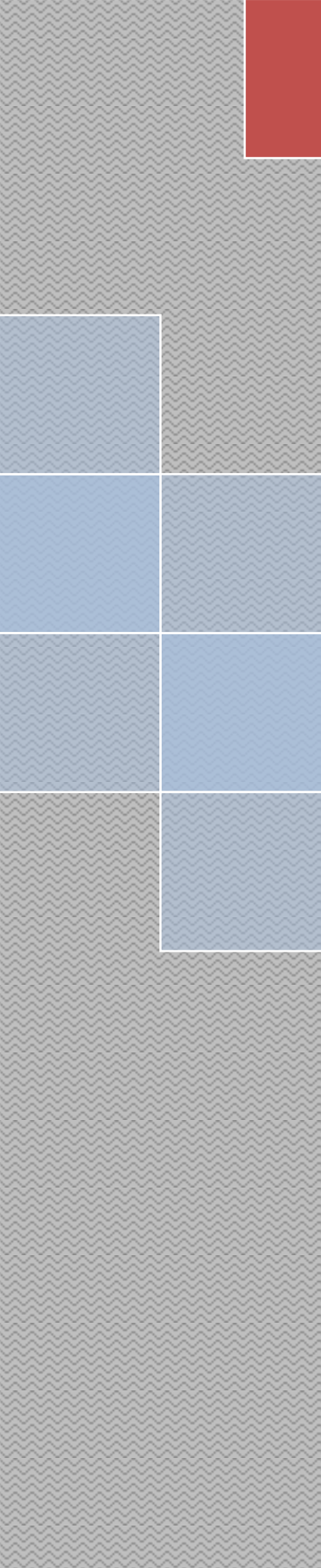


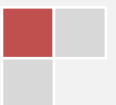


مدیریت ممنوعیت و محدودیت

الگوی با مفاهیم تخریب و تحریف بستر زیست

Limitation and Prohibition
management

تبیین: احمد علینقی



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳	پیش گفتار.....
۴	مقدمه.....
۷	مفاهیم مدیریت تحول گرا و طراحی ساختار توسعه گرا.....
۹	استفاده از مصادیق فلسفی در ابعاد اجتماع شناختی و مدیریت اجتماعی.....
۱۱	هستی شناختی اجتماعی.....
۱۲	معرفت شناخت اجتماعی.....
۱۲	روش شناختی اجتماعی.....
۱۴	تبیین مدیریت در فراگردی از نگرش نظری تا اجرای عملی.....
۲۱	چیستی فرهنگ مدیریت.....
۲۲	تاثیرات متقابل نگرش مدیر با نگرش موجود در سازمان و اجتماع.....
۲۳	عوامل موثر در نگرش.....
۲۴	فرهنگ / ایدئولوژی - دین.....
۲۵	آموزش / خانواده و محیط.....
۲۶	عناصر تنظیم کننده جامعه.....
۲۸	رویکردهای خطا در نظر و عمل مدیران.....
۳۱	چیستی و چرایی مدیریت ممنوعیت و محدودیت.....
۳۷	مبانی نظری مدیریت ممنوعیت و محدودیت.....
۴۱	سوگیری ضد اجتماعی مدیریت ممنوعیت و محدودیت.....
۴۳	نتیجه: با بازتاب نیازهای فردا.....
۴۳	تحول در نگرش.....
۴۴	الگوهای بومی ساخت گرا.....
۴۶	اصلاحات فرایندی الگوی ریاست به مدیریت.....

پیش‌گفتار

بی‌تردید برنامه‌ها و شیوه‌های «فرمانروایی و اداره» در دو حوزه حکومت و سازمان در دوران حاضر و عصر پیش‌رو، بسیار متفاوت با شیوه‌های رهبری و اداره در دوران گذشته می‌باشند. اگر در قدیم معیار اقتدار حکومتی یا سازمانی، توانمندی‌های رزمی و یا سلوک زورگویی و ستمکاری بود، اما این موضوع درحال حاضر خیلی جایز نیست. انسان امروز در عصر روشنایی و صلح، با حذف مبارزه بازوان و اقتدار حاکمیتی، میدان رزم را به تقابل اندیشه‌ها و ذهن‌ها سپرده است. پدیده اجتماعی مدیریت همان عنصر لازمه برای سامان‌دهی میدان‌های سیاست و کار سازمانی در همه عرصه‌ها بوده و سازه‌ای است تا با دستگیری از آن، به خوبی و درستی بسترهای زندگی را هدایت و راهبری کنیم.

این نوشته برآنست که با تبیین و تحلیل دو خط اداره و مدیریت، تفاوت‌های ماهوی و مفهومی آنان را به رخ بکشد. هرچند که شاید در اصل قضیه، بسیاری از صاحب‌نظران تفاوت فاحشی مابین مدیریت و اداره قایل نباشند و جایگاه آنان در سلسله مراتب سازمانی را دقیقاً موید و معرف آنان تصور نمایند. ولی به درستی چنین نبوده و مبانی و شالوده‌های مدیریت و اداره اختلافات بنیادین نسبت به یکدیگر دارند. در توضیحات پیش رو با طرح مباحثی متقن و مستدل، تبیین خواهیم کرد که اداره سبکی است که در گذشته مانده، ولی مدیریت سبکی برای فرداست. مدیریت، پروازی از معنای مرسوم اداره و سرپرستی با درک انگاره‌ها و مفاهیمی از جنس نتیجه‌گیری و اثربخشی کارآمد در حوزه کار و عمل است. و درواقع هدف نشانه در «اداره» دقیقاً اداره کردن و چرخانش یک مجموعه است. اما هدف نشانه در مدیریت، مفهومی است که نتیجه‌گیری هدفمند، اثربخشی همه جانبه و سودمندی ابعادی برای تمامی ذینفعان را دنبال می‌کند. پس با این ترتیب بی دلیل نیست که بگوییم، اداره می‌تواند ماهیتی برخوردار از مبانی و پایه‌های زور و اقتدار را دارا باشد، ولی به جد این موضوع در مورد مدیریت صادق نبوده و نمایه‌های مدیریت، بر نیک رفتاری و مطلوبیت نهادی مبتنا دارند. البته بی راه نیست که در این وادی، قرار است نقش همگونی و همسانی دو برنامه اداره و مدیریت ممنوعیت و محدودیت را نیز به نمایش گذاشته و با طرح مطالبی محکم، اختلاف و تمایز این دو را با مدیریت‌گرایی اصولی ترسیم و تفهیم نماید. پس در این میان مسلم آنست که مدیریت محدودیت و ممنوعیت نیز به عنوان الگویی انحراف یافته از مدیریت‌گرایی اصیل و واقعی، فراگردی هم‌شانه با اداره داشته و این نوع مدیریت تخریب‌گر، دقیقاً با مبانی نظری و عملی ستم‌وارگی و ارباب و فشار سازمان یافته برپا می‌شود. کشف و پیدایی این نوع مدیریت بر بستر کار و عمل نیز سخت نبوده و با اندک دقت ژرف بر سیاست‌های کاربردی و همچنین واکاوی فرایندهای عملیاتی در هر نوع سازمان و یا حکومت سیاسی، به آسانی قابل درک و فهم است. این نوع مدیریت همان راه اداره کردن با هر ابزار است و رفتارهای مدیریتی و شیوه‌های چرخانش در این نوع مدیریت، دقیقاً مغایر و متضاد با مدیریت اصولی می‌باشند.

مقدمه

در گذشته و گذشته‌های دورتر، الگوها و نظام‌های حاکمیتی بیشتر بر فشار و ارباب قرار داشتند و هیچ حاکمیت فرمانروایی، به مبانی انسان‌گرایی عمل نمی‌کرد. یعنی در همه حال مراودات و ملاک‌های انسانی در رابطه‌های بین مردم و حاکمیت‌ها وجود نداشت و حاکمان با ایجاد حکومت‌های مطلقه، ماهیت ضد‌مردمی می‌یافتند. اگر این گونه رابطه‌ها اصلی‌ترین برنامه حکومتی و سیاسی درون اجتماعی بودند، در کنار آن رابطه بین حکومت‌ها و سرزمین‌ها هم رابطه جنگ و چیرگی و غارت بود. حاکمان و مردمان هر سرزمین و هر تمدن با تسلط بر دیگر مردمان و سرزمین‌ها بود که نیرومند و توانا می‌گردیدند و با این ترفندها ضمن توسعه زمین و منابع، به ماندگاری نیز می‌رسیدند. در نتیجه هر ملت و حاکمیتی که توانمندی و صلابت کمتری داشت و در برابر هجوم ملت قوی‌تر شکست می‌خورد، قاعدتا ملت مغضوب، اسیر و نابود شده لقب می‌گرفت. و چه بسا تمدن‌های بزرگی در این راه از بین رفتند و چه تمدن‌های کوچکی بودند که بزرگتر می‌شدند. این مناسبات و معادلات صرفا برای تاراج و کسب منابع بیشتر و بهتر انجام می‌گرفت. پس معیار زیست در این بود که قدرتمندها با ابزار زور و فشار و یا ترفندهای مکارانه بر ملت خود چیره و غالب می‌گردیدند و همینطور با ایجاد فضای ارباب و وحشت، مردم کشور خود را به انقیاد می‌گرفتند. اینان با همین حيله و نیرنگ و به توسط همان توان داخلی (که بازهم از مردم کشور ریشه می‌گرفت)، بر دیگر ملت‌ها و کشورها نیز پیروز می‌گشتند. در این شکست و پیروزی‌ها، منابع ملی ملت مغلوب و عاجز توسط پیروزان به یغما می‌رفت و غایت مردم شکست خورده نیز اسارت، فلاکت و یغمای منابع میهنی بود.

هرچند جوهره این مدل زیست، اقتدار و صولت فردگرایی و احاطه فرد یا گروهی بر جامعه بود و مردم یک کلونی اجتماعی دقیقا در نقش یک محکوم فرمانبر در خدمت فرد حاکم و فرمانروا بودند، اما در دوران معاصر که عصر غنچگی و تجدد اندیشه‌های نوین و مدرن خوانده می‌شود، افکار کهنه و مرتجع جایی در نزد بشر نوگرا و آزاداندیش ندارند و مظاهر تمدنی و گفت‌وگمانی گذشته‌گرا و مندرس باطل گردیده‌اند. و چه بهتر است که این نمایه‌های پوسیده و فرسوده و مظاهر تحجر و عقب ماندگی، بدون خریدار بمانند و فردی را نیابیم که به کهنه‌پرستی و گذشته‌گرایی گرایش داشته باشد. البته درواقعیت موجود، بشر در هر حالت بشر است و کهنه‌پرستی و سنت‌گرایی جز ذات ماهوی او هستند. اما نخبگان و اندیشه‌ورزان زیادی هستند که در این راه برون رفت از گذشته و امروز کوشا می‌باشند و تمام کوشش خود را بکار می‌بندند تا به هر صورت و طریق ممکن از عقب‌ماندگی و تحجر فرار کنند و جامعه انسانی را به انسان‌گرایی و نوآفرینی هدایت نمایند.

بزرگترین رخداد تاریخ بشر در این راستا، همانا رنسانس صنعتی - اجتماعی در غرب بود. دراصل پس از قرون وسطی و طی رنسانس اجتماعی و انقلاب صنعتی، اداره‌کنندگی حاکمیتی در جهان تغییر اساسی یافت. نوزایی اندیشه‌ها و انقلاب صنعتی، تمدن اروپا و غرب را دگرگون ساخت و هویت نوینی از زندگی و زیست را ارایه نمود. در همین موازات به جهت پیشرفت و استیلاي الگوهای غربی، هژمونی نظری و ذهنی غرب در سطحی گسترده بر جهان مستولی گردید. به همین علت بود که بسیاری از کشورها، انقلاب صنعتی را درک کردند و با هویت بخشی علم و صنعت در نظام زیست خویش، آرایه‌های نوینی

را به متن جامعه خود منتقل نمودند و سعی کردند در کورس پیشرفت اجتماعی بمانند. در مقابل نیز کشورهایی بودند که نتوانستند با تحول صنعتی همراه گردند. لذا این کشورها از کورس توسعه بستری در نظام جهانی عقب ماندند؛ و درگیر در مشکلات موجود خود، آینده را برای خود مبهم تر کردند. آنهایی که با صدای انقلاب صنعتی از خواب بیدار نشدند ملت‌های توسعه نیافته کنونی لقب گرفته‌اند (لستر تارو، ۱۹۳۸). اینک با گذشت سه صده از انقلاب صنعتی، بار دیگر با ورود به عصر نت، آرایه‌های فرامدرنیته بر بستر گیتی جولان می‌دهند. و می‌بینیم که تمدن‌های پیشران در جهان، تکنولوژی‌های زیستی-مدیریتی نوینی را به صحنه زندگی و کار وارد کرده‌اند. خوشبختانه بسیاری از کشورهایی که توسعه را درک نموده و به تبعیت از پیشرفت تکنولوژیک جهان غرب، گام‌های موثری را در جاده نوگرایی و تحول برداشته و الگوهای مدیریتی توسعه‌گرا را با نگاه ایجاد تحول اثربخش آغاز نموده‌اند. مدیران توسعه‌خواه این جوامع با نگرش رویکردی نوباوه مربوط به عصر نت، به شکست دیوارهای تحجر و نمادهای سنتی پرداخته‌اند و راه نوسازی جامعه و نوسازی نظام زیست را در اندیشه‌های نوگرا و تحول‌گرا می‌جویند. لذا به همین دلیل است که کشورهای عقب مانده از جریان شتابنده توسعه و پیشرفت، الزام دارند برای فرار از وادادگی و تهدیدهای محیطی، از "حال" بگریزند و با انتخاب گفتمانی جدید "آینده دیگری" را پویش نمایند. بر همین منوال سخنان تارو نمود تازه‌ای در این عصر پیدا کرده‌اند: "اکنون صدایی دیگر در راه است؛ آنهایی که گوش خود را بر این صدا می‌بندند بطور مسلم حاشیه نشینان فقیر دنیای فردا خواهند بود". اگرچه سخنان تارو مربوط به قرن گذشته است، ولی این سخنان در امروز نیز سرایت دارند و می‌توان در نقشه راه و ساخت الگوهای زیست امروزی نیز به آن استناد نمود. عصر ما بستر زایش سازه‌های ذهنی جدید در فراروی انسان و اجتماع است. و اگرچه گفته می‌شود؛ گذشته چراغ راه آینده است، ولی در واقع هرآینده گسستی از امروز و هر امروز گسستی ماهوی از گذشته دارد. زیرا که هیچ مشابهتی مابین سه دوره «گذشته- امروز- فردا» وجود ندارد و انسان این عصر و اجتماع او نیز هیچ وجه مشابهتی به مانند گذشته ندارند و عصر کنونی پرشتاب به سوی فردا وارد می‌گردد. مفهوم سخن اینست که گذشته را فراموش شده بدانیم و هر لحظه در فکر ورود به آینده باشیم و طرح زیست خودمان را بر اساس آینده ترسیم کنیم. این گفتمان توقف نداشته و همانطور که عصر مدرنیته ماندگاری نداشت و عصر فرامدرن به راحتی حاصل شد؛ عصر نت نیز ایستا نیست و عصر آینده با آرایه‌های مخصوص به خود در نزدیکی قرار دارد. لذا اداره دنیای امروز خیلی آسان نبوده و «الگویی برای گذار به سوی آینده» را طلب می‌کند. مدیریتی که با هرگونه مدیریت پیش پا افتاده و اداره‌کنندگی معمولی فاصله عمیق داشته باشد.

به واقع همین اندیشه‌های نوزا و دگرگرا می‌باشند که عرصه‌های علم و دانش را بر روی تمامی عناصر اجتماع در سیاره خاکی واگشوده‌اند و بسترهای نظام زیست و سامانه‌های فرهنگی، اجتماعی، هنری، سیاسی، اقتصادی و به خصوص پایانه‌های اداره‌کنندگی را تمام عیار متحول و متطور نموده‌اند. به همین جهت است که یقیناً کلیه بسترهای اجتماع و هر عنصر عملیاتی و کارکردی در سامانه زیست، باید توسط مفهومی با نام مدیریت اداره شوند؛ تا نیکی حاصل شود. خانواده، مدرسه، دانشگاه، رسانه، بیمارستان، شهرداری، گورستان، بنگاه‌های اقتصادی، آتلیه‌های هنری، احزاب سیاسی و یا هر تشکیلات دیگر همگی به صورت سازمان تشکیل شده‌اند. هر سازمان با هر رویکرد و ماهیت وجودی مانند فرهنگی، هنری، سیاسی،

اقتصادی و یا هر وجه دیگر، از تشکیلات مدیریتی بهره می‌برد و اگر این سازمان‌ها با عناصر مدیریتی اصولی آراسته نگردند، قطعاً نمی‌توانند بازدهی و کارآمدی مناسبی بروز دهند. البته در اصل این نوشته بدنبال بررسی و طرح کلان مفاهیم در مورد چیستی مدیریت‌گرایی نیست، بلکه با نگاهی کلی و مختصر به مفهوم مدیریت، تلاش دارد خروج از مدیریت واقعی و قلب‌شدگی مدیریت را وصف نموده و در معنایی کلی مفهوم این خروج را در الگوواره‌ای با نام «مدیریت ممنوعیت و محدودیت» بیان و ترسیم نماید. زیرا نویسنده برآن است که یکی از بازخورهای خروج از مدیریت اصیل، یقیناً ورود به کانالی با نام «مدیریت ممنوعیت و محدودیت» است.

اما برای آنکه مفاهیم مدیریت بر مبنای ممنوعیت و محدودیت به درستی منعکس گردند، لازم می‌نماید در باب مفاهیم و معانی مدیر و رییس و همچنین تفاوت ماهوی مدیریت با اداره کنندگی صرف (یا همان ریاست) توضیحاتی مفصل ارائه گردد. لذا برای آنکه هیچگونه شبهه و شائبه‌ای برجا نماند، با توضیح دقیق در باره تمایز و تفاوت "مدیریت" و "اداره"، درصدد است مفهوم اصیل و جوهری چیستی مدیریت را در سه بعد هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی (معرفت‌شناسی) و روش-شناسی رصد نموده و مفهوم جامعه شناختی مدیریت را به ذهن خواننده منتقل نماید. نویسنده در نظر دارد با طرح مفاهیم واقعی و اصیل چیستی مدیریت و توضیح تفاوت نقش مدیر با رییس و تفریق نقشه راه این دو، خطاهای رخدادی در بستر جامعه انسانی و به ویژه در بستر جامعه ایران را به نقش بکشد. و همینطور به صورتی روشن و واضح بیان نماید که این نوع نگرش و دیدگاه در فرهنگ سرزمینی ایران است که سبب اصلی این پیشامدها می‌باشد و اگر امروز در حوزه جامعه شناختی و جامعه ساختی ایران دچار مشکل و مسئله جدی هستیم، دقیقاً ریشه در نوع نگرش و نظر ما ایرانیان داشته و به همین علت است که قابلیت و توانمندی ساخت را از ما گرفته است. متأسفانه بوم ایران زمین به جهت گرفتاری در بن‌بست‌های فرهنگی و ایستایی نگرش در نمادهای سنتی تاریخی، نتوانسته نوزایی و دگرگرایی را در اندیشه سرزمینی رایج نماید، لذا پتانسیل همگامی با جهان از ما گرفته شده و امروز در سوگ زمان از دست رفته نشسته‌ایم. اما به واقع امروز نیز دیر نیست. همانطور که نویسنده اعتقاد راسخ دارد که آفت و عارضه اصلی در فرهنگ اجتماعی و فرهنگ مدیریت سرزمینی ایران همانا نوع نگرش کلان اجتماعی- تاریخی ماست که نوع مدیریت ممنوعیت و محدودیت را حاصل گردیده است. برآن نیز هست که این تحول نوگرایانه در بستر ایران زمین شدنی است. ولی به شرطی که در سه حوزه هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی جامعوی، مطالعه دقیقی بر بستر ایران زمین صورت گیرد و در نهایت راهکارهای بومی- ایرانی برای این سرزمین تجویز گردد. اعتقاد دارم الگوواره ناپسند مدیریت ممنوعیت و محدودیت، آفتی بزرگ در زمینه مدیریت اجتماعی ایران زمین است که مانند خوره بر کالبد نظام زیست سرزمینی ایران چسبیده و فرهنگ مدیریت ملی را به انحراف و نیستی کشانده است. این الگوی ضداجتماعی حتی پتانسیل بالایی برای تحریک احساسات و هیجانات کاذب انسانی داشته و با تولید بستر انحراف اجتماعی، عناصر استرس، روان پریشی، انگیزه‌های دروغین، بزه و خطای ابعادی را به وفور به انسان و جامعه انسانی تزریق می‌نماید. و به راستی خروج از این بن‌بست دقیقاً درگروی شکستن مفاهیم کهنه‌گری در نگرش و واکاوی عناصر راستین مدیریت ایرانی حول چند محور مانند: انسان دوستی، اصلاح نوع نگرش و نگاه، جهانی عملی، مردم

پذیری و آزادی‌های مدنی است. ضمناً به منظور اجتناب از تطویل نویسی و تکرار کلمات، در بیشتر موارد جمله مدیریت ممنوعیت و محدودیت با صورت م.م.م. نوشته می‌گردد.

مفاهیم مدیریت تحول‌گرا و طراحی ساختار توسعه‌گرا

از دیر باز سیر تطور و تغییر در مفاهیم و معانی اداره و بروز انواع سبک‌های اداره و مدیریت، چالش‌ها و فرصت‌های زیادی را برای کلیه تحرکات انسانی و اجتماعی ایجاد نموده و اندیشه‌ورزان عرصه مدیریت اجتماعی و سازمانی برآن بوده‌اند تا الگوهای جدیدی که سازگاری بهتری با نظم موجود در جهان دارد را پیاده نمایند. شاید در گذشته‌های نه چندان دور انواع الگوهای مدیریتی و سازمانی، همچون الگوی علمی تیلور، الگوی کلاسیک فایول و الگوی بوروکراتیک ماکس وبر منطبق با زمان بودند و توانستند در قالب رویکردهای سنتی درونی، پاسخگوی نیازهای زمینه‌ای در متن جوامع آن روز گردند. ولی در شرایط فعلی و در این دوره از زمان، آن الگوها به تنهایی پاسخگوی وضعیت جدید نیستند و مدل‌های نوینی از مدیریت را لازم می‌نماید. البته اقتباس از آن الگوها هنوز هم ادامه دارد و کماکان از آنان استفاده می‌گردد. اما به واقع با تغییر زمان و دگرش وضعیت زندگی، نیاز به الگوهای جدید اجتناب ناپذیر می‌نماید و در همین راستا نیز الگوهای سازمانی و مدیریتی تازه نیز یک امر بدیهی است. اگر در آن دوران الگوهایی مانند فایول، وبر و تیلور الگوهای غالب بودند، اما امروز الگوهای منعطف و سازگار با محیط و شرایط، سبقت گرفته‌اند و الگوهای مکانیکی و مدرسه‌ای ارزش خود را از دست داده‌اند. این موضوعی ناگزیر است و نمی‌توان از آن چشم پوشی نمود. چراکه زمان در حال گذر است و نمی‌توان زمان را در لحظه‌های خاص و دلخواه متوقف نمود. بدین جهت است که در این عصر الگوهایی با ماهیت سیستمی و اقتضایی بهترین الگوها تصور می‌گردند و این الگوها هویت و قابلیت تغییر برای هر شرایط را دارا هستند.

درواقع این الزامات در حوزه‌های مدیریتی و سازمانی، ضروریات با اهمیتی در راهکارهای اداره و گرداندگی در جهان و همینطور در ایران هستند. نخبگان نظری و مدیران اجرایی در کشورها نقش اصلاتی در این موضوعات را دارند و آنان هستند که وظیفه تولید نظریه و اجرای مطلوب را برعهده دارند. پس همانطور که مسلماً هر جامعه‌ای نیازمند الگوهای بومی و منطبق با شرایط محیطی- فرهنگی است؛ لذا پرواضح است که این وظیفه خطیر برعهده فرهیختگان و نخبگان همان جامعه می‌باشد. آنان هستند که وظیفه و تعهد دارند بر ساختارریزی تحول‌گرا و مدرن کوشا باشند و تمامی هم خود را معطوف به ایجاد فرصت‌ها و موقعیت‌های توسعه‌گرا نمایند. اما دراصل این نیازها برآورده نشوند، مگرآنکه گفتمان ملی در جامعه تغییر یابد و گفتمان میهنی نوگرایانه و نوسازانه بر بستر کشور جاری گردند. اما چه باید کرد که این گفتمان اول: تولید گردد و دوم: توزیع و ترویج گردد. بدیهی است که در درجه نخست باید قابلیت‌های نخبگی وجود داشته باشد؛ تا سپس ظرفیت‌های پذیرش ملی- میهنی فراهم گردد. براین اساس است که باید بستر نخبگی مهیا شود و نخبگان خوش فکر نظریه‌پردازی مفید انجام دهند؛ و آن‌گاه نوبت مدیران است که قابلیت‌های عملی و اجرایی را تقویت کنند. این پروسه فرصتی است که نخبگان نظری و مدیران اجرایی دخالت موثر در قدم به قدم آن دارند و توده‌ها نیز در تبعیت از آنان است

که نقش خود را با پذیرش نظر و عمل آنان نشان می‌دهند. برای روشن شدن موضوع در این گام واره و حصول به شرایط مناسب و متعارف، به دو مورد مهم اشاره خیلی مختصر و مفید می‌گردد :

۱. اگر نگاه و نگرش و فرهنگ میدانی یک جامعه بر اصول ساخت‌گرایی قرار نداشته باشند و نگرش و فرهنگ ملی-میهنی گرفتار آفت‌های آسیب رسان باشند، قطعاً میدان جامعه آمادگی و ظرفیت پذیرش تحولات و تغییرات اصلاح‌گرایانه را نخواهد داشت. براین مبناست که فرهنگ نگرشی و درست دیدن اصل اول در حوزه تحول‌گرایی اجتماعی می‌باشد.

۲. چنانچه نگرش و فرهنگ مردمی در مسیر درست قرار داشته باشند و نگاه واقع بینانه بر جامعه حاکم باشد. بی‌شک جامعه سیر مردم‌گرایانه خواهد یافت و هیچ خطا و انحرافی ایجاد نمی‌گردد. پس دراین صورت است که نخبگان جامعه با تدارک و خلق و توسعه الگوهای منعطف و مطلوب، درنهایت الگوهای سازمانی و مدیریتی مطلوب را در جامعه جاری می‌گردانند.

اینک با وجود ضرورت تغییر در دو حوزه عمل و نظر که در بالا اشاره شد، بر این نظریه قطعیت حاصل است که تغییرات اساسی و بنیادی در جامعه و سازمان ایجاد نمی‌گردد، مگر آنکه اول تغییر را به بسترهای نگرشی و نظری کشاند تا سرانجام تغییر به عرصه‌های عمل نیز رسوخ نماید. نیازهای این عصر مدل‌های مدیریتی تحول‌گرا و الگوهای سازمانی منعطف در حوزه‌های کلان و جز هستند و اگر قرار باشد به این تحول‌گرایی بنیادی در همه عرصه‌ها برسیم، «باید در این عصر فکر کنیم و با پدیده‌های این عصر زندگی کنیم، اما نگاهمان به آینده باشد». یعنی در عصر کنونی با عبور از نظریات و تفکرات گذشته‌گرا، مدل‌های سازمانی، نهادی، دولتی و حاکمیتی را همراه با عصر موجود و بنابر مناسبات این عصر و عصرهای آینده را چینه‌ریزی کنیم. البته روشن است که ذات بشر همیشه در درک و دریافت نوگرایی و نواندیشی آمایش ذهنی نداشته و بسیاری از مردمان و افرادی که به آرایه‌های گذشته و کهنه مقید می‌باشند و از تغییرات رویکردی برای آینده‌پژوهی و تحول زندگی خود در آینده به شدت وحشت دارند. این موضوع هم بدان جهت است که ذهن توده‌گری تمایل بیشتری به حفظ داشته‌های معمول داشته و ترس از نوآوری و نوسازی ذهن آنان را مغشوش و مشوش می‌نماید. این آدمیان میانه خوبی با تغییر و عوض شدن ندارند و دل به حال و کنون می‌بندند. و چون حال و کنون در هر لحظه به گذشته گرایش دارند و مظاهر حال و اینک به زودی به هویت گذشته مبدل می‌گردند (زیرا که زمان حال در لحظه آینده به گذشته سپرده می‌گردد)، لذا افکار آنان گذشته‌گرا قلمداد می‌شود و در مقابل آن، افکاری نو شمرده می‌شوند که مدام در پویش آینده باشند و آینده را بیابند. آینده نیز یعنی عبور و فاصله گرفتن از مظاهر و تفکرات امروزی و صددرصد گذار قطعی از اندیشه‌ها و نمایه‌های زیستی وابسته و مربوط به گذشته است.

با این وصف در این وانفسا، مدیران و فرهیختگان هر جامعه تکلیف و وظیفه دارند تا اندیشه‌ها و آرایه‌های نوگرا و نوباوه را بر بستر جامعه بریزند و جامعه را به سمت نوین‌ها و جدیدها هدایت کنند. هم و کوشش آنان همان قابلیت‌ها و توانشی است

که جامعه را به سمت آینده و نوسازی راهبری می‌کند. اما اینکه این آرایه‌های قرن بیست و یکمی، یعنی عصر نو شکفتگی اذهان چيستند و همچنين جايگاه مردم و نخبگان يا فرهيختگان با عنوان دو بخش «عوام و خواص» در جامعه چه می‌باشد، خود موضوعی بسیار مهم و حساس است. فرهيختگان جامعه همان عوامل پرتوسازی اين نوع نگاه به آینده هستند و دراصل آنان هستند که وظیفه برنامه‌ريزی برای آینده را برعهده دارند. به نوعی دیگر نقش مهم آنان در آن است که امروز را به خوبی به آینده متصل گردانند. زیرا که زمان اصلاً ایستایی ندارد و در گذار شتابنده، شیبی تند به آینده و تغییرات به سوی آینده دارد. به‌واقع در فحوای این اصل که برگرفته از اصل دیالکتیک هگل نیز می‌باشد، محیط زیست به شدت در تغییر و تحول زاینده و پربار به سمت جلو است و نمایه‌های ضدیت با نظام زندگی نیز در هر لحظه با قدرت ایستادگی می‌کنند. پس مسلم است که تغییر و فرگشت لحظه‌ای از ما دست برنمی‌دارند. و چه بهتر است که چشمانمان همیشه رو به آینده باشد و ظرفیت‌ها و قابلیت‌های درونی‌مان آنچنان قوی و منعطف باشند، که همیشه توانایی سازگار شدن با تغییرات مستمر و شرایط جدید را داشته باشند.

استفاده از مصادیق فلسفی در ابعاد اجتماع شناختی و مدیریت اجتماعی

همانطور که مفهوم جامعه در جهان امروز از پیچیدگی ویژه‌ای برخوردار است و نمی‌توان با ابزار ابتدایی و روش‌های عادی دست به شناخت و تبیین عملیات و مناسبات پیچیده جامعه‌ی پرداخت، پس با این ترتیب آنچه در باب تنوع الگوهای اجتماعی و مدیریتی بیان می‌شود، فقط در حیطه اسم و تعریف معنا نمی‌گردد. بلکه الگوهای اجتماعی - مدیریتی تفاوت‌های ماهوی زیادی نسبت به هم دارند. با این بیان ضمن اینکه مدل‌های اجتماعی و مدیریتی متفاوت و گوناگون می‌باشند و اختلافات معتناهی در زمینه‌های شناخت شناسی از محیط و بستر تحت مدیریت و سبک کارکردی درون نهادی دارند، بلکه در اجرا و شیوه‌های کارگزاری نیز متفاوت تلقی می‌گردند. خصوصاً آنکه این تفاوت‌ها و اختلافات در زمینه الگوهای معتبر و مشخص جهانی نیز مصداق می‌یابد. به همان صورت که دانش و علم جهان امروز نظریات ارزشمند و متنوعی در حوزه‌های مختلف زیست دارد. پس مشخصاً در حوزه‌های اجتماعی و به خصوص مدیریت نیز از نظریات و الگوهای ساختاری گران‌بها و نفیسی برخوردار می‌باشد. منتها بسیار مشاهده می‌گردد که در برخی موارد این الگوهای مفید و اثربخش، در جوامع مختلف ارزش ماهیتی خود را از دست می‌دهند و با قلب مفاهیم ساختاری آنان، مدل مذکور از انتفاع جوهری ساقط می‌گردد. مثلاً مدل ساختاری بوروکراسی ماکس وبر یا اصول علمی فایول و تیلور و یا همچنین نظریات آگوست کنت، مارکس، دورکیم، هابرماس، فوکو و همه و همه در باب جامعه‌شناسی و مشتقات آن، بهره‌دهی اثربخش در همه حوزه‌های مکانی ندارند.

این مقوله هم به دو دلیل است. یا اینکه این تئوری‌های علمی قابلیت تعمیم برای تمامی فرهنگ‌های سرزمینی مختلف را ندارند و یا اینکه این تئوری‌ها دچار قلب مفاهیم در ذهن تاریخی - فرهنگی سرزمینی شده و ناچاراً از انتفاع قطعی و اثربخشی مشترک در همه جوامع ساقط می‌شوند. یعنی اینکه این مدل‌های ارایه شده از طرف اندیشمندان و دانشمندان،

ظرفیت تطبیق میدانی در هر سرزمین را پیدا نمی‌کنند. لذا در هر صورت توفیق ارزنده حاصل نگردیده و مدل‌های جهانی بدون استفاده می‌گردند. برای مثال، با آنکه دو مدل مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی نوین توفیقات بسیار ارزشمندی در بسیاری از کشورها داشته و توانسته‌اند تحولات اثربخشی را ایجاد کنند؛ اما در کشور ما با بهره‌گیری از این دو مدل، کارآمدی تحول‌گرا در زمینه اصول مدیریت انسانی- ایرانی بدست نیامده است. این تفاوت در اجرا و پیاده‌سازی الگو، در هر مکان و در هر زمانی امکان اتفاق دارد. و بازهم این رخداد اجرایی و عملیاتی می‌تواند در هر حوزه عملی یا بومی، متغیر و حتی متضاد باشد. این تفاوت‌ها یقیناً پیوند جدی با فرهنگ و مختصات بومی (گیرنده الگو) دارد و به واقع نمی‌توان اختلافات و تفاوت‌های بینشی و نگرشی مجریان بومی را در تبیین و تفسیر الگوهای گوناگون از نظر دور داشت. درواقع چون انسان‌ها بنابر فهم خود از هستی، به شناخت خاص می‌رسند و با درک شناخت خاص خویش است که به راه‌شناسی و روش شناختی موردی می‌رسند؛ لذا این موضوعی قطعی و اجتناب‌ناپذیر است که هر الگوی اجتماعی به درد هر بوم و هر زمان نمی‌خورد و باید توجه داشت که چون هر بوم جغرافیایی مختصات، شاخص‌ها و مزیت‌های ویژه و مخصوص به خود را دارا می‌باشد، بنابراین قطعیت دارد که راهکارها و روش‌های صددرصد جهانشمول در مورد سازه‌سازی اجتماعی نیز نداریم.

البته این موضوع ضمن اینکه در مورد ماهیت هر بوم با بوم دیگر رخ می‌دهد، بلکه در ماهیت‌های دوره‌های زمانی نیز مصداق جدی دارد. اگر شعور و شخصیت آدمیان در گذشته‌ها خیلی متفاوت و گسسته نبود و آدمیان همانند شکلشان، معمولاً یک شکل و هم‌گونه نیز فکر می‌کردند و کمتر اختلافی بین تفکرات و اندیشه‌های ذهنی مردم بود. اما این موضوع «همان تفکری و همان عملی» در این عصر صادق نیست و دایره تفکری انسان امروز بسیار گسترده تر از دایره زیست قدیم گردیده است. درواقع انسان‌های عصر حاضر بسیار جور به جور فکر کرده و گونه به گونه زندگی می‌کنند. اگر دایره عملکردی آدم قدیم حول محور «فکرمن یا ما» می‌چرخید و آدمیان بر مبنای زور و قدرت مبارزه بود که به حاکمیت‌های کوچک و بزرگ دست می‌یافتند؛ ولی عصر فعلی عصر زورگویی و جنگ‌طلبی و مبارزه برای دست گرفتن قدرت نیست. چراکه انسان امروز به این فهم رسیده که با تبدیل «من به ما» ضمن اینکه جامعه بهتری خواهد داشت، که حتی زندگی نیز بهینه می‌گردد. این همان اصل رضایت عمومی در بستر مسئولیت و تعهد عمومی در اجتماع است.

بدین‌منظور برای آنکه فلسفه زیست آدمی به درستی تبیین و تفهیم گردد و مفهومی سلیس و روشن از زندگی اجتماعی و مدیریت اجتماعی بدست آوریم؛ لذا ضمن برآورد تئوریک چپستی و چرایی انسان و جامعه در دو بستر زمانی گذشته و امروز، فلسفه تحلیل نظری انسان شناختی و جامعه شناختی را حول سه محور هستی شناختی، معرفت شناختی و روش شناختی مورد واکاوی و مطالعه دقیق نیز قرار می‌دهیم. مطالب زیر بیانی هستند برای تفهیم اینکه جامعه امروز نیازمند پارامترهایی است که از مبارزه‌جویی و مظاهر جنگ‌جویی بین انسان‌ها و جوامع خارج شود و برای رسیدن به آرمان‌های انسانی، نیازمند ساخت نمایه‌هایی از انسان دوستی و انسان محوری فراگستر در وسعت جوامع می‌باشد.

هستی شناختی اجتماعی

با آنکه براساس قوی‌ترین نظریه موجود در مبحث کیهان شناسی فیزیک که به بینگ‌بگ یا انفجار بزرگ مشهور است؛ عمر کیهان و هستی چیزی حدود ۱۳/۸ میلیارد سال برآورد شده، لیکن تخمین عمر زمین حدود ۴/۵ میلیارد سال است. اما با این حال مسجل است که شعور و فهم، از همان زمان قدیم پیشاانسان حادث و خلق نشده است. زیر اگر چنین می‌بود، پس قطعاً باید تاریخ نشاندار و ثبت شده‌ای از گذشته هستی و زمین می‌داشتیم. پس مشخصاً با دردست داشتن خط تاریخ و ثبت رخدادها، لازم نمی‌بود که امروز دست به تخمین و تحلیل از هستی شناسی و زمین شناسی بزنیم. ولی می‌دانیم که چنین نیست و عنصر فهم و ثبت، مربوط به زمان پس از حضور آدمی بر کره خاکی و خصوصاً از دوران پساتاریخ و کشف خط ثبتی، یعنی چیزی حدود کمتر از ۴ تا ۶ هزار سال پ.م. بوده است. پس مسلماً با وجود انسان بوده که عقل و فهم زایش تاریخی پیدا کرده و این انسان بوده که با هوشمندی و فهم خودش دست به ارزیابی و مطالعه درمورد هستی زده است.

با این حال کیفیت هستی شناسی و نوع تبیین و تفسیر از پیدایش هستی، ساختارریزی هستی، نظام هستی، و اهداف و نتیجه غایی هستی و کیهان دقیقاً درگروی نوع جهان بینی و نگرش و نگاه فردی نیز هست. بدین معنا که آدمی با تبیین و تفسیر خودش بوده که کیفیت و چیستی هستی را تحلیل نموده و با همین صورت نیز بسترهای زندگی خودش را ساخته است. اما درعین حال مشخص است که دیدگاه گذشتگان، دقیقاً مطلق‌گرایانه و متافیزیکی بوده و طبق مطالعات هستی‌شناسی مطلق‌گرایانه و متافیزیکی، خدا و خواست قادر مطلق اساس علت و چینش عناصر طبیعت - جامعه بوده و راستی‌آزمایی‌های انسان در همه عرصه‌ها فقط و فقط در راستای اراده خداوند جور شده است. و این معناسازی از هستی یک منطق اسکولاستیکی^۱ و مکانیکی از نگاه کلیسا به دنیا و وجود بوده است. به وجهی دیگر نگاه هستی شناسانه و دانش و علوم مربوط به آن بسیار ابتدایی و ساده و در قالب متافیزیک و تحلیل مکانیکی بودند. ولی با گذشت از گذشته و در شرایط امروزی، با هویت‌یابی دانش پست مدرنیسم و انتشار و پخش دیدگاه نسبی‌شناختی و تکثرگرایی در علم جامعه شناختی، اساس شناخت و درک جامعه و انسان دچار فراگشت بنیادی شده و مفاهیم نوینی از نگرش علم فرامدرنیسم ساطع گردیده است. مفاهیمی که اساس مطلق‌گرایی تفکر و نگاه را درهم شکسته و اساس شناخت شناسی کیهان، طبیعت و جامعه را قرن بیست و یکمی نموده؛ و دقیقاً از گذشته عبور کرده است. مفهوم این سخن در آنست که هرچند در گذشته‌های دور، نوع جهان‌بینی همان‌گرایی بود و همه چیز تابع همان تفکری و همان نگاهی بودند، ولی در اندیشه نوگرایانه امروز، این نگاه همان‌گرایی توسط نگاه دگرگرایی شکسته شده و انسان این عصر با درک عنصر دگرپذیری، امید دارد با قبول و فهم دیگر اندیشه‌ها و دیگر عمل‌ها، نوزایی یا رنسانس مجددی را امتحان کند و از این بستر جدید، نوآوری و نوسازی را بیرون کشد.

۱- اسکولاستیک (scholastic) در زبان فارسی، مدرسی یا مدرسه‌ای ترجمه گردیده و ریشه در school یا همان مدرسه دارد. یعنی مفهوم همان دانش و علم در خدمت مدارس کلیسا در اواخر قرون وسطی را می‌دهد.

این قضیه دقیقاً شکست همان نگرشی اسکولاستیکی و ظهور مدرنیسم نوگرا در تمامی عرصه‌های زیست اجتماعی- انسانی می‌باشد. این موضوع هم بدان علت است که در گذشته، علم هستی‌شناسی خیلی محدود و ساده بود و دایره تبیین و تحلیل نیز کوچک و بسته بود. اما امروز دامنه تحلیل در مورد هستی‌شناسی خیلی فراخ و پهن‌تر شده و با وجود ابزار دقیق، تکنولوژی‌های کشف و علوم شناخت‌شناسی متنوع، تاکتیک‌های علم کشف و شناخت هستی نیز گسترش یافته و نظریات گوناگونی مطرح شده است. به صورتی دیگر، اگر در قدیم تحلیل اجتماعی و پدیده‌های جامعه‌ای صرفاً در چارچوب الگوهای متافیزیکی و ایدئولوژیک انجام می‌شد؛ اما در عصر جاری با وجود دانش‌های دگر شده و علوم مدرنیته، دانش و علم جامعه‌شناسی نیز افزون یافته و با وجود ابزار و وسایل نوین، مطالعات و تکنولوژی جامعه‌شناسی نیز متحول و متغیر گردیده‌اند و از دایره و چارچوب‌های مطلق‌گرایانه خارج شده‌اند. بدین لحاظ است که اکنون نیز به دلیل نبود آثار محکم و مستدل از گذشته‌های خیلی دور (آثار ثبتی و نوشتاری)، بستر نظریه‌سازی نسبی‌گرایانه باز بوده و نظریات متنوعی در باب چیستی، چرایی و چگونگی هستی و وجود ارایه می‌گردد.

معرفت شناختی اجتماعی

وقتی هستی‌شناسی و نوع شناخت هستی یا وجود را به گونه جهان‌بینی و نوع نگرش به هستی متصل می‌دانیم، پس به صورت طبیعی شیوه شناخت و درک نیز در همان راستا می‌باشند. یعنی اینکه مفهوم شناخت خود شناخت نیز در دایره جهان‌بینی خلاصه می‌گردد. نوع شناخت متافیزیکی راه‌ها و روش‌های شناخت متافیزیکی و ایده‌آلیستی و نوع شناخت نسبی‌گرایی نیز روش‌ها و راه‌های قالب شکن و ساختارشکن واقع‌گرایانه را تجربه می‌کند. یعنی اگر در شناخت متافیزیکی صرفاً در کانال‌های همان‌اندیشی و داخل چارچوب کاویده می‌گردند و ابزارهای شناخت داخل در ایده‌های ذهنی از پیش پرداخته شده قرار دارند، اما در طرف مقابل آن در شناخت نسبی‌گرایی، به هیچ راه و ابزاری بسنده نمی‌گردد و در راستای دگرگرایی است که همه چیز و همه راه‌ها دنبال می‌گردند و هیچ محدودیتی در اندیشه کردن و نگاه به جهان نیست. بر این اساس مسلم است که شناسایی و تشخیص ابژه، اصلی با اهمیت در راه شناختی و ساختارسازی پدیده‌های اجتماعی بوده و ذهن خلاق و پویا با راهکارهای شناخت و کشف درست و صحیح، به راستی و مطلوبیت گرایش می‌یابد. بدین معنا که شناخت مبتنی بر دانایی از انجماد فکری و همان‌نمایی جدا بوده و با افکاری بلندپایه و دگرگرایانه همه جانبه، تکرر و تنوع را پوشش می‌کند. و بی‌شک در این حالت این نوع تفکر است که برای پیدا کردن و یافتن شناخت و فهم کارآمد و موثر، موفق و کارساز می‌باشد.

روش شناختی اجتماعی

همانطور که دانش سنتی، دانش فلسفه و کاوش و کنکاش در ماهیت امور بوده و فلسفه، سامانه‌ای برای کشف مجهولات و تبدیل آنان به معلومات می‌باشد، لذا با قاطعیت می‌توان گفت که جهت‌گیری رویکرد سنت فلسفه، مسیری است که مفاهیم

مبهم و پنهان را در نور دیده و از میان رابطه‌ها و اتصال قضایای محفوظ در موضوع، کنه ناپیدا و مستور را کشف می‌نماید. حال اینکه مغز بتواند در فرایندهای کارکردی ذهن، تضارب و تناسب قضایا را به خوبی کاوش و کشف کرده و به شناخت و راست کرداری بهتری برسد، موضوعی بسیار مهم و ارزشمند در راه فلسفه است. چراکه راسته پیمایش ذهن، راهیابی عقلانیت و منطق به درون سازه‌های مورد مکاشفه است. و گرنه لطمه بر شناخت و درک، اجتناب ناپذیر می‌نماید. لذا می‌توان بیان داشت که دانش و علم فلسفه سعی دارند با پیمایش در هزارتوهای پیش‌رو، راه‌های بهینه و رضایت بخش را یابش کنند. این سبک‌شناسی و روش‌یابی در هزارتوهای زندگی و اجتماع، تسهیل‌کننده عقلانیت در کشف مجهولات است. این روش‌شناسی دقیقاً در ادامه ردیف خطی هستی‌شناسی و معرفت‌شناختی اجتماعی قرار داشته و یقیناً ادامه یک مسیر پر از سنگلاخ است که به هدف اصلی و غایی؛ یعنی همان جامعه نمونه و پرارزش می‌گراید. در این راستا در بستر علمِ روش شناختی به سبک‌ها و شیوه‌های متنوع و متکثری بر می‌خوریم. در این وادی شاید بتوان به سنت‌های پژوهشی و روش شناختی بمانند اثبات‌گرایی، تفسیرگرایی، انتقادگرایی، ایده‌آلیسم، رئالیسم، تکثرگرایی اشاره نمود. الگوهای ذکر شده فوق یقیناً روش‌ها و راه‌هایی برای کشف، شناخت، مطالعه، بررسی و پژوهش برای اثبات و تایید نظریات ذهنی هستند. این روش‌ها در فلسفه تحقیق و تحلیل و شناخت‌شناسی، ضمن اینکه باورهای برخاسته از نظام فکری و پارادایم بینشی فرد هستند، که حتی ادامه و در موازات دو پارادایم هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی در حوزه‌های اجتماعی نیز می‌باشند. مضافاً آنکه هر کدام از این سنت‌ها در زمینه‌های پژوهش، کشف و راه‌شناسی، به نتایج خاصی هم می‌رسند. و اگر هریک را نوعی از روش در کشف و شهود بدانیم و همین‌طور شاید هر کاشف از راه‌شناسی خود نیز راضی بنظر رسد؛ ولی درحقیقت هر کدام از راه‌ها و روش‌ها به کشف واقعیات و حقایق مسلم نرسیده و درستی و راستی را در نمی‌یابند.

درواقع سه مقوله هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی تشکیل دهنده یک کلان فرایند در زمینه کشف و درک و همچنین ساخت پدیده‌های اجتماعی می‌باشند. یعنی اینکه این سلسله مراتب کنش-واکنش ذهنی در سه بعد فوق، راهنما و کانال مهمی در همین حوزه خلق و ساخت سازه‌ها و پدیده‌های اجتماعی هستند. به صورتی که این سه مقوله تفکری-ذهنی دقیقاً ریشه در نوع پارادایم فکری و نوع اندیشه هر فرد داشته و چون فکر و اندیشه شخص، خاستگاه فراگردهای استدلال و استنتاج ذهنی هر فرد نیز می‌باشد، لذا در نتیجه با همین افکار است که کنش‌های شخصی هر فرد به راستی و درستی و یا خطا و انحراف ختم می‌گردند. یعنی درکل، اندیشه و فکر هر فرد است که راهنمای ساخت سازه‌های اجتماعی می‌باشد و با نوع تفکر ذهنی انسان است که در جامعه راه‌یابی و راه‌سازی انجام می‌گیرد. پس به درستی اندیشه دانا و پندار منطقی عقلانی به راست‌کرداری و اندیشه جاهل و پندار هیجانی-احساسی مسلماً به غلط رفتاری می‌رسند.

تبیین مدیریت در فراگردی از نگرش نظری تا اجرای عملی

علیرغم موجود بودن الگوهای متفاوت اجتماعی - سازمانی و همچنین بازدهی متفاوت آنان در بستر جامعه؛ اما نمی‌توان اثرگذاری و فایده‌رسانی الگوها را منتزع از دیگر پدیده‌های پیرامونی تصور کرد و عوامل جانبی در محیط را نادیده انگاشت. بدین مفهوم که باید بدانیم، اگرچه الگوهای اجتماعی - سازمانی جهانشمول و یگانه تصور می‌گردند و این الگوها به جوامع یا سازمان‌ها عاریه داده می‌شوند. ولی از هر الگویی نمی‌شود بازتاب و بازخور یکسانی برای هر محیط مختلف برداشت نمود. یعنی اینکه عوامل متعددی در اثرگذاری و کیفیت اجرای الگوها دخالت داده می‌شوند. این عوامل کلا ماهیتی محیطی دارند و از محیط موجود برخاسته می‌گردند. بنابراین منظور از گفتار فوق اینست که محیط اجتماعی، اساس و پایه تاثیرگذاری جدی بر الگوهای پیش‌بینی شده بوده و مسلماً چگونگی و کیفیت اجرا و بازنمایی الگوها، وابسته به محیط می‌باشد. منظور این است که عوامل محیطی در ریخت‌ریزی و پیاده شدن همان الگوهای جهانشمول اثر غیر قابل‌کنمانی دارند.

اما بااین حال و علیرغم اثرگذاری عناصر محیطی، بازهم عامل دیگری در این شرایط دخالت داده می‌شود. عاملی که هرچند بازهم محیطی است، ولی اهمیتی شایان در این موضوع داشته و شاید بتوان بزرگترین عامل قلمداد می‌شود. این عامل دقیقاً همان «نوع نگرش انسانی موجود در بستر محیط» است. یعنی اینکه از نگاه نویسنده، بنیادی‌ترین و قابل‌ترین اصل و عامل در طرح‌ریزی و برنامه‌بندی الگوها، مبتنی بر نوع نگاه و رویکرد تفکری مجریان و یا همانا اعضا و ذینفعان جامعه و سازمان می‌باشد. زیرا که این انسان‌ها با نوع تفکر خاص خودشان هستند که فرایندهای طراحی و پیاده شدن همه چیز و حتی الگوها را انجام می‌دهند. یعنی درواقع همه چیز در دستان مدیران اجرایی است که عاملین اجرا و عملیاتی شدن الگوهای جهانشمول هستند. به همین خاطر است که الگوها و مدل‌ها نتایج متفاوتی در زمان‌ها و مکان‌های مختلف برجا می‌گذارند و بازتاب یک گونه و واحد از الگوها و مدل‌ها دیده نمی‌گردد^۲. برای مثال الگوهای بسیار زیادی از انواع رژیم سیاسی، سبک اقتصادی، حوزه رفتاری و همینطور راهبردهای مدیریتی را در جهان می‌توان یافت که بازدهی و اثربخشی متفاوت و متنوعی در سایر نقاط جهان بجا می‌گذارند و نتایج یگانه‌ای خلق نمی‌کنند. این فرق‌ها در تفاوت‌های اجرایی و کارگزاری، دقیقاً ریشه در بینش و جهان‌بینی افراد همان بوم و مدیران سرزمینی همان بوم دارند. و آنان هستند که سبب سازه‌ریزی‌های خاص در جامعه خود می‌گردند. درواقع اندیشمندان و نظریه پردازان هر جامعه وظیفه تولید نظریه و تحلیل و تفسیر در حوزه‌های مختلف اجتماعی در همان جامعه را بر عهده دارند و آنان هستند که الگوهای مختلف را برای راهبری و تنظیم همان جامعه و مردم موجود در همان جامعه ارایه می‌نمایند. مثلاً دانشگاه‌ها یا مراکز آموزشی - پژوهشی به عنوان نهادهای سازه‌ریزی نظری بر جامعه، صرفاً در زمینه تحلیل، تشریح و تفسیر مبانی نظری فعالیت می‌کنند و عملی شدن

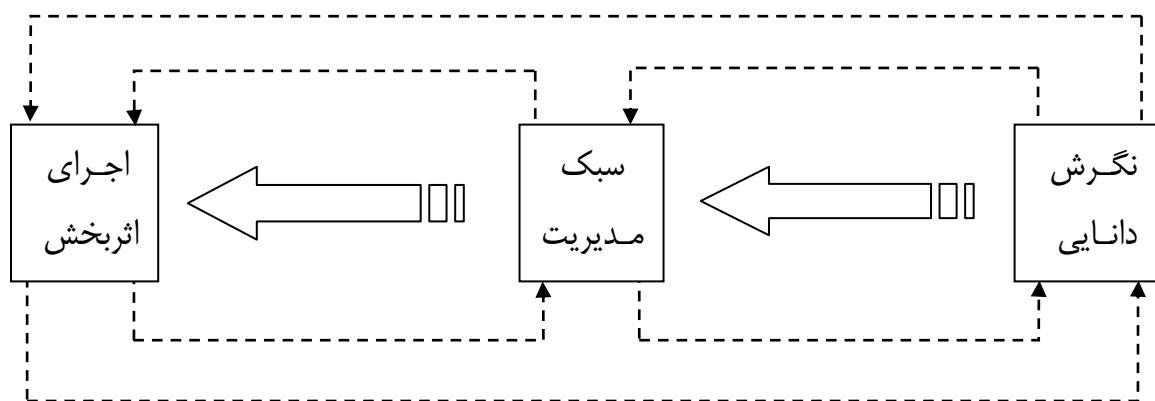
۲- اما در هر صورت قاعده تاثیرگذاری محیط لغو نمی‌شود. زیرا که نوع اندیشه و بینش انسان‌ها نیز وابسته به محیط است و هر محیط بنابر شرایط اقلیمی خاص خود است که شرایط ویژه ایجاد نموده و همین شرایط در شکل‌دهی افکار آدمیان موجود در محیط دخالت قطعی دارند.

الگوها را به بسترهای عملیاتی و صنعتی می‌سپارند. اما در واقع امور نظری و عملی در هر جامعه فراگردهای مکمل و در موازات هم هستند. بدین صورت که حوزه‌های نظری با ساخت و تولید الگوهای نظری، به طراحی و تزریق اصول نظری مشغولند؛ و اما حوزه‌های اجرایی و کارگزاری نیز با رصد الگوهای نظری، بسترهای یادگیری و آموزش‌گیری را در میدان جامعه ترویج می‌نمایند. درنهایت همکاری و هم‌نوایی این دو حوزه نظر و عمل است که دست در دست هم جامعه را هدایت و حمایت می‌نمایند. دراصل نهادهای الزاماتی جامعه با پی‌گیری و ابراز نقش‌ها و وظایف ویژه خویش، کار سروسامان دادن جامعه را انجام می‌دهند. اندیشه‌ورزان و نهادهای آموزشی با ماهیت «نظریه‌پرداز و یاددهنده»، سازه‌های نظری را بر جامعه می‌ریزند؛ و این مدیران هستند که نظریات اندیشمندان را در زمینه‌های گوناگون عملی می‌گردانند. بیان بالا منتج به این نتیجه است که دانش‌گرایان آکادمیک بر مبنای نگرش و دیدگاه فرهنگی موجود در جامعه، جایگاه ریزش دانایی و تخصص در جامعه را بر عهده دارند و درعوض این مدیران همان جامعه هستند که مبنای اجرا را مورد فراوری و پردازش قرار داده و با ایجاد سبک‌های اجرایی مختلف، مطلوبیت و سالم‌سازی و یا اینکه انحراف و تخریب را در جامعه جاری می‌گردانند.

این مبنای اجرایی و سبک‌های مدیریتی دقیقاً درگیر در زاویه‌سازی نگرش نخبگان قرار دارند. بدان معنا که نخبگان جامعه با نوع نگرشی که از بسترهای کارکردی مغز خود می‌گیرند، سازه‌سازی ذهنی می‌کنند و در نهایت به تفسیر و تاویل خاص می‌رسند. همانگونه که در بخش قبلی گفته شد، این فرایند کارکردی ذهن هر فرد، با پیمایش در سه سامانه هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی راه به سوی کشف و شهود می‌کند و راهکارهای رفتاری و انتخابی خود را از درون این سه مقوله می‌یابد. این موضوع ضمن اینکه شامل فرایندهای فکری و عملی تمامی نخبگان یک جامعه انسانی است، بلکه مدیران جامعه را نیز داخل همین راهکرد قرار می‌دهد. هر مدیر در هر حوزه ملزم است در کاربست‌ها و سازوکارهای مدیریتی خود، این سه گام‌واره مجزا، ولی درهم تنیده و سلسله‌وار را به خوبی شناسایی و قدم‌برداری کند. یعنی هر مدیر الزام دارد این سه عنصر با اهمیت را در کارگزاری مدیریتی خود مدنظر گیرد. مفهوم سخن فوق اینست که یک مدیر باید عرصه کار و شغل خود را در پهنه مفاهیم هستی‌شناسی و معرفت‌شناختی به خوبی تبیین و تحلیل کند و به این فهم برسد که چرایی و چیستی کار و عناصر تحت مدیریتش چه می‌باشند؛ تا در روش شناختی و سبک شناسی به ساخت مناسب و متناسب برسد. و به‌راستی در این تجزیه و تحلیل است که می‌شود گفت مدیر به رابطه کار و شغل خود با دیگر عناصر محیطی به درستی پی‌برده و مفهوم کار و شغل خویش را در چارچوب کلان محیط و کلان مدیریت پیرامونی حلاجی و تفسیر می‌نماید. مشخص است که اگر مدیر در فهم این سه عنصر در ماهیت کار و شغل خود به انحراف گرایش کند، یقیناً توفیقی در زمینه کار خود بدست نیاورده و مطمئناً در سازوکار مدیریتی خودش با شکست روبرو می‌گردد. پس به یقین این سه نوع مفاهیم فلسفی مطابقت عینی و مفهومی با گام برداری هر مدیر در راهواره مدیریتی خود دارند. نگرش فکری، سبک مدیریت و شیوه اجرا سه عنصر هم‌مفهوم و هم‌سا با مصادیق فلسفی هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی در مراتب کاربردی - کارگزاری هر فرد مدیر در کلیه تحرکات مدیریتی یا حتی زیستی خود و جامعه خود می‌باشند:

۱. هر مدیر نخست باید نگرش هستی شناسانه راستین در کار خود پیدا کند. یعنی نگاهی با منطق عقلایی؛ و نه احساسی و هیجانی به جهان و آنچه در جهان است باشد(نگرش دانایی).
۲. با درک کار در دایره محیط و عناصر محیطی، نوبت به تشخیص، شناسایی و انتخاب بهترین، عاقلانه ترین و منطقی ترین برنامه ها، راهکارها و الگوهای کارگزاری در قدم به قدم اصول مدیریت خود می باشد(سبک مدیریت).
۳. سومین و اصلی ترین گام در انگارراهه مدیریتی همانا دستیابی به اجرای اثربخش و سودمندانه در حوزه کار است. اقداماتی که مفاهیم نیک کرداری و درست رفتاری از آن برداشت گردند(اجرای اثربخش).

هرچند درظاهر این سه گام عامل، فرایندی خطاگونه دارند و در بسترهای کارکردی پشت سرهم تلقی می شوند؛ ولی درحقیقت فرایندی پی درپی نداشته و در فرازهای گوناگون کارکردی، در موازات و همکنار هم عمل می کنند. یعنی در واقعیت عینی، یک زنجیره به هم متصل و بدون گسست را تداعی می نمایند. ولی درهرحال باید در نظر داشت که «بینش یا نگرش فردی» سرفصل و مغز متفکر این فرایند و زنجیره بوده و در همه حال بر شناخت شناسی و روش گذاری ها اثر قطعی بجا می گذارد. بدین مفهوم که نگرش فردی است که ترتیبات ذهنی فرد را هدایت و تنظیم می نماید. و همین مفاهیم نظری ذهن هستند که الگوهای عملکردی در حوزه های اجرا و کار را تولید و سامان دهی می کنند. و این طور است که با پیاده شدن سبک مناسب و مدرن، سرآخر نیز موضوع اجرا به نحو مطلوب عملیاتی می گردد. اگرچه این سه عامل مهم و اساسی در انگارراهه مدیریتی در فرایندی خطی، اثر ترتیبی بر هم دارند، ولی قطعا در فراگردهای چرخه ای نیز گنجانیده می گردند و اثر متقابل برهم دارند. زیرا که همیشه گفته شده که تمامی پدیده ها اثر قطعی ولی نسبی بریکدیگر دارند.



شکل ۱- نمودار تفسیری سه عنصر اساسی و موثر در فرایند مدیریت
با تاثیر و وابستگی آنها در دو رویکرد خطی و چرخه ای

در این وادی پیمایش ذهن برای خلق بهینه‌ها و مطلوب‌ها کارکردی سهل و آسان نیست که به سادگی از عهده هر کس برآید. بلکه فراگردی است که از نگرش‌های نیک و افکار پویا برخاسته می‌گردد و این دانایان اجتماعی هستند که قابلیت هدایت و تنظیم جامعه خود را دارا می‌باشند. لذا می‌بینیم برای آنکه واکاوی عمیقی بر حوزه نگرش داشته باشیم و این حوزه به خوبی تجزیه و تحلیل گردد و به شناخت مناسب رسید؛ لازم می‌نماید به عوامل اثرگذار در خلق بینش و نگرش و رویکردهای تفکری فرد اشاره‌ای شود. در اصل این بیان در کار آنست که مشخص نماید؛ همانگونه که نگرش و نوع نگاه عامل علتی مهمی در گام‌های مدیریتی هستند و هر مدیر با نوع نگاه و تفکر خودش است که حرکت می‌کند؛ می‌سازد؛ اصلاح می‌کند و ۰۰۰ ولی دراصل ساختار و تشکیلات ذهنی هر فرد، شالوده و پیکره خلق نوع بینش و نگرش برای کلیه کنش‌های فردی می‌باشد. بدین صورت که ساختار تفکری و ساختار شکلی و حتی کالبدی هر فرد با نوع نگرش و بینش فرد آشکار می‌گردد و در این راستا است که نوع انسانیت او ساخته می‌گردد. یعنی شخصیت فرد شکل می‌گیرد. پس در نتیجه، بینش و نگرش، پیش نیاز و پیش درامد ذهن و قوای شعور و هوش هر آدمی هستند. برای روشن شدن مفهوم واقعی این عوامل، ذکر این نکته ضروری است که بدانیم تکانه‌های اثرگذار جملگی خاستگاه محیطی داشته و با ماهیت زمینی که دارند، خود دقیقاً وابسته به محیط پیرامون فرد می‌باشند. این عوامل شبانه روز بر جامعه ریخته می‌شوند و بدون تردید ماهیتی غیر واقعی و خارج از محدوده زیست ندارند. این تکانه‌های محیطی موثر برای تولید نگرش در چهار پارامتر مجزا، ولی مادی با صورت زیر خلاصه می‌گردند^۳:

- نوع اطلاعات، نوع دانش و نوع آموزش
- نوع محیط، اعم از موقعیت مکان و زمان
- تجربه‌های برداشتی از محیط در طول زندگی
- نهفتگی ژنومیک که از طریق وراثت منتقل می‌شوند

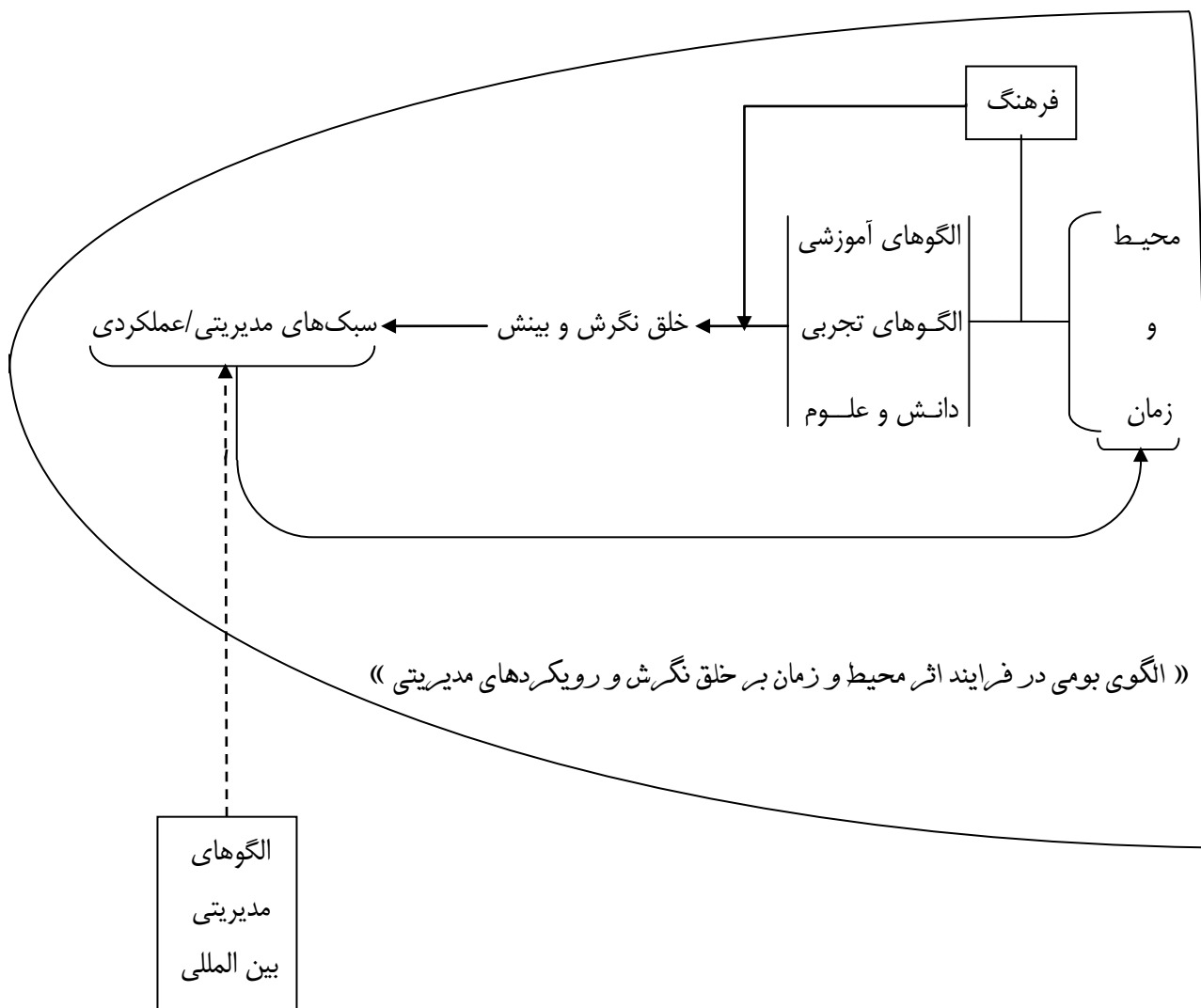
همانطور که قبلاً بیان شد تکانه‌های عاملیت فوق، همگی برخاسته از محیط و پیرامون هستند. یعنی اینکه عامل محیط مهم‌ترین سازه تاثیرگذار در هدایت و شکل‌گیری نوع دیدگاه در نزد افراد است. محیط است که از طریق آموزش و تجربه، انواع داده‌ها را به افراد منتقل می‌کند و بر آن اساس ساختار کارکردی ذهن شکل می‌یابد. و البته باز هم این بسترها در زمان و مکان تفاوت دارند و هر زمان خاستگاه خاص خود را دارند و آموزش و دانش و تجربه‌های زیستی انتقالی به افراد متغیر می‌باشند. حتی عوامل وراثتی نیز وابسته به زمان و مکان می‌باشند و پدران و مادران نیز وابسته به این دو کانال بوده و در این دو کانال می‌باشد که به تغییر زیستی رسیده‌اند. بدان معنا که همه چیز در گروی دو عنصر زمان و مکان است که تغییر را پذیرا می‌گردند. و در همین دو کانال است که تغییر و دگرگونی جاسازی می‌شوند.

۳- البته بعید نیست که برخی عوامل ژنتیکی را غیر مادی تلقی نمایند. اما درواقع ساختار ژنومی نیز هویت مادی دارد.

بی شک مکان و زمان پارامترهای بااهمیتی در باب مقولات یادگیری و یاددهی درون جامعه به شمار می‌آیند. یعنی اینکه دانش و علم در هر مکان متغیر و در هر زمان فرق دارد. لذا باید باور کرد که دانش و علم در دویست سال قبل مانند امروز نبود و دانش و علم در هزار سال قبل مانند صد سال قبل نبود. و یقیناً دانش و علم امروز با فردا و آینده خیلی فرق دارد. پس هر زمان و هر عصر الگوهای دانشی و علمی خاص خود را دارد. اما در هر حال همانطور که هر زمان و هر دوران حاوی دانش و علم مربوط به همان دوره و عصر است، الگوهای دانش و علم در مکان‌ها نیز فرق دارند. تکنولوژی و دانش تصریحی در هر منطقه و بوم متغیر و گوناگون است. همه دانشگاه‌ها در همه کشورها آموزش همسطح ندارند. قطعاً نوع آموزش و شیوه آموزش در دانشگاه‌های افغانستان با آمریکا بسیار تفاوت دارند. یقیناً نوع آموزش در کشور مالی تفاوت بنیادی با نوع آموزش در سنگاپور دارد. حتی نوع آموزش و برنامه آموزش در دو کشور همسایه، ژاپن و کره جنوبی یکسان نیست. نوع آموزش در کره جنوبی بومی‌گرایی شده و باز هم آموزش در چین ویژگی‌های خود را دارد. پس داده‌ها در قالب آموزش در تمامی مناطق همسان نیستند و اگر تغییرات بنیادی هم نداشته باشند، قطعاً شباهت نیز ندارند.

اما پرسش اینست؛ پس چرا باوجود آموزش و دانش یکسان در جهان، بازخورد و بازتاب این آموزش و دانش یک گونه نیستند؟ به واقع همانطور که در فرازهای بالاتر بیان شد، این گوناگونی در نوع آموزش و یا گوناگونی در دیگر حوزه‌های دانشی و علمی، پیوندی حتمی و مسجل به نوع نگرش و بینش موجود در همان کشور و منطقه، و کلاً فرهنگ اجتماعی همان بوم دارند. بستر فرهنگی هر بوم و هر کشور نمایش‌گر نوع زیست آنان است. یعنی باورها، اعتقادات، سنن و آیین، دین و زبان هر مردمی در گستره جغرافیایی، پردازشگر برنامه و اهداف نوع زندگی آن مردم می‌باشد. این عناصر ذکر شده، دلایل اختلافات فرهنگی و یا هر چیز دیگر هستند. این بدان مفهوم است که باوجود دانش کتابی و دانش آموزشی یکسان و مشابه در مدارس یا دانشگاه‌ها، ولی تفاوت‌های زیادی در بین کشورها به چشم می‌خورد. این گوناگونی و جوربه‌جوری فرهنگ‌ها و نوع نگرش، صرفاً وابسته به فرهنگ بومی - زیستی بوده و دقیقاً در گروهی نوع داده‌های موجود (اطلاعات و دانش بومی) قرار دارند. بدین معنا که اختلافات در آموزش و پرورش و همچنین نوع ارایه (کیفیت دانش و اطلاعات) هستند که اساس دگرگونی و متفاوت شدن الگوهای آموزشی - پژوهشی و کلاً ریخت یادگیری و یاددهی می‌گردند. وگرنه با این حساب دگرگونی ماهیتی زیادی مابین کشورها نیست و هیچ یک با یکدیگر فرقی ندارند و می‌توان همه را همانند و تقریباً مشابه تصور نمود. پس فرهنگ ملل دلیل اصلی تفاوت ملتهاست. ملتها با اختلافات فرهنگی خود است که دست به تولید نوع نگرش و نگاه در جامعه می‌زنند و گوناگونی جوامع را خلق می‌نمایند. پس مهمترین عامل موثر در جهت‌دهی جامعه، همانا نوع نگرش و تفکر موجود در نزد نخبگان همان جامعه است. و بهتر است که بدانیم تفکر نخبگان جامعه از دو نوع نظری (اندیشه ورزان) و عملی (مدیران) دقیقاً برگرفته از نگرش و فرهنگ همان جامعه است. تفکرات نگرشی خاصی که از همان جامعه برمی‌خیزند و بر همان جامعه می‌ریزند. این نوع تفکر و اندیشه‌سازی در جامعه، رابطه مستقیم با فرهنگ موجود در همان جامعه دارد. یعنی رابطه نخبگان و همین‌طور مردم که اجرای‌کننده همین ریزش تفکر در جامعه هستند، با فرهنگ جامعه، رابطه‌ای دو سویه و اثرگذار/اثرپذیر بر یکدیگر می‌باشد.

در آخر این مشخص است، آنچه که اسباب و علت تفاوت‌ها در مدیریت بوم‌ها تلقی می‌گردد، نه مدل‌ها و الگوهای مدیریتی، بلکه نوع نگرش مدیران و در کلامی دیگر، نوع فرهنگ حاضر در لایه‌های ملی و بسترهای زیست و عمل است که رویکردهای مدیریتی را خلق می‌گرداند. این کلام بدین مضمون است که؛ اگرچه الگوهای مدیریتی در تمامی گیتی یکسان هستند، ولی در اجرا است که به تفاوت‌ها می‌رسیم و رویکردهای مدیریتی مختلف بروز می‌گردند. لذا پرواضح است در این میان با وجود مضامین فوق، اسکلت‌های ساختاری الگوهای مدیریتی یکسان می‌باشند و تفاوت‌های ظاهری زیادی ندارند و اختلافات صرفاً در نگرش‌های مدیران برای عمل و اجرا است. به صورتی دیگر دامنه اختلاف و تفاوت، به رویکردهای مدیریتی یا همان نگرش مدیریتی متصل است. و گرنه قاعدتاً الگوهای ریختی سازمانی و نمودارهای سازمانی در هر کشور، تفاوت‌های زیادی نسبت به هم ندارند. این موضوع با ذکر مثالی مشخص می‌گردد. مثلاً مدل "مدیریت منابع انسانی" با آنکه مبانی نظری مشخص شده‌ای دارد و کتاب‌ها و مرجع‌های تقریباً یکسانی در همه حوزه‌های دانشی برای آموزش این الگوی مدیریتی و دیگر الگوها موجود است. ولی با این حال نه تنها صاحب نظران و مدیران در هر کشور یا سازمان، معانی و مفاهیم مختص به خود را در باب مدیریت منابع انسانی طرح می‌نمایند، ولی باین حال در بستر عمل است که اختلاف‌ها و تفاوت‌ها بیشتر هویدا می‌گردند و همین مدل با همین مفاهیم، برداشت‌ها و درک‌های مختلفی را بروز می‌دهند. بنابراین بر پایه مطالب بالا این موضوع کاملاً قطعی می‌گردد که نوع اجرای مدیریتی تابع نوع نگرش و رویکردهای مدیریتی در هر مکان و هر فضا می‌باشد و اختلافی در مضامین ساختاری مدل نیست. مضمون سخن فوق اینست که، مدل مدیریت منابع انسانی شقوق گوناگون و اصول متغیر ندارد، بلکه مدلی یکتا و یگانه است. ولی مشخصاً در اجراست که رویکردها و قرائت‌های متفاوت بروز می‌گردند. مثلاً همین مدل دو رویکرد و پیاده‌سازی متفاوت و متضاد در دو کشور ایران و انگلیس دارد. پس این اختلاف در معنا و مفاهیم، صرفاً در گروهی نگرش مدیران در دو کشور است و رویکردهای نظری و عملی آنان است که شالوده اختلاف و گوناگونی اجرا می‌باشند. پس مسلماً تغییرات برداشتی و اختلافات اجرایی به هیچ عنوان در یک عرض و طول تعریف و توضیح نمی‌گردند. لذا در این تفسیر است که نمی‌توان به الگوهای مختلف ایراد و اشکال وارد نمود، بلکه این برداشت و فهم در اجراست که دقیقاً مشکل ایجاد کرده و مسئله برپا می‌کند. به این ترتیب قطعیت دارد؛ انواع مدل و اسامی مدل خیلی مهم نیستند، بلکه شیوه‌های اجرا و عملی شدن الگوها خیلی مهم هستند. و اینان هستند که فرق و تمایز را در بسترهای مدیریتی ایجاد می‌نمایند. براین مبنا نویسنده بهترین راهکار و اساسی‌ترین اندیشه در راهواره‌های مدیریتی را در بکارگیری «الگوهای بومی منطبق با بسترهای موجود» می‌داند. یعنی نخبگان متخصص الزام دارند که برای هر حوزه مخصوص به خود، الگوهایی سازگار و منطبق با الزامات و احتیاجات و نیازمندی‌های محیطی - میهنی بسازند و اگر هم قرار بر کپی‌برداری یا وام‌گیری باشد؛ بهتر است که اصول عاریه شده و الگوهای جهانشمول یا کپی شده، براساس بستر موجود و مناسبات فرهنگی و مختصات بومی «طراحی مجدد گردند و مهندسی ملی انجام پذیرد». منظور آنست که شاخص‌های زمان و مکان و اصول الزاماتی محیط جدید در الگوریتم‌های رعایت و حفظ گردند. و در این صورت است که یک الگوی جهانی، ماهیت ملیتی متناسب با محیط پیدا کرده و اصالتاً «بومی‌سازی شده» نامیده می‌گردد.



شکل ۲ - مدل مفهومی که در ایجاد فراگردهای مدیریتی در بوم دخالت دارند

و همچنین اثر خنثی گونه الگوهای مدیریتی بین‌المللی

چیستی فرهنگ مدیریت

گفتیم که نگرش مدیران است که شیوه و سبک مدیریت را معنا می‌کند و سبک مدیریت دقیقاً تابع رویکردهای نگرشی مدیران و سیاست‌گزاران است. مدیران با وجود ماهیت کار و نقشی که در سازمان متبوع خود و در قبال سازمان یا جامعه خویش دارند، در دو بعد درون سازمانی و بیرون سازمانی تحرک دارند. البته نقش‌های برون‌زایی و درون‌زایی مدیران متفاوت است. برخی مدیران براساس نوع کار ارتباط بیرونی زیادی دارند و برخی دیگر ارتباط بیرونی کمتری دارند. برخی عمده کارشان در درون سازمان است و برخی دیگر عمده فعالیت‌شان در بیرون از سازمان انجام می‌گیرد. همین نوع فعالیت و نوع وظایف است که مدیران را به کنش‌های مختلف فعالیتی و عملیاتی وادار می‌سازد. ولی با این حال علیرغم اینکه مدیران اصول مدیریت را خوب می‌شناسند و در دانشگاه دروس یکسان خوانده‌اند، ولی در اجرا تفاوت‌های بنیادی نسبت به هم دارند. همه مدیران دیدگاه یکسان و همسو ندارند و در حوزه نگرش بسیار متفاوت و شاید متضاد باشند. مدیران در حوزه های بینشی و نگرشی اختلافات مهم و بنیادی با یکدیگر دارند. مدیران با توجه به برداشت‌هایی که از محیط دارند، به حوزه نگرشی و بینشی خاصی می‌رسند و بر مبنای همین بینش و نگرش فردی-اجتماعی است که به شیوه‌سازی در مدیریت می‌رسند. علیرغم این موضوع، مدیران در تمامی امور فردی و مدیریتی اختلافات اساسی و مهمی نیز دارند. هرچه مدیران در لایه‌های بالاتری در سطوح سازمانی یا نهادی فعالیت داشته باشند، بی شک اثرات مدیریتی ایشان بیشتر و پر نمودتر است. مدیران کلان اثر کلان می‌گذارند و مدیران جز اثر جز می‌گذارند. این اثر به صورتی است که ضمن اثر مدیر بر جامعه، قطعاً جامعه نیز بر شیوه نگرشی و رفتاری مدیر اثر می‌گذارد. چراکه در یک جامعه با مفهومی از یک مجموعه انسانی و ترکیب انواع قوم و بوم، تمامی عناصر موجود تاثیر قطعی و نسبی بر هم دارند. حال که این موضوع یک اصل کتمان ناپذیر است؛ پس باید بدانیم که فرهنگ‌های آن اقوام و بوم‌ها هم بر یکدیگر اثر دارند. این فرایند اثرگذاری که ذکر شد، در کلان سطح جامعه نیز رخ داده و همانطور که ریز فرهنگ‌ها تشکیل فرهنگ ملی و میهنی را می‌دهند؛ در عین حال هم فرهنگ ملی بر ریز فرهنگ‌ها و ریز فرهنگ‌ها بر کلان فرهنگ ملی اثر می‌گذارد.

اینک که مفاهیم تاثیر گذاری و وابستگی فرهنگ‌ها بر/ به یکدیگر تفهیم گردید، باید دانست که قاعدتاً فرهنگ ملی بر فرهنگ مدیریت هم اثر می‌گذارد و این اثر هم حتمی و هم امکانی است. یعنی ضمن اینکه اثر قطعی است، ولی در ابعاد مختلف، متغیر می‌باشد و بر همه ابعاد تاثیر یکسان و همسان ندارد. پس با وجود اثرگذاری خرده فرهنگ‌ها بر هم و اثرگذاری خرده فرهنگ‌ها بر فرهنگ ملی و تعامل چند سویه این فرهنگ‌ها با یکدیگر؛ می‌توان به این نتیجه رسید که مدیران در تمامی ابعاد و در یک کانال شدت‌گونه تابع فرهنگ ملی و خرده فرهنگ‌ها نیز می‌باشند. یعنی هم اثر می‌گذارند و هم اثر می‌گیرند. پس می‌توان گفت که این اثرگذاری ابعادی و همه‌جانبه، قاعدتاً بر نگرش افراد اجتماع و مدیران نیز اثر داشته و بی تردید بازتاب مهمی در الگوهای نگرشی آنان ایجاد می‌کند. لذا در این حالت است که قطعیت حاصل می‌گردد که

متغیرهای محیطی اثرات مجزا و متفاوت بر افراد جامعه می‌گذارند و براین اساس است که افراد مختلف با تفکر و فرهنگ فردی - اجتماعی متفاوت و منحصر به خود پدیدار می‌گردند.

در کنار این موضوع، معمول است که مدیران در یک مجموعه مدیریتی و یا در یک مجموعه سازمانی یا کشوری، رفتارها و الگوهای مشخص و تعریف شده خاص خود را دارا هستند و بر مبنای یک مجموعه قواعد و آیین ویژه برخاسته از همان جامعه عمل می‌کنند. این مجموعه رفتارهای فردی مدیران را «فرهنگ مدیریت فردی» و مجموعه رفتارهای جمعی مدیران را «فرهنگ مدیریت اجتماعی» می‌نامند. یعنی تمامی الزامات و ضروریات محیطی - مدیریتی و کلیه کنش‌های مدیران را یک «فرهنگ مدیریتی» نامند و مدیر یا مدیران تابع فرهنگ مزبور و مختص به خود می‌باشند. یعنی فرهنگ مدیریت تابعی از فرهنگ ملی است و ماهیتی درون ملی دارد.

تأثیرات متقابل نگرش مدیر با نگرش موجود در سازمان و اجتماع

قطعا همه مدیران اهم وظایف حوزه مدیریت؛ شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، نظارت و در یک کلام «تنظیم‌گری» را به درستی می‌شناسند و به دلیل تحصیلات کلاسیک در دانشگاه و آموزش‌های قبل و حین کار (تجربه)، این وظایف را به خوبی درک می‌کنند. اما تمامی مدیران در انگاره‌های عملی و نظری مدیریتی خویش، نگاه یکسان و همسان ندارند و بر اساس شناخت و درکی که از مدیریت، جامعه، انسان و دیگر پدیده‌های اجتماعی پیدا می‌کنند، به نوع نگرش و روش‌های مدیریتی خاص و ویژه می‌رسند. یعنی اگرچه هویت مدیریت‌گرایی اصیل، تکثر مفهومی ندارد، ولی تکثر فهمی دارد. به خصوص که به دلیل روشن نبودن مفهوم اصلی مدیریت و خلط مفاهیم متغیر در ذهن تاریخ ایران، این موضوع در سرزمین ما مصداق بیشتری پیدا کرده است.

نویسنده در باب تأثیر نگرش در فرهنگ مدیریت ایرانی، مطالب زیادی ترسیم نموده و بیان شده که نگرش مدیران است که بسترهای مدیریت را طراحی می‌نماید و مدیران بیشتر براساس فهم خود است که مدیریت می‌کنند. با این حساب مدیرانی که از دیدگاه و نگرش مناسب و خردگرایانه بهره می‌برند، هم به شناخت خوب و درک مطلوبی از پیرامون می‌رسند و هم اینکه این شناخت و درک است که انگاره‌های مطلوب در مدیریت را برای آنان ایجاد می‌کند. بدیهی است مدیرانی که نگاه معقولانه نداشته باشند، ناچاراً به نگرش نیک نیز نرسیده و با این صورت قطعاً بر بسترهای انحراف و ناصواب قدم گذاشته و نمی‌توانند گام‌های موثر و درستی در حوزه مدیریت بردارند. براین اساس است که می‌توان به این نتیجه رسید که نگرش مطلوب مدیران در درک و شناخت حوزه اداری خویش، یقیناً بر نهاد و حوزه کلان هم اثر گذاشته و در برنامه‌های راهبردی و هدایت موثر می‌باشند. در این صورت است که با دستیابی مدیران به قابلیت‌ها و توانمندی‌های خوب در حوزه کار، تمامی ذینفعان بستری نیز از منفعت بهره می‌برند و نیک‌بینی به نیک‌سازی منتج می‌شود. چرا که شناخت و درک مناسب هر فرد، قویاً او را در همه عرصه‌ها به عنوان عنصر خوش فکر معرفی می‌نماید؛ و چنین است که مدیران نیز می‌توانند فرد خوش

فکر و مدبر محسوب گردند. اینگونه مدیران همانطور که با ذهن دانا و کنش‌های مدیریتی کارا، سازمان متبوع را به خوبی مدیریت می‌نمایند، در زنجیره پیوستاری پدیده‌های اجتماعی نیز اثر مطلوب برجا می‌گذارند. یعنی هم بر حوزه کار و هم بر فراحوزه (پیرامون خود در جامعه) اثر مطلوب و خوش بر جا می‌گذارند. بر این مبنا مدیران نقش و جایگاه خاصی در جامعه دارند و تفکرات و تحرکات آنان اثر فراگستر و همه جانبه دارد.

با توجه به مطالب فوق، ضمن اینکه نوع نگرش و نوع نگاه مدیران بسیار با اهمیت است، موضوع دیگری هم در انگارراهه مدیریت با اهمیت و اساسی است. موضوع مورد نظر این است که هر کشور و بوم، همانطور که فرهنگ مختلف دارد، پس قاعدتا و مسلما فرهنگ مدیریت خاص و ویژه خود را نیز دارد. به همان صورت که فرهنگ ملی با کلیه فراگردهای خرده فرهنگی بر تمامی عرصه‌های عمل و نظر در جامعه اثر می‌گذارد و کنش‌های اجتماعی را باعث می‌گردد، فرهنگ حاکم در کشور نیز بر فرهنگ مدیریت تاثیر می‌گذارد و فراگردهای مدیریتی خاص کشوری را تولید می‌کند. همانگونه که فرهنگ ملی بر همه عرصه‌های ملی اثر می‌گذارد، پس فرهنگ مدیریت هم تابع فرهنگ ملی است. منظور از این کلام اینست که فرهنگ ملی و فرهنگ مدیریت تاثیر دوجانبه و متقابل بریکدیگر دارند. بدین سان که با ایجاد ضرورت «تحول در نگرش» برای تغییر و دگرگونی در جامعه، مطمئنا تغییر و دگرگونی در حوزه مدیریت نیز همین ظرفیت را دارد. این موضوع نیز بدان دلیل است که بر مبنای نظریه نویسنده در مورد زنجیروارگی پدیده‌های اجتماعی و اینکه همه پدیده‌ها بر هم اثر دارند و از هم اثر می‌گیرند. لذا شاکله اصلی این گفتمان در این شعار بنیادی نهفته است؛ «همسویی تحول در نگرش برای جانمایی تغییرات و اصلاحات در جامعه و مدیریت، این نتیجه غایی را دربر دارد که مدیریت در هر حوزه و مورد اجتماعی، همگامی و همگرایی همگانی را نوید می‌دهد». ختم مفهوم و معنای این بیان در این ندای عصر خلاقیت و مدرنیته جای گرفته و بشارت انسان‌دوستی و پدram اجتماعی، ما را ملزم می‌نماید که در حوزه ساخت نگرش و انگارراهه مدیریت اجتماعی در ایران، مدیران شایسته و فهیم تربیت کنیم. یک مدیر توانمند مدیری است که در نگرش و نگاه رویکرد درستی داشته باشد، تا اینکه به سلامتی و مطلوبیت در عمل مدیریتی راه یابد.

عوامل موثر در نگرش

در فرازهای بالاتر توضیح داده شد که محیط موثرترین عامل در تولید نگرش است. عوامل تولید نگرش که مطرح شدند، رویکردی کلان داشته و به آموزش و برداشت‌های از محیط تقسیم می‌گردند. علیرغم حیوانات که از غریزه ذاتی برخوردارند و مناسبات زیستی خود را از هویت غریزی خود برداشت می‌کنند، انسان به عنوان یک موجود فراحیاوان و هوشمند در هستی، صرفا در تعامل و در تبادل با محیط است که به نگرش خاص می‌رسد. البته ماهیت‌های جوهری و ژنتیکی نیز بر این معادلات اثرگذاری دارند، ولی بزرگترین عامل اثرگذاری بر هویت فردی یک انسان، همانا محیط می‌باشد. دراین راستا برای اینکه مجموعه عوامل تاثیرگذار محیطی به روشنی مشخص گردند، به چند عامل بسیار اساسی اشاره می‌گردد.

فرهنگ

فرهنگ به عنوان عامل مهم در خلق نگرش، نقشی اساسی در کلیه فراگردهای جامعه دارد. فرهنگ به عنوان جزیی از ترکیبات موجود در بستر زیست، دخالت مستقیم و پراثری بر آدمی و نقش‌های او دارد. فرهنگ عاملی محیطی است که بر همه آحاد جامعه اثر دارد و از طرف دیگر این خود مردم همان جامعه هستند که فرهنگ خود را طراحی می‌نمایند. فرهنگ اجتماعی با تعریف مرسوم، تشکیلاتی ترکیبی از مفاهیم همچون دین، باورها، سنن و آیین، رفتارها، عادات، ارزش‌ها، هنجارها، دانش، هنر، ادبیات، علوم را شامل می‌گردد. این عناصر ضمن اینکه در ترکیب با یکدیگر، یک کلان فرهنگ را تشکیل می‌دهند، ولی بر مبنای قاعده کلی نیز بر یکدیگر اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم دارند. لذا بر این اساس مسلم است که فرهنگ اثر قطعی بر نگرش دارد و نگرش هر فرد ریشه در مفاهیم فرهنگی آن مجموعه انسانی به نام جامعه دارد. ضمناً بیان شد که آرایه‌های فرهنگی با عنوان فرهنگ ملی- توده، تاثیر قطعی و نسبی بر مفاهیم فرهنگ مدیریت در کشور داشته و همه عرصه‌های اجتماعی در پیوند نسبی با عوامل فرهنگی در اجتماع هستند. در این پیوند گفتاری، فرهنگی که در بوم ایران است قطعاً با فرهنگ جاری بر بوم اروپا فرق دارد، پس عوامل ساخت نگرش افراد در دو بوم متغیرند و نگرش‌های موجود در این دو منطقه تفاوت‌های اساسی با هم دارند. این در حالی است که البته در برخی امور مشابهت‌هایی نیز دارند.

ایدئولوژی - دین

ایدئولوژی یا دین عنصری بسیار مهم در تولید نگرش فردی و اجتماعی هستند. هر دین یا ایدئولوژی هم فرهنگ خاص و هم نگرش خاصی را برپا می‌کند. مردم ژاپن به جهت وابستگی به آیین شینتو، نقش امپراطور را در هدایت زندگی و به جهت اعتقاد به بوداییسم احترام و همبستگی را در سطح تنظیم نظام زیست به کار بسته‌اند. هندوها بر اساس آیین خود، احترام شایانی به گاو می‌گذارند و گاو را مقدس می‌شمارند؛ حال آنکه بسیاری از ایشان در گرسنگی مفرط قرار دارند. آیین مسیحیت نظام فکری مسالمت و تسامح را به بستر زیست پیروان خود منتقل نموده است. خط فکری مارکسیسم نظام ضد طبقاتی و کمونیسم هویت‌های اخلاقی و رفتاری با وابستگی مطلق به دولت‌گرایی مفرط در یک شبکه فقر را به عرصه زیست وارد نموده‌اند. در عصر باستان، نظام فکری حاکم بر مقدونی فرایندهای خشونت و دشمن‌کشی را به عرصه زندگی وارد کرد و در این نفسا اسکندر با رفتارها و اخلاق جنایت‌کارانه، بستری از کشتار را در عرصه زیست آن دوران حاکم نمود. این مثال‌ها و بسیاری دیگر از رفتارهای موجود در نظام جهانی، بیانگر تاثیر عمیق دین و ایدئولوژی بر میدان جامعه انسانی می‌باشند. دین و باورهای ایدئولوژیک تاثیر زیادی در راهداری مردم داشته و نگرش‌های مردمی در تمدن‌های مختلف، دقیقاً وابستگی بارز و مشخصی به نوع دین و مکتب ایدئولوژیک آنان دارند. دین آنقدر عامل موثر در هر جامعه است، که حتی توانمندی و قابلیت آن را دارد که اساس شکل‌گیری فردی- اجتماعی را تحت نمادهای ایدئولوژیک قرار داده و اسباب تغییرات بزرگ و با عظمتی گردد.

آموزش

اگرچه الگوهای آموزشی خصوصا در سطوح و مقاطع بالا در کشورها تقریبا یکسان می‌باشند و دانشگاه‌ها الگوهای عمومی فراگستر در حوزه دانش را ترویج می‌نمایند، ولی همین کشورها به ویژه کشورهای ایدئولوژیک، الگوهای منحصر به فردی را در حوزه‌های آموزشی مطرح می‌کنند. اما چون علوم فنی - صنعتی در حوزه‌های ماهوی ایدئولوژیکی معنا نمی‌گردند و پیوند ساختاری با مظاهر دین و ایدئولوژی ندارند، لذا در برابر اصول و قاعده‌های دینی دچار تغییر در سطح بهره برداری نمی‌گردند و این علوم در همه جا به صورت یکسان تعریف می‌شوند. ولی برخلاف آن، علوم انسانی - اجتماعی با هویتی که دارند، قابلیت جایگیری در مفاهیم ایدئولوژیک را پیدا می‌کنند و امکان این است که آن علوم را به کانال‌های ایدئولوژیک راه داد. یعنی همانطور که دین و ایدئولوژی در حوزه‌های فرهنگ، اجتماع و انسان تعریف خاص پیدا می‌کنند و دین ذاتا بر نگهداری و خط دهی جامعه و انسان اجتماعی دخالت قطعی دارد، لذا ارزیابی دین و جامعه در موازات و در یک مجموعه مفهومی - ماهیتی همسنگ قرار می‌گیرند. بدین معنا که چون ذهن انسان در سازه‌سازی پدیده‌های اجتماعی در بینهایت تحرک دارد و حدی بر آن قایل نیست، بنابراین تفسیر و تبیین در دو حوزه علوم انسانی - اجتماعی نیز حد پذیر نیستند. دین نیز به عنوان یک پدیده مسلم اجتماعی از این قاعده مجزا نبوده و حق بدیهی و طبیعی خود برای دخالت در همه امور زیستی و انسانی را جاز می‌داند. به همین دلیل است که برخلاف علوم فنی - صنعتی، علوم انسانی و اجتماعی قالب درسی - آموزشی جور به جور و متفاوتی را ارایه می‌نمایند. این مفاهیم در هر دین و هر مکتب گوناگون تصور می‌گردند و در چارچوب درس و دانش، آموزش و تعلیم خاصی را ترویج می‌نمایند. همین الگوهای خاص به بستر نظام آموزشی و جامعه انتقال می‌یابند و دلایلی برای گونه‌گونی آموزش جاری در سطح جامعه می‌گردند. به همین علت سبب و دلیلی برای تولید نگرش خاص در جامعه می‌گردند و مردم را در زمینه فکر و اندیشه هدف‌دار می‌گردانند. پس بدین ترتیب طرز تلقی و شیوه برداشت از علوم انسانی - اجتماعی، نگرش هدایتی و راهبری خاصی را در جامعه ایجاد می‌کنند و جهت جامعه را در همه عرصه‌های زیستی، متفاوت و گوناگون می‌نمایند.

خانواده و محیط

خانواده به عنوان اولین منبع در پرورش افراد و ساخت و پرداخت نگرش آنان، جایگاه بنیادی در این موضوع دارد. اثر خانواده در شکل‌گیری نگرش افراد کتمان ناپذیر بوده و لوح هر فرد نخست بار در خانواده است که نوشته می‌گردد. همانطور که جان لاک لوح فرد را در بدو تولد خالی از نوشته می‌داند و معتقد است که لوح او در طول زندگی است که سیاهه می‌شود؛ لذا بر این مبنا می‌توان گفت که خانواده اولین و مهمترین منبع در نوشتار بر روی لوح فرزند (بچه) است. پدر و مادر و بطور کلی خانواده، اصلی‌ترین نقاش نقش کودکان و پردازش‌گر روان و جسم او می‌باشند. جایگاه خانواده در ساخت شکل ذهنی فرد بی‌بدیل است و پدر و مادر جایگاه بی‌نظیری در این حوزه دارند. پدر و مادر با آموزش ویژه خانوادگی و فرهنگ خاص خانواده که ریشه در دودمان و لایه‌های فامیلی خانواده دارند، سعی می‌نمایند تا فرزندان را با میل و دلخواه خود پرورده

نمایند. و فرد بعد از اینکه دوران کودکی را گذراند، قاعدتا باید وارد اجتماع و بسترهای آموزشی اجتماع گردد؛ و در این حالت است که محیط هم در ساخت ماهیت فرد اضافه می‌گردد و در نقش‌گیری بعد از دوران کودکی دخالت می‌یابد.

به همین علت می‌توان گفت که هر آنچه در کنار و در رابطه با فرد است، در ساخت و شکل‌گیری او دخالت دارند. خانواده، مدرسه، دانشگاه، محیط کار، دوستان و تمامی پدیده‌های موجود در جامعه در این فرایند دخالت مستقیم و غیر مستقیم دارند. و نتیجه آنکه نگرش فردی وابستگی کامل به محیط و تکانه‌های آموزشی و یاددهی به او دارد. هر محیط ویژگی‌های اختصاصی مربوط به خود دارد و چون نگرش‌ها برخاسته از محیط هستند، لذا بر این مبنا است که نگرش‌ها متغیر و گوناگون ساخته می‌گردند.

عناصر تنظیم کننده جامعه

با طرح مطالب بالا، که هم حوزه‌های کنونی (وضعیت حالا) را توضیح داد و هم اینکه حوزه‌های تحول و تطور را بیان نمودند، باید دانست که عوامل این تحول و تغییر خیلی سخت نیستند. و در یک ارزیابی مستدل و متقن امکان شناخت آنان ممکن می‌باشد. نخبگان جامعه با ماهیت نمایندگان غیر انتخابی مردم، در دو هویت عنصری که شامل نخبگان اندیشه‌مدار و نخبگان ابزار مدار هستند، عامل‌های با اهمیتی هستند. مردم که ماهیت عوام دارند، معمولا در پی نخبگان جامعه حرکت می‌کنند و عرصه‌های ساخت و تغییر را به آنان واگذار می‌نمایند. نخبگان اندیشه‌مدار همان اندیشمندان و دانشمندان هستند که نظریه‌ها را به جامعه ارایه می‌نمایند و عرصه‌های نظر را کنترل و تنظیم می‌کنند. و نخبگان ابزارمدار هم که همان مدیران اجرایی در جامعه هستند، عرصه‌های عمل را هدایت و کنترل می‌کنند. پس جامعه نیازمند مدیران و اندیشمندانی است که بتوانند حوزه‌های نظر و عمل را در جامعه راهبری سالم نمایند و شرایطی از کارامدی را ایجاد کنند. بسترهای سلامت و راهبری سالم همان رسیدن به آرمان‌های جامعه نیک است. جامعه‌ای که در آن فراگردها و الگوهای مردم سالاری و جامعه متمدن در همه عرصه‌های زیست بوجود آیند و مردم در جامعه‌ای با نشاط و شیک، آرایه‌های آرامش و آسایش را دریابند. این درحالی است که مختصات نظام اجتماعی در هر زمان متغیرند و نخبگانی توان و لیاقت راهبری جامعه و مردم را دارند که قابلیت‌های راهبری استراتژیک و خلق مطلوب‌ها را داشته باشند. نخبه نباید دیدگاه عامیانه داشته باشد و همانند مردم فکر کند. نخبه جامعه باید شناخت خوبی از فرایندهای تغییر و تحول میدانی داشته باشد و فراگردهای مناسباتی و رابطه بین پدیده‌های اجتماعی را به نحو خوبی درک و فهم نماید. نخبه نباید در بسترهای سطحی جامعه بدنبال فرایندهای راهبری و حل مسئله بگردد، بلکه نخبه در فراگردی که ریشه در عین و واقعیت جامعه دارد، باید با داشتن فرایندهای تعقل و فهم خارج از فهم عمومی، محیط را کنکاش و کاوش عمقی نموده و تبیین مدیریتی را بر مبنای منطق و خرد جاری نماید.

در دنیای کنونی و قلمرو اجتماع امروز، معادلات و تناسبات عرصه‌های اجتماعی، تفاوت‌های ظاهری و هویتی مسلمی با گذشته و حتی در دو دهه اخیر دارند. فهم و درک در ذهن امروز با ذهن در گذشته انطباق ندارد. انسان امروز مناسبات و معادلات قدیم را اصلاً نمی‌پذیرد و چون در دنیای جدید زیست می‌کند، بنابراین به معادلات و تعاملات جدیدی می‌اندیشد و بسترهای نوین را می‌جوید. البته حفظ عناصر الزاماتی و ماندگار در نظام اجتماعی مانند اخلاق، احترام، انصاف، ارزش‌ها، اصول خانوادگی و دین از ضروریات هر نظام اجتماعی می‌باشند و نمی‌توان عناصر پایش نظام انسانی را نپذیرفت یا به‌دور انداخت، اما در عین حال باید پذیرفت که مناسبات اجتماعی و تعاملات ارتباطی گذشته‌گرا و مربوط به قدیم، اصلاً قابلیت اجرا برای این زمان (اکنون) را ندارند و سازگار با شرایط و انسان امروزی نیستند. پس همانطور که وضعیت جهان و نظام ذهنی و اندیشه‌ای انسان تغییر کرده، بنابراین الزامات شیوه‌ها و سبک‌های مدیریتی نیز باید تغییر یابند. یعنی سبک‌های مدیریتی و حاکمیتی باید با نظام تفکری انسان امروز سازگار باشند. اگر هم عده‌ای تغییر و بازخورهای تغییر را نمی‌پذیرند و بر حفظ مناسبات گذشته اصرار دارند و نظام نوین در عصر امروز را ضد ایده‌های خود و سم مهلک برای بشریت می‌دانند، ولی درکل باید بدانند که آنانند که نظام جهانی و انسانی رادارک نمی‌کنند و آب در هاون می‌کوبند.

آنچه که نویسنده با عنوان مطلوب‌گرایی و سالم‌نمایی در این نوشتار دنبال می‌کند، صرفاً با ارایه الگوهای سالم نیست که خود را نشان دهد. بلکه در اینجا با ارایه الگوهای ناسالم و نامطلوب و شناساندن آن الگوها به عنوان عناصر ضدسلامت و ضد مطلوبیت، کمک شایانی برای شناخت الگوواره‌های سالم و مطلوب نموده و قطعیت دارد که با باز شناخت الگوهای ناسالم و نامطلوب، مطلوبیت و سلامت سروا می‌کنند و خود را نشان می‌دهند. بر این اساس در مقطع فعلی و در این مبحث با توجه به فاصله مباحث این مقوله از برشناسی و ریخت و طراحی الگوهای سازمانی مدرن و سازنده در ابعاد کار و سازمان، عمده نظریه را بر فاصله‌گیری از پارامترها و گام‌های مدیریتی ناسالم گذاشته و درصدد است با برسازی ویژگی‌ها و مولفه‌های مدیریت نامطلوب و طرح و ترسیم مدیریت‌های غیر مفید، الگوهای غیر سالم را از ذهن هوشمند و دانا زدوده نموده و با شفاف‌سازی چیستی خوب و بد، الگوهای سلامت و مطلوب را بازپرداخت و متمایز نماید. در این راستا با تفسیری متقن بر یکی از الگوهای ناسالم اجتماعی که ناخواسته بر بستر مدیریت ایران در حوزه‌های کلان و جز وارد/ جاری گردیده، ناهنجاری و انحراف در مبادی این نوع مدیریت در جامعه را به بستر تبیین استدلالی و ارزیابی تحلیلی می‌سپارد. الگوواره "م.م.م." در وضعیتی جا افتاده در نظام و شبکه مدیریت ایران، حوزه عملی گسترده‌ای یافته و شوربختانه با بازتابی همه‌گستر در لایه‌های مدیریت کشوری، امکان فرار از این الگوی نهادینه شده، نیست. مگر آنکه این نوع مدیریت فاسد به خوبی شناخته گردد و راه‌های فرار از آن نیز ترسیم گردد. در بخش‌های بعدی به ابعاد نظری و عملی این نوع مدیریت پرداخته می‌گردد، تا با تفهیم مبانی تخریب و آسیب این الگو، زمینه‌های ابزاری این نوع مدیریت کنار گذاشته گردند و به سمت الگوهای مدرنیته ایران ساز پویه کنیم.

رویکردهای خطا در نظر و عمل مدیران

بسیار دیده و شنیده‌ایم که مدیریت نظام‌های اجتماعی و سازمانی در اختیار افرادی است که فهم خردگرایانه‌ای از وضعیت محیط و سازمان متبوع خود ندارند و با پندارها و تصورات ذهنی خود سعی در حفظ وضع موجود دارند و تغییر را در بستر وضعیت برنمی‌تابند. این افراد با عنوان مدیر نمی‌توانند تغییر ماهوی را درک کنند و تحول و دگرگونی را بر بسترهای نظام کار و زندگی پیاده نمایند. این نوع عملکرد و کنش مدیریتی ارتباط جدی به نوع بینش آنان به هستی و نظام زیست اجتماعی دارد (حوزه هستی‌شناسی). مدیران در این موقعیت که از توانایی لازم برخوردار نیستند و فرایندهای اثربخش را در حوزه مدیریتی نمی‌شناسند (حوزه معرفت‌شناسی)، از چند مولفه فردی - نگرشی ناکارآمد در حوزه‌های اجرا بهره می‌برند (حوزه روش‌شناسی) که حاوی مفاهیم ذیل است:

۱ - نگاه به گذشته داشته و گرایش فکری به مدل‌های قدیمی را می‌پسندند. الگوهای ذهنی ایشان ریشه در پارامترهای زیستی در گذشته دارند و چون باور و اعتقاد به نظام پارادایمیک فکری و زیستی در گذشته دارند و الگوهای گذشته در ذهن ایشان پابرجا می‌باشد، لذا تحمل پذیرش تحول را ندارند. این افراد براساس اعتقاد و باورهای نادرست که برگرفته از مدل‌های زیست در گذشته است، فهم و درک درستی از متن موجود و کنون ندارند. و چون بستر و موقعیت حال را درک نمی‌کنند، لذا قابلیت شناسایی وضعیت موجود را در نمی‌یابند. بنابر این به جهت نداشتن شناخت عاقلانه و منطقی و همچنین داشتن باور و نگاه به الگوهای گذشته و تکراری، در فکر پایش وضع موجود با هر وسیله می‌باشند. حتی اگر اجبار به تغییر و دگرگونی را حس کنند، تغییر را با پارادایم‌های تفکری خود پردازش می‌کنند و در این کوشش، تغییر را در سازگاری و انطباق با تفکر خود انجام می‌دهند. در نتیجه یقیناً نمی‌توان این فرایند عملکردی مدیران را تغییر اصلاح‌گرا نامید، زیرا که نمایه‌های ذهنی این نوع مدیران جوهرمایه قدیمی و مربوط به گذشته‌ها را دارا بوده و در نتیجه قابلیت ذاتی عملکردی برای تغییرات اساسی در حوزه‌های عمل را از دست داده و با شکست یا انحراف برنامه‌های مدیریتی و اداره‌کنندگی، تحولی نتیجه‌گرا و به روز را خلق نمی‌کنند.

۲ - چون قابلیت و توانایی ساخت الگوهای بومی و متناسب با شرایط موجود را ندارند، لذا ضمن نگاه به دیگر الگوها دست به کپی برداری می‌زنند. و با آنکه معمولاً الگوها و مدل‌ها نمی‌توانند ماهیت فراگیر و قطعی داشته باشند، لذا بسیاری از الگوها پیوند محکم نسبت به شرایط و وضعیت موجود ندارند. بنابر این لازم است یا الگوهای بومی ساخت و یا اینکه الگوهای موجود را سازگار با وضع جدید تبیین و شکل داد^۴. مدیرانی که الگوهای مدیریتی و سازمانی را با تمامی ماهیت و شکل و بدون دخل و تصرف عاریه نمایند، یقیناً نمی‌توانند توفیق کامل کسب نمایند.

۴- مبانی الگوی مدیریت اقتضایی بر این اصول استوار هستند.

۳- به جهت خودخواهی و منفعت طلبی، به حفظ وضع موجود اصرار دارند. این افراد می‌دانند با ایجاد وضعیت جدید در سازمان و محیط، منفعت ایشان تهدید یا تخریب می‌گردد، لذا تحول را سازگار با منافع خویش نمی‌پندارند و بر حفظ وضع موجود پافشاری می‌ورزند. این طرز تلقی و پندار باز هم ریشه در نوع نگرش ایشان دارد. اینان یا از نظر فکری گذشته‌گرا می‌باشند و یا قابلیت درونی و توانش انطباق با وضعیت جدید را ندارند، بنابراین در هر حال تغییر را در فرایند جوهری نمی‌پذیرند و اندک اقدامات خود را تغییر و تحول اساسی تلقی می‌نمایند.

۴- این مدیران با فاصله‌گیری از مفاهیم واقعی مدیریت در حوزه کارکردی خویش و عدم درک مدیریت اصیل، روی به نوعی مدیریت با مفاهیم "اداره" کرده و در این صورت در هدایت و راهبری مجموعه خود دچار مشکلات فراینده و بی‌شماری می‌گردند.

۵- در تبعیت محض از مافوق یا مبانی قدرت سازمانی قرار دارند و به جهت حفظ پایگاه و جایگاه سازمانی خویش، به بسترهای مدیریت تحت اختیار نظر مساعد جاری نمی‌کنند. این مدیران اصلاً اعتمادی به زیرمجموعه خود ندارند و در همه حال ایشان را تهدید جدی تلقی کرده و سعی می‌نمایند، اسباب کنترل تبعیت محض مجموعه منابع انسانی را پیاده کنند. اینگونه مدیران و شیوه مدیریت آنان از نقشه راه مدیریت اصولی خارج گردیده و آرایه‌های ناسلامتی در محیط مدیریت پخش می‌کنند.

موارد بالا عیناً برخاسته و برگرفته از نوع نگرش و ذهن مدیرانی است که روش‌های ضدمدیریتی را دنبال می‌کنند. ولی به هرروی مدیران باید مدیریت و مفاهیم مدیریت را به خوبی بشناسند تا بتوانند مدیر خوبی باشند و به نیکی مدیریت کنند. زمینه زیست در همه حال و در همه مکان و زمان بستری متغیر، مبهم، نامطمئن، غیرقابل پیش‌بینی، پر از تهدید و فرصت و همچنین آینده از ناملازمات است. فردی که مدیر است باید بتواند تمامی این موارد را درک کند، شناسایی کند، رابطه عناصر موجود در محیط را فهم کند، مشکلات و مسائل را به درستی تحلیل کند و سرآخر با توجه به کلیه ناهنجاری‌ها و نابسامانی‌ها، محیط و بستر را در تمامی وجه و ابعاد، به درستی و منطقی تحلیل، تبیین، تفسیر و راهبری و تنظیم نماید. بستر زیست در همه حال مملو از نامتوازن‌ها و نامتجانس‌ها است. مدیر خوب کسی است که بتواند این عناصر را به توازن‌ها و تجانس‌ها مبدل نماید. آنچه که مسلم است این می‌باشد که تغییر، یک اصل ماهیتی و جوهری در نظام اجتماعی و زیست بشری است و مدیریت نیز باید تغییرگرا، منعطف و همراه با تغییر مداوم باشد. در این وضعیت چون مدیران در نظامی با ماهیت «الزام به تغییر مستمر» حرکت و زندگی می‌کنند، لذا نمی‌توانند از تغییر و برنامه‌های تحول‌گرا فرار کنند. اگر مدیران قابلیت و توانمندی سازگاری با محیط را نداشته باشند و نتوانند شرایط درون نهادی را با برون نهادی هم‌تا و هماهنگ نمایند، قاعدتاً مدیریت اصولی و منطبق با شرایط را نداشته و در این وضعیت با شکست مواجه می‌گردند. مدیران توانمند و خردگرا می‌دانند که باید شیوه مدیریتی اصولی و عقلانی را انتخاب نموده و با وجود قدرت سازمان یافته و تسلط قوی و جدی بر مجموعه تحت اختیار، برنامه‌های پویا و همسنگ با شرایط را برگزینند، اما مدیران ناتوان و خودکامه با کانالیزه نمودن انحصار و قدرت، گام در بقای وضعیت موجود می‌گذارند. در این صورت است که در نظام مدیریتی ناسالم، مدیران با

برنامه‌های خودکامانه و مستبدانه سعی می‌کنند با تمامیت‌طلبی تام، موقعیت و مجموعه تحت مدیریت خود را به هرصورت حفظ نمایند. این وضعیت خوش‌خیالانه و ماندن افراد تابع و مطیع در لابلای سلسله مراتب کار-جامعه، نهایت خواست و آرزوی اینگونه مدیران است. بر این مبنا اینگونه مدیران اسبابی فراهم می‌کنند تا بتوانند بر محیط و مجموعه خود تسلط و سیطره کامل داشته باشند. بایدها و نبایدها، مهمترین عناصر الزاماتی در این فراگرد مدیریتی هستند و مدیران در نظامی از «قانون سازی» برخاسته از نیازهای ذهنی و عقیدتی خود، مسیر کار و عمل را می‌پیمایند. در این نظام انحصاری و تمامیت‌خواه، مبانی قانونی(خودساخته) و قواعد ساختاری سازمان- اجتماع رویکرد انسانی و عقلانی نداشته، بلکه این خواست و اراده مدیران است که نوعی از قوانین و قواعد خودخواهانه و مستبدانه را برسازی می‌نماید.

این محدودیت‌سازی و ممنوعیت‌نمایی بر بستر سازمان و جامعه، دقیقاً همان ماهیت و مفهوم نظام مدیریتی "ممنوعیت و محدودیت" را تداعی می‌کند. نظامی که مدیر ناتوان با چیش نمایه‌های تهدید و ترس، تلاش می‌کند محیط و مجموعه محیط را در کنترل کامل خود قرار دهد. این نوع مدیران چون ناتوانی در تنظیم مجموعه دارند و از راهبری منطقی و منصفانه عاجز می‌باشند، لذا به اجبار روی به کنترل‌گری و تفهیم ترس و ارعاب در بستر می‌نمایند و بدان جهت که به کارکنان زیر مجموعه و یا مردم جامعه اعتماد و اطمینان ندارند و آنان را تهدید و مخل امنیت بستری تلقی می‌کنند، لاجرم تنظیم و راهبری خود را به رفتارهای مستبدانه و غیرانسانی آرایش می‌کنند. این نظام مدیریتی در بستری از قاعده‌گذاری فردی- مدیریتی و بر مبنای ماهیتی از ظلم و ستم شکل می‌گیرد. در این نظام برخاسته از نظر و نیاز مدیر، آرایه‌های مدیریت‌گرایی جایی ندارند و الگوی مدیریتی بر مبنای خواست مدیر است که شکل می‌یابد و اراده مدیر در کلیه نقاط و گره‌های راهکاری، نمود موثر دارد. این نظام و ساختار مدیریتی ماهیتی مردم‌گرایانه نداشته و قاعده آن بر نظر و خیال فرد مدیر پایه‌گذاری می‌شود. در این سبک مدیریتی، مدیر یا مدیران با در اختیار داشتن قدرت کافی(سازمانی- حاکمیتی) و نگرش برای پایش وضعیت و حالت موجود، به ساخت قوانین و قواعد خود ساخته مغایر با زیر مجموعه انسانی و اصول مدیریت‌گرایی می‌پردازند. در این شیوه کنشی، مدیر در لایه‌های سازمان و اجتماع، با سیطره بر کلیه مناسبات و رابطه‌های تحت مدیریت خود، کنش‌های عملی و کارکردی در بستر سازمان را در چارچوب دو عمل «محدودیت یا ممنوعیت» قرار می‌دهد. در این راهواره مدیریتی، برای آنکه قالب تفکری خاص و یا فردی خاص به عنوان مدیر بماند[چون ماندن مهم است؛ وگرنه چگونه ماندن سهل است و راه ماندن پیدا می‌گردد] همه چیز در تمامیت و تابعیت مدیر قرار می‌گیرند. بسیار دیده می‌گردد که برخی مدل‌های مدیریتی و نظام‌های حاکمیتی خاص به عنوان الگوهای مدیریتی مورد بهره‌برداری و استفاده قرار می‌گیرند؛ ولی مهم است که بدانیم تغییر ماهوی و مفهومی هر نوع از مدل، به هیچ وجه کار سختی نیست و آنان که بخواهند، می‌توانند مدل‌ها و الگوهای مطلوب را به نامطلوب گرایش دهند. این مدیران بازی‌گران ماهری هستند و توانایی بازی‌گردانی نظام تحت مدیریت خود را به خوبی دارا می‌باشند. این بیان از آن جهت است که دانسته گردد، نام و شکل ظاهری الگو و مدل نیست که سازمان و نهاد را بیمه می‌نماید، بلکه شیوه و چگونگی اجرا است که مدل و الگو را بیمه می‌نماید، تا از این راه به راستی و مطلوبیت در استفاده از مدل و الگو رسید. با این حساب نام و شکل مدل و الگو

نیستند که راهبری می‌کند، بلکه این اجرا است که راهبری می‌نماید و نهاد را به جلو هدایت می‌کند. مدیران ناتوان توانایی آن را دارند که بهترین الگوها را به ناتوان‌ترین الگوها تبدیل نمایند. و در این وضعیت بهترین الگوها و مدل‌ها هم نمی‌توانند در راهبری و تنظیم مدیریت دخالت موثر و مفید داشته باشند. بنابر این همانطور که در بخش‌های قبلی نیز ذکر شد، نگرش دانایی و سبک مدیریت، در انتها به اجرای مطلوب می‌رسند. این پروسه سه گامی، برنامه‌ای کارآمد برای بهره‌ای از یک مدل و الگو در راستای یک نوع مدیریت کارساز است. برای مثال می‌توان به الگوی "مدیریت منابع انسانی" اشاره نمود. این الگوی مدیریتی به عنوان بهترین الگو در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، الگویی فراگیر در کلیه سازمان‌های کشور ایران نیز می‌باشد. اما این الگو به خوبی در کشور جا نیفتاده و دچار انحراف در مبانی نظری و عملی گردیده است. اگر چه این الگو بازدهی و بازخور مناسب و مطلوبی در خیلی از حوزه‌ها در دیگر کشورها داشته، ولی بطور قطع و یقین در ایران موثر نبوده و به جهت اشکالاتی که در اجرا داشته است، نتوانسته ماهیت خویش را برملا ساخته و در امور سازمانی موثر افتد. پس نام و شکل ظاهری الگو نیست که اثرگذاری و نفع‌رسانی ایجاد می‌کند، بلکه اجرای مناسب است که به الگو جان می‌دهد و الگو را موثر و کارآمد جلوه می‌دهد.

چیستی و چرایی مدیریت ممنوعیت و محدودیت (م.م.م.)

با آنکه در مورد الگوهای مدیریتی و سازمانی زیاد گفته شده و در این نوشتار نیز اشاراتی هر چند کوتاه گردیده، ولی در هر صورت الگوهای مدیریت و سازمان اندک و محدود نیستند و الگوهای متعدد و متنوعی بر اساس مولفه‌های نوع وظایف، نوع تولید، خدمات، محصول و همچنین زمان و محل در دست می‌باشند. اما مسلم است که در هر سازمان و نهاد بنابر وضعیت و موقعیت موجود، الگوی خاصی انتخاب می‌گردد. مثلاً در حال حاضر در بیشتر سازمان‌ها از الگوی مدیریت منابع انسانی در حوزه مدیریت اداری و کارکنان استفاده می‌گردد. ولی قدر مسلم آنست که، الگوهای مدیریتی زمانه حاضر، عمدتاً برحول مبانی انسان‌گرایی و مردم‌محوری قرار دارند. همه سازمان‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و . . . سعی می‌نمایند از الگوهای مدیریتی انسانی و انسان‌گرایانه بهره‌گیرند و انسان را به عنوان ابرذینفع و بزرگترین سرمایه سازمانی، محور همه گونه فعالیت سازمانی در نظر بگیرند. بر همین اساس است که الزامی می‌نماید که نوع مدیریت در الگوهای حاکمیت سیاسی نیز بر اساس رعایت اصول مسلم انسانی ریخته گردند. الگوهای دموکراسی یا مردم‌سالاری در حاکمیت‌های سیاسی، دقیقاً در راستای همین گفتمان انسان دوستی طرح‌ریزی گشته‌اند و حکومت‌های پیشرو و آزادمنش تلاش می‌نمایند تا پایه‌های رژیم سیاسی خود را براساس حاکمیت مردم چینش نمایند. اما باین‌حال واژگان دموکراسی یا مردم‌سالاری مفاهیمی کلی و کلان به شمار می‌روند و هستند کشورها و حاکمیت‌هایی که خود را مردم‌سالار و دموکرات معرفی می‌کنند؛ ولی درواقع چنین نیستند و ماهیت حکومت آنان تباین جوهری با حاکمیت مردم و سالاری مردم دارد. در حال حاضر از این نوع حکومت‌ها در نقطه نقطه دنیا بسیارند. حکومت‌هایی که سعی دارند با چنگ زدن به واژگان خوش‌نامی چون دموکراسی و غیره، حکومت خویش را عین مردم‌سالاری و دموکراتیک معرفی نمایند. اما این موضوع مصداق کامل در همه حال ندارد و

حاکمیت‌های زیادی پیدا می‌شوند که تفکرات آنان انطباقی با آزادی طلبی و مردم محوری نداشته؛ ولی درصددند تا با حیل و ترفندهای مختلف، علایق و تمایلات خود را عین انسان‌گرایی و مردم‌حاکمی قلمداد نمایند. هرچند این نوع حکومت‌ها با کلمات مدرن بازی می‌کنند؛ ولی مطمئناً رویکرد مردم‌گرایانه و انسان‌مدارانه نداشته و منش دموکرات ندارند. درکل می‌توان گفت که بازی کردن با این کلمات موضوعی جاافتاده می‌باشد و معمول است که هر فرد، گروه و حکومت، تراوشات ذهنی و ایده‌های خود را برحق و انسان‌مدارانه مطرح می‌کند. این نوع از حکومت‌ها با بکارگیری اسم مدل‌ها، بازیگران صحنه جهانی می‌شوند و همه دنیا را به بازی می‌گیرند. نوعی بازی که همیشه در حال اتفاق است.

اینک که مسلم است امکان بازی با مفاهیم واقعی اجتماعی ممکن‌پذیر است و همه کس با ذهنیات ارتجاعی و ضدمردمی می‌توانند با توسل به ابزار تهدید و ارعاب، ترس و اقتدار ضدانسانی را در جامعه یا سازمان جاری سازند و اجازه رشد و بروز افکار متعدد و متکثر را ندهند، لذا به نظر می‌رسد که ضرورت دارد قبول کنیم الگوهای اجتماعی - مدیریتی مفاهیم یکسان و واحد برای همه شرایط مختلف را ندارند و باوجود بازیگران سیاس و جاه طلب، امکان جاری شدن هر مدل مشخص و متمایز برای همه شرایط اصلاً امکان‌پذیر نیست. فحواى این بیان در اینست که باید در هر زمان و مکان، الگوهای مدیریتی و سازمانی را بر اساس شرایط موقعیتی و وضعیتی بنا نمود و در صورت ممکن از پذیرش به طور صددرصد الگوهای جهانشمول و مطلق اجتناب کرد. مفهوم اینست که کلا الگوهای مدیریتی بایستی بر مبنای فرهنگ موجود و رفتارهای فرهنگی قالب در محیط خاص ریخته گردند. اینکه از واژه «غالب» استفاده نمی‌گردد و بجای آن از واژه «قالب» بهره گرفته شده دقیقاً در همین راستا است؛ یعنی اینکه الگوهای هراس‌انگیز و وحشت آفرین غالب، مشروعیت انسانی - اجتماعی ندارند و اگر با رفتارهای خشن و غیرانسانی با غلبه بر مردم قالب شده‌اند، مشخصاً مقبولیت مردمی و عمومی ندارند. لذا بهتر است که الگوهایی بر بستر بنشینند که مجذوبیت و پذیرش عمومی داشته و در راستای معانی انسان‌گرایی و مردم‌سالاری ریخته گردیده و قالب اجتماعی گردند. بر همین اصل است که الگوها باید قالب و تابع شرایط محیط باشند و قالب‌های حکومتی عین خواست و رضایت مردم باشند. پس لازم است نگرش‌های مطلوب در جامعه ریخته گردند و مفاهیمی قالب گردند که ماهیت نفع عمومی و رضایت جمعی داشته باشند. این حرف اساس نگرش انسان‌گرایانه در هر جامعه امروزی است. نگرشی که تابع نفع مردم و در جهت خیالات و رضایت مردم همان بوم باشد. این موضوع در هر حوزه مدیریتی صادق بوده و تعمیم‌پذیری کلان دارد.

اما از طرف دیگر چگونگی و ماهیت این الگوهای سازمانی و مدل‌های مدیریتی پیوند قطعی و حتمی با نگرش و شیوه فکر نخبگان همان حوزه مربوطه دارند. نگاهی که اساس ریخت سبک مدیریت و نوع اجرا در تمامی مراحل یک پروسه مدیریت است. نوع نگرش، سبک مدیریت و نوع اجرا عواملی هستند که بسترهای مدیریت را می‌سازند و با وجود «نوع وجودی و کیفیت ایجادی» این سه عنصر است که «نوع و سبک مدیریت» نیز شکل می‌گیرد. پس با این حساب جدای از نگرش و سبک مدیریت که اساس فراگرد مدیریت و راهکار یک مدیر محسوب می‌گردند، بعد سوم در "اجرا" است. این بدان معناست که اگر بهترین الگوی مدیریتی انتخاب گردد و مبانی نظری و شکلی آن در سازمان پیاده گردند؛ باز هم بعد اجرا

بسیار مهم است. چه بسا در یک سازمان یا جامعه الگوهای کارا معرفی گردند، اما در مقام اجرا، مدیران و کارکنان دچار مشکل گردند و مولفه‌های اجرای مناسب عملیاتی نگردند. این رویکرد به خطا افتادن در اجرا، دقیقاً به خاطر عدم انطباق مبانی و مفاهیم نظری (ذهنی) و عملی (بستر) می‌باشد و تا زمانی که نتوان بین این دو سازگاری و انطباق همه سویه برقرار نمود، قاعدتاً هیچ برنامه مدیریتی نیز به صورت نیکو عملی نمی‌گردد. به همین سبب است که معمولاً الگوهای جهانشمول و تعمیم یافته در کشورهای پیشرو، در دیگر کشورها توفیق بدست نمی‌آورند و بسیاری از الگوهای موفق مدیریتی - اجتماعی با شکست مواجه می‌گردند. لذا بر آن می‌باشیم که تنها شکل ظاهری الگوها کافی نیست و باید الگوها را به خوبی شناخت تا بتوان در سازگاری و تطابق با محیط و بستر پیاده نمود. البته این نکته حائز اهمیت است که بازهم اشاره گردد، این الگوهای جهانشمول در باطن و ذات خود خیلی خوب و مناسب می‌باشند، ولی این مدیران داخلی در هر کشور هستند که نمی‌توانند آنان را در بستر مدیریت خود پیاده نمایند و در بسیاری مواقع به انحراف کشیده شده و ماهیت الگوهای کارآمد به ناکارآمدی بستری گرایش می‌یابند. سبک مدیریت با مبانی ممنوعیت و محدودیت که در این مبحث پی‌گیری می‌گردد، از همین موضع ریشه گرفته و در بستری از ناخودآگاهی و خطا در دیدگاه نظری مدیران است که الگوهای مطلوب به نامطلوب سوق پیدا می‌کنند.

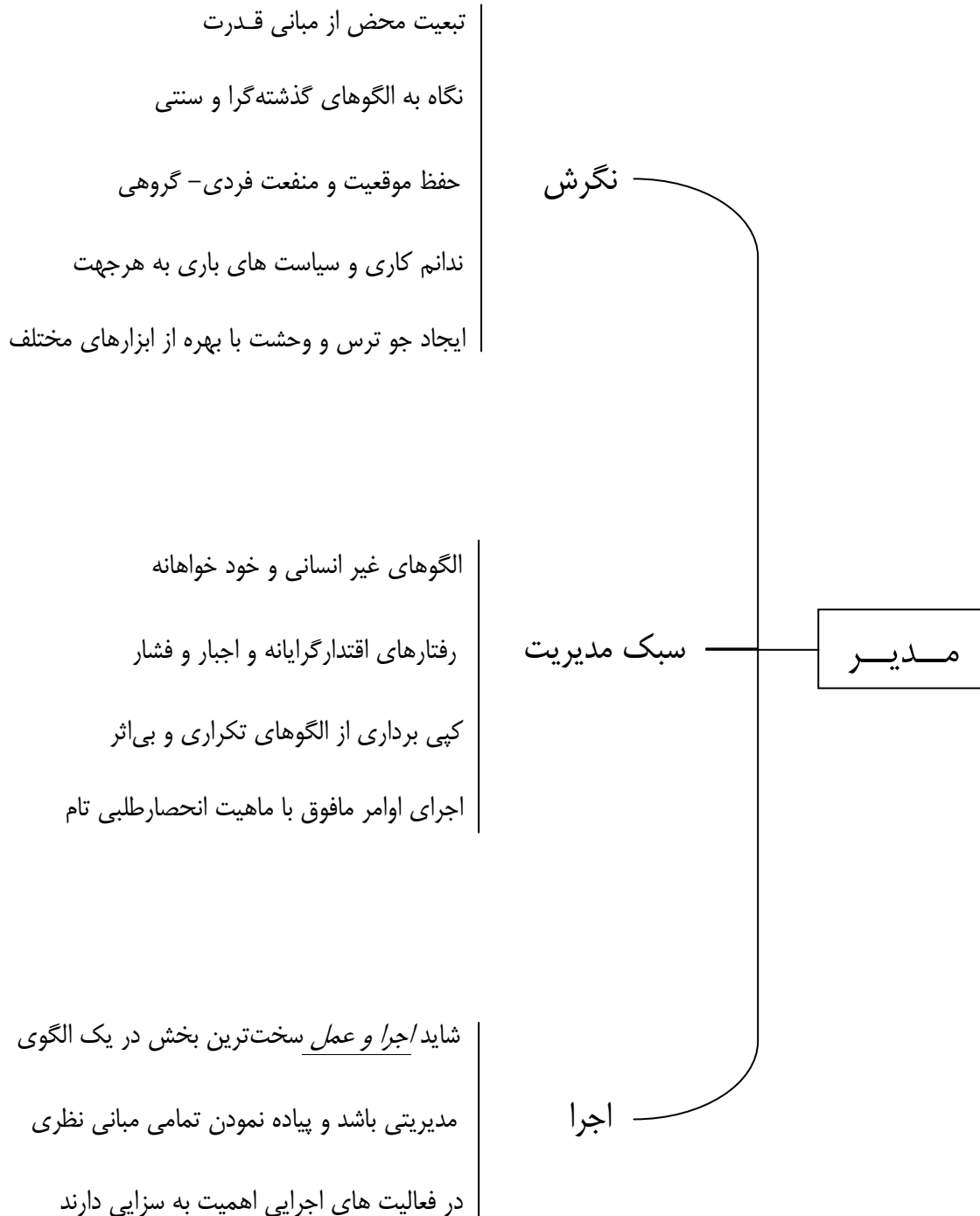
به راستی قابل ذکر است که بدانیم مفهوم بازنمایی و بازگویی الگوی م.م.م. از نگاه نویسنده به این معنا نیست که الگویی با موضوعیت ممنوعیت و محدودیت در علم مدیریت طراحی شده باشد و این الگو نیز با تدوین و تعبیه اصول مسلم و موازین کارشناسی مشخصی، طراحی شده باشد. و بازهم معنای این گفتار این نیست که این الگو «مبتنی و برخاسته از نیاز و ضرورت اجتماعی» بوده باشد. بلکه درحقیقت موضوع، منظور اینست که نوعی از عملکرد و رفتار مدیران میدانی، حاصل جمعی از اقدامات ممنوعیت و محدودیت را ایجاد نموده و این کنش رفتاری مدیران دقیقاً پیوند مستحکمی با خطاپنداری و کژرفتاری ایشان در بحبوحه‌های راهکارها و بسترهای مدیریتی و پندارهای ذهنی - اندیشوی ایشان داشته است. ذکر این نکته نیز ضروری است که بدانیم این الگو در هیچ برنامه مدیریتی در جهان تدوین نشده و هیچ سازوکاری برای محدودیت و ممنوعیت در بسترهای مدیریتی پیش‌بینی نشده است. این الگوی مدیریتی مختص به یک یا دو کشور و بوم نیست، بلکه عارضه‌ای در وسعت جهان بوده و بسیاری بوم‌ها و مناطقی که درگیر این نوع از مدیریت واپسگرا و غیر مدرن می‌باشند.

در همین راستا یکی از دلایل نهادینه شدن الگویی با مفاهیم ممنوعیت و محدودیت در جامعه ایران بدین جهت است که فرهنگ مدیریت داخلی و نگرش نظری نخبگان دانشی و مدیریتی در کشور، از تحلیل و بازشناسی ژرف الگوهای جهانشمول عاجز می‌باشند و فرهیختگان وطنی توانمندی ذهنی برای انطباق سازی مدل‌های مزبور با بستر میدانی جامعه را ندارند. و صدا البته که پایه‌گذاری، پختگی و شیوع این نوع نگرش در ایران نیز علتی اساسی و نهفته در تاریخ ایران زمین دارد. در اصل این برنامه مدیریتی یا نوع مدل مدیریتی، گفتمان و مدلی از شیوه و رفتار مدیریتی هدف‌دار و پیش‌زمینه نیست. بلکه همانطور که بیان شد، به جهت نبود استراتژی مشخص و تعریف شده در کارکردهای فرهنگ مدیریت بومی و همچنین پیدایش پندارهای ناصواب و نادرست ذهنی در هاله گفتمان سنتی و تاریخی سرزمین ایران، مفاهیمی از رفتارهای

محدودیت و ممنوعیت را در کارراه‌ها و کاربست‌های مدیریتی خلق نموده است. و اگر قرار باشد بازهم علت بنیادی جوهرگیری این نوع مدیریت را در ایران بررسی و مذاقه کنیم، مشخصا به چند دلیل محکم و مستدل برمی‌خوریم. دلایلی که واقعا بازخوردی میدانی در تاریخ ایران زمین داشته و با وجود این نوع نگرش غالب در میهنمان بوده که تمدن وارسته‌ای برپا نشده است. نگرش غالب سرزمینی در کلان تاریخ کشوری ما، عاملی بوده تا اینکه روحیه مبارزه‌گری و جنگجویی به تاریخ زیست ما ایرانیان رسوخ عمیق نموده و فرهنگ ساخت‌گرایی مسالمت‌آمیز را از نهفته تاریخ ایران زمین زوده است. این عامل تاریخی مطمئنا ریشه در استبداد نهادینه در قالب حکومت‌های ستمگر در دوره‌های حاکمیت امویان و عباسیان داشته است. حاکمیت‌های که ترس و جهل و همچنین تضاد و تعارض بین مردمی را بر سرزمین ایران بارش نموده‌اند و نگرش فرهنگی ایرانیان، منکوب ظلم و ستم این دودمان عربی گردیده است. و متأسفانه حتی در مرور زمان با اضمحلال حاکمیت اعراب بر ایران، نگرش آنان از ایران رخت برنست و نگرش فرهنگی آنان بر سرزمین ایران سایه فراخی افکند. و می‌بینیم با سرایت این نوع نگرش، دولت شهرهای کوچک منطقه‌ای پیش از حاکمیت صفویان و حکومت‌های مرکزی بعد از این دوره هم تحت سایه نگرش آنان عمل می‌کردند. البته هرچند به دلیل حضور دو هزارسال نظام حاکمیتی دیوان سالاری و قاعده سلسله مراتبی منظم در ایران کهن (دوران قبل از حمله اعراب) و همچنین عدم آشنایی اعراب به نظام زیستی متمدن و و آراسته، خوشبختانه ساختار اداره و دیوان ایرانی بر ایران زمین ماندگار ماند. اما شوربختانه نگرش و کلان نگاه اعراب بر سرزمین ایران ماندگاری و نفوذ جدی یافت و در این حالت به دلیل وجود دو نوع دیدگاه و نگرش متضاد و متعارض ایرانی (نگرش ساخت‌گرایی) با عربی (نگرش ویران‌گرایی)، امکان بسترگیری فرهنگ یکتا و اعتماد در میدان ایران زمین میسر نشد. پس ناچاراً ایران زمین با گرفتار شدن در توهّمات پنداری موهن و مبهم، دچار هیجانات کاذب مبارزه‌گری و ستیزه‌جویی در دو حوزه داخل و خارج گردید. و شوربختانه این نوع نگرش ضدایرانی توانست فرهنگ ملی ایران زمین را به طور کلی منحرف نماید. البته نباید از نظر دور داشت که ماهیت دین پرفروغ اسلام فارغ از فرایندهای ستیزه‌گری و تخریب‌سازی بوده و منظور از نگرش مذکور، دقیقا همان نوع نگرش اعراب است که توانسته دریک فراگرد تاریخی پر از اشتباه، فرهنگ زیستی جنگاوری و ویران‌سازی را بر فرهنگ زیستی ایرانیان غالب گرداند. لذا بی‌جهت نیست که ره‌آورد این رخداد تاریخی را یک بیماری مزمن برای تاریخ ایران بدانیم. مرضی که گفتمان تاریخی و فرهنگ اجتماعی ایران بعد از ساسانیان (دقیقا بعد از قرن ششم میلادی تا امروز) را به شدت مبتلا نموده و سنت تاریخی نگرش و نظر ایران زمین را به بیراهه گرایش داده است. پس همین نگرش ناصواب و نامطمئن، منشا و سرچشمه ایجاد و در نتیجه میدان‌داری نگرش و نگاه سلطه، جنگ، بی‌اعتمادی، نیرنگ و دروغ بر سرزمین ایران شده است. بدین ترتیب این موضوعات و مقولات توانستند بر فرهنگ سرزمینی اثرنا‌بجا و دامنه‌دار ایجا کنند و بدین سوی بوده که تاریخ ایران زمین با «نادرستی اداره و کزی مدیریت» سرشته شده است. ولذا در طول تاریخ سرزمینی شاهد این بوده‌ایم که کزی پندار و تکوین تصورات ذهنی نامانوس سستی و ضد مدرنیته از اداره‌کنندگی و دولت‌مداری، تاریخ و فرهنگ رفتاری و مدیریت کشوری را دچار کنش‌های آسیمه و نابهنجار ضداجتماعی نموده و در مرور زمان است که شاهد نضج و بسترگیری نهادی-مدنی این نوع الگو رفتاری از مدیریت در متن کشور می‌باشیم. پس مطمئنا ترویج و بروز این الگوهای رفتاری و کنشی در سطح میدان ایران، حاصل

گشت‌های ناگواری را برسازی نموده و ما هر روز شاهد پرورش و ظهور مستمر و روزافزون مفاهیم ممنوعیت و محدودیت در نظام مدیریت سرزمینی می‌باشیم. و در این میان است که نمایه‌های الگوی م.م.م. را در جای جای نظام اداری- اجرایی کشور مشاهده می‌کنیم و فراوانی این نوع سبک و روش مدیریتی را به عینه در هر کوی و برزن شاهد هستیم. برای اثبات فهم این الگوی ضد مدیریتی و ضد اجتماعی، کافی است اندک نگاهی عمیق و کارشناسانه به بسترهای اجرا و اداره در عملیات مدیریتی ببندازیم. در این وادی زیاد می‌بینیم که مدیران دستگاه‌ها، خصوصاً دستگاه‌های دولتی در غائله‌های اجتماعی- کاری و در سرگره‌های کور مشکلات و یا بسترهای تلاقی اداره «حکومت- دولت» با «خواست مردم»، دچار تضادهای نهان و آشکار زیادی شده و در نتیجه دستاوردی جز دو عنصر ممنوعیت و محدودیت در برنامه‌های اجرایی و عملیاتی پیدا نمی‌کنیم. شرح تفصیلی و نمونه‌های تمثیلی این موضوع به بخش‌های بعدی احاله می‌گردد.

با آنکه آفات اصلی و علل جوهری انحرافات اجتماعی و پیش‌آمدهای نامطلوب در برنامه‌ها و راهبردهای مدیریتی کشور به تفصیل بیان شد و نتیجه این رخدادها را در خلق کنش‌های ممنوعیتی و محدودیتی شرح دادیم، ولی بی‌شک امکان بازپروری و بازگشت به کارراه مدیریت اصیل و کارآمد با ماهیت ایرانی- پارسی دور از ذهن و فارغ از دسترس نیست. اما این بازگشت به اصالت مدیریت پویا در مدل مدیریت ایرانی، با حرف و شعار صورت نمی‌گیرد. بستر جامعه ایران نیازمند تحلیل اجتماعی درست و صحیح از گذشته ایران است. اگر نتوانیم در یک راستی‌آزمایی مدون و مشخص، دلایل درخشندگی ایران قدیم را مورد تجزیه و تحلیل علمی قرار دهیم و اگر در بازشناخت آن دوران به بیراهه و خطا قدم گذاریم، بی‌تردید نخواهیم توانست برنامه ارزشمند و اثربخشی را برای بازپروری ایران امروزمان پیدا کنیم. این فراگرد نیازمند الزاماتی برای بازشناسی و درک سره از ناسره در تاریخ ایران زمین می‌باشد. و بی‌شک بزرگترین ابزار لازمه در این حوزه، نگرش و نگاهی فرای نظر قالب در فرهنگ فعلی ایران بوده و فرهیختگان ما الزام دارند که قالب‌های سنت‌گرا و هیجانی را بشکنند و پوست اندازی سراسری را برای تحول ایران زمین برگزینند. درحال حاضر علیرغم مشکلات بنیادی در ساختار اسکلت کشورمان، نیازمند عزمی ملی برای فراخوان نوسازی فکر و اندیشه میهنی بوده و جنبشی از تغییر در نگاه و نگرش را آرزو داریم. این کنش ملی- علمی نیازمند اراده و خواستن برای ایجاد یک جریان و جنبش شکوهمند ملی- میهنی فراگستر و توفنده است. و اگر بنا را بر "ساخت جامعه ایران" قرار داده‌ایم و نظر داریم در این وادی الگوهای ساخت و اصلاح را به صورت واقعی به جامعه منتقل نماییم، به درستی اهتمام ملی برای تغییرات گسترده در کشور مهیا هستند. هم نیروی انسانی زبده موجود است و هم بستر روشنفکری و روشنگری در بستر جامعه در انتظار است. بسترهای ملی ظرفیت‌ها و قابلیت‌های بالایی برای راست کرداری و درست‌نمایی سامانه‌های مدیریتی را دارا می‌باشند و فراگشت الگوی ناسالم به الگوهای مردم- گرایانه و ملی در توان و حوصله نیروهای بومی با فرهنگ ملی است. منتهی عبور و گذاشت از این راهواره پر از سنگلاخ و مملو از مسئله، یقیناً درگروی جسارت و جرات برای تحولی عظیم در حوزه نگاه به جهان و هستی بوده، تا آنکه مغز و ذهن فرهنگ ایرانیان ساخت‌گرایی تمدنی و اصلاح واقعی اجتماعی را به خوبی تمیز داده و توسعه همه جانبه را به درستی به میدان جامعه ایران سرایت و رسوخ دهد.



شکل : ۳ - فرایند مدیریت ممنوعیت و محدودیت (از نگرش تا عمل در بستر)

مبانی نظری مدیریت ممنوعیت و محدودیت

برای آنکه به موضوع ماهیتی م.م.م. وارد شد، لاجرم اندک اشاره‌ای به ضرورت وجود قاعده و قانون در یک نظام اجتماعی می‌شود. این اشاره از این جهت است که تأکید و تایید گردد در یک تشکیلات اجتماعی با هر نوع خاستگاه (خانواده- سازمان‌های کوچک و بزرگ- اقوام- نظام کشوری و...)، وجود و بروز قانون و قاعده، الزام‌آور و اجتناب‌ناپذیر است و باید به قوانین اجتماعی التزام و احترام نمود. اما این پیش درآمد بدین دلیل است که بدانیم قوانین الزامی و بایسته در نظام اجتماعی که جامعه را به سمت تکامل و سعادت سوق می‌دهند، متمایز از ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های «قانونی شده، تمامیت خواه و ستم‌واره» می‌باشند و نباید این دو را در یک قیاس همتا و مشابه قرار داد. چرا که قاعده‌هایی با ماهیت محدودیت و ممنوعیت، برخاسته از ذهن ناکارآمد و برساخته از عمل مدیران تمامیت‌خواه و کارنابلد هستند. و به درستی که با جامعه پیشرو و شکوفا ضدیت اساسی داشته و با ماهیت وجودی انسان نیز سازگاری ندارند. در نظام دانایی خردگرایانه و در مطالعه منطقی مستدلانه، امکان تفکیک شاخص‌ها و ویژگی‌های این دو نظام سخت نیست و برای تمیز دادن قواعد ملزم اجتماعی از الگوهای محدودیت و ممنوعیت که لباس قانون به تن کرده و یا به هنجار اجتماعی تبدیل شده‌اند، به ذهنی خلاق- دانا و اندیشه‌ای نوگرا نیازمند است. ذهن کارا کمک می‌کند تا در فراگردهای استدلال منطقی و استنتاج عقلانی، لایه‌های پیچیده و مبهم نظام اجتماعی- انسانی شکافته گردیده و عناصر الزامی و غیرالزامی اجتماع انسانی شناسایی و متمایز گردند. در نظام دانایی، فرایند خطی مطالعه- شناخت- کشف، در هاله‌ای از تبیین استنتاجی منطقی، عقلایی و استدلالی پیچیده گردیده و تفسیری سازنده و نوآفرین در راستای خلق آرایه‌های پویا و مکمل شکل می‌گیرد. این نظام استدلالی و منطقی‌واره، ریشه تفکیک‌ناپذیر در خلاقیت شعور و دانایی فردی در اجتماع آزاد و فراگردهای آزادی در متن زیست دارد. آرایه‌های آزادی و فهم منطقی به عنوان پشتوانه عقل سلیم، دخالت حتمی و قطعی بر بروز این بستر در نظام زیست دارند. البته به صورت مکرر به لزوم و ضرورت قاعده‌ها و تناسبات در نظام زیست بشری اشاراتی شده است. زیرا که قاعده، انتظام و تناسب لازمه هر نظام سیستماتیک می‌باشد و در نبود این عناصر، هر نظامی ویران و متلاشی می‌گردد. پس این مسئله کتمان‌ناپذیر است که جامعه بشری نیازمند قاعده و تناسبات ویژه برای پایش نظم لازم است و دلایلی با مفاهیم زیر برای پایداری نظام اجتماعی سالم و نیک قطعی می‌باشند.

- پایش عناصر الزاماتی در جامعه مانند: احترام، اخلاق و رفتار ارزش‌مدار، مناسبات ارزشمند، شادمانی، زیبایی، اصول انسانی، دین و در یک کلام فرهنگ سازنده و ارزش‌مدار
- بهره‌مندی آحاد اجتماع از داشته‌های موجود با هدف پخش رضایت عمومی و حضور موثر و حتمی مردم در امور عمومی و خصوصی (مردم سالاری و مشارکت اجتماعی)
- بروز حاکمیت نیک بر اساس پایش نظم اجتماعی و تعامل و تفاهم دو طرفه بین مردم و حاکمان
- ایجاد بستر شکوفایی و توسعه همه جانبه در تمامی عرصه‌های نظام انسانی و اجتماعی

- برپایی آزادی‌های مدنی و جلوگیری از آنا‌رشی و درهم ریختگی نظام زیست
- جانمایی سازه‌های مسئولیت و تعهد اجتماعی در سطح کلان جامعه
- ایجاد بستر قاعده انصاف اجتماعی و قانون نفع همگانی

بنابراین با نبود قواعد زندگی، نه تنها محیط زیست دچار وضعیت مبهم و بی‌نظم می‌گردد، بلکه نظام رشد اجتماع نیز درگیر در انحراف و تخریب متن (وضعیت) می‌گردد. بنابر این قوانین و قاعده‌های اجتماعی- انسانی لازمه یک نظام سالم و پایدار می‌باشند. البته قبلاً در باب درک نظام اجتماعی در زمان خاص به تفصیل در مقاله «درک پدیده‌های اجتماعی در زمان و مکان» اشاراتی شده است. ولی مجدداً اشاره می‌گردد که قواعد اجتماعی باید بر مبنای زمان و مکان خاص خود درک و پرداخته گردند و اجتناب از بکارگیری قاعده‌های گذشته در امروز الزامی است. بر این مبنا ضمن اینکه باید جامعه دارای «قاعده و الزامات» باشد، این قواعد و الزامات نیز باید منطبق با دوره (یعنی زمان) و سرزمین و بوم (یعنی مکان) باشند. آن هنگام که مدیران در شناخت و درک متن موفقیت نداشته باشند و نتوانند مجموعه الزامات و قواعد تناسبی و تعادلی بهنجار و مناسب برای محیط خلق نمایند، به اجبار به الگوهای ناکارآمد و ناسازگار روی می‌آورند و با بهره‌گیری از عناصر نامتوازن و نامتجانس، محیط اجتماع- سازمان را آلوده، درهم ریخته و نابسامان می‌نمایند. همانگونه که در فرازهای بالاتر بیان شد، این اقدامات و اعمال تابعی از فرایندهای ذهنی و عملکردی زیر هستند :

- باور و پذیرش الگوهای مربوط به گذشته
- نداشتن نگرش نوگرا برای ایجاد تحولات جوهری
- ضعف تعقل و فهم استدلال ذهنی برای شناخت و درک مسائل
- نداشتن قابلیت‌های ذهنی برای درک رابطه‌ها و مناسبات تمام وجهی جامعه

مدیرانی که نگاه به آینده دارند و "نتیجه‌ها" را در فرایند مدیریتی رصد می‌کنند، درواقع آینده را پوشش می‌کنند و ماهیت کنشی و نظر آنان آینده‌پژوهی است. این مدیران در فراگردی از نوجویی و نوجویی، تحول را درحوزه‌های عملکردی در جهت به سوی آینده می‌پویند. با این معنا که حال را برای آینده درخشان و نتیجه ساز رصد می‌کنند. می‌دانیم که آینده ریشه در امروز دارد و آینده آنطور ریخته می‌شود که امروز می‌خواهیم و عمل می‌کنیم. مدیرانی که نتوانند براین قاعده برنامه‌سازی کنند، قاعدتاً گرفتار مشکلات زیادی همانند زیر خواهند شد.

- نداشتن خلاقیت سازنده فردی برای ساخت الگوهای سازگار با متن اجتماع، با بکارگیری «الگوی باری به هرجهت» در کانال بی مسئولیتی
- استفاده و تقلید کورکورانه و بی منطق از الگوهای وارداتی برای ساده نمودن فرایندهای ذهنی- کارکردی خود
- توجه افراطی به منفعت فردی- گروهی، با ایجاد بستر تمامیت‌خواهی و انحصارطلبی
- گرفتار در ترفندها و بازی‌های سیاسی و تبعیت از فشارهای ابعادی غیرسالم

- گرایش تفکری به الگوهای سنتی و غیرواقعی در بستر دنیای امروز

در نتیجه با وجود الگوهای مدیریتی که تضاد جدی با ماهیت اجتماع انسانی دارند، بسترهای سالم اجتماعی تخریب یا منحرف می‌گردند. و همینطور به جهت اینکه مدیران کارنابلد در نظام اجتماع- سازمان، شناخت واقعی و ژرف از متن اجتماع و سازمان متبوع ندارند، بنابراین ارزیابی و تفسیر سازگاری برای هدایت و نظارت بر سیستم سازمانی و اجتماعی خود هم ندارند. در نهایت اینگونه مدیران برای آنکه در مدیریت محیط دچار مشکل نگردند و بتوانند مشکلات و مسائل درون سازمانی و محیطی را رفع نمایند، به برنامه‌های خاص خودپیمانه، خودخواهانه و جاه‌طلبانه روی می‌آورند. برنامه‌های خاص در این وضعیت قطعاً هدایت‌گر به نتیجه و هدف نیستند و از آن روی که اینگونه مدیران نگرش «لزوم تسلط بر محیط و سازمان» دارند، به اجبار به فشار بر محیط روی می‌آورند تا بتوانند کنترل و ماندگاری خود یا سیاست‌های خود ساخته را تثبیت و تضمین نمایند. در این شیوه مدیریتی، بدان جهت که نظام قهری و خشونت بار با اصول اجتماعی و انسانی سازگار و منطبق نیست، مدیران مسئول مجبور می‌شوند که فشارها را مدون و قانونی سازند تا بتوانند فشار لازم را بر محیط ایجاد نمایند. بنابراین از منظر ایشان بهترین و منطقی‌ترین عمل در این مورد، تدوین کاربست‌ها و سازوکارهای منحصرانه و اقتدارگونه برای حفظ قدرت فردی و همچنین برنامه‌مند کردن و قانونی ساختن ابزار ارباب و احاطه است. مسلم است که چنانچه فشارهای مبانی قدرت، نظام یافته و قانون‌واره باشند الزام اجتماعی محسوب می‌گردند و تمرد از آن ضدیت با قانون تلقی شده و تبعات ناگواری برای محکومین برپا می‌سازد. بنابراین واضح است که در این وضعیت، افراد مجموعه حاکمیتی- مدیریتی، تابع نظام فشار و ستم می‌گردند. و مسلم است در این وضعیت خلاقیت و نوآفرینی انسانی در محیط شکوفا نگردیده و نظام اجتماعی ظرفیت پرورش و توسعه را از دست می‌دهد.

اصول و مولفه‌های چنین مدیریت و گرداندگی، بر نظام قانون و قاعده‌هایی با مفاهیم ماهیتی ممنوعیت و محدودیت استوار است. در این الگوی مدیریتی و حاکمیتی چون مدیران توانش هدایت و تنظیم مجموعه خویش را ندارند، ناچاراً به سمت برنامه‌های ممنوعیت کردن و محدودیت‌سازی می‌روند. و چون خواهان ماندگاری در قدرت می‌باشند و تمام برنامه‌ها و سیاست‌هایشان در جهت استیلای کامل و بی‌چون و چرا بر محیط است، بنابر این قواعد نامتجانس و خودساخته را در فرایندی تمامیت خواهانه و انحصاری به قالب قانونی ملبس می‌کنند. پس در این وضعیت اعمال و قاعده‌های رویکردی به ممنوعیت و محدودیت، ماهیت قانونی پیدا کرده و در فرایندی غیر منطقی و زورگویانه است که این قوانین الزامی می‌شوند. اگر چه فرایندهای مدیریتی برای ممنوعیت و محدودیت اختصاص به زمان و بوم خاص ندارند و در هر برهه‌ای و در هر زمان و مکانی امکان بروز دارند، ولی به جهت دلالت نوشته‌های این نوشتار که در صدد ایجاد فراگردهای ساخت برای جامعه ایران است، لذا کوشش می‌گردد بسترهای نظری در این نوشتار را به جامعه ایران منتقل نمود. بر این اساس برای واکاوی و بازنمایی عناصر سیاستی و برنامه‌ای ممنوعیت و محدودیت، به چند برنامه و سیاست که تصمیمات نامناسب را به سازمان‌ها و نهادها تحمیل نموده، اشاره مختصر ولی واضح می‌گردد. طرح این موارد صرفاً جهت روشنگری در فهم این

سبک مدیریت برای خواننده است، وگرنه اقدامات و بازخوردهای این شیوه مدیریت بسیار گسترده‌تر و ژرف‌تر از مراتب زیر بوده و به بنگاه و سازمان خاصی محدود نمی‌گردد.

- در عرصه صنعت و تولید، چون توان رقابت با محصولات با کیفیت خارجی در عرصه ساخت نیست، لذا با بستر نمایی محدودیت و ممنوعیت برای واردات خارجی (خصوصاً خودرو) که نیاز اساسی در جامعه است، چند برآیند و نتیجه بی‌حاصل ایجاد می‌گردد: ۱) تخریب بسترهای رفاه و منافع مردمی ۲) آسیب بر بستر صنعت داخلی ۳) ضررهای ادامه دار در طول زمان ۴) اثر مخرب بر خلاقیت و نوآوری در نظام اجتماع و اقتصاد.
- به دلیل نبود دیدگاه اعتماد به بخش خصوصی و با رویکرد ایجاد بن بست در برابر دشمنان و تهدیدها، بازار رانت و خودسری انحصاری شایع گردیده و بستر رقابت سازنده برچیده می‌گردد.
- چون مدیریت مطلوب در زمینه مدیریت منابع، مثلاً آب، برق، گاز و ... وجود ندارد، لذا نخستین فکر مدیران در حوزه‌های مصرف جیره‌بندی و کنترل مصرف است. که این نوع اقدام و اداره کردن، بازهم مدیریت بازدارنده تحت پوشش الگوی محدودیت و ممنوعیت نامیده می‌گردد.
- با بسترسازی قوانین و قواعد انحصاری در حوزه‌های تجارت و تولید - ساخت، محیط کسب و کار ناایمن گردیده و فرایندهای سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی رشد نمی‌یابند.
- چون صدا و نظر مخالف تحمل نمی‌گردد، لذا در عرصه رسانه و دیگر حوزه‌های اجتماع با م.م.م. مواجه می‌باشیم.
- به جهت برسازی و نهادینه نمودن الگوهای ذهنی - سیاسی انحصاری، از حضور و ظهور نگاه‌ها و اندیشه‌های متنوع و متکثر جلوگیری بعمل می‌آورد.
- به دلیل بروز دیدگاه‌های انحصاری و تمامیت‌طلبی در عرصه مدیریت‌های زمینه‌ای و خصوصاً در حوزه‌های دولتی و حاکمیتی، خلاقیت‌های ذهنی و نوآوری‌های عملی جاری نمی‌گردند.
- چون اعتماد عمومی و رضایت مردمی تحدید شده و جامعه دچار تشتت گردیده، لذا جامعه مدنی و نظام زیست دستخوش ناهنجاری و نابسامانی در حوزه‌های مسئولیت و تعهد اجتماعی می‌گردد.
- به جهت ایجاد کنترل و محدودیت‌های غیر معمولی و ناروا، اقدامات و تحرکات ضداجتماعی - انسانی در میدان جامعه و محل کار گسترش می‌یابند. این مظاهر زشتی و پلیدی فقط بدان دلیل حادث می‌گردد که مردم - کارکنان مجبور می‌گردند برای حفظ منفعت فردی و دستیابی به وضعیت بهتر، به فعالیت‌های ناسالم و نادرست دست بزنند. بزه، دروغ گویی، زیرآب‌زنی، آدم‌فروشی، درگیری بین مردمی، تهمت و افتراء، فحاشی و اهانت، بی‌اعتمادی اجتماعی، کاهش تعهد و مسئولیت اجتماعی، انحصارگرایی، ترویج مدح و ثناء، تملق و چاپلوسی، تنبلی و کاهلی، ربای‌پروری، روان‌پریشی و اضطراب، افسردگی و واماندگی و خیلی دیگر از پلشتی‌های اجتماعی، حاصل‌گرد این نوع فضای محدودیت و ممنوعیت هستند.

در یک کلام باید گفت که سیاست‌ها و برنامه‌های ممنوعیت و محدودیت، خلاقیت‌های فردی و نوآوری اجتماعی را خفه می‌کنند. ممنوعیت و محدودیت ضدیت فطری با تحول و نوآوری دارند و قابلیت تحمل را از انسان باز ستانده و نگرش‌های خودخواهانه و انحصاری را در حوزه‌های کنشی انسان بازآوری می‌کنند. در فرایندهای کارکردی و عملکردی با ماهیت ممنوعیت و محدودیت، جوهر رقابت که در بستر آزادی خودنمایی می‌کند، شدت ضربه دیده و از مسیر اصلی و اصیل خارج می‌گردد. باید توجه داشت که مفاهیم آزادی تباین قطعی با مفاهیم ممنوعیت و محدودیت دارند و چنانچه هر کدام در بسترکار و عمل جاری گردند، قاعدتاً عنصر روبرو در تقابل ذاتی از بستر خارج می‌گردد. اگر آزادی باشد، محدودیت و ممنوعیت نیستند؛ و اگر محدودیت و ممنوعیت باشند، آزادی جایی ندارد. تغییر، دگرخواهی و تنوع‌طلبی عناصر ذاتی پذیرش آزادی و نوزایی در جامعه هستند. و قطعاً نوزایی و نوآوری و دگرگرایی با وجود تنوع و تکثر اندیشه و فکر نو قلیان می‌یابند. بدین‌سان نوع نگرش و مدل تفکر با مفاهیم ممنوعیت و محدودیت، دیگر تفکرات و اندیشه‌ها را بر نمی‌تابد و تلاش بر حذف مخالف می‌نماید. زیرا که مفاهیم م.م.م. قائل به چند تکانه ضداجتماعی و ضدانسانی است:

- مابینت با مبانی نظری و عملی مدیریت اثر بخش و نتیجه‌گرا دارد
- بسترهای زیبایی - شادی - شادابی - هیجان - سرزندگی را پاک می‌کند
- ضدیت اساسی با فطرت آزادی داشته و آزادی‌های میدانی را می‌خشکاند
- مفاهیم رفاه عمومی، آسایش و آرامش را در عرصه‌های زیست برهم می‌زند
- خلاقیت و نوآوری را نابود نموده و پویایی و شکوفایی را از بستر زیست می‌زداید
- با نوزایی اندیشه‌ها و نوگرایی و نوسازی بسترهای عملیاتی - اجرایی مخالفت دارد
- مغایرت و تضاد جوهری با رویکردها و منش‌های انسان‌گرایانه و مردم‌سالارانه دارد
- تنوع و تکثر اندیشه‌ها و تفکرات را اصلاً باور نداشته و کلاً با هرگونه گوناگونی مبارزه می‌کند
- با تخریب و انهدام میدان رقابت واقعی، مبانی و نمایه‌های «ساخت و تولید» را ویران می‌سازد
- با وجود هویت ضداجتماعی خود، یقیناً دخالت موثری در منحرف ساختن هویت روانی جامعه دارد
- این هویت ضداجتماعی، بازهم عنصر بی‌بدیلی در ترویج معیارهای اخلاقی و رفتاری ناپسند در جامعه می‌باشد

سوگیری ضداجتماعی مدیریت ممنوعیت و محدودیت

با توجه به مفاهیم جوهری و ذاتی مدیریت‌گرایی اصیل، به درستی رویکرد مدیریتی ممنوعیت و محدودیت ناسازگاری جدی با مبانی نظری و عملی مدیریت‌گرایی واقعی دارد. با همان شدت که مدیریت‌گرایی اصیل سو و جهت اجتماعی دارد و تطبیق همه وجهی با منافع نظام زیست و انسان حاکم بر نظام اجتماعی دارد، ولی برعکس آن، م.م.م. گرایش ضداجتماعی داشته و رویکرد آن دقیقاً ضدیت آشکار و نهانی با نمایه‌های مطلوبیت اجتماعی - انسانی و همچنین ساخت و اصلاح جامعه بشری دارد. چون که این نوع مدیریت مفاهیم ممنوع‌سازی و محدودنمایی را بر جامعه تحمیل می‌کند و این مردم هستند که

باید محکوم باشند در دامنه تکانه‌های ممنوعیت و محدودیت قرار گیرند. به همین دلیل ایجاد و ایجاب منع و تحدید که مفاهیم سلب و نفی را بر تحرکات و کنش‌های عملکردی مردم جاری می‌نمایند، نوعی از کنش‌های مدیریتی و اداره‌کنندگی ضداجتماعی و ضدمنفعت مردمی را متبادر می‌نمایند. البته باید توجه داشت که باید‌ها و نبایدهایی که ماهیت قانونی دارند و قوانین مصوب کشوری- اجتماعی به شمار می‌آیند، اصلاً در حکم مفاهیم ممنوعیت و محدودیت در این نوشتار نیستند. بلکه حتی ضدیت صددرصدی با مفاهیم م.م.م. در نوشته و دارند. یعنی مفاهیم «قواعد و قانون‌های اجتماعی» تبیین روشنی در دو رویکرد باطنی و ظاهری با مبناهای م.م.م. داشته و نمی‌توان قوانین التزامی اجتماعی را با مظاهر ممنوعیت و محدودیت در چارچوب نوع مدیریت م.م.م. هم‌تا و هم‌سا تلقی نمود. درحقیقت باید‌ها و نبایدهای الزامی در جامعه، ماهیت کنترل‌گری و نظارتی در جامعه دارند و در این راستا هم قوانین و مقررات و هنجارهای تدوینی، نقش ابزار کنترل‌گری را بازی می‌کنند. دراصل این ابزار با رویکردی که برای حصر و کنترل مبانی انحصارطلبی، خودخواهی و خودبینی هر فرد یا گروه را در حالات ضد اجتماعی دارند، رهیافتی به سمت مطلوب‌سازی و بهینه نمودن بستر زیست و جامعه را دارا می‌باشند.

اما راهکارها و قاعده‌های ممنوعیت و محدودیت در قالب نوع مدیریت مورد بحث در این نوشتار، ماهیت سوگیری و جهت دهی برای تحدید و تهدید کردن فعالیت‌های متنوع مدنی- اجتماعی را دارا می‌باشد. یعنی ضمن اینکه قواعد و هنجارهای الزامی اجتماعی، خودسری‌های فردی و جاه‌طلبی افراد خودبین را را ممانعت می‌کنند؛ اما مدل م.م.م. دقیقاً حقوق اجتماعی و فردی یک اجتماع انسانی را در همه حالات بدیهی و طبیعی، قدغن و دفع می‌نماید. حتی اگر حاکمان رژیم سیاسی در هر نوع از حکومت، اموری از ممنوعیت و محدودیت ضدانسانی را به قانون و مقررات یا سیاست‌های دستورالعملی و آیین نامه درون سازمانی- جامعی تبدیل کنند و مردم را مجبور و مجاب نمایند تا از این قوانین ضداجتماعی و ضدانسانی تبعیت کنند؛ ولی باید دانست که درهرصورت این قوانین با مظاهر ضداجتماعی خود، مغایرت حتمی با منطق اجتماعی و اصول جهان شمول دارند. یعنی درواقع شالوده و مبنای محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های قانونی شده، مشروعیت و مقبولیت اجتماعی نیز ندارند. این موضوع نشان دهنده همین اصل است که این نمایه‌های خطا در مدیریت اجتماعی، حکم قانون واره‌های نظام سلطه و ظلم، نمایه‌های ارعاب، تهدید، قلم شکنی و ضدیت با آزادی بیان را در جامعه منتشر و نهادینه می‌سازند. دراصل موضوع، این رویکرد مدیریتی با مبانی بنیادی و ناسالمی که در ماهیت خود دارا هست، استحاله منفی و ضدانسانی در جامعه ایجاد کرده و سیرجامعه را به نامطلوب‌ها و انحرافات اجتماعی هدایت می‌نماید. نوعی از استحاله و دگرش که مظاهر ناپسند و ناخوشایند زیادی را به بستر جامعه منتقل و ترویج می‌نماید. مظاهری که دقیقاً با ماهیت سلب آزادی‌های اجتماعی و تهدید منافع مردمی، نمایه‌های زشت‌کرداری را جامعه افزون می‌سازد. مدیران در این موقعیت چون توانایی راهبری و تنظیم‌کنندگی بستر تحت مدیریت خود را ندارند، لذا دست به اعمال ناشایست و ناروا زده و سعی می‌نمایند به طریقی دیگر و با تحریک احساسات و هیجانات کاذب ضد اجتماعی پیش ببرند. و مسلماً در این حالت، تبعات روان پریشی و استرس‌زایی بر جامعه می‌نشینند و فرهنگ نظام اجتماعی با سوگیری به خطاهای متعدد، لایه‌های شبکه زیست- اجتماعی را متشنج و بی نظم می‌نمایند

نتیجه: با بازتاب نیازهای فردا

در این نوشته دو موضوع اساسی مشخص گردید:

۱- با اینکه مفاهیم الگوهای مدیریتی ناسالم و ناکارا روشن شدند، در همین راستا یکی از روش‌های مدیریت با مفهوم ممنوعیت و محدودیت که گرایش رویکردی به الگوی ناسالم دارد نیز شفاف و تفهیم گردید.

۲- با طرح مفاهیم مدیریت ناسالم، طبعاً مفاهیم مدیریت کارآمد و مطلوب نیز خودنشانی خودکار داشته و در این راستا می‌توان ماهیت مدیریت نیک را در مفاهیم ضدیت با الگوهای ناسالم پیدا نمود.

حال که از محتوی مطالب این نوشته می‌توان الگوهای مدیریتی مطلوب و نامطلوب را شناسایی و متمایز نمود، پس قاعدتاً با بازنگری در الگوهای نامطلوب و ناکارا، امکان تفهیم و شناخت الزامات فردا در قالب الگوهای ساخت‌گرا و سازنده اجتماع میسر است. الزامات فردا آن چیزهایی هستند که بتوانند الگوهای بومی مفید را برسازی نمایند و جامعه فردا نیز توسط آن الگوها به برآورده‌سازی نیازها بپردازد. مدیریت بر مبنای ممنوعیت و محدودیت، الگوی نابهنجار و نامناسبی است که شوربختانه در مدیریت جزء و کلان کشور گسترده گردیده و بسیاری از مدیران به جهت نداشتن توانمندی و قابلیت‌های لازم مدیریتی در عرصه داخلی، ناخواسته پای بر عرصه این نوع مدیریت ناسالم گذاشته و نه تنها به مجموعه تحت مدیریت خود آسیب رسانده‌اند، بلکه عناصر عارضه و آسیب را به دیگر حوزه‌های همبسته در جامعه نیز سرایت داده‌اند. این موضوع دقیقاً بدان جهت است که پدیده‌های اجتماعی بر هم اثر گذارند و نمی‌توان رد و اثر را از رابطه بین پدیده‌ها جدا نمود.

تحول در نگرش

با توجه به طرح مطالب زیاد در مورد "نگرش" و "نوع نگرش"، کماکان این نظر صائب می‌باشد که سامانه نگرش پایگاه گرایش نگاه، رویکرد ذهنی- روانی و پارامترهای اندیشوی هر فرد انسانی است. نگرش آن چیزی است که از بینش و جهان‌بینی فرد برخاسته می‌گردد و فرد بر اساس نوع نگرشی که پیدا می‌کند، به درک و فهم مشخص و معینی می‌رسد. نوع نگرش انسانی یقیناً در شکل‌گیری شخصیت فردی و پارامترهای روان‌گرد فردی دخالت بااهمیت و بسزا دارد. کیفیت در ابعاد شناخت، درک، شعور، استدلال، استنتاج و سرانجام تبیین و تفسیر فرد، دقیقاً وابسته و پیوند قطعی به نوع نگرش و بینش فردی دارند. افراد، جهان و هستی را آنچنان می‌بینند که به درک و شناخت رسیده‌اند. مدیران و نخبگان جامعه نیز بر اساس نگرش و بینش فردی خویش است که به کیفیت در فهم و درک می‌رسند و بر این مبنا است که شیوه و سبک مدیریت را در متن مدیریت خود طراحی می‌نمایند. این پروسه همان اساس تبدیل و فراورش مفاهیم نظری اندیشمندی به مفاهیم عملی در اجرای مدیریت عملکردی است. بدین لحاظ است که باید گفت نگرش، مهمترین عنصر در درک و شناخت مدیران است. پس لازم است مدیران ابتدا در اصلاح مبانی نظری نگرشی خود کوشش نمایند و سپس بر آن مبنا، تئوری-

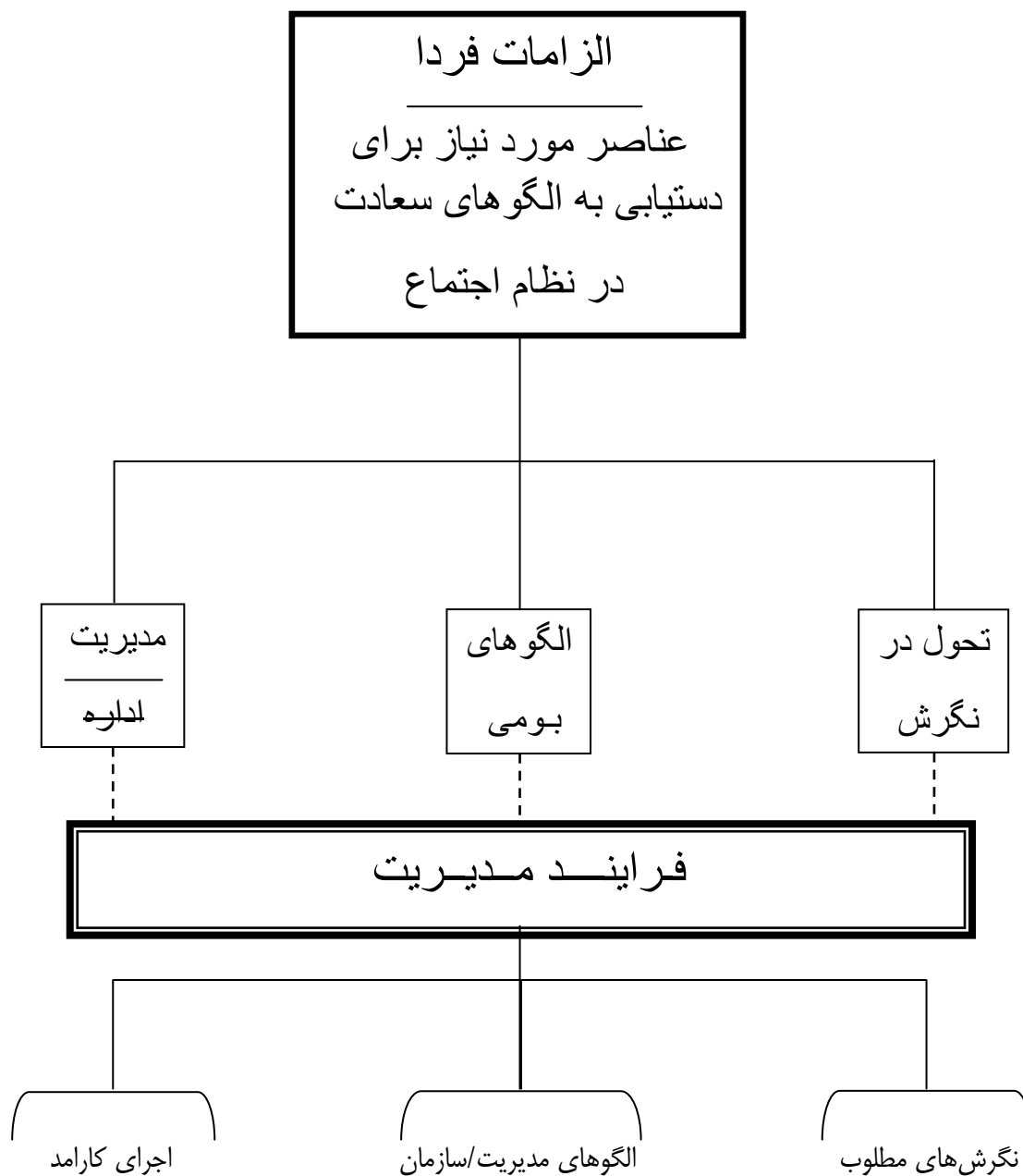
های مدیریتی خویش را بر پا ساخته و به اجرا برسانند. در خصوص چگونگی ساخت نگرش و دیگر عوامل موثر در پیدایش نگرش ساخت‌گرا، مطالب متنوعی از نویسندگان ارائه شده است.

الگوهای بومی ساخت‌گرا

غریبان در عرصه ساخت الگوهای اجتماعی پیشگام بوده‌اند و در هر حوزه‌ای الگوهای مناسبی را ارائه نموده‌اند. در همین راستا اندیشمندان غربی و خاور دور در ساخت الگوهای مدیریتی و سازمانی به حدی پیشروی نموده‌اند، که نه تنها بر بسترهای نظام اجتماعی و متن زیست خود تاثیر وافر داشته‌اند، بلکه حوزه‌های دانشگاهی و آموزشی جهانی هم آکنده از نظریات اندیشمندان آن بوم است. اینکه غریبان در بسیاری عرصه‌ها از جمله ساخت الگوهای مدیریتی و سازمانی پیشرو هستند و دیگران دنباله رو، قایل به چند دلیل ذیل است.

- ۱- پرورش مدیران نوگرا و سازنده
- ۲- تولید و پرورش نگرش‌های ساخت‌گرا
- ۳- ترک دیدگاه‌ها و نگرش‌های سنتی و دگم
- ۴- ایجاد بازار تنوع و دگرگشتی در تمامی بسترها
- ۵- ایجاد بسترهای آزادی در عرصه‌های نظر و عمل
- ۶- تجمیع نمایی گونه‌های مختلف اندیشه در نظام اجتماعی
- ۷- درک آموزه‌ها و جوهرهای دانش و علم در سازه‌های ساختی
- ۸- پذیرش گفت‌وگو و تنوع در پردازش‌های دانشگاه و صنعت

اگر قرار بر ساخت الگوهای بومی است، به ناچار باید تمهیدات فوق را فراهم نمود تا بسترهای میدانی آمایش تولید و خلق آرایه‌های ملی- میهنی گردند. چراکه مسلماً الگوهای وارداتی همیشه حل‌گرا نیستند و اگر در مواردی هم کمک‌های جانبی را برای ترمیم خلق می‌کنند، ولی در کل ماهیت حل‌گرایی کامل ندارند. براین اساس ساخت الگوهای بومی منطبق با مکان و زمان، اساس نیازمندی واقعی در هر جامعه بوده و اصالتاً نیز نگرش‌های وجودی در هویت بومی هستند که می‌توانند این مهم‌ها را خلق نمایند.



×

شکل : ۴ - نموداری از نیازمندیهای فردا در نظام اجتماعی ایران

همراه با فراگردهای الزامی در نظام مدیریت کشوری

اصلاح فرایندی الگوی ریاست به الگوی مدیریت

در آغاز این نوشتار در باب موضوعات "مدیریت" و "اداره" بیاناتی مطرح شد. از منظری عوامانه و غیرتخصصی و حتی ظاهری هم شاید بشود هردوی این واژگان را هم معنا تعریف نمود؛ اما به واقع و در مفاهیم ماهوی، فرق بنیادی با هم دارند و در یک مفهوم معنا نمی‌گردند. اداره کننده کسی است که بر مجموعه‌ای از اعضا احاطه داشته و بر اساس قواعد و قوانین از پیش تعیین شده، برنامه‌ها و سیاست‌های لازم را اجرا می‌نماید. "رییس" اطلاق نامی برای اداره کننده است. روسا معمولاً در چارچوب مبنای مشخص شده است که فعالیت می‌کنند. روسا فقط اختیار تصمیم‌گیری دارند و از دایره کار معین و تعریف شده خارج نمی‌گردند.^۵ ولی مجموعه وظایف مدیر فرای رییس است. مدیر جوهره تصمیم‌سازی باز و خارج از قاعده متعارف دارد، نه تصمیم‌گیری محدود و بسته. مدیر فردی است که با داشتن دانش و نگرش در حوزه کار و عمل، مجموعه تحت مدیریت را هدایت، تنظیم و راهبری می‌کند. رییس قایل به نتیجه اثربخش نیست، اما تمامی هم مدیر در گروهی رسیدن به نتیجه خاص و با اثربخشی هدف‌دار است.

در مفهوم کلی می‌توان بیشتر مدیران کنونی در همه حوزه‌های کشوری (خصوصاً در بخش دولتی) را رییس نامید، چرا که معمولاً مدیران سازمانی ما، مجموعه وظایف و تحرکاتی را انجام می‌دهند که در قالب هویتی ریاست قرار می‌گیرد. جدای از سازمان‌های خصوصی که مجموعه رفتاری و وظایف خاص خود را دارند، مسئولین سازمانی در نهادهای دولتی در چارچوب ماهیتی ریاست عمل می‌کنند و معمولاً اختیارات فرای ریاست ندارند، و اگر هم اختیار برای خروج از چارچوب را داشته باشند، معمولاً از نگرش‌های مطلوبی برخوردار نیستند و در هدایت و راهبری مجموعه در سمت اهداف به موفقیت کامل نمی‌رسند. به طور کلی تفکر مفهومی ریاست، جامعه را فقط اداره می‌کند، ولی تفکر مفهومی مدیریت، با نوزایی و نوجویی، نوسازی و نوگرایی را بر جامعه جاری می‌سازد. البته شایان به ذکر است که گفتار بالا مفهومی کلی داشته و منظور این نیست که این مطالب را مشمول همه امور نمود. ولی این موضوع، قاعده کلی در مدیریت کشوری است.

عرصه مدیریت در کشور از دو ناحیه مهم "حوزه نگرش و حوزه اجرا"، بشدت در تنگنا قرار دارد و این دو مقوله، دغدغه اساسی در فراگردهای مدیریتی هستند. لازم است مدیران به درک و شناخت در دو مقوله ریاست و مدیریت رسیده، تا با تمایز و تفاوت‌های مفهومی و ماهیتی در قالب این دو موضوع، نقشه راه مدیریت در کشور را شفاف گردانده و مدیران در نقش و جایگاه مدیر تحرک نمایند؛ نه آنکه در چارچوب‌های مفهومی ریاست درگیر گردند. اعتقاد راسخ بر این موضوع است که نظام اجتماع در تمامی ابعاد (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، هنری، نظامی، صنعتی، تولیدی) نیازمند نیروهای مدیریتی ویژه‌ای است که طراحی نوینی در حوزه‌های کار ایجاد نمایند و بسترهای رویکردی در سه بخش (دولتی، عمومی، خصوصی) به خوبی مدیریت گردند. این دیدگاه مبتنی بر ضرورت درک پدیده‌های اجتماعی در یک نظام همپارچه و سیاست‌سازی

۵- در باره تعریف مفاهیم مدیریت و ریاست می‌توان به مقاله "پدیده خصوصی سازی با شناخت الزامات" مربوط به نویسنده مراجعه نمود.

همگرا و همگام، عنصر گم شده در نظام تصمیم و فرهنگ مدیریت در بسیاری کشورها از جمله ایران بوده و بستر مدیریتی نیز دچار شائبه‌ها و چالش‌های فراوان می‌باشد. این حلقه مفقوده، همان: (۱) عدم درک و فهم پدیده‌ها در زمان و مکان (۲) عدم درک زنجیروارگی پدیده‌ها هستند. و این دو حلقه یقیناً همانا دلایل قطعی در دریافت «مفاهیم مدیریت» هستند و بدین علت است که به «مفاهیم ریاست» در تمامی مبنای اداره‌کنندگی رسیده‌ایم.

در انتها در راستای مفاهیم مطالب سابق ذکر شده، راه رسیدن به انگارراه مدیریت ساخت‌گرا و کارآمد در کشور را در سه مرحله پیاپی و متوالی مفروض می‌داند. مشخصاً این مراحل و کنش‌های مدیریتی کلان در کشور، در وسعت انگاره‌هایی با مفاهیم مدیریت اقتضایی انتشار می‌یابند. بنابراین برای آنکه ایران به سمت مطلوب‌ها گام بردارد و نظام مدیریتی ایران در سمت کارامدی مدیریتی، کارایی حل مسئله و سازنده‌گرایی نوین‌ها قرار گیرد، برنامه‌ای کلان با سه گام را برای رسیدن به الگوهای اثربخش پیشنهاد می‌نماید.

۱- نگرش: با ضرورت به برسازی مفهوم انقلاب در نگرش و نگاه برای تمامی سطوح جامعه و به ویژه مدیران، الزام جهت‌گیری تغییر و تحول در نگرش را به نوعی از نگرش ساخت‌گرا در جامعه تبدیل کرده و تلاش برای طرد کهنه بینی و ارتجاع را جاسازی می‌نماید.

۲- الگوی بومی: با ایجاد بسترهای چالش در نظام فکر و اندیشه اجتماعی و هموارسازی الگوهای مدیریتی با مفاهیم و ماهیت اقتضایی، به ساخت الگوهای بومی روی آورده و در راستی آزمایی علم و صنعت از الگوهای بیگانه و غیرضروری دوری جوییم.

۳- مدیریت نخبه/دانا: برای خلق نگرش‌های نوگرا و ساخت الگوهای بومی ساخت‌گرا، بسترهای اجرا را به نشر الگوهای مدیریت‌گرایی بسپاریم، تا تمایز دو بستر مدیریت و اداره مشخص گردند.

احمد علینقی - تغییر و بازنویسی: ۹۶/۶/۲۷

Aalinaghi20@gmail.com

www.ahmadalinaghi.com