

# مدیریت توسعه و نهادهای مدنی

محمد حریری اکبری

## چکیده:

«مدیریت توسعه» یکی از جدیدترین رشته‌های علوم اجتماعی است که پیدایی «دیدهای میان رشته‌ای»<sup>۱</sup> موجبات ظهور و تدوین آنرا فراهم آورده‌اند. رگ و ریشه نظری این دیدگاهها را می‌توان در لابه لای بحث‌ها و نوشته‌های آدورنو،<sup>۲</sup> هورکهایمر،<sup>۳</sup> مارکوزه،<sup>۴</sup> و هابرماس<sup>۵</sup> که از سردمداران «دبستان فرانکفورت»<sup>۶</sup> به شمار می‌روند، جست. مدیریت توسعه به مثابه رشته‌ای مرکب و عمدتاً کاربردی، آشکارا محصول «جامعه مدنی»<sup>۷</sup> است، جامعه‌ای که از لحاظ سیاسی و اداری «دموکراسی مشارکتی»<sup>۸</sup> را ارجح می‌نهد. تاریخ و همچنین جامعه‌شناسی شهری نشان می‌دهند که خاستگاه و پایگاه مدنیت<sup>۹</sup> شهرها بوده‌اند. فراز آمدن «تمدن»<sup>۱۰</sup> در گرو تشکیل «نهادهای مدنی»<sup>۱۱</sup> است و در هر جامعه، تنها زمانی که رشد و توسعه این نهادها به درجه‌ای برسد که اغلب «اداره امور عمومی»<sup>۱۲</sup> را مردم و سازمانهای غیر دولتی<sup>۱۳</sup> عهده‌دار شوند، توانش ساماندهی تمدنی بالنده و دوران‌ساز فراهم می‌آید. از منظر رشته سازمان و مدیریت، عمده‌ترین تفاوت بین شهر و سکونتگاههای پیشاشهر، در وجود و تعدد «سازمانهای دومین»<sup>۱۴</sup> است. چه در قبایل، عشیره‌ها، آبادیها و روستاها وجود این گونه سازمانها نادر است و اغلب امور توسط «سازمانهای نخستین»<sup>۱۵</sup> انجام می‌پذیرد. در صورتی که شهرها علاوه بر سازمانهای نخستین، تعداد زیادی از سازمانهای دومین را کشتگر و میانجی اداره امور عمومی می‌سازند که نظام یا ساختار اجتماعی پیچیده‌ای از نهادها و سازمانهای دومین را استقرار می‌بخشد. همین نهادها و تعدد، تنوع و غنای کمی و کیفی آنها و تداوم عملکردشان است که فرهنگ و

- 
- |                                 |                            |                             |
|---------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| ۱. multidisciplinary approaches | ۲. Adorno                  | ۳. Horkheimer               |
| ۴. Marcuse                      | ۵. Habermas                | ۶. The Frankfurt School     |
| ۷. civil society                | ۸. participatory democracy |                             |
| ۹. civility                     | ۱۰. civilization           | ۱۱. civil institutions      |
| ۱۲. public administration       | ۱۳. N.G.O                  | ۱۴. secondary organizations |
| ۱۵. primary organizations       |                            |                             |

تمدن شهر را بارور می‌کند. از این روست که تشکیل نهادهای مدنی را نمی‌توان از شالوده شهر و جامعه مدنی جدا کرد. برای توسعه این نهادها و عملکرد هر چه بهتر آنهاست که امروزه «مدیریت توسعه» در کانون توجه جهانیان قرار گرفته است. این مقاله سرشت چند ساحتی مدیریت توسعه و کنش متقابل آن با نهادهای مدنی را مورد تحلیل و تشریح قرار می‌دهد. همچنین نشان می‌دهد که تنها در صورتی این مدیریت در نواحی شهری می‌تواند موفق باشد که به صورت پایدار، موزون و همه جانبه ای به اجرا درآید. در این راستا گریزی جز ساماندهی علمی سازمانهای دومین و عملکرد آنها وجود ندارد. خاصه آن نهادهایی که مسئولیت حفظ، تقویت، انتقال و تسلسل «دانایی» و فراتر از آن «فراگیری دانایی» را بر دوش می‌کشند.

**کلید واژه‌ها:** مدنیت، تمدن، نهادهای مدنی، اداره امور عمومی، سازمانهای نخستین، سازمانهای دومین، مدیریت توسعه.

### مدیریت توسعه و نهادهای مدنی

سازمانهای اداری جوامع بشری با سیر و سیورورت تاریخی، مانند اغلب پدیده‌های اجتماعی، به سوی تکامل و پیچیدگی هر چه بیشتر راه گشوده‌اند. عمده‌ترین حاصل و دستاورد این حرکت یعنی شاخه شاخه شدن یا تخصصی شدن علوم<sup>۱</sup> دیگر نمی‌تواند به طور مکفی پاسخگوی مشکلاتی باشد که در عمل فراز آمده‌اند. از این رو طی دو دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ و پس از آن، کم کم موجبات ظهور و تدوین «دیدهای میان رشته‌ای»<sup>۲</sup> فراهم شد.

زمینه عملی این موجبات را پیدایی شرکتهای چند ملیتی<sup>۳</sup> و مجتمعهای عظیم چند منظوره مانند واحدهای تولیدی تسلیحاتی- صنعتی<sup>۴</sup> و... و همچنین زمینه نظری آن را بینشها و ابراز نظرهای اندیشمندان دبستان انتقادی، به ویژه چهره‌های برجسته دبستان فرانکفورت مانند تئودور آدورنو،<sup>۵</sup> ماکس هورکهایمر،<sup>۶</sup> هربرت مارکوزه<sup>۷</sup> و

۱. compartmentation/ compartmentalization.

۳. Multi- national corporations.

۵. Teodor Adorno

۷. Herbert Marcuse.

۲. multi- disciplinary Approach.

۴. military- industrial complexes.

۶. Max Horkhimer

۸. Jurgen Habermas

یورگن هابرماس<sup>۱</sup> (باتومور، ۱۳۷۲) به وجود آورده‌اند. دیدهای میان رشته‌ای با ایجاد رشته‌های تلفیقی بین علوم گونه‌گون، کارآیی عملی یافته‌های تخصصی علم را به حداکثر رسانده‌اند. مهم‌تر اینکه توانسته‌اند در هر مورد واقعی، با در نظر گرفتن موقعیت پدیده چندساختی<sup>۱</sup> که فراروی قرار گرفته، ترکیب و تلفیق خاصی از چند رشته علمی را به خدمت بگیرند. از جمله این پدیده‌های چندساختی که امروزه اهمیت غیرقابل انکار و حتی تعیین کننده‌ای یافته‌اند، تشکیل شهرهای بزرگ<sup>۲</sup> و مسائل ناشی از آنهاست. اداره شهرهایی از این نوع (که در جوامع توسعه یافته اکثریت چشمگیری از مردم و در جوامع در حال توسعه، کم‌کم حدود نیمی از مردم را در خود جای می‌دهند) چنان اهمیتی یافته که عمده توجه و توان یکی از رشته‌های تقریباً جدید الولاده علوم اجتماعی، یعنی «مدیریت توسعه»<sup>۳</sup> را به خود می‌خواند.

### توسعه چیست؟

ضروری می‌نماید قبل از معرفی مدیریت توسعه، مراد و منظور از توسعه به طور شفاف روشن شود. در حال حاضر کم‌نیستند اندیشمندانی که ناقوس مرگ توسعه را به صدا در آورده‌اند (زاکس، ۱۳۷۷). این عده با سوگیری در راستای پسامدرنیسم، در مبارزه با مدرنیسم و مدرنیته، دست به شالوده شکنی مفاهیم نوگرایی و توسعه گرایی زده‌اند، چون این مفاهیم را همسان و همسنگ ایدئولوژی توسعه می‌شناسند. البته درست مانند اغلب پسامدرنیستها، بی آنکه دلیلی برای توسعه بیابند و جایگزین آن سازند، در صدد بی اعتبار ساختن توسعه برآمده‌اند. عمده‌ترین دلیل و حجت مطرحه آنها نیز این است که از دهه ۱۹۴۰ به این طرف که توسعه در سطح جهانی طرف توجه بوده، به اهداف و آرمانهای خود نرسیده، یعنی نتوانسته فقر جهانی و نابرابریهای امکانات در سطوح گونه‌گون اجتماعی را از میان بردارد. اگر هم این دلیل پذیرفتنی بنماید، باز بی اعتبار ساختن توسعه، چه به مثابه یک ایدئولوژی و چه به مثابه یک ایده آل درست و عملی نمی‌نماید. چون

۱. multi dimensional.

۲. mega polises/ metropolitan areas.

۳. management of development.

این عده، یا جدیدترین برداشتها و تعبیرها از توسعه را دریافته‌اند، یا مصلحت خویش را در تجاهل از معنا و مفهوم دقیق آن می‌بینند.

در این اواخر توسعه برابر با «گذار» در نظر گرفته می‌شود.<sup>(۱)</sup> گذار از یک صورتبندی اجتماعی به صورتبندی دیگر (روکس بروف، ۱۳۶۹). از دهه ۱۹۴۰ که این واژه در سطح جهانی مطرح گردیده، معنا و مفهوم خود توسعه هم مضمول گذار بوده، یعنی طی سیر و سیورورت تاریخی، معانی و مفاهیم گونه‌گون به خود گرفته است.

نخست نظریه‌های اقتصادگرایانه دست به تعریف آن زدند که طی آنها تفاوت‌های رشد با توسعه در نظر گرفته نمی‌شدند. سپس به ترتیب نظریه‌های فردگرایانه، نظریه‌های نهادی، نظریه‌های ساختارگرایانه - کارکردگرایانه، نظریه‌های وابستگی و نظریه‌های ارتباطاتی و اطلاعاتی پدید آمدند که هر کدام باتشریح جزئیات بیشتری، مفاهیم و الگوهای توسعه را معرفی کردند.

در درازنای این مسیر بود که نظریه پردازان نه تنها تفاوت‌های رشد با توسعه را مشخص و آشکار ساختند، بلکه ساحت‌های گونه‌گون هر کدام از آنها را نیز روشن نمودند. حاصل اینکه رفته رفته اندیشمندان بیشتر متقاعد شدند که توسعه به معنای «تعالی انسان» است. تنها هنگامی می‌توان از توسعه دم زد که رشد اقتصادی، تحولات اجتماعی و کلیه کوششها منجر به اعتلای ارزشهای معنوی و افزایش گنجاییهای انسانی موجود در هر جامعه گردد، یعنی مشخصاً به هر چه بالاتر رفتن میزان فراگیری و فاهمه انسان و مهم‌تر از آنها به افزوده شدن برگنجاییهای فردی و جمعی در درک مفاهیم و معانی راستین پدیده‌ها منتهی شود. به عبارت آشکارتر توسعه عبارتست از گذار از نادانی به دانایی، گذار از دانایی کهنتر به دانایی مهتر یعنی «دانایی درباره دانایی» (تافلر، ۱۳۷۱: ۴۷۵)، یا گذار از فهم محدود به فهم نامحدود و نامتناهی که در این گذار عمدتاً ساحت اجتماعی و انسانی در نظر گرفته می‌شود. با چنین برداشت و تعریفی از توسعه، ناگفته پیداست که شالوده شکنی در هر موردی که وجهه و جذابیتی داشته باشد، در مورد فراگیری و فهم نمی‌تواند مطلوب و مقبول باشد.

### مدیریت توسعه

مدیریت توسعه، رشته‌ای مرکب و عمدتاً کاربردی است که از تلفیق علوم اداری، علوم سیاسی، اقتصاد، برنامه‌ریزی و چند رشته دیگر از شاخه‌های علوم اجتماعی تشکیل می‌شود. این رشته تمهید مقدمات سازمانی و

اداری برای قالب‌بندی انسانی تر اجتماع، طی روانه‌گذار را وجه همت خویش قرار داده و به عبارت دیگر بهره‌گیری از دستاوردهای توسعه را بیش از پیش برای شمار بیشتری از اعضای جامعه مقدور ساخته است. مدیریت توسعه برای نیل به گوهر توسعه (با تعریف و تعبیری که از آن به عمل آمد)، ناگزیر از بهره‌گیری از دو مفهوم «خرد» و «عدالت» است.

پیاده کردن حداقلی از این دو مفهوم در اجتماع، اهداف راهبردی مدیریت توسعه به شمار می‌روند. با لحاظ کردن چنین اهدافی شالوده‌ریزی ساختارهای اجتماعی جدید، اصلاح و بهسازی ساختارهای از قبل موجود، هدایت روانه‌ها و رویه‌های اداری و حقوقی در جهت آفرینش فضاها و فرصت‌های فراخ‌تر از جمله وظایف مدیریت توسعه شناخته می‌شوند. مجموعه فعالیت‌هایی از این دست، به سوی استفاده تعداد هر چه بیشتری از اعضای جامعه از «خرد ساختاری» راه می‌گشاید که استخدام توسعه به طور خودکار را تسهیل می‌کند، چون جامعه را سوی گذار از استفاده از «خرد فردی» یا «خرد گروهی» به بهره‌گیری از «خرد ساختاری» (منصوری، ۱۳۷۷: ۲۹۲) در «اداره امور عمومی»<sup>۱</sup> هدایت می‌کند. شاید بتوان گفت که این همان مفهوم مورد نظر ماکس وبر<sup>۲</sup> و پیروانش از توسعه به مفهوم نوسازی و نوگرایی است.

اهمیت و حساسیت موضوع هنگامی روشن‌تر می‌شود که توجه کنیم، در هر جامعه می‌شود مدیریت توسعه را متناسب با پدیده‌ها، نیروها و امکانات عملاً موجود و همچنین با در نظر گرفتن میزان آگاهی و اطلاعات در دسترس آن جامعه به کار گرفت. از این رو می‌توان مدیریت توسعه برای نواحی شهری مانند شهر شیکاگو را بامدیریت توسعه برای نواحی شهری همچون شهر اصفهان یا هر شهر عمده کشور خودمان، متفاوت دانست. یعنی علی‌رغم اینکه موضوع یکی بیشتر نیست، به خاطر کاربردی‌تر ساختن و استفاده عملی بیشتر بردن، اتخاذ ملاحظات موقعیتی ضروری است.

عمده نیروی حیاتی و بالنده دیدهای میان رشته‌ای و از جمله مدیریت توسعه هم از همین امر نشأت می‌گیرد. به ویژه که امروزه «پژوهش کنش»<sup>۳</sup> به صورت پشت‌بند علوم اجتماعی و مکمل نیازهای برنامه‌های میان رشته‌ای علوم گونه‌گون عمل می‌کند و کارآیی رشته‌های جدیدالولاده را به اوج می‌رساند. پژوهش کنش

۱. public administration

۲. Max Weber

۳. action research

روانه‌ای پیوسته جاری است که طی آن پژوهش می‌شود، دگرگونی پدید می‌آید، از نو پژوهش می‌شود، دوباره دگرگونی پدید می‌آید و کار به این صورت پی گرفته می‌شود و یافته‌های پژوهشی اندیشه‌هایی برای دگرگونی پدید می‌آورند؛ این روانه را سرباز ایستادن نیست.

رشد و توسعه در جوامع انسانی از دیدگاه‌های گونه‌گون به تحلیل و بررسی کشیده می‌شوند که به اعتبار موضوع مطروحه، در اینجا از منظر علوم اداری طرف توجه قرار می‌گیرند. از این منظر تعدد و تنوع یافتن نهادها و سازمانهایی که متصدی اداره امور عمومی هستند، نمایه رشد و توسعه تواند بود، چون رشد اغلب در قالب ابعاد مادی فرهنگ که ماهیتی کم و بیش سنجه‌پذیر دارند و توسعه بیشتر در قالب ابعاد معنوی فرهنگ جامعه که کمتر تن به سنجه‌پذیری می‌دهند، پدیدار می‌شوند. تعدد یافتن و بزرگ‌تر شدن سازمانها عمدتاً نشانگر رشد و تنوع یافتن و به دست آوردن توانشی که مهارت‌های خاصی در جلب و برانگیختن مشارکت هر چه بیشتر مردم را ممکن می‌سازد، نمایه توسعه به شمار می‌رود.

از آنجایی که بین تعدد و تنوع سازمانها اندرکنش فعالی وجود دارد، تأثیر و تأثر آنها روی یکدیگر در مجموع درجه سازمان یافتگی جامعه را بالا می‌برد. بدیهی است هر جامعه‌ای که از درجه سازمان یافتگی کمی و کیفی بالایی برخوردار باشد، توان برانگیختن «مشارکت مردمی» بیشتری را می‌یابد. «آتریسد»<sup>۱</sup> (مؤسسه تحقیقات توسعه اجتماعی سازمان ملل متحد)، مشارکت مردمی را بدینسان تعریف کرده که «... کوششهای سازمان یافته برای افزایش کنترل بر منابع و جنبشهای کسانی که تا کنون از چنین کنترلی محروم بوده‌اند» (Stiefel & Wolfe, ۱۹۸۴: ۱۲).

علت تکیه و تأکید روی مفهوم مشارکت مردمی این است که امروزه شاخه‌هایی از علوم اجتماعی و انسانی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی و دیگر رشته‌های مرتبط، در پذیرفتن تفاوت‌های فردی به عنوان یک موجودیت مسلم، برداشت مشترکی دارند، یعنی همگی بر این باورند که انسانها، هم از لحاظ جسمی و هم از لحاظ توان ذهنی، استعدادها و علایق تفاوت‌هایی دارند که به سهولت زدوده نمی‌شوند.

بدیهی است که بر مبنای چنین واقعیاتی، متفاوت اندیشی افراد با یکدیگر، جزئی طبیعی و جدا ناشدنی از ساختار شخصیتی و فکری آنان به شمار می‌رود. به عبارت دیگر هرگر تمامی اعضای یک جامعه در داشتن

۱. UNRISD.

توانشها، استعدادها، علاقه‌ها، سلیقه‌ها، برداشتها و اندیشه‌های یکنواخت، مشابه همدیگر نیستند. این ویژگی طبیعی انسانها، به هیچ روی نمی‌تواند دلیلی بر این باشد که برخی یا معدودی از آنها را در نهادها و سازمانهای مسئول اداره امور عمومی، جذب کرده و امکان مشارکت و همکاری کثیری از آنان را صرفاً به علت دگراندیشی، تعطیل کنیم، چرا که اعمال چنین رویه‌ای نه تنها راه به سوی توسعه نمی‌برد، بلکه به علت محدود ساختن گنجاییها در جهت ضد توسعه عمل می‌کند.

هر گاه توسعه را در تمامی یا دست کم در اکثر ساحت‌های آن خواستار باشیم، ناگزیر از استقرار سازمانها و شیوه‌های اداری «مردمسالاری مشارکتی»<sup>۱</sup> تشکیل گروههای توسعه و تنوع بخشیدن بر نهادها و افزودن بر گنجاییها هستیم. اینجاست که وجود انواع سازمانها، به ویژه سازمانهای میانجی که مسئول انجام، تسریع و تسهیل روانه‌ها و عملکردهای سیاسی و اجتماعی هستند، ضرورت می‌یابد. بدیهی است که تداوم چنین روندی تا سر حد شکل‌گیری یک نظام اداری متکثر «چندگرا»<sup>۲</sup> راه می‌برد.

### نهادهای مدنی

راز و رمز «دموکراسی توسعه گرا» «لفت ویچ، ۱۳۷۸: ۴۸) و مدیریت / حکومت / دولت پاسخگو (هیوز، ۱۳۷۷: ۲۹۴) که اخیراً بر سر زبانها و قلمهای متخصصین است، عمدتاً در چگونگی نظام یا ساختار اداری جوامع بشری نهفته، یعنی تشکیل و عملکرد یافتن هر چه بیشتر و بهتر نهادهای مدنی یا گروههای توسعه<sup>(۲)</sup> که نقش میانجی بین بخش عمومی و بخش خصوصی را بازی می‌کنند و توسعه را به ارمغان می‌آورند. چه اگر نهاد را پاسخ به یک نیاز جمعی (آگ برن و نیم کف، ۱۳۴۵: ۲۶۹) بشناسیم، نهادهایی را که در سکونتگاههای کم جمعیت با نیازهای اولیه و ساده پدید آمده‌اند، می‌توانیم از نهادهایی که در سکونتگاههای پرجمعیت با نیازهای ثانویه و پیچیده تشکیل یافته‌اند، مجزا کنیم.

نهادهای نوع دوم را سازمانهای شهر - پایه می‌نامند که نهادهای مدنی اغلب از بین آنها پدیدار می‌شوند. وظیفه و رسالت این نهادها ایجاد بستری برای تلاقی و تلفیق توسعه با مردمسالاری به شمار می‌رود. به عبارت دیگر نهادهای مدنی، ابزار سازمانی و اداری توسعه و نیز مردمسالاری و برتر از همه دایر کردن کنش متقابل بین

۱. participatory democracy.

۲. pluralist.

این دو پدیده هستند. وحدت عملی مفاهیم یاد شده در جایی تحقق می‌پذیرد که هابرماس با نام «گستره همگانی»<sup>۱</sup> (هولاب، ۱۳۷۵: ۴۴-۲۳) و سایر اندیشمندان با اصطلاحات «فضای همگانی» (چاندوک، ۱۳۷۷: ۲۱۰-۶۵)، «حوزه عمومی» و جز آن، از آن یاد کرده‌اند. منظور نظر هابرماس از گستره همگانی، مشخص کردن جایگاه نهادهایی است که نه کاملاً به بخش عمومی (دولتی) و نه کاملاً به بخش خصوصی (مردمی) تعلق دارند. هدف وی نمایاندن جایگاه نهادهای مدنی و اکثر سازمانهای غیر حکومتی<sup>۲</sup> در جامعه و عملکرد آنها در میان دو بخش یاد شده است. در واقع این عملکردها فراخ‌ترکننده فضاها و گنجاییهای اجتماعی هستند.

از دیدگاه نوگرایان و توسعه‌گرایان همین گستره همگانی، خاستگاه و پایگاه «جامعه مدنی» شناخته می‌شود. چون نهادهای برخاسته از این گستره/حوزه است که نگهداری، تقویت و دفاع از دستاوردها و حقوق مدنی جوامع انسانی را بر عهده دارند. فعال شدن این نهادها است که جامعه مدنی با برداشت محدود را کم‌کم به جامعه مدنی با برداشت وسیع مبدل می‌کند. یعنی هرچه تعداد، تنوع، کیفیت و آهنگ فعالیت نهادهای مدنی افزایش یابد، جامعه با ایجاد فضاها و فرصتهای بیشتر و بهتر، بر امکانات فراگیری افراد می‌افزاید.

شهرهای بزرگی که در درازنای تاریخ یا در گستره جهان، در هر زمان و در هر مکان نماد یا متجسم‌کننده «تمدن»<sup>۳</sup> بوده‌اند، نمونه‌های بارز انباشت ارزشهای مادی و معنوی فرهنگ معینی به شمار می‌روند. پیدایی نیازهای اجتماعی پیچیده‌تر و متکامل‌تر در آنها موجبات فراز آمدن انواعی از «سازمانهای دومین»<sup>۴</sup> گردیده که سکان نطله‌های تمدنسازی و دورانسازی را در دست گرفته‌اند.

برخورداری از دستاوردهای مدنی<sup>۵</sup> و مدنیت<sup>۶</sup> این شهرها را به صورت بستر رویش و پرورش اندیشه متعالی درآورده است. اندیشه‌ها و ارزشهایی که منجر به پروراندن شهروندان آگاه و باوجدانی شود که گفتار، رفتار و کردارشان با لحاظ کردن خود و عدالت انجام پذیرد. «خواستن و توانستن»<sup>۷</sup> آنان منجر به تشکیل جامعه‌ای شود

۳. public sphere

۱. N.G.O

۲. civilization

۳. secondary organizations.

۴. civil.

۵. civility

۶. will & capability



که در آن، حق و حرمت کلیه افراد (شخصیتهای حقیقی) و نهادها و سازمانها<sup>(۳)</sup> (شخصیتهای حقوقی) محفوظ و محترم باشد؛ سازمانهای دومین گونه گونی، پیوسته فعالیت داشته باشند تا از اعمال تبعیض و تجاوز به حقوق فرودستان و فروماندگان جامعه مانند کودکان، سالمندان، زنان، اقلیتها، معلومین، زندانیان، پناهندگان و... جلوگیری شود. چه فلسفه و «علت وجودی»<sup>۱</sup> جامعه مدنی، در ایجاد و نهادینه کردن حس دیگر خواهی / غیردوستی<sup>۲</sup> [مفهوم مخالف خودخواهی و خودپرستی که در میراث فرهنگی خود ما، تبلور بسیار زیبایی دارد: توکز محنت دیگران بی غمی نشاید که نامت نهند آدمی] نهفته.

اگر گنجایی یا سعه صدر لازم برای تحمل و جاری و ساری ساختن این کنشهای جمعی در افراد و سازمانهای عامل به وجود آمد، توسعه تحقق می پذیرد و گرنه با شعار دادن و انجام گفتگوهایی که به دور از عمل یا هر گونه کنش فردی و جمعی عملی باشند، نمی توان از مزایای توسعه برخوردار گردید.

### ساز و کار مدیریت امروزی

نظریه پردازان و صاحب نظران سازمان و مدیریت، سازمانها را «عامل تغییر اجتماعی»<sup>۳</sup> می شناسند: (Hall, ۱۹۹۶) (۷۱-۷۲: Tosi, ۱۹۷۷: ۳۵۰-۳۳۳. نقش سازمانها در ایجاد و اداره روانه های اجتماعی تعیین کننده است. سازمانهای گونه گون هم می توانند در جهت ایجاد تغییر و توسعه و تسریع آنها عمل کنند و هم می توانند در کاستن از آهنگ آنها، یا حتی با ایفای نقش عامل مقاومت در برابر تغییر و توسعه عملکرد یابند. همچنین برخیها سازمانهای بزرگ را کانون تولید و باز تولید ارزشها، خلاقیت و نوآوری می دانند (بلاو و می یو، ۱۳۶۹: ۱۵۷-۱۵۲).

تعدد و تنوع یافتن سازمانهای گونه گون، ساختار اداری جامعه را قوی تر و محکم تر می سازد. به ویژه هنگامی که روانه های تبلور یافتن خرد و خرد جمعی در قالب «خردساختاری» را به جریان می اندازد، از این رو سازمانها نقش غیر قابل کتمان در توسعه دارند. بر همین مناسبت که عده ای معتقدند «... سیستمهای اجتماعی

v. raison detre

۱. aiturism.

۲. the agent of social change.

می‌توانند در هر مقطع اهداف متفاوت را تعقیب کنند و با توجه به تغییرات شرایط محیطی به یک تعادل پویا<sup>۱</sup> برسند» (تهرانی، ۱۳۶۹: ۱۹). البته سازمانها به خودی خود قادر به ایفای این نقشها نیستند، بلکه مدیریتی که مظروف این ظرفهاست این جریانها را راه می‌اندازد. از «مدیریت علمی» (مضمون نظریه‌های کلاسیک) گرفته تا «مدیریت موقعیتی» (مضمون نظریه‌های اقتضایی) انواع گونه‌گونی از مدیریت مورد شناسایی و بررسی متخصصان قرار گرفته که از جمله معروف‌ترین آنها می‌توان از مدیریتهای زیر نام برد: مدیریت بر مبنای هدف (هیكس و گولت، ۱۳۷۱: ۶۰-۵۷)، مدیریت بر مبنای رفتار (دسلر، ۱۳۷۱: ۱۸-۱۶) مدیریت بر مبنای کیفیت (موسوی، ۱۳۷۰)، مدیریت بر مبنای نوآوری (تاشمنن و اریلی سوم، ۱۳۷۸) و... که هر کدام در شاخه‌های خاصی از سازمانها یا در بستر اجتماعی معینی کاربرد داشته و دارد.

ما موضوع مورد توجه ما (مدیریت توسعه) ایجاد می‌کند که روی مدیریت از نوع خاصی متمرکز شویم که بیشتر با «اداره امور عمومی» سروکار دارد. یعنی انواعی از قبیل مدیریت خودگردانی، مدیریت مشارکتی و ... که در این مورد هم زمینه عمل را کم و بیش روانه مزبور تشکیل می‌دهد. یعنی در مدیریت کل جامعه نمی‌توان از انواع مدیریت خاص جاری و ساری در سازمانهای گونه‌گون موجود، خیلی فاصله گرفت. لذا نباید فراموش کرد که به هر حال روی پیوستاری حرکت می‌کنیم که بدایت آن را «مدیریت ماشینی» و نهایت آن را «مدیریت زنده» تشکیل می‌دهد. با این همه می‌توان معیارهای نو و نوسازی کننده را در مدیریت پدیده‌های کلان یا پهن دامنه به کار بست. این معیارها و شیوه‌های به کار بستن آنها ساز و کار مدیریت امروزی را تشکیل می‌دهند.

تا کنون افزون بر دهها تعریف از مدیریت داده شده از بین آن همه، تعریفی را که جامع‌تر به نظر می‌رسد، مبنای بحث خود قرار می‌دهیم. «... مدیریت روانه‌ای برای حل مسائل ناشی از تأمین هدفهای سازمانی به نحو مطلوب و با استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال دگرگونی است» (Kreitner, ۱۹۸۰). از این رو مدیریت، به ویژه مدیریت ورزیده و پخته، شاید قابل تشبیه با ارکستر موسیقی باشد.

همان طور که در ارکستر موسیقی تنها نواخته شدن تنها توسط سازها گونه گون نیست که روانی، گوش نوازی و دلپذیری کل قطعه یا آهنگ اجرا شده را می سازد، بلکه گاه عدم نواختن، اختیار سکوت و نحوه اختیار آن که کجا، چطور و به چه مدت انجام پذیرد، کلتی زیبا و دلاویز را پدید می آورد، در مدیریت نیز گاه شرایط ایجاب می کند که رعایت سکوت، حتی سکون و عدم اجرا، بهتر از انجام هر گونه فعالیت در تأمین هدفهای سازمانی (به گونه ای که در تعریف مدیریت مورد اشاره قرار گرفت) مؤثر افتد. مدیریت، ایجاد و هدایت روانه هاست. و به همین جهت در جوامع توسعه یافته و پیشرفته، این کار توسط فرد واحد و یا حتی توسط سازمان واحدی صورت نمی پذیرد، بلکه این مهم توسط مجموعه هایی از افراد و سازمانها انجام می گیرد. یعنی با ایجاد شبکه هایی که اطلاع رسانی ها و مسیر سازی را میسور می سازند، پدیده ها و جریان های مورد نظر را راه می اندازند. نهادها و سازمانهای متعدد طی جریان روانه ها با اجرا و عدم اجرای کنشهای سازمان یافته به موقع، نحله های اجتماعی را پدید می آورند که بر آیند کل نیروهای به حرکت در آمده، استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک محیط در حال دگرگونی را مقدور می سازد.

یعنی بیشترین نتیجه با صرف کمترین مساعی، بیشترین رفاه و رضایت خاطر برای تعداد هر چه بیشتری از اعضای سازمان یا جامعه و حصول بهترین کیفیت ممکن در تولید کالاها و خدمات را تأمین می کند. بی سبب نیست که برخی از صاحب نظران معتقدند «... مدیریت نوعی هنر است و هنر هم یعنی خلاقیت» (فریماتل، ۱۳۷۶: ۱۵۹-۱۵۶).

گرایش اخیر در علوم اداری، امروزه تا بدان پایه حائز اهمیت شناخته می شود که در جوامع پیشرفته از لحاظ اجتماعی و اداری، مدیریت همانند هنر، نامتناهی و قالب ناپذیر تلقی می شود. ایجاد و چگونگی هدایت سیاستهای اداری را حد و حصری نیست و نمی توان آنها را در قالبهای از پیش ساخته به بند کشید. به ویژه تأکید بر استفاده از ابتکار، نوآوری و خلاقیت تا جایی راه برده که حتی قالبهای عملی را نیز توان و یارای قالب پذیر ساختن مدیریت در عمل و شگردهای آن باقی نمانده. از این رو طی سالهای اخیر حتی مقید و ملزوم ساختن تدبیرها و شیوه های اداری به حرکت در قالب «اصول عقیدتی»<sup>۱</sup> فقط یک نظریه سازمان و مدیریت نیز کم کم کنار گذاشته می شود. «... با پیشرفت تحقیق سازمان و ورود به دهه ۱۹۹۰، پذیرش گسترده ای بین صاحب نظران

۱. tenets.

پدید آمده که ما نیازمند به کار بستن همگی یا ترکیبی از نظریه‌های سازمانی با هم هستیم. نه اینکه برداشت یا تبیینی رقابتگر از آنها را به کار ببندیم.»

تحقیق فلیگشتاین (۱۹۸۵) مثال خوبی است. همچنین کار ففر و دیویس - بلاک (۱۹۸۷)، سینغ، توکر و هاوس (۱۹۸۶)، مزیاس (۱۹۹۰) و پالمر و سایرین (۱۹۹۳). این نظریه پردازان نظریه‌ها را در برابر و علیه یکدیگر به کار نمی‌برند. بلکه آنان متنوع‌ترین طیف از این نظریه‌ها را به کار می‌گیرند. (Hall, ۱۹۹۶: ۳۰۱). از این رو درست مانند از هر چمن گلی چیدن، از هر نظریه هم می‌توان اندیشه یا برداشتی را برگزید و مجموعه‌های خاصی از آنها را در شرایط معینی به کار بست. طی یکی دو دهه اخیر این شیوه چه در کارهای عملی و چه در کارهای نظری مورد استفاده قرار می‌گیرد و دیگر «شتر گاو پلنگ» هم محسوب نمی‌شود.

### درونمایه توسعه

از آنجایی که توسعه پدیده‌ای چند ساحتی است، درونمایه آن هم دارای ساحت‌های متعدد است که مهم‌ترین آنها ساحت اجتماعی (موضوع بررسی علوم اجتماعی) و ساحت فردی (موضوع بررسی علوم انسانی) است. در تعریف و برداشتی که از توسعه به عمل آمد این دو ساحت، منظور نظر نهایی و آماج اصلی و درونمایه توسعه شناخته شدند، چون تمام ساختارهای موجود در اجتماع در راستا و در صدد آفرینش چنان دنیای بیناذهنی یا جهان‌زندگی<sup>(۴)</sup> هستند که تا سر حد امکان خردپرور، عدالت‌گستر و آفرینشگر فضاها و فرصت‌های لازم برای تک تک اعضای جامعه باشد. شهرهای بزرگ و نواحی شهری به شرط برخوردار بودن از ساماندهی علمی و مدیریت توسعه بیشتر از سایر سکونتگاهها امکان دستیابی به این مهم را فراهم می‌آورند. چه نهادهای مدنی متعدد و متنوعی در آنجا (به لحاظ قلمروی در «شهر» و به لحاظ اجتماعی در «گستره همگانی» تشکیل می‌یابند که موجبات پیاده شدن توسعه و مردمسالاری را فراهم می‌سازند.

نهادهای مدنی با ایفای نقش میانجی در میان نهادها و سازمانهای گونه‌گون، میزان مشارکت مردم در اداره امور عمومی را بالا می‌برند. هر چه میزان مشارکت بالا می‌رود، فضاها و گنجاییهای اجتماعی افزون‌تر و فراخ‌تر می‌گردند. همین فضاها هستند که با قرارداد فرصت‌های فراگیری بیشتر و بهتر، درک و فهم وسیع‌تر و عمیق‌تر اعضای جامعه از مسائل را موجب می‌شوند. بی سبب نیست که امروزه بسیاری از صاحب‌نظران علوم اداری بر این

۱. lebenswelt

باورند که «... مدیریت از طریق سازمانها انجام می‌پذیرد» (Hales, ۱۹۹۴). پس هم نهادها و هم سازمانهای مدنی، نه تنها ابزار مدیریت توسعه، بلکه خود به مثابه دبستان یا کارگاهی هستند که اعضای جامعه را از درونمایه توسعه برخوردار می‌سازند. به عبارت دیگر با فراهم آوردن موجبات تعالی انسان، گوهر توسعه، یعنی «فهم» را در اختیار همگان یا دست کم اکثریت اعضای جامعه قرار می‌دهند.

با روشن شدن رابطه‌های موجود بین مدیریت توسعه و نهادهای مدنی، مفیدتر می‌نماید که جای جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از مطالب مورد بررسی و تحلیل، شرایط لازم برای تحقق یافتن مدیریت توسعه و برخورداری از دستاوردهای نهادهای مدنی را به طور شفاف مشخص کنیم. چه هم پیاده شدن و هم بهره‌ورتر شدن مدیریت توسعه، در گرو آشنایی و شناختن هر چه بیشتر این مفاهیم است. از این رو ضمن یادآوری مجدد و تأکید روی اینکه دریغ است دغدغه توسعه را نداشته باشیم، بهتر است شرایط لازم برای شکوفایی توسعه را با اولویت‌بندی بر اساس وسعت عملکرد و اهمیت آنها از لحاظ تأثیرگذاری، در اینجا بیاوریم:

۱. آشنایی با مفهوم و معنای راستین توسعه و شناختن و درک مزایای آن به نحوی که بتواند خواست همگانی (اراده عمومی)<sup>۱</sup> یا به اصطلاح برخی از اندیشمندان «عزم ملی برای توسعه» را برانگیخته و فرهنگ توسعه را تعمیم داده و تقویت کند (منصوری، ۱۳۷۷: ۲۸۷-۲۸۶).

۲. به اصطلاح غیر تخصصی «دولت» و به اصطلاح تخصصی «حکومت» توسعه‌گرا، در جامعه حاکم باشد. چه در صورت عدم وجود چنین حکومتی یا حتی در شرایطی که بخشها و نهادهایی از حاکمیت غیر توسعه‌گرا باشند، فعالیتهای بخشها و نهادهای توسعه‌گرا نیز یا خنثی می‌شوند یا اینکه بسیاری از نیروها و امکانات آنها در خشی‌سازی اقدامات همدیگر هرز رفته و تلف می‌شوند.

۳. اصلاح و بهسازی سازمانهای اداری و ایجاد و افزودن بر سازمانهای میانجی (دولتی و غیر دولتی) که سیاستها و رویه‌های حقوقی و اداری کلیه نهادهای دست‌اندرکار توسعه یا گذار را هماهنگ و تقویت کنند. همچنین به طور پیوسته در به روز کردن ساختارها و عملکردهای آنها تلاش ورزند.

۱. general will.

۴. بهکرد و اعتلاء بخشیدن بر معیارهای گزینش مدیران از رده‌های ستادی گرفته تا رده‌های اجرایی و حتی مدیران جزء. چه در عمل مدیران رده‌های پایین و نحوه عملکرد آنان تأثیر بیشتری روی وسیع‌ترین طیف کارکنان اجرایی اداره امور عمومی و همچنین مردم دارد.

۵. متمرکز ساختن توجه‌ها و نیروها روی آموزش و بازآموزی کلیه مدیران و به ویژه متصدیان خدمات مدنی، تا جایی که مدیران و کارکنان با «دانایی» و «بدان-چگونه» روز و رده‌های بالای آنان با «دانایی درباره دانایی» آشنا شوند که امروزه در سطح جهانی والاترین و بالاترین امر مهم در اداره امور عمومی به شمار می‌رود.

### یادداشتها

۱. البته این یکی از تعاریف «توسعه» است. تعریفها و تلاشهای متعددی برای درک مفهوم توسعه به عمل آمده که یکی از قدیمی‌ترین آنها «جریان‌نوسازی» را به مثابه توسعه معرفی می‌کند و یکی از جدیدترین آنها که طی سالهای اخیر توسط آمار تیسن ارائه شده، می‌گوید: «توسعه عبارتست از ایجاد شبکه‌ای که امکان شکوفایی کلیه استعدادها را همه یا دست کم اکثر اعضای جامعه را فراهم سازد».
۲. به عنوان نمونه می‌توان در سطح بین‌المللی از مؤسسات معروفی چون «پزشکان بدون مرز»، «عفو بین‌الملل»، «خزانه‌های فکر»، «انجمن قلم» و... و در سطوح ملی از تمامی مؤسسه‌های خدماتی و تولیدی فاقد «حاکمیت سیاسی» نام برد.
۳. نهاد (Institution) نطفه و جنین سازمان (Organization) به شمار می‌رود که طی روانه رشد خود، وقتی به وضعیتی می‌رسد که روابط بین اجزای متشکله‌اش، تبلور می‌یابند (تقسیم کار آشکار و مشخص)، سازمان نامیده می‌شود که ابزار اجرایی کارآمدی در اداره امور عمومی است.
۴. این واژه که در فارسی به «جهان‌حیاتی»، «زیست جهان» و «سپهر زندگی» نیز ترجمه شده، از نظر آلفرد شوتس به مفهوم چارچوب فرهنگی از پیش تعیین شده زندگی اجتماعی است که بر افکار و کنشهای کنشگران اثر می‌گذارد. از نظر یورگن هابرماس هم مجموعه‌ای از مفاهیم است که «باورهای شک‌ناپذیر» و «اندیشه‌های عملاً ثابت شده» برای هر فرد را تشکیل می‌دهد.

### فهرست منابع و مآخذ

۱. آگ برن، ویلیام ف. و نیم کوف، میرف (۱۳۴۵): زمینه جامعه‌شناسی، ترجمه ا.ج. آریان پور، تهران، انتشارات دهخدا.

۲. باتومور، تام (۱۳۷۲): *دبستان فرانکفورت*، ترجمه محمدحریری اکبری، تبریز، انتشارات دانشگاه تبریز.
۳. بلاو، پیتر و می، مارشال و. (۱۳۶۹): *بوروکراسی در جامعه نوین*، نسرين فرزام نیا، تهران، نشر خصوصی.
۴. تاشمن، مایکل و آریلی، سوم چارلز (۱۳۷۸): *نوآوری بستر پیروزی*، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
۵. تافلر، آلون (۱۳۷۱): *جابجایی در قدرت*، ترجمه شهیندخت خوارزمی، جلد دوم، تهران، نشر خصوصی.
۶. تهرانی، سیروس (۱۳۶۹): «شهرهای جدید: فرهنگی جدید در شهرنشینی» *مجله مدیریت*، تهران، وزارت مسکن و شهرسازی.
۷. چاندوک، نیرا (۱۳۷۷): *جامعه مدنی و دولت*، ترجمه فریدون فاطمی و وحید بزرگی، تهران، نشر مرکز.
۸. دسلر، گری (۱۳۷۱): *مبانی مدیریت*، ترجمه داود مدنی، تهران، انتشارات پیشبرد.
۹. روکس، بروف ایان (۱۳۶۹): *نظریه‌های توسعه نیافتگی*، ترجمه علی هاشمی گیلانی، تهران، نشر سفید.
۱۰. زاكس، ولفگانگ (۱۳۷۷): *نگاهی نو به مفاهیم توسعه*، ترجمه فریده فرهی و وحید بزرگی، تهران، نشر مرکز.
۱۱. فریمانتل، دیوید (۱۳۷۶): *تدبیر و کاردانی در مدیریت*، ترجمه عزیز کیاوند، تهران، نشر البرز.
۱۲. لفت‌ویچ، آدریان (۱۳۷۸): *دموکراسی و توسعه*، ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز، تهران، انتشارات طرح نو.
۱۳. منصور، رضا (۱۳۷۷): *ایران ۱۴۲۷: عزم ملی برای توسعه علمی و فرهنگی*، تهران، انتشارات طرح نو.
۱۴. موسوی، حسن (۱۳۷۰): *مدیریت کیوسی: رمز پیروزی ژاپن*، تهران، انتشارات دنیا.
۱۵. هولاب، رابرت (۱۳۷۵): *یورگن هابرماس: نقد در حوزه عمومی*، ترجمه حسین بشیریه، تهران، نشر نی.
۱۶. هیکس، هربرت جی. و گولت، سی. ری (۱۳۷۱): *تنویرهای سازمان و مدیریت*، ترجمه گوئل کهن، تهران، انتشارات اطلاعات.
۱۷. هیوز، آون (۱۳۷۷): *مدیریت دولتی نوین*، ترجمه مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی و غلامرضا معمارزاده طهران، تهران، انتشارات مروارید.

۱۸. Hales, Colin (۱۹۹۴): *Managing Through Organizations*, London and New York, Routledge, Second edition.

۱۹. Hall, H. Richard (۱۹۹۶): *Organizations: Structures, Processes, and Outcome*, Englewood Cliffs, N.J., A Simon & Schuster Company, Sixth edition.

۲۰. Kreiner, R. (۱۹۸۰): *Management: A problem Solving Process*, Houghton, Mifflin Co.

۲۱. Stiefel, Mathias and Wolfe, Marshall (۱۹۸۴): *The Quest for Participation*, UNRISD, Mimeographed Preliminary Report, June ۱۹۸۴.

۲۲. Tosi, Henry L. (۱۹۷۷): *Theories of Organization*, Chicago St. Clair Press, Third Printing.

### مشخصات مؤلف

محمد حریری اکبری دارای درجه دکترای علوم اجتماعی از دانشگاه سیراکیوز آمریکا و استاد جامعه‌شناسی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز است. علائق پژوهشی او در زمینه نظریه جامعه‌شناسی، جامعه‌شناسی سیاسی، جامعه‌شناسی توسعه و جامعه‌شناسی ادبیات است.

آدرس: گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه تبریز

Email: [mhariri@tabrizu.ac.ir](mailto:mhariri@tabrizu.ac.ir)