

مدیران و پیوست فرهنگی

وقتی کلمه مدیر یا مدیریت شنیده یا خوانده می شود بلافاصله موضوع تصمیم و تصمیم گیری به ذهن می رسد. تصمیماتی که وقتی اتخاذ می شود به طور قطع بخشی از منابع جامعه را به خود اختصاص می دهد تا هدف یا اهدافی را تحقق بخشد. اینجاست که یک سوال مهم شکل می گیرد:

میزان اثربخشی و بهره وری این تصمیم چقدر بود؟

یعنی چه نسبتی بین مصرف منابع و میزان تحقق اهداف برقرار شد؟ آیا می توان با پیش بینی تمهیدات و بهبود روش ها با همان میزان از مصرف منابع، بخش بیشتری از اهداف را پوشش داد؟ یکی از عوامل بسیار مؤثر در میزان و سرعت پیشرفت یک جامعه، تلاش عالمانه مدیران برای دست یابی مستمر به پاسخ این سوالات به ظاهر ساده، در همه تصمیمات کوچک و بزرگی است که در فرآیند اعمال مدیریت خود اتخاذ می کنند.



جامعه نیز همچون بدن انسان دارای اعضاء و کارکردهای مختلف است، و اگر پزشکی خواست یک عضو را درمان کند باید در دادن داروی خود حفظ سایر اعضا را مدنظر داشته باشد، در جامعه نیز، همانطور که باید سازوکاری در روابط جامعه ایجاد شود که افراد نقشی سازنده در تولید ثروت داشته باشند، لازم است در تصمیمات خود نیز مواظبت نمایند که فرایند تولید این کالا و خدمت، محیط زیست را آلوده نسازد. امنیت جامعه را از بین نبرد، اخلاق و فضیلت های انسانی را تضعیف ننماید.

و اگر مدیری در کسوت تأمین امنیت جامعه قرار گرفت، نظام تصمیم گیری او نباید اقتصاد را مختل، آزادی های انسانی را مخدوش، اعتقادات و ارزش های جامعه را تخریب کند.

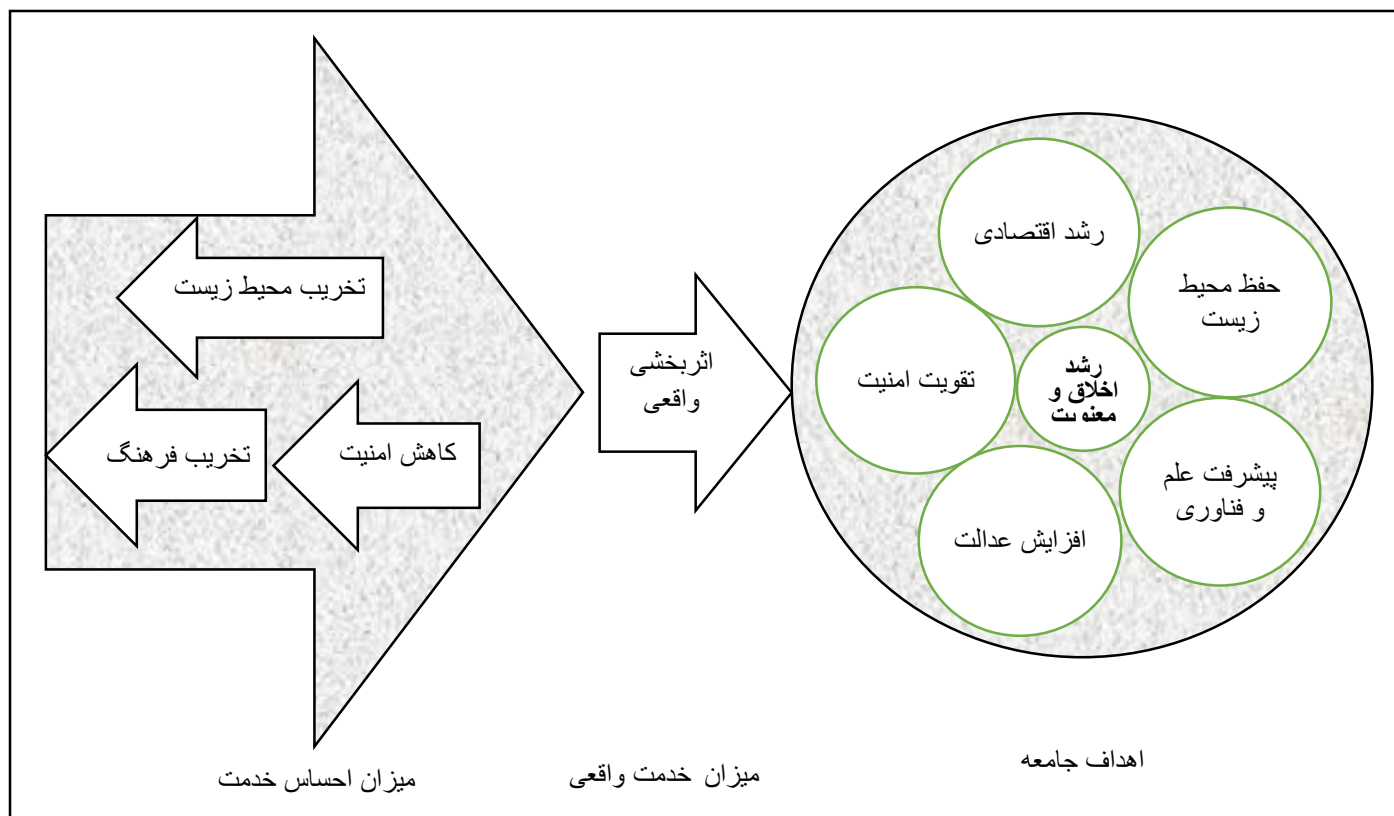
و اگر مدیری در سنگر فعالیت های مستقیم فرهنگی تلاش می کند که فضیلت های اخلاقی و اعتقادات، ارزش ها و الگوهای رفتاری مورد تأیید را در مخاطبین خود پایدار سازد، شیوه و محتوای فعالیت های او نباید انگیزه کار و تلاش در عرصه اقتصاد را در افراد کاهش دهد، یا پیوندهای عاطفی بین آحاد جامعه را تضعیف و وحدت جامعه را مخدوش نماید.

و اگر چنین نباشد، ما نیز همچون پزشکی خواهیم بود که برای درمان معده، کبد را تخریب و برای درمان نارسایی قلب، کلیه را بیمار می سازد.



خواهید گفت این مباحث بدیهی است، اما اگر خوب توجه کنیم کم نیستند تصمیمات، طرح ها، پروژه ها و فعالیت هایی که با قصد خدمت برای تحقق یکی از اهداف جامعه اتخاذ کرده ایم، اما بعد از مدتی متوجه آثار مخرب آن

در رشد اقتصاد، امنیت جامعه، محیط زیست و فرهنگ جامعه شده‌ایم و عملاً اثربخشی محدودی داشته‌ایم یا تخریبمان بیشتر از خدمت‌مان بوده است.



مسئولیت طرح‌های مطالعاتی قبل از اجرای طرح‌ها، پروژه‌ها و فعالیت‌های بزرگ برای شناسایی مجموعه این آثار و پیامدهاست، اما آنچه در این میان مغفول می‌ماند، «پیامدهای فرهنگی» این طرح‌هاست که قرار است از رهگذر پیوست‌نگاری فرهنگی مورد توجه قرار گیرد.

برای پیوست فرهنگی چه باید کرد؟

جواب یک جمله است:

فرهنگ پنهانی که در ناخودآگاه تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران در همه تصمیمات، طرح‌ها و فعالیت‌ها تأثیرگذار است را بشناسیم و آن را از اذهان خود خارج و با کمک کارشناسان صاحب نظر، آن را تکامل ببخشیم و به عنوان پیوست فرهنگی در تصمیمات مدیریتی اعمال کنیم.

و اگر این پاسخ را توسعه دهیم، بدین معناست که:

۱. آثار و پیامدهای سازنده و مخرب تصمیم را پیش‌بینی و برای تقویت آثار سازنده و حذف و کاهش پیامدهای مخرب چاره‌اندیشی نماییم.
۲. با شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های فرهنگی محیط، از فرصت‌ها برای افزایش بهره‌وری و اثربخشی طرح استفاده نماییم و برای عبور از موانع و محدودیت‌ها در چارچوب اصول و مبانی اعتقادی خود چاره‌اندیشی نماییم.