

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد پرند

مدیریت توسعه

پیدایش مدیریت توسعه

اداره امور عمومی

قدمت اداره امور عمومی به عنوان یکی از ابعاد فعالیت-های دولتی و زیرمجموعه‌ای از علم سیاست، به قدمت تشکیل جوامع و به عنوان یک رشته مطالعاتی، جوان‌تر می‌باشد و به نتایج مشاهدات مشاوران حکومتی و تذکره‌نویسان دولت-ها درباره اداره امور عمومی در طول تاریخ بر می‌گردد. در مورد قلمرو اداره امور عمومی، اختلاف نظر بیش از اتفاق نظر است. با این حال می‌توان به برخی تعاریف قابل قبول اشاره نمود:

▪ اداره امور عمومی، انجام اقدام معین برای تحقق هدفی آگاهانه است که نیازمند تلاش همکارانه انسانی می‌باشد.

- اداره امور عمومی، بخشی از اداره امور است که در یک عرصه حاکمیتی به وجود می‌آید و اصولاً مجری خط-مشی‌ها است.

با وجود این اختلاف نظرها، توافق بر سر اجزای اصلی اداره امور عمومی وجود دارد:

- ویژگی‌ها و رفتار کارگزاران دولتی
- سازماندهی و تشکیل نهادهای اداری
- محیط و بوم‌شناسی اداره

اداره امور تطبیقی

هدف مطالعات تطبیقی، آشنایی با سیستم‌های اداری کشورهای مستقل است. بعد از سال 1940، مطالعات تطبیقی، بخش اصلی اداره امور عمومی شد. دلایل این تغییرات عبارتند از:

- ایجاد قضایایی درباره رفتار اداری فراتر از مرزهای ملی که برای ایجاد علم اداره، ضروری است.
- نیاز به آشنایی با رفتار و منش اداره که با افزایش وابستگی کشورها ضروری است.

مطالعات تطبیقی دارای مشکلاتی می‌باشد، از جمله:

- از آنجا که اداره بخشی از سیستم سیاسی است، اداره تطبیقی نیازمند آشنایی با سیاست‌های تطبیقی است.
- کشورهای مختلف، دچار تحول و دگرگونی زیاد بوده است، این در حالی است که دامنه مطالعات تطبیقی باید در حدی باشد که تمامی کشورهای مستقل را شامل و این امری مشکل است.
- اجماعی روی مفاهیم کلیدی اداره امور عمومی و تطبیقی حاصل نشده است.

با وجود این مشکلات، رایج چارچوبی برای مطالعات تطبیقی ضروری است و چارچوب‌های متعددی نیز رایج شده است، یکی از چارچوب‌های تحلیلی که بیشتر مورد پذیرش قرار گرفته، چارچوب وظیفه‌گرایی ساختاری است که توسط جامعه‌شناسانی چون پارسونز، مرتون، لوی رایج شده است.

رویکرد وظیفه‌گرایی

در ابتدا این رویکرد در مرتبه بالاتری از اهمیت قرار داشت و آلموند در این زمینه تلاش‌های زیادی نمود. او رویکرد نهادگرایی را مورد انتقاد قرار داد. به این ترتیب که ممکن است ساختارهای مشابه در کشورهای مختلف وجود نداشته باشد و یا اگر وجود داشته باشد، معلوم نیست که آیا وظایف یکسانی انجام می‌دهند یا خیر. بنابراین باید به بررسی وظایف پرداخت.

فرآیندهای تبدیل داخلی یک سیستم که باعث تبدیل داده‌ها به ستاده‌ها می‌شود، دارای شش مرحله است. وظایف در هر یک از مراحل عبارتند از:

مرحله اول- تبیین منافع (تنظیم خواسته‌ها و نیازها)
مرحله دوم- تالیف منافع (ترکیبی از خواسته‌ها به صورت راهکارهای مختلف)

مرحله سوم- وضع مقررات (تنظیم مقررات با ضمانت اجرا)
مرحله چهارم- اجرای مقررات (بکارگیری و تحکیم مقررات)
مرحله پنجم- قضاوت (قضاوت موردی درباره اجرای مقررات)
مرحله ششم- ایجاد ارتباطات (ایجاد ارتباط هم در داخل سیستم و هم بین سیستم و محیط)

انتقاداتی بر مدل آلموند وارد شده است، از جمله: بایندر معتقد است این طرح فقط می‌تواند برای تجزیه و تحلیل سیستم‌های خاص با مفروضات مشخص به کار رود و وظایف انتخاب شده نه منطقی و نه تجربی هستند. ریگز معتقد است این الگو فقط برای سیستم‌های توسعه یافته مفید است و برای تجزیه و تحلیل سیستم‌های سنتی، ناقص و نارسا است.

رویکرد نهادگرایی جدید

در این رویکرد به چند نکته توجه شده است که عبارتند از:

- توجه مجدد به مفهوم حکومت: در این زمینه فسلر معتقد است حکومت از چند بخش بزرگ و کوچک تشکیل شده است که دارای ویژگی‌هایی چون انجام اقدامات معین، تاریخ، فرهنگ، ارزش‌ها و ساختار قدرت است.
- توجه مجدد به مفهوم موضوعات هنجاری: در این زمینه فسلر معتقد است منافع عمومی یک آرمان است که تامین آن به عهده کارگزاران می‌باشد. جکسون نیز معتقد است علم مدنی، مطالعه قوانین داخل و بین سیستم‌های دولتی است و با علم الاجتماع فرق دارد.

سیر تحول مطالعات تطبیقی بعد از جنگ جهانی دوم

- دلایل آغاز و گسترش اداره امور تطبیقی عبارتند از:
- نیاز برای تبدیل اداره به یک رشته علمی
 - افزایش تعداد دانشمندان اداره بعد از جنگ جهانی
 - آغاز نهضت تجدید نظرطلبی اداره امور تطبیقی
 - افزایش فرصت‌های مطالعاتی بر روی مسایل اداره امور تطبیقی

از جمله اقداماتی که توسط گروه‌های تطبیقی انجام شد، می‌توان به دسته‌بندی ادبیات اداره تطبیقی اشاره نمود، که عبارت بودند از:

- ادبیات سنتی تعدیل شده: ادامه ادبیات محدود گذشته می‌باشد که فقط به شکل مقایسه‌ای تبدیل شده است، این ادبیات دو دسته است، یکی به موضوعات فرعی داخل اداره می‌پرداخت و دیگری به مطالعه اداره به عنوان یک کل می‌پرداخت.
 - ادبیات توسعه: در دوره زمانی خاصی، اصطلاح اداره امور توسعه جایگزین اداره امور تطبیقی شد، در حالی که این دو با هم متفاوتند، گرچه می‌توانند با هم ارتباط داشته باشند. وایدنر معتقد است توسعه، یک بیان ذهنی است و اداره امور عمومی به شناسایی شرایطی می‌پردازد که به حداکثر توسعه بتوان دست یافت، در اینجا الگوهای تطبیقی، بیش از حد جامع، تلویحی، ذهنی، و دارای کاربرد محدودی هستند.
 - الگوها یا تئوری‌های جامع: الگوهای وسیع، چند فرهنگی و جهانشمول هستند مانند تئوری جامعه منشوری ریگز، الگوی اطلاعات- انرژی دورسی.
 - الگوها یا تئوری‌های نیمه‌جامع: الگوهای محدودتری هستند مانند الگوی بوروکراتیک.
- والدو معتقد است الگوسازی، تلاشی آگاهانه برای ایجاد و تعریف مفاهیم، دسته‌بندی داده‌ها، توصیف واقعیات و فرضیه‌سازی است و الگوی خوب، الگویی است که به اندازه کافی بزرگ باشد تا بتواند کل پدیده مورد بررسی را پوشش دهد و در عین حال به اندازه‌ای بزرگ نباشد که غیر قابل کنترل شود.

دوران طلایی نهضت اداره امور تطبیقی

این دوران طی یک دهه از 1962 می‌باشد. گروه‌های اداره امور تطبیقی، هسته اصلی مطالعات تطبیقی را تشکیل می‌داد که با حمایت مالی بنیاد فورد فعالیت می‌کرد. اداره کشورهای در حال توسعه، موضوع مورد علاقه بنیاد فورد بود، چرا که این بنیاد گرایش شدیدی به اداره امور توسعه داشت. به این ترتیب در این زمینه، سمینارها و دوره‌های آموزشی برگزار می‌شد و حاصل مطالعات در نشریاتی چون انتشارات دانشگاه دیوک و انتشارات سیج به چاپ می‌رسید. از جمله مشخصه‌های این دوران می‌توان به این موارد اشاره کرد:

- انجام اقدامات وسیع برای صدور روش‌های اداری از طریق برنامه‌های کمک‌های فنی: سی فین، دو گرایش اصلی این دوره، یکی گرایش ابزاری و تکنولوژیک و دیگری، گرایش ساختاری را مورد بررسی قرار داد. ماهیت ابزاری اداره و به دنبال آن مفاهیم کارایی، اثربخشی، مسوولیت، حرفه‌گرایی و عقلانیت، ارزش محسوب می شدند. در اینجا سی فین معتقد است که تفاوت بین عرصه اداره امور عمومی آمریکا و سایر کشورها، نادیده گرفته شده است.
- جایگزینی عنوان اداره امور توسعه و اداره امور تطبیقی: ریگز معتقد است، اداره امور توسعه به معنی اداره کردن برنامه‌های توسعه به منظور تحقق اهداف خطمشی توسعه است. در اینجا وی عبارت توسعه اداری را نیز معنا می‌کند که به معنی افزایش قابلیت اداری برای اجرای برنامه توسعه است.
- جستجو برای یافتن تحقیقات مربوط به تئوری جامع: ساویج، ایجاد ابرتئوری و جری ست، تجزیه و تحلیل کلان سیستم‌های اداری را مورد توجه قرار می‌دهد.
- تنوع و چندگانگی: ریگز معتقد است که در اداره امور تطبیقی، اختلاف نظر حاکم است و هیچ‌گونه توافقی بر سر رویکرد، روش‌شناسی، مفهوم، اصل و تئوری‌ها وجود ندارد.

افول، ارزیابی مجدد، توصیه‌ها

سال‌های بین 80-1970، دوران کاهش حمایت و کم شدن انتظارات از اداره امور تطبیقی بود. در این دوران، کمک‌های فنی به جای اصلاح اداری به سمت برنامه‌های اقتصادی پیش رفت. دوران حیات گروه‌های تطبیقی در سال 1973 با ادغام با کمیته بین‌المللی انجمن آمریکایی اداره امور عمومی، پایان یافت.

بین انتقادات و نقایص اداره امور تطبیقی، رابطه متقابل وجود دارد، یعنی از یک طرف نقایص، منجر به بروز انتقاد می‌شود و از طرف دیگر، انتقاد، موجب بروز علایم نقصانی می‌شود.

از جمله این انتقادات عبارتند از:

ساویج به راییه سندرم کندوی عسل می‌پردازد. به این معنی که پاداش‌های پولی و حرفه‌ای به پیشگامان یک نهضت تعلق می‌گیرد، ولی اگر نهضت کار نکند و نتواند چیز جدیدی راییه دهد، پاداش‌ها خاتمه پیدا می‌کند و کندو بدون عسل می‌ماند. این درست وضعیت اداره امور تطبیقی است. وی معتقد است اداره امور تطبیقی زمان لازم را در اختیار داشت، ولی نتوانست یک پارادایم راییه دهد.

هندرسون معتقد است که اداره عمومی تطبیقی با بحران هویت مواجه شده است، یعنی اداره امور تطبیقی نمی‌داند موضوع مورد مطالعه‌اش چیست. در ظاهر طیف وسیعی از مسایل اجتماعی، اقتصادی، و غیره، اداری به حساب می‌آید.

ریگز معتقد است پیشنهادات مطرح شده توسط این گروه‌ها، بیشتر تخیلی هستند تا علمی.

سیگل من در این زمینه می‌گوید اداره امور تطبیقی وضعیتی شبیه کشورهای در حال توسعه پیدا کرده و دچار دور باطل شده است. داده‌های معتبر برای معنی‌دار بودن تطبیق لازم است، جمع‌آوری داده‌های معتبر کار مشکلی است، بنابراین نتایج بسیاری از مطالعات تطبیقی، روشن نیست و این رشته با رشته‌های مرتبط اداره امور عمومی، رشد نکرده است.

لاومن نیز گروه‌های تطبیقی را به خاطر نقش آنها در ایجاد ایدئولوژی توسعه و مشارکت اعضای خود در برنامه‌های توسعه، مورد انتقاد قرار می‌دهد. به نظر او، توسعه را نمی‌توان و نباید اداره کرد، این نظر لاومن نقطه مقابل نظر جونز و اسمن است.

در مقابل این انتقادات، نقطه قوت فعالیت گروه‌های تطبیقی را نباید فراموش کرد. به قول ساویج، مطالعات تطبیقی باعث روشن شدن حضور و اهمیت بوروکراسی دولتی در بسیاری از عرصه‌ها شدند.

سی فین نیز دانشمندان اداره امور تطبیقی را به خاطر بررسی دلایل شکست انتقال تکنولوژی اداری و توجه به عوامل محیطی به عنوان مانعی بر سر راه تحقق اهداف اداره امور توسعه، تحسین می‌نماید.

از جمله توصیه‌هایی که برای ظهور مجدد اداره امور تطبیقی ارایه شده است، می‌توان به این موارد اشاره نمود:

پرستوس بر بکارگیری تئوری‌های نیمه‌جامع به جای جامع تاکید می‌کند.

سیگلمن معتقد است آینده اداره امور تطبیقی در گروی آینده بوروکراسی و مطالعه آن است.

گروهی برای پاسخگویی به برخی ادعاها خواهان ارزیابی مجدد اهداف مطالعات اداره امور تطبیقی هستند:

اول، بین تئوری‌های تکاملی و تئوری‌های تحولی تمایز وجود دارد. بندر معتقد است تئوری‌های تکاملی قدرت توصیف‌کنندگی بالا و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی پایین دارد. علی‌رغم وجود این حقیقت، زیست‌شناسان تئوری تکاملی را جهت تشریح فرآیندهای تکاملی کافی می‌دانند و به همین دلیل دانشمندان علوم اجتماعی نیز ممکن است به جای پیش‌بینی و عاقبت‌اندیشی به فهم موضوع اکتفا کنند.

دوم، اداره امور تطبیقی در یک حالت پیش‌پارادایم قرار دارد و ممکن است مدتی در این حالت بماند، چون اجماع بر سر یک پارادایم زمانی حاصل می‌شود که نتایج تحقیقات مختلف منجر به هم‌افزایی شده باشد، ولی در این رشته، نتایج تحقیقات بسیار متنوع بوده است.

سوم، الگوی بوروکراتیک به عنوان یک الگوی نیمه‌جامع، چارچوب تطبیقی غالب است، همان‌طور که پیترز در یک ارزیابی از اداره امور تطبیقی اشاره می‌کند که هدف اصلی تطبیق، بوروکراسی‌های عمومی هستند. اولین و مهم‌ترین مشکل در مطالعات تطبیقی، عدم توافق بر موضوع مورد بررسی و عدم شناخت متغیر وابسته است، در اینجا وی چهار متغیر وابسته کارکنان بخش عمومی، سازمان بخش عمومی، رفتار داخل سازمانی، قدرت سازمان عمومی در خط-مشی‌گذاری را معرفی می‌نماید. پیترز معتقد است اداره امور تطبیقی به خاطر فقدان یک زبان علمی کاربردی، کمبود شاخص‌ها و اهمیت تفاوت‌های جزئی در اداره امور عمومی در انجام آزمون‌های علمی با دقت بالا، با مشکل مواجه بوده است. در پایان، هدی معتقد است، برای مطالعات تطبیقی اداره باید از بهترین رویکردها حتی اگر تجربی و کمی نباشند، استفاده نمود.

چشم‌اندازها و انتخابها

چشم‌انداز اداره امور تطبیقی در 1980، روشن نبود، دوران کمک‌های فنی به پایان رسیده بود، گروه‌های

تطبیقی، هویت مستقل خود را از دست داده بودند و خوش-بینی اولیه نسبت به اداره امور تطبیقی به بدبینی تبدیل شده بود. طی سال‌های 90-1980 اقداماتی برای احیای مجدد اداره امور تطبیقی به عمل آمد، از جمله اینکه اداره امور تطبیقی اصلی به دو شاخه تقسیم شد:

اداره امور توسعه

اداره امور توسعه هم زمان با نهضت اداره امور تطبیقی، مورد مطالعه بوده است. با این وجود، بر سر تعریف آن هنوز اتفاق نظری وجود ندارد. هدف اداره امور توسعه، تمرکز بر توانمندی‌های اداری مورد نیاز برای تحقق اهداف توسعه می‌باشد. طبق این هدف، اداره امور توسعه می‌تواند به عنوان معیاری جهت اندازه‌گیری کسب موفقیت کشورها جهت تحقق اهداف خود باشد، اما اینکه این اهداف چه هستند، خود می‌تواند امری مساله‌ساز باشد.

گانت، اداره امور توسعه را بخشی از اداره امور عمومی می‌داند که به اجرای برنامه‌ها، پروژه‌ها و خطمشی‌های توسعه جهت بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی می‌پردازد، در این حالت از وظیفه اجرای قانون و نظم دولت‌ها جدا است و دارای ویژگی‌هایی چون ترغیب و تسهیل برنامه‌های توسعه، وفاداری به تامین منافع عمومی، طرزتلقی مثبت و سازنده است.

آسمرون و جین، اداره امور توسعه را آن بعد از اداره امور عمومی می‌دانند که به دنبال سازماندهی و هدایت سازمان‌های عمومی جهت تحقق برنامه‌های رشد اقتصادی و اجتماعی است.

هیوک نیز معتقد است که فعالیت‌های اداری در کشورهای در حال توسعه تنها به اجرای قانون و حفظ نظم محدود نمی‌شود، بلکه دارای وظایفی جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز هست.

خطمشی عمومی تطبیقی

خطمشی عمومی تطبیقی به معنی مطالعه چگونگی، علت و نتیجه وضع خطمشی‌های دولتی در سطح کشور است. موضوع آن از سیاست تطبیقی، محدودتر است و دارای چهار گرایش محیطی، آموزشی، اقتصادی و اجتماعی است.

استفاده از خطمشی تطبیقی نشانگر همراهی مطالعات تطبیقی با روندهای توسعه بوده است، این رشته معضل عوامل فرهنگی را همیشه مد نظر قرار داده است، با این وجود انتقاداتی به آن وارد شده است، از جمله اینکه

وجود گرایش‌های گوناگون در آن مانع هم‌افزایی علمی شده است و وقت زیادی را صرف نظریه‌پردازی و ذهن‌گرایی نموده است.

چارچوب مطالعات توسعه

بوروکراسی به عنوان یک چارچوب

رویکردهای ساختاری برای مطالعات تطبیقی با محدودیت‌هایی همراه هستند، از جمله اینکه ممکن است ساختارهای

مشابه در کشورهای مختلف وجود نداشته باشد و یا اگر هم وجود داشته باشد ممکن است وظایف مشابهی انجام ندهند، پس تحقیقات را با نتایج گمراه‌کننده همراه می‌کنند. رویکردهای وظیفه‌ای نیز در عمل با مشکلاتی مواجه‌اند از جمله اینکه مطالعات را دشوارتر می‌کنند، همچنین مبنایی برای تعیین نوع وظایف در دست نیست.

هدی در کتاب خود، بوروکراسی را به عنوان مفیدترین مبنا و چارچوب مطالعات تطبیقی و توسعه انتخاب کرده است، چون به عنوان یک ساختار تخصصی، وجه مشترک تمامی کشورها در عصر حاضر است، همچنین تاکید بر بوروکراسی به منزله نادیده گرفتن وظایفی علاوه بر اجرای نظم در بوروکراسی نیست، بوروکراسی دارای قابلیت‌هایی چون کاربردی بودن و امکان دسترسی به اطلاعات فراوان است.

مفهوم بوروکراسی

برای بوروکراسی مفاهیم مختلفی ارائه شده است. بوروکراسی وبری، نوع ایده‌آلی است که در عالم واقع پیدا نمی‌شود و به قول آرورا، وبر در ایجاد آن از تحلیل‌های قیاسی و استقرایی استفاده کرده و به همین دلیل مدل وی دارای ارزش اکتشافی است. در هرحال، مجموعه مفاهیم ارائه شده، به شکل زیر قابل دسته‌بندی است:

مفاهیم ساختاری

تامپسون معتقد است بوروکراسی، سلسله‌مراتب اختیاری است که بر تقسیم کار اعمال می‌شود. حال بوروکراسی را دارای شش ویژگی سلسله‌مراتب، تقسیم کار، قوانین و مقررات، غیر شخصی بودن امور، ارتقا و انتصاب بر اساس شایستگی، و دستورالعملی برای انجام کار می‌داند.

مفاهیم رفتاری

در مفاهیم رفتاری بوروکراسی، سه نوع صفات مورد بررسی قرار می‌گیرند:

▪ رفتار معمولی

فردریک معتقد است بوروکراسی دارای صفاتی چون دقت، ثبات، عینیت و بصیرت است. این صفات با وظایف مقامات بوروکرات مرتبط می‌باشند.

آیزنشتات می‌گوید بوروکراسی با محیط خود به تعادل پویا می‌رسد. در این تعادل، بوروکراسی با رفتار خود باعث

می‌شود ساختاری متفاوت با سایر گروه‌های اجتماعی داشته باشد.

▪ رفتار منفی

مرتون معتقد است بوروکراسی منجر به جابجایی اهداف می‌شود و در نتیجه عدم کارایی رخ می‌دهد. مارکس صفاتی چون توجه بیش از اندازه به قوانین و تاکید بر غیرشخصی بودن روابط که موجب ترس و محافظه‌کاری، حرکات ماشینی، کاغذ بازی، خشکی و انعطاف ناپذیری می‌شود را بیماری سازمان می‌داند.

▪ رفتار مثبت

پیتر بلاو، معتقد است بوروکراسی لازمه یک جامعه مدرن است که می‌خواهد خدمات را در سطح وسیع عرضه نماید. بوروکراسی، سازمانی برای حداکثرسازی کارایی یا شیوه نهادینه شده ای برای هدایت اجتماعی جهت کسب کارایی اداری است، بوروکراسی دارای ویژگی‌هایی است که این ویژگی‌ها بسته به زمان و مکان می‌توانند بیماری‌زا یا سلامت‌بخش باشند.

بنابراین ویژگی‌های ساختاری و رفتاری بوروکراسی را باید به نوعی متغیر دانست. در این حالت، بهترین راه برای تعریف بوروکراسی، در نظر گرفتن آن به عنوان یک نهاد است که بر اساس ویژگی‌های ساختاریش تعریف شود.

جنبه‌های متداول بوروکراسی عمومی

- ویژگی‌هایی ساختاری اصلی بوروکراسی عبارتند از:
- سلسله‌مراتب: سطوح اختیار بین بالادست و پایین‌دست و بنای تفکر عقلایی در سازمان است.
- تخصص‌گرایی: در نتیجه تقسیم کار حاصل می‌شود.
- شایستگی یا توانایی: کسی که نقشی را ایفا می‌کند باید واجد شرایط احراز آن باشد.

سه سوال مرتبط با بوروکراسی

1. ویژگی‌های درونی بوروکراسی کدامند؟
 2. بوروکراسی چند وظیفه (اتخاذ خطمشی - اجرای خطمشی) به عهده دارد؟
 3. ابزارهای اصلی اعمال کنترل خارجی بر بوروکراسی کدامند؟
- برای پاسخ به این سه سوال لازم است، دو عامل زمینه‌ای موثر بر بوروکراسی را شناخت:

1. محیط سازمانی (درون سازمانی)
2. دوم، بوم‌شناسی سازمانی (محیط برون سازمانی)

محیط سازمانی

محیط درون سازمان در دو شکل بررسی می‌شود:

- بخش‌بندی واحدهای سازمانی: وزارتخانه، واحد مبنا در سازماندهی بخش دولتی است. در زمینه تعداد وزارتخانه‌ها در کشورهای مختلف و سال‌های مختلف، تحقیقات زیادی توسط افرادی چون رز، چاپمن، بلوندل انجام شده و نتایج مختلفی داشته است، ولی آنچه مشترک است، این بوده که تعداد وزارتخانه‌ها رو به افزایش بوده است. علاوه بر وزارتخانه‌ها، شرکت‌های دولتی نیز نهادهایی‌اند که نقش دولت را در اقتصاد نشان می‌دهند.
- استخدام در بخش دولتی: تحقیقی توسط دونالد و رایت نشان داد که میزان استخدام در کشورهای توسعه یافته، بیشتر و حدود 8 % و در کشورهای در حال توسعه، کمتر و حدود 4 % است. در مورد چگونگی توزیع افراد نیز، در کشورهای توسعه یافته بیشتر افراد در سازمان‌های محلی و در کشورهای در حال توسعه بیشتر افراد در سازمان‌های مرکزی مستقر هستند.

بوم‌شناسی سازمانی

نظریه بوم‌شناسی اداره متعلق به جان گاوس است که با استفاده از آثار جامعه‌شناسان دهه 1930 که رابطه موجود زنده با محیط را بررسی کرده بودند، رابطه سازمان دولتی و محیط را بررسی نمود. مسلم است که محیط بوروکراسی، بسیار متنوع و متعدد است. محیط بوروکراسی را می‌توان به دوایر متحدالمرکزی تشبیه نمود. بنابراین برای شناسایی بوروکراسی، طبقه‌بندی‌های مختلفی صورت گرفته است. یک طبقه‌بندی تقسیم جوامع به دو دسته توسعه یافته و در حال توسعه است که به ماهیت اقتصادی و اجتماعی جوامع اشاره دارد. پارسونز برای مطالعه سیستم‌های اجتماعی از رویکرد ساختاری - وظیفه‌ای استفاده کرده است. جوامع سنتی‌تر و کمتر توسعه یافته، تقدیرگرا، انحصارگرا، و چند وظیفه‌ای هستند. از طرف دیگر، جوامع مدرن و توسعه یافته‌تر، موفقیت‌گرا، معتقد به غیرشخصی بودن امور، و دارای تفکیک وظایف بالا هستند. در اینجا باید توجه نمود که وقتی کلمه توسعه

مورد استفاده قرار می‌گیرد، منظور دسته‌بندی کشورها به دو گروه توسعه یافته و در حال توسعه نیست، بلکه هدف، قرار دادن آنها بر روی یک طیف است.

انواع سیستم‌های اداری

در این قسمت، سیستم‌های اداری بر اساس مدل‌های رایج شده توسط دانشمندان بررسی می‌گردد:

- مدل وبر
- مدل ریگز

مدل وبر

وبر، بوروکراسی ایده آل خود را به عنوان مدلی رایج می‌دهد که مصداق عملی آن بوروکراسی‌های کشورهای اروپایی به ویژه آلمان و فرانسه است. این بوروکراسی دارای ویژگی‌هایی ساختاری و رفتاری خاصی است. الگوی اختیار، قانونی است. عقلانیت بر اساس دانش و تخصص است. استخدام بر اساس شایستگی مبتنی بر رقابت است. مسیر خدمتی، مشخص است. نقش‌های اداری بسیار متفاوت و تخصصی هستند. در برابر کنترل خارجی مقام‌های قانونی، پاسخگو است.

مدل ریگز

ریگز، مدل منشوری خود را برای کشورهای در حال توسعه رایج می‌دهد، او ابتدا این مدل را بر اساس یک عامل یعنی درجه تفکیک وظایف شکل می‌دهد و به این ترتیب، سه سیستم اداری ایجاد می‌شود:

تمرکز	نیمه متمرکز	عدم تمرکز	درجه وظایف تفکیک
سیستم آمیخته	سیستم منشوری	سیستم پراکنده	سیستم اداری

سیستم پراکنده، وظایف خاصی را انجام می‌دهد و سیستم آمیخته، چند وظیفه‌ای است. در این مدل سیستم منشوری، نشان‌دهنده کشورهای در حال توسعه است.

ریگز بعد از مدتی در کتاب برگشت به جامعه منشوری، مدل خود را اصلاح کرده و آن را بر اساس دو عامل یعنی درجه تفکیک وظایف و درجه تلفیق آن، ارایه می‌دهد. بر این اساس سیستم‌ها عبارتند از:

درجه تفکیک

آمیخته

پراکنده

پراکنده جدید
پراکنده فعلی
پراکنده قدیمی
آمیخته غیرمتمرکز
منشوری قدیمی
منشوری فعلی
منشوری جدید

یکپارچه

درجه تلفیق

به هم ریخته

ریگز در نامگذاری این سیستم‌ها، سیستم پراکنده جدید را اداره، سیستم متمرکز را اتاق و سیستم منشوری جدید را سالامی‌نامد.

مفاهیم توسعه

در مورد مفاهیم کلیدی ویژگی‌های سیستم‌های اداری بین دانشمندان اتفاق نظر وجود ندارد. در عین حال لازم است تلاش‌هایی که برای شناخت این مفاهیم انجام شده است، مورد بررسی قرار گیرد. از آنجا که تاکنون برای

استانداردسازی این اصطلاحات، اقدامی به عمل نیامده است، بنابراین ممکن است استفاده از کلمات یکسان توسط مفسرین مختلف نشانگر نوعی توافق صوری باشد، ولی تجزیه و تحلیل بیشتر آنها منجر به نتایج گمراه‌کننده خواهد شد. این مفاهیم دارای اهداف دوگانه‌ای می‌باشند:

- جامعیت که به معنای داشتن قلمرو جهانی با ابعاد زمانی است.
- واقع‌گرایی که به معنای توانایی تشریح آنچه که واقع شده است، در حال وقوع است و یا ممکن است وقوع یابد.

مفاهیم کلیدی

نوین‌سازی، نوسازی، تجدید

دانیل لرنر، تجدید را یک فرآیند سیستمی شامل تغییرات تکاملی در بخش‌های جمعیتی، اقتصادی، سیاسی، ارتباطات و فرهنگی یک جامعه می‌داند.

اینکلز و اسمیت معتقدند کلمه نوین علاوه بر مفهوم تصریحی دارای مفهوم تلویحی نیز می‌باشد. معنی لغوی آن هر چیزی است که اخیراً جایگزین چیز دیگری که در گذشته طریق معمول انجام کار بوده، شده است، می‌باشد. در حالی که تجدید دارای مظاهری از قبیل آموزش عمومی، شهرنشینی، صنعتی شدن، بوروکراتیک شدن و ارتباطات و حمل و نقل سریع است، بنابراین تجدید نوعی مشخصه عصر حاضر می‌باشد. مونت پالمر، نوین‌سازی را فرآیند حرکت به طرف مجموعه‌ای از روابط آرمانی که نوین شناخته می‌شوند، تعریف می‌کند. دیامونت عقیده دارد که نیازی به تعریف دقیق نوسازی نیست، فقط کافی است گفته شود نوسازی، انتقالی است که در اروپا و آمریکای شمالی دیده می‌شود.

همه این تعاریف و مدل‌های نوسازی دارای وجه مشترکی است و آن تمایل به برابر دانستن نوسازی با آن چیزی است که در برخی کشورهای مستقل وجود دارد.

لاپالومبارا معتقد است نوسازی یک دام پنهان است و مخالفت او به سه دلیل می‌باشد. اول، اثر هاله‌ای دارد. دوم اینکه یک استاندارد انگلوآمریکن به عنوان شاخص تجدید انتخاب شده است. سوم، این مفهوم حاوی نظریه جبری و خطی برای تحول است.

به نظر می‌رسد مفهوم نوسازی به دلیل نادیده گرفتن آینده غیرقابل اجتناب، با مشکل معنا روبرو است. در فرهنگ لغت، کلمه مدرن مرتبط به زمان حال یا گذشته نزدیک تعریف شده است.

توسعه

گروهی از دانشمندان برای رهایی از معمای نوسازی از کلمه توسعه استفاده کرده اند، ولی توسعه نیز مانند نوسازی بدون اینکه توافقی بر سر معنای آن وجود داشته باشد، مورد استفاده وسیع قرار گرفته است. هوف و هنان، کلمه توسعه را یکی از پیش پا افتاده ترین کلمات در ادبیات علوم اجتماعی می دانند که قبل از آنکه درک شده باشد، به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. توسعه بر خلاف نوسازی به صورت یک کل مورد بحث قرار نمی گیرد، بلکه به بخش های مختلف مانند توسعه اقتصادی، تقسیم و هر بخش به طور جداگانه مورد بررسی قرار می گیرد.

اقتصاددانان توسعه اقتصادی را به معنای تخصیص منابع کمیاب و قدرتهای مولد ملی در افزایش ذخیره ثروت ملی و گسترش فزاینده تولید ناخالص و خالص کالاها و خدمات ملی تعریف کرده اند و اختلاف نظر آنها بیشتر بر سر راه ها و ابزارهای نیل به توسعه اقتصادی است.

صنعتی شدن، جستجوی بهره وری رو به افزایش مستمر کار از طریق نوآوری تکنولوژیک و سازماندهی عقلایی کار است. در اینجا صنعتی شدن، بیشتر ارتقای بهره وری کار را در بر می گیرد و خود، بخشی از رشد و توسعه اقتصادی است.

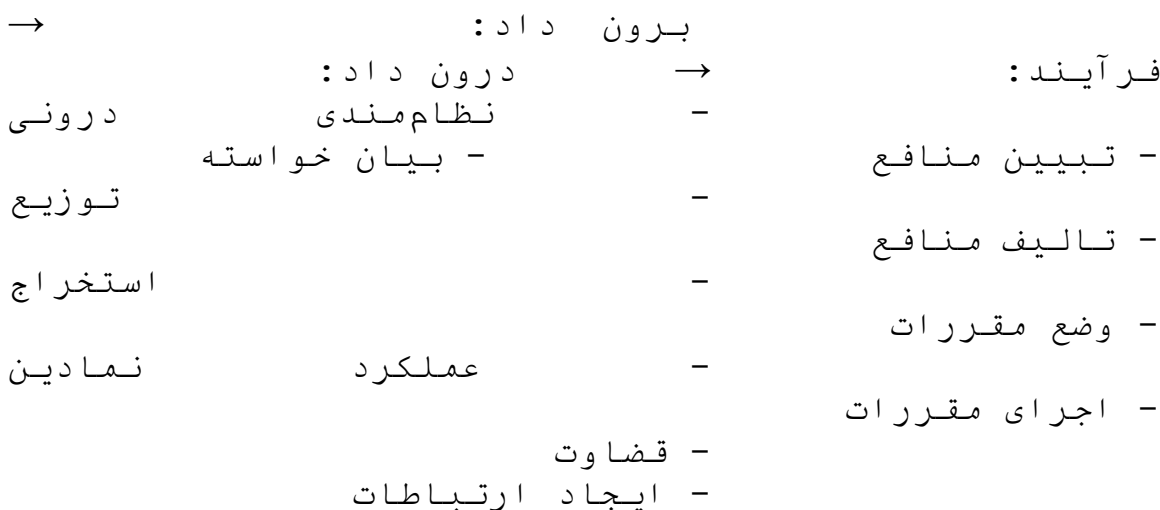
الکس انگلس، یکی از پژوهشگران که روی توسعه فردی کار کرده است، شش وجه مشترک برای میزان توسعه یافتگی جوامع ارائه داده است:

- آمادگی برای پذیرش اندیشه های نو و آزمودن شیوه های تازه
- آموزش برای بیان نظر
- علاقمندی به حال و آینده به جای گذشته
- وقت شناسی و گرایش در جهت سازماندهی، برنامه ریزی، افزایش کارایی، قابل محاسبه دانستن پدیده ها و برخورد منطقی با مسایل
- اعتقاد به علم و تکنولوژی به عنوان وسیله ای برای کشف و شناخت
- اعتقاد به حقوق برابر

پس فراگرد توسعه، هم یک فراگرد عینی و هم یک فراگرد ذهنی است و از این جهت نمی توان تعریفی عینی برای آن ارائه داد و همیشه تا حدی مبتنی بر ارزش خواهد بود.

اسمن معتقد است توسعه فرآیند ترکیبی از رشد اقتصادی و مدرنیزاسیون است و روی مفهوم توسعه بین دانشگاهیان و مدیران اجماع وجود دارد.

یکی از مدل‌های معروف در این زمینه، **مدل سیستمی آلموند و پاول** می‌باشد. آنها از طبقه بندی سه‌گانه وظایف برای تجزیه و تحلیل استفاده کرده‌اند که عبارتند از قابلیت‌ها، وظایف یا کارکردهای تبدیل، وظایف و کارکردهای نگهداری و تطبیق سیستم. بنابراین توسعه سیاسی، فرآیند تراکمی یا تجمعی تفکیک نقش، استقلال سیستم فرعی و حرفه‌ای کردن امور می‌باشد. این نویسندگان معتقدند کسب قابلیت‌های بیشتر به ظهور سازمان‌های بوروکراتیک عقلایی بستگی دارد. یک سیستم نمی‌تواند بدون داشتن نوعی بوروکراسی دولتی به سطح بالایی از نظام‌مندی درونی، توزیع، استخراج و عملکرد نمادین برسد. مدل سیستمی آنها به شکل زیر می‌باشد:



لئونارد بایندر به همراه پنج نفر دیگر سندرم توسعه را ارایه داده‌اند که شامل برابری، ظرفیت و تفکیک وظایف می‌باشد، از آنجا که عناصر سندرم توسعه هم همسو و وابسته‌اند و هم غیرهمسو و بالقوه متناقض، فرآیند توسعه و نوسازی را باید فرآیندی طولانی و پایان ناپذیر دانست، به علاوه مسیری که توسط کشورهای توسعه نیافته طی می‌شود، کاملاً متفاوت و غیرقابل پیش بینی است. جان کاتسکی به این نظریه که برای رسیدن به توسعه یک راه واحد وجود دارد، به دیده شک می‌نگرد. او در تحلیل‌های خود بین نوسازی از درون به عنوان نقطه مقابل

نوسازی از بیرون، یک تفاوت قطعی تاریخی مشاهده می‌کند. نوسازی از درون دارای مبانی بومی بوده و نسبتاً آرام انجام می‌گیرد، در حالی که نوسازی از بیرون تحت تاثیر متغیرهای خارجی می‌باشد.

به دلیل اهمیت بیش از حد عوامل محیط خارجی، نظر دانشمندان علوم اجتماعی به سمت تئوری‌های وابستگی جلب می‌شود، به این دلیل که توسعه نیافتگی را پیامد یک حالت وابستگی یک جامعه به جامعه دیگر می‌دانند. **عنایت-اله** نظریه‌پرداز مالزیایی عقیده دارد که فقدان یک سطح قابل قبول از توسعه در کشورهای آسیایی تا حدودی ناشی از وابستگی بیش از حد آنها به بهره‌گیری از منابع خارجی و عدم کفایت خلاقیت در الگوهای جدید توسعه است. وی نوسازی را یک فرآیند تاریخی و فرهنگی خاص هر کشور می‌داند و در مورد اعتبار الگوهای خارجی توسعه در وضعیت‌های تاریخی، فرهنگی متفاوت به دیده شک می‌نگرد. به نظر او، این مساله بار اصلی ایجاد یک الگوی مناسب برای توسعه هر جامعه را بر دوش خود آن جامعه می‌اندازد. بنابراین آنها باید آنچه را که می‌توانند از تاریخ و فرهنگ خود بیاموزند و حفظ کنند و با مورد نظر قرار دادن همه محدودیت‌ها و فرصت‌های موجود در محیط‌های داخلی و خارجی بیازمایند. موضوع دیگر، اهمیت خارق‌العاده زمان و استفاده از فرصت‌ها، قبل از دست رفتن آنها است.

تونی اسمیت برای اصلاح نارسایی‌های رویکرد وابستگی، سه اقدام را پیشنهاد می‌کند:

- وجود اقتصاد پیشرفته‌تر، متنوع‌تر و یکپارچه‌تر
- تاکید مجدد بر نقش قطعی دولت
- شناخت تفاوت‌های کشورها با یکدیگر و توجه به عوامل داخلی در تعیین طرح فرآیندهای بلندمدت توسعه

هاریسون با توجه به تاکید نظریه‌پردازان وابستگی بر عوامل اقتصادی، عقیده دارد که فرهنگ عامل اصلی توسعه سریع و عادلانه برخی کشورها در مقایسه با سایر کشورها است. نظریه اصل وی آن است که بعضی ویژگی‌های الگوهای فرهنگی، تسریع‌کننده توسعه هستند و برخی از آنها مانع توسعه شده و یا به آن آسیب می‌رسانند. وی این سوال را مطرح می‌کند که چگونه می‌توان الگوی اول را تقویت و الگوی دوم را تضعیف کرد، سپس راه‌های طراحی و هماهنگی یک برنامه منسجم تغییر فرهنگی را با تاکید بر تحصیلات

و آموزش ارتباطات جمعی، پروژه های توسعه، اقدامات مدیریتی و پرورش کودکان پیشنهاد می‌کند.

تغییر

عبارات قبلی نوسازی، تجدد، توسعه هر یک دارای محدودیت‌های مفهومی هستند. **لاومن** می‌گوید بیشتر دانشمندان اداره امور تطبیقی معتقد بودند که عمل ابزاری ارادی ادارات دولتی و مدیران عمومی، قادر به تغییر محیط آنها است و این می‌تواند ابزاری برای اندازه‌گیری توسعه باشد. به این ترتیب، توسعه به معنی بسط قابلیت دولت در شکل‌دهی مجدد محیط فیزیکی، انسانی و فرهنگی است. جان کاتسکی مفهوم نوسازی را تقریباً به طریقی غیرمتعارف به پیش آمدها و پی‌آمدهای صنعتی شدن محدود کرده است. او ترجیح می‌دهد از مفهوم خنثی‌تر تغییر به جای نوسازی و توسعه استفاده کند. حسن این جابجایی، جایگزین شدن عبارات ذهنی و ارزشی به وسیله مفهومی است که خنثی‌تر بوده و دارای بار ارزشی کمتری است. کلمات نوسازی و توسعه و استفاده از آنها برای گروه‌بندی کشورها به صورت کشورهای توسعه یافته و نوین در یک طرف و کشورهای کمتر توسعه یافته و سنتی در طرف دیگر، از ظرفیت محدودی برخوردار است، چرا که نمی‌توانند تغییرات بالقوه آینده را که ممکن است در کشورهای عضو هر یک از گروه‌بندی‌ها رخ دهد، تبیین کند. از آنجا که نوسازی و توسعه مربوط به چیزی هستند که قابل وصول و دست‌یافتنی است، مفاهیمی ایستا هستند.

مفاهیم متعارض از آینده

وجود طیف وسیعی از ادراکات درباره روندهای احتمالی آینده، کار مطالعه را مشکل ساخته است. در اینجا دو نظر خوش‌بینانه و بدبینانه درباره روندهای آینده بررسی می‌گردد.

هارلن کلیولند در کتاب تولد یک دنیای جدید چاپ 1993 ارزیابی مطلوبی از رشد مثبت در آینده را ارائه می‌دهد. وی به موارد متعددی از موفقیت‌های دسته جمعی در برخورد با مشکلاتی مثل پیش‌بینی هوا، ریشه‌کنی بیماری‌های واگیردار، همکاری فضایی، کاهش درجه اعتبار توسعه جغرافیایی در مقایسه با دستیابی به اطلاعات تکنولوژیکی اشاره می‌کند و معتقد است برای استفاده از فرصت‌ها و کاهش خطرات، باید به ساختن یک بخش عمومی جهانی پرداخت که تجارت و پول را از طریق ترکیب در سطح فعالیت تنظیم

می‌کند که مبتنی بر ایجاد استاندارد جمعی توسط مقامات جهانی، غیر متمرکز کردن فعالیت‌ها، کسب و کارهای بین-المللی براساس بازار می‌باشد.

ساموئل هانتینگتون در مقاله‌ای با عنوان برخورد تمدن‌ها در 1993 فرضیه خود را به این شکل بیان می‌کند که منبع اصلی تعارض در این جهان جدید تنها ایدئولوژی یا اقتصاد نیست، تفاوت اصلی در بخش‌های انسانی و منبع اصلی تعارض، فرهنگی خواهد بود.

تغییر در دو گروه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه

تغییر در کشورهای توسعه یافته‌تر

پیش‌بینی‌های اجتماعی درباره آینده کشورهای صنعتی پیشرفته در قالب مفهوم جامعه بعد از صنعتی شدن شکل گرفته‌اند، و مشخصه آن نیز ظهور جامعه‌ای است که به نحو روشنی با جامعه صنعتی متفاوت است، و درجه این تفاوت معادل تفاوت جامعه صنعتی با جامعه کشاورزی است.

عنوانی که برای چنین جامعه‌ای توسط **دانیل بل** مشهورترین مفسر آینده در پیش روی انتخاب شده است، ماید این ادعا است. انتخاب عبارتی با پیشوند "بعد از این" یا "به دنبال" پذیرش این واقعیت است که جامعه صنعتی، شناخته شده‌تر از جامعه‌ای است که به دنبال خواهد آمد.

بل در تشریح عنوان انتخابی خود در مقایسه با سایر عناوین مانند جامعه دانشی، جامعه اطلاعاتی، جامعه حرفه‌ای، جامعه برنامه‌ریزی شده، جامعه اعتباری، جامعه تکنوترانیک (کاربرد همگام تکنولوژی و الکترونیک) و سایر عناوین مبتنی بر ابعاد برجسته، آنچه به نظر می‌رسد در حال ظهور است، چنین واقعیتی را می‌پذیرد. به نظر او جامعه بعد از صنعتی شدن درجه وحدت جامعه را که از ویژگی‌های تمدن سرمایه‌داری از اواسط قرن هجدهم تا اواسط قرن نوزدهم بوده است، افزایش نمی‌دهد، بنابراین او توصیه می‌کند که پیشوند "بعد از" نشان‌دهنده احساس مطلوب زندگی در دوره صنعتی می‌باشد. به هر حال او منبع اصلی انتقال ساختاری را تغییر در ویژگی دانش می‌داند و ابعاد متعدد تغییرات ساختار اجتماعی ناشی از این انتقال را که به نظر او در نیم قرن آینده به وقوع خواهد پیوست مورد بحث قرار می‌دهد.

بر طبق این نظریه، تکنولوژی و دانش نظری نقش رو به افزایشی در کارکرد جامعه خواهد داشت. طبقه فنی و حرفه‌ای جزو طبقات ممتاز و برتر خواهند بود. سطوح

تحصیلات و زندگی افزایش خواهد یافت. دانشگاه نهاد اصلی جامعه بعد از صنعتی شدن خواهد بود. بین عامه‌گرایی و نخبه‌گرایی براساس اصل شایسته‌گرایی که مبنای انتصاب در مشاغل چنین جامعه‌ای خواهد بود، تضاد به وجود خواهد آمد.

تغییر در بخش اقتصادی به صورت تبدیل اقتصاد تولید کالا به اقتصاد خدمات خواهد بود، و کارکنان دفتری، به ویژه حرفه‌ای‌ها و دانشمندان نیروی کار برتر را تشکیل خواهند داد. هنجارهای فرهنگی به شدت تحت تاثیر قرار خواهند گرفت. تفوق دانش نظری باعث ارتقای اعتماد به نفس در ارزیابی و کنترل تکنولوژیک، گسترش دامنه تصمیم‌گیری و رواج جهت‌گیری فرهنگی فراگیر به طرف آینده خواهد شد.

نوشته‌های اخیر در این زمینه نه تنها نتوانسته‌اند تصویر روشن‌تری را از آن چه که پیش‌بینی شده است ارائه دهند، بلکه حتی ممکن است بر ابهام موجود نیز افزوده باشند. به نظر می‌رسد عبارات متعددی که در گذشته به عنوان بهترین توصیف‌کننده به کار می‌رفتند، در حال حاضر نیاز به تجدید نظر داشته باشند. عبارت شناخته شده "بعد صنعتی شدن" که جای خود را به مفهوم خنثی‌تر "فرآیند بعد از مدرن شدن" که معرف جامعه‌ای کاملاً متفاوت با یک جامعه مدرن خواهد بود، داده است. صفت "بعد از مدرن" به دلیل اینکه هنوز هم یک عبارت نامشخص و نامعین می‌باشد، یعنی دانش و آگاهی ما درباره آن کافی نیست، بلکه فقط می‌توان گفت آنچه که ظهور خواهد کرد، نوسازی نخواهد بود، این صفت به عنوان بهترین توصیف‌کننده چنین جامعه در حال ظهوری مورد توجه می‌باشد. بنابراین فرآیندهای تغییر که منجر به ایجاد جوامع "بعد از مدرن" می‌شوند، و فرآیندهای "بعد از نوسازی" به جای انتظار دستیابی به یک جامعه جدید، مورد توجه و تاکید قرار خواهند گرفت.

تغییر در کشورهای کمتر توسعه یافته

پیش‌بینی آینده کشورهای در حال توسعه به عنوان یک گروه، به مراتب ناهمگون‌تر است، به ندرت گفته می‌شود که آینده تمامی و یا بیشتر کشورهای در حال توسعه چیزی شبیه کشورهای توسعه یافته فعلی خواهد بود. تا چه حد می‌توان گفت که گزینه‌ها چه خواهند بود؟ **هاریسون** که فرهنگ و ذهنیت را علت اصلی ایجاد ناهمگونی در تاریخچه توسعه ملی کشورها می‌داند، عقیده دارد که

سوابق موجود درجات مختلف موفقیت یا شکست را نشان می‌دهد. البته او به جزئیات امر و یا ابزارهای اندازه‌گیری موفقیت‌ها و شکست‌ها چندان توجه نکرده است. سیتز نیز از سه رویکرد که برای نیل به اهداف توسعه مورد استفاده قرار می‌گیرد، تحت عنوان رویکردهای قشری، بنیادی، و رشد همراه با برابری و انصاف نام برده است. او همچنین سه آینده متفاوت را برای این گونه کشورها پیش‌بینی می‌کند و عقیده دارد این سه گزینه بخشی از آن چیزی است که در عمل وقوع خواهد یافت. گزینه‌های مورد نظر وی محکوم به شکست، رشد، و ثبات می‌باشند. **سیتز** آشکارا رویکرد رشد همراه با انصاف را ترجیح می‌دهد و نشان می‌دهد که کشورهای در حال توسعه باید برای رسیدن به آینده ثبات تلاش کنند، زیرا ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که برخی از منابع مورد نیاز برای حمایت و پشتیبانی از حیات محدود هستند. وی خاطر نشان می‌سازد انتخاب این گزینه به معنای فقدان رشد نخواهد بود، بلکه رشد مورد نظر در این گزینه هوشمندانه‌تر، اخلاقی‌تر و معنوی‌تر از رشد مادی صرف خواهد بود.

میتلمن با استفاده از یک چارچوب سیاسی-اقتصادی، تحلیلی کاملاً پیشرفته‌تر را ارائه داده است. وی با این فرض که سیستم جهانی فعلی تعداد کمی حق انتخاب واقعی را در اختیار قرار می‌دهد، از سه استراتژی توسعه نام می‌برد. هر یک از گزینه‌ها با بیم و امیدهایی همراه هستند. وی برای هر استراتژی مطالعه موردی یک کشور را ارائه می‌دهد و در طی آن دلایل انتخاب و پی‌آمدهای چنین انتخابی را آشکار می‌سازد.

استراتژی اول، پیوستن به سرمایه‌داری جهانی به عنوان متداول‌ترین مسیر توسعه و برزیل نمونه بارز آن است. به عقیده میتلمن این استراتژی، عبارت از پذیرفتن سرمایه‌داری جهانی، افزایش کنترل دولت بر اقتصاد، تمرکز سرمایه از بالا و خارج از کشور به منظور گسترش موجودی، ماشین‌آلات و سایر تجهیزات تولیدی است.

استراتژی دوم، کناره‌گیری از سرمایه‌داری جهانی است. آنچه از این اقدام به جای ماند حذف توزیع قدرت سنتی و دگرگون شدن تولید، همراه با تورم پایین و کاهش قابل توجه وابستگی به نیروهای بازار خارجی بود. انتخاب این استراتژی به طور متقابل موجب انتخاب و سپس واژگون شدن سیاست‌های اقتصادی، اعمال فشار گسترده به مردم، ایجاد ساختارهای دولتی و بوروکراتیک در سطوح بالا شد.

استراتژی سوم، عبور از موانع از طریق سرمایه‌داری جهانی است که توسط کشور آفریقایی موزامبیک به اجرا درآمد. سیمای اصلی این استراتژی که از میراث استعماری این کشور ناشی می‌شود، عبارت از ایجاد احزاب و سازمان‌های دولتی جدید، سرعت بخشیدن به تغییر و دگرگونی روستایی، گسترش صنایع سنگین و تعریف مجدد روابط با اقتصاد بین‌المللی است. می‌تلمن تاکید می‌کند با وجود اینکه موزامبیک با مجموعه هولناکی از مصیبت‌های طبیعی و اجتماعی مواجه است و اقتصاد کشور نیز در حالت درماندگی حاد قرار دارد، ولی می‌توان در آنجا علایم حیاتی متعددی را باعث رونق توسعه می‌شوند، مشاهده کرد و عناصر استراتژی موزامبیک برای فرار از توسعه نیافتگی می‌تواند حاوی درس‌های مهمی نیز باشد.

کلیه بحث‌های مربوط به چشم‌انداز آینده کشورهای در حال توسعه با تاکید بر فقدان ظرفیت برای توسعه و دلایل توصیفی آن، و پیشنهاد اقدامات اصلاحی بوده است، و به این سوال که آیا توسعه به شکلی که معمولاً فهمیده شده است، یک هدف ضروری می‌باشد، توجه چندانی نشده است.

اسمن در این زمینه می‌گوید توسعه‌گرایان در هر رشته‌ای، با واقعیت‌های غیر قابل پیش‌بینی و متنوعی روبرو شده‌اند که در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. به نظر می‌رسد، اجماعی روی استراتژی‌های توسعه وجود ندارد.

برخی به استراتژی‌های اقتصادی مثل صنایع سنگین به عنوان بخش پیشرو متعهدند، که موضوع اصلی مدافعان نظم اقتصادی بین‌المللی نوین است. سرمایه‌گذاران باید گردش منابع مالی را افزایش دهند و دسترسی به تکنولوژی پیشرفته را بهبود بخشند. این الگوی رشد شامل ساختن و عمل است مثل پتروشیمی، ژنراتورهای هسته‌ای، ارتباطات ماهواره‌ای، اما این رویکرد پاسخی برای مسایلی مانند عدم اشتغال، فقر، توزیع درآمد، و غیره ندارد. استراتژی‌هایی که دارای چنین نتایجی بودند گرچه رشد بالایی ایجاد می‌کردند، ولی مسایلی را به همراه داشتند.

برخی به استراتژی‌های مبتنی بر نیاز معتقدند. اهداف این استراتژی‌ها به طور کلی کاهش فقر، افزایش برابری، و بهبود مشارکت است، که نیازمند تغییر در اولویت‌بندی سرمایه‌گذاری‌ها می‌باشد. دکترین اداره امور عمومی در این حالت دیگر بر دستگاه داخلی و وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مرکزی تاکید نمی‌کند، بلکه بر بکارگیری حرفه‌ای‌ها برای توسعه آرایه خدمات، واگذاری به سایر سازمان‌ها، پرورش توانمندی‌های محلی تاکید دارد.

دستیابی به چنین شرایطی نیازمند نوآوری در خدمات برای اجرای این استراتژی‌ها است. این به این معنی نیست که خرد جمعی با این شرایط غیرمرتبط است یا نقشی ندارد، بلکه به این معنی است که روش‌های استاندارد برای این شرایط وجود ندارد.

فرصت برای همکاری فنی فراوان است، اما تحقیق کاربردی و یادگیری که محققان را به عمل‌گرایان، و افراد محلی را با متخصصان خارجی مرتبط کند، موجود نیست. اسمن معتقد است اداره امور عمومی در سطح عمل، یک پدیده جهانی نیست، بلکه کثرت‌گرا است. در نتیجه تقاضا برای همکاری فنی در 1980 از دو جریان موازی پیروی می‌کند.

یکی اینکه سازمان‌های دولتی به استقرار تکنولوژی مثل کامپیوتر در بخش‌های مختلف کمک کنند. کمک به ساخت نهادهای اداری اساسی، به یادگیری رفتار بوروکراتیک و ساخت نهادهایی با ارتباط محیطی اثربخش با نوآوری‌های تکنولوژیکی کشور میزبان وابسته است.

دیگری تداوم منطقه رشد فعال در اداره امور توسعه، ابزاری برای استراتژی‌های عدالت‌محور توسعه است، که به تنهایی قابل تحقق نیست، چرا که با سطح بالایی از عدم اطمینان و محدودیت منابع همراه است. این رویکرد، نوآوری‌هایی را در رویه‌ها و ساختارهای بوروکراتیک تحمیل می‌کند و ابزارهایی را برای ارائه خدمات و ارتباط با جامعه ایجاد می‌کند.

بعضی از دانشمندان علوم اجتماعی در سال‌های اخیر این بحث اساسی را مطرح ساخته‌اند. به نظر آنها جوامع پیشرفته امروز به سرعت جاذبه خود را به عنوان یک مدل برای کشورهای توسعه نیافته از دست می‌دهند.

به طور خلاصه، عقیده بر این است که کشورهای جدید جهان، خواهان توسعه از نوعی که در دهه‌های اخیر جذاب می‌نمودند، نیستند، بلکه در واقع در جستجو و تجربه مدل‌های متفاوتی هستند که بتوانند آینده خود را شکل دهند. آنها برای انجام تغییرات اجتماعی خود در جستجوی مسیرهایی به غیر از مسیرهایی که جوامع صنعتی امروز طی کرده‌اند، می‌باشند. بنابراین ممکن است مسیر انتخاب شده قبلاً به وسیله کشورهای قبلی که معمولاً توسعه یافته محسوب می‌شوند، طی نشده باشد. علاوه بر آن، ممکن است مسیر انتخاب شده به دلیل انتخاب‌ها و تعهداتی که کشورهای توسعه یافته در گذشته داشته‌اند، بر روی آنها مسدود باشد. در این صورت، تجربه تاریخی این گونه کشورها بیش از آنکه یک راهنما باشد، یک اعلام خطر است. کشورهای در

حال توسعه به عنوان یک گروه هنوز هم دارای چنان ویژگی‌های مشترکی هستند و با چنان مشکلات مشابهی مواجه می‌باشند که می‌توان همه آنها را در یک طبقه اجتماعی واحد دسته‌بندی کرد، ولی تئوری توسعه استاندارد پاسخگوی نیازمندی‌های آنها نخواهد بود.

راموس و دان در این زمینه اشتراک نظر دارند که توسعه مبتنی بر تحدید حدود سیستم‌های اجتماعی تا حد زیادی بستگی به خودباوری ملی و خلاقیت در داخل جامعه دارد. این نوع توسعه معادل مدرنیزاسیون تقلیدی از کشورهای صنعتی پیشرفته نیست و هرگونه نظریه مبنی بر خطی بودن فرآیند تغییر، بطلان‌پذیر است.

همان طور که بررسی نوسازی، توسعه، و تغییر نشان داد، توسعه کماکان متداول‌ترین عبارت مورد استفاده باقی خواهد ماند، ولی درجه اجماع بر سر معنا و رضایت‌مندی از کفایت آن، به مراتب کمتر از آن چیزی است که در بیست سال قبل وجود داشت. این موضوع به ویژه در نوشته‌های نظریه‌پردازان وابستگی، بعد از صنعتی شدن، تحدید حدود سیستم‌های اجتماعی، و مفهوم‌سازی مجدد آشکارا نمایان است. بنابراین، می‌توان سوال کرد که آیا باید کلمه توسعه و کلمات وابسته به آن را منسوخ کرد، و آیا لازم است بین یک گروه از کشورها به عنوان توسعه یافته و گروه دیگر از کشورها به عنوان توسعه نیافته و یا درحال توسعه تفاوت قایل شد. می‌توان چنین نتیجه گرفت که با توجه به وجود نارسایی‌ها، در حال حاضر یک تفاوت مشخص بین این دو گروه از کشورها وجود دارد و حداقل در چند دهه آینده نیز کماکان وجود خواهد داشت.

مدل‌های توسعه

در این فصل برخی از مدل‌های توسعه مورد بررسی قرار می‌گیرند که عبارتند از:

- مدل اسلام و هنالت
- مدل اسمن
- مدل کورتن
- مدل دوا
- رویکردهای کلود و زامور

مدل اسلام و هنالت

اسلام و هنالت اداره امور توسعه را طراحی، اجرا، ارزیابی خطمشی‌های عمومی جهت تغییر اجتماعی و اقتصادی می‌دانند. آنها در این زمینه دو الگوی توسعه را نیز ارایه داده‌اند، الگوی نوع اول که به انتقال تکنولوژی و روش‌های اداری بدون در نظر گرفتن زمینه‌های فرهنگی جوامع اشاره دارد و الگوی نوع دوم که به انتقال تکنولوژی با در نظر گرفتن اختلافات فرهنگی بین جوامع، اشاره دارد.

در ساده‌ترین بیان می‌توان گفت آنچه که اتفاق افتاده است، تغییر جهت از یک نوع تفکر درباره اداره امور توسعه و اداره امور عمومی به نوع دیگر بوده است. اسلام و هنالت این نوع تفکرات را الگوهای I و II نامیده‌اند. الگوی I مربوط به برنامه‌های کمک فنی در دهه اول بعد از جنگ جهانی دوم بود. الگوی II به تجدید ساختاری که از سال‌های 1960 در پروژه‌های کمک‌های بانکی جهانی و سایر سازمان‌های توسعه چندجانبه، همچنین سازمان آمریکایی توسعه بین‌المللی و سایر سازمان‌های دوجانبه آغاز شده است، اشاره دارد. می‌توان هر دو الگو را بر حسب اوضاع و احوال حاکم در همان زمان مناسب دانست، ولی نمی‌توان آنها را متعارض یا جایگزین یکدیگر دانست و یکی را بر دیگری ترجیح داد. در عین حال چنین تصور می‌شود که الگوی نوع II در حال حاضر با نیازمندی‌های کشورهای در حال توسعه تطبیق بیشتری دارد.

در الگوی قدیمی اداره امور توسعه، بر اصلاح اداری در ترتیبات ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، بودجه‌بندی و سایر رشته‌های فنی تاکید می‌شد و فرض بر آن بود که انتقال تکنولوژی از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر بدون اینکه نیازی به انجام اصلاحات در شرایط اجتماعی و اقتصادی باشد، امکان‌پذیر است. این الگو به قابل تفکیک بودن خطمشی‌گذاری از اجرای خطمشی اشاره دارد، ولی منتقدین آن عقیده دارند که این الگو دارای پیش‌داوری نژادگرایانه بر اساس ارزش‌های غربی مانند تاکید بر رشد اقتصادی برحسب تولید ناخالص ملی، تخصص‌گرایی سازمانی و حرفه‌ای، و گرایش به کسب موفقیت برای کسب منزلت اجتماعی دارد، حال آنکه همه این علایم شاخص‌های خنثی برای توسعه نیستند. توجه به پیشرفت در تکنولوژی اداری و جدا دانستن آن از فعالیت‌هایی که در حقیقت برای توسعه ضروری بودند، اسلام و هنالت را واداشت که اعلام کنند علامت مشخصه این دوران برنامه‌ریزی بدون اجرا است.

الگوی دوم که اخیراً نیز بیشتر مورد پذیرش قرار گرفته است، ارتباط نزدیکی بین خطمشی عمومی و تکنولوژی اداری برقرار کرده است. این الگو با گزینش خطمشی و زیربنای نهادی لازم آغاز و سپس به طرف تکنولوژی اداری مناسب ادامه پیدا می‌کند.

این نظریه ابتدا در نوشته‌های میلتون اسمن و همکارانش مورد تایید قرار گرفت. آنها توجه خود را به فرآیند نهادسازی از طریق انجام تحقیقات دانشگاهی مشترک با هدف نظام‌مند کردن تجزیه و تحلیل نهادها در فرهنگ‌های مختلف به عنوان واحد مناسب برای تطبیق معطوف کردند. در طول سال‌های 1960 داده‌های تجربی برای تعدادی از کشورها شامل یوگسلاوی، ونزوئلا، نیجریه، اردن، و اکوادور جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. جری‌ست این الگو را توصیف کرد و پیشنهاد نمود با اصلاح آن از مطلق‌نگری به جوامع در حال توسعه کاسته شود، تاکید بیشتری بر تطبیق فرهنگ‌ها با یکدیگر گذارده شود، و توجه بیشتری به تحقیقات در تئوری سازمان به عمل آید.

سی‌فین عقیده دارد که برای طراحی سازمانی و بررسی تشکیلات مختلف سازمانی به اطلاعات بیشتر و توجه خاص به عوامل محیطی نیازمندیم. او خاطر نشان ساخت که تلاش‌های تکنولوژی اداری سنتی بیش از آنکه مورد نیاز توسعه باشند، متوجه نیازمندی‌های حفظ وضع موجود هستند. حال آنکه اساس توسعه، حفظ وضع موجود نیست، بلکه جوهر توسعه، خلق و ایجاد به شکلی موثر برای آینده است. در این میان نیاز به توانایی برای طراحی و اجرای امور، از جمله تکنولوژی‌ها، بیشتر از نیاز به خود تکنولوژی‌ها است، و لازمه آن استراتژی توسعه‌ای، با تاکید بر فرآیند نهادسازی می‌باشد.

اخیراً توجه زیادی به اثر بنیادی عوامل فرهنگی بر اداره امور توسعه معطوف شده است. برای مثال، **بیور و زمردیان**، در کنگره تفاوت‌های فرهنگی و توسعه، یک چارچوب نظری برای تئوری‌های اداری مبتنی بر توسعه بومی ارایه دادند. بر طبق نظر آنها زمانی یک تئوری اداری می‌تواند واقعیت‌های موجود را توصیف کند، اقدامات اداری را هدایت کند که از ارزش‌های فرهنگی که هدایت‌کننده مراودات اجتماعی بوده و بر روابط درون و برون سازمانی تسلط دارد، سرچشمه گرفته باشد. آنها خاطر نشان می‌سازند که فرهنگ‌های مختلف دارای مجموعه‌های ارزشی متفاوتی هستند و معمولاً این مجموعه‌های ارزشی با ارزش‌های جوامع غربی که بیشترین تئوری‌های اداری پذیرفته

شده را به وجود آورده‌اند، تفاوت دارد. از این رو باید به کسانی که خواهان استفاده از فنون اداری خارج از فرهنگ خود می‌باشند، خاطر نشان ساخت که پذیرش فنونی که فاقد شرایط لازم هستند، به صلاح نمی‌باشد، بلکه باید آنها را آگاهانه پذیرفت و اگر تفاوت آنها با ارزشهای حاکم آشکار است، باید نسبت به ساخت ابزارها و فنون هماهنگ با سیستم ارزشی اقدام کرد. استات، هیوک و هدی همواره نظرات را به طرف عوامل فرهنگی در سطوح مختلف تحلیل (اجتماعی، بوروکراتیک، گروه کاری و غیره) جلب کرده‌اند. استات هم به اهمیت و هم به محدودیت دانش موجود درباره نفوذ فرهنگی در همه سطوح اشاره کرده است.

این تغییر جهت در رویکرد باعث شده است که میزان تاکید بر پروژه‌های کمک فنی برای رفع نیازهای بنیادی تغییر کند، و به همین دلیل اسلام و هنالت آن را الگوی توسعه II نامیدند. در اصطلاح بانک جهانی، هدف خطمشی حمله مستقیم به فقر مطلق است. محتوای تولید ناخالص ملی از میزان رشد آن مهم‌تر به حساب می‌آید و بخش روستایی اقتصاد، محور اصلی توسعه قرار می‌گیرد. هدف اصلی آن است که انتقال کشاورزی به جای اینکه از طریق سازمان‌های دولتی بزرگ انجام بگیرد، از طریق سیستم غیرمتمرکز سازمان‌های کوچک محلی، که لازمه آن قوی کردن حکومت‌های محلی، افزایش مشارکت محلی، ایجاد سازمان‌های واسطه‌ای جدید و سایر تغییرات عمده در شرایط اجتماعی می‌باشد، تحقق بیابد. چنین استنباط می‌شود که در این رویکرد به تکنولوژی متفاوتی نیاز خواهد بود. اسلام و هنالت عقیده دارند اکنون که کشورهای در حال توسعه، توسعه کشاورزی روستایی برنامه‌ریزی شده را به عنوان هدف اصلی خطمشی خود برگزیده‌اند، باید یک استراتژی مدیریت جدید تدوین شود، و داشتن یک تکنولوژی متفاوت نیز ضروری است.

مدل اسمن

اسمن معتقد است توسعه فرآیند ترکیبی از رشد اقتصادی و مدرنیزاسیون است و روی مفهوم توسعه بین دانشگاهیان و مدیران اجماع وجود دارد. مفروضات آنها عبارت بودند از:

1. مدرنیزاسیون، بازده ضرورت تاریخی است و رشد اقتصادی از طریق مراحل متوالی رخ می‌دهد.
2. توسعه می‌تواند با انتقال منابع و تکنولوژی از توسعه یافته‌ها به درحال توسعه‌ها تسهیل گردد. سرمایه وارداتی

سرعت رشد را زیاد می‌کند. تکنولوژی، کارایی را افزایش داده و مدرنیزاسیون را تسهیل می‌کند.

3. دولت، یک نهاد نیکخواه و ابزار اصلی توسعه است، اصلاحات، تحولات و تجویزات مختلف برای مدیریت اقتصادی نیازمند یک دولت اثرگذار است. طرفداران نوسازی از طریق دولت مرکزی کار می‌کنند. آنها می‌توانند سیستم‌های کلان را مدیریت و کنترل کنند، برعکس محافظه‌کاران و سنت‌گرایان که مبنای قدرت را محلی می‌دانند و مرکز فقط می‌تواند تشخیص دهد، چه اتفاقاتی در سطوح ناحیه‌ای و محلی رخ می‌دهد.

4. توسعه متعادل به تسلط علم مدرن نیاز دارد که شامل علم اقتصاد و کنترل سطوح اصلی خط‌مشی عمومی است. تصمیمات توسعه باید در دست برنامه‌ریزان تکنوکراتیک و نیکخواهان باشد و توسط نخبگان و رهبران مدرنیزاسیون حمایت شود.

5. بوروکراسی، ابزار اصلی اداره مدرن است. زمانی که اعضا خوب آموزش دیده و با تکنولوژی مجهز شوند، تبدیل به ابزار اثربخش می‌شوند.

6. جامعه، آگاه و رهبران کشورهای در حال توسعه، مشتاق رشد و مدرنیزاسیون باشند، چون ارزش‌های آنها در تحقق اهداف موثر است.

7. انتقال از حالت پس‌رفته به پیش‌رفته سریع خواهد بود و مزایای آن وسیع می‌باشد. رشد اقتصادی، اشتغال و بهره‌وری سالم ایجاد می‌کند و نیاز کمی برای مسایل توزیعی وجود دارد.

اسمن به دنبال الگوی نوع یک و دو اسلام و هنالت، الگوی نقطه چهار که به انتقال تکنولوژی با تغییر فرهنگ خودی اشاره دارد و الگوی مسیر دوم که به ساخت مدل متناسب با شرایط کشور خود اشاره دارد، را معرفی می‌نماید.

اکنون این بحث مطرح است که آیا می‌توان استراتژی جدید مدیریتی را تدوین کرد، و کشورهای توسعه یافته‌تر چقدر و چگونه باید به کوشش‌های خود برای انتقال تکنولوژی‌های اداری به کشورهای در حال توسعه ادامه دهند.

سوابق مربوط به موضوع، ناامیدکننده است. بسیاری از پروژه‌های کمک فنی حتی براساس حداقل معیارهای قابل قبول، به طور قطعی شکست خورده‌اند. سایر محققین مانند اسمن که در موضوع پشتیبانی از توسعه در اداره امور عمومی صاحب دانش و تجربه است، به شکل ملایم‌تری با موضوع برخورد کرده‌اند.

به نظر اسمن، سرخوردگی توسعه‌گرایان در همه زمینه‌ها جای خود را به شناخت فرصت‌های موجود، ناشی از ارزیابی واقع‌گرایانه و محدودتری از آنچه امکان‌پذیر است داده است. همزمان با اعلام این نظر که بین استراتژی‌های توسعه، همسویی و سازگاری کلی وجود ندارد، این واقعیت نیز بروز کرده است که نوسازی، خطی و غیر قابل اجتناب نیست و پشتیبانی فنی یک اقدام متهورانه و مخاطره‌آمیز است که به وسیله مشکلات هراسناکی احاطه شده است، و اداره امور عمومی، دیگر پدیده جامع و مطلق نیست، بلکه پدیده‌ای متنوع و چندگانه است. اسمن در جمع‌بندی خود، پیش‌بینی می‌کند که نیاز به همکاری فنی در اداره امور عمومی احتمالاً دو مسیر موازی را طی خواهد کرد. اولین مسیر، پاسخگویی به تقاضاها برای کمک به ساختن پایه‌های اصلی دولت است که وی آن را الگوی نقطه IV یعنی چیزی شبیه الگوی توسعه I اسلام و هنالت می‌نامد، دومین مسیر که در امتداد الگوی توسعه II می‌باشد، در ناحیه رشد خلاق قرار دارد و ویژگی آن وجود عدم اطمینان بالا، محدودیت شدید منابع و نیاز به عکس‌العمل‌های اداری خلاق است و به همین دلیل نیز با مشکلاتی همراه است. اسمن پیش‌بینی می‌کند که جهت‌گیری جدیدی در حال ایجاد است که به جای توجه به انتقال تکنولوژی شناخته شده بر نوآوری و آزمون تاکید می‌کند.

مدل کورتن

کورتن رویکرد فرآیند یادگیری را جایگزین رویکرد برنامه‌ریزی می‌داند که دارای سه مرحله یادگیری برای موثر بودن، یادگیری برای کارآمد بودن، یادگیری برای گسترش دادن است. او در این میان به اهمیت نقش رهبری و کار گروهی در سطح محلی، اقدامات سازمان‌های داوطلبانه و غیردولتی اشاره می‌کند و معتقد است جهان، اکنون در بحران توسعه قرار دارد که برای رفع آن به اشخاصی دارای تعهد اجتماعی قوی نیاز است.

مدل دوا

دوا معتقد است، مسایل مربوط به مفاهیم اداره امور عمومی بسیار مهم‌اند، چرا که با آینده کشورهای در حال توسعه مرتبط‌اند. بیشتر این کشورها تازه به استقلال رسیده‌اند و با مسایلی مثل فقر، بیماری، بی‌سوادی، جمعیت، بیکاری، و فساد مواجهند که برای رهایی از آنها از مدل‌ها استفاده می‌کنند. هر مدلی جنبه‌های اقتصادی،

اجتماعی، فرهنگی، و اداری خاص خود را دارد، پس انتخاب هر مدل به انتخاب دیدگاه جهانی بستگی دارد. او ابتدا به بررسی مدل‌های غربی و شرقی می‌پردازد و سپس مدل پیشنهادی خود را ارائه می‌دهد.

مدل غربی

مدل غربی همان مدل توسعه اروپای غربی و آمریکای شمالی است که عناصر آن توسعه علمی و تکنولوژی، دولت ملی، دموکراسی، و سرمایه‌داری است. ایده‌های این مدل مربوط به لاک، میل، و گرین است. با این وجود در این کشورها نیز مسایلی چون امپراطوری قدرت‌های جنگی، بیماری‌های سرمایه‌داری نظیر تورم، بیکاری، انحصار، تراکم جمعیت به چشم می‌خورد. صنعتی شدن منجر به انسان‌زدایی، تخریب ساختار اجتماعی، عدم مطلوبیت منابع طبیعی و آلودگی محیطی شده است. سیستم خدمات کشوری در این مدل دارای تعهدات تجاری یا صنعتی است.

مدل شرقی

مدل شرقی، مدل توسعه اروپای شرقی است و ایده‌آل‌های آن توسط مارکس، انگلس، و لنین مطرح شده است که به دنبال حذف اختلافات طبقاتی، حذف دولت، افزایش تولید برای همه، پایان تقسیم کار اجتماعی بودند. اما در عمل، نتایجی چون اختلافات بیشتر اجتماعی، تبدیل دولت به یک دولت استبدادی، رشد تکنولوژی، کمبود آزادی، فراهم شدن زمینه برای جنگ و ظهور امپریالیسم و کپی‌تالیزم را به دنبال داشت و ماشین اداری از غرب متفاوت بود.

شاخص‌های خنثی توسعه اداری

تلاش متفکران غربی در مفهوم‌سازی و عملیاتی کردن مفاهیم توسعه، به صورت خنثی و غیرفرهنگی بود و در نهایت، ویژگی‌های بوروکراسی به عنوان شاخص‌های خنثی ارائه شدند و جامعه غربی به عنوان مدل مطلوب در نظر گرفته شد.

1. وسعت: نسبت فعالیت‌های اداری به سایر فعالیت‌ها چقدر است؟

2. تخصص‌گرایی: تخصص‌گرایی در گذشته توسط آدام اسمیت و سپس ماکس وبر مطرح شد و مفهوم کلیدی مدل منشوری ریگز هم هست. تخصص‌گرایی می‌تواند ناشی از وسعت باشد. تخصص‌گرایی می‌تواند ناشی از رشد علم و تکنولوژی هم باشد. ریگز معتقد است اداره عامل توسعه است، پس هرچه بیشتر و بزرگتر باشد، امکان رسیدن به توسعه بیشتر است.

اداره قوی سیستم‌هایی را که رشد را کند می‌کند، کنترل می‌نماید، پس هر قدر بوروکراسی‌های عقلایی بیشتر تفکیک شوند، احتمال توسعه بیشتر است. در این نظر، گرایش به تمرکز دیده می‌شود. دوا تخصص‌گرایی را توصیه نمی‌کند چون کاربری آنها کمتر می‌شود. برای مثال، کارکرد یک پزشک عمومی نسبت به پزشک تخصصی برای یک منطقه فقیر بیشتر است.

3. موفقیت‌طلبی: اکولوژیست‌ها معتقدند هر محیطی دارای الگویی است که از متغیرهایی تشکیل شده است. اگر متغیرها تغییر کنند، الگو تغییر می‌کند. برای مثال وبر، ارتباط بین فقر و عدم آموزش را بیان می‌کند. کسب آموزش به صرف هزینه نیاز دارد و به این ترتیب خیلی از استعدادها در اثر فقر از بین می‌روند. این امر در جوامع توسعه نیافته بیشتر مصداق دارد. به هر حال، به نظر می‌رسد این شاخص دارای عدم کفایت است.

مدل پیشنهادی دوا

شاید یک راه خوب برای تئوری‌سازی توسعه در کشورهای توسعه نیافته آغاز کردن با مطالعات خرد باشد. برخی مطالعات موردی مربوط به هند عبارتند از:

- برنامه رشد صنایع کوچک در شهرها و روستاها
- انتقال تکنولوژی دانه برای رشد محصولات کشاورزی
- توزیع کالاهای اساسی

توسعه نیازمند این عوامل است:

1. **عدم تمرکز:** با وجود این مفروضات، سازمان‌های دولتی بزرگ، روشی برای توسعه نیستند، توسعه از طریق سیستم غیرمتمرکز که در آن سازمان‌های کوچک تحت کنترل مستقیم مردم هستند، انجام می‌شود.

2. **کاهش فساد و رشوه:** نویسندگان غربی به مزایای رشوه، در کشورهای توسعه نیافته اشاره می‌کنند و معتقدند فساد در حفظ ثبات نقش دارد.

3. **برابری اقتصادی:** اگر ثروت و آموزش و قدرت با هم جمع شوند، فاصله بین طبقه قانونگذار و طبقه پایین، مانع توسعه است. در اینجا اولین گام، باید کاهش نابرابری‌های اقتصادی باشد. همه نیروی انسانی در فرآیند توسعه نقش ندارند، ولی خطمشی کمک به همه باید آغاز توسعه باشد.

رویکردهای کلود و زامور

مسایل اداره امور عمومی در کشورهای در حال توسعه با کشورهای توسعه یافته تفاوت دارد. ریچارد گیبِل در سال 1976 با استفاده از تجارب کمکهای فنی و علایق دانشمندان اداره تطبیقی، استراتژی را برای تغییر اداری در جهت اداره امور توسعه ارایه نمود. این استراتژی، شناخت تاکتیکی کمکهای خارجی به سازمانهای عمومی کشورهای در حال توسعه بود. **کلود و زامور**، رابطه این استراتژی را با نظم نوین جهانی بررسی نمودند. کشورها در نظم نوین جهانی دو دسته هستند.

اول، کمکگیرندگان اصلی که عبارتند از:

1. آمریکای لاتین

در سال 1980، 12 کشور از 18 کشور آمریکای لاتین دارای رژیمهای نظامی بودند. این کشورها با تهدیدهای دیگری نظیر مهاجرت، دارو و منابع ناکافی مواجه شدند. برای مثال، در برزیل 33% در خط فقر بودند. در ونزوئلا 43% مردم کمتر از 130 دلار در ماه حقوق داشتند. کاستاریکا با 3 میلیون جمعیت، بدهی خارجی 3/5 میلیون دلاری داشت.

2. آفریقا

با ایجاد اقتصاد بازار آزاد و موج دموکراسی در اروپای شرقی، آفریقاییها خواستار تغییر سیستمهای خود شدند. کمک به این کشورها با شکست مواجه شد، چراکه این کشورها فاقد زیر ساختارهای اقتصادی برای بهرهبرداری از نظم نوین جهانی بودند.

3. آسیا

کشورهایی چون کره جنوبی، هنگ کنگ، سنگاپور و تایوان، از نیروی کار ارزان و استراتژی ارزش افزوده صادرات استفاده کردند. کره جنوبی در جلوگیری از فرار مغزها بسیار موفق عمل کرد. موفقیت آنها علاوه بر نیروی کار منظم، استفاده از استراتژی کارآفرینی بود. عامل دیگر حفظ ارزشهای فرهنگی عمیق آنها بود. ژاپن نیز کشور موفق دیگری است که عوامل موفقیت آن، تولید عالی، آموزش پایه مطلوب به عنوان منبع نیروی اقتصادی، تاکید بر نوآوری و تکنولوژی بود. به نظر میرسد آسیا در نظم نوین جهانی بهتر عمل کرده باشد.

4. اروپای شرقی

در سال 1989 کنگره آمریکا، دموکراسی اروپای شرقی را پذیرفت و بین 12-1 میلیون دلار به آن کمک کرد. این کمک-ها با اهداف انتخابات آزاد و عادلانه، اصلاحات اقتصادی از طریق اقتصاد آزاد و بخش خصوصی پویا، و تضمین حقوق بشر بود.

دوم، کمک‌کنندگان اصلی که عبارتند از:

1. آمریکا

انگیزه آمریکا برای کمک‌ها، حفظ امنیت ملی خود بود، ولی بعد با تهدیدها و مسایل اقتصادی دیگری مواجه شد و از سال 92-1991 کمک‌های خود را به جز به جمهوری‌های شوروی و اروپای شرقی کاهش داد.

2. اتحادیه اروپا

در دسامبر 1991، 12 کشور اروپایی، اتحادیه اروپا را با دو رسالت پول رایج واحد، و اتخاذ خطمشی‌های سیاسی، دفاعی، اقتصادی و خارجی مشترک شکل گرفت. اتحادیه اروپا به یک ثروتمند تجاری قوی‌تر از آمریکا تبدیل شده است.

3. بانک جهانی

بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول، دو نهادی بودند که بعد از جنگ جهانی به اروپای غربی و بعد آمریکای لاتین، آفریقا، آسیا کمک کردند. بانک سه رویکرد کشورهای صنعتی را به کشورهای در حال توسعه پیشنهاد می‌کند:

- افزایش حمایت مالی
- اصلاح خطمشی
- تشویق رشد پایدار

ویژگی‌های کشورهای در حال توسعه جهت دریافت کمک عبارتند از:

- سرمایه‌گذاری روی مردم
- بهبود جو برای بنگاه‌ها
- در پیش گرفتن خطمشی اقتصاد کلان
- اقتصاد باز و آزاد

کلود و زامور، رویکردهای جدیدی را برای توسعه نیافتگی ارایه می‌دهند که بوروکراسی باید نقش مهمی در تسهیل اجرای آنها ایفا نماید. این رویکردهای کلان باید توسط استراتژی‌های بخشی تقویت شود. به علاوه، مدیریت و ظرفیت مدیریت بخش عمومی از عوامل اساسی جلوگیری از شکست برنامه‌های توسعه است. این رویکردها عبارتند از:

1. کنترل جمعیت: این استراتژی به دلیل کاهش منابع و توانایی دولت برای فراهم ساختن شغل و استانداردهای زندگی ارایه شده است. البته این امر ممکن است برای کشورهای توسعه نیافته ضروری باشد، ولی امروزه برخی کشورهای توسعه یافته را با مشکل روبرو ساخته است.

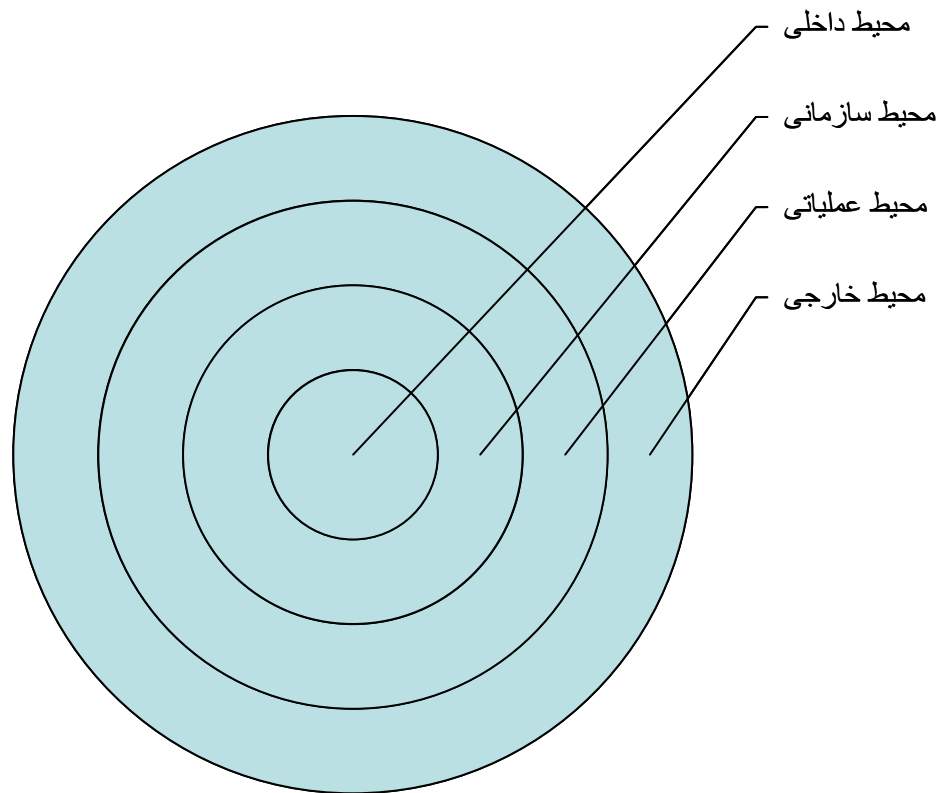
2. دموکراتیزه شدن بومی: برای ایجاد دموکراسی بومی باید به این ویژگی‌ها توجه نمود.

- تشویق مشارکت عمومی در برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه
- به کارگیری نوآوری‌های محلی به عنوان ابزار مثبت در توسعه
- داشتن بوروکراسی ملی
- هماهنگی در سطوح محلی
- پاسخگویی مقامات و مستخدمان عمومی
- از بین بردن شکاف بین دولت ملی و محلی

3. اتحادهای منطقه‌ای: این گروه‌ها بیشتر با اهداف اقتصادی شکل می‌گیرند. این اتحادها اگر در مسیری قرار نگیرند که وابستگی را کاهش دهند، به توسعه کمی نمی‌کنند. از جمله این گروه‌ها عبارتند از:

- گروه اندین: ونزوئلا، اکودور، کلمبیا، بولیوی، پرو
- گروه هشت: آرژانتین، پرو، اروگوئه، برزیل، شیلی، بولیوی، اکوادور، پاراگوئه
- گروه سه: مکزیک، کلمبیا، ونزوئلا
- بازار مشترک جنوب
- گروه ریو
- آ.ث. آن: سنگاپور، مالزی، اندونزی، تایلند، ویتنام، ژاپن، برمه، برونئی
- اتحادیه آفریقای شرقی: چاد، کمرون، آفریقای مرکزی، گینه
- اتحادیه آفریقای جنوبی: آفریقای جنوبی، لسوتو، سوازیلند، بوستوانا

4. وارونه‌سازی جریان فرار مغزها: یکی از بزرگترین موانع توسعه در کشورهای جهان سوم است. کره جنوبی در جلوگیری از این امر توانست موفق باشد. آمریکای لاتین سعی در جذب نیروی کار متخصص نظیر تکنسین‌ها، ناظران، مهندسان الکترونیک از جماهیر شوروی سابق دارد.
- تنوع کشورهای در حال توسعه یعنی تنوع در سنت‌ها، نظام‌های اقتصادی، منابع و نیازها ایجاب می‌کند که مدل توسعه و رشد هر کشور با کشور دیگر متفاوت باشد. بنابراین در برنامه‌ریزی توسعه هر جامعه باید به محیط آن جامعه توجه نمود. مدل‌های توسعه به هر شکل و عنوان باید مبتنی بر چهار اصل زیر باشد:
- انسان در هسته مرکزی قرار گیرد.
 - از تکنولوژی‌های عاری از آسیب‌های محیطی استفاده شود.
 - بر اصل مشارکت استوار باشد.
 - مبتنی بر اندیشه کل‌گرایی و سیستم باز باشد.



سازمان‌های غیردولتی و توسعه

امروزه سازمان‌های غیردولتی، به منزله شاخه‌ای از بخش سوم، درکنار بخش دولتی و بخش خصوصی قرار گرفته‌اند و به سرعت توسعه و گسترش می‌یابند. این سازمان‌ها با مشارکت مردم و گروه‌های داوطلب، نخست در سطوح محله و منطقه شروع به کار کرده‌اند و اکنون به صورت تشکلهای دارای روابط بین‌المللی و جهانی، مطرح می‌باشند.

مفهوم سازمان‌های غیردولتی

برای توصیف سازمان‌های غیردولتی، ابتدا لازم است به تعریف بخش سوم پرداخت. بخش سوم اصطلاحی برای بیان بخشی که متفاوت با بخش خصوصی و دولتی و دارای ماهیتی داوطلبانه است. بخش سوم، فاصله میان دولت و بازار را با تشکلی مردمی پر می‌کند و اهدافی را که نه دولتی و نه انتفاعی است، دنبال می‌نماید. سازمان‌های غیردولتی شاخه‌ای از خانواده بخش سوم هستند که به صورت سازمان‌های که دارای ماهیت داوطلبانه و مردمی هستند، شناخته می‌شوند و در اموری مانند مبارزه با فقر و فعالیت‌های مرتبط با توسعه مورد توجه خطمشی‌گذاران و سیاستگذاران قرار گرفته‌اند و از آنها به عنوان نهادهایی که می‌توانند در فعالیت‌های کمک‌رسانی همراه دولت‌ها حرکت کنند، نام برده شده است. در واقع، این سازمان‌ها یک ساختار جایگزین و موقتی برای حل مسایل توسعه نیافتگی، ناتوانی، بی‌سوادی و فقر می‌باشند. سازمان‌های غیردولتی هم در کشورهای پیشرفته و هم در کشورهای درحال توسعه و توسعه نیافته مورد توجه قرار گرفته و بخش‌های دولتی و خصوصی توانسته‌اند با همکاری این سازمان‌ها در تحقق اهداف خود توفیق بیشتری داشته باشند. در بسیاری از کشورها به سازمان‌های غیردولتی، به منزله رکنی از جامعه مدنی نگریسته می‌شود و سیاستگذاران بر این باورند که با رشد این نوع سازمان‌ها، از بازارگرایی و دولت‌گرایی بیش از حد که از بحران‌های امروز دنیا است، کاسته می‌شود و نوعی تعادل بین بخش‌های مختلف و جامعه ایجاد می‌گردد. سازمان‌های غیردولتی، در زمینه‌های مختلف قادر به فعالیت می‌باشند و بنابر نیاز و امکانات موجود می‌توانند خود را سازماندهی کنند. انعطاف‌پذیری این سازمان‌ها که با نوعی ساختار زیستی و غیردیوانسالار کار می‌کنند، موجبات رشد سریع آنها را در شرایط کنونی فراهم آورده است. این سازمان‌ها در زمینه توسعه و زمینه‌هایی فراتر از آن نیز قادر به فعالیت می‌باشند و اهدافی چون حفظ محیط زیست، دفاع از حقوق زنان، حمایت از کودکان و حقوق بشر را دنبال می‌کنند. در عصر حاضر سازمان‌های غیردولتی با قرار گرفتن در یک شبکه ارتباطات جهانی به صورت موثرتری عمل می‌کنند و در مورد رایه کمک‌های انسان‌دوستانه در حوادث طبیعی و نیز بیماری‌ها، یاری‌دهنده و کمک‌رسان می‌باشند. به طور کلی، سازمان‌های غیردولتی در زمینه‌های رایه خدمت به بخش‌های نیازمند در جامعه می‌پردازند و سعی می‌کنند تا تسهیل-

کننده فرآیندهای تحول اجتماعی و اقتصادی در سطوح گروه‌ها و افراد جامعه باشند و همچنین می‌کوشند تا میان واحدها و سازمان‌های مختلف نوعی هم‌افزایی و اتفاق و اتحاد ایجاد کنند و روحیه مشارکت جمعی میان سازمانها را عملی سازند. سازمان‌های غیردولتی به شکل‌های مختلف در جوامع ایجاد شده و رشد یافته‌اند. برخی از آنها به صورت محلی، غیررسمی و کوچک فعالیت می‌کنند و برخی دیگر با ساختاری گسترده و بودجه‌ای فراوان در سطح جهانی عمل می‌نمایند. برخی از سازمان‌های غیردولتی در برنامه‌های توسعه بلند مدت دخیل‌اند و بعضی دیگر برای مقابله سریع و کوتاه مدت با مسایل انسانی و بحران‌های طبیعی سازماندهی شده‌اند. سازمان‌های غیردولتی در تامین منابع خود به گروه‌های داوطلب مردمی، موسسات خصوصی و دولت متوسل می‌شوند و با انعطاف‌پذیری که مشخصه اصلی ساختار آنها است، در شرایط دشوار قادر به ادامه حیات می‌باشند. اصولا سازمان‌های غیردولتی دارای حالتی چندگانه و متنوع می‌باشند و در هر محیطی بنا به اقتضا شکل خاصی به خود می‌گیرند که پاسخگوی نیازهای آن محیط باشند. سازمان‌های غیردولتی، شکل روشن و مشخصی مانند واحدهای دولتی رسمی یا واحدهای بخش خصوصی ندارند، برخی از آنها کاملاً ارگانیک و زیستی هستند و برخی دیگر در قالب ارتباط با سازمان‌های رسمی، شکلی رسمی و بوروکراتیک به خود گرفته‌اند. اما به طور کلی، سازمان‌های غیردولتی با اهدافی اخلاقی و ارزشمدار، چون کار سخت و رایگان، فعالیت‌های بشردوستانه و حمایت از ناتوانان کار می‌کنند و بدنه سازمانی آنها متشکل از افراد داوطلب و متعهد و وفادار به آرمان‌های سازمان می‌باشد. این گونه سازمان‌ها برای تحقق آرمان‌های ارزشی و اجتماعی تلاش می‌کنند، اما این امر باعث نمی‌شود تا آنها از اهداف اقتصادی برای خودکفایی و بقای سازمانی غفلت ورزند. سازمان‌های غیردولتی، سازمان‌هایی هستند که می‌کوشند تا کارکنان را توانمند سازند و مردمان را نیز در انجام امور خود توانا و مجهز کنند و به این ترتیب در راه توسعه محله، منطقه، جامعه و جهان خود گام بردارند.

مزایای سازمان‌های غیردولتی

سازمان‌های غیردولتی، دارای مزایای بی‌شماری هستند که ناشی از نوع ساختار و ماهیت داوطلبانه آنها است. یکی از صاحب‌نظران این مزایا را به شرح زیر ارایه کرده است:

- سازمان‌های غیردولتی با بهره‌گیری از منابع انسانی داوطلب و جذب منابع مالی، با هزینه بسیار پایین قادر به تحقق اهدافی می‌باشند که سایر سازمان‌ها از انجام دادن آنها با آن هزینه، ناتوانند.
- سازمان‌های غیردولتی با دسترسی ساده و آسان به افراد فقیر و نیازمند کمک در مناطق دور دست و متروک، با اثربخشی بالایی در این قبیل موارد یاری دهنده‌اند، در حالی که واحدهای دولتی به علت مرکزیت خود چنین خاصیتی ندارند و موسسات بخش خصوصی نیز فاقد انگیزه برای ارائه چنین کمک‌هایی هستند.
- سازمان‌های غیردولتی، به منزله واحدهای بسیج‌کننده محلی، از قدرت عمل بسیار بالایی در مناطق برخوردارند. آنها می‌توانند مشارکت مردمان محلی را جلب و گروه‌های داوطلبی را سازماندهی کنند که با همیاری هم اهداف توسعه را در مناطق عملی سازند.
- سازمان‌های غیردولتی می‌توانند موقعیت و نیازهای منطقه را به درستی و از نزدیک تشخیص داده، خود را به آسانی با شرایط و نیازهای منطقه‌ای تطبیق دهند و سازگارکنند. این مزیت موجب می‌شود تا برنامه‌های توسعه با دقت و سرعت بیشتری عملی گردد.
- سازمان‌های غیردولتی با استقرار در محله‌ها و مناطق، موجب توسعه و رشد فرهنگی و اجتماعی افراد محلی می‌گردند. افراد منطقه با عضویت در این گونه سازمان‌ها از شیوه‌ها و روش‌های جدید مشارکت امور آگاه می‌شوند و نوعی تمرین مشارکت را انجام می‌دهند که آنان را به صورت اعضای فعال جامعه خود در می‌آورد. شهروندان از این طریق در مقابل جامعه مسوولیت‌پذیر می‌شوند و خود را در سرنوشت محله، منطقه، کشور و دنیای خود موثر می‌یابند.
- سازمان‌های غیردولتی با فعالیتهای آموزشی ترویجی و ارشادی خود، موجبات توانمندسازی جامعه پیرامون خود را فراهم می‌سازند.
- سازمان‌های غیر دولتی با طرح مسایل تازه و مشخص ساختن نیازهای محله، در ذهن افراد سوالات جدیدی را مطرح می‌سازند که موجب بروز خلاقیت و نوآوری در آنان می‌گردد. در نتیجه، می‌تواند به ابداع شیوه‌های جدید برخورد با مسایل و خلق فن‌آوری‌های نوین منجر گردد.

انواع سازمان‌های غیردولتی

سازمان‌های غیردولتی از نظر نوع فعالیت‌ها، اهداف و نقش‌هایی که عهده‌دار می‌شوند به صورت‌های مختلف طبقه‌بندی می‌شوند. ادواردز و هولم سه گروه از سازمان‌های غیردولتی را دسته‌بندی کرده‌اند:

گروه اول، سازمان‌های غیردولتی فزاینده و توسعه‌جو هستند که می‌کوشند خود را از جنبه‌های مختلف توسعه دهند و ساختار خود را گسترش بخشند. این دسته از سازمان‌های غیردولتی با توسل به نیروهای محلی و امکانات بومی تلاش می‌کنند تا بر دامنه فعالیت‌های خود بیفزایند و اعضای خود را افزایش دهند و در اندازه بزرگتری به فعالیت ادامه دهند.

گروه دوم، سازمان‌های غیردولتی تکثیری می‌باشند که تلاش می‌کنند تا سازمان‌های دیگری مانند خود به وجود آورند و ایده‌ها و نظرات خود را به سایر سازمان‌ها نیز تسری بخشند. این نوع سازمان‌ها آرمان‌های خود را از طریق ارتباطات و تبلیغات مطرح می‌سازند و سازمان‌هایی مانند خود را در مناطق دیگر تکثیر می‌کنند.

گروه سوم، سازمان‌های غیردولتی ترویجی می‌باشند که اهدافشان نشر و ترویج یک سلسله از ایده‌ها و نظریات ارشادی در نقاط مختلف دنیا است. این سازمان‌ها به تغییر و تحول پیرامون خود بسنده نمی‌کنند، بلکه تلاش می‌نمایند تا ایده‌های خود را در محیط‌های دور نیز انتشار دهند. موضوعاتی مانند حفظ محیط زیست جهانی، دفاع از حقوق بشر و مانند آن، اهداف این گروه را تشکیل می‌دهند.

در دسته‌بندی دیگری، سازمان‌های غیردولتی را بر اساس نقش‌های مختلفی که ایفا می‌کنند، طبقه‌بندی کرده‌اند. این نقش‌ها، عبارتند از:

اول، نقش اجرایی: سازمان‌های غیردولتی که نقش اجرایی دارند، غالباً به عنوان تجهیزکننده، تدارک‌کننده منابع و امکانات برای ارائه خدمات و کالاها مشغول به کار می‌باشند. در ایفای چنین نقشی، آنها می‌توانند تحت پیمانی از سوی دولت به انجام وظیفه بپردازند، یا به وسیله یک سازمان بخش خصوصی خدمات خود را ارائه کنند. البته، این نقش مورد انتقادات فراوانی واقع شده است، زیرا پرداختن به چنین اموری، سازمان غیردولتی را از اهداف اصلی خود که به طور عمده ارزش‌محور است، باز می‌دارد و آن را به صورت یک موسسه خدماتی - بازرگانی در می‌آورد. البته، سازمان‌های غیردولتی در این نقش به انجام دادن

وظایفی می‌پردازند که چندان مورد علاقه و استقبال موسسات خصوصی نمی‌باشد. برای مثال، دادن خدمات به کشاورزان مستقر در یک منطقه دورافتاده و صعب‌العبور با مشارکت افراد بومی، فعالیتی است که ارزش‌ها و مقاصد اصلی سازمان غیردولتی را خدشه‌دار نمی‌سازد، اگرچه نوع خدمت مشابه خدمتی بازرگانی است. مشکل دیگری که در سازمان‌های غیردولتی خدمت‌دهنده بروز می‌کند، مساله پاسخگویی و پایداری و استمرار خدمات این سازمان‌ها است. سازمان‌های دولتی بر اساس مقررات و قوانین حاکم موظفانند در مقابل عملیات خود پاسخگو باشند و تا زمانی که لازم است، خدمات مورد نیاز را ارائه دهند، در حالی که چنین الزامی برای سازمان‌های غیردولتی وجود ندارد و این مساله می‌تواند نارسایی این گونه سازمان‌ها محسوب شود. از این رو، سپردن برخی امور کلیدی و مهم به این گونه سازمان‌ها توصیه نمی‌شود و تنها در مواردی که خدمت‌رسانی سازمان‌های غیردولتی جنبه مکمل خدمات دولتی است و یا خدمات اختیاری به شمار می‌آید، می‌توان از آنها استفاده کرد. برای حل این مشکل رابینسون و وایت چارچوبی را برای ارتباط میان دولت و سازمان‌های غیردولتی پیشنهاد کرده‌اند که در آن باید سه موضوع به طور عینی و دقیق مشخص گردد. نخست آنکه مشخص گردد خدمات مورد نیاز چه هستند و چه ویژگی‌هایی را باید دارا باشند. دوم آنکه نحوه تامین مالی و پرداخت هزینه‌ها به چه شکلی خواهد بود و سرانجام آنکه فرآیند انجام این خدمات در سازمان غیردولتی چگونه است. اگر این موارد در قرارداد به دقت معین شود و طرفین متعهد به اجرای مفاد قرارداد گردند، سازمان غیردولتی می‌تواند در ارائه خدمات به بخش دولتی نقش موثر و مفیدی ایفا کند. سازمان‌های غیردولتی، به منزله خدمت‌دهنده در کنار بخش دولتی، موجبات توسعه کشور را فراهم می‌آورند و به استحکام جامعه مدنی می‌افزایند. این تشکلهای نظام-های کثرت‌گرا را یاری می‌دهند تا با مشارکت همه اقشار مردم اهداف جامعه را تحقق بخشند.

دوم، نقش تسهیل‌گری: نقش تسهیل‌کنندگی یا تسهیل‌گری در فعالیت‌هایی متبلور می‌شود که ضمن آنها سازمان‌های غیردولتی می‌کوشند تا توانمندی‌های بالقوه افراد و گروه‌ها را به شکل بالفعل درآورند و از توانمندی‌های فردی به صورت جمعی برای توسعه بهره‌جویند. توانمندی-های فردی به گونه‌ای با هم ترکیب می‌شوند که مشکلات به حداقل می‌رسد و امر توسعه به سهولت انجام می‌شود. در

اجرای این نقش، سازمان‌های غیردولتی خود به طور مستقیم به اجرای برنامه‌های توسعه نمی‌پردازند، بلکه بستر لازم و زمینه‌های مورد نیاز را برای توسعه فراهم می‌آورند و بدین ترتیب توسعه را تسهیل می‌کنند. نقش تسهیل‌گری، روانسازی و هموارسازی مسیر برای حرکت افراد و مجموعه‌هایی است که انگیزه توسعه و پیشرفت دارند.

همان گونه که اشاره شد، نقش تسهیل‌گری به وسیله توانمندسازی صورت عملی به خود می‌گیرد. بسیاری از سازمان‌های غیردولتی می‌کوشند تا در سطح منطقه و محله مخاطبان خود را توانا سازند و از این طریق نقش تسهیل‌گری خود را انجام دهند. توانمندسازی را می‌توان در یک طیف به صورت ایجاد یک تغییر کامل و همه جانبه در دیدگاه‌ها، رفتارها و ظرفیت‌های مراجعان تا انجام یک اصلاح ساده و جزیی تعریف کرد. سازمان‌های غیردولتی به شیوه‌های مختلف توانمندسازی را تحقق می‌بخشند، مثل مشاوره و راهنمایی به صورت نوشتاری، گفتاری، نمایشی و غیره که از جمله شیوه‌های توانمندسازی محسوب می‌شوند. سازمان‌های غیردولتی می‌توانند با آموزش روش‌های ترویجی درکشاورزی در بهبود امر کشت و زرع اقدام کنند یا با آموزش مسایل بهداشتی، مشکلات بهداشتی مناطق دورافتاده را رفع کنند. در توانمندسازی، سازمان‌های غیردولتی می‌کوشند تا ظرفیت‌های بالقوه افراد را شناسایی کنند و بر اساس آن، مهارت‌ها و دانش لازم را در آنان برای فعلیت بخشیدن به این توانمند به وجود آورند و با جمعی ساختن این حرکت، محله و جامعه را توانمند می‌سازند. امروزه با توجه به فضای اجتماعی اغلب کشورها، توانمندسازی یکی از انتخاب‌های رایج در امر توسعه به شمار می‌رود. فریدمن خاطر نشان می‌سازد که خانواده‌های روستایی علاقمندند در سه زمینه رشد یابند و وضعیت بهتری پیدا کنند. در زمینه اجتماعی، اطلاعات و دانش بیشتری به دست آورند و در سازمان‌های اجتماعی مشارکت داشته باشند. در ختم‌شی‌گذاری‌های مربوط به منطقه و محله خود سهمیم باشند و بتوانند رای خود را در موضوعات محلی اعلام دارند. در زمینه روانشناختی نیز اعتماد به نفس و خودباوری بیشتری داشته باشند. بدین ترتیب، فریدمن معتقد است که بستر مساعدی برای توانمندسازی در این زمینه‌ها وجود دارد و باید با روش‌های مناسبی به این نیازها پاسخ داد.

موزر از دیدگاه دیگری به امر توانمندسازی می‌پردازد و بر مشارکت دادن افراد برای توانمند ساختن آنان تاکید

می‌ورزد. از نظر او کنار نهادن و دور نگهداشتن افراد از فرآیندهای تصمیم‌گیری، رسمی‌سازی‌های بیش از حد در روابط و ساختارهای دیوانسالاری، توانمندی‌های افراد را تضعیف می‌کند و از میان می‌برد. در مقابل مشارکت دادن شهروندان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد گروه‌های غیررسمی برای امور داوطلبانه و انعطاف‌پذیر ساختن ساختارهای ارتباطی، به توانمندتر شدن افراد می‌انجامد. بهره‌گیری از مدرسان، مروجان، راهنمایان و مشاوران حرفه‌ای نیز راه دیگری برای توانمندسازی افراد است. در ضمن، باید این نکته را یادآور شد که آگاهی از حقوق فردی و جمعی نزد افراد جامعه یکی از بنیان‌های اصلی در توانمندسازی به شمار می‌آید. این امر باعث می‌شود افراد بهتر بتوانند در راه توسعه ظرفیت‌ها و استعدادهایشان گام بردارند. البته، امروزه مقوله توانمندسازی، بیشتر معطوف به توانمندسازی اقتصادی و حرفه‌ای شده است و موسسات مختلف کمک‌دهنده نیز کمک‌های خود را متوجه حرفه-آموزی و ایجاد برخی رشته‌های کاری و حرفه‌های کوچک در مناطق توسعه نیافته کرده‌اند. یکی دیگر از فعالیت‌هایی که سازمان‌های غیردولتی در ایفای نقش تسهیل‌گری انجام می‌دهند، فعالیت منعکس کردن و مرتبط ساختن اقدامات خود در سطح محله و منطقه به اقدامات و فعالیت‌های ملی، کشوری و فرامرزی است. سازمان‌های غیردولتی می‌کوشند تا خود را با نهادهای بزرگتر پیوند دهند و در این ارتباط منافع و حقوق محلی خود را حفظ کنند. بدین ترتیب، سازمان‌های غیردولتی بر تصمیمات و سیاست‌های کلی جامعه و کشور و به تبع آن سیاست‌های جهانی اثر می‌گذارند و تخصیص منابع خود را بهینه می‌سازند. برآون این فعالیت را پل زدن می‌نامد که ضمن آن سازمان‌های غیردولتی، ارتباطی میان سطح محلی، ملی و جهانی ایجاد می‌کنند و موقعیت خود را در این شبکه ارتباطی گسترده و مستحکم می‌سازند. در نتیجه این ارتباطات سازمان‌های غیردولتی، اثرگذاری بیشتری پیدا می‌کنند و برای تحقق اهداف خود از اثربخشی بالاتری برخوردار می‌گردند.

سوم، نقش مشارکت‌جویی: امروزه اغلب توصیه‌ها در زمینه توسعه، بر مشارکت میان بخش‌های مختلف در درون کشورها و میان کشورها تاکید دارند. بر پایه یکی از گزارش‌های بانک جهانی، در بنگلادش مشارکت بین دولت و سازمان‌های غیردولتی تحت عنوان برنامه پیگیری اهداف مشترک مورد تاکید قرار گرفته است. علت اصلی گرایش به مشارکت میان دولت و سازمان‌های غیردولتی، ایجاد ظرفیت‌های اضافی

برای توسعه در کشورها است. مشارکت موجب می‌شود تا شکاف‌های فرهنگی و منافع میان سازمان‌های غیردولتی و واحدهای دولتی کاهش یابد و از منابع کمیاب موجود در کشور به صورت اثربخشی استفاده شود. از دیدگاهی کلی‌تر ایجاد ارتباط مبتنی بر همیاری میان واحدهای دولتی و سازمان‌های غیردولتی به شفافیت بیشتر در مدیریت دولتی منجر می‌گردد و فرهنگ سلسله مراتبی دیوانسالاری دولتی را به چالش می‌کشانند و بدین ترتیب، در تقویت جامعه مدنی نقش موثری ایفا می‌کند. از سوی دیگر، سازمان‌های غیردولتی در مشارکت با واحدهای دولتی می‌توانند در خصوصی‌سازی که امروزه شعار اغلب سازمان‌های دولتی است، یاری‌دهنده باشند و به عنوان ارائه‌کننده خدمت، در فرآیند خصوصی‌سازی دولت سهمیم گردند. مشارکت و همیاری، دامنه وسیعی از ارتباطات را پوشش می‌دهد که از مشارکت محدود تا مشارکت فعال گسترده است. در مشارکت فعال، ارتباطات به صورت انعطاف‌پذیری بر اساس مذاکره و چانه‌زنی و تعارض و یادگیری آزمون و خطا، شکل می‌گیرد و بنا به نیازهای طرفین، تغییرات لازم در آن ایجاد می‌گردد. اما در مشارکت محدود، بر اساس یک قرارداد خشک و نامنعطف، ارتباط بین طرفین برقرار می‌گردد و مشارکت به علت عدم انعطاف و به دنبال آن ناسازگاری با محیط، مزایای چندانی در بر ندارد. برای ادامه و استمرار مشارکت باید انگیزه کافی وجود داشته باشد و قراردادها طوری تنظیم گردند که متضمن مزایایی برای طرفین باشند و نیازهایی از آنان را برآورده سازند. برای مثال، ممکن است سازمان‌های غیردولتی از طریق مشارکت به منابع مالی و اطلاعاتی مورد نیاز خود دست پیدا کنند و در تصمیم‌گیری‌های دولتی اثرگذار شوند و در مقابل واحدهای دولتی نیز از خدمات ارزان‌تر و آسان‌تری به وسیله سازمان‌های غیردولتی برخوردار گردند. خلاصه آنکه مشارکت و همیاری میان سازمان‌های غیردولتی و واحدهای دولتی اگر به درستی سازماندهی شود، طرفین را قادر می‌سازد تا به اهدافی که در حالت انفرادی توانایی تحقق بخشیدن آنها را نداشتند، دست یابند و شاید این مهم‌ترین مزیت در مشارکت بین این دو بخش باشد. در اینجا باید یادآور شد که سازمان‌های غیردولتی می‌توانند در یک زمان دو نقش یا هر سه نقش را ایفا کنند و ترکیبی از آنها را در فعالیت‌های خود منعکس سازند. ساختار انعطاف‌پذیر به آنها اجازه می‌دهد که بر اساس مقتضیات، شکل مناسب به خود بگیرند و به ایفای نقش لازم پردازند.

سیر تحول سازمان‌های غیردولتی

سازمان‌های غیردولتی در طول حیات خود مراحل چندی را پشت سر نهاده‌اند. کورتن چهار مرحله توسعه و تکامل را برای سازمان‌های غیردولتی مطرح ساخته است. اولین مرحله، شامل سازمان‌های غیردولتی رفاه و برنامه‌های غذایی، بهداشتی، درمانی و مسکن بوده است. این نسل از سازمان‌ها کوشش می‌کردند تا مسایل رفاهی مراجعان خود را حل کنند و توجه چندانی به علل ایجاد مشکلات نداشتند.

دومین مرحله در سیر تکامل سازمان‌های غیردولتی، توجه آنها به توسعه محلی و منطقه‌ای و ایجاد اعتماد به نفس، خودباوری و خوداتکایی در افراد و اعضای محله و منطقه بوده است. در این مرحله، سازمان‌های غیردولتی سعی داشتند تا مدیریت پروژه و برنامه‌های توسعه را ترویج کنند و نقش خود را از یک یاری‌دهنده و بسیج‌کننده و نیازهای اولیه به یک سازمان‌دهنده و بسیج‌کننده و زمینه‌ساز برای توسعه تبدیل کنند. اما محدودیت‌های مختلف در محله و منطقه باعث شد تا این تلاش‌ها به طور مستقل به وسیله سازمان‌های غیردولتی، چنانکه انتظار می‌رفت، به نتیجه نرسد. سومین نسل از سازمان‌های غیردولتی، برای غلبه بر مشکل قبلی، کوشش‌های خود را معطوف به جهت دادن ختمش‌ها و تغییر در محیط‌های دورتر کردند. آنها در این مرحله به مرزهای فراتر از محله و منطقه خود می‌اندیشیدند و در این راه به ایجاد ارتباط و پیوند با نهادهای کشوری و جهانی پرداختند. بدین ترتیب، سازمان‌های غیردولتی خود را از یک خدمت‌رسان و بسیج‌کننده منابع محلی، به یک ختمش‌گذار در سطح ملی و جهانی ارتقا دادند و در پیوند و ارتباط با سازمان‌های ملی و جهانی این نقش را استحکام بخشیدند. کورتن در سال 1990 به نسل چهارمی از سازمان‌های غیردولتی اشاره می‌کند که هدف اصلی آنها سازماندهی حرکتهای مردمی برای توسعه و پیشرفت جوامع است. این نسل از سازمان‌ها با ترویج روحیه خدمات داوطلبانه و مشارکتهای مردمی، بدون آنکه خود به عملیات اجرایی بپردازند، به جنبش‌های توسعه مردمی کمک می‌کنند. انتقاداتی به نظریه کورتن در مورد سیر تحولات سازمان‌های غیردولتی شده است. برخی از صاحب‌نظران اظهار داشته‌اند که سازمان‌های غیردولتی، در واقع به صورتهای چهارگانه وجود دارند و لزوماً تمامی سازمان‌های غیردولتی این مراحل را طی نمی‌کنند. سازمانی ممکن است به صورت خدمت-رسان باقی بماند و سازمانی نیز

در مرحله چهارم ایجاد شود و به کار خود ادامه دهد. هر سازمانی، دارای اختیار و قابلیت انعطاف است و می‌تواند راه رشد آینده خود را انتخاب کند و در یک سیر جبری، آن گونه که نظریه کورتن بیان می‌دارد، قرار نگیرد.

مدیریت سازمان‌های غیردولتی

مدیریت سازمان‌های غیردولتی، مستقل از مدیریت سایر سازمان‌ها نیست و ترکیبی از شیوه‌ها، ابزارها و ساختارهای بخش دولتی و بخش خصوصی را مورد استفاده قرار می‌دهد. در مدیریت سازمان‌های غیردولتی، مسایل رهبری سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ محیطی، اثربخشی، ارزیابی و سرانجام، پاسخگویی از اهمیت بالایی برخوردارند. سازمان‌های غیردولتی همچون سایر سازمان‌ها باید از مدیریت عمومی آگاهی داشته باشند و به مولفه‌های محیطی، مانند مسایل فرهنگی و اقتصادی جامعه توجه نمایند، اما از نظر اختصاصی باید از روش‌های مدیریتی بخش سوم که سازمان‌های داوطلبانه می‌باشند و نیز از مدیریت بخش دولتی استفاده کنند و به مسایل توسعه پیرامون آنها در کشورهای در حال توسعه توجه خاص نمایند. مدیران سازمان‌های غیردولتی باید عوامل درونی و بیرونی سازمان‌های خود را شناسایی و ارزیابی کنند و برخوردی مناسب با آنها داشته باشند. بنابراین، مدیریت بر عوامل درونی و بیرونی، وظیفه اصلی مدیران این سازمان‌ها است، مدیریت در این گونه سازمان‌ها باید به انجام دادن وظایفی چون هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، سازماندهی و تامین منابع انسانی، کنترل لازم را بر عوامل درونی اعمال و آنها را طوری تنظیم کند که اثرگذاری بر محیط خارجی به درستی و به نفع سازمان صورت پذیرد. تنظیم عوامل درونی، بدون احساس و درک کامل محیط کلان خارجی سازمان که شامل ساختارهای اجتماعی، نظام اقتصادی کلان، چارچوب‌های حقوقی و قانونی و عوامل فیزیکی، طبیعی و اجتماعی می‌شود، امکان‌پذیر نخواهد بود. برای اثرگذاری بر محیط خارجی باید ارتباط با سازمان‌های دولتی و خصوصی، سایر سازمان‌های غیردولتی، رسانه‌های جمعی و گروه‌های فشار و ذینفع به نحو موثری انجام گیرد. مدیران سازمان‌های غیردولتی برای موفقیت در عصر حاضر باید محیط‌های دور و کلان سازمان‌های خود را بشناسند و با محیط خارجی نزدیک و خرد خود ارتباط برقرار کنند و به تنظیم و سازماندهی عوامل درونی سازمان‌های خود مبادرت ورزند. تنها در این

صورت است که با رویکردی استراتژیک خواهند توانست به اهداف توسعه نزدیک شوند.

اثر بخشی سازمان های غیردولتی

مدیریت در سازمان های غیردولتی باید درمورد اثر بخشی فعالیتها بسیار حساس باشد، زیرا نیل به هدفها در این سازمان ها یا به عبارتی اثر بخش بودن آنها است که ادامه حیاتشان را توجیه می کند. سازمان های غیردولتی برای اثر بخشی باید واجد ویژگی های زیر باشند:

- این سازمان ها باید اعضای هماهنگ و متعهد به اهداف و رسالتهای خود داشته باشند. شاید عمده ترین تفاوت بین سازمان های غیردولتی و سایر سازمان ها در آن باشد که رابطه اعضا با سازمان در آنها رابطه ای پایدار، منسجم و همراه با پذیرش قلبی و درونی اهداف سازمان است.
- این سازمان ها برای اثر بخشی باید با سایر سازمان ها و بخشها ارتباط داشته باشند تا بتوانند اهداف خود را در این شبکه ارتباطی با سرعت و سهولت تحقق بخشند.
- سازمان های غیردولتی باید اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود را با شفافیت و وضوح کامل تنظیم و آنها را به روز کنند. برنامه هایی که بر اساس این اهداف تنظیم میشوند، راه برنده به مقصود می باشند و اثر بخشی این سازمان ها را تضمین می کنند.
- اتکای سازمانهای غیردولتی باید در درجه اول بر منابع داخلی و محلی و منطقه ای باشد و سپس از منابع خارجی که تعهدات محدود کننده ای را ایجاد نمی کنند، استفاده نمایند.
- این سازمان ها باید واجد صلاحیتها و شایستگی های حرفه ای باشند تا بتوانند با اثر بخشی اهداف خود را تحقق بخشند. گاهی این صلاحیتها در اعضای سازمان وجود دارد و گاهی نیز باید این تخصصها را از خارج سازمان به صورت مشاوره های موقتی تامین کرد.
- نوآوری و خلاقیت و آرایه ایده های نو در اثر بخشی سازمان های غیردولتی نقش عمده ای ایفا و بقای این سازمان ها را تامین می کند. اگر سازمان های غیردولتی نتوانند خود را با شرایط روز تطبیق دهند و برای باقی ماندن در عرصه رقابتی، از نوآوری و خلاقیت بهره ای نداشته باشند، محکوم به زوال خواهند بود. این سازمان ها به علت کوچکی و استقلال عمل به سادگی

می‌توانند ایده‌های نو را مطرح کرده، بیازمایند و به کار گیرند و این مزیتی است که سازمان‌های بزرگ و دیوانسالار از آن محروم‌اند.

فرهنگ و سازمان‌های غیردولتی

اگر استعاره سازمان به عنوان ماشین توصیف مناسبی برای سازمان غیردولتی نباشد و به منزله مجموعه کوچک انسانی قلمداد شود، موضوع فرهنگ در مدیریت آنها از اهمیت زیادی برخوردار خواهد شد. برای توصیف فرهنگ سازمان‌های غیردولتی، هندی از چهار نوع فرهنگ سازمانی استفاده می‌کند که هرکدام به گونه‌ای با این سازمان‌ها مطابقت دارند. این فرهنگ‌ها عبارتند از:

- **فرهنگ قدرت**، در این فرهنگ یک قدرت مرکزی بر سازمان حاکمیت دارد و تصمیم‌گیری در تمام امور بر عهده رهبر سازمان است. در سازمان‌های کوچک و سنتی که به وسیله مدیران موسس اداره می‌شوند غالباً این فرهنگ مشاهده می‌شود.
- **فرهنگ نقش‌مدار**، این فرهنگ در سازمان‌های دیوانسالار مشاهده می‌شود که در آنها بر نقش‌های خاص تاکید می‌شود و هر فرد باید در شغل و نقش معینی انجام وظیفه کند و افراد به عنوان متصدیان آن مشاغل، نه به عنوان افراد و انسانی آزاد و مستقل، در سازمان مطرح می‌باشند.
- **فرهنگ فردمدار**، در این فرهنگ، رضایت افراد در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است و سازمان می‌کوشد تا نظرات و اهداف اعضای خود را تحقق بخشد.
- **فرهنگ حرفه‌ای و تخصصی**، این فرهنگ خاص سازمان‌های حرفه‌ای و تخصصی است که ساختار منعطفی دارند و فرهنگ گروهی یا تیمی بر آنها حاکم است.

به طور کلی، سازمان‌های غیردولتی به علت آنکه سرشتی داوطلبانه دارند، فرهنگ فردمدار در آنها متداول‌تر است و ارزش قابل قبول در آنها توجه خاص به نظر افراد و اعضای سازمان است. البته، زمانی که این سازمان‌ها برای توسعه تجهیز می‌شوند و شکل تخصصی به خود می‌گیرند، نشانه‌هایی از فرهنگ حرفه‌ای نیز در آنها مشاهده می‌شود. اگر چه فرهنگ نقش‌مدار کمتر در سازمان‌های غیردولتی دیده می‌شود، اما در ارتباط با خدمت‌دهی به سازمان‌های دولتی که متضمن عقد قراردادهای رسمی است، سازمان‌های غیردولتی به فرهنگ نقش‌مدار متمایل می‌شوند و به

سازمان‌های رسمی شباهت پیدا می‌کنند. در برخی از کشورها که موسسان سازمان افراد قدرتمند هستند و از نفوذ فردی خود برای رهبری سازمان استفاده می‌کنند، فرهنگ قدرت در زمان مدیریت آنان بر سازمان حاکم می‌گردد. بدین ترتیب، در سازمان‌های غیردولتی فرهنگ‌های مختلف امکان وجود دارند و با توجه به نوع سازمان و نحوه شکل‌گیری آن و اهدافی که دنبال می‌کند، فرهنگ آن متغیر و متفاوت می‌شود.

از این رو **آلوسن** معتقد به وجود ترکیبات مختلف از فرهنگ‌های چندگانه در سازمان‌ها است. به نظر وی سازمان‌های غیردولتی از فرهنگی برخوردارند که آمیزه‌ای از چندین فرهنگ رسمی و غیررسمی، سازمان‌مدار و انسان‌مدار است. به طور کلی، هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که دارای یک فرهنگ واحد باشد. فرهنگ‌های مختلفی بر اساس قومیت و نژاد، آداب و رسوم و زبان، سطوح سازمانی و محیط اقلیمی محل فعالیت سازمان، با هم ترکیب می‌شوند و فرهنگ آمیخته‌ای را تشکیل می‌دهند که فرهنگ آن سازمان نامیده می‌شود.

کووی و براون سازمان‌های غیردولتی را یک عالم کوچک از محیط، جامعه، کشور و عالم بزرگتر می‌دانند و فرهنگشان را پرتویی از فرهنگ پیرامونی آنها قلمداد می‌کنند. بدین ترتیب، برای آگاهی از فرهنگ سازمان‌های غیردولتی کافی است تا فرهنگ محله، منطقه و جامعه آنها را شناسایی کرد و فرهنگ آنها را بازتابی از فرهنگ محیطشان دانست.

ارزیابی سازمان‌های غیردولتی

ارزیابی، به منزله ابزاری برای مشخص ساختن موقعیت عملکردی سازمان‌های غیردولتی، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است، اما اغلب این سازمان‌ها از ارزیابی استقبال چندانی نمی‌کنند، زیرا اول اینکه نیازی به آن احساس نمی‌کنند و نتایج ارزیابی را برای خود مهم و حیاتی نمی‌دانند و دوم اینکه نتایج ارزیابی را که احتمالاً حاکی از عملکردهای ضعیف آنها است، نمی‌پسندند. اما در سال‌های اخیر، مدیریت سازمان‌های غیردولتی به این نتیجه رسیده است که اعمال مدیریت صحیح بر سازمان، مستلزم انجام دادن ارزیابی است و بدون آن نمی‌توان از وضعیت سازمان و نحوه عملکرد آن باخبر شد و در صورت نیاز اصلاحات لازم را انجام داد. ارزیابی سازمان‌های

غیردولتی این امکان را فراهم می‌آورد که نقاط ضعف و قوت آنها شناسایی شود و سازمان برای غلبه بر مشکلات خود به چاره‌اندیشی بپردازد. ارزیابی به یادگیرندگی سازمان می‌انجامد و به آن کمک می‌کند تا موانع را بشناسد، در پی رفع آنها بر آید و سیر بهبود و اصلاح را پییماید. ضرورت پاسخگو بودن مدیران در تمامی بخش‌ها به شهروندان و جامعه، در مورد سازمان‌های غیردولتی هم مصداق دارد و مدیران این سازمان‌ها نیز باید در مقابل فعالیت‌های خود پاسخگو باشند. برای پاسخگو بودن باید ارزیابی‌های دقیق در مورد عملکردهای سازمانی انجام گیرد تا مدیریت بتواند با شفافیت از عملکردهای خود در سازمان دفاع کند.

سازمان‌های غیردولتی و اداره امور توسعه

در گذشته‌ای نه چندان دور، مدیریت توسعه به تلاش‌هایی اطلاق می‌شد که دولت برای برنامه‌ریزی و اجرای طرح‌های توسعه در کشور انجام می‌داد. از این دیدگاه، مدیریت توسعه جنبه‌ای کاملاً دولتی داشت و در اداره امور دولتی بخش عمده‌ای را به خود اختصاص می‌داد. اما با گذشت زمان و گسترش دامنه فعالیت‌های مربوط به توسعه، اداره امور عمومی در این زمینه باید از همکاری بخش خصوصی و مشارکت‌های مردمی نیز بهره‌مند شوند. در این دوره بود که اصطلاح مدیریت توسعه که جنبه‌ای کلی شامل بخش خصوصی و عمومی داشت، جایگزین اصطلاح اداره امور توسعه که بخشی از اداره امور دولتی به شمار می‌رفت، گردید در این رویکرد جدید، مدیریت توسعه نیازمند همکاری و همیاری بخش خصوصی و سازمان‌های غیردولتی است و در توفیق برنامه‌های توسعه نقش مشارکت‌های مردمی و بخش سوم، بسیار موثر و تعیین‌کننده است. هر کشوری باید راه‌های توسعه خود را، خود طراحی کند و بنا به مقتضیات و شرایط خاص و با بهره‌گیری از توانمندسازی انسانی که معطوف به نیروهای بومی کشورها است، مدیریت توسعه را به حرکتی مردمی تبدیل کند. سازمان‌های غیردولتی در این شرایط جایگاه عمده‌ای در توسعه پیدا کرده‌اند، زیرا این سازمان‌ها می‌توانند با ایفای نقش‌های مختلف، بخش دولتی را در امور توسعه یاری دهند و به طور موثری در فرآیند توسعه عمل کنند. سازمان‌های غیردولتی با ساختارهای انعطاف‌پذیر و گستردگی و پراکندگی در نقاط دوردست کشورها قادر به انجام دادن بسیاری از فعالیت‌ها هستند که دولت‌ها و بخش خصوصی توانایی انجام دادن آنها را

ندارند. این سازمان‌ها می‌توانند عملیات و فعالیت‌های محلی و منطقه‌ای را به تلاش‌های ملی و کشوری در زمینه توسعه پیوند دهند و حرکت‌های عظیمی را که امکان انجام دادن آنها به وسیله دولت‌ها وجود ندارد، ممکن سازند. سازمان‌های غیردولتی در بسیج منابع محلی اعم از منابع انسانی، طبیعی و فیزیکی بسیار توانمندند و می‌توانند در توسعه انسانی که منجر به توسعه انسان‌محور می‌گردد، نقش موثری داشته باشند. باید به این نکته توجه داشت که توسعه پایدار و مستمر، مستلزم همکاری سه بخش دولتی، خصوصی و بخش سوم است. ادواردز و هولم با توجه به عدم توفیق سازمان‌های غیردولتی در برنامه‌های فقرزدایی که قرار بود به وسیله این سازمان‌ها به طور مستقل انجام گیرد، اعلام داشتند که این سازمان‌ها را نباید چون گلوله‌هایی سحرآمیز دانست که قادرند به طور جادویی مشکلات توسعه نیافتگی را حل کنند. این سازمان‌ها زمانی می‌توانند موثر باشند که در یک رابطه هم‌افزا در کنار بخش دولتی و بخش خصوصی عمل نمایند. همان گونه که اشاره شد، سازمان‌های غیردولتی، به منزله جزیی از بخش سوم، خلاء موجود میان دولت و بازار را پر می‌کنند و در رابطه‌ای هم‌افزا امکان توسعه را فراهم می‌آورند. سازمان‌های غیردولتی در فرآیند توسعه می‌توانند شبکه‌هایی ارتباطی به وجود آورند که مشارکت در امور دولتی را ممکن و مبانی مشارکت مردم و مردم‌سالاری را مستحکم سازند. **توماس** به چهار جزء اصلی در فرآیند توسعه اشاره می‌کند که سازمان‌های غیردولتی به طور موثری می‌توانند در انجام دادن آنها ایفای نقش کنند. این چهار جزء عبارتند از:

- جهت دادن به تلاش‌های افراد برای تحقق اهداف
- تاکید بر ایجاد تغییر در جامعه
- رعایت اصول ارزشی در امر توسعه
- استمرار در امر توسعه

سازمان‌های غیردولتی با توجه به نزدیکی آنها به جامعه-ای که توسعه در آن تحقق پیدا می‌کند، به خوبی قادرند در این فرآیند انجام وظیفه کنند. توماس مدیریت و توسعه را در سه وجه توصیف کرده است. اول، مدیریت توسعه، که جنبه عام و کلی دارد و می‌کوشد تا اهداف توسعه را تحقق بخشد. دوم، مدیریت در توسعه، که در طول اجرای برنامه‌های توسعه در زمینه تغییرات و تحولات لازم عمل می‌نماید. سوم، مدیریت برای توسعه، که با انجام

دادن وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل در توسعه ایفای نقش می‌کند. در توسعه باید کوشش شود تا با ترکیب این سه وجه مدیریتی، امر توسعه تحقق یابد و سازمان‌های غیردولتی با همکاری بخش‌های دیگر این فرآیند را تسریع و تسهیل کنند. برخی از محققان نظیر دیچلر براین باورند که سازمان‌های غیردولتی نمی‌توانند درگیر مسایل پیچیده و فنی مدیریتی شوند، بلکه با بسیج منابع و همکاری با بخش‌های دیگر است که آنها می‌توانند مفید واقع شوند.

توسعه پایدار

اداره امور توسعه از زمره فعالیتها و وظایف مورد توجه دولتها در عصر جدید بوده است و به مجموعه ای سازمان-یافته از تلاشهایی اطلاق می‌شد که برای بهبود و اصلاح، نوسازی و بازسازی، و در نتیجه، توسعه و پیشرفت کشورها در ابعاد مختلف شکل می‌گرفته‌اند. اداره امور توسعه، شامل طراحی و ایجاد ساختارهای فیزیکی و سازمانی لازم برای توسعه اقتصادی و اجتماعی، تجهیز و تخصیص منابع و بسیج امکانات مالی و انسانی بوده است. در اداره امور توسعه، ساختارهای مورد نیاز، غالبا واحدهای زیربناساز نامیده می‌شدند که متولی رشد و پیشبرد روند صنعتی شدن، اداره کارآمد امور اقتصادی کشور، افزایش بازدهی کشاورزی، توسعه منابع طبیعی، بهبود و گسترش نظام‌های حمل و نقل و ارتباطات و اصلاح نظام آموزشی بودند.

در اداره امور توسعه توجه چندانی به محیط و طبیعت و ارزش انسانی نشده است و رشد و پیشرفت، حالتی یکسویه و یک بعدی دارد. تمام کوششها معطوف به آن است که توسعه صورت گیرد و در این راه، بهره‌برداری حداکثر از منابع طبیعی، اصلی بدیهی است. چنین توسعه‌ای در بلند مدت خود

مانع توسعه می‌گردد. برای رهایی از این دام، علمای علم اقتصاد، مدیریت و علم الاجتماع، توسعه دیگری را مطرح کردند که توسعه پایدار نام گرفت و برای تحقق آن باید مدیریتی اعمال می‌شد که همان مدیریت توسعه پایدار بود.

مفهوم توسعه پایدار

توسعه پایدار اصطلاحی است که سیاستمداران در سراسر جهان به طور وسیع از آن استفاده می‌کنند، اگر چه این انگاره هنوز جدید است و تفسیر یکسانی از آن وجود ندارد. با وجود اهمیت بسیار آن، مفهوم توسعه پایدار هنوز در حال تغییر است و تعریف آن به طور مستمر گسترش یافته، پالایش می‌شود و مورد تجدید نظر قرار می‌گیرد. با فراگیری بیشتر درباره روابط بین اجزای اصلی یعنی اجزای اقتصادی، اجتماعی و عوامل زیست محیطی توسعه پایدار، می‌توان تعریف خاص را با تعیین اهمیت نسبی هر یک از اجزا بر اساس نظام ارزشی به دست آورد.

بر اساس تعریف کلاسیک ارایه شده به وسیله کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه سازمان ملل در سال 1987، توسعه‌ای پایدار است که بدون آنکه توانایی برطرف کردن نیازهای نسل‌های آینده کاهش یابد بتواند به نیازهای جاری افراد پاسخ دهد. بیشتر این درک وجود دارد که اگر فعالیت‌های اقتصادی برخی گروه‌های مردم باعث کاهش رفاه افراد متعلق به گروه‌های دیگر یا افرادی گردد که در نقاط دیگر دنیا زندگی می‌کنند، دستیابی به برابری بین نسلی در صورت نبود برابری اجتماعی در زمان حال غیرممکن است.

برای مثال، تصور کنید که گازهای گلخانه‌ای ایجاد شده به وسیله کشورهای صنعتی باعث گرم‌تر شدن هوا در سطح جهان شده و در جزایری که در سطوح پایین قرار گرفته‌اند باعث ایجاد سیل گردد، این مساله باعث جابجایی افراد ساکن در جزیره و فقر تمامی مردم در آن منطقه خواهد شد، یا وضعیتی که در آن با هزینه ناتوانی میلیون‌ها فرد فقیر در خرید داروهای مورد نیاز برای درمان بیماری‌هایی که زندگی آنها را تهدید می‌کند، شرکت‌های دارویی به سود بالاتری دست یابند.

توسعه پایدار را شاید بتوان توسعه برابر و متعادل نامید، یعنی برای تداوم، توسعه باید منافع گروه‌های مختلف از مردم را در این نسل و نسل‌های آتی به شکل برابر تضمین کند و این کار را هم زمان در سه زمینه وابسته به هم یعنی اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی

انجام دهد. بدین ترتیب توسعه پایدار مقوله‌ای در مورد برابری است و می‌تواند برابری فرصت‌ها برای رفاه و جامع بودن هدف‌ها تعریف گردد.

بدیهی است که همگرا ساختن بسیاری از هدف‌های پراکنده توسعه یک چالش بزرگ برای هر کشور می‌باشد. برای مثال، چگونه می‌توان ارزش مثبت امنیت ملی بیشتر را با ارزش منفی رشد اقتصادی آرام‌تر مثل کاهش مشاغل و درآمد یا زیان‌های زیست محیطی غیر قابل برگشت مقایسه نمود.

یک روش دقیق علمی برای انجام چنین ارزشیابی و مقایسه‌ای وجود ندارد. اما دولت‌ها مجبور به تصمیم‌گیری منظم در این موارد هستند. اگر چنین تصمیم‌هایی قرار است منعکس‌کننده منافع اکثریت باشند، باید به شکل بسیار دموکراتیک و مشارکتی اتخاذ شوند. اما حتی در این حالت هم، این خطر وجود دارد که منافع بلند مدت نسل آینده در نظر گرفته نشده باشند، چون نسل آتی نمی‌تواند در زمان جاری در مورد خواسته‌های خود، رای بدهد. بدین ترتیب نسل آتی شرایط لازم برای رفاه را از نسل کنونی به ارث خواهد برد، بنابراین ارزش‌های امروز باید آن قدر هوشمندانه باشد تا منافع آنان را نیز منعکس سازد. در دنیای با وابستگی متقابل و شدید امروز بسیاری از جنبه‌های توسعه پایدار بین‌المللی یا جهانی هستند و این واقعیت چالش توسعه را پیچیده‌تر می‌کند. از یک طرف، بسیاری از تصمیم‌ها که در سطح ملی یا حتی محلی اتخاذ می‌گردد، در عمل نتایج اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی بین‌المللی دارند. وضعیتی را که نتایج منفی باشند، صور ناپایداری نامیده می‌شود. از طرف دیگر، سیاست‌های ملی بیشتر برای اینکه به طور کارآمد با بسیاری از چالش‌های پایداری مقابله کنند، ناکافی می‌باشند. بنابراین به همکاری بین‌المللی در مورد دامنه وسیعی از مشکلات برون مرزی و جهانی توسعه پایدار نیاز است.

می‌توان بحث کرد که عمده‌ترین مساله حیاتی توسعه پایدار، در یک کشور یا در سطح جهان، از میان برداشتن فقر شدید می‌باشد. علت این است که فقر نه تنها به خودی خود نامطلوب است، بلکه مانع دستیابی به سایر هدف‌های توسعه نیز می‌گردد. یک مساله دیگر جهانی ایجاد و حفظ صلح در تمامی مناطق و کشورها می‌باشد، جنگ نیز مانند فقر تمامی هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی توسعه را تخریب می‌کند.

توسعه پایدار فرآیندی است که طی آن، انسان‌ها نیازهای خود را برآورده می‌کنند و سطح زندگی خود را ارتقا می-

بخشند، بدون آنکه از منابعی که به نسل‌های آینده تعلق دارد، مصرف کنند و سرمایه‌های آتی را برای تامین خواست‌های آنی هدر دهند. بنابراین، زمانی توسعه‌ای پایدار خوانده می‌شود که مخرب نباشد و امکان حفظ منابع را برای آیندگان فراهم آورد. در توسعه پایدار، اصل این است که منابع طبیعی پایه به گونه‌ای مورد استفاده قرار گیرند و به روشی محافظت شوند که دست کم نسل‌های آینده بتوانند، به اندازه نسل کنونی تولید و مصرف کنند. در توسعه پایدار، ارزش منافع و هزینه‌های اجتماعی، از جمله کاهش ارزش منابع طبیعی در نظام حسابداری در نظر گرفته می‌شود تا نقش توسعه و آثار آن بر طبیعت تعیین گردد.

مفروضات اساسی و ایده‌آل‌ها در توسعه پایدار عبارتند از:

- یکپارچگی اقتصادی - محیطی: تصمیم‌های اقتصادی باید با توجه به نتایجی که بر محیط زیست می‌گذارند، اتخاذ شوند.
- تعهد بین نسل‌ها: تصمیم‌های زمان فعلی باید با توجه به اثراتی که بر نسل‌های آتی دارند، گرفته شوند.
- عدالت اجتماعی: تمام مردم دارای حق برخورداری از محیطی هستند که بتوانند در آن محیط رشد کرده و شکوفا شوند.
- حفاظت محیطی: محافظت از منابع و حمایت از دنیای جانوران و گیاهان ضرورت دارد.
- کیفیت زندگی: باید تعریف گسترده‌تری از رفاه بشری به نحوی که از محدوده رفاه اقتصادی فراتر رود، ارائه شود.
- مشارکت: لزوم ساماندهی مجدد نهادها به نحوی که از طریق آنان امکان شنیدن تمام صداها در فرآیند تصمیم‌گیری فراهم آید.

در تحلیل نهایی، توسعه پایدار مقوله‌ای در مورد شرایط بلند مدت برای رفاه چند بعدی بشر است. برای مثال اعلامیه معروف ریو، که در کنفرانس محیط زیست و توسعه سازمان ملل در سال 1992 تصویب شد، که اجلاس ریو نیز خوانده می‌شود و در ریودوژانیرو برزیل تشکیل گردید، توسعه پایدار چنین تعریف شده است: افراد بشر در مرکز توجه توسعه پایدار قرار دارند، آنان حق داشتن سلامتی و زندگی مولد سازگار با طبیعت را دارند.

دیدگاه‌های سه‌گانه در مورد توسعه پایدار

توسعه پایدار از زوایای متفاوتی مورد بحث و بررسی علمی قرار گرفته است که می‌توان این دیدگاه‌ها را در سه دسته قرار داد.

اول، دیدگاه محیط‌گرا: طرفداران این دیدگاه معتقدند که توسعه اقتصادی، ماهیتاً با حفاظت محیط زیست در تضاد است و تنها راه حفظ محیط زیست و طبیعت، محدود کردن توسعه و مصرف‌زدگی و توزیع عادلانه منابع برای مصرف است.

این گروه مخالف این نظرند که با راه‌حل‌های فنی و فن-آورانه می‌توان از تخریب محیط زیست جلوگیری کرد و در عین حال توسعه اقتصادی و فیزیکی را نیز ارتقا بخشید. البته، محیط‌گرایان معتقدند که با مشارکت مردم می‌توان کار دشوار حفظ محیط زیست را ساده‌تر انجام داد.

دوم، دیدگاه بازارگرا: بازارگرایان اعتقاد دارند که رشد اقتصادی و توسعه فنی برای توسعه پایدار در یک جامعه بازار آزاد، نقش اصلی و محوری دارد. توسعه پایدار در گروی یک عزم قانونی قوی و توانایی اقتصادی است. بازارگرایان ادعا می‌کنند که می‌توان برای محیط، ارزشی واقعی تعیین کرد و ترتیبی داد که هر کس که امروز از طبیعت بهره‌برداری می‌کند، هزینه‌ای را معادل هزینه‌ای که نسل آینده باید برای استفاده از آن پرداخت کند، بپردازد. این شیوه موجب می‌شود تا از تخریب بی‌رویه طبیعت جلوگیری گردد و منابع طبیعی به تاراج نرود و توسعه پایدار تحقق پیدا کند.

سوم، دیدگاه مارکسیسم نو است. نقطه آغاز بحث‌های مارکسیسم نو، نابرابری‌های موجود در کشورهای مختلف دنیا است. بر اساس این دیدگاه توسعه پایدار در شرایط اقتصادی و اجتماعی کنونی قابل تحقق نیست، زیرا فرآیند فعلی موجب شده است که برخی از کشورها عقب‌نگه داشته شوند و برخی دیگر با استفاده از منابع آن کشورها توسعه یابند. بنابراین، نباید به تحقق آرمان‌های توسعه پایدار جهانی دل بست، چرا که کشورهای فقیر در معرض لطمات جبران‌ناپذیر ناشی از توسعه کشورهای غنی هستند و توسعه یافتگی یک گروه به عقب ماندگی گروهی دیگر منجر شده است.

رابرت آلن، توسعه پایدار را توسعه‌ای می‌داند که هدف آن رضای مستمر نیازهای انسانی و بهبود و بهسازی کیفیت زندگی انسان‌ها در جامعه است.

مصطفی طلبا، توسعه پایدار را با برشمردن ویژگی‌های آن تعریف می‌کند. توسعه پایدار توسعه‌ای است:

- خودکفا و خوداتکا، که در محدودیت‌های منابع طبیعی معنی پیدا می‌کند.
- دوستدار محیط، که حفظ و نگهداری از آن را هدف خود می‌داند.
- کم هزینه و بدون اتلاف، که از منابع به صورتی بهینه بهره می‌گیرد.
- ارزش گرا، که در آن امنیت و سلامت انسانها از اولویت برخوردار است.
- انسانی و انسان گرا، که محور اصلی آن توسعه انسانی است.
- فقرزدا، زیرا فقر بیشتر از هر عامل دیگری مخرب محیط است.

کومر، جامعه توسعه یافته پایدار را جامعه‌ای قلمداد می‌کند که در آن محیط، تحت حفاظتی دایمی است، رشد آن مستمر و پویا است و سرانجام جامعه‌ای است که قوت‌ها و ضعف‌های خود در توسعه را می‌شناسد و به دنبال یافتن شیوه‌های جدیدی برای رشد و توسعه است.

ردکلیفت، توسعه پایدار را درس‌هایی می‌داند که محیط طبیعی و انسانی به ما می‌آموزند تا در فرآیند اقتصادی و فنی بکار گیریم.

ترنر، معتقد است که رشد و توسعه پایدار، حد قابل قبولی از رشد است که در آن درآمد سرانه واقعی بدون آسیب رسانیدن به دارایی‌های سرمایه‌ای ملی یا محیط طبیعی و انسانی، افزایش می‌یابد.

کمیسئون جهانی توسعه و محیط، اگر چه اولین مرجعی نبوده است که به مساله توسعه پایدار پرداخته است، اما شاید یکی از بهترین و معتبرترین مراجعی باشد که تعاریف و چارچوب‌های دقیقی را برای توصیف این موضوع مطرح ساخته است. این کمیسئون، توسعه پایدار را توسعه‌ای تعریف می‌کند که ضمن برآورده ساختن نیازهای فعلی بشری در جوامع مختلف، هیچ گونه لطمه‌ای به ظرفیت‌های مورد نیاز نسل‌های بعدی وارد نمی‌آورد. این تعریف، ضمن ساده و روشن بودن، از جامعیت بالایی برخوردار است و مسایل اساسی توسعه را که در کشورهای مختلف، به طور متفاوت بروز می‌کند، در بر می‌گیرد.

مسایلی چون تغذیه، افزایش جمعیت، گونه‌های مختلف جانوری و گیاهی، انرژی، صنعت، شهرنشینی و ایجاد

زیربناها و راه‌ها باید به گونه‌ای مدیریت شوند که منابع لازم برای تامین و پاسخگویی به آنها، برای نسل‌های آتی نیز حفظ گردند.

اصول مدیریت توسعه پایدار

اصل پرداخت هزینه از سوی آلوده‌کننده

بر اساس این اصل هر کشور یا منطقه‌ای که در ایجاد آلودگی سهم بوده است، باید هزینه‌های رفع آلودگی را بپردازد. اگر چه این اصل منطقی به نظر می‌رسد، اما اجرای آن با مشکلات فراوانی مواجه است، زیرا نخست آنکه به طور دقیق و قاطع نمی‌توان گفت که آلوده‌کننده اصلی و مسوولیت به عهده چه کشوری است. از سوی دیگر، تعیین میزان آلودگی نیز به آسانی میسر نیست، و سوم آنکه تعیین هزینه آلودگی کار ساده‌ای نمی‌باشد، چگونه می‌توان برای از میان رفتن محیط طبیعی، قوانینی تعیین کرد که مورد قبول همه باشد؟ آیا می‌توان بر اساس بهای تعداد درختانی که در یک جنگل از میان می‌رود، بهای محیط زیست را سنجید؟ یا آنکه باید ارزش تمام گل‌هایی را که در زیر آن درختان می‌رویدند و یا ارزشی را که آن جنگل به عنوان یک منطقه تفریحی و جذاب برای گردشگران داشت، در این محاسبه وارد نمود؟

از طرف دیگر، مشکل آلودگی و تخریب محیط، در این موارد، بلافاصله رخ نمی‌دهد، چه بسا که سال‌ها باید بگذرد تا آثار زیست محیطی آن ظاهر شود، یا آنکه مشکلی که در یک منطقه ایجاد شده مربوط به عاملی است که کیلومترها دورتر از آن قرار دارد. اما با وجود تمامی این مشکلات کوشش شده تا در مدیریت توسعه پایدار با عقد معاهده‌های بین‌المللی و پیمان‌های جهانی ترتیبی اتخاذ شود که تمامی کشورها در پذیرش مسوولیت در قبال تخریب محیط زیست اقدام کنند و در برابر پرداخت هزینه‌های آلودگی متعهد شوند.

اصل بقا و ناتوانی در پرداخت هزینه‌ها

اصل پرداخت هزینه از سوی آلوده‌کننده در عمل، با مشکل عمده دیگری نیز مواجه است و آن ناتوانی در پرداخت هزینه‌ها از سوی کشورهای فقیر است. این کشورها برای بقای خود دست به تخریب طبیعت پیرامون خود می‌زنند، آب‌ها را می‌آلاینند، نسل آبزیان را از میان می‌برند، حیات وحش را تهدید می‌کنند و جنگل‌ها را به عنوان سوخت می‌سوزانند و به هیچ رو قادر به پرداخت هزینه‌های این

تخریب نیستند. بر اساس این اصل باید به مساله توسعه پایدار در سطح جهانی نگریسته شود و در مدیریت آن تمامی کشورها در یک حرکت هماهنگ و یک جهت با مساله برخورد نمایند. کشورهای غنی باید هوشیارانه و منطقی با مساله روبرو شوند و در قالب کمک‌های بین‌المللی، توسعه پایدار جهانی را تحقق بخشند. کمک به کشورهای آفریقایی، آسیایی و آمریکای لاتین باید در سرلوحه اقدامات بین‌المللی برای حفظ و استمرار توسعه پایدار در جهان باشد.

اصل مسوولیت جهانی در توسعه

در سال 1972 در آغاز تلاش‌های بین‌المللی برای توسعه پایدار، کنفرانس سازمان ملل متحد برای حفظ محیط انسانی تلاش کرد تا کشورهای مختلف دنیا به صورت انفرادی یا جداگانه در مورد چگونگی استفاده بهینه و درست از منابع و محیط طبیعی در محدوده مرزهای خود تصمیمات آینده‌نگر و مسوولانه بگیرند. این گونه تصور می‌شد که خطرات زیست محیطی دارای تعلقات کشوری و منطقه‌ای است و برای حل مساله نیاز به اتخاذ یک خطمشی در داخل کشورها و مناطق است. اما در دهه‌های 1980 و 1990، مساله ابعاد وسیع‌تری به خود گرفت و به جای مسوولیت فردی در توسعه پایدار، اصل مسوولیت جهانی مطرح شد. بر اساس این اصل، تمامی کشورها مسوولند تا در جهت سلامت و حفاظت از محیط زیست بشری بکوشند، و به عبارتی هرگونه اقدام فردی باید در قالب یک حاکمیت جمعی تحقق پیدا کند. اگر چه این اصل در ظاهر با استقلال دولتها همخوانی نداشت، اما برای توسعه پایدار و یکپارچه در جهان فردا راه دیگری نبود، جز آنکه همه کشورها به طور جمعی با مساله برخورد کنند و پذیرای نوعی مسوولیت گروهی در حل مساله شوند. از دهه 1990 به بعد، توجه به محیط زیست و توسعه پایدار، به طور اساسی در پروژه‌های مورد نظر سازمان‌های جهانی نقش پیدا کرده است، برای مثال، اگر برنامه‌ای فاقد تاییدیه زیست محیطی باشد، مورد قبول مسوولان بانک جهانی قرار نخواهد گرفت. به طور اخص، بانک جهانی در جریان پذیرش برنامه‌های توسعه، ضمن ارزیابی‌های مختلف، اثربخشی برنامه را در زمینه محیط زیست نیز به طور دقیق بررسی می‌نماید و کشورهایی موفق به دریافت وام می‌شوند که بتوانند الزامات زیست محیطی را در برنامه‌های پیشنهادی خود پاسخگو باشند. به طور کلی، سازمان‌های جهانی در اواخر

قرن گذشته به شکل‌های گوناگون توجه خود را به حفظ محیط زیست معطوف داشته و نوعی مسوولیت اجتماعی را در این زمینه پذیرفته‌اند.

توسعه پایدار و توسعه متداول

توسعه پایدار با توسعه متداول متفاوت است. این تفاوت‌ها عبارتند از:

1. در توسعه متداول، برنامه به عنوان عامل محدودکننده تولید در نظر گرفته می‌شود، در صورتی که در توسعه پایدار، منابع طبیعی پایه، به علت قابلیت جانشینی ضعیف، عامل محدودکننده در نظر گرفته می‌شوند.

2. در توسعه پایدار، اصل این است که منابع طبیعی پایه به گونه‌ای مورد استفاده قرار گیرند و به روشی محافظت شوند که نسل‌های آینده دست کم بتوانند به اندازه نسل کنونی تولید و مصرف کنند، در حالی که در توسعه متداول چنین تأکیدی وجود ندارد.

3. در توسعه پایدار، ارزش منافع اجتماعی و هزینه‌های اجتماعی، از جمله کاهش ارزش منابع طبیعی، باید در نظام حسابداری، به منظور تعیین نقش توسعه در نظر گرفته شود، در حالی که در توسعه متداول چنین محاسباتی به عمل نمی‌آید.

4. در توسعه پایدار، جذب پسماندها و ضایعات تولیدی، که کارکرد اصلی محیط زیست است، محدودیت اصلی شمرده می‌شود، ولی در توسعه متداول این نگرش سیستمی ملحوظ نیست.

5. در توسعه پایدار، برنامه‌ریزی زیست محیطی تحت نظارت دولت مورد توجه قرار می‌گیرد و کشاورزی بیش از صنعت مورد نظر است، در حالی که در توسعه متداول الزاما چنین نیست.

به طوری که ملاحظه می‌شود، توسعه پایدار در درون خود، جریان و حتی می‌توان گفت، فرهنگی را مستتر دارد. علت اساسی توجه روز افزون به توسعه پایدار، از یک طرف محدود بودن امکانات و از طرف دیگر نامحدود بودن نیازها و خواست‌های بشری است.

جریان‌های خطرآفرین برای محیط زیست

در حال حاضر جریان‌هایی در سراسر جهان مسلط است که خطری جدی برای محیط زیست به حساب می‌آیند. شاید اشاره مختصری به این جریان‌ها برای ما هشداردهنده باشد:

همه ساله حدود هشتاد و یک میلیون نفر به جمعیت میلیاردي جهان افزوده می‌شود. هر دو ثانیه، پنج نفر چشم به جهان می‌گشایند که سه نفرشان آسیایی هستند. تا پایان قرن بیست و یکم، جمعیت جهان احتمالا به حدود چهارده میلیارد نفر خواهد رسید.

خطرهای ناشی از اثرات گلخانه‌ای، از دست دادن لایه ازن، باران‌های اسیدی و آلودگی‌های شیمیایی، همگی سبب بی-ثباتی و آلودگی شدید کره خاکی شده‌اند. گرمای هوا به علت اکسید کربن و گازهایی که بر اثر فعالیت‌های صنعتی به اتمسفر می‌رود، افزایش یافته است. مشکلات زیست محیطی با صنعتی‌تر شدن کشورهای در حال توسعه بیشتر می‌شود، زیرا آنها هم سهم و حق خود را از منابع طبیعی زمین، که به سرعت رو به کاهش‌اند، طلب می‌کنند. به گفته متخصصان سازمان ملل متحد، روزانه بیش از پنجاه نوع حیوان و گیاه در کره زمین در معرض انقراض است. پژوهش‌های بخش محیط زیست سازمان ملل متحد نشان می‌دهد که توسعه صنعتی مهم‌ترین عامل نابودی انواع مختلف موجودات زنده در روی زمین است.

به علت آلودگی‌های زیست محیطی، قدرت زاینده‌گی خاک تا حدود زیادی کاهش یافته است. هم اینک، زمین در مقابل کودهای شیمیایی، کمتر واکنش مساعد نشان می‌دهد و دیگر نخواهد توانست به تقاضای روزافزون انسان‌ها برای مواد غذایی که ناشی از رشد بی‌رویه جمعیت است، پاسخ دهد. برای مثال، کشور چین با یک میلیارد و دویست میلیون جمعیت، طی سال‌های اخیر از صادرکننده هشت میلیون تن گندم به واردکننده شانزده میلیون تن گندم تبدیل شده است.

ذخیره آب‌های زیرزمینی رو به کاهش است. در چند دهه اخیر در ناحیه‌ای در شمال کشور چین، از سطح آب‌های زیرزمینی بیش از سی متر کاسته شده است. دریاچه آرال که در دو کشور قزاقستان و ازبکستان واقع است، بسیار کوچک شده است. مرگ تدریجی آرال، توقف زندگی در بخش بزرگی از آسیای مرکزی را در پی دارد. دریاچه آرال با شصت و شش هزار کیلومتر مربع در دهه 1950 چهارمین دریاچه جهان محسوب می‌شد. عمق آن در سال‌های 1960 به طور متوسط $53/4$ متر بود و حجم آب آن به 1090 کیلومتر مکعب می‌رسید و نقشه‌های جدید نشان می‌دهند که سطح آب دریاچه اکنون به نیمی از وسعت دهه 1950 رسیده و عمق آن به 16 متر کاهش یافته و سازمان ملل متحد، آرال و منطقه پیرامون آن را منطقه‌ای مصیبت‌زده اعلام کرده است.

سرمایه انسانی و توسعه

سرمایه، موجودی ثروت مورد استفاده برای تولید کالا و خدمات است. غالباً مقصود مردم از سرمایه، سرمایه فیزیکی مانند ساختمان، ماشین‌آلات، موجودی مواد خام و کالاها می‌باشد. اما سرمایه انسانی یعنی قابلیت‌ها، دانش و مهارت افراد نیز در تولید، حداقل به اندازه سرمایه فیزیکی اهمیت دارد که از نظر مردمی که دارای این ویژگی‌ها هستند به همان اندازه ارزش دارد. اهمیت عامل انسانی در تولید جدید در توزیع درآمد بین مردمی که مالک سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی هستند، انعکاس می‌یابد.

در دهه 1990، مرحله جدید در توسعه اقتصاد جهانی شناسایی شده آن اقتصاد دانش و اقتصادهایی دانش‌پایه و دانش‌رانه بوده‌اند. این شناخت ناشی از این واقعیت بود که کشورهایی که به طور فعال در ایجاد دانش و بکارگیری آن (از طریق سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های تحقیق و توسعه) و ترویج و انتشار دانش (از طریق سرمایه‌گذاری در آموزش و تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات) سرمایه‌گذاری کرده بودند، در حل مشکلات توسعه خود موفق‌تر بودند. از این گذشته امروزه همه باور دارند که حتی کشورهای فقیر، با منابع غیر کافی برای سرمایه‌گذاری در ایجاد دانش جدید، می‌توانند در توسعه خود جهش داشته باشند، مشروط به اینکه در جذب دانش جهانی پیشرفته و بکارگیری آن برای ارضای نیازهای توسعه اقتصادی خود موفق گردند. یک جمعیت که به خوبی آموزش دیده و می‌تواند از دانش استفاده کند، برای توسعه حیاتی می‌باشد.

سریع‌ترین رشد در بخش خدمات را دانش و خدمات مربوط به اطلاعات مانند آموزش، تحقیق و توسعه، ارتباطات جدید مثل تلفن و اینترنت و خدمات تجاری دارد. این حاصل چیزی است که انقلاب دانش خوانده می‌شود و در نیمه دوم قرن بیستم آغاز شده و باعث سرعت گرفتن پیشرفت‌های علمی و کاربرد اقتصادی آنها به شکل تکنولوژی‌های جدید و محصولات مصرفی گردیده است. ابداعات تکنولوژی به جای سرمایه‌گذاری بهره‌وری را افزایش داده‌اند و ابزار اصلی رقابت در بازارهای بین‌المللی و مهم‌ترین عامل افزایش نرخ رشد اقتصادی شده‌اند.

بنابراین کشورهای در حال توسعه برای بهبود وضعیت اقتصادی خود امروزه باید نه تنها در سرمایه‌های فیزیکی، بلکه باید به طور مستقیم در دانش، یعنی ظرفیت ایجاد،

جذب، بکارگیری، انتشار و استفاده از دانش جدید برای توسعه اقتصادی و اجتماعی خود سرمایه‌گذاری کنند. توسعه بسیار پیچیده‌تر از رشد اقتصادی یا انباشت کمی سرمایه، حتی به مفهوم وسیع آن می‌باشد. توسعه همچنین به معنی تغییرات کیفی در کل جامعه، تغییر از شیوه‌های تفکر فعلی به شیوه‌های جدید و در نتیجه روابط جدید و روش‌های تولید جدید می‌باشد.

یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند. اندیشمندان، انسان را محور توسعه می‌دانند و معتقدند که درجه توسعه یافتگی جوامع بستگی به استفاده بهینه از تمامی توان نیروی انسانی آنها دارد. با توجه به این که زنان نیمی از نیروی انسانی جوامع بشری را تشکیل می‌دهند، میزان حضور و مشارکت آنان در اداره امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تاثیر به سزایی در درجه توسعه یافتگی کشورها دارد. از این رو، امروزه تقریباً در تمام کشورها بر بکارگیری نیروی زنان برای نیل به توسعه تاکید شده است.

بدیهی است که منظور از اهمیت زنان و حضور آنان، اهمیت واقعی، نه صوری و حضور موثر، نه سمبولیک و نمادین است. روزی خواهد رسید که درجه توسعه یافتگی کشورها با میزان دارایی‌های مادی و فیزیکی آنان مرتبط نبوده بلکه منوط به کیفیت دارایی‌های انسانی آنان خواهد بود. دارایی‌های انسانی، برآیندی از زنان و مردان موجود در جامعه است و کیفیت آن، تابع سلامت جسم و روح، آموزش و پرورش، برخورداری از تمامی حقوق اجتماعی و مشارکت موثر در اداره امور جامعه است. بدیهی است که توسعه زمانی به ظهور می‌رسد که تک تک اقشار جامعه، صرف نظر از جنسیت، قومیت، نژاد، مذهب مشمول این موارد شوند. در غیر این صورت، توسعه واقعی تحقق نخواهد یافت.

حضور زنان در مشاغل مدیریتی و مواضع تصمیم‌گیری، با توجه به توانمندی‌های علمی، تخصصی و قابلیت‌های عملی آنان، امری بسیار ضروری برای تحقق هدف‌های توسعه است، اما متأسفانه در حال حاضر، تفکر مبتنی بر ارزیابی ناآگاهانه و غیرمنصفانه از تفاوت‌های زیستی زنان و مردان و تعمیم آن به حوزه‌های کاری موجب شده است که مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی و عرصه‌های تصمیم‌گیری بسیار اندک باشد (زاهدی، 1386، صص 66 و 65).

هدف‌های توسعه هزاره

اجلاس زمین در سال 1992 در ریودوژانیرو یک بیانیه معروف برای قرن بیست و یکم انتشار داده است که در بیست فصل آن، چارچوب اصلی برای درک بین‌المللی و همکاری در مورد مسایل توسعه پایدار ارایه شده بود. مهم‌تر اینکه در این بیانیه، مبارزه با فقر به عنوان شرط اساسی برای تضمین پایداری اقتصادی، اجتماعی و حتی زیست محیطی شناخته شده بود. از سال 1992 توافق بین‌المللی در مورد مسایل کلیدی توسعه پایدار عمیق‌تر شده و اتفاق نظر وسیعی در مورد نیاز فوری برای مبارزه با فقر در اشکال مختلف به وجود آمده است.

تعدادی کنفرانس در سطح بین‌المللی تشکیل شده و سازمان ملل متحد پس از اجلاس زمین در ریودوژانیرو آنچه که هدف‌های بین‌المللی توسعه خوانده می‌شود و تصور می‌شود که به تمرکز و هماهنگی کوشش‌های کشورهای کمک‌کننده، سازمان‌های بین‌المللی توسعه و دولت‌های کشور در حال توسعه کمک می‌کند را به بحث گذارده است. در سپتامبر سال 2000، بسیاری از این هدف‌ها در قطع‌نامه‌های مجمع عمومی سازمان ملل در آغاز هزاره سوم در نیویورک که اجلاس هزاره خوانده شده، آورده شده است و 189 کشور آن را به عنوان هدف‌های توسعه هزاره امضا کرده‌اند.

8 هدف توسعه هزاره عمده وجود دارد، که 7 هدف از آنها بهبودهای به سختی دست یافتنی در برخی از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه را در بر می‌گیرند و در پی آن هدف‌های مشخصی که باید تا سال 2015 به آنها در مقایسه با ارقام برای سال 1990 دست یافت، ارایه می‌شوند. هدف هشتم برخی از ابزار اصلی دستیابی به 7 هدف اول را برحسب مقدار کاری که باید با کوشش مشترک مشارکت‌کنندگان در توسعه بین‌المللی، از جمله دولت‌های کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به علاوه بخش خصوصی انجام شود، می‌نماید. به شکل خلاصه، هدف‌های توسعه هزاره و سایر اهداف مربوط به آنها خواستار دستیابی به نتایج زیر تا سال 2015 می‌باشند:

1. کاهش پنجاه درصدی جمعیتی که در فقر شدید زندگی می‌کنند (کمتر از یک دلار در روز)
2. دستیابی به آموزش ابتدایی همگانی
3. حذف تبعیض جنسیتی در تمامی سطوح آموزش
4. کاهش نرخ مرگ و میر کودکان زیر پنج سال به میزان دو سوم
5. کاهش مرگ و میر ناشی از زایمان به میزان سه چهارم

6. توقف یا معکوس کردن روند شیوع ایدز، مالاریا و سایر بیماری‌ها

7. حصول اطمینان از بهبود پایداری محیط زیست، با ادغام توسعه پایدار در سیاست‌های کشورها و معکوس کردن زیان‌های وارد به منابع زیست محیطی و کاهش جمعیتی که بدون دسترسی به آب سالم و بهداشت پایه زندگی می‌کنند به میزان پنجاه درصد

8. ایجاد یک مشارکت جهانی برای توسعه طبقه‌بندی‌های گوناگونی برای شاخص‌های توسعه پایدار وجود دارد. در ادامه طبقه‌بندی گلوسین و مانیتلاک برای شاخص‌های توسعه پایدار ارائه شده است.

اقتصادی	اجتماعی	بوم‌شناختی	نهادی
انرژی	آموزش	کیفیت و خلوص آب	تصمیم‌گیری
تولید و مصرف	اشتغال	کشاورزی	ساختار ظرفیت
مدیریت ضایعات	بهداشت	شهرنشینی	علم و تکنولوژی
نقل و انتقال	خانواده	نواحی ساحلی	دسترسی
معادن	کیفیت زندگی	وضعیت بوم‌شناختی	اطلاعات
ساختار	میراث فرهنگی	آب‌ها	همکاری
اقتصادی	توزیع درآمد	وضعیت ماهیگیری	المللی
تجارت	نرخ جرم	تنوع زیستی	نقش دولت
بهره‌وری	جمعیت	مدیریت پایدار	نهادهای قانون
	ارزش‌های اخلاقی	جنگل	بحران
	مشارکت زنان	تغییرات آب	مشارکت عمومی
	دسترسی	هوای جهانی	
	منابع طبیعی	توریسم پایدار	
	ساختار جامعه	تغییرات خاک	
	برابری اجتماع	ظرفیت‌های محافظه شده	

نحوه دستیابی به توسعه پایدار

برای تحقق توسعه پایدار، لازم است که تغییراتی در شیوه زندگی به وجود آید. ایجاد تغییراتی اساسی و زیربنایی در شیوه زندگی جامعه، بدون مشارکت فعال و آگاهانه تک تک افراد جامعه ممکن نیست. هر یک از افراد لازم است با کسب آگاهی‌های لازم نخست در مورد لزوم تغییر رفتارهای موجود متقاعد گردد و سپس این نگرش را به دیگران تعمیم

دهد تا در نهایت تغییرات مناسبی در وضع موجود پدید آید.

برای ایجاد تغییر، روش‌های گوناگونی وجود دارد. دو روش معمول، روش مشارکتی و روش اجباری می‌باشد. در روش مشارکتی، ابتدا فرد در مورد لزوم تغییر، شناخت و نسبت به آن تمایل می‌یابد و پس از مدتی، رفتار خود را تغییر می‌دهد. با گذشت زمان، رفتار گروهی نیز در جهت رفتار مطلوب تغییر می‌پذیرد. در روش مشارکتی، گرایش و تعهد مثبتی در جهت ایجاد تغییر مطلوب در فرد و گروه به وجود می‌آید که اگر چه زمان‌بر است، ولی از نظر درونی، غنی و ارضاکنده است.

در روش اجباری، ایجاد تغییر به اعتبار مقام و قدرت صورت می‌گیرد و با اجبار و تحمیل توأم است. در این روش، تغییر در کل واحد اعمال می‌شود و به تبع آن، رفتار گروهی و سپس رفتار فردی، تغییر می‌یابد و در بلند مدت، رفتارهای جدید، آگاهی و شناخت دیگری را به وجود می‌آورد که گرایش‌هایی را در جهت و یا در خلاف جهت تغییر اعمال شده پدید می‌آورد.

هر یک از این دو روش با موقعیت‌ها و شرایط خاصی تناسب دارد. روش اول برای افرادی مناسب است که از رشد یافتگی و بلوغ روانی بالایی برخوردارند. روش دوم برای کسانی که به قبول تعهد و مسوولیت ایجاد تغییر تمایل چندانی ندارند و تبعیت از دیگران را ترجیح می‌دهند.

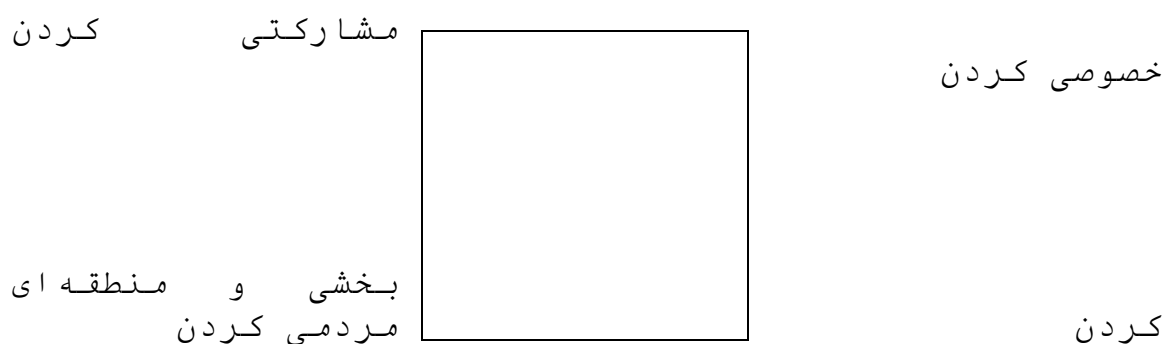
تغییر را می‌توان به تغییر درون‌زا و تغییر برون‌زا نیز تقسیم کرد. تغییر درون‌زا از خود فرد نشأت می‌گیرد و به علت درونی بودن از مداومت و پایداری بیشتری برخوردار است. تغییر برون‌زا، تغییری است که نقطه آغازین آن، محیط است و از طریق محیط بر فرد، اعمال می‌شود.

در هر حال، برای ایجاد تغییر باید ترکیب مناسبی از روش‌های گوناگون را برگزید و متناسب با ویژگی‌های موقعیت، ماهیت روش انتخاب شده، میزان بلوغ روانی و رشد یافتگی افرادی که قرار است با تغییر مواجه شوند، از آنها استفاده کرد.

مربع رشد و توسعه پایدار

چهار عامل بنیادی رشد و توسعه پایدار، که در این الگو ترسیم شده است، به عنوان ارکان استراتژیکی مورد توجه قرار گرفته‌اند. امروزه کشورهای در حال توسعه و یا به گفته اندیشمندان عصر حاضر، جوامع کند حرکت، برای دگرگون‌سازی جوامع در حال رشد خود به پایداری و

نهادینه شدن نیاز دارند. برآوردن این نیاز بنیادی مستلزم گسترش دانش، بینش و آینده‌نگری است. ساختارهای سازمانی نهادینه شده، الگوهای زیستی و رشد توسعه را کارساز می‌سازند و امید، سلامت، ایمنی، تحرک، تلاش، تخصص، تجربه، مهارت، تولید و بهره‌وری را برای رسیدن به رفاه اقتصادی و معنوی در سطح ملی افزایش می‌دهند و سرعت می‌بخشند. در نتیجه، بهره‌گیری از استعدادها و فکری، منابع طبیعی، منابع مالی و ذخایر فرهنگی برای افزایش ارزشهای ملی شکوفا می‌شود.



توسعه، زمانی پایدار است که بر نگرش سیستمی مبتنی بوده، پویا و پایا باشد و نیازهای جوامع بشری را در زمان حال و آینده از تمامی ابعاد مادی و معنوی به گونه‌ای موزون و هماهنگ تامین نماید. چنانچه روند تخریبی و مصیبت‌زای فعلی در استثمار طبیعت و محیط زیست ادامه یابد، فردایی برای بشریت متصور نخواهد بود. برای ادامه حیات، ضرورت ایجاد تغییر در نگرش‌ها و رفتارهای جهانیان به طور شدیدی احساس می‌شود. باید نوع نگاه به طبیعت تغییر کند و نگرش سلطه به طبیعت، به نگرش احیا و سازگاری با آن تبدیل شود. نظام ارزشهای انسانی باید از طریق کسب آگاهی و علم نسبت به امکانات، به فرهنگ تبدیل شود، آنگاه توسعه ظهور می‌یابد. به قول رنه مایه، دبیر کل اسبق یونسکو، توسعه وقتی است که علم به فرهنگ تبدیل شود. برای تبدیل علم به فرهنگ، باید تصویر روشنی از واقعیت‌های جهان در معرض دید همگان قرار داده شود. ممکن است عده‌ای فاقد بصیرت باشند و یا به خاطر حفظ منافع خود، حاضر به پذیرش واقعیت‌ها نباشد. وظیفه آگاهان، بصیران و مصلحان

جهان است که معرفت و شناخت خویش را از طریق گفت و شنودی در خور فهم و ادراک مخاطبان مختلف، در اختیار آنان بگذارند.