

نقش مدیریت مؤسسات فرهنگی در ایجاد و ارتقاء سرمایه‌های اجتماعی و رابطه آن با استراتژی توسعه

موسی مجتبابی*

چکیده

پس از آنکه مفاهیم کلی و فلسفی در مدیریت سرمایه انسانی طراحی و تدوین گردید، نوبت تدوین استراتژیها می‌رسد. در تدوین استراتژیها باید به دو سطح توجه شود. اولین سطح استراتژی‌های سازمانی و دومین سطح استراتژیهای کارکردی است.

استراتژی‌های سازمانی در مدیریت سرمایه انسانی، معمولاً چهار استراتژی اصلی را شامل می‌شود که عبارتند از: ۱- استراتژی توسعه سازمانی، ۲- استراتژی مدیریت فرهنگی، ۳- استراتژی مدیریت تغییر، ۴- استراتژی توسعه روابط کاری.

استراتژی توسعه سازمانی به برنامه ریزی و اجرای برنامه‌هایی مربوط می‌شود که برای افزایش اثربخشی عملکرد سازمان طراحی می‌گردد. این استراتژی شامل استراتژی‌هایی برای طراحی فرایندهای سازمانی و برنامه توسعه سازمانی، جهت تغییر شکل سازمانی و مدیریت گذار از وضعیت موجود، به وضعیت مطلوب یا دلخواه (احیاناً فرهنگ محور) است.

به این ترتیب در طراحی استراتژی‌های توسعه سازمانی حداقل باید به طراحی و تدوین سه استراتژی زیر پرداخت:

۱- استراتژی افزایش اثربخشی سازمان (تا ما را به اهداف و آرمانها برساند).

۲- استراتژی بهبود فرایندهای فعلی سازمان و ارتقاء آن.

۳- استراتژی تحول سازمان از وضع فعلی به وضع مطلوب و دلخواه.

بکهارد که از پژوهشگران بنام و پرآوازه است، چهار نوع استراتژی برای ایجاد تحول و مدیریت تغییر، شناسایی و معرفی نمود.

الف - تغییر در آنچه سازمان را به حرکت در می آورد. مانند تغییر نگرش و دیدگاه مردم و جامعه نسبت به عامل یا عواملی دیگر

ب - تغییر بنیادی در روابط بخش های سازمانی

ج - تغییر اساسی در روش های انجام کار

در تغییر فرهنگی در هنجارها و ارزشها مثلاً تشویق و تقویت فرهنگ خودتکایی به جای فرهنگ خود کم-بینی و وابستگی. اکنون این پرسش مطرح است که نقش مدیریت مؤسسات فرهنگی در تحول سازمانها به منظور توجه ویژه به سرمایه های اجتماعی و ثروت سازی در ابعاد اجتماعی چیست؟ واقعیت امر این است که مدیریت فرهنگی می تواند نقشی استراتژیک در طراحی و اجرای استراتژیهای تحول و توسعه (با استحکام بخشیدن هرچه بیشتر به سرمایه های اجتماعی و فردی نظیر تقویت اراده ها ارتقاء تلاش و کوشش های سازنده جلب توجه های اجتماعی به صرف جویی و مصرف بهینه، متوسل شدن به اخلاق توسعه تقویت روحیه همکاری و تعاون و قانونمندی، برقراری امنیت روحی و روانی، تقویت روحیه ایثار و مقدم کردن دیگری برخوردار در بهره مندی از نعمات موجود و غیره بر عهده دارد).

این گونه مؤسسات می توانند با تجربه تحلیل و شناسایی مسائل مربوط به مردم، خصوصاً پرسنل سازمانها، نهادها و ادارات پرداخته و آن دسته از موضوعات مربوط به منابع و سرمایه های انسانی که نقشی قابل توجه در موفقیت استراتژیها را دارند را مشخص، به موقع آن را برجسته نمایند تا حرکت توسعه و ثروت سازی اجتماعی گردد.

چنین مؤسساتی می توانند در زمینه های مختلف فعالیتها و فرایندهای کاری توصیه های مؤثری ارائه دهند. از جمله می توانند مشکلات و مسائل احتمالی را پیش بینی و قبل از اینکه جدی شوند به آنها پرداخته، پادزهر فرهنگی لازم را تزریق و از خسارات و زیانهای احتمالی جلوگیری کنند.

برای این منظور و برای تحقق این آرمان و آرزو قبل از پرداختن به هر گونه تحولی، مدیریت فرهنگی شرط اصلی و اساسی است.

تحول فکری دولت مردان و مدیریت مؤسسات فرهنگی

انتظار این است که رویکرد فکری مدیران هر چه بیشتر بر ایده آلها و آرمانهای انسانی، اجتماعی و علمی منطبق باشد.

در جهان پر رقابت امروز جوامع و سازمانهایی پایدار می مانند که برنامه هایی با دیدگاه بلند مدت را پایه ریزی کنند. فرهنگ فکری یک جامعه و سازمان، عنصر کلیدی برای رسیدن به موفقیت بلندمدت است.

ایدئولوژی مدیران، به همراه تواناییهای علمی آنها مهمترین نقش را در شکل‌گیری فرهنگ کاری آن جامعه و سازمان ایفا می‌کند.

مدیرانی که سازمان تحت نظارت خود را به سوی ور شکستگی سوق می‌دهند، منفی‌نگر هستند.

واژه‌های کلیدی: استراتژی، مؤسسه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، مدیریت فرهنگی، آرمان اجتماعی

مقدمه

نگرش فکری حاکم بر یک مجموعه، تحت تأثیر فلسفه فکری مدیران اعم از اجرائی یا صرفاً فرهنگی آن است. از آنجایی که به طور طبیعی، مسئولیتها و اختیارات در دست مدیران است، آنها با رفتار، عملکرد و سیاستگذاریهای خود، سازمان و جامعه را به سمتی سوق می‌دهند که منطبق بر رویکرد فکری خودشان باشد و این موضوعی غیرقابل انکار است. بدیهی است این سیر طبیعی را به هیچ وجه نمی‌توان تغییر داد. قاعدتاً می‌بایستی مدیران از نظر نگرش فکری، مخصوصاً در حوزه فرهنگ کار، دارای تفکرات سالم و بهینه‌ای باشند. به عبارت بهتر، انتظار می‌رود که رویکرد فکری مدیران، هرچه بیشتر بر ایده‌آل‌ها و آرمانهای انسانی، اجتماعی و علمی منطبق شوند.

دسته‌بندی‌های فوق، به شخص یا گروه خاصی اشاره ندارد، لیکن مورد انتظار است هر مدیری خود را با مواردی مقایسه کند که این مقاله مطرح می‌کند. چرا که مباحث حاضر، بر نگرش و تفکرات افراد تکیه دارند و اصلاح انسان از نظر فکری به دست خویش است. به هر حال، از آنجایی که هدف انتقادی مباحث، نگرش فکری افراد است، لذا رویکردهای فکری مطرح شده، لزوماً محدود به مدیران نمی‌شود و هر شخصی در هر پایه و رتبه‌ای می‌تواند از آن بهره‌گیرد، چه اینکه هر شخص در درجه اول مدیر زندگی خود است. و بر عده‌ای هر چند اندک در حد اعضاء خانواده خود و اطرافیان اثر می‌گذارد یا احیاناً اثر می‌پذیرد.

خلاقیت مدیران و تأثیر آن در ارتقاء سرمایه‌های اجتماعی

هر مدیری باید خلاقیت لازم را داشته باشد. خلاقیت یعنی به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. تداوم حیات جوامع و سازمان‌ها به بازسازی آنها بستگی دارد. بازسازی جوامع و سازمان‌ها از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز اصلاح و بهبود

روش‌های حصول این اهداف، انجام می‌شود.

چه کسی خلاقیت و نوآوری می‌کند؟

هر مدیر یا غیرمدیری از استعداد خلاقیت برخوردار است. بنابراین این نباید خلاقیت فقط در انحصار مدیران خاصی باشد. زیرا آنچه که قوی‌تر از وجود استعداد خلاقیت است جلوگیری از عوامل بازدارنده ظهور آن است؛ که در صورت آزاد سازی ذهن از پیش فرض‌ها و الگوهای زنجیرهای ذهنی در مدت کوتاهی توان خلاقیت و به کارگیری فکری نو در عمل را می‌توان دو برابر افزایش داد، و این شدنی است و با استراتژی‌های فرهنگی می‌شود جلوگیری از عوامل بازدارنده ظهور خلاقیت و نوآوری در برخورد و استفاده از منابع و استعدادهای موجود و ثروت سازی اجتماعی بلکه با تدوین و طراحی استراتژی‌های مناسب فرهنگی زمینه‌ساز ظهور افکار و ایده‌های نو، چند برابر از قبل شده و روند این حرکت که حرکتی کاملاً فرهنگی مبتنی بر منابع و فرصتهای داخلی است می‌تواند جامعه و سازمانهای را زودتر و ارزانتر از وضع موجود به وضع مطلوب برساند، یکی از این استراتژی‌ها، استراتژی توسعه فرهنگی است.

توسعه فرهنگی

نداشتن توسعه فرهنگی یا بهتر بگوییم فرهنگ توسعه، یکی از ضعف‌های اصلی کشورهای عقب مانده از کاروان پیشرفت می‌باشد. هر اقدامی که در رابطه با توسعه خصوصاً منابع انسانی و آحاد ملت صورت پذیرد، ولی فرهنگ لازم در آن کشور حاکم نباشد، به خطا خواهد رفت. کشورهای بوده و هستند که با تزریق سرمایه و ایجاد صنایع به زعم خود مناسب، تا حدودی راه توسعه را در پیش گرفتند، ولی به علت نداشتن فرهنگ توسعه بعد از چند دهه نه تنها به سقوط اقتصادی حتی به سقوط اجتماعی کشیده شده و نتوانستند آنگونه که می‌خواستند به اهداف واقعی خود که همانا ایجاد و ارتقاء سرمایه‌های اجتماعی به عنوان موتور محرک توسعه پایدار است؛ برسند و حتی نسبت به قبل از آن نیز بدلیل سرافکنندگی اجتماعی عقب مانده‌تر شده‌اند.

فرهنگ توسعه این نیست که بتوان در مدت یک شب آن را به مردم یک کشور تزریق کرد. بلکه باید آهسته آهسته و هماهنگ با نقاط قوت فرهنگی و حذف تدریجی ضعف‌های فرهنگی

حاکم، در جامعه بوجود آورد. همچنین باید بسیار دقت کرد تا فرهنگ های ضد ارزشی به اسم فرهنگ توسعه، وارد کشور نشود. لذا لازم است، در فرهنگ یک ملت و جامعه ایجاد کرد.

در این نوشتار بطور کلی به محورهای عمده فرهنگ توسعه که زیر بنای اصلی و سرمایه جاودان، است اشاره می شود که نکات و مواردی است که باید دولتمردان و مدیریت فرهنگی هر کشوری با توجه به شرایط جامعه عنایت خاص به آن داشته و در جهت توسعه فرهنگی در جامعه به اجرا بگذارند.

محورهای عمده فرهنگ توسعه به عنوان سرمایه های ملی و اجتماعی به شرح ذیل می باشد:

الف- داشتن اراده توسعه یافتگی و خودباوری فردی و اجتماعی.

ب- سعی در کوشش مفید در راه توسعه و تولید ثروت.

ج- فرهنگ صرفه جویی و مصرف بهینه.

د- داشتن اخلاق توسعه و روحیه همکاری و گذشت.

برای آنکه موارد فوق بهتر تبیین گردد لازم است در مورد هر کدام توضیح داده شود:

الف: داشتن اراده توسعه یافتگی و خودباوری فردی و اجتماعی

اولین حرکت برای ایجاد توسعه یافتگی و تولید ثروت داشتن خودباوری و اراده جهت توسعه می باشد تا بتوان از حداقل منابع و فرصت ها حداکثر فایده و نتیجه بدست آید، این بدان معناست که یک ملت باید قبول کند که می تواند با امکانات و سرمایه هایی که دارد هر چند اندک خودش را هر چند محدود، بطرف توسعه هدایت کند. البته شاید عقب ماندگی بوجود آمده باعث دلسردی گردد، ولی نباید فراموش کرد که اگر مسأله آغاز نگردد از این هم عقب تر خواهیم ماند. داشتن اراده شروع و تحمل سختیها خود سرمایه است. لذا اگر با برنامه صحیح، با کار و کوشش مفید به پیش روی پراخته گردد قطعاً به مراحل بالای توسعه یافتگی دیگری خواهیم داشت، همانطور که خیلی از کشورها توانسته اند این راه سخت ولی شیرین را در چند دهه طی کنند تا جایی که در بعضی موارد نیز از جهان توسعه یافته پیشی گرفته اند.

مدیریت فرهنگی و خصوصاً دولت به عنوان پیشگام این تفکر، باید برنامه هایش را با اراده و خودباوری مردم خود به پیش ببرد و اگر در بعضی موارد با مشکل مواجه شد سعی کند مشکل را با تدبیر و قدرت حل کند. ولی متأسفانه در جهان عقب مانده همیشه سعی می شود مشکلات و

مسائل بوجود آمده را با حذف صورت مسئله، حل کنند و یا با متهم کردن سیستم یا افراد دست‌اندرکار مشکل را پیچیده‌تر جلوه دهند. به طوری که بعد از مدتی بعنوان یک معضل در جامعه خود را نشان می‌دهد. این فرهنگ و تفکر باید اصلاح و تغییر کند، درحالی‌که در کشورهای پیشرفته حل این مسائل بدون هیچ گونه تنش در جامعه به اهل فن سپرده می‌شود و راه کارهای مناسب و کارشناسی، به اجرا در می‌آید.

برای آنکه یک جامعه بتواند به خودباوری ملی برسد باید محورهای ذیل توسط دولت مردان و مؤسسات فرهنگی مدنظر قرار گرفته اشاعه و اجرا شود :

۱- شخصیت لازم به تمامی افراد جامعه داده شود: تک تک افراد یک جامعه بعنوان سرمایه‌های آن جامعه می‌باشند که باید مورد احترام و حمایت قرار گیرند. و این باور در آنها به عنوان یک قدرت محکم و قوی ایجاد شود که دارای احترام هستند و عزت نفس آنها محترم است. جامعه بدون هیچ گونه تبعیض، استفاده از آراء همه مردم جهت تصمیم‌گیریهای مهم، انتخاب مسؤولین شایسته یک توقع و حق تلقی شود، مواردی هستند که شخصیت یک ملت را بالا برده و به آنان روحیه خودباوری لازم را اعطا می‌کند. بطوریکه تمامی افراد جامعه از اینکه متعلق به جامعه خویش هستند احساس غرور کرده و در جهت توسعه جامعه و کشور خود در هر کجا که باشند گامهای مثبتی برخواهند داشت.

۲- استفاده از توانمندیهای همه افراد جامعه: ایجاد زمینه برای فعال کردن توانمندیهای جامعه از وظایف اصلی دولت می‌باشد. افراد جامعه باید احساس کنند که هر توانی را که دارند می‌توانند بکار ببندند تا هم به منافع شخصی دست پیدا کرده و هم خدمت به جامعه خود کرده باشند. از طرفی اگر توانمندیهای افراد نتواند به عمل در آید سبب کسالت و رکود در جامعه شده و انگیزه‌های لازم برای توسعه یک جامعه از بین خواهد رفت. و این وضعیت یعنی نابودی سرمایه‌ها یکی از علت‌های مهاجرت افراد از جامعه‌های عقب مانده به کشورهای پیشرفته، همین به فعل در نیامدن توانمندیهای افراد، در جامعه‌های عقب مانده می‌باشد. اصلاً فضای فرهنگی فضای تلاش برای به فعلیت در آوردن توانمندیها باشد.

۳- ایجاد زمینه رشد و تکامل در جامعه: یکی از وظایف اصلی دولت و مؤسسات فرهنگی فراهم کردن اسباب رشد و تکامل در جامعه می‌باشد. همه افراد یک ملت باید باور کنند که می‌توانند در زمینه‌هایی که استعداد دارند به رشد و تکامل دست یابند.

این رشد و تکامل باید در زمینه‌های علمی توسط مراکز آموزشی و تحقیقاتی، در زمینه سیاسی، توسط احزاب و گروه‌های فعال سیاسی (که در جامعه رسمیت دارند) و همچنین در زمینه اقتصادی، توسط بنگاه‌های اقتصادی و از همه مهمتر در زمینه اخلاقی و معنوی توسط مراکز دینی و فرهنگی صورت پذیرد.

در هر صورت هر یک از افراد جامعه باید احساس کند که در تمام زمینه‌ها شرایط رشد و تکامل برایش فراهم است و هیچگونه کمبودی در این زمینه‌ها وجود ندارد. یکی دیگر از علل مهاجرت نیز همین نبودن شرایط رشد و تکامل در کشورهای عقب مانده است که انسانها با هزاران مشکل و مسائل باز همه بسوی کشورهای پیشرفته مهاجرت می‌کنند.

ب: سعی و کوشش مفید در راه توسعه و تولید ثروت.

بزرگترین ابزار توسعه سرمایه اجتماعی کار و تلاش مفید است. اگر در یک کشوری فرهنگ تلاش وجود نداشته باشد و یا کم‌رنگ باشد، قطعاً آن کشور نمی‌تواند به توسعه مطلوب برسد هر چند دارای منابع سرشار و موقعیت استراتژیکی باشد.

بی شک ارزش و سرمایه هر ملت در گرو سعی و تلاش آن ملت است، لذا هر چه تلاش و سعی مفید یک ملت بیشتر شود، قطعاً ارزش آن جامعه و ملت در جهان بیشتر خواهد شد. همچنین ارزش هر فرد در یک جامعه باید بر اساس سعی و کوشش مفید آن فرد مشخص و ارزیابی شود و ارتباطات سیاسی، فامیلی، دوستی و... نباید به ارزش یک فرد بیفزاید و یا نداشتن این موارد از ارزش آن بکاهد.

مؤسسات فرهنگی و دولت‌ها باید فرهنگ کار و تلاش مفید را در جامعه بعنوان اصلی‌ترین ابزار و سرمایه توسعه بوجود آورند. تشویق مردم به کار و تلاش مفید، دادن مزد مناسب به این کار و کوشش، می‌تواند فرهنگ مردم را در جهت توسعه پایدار قرار دهد.

وقتی در یک ملت زمینه‌های خودباوری فراهم شد و به عنوان یک فرهنگ پذیرفته شد، این کار و تلاش مفید است که ملت را بسوی توسعه پایدار و تقویت هر چه بیشتر سرمایه‌های مادی و اجتماعی سوق خواهد داد.

اصولی که باعث می‌گردد در جامعه شرایط کار مفید را می‌تواند فراهم آورد علی‌رغم آنکه نحوه تحقق آن در جامعه‌های مختلف، متفاوت می‌باشد عبارت‌اند از:

۱- طبقه‌بندی فعالیت‌ها بر اساس میزان تأثیر آن در جامعه: آیا هر کاری که در جامعه ایجاد فساد نکند بحال جامعه مفید است؟ و اگر مفید است تا چه اندازه؟ چه حدودی؟ و چگونه؟ یکی از وظایف اصلی یک دولت و خصوصاً مؤسسات فرهنگی و مشاوره‌های فرهنگی سوق دادن جامعه بسوی کارهای مفید، جهت هر چه بیشتر و بهتر توسعه یافتگی ملت می‌باشد. بعنوان مثال اگر در یک کشور به دلیل شرایط و توانمندیهای مملکت، کشاورزی حرف اول را برای توسعه یافتگی می‌زند باید دولت ابزار کار، فرصت‌های شغلی و تحقیقاتی را برای توسعه این فعالیت فراهم کند و جامعه را بطرف این فعالیت تشویق و سوق دهد. آنگاه با توجه به شرایط توسعه یافتگی هر کشور، فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف باید به ترتیب اهمیت ارزش خود را داشته باشند، بدین صورت هر کار و فعالیت جایگاه واقعی خود را برای توسعه کشور بر اساس ارزشی که دارد بدست می‌آورد و از طرفی جامعه نیز خود را بطرف با ارزش‌ترین کارها سوق داده و در نهایت توسعه پویا در راه صحیح، بدون اتلاف انرژی و زمان، قرار خواهد گرفت.

۲- فراهم کردن زمینه‌های استفاده از فرصت‌های شغلی با توجه به توانمندیهای شخصی: شرایط استفاده از فرصت‌های شغلی در جامعه باید توسط دولت برای همه مردم بدون تبعیض فراهم گردد. البته منظور از تبعیض آن است که شخص توانایی لازم برای احراز یک شغل یا فعالیت را داشته باشد. انحصارطلبی حزب یا گروهی، مانع از ارائه شغل یا فعالیت به افراد مستعد جامعه نشود. البته لازم به توضیح است که پیروزی یک گروه یا حزب در انتخابات، شاید دلیلی برای انحصارطلبی باشد. ولی این امر نباید تمام ارکان یک جامعه را در بر بگیرد بعنوان مثال تغییرات فوق در حد هیئت وزیران، استانداران و بعضی از پست‌های کلیدی محدود شود. از طرفی دولت باید تقریباً برای همه افراد ملت کار و فعالیت ایجاد نماید، این شاید هدف بزرگی بنظر برسد ولی شدنی است، چنانچه بعضی از کشورها، با وجود داشتن محدودیت‌های بسیاری به این مطلوب رسیده‌اند.

ایجاد فعالیت و کار مفید، هدایت افراد جامعه به آموزش‌های لازم خصوصاً فرهنگی کنترل جمعیت، وضع کردن قوانین مناسب و حمایتی، و... مواردی هستند که می‌توانند به نتیجه رسیدن این هدف کمک کنند. از طرفی یکی از آفت‌های بزرگ فرهنگ توسعه، ترویج فرهنگ رفاه‌طلبی می‌باشد. البته ایجاد رفاه باید بعنوان پاداش سعی و کار مفید در راه توسعه، در جامعه

بوجود بیاید ولی رفاه را باید نتیجه توسعه یافتگی دانست نه آنکه به عنوان یک هدف توسعه اجتماعی ترویج گردد.

ایجاد فرهنگ رفاه در جامعه باعث بالا رفتن توقع بیش از حد جامعه شده و در نتیجه کار و تلاش سازنده جای خود را به انتقاد و تکبر اجتماعی می‌دهد و این بزرگترین آفت توسعه‌پذیری می‌باشد و نه تنها سرمایه ملی و اجتماعی تلفی نخواهد شد، بلکه همانطور که ذکر شد آفت و ویروسی است برای نابودی سرمایه‌ای اجتماعی.

۳- پاداش هر کس بر اساس ارزش فعالیت انجام گرفته، داده شود: اگر در یک جامعه هر شخص نتیجه سعی خود را به دلیل نداشتن عدالت اجتماعی به عنوان یک ارزش و فرهنگ نیند قطعاً مایوس شده و کوشش خود را ادامه نخواهد داد، و یا با سستی دنبال خواهد کرد و بالعکس اگر نتیجه فعالیت خود را تا آنجا که امکانات مملکت اجازه بدهد بنحو مطلوب بدست آورد قطعاً سعی خود را چند برابر کرده و بر تلاش خود می‌افزاید و این بزرگترین سرمایه یک مملکت خواهد بود. با توجه به مطلب عنوان شده، بر دولت‌ها خصوصاً مؤسسات فرهنگی، سیاسی بعنوان متولی جامعه لازم است پاداش هر شخص را بر اساس ارزش فعالیتی که کرده بدون هیچگونه تبعیض اعطا نماید و فرهنگ آن نهادینه شود.

ج: فرهنگ صرفه‌جویی و مصرف بهینه

اگر تلاش و سعی یک ملت به بالاترین بهره‌وری خود برسد ولی با اسراف و مصرف غیر معقول منابع به عنوان یک فرهنگ ارزش کار کرد خود را از دست بدهد، آن همه سعی و کوشش، هیچ تأثیر مثبتی در جهت توسعه پایدار نخواهد داشت. صرفه‌جویی و مصرف بهینه بقولی مصرف نکردن نیست، بلکه نحوه مصرف مناسب در مکان و زمان مطلوب می‌باشد. متأسفانه در جهان توسعه نیافته هنوز فرهنگ صرفه‌جویی جا نیافتاده و برای آن هزینه نمی‌شود.

ابعاد صرفه‌جویی بسیار وسیع و گسترده است بطوریکه در این زمینه هر چه بیشتر سعی گردد، باز جای کار و تلاش دارد. در هر صورت در یک کشور با توجه به امکانات موجود باید چنان فرهنگ مصرف بهینه جای خود را پیدا کند که هر کس در هر کاری که انجام می‌دهد آن را مدنظر قرار داده و برای آن هزینه درخور آن (مصرف کردن بهینه) پردازد. صرفه‌جویی و مصرف بهینه در تمام زندگی انسان قابل اجرا می‌باشد ولی در مواردی شاخص‌تر بوده که بدین لحاظ به

آنها اشاره می‌شود:

۱- صرفه‌جویی در زمان: هم اکنون در جهان پیشرفته هر لحظه پیشرفت‌های قابل توجه‌ای در همه ابعاد صورت می‌پذیرد و سعی می‌شود که در کمترین مدت، بیشترین توسعه را در تمام زمینه‌های بدست آورند و در این خصوص پیشگام باشند، ولی متأسفانه در کشورهای عقب مانده این شرایط به شدت معکوس بوده که گویی شرایط به طوری است که باید زمانها تلف شود. و این وظیفه دولت خصوصاً مؤسسات فرهنگی و همه افراد است؟

هر چه ارزش زمان در کشوری بالا رود قطعاً آن کشور با سرعت بیشتری بسوی توسعه پیش خواهد رفت. ایجاد نظم، ارائه اطلاعات و ارقام صحیح برای تصمیم‌گیرها، جاری کردن قوانین ساده و بدون پیچ و خم، حذف دستورالعمل‌هایی که ایجاد بروکراسی پیچیده می‌کنند، ارتباط سالم و سریع و... مواردی هستند که می‌توان در وقت صرفه‌جویی کرد. هر کار و فعالیتی باید تحت زمان معینی در جامعه تعریف شود و بر اساس امکانات موجود، زمان فوق هر چه بیشتر محدودتر گردد تا جایی که به شرایط بهینه خود برسد. البته در یک توسعه پایدار، زمان هر فعالیت قابل تغییر بوده و همیشه رو به کاستی می‌رود. صرفه‌جویی در زمان باید در یک ملت فرهنگ بشود و طوری جا بیفتد که هر فرد به تنهایی خود را موظف به این امر کرده و بصورت وظیفه به آن عمل کند بطوریکه اگر کسی در قید نباشد، بعنوان یک آدم خاطی با ایشان برخورد شود.

۲- مصرف بهینه در استفاده از منابع طبیعی: منابع طبیعی یک کشور چه از لحاظ مواد معدنی، جنگلها، دریاها، و... و چه از لحاظ محیط زیست یک نعمت خدادادی است که باید در استفاده مناسب و حفظ آن تمام هم و غم یک ملت صرف آن گردد. بهره‌برداری از معادن و استفاده از منابع طبیعی باید طوری صورت پذیرد که ذخایر آن لطمه ندیده و بتواند بنحو مطلوب بازسازی شوند و همچنین به بالاترین ارزش بهره‌وری ممکن تبدیل گردند.

بی تردید در آینده‌ای نزدیک کشورها از لحاظ منابع طبیعی و شرایط محیط زیستی طبقه‌بندی شده و آن دسته از کشورهایی که دارای منابع طبیعی و شرایط زیستی مناسبی باشند بعنوان برترین کشورها از لحاظ داشتن پتانسیل توسعه شناخته خواهند شد. بدین لحاظ فرهنگ یک ملت باید طوری پرورش یابد که هر کدام از افراد نسبت به حفظ منابع طبیعی و محیط زیست خود مسئول بوده و اگر خدشه‌ای در این رابطه بدلائلی صورت پذیرد همگی در ترمیم و اصلاح آن

کوشا باشند. همچنین استفاده مناسب از محیط زیست و مواد مصرفی باید طوری برنامه‌ریزی شود تا درآمد مناسبی را برای کشور بدست آورد.

۳- الگوی مناسب استفاده بهینه از مسکن، مصرف مواد غذایی و پوشاک: تهیه سه عنصر غذا، پوشاک و مسکن همیشه از دیرباز مورد دغدغه انسان بوده و همچنان ادامه دارد با توجه به شرایط آب و هوایی و محیطی، تهیه و چگونگی این سه عنصر در نقاط مختلف جهان متفاوت می‌باشد.

انسان تا یک قرن پیش سعی می‌کرده است مواد تهیه سه عنصر فوق را از طبیعت اطراف خود بدست آورد و در این کار نیز موفق بوده است، ولی بعد از گسترش استعمار، این طرز تفکر صحیح زیر سؤال رفته و کم‌کم رنگ خود را باخته است. با توجه به اینکه فرهنگ مصرف‌گرایی در کشورهای عقب مانده توسط کشورهای پیشرفته، برای ایجاد بازار مصرف، ترویج می‌شود باید بسیار هوشیار بود تا فرهنگ مصرف‌گرایی باعث زیاده‌طلبی و رفاه‌طلبی صرف و در نهایت عدم توسعه یافتگی نشود. از طرفی بهترین الگوی مصرف این سه عنصر باید بعنوان فرهنگ غالب کشور بر اساس فرهنگ ملی و محیطی تهیه شده و ارائه شود.

این الگوها نباید بدون مطابقت با فرهنگ جامعه از طرف کشورهای بیگانه القا شود بعنوان مثال متأسفانه اغلب معماران با توجه به شرایط حاکم معماری در کشورهای پیشرفته سعی می‌کنند فضاهای مختلف جامعه را بر اساس نظریات حاکم بر معماری ایشان طراحی و اجرا کنند که جای بسی تأسف است. البته این ایراد تنها به بعضی از معماران گرفته نمی‌شود بلکه اکثر دولتها، مهندسين، بازرگانان و... در این مصرف‌گرایی ناصحیح سهیم هستند که بعضی مواقع نیز بدون هیچگونه نظر خاصی اعمال می‌شود. در حالیکه در این خصوص لازم است کنترل‌کننده‌های مختلفی از جمله مؤسسات فرهنگی به عنوان کنترل‌کننده غیرمحمسوس موارد فوق را مورد بررسی قرار داده و راه‌کارهای مناسب با پیشرفت تکنولوژی و شرایط جامعه جهانی در جهت حفظ فرهنگهای اصیل جامعه ارائه دهند.

د: داشتن اخلاق و رفتار توسعه

بی‌بند و باری، بی تفاوتی، عدم همکاری، ناسازگاری و... همگی مواردی هستند که در یک جامعه در حال توسعه می‌تواند باعث کندی روند توسعه و در نهایت به شکست یک ملت در

ثروتمند شدن در بعد اقتصادی و اجتماعی بیانجامد.

کشوری که می‌خواهد خود را در راه توسعه فراگیر قرار دهد باید دارای اخلاق (به عنوان پشتوانه) توسعه باشد و اگر بخواهیم مطلب فوق را در یک جمله بیان کنیم باید گفت: کار کردن گروهی همه افراد بدون توقع بیجا از جامعه؛ تمامی افراد یک ملت باید این نگرش و فرهنگ را در رابطه جامعه خود داشته باشند و بقول معروف خود را وقف جامعه توسعه پذیر بکنند، بی شک این نگرش و فرهنگ و اخلاق در نهایت بنفع کلیه افراد جامعه منجر خواهد شد.

اخلاق توسعه دارای زوایای گسترده‌ایست ولی سه مورد آن بیش از دیگر موارد لازمه یک توسعه پایدار می‌باشد که شرح موارد فوق بطور خلاصه عنوان می‌گردد:

۱- الزام به کار گروهی: توسعه فراگیر و پایدار به کار گروهی یک ملت بصورت گسترده و هماهنگ به عنوان یک فرهنگ نیاز دارد. همه افراد جامعه باید ملزوم به کار گروهی بوده و از تکروی و مقید نبودن به کار همگانی خودداری کنند. به تعبیری دیگر توسعه مستلزم یک همکاری همگانی بدون هیچگونه تکروی می‌باشد. وقتی اراده توسعه پایدار در یک ملت ایجاد شده باید توسط کار گروهی این مهم انجام پذیرد؛ زیرا توسعه پایدار یک عزم و همکاری ملی را می‌طلبد.

۲- گذشت از منافع خود بخاطر منافع جامعه: وقتی دشمن به مملکت حمله‌ور می‌شود هیچکس بخود اجازه نمی‌دهد که بگوید چون شاید در جنگ کشته شوم پس به جنگ نمی‌روم؛ در یک کشور در حال توسعه نیز همه باید از خودگذشتگی بخرج دهند تا کشور، دارای توسعه پایدار گردد. البته شاید در همین راه عده‌ای از افراد حقشان را بدلیل مختلفی از دست بدهند و یا بعضی مواقع منافع ایشان با منافع جامعه مغایرت داشته باشد در اینجا لازم است مانند یک سرباز در جنگ از حق و منافع خود بخاطر توسعه مملکتش بگذرد. در هر صورت گذشت و همکاری همه جانبه خصلت یک جامعه توسعه پذیر می‌باشد.

۳- قناعت و در اختیار توسعه جامعه بودن: در یک جنگ وقتی شرایط طاقت فرسا می‌شود یک فرمانده نیز کار یک سرباز را انجام داده و کاملاً خود را در اختیار جنگ قرار می‌دهد. جامعه‌ای که در حال توسعه می‌باشد افراد نباید انتظارات زیادی داشته باشند. بلکه باید در اختیار رشد و توسعه جامعه قرار گیرند. همچنین افراد جامعه باید نسبت به حق خود قانع باشند و در این جهت بکوشند که جامعه بطرف رشد و تعالی پیش رود. این قناعت باید از بالاترین افراد جامعه تا

پائین‌ترین آنان بعنوان یک اخلاق ملی تلقی گردد و در خدمت جامعه جهت رشد و توسعه قرار گیرند.

توسعه اجتماعی

همانطور که در توسعه فرهنگی عنوان گردید برای ایجاد توسعه پایدار لزوم کار و تلاش و هماهنگی همگانی ضروری می‌باشد، از طرفی برای آنکه مردم یک کشور احساس کنند که در توسعه کشورشان مؤثر بوده و کار و کوشش مفیدشان به عنوان عاملی مهم و اساسی هدر نخواهد رفت لازم است جامعه از هرگونه تنش و فشار روانی مبنی بر بی‌عدالتی اجتماعی دور شده و مردم خود را شریک حکومت و در نهایت توسعه پایدار بدانند. بدین لحاظ توسعه اجتماعی به عنوان سرمایه بزرگ نیز جزو یکی از ضروریات بوجود آمدن توسعه پایدار و فراگیر می‌باشد که بطور کلی در محورهای ذیل خلاصه می‌شود:

الف - قانونمند شدن جامعه و نهادینه شدن فرهنگ آن.

ب - حکومت مردم محوری در راستای ارزش قائل شدن برای مردم و آنها را سرمایه تلقی کردن.

ج - فراگیر شدن تمامی امکانات موجود در جامعه.

د - امنیت اجتماعی.

الف - قانونمند شدن جامعه

بشر از زمانی که بصورت گروهی و اجتماعی زندگی کرده است بدنبال ایجاد قانون در جامعه بوده. ایجاد عدالت با وضع قوانین اجتماعی مناسب، بعنوان یک اصل تلقی شده و بر اساس عقاید هر مدیری اجرای قوانین اجتماعی خاصی، برای رسیدن به عدالت اجتماعی به عنوان یک آرمان پیشنهاد شده است. برای آنکه قوانین اجتماعی بتواند روابط اجتماعی را قانونمند کند و عدالت را در جامعه به ارمغان بیاورد باید دارای خصوصیات ذیل باشد:

۱- بر اساس فطرت پاک انسانها وضع گردد؛ قوانینی که در جامعه ایجاد ظلم یا فساد نکند بعد از مدتی جامعه را رو به زوال می‌کشاند.

۲- ساده و روان بدون هیچگونه شبهه و تفسیری باشد.

۳- جامع و کامل بوده و هیچگونه خلأئی در آن مشاهده نشود.

۴- در برگیرنده تمام اقشار جامعه باشد و تبعیض قائل نشود.

۵- قابل اجرا بر اساس فرهنگ و توانایی‌های کشور باشد.

۶- جامعه را بطرف پاکی و صداقت سوق دهد.

هر گونه تخطی از اصول فوق جامعه را بطرف بی بند و باری و فساد کشاننده و اضطراب و فشار روانی در جامعه را افزایش می‌دهد و در نهایت جامعه‌ای که دارای التهاب و اضطراب باشد نمی‌تواند در راه توسعه پایدار گام بردارد و زیان بزرگی را متحمل خواهد شد. باید عنوان کرد که جامعه قانونمند جامعه‌ایست که تمام خواسته‌های اجتماعی به حق آن بصورت ضوابط قانونی مبتنی بر عدالت اجتماعی تعریف شده و قابل اجرا در تمام سطوح جامعه و بدون تبعیض باشد. البته تذکر این نکته مهم و ضروری می‌باشد که مجریان قانون خود نیز با تقوا، وارسته، بی‌نیاز، آگاه از قوانین خصوصاً فرهنگ جامعه صبور و عادل باشند در غیر اینصورت نمی‌توانند مجری خوبی برای قوانین باشند. پرورش این افراد در جامعه ضامن سلامت و رشد و تعالی و در نهایت عدالت اجتماعی به عنوان یک ارزش و آرمان خواهد شد.

ب - حکومت مردم محوری

یکی از علت‌های عدم توسعه و فقر اجتماعی در یک کشور، ارتباط نداشتن مردم با حکومت است؛ زیرا هرگونه تدبیر و یا راهکاری که از سوی حکومت ارائه شود مردم با شک و تردید به آن بنگرند در نهایت (با توجه به اینکه این مردم هستند که باید آن راهکارها را اجرا کنند) راه حل و یا تدبیر فوق محکوم به شکست خواهد شد. با توجه به اینکه مردم، جامعه را تشکیل می‌دهند، لذا لازم است در حکومت خود را شریک دانسته تا در برابر دولت و حکومت، خود را مسئول بدانند. یک حکومت مردم محور باید دارای خصوصیات ذیل باشد:

۱- آزادی بیان و اندیشه.

۲- انتخاب افراد اصلح جهت مسئولیت‌ها.

۳- نظارت و کنترل عملکرد دولت توسط مردم.

۴- استفاده فراگیر از توانمندیهای ملت در حکومت.

با توجه به شرایط فرهنگی و اخلاقی هر جامعه باید ارکان چهارگانه فوق توسط مسئولین هر کشور رعایت شود.

ویژگیهای مردم محوری

۱- آزادی بیان و اندیشه

با توجه به توسعه وسیع ارتباطات و رسانه های جمعی در کل جهان، سانسور کردن هر نوع فکر و اندیشه ای نمی تواند راه مقابله مناسبی با آن باشد. زیرا به راحتی توسط این رسانه ها و وسایل ارتباطات جمعی بین مردم نشر پیدا کرده و گسترش یابد؛ لذا بهترین روش مقابله با یک فکر و اندیشه ناپسندیده و غلط مبارزه فرهنگی منطقی، اصولی و افشاگری آن می باشد. بهر صورت آزادی بیان و اندیشه باعث می شود که افکار متعددی در جامعه انتشار یابد و بر اساس نقد و بررسی، بهترین آن انتخاب گردد. این فرهنگ یک سرمایه و ثروت است. در اینجا لازم است همیشه راهکارهای مناسب و مفیدی با نقد و بررسی روز در اختیار مردم قرار گرفته شود تا خلاء اندیشه و تفکر در جامعه محسوس نشود. افکار و اندیشه های مطلوب باید بر اساس شرایط موجود در جهان، توسعه یافته و همیشه افکارها و تحلیلهای نو در جامعه تزریق گشته تا از نشر افکار و اندیشه های نامناسب، مسموم و مخرب جلوگیری شود و جامعه راه سلامت خود را بیابد.

همچنین لزوم یک سیستم اطلاع رسانی هدایت شده و کارآمد در جامعه لازم می باشد تا بتواند تحلیل های مناسب در جامعه را بر اساس وقایع و اتفاقات جهان ارائه داده و افکار جامعه را بطرف دیدگاههای مطلوب سوق دهد.

۲- انتخاب افراد اصلح جهت مسئولیتها

انتخاب مسئولین رده بالا توسط مردم و بصورت انتخابات، یکی از مواردی است که مردم خود را در حکومت سهیم خواهند دانست و آن را حق خود می دانند. انتخاب رئیس دولت، نمایندگان مجلس، شهرداران، استانداران و... همگی باعث می شود که مردم احساس کنند که نظام از خودشان است؛ لذا دلسوز آن هستند و همچنین مسئولین رده پائین نیز باید بر اساس تخصص، تعهد و تجربه کاری انتخاب و منصوب گردند.

انتخابات باید دارای مشخصه های ذیل باشد تا مورد قبول مردم واقع گردد:

- تمام اقشار مردم دارای حق رای بوده و فقط داشته باشند یک رأی باشند.
- کاندیدها مورد وثوق مردم باشند.
- امکان رأی دادن برای همه فراهم باشد.
- برگزار کنندگان از خود مردم و مورد وثوق آنها باشند.

۳- نظارت و کنترل

اگر مردم در انتخاب یک مسئول اشتباه کنند با وجود نظارت و کنترلی که بر عملکرد آنها وجود دارد آن مسئول نمی‌تواند خلاف کند و یا اگر خلافی صورت پذیرد توسط ملت به آن خاطی برخورد خواهد شد و به جامعه کمتر لطمه می‌زند.

نظارت و کنترل مردم بر عملکرد واقعی مسئولین می‌تواند مردم را بیشتر در امر حکومت داری دخالت داده و در نهایت حامی دولت و عملکردهای آن بوده باشند. در دهه‌های اخیر در بعضی از کشورهایی که مردم سالاری و کنترل مردم بر جامعه حاکم بوده است بارها مشاهده گردیده که خود مردم جلوی خلاف بعضی از مسئولین را گرفته و یا مانع براندازی حکومت قانونی خود شده‌اند.

۴- استفاده فراگیر از توانمندیهای ملت در حکومت

انحصاری کردن قشری از جامعه برای شغل‌های ویژه (جز مواردی که به تخصص خاص نیاز باشد) حتی به بهانه پیروز شدن یک حزب یا گروه بر احزاب دیگر کار صحیح و پسندیده‌ای از لحاظ اخلاق اجتماعی نمی‌باشد. از دو جهت، انحصارطلبی صحیح نخواهد بود و در نهایت به جامعه لطمه جبران ناپذیری می‌زند:

- امکانات تخصصی و تجربه‌ای یک مملکت تضعیف شده و نمی‌توان از تمام توان امکانات کشور استفاده کرد؛ در نتیجه نیروهای زیادی که برای آموزش و تخصص آن از منابع ملی هزینه شده هدر می‌رود.

- سرخوردگی در جامعه ایجاد خواهد شد و باعث می‌گردد از همدیگر به دلیل برخوردهای انحصارطلبی انتقام بکشند این نیز موجب ایجاد تفرقه در مملکت شده و در نهایت باعث اتلاف انرژی مؤثر در توسعه ملی می‌گردد.

یکی از علل حذف نیروها، گزینش سیاسی، اخلاقی و بعضاً عقیدتی می‌باشد. این نیز باید برای هر رده از مسئولیت‌ها تعریف شده باشد و نباید همه را با یک فیلتر قوی گزینشی، رد کرد. وجود گزینش برای رده‌های حساس و مهم بسیار لازم و حتمی می‌باشد ولی بدان رده‌های کم اهمیت (از لحاظ دسترسی اطلاعات یا تصمیم‌گیری‌های مهم) لزومی به گزینش بسیار دقیق نمی‌باشد. از طرفی ارزشیابی اصولی باید بطور غیرمحسوس در مدت خدمت یک فرد از جامعه، صورت پذیرد و حد و حدود ترقی مقامی و رده‌ای هر شخص معلوم گردد.

در هر جامعه‌ای گزینش و ارزشیابی نباید محدود کننده باشد، بلکه باید افراد همه جامعه را با توجه به ظرفیت سیاسی، اخلاقی و علمی آنان، شناسایی و هر فرد را با توجه به این ظرفیت‌ها در مسئولیت‌های متعدد جامعه بکار گرفته شود.

ج - فراگیر شدن تمامی امکانات موجود در جامعه برای همه

در صورتی که امکانات جامعه بطور ناعادلانه تقسیم شود و یا تبعیض در ارائه امکانات وجود داشته باشد مردم نسبت به حکومت بدبین شده و توسعه کشور را بنفع عده‌ای خاص ارزشیابی می‌کنند، لذا در جهت توسعه گام بر نمی‌دارند. در جامعه‌ای که در راه توسعه گام بر می‌دارد نباید مردم خود را مظلوم حس کنند بلکه باید احساس کنند که جامعه تا آنجا که می‌تواند امکانات رشد کمی و کیفی را به ایشان بدون هیچگونه انحصار طلبی خواهد داد. امکانات یک جامعه بطور کلی در موارد ذیل تعریف می‌شود:

۱- رفاهی: مانند مسکن، بهداشت، تفریحات سالم و...

۲- آموزش و پرورش.

۳- کار و اشتغال.

موارد فوق بر اساس استعداد، سعی و کوشش هر شخصی اعطا خواهد شد و در هر چه این تلاش در جهت توسعه بیشتر باشد، به طبع امکانات فوق بیشتر در اختیار افراد جامعه قرار خواهد گرفت.

معیارهای چگونگی تقسیم و امکانات را می‌توان بشرح ذیل عنوان نمود:

بدور از دسته بندی و گروه‌گرایی باشد.

براساس تلاش و سعی هر شخص توزیع گردد.

با توجه به پتانسیل های توسعه هر قسمت تقسیم شود. منظور از مورد سوم آن است که اگر بعنوان مثال در یک کشور، صنعت محور اصلی توسعه به دلیل پتانسیل های موجود در کشور تعریف شود باید امکانات کشور به نسبت بیشتر بطرف توسعه صنعتی سوق پیدا کند و یا اگر یک منطقه دارای پتانسیل های بالایی در تمامی ابعاد توسعه باشد باید امکانات بیشتری از دیگر مناطق جذب کند و...

د - امنیت به عنوان یک آرزو و آرمان اجتماعی

بی شک بدون امنیت گسترده و وسیع نمی توان در جهت توسعه گام برداشت منظور از گسترده و وسیع آن است که در تمام زمینه های ذیل امنیت وجود داشته باشد. سرمایه، شامل حفظ، نگهداری و انتقال سرمایه در شرایط متعارف. فردی شامل: بهداشت جسم و روح و امنیت اجتماعی. کار و شغل.

وقتی سرمایه در خدمت توسعه جامعه باشد باید مورد حمایت جامعه قرار گیرد. بطور کلی سرمایه مانند آب می باشد که اگر جاری شود باعث حیات و نشاط در زندگی می گردد، ولی اگر راکد بماند باعث تعفن و آلوده کردن محیط اطراف خود می شود. هر شخصی در جامعه باید مورد حمایت قانون بوده و امنیت داشته باشد دولت باید بهداشت، جسم و روح تمامی اقشار جامعه را تامین کند و همچنین در برابر بیماریهای مختلف و فشارهای روحی و روانی ایمن نماید از طرفی در جامعه نیز باید امنیت برای همگان بطور مساوی تامین گردد. شخصی که در جامعه با سعی و تلاش خود توانسته است به درجات عالی علمی و یا تخصصی برسد باید در جامعه کار برای ایشان فراهم شود. تامین شغل مناسب در جهت توسعه پایدار از وظایف اصلی حکومت می باشد. همچنان که بر تمامی افراد جامعه لازم است در جهت کسب مهارت های فردی کوشا باشند. بر دولت نیز واجب است که برای تمامی کسانی که برای تعالی کشور سعی و کوشش می کنند کار مناسب و در خور ایشان فراهم نماید. از طرفی باید همه اقشار جامعه دارای امنیت شغلی باشند تا فشار حاصل از متزلزل بودن شغل، باعث ناکارآمد شدن ایشان نشود.

کلام آخر اینکه نداشتن امنیت گسترده در جامعه باعث می گردد که مردم در یک مقطع کوتاه از زمان، بخواهند به هر وسیله ای که ممکن است خود را تا آخر عمر تامین نمایند لذا این

تفکر غلط که ناشی از ناامنی در جامعه می باشد آنها را وادار می کند که به راه خلاف و فساد بیفتند و هر کس در جامعه برای خودش کار کرده و بدون هماهنگی با توسعه جامعه گام بردارد و در نهایت جامعه به فساد و رکود کشانده می شود که این وضعیت بعضی نقض غرض و به بیراهه رفتن است.

نتایج تحقیقاتی که توسط پیترز و واترمن در مورد جوامع مترقی صورت گرفته نشان داده است که وجود ارزشها و باورهای اساسی خصوصاً در بعد اجتماعی در این جوامع موجبات ترقی و توسعه آن جوامع و ارتقاء سرمایه‌های بزرگ اجتماعی گردید.

بعضی از باورهای اساسی مردم این جوامع به عنوان استوانه پیشرفت را می توان به قرار ذیل ذکر کرد:

- ۱- اعتقاد به بهترین بودن سرمایه عظیمی که تمام شدنی نیست.
 - ۲- اعتقاد به مهم بودن کار حتی کارهای جزئی.
 - ۳- اعتقاد به خوب انجام دادن کار.
 - ۴- اعتقاد به مهم و ارزشمند بودن تک، تک افراد جامعه به عنوان سرمایه‌های استراتژیک جامعه و کشور.
 - ۵- اعتقاد به کیفیت عالی فرآورده در هر زمینه‌ای.
 - ۶- اعتقاد به توانمندی و خود اتکایی و خودباوری.
- و...

این ارزشها و باورها به عنوان سرمایه‌ای بزرگ و پیش برنده حاصل نمی شود مگر با کار فرهنگی و مهمتر از آن با مدیریت مؤسسات فرهنگی در هر سطح و ایفای نقش خوب مشاوره فرهنگی برای همه استراتژیستها دیدن و تزریق تفکر و فرهنگی در کارها برای استحکام و غنای بیشتر جامعه سازمانها و کشور است.

منابع

- ۱- اقتداری، علی محمد، سازمان مدیریت سیستم و رفتار سازمانی، چاپ شانزده، تهران، انتشارات موسوی، ۱۳۶۴.
- ۲- کیا، منوچهر، تئوری‌های مدیریت و مدل سازمان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳.

۳- میچل، ترنس آر. مردم در سازمانها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه دکتر حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۳.

4. Bennis, Waren, G. Organistion development: its Nature, origins and proprsecs, 1969.
5. Dubrin, Andrew, J., Ireland, R. Duane. and Williams. J, Clifton. Management and organistion (usa: South-western public shingco 1989.

