

کمال مدیریت

ویژه‌نامه مدیریت دولتی و چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران

شماره ۸ و ۹ - زمستان ۱۳۸۳ و بهار ۱۳۸۴

صص ۹۶ - ۸۳

انقلاب اسلامی، چشم‌انداز آرمانی و ابزارهای عقلانی

دکتر مجتبی امیری*

چکیده

در این مقاله پس از مقایسه‌ای کوتاه میان حاکمیت عقلانیت ابزاری در مدل‌های توسعه غربی و اشاعه عقلانیت جوهری در تفکرات شرقی، برنامه‌های توسعه کشور در پیش و پس از انقلاب اسلامی مورد بررسی اجمالی قرار می‌گیرد و با ملاحظه سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران به عنوان چشم‌اندازی آرمانی، بر ضرورت توجه بیش از پیش به تمهید ابزارهای عقلانی جهت دستیابی به آرمان‌ها تأکید می‌گردد.

مفاهیم راهنما: انقلاب اسلامی، عقلانیت ارزشی، چشم‌انداز آرمانی، ابزارهای عقلانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

غریبان را زیرکی ساز حیات شرقیان را عشق راز کائنات
 زیرکی از عشق گردد حق شناس کار عشق از زیرکی محکم اساس

غرب در دنیای مدرن با خوش بینی ایجاد شده پس از رنسانس و بویژه در عصر روشنگری با توجه به سه عنصر اساسی تمدن خود یعنی طبیعت، عقلانیت و پیشرفت چشم انداز آینده را تحقق تاریخی تکامل در جامعه بشری می دانست.

طبیعت به عنوان مهمترین منبع با دید مکانیکی اصالت یافته و سرمایه و گنجی به شمار آمد که می بایست با ابزار عقلانیت شناخته شده و مورد بهره برداری قرار گیرد تا بتوان به پیشرفت و تکامل مورد نظر دست یافت و اگرچه نیچه باورها را به چالش کشاند، فروید تعقل را زیر سؤال برد، و ماکس وبر با تردید به پیشرفت آینده بشر نگرست، ولی در کشاکش این منازعات فکری، حاکمیت عقلانیت ابزاری غرب را به راهی کشانده بود که آنان را نیز وا می داشت تا از این منظر به نقد نظر پرداخته و نظریه پردازی کند.

در همین روزگار در شرق که از قدیم الایام مهد اشراق، عشق و عواطف انسانی و گرایشات نهان گرایانه بود نیز فلسفه، عرفان، دین و عقلانیت جوهری (ارزشی) سازگار با آنها اساس زندگی انسانها را تشکیل داده و همه چیز از منظر آنها موردنقد و نظر قرار می گرفت.

سیر حرکت یکسوگرایانه این دو تمدن (شرق و غرب) خواسته یا ناخواسته علی رغم نیاز آنها به تعامل پویا و مستمر با یکدیگر، آنها را در مقابل یکدیگر قرار داد که این تقابل نیز متأسفانه در بسیاری از موارد حرکت یکسوگرایانه را تشدید کرد.

عقلانیت جوهری اساس و پایه زیست اجتماعی را بر زندگی مسؤولانه مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی فراهم می‌آورد و از آنجا که معیارهای زندگی اجتماعی را به وسیله وحی و منطق با فطرت انسان‌ها توجیه می‌کند، حقیقت را می‌نمایاند و بر باید و نبایدها تأکید دارد ولی در مقابل عقلانیت ابزاری با تفکیک ارزش‌ها از واقعیت‌ها، به جای حقیقت، واقعیت محور است و به دنبال تعیین معیارهای زندگی اجتماعی از طریق جامعه است؛ این نوع از عقلانیت در پی شناخت و به کارگیری بهترین روش برای دستیابی به هدف است.

حاکمیت این دو نوع عقلانیت بر جوامع شرقی و غربی و تأکید بیش از حد بر آنها، بدون توجه به کارکردهای منفی مبتنی بر این حرکت یکسوگرایانه حدناشناس سبب شده است تا در شرق آرمان‌گرایی نه به عنوان نقطه آغاز بلکه اساس زندگی انسان شرقی، و عقلانیت‌گرایی نه به عنوان یکی از ابزارها و سازوکارهای تحقق آرمان‌ها و اهداف پیشرفت و تکامل انسان غربی بلکه به عنوان یگانه ابزار و مهمترین ساز و کار سعادت و بهره‌وری او به شمار آید.

انقلاب اسلامی در روزگاری پدید آمد که دین از عرصه زندگی اجتماعی به عرصه زندگی فردی کشانده شده بود و با پدید آمدن آن دیگر بار دین مدعی اداره زندگی بشر در هر دو عرصه گردید و با شکل‌گیری نظام جمهوری اسلامی ایران نیز اقتدار مورد نیاز فراهم آمد تا این ادعا با محک تجربه عملی آزموده شود؛ استقلال، آزادی، عدالت، معنویت و حاکمیت دین (اسلام) ارزش‌هایی بود که جامعه تحقق عینی و عملی آن را جستجو می‌کرد؛ نظام جمهوری اسلامی چارچوب و قالبی بود که می‌توانست این ارزش‌ها را در خود جای داده و با تمهید ابزارهای عقلانی، آرمان‌ها را تحقق بخشد. نظام اسلامی بایستی در بستری تحقق یابد که فرهنگی دیرینه دارد و با جهانی تعامل داشته باشد که آن نیز فرهنگ خاص خود را داراست؛ از این رو شناخت این دو یعنی فرهنگ ملی ایرانی و فرهنگ رایج جهانی و مشخص

کردن جایگاه و سهم این دو در این نظام نیز حایز اهمیت بسیار است. ویژگی‌های جمعیتی ایران و حاکمیت اقوام و طوایف مختلف در طول تاریخ، سنت‌گرایی از یک سو و احساسات و عواطف بویژه احساسات و عواطف قومی از سوی دیگر، سبب شده است تا امروز شاهد عقلانیت لازم در اداره امور نباشیم و مدیریت‌ها نیز "حساب‌الامری"، "سنتی"، "سلیقه‌ای" و به جای آنکه بر پایه برنامه‌ریزی، هدفگذاری و تصمیم‌گیری‌هایی مبتنی بر اطلاعات و آینده‌گرا باشد، بر پایه تجربیات شخصی، ذهنیت اشخاص و گذشته‌گرایی استوار گردد.

برنامه و برنامه‌ریزی در ایران

تاریخچه برنامه‌ریزی کلان توسعه در سطح کشور باز می‌گردد به پنج برنامه توسعه قبل از انقلاب که اگرچه به سبب وابستگی به غرب و به ویژه امریکا متأثر از عقلانیت ابزاری تدوین و اجرا گردید ولی به سبب بافت فرهنگی کشور و ویژگی‌های مذکور و علاوه بر آن استبداد داخلی به نهادسازی گسترده که لازمه دستیابی به توسعه پایدار است، نینجامید. پس از انقلاب نیز تجربه چهار برنامه را داشته‌ایم که در دو برنامه اول از نهادسازی غفلت شد ولی در برنامه سوم با توجه به اصلاحات ساختاری که اساس برنامه را تشکیل می‌داد تا حدی به این مهم توجه شد و از آنجا که بینش حاکم بر آن اصلاح حاکمیت و کارآمدتر کردن آن بود جهت برنامه به همین سمت نشانه رفته بود [۵ و ۴ و ۳ و ۲].

هر سه برنامه در دو چیز مشترک بودند؛ نخست فقدان چشم‌انداز روشن و مشخصی که سمت و سوی برنامه‌ها و کشور را در آینده به صورت واقع‌گرایانه، جذاب و انگیزشی نشان دهد و دوم سیاست‌های کلی که برنامه در چارچوب آن سیاست‌ها و بر مبنای آنها شکل گرفته و اجرا شود. در هنگام تدوین برنامه چهارم، دو امر عدمی مذکور جامه وجود پوشید و علاوه بر تدوین سند چشم‌انداز

بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ [۶]، دستگاه‌های اجرایی نیز براساس برنامه موظف شدند سه نوع سند توسعه‌ای فراهی، بخشی و استانی را متناسب با حوزه تحت پوشش تدوین کرده و در چارچوب آنها فعالیت‌های خود را سامان دهند. شرایط مذکور در سطح کلان کشور، دستگاه‌های اجرایی و مدیران کشور را وادار می‌داشت تا به جای فعالیت‌های مبتنی بر ذوق و سلیقه‌های خاص مدیریت و حاکمیت اراده‌های شخصی بر فضای ملی کشور و سازمان‌ها و نهادها به تفکر برنامه‌ای و برنامه روی آورده و تدوین آن در کانون توجه قرار بگیرد؛ ولی از آنجا که تفکر برنامه‌ای در متن فرهنگ جاری و دل و جان و ذهن آحاد جامعه جا نداشته و ندارد بیشتر برنامه‌ها نیز در همان سطح نظری و مدون باقی مانده و در اجرا باز هم حاکمیت از آن اراده مجریان بوده است و نه برنامه، و مجریان نه در چارچوب برنامه بلکه در چارچوب اجتهاد و اعتماد بر تجربیات شخصی خود عمل کرده و می‌کنند.

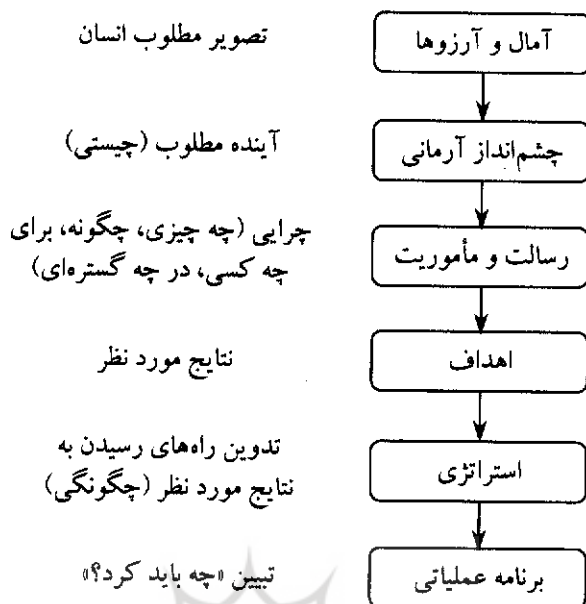
رویکردهای برنامه‌ریزی

اگر مدیریت را ایفای نقش فعال - در مقابل منفعل - به شمار آوریم، خواه این فعال بودن در قالب انطباق دادن خود با شرایط باشد یا تغییر دادن آن، مستلزم برنامه‌ریزی است و برنامه‌ریزی یعنی پیش‌بینی، تغییر و ساخت آینده؛ به دیگر سخن برنامه‌ریزی همواره با آینده سروکار دارد، خواه در رابطه با حل مشکل امروز باشد یا ساخت فردا، و در هر صورت نیازمند به چشم‌اندازی از آینده یا ایده و تصویری از آینده مطلوب است.

به طور کلی برنامه‌ها و سند‌های توسعه را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد؛ مسأله‌محور و چشم‌اندازمحور. رویکرد مسأله‌محور در بر دارنده بروز مسأله (ایجاد نگرانی)، فرایند حل مسأله (کاهش نگرانی) و حل مسأله (تثبیت وضع موجود و رفع نگرانی) است؛ در مقابل رویکرد چشم‌اندازمحور در بر دارنده ترسیم چشم‌انداز،

فرایند تحقق بخشیدن به چشم‌انداز (توانمندسازی) و تحقق چشم‌انداز است. برنامه‌ها و سند‌های توسعه‌ای مسأله محور ناظر بر شناخت مسایل و مشکلات جامعه و سازمان‌ها و ارایه راه‌کارهایی برای حل مسایل و مشکلات و رفع نگرانی‌های برخاسته از آنها در جامعه و سازمان است؛ در مقابل برنامه‌ها و سند‌های توسعه‌ای چشم‌انداز محور ناظر به تعیین یک چشم‌انداز آرمانی و تعیین راه‌کارها و فرایندهای عقلانی تحقق بخشیدن به آن است که مستلزم مواجه خردمندانه با چالش‌های فراروی است. در صورت موفقیت در اجرای برنامه با رویکرد چشم‌انداز محور توانمندی‌های فراهم آمده، برنامه‌ریزان و مجریان برنامه را برای ساخت و تغییر آینده آماده می‌سازد و بدین گونه می‌تواند گام‌های اساسی برداشته و عقب ماندگی‌ها و کوتاهی‌های گذشته را نیز جبران کنند.

باید توجه داشت که رویکرد چشم‌انداز محور در تدوین برنامه‌ها و سند‌های توسعه‌ای مستلزم برخورداری از تصور مطابق با واقع از خود و توانمندی‌های خود است و اساس آن بر آرمان‌گرایی، رؤیاها و آرزوهایی است که به وسیله عقلانیت ارزشی حد زده شده است. انسان بر پایه عقلانیت ارزشی و با استفاده از قوه تخیل و تصویرسازی از آینده، تصویری از آینده مطلوب را ترسیم کرده و آرزو و وضعیت ایده‌آل خود را مشخص می‌سازد و بر پایه آن یک چشم‌انداز آرمانی که مبین چیستی آن آرزو و ایده‌آل است را شکل می‌دهد تا در گام سوم رسالت و مأموریت خود برای تحقق بخشیدن به آن چشم‌انداز یا چرایی آن را مشخص سازد و در گام چهارم اهداف برخاسته از این رسالت و مأموریت تعیین شده و سرانجام راهبرد دستیابی به اهداف و انجام رسالت و تحقق بخشیدن به چشم‌انداز و رسیدن به آرزوی مورد نظر تدوین و تعیین می‌گردد.



نمودار ۱. فرایند عقلانی تبیین و تدوین سیر از آمال و آرزوها به فعالیت‌های اجرایی و عملیاتی

چشم‌انداز آرمانی ترسیم آینده‌ای واقع‌گرایانه، تحقق‌پذیر و جذاب و انگیزشی است و مشخص‌کننده آن است که ما می‌خواهیم چگونه باشیم و به کجا برسیم؛ چشم‌انداز آرمانی موتور محرک ما به سوی آینده است و دارای ویژگی‌های زیر است:

پرتال جامع علوم انسانی و مشاغلات فرهنگی

- انرژی بخش است؛

- تعهدزاست؛

- گذشته، حال و آینده را با یکدیگر پیوند می‌زند؛

- به رفتارهای ما معنا می‌بخشد؛

- یکپارچگی و وحدت و هماهنگی را به همراه دارد؛

- انگیزشی است و روحیه‌ساز؛

- بیانگر ارزش‌ها و گرایشات متعالی ماست.

چشم‌اندازها می‌توانند شخصی یا جمعی و مشترک باشند؛ چشم‌انداز شخصی تصویری است از وضعیت مطلوب و ایده آل فرد که دل و جان او را تسخیر کرده و فعالیت‌هایش را در جهت تحقق یافتن خود سامان می‌دهد و چشم‌انداز مشترک تصویر مشترک مطلوب و نیرویی است که افراد را به یکدیگر پیوند زده و فعالیت‌های آنان را در یک جهت قرارداد و توان مضاعفی برای تحقق بخشیدن به آنچه می‌خواهند خلق کنند عطا خواهد کرد [۲۶۷-۲۵۹: ۷].

ابزارهای عقلانی

چشم‌انداز آرمانی چستی و آنچه را که می‌خواهیم به آن برسیم یا باشیم پدید می‌آورد. نقش اصلی رهبران امروز نیز برای به حرکت در آوردن پیروان خود ارایه چشم‌انداز آرمانی مشترکی است که موتور حرکت پیروان و جامعه برای حرکت به سوی آینده مطلوب واقعی و جذاب و انگیزشی است. آنان باید پیروان را به سوی آینده و به جلو حرکت دهند و آنان را وادارند که به جایی بروند [۳۲: ۸]. برای رسیدن به این چشم‌انداز، تبیین چرایی و دستیابی به آن و نقش ما در این میان یعنی مشخص کردن رسالت و مأموریتی که برای تحقق بخشیدن به آن متوجه ما خواهد شد ضرورت دارد؛ تا اینجا نقش عقلانیت ارزشی کارساز و اثربخش خواهد بود ولی از این پس برای انجام این رسالت و تحقق بخشیدن به چشم‌انداز بایستی با تکیه بر عقلانیت ابزای چگونگی انجام کارها را نیز تبیین کرد که نقطه آغاز آن مشخص کردن اهداف استراتژیک و استراتژی‌ها یا راه‌های رسیدن و دستیابی به آنهاست. البته پیش از تعیین اهداف استراتژیک بایستی ارزش‌های اساسی که چارچوب فعالیت‌های ما را شکل داده و همواره مورد نظر خواهند بود نیز مشخص شود - که این نیز در حیطه عقلانیت ارزشی است - . پس از طی این مراحل است که باید به برنامه‌های عملیاتی، که مستلزم توجه داشتن به دو عنصر اساسی آن یعنی زمان و

هزینه است، روی آورد.

از آنجا که سازمان‌ها بعد مایی افراد و تبلور عقلانی شدن تمایلات انسان‌ها [۷-۱۸۶: ۹] را نشان می‌دهند و جامعه نیز استمرار و امتداد همین من یا فرد و سازمان‌هاست، بایستی بتوانند بر پایه آرمان‌گرایی و چشم‌اندازهای فردی به آرمان‌گرایی و چشم‌اندازهای مشترک سازمانی و ملی دست یابند؛ به دیگر سخن چشم‌اندازهای فردی را به چشم‌اندازهای مشترک تبدیل کنند تا احساس تعلق به دیگران شدت یافته و با توان و انرژی مضاعف به یکدیگر کمک کرده و رضایتمندی فردی و جمعی نیز حاصل آید. سازمان‌ها ابزاری عقلانی برای پردازش ورودی‌ها و تبدیل آنها به خروجی‌های مورد نظرند که در این میان نقش مدیر و نیروی انسانی در اختیار او بیش از تکنولوژی، ساختار، سرمایه و تجهیزاتی است که با استفاده از آنها برای تحقق بخشیدن به اهداف مورد نظر تلاش می‌کند؛ از این رو است که تحقق بخشیدن به بهره‌وری و ایجاد ارزش افزوده در گرو استفاده از بهترین روش است و بهترین روش نیز عقلانی‌ترین است.

متأسفانه آنچه تا به حال مشاهده شده این است که این فرایند عقلانی و ابزارهای تحقق آن در عمل کمتر مورد توجه قرار گرفته و رعایت شده است، و اگرچه در چندسال اخیر شاهد تدوین سند چشم‌انداز بیست‌ساله بوده‌ایم و سیاست‌های کلی که بایستی با توجه به آنها این چشم‌انداز در قالب چند برنامه توسعه‌ای پنج‌ساله تحقق یابد نیز تدوین شده است و برنامه چهارم نیز به عنوان نخستین برنامه در جهت تحقق بخشیدن به اهداف سند چشم‌انداز به شمار می‌آید ولی از آنجا که متأسفانه هنوز تفکر برنامه‌ای در بستر تحقق این برنامه‌ها جاری و ساری نشده است ضروری می‌نماید نخست فرهنگ کشور به عنوان بستر و زیرساخت توسعه ساماندهی شده و فرهنگ توسعه و تحقق اهداف سند چشم‌انداز را نهادینه کنیم و سپس با توجه به

نقش انکارناپذیر فناوری در علوم نوین و جایگاه برجسته علم و دانش در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی امروز به ساماندهی نظام اطلاعاتی - ارتباطاتی کشور مبادرت ورزیده و در لایه سوم به مشخص کردن استراتژی‌های اصلی در عرصه‌های اقتصاد، سیاست، فرهنگ و اجتماع اقدام کرده و پس از آن در لایه چهارم به تدوین سندهای فرابخشی، بخشی و استانی که در برنامه چهارم نیز به آن تصریح شده است پردازیم و این موارد نیز تحقق نخواهد یافت مگر آنکه تفکر جامع و نظام‌مند و استراتژیک را در میان دولتمردان و دست‌اندرکاران توسعه در کشور سریان داده و یادگیری مستمر که شرط لازم برخورداری از این نوع تفکر است را قرین آن سازیم و سرانجام آنکه به الزامات و تبعات سندها و برنامه‌ها نیز بیندیشیم و الزامات را بپذیریم و برای تبعات نیز آمادگی و تدبیرهای لازم را فراهم آوریم.

در پرسشی که از تمامی مدیران میانی یکی از سازمان‌های خدماتی کشور (صف و ستاد) به عمل آمده بود (به چه دلایلی استراتژی‌های مصوب در عمل اجرا نمی‌شوند؟) بیشتر مدیران دلایل زیر را به عنوان دلایل عدم اجرای استراتژی‌ها در عمل ذکر کردند:

۱. عدم اعتقاد راسخ مدیران عالی به استراتژی‌های مصوب؛
۲. عدم اعتقاد مدیران به علم بودن مدیریت و ناآشنایی آنها با علم مدیریت؛
۳. تمایل به آرمان‌گرایی بسیار در مقابل پرداختن به واقعیت‌ها؛
۴. عدم ثبات مدیریت‌ها؛
۵. عدم انطباق برنامه‌ها و استراتژی‌ها با شرایط واقعی جامعه؛
۶. عدم شناخت کافی نسبت به وضعیت موجود؛
۷. عدم توجه کافی به پرورش مجریان استراتژی‌ها و ویژگی‌های آنها؛
۸. عدم فهم مشترک از برنامه و استفاده از خرد جمعی؛

۹. عدم وجود عزم سازمانی برای اجرای استراتژی و ایجاد آن؛
۱۰. عدم مشارکت مجریان در تدوین استراتژی و در نتیجه عدم مقبولیت آن در عمل؛
۱۱. اهمیت داشتن استراتژی تنها در مرحله تدوین و از دست دادن اهمیت آن پس از تدوین (دلخوش بودن به برخورداری از استراتژی و خودنمایی کردن برای برخورداری از آن)؛

۱۲. تلاطم بسیار محیط سیاسی و تأثیرات آن بر تصمیمات سازمانی.

در بررسی دیگری که نگارنده برای شناخت نگرش مدیران و کارشناسان یکی از دستگاه‌های اجرایی کشور که نخستین سند نظام جامع توسعه در کشور را تدوین کرده و به تصویب هیأت وزیران رسانده است، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که آشنایی بیشتر افراد نسبت به سند کلی و اجمالی است و این شناخت به علت باور نداشتن به تحقق‌پذیری کار براساس برنامه و ضمانت اجرایی سند تفصیل نیافته است؛ به دیگر سخن افراد بر این باور هستند که همینکه شناخت اجمالی از آنچه انجام شده است داشته باشند کفایت می‌کند زیرا تغییر و تحولات محیطی، تغییرات مدیریتی و ... عواملی است که عملاً اجرای اینگونه برنامه‌ها و سندها را با مشکل مواجه می‌سازد و به همین سبب نظام اداری و دستگاه‌های اجرایی ما ظرفیت و آمادگی لازم برای تدوین سندها و برنامه‌های جامع و کار براساس آنها را ندارد، از این رو ضرورتی ندارد بیش از این به برنامه توجه کرده و با جزئیات آن آشنا شوند. شگفت آنکه یکی از مدیران بلندپایه در این عرصه در مصاحبه‌های مطبوعاتی خود پیش از تدوین سند اظهار کرده بود که این سند هم در صورت تدوین مانند سندهای دیگر بدون استفاده خواهد ماند. از سوی دیگر نتایج به دست آمده نشان دهنده آن است که کسانی که در تدوین سند همکاری و مشارکت داشته‌اند آشنایی تفصیلی تری با سند داشته و نسبت به اجرای آن نیز نظر مثبت دارند و با امیدواری نسبت به تحقق آن

اظهار نظر کرده‌اند ولی وجه اشتراک همه پاسخ‌دهندگان این است که نقش گرایش‌های سیاسی و عقاید شخصی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در اظهار نظرهایشان نسبت به سند را بسیار می‌دانند و بر این باورند که مواجهه افراد منتقد بویژه با نگرش منفی نسبت به سند بیش از آنکه علمی و عقلانی باشد سیاسی و احساسی است؛ نکته قابل توجه این است که با وجود آنکه بر پایه این سند، قانون و الزامات حقوقی تحقق یافتن آن تدوین شده و براساس این دو، برنامه‌های راهبردی توسعه استانها و بخش‌های مختلف آن نیز فراهم آمده است و این فعالیت‌ها چند سال همه اذهان دست‌اندرکاران عرصه مذکور و بودجه قابل توجهی را به خود مشغول ساخته بود به ناگاه با تغییر مدیریت همه چیز مسکوت مانده و متوقف می‌گردد و تنها بخش‌هایی از آن با منطق خاص خود مورد توجه قرار می‌گیرد.

شواهدی از این دست نشان می‌دهد که هنوز تکیه بر عقل و فن و فرهنگ "خودم" بر عقل و فن و فرهنگ "خودمان" و "دیگران" ترجیح دارد و این نیز نافی عقلانیتی است که ماهیت آن جمعی و همگانی یا توجه کردن به ما به جای من و خودمان و دیگران به جای خود است. این نوع از عقلانیت نیازمند فراگیری و اکتسابی است، و کسانی که استعداد یادگیری را از دست داده یا بدهند نمی‌توانند از آن بهره‌مند شوند، و اگرچه به دنبال بهترین روش انجام کار است ولی هیچ روشی را بهترین نمی‌داند زیرا همواره می‌توان روش بهتری نسبت به آنچه وجود دارد را یافت. بیشتر آنچه بر زبان مسؤولان و غیر مسؤولان جاری و ساری است، سخن گفتن از باید و نبایدهاست و نه چگونگی تحقق آنها؛ چگونگی تحقق یافتن باید و نبایدها یا آرمان‌ها، چشم‌اندازها، رسالت و ارزش‌های اساسی و اهداف همگی در گرو عقلانیتی است که در لباس مدیریت تجلی می‌یابد. عقلانیت مهمترین پارادایمی است که بر تمامی تئوری‌های مدیریت حاکمیت داشته و دارد [۴: ۱۰]؛ عقلانیت در این معنا مستلزم طی مراحل و در نظر گرفتن فرایندهایی است که برای دستیابی به

آمال و آرزوها و تحقق بخشیدن به چشم‌انداز، رسالت و مأموریت و اهداف مورد نظر اجتناب‌ناپذیر می‌نماید و سلیقه‌ای نیست و گونه‌ای مشارکت جمعی را می‌طلبد که در جامعه امروز ما امری است که نیازمند شناخت، درک و امعان نظر بیشتر است.

نتیجه‌گیری

بررسی اجمالی فرهنگ توسعه در غرب و شرق نشان دهنده آن است که مبنای توسعه در غرب بر پایه عقلانیت ابزاری شکل گرفته و دولت و سازمان‌ها و مدیریت منبث از آنها میراث این نوع عقلانیت به شمار می‌آید؛ از آنجا که به سبب حاکمیت عقلانیت جوهری یا ارزشی در شرق و بویژه در کشور ما این نوع از عقلانیت کمتر رایج بوده و جنبه همگانی یافته است در مدیریت‌های ما نیز خلل‌هایی همواره مشاهده شده که دستیابی به اهداف مورد نظر همواره آن گونه که بایسته و شایسته است تحقق نیافته است؛ همچنانکه در غرب نیز به سبب مهجور ماندن عقلانیت ارزشی، عقلانیت ابزاری حاکم بر جوامع غربی هم با وجود موفقیت‌های بی‌شماری که به همراه آورده است مشکلات و مسایل بسیاری را نیز فرا روی آنها نهاده است.

کوتاه سخن آنکه دستیابی به اهداف مورد نظر و دستیابی به توسعه پایدار بایستی با تکیه بر هر دو نوع از عقلانیت (ارزشی و ابزاری) که در منطق فرهنگ ایرانی - اسلامی قابل جمع و تبیین است و بر پایه برنامه‌ریزی با رویکرد و چشم‌انداز محور مورد توجه قرار گیرد تا بتوان با ترسیم یک چشم‌انداز آرمانی و به کارگیری ابزارهای عقلانی که مستلزم ساماندهی لایه‌های مختلف توسعه در جامعه است جامعه را به اعتلای بایسته و شایسته خود رهنمون شود.

منابع

- [۱] لاهوری، اقبال. ۱۳۷۰. اسرار خودی و رموز بی خودی، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی
- [۲] قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۷۶. سازمان برنامه و بودجه.
- [۳] قانون برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۷۷. سازمان برنامه و بودجه.
- [۴] قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۷۸. سازمان برنامه و بودجه.
- [۵] قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۸۴. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- [۶] سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران.
- [۷] پیتر سنگه. ۱۳۷۷. پنجمین فرمان، ترجمه حافظ کمان هدایت و محمد روشن، چاپ دوم، سازمان مدیریت صنعتی.
- [8] Kouzes J.M. & Posner B.S. 1987. The Leadership Challenge: How to get Extraordinary things done in Organization. Sanfrancisco: Jossey – Bass.
- [9] Homans, George C. 1950. The Human Group. New York: Harcourt.
- [10] Scott, G. William & Mitchell, R. Terence 1972. Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis, 2ed, Irwin, Inc.