

۲۳۲. ۹۱.

رساله‌ای در تبیین:

عملگرایی
به شرط عقلانیت اخلاقی

(با تأملی انتقادی در برداشت از مفاهیم عمل، کاربرد و تجربه در ایران)

www.ketab.lk

تألیف

غلامرضا خاکی



نشر فوزان

شمارگان: ۵۰۰ جلد

نوبت چاپ: دوم (۱۴۰۱)

طراح جلد: ابراهیمی

خط: علی عبداللہیان

صفحه آرا: سعیده جاویدان

چاپ / صحافی: چاپ طهرانی

تمامی حقوق این اثر برای ناشر و مؤلف محفوظ است.

شابک: ۹-۲۱-۵۸۶۹-۶۶۴-۹۷۸-۶۲۲

قیمت: ۱۵۰ هزار تومان

مرکز پخش: نشر فوزان

تهران، م انقلاب، خ لبافی نژاد بین اردیبهشت و کارگر، ک درخشان، پ ۲، واحد ۲

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhanpub@yahoo.com

Telegram: @Nashre_fozhan

www.ketab.ir

سرشناسه : خاکی، غلامرضا، ۱۳۴۲ -

عنوان و نام پدیدآور : عملگرایی به شرط به عقلانیت اخلاقی (با تأملی انتقادی در برداشت از مفاهیم عمل، کاربرد و تجربه... در ایران)/ غلامرضا خاکی.

مشخصات نشر : تهران: فوزان، ۱۴۰۱.

مشخصات ظاهری : ۲۲۳ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۰۶-۶

موضوع : پراگماتیسم سازمان -- فلسفه -- Pragmatism Organization
Philosophy

رده بندی کنگره : B۸۳۲

رده بندی دیویی : ۱۴۴/۳

شماره کتابشناسی ملی : ۸۹۳۴۷۷۶

فهرست

پیشنگاشت مولف.....	۱۱
دیباچه دکتر میرجلال‌الدین کزازی: پیوند کرد با دید.....	۲۵

بخش (الف) مقدمات کلی موضوع

نوشتار یکم: هستی و چیستی فن‌دانش مدیریت.....	۳۵
مقدمه.....	۳۷
نوگرایی.....	۳۷
فرانوگرایی.....	۳۸
برآمدن دانش مدیریت.....	۳۹
چیستی (ماهیت) مدیریت.....	۴۰
الف) پرسش از معنای اصطلاح مدیریت.....	۴۰
ب) پرسش از چیستی ماهیت (تعریف) مدیریت.....	۴۱
مدیریت: فن‌دانشی چونان کندوی عسل.....	۴۱
ج) پرسش از ملاک تمایز مدیریت در مقام مصداق.....	۴۳
ساخت‌ها و قلمروهای دانش مدیریت.....	۴۳
الف) ساخت متایی (فلسفی / مبنایی).....	۴۳
ب) ساخت ماکرویی (راهبردی / کلان).....	۴۳
ج) ساخت میکرویی (تکنیکی / خرد).....	۴۳
شناخت فلسفی سازمان.....	۴۴
سازمان و ابعاد آن.....	۴۵
نظام فعالیت‌های مدیریتی.....	۴۶
فرهنگ: بستر فعالیت‌های مدیریتی.....	۴۸
نتیجه‌گیری.....	۴۹

نوشتار دوم: خاستگاه‌های فلسفی و سیر تاریخی ادوار پراگماتیسم.....	۵۱
مقدمه.....	۵۳
سیر تکامل خرد بشری.....	۵۳
الف) عقل‌گرایی.....	۵۳
ب) تجربه‌گرایی.....	۵۴
کانت: جامع خردگرایی و تجربه‌گرایی.....	۵۴
جریان‌ها و سنت‌های فلسفی.....	۵۵
الف) سنت فلسفه تحلیلی.....	۵۵
ب) سنت فلسفه قاره‌ای.....	۵۶
علم چیست؟.....	۵۶
الف) پارادایم اثبات‌گرایی.....	۵۶
ب) پارادایم تفسیری.....	۵۸
ج) پارادایم انتقادی (مکتب فرانکفورت).....	۵۸
د) پارادایم فمینیستی.....	۵۹
واقعیت یا واقعیت‌ها؟.....	۵۹
ریشه‌شناسی پراگماتیسم.....	۶۰
ادوار شکل‌گیری مکتب پراگماتیسم.....	۶۰
۱) پراگماتیسم کلاسیک.....	۶۰
الف) دیدگاه پرس.....	۶۰
بیان‌های گوناگون از قاعده پراگماتیک.....	۶۱
استنتاج بهترین تبیین.....	۶۲
معنای حقیقت و صدق در پراگماتیسم.....	۶۳
ب) دیدگاه ویلیام جیمز.....	۶۵
معیارهای جیمز برای حقیقت.....	۶۶
نقد نظریه جیمز.....	۶۷
ج) دیدگاه جان دیوئی.....	۶۹
د) جورج هربرت مید.....	۶۹
۲) پراگماتیسم نو.....	۷۰
هـ) دیدگاه ریچارد رورتی.....	۷۰

- ۷۱..... (و) هیلاری پاتنم.....
 ۷۲..... پژوهش‌های پراگماتیستی.....
 ۷۳..... اصول حاکم بر پژوهش‌های پراگماتیستی.....
 ۷۴..... نتیجه‌گیری.....

بخش (ب) عملگرایی به شرط خردورزی و اخلاق‌مداری

- ۷۹..... نوشتار سوم: عملگرایی سازمانی یعنی چه؟.....
 ۸۱..... مقدمه.....
 ۸۲..... تعریف نظری عملگرایی.....
 ۸۲..... معیار شناسایی عملگرایی راستین از دروغین.....
 ۸۳..... عملگرایی یا عملگرایی‌ها؟.....
 ۸۴..... معنای عمل در عملگرایی سازمانی.....
 ۸۵..... عملگرایی در معنای سبکی از مدیریت و رهبری.....
 ۸۶..... مفروض‌ها و ویژگی‌های سبک رهبری و مدیریت عملگرایانه.....
 ۸۸..... وابستگی رهبری عملگرایانه به فرهنگ.....
 ۸۸..... سبک رهبری عملگرایانه همبالی.....
 ۸۹..... عملگرایی راستین چه رفتارهایی نیست؟.....
 ۹۰..... عملگرایی کنشی و واکنشی.....
 ۹۰..... (۱) برنامه‌ریزی‌شده و ساختاریافته (کنش پیش‌اندیشانه).....
 ۹۰..... (۲) برنامه‌ریزی‌نشده و ساختاریافته (واکنش موج‌سوارانه).....
 ۹۱..... کانون‌های عمل در سبک رهبری عملگرا.....
 ۹۱..... الف) تداوم بخشی به تعادل و نظم موجود.....
 ۹۱..... ب) بهبود و اصلاح وضع موجود و فراهم‌آوردن شرایط جدید.....
 ۹۲..... مدل‌سازی تغییر و تعیین اقدام‌ها به عنوان عمل سازمانی.....
 ۹۲..... عملگرایی: سبکی برای مدیریت بحران.....
 ۹۳..... نتیجه‌گیری.....

نوشته چهارم: تبیین شرط عقلانیت اخلاقی در عملگرایی.....	۹۵
مقدمه.....	۹۷
نشانه‌های مدعیان عملگرایی سازمانی.....	۹۷
۱. دانش‌گریزی و بی‌ارزش دانستن علم.....	۹۷
۲. بی‌میلی به مشارکت دیگران.....	۹۸
۳. ناتوانی در شنود مؤثر.....	۹۸
۴. فاعلیت جاهلانه به جای قاطعیت عالمانه.....	۹۸
۵. ارائه هیجانی تصمیم‌ها.....	۹۸
۶. تحلیل جهت‌دار آمارها.....	۹۹
۷. تمایل به رفتارهای نمایشی.....	۹۹
۸. نفی دستاوردها و تجربه‌های گذشتگان.....	۹۹
۹. ضعف در استدلال‌آوری.....	۹۹
۱۰. بزرگ‌نمایی و کوچک‌نمایی هدفمند.....	۹۹
۱۱. کم‌توجهی به زبان پاک و پیراسته.....	۱۰۰
۱۲. ساختارشکنی غیرهدفمند.....	۱۰۰
۱۳. مریدسازی (باندسازی) سازمانی.....	۱۰۰
۱۴. بی‌توجهی رعایت عدالت سازمانی.....	۱۰۰
۱۵. مشتاق شنیدن خبرهای خوش.....	۱۰۱
۱۶. بهانه‌سازی از کمبود زمان.....	۱۰۱
۱۷. ساده‌سازی ویرانگر.....	۱۰۱
۱۸. شتاب در داوری.....	۱۰۱
۱۹. وابسته‌سازی امور به خود.....	۱۰۱
چالش‌ها در تعریف رفتار عقلانی و اخلاقی.....	۱۰۲
I) عقلانی رفتار کردن عملگرایان.....	۱۰۲
II) اخلاقی رفتار کردن عملگرایان.....	۱۰۴
نظریه‌های اخلاق هنجاری.....	۱۰۵
الف) وظیفه‌گرایی اخلاقی (Deontological).....	۱۰۵
۱) وظیفه‌گرایی قاعده‌محور (Rule - deontological).....	۱۰۵
۲) وظیفه‌گرایی عمل‌نگر (act - deontological).....	۱۰۶

- وظیفه‌گرایی عمل‌نگر (act- deontological) حداقلی ۱۰۶
- وظیفه‌گرایی عمل‌نگر (act - deontological) حداکثری ۱۰۶
- ب) پیامدگرایی / غایت‌گرایی (Consequentialism) ۱۰۶
- پیامدگرایی قاعده‌نگر (Rule- Consequentialism) ۱۰۷
- ۱) پیامدگرایی قاعده‌نگر حداکثری ۱۰۷
- ۲) پیامدگرایی قواعد غیر حداکثری ۱۰۷
- پیامدگرایی عمل‌نگر (Act-Consequentialism) ۱۰۷
- ۱) پیامدگرایی عمل‌نگر حداکثری ۱۰۷
- ۲) پیامدگرایی عمل‌نگر غیر حداکثری ۱۰۷
- ج) فضیلت‌گرایی ۱۰۸
- نسبیت‌گرایی اخلاقی ۱۰۹
- وضعیت‌گرایی اخلاقی ۱۱۰
- هرم عقلانیت اخلاقی ۱۱۱
- هرم مفهومی تشخیص عمل عقلانی - اخلاقی ۱۱۲
- نوشتار پنجم: ویژگی‌های انواع عملگرایان** ۱۱۵
- مقدمه ۱۱۷
- I. عملگرایی بر پایهٔ معقولیت ۱۱۷
- الف) عملگرایی معقول ۱۱۷
- ب) عملگرایی هیجانی ۱۱۸
- II. عملگرایی بر مبنای اخلاق‌مداری ۱۱۹
- الف) عملگرایان نیک‌رفتار ۱۱۹
- ب) عملگرایان توجیه‌گر ۱۱۹
- تعیین جایگاه عملگرایان ۱۲۱
- مقیاس‌ها، قلمروها و بخش‌های عملگرایی ۱۲۱
- I. عملگرایی بر مبنای سطح فعالیت ۱۲۱
- ۱) عملگرایی فردی ۱۲۱
- ۲) عملگرایی گروهی ۱۲۱
- ۳) عملگرایی سازمانی ۱۲۱

۱۲۲	 عملگرایی کشوری	۴
۱۲۲	 II. عملگرایی بر مبنای حوزه (فرآیند) فعالیت	II
۱۲۲	 (۱) عملگرایی در حوزه تولید	(۱)
۱۲۲	 (۲) عملگرایی در حوزه خدمات	(۲)
۱۲۲	 (۳) عملگرایی در حوزه تجارت	(۳)
۱۲۳	 III. عملگرایی بر مبنای ایفای نقش	III
۱۲۳	 (۱) عملگرایی تاسیسی (ایجاد)	(۱)
۱۲۳	 (۲) عملگرایی اجرایی	(۲)
۱۲۳	 IV. عملگرایی بر مبنای نوع سازمان	IV
۱۲۳	 (۱) عملگرایی در بخش دولتی	(۱)
۱۲۳	 (۲) عملگرایی در بخش غیردولتی	(۲)
۱۲۵	 نوشتار ششم: پرورش و آموزش عملگرایان راستین	نوشتار ششم: پرورش و آموزش عملگرایان راستین
۱۲۷	 مقدمه	مقدمه
۱۲۷	 چالش‌ها و مسئله‌های نظام اجرایی ایران	چالش‌ها و مسئله‌های نظام اجرایی ایران
۱۲۹	 نیاز به عملگرایان برای عبور از گردنه تاریخ	نیاز به عملگرایان برای عبور از گردنه تاریخ
۱۲۹	 نظام آموزش مدیریت در ایران	نظام آموزش مدیریت در ایران
۱۳۰	 الف) دانشگاه‌ها	الف) دانشگاه‌ها
۱۳۱	 ب) آموزش‌های آزاد	ب) آموزش‌های آزاد
۱۳۱	 ج) آموزش‌های سازمانی	ج) آموزش‌های سازمانی
۱۳۱	 (۱) واحدهای آموزشی در سازمان‌های دولتی	(۱) واحدهای آموزشی در سازمان‌های دولتی
۱۳۲	 (۲) واحدهای آموزشی در سازمان‌های غیردولتی	(۲) واحدهای آموزشی در سازمان‌های غیردولتی
۱۳۲	 رویکردهای یادگیری در عملگرایی	رویکردهای یادگیری در عملگرایی
۱۳۲	 الف) رویکرد پداگوژی (pedagogy)	الف) رویکرد پداگوژی (pedagogy)
۱۳۲	 ب) آندراگوژی (andragogy)	ب) آندراگوژی (andragogy)
۱۳۲	 ج) سینرگوژی (Synergogy)	ج) سینرگوژی (Synergogy)
۱۳۳	 د) هیوتاگوژی (Heutagogy)	د) هیوتاگوژی (Heutagogy)
۱۳۳	 یاریگری (کوچینگ) و رایورزی (منتورینگ) در توسعه عملگرایی	یاریگری (کوچینگ) و رایورزی (منتورینگ) در توسعه عملگرایی
۱۳۳	 الف) یاریگری	الف) یاریگری

- (ب) رایورزی (منتورینگ) ۱۳۵
- تفاوت یاریگری با رایورزی ۱۳۵
- حوزه‌های توسعه فردی برای عملگرایی ۱۳۶
- قابلیت‌های موردنیاز برای عملگرایی ۱۳۷
- (۱) اراده‌گرایی مبتنی بر تصور خلاق ۱۳۷
- (۲) حساسیت نسبت به زمان ۱۳۷
- (۳) توان شناسایی نقطه‌های قوت ۱۳۸
- (۴) رصد وضعیت فضای رقابتی ۱۳۸
- (۵) فهم جهت‌گیری افکار عمومی ذینفعان ۱۳۸
- (۶) مته‌دسازی خود و دیگران ۱۳۸
- (۷) تمرکز بر نتیجه‌های محسوس ۱۳۸
- (۸) حفظ و تقویت آرامش ذهنی و روانی ۱۳۹
- (۹) هدف‌گذاری و سازماندهی برای تحقق آن ۱۳۹
- (۱۰) شورآفرینی و امیدوارسازی خود و دیگران ۱۳۹
- (۱۱) خودانتقادی تکاملی ۱۳۹

نوشتار هفتم: چالش‌های عملگرایی در تنگنای محیطی و سازمانی ۱۴۱

- مقدمه ۱۴۳
- الف) نوسان (Volatility) ۱۴۳
- ب) عدم قطعیت (Uncertainty) ۱۴۳
- ج) پیچیدگی (Complexity) ۱۴۳
- د) ابهام (Ambiguity) ۱۴۴
- انواع چالش‌های پیشروی عملگرایان ۱۴۵
- I. چالش خردورزی سازمانی با عملگرایی ۱۴۵
- II. چالش رعایت ارزش‌های اجتماعی-سازمانی در فرآیند عمل ۱۴۷
- III. چالش موانع و تنگناهای بوروکراتیک برای عملگرایان ۱۴۷
- IV. عملگرایان در چالش تبدیل ایده‌ها به ابزار عمل ۱۴۸
- V. چالش پیروی از قواعد مدیریت تحول برای عملگرایان ۱۵۰
- VI. عملگرایان بر لبه پرتگاه‌های ایدئولوژیک ۱۵۰

VII. چالش عملگرایی در گسترش تکنولوژی‌های نو.....	۱۵۰
VIII. چالش با نظام‌های قانونی.....	۱۵۱
IX. چالش‌های زبانی عملگرایان با دیگران.....	۱۵۱
نوشتار هشتم: پیوندهای عملگرایی و روشنفکری سازمانی.....	۱۵۵
مقدمه.....	۱۵۷
روشنفکری سازمانی (اجرایی) یعنی چه؟.....	۱۵۸
قلمروهای کلان فعالیت روشنفکران سازمانی.....	۱۵۹
اصلاح برداشت از عملگرایی: موضوع کار روشنفکران سازمانی.....	۱۶۱
نتیجه‌گیری.....	۱۶۲

بخش (ج) پیوست‌ها (پشتیبان‌های نظری موضوع)

پیوست (۱): نظر و عمل، دو متقابل یا متعامل؟!.....	۱۶۷
مقدمه.....	۱۶۷
فلسفه علم.....	۱۶۷
تئوری چیست؟.....	۱۶۸
نسبت میان نظریه اجتماعی و ایدئولوژی.....	۱۶۸
عمل و پیوند آن با نظریه.....	۱۶۹
پیشینه توجه به عمل و حکمت عملی.....	۱۷۰
I. دیدگاه سقراط.....	۱۷۰
II. دیدگاه افلاطون.....	۱۷۱
III. دیدگاه ارسطو.....	۱۷۱
الف) فضیلت‌های اخلاقی.....	۱۷۲
ب) فضیلت‌های عقلانی.....	۱۷۲
(۱) ایستمه.....	۱۷۲
(۲) تخته.....	۱۷۲
(۳) نوس.....	۱۷۳
(۴) سوفیا.....	۱۷۳

پیشگاشت

قورباغه‌ای در گودالی، هزارپایی را دید که با خوشحالی تمام زندگی می‌کند. قورباغه به او گفت: «تو چقدر پا داری! چگونه راه می‌روی؟ تو اول کدام پایت را بر می‌داری؟» ... هزارپا در فکر فرو رفت که اول کدام پایم را برمی‌دارم؟ ... او از این به بعد دیگر نتوانست به درستی راه برود...

بررسی گذرای تاریخ اجتماعی، متون ادبی و عرفانی ایرانی نشان می‌دهد خردورزان ایرانی از دیرباز به شکاف/اخلاقی میان ادعا و آنچه که عمل می‌شود توجه جدی کرده‌اند. کسی چون شیخ اجل که از گلستانش به ما ورق گل هدیه می‌دهد از زبان ایرانیان که دلخسته از لاف‌زنانند به خود نهیب زده است:

سعدیا گرچه سخندان و مصالح‌گویی به عمل کار برآید به سخندانی نیست
و یا در نمونه هوشمندانه شگفت دیگری بر در مسجد کبود تبریز^۱ به مردمی که برای نیایش می‌رفته‌اند، از زبانی شاعری گمنام تذکر داده‌اند:

کردار بیار و گرد گفتار مگرد چون کرده شود کار بگوید که که کرد
بی‌گمان این تذکر، مبارزهای روشنگرانه با فرهنگ‌سازی بوده است که بندگی خداوند را در رعایت ظواهر خلاصه نموده و معنای عمل صالح را در زیست مؤمنانه کم‌رنگ کرده‌اند.

مغلفه‌ای به نام عملگرایی

گهگاهی در فضای اجتماعی - سازمانی ایران، اصطلاح‌هایی مرسوم و فراگیر می‌شوند. برخی

سخنانی را به عنوان ارزش به کار می گیرند و آن را نشانه افتخار و فخرفروشی می کنند. عده ای نیز این اصطلاحات را چماق کرده و با آن حریف را می کوبند و او را از میدان به در می نمایند، عده ای هم با استادهای کلی به سخن بزرگان، ادعاهای پوچ را به گمان خود اثبات می کنند. به قول نظامی:

بدین مرهم جراحت بست توان بدین دارو ز علت رست توان

در چند سال اخیر که بیشتر در چندوچون گفتار دولتمردان و مدیران ایرانی تأمل می کنم، هر روز بیش از پیش می بینم که آنان چگونه خواسته یا ناخواسته در بسیاری از گفتارها و نوشتارهای خود به دلایل گوناگون شخصیتی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و ... سفسطه ورزیده و مغلطه می کنند. برخی از ایرانیان می کوشند برای اثبات ادعاهای خود به جای تشریح دلایل، بیان علتها و برهان آوردن، به تأویل و تفسیر نابه جای آیه ها، روایت ها، شعرها و... توسل می جویند تا ادعاهای خود را قابل قبول نشان دهند. گویا نمی دانند پذیرفتن سخن هر کسی، مشروط به منطقی بودن استدلال هایش است نه مدرک و ادعاهای او. تاریخ ایران نیز مانند دیگر کشورها، خالی از "عملگرایان راستین" و مدعیان عملگرایی نیست.^۱

متأسفانه گروه هایی از مردم، مدیران و سخنوران ساده اندیش به دلایل گوناگون از اصطلاح عملگرایی به عنوان مغلطه بهره می گیرند. آنها بدون توجه به معانی چندانة فلسفی که Pragmatism دارد آن را اصطلاحی مناسب برای بیان نظر و معرفی شیوه خود می پندارند. پاره ای ضمن نازیدن به مدرک های دانشگاهی و گواهینامه های تازه مد شده، خود را پراگماتیست می دانند.^۲ "عملگرایان دروغین" چنان برداشت های نادرست خود را از

۱. از محمود بدر کفیل وزیر مالیه نقل است: «شما ایران و ایرانی را نمی شناسید، ولی من می شناسم، اصلاً برنامه بلند مدت یعنی چه؟ من اعتقاد دارم در ایران باید روزمره گری کرد. من فکر فردا را هم نمی توانم بکنم آن وقت شما می خواهید نقشه تهیه کنید که پنج سال دیگر چکار بکنید؟!»

۲. باید دانست عملگرایی (کنشمندی/کنشگری/کردارگرایی) سازمانی عین نگاه معرفت شناسانه به این موضوع نیست. عملگرایی سازمانی بیشتر از جنس اراده گرایی (Voluntarism) و عاملیت (agency) فعال است. "عملگرایی سازمانی" با شکل هدفمند و غیرسیاسی کردارگرایی (Actionism) هم سنخ است. بر این مبنا "عملگرایی سازمانی" را بیشتر باید در چارچوب Action theory در فلسفه ذهن (philosophy of mind) بررسی کرد. نک: www.iep.utm.edu/pragmatism

عملگرایی تردیدناپذیر جلوه می‌دهند که گویی از امری مقدس سخن می‌گویند. آنان هرگونه تأمل فکری و سنجشگری برای فهم بنیادین ایده‌ها و سنجیدن پیامدهای اجرای تصمیم‌ها را تئوری زدگی جلوه می‌دهند.^۱ "عملگرانمایان" فرق تئوری (نظریه / نگره) با سخنان بی‌مبنا و حتی فرضیه را نیز نمی‌دانند. اصطلاح تئوری در نزد آنان معنایی فانتزی دارد و گاه آن را برای تمسخر و تحقیر به کار می‌گیرند. آنها نمی‌دانند تئوری‌سازی با روش‌های علمی، از دشوارترین کارهای عالم است. آنها تئوری را چنان ننگ دانسته و تئوری‌پردازی را گناهی نابخشنودنی جلوه می‌دهند. از اسحاق نیوتن نقل است که می‌گفت: «من فرضیه نمی‌سازم.»^(۲) می‌توان از این سخن نیوتن برداشت کرد که او گفته که من تئوری برای فهم عالم می‌دهم نه فرضیه‌های که باید اثبات، ابطال یا تایید بشود. در حقیقت یک تئوری معتبر اگر واضح (Clear)، سازگار (Consistent) و هدفمند (Focused) باشد برای فهم جهان قدرتمند است. به قول گورت لوبین (Kurt Lewin) «هیچ چیز به اندازه یک نظریه خوب، عملی نیست.» باری، این سخن درستی است که وقتی تجزیه و تحلیل مسائل از حد می‌گذرد، ذهن فلج شده و در نتیجه فرصت‌ها می‌سوزند. اما خردستیزی مدعیان عملگرایی، مصداق سخن کسانی است که می‌گفتند: لَا حُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ (هیچ حکمی جز حکم خدا نیست) و علی^(ع) در پاسخ آنها فرمود: کَلِمَةُ حَقٍّ يُرَادُّ بِهَا الْبَاطِلُ^(۳) (کلمه‌ای حق که از آن اراده‌ای باطل می‌کنند.)^(۴)

رویکرد ضد خردورزی اوضاع را چنان کرده است که اگر کسی بر فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای در حوزه سازمان و مدیریت تاکید کند، او را به صفت شرم‌آور تئوری‌پرداز (!) نام‌آور کرده و بی‌خاصیت‌اش جلوه می‌دهند. این گروه معمولاً با هیجان از جایگاه و موضع قدرت سازمانی خود وارد بحث‌های علمی و کارشناسی می‌شوند و در فرآیند "خردورزی سازمانی" و تصمیم‌سازی سازمانی ایجاد آشفته‌گی می‌کنند. این عملگرایان دروغین، مواضع تحلیلی و نظری صاحب‌نظران را با "حمله‌های شعاری" تخریب کرده و اجازه نمی‌دهند به تحلیل‌ها توجه شده و در آنها تأمل گردد. این جماعت، موفقیت را به هر قیمت

۱. تدریج‌گرایی (Gradualism) یعنی تغییرها رفته‌رفته ایجاد می‌شوند و باید عامل زمان را در رسیدن به نتایج در نظر داشت.

(حتی رشوه و ظلم و دروغ) دنبال می‌کنند. آنان موج‌سواری، به سکوت کشانیدن دیگران و کنش و واکنش هیجانی بدون توجه به پیامدهای ناگوار آن، عملگرایی می‌دانند. اغلب کسانی بازی‌گردانان این نمایش کلامی "مقدس‌سازی عملگرایی" هستند که سابقه ضعیف تحصیلاتی‌شان نشان می‌دهد به هر دری زده‌اند تا مدرکی بگیرند، حتی برخی کوشیده‌اند تا در هر جایی که شده درسی بدهند و به کمالات خود(!؟) لقب استاد^۱ نیز اضافه کنند. پاره‌ای از آنها در بخش‌ها و نهادهای دولتی از این سطح نیز فراتر رفته و چند مترجم اجباری (از میان کارمندان زبان‌دان یا سربازان تحت امر) را به ترجمه کتابی به نام خودشان وا می‌دارند. گاهی هم از گزارشات سازمانی - که با پول بیت‌المال تهیه شده‌اند - کتابی قالب می‌زنند تا به قول قدما، نامشان در حافظه تاریخ به زیور طبع آراسته گشته و مسما به نام نویسندگی شوند. امروزه در ولایت ما بسیاری از مدیران و رؤسای ادارات دولتی با همین نوع زیرکی‌ها، استاد، مترجم و نویسنده‌اند. آنها خود را بی‌نیاز از هر نوع یادگیری می‌دانند و گوش‌شان بدهکار هیچ نقد و حرفی نیست و توهمات خود را با خودرایی و قبی‌آمدن^۲ به هم آمیخته‌اند. به قول میرزا ملکم‌خان: «می‌گویند سه هزار سال است دولت ایران با همین رسوم داخله خود زنده بوده است و بعد از این هم با همین رسوم در کمال خوبی می‌تواند باقی بماند... اگر ما بنیان هستی خود را موافق اصول این عهد تغییر ندهیم محال است که عنقریب غرق دریای تاسف نشویم.»^(۵)

نظام اجرایی، عرصه آزمون و خطا؟

متأسفانه ما از نظر تاریخی در یک موقعیت شترگاوپلنگی گرفتاریم. عده‌ای از صاحبان قدرت که خودشیفته‌اند، جامعه، نظام اجرایی و سازمان را آزمایشگاه شخصی پنداشته تا به نام عملگرایی، هر فکر خام و نسنجیده و مدشده‌ای را شتابزده بدون ایجاد بسترهای لازم اجرا کنند. آنان این شیوه "درایت ستیز" را چنان مقدس و تابو ساخته‌اند که کسی جرأت نقد و تقدس‌زدایی (desacralisation) از آن را ندارد. ماجرای "درایت ستیزی" به نام عملگرایی، آنگاه جدی‌تر می‌شود که سازمان‌های بالادستی نظام اجرایی و اداری کشور، انجام

۱. نگارنده کتابی آماده به نام: قبی‌آمدن ایرانیان انتشار دارد.

خطمشی‌های نامناسب، تکلیف‌های نامناسب و پیاده‌سازی انواع سیستم‌های مدیریتی بی تناسب را به سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی تحمیل کرده و برای اجرای آنها به جوانگرایی^۱ نیز توصیه می‌کنند. سیاست‌ها و ساختارهایی که با چگونگی عاملیت و فرهنگ نظام اجرایی تناسب و سازگاری نداشته باشند جز اتلاف منابع و ایجاد بی‌باوری به علم مدیریت حاصلی ندارند. در چنین اوضاعی پاره‌ای از مشاوران در حوزه مدیریت، با زد و بند بر موج تقاضاها سوار می‌شوند و پروژه‌های گران‌قیمت سفارش می‌گیرند تا سازمان‌ها به مقامات، گزارش‌های نمادین بدهند و در جشنواره‌ها نیز برگزیده شوند. از سویی دیگر سخن‌فروشان نیز کلمات انگلیسی موزون تازه را در همایش‌ها برای ساده‌اندیشان به نام دانش مدیریت کاربردی عرضه کنند. شاید غیر از بندوبست‌های سیاسی و اقتصادی، استقبال روانی از این گونه کارها به دلیل آن است که ایرانیان از دیرباز به دنبال نوشتار و کیمیا هستند، باشد که معجزه‌ای رخ دهد. ما جماعتی هستیم که اجدادمان در پی نوشتار بوده‌اند و با نشستن پرندگان بر شانه این و آن جویان، سرنوشت تاریخی‌شان تعیین می‌شده است. آری، آن روح ایرانی که همیشه منتظر بوده همچنان در انتظار است تا روزی همای سعادت بر سر گربه ایران بنشیند.

ضرورت توسعه بحث عملکردی

متأسفانه تاریخ نشان می‌دهد در بسیاری از موارد لاف‌زنانی که مدعی هدایت حرکت پیشرفت و توسعه ایران و حل موانع آن هستند خود از عاملان توقف و اختلال در سیر حرکت آن بوده و هستند. معمولاً آنان خویش را فراتر از قانون دانسته و توهم خویش را حقیقت تلقی می‌کنند. توهمی که در تضاد با واقعیت بوده و همگان باید به آن گردن نهند. به قول مولانا:

چون محک پنهان شدست از مرد و زن در صف آای قلب و اکنون لاف زن
وقت لافستت محک چون غایبست می‌برندت از عزیزی دست دست

۱. در نظام ارزش‌های اجرایی، نه جوانی یک ارزش است و نه پیری، بلکه ارزشمندی که مبتنی بر شایستگی‌های متناسب با موقعیت‌ها است و باید با مجموعه‌ای از معیارها مشخص شود.