

# مدیریت و توسعه

نوشته دکتر جلال مقدسی

---

## مقدمه:

پس از جنگ دوم جهانی تا سال ۱۹۸۹ میلادی، جهان میان سرمایه‌داری و کمونیسم، شمال و جنوب تقسیم گردیده بود، اما امروزه با محو شدن این تقسیمات قدیمی، تقسیمات جدیدی پدیدار گردیده است، «الوین تافلر»<sup>۱</sup> معتقد است: "از این پس جهان به دو بخش تند و کند تقسیم خواهد شد."<sup>۲</sup> تمامی اقتصادها یا تند هستند یا کند، همچنانکه ارگانسیم‌های ابتدایی، سیستم‌های عصبی کندی دارند و عکس‌العمل آنها در مقابل حوادث سرعت عکس‌العمل سیستم کامل عصبی انسان نیست، همین امر نیز در مورد کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه (با سیستم اطلاعات کند) نیز صادق است، در کشورهای توسعه یافته، تکنولوژی پیشرفته، تولید را سرعت می‌بخشد؛ اما این کمترین تحول است، آهنگ این اقتصادها را سرعت دادوستدها در حداقل زمان، سرعت پردازش اطلاعات در سرتاسر نظام اقتصادی جامعه تعیین می‌کند. به همین جهت اقتصادهای تند سریعتر از اقتصادهای کند ثروت و قدرت تولید می‌کنند.

در جوامع کند، سنتها، رسوم، جهل، حق انتخابهای قابل قبول اجتماعی را محدود می‌سازند، ارتباطات ابتدایی و حمل و نقل محدود است، در نتیجه این دسته از جوامع قادر به رقابت با کشورهای تند نیستند. هر قدر وقت ارزش پیدا کند ارزش عوامل تولید مثل مواد خام و نیروی کار کاسته می‌شود و فاصله بین کشورهای تند و کند روز به روز زیاد و زیاده‌تر می‌شود.

مسئول برطرف کردن این نقیصه در کشورهای جهان سوم چه کسی است؟ پاسخ

---

1- Alvin Toffler

۲- الوین تافلر، جابجائی در قدرت، ترجمه شهیندخت خوارزمی (تهران: ناشر، مترجم کتاب، ۱۳۷۰) ص ۶۷۵

روشن و واضح است نخبگان جامعه، دولتمردان، مدیران، اشخاصی که اداره امور کشور را بعهده دارند و موظفند با هدایت و رهنمودهای صحیح، تهیه استراتژیهای قابل قبول، آن چنان طرح و برنامه طولانی مدت بر مبنای ضوابط علمی یا ادراک و بینش خود تهیه و تنظیم نمایند که قادر باشند در دوران بحران و در این زمانه که تغییرات سریع محیط درونی و برونی جامعه را فرا گرفته، در این عصر دگرگونیهای ساختار نظام اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، در عصر تحولات ناگهانی و پیش‌بینی ناپذیر، عصر کمیابی و بحران انرژی و منابع اولیه، در عصر محدودیتها و آلودگیهای محیط زیست و عکس‌العملهای طبیعت در برابر بی‌خردیها و حرص و آزار انسان معاصر و بالاخره در عصر عصیانهای اجتماعی، سیاسی و فرهنگی با کلیه مسائل و مشکلات به مقابله پردازند و جامعه را در جاده پیشرفت و ترقی هدایت کنند.

با عنایت به مقدمه فوق بحث ما دارای دو مفهوم اساسی خواهد بود ۱- مدیریت ۲- توسعه. ابتدا هر واژه را جداگانه بررسی می‌کنیم و سپس تعامل و ارتباط آن دو را بایکدیگر مورد توجه قرار می‌دهیم.

## مدیریت

بسیاری از پژوهشگران که موضوع رشد و توسعه در کشورهای کند (عقب مانده) یا جهان سوم را بررسی و تحلیل می‌کنند، معتقدند که علت عقب ماندگی این کشورها نه کمبود سرمایه، نه منابع، نه کمبود نیروی انسانی ماهر و کارگر متخصص نه فضا و جا و مکان، بلکه عدم وجود مدیران شایسته و کارآزموده در این کشورهاست. یکی از فلاسفه ایران، "استاد مرتضی مطهری" معتقد است: "مدیریت قوی است که از ضعیف‌ترین ملتها قویترین ملتها را

می‌سازد." در طول تاریخ بندرت پدیده‌ای چون مدیریت ظاهر گردیده است که یک چنین آثار سریع و عظیمی داشته باشد، زیرا "در کمتر از یکصد و پنجاه سال بافت و ساخت اقتصادی جهان را دگرگون کرده است"<sup>۳</sup>. از ابتدای رشد پدیده مدیریت وظایف اصلی مدیریت که عبارت از، طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی، سازمان دادن، انگیزش و رهبری، نوآوری و تحول و بالاخره کنترل می‌باشد<sup>۴</sup> ثابت مانده است؛ اما کیفیت کار، ارزشهای مشترک، ساخت صحیح سازمان،

۳- ابوالفضل صادقیور، "دانش مدیریت نرم‌افزار پیشرفت"، مدیریت دولتی، (تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، دوره جدید شماره ۱۲، ۱۳۷۰) ص ۷۰

۴- جلال مقدس، ابوالفضل صادقیور، نظریه جدید سازمان و مدیریت و علم مدیریت، (تهران: انتشارات فروردین چاپ ۵ / سال ۱۳۶۹) ص

آموزش و پرورش پرسنل تغییر فاحشی نموده است زیرا نیروی کار افراد غیرماهر به نیروی کار افراد بسیار تحصیل کرده و متخصص تبدیل شده است.

توجه خاص و منظم به بررسی مدیریت از پدیده‌های قرن حاضر بوده و زیربنای آن در قرن ۱۸ و ۱۹ ساخته و مهیا گردیده است. مهمترین عاملی که در توسعه افکار مدیریت و پیدایش اصول، نظریه‌ها و مکاتب گوناگون مؤثر افتاده است، انقلاب صنعتی، پیشرفت تکنولوژی و ماشینیسیم است. توسعه تکنولوژی و اختراعات گوناگون تأثیرات شگرفی بر صنعت و بازرگانی و اصول اداره بر جای گذاشت، به طوری که پس از مدتی سازمانهای کوچک جای خود را به سازمانهای کاملاً متفاوت با آنچه قبلاً وجود داشت "سازمان بزرگ" واگذار کرد. اداره کردن سازمانهای بزرگ از طرف سرمایه‌داران و سرمایه‌گذاران به عهده اشخاصی محول گردید که در بسیاری از موارد حتی سهامی در آن سازمان نداشتند و فقط به دلیل برخورداری از دانش مدیریت و یا اطلاع از فن اداره کردن امور، به این سمت برگزیده شدند. چنین مدیرانی که در کار خود حرفه‌ای بودند، توانایی هم‌آهنگ کردن و تسهیل کار دیگران را داشتند و می‌توانستند نظریات نهایی صاحبان سازمانهای بزرگ صنعتی، بازرگانی و اداری را که همان ارائه سود و خدمت بود تأمین کنند.

این نوع انتخاب یکی از نتایج انقلاب صنعتی بود که به پیدایش طبقه مدیران حرفه‌ای انجامید و به زبان دیگر مالکیت را از مدیریت جدا ساخت. جدا شدن مدیریت از مالکیت علاوه بر تغییر شکل سازمانهای صنعتی، بازرگانی و اداری سبب شد که سطح زندگی مردم بهتر، قدرت خرید بیشتر، تولید افزون‌تر و بالاخره کارآیی سازمان بهتر از سابق گردد. تغییراتی که در جهان مدیریت از قرن ۱۹ میلادی به بعد بوقوع پیوست، در قالب دو فلسفه فکری مختلف انجام پذیرفت، اگر ساده‌ترین تعریف را برای مدیریت که همان "انجام دادن کار به وسیله و از طریق دیگران است"<sup>۵</sup> عرضه کنیم، دو عامل مشخص می‌شود اول: انجام دادن کار. دوم: وجود انسان برای اجرای آن کار، بر مبنای چگونگی برخورد کردن با این دو عامل (انجام دادن کار، انسان) مکاتب گوناگونی بوجود آمده است که هر کدام تکیه و تأکید را بر یکی از دو عامل فوق گذاشته‌اند، تعدادی تأکید بر انجام دادن کار، گروهی بر رضایت انسان و عده‌ای ترکیب هر دو عامل یعنی انجام دادن کار و انسان.

گروهی که تأکید را بیشتر بر انجام دادن کار گذاشته‌اند، به پیروان مکتب مدیریت علمی<sup>۶</sup> و کلاسیک‌ها مشهورند و تعدادی که تأکید را بیشتر بر رضایت انسان دارند، به پیروان مکتب روابط انسانی<sup>۷</sup> مشهورند.

۵- جلال مقدس، مجتبی کاشفی، مدیریت، (تهران: انتشارات فروردین، چاپ ۵، سال ۱۳۶۹) ص ۵۰

6- Scientific Management

7- Human Relation

این مکتب در اتحاد جماهیر شوروی سابق تحت عنوان نهضت "استخوانیسم" شهرت یافت.

### مکتب روابط انسانی

در دهه سوم قرن بیستم میلادی، تعدادی از پژوهندگان مدیریت بر آن شدند که رابطه بین افزایش تولید و در نتیجه رضایت کارگران را مورد بررسی قرار دهند، زیرا عنوان می‌کردند که رضایت انسان را بسادگی با پول نمی‌توان بدست آورد. متغیرهای دیگری وجود دارد که باید در شناخت آنها کوشید. برای این منظور متوسل به آزمایشهای علمی شدند که این آزمایشها دو سال به طول انجامید، معروفترین آزمایش آنها به نام رابطه نور و تولید است و به این نتیجه رسیدند که نقش عامل اجتماعی در افزایش تولید از نقش پول و اضافه دستمزد بیشتر است، علاوه بر آن پیروان این مکتب معتقد شدند، هر قدر کارکنان سازمان راضی تر باشند و احتیاجات روحی آنها بهتر برآورده شود، بازده و کارایی سازمان بیشتر خواهد شد، به عبارت دیگر گروههای غیررسمی و رهبر غیررسمی با استقرار تورم یا هنجار اجتماعی<sup>8</sup> باعث بالا رفتن تولید و در نتیجه سود کارفرما و دستمزد کارگر هم می‌شود<sup>9</sup> و هر دو طرف راضی خواهند بود.

برای روشن شدن با طرز فکر و نحوه تأکید آنان به یکی یا هر دو عامل فوق، هر مکتب را به طور خلاصه مورد بررسی و مذاقه قرار می‌دهیم، ناگفته نماند که بررسی کلیه جوانب هر مکتب به زمان و حوصله بیشتری نیاز دارد که امید است چنین فرصتی در آینده بدست آید.

### مکتب مدیریت علمی

در اوائل قرن بیستم مکتب جدیدی بوجود آمد که آن را مکتب مدیریت علمی شناختند، زیرا برای اولین مرتبه شیوه‌های محاسباتی در تولید ارائه گردید و عدد و رقم مطرح شد، کانون توجه این مکتب بیشتر به دو زمینه زیر مربوط می‌گردد:

الف - جامعه چگونه می‌تواند سطح بهره‌وری صنعتی را افزایش دهد؟

ب - وسیله و شیوه انگیزش کارکنان بیشتر تابع چه عواملی است؟<sup>10</sup>

پیروان این مکتب معتقدند که با افزایش تولید سود کارخانه فزونی می‌یابد و به همین دلیل نیز باید همه کسانی که در تولید اضافی نقش داشته‌اند، به نحوی از آن بهره‌مند شوند. بدین ترتیب تضاد فکری<sup>11</sup> بین کارگر و کارفرما کاهش پیدا می‌کند و هر دو بهره‌مند می‌شوند، کارفرما با سود بیشتر و کارگر از مزد بیشتر.

8- Frederick W.Taylor, Scientific Management (N.Y. Harper Row, Publishers INC. 1947).

9- Conflict

10- Social Norm

11- F.G. Rothlisberger Willam J.Dixon Managment and worker Cambridge Mass Harward University Press 1939.

این مکتب از اصل ادغام که عبارت از این است که پرسنل در محلی گمارده شوند تا با به انجام رسانیدن هدف سازمان بتوانند به هدف شخصی خود نیز جامه عمل ببوشانند، استفاده شود.

بزرگترین تفاوتی که بین این مدل مدیریت و دیگر مکاتب وجود دارد، این است که در چنین سازمانهایی کارکنان سازمان برنامه کار و نحوه اجرای آن را تعیین می‌کنند، چون پرسنل شخصا در انتخاب برنامه اجرایی کار و تا حدودی در تعیین هدف دخالت داشته‌اند، خود را متعهد و مسئول به انجام رسانیدن هدف می‌دانند، همین امر موجب خواهد گردید که نحوه عمل بر مبنای کارگروهی و مشورت انجام پذیرفته و حداکثر نتیجه بدست آید. علاوه بر آن پیروان این مکتب معتقدند که تضاد فکری بین کارکنان و مدیریت نه تنها ناپسند نیست بلکه خوب و قابل قبول است. وجود تضاد فکری در سازمان و جامعه باعث بوجود آمدن تحول، دگرگونی و نوآوری گردیده و سبب می‌شود هم‌آهنگی سازمان با تغییرات و دگرگونی محیط داخلی و خارجی سازمان بهتر به انجام برسد در نتیجه سازمان و یا جامعه با تجدید حیات<sup>۱۴</sup> می‌تواند بقای همیشگی را دارا باشد.

فلسفه قبول تضاد فکری بین کارکنان و کارفرما سبب می‌شود که سازمانهای اجتماعی از حالت یک سوئی و یک بعدی به حالت چند سوئی و چند بعدی

همان طور که ملاحظه شد در این مکتب برخلاف مکتب مدیریت علمی بیشتر بر عامل انسانی و رضایت انسان از دیدگاه عامل اجتماعی تأکید گردید تا نیل به هدف یا اهداف سازمان، پیروان این مکتب نیز معتقد بودند که تضاد فکری بین کارفرما و کارکنان نباید وجود داشته باشد و هرکس برخلاف هنجار اجتماعی گروه حرکت کند، باید از گروه خارج شود.

#### مکتب ترکیبی یا دید سیستمی

پیروان این مکتب را عقیده بر این است که بررسی و مطالعه سازمان وقتی کامل می‌گردد که نظرات دو مکتب علمی و روابط انسانی بایکدیگر ترکیب شود و ضمن توجه به اهداف سازمان رسمی به برآورده کردن احتیاجات کارکنان نیز توجه گردد. به عبارت دیگر عمل ادغام<sup>۱۲</sup> انجام شده، ادغام اهداف سازمان و اهداف انسانها کار ساده و آسانی نیست پیروان این مکتب راه‌حلهایی برای آشتی دادن دو خواسته متضاد اندیشیده‌اند، معروفترین آنها شبکه مدیریت<sup>۱۳</sup> است. در این مدل منظور این نیست که هدف سازمان را از نظر کمیت و کیفیت مورد بررسی قرار دهیم، یا احتیاجات پرسنل را صددرصد برآورده کنیم بلکه منظور این است که درجه علاقه‌ای را که مدیران در قواره‌های مختلف مدیریت برای به انجام رسانیدن دو عامل دارند، مورد بحث قرار گیرد. درحقیقت در

12- Integration and Fusion Process

13- Managerial Grid

14- Revitalization

مبدل شوند و توجه مدیران به سازمان، تفکر سیستمی و کل‌گرایی<sup>۱۵</sup> باشد.

**بررسی سازمان در چهارچوب تفکر و دید سیستمی**  
 بررسی و تجزیه و تحلیل سازمانها از دیرباز مورد توجه بوده است، از زمانی که مدیریت به عنوان یک نظام علمی راه خود را در قلمرو علوم اجتماعی و سیاسی گشود، ابزار تحلیل مسائل سازمان و مدیریت دائماً دستخوش دگرگونی و تکامل بوده است.

پیروان مکتب مدیریت علمی و روابط انسانی برای شناسایی و بررسی مسائل سازمانی به ابزارهایی چون ساخت رسمی سازمان، شرح وظیفه، شرایط احراز شغل، دستورالعملها و روشها، قوانین و مقررات و بالاخره اهداف از پیش تعیین شده توسل می‌جویند، طبیعی است تحلیل هر یک از اینها به طور مجرد و انتزاعی، بررسی را دچار سردرگمی و آشفتگی می‌نماید و به نتیجه‌ای که باید برسد، نمی‌رسد، این روش در بررسی علم فیزیک و دیگر علوم مصداق دارد و برای بررسی و مطالعه یک سیستم فیزیکی می‌توان از آن بهره گرفت. برای مثال اگر بخواهیم ماشینی را مورد مطالعه قرار دهیم، کلیه اجزاء و

قسمتهای آن را یک به یک و جداگانه بررسی کنیم طبیعی است "مجموعه اطلاعات بدست آمده چیزی مجزا از سیستم مورد نظر یعنی ماشین نخواهد بود، پیروان این طرز فکر که بانی اصلی آن "رنه دکارت"<sup>۱۶</sup> فرانسوی است به اجزاء گرا<sup>۱۷</sup> مشهورند.

تا سال ۱۹۳۵ میلادی پیروان مکتب اجزاء‌گرا سازمانهای اجتماعی و جوامع انسانی را سیستم بسته تلقی کرده و معتقد بودند که سیستمهای اجتماعی<sup>۱۸</sup> مانند سیستمهای مکانیکی ارتباطی قابل توجه با محیط بیرونی خود ندارند و به علت طبیعت ساکن و ثابت خود آمادگی قبول تحول و دگرگونی را ندارند، این گونه سیستمها هیچگونه تضاد فکری را به هر ترتیب که باشد، بین کارکنان و کارفرمایان قبول ندارند و معتقدند که همگی باید هنجارهای اجتماعی و معیارهایی که از پیش تعیین و مشخص گردیده پذیرند و هر یک کاملاً نقش خود را با توجه به شرح شغل و شرح وظیفه و روابطی که در سازمان وجود دارد بازی کنند، بنابراین هیچ انحرافی از آنچه قبلاً طرح ریزی گردیده قابل پذیرش نیست. این گونه سیستمها بنا بر اصل دوم قانون ترمودینامیک<sup>۱۹</sup>، بازخورد مثبت<sup>۲۰</sup>، و با انتروپی<sup>۲۱</sup> همراه بوده و بتدریج به سوی بی‌نظمی،

15- Holism

16- Rene Descart

17- Reductionism

۱۸ - سیستم - عبارت از مجتمعی از عناصر که با وابستگی متقابل به یکدیگر منظومه واحدی را تشکیل می‌دهند.

۱۹ - اصل دوم قانون ترمودینامیک: هر تحول طبیعی که از حالت تعادلی شروع شده و به حالت تعادلی دیگر خاتمه یابد تابع این اصل است.

20- Positive Feed back

21- Entropy

توضیح: انتروپی یعنی مرحله رکود و از بین رفتن شکل و کیفیات ظاهری اجسام

می آید که چطور امکان دارد یک سیستم اجتماعی را مورد بررسی قرار داد آیا باید طرز فکر حالت سکون<sup>۲۴</sup> را قبول کرد و توجه به اصل دوم قانون ترمودینامیک، با بازخورد مثبت و انتروپی نمود و یا حالت تعادل پویا<sup>۲۵</sup> بازخورد منفی و انتروپی منفی<sup>۲۶</sup> را مورد توجه قرار داد؟

در حالت دوم گرایش بررس و مدیران به روش سیستم باز و کل گرایی معطوف می گردد، زیرا سیستمهای اجتماعی سیستمی است که بقاء آن بستگی کامل به پذیرش دگرگونی و هم آهنگ شدن با محیط خارج دارد تا بتواند به مرز تجدید حیات برسد.

#### بازخورد مثبت در مقابل بازخورد منفی

بازخورد یکی از مفاهیم اصلی و واژه جدید مدیریتی است، نقش اصلی آن در نوآوری، تحول و دگرگونی اثربخشی<sup>۲۷</sup> و کارایی<sup>۲۸</sup> سازمانهای اجتماعی و جوامع است، بهترین تعریف برای بازخورد همان عودت دادن قسمتی از انرژی یا اطلاعات صادره به وارده سیستم می باشد، به طور کلی بازخورد را به دو دسته می توان تقسیم نمود:

اختلال و نهایتاً نابسامانی هدایت شده و از بین خواهد رفت.

اما امروزه به این نتیجه رسیده اند که سازمانهای اجتماعی را نمی توان به ترتیبی که یک سیستم مکانیکی را مورد مطالعه قرار می دهند بررسی نمود، زیرا مجموع قسمتهای کوچک سازمان برابر با کل سازمان نخواهد بود حاصل آن بزرگتر یا کوچکتر از مجموع قسمتها می باشد.<sup>۲۹</sup>

تعریف این گروه از سیستم چنین است که<sup>۳۰</sup>: "سیستمها از مجموعه ای از عناصر متشکل به هم تشکیل گردیده که وقتی این عناصر با یکدیگر ترکیب شوند، واحد کلی را بوجود می آورند که به دلیل کنش متقابل این عناصر در یکدیگر منجر به پیدایش ویژگیها و کیفیات عملکردهایی می شود که در ذات عناصر اولیه وجود نداشته است."

پیروان این شیوه تفکر معتقدند که در عمق تمام پدیده ها یک سلسله اصول و ضوابط وجود دارد که رفتار عمومی سیستمها را تعیین می کند و نگرش همه جانبه به کل نظام و تعیین امکانات و محدودیتهای آن از "باید" های شناخت است. پس این سؤال پیش

22- Tota < S > Total

۲۳ - سیروس تهرانی، "مروری بر نظریه های معاصر مدیریت"، مدیریت دولتی، (تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۱۵ سال ۱۳۷۰) ص ۳۵

24

25- Dynamic - Equilibrium

26- Negative Entropy

27- Effectiveness

28- Efficiency

## بازخورد منفی و بازخورد مثبت

بازخورد مثبت: زمانی که اطلاعات از محصول (صادر سیستم) جهت تعیین هم‌آهنگی و انطباق با استاندارد یا معیار مشخص شده فرستاده شود و تغییری در برنامه یا بازده نداشته باشد در این صورت بازخورد ما مثبت است. معمولاً در بازخورد مثبت رابطه بین علت و معلول رابطه‌ای است خطی که با افزایش یک عامل، عامل دیگری نیز افزایش داده خواهد شد. فرض کنید که از دماسنج جیوه‌ای بخواهیم برای اندازه‌گیری دمای آب استفاده کنیم هر قدر دمای آب بیشتر باشد، صعود جیوه در لوله دماسنج جیوه‌ای بیشتر خواهد بود. در چنین حالتی هیچگونه تغییری در استانداردها، معیارها، برنامه‌ها و بالاخره اهداف بوجود نخواهد آمد. در روش شناخت تحلیلی پیرو مکتب اجزاءگرا، نتیجه کار قابل پیش‌بینی و امکان پیش‌داوری وجود دارد، بدین معنی که اگر واقعه  $x$  بوقوع بپیوندد واقعه  $y$  به طور قطع بوقوع خواهد پیوست، یعنی حداقل دادوستد با محیط خارج، یا عدم قبول تحول و دگرگونی. در چنین سیستمی فقط به جنبه مادی انسان توجه می‌شود و وسیله‌ای است برای بانجام رسانیدن هدف.

اما در بازخورد منفی، مسئله نوع دیگری است، زمانی که دستگاه برعکس حالت اصلی و یا در جهت مخالفی که طراحی شده است، عمل نماید و باعث کاهش یا افزایش محصول، تغییری در استانداردها، اهداف و برنامه‌های سازمان که با استقرار هدف یا به

اجرا در آوردن آن رابطه‌ای داشته باشند عمل نماید، در این صورت با بازخورد منفی روبرو هستیم. دیگک زودپز بهترین نمونه‌ای از طرز کار بازخورد منفی می‌باشد. در دیگک در صورتی که فشار داخل دیگک بیشتر از قدرت مقاومت جدار دیگک باشد باعث انفجار دیگک می‌شود که در این صورت باعث زیان جبران‌ناپذیری خواهد شد. یعنی باعث انفجار دیگک می‌شود. برای جلوگیری از بروز حادثه، با استقرار سوپاپ اطمینان و استقرار سیستم بازخورد منفی می‌توان با خارج کردن بخار (فشار اضافی) از داخل دیگک یعنی محدود کردن فشار، از انفجار جلوگیری کرد.

طبیعی است که مفهوم بازخورد در سازمان اجتماعی و جامعه همان نقش اجرای موازنه یا تعادل پویا را بازی می‌کند و بهترین ابزار برای کنترل است. وقتی که از اصطلاح تعادل پویا صحبت می‌کنیم، منظور این است، زمانی که سیستم اجتماعی می‌خواهد دچار اختلال بشود به وسیله بازخورد منفی نابسامانی کنترل و به حالت تعادل دست پیدا می‌کند. یعنی زمانی که نابسامانی از محیط خارج به سیستم تحمیل می‌شود، سیستم در مقابل این نابسامانی مقاومت می‌کند (هم‌آهنگ با خارج می‌شود) و بلافاصله حالت عادی به خود می‌گیرد.

فرض کنید که بدن انسان در مقابل سرمای شدید قرار گیرد، سیستم بدن برای مقابله با این عمل ناخواسته به فعالیت افتاده و با گردش سریع خون و



سازمانهای اجتماعی و جوامع باید هماهنگ با دنیای جدید و دگرگونیهایی که در محیط خارج از سازمان به وجود می آید به پیش بروند.

قبول تحول و تغییر امروزه یکی از بزرگترین عوامل بقاء و تجدید حیات سیستمهای اجتماعی است، همان طور که قبلاً بیان شد، سیستمهای اجتماعی را نمی توان به روش تحلیلی مورد بررسی قرار داد، باید طرز فکر سیستمی را در موقع بررسی ملحوظ داشت. اکثر دانشمندان علوم اجتماعی بر این باورند که سیستمهای باز یا اجتماعی دائماً در تغییر هستند، اجزاء آن گاهی بایکدیگر ترکیب می شوند و گاهی به نحوی از بین می روند، هیچوقت همان طوری که در روز اول بنیانگذاری شده بر جای نمی ماند.

اگر تحولات درونی و برونی نتوانند سیستم را از بین ببرند و سیستم بتواند ثبات خود را حفظ کند، این ثبات همان ثبات دائم خواهد بود، مانند کشتی که در اقیانوس طوفانی و در تلاطم امواج به راست و چپ، جلو و عقب منحرف می شود ولی هیچگاه تعادل خود را از دست نمی دهد، هر لحظه کشتی نتواند تعادل خود را حفظ و به حالت اولیه برگردد بدون شک در اقیانوس متلاطم غرق گشته و اثری از آن بجای نخواهد ماند. کلیه پیشرفتهای بشریت از عصر حجر تا زمان حاضر که زمان اطلاعات نام گذاری شده است از قوانین توسعه جامعه پیروی کرده اند، ممکن است در گذشته ناآگاهانه در توسعه جامعه قدمی برداشته

هدایت آن به زیر پوست بدن تلاش می کند که حرارت را همان ۳۷ درجه نگه دارد، در این حالت می گوئیم که بدن در حالت طبیعی است. هرگاه بدن قادر نباشد که چنین تعادلی را برقرار کند در این صورت شخص از حالت طبیعی خارج و محتاج مراجعه به پزشک برای استقرار مجدد موازنه در بدن می شود که با تزریق آمپول یا آشامیدن مایعات و یا خوردن داروهایی که پزشک تجویز می کند موازنه برقرار می شود. از دید تئوری این حالت را حالت ثبات می گویند. قبل از بررسی واژه ثبات لازم است مشخصات سیستمهای باز با تفکر بازخورد منفی را فهرست وار بیان کنیم. در سیستمهای باز، روش شناخت کل گرایی، رابطه علت و استقرار انتروپی منفی، ثبات و تمایل به حفظ سکون سیستم و بالاخره تضمین بقاء و تجدید حیات حادث می شود، ارتباط متقابل با محیط به نحو احسن وجود دارد بالاخره نابرابری جمع اجزاء با کل اجزاء و بهره گیری از انرژی هم افزایی<sup>۲۹</sup>

### ثبات دائم<sup>۲۰</sup>

تعدادی از مدیران و جامعه شناسانی که با تغییر و دگرگونی هم آهنگ و موافق هستند از بکارگیری مفهوم تعادل پایدار و ثبات دائم به علت آنکه فکر می کنند مانعی برای به وجود آوردن تغییر و دگرگونی است دوری می جویند. مسئله تغییر و دگرگونی یکی از بزرگترین مسائل سازمانهای اجتماعی است.

می‌شده ولی امروزه جهان در موقعیتی است که کلیه تغییرات را به هر نحوی که امکان داشته باشد، باید کنترل نمود و با چشم باز به توسعه سازمانهای اجتماعی و جوامع همت گماشت. همچنانکه در مقدمه این مقاله بیان گردید تهیه و تنظیم طرحهای توسعه به عهده مدیران، دولتمردان، نخبگان جامعه است. حال که وظیفه آنان مورد بررسی قرار گرفت، بد نیست توجهی به توسعه و تأثیرات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی آن داشته باشیم.

### توسعه چیست؟

اصطلاح توسعه در معنای جدید آن تنها پس از جنگ جهانی دوم فراگیر شد، این اصطلاح واژه ترقی را که بیانگر انسان امروزی است و همچنین بارواژه تکامل را که کاربرد اجتماعی دارد با خود همراه دارد، توسعه به معنای خروج از لثاف<sup>۳۱</sup> است، نخستین نظریه پردازان توسعه پس از جنگ جهانی دوم که بعداً نظریه‌هایشان به نام نظریه نوسازی<sup>۳۲</sup> مشهور شد، بر آن بودند که این لثاف همان جامعه سنتی و ارزشهای این جامعه است. از این رو در مباحث اولیه، توسعه مترادف نوسازی تلقی گردید، و به مرور توسعه را فقط در قالب توسعه و رشد اقتصادی تلقی می‌کردند. به عبارت دیگر رشد و توسعه را یکی دانسته‌اند، رشد اقتصادی

برابر افزایش ظرفیت تولیدی و توسعه با افزایش درآمد ملی و درآمد سرانه معادل گرفته شد. به این ترتیب اصطلاح رشد، توسعه اقتصادی و نوسازی به تناوب در نوشته‌های توسعه به جای یکدیگر به کار گرفته شد.<sup>۳۳</sup> به عبارت دیگر توسعه یک سویه و یک جانبه در مفهوم توسعه اقتصادی دیده شد و همه مضامین توسعه در توسعه اقتصادی خلاصه گردید. این مسئله چه در دنیای کمونیستی و چه در دنیای سرمایه‌داری مورد توجه بود و هر دو قطب، اقتصاد را زیربنای توسعه قلمداد کردند. "آقای دکتر حسن حبیبی" در پانزدهمین کنفرانس اروپا چنین بیان کرد:

"بدین سان تقریباً تمامی جهان از توسعه فرهنگی و اجتماعی غافل ماند، فروپاشی نظام مارکسیستی و کمونیستی نشان می‌دهد که ملت‌هایی که زیر سلطه این نظام بودند از جهات فرهنگی و اجتماعی توسعه کمتر بهره برده‌اند و در نظام رقیب نیز مسائلی که در حال حاضر مطرح است به خوبی بیان می‌دارد که فقر اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی بخش قابل توجهی از این جامعه‌ها را نیز دربر گرفته است و یکسونگری در توسعه اقتصادی نتیجه مورد ادعا یا انتظار این جامعه‌ها را، یعنی توسعه جامع را به ارمغان نیاورده و عدالت اجتماعی را حکم فرما ناساخته است"<sup>۳۴</sup> بنابراین توسعه را می‌توان مجموعه فعالیتها

31- Envelop

32- Modernization

۳۳- حسین قاضیان، "اطلاعات سیاسی اقتصادی" (تهران: مؤسسه اطلاعات، سال هفتم شماره سوم و چهارم)، ص ۱۰۰

۳۴- دکتر حسن حبیبی، "اداره امور دولتی و توسعه پایدار" و پانزدهمین کنفرانس اروپا، تهران ۱۰-۱۷ آبان‌ماه ۱۳۷۲

دارای بافت ناهمگن قومی باشد. تنازعه‌های قومی و نژادی را تشدید می‌کند.

در توسعه هر جامعه‌ای یک سلسله آثار مثبت و منفی ظاهر می‌گردد، مزایا و مضار آن بستگی به برخورد انسانها با توسعه دارد. اینکه چگونه جامعه می‌خواهد درگیر توسعه شود و چه راه‌حلهایی در اختیار دارد، همه مشکلی است که باید مدیران در حل آن بکوشند، نوسازی و توسعه فراگرد دلخواه نیست، جامعه در صنعتی شدن یا نشدن چندان اختیاری ندارد، اما اختیار دارد که خوب یا بد صنعتی بشود.

چه راه حلی برای این مشکل وجود دارد، بهتر نیست که انسانها را آگاهانه علاقه‌مند به تغییر و دگرگونی و بالاخره اجرای طرحهای توسعه بنماییم، نباید از نظر دور داشت که انسان خودپذیر است و در برابر هر نوع تغییری از خود عکس‌العمل نشان می‌دهد، هرچه تغییر بیشتر باشد، عکس‌العمل شدیدتر است.

این عکس‌العمل‌ها به صورت پرخاشگری، نارضایتی، نگرانی، ترس و بالاخره مقاومت ظاهر می‌شود، مدیران جامعه و سیستمهای اجتماعی باید نوعی بر این گونه مقاومت‌ها غلبه کنند. یکی از راههایی که پیش روی موجود است آگاه نمودن انسانها از طریق آموزش و فراگیری است.

#### آموزش و توسعه

مدیران جامعه باید تلاش کنند که نسل جدید

برای هدایت جامعه در جهت ایجاد شرایط مطلوب زندگی براساس نظام ارزش موجود مورد پذیرش جامعه تعریف کرد. پس توسعه طیفی از تغییرات به هم پیوسته در جهت تأمین نیازهای رو به گسترش جامعه است، به عبارت دیگر توسعه فراگردی است که شرایط زندگی نامطلوب را به شرایط مطلوبی تبدیل می‌کند.<sup>۳۵</sup> با توجه به تعریف فوق، فراگرد توسعه، فراگردی است عینی<sup>۳۶</sup> و ذهنی<sup>۳۷</sup>، در تعریف توسعه نمی‌توان تعریفی جامع عینی نمود، مگر آنکه تا حدی متکی به ارزشهای جامعه مورد بحث باشد. باید توجه داشت که هر یک از شاخه‌های علوم اجتماعی بر یکی از وجوه این فراگرد توسعه توجه دارند، اقتصاددانان افزایش درآمد سرانه در ماه را هدف می‌گیرند، جامعه‌شناسان به تکثیر و تنوع نهادها علاقه‌مندتر، سیاسیون به افزایش مشارکت مردم در امر تصمیم‌گیری و دگرگونی در نهادهای قدرت جامعه توجه دارند و روانشناسان به انعطاف‌پذیری ذهنی و همدلی توجه نشان می‌دهند.

دانشمندان و پژوهشگرانی که برای توسعه مطالعه کرده‌اند، کم و بیش به آثار منفی و مخرب آن هم اشاره داشته‌اند، معمولاً "توسعه باعث افزایش تنشها و کشمکشهای اجتماعی و سیاسی می‌شود در نتیجه کمتر جامعه‌ای است که پس از یک دوره سریع توسعه با اغتشاش روبرو نشده باشد و در صورتی که جامعه

۳۵- دکتر علی اسدی، "جامعه‌شناسی و توسعه" مدیریت دولتی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۸، (۱۳۶۹) ص ۵۳

که سالها کسب کرده‌اند، در سیستم جدید از دست خواهند داد، به همین جهت است که اکثر اشخاصی که با تحول موافقت آنها می‌هستند که در سیستم جدید اعتبار بیشتری کسب خواهند کرد.

**کمبود اطلاعات:** بیشتر کسانی که با تحول هم‌آهنگی ندارند، کمبود اطلاعات آنها نسبت به سیستم جدید است. اگر انسانهای درگیر با طرحهای توسعه در جریان امور قرار گیرند مسلماً درصد مخالف آنها به حداقل کاهش پیدا خواهد کرد به طور کلی قبل از اجرای هر طرح توسعه و با اجرای هر طرح توسعه و با اجرای طرح تحولی، مدیران باید مسئله را از دیدگاه کارکنان و انسانها مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند و عکس‌العمل آنها را بررسی کنند و تا جایی که امکان دارد از تعداد مخالفین بکاهند.

#### ۲- آموزش پرسنل برای اجرای طرحها

افزایش مهارتها و تواناییهای جامعه، مستلزم اولویت دادن به آموزش علوم و تکنولوژی به صورت رسمی و غیررسمی است. نظام آموزشی جامعه باید برنامه‌های آموزشی را با مراحل مختلف توسعه و انتقال تکنولوژی هم‌آهنگ نماید. در هر مرحله از انتقال تکنولوژی مهارتها و تواناییهای خاصی مورد نیاز است که بخش عمده آن از طریق نظام آموزشی تأمین می‌شود.

"هر قدر درجه صنعتی شدن در یک جامعه بالا

آماده قبول تغییر و دگرگونی باشند، تجارب گذشته کافی نیست، انسانها باید بیاموزند که چگونه تحقیق و تفحص نمایند و حقایق را کشف کنند، در این جوامع آموزش کلید پیشرفت و توسعه است، انسانها باید همه چیز را فراگیرند، زیرا بسیاری از حقایق باقی مانده از گذشتگان دیگر مشکل‌گشا نیست، جامعه امروز جامعه‌ای است عینی، نوگرا، انعطاف‌پذیر<sup>۳۸</sup> جستجوگر و شکاک. انسانها باید بیاموزند چگونه طرحهای توسعه را به مرحله اجرا بگذارند و مدیران باید بیاموزند که چگونه مقاومت مخالفان با تغییر را درهم بشکنند.

#### ۱- مقاومت در مقابل تغییر

این طور به نظر می‌رسد که اکثر کارکنان سازمانها با اجرای تغییر مخالف هستند و در مقابل تحول مقاومت می‌کنند، عواملی که سبب مخالفت پرسنل با طرحهای توسعه می‌شوند، عبارتند از، تأثیرات اقتصادی، تأثیرات روانی و کمبود اطلاعات. **تأثیرات اقتصادی:** کارکنان ممکن است این طور تصور کنند که تحول در امور تکنولوژی باعث خواهد شد که تخصصی را که وی طی سالها تجربه و آموزش اندوخته است بی‌فایده بماند و در نتیجه نتواند خود را با تکنولوژی جدید هماهنگ سازد و در امر معاش خود دچار اشکال شود.

**تأثیرات روانی:** تحول در سیستم ممکن است این فکر را برای کارکنان ایجاد کند که آنها اعتباری را

برود به مهارت‌های بیشتر مدیریت احتیاج پیدا می‌شود. توسعه را باید اداره کرد و تربیت نیروی انسانی و ظرفیت‌های مدیریت از پایه‌های اساسی توسعه محسوب می‌شوند. اهمیت مدیریت در فراگرد توسعه آن قدر زیاد است که می‌توان ماشین توسعه را به ارابه‌ای تشبیه کرد که یک چرخ آن تکنولوژی و چرخ دیگر آن مدیریت است<sup>۳۹</sup>

**روشهای آموزش:** اجرای طرحهای توسعه زمانی با موفقیت همراه خواهد بود که رفتار انسانها با رفتار جامعه همزمان با یکدیگر تغییر نماید. انسانها موجوداتی هستند با تواناییهای بالقوه نامحدود که این تواناییها می‌تواند تحت نظام و برنامه‌ریزیهای آموزشی و پرورشی صحیح به تدریج به فعل درآید و جوامع انسانی مربوط را از موهبتی قابل توجه برخوردار نماید. به طور خلاصه روشهای آموزش به شرح زیر باید مورد توجه قرار داده شود.

الف - آموزش افراد جامعه برای هم سو کردن شکاف بین نخبگان جامعه و تحصیل کرده‌ها و مردم. به عبارت دیگر ایجاد نگرش علمی بر باورهای فرهنگی جامعه به منظور قبول آنکه هر حادثه معلولی دارد، هر علت یا عللی قابل کشف است و این کشف باید از طریق علمی صورت بگیرد و متکی به سنت‌های موجود جامعه که مانع توسعه است نباشد.

ب - بازسازی آن دسته از مردم که تخصص

لازم را برای اجرای طرحهای توسعه ندارند و آماده کردن آنها برای اجرای توسعه<sup>۴۰</sup>

ج - بازسازی آن دسته از مردم که تخصص لازم برای اجرای طرحهای توسعه ندارند و آماده کردن آنها برای بازسازی تخصصی و قبول طرحهای توسعه.

د - آموزش بلندمدت: به منظور افزودن کارآیی، تغییر در رفتار و شخصیت پرسنل سیستمهای اجتماعی برای ایفای نقشی که در آینده به عهده آنها در سیستم گذارده خواهد شد.

علاوه بر انواع آموزشهایی که باید طراحی و برای اجرای موفقیت آمیز توسعه بکار رود، نکات مهم زیر در اجرای طرح توسعه در خور توجه و بررسی است.

الف - مشارکت دادن مسئولان اجرای طرحهای توسعه در طراحی دوره‌ها و دروس دانشگاهها برای همسو کردن فعالیتهای توسعه.

ب - اجرای برنامه‌های پژوهشی صنایع از طریق آزمایشگاههای مراکز آموزش عالی و واگذاری پروژه‌های تحقیقی و پژوهشی به دانشگاهها.

ج - مشورت گرفتن از دانشگاهیان در سازگاری بین تکنولوژی وارداتی و توسعه تکنولوژی بومی.

د - اتکاء به متخصصین داخلی به منظور افزایش اعتماد به نفس جهت اجرای طرحهای توسعه.

ه - مبادله فرهنگی و استفاده از فرصتهای آموزشی

۳۹ - ابوالحسن فتیعی، "استراتژی توسعه و تکنولوژی مناسب"، مدیریت دولتی، (تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره هفتم، ۱۳۶۸)

فرهنگی، توسعه شکل نخواهد گرفت علاوه بر تجدید نظر در نظام آموزش و پرورش تغییرات زیر در باورهای فرهنگی لازم و یکی از ارکان توسعه بشمار می‌رود.

- اعتقاد و باور فرهنگی به برابری انسانها.
  - اعتقاد و باور فرهنگی به لزوم احترام به حقوق دیگران.
  - اعتقاد و باور فرهنگی به لزوم نظم‌پذیری جمعی.
  - اعتقاد و باور فرهنگی به آزادی سیاسی.<sup>۴۱</sup>
- اگر ملتی هویت فرهنگی خود را که تلاش قرن‌ها و تجربه سالهای زندگی گذشتگان است از دست دهد، هیچ زمانی توسعه پیدا نخواهد کرد و اگر توسعه بوقوع بپیوندد، دوام و بقاء، نخواهد داشت. می‌دانیم که هویت ملی و فرهنگ ملی هر کشور مجموعه متضادی از آراء و عقاید هستند، بنابراین برای تحول فرهنگی راه‌حل در این نهفته است که با بررسی در فرهنگ جامعه مشکلها و ویژگیهای مناسب را یافت و آن را تقویت و بر کل فرهنگ حاکم کرد. هنر برنامه‌ریز توسعه و هدایت‌کننده جامعه این است که با حفظ هویت ملی در فرهنگ خود جامعه جستجو کند و اجزای مناسب را بیابد و تعریف کند و اجزای نامناسب را بتدریج تضعیف نماید. توسعه نیازمند هویت مستقل فرهنگی است، هیچ کشوری بدون داشتن هویت مستقل فرهنگی توسعه پیدا نکرده است.

برای تربیت متخصص در رشته‌های مختلف صنعتی.

### هویت ملی و توسعه

اجرای طرحهای توسعه به طور کلی و توسعه فرهنگی به معنی اخص کلمه به معنی گسستن از سنتهای گذشته نیست، زیرا سنت‌ها ذخیره گذشته جامعه است. توسعه باید بر مبنای گسترش سنتها و تجارب گذشته انجام گیرد نه بر اساس نفی آنها، توسعه فراگردی است که در آن سنتها و تجارب گذشته از نو و بر اساس نیازها و شرایط تازه باز اندیشی و بازسازی می‌شود و از این طریق جامعه خود را بارور می‌کند و تواناییها شکوفا می‌شود. همیشه مفهوم هویت ملی و فرهنگی یک جامعه در مقابل توسعه و استقرار طرح جدید قد علم می‌کند و حل این مشکل در سطح جامعه خالی از اشکال نیست، زیرا یافتن راهی به منظور احیاء میراث گذشته و حفظ هویت ملی از یک سو و گرایش به جهانی شدن فرهنگ و قبول تکنولوژی جدید از سوی دیگر تلاشهای زیادی را در آینده طلب می‌کند که یکی از مسایل حاد هر کشوری است که بخواهد توسعه را به مرحله اجرا بگذارد.

حل این مشکل ایجاب می‌کند در نظام آموزش و پرورش، ارتباطات، اطلاعات و انتقال علوم و تکنولوژی یعنی سه حوزه اصلی که با توسعه در ارتباط است اساساً تجدید نظر شود، بدون بازسازی

۴۱- حسین عظیمی، "توسعه، فرهنگ، آموزش" اطلاعات سیاسی اقتصادی، (تهران: مؤسسه اطلاعات، شماره یکم سال ۱۳۶۹) ص ۴۴

## مدیران و توسعه

تعدادی بر این باورند که انسان دچار بیماری تغییر است، این بیماری اساساً ناشی از ناتوانی انسان در انطباق خود با شرایط در حال تغییر است. زیرا انسان میل به پایداری و تداوم دارد، از طرف دیگر تغییر فراگردی است که از راه آینده بر بشر هجوم می آورد، بشر سرعت به سوی آینده پرتاب می شود، لذا تغییرات ناشی از شتاب روزافزونی است که آینده دارد بر انسان امروز تحمیل می کند، این پدیده را "الوین تافلر"، محقق آینده نگر "شوک آینده" خوانده است<sup>۴۲</sup>

این شوک ناشی از حجم عظیم تغییرات در زمانی کوتاه است؛ یعنی از ترکیب دو عامل، حجم و گسترده وسیع تغییرات در فرصت کم برای انطباق با آن.

اگر انسان و جامعه را یک سیستم بدانیم، طبیعی است هر سیستمی دو مکانیزم برای حفظ خود در یک وضعیت تعادل ناپایدار دارد یکی مکانیزم خودتنظیمی<sup>۴۳</sup> و دیگری خودتطبیقی<sup>۴۴</sup> است.

مکانیزم اول برای پایداری و تداوم سازمان و مکانیزم دومی سازگاری جامعه را با محیط برون و درونی میسر می سازد. مدیران جامعه می توانند از این مکانیزم برای بقا و تجدید حیات جامعه بهره گیرند. در گذشته مدیران به علت برآوردهای ذهنی و توجه به طرز فکر سیستم بسته، انترویی و بازخورد مثبت محیط

درونی و برون سازمان را ایستا فرض می کردند و آمادگی تغییر و دگرگونی را آن طور که باید و شاید نداشتند. اما در زمان حاضر مدیران بیشتر به محیط متغیر، سیستم باز، انترویی و بازخورد منفی توجه دارند و تلاش می کنند با بهره گیری از دو مکانیزم خودتنظیمی و خودتطبیقی جامعه را با تغییرات محیط سازگار و جامعه را برای مواجهه با آن آماده سازند. به همین جهت است که می گویند مدیران امروزی که بیشتر به نام مدیران استراتژیک معروف شده اند، مدیرانی باید باشند، آینده نگر، انطباق پذیر، خلاق و پویا. به عبارت دیگر مدیران امروزی راه و روش ثابتی را در پیش رو ندارند، مدیرانی هستند روش ساز، که رویه های خود را دائماً در عمل در محک تجربه، آزمایش و آنها را با بازخوردهای جدید ارزیابی و تصحیح می کنند. این امر مستلزم آن است که قدرت تخیل و ذهن مبتکر و نوآور داشته باشند و مسائل را از دیدگاه هایی ببینند که تاکنون دیده نشده و بتوانند از طریق تجسم آینده علائم را قبل از وقوع حوادث دریافت کنند، آنها را تفسیر، فرصت ها و تهدیدات را از درون آنها پیدا کنند. ولی این کار امکان پذیر نمی گردد مگر آنکه مدیران از اشتباه کردن بیش از حد واهمه و ترس نداشته باشند اهل خطر کردن باشند، پیچیدگی و ابهام مسائل را بپذیرند و با آن کنار بیایند زیرا وقتی مسائل پیچیده می شوند دیگر وضوح

۴۲- الوین تافلر شوک آینده، ترجمه شهیندخت خوارزمی، (تهران - ناشر: مترجم، ۱۳۷۰)

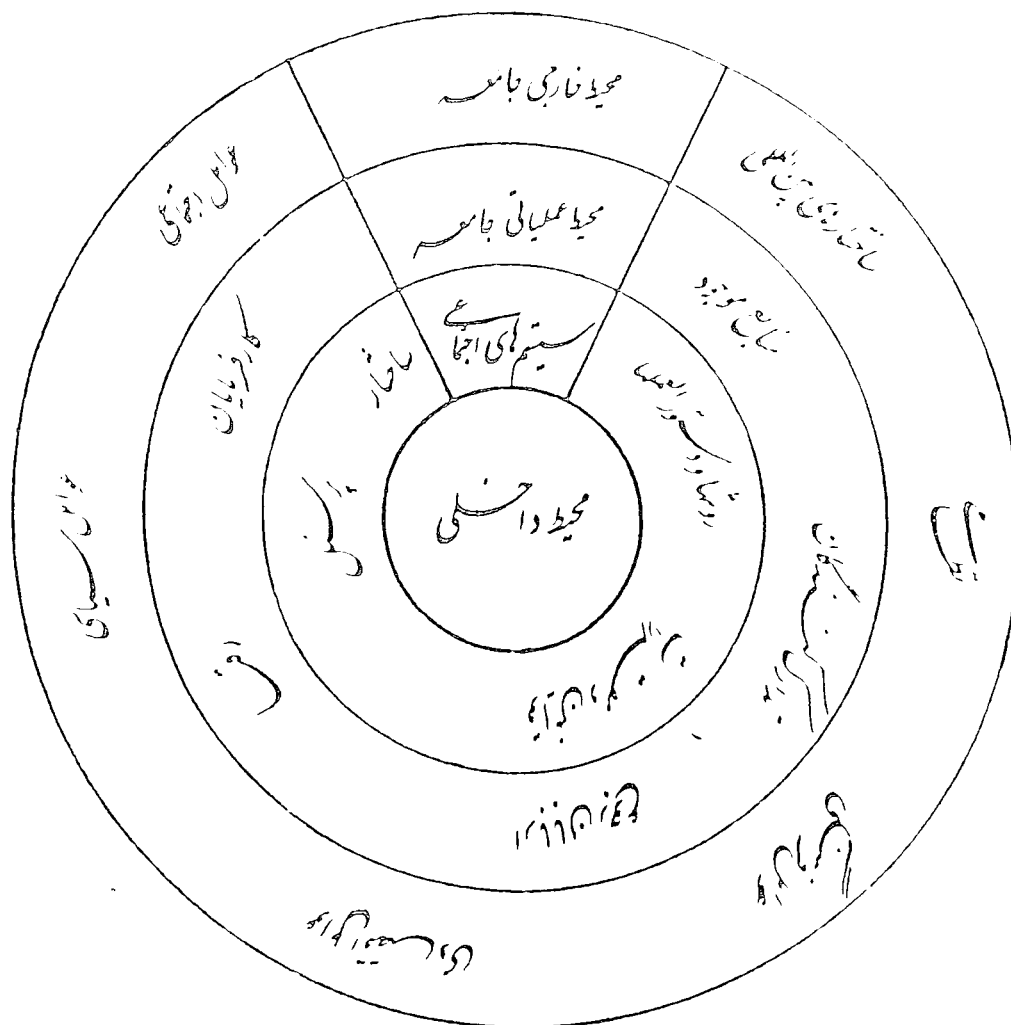
43- Self Regulating

44- Self Adapting

و روشنی خود را از دست می دهند، برخورد عاطفی با مسائل نداشته باشند و تلاش کنند برای حل مشکلات و ارائه طرحهای توسعه به راه حل‌های عقلی و منطقی متوسل شوند.

### مدلهای توسعه

تنوع کشورهای در حال توسعه یعنی تنوع در سنتها، نظامهای اقتصادی، منابع، نیازها، موقعیت ژئوپولیتکی، و بین‌المللی ایجاب می‌کند که مدل توسعه و رشد هر کشوری با کشور دیگر متفاوت باشد، مثلاً "در یک کشور جمعیت مسئله حاد است، در کشور دیگر تکنولوژی مسئله حیاتی است، در کشور سوم باید روند شهرنشینی تسریع شود، در کشور چهارم این روند لازم است معکوس شود. از این جهت برنامه‌ریزی توسعه در کشورها باید بر حسب شرایط خاص آن کشور تدوین گردد. نمودار زیر نشان دهنده





اطلاعات مورد استفاده مدلها از پایین به بالا تهیه و تنظیم گردد.

۴- توجه به اندیشه کل‌گرایی و سیستم باز بدین معنی که اثر یک تغییر در دیگر جهات جامعه و علاقه، سنت و فرهنگ جامعه در مقابل اثر تکنولوژی وارداتی و تهاجم فرهنگی مورد بررسی و مذاقه قرار گیرد.

مدل فوق، نشان می‌دهد مدیرانی که در سطوح عالی سیستمهای اجتماعی و جامعه قرار گرفته‌اند به نام مدیران استراتژیک نامیده می‌شوند، بر مبنای تجزیه و تحلیل محیط برون و درونی و تعیین نقاط ضعف و قوت، فرصت و تهدیداتی که بر جامعه اثر گذاشته و خواهد گذاشت، تصمیمات استراتژیکی که منتج به تعیین اولویتهای اهداف در سطح ملی می‌گردد اتخاذ و سپس با ارائه خط مشیها و برنامه‌های طولانی مدت مراحل اجرایی اهداف را فراهم کند به نحوی که جامعه قادر باشد با توجه به طرز فکر خود تنظیمی و خودتطبیقی به حد خوداتکایی برسد.

بدون شک دانش مدیریت استراتژیک که پیشرفته‌ترین مباحث علمی را دربر می‌گیرد همانند کلیدی است برای پیشبرد و توسعه کشور.

نحوه تجزیه و تحلیل کردن محیط برون و درونی جامعه بر اساس عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، اعضای و بین‌المللی را نشان می‌دهد، به طور کلی نوسازی با توسعه فراگیر بیش از همه جنبه آینده‌نگری برخوردار است، که هدفهای آن را رفاه اقتصادی، پویایی سیاسی، تساوی اجتماعی، شکوفایی فرهنگی و علمی تشکیل می‌دهد و باید به عنوان فراگرد برون‌زا با ویژگیهای اقلیمی و فرهنگی و منابع کشور انطباق داده شود.

مدلهای توسعه به هر شکل و عنوان باید به چهار اصل هدایت‌کننده زیر استوار باشد.

۱- همیشه انسان در هسته مرکزی قرار گیرد، حمایت از محیط زیست امری است حیاتی هرچند به تنهایی هدف نیست اما این خود همچون رشد اقتصادی یک وسیله است.

۲- در مدل‌های جدید باید از تکنولوژی‌های عاری از آسیبهای محیطی (فرهنگی و زیستی) بهره گرفته شود.

۳- مدل‌های توسعه باید بر اصل مشارکت استوار باشد، به اجتماعات محلی اجازه داده شود تا کنترل منابع طبیعی خود را بدست گیرند و سعی شود

## فهرست منابع

- ۱- الوین تافلر، جابجائی در قدرت، ترجمه شهیندخت خوارزمی، (تهران، ناشر، مترجم کتاب ۱۳۷۰)
- ۲- الوین تافلر، شوک آینده، ترجمه شهیندخت خوارزمی، (تهران، ناشر، مترجم، ۱۳۷۰)
- ۳- ابوالحسن فقیهی، استراتژی توسعه و تکنولوژی مناسب، مدیریت دولتی، (تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۷، ۱۳۶۸)
- ۴- سیروس تهرانی، "مروری بر نظریه‌های معاصر مدیریت" مدیریت دولتی، (تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۱۵ سال ۱۳۷۰)
- ۵- ابوالفضل صادقپور "دانش مدیریت نرم افزار پیشرفت، مدیریت دولتی، (تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۷۰)
- ۶- جلال مقدس، ابوالفضل صادقپور، نظریه جدید سازمان و علم مدیریت، (تهران: انتشارات فروردین چاپ ۵، ۱۳۶۹)
- ۷- جلال مقدس، مجتبی کاشفی، مدیریت، (تهران: انتشارات فروردین چاپ ۵، ۱۳۶۹)
- ۸- دکتر حسن حبیبی "اداره امور دولتی و توسعه پایدار" پانزدهمین کنفرانس اروپا، (تهران: ۱۰-۱۷ آبان ماه ۱۳۷۲)
- ۹- حسین قاضیان، "توسعه پایدار" اطلاعات اقتصادی و سیاسی، (تهران، مؤسسه اطلاعات، سال هفتم شماره ۳ و ۴)
- ۱۰- حسین عظیمی، توسعه، فرهنگ، آموزش "اطلاعات سیاسی - اقتصادی، (تهران: مؤسسه اطلاعات شماره یکم ۱۳۶۹)
- ۱۱- دکتر علی اسدی، "جامعه‌شناسی و توسعه" مدیریت دولتی، (تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۸، ۱۳۶۹)
- 12- Fredrick W Taylor, Scientific Management, (N 1), Harper Row, Publishers INC (2947)
- 13- F.J. Rothlisberger, William J. Dixon, Management and Worker, (Cambridge, Mass Harvard University Press 1939.
- 14- Samuel C. Certo, J. Paul, Strategemgt. / (Mcgraw Hill INC 1990).