

آمیزش کهنه با نو در نظام اداری کشور

گردآوری و تألیف: مجید پسران قادر

مورد مسایل است و غرض از آن حل کردن مشکلاتی است که رو در رو داریم، نه مسایل کشوری دیگر یا زمانه‌ای دیگر. بکار بردن روشهای کهنه یعنی چشم پوشیدن از دانش نو و انتقال آخرین فنون یعنی حل کردن مسایلی که اغلب با مسایل رو در رو رابطه‌ای ندارند^۲»

از طرف دیگر نوسازی در تعبیر جامع کلمه، نه تنها مفهوم تغییر را در بر دارد بلکه مهمتر از آن، در بردارنده مفاهیم کارآیی و ازدیاد بده-بستانها و پیچیدگیهای فوق العاده روابط اجتماعی نیز می‌باشد^۳ و نیز باید بدانیم که «نوسازی فقط به معنای ابداع و تحول نیست بلکه هماهنگ کردن نتایج تحول با مقاصد ماست.»^۴

خلاقیت را در یک تعریف جمع‌بندی شده می‌توان چنین

«جهانی که ۲۵ سال از زمان خود جلو تر نباشد در حقیقت عقب مانده از زمان خود بشمار می‌آید. برای خدمات کشوری، اینکه این خدمات بتوانند نیازهای وضع موجود را بر آورد کافی بشمار نمی‌آید. این خدمات باید طوری باشند که بتوانند باعث خلاقیت و نوآوری شوند و برای آنکه در زمینه خلاقیتها و نوآوریها، موفق باشند، لازم است که دارای یک «سیستم اداری» باشند و از طریق آن بتوانند با دقت به آینده بنگرند.»

از آنجا که با دو کلمه نوسازی و خلاقیت در این نوشتار بسیار برخورد خواهیم داشت در آغاز به تعریف هر دو می‌پردازیم.

«معنی نوسازی پیدا کردن راهی است که از آن بیان داشت:»

راه بتوان از منابعی که در اختیار است بهتر استفاده کرد.

به زبان دیگر نوسازی بکار بردن آخرین اطلاعات در ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید.»^۵

۱- مرکز مطالعات و پژوهشهای اداری؛ گزارشی از اصلاحات عمده اداری «کشورهای در حال توسعه» نشریه شماره ۶، خرداد ۱۳۶۴ ص ۱۲.

۲- استانیلا وولیش / نوسازی تکنولوژی؛ ترجمه علی سعیدی، از کتاب نوسازی جامعه، چند گفتار در شناخت دینامیسم رشد، گرد آورده مایرون وینر، ترجمه رحمت... مقدم مراغه‌ای و همکاران، چاپ سوم، تهران ۱۳۵۵، شرکت سهامی کتابهای جیبی ص ۳۶۰.

۳- شهر و نوسازی؛ نوشته نورتن گینزبرگ، ترجمه رحمت... مقدم مراغه‌ای ص ۱۸۱.

۴- جان. و. گاردنر. نوسازی خویشتن؛ ترجمه فریبرز سعادت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم. ص ۱۴.

۵- دکتر علی رضائیان، نوآوری در مدیریت؛ فصلنامه دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، شماره سوم، ۱۳۶۷، ص ۹۸.

اهمیت نوسازی و خلاقیت

رشد سازمانهای منظم و وسیع همآهنگ با پیشرفتهای صنعتی شکل گرفته است؛ اگر چه این سازمانها در هنگام شکل گیری، انعطافپذیر و سیال و خطوط سازمانی آنها نامشخص و خط مشیهای آنها تغییر پذیر بوده اند و تا زمانی که بر اثر ویژه کاری بیش از اندازه فلج نشده اند برای حل مسایل خود گرایش به آزمایش راههای بسیاری را داشته و زیر بار سنت و مقررات خشک قرار نداشته اند» سازمانها همچنان که سالخورده می شوند، روشهای ثابتی را برای انجام امور بر میگزینند و منظمتر و کارآمدتر می گردند، اما انعطافپذیری و نوآوری جامعه و تمایل آن به آزادانه نگرستن به تجربیات روزمره کمتر می شود و روشهای کار آن در مجموعه ای از مقررات ثابت و تغییر ناپذیر منجمد می گردد. بطوریکه در آخرین مرحله کهولت سازمانی، برای هر چیز قاعده یا سابقه ای وجود دارد. «^۶ خلاقیت و نوآوری از بین می رود و توانایی روبرو شدن با مسایل پیش بینی نشده آینده را از دست می دهد. «^۷ دلمشغولی به شیوه و فن و رویه اندک اندک بر تمام مراحل هدفیابی چیره می شود، بنحوی که شیوه انجام کار مهمتر از انجام کار می گردد. وسایل بر هدفها تقویت می یابد و شکل اهمیتی بیشتر از جوهر پیدا می کند. شیوه (متد) بر تخت فرمانروایی می نشیند، افراد زندانی

رویه ها و مقررات خود ساخته می شوند و سازمانهایی که می خواستند بهدنی برسند، خود مانعی در راه نیل به آن هدف می گردند. «^۷ اما همین شوق رسیدن بهدفع بوده است که پر شورترین و نوآورترین افراد را به تفکر درباره شیوه انجام کار واداشته و برتری و اثر بخشتر بودن بعضی از شیوه ها را بردیگری ترجیح داده و توانسته اند با برخورداری از آنها سازمان را در رسیدن به آماجهای خود کامیاب و پیروز گردانند.

نظر ماتسوشیتا شخصی که خود سالیان دراز در رأس مدیریت و هدایت یک شرکت، تجربیات فراوانی آموخته است در خصوص علل عدم کامیابی و شکست سازمانهای ژاپنی می تواند شاهد مثال ارزنده ای در این مورد باشد:

«هر سال گواه بر ورشکستگی یادست کم فرو غلتیدن در دشواری مالی یک یا دو شرکت بزرگ بوده ام بنظر می رسد که در همه این موارد دو عامل همگانی، کارگر بوده است؛ نخست آن که شرکت در سازگار کردن شیوه عملیات خود و بهره گرفتن از ثمره نو آوریهای فن شناسی بازمانده است، دیگر آن که، بنظر من تدبیر و سیاست مدیریت شرکت با آزمندی و بلند پروازی شخصی، که مهمتر از عامل نخست می باشد آلوده شده است.»^۸

این هشدار است برای ما « نهادها و

۶- جان. و. گاردنر، نوسازی خویشتن؛ ترجمه فریرز سادات، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۵۱.

۷- همان مأخذ قبلی؛ ص ۵۱.

۸- کونوسوکی ماتسوشیتا، نه برای لقمه ای نان / آداب بازرگانی و اخلاق مدیریت، ترجمه: دکتر محمد علی طوسی، انتشارات

سازمانهای کهن سرانجام تمدن ما را به نابودی خواهند کشاند، مگر آنکه ما، بضرورت تجدید حیات و نوسازی آگاه شویم. ما آن بارقهٔ خلاقیت را که مایهٔ نوسازی جوامع و افراد است از دست خواهیم داد، مگر آنکه با شیوهٔ جامعهٔ نو برای سرکوبی فرد مبارزه کنیم. سازمانهای اجتماعی راستین جهان ما را یاری نخواهند کرد، مگر آنکه ما زنان و مردانی جامع الاطراف، مبتکر و خودسازنده بار آوریم^۹ و در عین حال باید راه اعتدال و میانه را پیمود زیرا «ما در مقابل شتاب نوآوری، چاههای نادانی و بی خردی را داریم و در مقابل سکوت و سکون نادانی و بیخبری، شیفتگی نوآوری را! به راستی در مقابل تضادی قرار گرفته‌ایم که ناچاریم آنرا بصورتی که بقایمان و حیات اطرافمان به خطر نیفتد حل کنیم. از یک طرف نیاز به نوآوری داریم چرا که نفس تکامل است و جوهرهٔ وجودیمان، چیزی از تبار حرکت و شدن است و از طرف دیگر زمینه‌های این نوآوریها تا بدانجا کشانده شده است که انسان امروز را گاهی ناآگاهانه به سرزمینهای ناشناخته ره می‌برد که شاید راه برگشت برایش نباشد.

پیر روم می‌گوید:

آب در کشتی، هلاک کشتی است... آب در بیرون کشتی پشتی است.

حدیث رشد انسان آنگاه که به قلمرو ناشناخته‌هایی پای می‌گذارد که محصول خلاقیتش است

باید آنچنان رقم خورد که «آب پشتی» به آب هلاک تبدیل نگردد و روزنه‌های رهایی همیشه باز باشد^{۱۰}. امروزه همه می‌دانند که کاربرد نابخردانهٔ تکنولوژی غربی شرایطی را بوجود آورده که به خلاقیت و معنویت آدمی آسیب رسانیده است. این گفتهٔ مهاتما گاندی که «آیندهٔ هند نه در تولید توده بلکه در تولید به دست توده‌هاست» برای جهان غرب گفتهٔ بسیار پر معنایی است^{۱۱} و حال مشاهده می‌کنیم که صنعت و آفرینشگری که انسان در آغاز با شیفتگی و با آغوش باز پذیرفته بود اکنون می‌رود که مغضوب وی واقع شود و با شناختی که از خطرات آن نصیب انسان شده است می‌رود که آنرا کنترل و تحت فرمان خود در آورد و از اینرو است که «کیفیت دید ما برای توسعه و گسترش بالهای اندیشه و عمل و در نهایت خلاقیت باید از ظرفیت آینده‌نگری و جامع‌نگری پر شود. اندیشه‌ای که می‌توانست روشنگر دلها مان باشد زمانی دیگر می‌تواند سوزندهٔ جانمان باشد و این بدین معنی است که به اندیشه‌ای دیگر نیاز مندیم. جهان امروز، جهان یکسویهٔ آغازرنسانس تا پایان دههٔ شصت قرن حاضر نیست. جهان امروز، جهان بهم‌پیوسته‌ای شده است که دیگر نمی‌توان در آن خودسرانه دست بهر کاری زد. در چنین قلمرویی کوتاهی کردن در ایجاد ارتباط گناهی است نابخودنی، چرا که نیاز به آن داریم تا در ستیالت چنین شتابی از طوفانهای آینده خبردار شویم پیش از آنکه کشتی و

۹- جان. و. گاردنر. نوسازی خویشتن؛ ترجمهٔ فریبرز سعادت، مرکز آموزش مدیریت دولتی

۱۰- مهندس محمد حسین ریعی، انسان، تکنولوژی و محیط زیست؛ ماهنامهٔ کیمیا، سال دوم، شمارهٔ ۵، خرداد ۶۸، ص ۶.

۱۱- عبدالحمین آذرنگ، تکنولوژی و بحران محیط زیست؛ ترجمه و تدوین. امیر کبیر، چاپ اول، ۱۳۶۱، ص ۴۶.

کردن اغلب شکست را به دنبال دارد»^{۱۷} و هم چنین
براین باور باشیم که «تصور نو آوری به عنوان برهم
زننده وضع موجود مطلوب در دنیای نوبی مورد است.
امروزه در هجوم پرهیا هوی تحولات فنی و اجتماعی
دیگر نمی توان وضع موجود را تغییر ناپذیر
دانست. راه حل های امروز، فردا کهنه خواهد شد. نظامی
که امروزه در حال تعادل است، فردا تعادل خود را از
دست خواهد داد. برای مقابله با تغییر شرایط همواره نو
آوری و ابتکار ضرورت دارد»^{۱۸} حال این سؤال مطرح
می شود که عمل کشور آفتاب تابان چگونه بود که
«ژاپن کشور شماره ۱»^{۱۹} لقب گرفت. «احتمالاً
از میان تمامی عوامل مؤثر در موفقیت ژاپن، شاید بتوان
فرهنگ و ارزش های اجتماعی ملت ژاپن
را مؤثرترین و با اهمیت ترین عامل شناخت»^{۲۰} و

ساکنانش هلاک شوند. «^{۱۲} و «اگر نتوانیم ظرفیتهای
حیاتی خود را حفظ کنیم، در مقابل تهی شدن ظرفیتهای
ارزشمند اطرافیان قرار خواهیم گرفت و نهایت آن،
نابودیمان است.»^{۱۳} و این خاطر نشان پیتر دراکر^{۱۴} را
آویزه گوشمان سازیم که «در جهانی که دستخوش
تغییر و امنیت آن هر روز در معرض تهدید است، تنها
راه بقاء ابداع و ابتکار است.»^{۱۵}

آمیزش کهنه با نو

اگر بپذیریم که «الگوهای رشد و زوال در هر
جامعه ای متفاوت است»^{۱۶} و «بکار بردن جدید ترین
فنون، بدون توجه به زمینه ای که این تکنیکها در آن ایجاد
شده و هم چنین شرایط کشوری که آنها بکار می بندد،
جایجا کردن آنهاست نه نوسازی و جایجا

۱۲- مهندس محمد حسین ربیعی، انسان، تکنولوژی و محیط زیست؛ ماهنامه کیمیا، سال دوم شماره ۵، ص ۶.

۱۳- همان مأخذ قبلی؛ مهندس محمد حسین ربیعی، ص ۷.

14- Peter Drucker.

۱۵- جان. و. گاردنر؛ نوسازی خویشتن، ترجمه فریبرز سعادت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۱۵

۱۶- همان مأخذ قبلی؛ ص ۱۰.

۱۷- استانسلیا و ولیش / نوسازی تکنولوژی؛ ترجمه علی سعیدی، از کتاب نوسازی جامعه، چند گفتار در شناخت
دینامیسم، گردآورنده مایرون وینر، ترجمه رحمت... مقدم مراغه ای و همکاران، چاپ سوم، تهران ۱۳۵۵، شرکت سهامی
کتابهای جیبی، ص ۳۵۶.

۱۸- جان. و. گاردنر؛ نوسازی خویشتن، ترجمه فریبرز سعادت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۳۶.

۱۹- برگرفته از نام کتاب، ژاپن، کشور شماره ۱، از اووگل؛ ترجمه شهین دخت خوارزمی / علی اسدی، انجمن مدیران صنایع
جمهوری اسلامی ایران / نشر فرهنگ تهران، ۱۳۶۶.

۲۰- دکتر اسفندیار سعادت، ژاپن الگونیست؛ مجله دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، شماره

« یکی دیگر از خصوصیات جامعه ژاپن که سهم بسزایی در موفقیت آن داشته، سعی در حفظ گذشته است؛ بجای ویران نمودن و از نو ساختن. ژاپن همیشه در تلاش بوده است که آینده را براساس و پایه گذشته بسازد. »^{۲۱}

در انجیل متی، ۱۷۹ و انجیل لوقا، ۳۷/۵ آمده است: ^{۲۲}

« شراب نو را در مشکهای کهنه نمی ریزند و الا مشکها دریده شده شراب ریخته و مشکها تباه گردد، بلکه شراب نو را در مشکهای نو می ریزند تا هر دو محفوظ باشند. »

و شاید کشورهای غربی در پرتو همین اندرز عمل می کنند و نوشته کوبا یاشی از این رو، است:

« مفهوم تغییر و تحول در ایالات متحده ... معمولاً این است که « کهنه را از دری بیرون بینداز و نو را از دریگری وارد کن ... » آنچه که کهنه تر است نفی، منسوخ و موقوف می شود تا راه برای جدیدتر باز شود؛ لیکن در ژاپن، تغییر تدریجی و تکاملی است، جدید در قدیم آمیخته می شود و بدین ترتیب قدیم هرگز محو و نابود نمی شود »^{۲۳} و بدین ترتیب

« سعی ژاپن در گنجانیدن علم مدیریت و تکنولوژی غرب در چار چوب نظام ارزشی ژاپن و در عین حال سعی و اصرار ژاپن در اینکه اخلاق و روحیات و گرایشهای غرب را تقلید ننمایند، بسیاری از مفسران را بر آن داشته است تا معتقد شوند که اگر چه ژاپن قالب غربی را گرفته ولی روح آنرا بخود راه نداده است »^{۲۴}

از حقایق سخت سرچشمه گرفته از مطالعات و تلاشهای شدیدی که در طول دو دهه گذشته صرف نو سازی کشورهای در حال توسعه گردیده روشن می شود که نظام اداری یک کشور نمی تواند جدا از بافت فرهنگی، باشد که جامعه در متن آن قرار گرفته است و لذا « اگر ژاپن بدین طریق بهدفعهای خود رسیده است باین معنی نیست که دیگران هم می توانند همان کار را بکنند و یا از همان راهها به مقصود برسند. گذشته از این صد سال، از زمانی که ژاپن قدم پیش گذارد تا در آسیا ملتی نو شود، می گذرد. از آن زمان تا کنون وضع دنیا به کل تغییر کرده است. »^{۲۵} پس ضمن رد نظریه « ژاپنی شدن » بعنوان یک مدل عمومی پیشرفت؛ آموختن راز و رمزهای چگونگی کامیابی و موفقیت آن کشوری تواند در توسعه و رشد اقتصادی ارزشمند باشد.

۲۱- همان مأخذ قبلی؛ دکتر اسفندیار سعادت، ص ۵۶.

۲۲- ای. بی کاستیل [E. B. Castél]، آموزش و پرورش کهن و نوین؛ ترجمه مهین میلانی، شرکت انتشارات علمی و

فرهنگی، چاپ دوم ۱۳۶۴، تهران، زیر نویس ص ۲۵۵.

۲۳ و ۲۴- دکتر اسفندیار سعادت؛ ژاپن الگونیست؛ مجله دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی،

شماره سوم، زمستان ۱۳۶۷، ص ۵۶.

۲۵- شهر و نو سازی، نوشته نورتین کینز برگ، ترجمه رحمت... مقدم مراغه ای، ص ۲۰۴.

که در جریان آن افراد با بهره گیری از امکانات کامپیوتر، تفکر خلاق را بیاموزند و از اطلاعات و دانشهای تخصصی برخوردار گردند. آموزش فراگردی است دستخوش دگرگونی همیشگی که با پیشرفتهای علوم و تکنولوژی پیوند نزدیک دارد. ما وارث نظام آموزشی می‌باشیم که هدف آن آموزش و پرورش برگزیدگان جامعه از نظر معنوی بوده و چنین نظامی پاسخگوی گرایشهای سرچشمه گرفته از نیازهای تساوی افراد سازمانی و نظام اداری کشور نمی‌باشد.

با مطالعاتی که در خصوص مغز و رفتار انسان صورت گرفته است نتایج بدست آمده گواه آنست که تاکنون نظام آموزش تنها بخش کوچکی از مغز انسان را فعال نموده و مورد استفاده قرار داده است و لذا باید نظام آموزشی از این دگرگون گردد تا امکان بهره گیری از تمام تواناییهای مغز انسان فراهم شود. « باید در همه مواد درسی به آموختن عادات ذهنی که در موقعیتهای نو سودمند خواهد بود از قبیل کنجکاوی، آزاداندیشی، عینیت گرایی، توجه به بدیهیات و استعداد تفکر انتقادی توجه داشت. »^{۲۶}

« بکارگیری شیوه‌های تولید جدید در

باید بدانیم که برای بکارگیری فنون نو و نوسازی دوساز و کسار^{۲۶} وجود دارد: « یکی بکار بردن جدیدترین فنون ممکن و دیگری نوسازی تدریجی، این دو راه هر کدام نقاط ضعف و قوتی دارند که بهتر است قبل از کوشش برای رسیدن به ترکیبی از آنها هر یک را بررسی نماییم. »^{۲۷}

نو پذیری مناسب

« در مورد رابطه انسان با تکنولوژی مهم نیست که دستاوردهای نوین علوم و تکنولوژی جایگزین نیروی عضلانی یا نیروی فکری انسان شده است، بلکه باید بیشتر زمینه‌هایی فراهم کرد تا انسانها تکنولوژی را مهار و آن را هدایت کنند، در اینجا، امکانات گوناگونی وجود دارد، مهم آن است که - در فرهنگمان - شیوه مناسبی برای چنین تسلطی بر تکنیک پیدا کنیم. انسان باید محور تمام کارها قرار گیرد و در تمام زمینه‌ها هدف نهایی انسان باشد. »^{۲۸}

در حوزه آموزش سازمانها و نظام اداری کشور نیاز به دگرگونیهای بنیادی است؛ می‌دانیم که آموزش در آینده بصورت فراگرد ژرفتری چهره خواهد نمود

26- Mechanism

۲۷- استانیلا وولیش / نوسازی تکنولوژی؛ ترجمه علی سعیدی، از کتاب نوسازی جامعه، چند گفتار در شناخت دینامیسم رشد، گرد آورده مایرون وینر، ترجمه رحمت‌ا... مقدم مراغه‌ای و همکاران، چاپ سوم، تهران ۱۳۵۵، شرکت سهامی کتابهای جیبی ص ۳۵۲.

۲۸- دکتر علی اسدی، جهان در آستانه قرن بیست و یکم / گزارش تازه باشگاه رم؛ سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، چاپ اول، ۱۳۶۷، ص ۲۵۳.

۲۹- جان. و. گاردنر؛ نوسازی خویش، ترجمه فریبرز سعادت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم، ص ۳۰.

دو گانگی میان بالا دست و پایین دست و شکاف موجود بین این دو طبقه که حیات و بقاء سازمانها و نظام را با خطر روبرو ساخته است پایان داد و به رغم دشواریها و ناهمواریهای موجود در دگرگونی رفتار انسانها با ارائه شواهد قانع کننده در هر چه نزدیکتر ساختن این دو طبقه و از بین بردن فاصله بین آن دو گامهای مؤثری برداشت.

نباید هیچ چیز را به قضا و قدر واگذار کرد باید بدانیم که بین شعار «بر چشم بدلعتت» و یک برنامه ریزی بر پایه آمار نادرست و اشتباه و یا فاقد آن، تفاوتی وجود نخواهد داشت در چنین شرایطی نمی توان انتظار داشت که نتیجه درست بدست آورد و در رسیدن به اهداف مورد نظر کامیاب گردید. از این رو نیاز به یک سازماندهی نوین برای مدیریت جامعه اطلاعاتی، داریم که تمام افراد را به مشارکت بکشانند و به آنها مسئولیت بدهد.

باید بدانیم سازمان و نظامی می تواند اعضاء خود را انسانهایی خودنوسازنده بار آورد که موانع رشد و تکامل آنها را بر طرف نموده و نابرابری فرصت را که بر اثر وابستگیهای حزبی و نیروهای قدرتمدار و صاحب نفوذ ایجاد شده و بر سایر افراد سازمانی تحمیل گردیده است با ایجاد فرصتهای مساوی و متعادل و فراهم آوردن امکان رشد و بالندگی و خلاقیت

سالهای آینده نیاز به این دارد که ما تعریفهای تازه ای از بسیاری از مشاغل و حرفه ها ارائه دهیم، بویژه بکارگیری گسترده ریزپردازنده [میکروپروسور] ها این مسأله را در دستور کار قرار داده است. ما باید با این مسأله که رباتها اندک اندک فراگرد تولید را در اختیار می گیرند و باعث هراس انسان شده اند، با ذهنی باز برخورد کنیم. باید مردم را توجه کرد و مطمئن ساخت که در این مورد نیز کنترل از دستشان خارج نخواهد شد و باید همچنان کوشش کنند تا استعداد های فردی خود را رشد دهند. اگر ما در این مورد شکست بخوریم، آثار نامطلوبی بیار خواهد آمد، فقدان یا نارسایی آگاهی و شناخت ما درباره نقش پیچیده علوم و تکنولوژی، موجب چیرگی ماشین بر انسان می شود. «^{۳۰} اگر بخواهیم همان روشهای کهنه را برای رویارویی با این مسایل بکار گیریم ناتوان خواهیم گشت. لذا لازم است انواع شیوه های نو را جهت بکار گیری مناسبترین تکنولوژی در جهت آرامش درون و آسایش برون انسانها بکار بریم و بطور خلاصه بقول هیروشی اینوسه و جان ر. پیرس ^{۳۱} « آنچه امروز مهم است و فردا مهمتر خواهد شد، این است که ماشین بر انسان مسلط نشود و مناسبات دوستانه و سالمی میان انسان و ماشین برقرار شود. «^{۳۲}

باید به ناسلامتی سرچشمه گرفته از تضاد و

۳۰- دکتر علی اسدی، جهان در آستانه قرن بیست و یکم، گزارش تازه باشگاه رم؛ سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی،

چاپ اول، ۱۳۶۷، ص ۲۵۵.

31- Hiroshi Inose / John R. Pierce.

۳۲- دکتر علی اسدی، جهان در آستانه قرن بیست و یکم، گزارش تازه باشگاه رم؛ سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی

برای آنها و سازمان خود، از میوه و بره‌های آن برای بهسازی و تجدید حیات و بقای خود استفاده کند.

برای حل مسایل موجود، چاره‌ای جز بازسازی نظام رهبری و یا مدیریتی، چه از جهت افراد و چه از جهت محتوا، نداریم. دیگر زمان بکارگیری و روی کار آمدن مدیران حمایت شده از طرف گروه‌های فشار و یا رهبران ناشکیبا و متعصب، در نظام قدرتمندانه حزبی به سر آمده است. حال باید مدیرانی بکار گرفته شوند که بفرمایش مولای عالمیان حضرت امیر علی علیه السلام:

لَا يَخْمِلُ هَذَا الْعَلَمُ إِلَّا أَهْلَ التَّصَرُّ وَالصَّبْرِ وَالْعِلْمِ بِمَوَاقِعِ الْحَقِّ ۳۳

دارای ویژگی‌های بینایی و دانایی، شکیبایی و پایداری و آگاهی به مواضع و مسایل حق و به جا باشند و شاید در همین فرمایش پوشیده باشد یا باید اضافه کرد که نو آوری و کار آفرین باشند یعنی جزیی از آنچه که پروفیسور شومپتر^{۳۴} آنرا « موج دوم »^{۳۵} می‌نامد یعنی دارندگان مغزهای هشیار که به دنبال چیزهای تازه بروند و راه حلها را جستجو کنند و اراده قوی داشته باشند که کار را با موفقیت به پایان رسانند.

صحبت از خلاقیت، نو آوری و کار آفرینی است، باید بدانیم اینکار مهم انجام نمی‌شود مگر بر اثر پرورش

و گسترش اندیشه و آن پرورده و گسترده نمی‌شود مگر بر اثر وجود یک جو^{۳۶} اجتماعی مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را ممکن سازد و آنها را به مرز آفرینندگی در همه زمینه‌ها از جمله کار آفرینی برساند و اینکار هنگامی چهره می‌نماید که « آنرا ورزش و پرورش باشد، اندیشه از قید و بندهای هر اسناک و تعصب آزاد گردد و از همه بالاتر اندیشه بتواند آزادانه به جنبش در آید و به مرز آفرینندگی برسد و از متولئی اندیشه که دشمن آزاد اندیشی است در امان باشد یعنی همان کسی که اندیشه‌ای را می‌پذیرد و چنان شیفته اندیشه خودش می‌شود که به جز اندیشه خودش به هیچ اندیشه دیگری اجازه زیستن نمی‌دهد و در مسیر اندیشه بشر در طول تاریخ از این متولیان اندیشه، چه چیزها که به ناروا به انسان ترفه است.^{۳۷}

باید بسوی کسانی رفت که مورد اعتماد مردم، برخوردار از پشتیبانی آنها و آماده همکاری با آنها باشند. برای یافتن اینگونه افراد و مدیران لایق، دلسوز و کار آمد باید راههای متناسب با آماج و هدفهای سازمان را در پیش گرفت و راههای گوناگونی را به بوته آزمایش گذاشت تا روش بهینه‌گزینش و شیوه دلپسند مشارکتی پیدا شود. روشن است جدای از هر گونه

۳۳- سید رضا تقوی دامغانی، نگرشی بر مدیریت اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول، تابستان ۱۸، ص ۱۵.

34- Schum Peter

۳۵- نوسازی جامعه، مقاله نوسازی کارفرمایی، الکساندر گرشنکرون، ترجمه کریم گودرزی، ص ۳۷۳.

۳۶- اتمسفر

۳۷- برگرفته از کتاب پژوهشی در: منش ملی و منش پارسایی در ایران، دفتر دوم، بهمن « نیک اندیشی » نوشته دکتر حسین

وحیدی، چاپخانه زندگی، ص ۲۲۹.

و نیز هماهنگ و سازگار با ارزشهای حاکم بر نظام و کشور اسلامیمان باشد. سعی در انتخاب آن تکنولوژی شود که اهداف ملی ما را برای توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در پرتو استقلال کشورمان از زیر بار هر گونه چیرگی و سلطه بیگانگان فراهم سازد و همچنین زیر بنای علمی لازم برای سهولت و آسانی دریافت و بکار گرفتن مؤثر تکنولوژی وارداتی بوجود آورد، مراکز تحقیقات، پژوهش و توسعه برای گزینش و پذیرفتن نوترین، مناسبترین و مفیدترین فنون در چارچوب ارزشی نظام و فرهنگ کشورمان پدید آورد.

سرانجام، در بررسی و ارزشیابی مسایل به تمام جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی، زیبایی شناختی، بومشناختی و از همه مهمتر انسانی و... توجه لازم مبذول شود تا با اصلاحات و تصحیحهای بموقع نه در آینده‌ای دور بلکه هر چه زودتر سازمانها و نظام اداری نو، با نشاط و سازنده‌تری داشته باشیم که فراخور انسان آزاد حامل بار، امانت آفریدگار یکتا باشد.

نظام اجتماعی یک چیز مشترک برای دستیابی به این روشها وجود دارد و آن مشارکت فعال مردم می باشد که از طریق عدم تمرکز قدرت ممکن خواهد گردید، هم چنین باید مدیرانی را پرورش داد و بکار گماشت که خوی و منش « شجاعت روبرو شدن با شکست » را داشته باشند و با ارزشیابی عملکرد خود علاج واقعه را قبل از وقوع بکنند و انحرافات را تصحیح و اصلاح نمایند.

باید افراد انسانی را چنان پروراند که بیکدیگر عشق بورزند و دارای پیوندهای دو سویه ثمره بخش باشند بگونه‌ای که از دریچه چشم دیگران ببینند و با قلب دیگران احساس نمایند و بتوانند با هم تصمیم بگیرند، مسئولیت بپذیرند و با تلاش و تکاپوی همدیگر آنها را بیار نشانند.

در انتقال تکنولوژی و پذیرش و بکار گیری فنون نو باید بگونه‌ای دقیق بود که در راستای خط مشی رسمی دولت و نظام و رأی ملت قرار گرفته باشد



آقای مجید پسران قادر: دارای فوق لیسانس مدیریت دولتی از مرکز آموزش مدیریت دولتی می باشند. ایشان از سال ۱۳۶۳ در سازمان اموراداری و استخدامی کشور اشتغال دارند و در حال حاضر در دوره‌های آموزشی مرکز آموزش مدیریت دولتی نیز بصورت پاره وقت تدریس می نمایند.

منابع و مأخذ:

- ۱- آذرننگ، عبدالحسین؛ تکنولوژی و بحران محیط زیست، ترجمه و تدوین، انتشارات امیرکبیر، چاپ اول، ۱۳۶۴.
- ۲- اسدی، دکتر علی؛ جهان در آستانه قرن بیست و یکم / گزارش تازه باشگاه رم / سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، چاپ اول، ۱۳۶۷.
- ۳- تقوی دامغانی، سید رضا؛ نگرشی بر مدیریت اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول، ۱۳۶۸.
- ۴- ربیعی، مهندس محمد حسین؛ انسان، تکنولوژی و محیط زیست، ماهنامه کیمیا، سال دوم، شماره ۵، خرداد ۱۳۶۸.
- ۵- رضائیان دکتر علی؛ نوآوری در مدیریت، مجله دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، شماره سوم، زمستان ۱۳۶۷.
- ۶- سعادت، دکتر اسفندیار؛ ژاپن الگونیست، مجله دانش مدیریت، فصلنامه دانشکده علوم اداری و مدیریتی بازرگانی، شماره سوم، زمستان ۱۳۶۷.
- ۷- کاستیل. ای. بی؛ (E. B. Castel)، آموزش و پرورش کهن و نوین، ترجمه مهین میلانی، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ دوم، ۱۳۶۴، تهران.
- ۸- گاردنر، جان. و؛ نوسازی خویشتن، ترجمه فریبرز سعادت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم، ۱۳۵۰.
- ۹- ماتسوشیتا، کونوسوکی؛ نه برای لقمه ای نان / آداب بازرگانی و اخلاق مدیریت، ترجمه دکتر محمد علی طوسی، انتشارات شباویز، چاپ دوم، شهریور ۱۳۶۷.
- ۱۰- مرکز مطالعات و پژوهشهای اداری؛ گزارشی از اصلاحات عمده اداری «کشورهای در حال توسعه» نشریه شماره ۶، خرداد ۱۳۶۴.
- ۱۱- وحیدی، دکتر حسین؛ پژوهشی در منش ملی و منش پارسایی ایران، دفتر دوم، بهمن «نیک اندیشی» چاپخانه زندگی.
- ۱۲- وینر، مایرون؛ نوسازی جامعه، چند گفتار در شناخت دینامیسم رشد، گرد آورده و ترجمه رحمت ا... مقدم مراغه ای و همکاران، چاپ سوم، تهران، ۱۳۵۵، شرکت سهامی کتابهای جیبی.