

مدیران اتوبوسی و هسته‌های توطئه ضد توسعه

در بحثی که در شماره گذشته همین ماهنامه داشتیم، با کالبد شکافی عملکرد مدیران زورگو و مدیران آزاده، و اثری که این دو نوع مدیریت بر سازمان‌های کار ما گذاشته‌اند، به این پرسش مهم رسیدیم که چگونه می‌توان نیروهای ضعیف، نیروهای توطئه‌گر و بالاخره نیروهای ضد توسعه را در یک سازمان کار به نیروهایی قوی، کارآمد و مشتاق برای توسعه، تبدیل کرد.

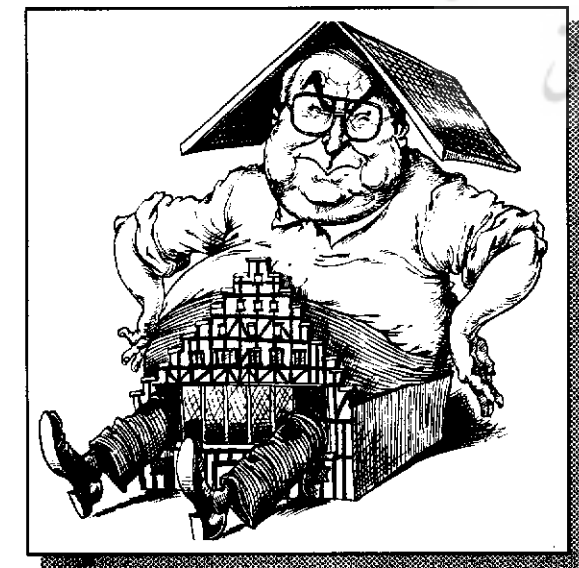
در نوشتار زیر کوشیده‌ایم به این پرسش، پاسخی در خور ارائه دهیم:

نوشته محسن قانع بصیری

نقادی متکی بر واقعیت‌ها و نیازهای داخلی پالایش نشده‌اند و صد البته که این روش صرفاً مقلدانه نمی‌تواند به موفقیت بیانجامد. در مصاحبه‌ای که بایکی از مدیران موفق و ممتاز، آن هم از نظر وزارت صنایع و بازرگانی داشتیم، از مدیری که توانسته بود استاندارد ایزو ۹۰۰۰ و سایر شماره‌هایش را در سازمان خود پیاده کند، پرسیدیم که آیا تحقیقی اولیه در باره اثرات اعمال ایزو ۹۰۰۰ بر سازمان خود انجام داده‌اید؟ آیا پیش از آن که این روش را پیاده کنید به این سؤال که

استانداردهای ایزو نیز به عاقبت مدارک استاندارد کالا تبدیل شوند، یعنی مدارکی شوند، در قاب زیبایی در اتاق مدیر عامل، و وسیله‌ای جذاب برای آگهی‌های تبلیغاتی و مصاحبه‌های آنجمنانی. بنابراین اگر مدیری بخواهد به صورتی جدی دست به تغییر سازمان خود از سازمانی زورگو به سازمانی آزاده بزند، باید پژوهش‌های مربوط به نیروهای انسانی را، به خصوص آن دسته از پژوهش‌هایی را که منجر به آزادسازی منابع نهفته در انسان ایرانی می‌شوند، به‌عنوان ابزاری استراتژیک به کارگیرد. طبیعی است که هرچه به مدیریت کلان جامعه نزدیک می‌شویم این مسؤلیت نیز بیشتر می‌شود. این که هر از چندگاه به ناگهان یک روش مدیریتی بیشتر به‌عنوان یک مُد و نه به‌عنوان یک نظر قابل اجرا در جامعه، مطرح می‌شود، خود نشانگر آن است که ما در عرصه آرایش نیروهای انسانی، آن هم در سازمان‌های کار خودو چگونگی برخورد با آن‌ها تیر در تاریکی شلیک می‌کنیم و چنین

در این شکی نیست که برای تبدیل نیروهای توطئه‌گر، ضعیف و یا ضد توسعه به نیروهای خلاق و مسؤلیت‌پذیری که بتوانند در خدمت توسعه قرار گیرند، باید به مدیرانی پژوهش‌گر و در عین حال با توان اداره یک نهاد پژوهشی فعال در سازمان‌های کار تکیه کرد. چرا که پژوهش یک دستگاه انکشاف ارزش‌های نهفته در تمامی منابع، و مهم‌ترین آن‌ها یعنی منابع نیروهای انسانی، است. جالب این که در ذهن اکثر مدیران ما پژوهش فقط زمانی قابل اعتنا می‌شود که به منابع دیگری نظیر مواد خام و تکنولوژی (معمولاً با شنیدن واژه تکنولوژی مجموعه‌ای ماشین در ذهن ما تداعی می‌شود) و تا حدی نیز به بازار بپردازد. درحالی که وضع پژوهش بر روی نیروهای انسانی چه در سطح دانشگاهها و چه در سطح سازمان‌های کار ما به شدت ضعیف و گاه اسفبار است. نگاه کنید به ظرفیت بخش‌های جامعه‌شناسی و مدیریت در نظام‌های آموزش عالی ما که تقریباً در یک مجموعه کامل ترجمه و تالیف از منابع خارجی خلاصه شده‌اند. یعنی در شرایطی حاصل پژوهش‌های آن‌ها (خارجی‌ها) بر روی نیروهای انسانیشان توسط مدیران ما به کار گرفته می‌شود که روش‌های مذکور توسط یک نظام



تیرهایی هرچند که سرو صدای زیادی هم ایجاد می‌کنند، هیچ‌گاه به هدف نمی‌خورند و اثر مثبتی بسیار نخواهند آورد. یک اصل مدیریتی - اجتماعی می‌گوید اعمال روش غلط برای استفاده از یک اندیشه صحیح، آن اندیشه را غلط نشان خواهد داد و گمراهی دقیقاً در همین نکته نهفته است. تمامی مدیرانی که یا خود گمراه شده یا سازمان‌های خود را گمراه کرده‌اند، اسیر روش‌هایی شده‌اند که هیچ نظام نقادی آن‌ها را بررسی نکرده است و طبیعی است که حاصل اعمال آن‌ها، اجرای غلط یک راه حل صحیح بوده است. کمترین اثری که این گمراهی‌ها می‌گذارند آن است که جامعه را از این راه حل‌های صحیح و تحقق شرایط سالم حاصل از اجرای آن‌ها محروم می‌کند. نمی‌دانیم، شاید استانداردهای ایزو راه حل صحیحی برای سازمان‌های کار ما باشند، اما به این نکته نیز ایمان داریم که در قلمرو فعالیت‌های اجتماعی هیچ‌گاه نمی‌توان حتی بهترین و موفق‌ترین برنامه‌ها را که در حوزه‌های فرهنگی - اقتصادی - سیاسی دیگری آثار مثبت داشته‌اند، بدون نقد و بررسی و ردیابی منطقی‌های ویژه منطقه‌ای آن‌ها برای بومی کردنشان به کار گرفت. می‌توانید به نمونه‌های زیادی چون شکست در برنامه‌های خصوصی‌سازی و یا اعمال یک نظام بازار آزاد در اقتصاد سیاسی کشور توجه کنید که نبود یک پشتوانه قوی انتقادی برای ردیابی روش‌های ویژه منطقه‌ای اجرای آن‌ها حاصلی جز شکست و بدنمودن این راه‌حل‌های صحیح نداشت.

حتی مشکل بزرگ فقدان تناسب میان فرهنگ روابط فرد - خانواده با فرهنگ روابط فرد - سازمان‌های کار مدرن که از بعد از مشروطیت تا به حال گریبان همه ما را گرفته است ناشی از همین نکته است. ما از همان زمان

**برخی از ما حتی به دین،
که یک دستگاه جاودان
با ظرفیت پذیرش نقد
برای انکشاف ارزشهای
جدید است، به صورت
یک دستگاه ماوی
سلسله‌ای از منطق‌های
فشک و آن هم با نظری
صرفاً استدلالی نگاه
می‌کنیم.**

شدند و به همین دلیل نه تنها نوعی دوگانگی فرهنگی و تضاد میان فرهنگ خانه و فرهنگ کار به وجود آمد، بلکه رادیکالیسم سیاسی معاصر که به صورت تضاد میان روشنفکران لیبرال و فرهنگ کار مدرن با گرایشات یکسویه به سیستم‌های کاملاً بسته و معطوف به فرهنگ فرد - خانواده آشکار شده است، ناشی از همین ضعف است. این رادیکالیسم که در یکسوی غرب با نیروی رحمانی، و در سوی دیگرش غرب با نیروی شیطنی توصیف می‌شود، فاقد هرگونه پشتوانه نقد و تحلیل انتقادی است. به جرأت می‌توان چنین نتیجه گرفت که اگر نتوانیم به نقد و بررسی اندیشه‌ها و سازمان‌های مدرن وارداتی از یکسو، و فرهنگ موجود روابط خانوادگی از سوی دیگر بپردازیم، بازهم ناظر استمرار این رادیکالیسم ضد توسعه‌ای خواهیم بود. اصطلاح ضد توسعه را از آن رو به کار می‌بریم که در چنین شرایطی امکان آن که بتوانیم دست به آشکارسازی ارزش‌ها و قابلیت‌های انسان ایرانی زمین و خود را از شر هسته‌های توطئه ضد توسعه در درون سازمان‌های کار رها کنیم وجود نخواهد داشت.

حتی یکی از دلایل مهمی که هنوز نتوانسته‌ایم میان انگیزه انسان ایرانی و اتصال آن به سازمان‌های کار مدرن به راه‌حلی دست یابیم، به همین دلیل است. بنابراین تنها از این طریق می‌توان به مهم‌ترین رکن توسعه، یعنی دگرآفرینی انسان ایرانی از طریق تربیت یا آشکارسازی انگیزه‌های توسعه در وی و هدایت آن به سوی سازمان‌های کار مدرن دست یافت. در قلمرو طراحی توسعه برای جامعه‌مان نیز با مشکلاتی مهم روبرویم، معمولاً در این بخش، مشکل بزرگ، حاصل استمرار فعالیت میراثی از اقتصاد سیاسی و فرهنگ مواد خامی است. در

که اولین سازمان‌های کار مدرن را در کشورمان به وجود آوردیم، از نیروی نقد برای بررسی روش‌های وارداتی آن‌ها و ردیابی منطق‌های ویژه منطقه‌ای برای تاسیس آن‌ها بهره نبردیم. ما درحقیقت به نوعی جریان تقلید بسنده کردیم. می‌توانید از همان حوزه کلان اجتماعی یعنی تدوین قانون اساسی تا واردات انواع اندیشه‌های مربوط به اداره سازمان‌های کار صنعتی و ایجاد نهادها و سازمان‌های بوروکراتیک دولتی (نظیر وزارتخانه‌ها) تا امکان فرهنگی و حتی روش‌های تقلیدی ورود ماشین‌آلات و دستورالعمل‌های کار به اسم تکنولوژی توجه کنید که همه آن‌ها به

INTERNATIONAL COURIER SERVICE

شرکت حمل و نقل بین‌المللی آرامکس



**با پانزده سال سابقه درخشان
حمل و نقل بین‌المللی هوایی در جهان**

آرامکس
ARAMEX
It's A Small World

آدرس: خیابان فلسطین، پایین تر از میدان فلسطین، شماره ۱۵۱

تلفن: ۶۴۰۳۹۴۰، ۱۴-۶۴۹۳۹۱۳ فاکس: ۶۴۰۴۳۹۶ صندوق پستی: ۱۱۹۱-۱۴۱۵۵ تهران - ایران

151, Felestin Ave., P.O.Box: 14155 - 1191 Tehran - IRAN, Tel: 6493913-14, 6403940 Fax: 6404396 E.MAIL: ARAMEX @ W W W.DCI. CO.IR



مدیران اتوبوسی!

اصولاً ارزش هر مقولهٔ جاودان آنگاه آشکار می‌شود که بتوان از طریق تحلیل انتقادی رویدادها در حوزهٔ آن، به عقول جدید دست یافت. اگر نتوانیم از دین به صورت یک سرچشمه زاینده عقول بهره‌گیریم، به ناچار آن را تبدیل به اصول جزم لایتغیر خواهیم کرد. اصول جزمی که تنها راه‌هایی مقطعی از آن‌ها بیشتر از طریق مصلحت‌جویی و نفی برخی از همان اصول است، تا زایش منطق‌های نوین از آن‌ها گرایش مصلحت‌جویانه معاصر بر روی برخی از مقولات دینی در حوزهٔ سیاست، اقتصاد و فرهنگ خود نشانگر آن است که میدان تحرک اصلی انتقادی - تحلیلی برای زایش اصول عقلایی از این منبع جاودان علی‌رغم گذشت دو دهه هنوز فراهم نشده است. همین وضعیت است که در تصور بسیاری، دین از یک دستگاه «تغییری - رفعی» به یک دستگاه «انتخابی - رفعی» تبدیل شده است و حتی عده‌ای دچار این برداشت شده‌اند که دین اصولاً دستگاهی «انتخابی - رفعی» است نه «تغییری - رفعی». متأسفانه این برداشت همان آفتی است که منجر به خشکانیدن معرفت دینی می‌شود.

اکنون می‌توانیم به مقایسه‌ای میان مدیر آزاده و مدیر زورگو دست زنیم. اولین و مهم‌ترین نکته در مورد مدیر آزاده آن است که وی مدیری است که به رفع مشکل از طریق ردیابی منطق‌های جدید و نقادی اندیشه‌های

چنین فضایی مشکل بزرگ آن است که هر یک از طرفین توسعه چه حکومت و چه مردم توجهی به نیروهای بالقوه درونی خود و آشکارسازی آن‌ها نمی‌کنند و به همین دلیل همه به دور صندوق دلار نفتی جمع می‌شوند تا چیزی نصیب ببرند. جالب آن که بی‌توجهی به بزرگترین منبع توسعه، یعنی نیروهای انسانی، و مهم‌ترین آن‌ها، یعنی مدیریت‌هایی با توان نقد و تحلیل، هنوز هم به عنوان یک ضعف بزرگ گریبان همه ما را گرفته است. همان طوری که گفته شد، نظام‌های گزینشی ما به شدت دفعی - انتخابی عمل می‌کنند. به همین دلیل این نظام‌ها بیشتر به نوعی جریان ضد توسعه تبدیل شده‌اند. علت آن است که واکنش آن‌ها نسبت به این نقدها به صورت خواسته «یا هیچ یا همه» بیان می‌شود. این نوع از برخورد، خود از مظاهر رادیکالیسمی است که متأسفانه در دورهٔ قبل به نفع سازمان‌های کار مدرن تقلیدی و جدا از تقدیر توسعه کشور و در این دوره به صورت دفاع همه جانبه از سیستم بسته معطوف به گذشته عمل کرده و می‌کند. به همین دلیل در جامعه بعد از انقلاب، امکان این که بتوان فضایی برای فعالیت مدیران تغییر - رفع به وجود آورد را از بین برده است. جالب آن است که این دیدگاه‌های رادیکالی فاقد نقد حتی به حوزه‌های معنوی - اعتقادی که حوزه‌هایی با ظرفیت جاودانگی‌اند نیز رسوخ کرده‌اند برای مثال ما حتی به دین که یک دستگاه جاودان با ظرفیت پذیرش نقد برای انکشاف ارزش‌های جدید و منطبق با روح زمان است، به صورت یک سلسله منطق خشک و استدلالی نگاه می‌کنیم. یعنی نه تنها از این ظرفیت مهم جاودان برای زایش عقول جدید بهره نمی‌گیریم، بلکه آن را به یک دستگاه عقلایی جزم برای ادارهٔ تکرار گونه سازمان‌های خود تبدیل کرده‌ایم و به همین دلیل پیش از آن که از این ظرفیت برای تربیت مدیران آزاده استفاده کنیم به سلسله‌ای از رفتارهای تکراری که حاصل برداشت جزم و صرفاً استدلالی از آن است، اکتفا کرده‌ایم. و این به معنی آن است که هنوز به درستی روش‌های نقد برای ردیابی منطق‌های جدید در جهت توسعه جامعه کشف نشده‌اند. شاید بهترین برداشت این نکته باشد که ما ابتدا دین را به اندازهٔ عقل جزوی کوچک خود نزول می‌دهیم و سپس آن را به کار می‌بریم.

وارداتی و رویدادهای داخلی برای تغییر و تحول آن‌ها در جهت توسعه می‌اندیشد، درحالی که مدیر زورگو به دلیل فقدان قدرت رفع مشکل، تنها می‌تواند آن را دفع کند (آن هم به طور موقت چرا که در این شرایط مشکل بعد از چندی بزرگتر و غول‌آسا شده به سراغش خواهد آمد). چنین روشی مدیر را وا می‌دارد تا به نوعی نظام رادیکال ارزشی برای قضاوت نیروهای انسانی خود متکی گردد. گزینشی به نام انتخاب که در یک سرش، یکی «خوب» و در سر دیگرش، دیگری «بد» است. برای یکی باید میدان عمل و قدرت فراهم کرد حتی بدون توجه به قابلیت‌های اجرایی‌اش و برای دیگری هیچ راهی نیست مگر آن که او را به امان خدا سپرد! حتی اگر از توان بالایی هم بهره‌مند باشد. چنین به نظر می‌رسد که گویا آن دسته از کسانی که از نظر این مدیران «بد»ند دیگر شهروند کشور خود محسوب نمی‌شوند و حق بهره‌برداری از منابع به حق را برای آشکارسازی قابلیت‌های خود ندارند. جالب آن است که برخلاف دیدگاه‌های دیگر رادیکال که معمولاً در طول زمان تعدیل می‌شوند، این نوع از دیدگاه نه تنها تعدیل نمی‌شود بلکه مدام ناچار است رادیکالیز شود و به مرزهای شدت بحران‌زا گام گذارد. یعنی برخی از این مدیران دیگر حتی آن تحمل‌های اولیه را هم برای زندگی در کنار کسی که میدان «ذهنی - ارزشی‌اش» بدشناخته شده است، ندارند. این روش شاید در حوزه مدیریت

خرد قابل تحمل باشد اما در حوزه مدیریت کلان ترازدی آفرین می‌شود و تمامی برنامه‌های معقول را برای تغییر که از طریق مدیریت نقاد پیشنهاد می‌شود نفی کرده و حتی عملاً بی‌اثر می‌سازد. امروزه به همین دلیل ما با مدیرانی اتوبوسی روبرو می‌شویم، مدیرانی که آنچنان دچار بیماری «انتخاب - دفع» شده‌اند که ناچارند تمامی مدیران و کارکنان پست‌های مختلف را نیز با خود حمل کرده و به حوزه جدید کار خود انتقال دهند.

مهم‌ترین بازتاب فعالیت این دسته از مدیران در سازمان‌های کار تخریب کامل تمهه انگیزه‌هایی است که افراد می‌توانند از طریق آن‌ها، امید به آینده به وسیله نیروهای بالنده خود در سازمان کار داشته باشند. در این شرایط کمتر کسی می‌تواند بر این تصور باشد که من می‌توانم با آشکارسازی قابلیت‌های خود روزی به مدیریت سازمانی که در آن کار می‌کنم دست یابم. در عوض او به همین دلیل انگیزه ارتقاء خود در محیط را از نیروی درونی خود به نیروی بیرونی متمایل می‌کند و شرط نزدیکی به حوزه قدرت را جایگزین شرط آشکارسازی قدرت بالقوه خود می‌کند. او می‌گوید: اگر بتوانم به فلان مدیر نزدیک شوم امکان آن که در فلان دستگاه شغلی نان و آبدار نصیبم شود بیشتر می‌گردد. در این شرایط نیروی آشکارسازی قابلیت‌های فردی در سازمان کار به نیروی تسلیم و مداخله در برابر قدرت مسلط تبدیل می‌شود. تربیت برای بالندگی در چنین فضایی به رادیکالیسم و گرایش‌های تند در سطوح پایین‌تر نیز دامن می‌زند، تنها کافی است چنین فردی به مدیریت سازمانی دست پیدا کند تا ملاحظه کنید چگونه حتی از مدیران بالادستی خود نیز رادیکال‌تر می‌شود و یک جریان بسیار تند و خشک و غیرقابل انعطاف «انتخاب - دفع» را به وجود می‌آورد. در این شرایط او دیگر به قابلیت‌های افراد زیردستش و نیروی تحول آن‌ها از سطحی دانی به عالی نمی‌اندیشد، بلکه آن چه برای او مهم است، آن است که آیا این افراد رفتارهایی مطابق با خواسته‌ها و ارزش‌های مورد قبول او از خود بروز می‌دهند؟ به همین دلیل است که گرایش‌های استدلالی نسبت به یک مقوله جاودان و تبدیل آن به یک دستگاه تحلیل استدلالی منجر به بروز اندیشه رادیکال ارزشی

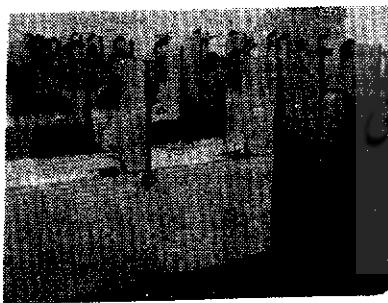
نظام‌های گزینشی ما به شدت دفعی - انتخابی عمل می‌کنند و به همین دلیل این نظام‌ها بیشتر به نوعی جریان ضد توسعه تبدیل شده‌اند.

گفتیم استفاده غلط از یک امر درست همیشه آن را غلط‌انداز می‌کند. ما اکنون در موقعیت حساسی از تاریخ اقتصادی - سیاسی و فرهنگی جامعه خود قرار گرفته‌ایم، موقعیتی که باید میان مدیریت «دفع و انتخاب» با مدیریت «رفع و تغییر» رابطه‌ای فعال و جانشین کننده به نفع مدیریت «رفع و تغییر» ایجاد شود. دیگر نمی‌توان سازمان‌ها را با گرایش مطلق و یکسویه، آن هم از طریق مدیریت دفع اداره کرد. چرا که این مدیریت مدام آنستروپی (بی‌نظمی) سازمان خود را افزایش می‌دهد و خود نیز آنچنان در طوفان تقدیر آن گرفتار می‌آید که به ناچار باید مدام به منابع دیگر که همان دلار حاصل از ماده خام نفت، و فروش آن است متکی شود. درحالی که در شرایط فعلی مدام از توان مدیریت کلان جامعه برای پرداخت بهای حاصل از اعمال بی‌نظمی این مدیران کاسته می‌شود. و هر چه این ضعف بیشتر شود جدال‌های درونی آشکارتر می‌گردند.

مبتنی بر رفتارهایی خاص در ذهن کسانی می‌شود که شیفته قدرت‌اند. همین اندیشه است که دیگر اجازه بازسازی نیروها و انکشاف قدرت‌های بالقوه موجود در آن‌ها را نمی‌دهد، در عوض فرد برای نزدیکی به چنین حوزه‌ای از مدیریت اول باید «خود» نباشد تا بتواند اجازه حضور داشته باشد. چنین شرایطی به هیچ‌انگاری حیرت‌انگیزی می‌انجامد و اجازه تحرک درجهت توسعه را نمی‌دهد. به عبارت دیگر «خودیابی» که شرط حضور مقوله جاودان در قلب آدمی است به جریانی تبدیل می‌شود که کارش نفی ارزش‌های واقعی یک مقوله جاودان است. همان طوری که

شرکت کتاب و نوار زبان سرا

نماینده رسمی و انحصاری دانشگاه آکفورد در سراسر ایران



مرکز فروش کتاب، نوار و فیلم‌های آموزشی زبان در تهران و شهرستانها
مرکز توزیع عمده محصولات فرهنگی به فروشگاههای عرضه محصولات فرهنگی با مجوز وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی سازنده لایبراتورهای زبان برای مراکز دانشگاهی و آموزشی با تجربه چند ساله.



نشانی: تهران، خیابان انقلاب، اول خیابان وصال

شماره ۲۷، طبقه سوم.

تلفن: ۶۴۶۲۱۵۲ - ۶۴۶۲۶۱۲ فاکس: ۶۴۶۲۱۵۲

ما در شرایط حاضر به شدت به مدیران آزاده نیازمندیم. به مدیرانی که توان رفع مشکلات و تغییر نیروهای وابسته و مصرف کننده به نیروهایی با توان تولید ثروت‌های مادی و معنوی را داشته باشند. این مدیران بی‌شک باید مسلح به قدرت تحلیل انتقادی از رویدادها و نیروها در فاصله جهان معنویت و جهان خارج برای زایش عقول جدید باشند. تنها این دسته مدیران می‌توانند دائماً آنتروپی (بی‌نظمی) سازمان‌های کار را از طریق کنترل نسبت آگاهی کم کرده و توسعه را تحقق‌پذیر کنند.

ما در زمانی قرار گرفته‌ایم که دیگر نمی‌توانیم تنها به عده‌ای معدود به این دلیل که آن‌ها مشابه ما فکر و عمل می‌کنند، اکتفا کنیم و به نیروهای خلاق موجود در دیگران توجهی نکنیم. اتخاذ چنین روشی در مدیریت، حجم عظیمی از نیروهای اجتماعی را از حوزه اثر و عمل؛ به خصوص بالندگی و رشد فردی در سازمان‌های کار محروم می‌کند و آن‌ها را به مهاجرت و یا حضور مدهانه آمیز که شکل دیگری از نفی قابلیت خود است، وادار می‌سازد. ما دیگر نمی‌توانیم بازهم ناظر ناتوانی خود در پیدا کردن روش‌هایی برای انطباق فرهنگ خانه یا فرهنگ سازمان کار باشیم و بدون هیچ توجهی به فرمول ارتباطی این دو، توسعه را مجرد از تحولات لازم فرهنگی در آن‌ها ارزیابی کنیم. دوگانگی و اعمال یکسویه نیروی جریان‌های سیاسی شده و متمرکز فرهنگ سازمان‌های کار تقلیدی به فرهنگ خانه در آن دوره و اجرای سیاست متمرکز فرهنگی معکوس فوق در این دوره، یعنی فشار فرهنگ سنتی خانه به سازمان‌های کار مدرن، در فاصله نزدیک به نیم قرن، مدیریت این سازمان‌ها را دچار آن‌چنان سردرگمی کرد که حاصل آن چیزی جز از دست رفتن منابع سرمایه‌ای کشور نبود. از آن بدتر و تأثیرانگیزتر، مهاجرت نیروهای انسانی در طی این مدت بوده است، زیرا نتوانسته‌ایم در درون این سازمان‌های تحت کنترل فرهنگ خانه قابلیت‌های این نیروها را آشکار کنیم. سازمان‌هایی که به واقع بیشتر به صورت فامیلی و آشنایی‌هایی مشابه روابط خانوادگی اداره می‌شوند تا روابط مبتنی بر آشکارسازی قابلیت‌ها در فضای کار و پژوهش، سازمان‌هایی که به مدهانه بیشتر از توان فرد برای حل مشکلات سازمان کار اهمیت می‌دهند.

سازمان‌هایی که تنها آن زمان که احتیاجی سنگین به قابلیت دارند، ناگهان شکل برخورد خود را با افراد صاحب قابلیت تغییر می‌دهند، اما پس از حل مشکل دیگر فرصتی برای بروز قابلیت‌های نهفته به این افراد نمی‌دهند.

ما ناچاریم طرح ارتباط فرد با سازمان کار را، نه از طریق انطباق ظاهری وی با ارزش‌های حاکم بر سازمان، بلکه از طریق توان آن‌ها برای حل مشکلات سازمان و در نهایت جامعه و تحرک به سوی توسعه تنظیم کنیم. در چنین شرایطی حتی نباید یک استثناء قائل شد. این برداشت که میان توان معنوی فرد و قدرت او برای حل معضلات در سازمان کار رابطه‌ای وجود ندارد، حاصل نگاه صرفاً سیاسی ما به رویدادها است. انسان خلاق همیشه نسبت به درجه خلاقیتش با خود معنویت حمل می‌کند. نمی‌توان گفت فردی معنوی است، اما خلاق نیست. تمامی آنان که حرکات فیزیکی خاصی را معنویت تلقی می‌کنند، توجه ندارند که این حرکات معنویت نیست. بلکه اتصال این اعمال به نیتی معنوی و خلاق است که به آن‌ها مفهومی ارزشی اعطا می‌کند. چرا که معنویت همیشه با آفرینش و خلاقیت و ردیابی حوزه‌های قابل انکشاف پیوند دارد. گرایش به اعمال ظاهری معنوی همواره به بسط فرهنگ مدهانه و رفتارهای ضد مکاشفه انجامیده است و بازهم می‌انجامد.

شرایط جامعه ما چنان است که دیگر نمی‌توان تمایز و تضاد فرهنگ خانه و سازمان کار را در موقعیتی که اقتصاد سیاسی جهان وارد عصر مبادلات کالایی و دانش می‌شود ادامه داد. در این شرایط اگر نتوانیم رابطه میان این دو را فرموله کنیم، آن طور نیست که این شانس را داشته باشیم که باز هم فرهنگ‌خانه برای مدتی بر اشکال دیگر فرهنگی تسلط داشته باشد و یا آن که یک شکل صوری از تسلط فرهنگ سازمان کار به وجود آید. بلکه کار را به آنجا خواهد کشاند که نه از تاک نشان می‌ماند، نه از تاک نشان.

ای کاش می‌توانستیم درک کنیم که هیچ کس از این رادیکالیسم یکسویه فرهنگی بهره نخواهد برد، نه آن که بر سریر قدرت نشسته است و آن را به کار می‌گیرد و نه آن که در این سو در انتظار آینده برای تصاحب این قدرت نشسته است و انتظار می‌کشد. آینده اگر از آن

معنویت است پس باید از آن دانایی و فرهیختگی باشد. بنابراین آن کس که نمی‌تواند افق جاودان معرفت دینی را از عقول جزوی برداشت شده از آن تفکیک کند، چه آینده‌ای می‌تواند داشته باشد، جز آن‌که در طوفانی از تقدیرهای خود ساخته فرو رود و مدام دستانش آلوده‌تر شوند. پیروزمندان واقعی را هیچ‌گاه اکنون و زمان حال تعیین نکرده است، پیروزمندان را همیشه تاریخ تعیین می‌کند. شاید بزرگترین وجدان بشری حضرت محمد(ص) بود. او به واقع سمبل مدیریت رفیع و تغییر بود. او به دنبال انتخاب بهترین نبود، بل به دنبال ساخت بهترین‌ها بود. به همین دلیل نیز از عرب بادیه‌نشین بسیار بی‌سواد شروع کرد و توانست از آن موجود فاقد فرهنگ یک انسان با قامت جاودان بسازد. اما ما که خود را متدین به دین او می‌دانیم حتی تحمل اهل فرهنگ و افراد به قول معروف دگراندیش را نداریم. این نیروی دفعی چه سرانجامی خواهد داشت؟ خدا می‌داند.

در نهایت می‌توان چنین نتیجه گرفت که: «تنها آنان که توانایی تغییر دارند حق انتخاب دارند و تنها آنان که توانایی رفع مشکل را دارند از حق دفع موقت آن نیز می‌توانند بهره مند شوند. اما آنان که تنها به انتخاب می‌اندیشند و ضعف خود را برای تغییر در پس اعمالی دفعی می‌پوشانند در طوفانی از رادیکالیسم آنچنان سرگردان خواهند شد که دیگر جز عده‌ای معدود در کنارشان باقی نخواهد ماند، آنان ناچار می‌شوند تن به دفع دهند تا جذب، تن به مدهانه دهند تا توان آزمایشی خلاقیت‌ها، تن به سیاست دهند تا نیروی معنوی فرهنگ، تن به تحکم دهند تا اقناع، تن به زور دهند تا آزادیگی.»

جهان معنویت و معرفت جهان پیوند و یگانگی و توحید است و در مقابل آن جهان مادیت جهان تفرق و تجزیه‌ها است. بی‌مناسبت نیست که تمامی مفاهیمی که روی به سوی وحدت و یگانگی دارند، چون عشق، محبت، دوستی و... همه از مقولات معنوی و معرفتی هستند. از این روست که مولانای بزرگ از قول حضرت حق می‌گوید:

تو برای وصل کردن آمدی
نی برای فصل کردن آمدی
ما برون را ننگریم و قال را
ما درون را بنگریم و حال را