با توجه به جهانی شدن بازار و تغییرات و تلاطمات بسیار سریع و گسترده آن به ویژه در حوزه فناوریهایی متعدد و پویایی که در زمانهای بسیار کم جایگزین می‌شوند، شکل تولید خدمات و محصول به نحوی شده است که فقط سازمانهای مبتنی بر خلاقیت و نوآوری، قدرت مقابله و زنده ماندن در این بازار چالشی را دارند. از این رو، مدلهای ساختارهای دیگری برای انطباق با این شرایط لازم است و دیگر نسخه‌های قدیمی راهگشا نیست. دستیابی به اسرار نهفته هستی موجب تبیین نظریه‌هایی شد که از رهگذر آنها در مدیریت، امکان پیش‌بینی رفتارهای اصلی سازمان با تلقی آن به منزله موجود زنده با تلفیق بهینه کرامت و توانمندی انسانی با فناوریهایی پیشرفته برای حضور مداوم در پهنه رقابت فراهم می‌شود. با اتکا به یافته‌های فوق، موضوع پژوهش برای دستیابی به یک مدل اثربخشی سازمانی در شرایط تغییرات مکرر محیطی و براساس نظریه نظم در آشفتگی انتخاب شد.

در این پژوهش در مورد بررسی سیستم اثربخشی سازمانها و شرکتهای ایرانی که وظایف اصلی آنها ارائه خدمات است، از فهرست موجود

۱. موضوع پایان‌نامه مقطع دکتری محسن قدمی به راهنمایی استاد دکتر سیدمهدی الوانی.

سازمانها و شرکتهای دولتی، شش سازمان و شرکت بزرگ خدماتی که از لحاظ مقررات و آئین‌نامه‌های استخدامی، مالی و معاملاتی از استقلال بیشتری نسبت به سایر شرکتها برخوردار بوده‌اند، انتخاب شدند. با جمع‌آوری منابع علمی لازم، طرح تحقیق ارائه شد و از دیدگاههای نظری مخصوصاً چارچوب اصلی نظریه‌های نظم در آشفتگی، روشهای اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی استخراج و با توجه به تمرکز بر چهار عامل اصلی، یعنی شاخصهای مالی، مشتریان، کارکنان و شاخصهای توسعه و رشد به دلیل تنوع متغیرها از سه روش آماری (با شش مشخصه آماری) شامل تحلیل تشخیصی، رگرسیون لجستیک و همبستگی استفاده گردید و نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بر مبنای این تحقیق وجود حاکمیت مدیریت ثبات در اکثر سازمانها و شرکتهای ایرانی از جمله شش شرکت منتخب، مدیران فارغ از اینکه سازمان آنها از چه درجه‌ای از اثربخشی برخوردار باشد، بیش از ۵۵٪ علاقه‌مندی خود را به مدیریت تغییر براساس نظریه نظم در آشفتگی نشان داده‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که ۳۸٪ از مدیران به استقرار مدیریت مشارکتی و فقط در حدود ۷٪ از مدیران ایرانی به نظام مدیریت ثبات علاقه‌مند بودند.

کلید واژه‌ها: اثربخشی، یادگیری، فرهنگ مشترک، برنامه‌ریزی راهبردی، گروههای کاری تخصصی، فرایند کنترل و نظارت سازمانی، روحیه تحول‌آفرینی، تضاد و تنش مداوم، خلاقیت و نوآوری، نظریه نظم در آشفتگی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

## مقدمه و ضرورت پژوهش

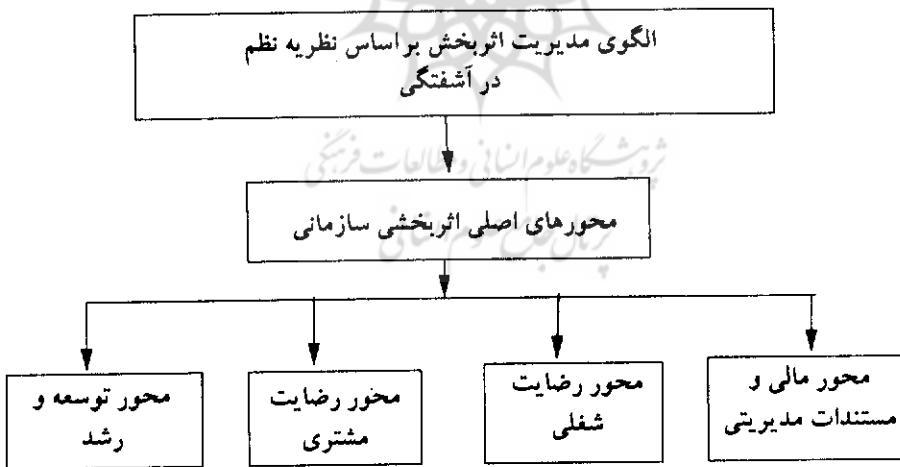
زمانی که کشف ادوارد لورنز دانشمند، ریاضیدان، هواشناس و استاد دانشگاه ام. آی. تی در سال ۱۹۶۳ سبب شد تا هواشناسی به سان علم به جامعه بشری معرفی شود، تمامی شالوده علوم دگرگون شد. کشف تجربی وی از طریق رایانه‌ها، خود پیش‌درآمدی بر انقلابی گسترده در برداشت جدید از مفاهیم علمی و حیطة اصلی و واقعی علم بود. دستاوردهای بعدی، تعریف علم به منزله افزودن به اکتشافات قبلی را کم‌رنگ کرد و قسمت اعظمی از گذشته را مورد انکار قرار داد، و مفاهیمی چون تنش و نابودسازی خلاق جزو مفاهیم نوین مدیریت راهبردی پویا در قرن حاضر شد.

دستیابی ملموس و متکی به چارچوبها و الگوی معین در مورد اسرار نهفته طبیعت و خلقت، موجب تبیین نظریه‌هایی شد که با استفاده از آنها، مدیریت نیز از سردرگمی بین علم و هنر خلاصی یافت و به علمی فراگیر و جامع متکی بر پیش‌بینی رویدادهای طبیعی و تجربی تبدیل شد. با تلقی سازمان در مقام موجودی زنده، پویا و دائماً متغیر یا به عبارتی، سازمانهای یاددهنده و یادگیرنده، شناخت علمی ارتباطات بین سیستمها و نمونه‌های اصلی رفتارهای سازمانی مهمترین موضوع مدیریت در سازمانهای جدید قلمداد شد. بهره‌گیری وسیع از رایانه‌ها، ماهواره‌ها و شبیه‌سازیهای رایانه‌ای موجب شناخت سیستماتیک رفتارهای سازمانی از درون تلاطمات و ناپایداریهای مستمر با دستیابی به الگوی تجربی و طبیعی هر وضعیت با کنترل متغیرهای متعدد در جهت امکان مطابقت بهینه سازمان با منابع حیاتی کمیاب، شده است. نظریهٔ نظم در آشفتگی دنیایی از تغییرات در علم مدیریت را در شرایطی که ماهیت سازمانها و بازارهای کنونی جهانی دائماً متلاطم و متغیر است، به همراه آورده است. مدل‌های گذشته مدیریت دایر بر ایجاد ثبات ماندگار در سازمانها به منظور دستیابی به موفقیت الگویی ناکاراست و برخلاف تصور، پایداری مستمر خود شکست را حتمی می‌کند چرا که خلاقیت و نوآوری به منزلهٔ ضامن اصلی بقای سازمانهای کنونی، در تضاد با ثبات است. چگونه می‌شود مسیر ناشناخته و بدون کنترل آینده را با ثبات و پایداری عجین کرد؟ قطعاً امروزه الگوهای تکراری نمی‌توانند جواب مسئله باشند، زیرا تنوع، دگرگونی و خلاقیت، محصول ناپایداریها و متغیرهای گوناگون و واقعی بوده و موفقیت سازمانی در شناخت مدل کلی رموز پایدار این ناپایداریهاست یعنی جاذبه‌های غریب<sup>۱</sup>. در مدیریت پویای نوین چگونگی غلبه ذهن بر این جنگل آشفتگیها و ناهنجاریها به وسیلهٔ درک مستقیم رفتارهای اصلی سازمانی و ارائه استدلال از طریق مقایسه، تطبیق و شبیه‌سازیهای واقعی محیطهای سازمانی بر اساس کشف و آفرینش مطرح است. تعریف جدید مدیریت راهبردی در سازمانهای جدید، شناخت مسیر و فرایند راهبردی از طریق تعیین موضوعات و دیدگاههای جدید و توجه به همزمانی مبانی کنترل راهبردی هم در

کوتاه مدت و هم بلندمدت یا ایجاد چالش، تنش و تضاد مثبت عمده و مداوم در سرمایه‌های انسانی در جهت رسیدن به نوآوریها و خلاقیت‌های جدید است. البته باید به تفاوت مفهوم مثبت و منفی تضاد سازمانی نیز توجه کرد. تضاد مثبت ناشی از چالش‌های مکرر گروه‌های تخصصی منجر به خلاقیت مداوم می‌شود.

### چارچوب نظری و مدل تحلیلی پژوهش

برای امکان اندازه‌گیری مطلوب متغیر وابسته اثربخشی، مدل عملیاتی شده اثربخشی سازمانی نورتون و کاپلان (۱۹۹۶) به کار گرفته شد، شاخص‌های این متغیر شامل سه بُعد گذشته‌نگر (مالی)، حال‌نگر (رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان) و آینده‌نگر (توسعه و رشد سازمانی) است. فرایندهای برنامه‌ریزی راهبردی سازمانی، یادگیری مستمر گروهی، فرهنگ مشترک، گروه‌های کاری خلاق و نوآور، کنترل و نظارت سازمانی، ساختار و ارتباطات، روحیه تحول‌آفرینی مدیران سازمانها و تضاد و تنش مداوم در گروه‌های کاری و تخصصی در قالب متغیرهای مستقل، بیکرة اصلی این پژوهش را تشکیل می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مدیریت اثربخش بر اساس نظریه نظم در آشفتگی (اقتباس از نورتون و کاپلان ۱۹۹۶)

## جامعه آماری و جمع‌آوری داده‌ها

برای اندازه‌گیری شاخصهای اثربخشی سازمانی، چهار پرسشنامه رضایت شغلی، رضایت مشتریان، شاخصهای توسعه و رشد و مستندات مالی، طراحی شد و برای سنجش عوامل اصلی اثرگذار در توسعه مدیریت با رویکرد نظریه‌ی نظم در آشفتگی، پرسشنامه مقایسه مکاتب مدیریت از دیدگاه مدیران تهیه شد. پرسشنامه‌ها در شش سازمان نمونه شامل بیمه‌ی دانا، بیمه‌ی ایران، هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران، بانک کشاورزی، بانک ملی ایران و ایران خودرو از سوی ۱۷۱ مدیر، ۵۶۸ کارمند و ۵۹۹ مشتری تکمیل و توسط پژوهشگر ارزیابی شد.

## تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش، دیدگاههای مدیران سازمانهای منتخب ۵۵٪ به مدیریت نظم در آشفتگی، ۳۸٪ به مدیریت مشارکتی و تنها ۷٪ به مدیریت ثبات گرایش داشت. به بیان دیگر، با وجود حاکمیت مدیریت ثبات در اکثر سازمانها و شرکتهای ایرانی از جمله نمونه‌های مورد بررسی، بیش از نیمی از مدیران این سازمانها، فارغ از اینکه سازمان مربوط به چه درجه‌ای از اثربخشی برخوردار است، دارای دیدگاههای مدیریت تغییر و نظم در آشفتگی بوده‌اند.

برپایه نتایج حاصل از تحلیل تشخیصی سه سطح اثربخشی (کم، متوسط و زیاد)، دو بُعد یادگیری و خلاقیت را متمایز می‌سازد. سازمانهای با اثربخشی زیاد در هر دو بعد دارای بیشترین میانگین بوده‌اند. ۹۳٪ تغییرات میان سطوح مختلف اثربخشی توسط یادگیری مستمر، یعنی بُعد یکم تشخیصی، درخور توجیه است. بنابراین، سازمانهای یاددهنده و یادگیرنده باید بر یادگیری مستمر گروهی استوار باشند تا بتوانند با علم به تجارب گذشته، تجربه و آزمون نگرشهای جدید و انتقال دانایی، اثربخشی را افزایش دهند. اهمیت یادگیری به عنوان روح سازمانهای دانش محور بیشتر از این جهت مهم است که به عنوان عامل مستمر و زنده، جایگزین برنامه‌ریزی درازمدت می‌شود. تبادل دانش مداوم در طول فعالیت سازمان است که دائماً بر روی رفتارهای اصلی اثر می‌گذارد

و موجب بروز دیدگاهها و موضوعهای راهبردی برای تغییر می‌شود. بعد دوم حاصل از تحلیل تشخیصی خلاقیت و نوآوری است که نشان می‌دهد سازمانهای موفق امروزی سازمانهایی هستند که خلاقیت مستمر و مقاومت در برابر سازگاری وجه تمایز آنهاست. مواجهه شایسته آنها با تغییر، عملاً ناپایداریها را دامن زده و برای تجدید سازمان از آشفستگی که مقدمه خلاقیت است سود می‌جویند.

در این پژوهش هم از تحلیل تشخیصی و هم از تحلیل رگرسیون لجیستیک برای طبقه‌بندی و تعیین سطوح و پیوستار اثربخشی استفاده شده است. بر اساس تحلیل رگرسیون لجیستیک، ۶۸٪ کل مدیران مورد مطالعه، به درستی در طبقه‌های اثربخش و غیراثربخش مشخص شده‌اند. این نتایج با یافته‌های تحلیل تشخیصی نیز هماهنگی دارد. به طور خلاصه متغیرهای یادگیری مستمر، گروههای تخصصی، ساختار و ارتباطات سازمانی، فرایند کنترل و نظارت سازمانی، فرهنگ مشترک و روحیه تحول‌آفرینی اصلیت‌ترین سهم مؤثر را چه به صورت ارتباط مثبت و چه به صورت منفی از لحاظ تفکیک سازمانهای اثربخش و غیراثربخش در ایران دارند. در این پژوهش ضرایب دو متغیر برنامه‌ریزی راهبردی و تضاد و تنش مداوم منفی بوده و از لحاظ آماری نیز معنادار نیست. معنادار نبودن متغیر برنامه‌ریزی راهبردی بر اساس نتیجه پژوهش با متون پژوهش منطبق است، زیرا در دنیای دائماً متغیر امروزی امکان برنامه‌ریزی درازمدت برای آینده ناشناخته و پیش‌بینی‌ناپذیر به دلیل سرعت تغییر عملاً مقدور نیست. دلیل منفی بودن ضریب تضاد و تنش مداوم نیز می‌تواند برداشت منفی از مفهوم تضاد به معنی تقابل مخرب ناشی از عدم تعهد و تفاهم سازمانی، عدم پذیرش مبانی کارگروهی و عدم اعتقاد واقعی به یادگیری مستمر به عنوان پویاترین مفهوم سازمانهای دانش‌محور باشد که باید به چالشهای ناشی از برخورد اندیشه‌های سازنده برای رسیدن به موضوعها و دیدگاههای جدید، خلاقیت و نوآوری و کامیابی سازمانی منجر شود. یکی از نتایج جانبی پژوهش بیانگر این است که شاخصهای مالی به تنهایی بالاترین درصد را در پیش‌بینی اثربخشی دارد، هر چند که متوسط نمره‌های پرسشنامه رضایت‌شغلی، رضایت مشتری و شاخصهای توسعه و

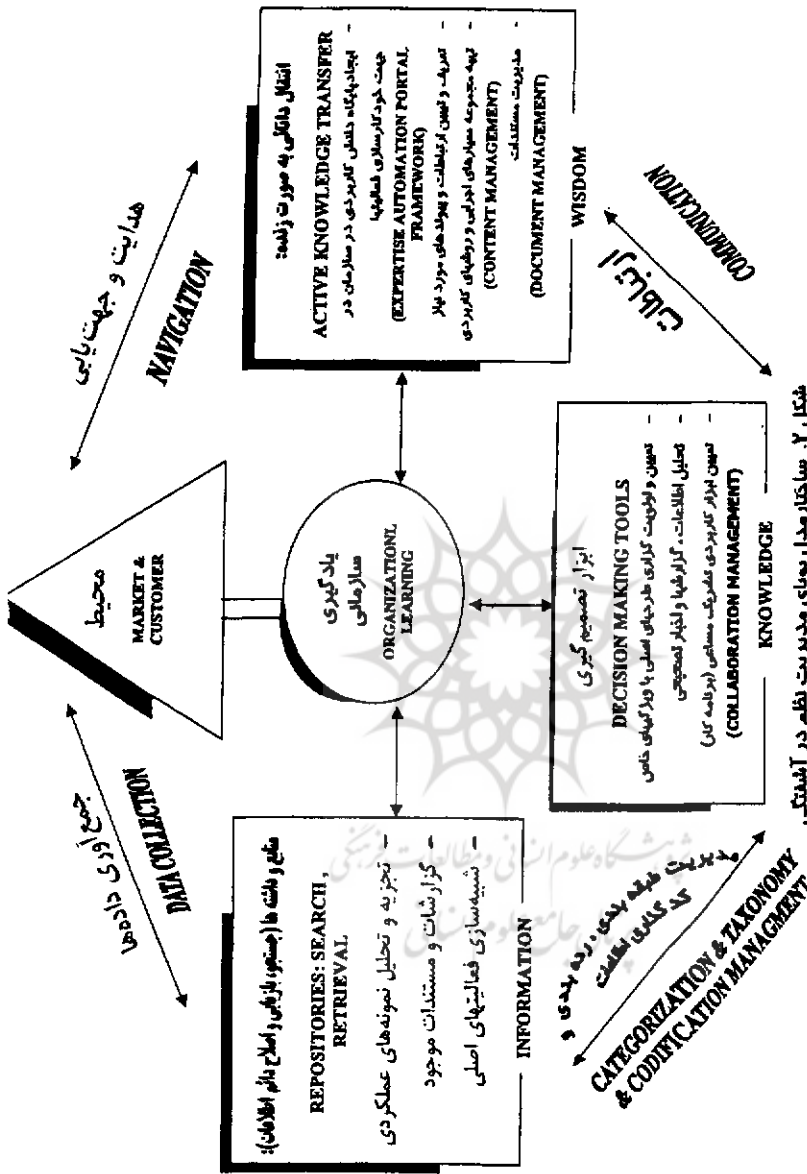
رشد ۱۸٪ واریانس بین متغیرهای مستقل را توجیه می‌کند که ۴٪ بیشتر از پیش‌بینی شاخصهای مالی است.

### ساختار الگوی پویای مدیریت نظم در آشفتگی

با اتکای به متون پژوهش، نتایج حاصل از پژوهش و ارتباطات بین متغیرهای مستقل و وابسته به ویژه بُعدهای یادگیری و خلاقیت به دست آمده از ارتباطات بین متغیرها و همچنین سایر ابعاد دیگر مثل سازمان به منزله موجود زنده، سیستم تشریک مساعی، همزیستی انسان معنوی با انسان مجازی ساختار سیستم مدیریت اثربخش در شرایط تغییرات مکرر محیطی به شرح زیر ارائه می‌شود. در این ساختار جریان اطلاعات به صورت «داده»های خام از محیط بیرونی به سازمان وارد و در مرحله اولیه با جهت‌گیری داده‌های بیرونی و تلفیق آن با منابع و داشته‌های درون سازمانی به «اطلاعات» تبدیل شده و در فرایند تصمیم‌گیری سازمانی با تلفیق با ارزشهای سازمانی به برنامه انجام کار یا «دانش» تبدیل شده و در نهایت با تلفیق بهینه سرمایه‌های ارزشمند انسانی سازمان با سیستمهای پیشرفته و زنده فناوری در قالب مهندسی مجدد به «خرد» سازمانی، یعنی انتقال زنده و پویای دانایی تبدیل می‌شود که محصول آن در یک حلقه خود سازمانده به محیط و بازار وارد و مجدداً این دوره پویا تکرار می‌شود. جان کلام این مدل، مفهوم زنده و دائماً پویای یادگیری است که موجب خود سازماندهی، خودکنترلی و خود تصحیحی دائمی سیستم در حال حرکت شده و محصول آن در قالب خدمات و تولیدات سازمانی از طریق گروههای تخصصی انجام کار در کارگاههای خلاقیت به بازار عرضه می‌شود.

### پیشنهاد نحوه استقرار مدل جدید

مدل ارائه شده بر اساس تحقیق، برای افزایش اثربخشی سازمانی به منظور دستیابی به موفقیت، با تجزیه و تحلیل آخرین وضعیت سازمانهای موفق و بزرگ جهانی ارائه شد. مدل بر اساس الگوی نشئت گرفته از مفاهیم نظریه نظم در بی‌نظمی برای مدیریت



شکل ۷. ساختار مدل پویای مدیریت نظام در آشفتگی  
DYNAMIC ARCHITECTURE REENGINEERING  
MODEL OF CHAOS THEORY IN MANAGEMENT





به منظور جهت‌کامیابی در جهان دانش‌محور و همواره متغیر امروزی با اتکای بر نوآوری مستمر و مداوم به عنوان کلید حل مسئله در شناخت روابط و رفتارهای اصلی پایدار در میان ناپایداریها، تبیین شد.

برای استقرار مدل جدید، ساختار دو وجهی سلسله‌مراتبی منعطف، متعادل و متوازن، نه خیلی منعطف و نه خیلی سخت، پیشنهاد شد که در آن موفقیت سازمانی در کوتاه مدت منوط به، تلفیق سیستم برنامه و بودجه‌ریزی منضبط، سلسله‌مراتبی مشخص و در بلندمدت، مشارکت همه‌جانبه افراد سازمان برای آزادی ابراز نظریات، اندیشه‌ها و پیشنهادها در تمامی سطوح سازمانی خواهد بود. الهام از نظریه نظم در بی‌نظمی، همزیستی شناخته‌ها و ناشناخته‌ها را مطرح کرده و در سیستمهای خودزنده، خود مصحح و خودکنترلی، به خود مدیریتی و جوشش دائمی مدیریت منجر می‌شود. جوششی که با پذیرش مخاطرات و به‌هم‌ریختگیها، یادگیری و یاددهی مستمر در زمان واقعی، ادغام سیستمها و ساختار کنترل منظم و رسمی با فرایندهای خودجوش و باز، فراهم کردن محیط ایجاد تردید و سؤال دائمی در میان کارکنان سازمانها و تضاد مثبت و برخورد سازنده اندیشه‌ها و چالشهای نو و بدیع با مشارکت همه مدل دو وجهی را در عمل محقق می‌کند. در این مدل تسلیم آینده شدن به دلیل ناشناخته بودن آن مردود بوده و ساخت آینده موفق از طریق همزیستی مطلوب شناخته‌ها و ناشناخته‌ها و تضاد عقاید برای رسیدن به راه کار بهینه و حرکت به سوی رشد و تکامل بیشتر سازمانی، انجام می‌پذیرد. کلید حل معما، پایداری نهایی حاصله از این چالشها که خود معرف ناپایداریهاست، نظریه نظم در آشفتگی، برای کشف رابطه معین در جهت دست یافتن به نظم سازمانی و رسیدن از طریق ناشناخته‌ها به راهکار و محصول نهایی و کارساز است. ناشناخته‌ها، دنیای متلاطم، تاریکی ناشی از نادانائیهها، بازخور غیرخطی، سیستم متکسرها (شکستگیها) و در نهایت ناپایداریها و تغییرات مکرر محیطی همه و همه بیانگر یک مفهوم‌اند که فائق شدن بر آنها و حرکت به سوی کامیابیها و روشنیها و رسیدن به مدل‌های کارساز در درون این آشفتگیها، فقط و فقط بر دانایی و انتشار و همگانی کردن آن در سازمانها استوار است. مدیریت آینده یا بهتر بگوییم مدیریت برآینده بر آگاهی یافتن و آگاهی دادن مستمر، میسر خواهد شد.

در آخرین تحولات سیستمهای مدیریتی، برای امکان بقا در این به ظاهر آشفته بازار،

عنایت بیشتری به مدیریت راهبردی از طریق گسترش روابط بین سازمانها معطوف شده است. در چند سال اخیر اشتراک بین سازمانها از طرق مختلف به ویژه تقلید<sup>۱</sup> (که در گذشته‌ای نه چندان دور در مدیریت سازمانی مذموم شمرده می‌شد) و اتحاد<sup>۲</sup> بین سازمانهای بزرگ که مفهوم رقابت را به رفاقت تبدیل کرده است، در عمل امکان ماندن سازمانهای بزرگ را در کنار هم در پهنه بازار جهانی برای افزایش کیفیت خدمات و کاهش هزینه‌ها از طریق اعمال روشهای متفق و جلوگیری از هزینه‌های زاید و موازی، با تسهیم بازار به نسبت منابع، فراهم کرده است.

فرایند مهندسی مجدد در سازمانهای امروزی مشابه فعالیت مغز انسان به سان فرایندی طبیعی و خودمدیریتی است. همان‌طور که سیستمی چون مغز به عنوان مجموعه‌ای قوی، انعطاف‌پذیر و پویا همواره در شرایطی است که به کلیه محرکهای داخلی و خارجی جواب داده و خود را آماده تغییرات بعدی می‌کند، سازمانها نیز باید در شرایط نامتعادل و در مواجهه با شرایط تلاطم در محیط دائماً متغیر، رفتار مناسب را نشان دهند.

با استفاده از نظریه آشفتگی، جاذبه‌های بیگانه سازمانی یا نمونه‌های اصلی رفتارهای سازمانی دائماً در حال تکرار و بازتابهای موجود را باید شناسایی و کشف کرد و با تخمین و پیش‌بینی جهت آینده و در چارچوب تفکر سیستمی، مشکلات سازمانی را حل کرد. سیستمی فکر کردن در مدل جدید درک پیچیدگی ساختاری حاصله از متغیرهای سازمانی است و وظیفه مدیران برخورد صحیح در هدایت و تغییر رفتار کارکنان برای نیل به اهداف سازمانی است. اگر مدیران، نمونه‌های واقعی رفتارهای اصلی سیستم سازمانی را درک کنند و قادر به فهم ارتباطات بین سیستمها و رفتار سازمانی باشند آن وقت موفق به ایجاد تغییر واقعی لازم سازمان بوده و سازمان خود را می‌توانند به سازمانی آگاه، آموزنده و متحول تبدیل کنند.

همان‌طور که بر اساس نظریه نظم در آشفتگی تغییرات کوچک می‌تواند موجب اثرات عمیق و گسترده در سیستمهای فیزیکی و طبیعی شود به همان نحو نیز طبق یک برداشت قطعی در نظریه سیستمها تحت عنوان نیروی اهرمی فعالیتهای کوچک ولی به


1. imitation

2. alliance

خوبی طراحی شده در سازمانها می‌توانند منجر به خلاقیت، حضور شایسته در بازار، رضایت مشتریان و در نهایت کامیابی شوند. سازمانهای یاددهنده و یادگیرنده و نرم‌افزارهای طراحی شده برای کاربردی کردن مفاهیم آن محصول نظریه نظم در آشفتگی است. در سازمانهای امروزی با پیچیدگیهای زیاد، روشهای مرسوم پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل نمی‌تواند مشکلات دائماً متغیر را حل کند. یکی از وسایلی که به مدد فناوریهای پیشرفته نوین، مددکار مدیریت در سازمان گردیده، شبیه‌سازیهای رایانه‌ای و هوش مصنوعی است.

شبیه‌سازیهای رایانه‌ای که آشفتگیها و تلاطمات سازمانی را بررسی می‌کند به سازمانها و گروههای کاری این اجازه را می‌دهد که در مورد مدل‌های ذهنی بیندیشند و آزمایش کنند و اصلاح و یادگیری در مورد فعل و انفعالات گروهی پیچیده را یکپارچه نمایند و متغیرها را تحت کنترل درآورند و امکان مطابقت را فراهم کنند. در این شکل از کار، تمرین مدیریت و تصمیم‌گیریهای کلان و راهبردی ابتدا به ساکن در محیط واقعی انجام نمی‌پذیرد که در صورت عدم موفقیت، سازمان را با خطر نابودی و ضرر و زیانهای جبران‌ناپذیر روبه‌رو کند. بلکه با بررسی و مرور مسائل در یک دنیای شبیه‌سازی شده، نقاط قوت و ضعف، امکانات و محدودیتها که دائماً در هم تداخل می‌کنند، تجزیه و تحلیل می‌شود و پس از انتخاب راه‌کارهای بهینه و پویای آزمایش شده در محیط شبیه‌سازی شده، مدل انتخابی در سطح سازمان، به صورت واقعی پیاده می‌شود.

انقلاب جدید ارتباطات و اطلاعات موجب شده است که دیگر مفهوم زمان هدر رفته و بدون مصرف، بی‌معنی شده و انسان بتواند در هر لحظه از شبانه‌روز بر روی زمین، در اعماق دریا یا در ارتفاع چهل هزار پایی با استفاده مستمر و پایدار از زمان و به صورت زنده کار مدیریتی انجام دهد و تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری کند. صدها ابداع و اختراع جدید از حضور پربرکت این نظریه در حیطه علوم مختلف به دست آمده و تمامی بنیانهای به ظاهر تغییرناپذیر گذشته به فراموشی سپرده شده و محصول ذهن انسانها به عنوان سرمایه‌های فکری محور سیستمهای مهندسی مجدد سازمانهای نوین شده است. از این رو، درک و انتقال دید و نگاه جدید مدیریت و زندگی موجب می‌شود که اندیشمندان، مدیران و جوانان ارزشمند ایرانی مجهز به داده‌های جدید شده و آن را به

اطلاعات تبدیل کرده و منجر به دانایی کنند و این دانایی در نهایت موجب افزایش خرد اجتماعی و سازمانی می‌شود و کشور را به مسیر علمی و فناوری موفق و جهانی رهنمون و ارتقای عزت، قدرت و تولید ناخالص ملی را از طریق تبدیل دانایی به ارزش افزوده اقتصادی فراهم می‌سازد. 

### محسن قدمی



دکترای مدیریت دولتی با پیشینه اجرایی عضو هیئت مدیره و معاونت آموزشی و رئیس مرکز بهسازی و برنامه‌ریزی آموزش منابع انسانی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران، مدرس، مترجم و محقق در زمینه مدیریت راهبردی، مدیریت بر ناشناخته‌ها و نظم در آشستگی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی