

از مدیران کلان تا مدیران خرد

شرح و بسط فرآیند اجرایی و تبدیلی (۱)

می دهند و ناچار می شوند بجای آنکه خود فرامین لازم را بدلیل ضرورت های اعمال شده اتخاذ نمایند، این فرامین از بالا اخذ کنند. نتیجه معلوم است بحران بصورت تصاعدی مدام بیشتر می شود. وابستگی به فرامین اجرائی از بالا به وابستگی بودجه ای به بالاتر نیز فرجام می یابد و در نتیجه بجای آنکه منابع اجتماعی صرف توسعه شوند، معروف مقابله با ضرورت هائی می شوند که حاصل اعمال فرامین اجرائی نادرست از بالا می باشد.

یکی از مهم ترین دلایلی که وضع فوق را پدید آورده و تشدید می کند، اقتصاد سیاسی متکی به مواد خام و در کشور ما نفت است. نفت که موجب ثروتمند شدن نهادهای کار دولتی شده، امکان نقد صحیح عملکرد مدیران کلان را از طریق خودشان از بین می برد. آنها دچار این توهم می شوند که گویا این استعداد

کلان ناچار شوند بسوی تصمیم های ناگهانی روی آورند، این بدان معنی است که جامعه بسوی بحران بحرکت در آمده است. بهمین دلیل یکی از اصول مهم در تحرک منضبط توسعه، معطوف به این نکته مهم است که مدیران کلان تا چه حد توانسته اند به نظریه صحیح توسعه جامعه دست یابند.

یکی از دلایلی که مدیران کلان بسوی دیکتاتوری روی می آورند در همین ضرورت تصمیم های پراگماتیستی بدلیل اتخاذ نظریه نادرست نهفته است. هر چه مدیر کلانی ناچار شود فرامین تبدیلی خود را به فرامین اجرائی مبدل کند، بناچار باید به نیروی زور سیاسی متکی شود. بنابراین اثرات چنین شرایطی بر روی مدیران خرد روشن است. آنها بتدریج محدوده آزاد تحرک برای اعمال و فرامین تبدیلی تبدیل به کارکنان خود را از دست

یکی از مباحث بسیار مهم در مدیریت تأثیری است که تصمیمات و تحرکات مدیران کلان بر مدیران خرد می گذارد. در حقیقت پرسش مهم این است که روابط مدیران خرد با کلان جامعه را چگونه باید مورد تجزیه و تحلیل قرار داد.

اولین و مهم ترین تمایز مدیران کلان با مدیران خرد آنست که هر چه در مدیریت، بسوی حوزه کلان رویم، مدیران ناچارند بر اساس اصول و نظریه ای حرکت کنند، در حالیکه تحرک پراگماتیستی در مدیریت خرد بسته به اینکه چه مقدار بیشتری خرد می باشد، بیشتر می شود. این از آن روست که اصولاً هر تصمیم نادرستی که توسط مدیران کلان جامعه اتخاذ می شود، تأثیرات تقدیر و مرجعیتی بر روی تحرکات مدیران خرد خواهد گذارد و آنها را وادار خواهد کرد تا پراگماتیستی تر و تصادفی تر حرکت کرده و تصمیم گیرند. هر گاه مدیران

استاندارد دارند. فرامین اجرایی تنها می‌توانند سیستم منحرف شده از تحرک خود را با انرژی بسیار به حالت اولیه خود متمایل کنند، در حالیکه فرامین تبدیل هدفی جدید دارند و می‌خواهد سیستم را از خدمات اولیه به حالتی دیگر متمایل سازند.

اگر بخواهیم از این بحث نتیجه‌ای بگیریم همان بس که بگوئیم روابط میان مدیران کلان با مدیران خرد باید براساس نظریه‌ای متحرک شده و تکامل یابد که بتوانیم مدام بر ظرفیت فرامین اجرایی بیافزاید، انتخاب نظریه نادرست و ناتوانی در نقد خود می‌تواند مدیران کلان را در غرقاب اعمال فرامین اجرایی انداخته و به همان نسبت مدیران خرد را از فرمان‌پذیری اجرایی آنها گریزان سازد. این حالت همان حالت آنارشی، ضد توسعه و هزینه زای یک جامعه است. ■

سردبیر

زایش خلاقیت محدود می‌شود. ارزش فعالیت مدیران را تنها آنگاه می‌توانیم محک‌زنیم که ببینیم تا چه حد توانسته‌اند فرامین اجرایی خود را به فرامین تبدیلی تغییر دهند. هرچه فرامین تبدیلی گسترده شوند فضای ارتباط میان مدیران کلان با خرد بازتر شده و امکان ظهور نقد متقابل برای دست‌یابی به هدف که همان منطق‌های تحرک است بیشتر می‌شود.

مشکل بزرگ فرامین اجرایی آن است که فرامین اجرایی انرژی برند، اما فرامین تبدیل انرژی‌زایند، چرا که هر تبدیل به زایش منطق‌های جدید فرجام می‌یابد. فرامین اجرایی نگاه به گذشته و حالت اولیه

خودشان است که وضع بظاهر پایداری پدید آورده‌اند. در حالیکه در این شرایط مدام انرژی پایه بالا می‌رود و فرامین اجرایی حتی به خصوصی‌ترین حیطه‌های زندگی خرد اجتماعی نفوذ می‌کند. در این شرایط مدیران کلان و بعدها مدیران خرد فراموش می‌کنند که وظیفه اصلی آنها تولید و تحقق فرامین تبدیلی است. برآستی در شرایطی که فرامین اجتماعی حتی به حیطه لباس پوشیدن و غذا خوردن در یک جامعه می‌رسد، چگونه می‌توان طراحی و نظریه‌ای برای جهت‌گیری تحرک مدیران بسوی اعمال فرامین تبدیل تدارک دید. این حالت خود نشانگر آنست که انرژی یا انرژی پایه جامعه برای بقای خود بسیار بالا رفته است. بطوریکه اسکان تحرک آزاد برای،

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی