

مدیریت و تحول آن از دیدگاه نوسازی اجتماعی

مدیریت کلمه‌ای وسیع با معانی گوناگون در جهان امروز است. از یک سو کشورها با سازمان‌های گونه‌گون خود به‌رتق و فتق امور می‌پردازند و تحت عناوین اداره امور اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و غیره، خود با کشورها و سازمان‌های بین‌المللی در تماسند و از سوی دیگر افرادی را که بتوانند به راحتی این روابط را ایجاد یا تسهیل و انجام دهند، تربیت می‌نمایند. مدیریت حرفه‌ای نیست که اخیراً مورد نظر کشورها و سازمانها و افراد قرار گرفته باشد. از دیرباز که بشر زندگی جمعی را آغاز کرد، کم و بیش این پدیده مورد توجه قرار گرفت، و در بدو امر افرادی که واجد شرایط اداره امور بودند، به صورت ابتدایی تصدی کارها را به عهده گرفتند. عده‌ای به رهبری نظامی، گروهی به رهبری فرهنگی و مذهبی و گروهی به رهبری اقتصادی و غیره پرداختند. گاه اساس اداره بر اصل زور و زمانی بر اصل سن و شیخوخیت و بعدها قدرت اقتصادی و حتی دانش گردید. در همه حال هیچ جامعه‌ای یا هیچ نوع حکومت چه استبدادی و چه دموکراسی چه فئودالی، چه بورژوازی و چه سوسیالیستی خود را از مدیریت و اصول آن بی‌نیاز ندیده است. امپراطوریهای نظامی و نظامهای برده‌داری با شبکه‌های اداری گسترده بردگان را تحت کنترل داشتند و با گماردن مدیران نظامی و قلدران و قداره‌بندان و جاسوسهای رنگارنگ، بردگان زیاد و سرزمینهای مفتوحه را اداره می‌کردند. حکومت‌های بورژوا با برقراری روابط تجاری و دریانوردی با دیگران سازمانهای عریض و طویلی را پایه‌گذاری کردند. حتی دزدیهای دریایی کم‌کم به صورت سازمان یافته و تحت اداره خاصی انجام گرفت با تحول و تغییر در انرژی و انقلاب صنعتی، مدیریت نیز پایه‌ای تکنولوژی مورد توجه قرار گرفت و روز بروز بردامنه توجه به آن افزوده شد به طوری که امروزه هر کجا که تکنولوژی پیشرفته‌تر و برتر وجود دارد، سازمانهای اداری و مدیریت برتر نیز دیده می‌شود. برای بهره‌برداری از منابع طبیعی و انسانی برای تولید بیشتر، مدیریت نقش فعالی را به عهده گرفته است. با تمام بی‌توجهیهای تئوریک نظامهای مارکسیستی به نقش مدیر و مدیریت عملاً مشاهده می‌کنیم که آنها

نیز خود را از مدیریت بی‌نیاز نمی‌دانند و پاپیای تکنولوژی خود مدیریت را نیز مورد توجه قرار می‌دهند. در اسلام که جدایی میان مذهب و سیاست وجود ندارد، مدیریت وظیفهٔ مسلمان مؤمن و لایق است. اگر فردی واجد شرایط بود بر او از نظر شرعی فرض است که در امور عمومی مسلمین دخالت کند و به‌ادارهٔ جامعهٔ اسلامی بپردازد. در عهدنامهٔ معروف مالک اشتر، امام علی بن ابیطالب (ع) کاملاً دستورهای لازم را در مورد ادارهٔ امور و روشهای رهبری و مدیریت داده و مالک را موظف نموده است که در اجرای قوانین الهی کوشا باشد. سرزمینهای وسیع اسلامی، در عهد خلفای راشدین علی‌الخصوص در زمان امام علی به‌احسن وجه اداره می‌شد و حکومت عدل و قسط بر آن حکمفرما بود. بعدها در زمان امویان و عباسیان هرچند آنها مشروعیت مذهبی خود را از دست دادند ولی از طریق شبکه‌های گستردهٔ اداری و مدیران ورزیدهٔ ایرانی که سابقهٔ درخشانی در تاریخ مدیریت داشته‌اند، اداره می‌شد، مالیاتها براساس روشهای خاصی ارزیابی و توسط مستوفیان در دفاتر ثبت می‌گردید. دیوانهای گونه‌گون از دیوان شرطه گرفته تا دیوان استیفا، دیوان خراج، دیوان اشراف، دیوان تجرید و غیره هر یک به‌کاری مشغول بودند و ادارهٔ امور مردم را بعهده داشتند. باهمهٔ این حوال مدیریت نه به‌صورت علمی بلکه به‌صورت بسیار ابتدایی توسط دست‌اندرکاران از پدر به‌پسر به‌ارث می‌رسید یا به طبقهٔ خاصی آموزش داده می‌شد و کتابها در این موارد به‌رشتهٔ تحریر درمی‌آمد که فی‌المثل آیین کشور دارای چگونه باید باشد (قابوس‌نامه، مرزبان‌نامه، کلیله و دمنه، سیاست‌نامه و غیره) تا اوایل قرن بیستم نه در ممالک اسلامی و شرق و نه در اروپا مدیریت از دید علمی مطرح نگردید. با اینکه قدمت مدیریت و سازمان به قدمت تمدن بشری می‌رسد اما این رشته از دانش بشری در قرن بیستم مطرح شد و مورد توجه علمی قرار گرفت.^۱

پس از انقلاب صنعتی و دگرگونی در بافتهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جوامع مختلف اروپایی و سپس آسیایی و آفریقایی و گسترش ارتباطات، مشکلات فراوانتری بر اجتماعات بشری حاکم گردید، از یک سو سنتهای حاکم گذشته و از سوی دیگر نظامات جدید و ضرورتهای مترتب بر آنها در مقابل هم قرار گرفت و حکومتها دیگر کم‌کم از حالت سادهٔ خود خارج و با مشکلات عدیده و درهم تنیده‌ای مواجه گردید. کشمکشهای مختلف میان نهادهای مختلف اجتماعی حادث گردید، از یک سو، اقتصاد و از سوی دیگر مذهب و دیگر نهادها در مقابل هم قرار گرفتند. نهاد اقتصادی اصل را بر سودآوری هرچه بیشتر بنیاد نهاد و نهاد مذهب و مؤسسات وابسته به آن عدالت و زندگی توأم با تقوی و رضای خداوند را. یکی دنیا راود دیگری عقبی را مطمع نظر قرار داد. از این رو، بحثهای داغ و عدم توافقیهای میان علمای

۱- منظور از بررسی عملی مدیریت بیشتر براساس خصوصیات روحی و روانی انسانها و واکنشهای آنها در گروه و مسایلی از این قبیل است. البته در کتب فقهی اسلامی کم و بیش و بالاخص در مذهب شیعه مسایل متداولهٔ مدیریت و ادارهٔ امور عمومی مطرح بوده است مثلاً چگونگی معاملات، توارث و حدود و امثالهم. اما مواردی که راساً به مدیریت به معنی فوق بپردازد، کمتر است.

اقتصادی، سیاست و مذهب و جامعه‌شناسی و غیره حادث گردید. مشکلات روز بروز بزرگتر گردید و دیگر روشهای متداول گذشته پاسخگوی آنها نبود. در این میان مدیریت به صورت علمی مطرح شد و برای خود پایگاهی یافت. اما این بحث کماکان ادامه یافت و هنوز هم ادامه دارد که آیا برای اینکه فردی اداره امور را بعهده گیرد، باید ذاتاً خصایص یک مدیر خوب را داشته باشد یا از طریق آموزش می‌توان این خصایص را در او ایجاد کرد. شك نیست در جوامع ساده گذشته و حتی کم و بیش امروزه در سازمانهای کوچک می‌توان از استعداد خداداد و آنچه که به صورت اجتماعی، فردی به عنوان مدیر و رهبر اکتساب می‌کنند، استفاده نمود و شك نیست عده‌ای از افراد ولو آنکه تئوریهای مدیریت را عمیقاً دریابند و حتی خود صاحب تئوری گردند، قادر نخواهند بود سازماندهی را صحیحاً اداره کنند. اما تحقیقات متعدد ثابت کرده است که مدیریت خود امروزه دانشی است که از طریق فراگرفتن آن افراد می‌توانند بهتر جامعه خویش یا سازمانی را اداره کنند.

از آنجا که مدیریت با تمام جهات گوناگون جامعه از روابط اجتماعی متقابل تا روابط بین‌المللی سروکار دارد، کم و بیش رشته‌های مختلف از علوم را در برمی‌گیرد. در وهله اول از جامعه‌شناسی، اقتصاد تا مسایل روانشناسی و جغرافیایی و تاریخ. بنابراین، مدیریت هرچند خود به صورت علمی مستقل مطرح می‌گردد اما از علوم و رشته‌های یادشده و بسیاری که مطرح نگردیده‌اند، بی‌نیاز نمی‌باشد. بنابراین یک مدیر خوب باید تا حدی جامعه‌شناس خوب، اقتصاددان خوب، روانشناس خوب، فرهنگ‌شناس خوب و... هم باشد. هرچند با ظهور کامپیوتر و تحقیقات مقدراری، سعی در پیاد کردن الگوهای ریاضی و تجربی در رفتار انسانها و سازمانها می‌گردد، اما هنوز مدیریت تماماً نتوانسته است خود را در قالب این روشها قرار دهد. هنوز تحقیقات توصیفی و تاریخی کم و بیش در ادبیات مدیریت جای خاصی دارد. شك نیست در نیمه دوم قرن بیستم روشمایی چون (M B O) یا مدیریت براساس هدف - Management (by Objective) مدیریت سیستم اطلاعاتی (Management Information System) تحقیق عملیات و یا مدیریت شبکه‌ها سعی بر مقدراری کردن مدیریت کرده‌اند و امروزه در بیشتر دانشگاههای پیشرفته دنیا این روشها تدریس و در اداره امور سازمانهای گوناگون انتفاعی و غیرانتفاعی مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند اما در کل هنوز درصد کوچکی از ادبیات مدیریت را شامل می‌شوند.

طبیعت متغیر نمودار سازمانی:

مردم بسیاری، امروزه، حیرانند که آیا آنان و تأسیسات موجود آنها می‌توانند پاسخگوی دگرگونیهایی حاکم بر اجتماعات خویش باشند. دولتها، سازمانهای بازرگانی و صنعتی غول‌پیکر، ارتباطات بین‌المللی و هزاران پدیده دیگر همه در حال دگرگونی می‌باشند. کوچکها بزرگ و بزرگها بزرگتر می‌شوند، عده‌ای به جمع می‌پیوندند و عده‌ای از صحنه خارج می‌گردند. تنازعی شگفت‌آور از همه جهات حاکم است. سازمانها فشارهای گوناگونی را از سوی گروههای متفاوت چون حکومت،

سهامداران، مشتریان و مصرف‌کنندگان و کارگران و کارکنان تحمل می‌کنند و برای بقای خویش ناچارند تعادلی میان رفتار خویش با هر يك از این گروهها ایجاد نمایند. با قدرت گرفتن هر يك از این گروهها دگرگونی اجتناب‌ناپذیری بر سازمان حادث خواهد شد. مثلاً برای يك سازمان تولیدی با ضعف حكومت فشارهای مالیاتی، حقوقی و کنترلی بر سازمان کم می‌گردد و سازمان می‌تواند راحت‌تر فرآورده خویش را تولید و بفروش رساند یا بر اثر قدرت گرفتن سندیکای کارگری ناچار است مزد بیشتری بکارگران داده، از ساعات کار بکاهد و لاجرم محصول را باقیمت تمام‌شده گرانتری تولید نماید. این فشارهای مختلف باید از هر نظر مورد توجه سازمان باشد و خود را بتواند با آنها تطبیق دهد و برنامه‌هایی برای دگرگونی در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی پی‌ریزی نماید. ما به این تطابق «تجدید نظام انسانی» (Human systems Renewal) نام می‌دهیم.^۲

عوامل اساسی که در تجدید نظام انسانی مؤثر می‌باشند:

احتیاج به تجدید نظام انسانی در عصر حاضر مربوط به بحرانهای گوناگونی است که بر جوامع بشری امروزه حاکم است رابطه استعمارگر، استعمارشده، رابطه کارگر، کارفرما، رابطه تولیدکننده با مصرف‌کننده، رابطه حاکم با محکوم با ابعاد دیگری مورد بررسی قرار گرفته و خواه ناخواه مسایلی را از نظر مدیریت بوجود آورده است. برخی از این بحرانهای بین‌المللی و دسته‌ای منطقه‌ای و گروهی ملی و حتی محلی است. اهم این بحرانها را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد:

الف: نرخ رشد جمعیت جهان: دسته‌ای از مشکلات اساسی جهان امروز مربوط به انفجار جمعیت است. کشورهای زیادی در گروه کشورهای باصطلاح جهان سوم یا کشورهای کم‌توسعه‌یافته از فزونی جمعیت خویش در رنج می‌باشند. منابع در دسترس آنها تکافوی نیازهای آنها را نمی‌کند و بدیهی است فقدان توزیع عادلانه ثروت نیز مزید بر علت شده گرسنگی و فقری مزمن میان درصد عظیمی از جمعیت شیوع پیدا کرده است. هر سال درصد قابل ملاحظه‌ای (بیش از ۳ درصد) بر جمعیت آنها افزوده می‌شود. سازمانهای موجود پاسخگوی این جمعیت اضافی نیست و نمی‌تواند کار، وسایل بهداشتی، فرهنگی و رفاهی لازم در اختیار آنها قرار دهد و در نتیجه روز بروز بر دامنه فقر و بی‌عدالتی در جوامع آنها افزوده می‌گردد. به‌طور قطع این مشکل فقط در سطح این کشورها یا جوامع نمی‌ماند و براحتی به دیگر کشورها و جوامع منتقل می‌گردد. از يك سو، دیگر جوامع که با این مشکل مواجه نیستند از جهت انسانی نمی‌توانند چشم برهم نهاده، شاهد مرگ تدریجی دسته‌جمعی انسانها در جوامع دیگر باشند از سوی دیگر بیم آن می‌رود که این گرسنگان ثبات مرزها را درهم شکنند و برای سیر کردن شکم خود به جوامع دیگر حمله‌ور

۲- اقتباس از گوردن لیپیت و دی. هرچر.

Gordon Lippitt & D. Hoopes, *Helping Across cultures* washington, D. C., International consuttont Forndation, 1978, p. 12.

شوند و خواه ناخواه وضع تعادلی آن جوامع را برهم بزنند. بنابراین سازمانها باید خود را در مقابل این مشکل آماده کنند و با ایجاد تعادل معیشتی و توزیع عادلانه ثروت و مواد غذایی و نیز بهره‌وری از تکنولوژی بهتر در استفاده از امکانات طبیعی به مبارزه با مشکل بروند.

ب: عدم تعادل اقتصادی و اجتماعی بین کشورها: کشورها و جوامع مختلف در جهان از نظر منابع طبیعی و استفاده از آنها با یکدیگر مساوی نیستند. کشورهایی با زمینهای مرغوب و منابع زیرزمینی غنی و رودهای پرآب در مقابل کشورهای خشک، کم‌آب، زمینهای سنگلاخی قرار گرفته‌اند. گروه اول با زحمت مختصر محصول فراوانی بدست می‌آورند در حالی که گروه دوم با زحمت فراوان مختصر محصول تحصیل می‌کنند. اکثر کشورهای در حال توسعه در مناطق جغرافیایی ویژه‌ای قرار گرفته‌اند.^۳ براساس تخمین‌های سازمان ملل متحد بیش از ۴ میلیارد از جمعیت دنیا در ۱۲۶ کشور در حال توسعه زندگی می‌کنند.

از خصوصیات کشورهای در حال توسعه می‌توان فقر گسترده، کمبود برق، سیستمهای ارتباطی و مواصلاتی ناقص و نارسا (راههای شوسه، راه‌آهن، هوایی و تلفن و تلگراف و غیره) کمبود خدمات دولتی به مفهوم گسترده را نام برد. مؤسسات درمانی و بهداشتی کمی وجود دارد. نسبت پزشکان، بیمارستانها، پرستاران به بیماران کم است. کمبود چشمگیری در مؤسسات آموزشی از ابتدایی و متوسطه تا عالی مشاهده می‌شود. نسبت محصلین بسیار کم است. اکثریت یا درصد قابل ملاحظه‌ای از افراد فاقد قدرت خواندن و نوشتن هستند. نظام بانکی و پولی بسیار عقب‌مانده و نرخ بهره بانکی بسیار بالاست. صادرات و واردات عمده، توسط شرکت‌های خارجی کنترل می‌شود. صادرات بیشتر مواد خام و اولیه و واردات مواد ساخته شده مصرفی است. با تمام این مشکلات در این جوامع گروه قلیلی از مردم در شرایطی بسیار عالی زندگی می‌کنند و در ناز و نعمت و تجمل غرقند. وضع اخیر ممکن است در کشورهای توسعه یافته نیز مشاهده شود اما باید توجه داشت در کشورهای توسعه یافته صنعتی، این شرایط بیشتر برای قشر عظیمی که به طبقه متوسط معروفند، توسط سازمانهای تولیدی و بازرگانی تحصیل می‌گردد. این قشر قسمت اعظم جامعه را دربر می‌گیرد در حالی که در کشورهای در حال توسعه این طور نیست. در رأس هرم طبقات، گروه قلیلی واقعاً ثروتمند وجود دارد که در زیر دست آنها کم و بیش طبقه متوسط با تعداد نسبتاً بیشتری قرار گرفته است پس از این طبقه زحمتکش و بی‌چیز است که بزرگترین رقم درصد جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهد که در عسرت محسوسی زندگی می‌کنند و میان آنها و طبقات بالایی هیچگونه تناسبی وجود ندارد. در جوامع پیشرفته معمولاً هرم طبقاتی شکل لوزی را بخود می‌گیرد تعداد کمی ثروتمند در رأس و تعداد کمی واقعاً فقیر در قاعده قرار دارند و بیشترین درصد بینابین این دو هستند.»

۳- نگارنده بر آن نیست که جبر جغرافیایی را عامل تعیین کننده عقب‌ماندگی کشورهای در حال توسعه معرفی نماید. اما در بیشتر موارد می‌تواند یکی از عوامل عدیده عقب‌ماندگی باشد.

چه چیز باعث دگرگونی اساسی و توسعه این جوامع می‌گردد؟ بی‌شک مسایل بیشماری قابل طرح است که حتی تمهیه فهرست درستى از آنها در حد امکان نیست، اما مهمترین آنها عبارتند از:

- افزایش تولید
 - توسعه و تغییر مثبت در توزیع تولید
 - ایجاد طرز تلقی مثبت و ایمان در مردم در جهت تغییرات.
- شاید بتوان گفت با تحقق این سه دسته از تغییرات، دگرگونی اساسی در ساخت اجتماعی و سازمانی این جوامع ایجاد گردد.
- وابستگی احتیاجات میان کشورها با جوامع حقیقتی انکارناپذیر است که جهان در حال حاضر از نظر اقتصادی، سیاسی، جامعه‌شناسی دارای پیوستگی‌هایی است. دگرگونی اقتصادی در کشوری بسرعت به کشورهای دیگر سرایت می‌نماید.^۴ دگرگونی در بنیاد سیاسی يك کشور به کشورهای دیگر سرایت کرده، آنها را به دنبال خویش می‌کشانند. پس از جنگ جهانی دوم استقلال هندوستان در دیگر کشورهای مستعمره انگلیس اثر گذاشته، بسرعت امپراطوری استعماری انگلیس را از هم پاشاند. انقلاب اسلامی ایران مقدمات انقلابهای اسلامی دیگر را در کشورهای مسلمان ایجاد کرده است.

این مسایل توجه به روابط و ارزشهای بین فرهنگی (Cross cultural) را در زمان ما بیشتر مطرح می‌کند و به ما می‌آموزد که هر فرهنگ، ولو کوچک، می‌تواند چیزی به فرهنگ جهانی اهدا و دگرگونی در آن ایجاد نماید و بالمآل در وضع نهاد-های سیاسی اقتصادی تحولاتی مؤثر باشد.

ج- شناسایی ارزشهای فرهنگی و خصوصیات ملی کشورهای در حال توسعه: هر يك از جوامع در حال توسعه کوشش در شناسایی و استقرار خصوصیات فرهنگی و میراثهای اجتماعی خود دارد. این باعث نوعی غرور ملی و روی آوردن به ناسیونالیسم می‌شود که به نوبه خود سبب حفظ هویت ملی و تاریخی آنها می‌گردد.^۵

د- انقلاب صنعتی: عدم تعادل اجتماعی و اقتصادی، کشورهای در حال توسعه را به سوی صنعت و انقلاب صنعتی سوق داده و آنان را بر آن داشته است که در روابط و عوامل تولید خود تجدیدنظر اساسی بعمل آورند. با بررسی در رابطه

۴- تورم و نابسامانی اقتصادی کشورهای غربی بسرعت به اقمار آنها حتی کشورهای غیر وابسته منتقل گردیده است. تورم حاکم بر کشورهای در حال توسعه عموماً ریشه در کشورهای پیشرفته صنعتی دارد.

آنها براحتهی تمام مشکلات اقتصادی خود را به کشورهای در حال توسعه تسری می‌دهند و بدین وسیله از بار مشکلات خویش می‌کاهند.

۵- البته ملی‌گرایی و غرور بیجا و خود جدایی باعث مشکلاتی برای این کشورها شده و ضمن اینکه به قول خود به استقلال ملی دست می‌یابند اما از نظر کلی از دیگر کشورهای مشابه جدا و براحتهی توسط عوامل استعمار منکوب می‌شوند. اما در کل اگر به ارزشهای مثبت فرهنگ خویش روی آورده، یگانگی عقیدتی را جایگزین حدود و ثغور جغرافیایی نمایند، قدرت بیشتری را بدست خواهند آورد.

مبادله و مسایل مربوط به آن شوقی عظیم در صنعتی شدن این کشورها پدید آورده است. متأسفانه اغلب آنها از صنعت، برداشت غلطی دارند و نه تنها صنعتی نشده‌اند بلکه کشاورزی خود را نیز کم و بیش از دست داده یا می‌دهند. این‌گرایش به صنعت، روابط بین کشورهای در حال توسعه یا توسعه‌یافته صنعتی را دگرگون کرده است و خواه ناخواه باید نوع دیگری از سازمانها بر روابط آنها حاکم گردد. ه - تغییر در قدرت و منبع اقتدار سیاسی: با توسعه کشورهای و تکامل آنها به سوی بلوغ، دگرگونی در عوامل و منابع قدرت ایجاد می‌شود. گاه از طریق تکامل و زمانی از طریق انقلاب و در مواردی از طریق کودتا طبقات حاکم قدرت خود را از دست می‌دهند و جای خود را به گروه تازه‌نفس دیگر واگذار می‌کنند. این دگرگونی باعث تحول در طبقات اجتماعی و تسهیل در حرکت طبقاتی، گاه فوقانی و زمانی تحتانی، می‌گردد. کشمکش طبقاتی در اغلب کشورهای در حال توسعه مشاهده می‌شود که ضمن آن هر طبقه هم خود را برای بدست آوردن قدرت مصروف می‌دارد. در بیشتر موارد ممکن است این کشمکشهای طبقاتی به صورت نوعی هرج و مرج یا آنارشی ملاحظه گردد.

و - تنشهای بین‌المللی: براساس روابط موجود و آنچه که بر روابط بین‌المللی حاکم است تنشهای بیشماری از نظر بین‌المللی قابل شناسایی است. تقسیم جهان میان دو قطب سرمایه‌داری (غرب) و سوسیالیستی (شرق) و اخیراً کشورهای غیر متعهد - که البته در عدم تعهد بسیاری از آنها شك است - تنشهای متعدد و چشمگیری را ایجاد کرده است. با حرکت يك کشور کوچک به سوی یکی از این سه گروه تعادل قوا بهم خورده جنگ سرد و حتی درگیری متقابل حادث می‌گردد. حال باید دید از نظر سازمان و مدیریت چه اثری بر این تنشها مترتب است؟ بدون شك اثر ابتدایی آن ایجاد رعب و وحشت میان مردم چه در بلوک شرق و چه غرب و چه در غیر متعهدها بر اثر این تنشهاست و هرآن احتمال درگیری جهانی که خواه ناخواه به درگیری اتمی می‌انجامد، می‌رود. مردم در جهنمی از بی‌ثباتی و وحشت بسر می‌برند و از نظر روحی فشارهای زیادی را تحمل می‌نمایند. با از بین رفتن این تنشها آنها می‌توانند آزادانه و بدون ترس زندگی کنند و از زندگی خود لذت بیشتری ببرند و در نوع تلقی و مصارف و بینش آنها نیز تغییراتی حادث شود. در حال حاضر قسمت اعظم بودجه کشورهای صرف خرید و ساختن سلاحهای مخرب می‌گردد و بیشترین فشار تکنولوژی بر ارائه و تولید وسایل قتاله مهیب‌تر و پیچیده‌تر است. با رفع این تشنجات این بودجه‌ها به کارهای سازندگی و رفاهی و انسانی اختصاص خواهند یافت.

ر - شرکت‌های چندملیتی و سازمانها: روز بروز بر وسعت و عظمت شرکت‌های چندملیتی افزوده می‌شود و برخی از آنها خود دایر مدار کشورها و تغییردهنده حکومتها می‌گردند. با قدرت زیاد و بیشتر جهنمی‌ای که این شرکتها بدست آورده‌اند، امکان پاگرفتن و خدمت از بیشتر سازمانهای ملی سلب می‌شود و بیشتر به عروسکی بی‌اراده در دست آنها شباهت پیدا می‌کنند. رئیس جمهور عوض می‌کنند، کودتا

براه می‌اندازند سد راه انقلابات سازنده کشورهای جهان سوم می‌شوند و الخ.
 ح - توسعه علم و تکنولوژی: در بیشتر جوامع قرن بیستم توسعه سریع دانش و تکنولوژی و استفاده از روشهای تحقیقاتی پیشرفته باعث نوآوریهای متعدد در صنعت و اقتصاد گردیده و جوامع را از حالت رکود که قدرتها بر آنها حاکم بوده نجات داده است. بشر پابه‌ماه گذاشته در کار فتح مریخ و سیارات دیگر است. اتم‌را مهار کرده از آن نیروی سازنده و مخرب بدست آورده است. توسعه دانش پزشکی به معجزاتی چون مهار مالاریا و از بین بردن بسیاری از بیماریهای مهلك و اپیدمی انجامیده است. در زمینه‌های تغذیه، بهداشت عمومی، تولید مثل، علوم رفتاری و غیره پیشرفتهای چشمگیر مشاهده می‌شود.

توسعه و تکامل مداوم کامپیوتر دگرگونی چشمگیری در زندگی انسانی بوجود آورده است. در چهارمین نسل این ماشینها کامپیوترهای کوچک خانگی به بازار عرضه شده و تسهیلات شگرف در گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات علمی و محاسباتی ایجاد نموده است. همین‌طور تکامل تلویزیون و «ویدئوتپ» و دیگر وسایل مخابراتی اثری انکارناپذیر در تسهیل ارتباطات، بالارفتن سطح توقعات عمومی، آگاهیهای فرهنگی بین‌المللی و دیگرگونگی در گذراندن اوقات فراغت داشته است. همه این موارد باعث دگرگونی‌های عمیق در فلسفه، نگرشهای مذهبی، درک حقایق دوری از خرافات و برقراری روش تعقلی گردیده است.

ط - سازمانهای عظیم پیچیده: در قرن حاضر سازمانهای بزرگ و پیچیده انتفاعی و غیر انتفاعی در جوامع مختلف ظهور کرده‌اند. برخی از این سازمانها حیطة عمل بسیار گسترده‌ای یافته و هزاران نفر را در خود جای داده یا زیر پوشش خود قرار داده‌اند. گاه در برخی از جوامع به علت گستردگی این سازمانها روحیه اعتماد به این سازمانها کاهش می‌یابد و افراد وابسته بیگانگی محسوسی را نسبت به آنها احساس می‌کنند. ممکن است توجه به این مسئله که حد اداره ما نسبت به تعداد افراد يك سازمان چه می‌باشد، كمکی در ایجاد روابط مفید و مؤثر با سازمانها نماید، ولی به هر صورت نظامهای انسانی غول‌آسا رشد یافته به صورت، حکومتها، مؤسسات تولیدی و بازرگانی، مؤسسات بهداشتی، مؤسسات مذهبی، اتحادیه‌ها، احزاب، مؤسسات آموزشی و غیره جلوه‌گر می‌باشند. تحقیقی که برای بنیاد ملی علم (National Science foundation) آمریکا توسط مرکز مطالعات سیاستهای اجتماعی (The center for the study of social Policy) آن کشور انجام گرفته است موارد زیر را در گسترش بیش از اندازه نظامات انسانی تبیین کرده است:

این‌گونه فرض شده است که اگر نظامی اجتماعی رشدی به سوی سطوح حداکثر پیچیدگی، و بهم‌پیوستگی بیش از حد داشته باشد، خصوصیات زیر قابل شناسایی خواهد بود:

۱- کاهش ظرفیت نسبی داده‌های افراد به سازمان در کل، به عبارت دیگر

مشارکت نسبی کمتر افراد در امور سازمان. این از ترکیب سه اصل است: اول، کمبود اطلاعات، دوم، کمبود وقت، و سوم، کمبود انگیزه.

۲- کاهش سطح مشارکت عمومی در تصمیم‌گیریهما. *مشارکت نسبی در امور سازمان*

- ۳- کاهش سطح دسترسی عموم به تصمیم گیرندگان.
- ۴- رشد مشارکت متخصصین در تصمیم گیریها.
- ۵- رشد بی تناسب هزینه های هماهنگی و کنترل.
- ۶- افزایش میزان تقابل غیرانسانی (غیر صمیمی) میان افراد و سازمان، بدین معنی که بوروکراسی جایگزین روابط انسانی متقابل می گردد.
- ۷- افزایش میزان بیگانگی (Alienation). این مفهوم در ادبیات مدیریت به معنی کنش فرد در سازمان است.
- ۸- افزایش کشمکشها جهت شناسایی ارزشهای بنیادین.
- ۹- افزایش سطح نتایج نامتوقع و درک نشده از رویه های انجام شده.
- ۱۰- افزایش تحجر نظام.
- ۱۱- افزایش شمار موارد غیر حتمی و حوادث نامترقبه.
- ۱۲- کم شدن میزان ابداعات در نظام.
- ۱۳- کاهش مشروعیت رهبری سازمان.
- ۱۴- افزایش میزان آسیب پذیری سازمان.
- ۱۵- کاهش، عملیات کلی نظام.
- ۱۶- گسترش فساد و بالارفتن نرخ ازهم پاشیدگی نظام.

انتقال مرحله ای در نظامهای انسانی:

نظامهای انسانی نیز به تناسب دگرگونیهای تکنولوژیکی، نظامی، سیاسی و فرهنگی دگرگون شده از وضعی به وضع دیگر استحاله می یابند. مشاهده گران نظامهای انسانی در دنیای امروز شاهد مرحله انتقالی نظامهای انسانی می باشند. این گرایش به دگرگونی، در سطوح نابرابر و شتاب یافته مشاهده می شود. آنها همان طور که کشمکشهایی با مؤسسات اجتماعی ما دارند کشمکشهایی نیز در درون انسانها پدید آورده اند.

در بیشتر کشورهای باصطلاح پیشرفته صنعتی این تصویر کلی را می توان عبور از مرحله صنعتی به مرحله مابعد صنعتی و از جامعه صنعتی به جامعه مابعد صنعتی دانست که مستلزم تغییرات شگرف و بنیادین بوده که هنوز تحت کنترل در نیامده اند. در کشورهای باصطلاح در حال توسعه عموماً گرایشی از انتقال از مرحله کشاورزی به مرحله صنعتی مشاهده می شود.

نوسازی سازمانی براساس این مرحله انتقالی امری ضروری است و سازمانها

6- Duane S. Elgin, "Limits to the Management of large Complex systems"- 1977.

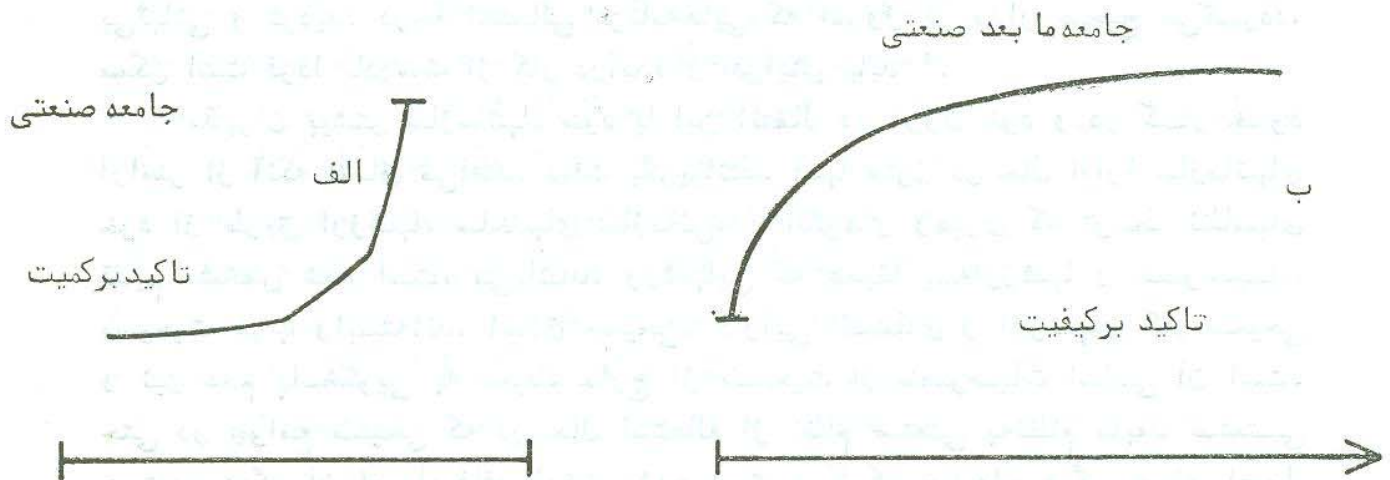
Duane S. Elgin & Robert A. Bushnell, "The Limits to Complexity: Are Bureaucracy - Becoming Unmanageable, The Futurist. December 1977. p. 337.

۷- متأسفانه در بیشتر موارد این گرایش، گرایشی عقلایی و توأم با ضروریات این جوامع نیست و آنان را با مشکلات عدیده ای مواجه می سازد. آنها نه خصوصیات صنعت و کشورهای صنعتی را پیدا می کنند و نه کشاورزی خود را می توانند حفظ نمایند و در نتیجه شیر بی یال و دمی می شوند که تشخیص خصوصیات آنها دشوار است.

باید به اقتضای شرایط موجود دگرگون و نوسازی گردند که گاه کاملاً با وضع گذشته آنها مغایر است.

یوناس سالک (Jonas salk)، در کتاب معروف خود «بقای خردمندترین» (The survival of the wisest)، به توضیح این نکته پرداخته است که جهان امروز در انتقال از مرحله (الف) به مرحله (ب) در منحنی ملتوی زیر که معمولاً رشد بیولوژیکی است، می‌باشد.

(شکل ۱)، مرحله (الف) نماینده جامعه صنعتی و مرحله (ب) نماینده جامعه مابعد صنعتی است.



شکل (۱) - نظام انسانی در انتقال

در مرحله صنعتی همه چیز بر اساس «رشد و توسعه و افزایش» است. در مرحله انتقالی سردرگمی خاص ایجاد می‌شود او می‌گوید: «رشد، نه رشد، دگرگونی» در مرحله مابعد صنعتی، انتقال کامل گردیده جامعه از مرحله‌ای به مرحله دیگر وارد و ثباتی بر آن حادث می‌گردد. بر اساس سازمانها، اگر ما قادر به هضم تغییرات و بدست آوردن اطلاعات باشیم و نیز توانایی پاسخگویی به این داده‌ها را پیدا کنیم در خلال سالها می‌توانیم از مرحله (الف) که معطوف به کمیت است به مرحله (ب) که کیفیت را مورد توجه قرار می‌دهد، برسیم و با توجه به آن ارزشها، روشها، خط-مشیها و عملیات را پایه‌گذاری کنیم.

«آلوین تافلر» به انقلاب کشاورزی، انقلاب صنعتی و در دهه ۱۹۸۰ به «موج سوم» (Third Wave)، زمانی که گرایشهای متعدد جامعه‌ای پیچیده را ایجاد خواهد کرد. استناد می‌ورزد^۹. قضیه ذوحدینی که بر اثر این دگرگونی ایجاد شده توسط «اریک تریست» (Eric Trist) بخوبی بررسی گردیده است:

8- Jonas salk, *The survival of the wisest*, New York: Harper & Row Inc., 1973, p. 18.

9- Alvin Toffler, *Third Wave*, New Yourk: William morrom & company, Inc. 1980. p. 25.

محیط امروزی در زمینه کیفی آشفته‌ای قرار گرفته است و این آشفتگی مطلقاً به افزایش میزان بی‌ثباتی و تردید نسبی برای افراد و همین‌طور سازمانها منجر می‌شود. مسایل لاینحل را با توجه به حدود انطباق انسانها مطرح می‌نماید. اشکال انطباق، چه فردی و چه سازمانی، که جهت پاسخگویی به اشکال ساده‌تر محیط پی‌ریزی شده است، دیگر تکافوی پاسخگویی به سطوح عالی‌تر پیچیدگی که بوجود آمده، نمی‌باشند. مشکل ناشی از سرگردانی برنامه‌ریزان به صورت زیر خلاصه‌شدنی است: با افزایش درجه دگرگونی، افزایش احتیاج به برنامه‌ریزی مشاهده می‌شود. در غیر آن سوابق گذشته نمی‌توانند راهنمای آینده باشند و با افزایش میزان بی‌ثباتی و تردید، درجه احتمالی برنامه‌هایی که امروز بر مدار صحیح می‌گردد، ممکن است فردا نادرست از کار درآمده و افزایش یابد^{۱۰}.

مدیران بیشتر سازمانها، خود با این انتقال در درون خود و در کار خود آرامتر از آنکه اتفاق می‌افتد، دست بگریبانند. آنها هنوز در حال اداره سازمانهای خود از طریق ارزشها، ساختهای سازمانی، و الگوهای رهبری که توسط نظامهای قدیم مشخص شده است، می‌باشند. روشهایی که عمیقاً به ارزشها و خصوصیات مسیحیت غرب وابسته‌اند. اخلاق مسیحی، کارآیی اقتصادی و ارزشهای کار مسیحی و نیز عدم پاسخگویی به محیط خارج از مسیحیت از خصوصیات اساسی آن است. حتی در جوامع مسیحی که در حال استحاله از نظام صنعتی به نظام مابعد صنعتی هستند، دیگر آن اصول فاقد ارزش شده است و کم‌کم چیزهای دیگر جای اصول باصطلاح لایتغیر را می‌گیرد. در (جدول شماره ۱) تفاوت‌های اساسی جوامع صنعتی و مابعد صنعتی را ملاحظه می‌نماییم.

این استحاله اکنون در جوامع شهری و صنعتی در حال وقوع است. دگرگونی همواره دشوار، زجرآور و خسته‌کننده است.

«مارگارت مید» (Margaret Mead) انسانشناس معروف، نسل حاضر را «مهاجرین در زمان» می‌داند. وقتی که اعضای نسل اول در زمانی که مشخص و حتی موجه برای نسل دوم نیست زندگی می‌کنند «تجربه بزرگترین معلم» برای افراد خواهد بود^{۱۲} سازمانها نیز مانند کارکنان و مدیرانش در دوره‌های انتقالی زندگی می‌کند. این دوره انتقالی به نظر صاحب‌نظران برای کشورهای صنعتی پیشرفته بین سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰ است.

*This is
Meta
not to
Reach*

بیشتر سازمانهای کشورهای صنعتی از نظر اندازه، توسعه فوق‌العاده یافته‌اند، اما آیا آنها به درجه بلوغ رسیده‌اند؟ بلوغ به انطباق، نرمش، سلامت، و هویت، علی‌الخصوص در عصر ابداعات تکنولوژیکی و جامعه‌شناسانه نیاز دارد. مؤسسات به سوی کدام هدف در حال حرکت می‌باشند؟ این سؤال فقط از نظر تحولات انسانی

10- Eric Trist, "Between cultures: The current Crises in Transition," In, Waren Schmidted.

Organizational frontiers and human Values. Belmont, California: Wadsworth Publishing co. 1970, p. 29.

۱۲- از سخنرانی «مارگارت مید» در کنفرانس مدیران سازمانهای جوان - پرتوریکو - نوامبر ۱۹۷۱.

جدول شماره (۱)

تحولات براساس تکیه بر انتقال به جامعه مابعد صنعتی ۱۱

نوع تحول	از	به
ارزشهای فرهنگی	انجام موفقیت‌آمیز کار و تسلط بر خود / استقلال شخصی / شکیبایی در ناملايمات	تشخیص ظرفیت خودشناسی وابستگی به دیگران ظرفیت برای خوشحالی
فلسفه‌های سازمانی	اشکال مکانیکی روابط رقیبانه / اهداف مجزا / منابع شخصی به عنوان ملك مطلق.	اشکال ارگانیکی / روابط همکارانه اهداف وابسته منابع شخصی بعنوان منابع اجتماعی.
عملیات سازمانی	تأثیرپذیر در مقابل بحرانها / معیارهای مشخص / لزوم رضایت برنامه‌ریزی کوتاه-مدت / کنترل مرکزی با شرح جزئیات / واحدهای کوچک محلی / اداره امور براساس استانداردها خدمات مجزا	شرکت کننده در بحرانها / معیارهای کلی / لزوم شرکت رضایت برنامه‌ریزی بلندمدت / کنترل مرکزی به صورت کلی / واحدهای بزرگ محلی / اداره امور براساس ابداعات خدمات هماهنگ شده

و مدیریت فنی مطرح نیست، بلکه در فلسفه نیز بدان توجه شده است. مفهوم تازه‌ای از اشخاص، براساس شناخت بیشتر احتیاجات پیچیده و تغییرپذیر آنها جایگزین تصورات مافوق ساده، معصوم و قالبی انسانها می‌گردد. مفهوم تازه‌ای از قدرت، براساس تعقل و همکاری جایگزین مدلی از قدرت می‌شود که متکی بر تهدید و اجبار است.

مفهوم تازه‌ای از ارزشهای سازمانی براساس اصول دموکراسی و انسانیت جایگزین روابط غیر شخصی و نظام ارزشهای مکانیکی دیوانسالارانه می‌گردد.^{۱۳}

«ویلن هارمن» (Wiles W. Harman) به مسئله به صورت زیر می‌نگرد:

«بررسیها مرا به این نتیجه کشانده است که جهان صنعتی مقارن با ظهور آثار انقلاب کپرنیکی و انقلابی به عظمت انقلاب صنعتی به سوی انقلابی مفهوم-گرایانه با همان عظمت انقلابهای پیشین پیش می‌رود.»

او خاطر نشان می‌کند که دلایل این تغییر شکل اساسی در عصر حاضر کاملاً روشن است. او دلیل عمده را دگرگونی ارزشها می‌داند. به نظر او ریشه تمام مشکلات امروز، همچون تبعیض نژادی، رفتارهای نابهنجار اجتماعی و غیره دگرگونی ارزشهاست. او بر این عقیده است که، در دیگر مراحل تغییرات فرهنگی - تاریخی و انواع دیگر وقایع که دال بر تغییر بودند کاملاً از ده تا سی سال قبل از

۱۱- مأخذ قبلی، صفحه ۳۲ با اندک تغییرات.

13- Warren Bennis, "Organizations of the Future," *Management of Organizations Development*, University of Bradford, England, 1971, p. 16.

تغییر اساسی مشخص بوده‌اند که برخی از آنها عبارتند از:
 الف: کاهش حس جمعی، بدین معنی که فرد با آنکه در اجتماع می‌زیسته و منافع اجتماع خواه‌ناخواه بر منابع او مؤثر بوده است، نسبت به آن بی‌تفاوت بوده و براحتی آنرا نادیده می‌گرفته، و بیشتر به خود می‌اندیشیده است.

ب: افزایش احساس از خودبیگانگی و بیمه‌دگی،

ج: افزایش میزان مشکلات شخصی و بیماریهای روانی،

د: بالا رفتن درصد خشونت و جرائم.

ه: افزایش میزان و شدت جداییهای اجتماعی (Social Disruptions).

و: افزایش مداخله پلیس و نیروهای انتظامی جهت کنترل رفتارها.

ز: افزایش درجه پذیرش عمومی در رفتارهای لذت‌جویانه، علی‌الخصوص مسایل

جنسی.

ح: رو آوردن و توجه به مظاهر و علائم خفت گروهها و افراد دیگر^{۱۴} و بطور

اعم رو آوردن و فساد و سقوط اخلاق عمومی.

ط: افزایش توجه به سوی فعالیت‌های مذهبی نامرسوم و پنهانی^{۱۵} در قالب‌هایی

چون آداب و مراسم ویژه پنهانی در مسلك فرقه‌های خاصی درآمدن و غیره.

ی: بروز علائم و آثار متعدد در مورد نگرانی شدید نسبت به آینده.

ک: در برخی موارد تورم اقتصادی.

اگر چنین مشکلاتی در حال حاضر وجود دارد، بدیهی است که افراد، گروهها

و سازمانها، محتاج عکس‌العمل، انطباق و پاسخ مؤثر نسبت به آنها در سطح محیط

کلی یا جهانی می‌باشند. اگر جامعه‌ای که ما در آن زیست می‌کنیم، مبرا از این

مشکلات باشد، جای خوشوقتی خواهد بود و این دلیل بر سلامت و ثبات اجتماعی

ماست، اما نباید تصور کرد که براحتی می‌توانیم از آثار نکبت‌بار مشکلات جوامع

دیگر برکنار مانیم. در قرن حاضر به علت گستردگی دامنه ارتباطات بسمولت و

سرعت مسایل، چه اقتصادی و چه سیاسی و اجتماعی، از جامعه‌ای به جوامع دیگر

منتقل می‌گردند. بنابراین جا دارد که گونه‌نگری را فراموش و پا از محدوده محیط

کوچک خویش فراتر نهاده جوامع بزرگتر و حتی جهان را در نظر آوریم. مشکلاتی

۱۴- جدا کردن افراد از خود و برای گروههای محلی با شغلی و امثالهم نقاط ضعف را بزرگ کردن

و داستانها یا لطایف (جوک) برای آنها ساختن. همه اینها به منظور کوچک کردن آن گروه

و مبرا دانستن خود از آن معایب است.

۱۵- در این مورد شاید بتوان با بررسی تاریخی در احوال بسیاری از فرق که قرن‌ها در ایران فعالیت

داشته و دارند دریافت که همه آنها ریشه در مفاسد اجتماعی حاکم بر زمان خود داشته‌اند،

مثل فرقه اسماعیلیه که در الموت و نقاط مختلف ایران در زمان سلجوقیان فعالیت می‌کرد

و فداییان آن تا خوابگاه سلاطین سلجوقی و خواجه نظام‌الملک پیش می‌رفتند. در این مورد

لازم به تذکر است که تمام این فعالیتها هرچند رنگ مذهبی دارند بدعتی می‌باشند نسبت

به مذهب یا مذاهب حاکم و بیشتر حالت کجروانه دارند. توجه به واقع جونتاون در آمریکای

جنوبی در سال ۱۹۷۹ که منجر به مرگ بیش از چهارصد نفر گردید، نمونه دیگری از این

فعالیتها می‌باشد.

را که برشمرديم در حال حاضر در بیشتر جوامع - علی الخصوص جوامع صنعتی غربی - مشاهده می شود و ما را بر آن می دارد، اینک که به بررسی مسایل مدیریت نشسته ایم در مورد آنها بیندیشیم و بنیاد درونی یا تئوری ای که بتواند ما را در این شرایط حفظ و نظمی بر اجتماعاتمان بخشد ابداع کنیم. شك نیست که هر يك از تئوریهای مدیریت که در گذشته مطرح و مورد استفاده قرار گرفته است، نسبت به زمان و مکانی که مطرح شده مفید و حلال برخی از مشکلات بوده است، اما امروز دیگر اثر خود را از دست داده و باید چیز دیگری جایگزین آنها شود. اگر روزگاری برای توسعه اقتصادی روش مدیریت علمی «فایول» یا «تیلور» چون نوشدارو بود، اینک در همان جوامع اسم مهلك است. اگر تئوری روابط انسانی «بارنارد» در آمریکا حلال مشکلات بوده است در ایران ممکن است نه تنها حلال مشکلات نباشد بلکه جرثومه خبائث و مولد همه نابسامانیها گردد. بنابراین ضروری است برای اداره امور هر جامعه عوامل محیطی و انسانی را تماماً در نظر گرفت و با توجه به مسایل حاکم بر آن جامعه تئوری لازم را تدوین و اقدام به پیاده کردن آن کنیم.

این متن به خط نستعلیق نوشته شده است و به دلیل کمال تاریکی و عدم وضوح، هیچ کلمه قابل تشخیصی در آن وجود ندارد. این بخش از تصویر به نظر می آید که یا به دلیل ضعف دوربین یا به دلیل نوع کاغذ و جوهر، کاملاً بی‌مفید شده است.

این متن نیز به خط نستعلیق نوشته شده است و مانند بخش قبلی، به دلیل تاریکی شدید، هیچ کلمه قابل تشخیصی در آن وجود ندارد. این بخش نیز به نظر می آید که بی‌مفید است.