



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
سال هفتم / شماره بیست و پنجم / بهار ۱۳۹۷

ارائه الگوی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی

محسن قدمی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
m.ghadami@srbiau.ac.ir

زهره محمدی

دانشجوی دکتری مدیریت گردشگری دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران

مینا قدمی

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۸/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۱/۲۳

چکیده

امروزه صاحب نظران معتقدند که هر گونه توسعه ای از طریق تعالی سرمایه‌های انسانی صورت می‌پذیرد. مدیریت دانایی سرمایه‌های انسانی را به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان تلقی می‌کند و معتقد است که توسعه در گرو داشتن سرمایه‌های انسانی توانمند و خود کارآمد خواهد بود. توسعه سازمانی، توسعه محلی و در نهایت توسعه ملی را نیز به همراه خواهد داشت که از طریق درونی سازی فرهنگ توسعه در افراد محقق می‌شود. در این تحقیق از روش اسنادی به صورت توصیفی تحلیلی استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که توسعه جریانی چند بعدی است که مستلزم تغییرات اساسی در ساختار اجتماعی، طرز تلقی مردم، نهادهای ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه کن کردن فقر مطلق چه در سطح ملی و چه در سطح سازمانی می‌باشد که باید در قالب فرهنگ توسعه درون افراد تجلی یابد تا پیاده سازی آن ممکن گردد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانایی، توسعه پایدار، مدیریت استراتژیک، تئوری نظم در آشفتگی.

۱- مقدمه

امروزه بحث توسعه یکی از مباحث مطرح در تمامی کشورهای دنیا محسوب می‌گردد. توسعه سبب می‌گردد تا فاکتورهای اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فناوری، بین‌المللی و محیط زیست رشد روز افزونی داشته باشد. یکی از مهمترین عوامل تغییر در مدل‌های توسعه اعم از ملی، شهری، سازمانی و خانوادگی درک تغییر حرکت از سرمایه‌های ملموس چون پول، ابزار و سخت افزار به سرمایه‌های ناملموس همچون یادگیری، ارتباطات، تعامل، نشاط، وفاق، همسویی و یکپارچگی می‌باشد که این نوع سرمایه عمدتاً از انسانهای ارزشی و دانشگر نشأت گرفته است.

برای حفظ این سرمایه‌های ارزشمند که همان سرمایه‌های انسانی هستند، الگوی نظری و کاربردی مدیریت دانایی بر اساس تئوری نظم در آشفتگی شکل گرفته است. مدیریت دانایی بر نوآوری مستمر و دانایی مداوم، توانمندی‌ها و تعالی سازمانی و تلفیق سخت افزارها و نرم افزارها برای تحقق مدیریت مغز افزاری و یکپارچگی استوار است (استیسی، ۱۳۸۸)

مدیریت دانایی با ارائه الگو دو وجهی با ساختاری متعادل، نه خیلی منعطف و نه خیلی خشک، بر این باور است که موفقیت مرهون تلفیق اطلاعات استراتژیک و عملیاتی از طریق اجرایی سازی یک نظام برنامه سازی و بودجه ریزی منظم خواهد بود. این به معنی وجود سلسله مراتب مشخص در کنار انعطاف برای مشارکت همه جانبه افراد در ابراز نظریات، اندیشه‌ها و پیشنهادات به صورت آزادانه در تمامی سطوح به منظور رسیدن به هم سویی و راه کارهای مورد پذیرش همگان است (لیبولد، ۱۳۹۱).

مدیریت دانایی سرمایه‌های انسانی را به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان بیان می‌دارد و معتقد است که توسعه در گرو داشتن سرمایه‌های انسانی توانمند و خود کارآمد خواهد بود و این مهم از طریق اصول مدیریت نوین تحقق پیدا می‌کند. توسعه سازمانی توسعه محلی و در نهایت توسعه ملی را نیز به همراه خواهد داشت. بنابراین ارائه یک الگوی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی می‌تواند به عنوان الگوی برای تحقق توسعه ملی پایدار بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک گردد.

حرکت جوامع پیشرفته از تمرکز بر سرمایه‌های ملموس به سرمایه‌های ناملموس ضرورت اساسی دیگری است که لزوم جهت دهی تحقیقات را در تعالی جوامع و زندگی اجتماعی و شهروندی را بر اساس سرمایه‌های ناملموس ایجاد می‌نماید. به کارگیری اصول مدیریت نوین برای دستیابی به الگویی برای توسعه پایدار ملی امری ضروری می‌باشد و متغیرهای مدیریت دانایی استراتژیک نقش تعیین کننده ای در امر توسعه پایدار ملی را خواهد داشت که خود بر اساس تئوری نظم در آشفتگی بنا نهاده گردیده است.

برای دستیابی به طراحی یک الگوی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی، در حوزه توسعه پایدار ملی مدل توسعه وان دورن در سال ۲۰۰۶ برگزیده گردید و در خصوص مدیریت دانایی استراتژیک نظریه‌های متنوعی به صورت تطبیقی مورد استفاده قرار گرفت.

سوال اصلی: الگوی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی کدام هستند؟

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

تعریف و مفهوم توسعه پایدار

در سال ۱۹۹۲ در «کنفرانس زمین» توسعه پایدار چنین تعریف شد: رفع نیازهای نسل حاضر بدون مصالحه با نسل‌های آینده در باره نیازهای آن‌ها. کمیسیون جهانی محیط زیست، توسعه پایدار را این گونه تعریف کرد: «توسعه پایدار فرایند تغییری است در استفاده از منابع، هدایت سرمایه گذاری‌ها، سمت گیری توسعه تکنولوژی و تغییری نهادی است که با نیازهای حال و آینده سازگار باشد.» کمیسیون «برانت لند» درباره توسعه پایدار می‌گوید: «توسعه پایدار به عنوان یک فرایند که لازمه بهبود و پیشرفت است. فرایندی که اساس بهبود وضعیت و از میان برنده کاستی‌های اجتماعی، فرهنگی جوامع پیشرفته است و باید موتور محرکه پیشرفت متعادل، متناسب و هماهنگ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تمامی جوامع و بویژه کشورهای در حال توسعه باشد» (عباسپور، ۱۳۸۶)

اولویت نسبی توسعه مستمر در هر کشور، جامعه، فرهنگ و حتی در هر موقعیت و در طول زمان متفاوت است. توسعه مستمر یک چالش جهانی محسوب می‌گردد و مشتقی از ارزشهای هر جامعه می‌باشد که روی هویت فرهنگی و معنوی مردم بومی وجود دارد (کاربانیس و همکاران، ۱۳۹۴).
بر اساس نظر سوزان کراتز (۲۰۱۲) توسعه سازمانی، ارتقا و خلاقیت مدیریت در خدمات استخدام عمومی سیستم‌های مدیریت در درجه اول به نکات زیر توجه دارند:

- ۱) هدایت و مدیریت سازمان
- ۲) هدف پاسخگویی مدیر
- ۳) تمرکز قوی بر کسب تجربه از اطلاعات و بهبود و ارتقای سازمانی.

تئوری نظم در آشفتگی

تئوری نظم در آشفتگی دریچه ورود به مدیریت دانایی و آشنایی با ابعاد انسان می‌باشد. تئوری نظم در آشفتگی و تئوری نظام‌های طبیعی پایه و اساس پیدایش سه مکتب فرهنگی و ارزشی وابسته و پیوسته مدیریت تغییر مستمر، مدیریت دانایی و ارزش است (گلیک، ۱۳۸۳). هر سه مکتب تئوری نظم را آشفتگی را برای شناخت روابط بین ناشناخته‌ها و تلفیق آن با شناخته‌ها یعنی هامونی اثر بخش بین گذشته حال و آینده در چارچوب مدیریت زمان نوین و مدیریت استراتژیک دوجبهی با جهان بینی واحد و یکپارچه پذیرفته اند. این تئوری به عنوان شالوده اصلی مبانی علوم جدید مطرح است و خالق فناوری‌های بدیع، متنوع و زنده شده است (شاین، ۱۳۸۳)

این تئوری دارای چهار اصل می‌باشد که بر اساس آن بنا نهاده شده است: اصل یکم: با دانش محدود در خصوص شرایط اولیه یک نظام و با درک روابط اجزای آن می‌توان رفتار آینده آن نظام را تخمین زد. این اصل توسط رابرت می‌پروفیسور فیزیک و فوق دکترای ریاضی از دانشگاه‌هاروارد مطرح گردید.

اصل دوم: این اصل توسط لورنز پدر علم هواشناسی کشف شد که بیانگر این است که یک تغییر کوچک در رفتار اولیه هر نظام می‌تواند به تغییرات بسیار گسترده در آینده آن نظام مثل تغییرات آب و هوا منجر گردد. اصل سوم: همگون سازی مجدد نظام‌های طبیعی است که بیان می‌کند که کمیت‌ها هیچ وقت ثابت نیست و با مقیاس درجه ای از آن کمیت، کم و زیاد می‌شود. این اصل توسط ویلسون برنده جایزه نوبل فیزیک سال ۱۹۸۲ ارائه شد. او ثابت کرد الگوهای طبیعی بر اساس ریاضیات فراکتالی دائماً کوچکتر و کوچکتر شده و تکرار می‌شوند. اصل چهارم: یعنی اصل تعمیم (خاصیت فراکتالی) بیان می‌کند رفتار کلی نظام‌های متفاوت طبیعی مثل ریتم قلب، تناوب زلزله و... یکسان و مشابه است. یعنی طبقه بندی یکسان برای سنجش‌های متفاوت که به آن خاصیت فراکتالی می‌گویند. دانشمندی به نام فایگون بوم پس از انجام مطالعات مستمر این اصل را بنا نهاد. تئوری نظم در آشفتگی با اتکا به دیدگاه سیستمی و دیدگاه‌هالستیک یعنی نگرش سیستمی دوجوهی با تعاملات و ارتباطات دو سویه را به نحوی که مجموعه نتایج در هر دو حالت یکسان گردد، موجب وحدت علوم گردید (گلک، ۱۳۸۳).

مدیریت دانایی

مدیریت دانایی نشأت گرفته از تئوری نظم در آشفتگی که به صورت ویژه ای ساختاردهی نظام طبیعی را در برمی‌گیرد که الگوی نظری جدید است. این الگو دیدگاه‌های نهادینه شده در خصوص ثبات پایدار را مردود می‌شمرد و با تاکید بر نقش سرمایه‌های انسانی به عنوان عامل وجودی سازمان، اصول چالش برانگیز مسیر تکامل اطلاعات و تبدیل آنها به نرم افزارهای کارساز و همواره در حال تعالی را تبیین می‌نماید. این الگو بر نوآوری مستمر و مداوم دانایی، توانمندی‌ها و تعالی سازمانی و تلفیق شایسته سخت افزار و نرم افزارها برای تحقق یکپارچگی استوار است (پروپست، ۱۳۸۶).

شکل ساختاری مدیریت دانایی بر اساس نظام دوجوهی سلسله مراتبی - منعطف در کوتاه مدت بیشتر با استفاده از برنامه ریزی عملیاتی، مستند سازی، تعیین استانداردها و بودجه مشخص در قالب ساختارهای وظیفه ای و سلسله مراتبی، پروژه‌های معین و قابل کنترل را عملیاتی می‌نماید. اما در بلند مدت ساخت آینده، تحقق ارزش‌های مشترک، تعالی و ارتقای هویت و توانمندی‌های انسانی با اصول سازمان‌های زنده فراگیر، و آفریننده را در قالب ساختارهای فرآیندی و منعطف از طریق چشم انداز و استراتژی مشترک در شرایط و مقتضیات متفاوت عملی می‌کند (لیبولد، ۱۳۹۱).

اصلی ترین وظیفه مدیران در مدیریت دانایی عبارت است از: شفاف سازی، یکپارچه سازی، هم سوئی و همگانی سازی دانایی سازمانی به واسطه همراهی، حمایت، مشروعیت بخشی و پشتیبانی جمعی از نظام یادگیری

و خلاقیت و نوآوری و فراهم نمودن محیط و شرایطی برای ایجاد چالش‌های مداوم و مستمر جهت ارائه خدمات و محصولات جدید است (کاپلان، نورتون، ۱۳۸۸).

جانمایی اصول چهارگانه تئوری نظم در آشفتگی در مکتب مدیریت دانایی

مفاهیم مدیریت دانایی را می‌توان حاصل شبیه‌سازی اصول چهارگانه تئوری نظم در آشفتگی در نظام‌های طبیعی دانست. بر طبق اصل اول نظم در آشفتگی، دگرگونی‌های رفتاری در شرایط تغییرات مکرر قابل پیش‌بینی نیست ولی چنانچه یک دانش عمومی در مورد مشخصه‌ها و شرایط اولیه این رفتارها در دست باشد و بتوان تصویری از روابط بین اجزا آن ارائه نمود، می‌توان رفتار آینده را برآورد کرد. برآورد این رفتار با تکیه بر مدیریت ریسک و بحران روزنه‌ای از آینده ناشناخته را جهت شناخت مسیر حرکت به ما نشان می‌دهد و در شرایط عدم قطعیت کامل محیطی این تخمین‌ها قطعی تلقی نشود و همواره مورد اصلاح، بازبینی و تغییر جهت مستمر قرار گیرد. بنابراین سازمان و جامعه که خود موجود زنده است و دارای خود مدیریتی و خود رهبری می‌باشد، شامل اتفاقات تعاملی و خودجوش است. به همین جهت بهتر است به جای تمرکز بر روی کنترل محیطی بر انسان فکری و معنوی و تغییر رفتارهای اصلی سرمایه‌های انسانی به عنوان منبع و منشا تغییر و تولید ارزش و دانایی مداوم سرمایه‌گذاری گردد تا تلفیق این منابع با سایر منابع در جهت رسیدن به اهداف سازمانی باشد (داونپورت، ۲۰۰۶).

بر اساس اصل دوم تئوری نظم در آشفتگی، به عنوان شاکله طبیعی و تجربی مدیریت دانایی به ویژه در ارتباط با خاصیت اهرمی و هم‌افزایی‌های چند برابری، یک تغییر کوچک در رفتار اولیه هر نظام می‌تواند تغییرات اساسی بدیع و دگرگونی محتوایی را در کل نظام ایجاد نماید. در سازمان‌های مبتنی بر خلاقیت و فرآیندهای خودجوش، یک تغییر کوچک و پای ک ابتکار ساده می‌تواند موجب به دست آوردن بازارها و جذب شهروندان و مشتریان گسترده و بی‌شماری گردد.

طبق اصل سوم تئوری مذکور یعنی همگون‌سازی مجدد کمیت‌ها هیچ وقت ثابت نیستند و با مقیاس درجه‌ای از آن کمیت کم یا زیاد می‌شوند. این اصل شامل خاصیت دوتایی شدن نیز هست. مدیریت دانایی نیز دارای اصل دوتایی شدن است و از دو وجه متمایز بین پایداری و ناپایداری در نقاط مرزی برخوردار است. به گونه‌ای که در امور روزمره، تکراری و کوتاه مدت با برنامه ریزی بیشتر از طریق زوش‌های مشابه و در ناپایداری، البته در هر دو طیف محصور و محدود شده، به سوی نقاط مرزی میل می‌کند. در مدیریت نوین برای تبدیل سازمان‌های بزرگ به سازمان‌های پویا، به منظور افزایش اثربخشی در قالب کوچک‌سازی و مدیریت چابکی سازمانی از آن استفاده می‌کنند (جکسون، ۲۰۰۳).

بر اساس اصل چهارم تئوری نظم در آشفتگی، همه نظام‌های طبیعی و غیر خطی از نظر اجزا کاملاً متفاوت و متغیر و از نظر منحنی رفتار کلی خود، مشابه و یکسانند. براساس جانمایی این اصل در مدیریت، تفکر برحسب یک نظام کلی و به هم مرتبط و نه متمرکز بر اجزای جداگانه انجام می‌پذیرد. در این شکل از کار ارتباطات انسانی از مرحله کشف تغییرات کوچک، ایجاد تغییر در مسیر حرکت و یا به چالش کشیدن ابهامات، شروع و به

انتخابی نشات گرفته از اندیشه، تفکر، بحث، چالش و گفتگو درباره موضوعات و چشم اندازهای هر مجموعه تبدیل و به اقدامی پیگیرانه و اکتشافی و در نهایت به آفرینش و خلاقیت مستمر منجر می‌گردد و دو مرتبه در این حلقه پویای تکرار شونده به مرحله کشف باز می‌گردد (استیسی، ۱۳۸۸)

به طور کلی نظام بندی اجتماعی و سازمانی در مدیریت دانایی محصول چالش و آشفتگی‌های پویا در اجزایی است که در نهایت به نظم و کامیابی در نظام‌های جدید منجر می‌شود.

چارچوب کلی استراتژی‌های مدیریت دانایی استراتژیک

مدیریت دانایی زمانی که با استراتژی‌های اصلی آن یعنی نابودی خلاق، تنش خلاق و اقتباس خلاق همراه می‌گردد مفهوم مدیریت دانایی استراتژیک را به خود گرفته و در تحلیل نظام رفتاری و تغییرات مکرر مهمترین سرمایه‌های سازمانی یعنی انسان‌های متفکر و دانشگر از آن استفاده می‌گردد.

از این رو در جهت تحقق نظام های نوین مدیریت دانایی استراتژیک اصولی را برای تحقق آن و همچنین مدل سازی می‌بایست مورد توجه اساسی قرار داد که بنیانی ترین آنها به شرح ذیل می‌باشد.

(۱) برای پیاده سازی استراتژی‌های مدیریت دانایی باید درک جدیدی از مفهوم نظارت و کاربرد قدرت ایجاد کرد که آن شامل موارد زیر است:

- ۱-۱ حمایت و پشتیبانی از حرکت‌های سرمایه انسانی متخصص در مسیر جدید، استاندارد کردن پیشنهادها، مشروعیت بخشی به آنها با تخصیص منابع مورد نیاز
- ۲-۱ تداوم فعالیت یاددهی و یادگیری مستمر یعنی تبادل دائمی نظرات، اندیشه‌ها و اطلاعات که نوعی خود سازماندهی و خود نظارتی ایجاد می‌کند که در آن گروه‌ها و تیم‌ها مسیر را قطعی می‌کنند و به اداره خود می‌پردازند. این مسئله باید به تغییر مدل ذهنی مدیران در جهت اعمال نظارت بر روی چارچوب‌ها و مرزهای تنظیم استراتژی و نه در فرآیند منجر گردد.
- ۳-۱ اخذ و توجه به نظرات گوناگون و متفاوت و فرهنگ‌های مختلف از حرکت مدیریت در مسیرهای فاجعه بار جلوگیری می‌کند.
- (۲) تعیین گروه‌های یادگیرنده و یاد دهنده.
- (۳) ایجاد فرهنگ‌های متعدد که از دو طریق زیر صورت می‌گیرد:
 - ۱-۳ با چرخش افراد در سازمان و مشاغل مختلف و مکمل
 - ۲-۳ با به کارگیری مدیران و دانشگران سازمان‌های دیگر در سطوح مختلف سلسله مراتب
- (۴) ایجاد عمدی تنش، چالش و خطر پذیری برای بروز خلاقیت و نوآوری
- (۵) اصلاح و تکامل دائم مهارت‌های یادگیری گروهی و تغییر مدل‌های ذهنی که مهمتر از کسب دانش لازم برای انجام کار فعلی است.
- (۶) آزادی عمل سرمایه‌های انسانی دانشگر و متخصص برای بروز خلاقیت‌های جدید

ارائه ساختارهای دوجهی و متناسب با مدیریت دانایی استراتژیک به نحوی که مدیریت و ساختار سلسله مراتبی در برنامه‌ها، پروژه‌های معین و کوتاه مدت، و ساختار منعطف برای آینده‌ناشناخته و دراز مدت طراحی و محقق گردد (استیسی، ۱۳۸۸)

عملیاتی سازی نظام‌های دوجهی در مدیریت دانایی استراتژیک در جهت تحقق توسعه پایدار

در مدل‌های دو وجهی، تعاملات از یک طرف، از طریق مشارکت همگانی به ویژه در قالب تیم‌ها و گروه‌های تخصصی خود سازنده به عنوان مبنای فرآیند تعیین موضوعات و مسیرهای استراتژیک توسط دانشگران و نه فقط مدیران ارشد صورت می‌گیرد و از طرف دیگر، توسط مدیران جهت تبدیل ایده‌ها به موضوعات و تولیدات جدید انجام می‌پذیرد. در مدیریت دانایی با چرخش قابل توجهی در نظام مشاغل و پویایی سازمان‌ها در قالب مدیریت پروژه ایجاد می‌شود که سبب پررنگ تر شدن حضور افراد در سازمان می‌گردد.

ایجاد نظم پس از آشفتگی حاصل از تغییرات و چرخش‌های شغلی و چالش‌های عمده سازنده سبب ایجاد محیطی جدید در سازمان می‌گردد که با پیاده سازی اصول مدیریت دانایی استراتژیک، ذهن سرمایه‌های انسانی بارور می‌گردد و استعدادهای آنها بروز می‌کند و این امر با میزان خلاقیت و نوآوری و ارتقای اثربخشی افراد رابطه مستقیم دارد (همر، ۱۳۸۴).

۳- روش‌شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این تحقیق اسنادی بوده و به صورت توصیفی-تحلیلی می‌باشد. محقق بر اساس این روش از یافته‌های جدید علوم و مدیریت نوین به ویژه با اتکال به مبانی اصلی تئوری نظم در آشفتگی، تئوری نظام‌های طبیعی و مدیریت دانایی بر اساس سوابق و بهترین نمونه‌های عملی موجود، موضوع پژوهش را که عمدتاً شامل یافته‌ها، اطلاعات و نتایجی است که توسط نویسندگان و پژوهش‌گران معاصر در حوزه مورد بحث فراهم گردیده‌اند، بررسی کرده است. روش فوق بیشتر در حوزه پژوهش در ارتباط با پدیده‌های جدیدی است که محقق به دنبال ایجاد یک ارتباط منطقی بین تحقیقات قبلی و مبانی جدید است. زمانی این گونه پژوهش‌ها دچار پیچیدگی می‌شود که یافته‌های جدید در جهت تناقض و یا حتی عکس یافته‌های قبلی می‌باشد و محقق را بر آن می‌دارد که بر اساس یافته‌های جدید تجارب گذشته را به کلی نفی یا بخشی از آن را کنار بگذارد که پایه‌ی یکی از استراتژی‌های اصلی مدیریت دانایی تحت عنوان "نابودی خلاق" می‌باشد (داونپورت، ۲۰۰۶). در این مقاله سعی شده است از اطلاعات در دسترس اعم از منابع کتابخانه‌ای، مقالات معتبر در فصل‌نامه‌ها و سایت‌های اینترنتی استفاده گردد که پس از جمع‌آوری اطلاعات به توصیف و تحلیل آنها پرداخته و سپس با بررسی دقیق به نتیجه‌گیری و ارائه مدل پرداخته شده است.

۴- تحلیل یافته‌های پژوهش

ارایه الگو

در پاسخ به سوال اصلی پژوهش و با اتکای به مبانی نظری ارائه شده در چارچوب روش تحقیق مورد نظر و همچنین بومی سازی و انطباق یافته‌های فوق با ارزشهای مورد انتظار الگوی محقق ساخته دو وجهی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

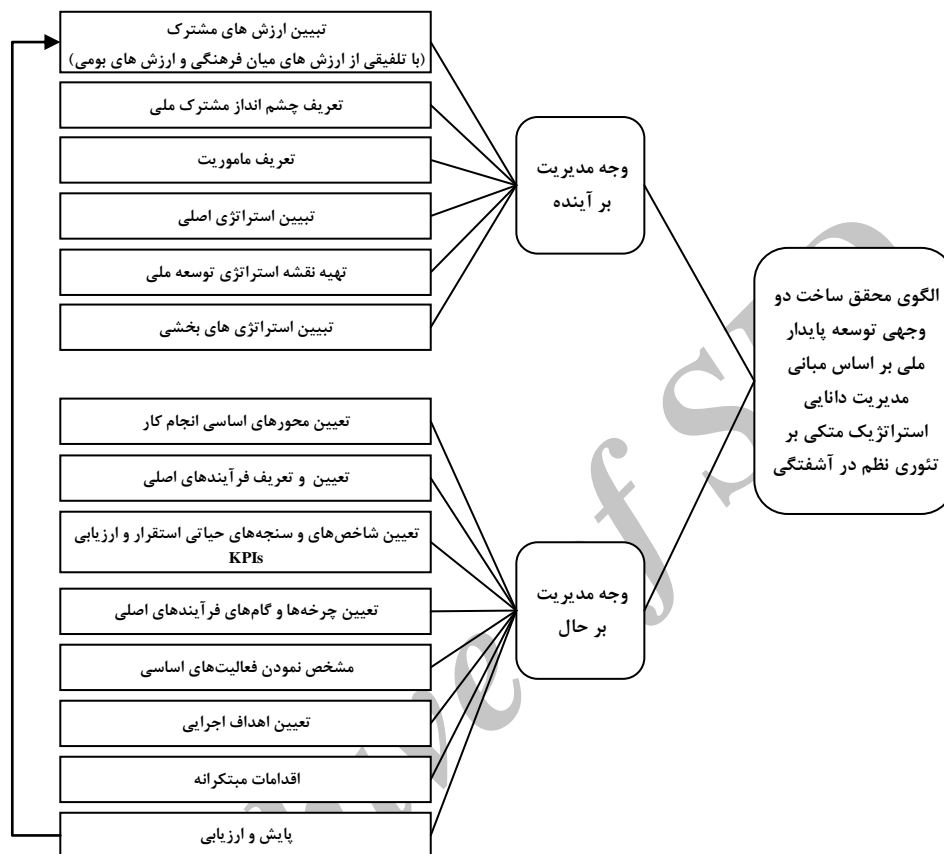
البته الگوی محقق ساخته ارائه شده در سطح سازمانی در تعدادی از سازمانهای بزرگ کشور همانند پتروشیمی اراک، شهرداری تهران، شرکت نفت فلات قاره، شرکت پایانه‌های صادرات نفتی، شرکت‌های هواپیمایی ماهان و جمهوری اسلامی ایران، بیمه ایران، بانک اقتصاد نوین، سازمان هلال احمر، سازمان ثبت اسناد کشور و ... عملیاتی سازی شده و در تعدادی از سازمان‌های فوق‌الذکر کماکان مورد عمل و اقدام برای طراحی نظام مجدد سازمانی قرار گرفته است. و همچنین با اندکی تغییر الگو محقق ساخته جهت تحقق نظام توسعه ملی در چارچوب ارزش‌های سه‌گانه دولت یازدهم ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل الگو

الگوی ارائه شده (شکل ۱) بر اساس برداشتی از مبانی تئوری نظم در آشفتگی در قالب مدیریت دانایی تبیین شده است که ذیلاً به اصول مهم آن اشاره می‌شود.

الگوی ارائه شده دو وجهی است همانگونه که خلقت نیز در تمامی بخش‌بندی‌های خود دو وجهی^۱ است. در ادبیات مدیریت نوین برای هر مسئله‌ای حداقل باید دو راهکار ممکن وجود داشته باشد. مدیریت دانایی نیز متکی بر این تئوری از چارچوب‌های دو وجهی استفاده می‌کند.

وجه اول الگوی ارائه شده بر طراحی آینده بر اساس مبانی مدیریت استراتژیک شامل هدف اصلی (ارزشها، چشم‌انداز، ماموریت و استراتژی اصلی) و هدف بخشی (استراتژی‌ها و فرایندهای بخشی) ترسیم گردیده است که بر اساس آن وضع مطلوب یک جامعه، کشور، دولت و یا سازمان مشخص می‌شود. وجه دوم در مورد عملیاتی سازی نظام توسعه پایدار طراحی شده



شکل ۱- الگوی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی

در جهت تحقق آن می باشد. در این وجه محورهای اساسی انجام کار، فرایندهای اصلی در قالب مدیریت فرایندهای ملی و همچنین شاخص ها و سنجه های حیاتی مربوط به شناخت متغیرهای اصلی و نحوه اندازه گیری آنها معلوم می گردد که گام های بعدی با تعیین چرخه ها، فعالیت های اصلی و مشخص نمودن اهداف اجرایی مورد نیاز و اقدامات مبتکرانه (جهت تحقق توسعه بلند مدت و کوتاه مدت) تعیین می گردد. پایش و ارزیابی مستمر یافته ها و انطباق آنها با وضع موجود دایما نمایانگر میزان تعامل و توسعه و دستیابی به سه دسته هدف کلان، اهداف بخشی و اهداف اجرایی (دراکر، ۱۳۸۵) خواهد بود.

یکی از مسائل مهم در جهت طراحی و تبیین و اجرای الگو ایجاد یکپارچگی در عناصر چهارده گانه می باشد به نحوی که ریز کردن هر مرحله^۲ منجر به مرحله بعدی شده و ضرب آهنگ منظمی بین عناصر یاد شده و توالی آنها در جهت دستیابی به الگوی توسعه ملی گردد.

اجرای الگو های جدید مستلزم استفاده از فناوری های نو در لحظه و به روز می باشد. تمامی نرم افزار های مدیریت دانایی بر سه عامل انسان، فرایند و فناوری استوار است و مولد تمامی عناصر انسان فکری است که فرایند ها را به عنوان مراحل انجام کار و فناوری را به عنوان روش های انجام کار مورد استفاده قرا رمی دهد. بنابراین الگوی ارائه شده می بایست با تلفیقی از انسان فکری، مدیریت فرایند های سازمانی و فناوری های زنده تبیین و عملیاتی شود.

۵- نتیجه گیری و بحث

بر اساس نظر دوران (۲۰۰۶) توسعه سازمانی به معنای کنترل، بودجه بندی، ایجاد انگیزش، ترفیع، پاداش، ارزیابی عملکرد، یادگیری، اصلاح عملکرد میباشد. در واقع توسعه جریانی چند بعدی است که مستلزم تغییرات اساسی در ساختار اجتماعی، طرز تلقی مردم، نهادهای ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه کن کردن فقر مطلق است. با بررسی دو تعریف با می توان بیان داشت که توسعه چه در سطح ملی و چه در سطح سازمانی باید در قالب فرهنگ توسعه درون افراد تجلی تا پیاده سازی آن ممکن باشد. پس از بررسی مولفه های مدیریت در عرصه های مختلف تفاوت های قابل توجهی در اصول مدیریت در مدیریت کلاسیک بدست آمد که در نهایت با جمع بندی اصول و موارد مدیریت دانایی استراتژیک ارائه گردید.

نتایج حاصل از بررسی مدیریت دانایی استراتژیک و توسعه پایدار ملی حاکی از آن است که اجرای مولفه های مدیریت دانایی استراتژیک علاوه بر اصول مدیریت، شامل ارزش ها و کرامات انسانی نیز می گردد و با اصول توسعه پایدار نیز همپوشانی دارد. بنابراین می توان انتظار داشت که با پیاده سازی مدیریت دانایی استراتژیک به سمت اثربخشی بیشتر در زمینه توسعه پایدار ملی گام برداشته شود.

همانگونه که کارابانیس (۱۳۹۴) بیان می کند توسعه مستمر یک چالش پیوسته جهانی است و مشتقی از ارزش های هر جامعه است که بر هویت فرهنگی و معنوی مردم تاثیر مستقیم دارد. یافته های پژوهش همسویی و یکپارچگی با نظریه های اندیشمندان معاصر در دستیابی به توسعه پایدار از طریق اصول و مبانی تئوری نظم در آشفتگی و مدیریت دانایی دارد. بنا به گفته گلیک (۱۳۸۳) تئوری نظم در آشفتگی و تئوری نظام های طبیعی موجب پیدایش مکاتب جدید مدیریت یعنی مدیریت تغییر مستمر، مدیریت دانایی و مدیریت ارزش شده که در هزاره سوم مبانی اصلی توسعه مستمر سازمانها و جوامع رشد یافته و رو به رشد را تشکیل می دهد.

همچنین بنا به گفته پرویست (۱۳۸۶) مدیریت دانایی الگوهای سنتی مدیریت ثبات را به دلیل عدم کارآمدی در شرایط امروزی مردود شمرده و عامل اصلی توسعه انسان فرهنگی و معنوی و سرمایه ناملموس حاصل از تعاملات انسانی می داند. او معتقد است ارتقای توانمندی های سرمایه های انسانی، حرکت بر اساس نوآوری دایمی و نونوکردن دانایی، مبنای الگوی اصلی توسعه و تعالی اجتماعی و سازمانی است.

عوامل اصلی	مدیریت ثبات	مدیریت مشارکتی	مدیریت دانایی استراتژیک
اصلی ترین هدف سازمان	برگشت مناسب سود و سرمایه	تعریف و تفکیک برنامه‌ها به پروژه‌های مشخص و اجرایی کردن آنها از طریق اختیارات نا محدود	تعیین ارزش‌های مشترک، توسعه مستمر کرامت‌ها و مهارت‌های منابع انسانی از طریق ایجاد و تقویت گروه‌های تخصصی برای بروز مستمر خلاقیت و نوآوری‌های سازمانی
برنامه ریزی	نتایج از قبل پیش بینی شده	فرآیندهای از قبل پیش بینی شده	برنامه ریزی در جهت ایجاد چارچوب‌ها و موضوعات راهبردی جدید(درک و جهت دهی صحیح الگوهای اصلی رفتار سازمانی با تمرکز بر خلاقیت و یادگیری)
ارتباط اهداف سازمانی با اهداف فردی	تفوق اهداف سازمانی	تفوق اهداف فردی	تلفیق بهینه اهداف فردی و سازمانی
نوع فرهنگ	خرده فرهنگ‌ها و سازمان‌های غیر رسمی	ایجاد فرهنگ مشترک سازمانی	چالش، تنش و تضاد فرهنگی مداوم برای رسیدن به بینش و خلاقیت مشترک
نوع مشارکت	کاملاً محدود و تعریف شده	نا محدود	مشارکت تخصصی و تعاملی گروه بندی شده
عوامل اصلی	مدیریت ثبات	مدیریت مشارکتی	مدیریت دانایی استراتژیک
نوع تصمیم گیری	تصمیم گیری بر اساس ذوق و سلیقه مدیران	تصمیم گیری از طریق فرآیندهای برنامه ریزی شده کارکنان	تصمیم گیری از طریق چالش‌های مداوم گروه‌های تخصصی و تعاملی با فرآیندهای اکتشافی و خلاق(نظام خود تصمیم گیری مدیران و کارکنان)
اعمال مراتب قدرت سازمان	قدرت متمرکز (اختیار مدیران)	قدرت یکسان برای همه افراد سازمان	توزیع قدرت از طریق گروه‌های تخصصی تعاملی خلاق
نحوه انجام وظایف	شرح مشاغل مصوب	گروه‌های کاری موقت	گروه‌های کاری دائمی تخصصی تعاملی
شکل استخدام	مادام العمر	دائم	قراردادی و توافقی(موقت)
نوع نگرش به باز مهندسی سازمانی	یک وجهی	یک وجهی (مدیریت کیفیت جامع)	دو وجهی (بازمهندسی + مدیریت کیفیت جامع)
چهارچوب روش‌های کاری مورد عمل	کاملاً پایدار و رسمی	کاملاً ناپایدار و غیر رسمی	پایدار در پروژه‌ها و موضوعات کاملاً معین و کوتاه مدت، ناپایدار برای بلند مدت
نحوه استفاده از فناوری (روش‌های انجام کار)	دستی	مکانیزه	هوشمند، زنده و در حال حرکت
نوع نظارت و کنترل	از طریق قوانین و مقررات مصوب	از طریق کارکنان	از طریق فرآیندهای همگانی، آموزشی و چالشی گروه‌های تخصصی (تعاملات متقابل و پیوسته مدیریت و کارکنان)
اصلی ترین وظیفه مدیران	اعمال صحیح و به موقع رویه و مقررات و قوانین	اعطای آزادی نامحدود به سرمایه‌های انسانی	حضور مستمر در نشست‌های گروه‌های تخصصی با داشتن رای مساوی با دیگران همراهی، حمایت، پشتیبانی و مشروعیت بخشی به خلاقیت‌های گروهی برای رسیدن به خدمات بهتر و تولیدات جدید

عوامل اصلی	مدیریت ثبات	مدیریت مشارکتی	مدیریت دانایی استراتژیک
خروجی‌های مطلوب سازمانی	به ازای هر ورودی یک خروجی	به ازای هر ورودی حداکثر چند خروجی	با یک تغییر کوچک در اجزای یک سیستم ممکن است خروجی‌های بی شماری حاصل گردد.

لیبولد (۱۳۹۱) بر این باور است که نظام‌ها و ساختارهای دو وجهی سلسله‌مراتبی منعطف می‌تواند سه زمان آینده، حال و گذشته را در هر الگوی توسعه‌ای بهم مرتبط کند. الگویی که در آن به ترتیب زمان آینده، زمان حال و زمان گذشته دارای اهمیت هستند.

داونپورت (۲۰۰۶) معتقد است طراحی یک مدل کارساز و پویای مدیریت دانایی نشأت گرفته از اصول چهارگانه تئوری نظم در آشفتگی می‌تواند توسعه را بر اساس نظامهای طبیعی محقق کند چرا که عامل و علت اصلی هر توسعه اجتماعی و سازمانی، سرمایه‌های انسانی ارزشمندی هستند که تغییر رفتار مشتریان در جهت تعالی می‌تواند تضمین‌کننده توسعه باشد که بقا و تعالی هر سازمان و جامعه‌ای را در جهان یادگیرنده و یاددهنده^۳ به دنبال خواهد داشت

فهرست منابع

- * استیسی، مدیریت بر ناشناخته‌ها، ترجمه محسن قدمی و نیازمند، انتشارات مرکز مدیریت دولتی ایران ۱۳۸۸
- * امیر کبیری، علیرضا، مدیریت استراتژیک، انتشارات ملک، چاپ اول، اسفند ۷۷
- * پروبست، مدیریت دانش: ساخت بلوک‌ها برای موفقیت، ترجمه حسن یاریگر روش، ناشر مولف، ۱۳۸۶
- * دیوید فرد ار، مدیریت استراتژیک، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، چاپ سوم، دفتر پژوهش فرهنگی، تهران، ۱۳۸۱
- * ساروخانی، باقر، درآمدی بر دائرالمعارف علوم اجتماعی، جلد اول، تهران، انتشارات کیهان، ۱۳۸۰، چاپ سوم، ص ۷۵۹.
- * شاین، ادگار، فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، انتشارات فرا، ۱۳۸۳
- * عباسپور، مجید (۱۳۸۶)، انرژی محیط زیست و توسعه پایدار، جلد ۲، موسسه انتشارات علمی.
- * کاپلان، رابرت و نورتون، نقشه استراتژی، ترجمه حسین اکبری و دیگران، انتشارات گروه پژوهشی-صنعتی آریانا، ۱۳۸۸
- * کاریانیس، دل گیوداس و پروتا، مدیریت دانایی میان فرهنگی، ترجمه محسن قدمی و مسعود نیازمند، موسسه نشر شهر، ۱۳۹۴.
- * قدمی، محسن، مدیریت دانایی استراتژیک، انتشارات تیس، ۱۳۹۳
- * گیدنز، آنتونی؛ جامعه‌شناسی، منوچهر صبوری، تهران، نی، ۱۳۷۸، چاپ پنجم، ص ۷۲۶.
- * گلیک، جیمز، تئوری نظم در آشفتگی، ترجمه محسن قدمی و مسعود نیازمند، انتشارات سیمای جوان ۱۳۸۳

- * لیبولد، مدیریت استراتژیک در اقتصاد دانایی، ترجمه محسن قدمی، انتشارات آرون، ۱۳۹۱.
- * مجدفر، فاطمه؛ جامعه شناسی عمومی، تهران، شعاع، ۱۳۸۲، چاپ اول، ص ۲۷۶.
- * همرا، فراسوی مهندسی دوباره، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، انتشارات رسا، ۱۳۸۴
- * Davenport T.H, Strategic Management in the Innovation Economy. Wiley, 2006
- * H. Igor Ansoff, Corporate Strategy, Penguin Books, Middlesex, 1975, P. 105.
- * Hans H. Hinterhuber, Strategic Management, Translated by, Lale uraz, Erler pub, Istanbul. 1984, P.1
- * Jackson. Managing Knowledge for sustained Competitive Advantage. Essay- Bass Publishers, 2003.
- * OECD (Organization for Economic Co-operation and development) 2001 b, The Well-being of Nations: the rule of human and social capital, OECD, Paris

یادداشت‌ها

- ¹ bifurcation
- ² cascade
- ³ learning world