

## مقدمه

### اداره انسانی از دیدگاه ادیان:

اجتماع انسانی از نخستین روزی که پدید آمده با همه خواص روحی و فیزیکی همراه انسان رو به کمال می باشد در حقیقت اجتماعی بودن انسان در اول پیدایش به کامل ترین صورت حاصل شده بود. بلکه همانند دیگر خواص انسانی در ارتباط با دو نیروی علم و اراده به تدریج در انسان به حد کمال رسید.

از تأمل در حال نوع انسانی مشاهده می شود اولین اجتماعی که بین بشر پدید آمده اجتماع خانوادگی بوده که بر اثر ازدواج پیدا شده است. دلیل مطلب آن است که بعضی غرایز توسط خود فرد ارضا می گردد و مانند غذا خوردن و کارهای مشابه آن توسط یک فرد صورت می گیرد در حالی که بعضی از غرایز و ابزار مربوط به آن به بیش از یک فرد نیاز دارد و از این رو استخدام به وجود آمده. این استخدام اولیه کم کم به صورت ریاست در می آید و بدین ترتیب رئیس منزل، رئیس خویشاوندان، رئیس قبیله، رئیس ملت و ... پدیدار می گردد. اجتماعی بودن هیچ وقت از انسان جدا نشده، بلکه به دلیل پیروی از خواص استخدام و دفاع، اداره افراد در زندگی رشد یافته است. قرآن می فرماید: «اولین کسانی که به طور گسترده آدمیان را به اجتماع آگاه

ساختند و به طور مستقل به حفظ اجتماع و اداره انسان، توجه داشتند پیغمبران بودند.

توجه به زندگی پیغمبر (ص) پس از بعثت در مکه نشان دهنده دوران آمادگی و برنامه ریزی است و در دوران مدینه نشانگر عمل و پیاده کردن برنامه ها است. اگر برنامه آموزشی پیامبر (ص) در دوران سیزده ساله که با نظام و تشکیلات ویژه و مدیریت صحیح نبود اسلام با سرعت مشاهده شده پیش نمی رفت و مسلمانانی ورزیده و معتقد و مومن پرورش نمی یافتند.

اسلام نظارت و کنترل را صرفاً وظیفه حاکم یا مدیر نمی داند بلکه به همه کارکنان و افراد سفارش می کند به عنوان یک وظیفه شرعی نسبت به سرنوشت همدیگر علاقه نشان دهند در حفظ ایمان همدیگر از طریق امر به معروف و نهی از منکر بکوشند.

مدیر به عنوان یکی از وظایف اصلی خود باید برنامه های گوناگون سازمان را تحت نظارت و کنترل قرار دهد تا با انحراف از برنامه مواجه نشود و امکانات سازمان به هدر نرود و به تعبیر قرآن کریم در نظام الهی از بالاترین مقام به پایین ترین افراد کوچک ترین حرکت های آن ثبت می شود و از دید خداوند فرشتگان مخفی نمی ماند. هدف از تحقیقات انسانی در ادیان خیرخواهی

برای کارکنان است قرآن می فرماید: برای مردم خیرخواهی کنید و آنچه خیر است بگوئید و هرگز به دنبال مطلبی که به آن علم ندارید نروید.

## ۲-۲) اداره انسان در دوران کهن:

از دیدگاه صاحب نظران علوم اجتماعی تحولی اداره انسان در جهان به طور معمول در دو مقطع قبل از انقلاب صنعتی دوران کهن سرآغاز شکل گیری این مقدم است. ایرانیان باستان جهت اداره انسانی به نکات عمده ای جهت رعایت روابط انسانی، رعایت عدالت در کار آشنا سازی کارکنان به وظایف و استفاده بهینه از فرمان اشاره داشته‌اند.

مشاهدات تاریخی این دوره از اداره انسانی بیانگر زندگی مردم به صورت آزاد و همراه با کشاورزی یا نظامی گری بوده است و نیروی انسانی کارآمد به طور عمده مانند برده ها و رعیت به کار گرفته می شدند، کشاورزان زمان های زیادی را در فواصل کاشت، داشت و برداشت به بیکاری می گذراندند. ارتباطات محدود بوده و حرف به صورت نسل به نسل منتقل می شد و روابط اجتماعی و اقتصادی پیچیدگی چندانی نداشت.

به هر حال در تقسیم بندی تحولات اداره انسانی در دوره قبل از انقلاب صنعتی شاهد دوران زیر هستیم:

## الف) دوران بردگی:

- که در این دوران رابطه بین ارباب و برده مانند رابطه بین مالک شیء و شیء بوده و برده از هرگونه حقوق مالی و اجتماعی محروم گردیده بود.

#### ب) دوران ارباب رعیتی:

- که مصادف بود با کم شدن بردگان، در این صورت رعیت و زارع با نامی دیگر جای برده را گرفت به این صورت با رعیت به زمین و زمین به ارباب تعلق داشت.

#### ج) نظام صنفی:

- در نظام صنفی که مربوط به فعالیت های صنعتی و بازرگانی و در چارچوب حرفه ای خاصی قرار داشت به طور عمده رابطه کارگر و کارفرما به صورت استاد شاگردی بوده است.

شکل گیری اداره انسانی در قرون اخیر ناشی از دو پدیده تحول فکری و انقلاب صنعتی به ویژه در اروپا می باشد. تحول فکری با تغییر جهت از تفکر قیاسی به تفکر استقراری سه بستر فکری عینی گرائی، تجربه گرائی و عمل گرائی را به ارمغان آورد که مبانی تحولات اجتماعی و صنعتی گردید و اراده انسانی را براساس اصالت فرد دخالت حکومت ها و دوران جنبش های حمایتی رقم زد ره آورد اصالت فرد استثمار نیروی انسانی، با روند انسانی

بارور شدن قشری محدود به نام کارفرما در فلاکت زیستی قشری انبوه به نام کارگر گردید.

سیاست ها و رویه های اداری، سیستم های اداری شامل سیستم پاداش، سیستم ارزیابی، سیستم پرداخت؛

دسته دوم تحت عنوان بافت اجتماعی شامل فرهنگ (پیش فرض های اساسی، ارزش ها، هنجارها، زبان، مراسم، تاریخ، داستان ها، اسطوره ها، نشانها)، فرایندهای تعامل و ارتباطات (بین اشخاص، گروه و بین گروهی)، ویژگی فردی (خصوصیات و باورها، مهارت های رفتاری، احساسات، و سبک مدیریت؛

دسته سوم تحت عنوان بافت فیزیکی شامل نمای فضایی (اندازه، شکل، موقعیت مکانی)، محیط فیزیکی (نور، گرما، سر و صدا، کیفیت هوا، پاکیزگی)، طراحی داخلی (تزئینات، مبلمان) طرح معماری.

دسته چهارم تحت عنوان فن آوری شامل ابزارها، تجهیزات و ماشین‌الات، تخصص های فنی، طرح شغل، طرح جریان کار، سیاست ها و رویه های فنی، سیستم های فنی؛

### اصلاح نظام اداری و برنامه ریزی

یکی دیگر از اصلی ترین مؤلفه های توسعه مدیریت اصلاح نظام اداری و برنامه ریزی کشور می باشد. در این ارتباط، ضرورت بازنگری در شماره ی از پیش فرض های رایج که در زمره ریشه بسیاری از نارسایی ها و معضلات نظام اداری و برنامه ریزی کشور به شمار می رود، کاملاً محرز و مورد تأکید می باشد.

روی هم رفته نارسائی ها و مشکلات عدیده نظام اداری و برنامه ریزی کشور موجب گردیده است تا افزون بر تحمل هزینه های فراوان، بخش عمده ای از منابع مدیریتی نظام به هدر رود. از این رو برای آزادسازی سهم بارزی از انرژی های مدیریتی موجود، می توان به اصلاح نظام اداری و برنامه ریزی کشور چشم دوخت.

در حال حاضر شمار قابل ملاحظه ای از عدم تعادل های مدیریتی بر گرده نظام اداری و برنامه ریزی کشور سنگینی می نماید که یکی از مهم ترین آنها عدم تعادل و تعامل منطقی در روابط بین سه حوزه سازمان های خصوصی، تعاونی و دولتی است. در حالی که سازمان ها خصوصی و تعاونی می توانند و باید سهم برجسته ای را در توسعه همه جانبه نظام اسلامی برداشته باشند، به جرات می توان ادعان نمود که این دو حوزه جهت مشارکت در پیشبرد بسیاری از طرح ها و برنامه های ملی در حاشیه قرار دارند. از این رو برای به میدان کشیدن قابلیت ها و استعداد های موجود در این دو حوزه، در ابعاد

مدیریتی، اتخاذ تدابیر و راهبردهای تحول گرا امری کاملاً ضروری است. از سوی دیگر حیطة کارکرد هر یک از حوزه های دولتی، خصوصی و تعاونی در پیشبرد برنامه های ملی به گونه ای تعریف و تنظیم شود که بالاترین درجه هم افزایی در تعامل هر یک از این سه حوزه با یکدیگر به ظهور برسد.

یکی دیگر از عدم تعادل های موجود در نظام اداری و برنامه ریزی کشور پایین بودن سهم بسیاری از استان های موجود در واگذاری پروژه های ملی است. در حالی که تنها تعداد اندکی از استان های کشور در طول سالیان گذشته بنا بر دلایل و انگیزه های گوناگون و بعضاً سیاسی، در زمره قطب های صنعتی - اقتصادی کشور قرار گرفته اند، در عین حال بسیاری از استان ها و مناطقی که در نوع خود از قابلیت ها و استعدادهای خوبی نیز برخوردار می باشد، از این موهبت محروم گردیده اند. روی هم رفته توزیع جغرافیایی طرح ها و برنامه های ملی در سطح تمامی مناطق و استان های کشور باید به گونه ای طراحی گردد تا افزون بر رعایت ملاحظات عدیده اقتصادی، یک



رقابت سالم، منطقی و پرتحرک که لازمه آن جوشش و بروز مدیریت های بومی است، بین مناطق و استان های گوناگون ایجاد گردد.

روند جهانی شدن نیز از پدیده هایی است که در صورت مسامحه و برخورد انفعالی با آن، پیامدهای ناگواری را برای کل نظام اسلامی در بر خواهد داشت.

بر نظام اداری و برنامه ریزی کشور است که امواج کنونی و آینده روند جهانی شدن را با دقت مورد نظر قرار دهد و با ایجاد ظرفیت های مدیریتی لازم، ساز

و کارهای مورد نیاز را برای پاسخگویی مؤثر به چالش های ناشی از آن آماده سازد. در این راستا، ظرفیت های مدیریتی نظام باید به گونه ای ارتقاء یابد تا

بتواند در سطح استانداردهای جهانی بیانديشد، در سطوح این استانداردها نوآوری و ابتکار عمل داشته باشد و با اقدامات مؤثر، با رقبای جهانی خود به

رقابت پردازد.

در یک جمع بندی کلی از مباحث این بخش از نوشتار می توان چنین نتیجه گیری کرد که برای نیل به توسعه مدیریت، اصلاح نظام اداری و برنامه ریزی

در راستای کانالیزه نمودن انرژی های مدیریتی به سمت فضای رقابتی و کیفیت گرا در زمره مؤثرترین ساز و کارها قرار دارد.

### بازسازی، تولید و ترویج دانش بومی مدیریت

امروزه دانش مدیریت به مثابه مشعلی فروزان بر تارک سازمان های توسعه یافته در حال درخشیدن است. اهتمام این قبیل سازمان ها به تولید دانش جدید و نهادینه نمودن آن در تمامی سطوح سازمانی موجب گردیده است تا کلید فهم بسیاری از چالش ها و معادلات سازمانی در اختیار مدیران قرار یگرد و راه برای اتخاذ راهبردها، تاکتیکها و تصمیمات صحیح و به موقع به منظور فتح قله های بالاتری از عملکرد هموار گردد. از این منظر است که هرگونه نقصان و ضعف در پشتوانه دانش مورد نیاز سازمان ها را می توان به عنوان عاملی در جهت به بیراهه کشاندن و هدر دادن سهم متنابهی از منابع سازمان تلقی نمود.

ارزش و جایگاه دانش در سازمان امروزی تا آنجا که وسعت و رفعت یافته است که از آن به عنوان یکی از بارزترین مزیت های استراتژیکی سازمان ها یاد می نماید. بسیاری از پژوهشگران و نظریه پردازان رهبری و مدیریت بر این باورند که روند رقابت های سازمانی و در شرایط پرتلاطم محیطی، سازمان هایی برنده خواهند بود که بتوانند بهتر از دیگران وجه پیشتازی خود را در عرصه تولید و بهره گیری از دانش مورد نیاز به نمایش گذارند. از این رو وظیفه خطیر تولید دانش، بر خلاف آنچه در گذشته معمول بوده است تنها محدود به یک بخش خاص از مجموعه بخش های سازمانی نمی باشد بلکه سعی می شود تا از تمامی ظرفیت های سازمانی، از سطوح عملیاتی گرفته تا سطوح عالی، برای تولید دانش جدید استفاده ود. با این توصیف، سازمان ها بمثابه دانشگاه هایی برای تولید دانش خواهند بود که خصلت پر فضیلت دانش اندوزی خمیرمایه وجودی آنها را تشکیل می دهد. در ادبیات نوین رهبری و مدیریت، مبحث پرطرفدار «سازمان های یادگیرنده» ناظر به چنین

معنای ژرفی می باشد. در واقع از همین منظر است که سازمان های توسعه یافته امروزی را سازمان های دانش محور می نامد.

علی رغم توصیفی که از منزلت و فضیلت سرشار دانش محوری در پیشبرد امور سازمان های توسعه یافته و کمال جو به عمل آمد، باید اذعان نمود که دانش مدیریت خود هنوز نتوانسته است جایگاه شایسته ای را در نظام مدیریتی کشور ما به دست آورد. در توجیه این وضعیت نامساعد می توان علل و عوامل گوناگونی اشاره داشت که دو مورد از مهمترین آنها به «وارداتی بودن دانش مدیریت» و «عدم تمایل مدیران ارشد به تولید دانش جدید» مربوط می شود. در ذیل قدری به توضیح این دو مورد پرداخته می شود.

آنچه که امروزه تحت عنوان دانش مدیریت در محافل و مراکز علمی کشور اندوخته گردیده و مورد بهره برداری قرار می گیرد عمدتاً حاصل نظریه پردازی هایی است که توسط اندیشمندان و پژوهشگران غربی و بر مبنای تحلیل تجارب و بررسی اقتضائات خاص کشورهای متبوع صورت گرفته و در

نتیجه با مختصات فرهنگی و درجه توسعه یافتگی آنها سازگاری دارد. لذا جهت بکارگیری این دانش در پهنه ایران اسلامی به دلیل اقتضات و ملاحظات خاص موجود کشور، بویژه در ابعاد فرهنگی، ناگزیر از پالایش و بومی سازی آن می باشیم.

متأسفانه ضعف تلاش های پژوهشی در طی سالیان گذشته مانع از آن گردیده است که بتوان اعتبار دانش وارداتی را در عرصه اداره سازمان های درون نظام به بوته آزمون گذارد و در مقام تفکیک عناصر مقاوم و سازنده آن از عناصر ناهمگون با اقتضات داخلی کشور برآمد. در نتیجه، بکارگیری بی رویه دانش وارداتی و عدم تفکیک عناصر ناهمگون آن باعث گردیده است تا نه تنها ظرفیت های مدیریتی جامعه مشابه آنچه که در غرب اتفاق افتاده است توسعه نیابد، بلکه در مواردی نیز به عدم توفیق های کامل و پیامدهای ناگواری انجامیده است. در هر صورت، پالایش و بومی سازی دانش رایج مدیریت این امکان را فراهم می سازد تا بتوان ضمن بهره گیری از عناصر

مقاوم و سازنده این دانش در امر توسعه ظرفیت های مدیریتی نظام، عناصر ناهمگون و چه بسا مخرب آن را غربال نمود.

معضل دیگری که از آن به عنوان «عدم تمایل مدیران ارشد به تولید دانش جدید» یاد شد همچون یک بیماری رایج بسیاری از سازمان های ملی در حالت التهاب قرار داده است. اشتیاق وافر بسیاری از مدیران کشور به پیروی از هنجارهای سنتی و عدم ورود آنان به وادی دانش اندوزی به منظور درهم کوبیدن هنجارهای فرسوده و کسب مزیت های نوین استراتژیک سبب گردیده است تا از قدرت رقابت بسیاری از سازمان های درون نظام به مقیاس قابل ملاحظه ای کاسته می شود. در نتیجه برای جبران این نقیصه و به دست گرفتن هرگونه ابتکار عمل در عرصه های رقابتی موجود، اهتمام گسترده و دامنه دار سازمانی به منظور تولید دانش جدید امری الزامی و اجتناب ناپذیر می باشد.

امروزه نقش دانش و تأثیر آن در ایجاد مزین های استراتژیک تا بدانجا اوج یافته است که آمریکا را مرهون در اختیار داشتن نوع خاصی از دانش قلمداد نموده است. در همین رابطه، یکی دیگر از صاحب نظران بر این باور است که امروزه ارزش سرمایه های نخبگی (دانش مداری) سازمان ها معمولاً چندین برابر ارزش دارایی های مادی آنان می باشد.

روی هم رفته از آنجایی که هرگونه تلاش سازمان یافته مدیران جهت کسب دانش نوین به ارتقاء ظرفیت های سازمانی خواهد انجامید می توان از موضوع تولید و ترویج دانش کارآمد سازمانی به مثابه یکی از اصیل ترین مؤلفه های توسعه مدیریت یاد نمود.

### ارتقاء بینش مدیریتی نخبگان

پدیده «توسعه مدیریت» زمانی به شکوفایی می رسد که به خوبی بتوان فلسفه آن را در ذهنیت و معدلات فکری نخبگان جامعه جای داد به گونه ای

که قاطبه آنان اهمیت موضوع را به مثابه زیربنای توسعه همه جانبه نظام درک نموده و برای پیشبرد آن احساس تعهد نماید.

حمایت جدی نخبگان جامعه از پدیده توسعه مدیریت موجب خواهد شد تا جهت گیری بسیاری از روندهای حاکم بر جامعه به سمت فراهم آوردن زمینه های مناسب برای نیل به بالاترین درجه توسعه یافتگی مدیریت سوق داده شود و به موازات آنها نهادهای لازم جهت سرعت بخشیدن به فرایندهای مرتبط با توسعه مدیریت تاسیس گردد. از این منظر است که می توان حمایت نخبگان را به مثابه نوعی منبع نیروبخش در شمار یکی دیگر از مؤلفه های اصلی توسعه مدیریت به حساب آورد.

در اینجا لازم به تاکید است که جلب حمایت نخبگان موضوعی نیست که به خودی خود صورت پذیرد، بلکه انجام این مهم مستلزم فراهم آوردن ساز و کارهایی است که از طریق بتوان بینش مدیریتی نخبگان را دستخوش تحول قرار داد.



## بهبود و توسعه فرهنگی مدیریتی جامعه

اوج گسترش و رفعت پدیده توسعه مدیریت زمانی پدیدار می گردد که امواج مفهومی آن افزون بر تسخیر ذهنیت و جلب حمایت نخبگان جامعه، به حیطة افکار عمومی نیز کشیده شود و فرهنگ ملی را تحت تأثیر قرار دهد.

زمانی که اکثریت افراد ملت تحت تأثیر عوامل گوناگون به نوعی خودآگاهی توأم با بالندگی دست یابند و با وقوف نسبت به توانمندی های خویش، در خود احساس اقتدار و سربلندی نمایند، دیگر به هدف های کوچک و سهل الوصول بسنده نخواهد نمود بلکه با اندیشیدن به هدف عالی و به مراتب بالاتر از حدود متعارف، عزم خود را برای دستیابی به افق های دور دست و فتح عرصه های جدید استراتژیک جزم خواهند کرد. وجود چنین شرایطی در فرهنگ ملی سبب جوشش و بروز استعدادهای مدیریتی فراوانی در جای جای پهنه جغرافیای سیاسی کشور خواهد گردید و همواره چهره شناسی را به فهرست مدیران توانمند جامعه خواهد افزود. تجربه گرانقدر ایران اسلامی

در طول دوران دفاع مقدس به خوبی مؤید این معناست که چگونه فرهنگ بالنده و سرشار حاکم بر این عرصه، توانسته است در مدتی کوتاه از مردم کوچه و بازار جامعه، خیل عظیمی از سرداران و سلحشورانی را که به درستی در زمره تاریخ سازان این مرز و بوم لقب یافته اند و به منصف ظهور برساند.

در طی دو دهه گذشته در عرصه ادبیات مدیریت و سازمان، مطالعات و تحقیقات گسترده و دامنه داری پیرامون فرهنگ تأثیر آن بر عملکرد سازمان صورت گرفته است. دو تن از دانشمندان بر اساس مطالعاتی که در ۳۴ شرکت ژاپنی و آمریکایی انجام داده بودند به این نتیجه رسیدند که رمز موفقیت شرکت های ژاپنی در مقایسه با شرکت های آمریکایی در زمینه دستیابی به درجات بالاتری از بهره وری با توجه و تأکید بیشتر شرکت های ژاپنی بر روابط انسانی مربوط بوده است. یکسال بعد از آن، دو دانشمندان دیگر بر اساس یافته های تحقیقاتی خود چنین اظهار نمودند که وجه تمایز شرکت

های بسیار موفق از شرکت های برخوردار از موفقیت کمتر از فرهنگ رایج در شرکت های موفق نشأت می گیرد.

بر سران حکومت است تا بهره گیری از ساز و کارهای گوناگون و تبلیغات دامنه دار و کارآمد در مقام ارتقاء سطح اقتدارگرایی و غرور ملی آحاد مردم برآیند و به موازات آن با استقرار نوعی نظام فراگیر شایسته سالاری در صدد کشف و پرورش استعدادهای مدیریتی بی نام و نشان برآیند. انجام این مهم در شرایطی که خیل عظیمی از جوانان تولد یافته بعد از انقلاب در آستانه ورود به عرصه مدیریت و سازندگی نظام اسلامی قرار گرفته اند اهمیت مضاعفی را به خود می گیرد. باید به استعدادهای نهفته این سیل خروشان به مثابه فرصتی بی بدیل نگرست و در پناه شکوفا نمودن آن، ضمن دستیابی به بالاترین درجه توسعه یافتگی مدیریت، ایران اسلامی را به جایگاه شایسته و ممتاز خویش در منطقه و در عرصه روابط بین الملل ارتقاء داد.

در خاتمه یادآور می شود که تمامی مؤلفه های مورد اشاره در این نوشتار در تعامل با یکدیگر قرار دارند. از این رو برای رسیدن به بالاترین درجه توسعه یافتگی مدیریتی، توجه و اهتمام توأمان نسبت به تمامی مؤلفه های یاد شده و نیز ایجاد نوعی توازن منطقی در روابط بین آنها ضرورت دارد.

## نتیجه گیری

ایران اسلامی به یمن برخورداری از منابع گوناگون غنی و سرشار، از ظرفیت ها و استعدادهای بسیار نیرومندی جهت کسب جایگاهی ممتاز و تأثیرگذار در عرصه روابط و معادلات منطقه ای و بین المللی برخوردار می باشد. لیکن در حال حاضر به دلیل پاره ای از عقب ماندگی های ناخواسته که بسیاری از آن ریشه در توسعه نیافتگی مدیریت دارد کشور ما هنوز نتوانسته است به جایگاه مطلوب و آرمانی خویش دست یابد. از این منظر، موضوع توسعه مدیریت را می توان به عنوان یکی از اولویت دارترین چالش های مربوط به سرنوشت نظامن اسلامی مورد توجه قرار داد.

امروزه توسعه مدیریت را باید به مثابه رکن رکین و عمود خیمه توسعه همه جانبه کشور در ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، امنیتی و ... به

حساب آورد. هرگونه غفلت فاصله گرفتن از این اصل اساسی، زیان ها و پی آمدهای جبران ناپذیری را در پی خواهد داشت.

موضوع توسعه مدیریت علیرغم آن که در ظاهر پدیده ای ساده می نماید، دارای ماهیت و ابعاد بسیار پیچیده و در هم تنیده ای است. از این رو هم در میان مسوولین اجرایی و هم در سطح مراکز علمی - پژوهشی، شناخت عمیقی نسبت به محتوای آن وجود ندارد. برای رفع این نقیصه، مقاله حاضر کوشید تا ضمن تشریح ضرورت های پرداختن به موضوع توسعه مدیریت، ماهیت مفهومی آن را مورد کالبد شکافی قرار داده و با احصاء و تبیین شماری از مهمترین مؤلفه های آن، تصویر روشن تری از ماهیت پیچیده موضوع اراده می دهد. در مقاله حاضر، نقش تعاملی تمامی مؤلفه های یاد شده با یکدیگر مورد تأکید قرار گرفت و از ضرورت تعادل و انسجام درونی آنها سخن به میان رفت. در عین حال باید اذعان نمود که تمامی این مؤلفه ها را نمی توان هم وزن و هم سطح یکدیگر تلقی کرد. کارکرد بصیرت آفرینی

که در کانون اصلی مؤلفه جای دارد از یک سو و توفیق رهبران عالی در بسیج آرمانی اقشار گوناگون جهت تحقق چشم اندازهای تنظیم شده از سوی دیگر، در مجموع جوهره توسعه مدیریت را تشکیل می دهد.

در پایان تمامی اساتید، مسوولین و پژوهشگران محترم را به توجه جدی و اهتمام علمی جهت پرداختن به موضوع سرونشت ساز توسعه مدیریت فرا خوانده و استدعا می نماید تا هر یک از عزیزان با نقد موارد یاد شده بر غنای این بحث بیافزایند و با ارائه دیدگاه ها و چهارچوب های مفهومی توسعه یافته تر، سهم و افری را در توسعه و اعتلای مدیریت کشور و نظام اسلامی بر عهده گیرند.