



مدیریت برای پایداری

رویکرد تغییر در سیستم‌های اجتماعی

دکتر جعفر ترک‌زاده

دکتر الهام راضی



پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

پاییز ۱۴۰۱

ترک‌زاده، جعفر، ۱۳۵۳-

مدیریت برای پایداری؛ رویکرد تغییر در سیستم‌های اجتماعی / جعفر ترک‌زاده، الهام راضی - قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۴۰۱.

۳۶۸ص: مصور، جدول، نمودار. (پژوهشگاه حوزه و دانشگاه: ۶۴۱؛ مدیریت: ۴۴).

ISBN: 978-600-298-426-5

بها: ۳۴۰۰۰۰ ریال

فهرست‌نویسی بر اساس اطلاعات فیپا

کتابنامه: ص. ۳۲۵-۳۶۸.

نظام‌های اجتماعی-- برنامه‌ریزی Social systems--Planning راضی، الهام، ۱۳۷۰- پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

شماره کتاب‌شناسی ملی ۹۰۰۵۹۱۷

رده‌بندی دیویی ۳۰۱

رده‌بندی کنگره HM۷۰۱



مدیریت برای پایداری؛ رویکرد تغییر در سیستم‌های اجتماعی

مؤلفان: دکتر جعفر ترک‌زاده (عضو هیئت علمی دانشگاه شیراز) و دکتر الهام راضی

ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

صفحه‌آرایی: نظم قلم

چاپ اول: پاییز ۱۴۰۱

تعداد: ۲۰۰ نسخه

لیتوگرافی: سعیدی

چاپ: قم-سبحان

قیمت: ۱۳۴۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای پژوهشگاه حوزه و دانشگاه محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

قم: ابتدای شهرک پردیسان، بلوار دانشگاه، نبش میدان علوم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تلفن: ۰۲۵-۳۲۱۱۱۱۰۰

(انتشارات ۳۲۱۱۱۳۰۰) شماره: ۳۲۸۰۳۰۹۰، ص.ب. ۳۱۵۱-۳۷۱۸۵

تهران: خ انقلاب، بین وصال و قدس، کوی اُسکو، پلاک ۴، تلفن: ۶۶۴۰۲۶۰۰

www.rihu.ac.ir

info@rihu.ac.ir

فروشگاه اینترنتی: <http://rihu.ac.ir/fa/book>

مرکز یخش: قم، خیابان معلم، مجتمع ناشران، طبقه همکف، پلاک ۲۷، تلفن: ۰۲۵-۳۷۸۴۲۶۳۵-۶

سخن پژوهشگاه

پژوهش در علوم انسانی به منظور شناخت، برنامه‌ریزی و ضبط و هدایت پدیده‌های انسانی در راستای سعادت واقعی بشر ضرورتی انکارناپذیر است و استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی در کنار داده‌های تجربی و در نظر گرفتن واقعیت‌های عینی، فرهنگ و ارزش‌های اصیل جوامع شرط اساسی پویایی، واقع‌نمایی و کارایی این‌گونه پژوهش‌ها در هر جامعه است.

پژوهش کارآمد در جامعه ایران اسلامی در گرو شناخت واقعیت‌های جامعه از یک‌سو و اسلام به عنوان متقن‌ترین آموزه‌های وحیانی و اساسی‌ترین مؤلفه فرهنگ ایرانی از سوی دیگر است؛ از این رو، آگاهی دقیق و عمیق از معارف اسلامی و بهره‌گیری از آن در پژوهش، بازنگری و بومی‌سازی مبانی و مسائل علوم انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

توجه به این حقیقت راهبردی از سوی امام خمینی (ره)، بنیان‌گذار جمهوری اسلامی، زمینه شکل‌گیری «دفتر همکاری حوزه و دانشگاه» را در سال ۱۳۶۱ فراهم کرد و با راهنمایی و عنایت ایشان و همت استادان حوزه و دانشگاه، این نهاد علمی شکل گرفت. تجربه موفق این نهاد، زمینه را برای گسترش فعالیت‌های آن فراهم آورد و با تصویب شورای گسترش آموزش عالی در سال ۱۳۷۷ «پژوهشکده حوزه و دانشگاه» تأسیس شد و در سال ۱۳۸۲ به «مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه» و در سال ۱۳۸۳ به «پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» ارتقا یافت.

پژوهشگاه حوزه و دانشگاه تاکنون در ایفای رسالت سنگین خود خدمات فراوانی به جامعه علمی ارائه نموده است که از آن جمله می‌توان به تهیه، تألیف، ترجمه و انتشار بیش از ۶۴۰ عنوان کتاب و شش نشریه علمی اشاره کرد.

این اثر به عنوان منبع درسی برای دروس مدیریت تغییر و منبع کمکی برای درس تئوری‌های سازمان و مدیریت در دوره‌های دکترا و کارشناسی ارشد رشته‌های مختلف مدیریت قابل استفاده است. همچنین می‌تواند به عنوان منبع تخصصی برای مباحث مرتبط با مدیریت پایداری در حوزه‌های علوم اجتماعی و برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای مورد استفاده قرار گیرد.

از استادان و صاحب‌نظران ارجمند تقاضا می‌شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این پژوهشگاه را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی یاری دهند.

در پایان پژوهشگاه لازم می‌دانند از تلاش‌های مؤلفان محترم اثر، جناب آقای دکتر جعفر ترک‌زاده و سرکار خانم دکتر الهام راضی سپاسگزاری کنند.

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۱
فصل اول: مقدمه‌ای بر سیستم‌های اجتماعی / ۵	
مقدمه.....	۵
ماهیت سیستم‌های اجتماعی.....	۹
رویکرد سیستم عقلانی.....	۱۰
رویکرد سیستم طبیعی.....	۱۱
رویکرد سیستم باز.....	۱۳
رویکرد سیستم پیچیده سازوارشونده.....	۱۴
ابعاد سیستم‌های اجتماعی.....	۱۸
نظام همکاری بارنارد.....	۱۸
مدل مبادله اجتماعی هومنز.....	۱۹
الگوی بُعدشناسی گتزلز و گوبا.....	۲۱
بُعدشناسی تعاملی پارسونز.....	۲۲
مدل سیستم اجتماعی هوی و میسکل.....	۲۳
پویای‌های سیستم‌های اجتماعی.....	۳۴
فصل دوم: عملکرد سیستم‌های اجتماعی / ۴۱	
مقدمه.....	۴۱
مفهوم و معیارهای عملکرد.....	۴۲

عوامل و پویایی های اثرگذار بر عملکرد سیستم های اجتماعی.....	۴۷
عوامل درون سیستمی	۴۷
سطح فردی	۴۸
سطح گروهی	۵۳
عوامل سیستمی	۶۲
عوامل فراسیستمی (محیطی)	۶۴
مدلی برای مدیریت عملکرد در سیستم های اجتماعی.....	۶۷

فصل سوم: پایداری سیستم های اجتماعی / ۷۵

مقدمه.....	۷۵
مفهوم پایداری در سیستم های اجتماعی.....	۷۷
شاخص های پایداری اجتماعی.....	۸۰
سرمایه انسانی	۸۱
انسجام اجتماعی	۸۳
انتظام اجتماعی	۸۴
پویایی و پیشرفت	۸۵
سرمایه اجتماعی	۸۶
عدالت و انصاف اجتماعی	۸۷
رفاه اجتماعی	۸۹
امنیت اجتماعی	۹۰
فرهنگ	۹۱
معنویت	۹۲
پاسخگویی به محیط	۹۳
پیچیدگی ها و ضرورت های ایجابی پایداری در سیستم های اجتماعی.....	۹۶
مدیریت راهبردی پایداری سیستم های اجتماعی.....	۱۰۴

فصل چهارم: سلامت سیستمی / ۱۱۳

مقدمه.....	۱۱۳
سلامت سیستمی؛ راهبرد کلیدی پایداری سیستم‌های اجتماعی.....	۱۱۴
ابعاد سلامت سیستمی.....	۱۱۶
انسجام سیستمی.....	۱۱۹
اثر بخشی سیستمی.....	۱۲۳
توان پاسخگویی به محیط.....	۱۲۶
رهبری برای سلامت سیستم اجتماعی.....	۱۳۰

فصل پنجم: مدیریت منابع و سرمایه‌ها در سیستم‌های اجتماعی / ۱۳۵

مقدمه.....	۱۳۵
نقش و کارکردهای منابع و سرمایه‌ها در سیستم اجتماعی.....	۱۳۷
انواع منابع و سرمایه در سیستم‌های اجتماعی.....	۱۳۹
منابع سرمایه‌ای مادی.....	۱۴۲
منابع سرمایه‌ای معنوی.....	۱۴۳
منابع سرمایه‌ای مرکب.....	۱۴۷
منابع سرمایه‌ای برآیندی.....	۱۵۰
چالش‌ها و راهکارهای مدیریت منابع و سرمایه‌ها در راستای پایداری سیستم‌های اجتماعی.....	۱۵۳
نظریه ساختار اقتضایی.....	۱۵۵
نظریه نوع‌شناسی محیط.....	۱۵۷
نظریه وابستگی به منبع.....	۱۵۸
نظریه بوم‌شناسی جمعیت.....	۱۶۰
نظریه نهادی.....	۱۶۱
نظریه وضع واقعیت.....	۱۶۳
نظریه ساخت اجتماعی واقعیت.....	۱۶۴

۱۶۶.....	نظریه ابهام.....
۱۶۷.....	نظریه ذی نفع.....
۱۶۸.....	نظریه محیط راهبردی.....

فصل ششم: تغییر برای پایداری سیستم‌های اجتماعی / ۱۷۵

۱۷۵.....	مقدمه.....
۱۷۶.....	تبیین رابطه تغییر و پایداری.....
۱۷۸.....	رویکردهای تغییر در راستای پایداری.....
۱۷۹.....	الف) رویکردهای قلمرویی:.....
۱۸۲.....	ب) رویکردهای کنشی (الگوهای کنش):.....
۱۸۹.....	سازوکارهای تغییر در مسیر پایداری.....
۱۹۶.....	انواع تغییر.....
۲۰۲.....	مدل‌های تغییر.....
۲۰۳.....	مدل سه مرحله‌ای کرت لوین.....
۲۰۴.....	مدل هم‌خوانی.....
۲۰۴.....	مدل مدیریت انتقال.....
۲۰۵.....	مدل کوبلر راس.....
۲۰۶.....	مدل کوه یخی.....
۲۰۷.....	مدل ۸ مرحله‌ای کارتر.....
۲۰۸.....	مدل هاروارد.....
۲۰۹.....	مدل رهبری تغییر.....
۲۱۱.....	مدل تفکر سیستمی.....
۲۱۲.....	مدل 4Cs.....
۲۱۳.....	مدل چرخه تغییر.....
۲۱۴.....	مدل هرم تغییر.....

۲۱۵.....	مدل مدیریت بر مبنای تنظیم
۲۱۶.....	مدل چهاربعدی تغییر در سیستم اجتماعی
۲۱۷.....	مدل تناسب راهبردی
۲۱۹.....	مدل توسعه نظام‌های رفتاری تغییر

فصل هفتم: پویای تحولی سازواری و مدیریت محیط تعاملی / ۲۲۵

۲۲۵.....	مقدمه
۲۲۶.....	پویای تحولی سازواری سیستم‌های اجتماعی
۲۳۱.....	محورهای کنش ساختاری
۲۳۱.....	محور سطوح سیستمی
۲۳۲.....	محور الگوهای مدیریت
۲۳۲.....	محور استقرار
۲۳۳.....	محور تشکیلات
۲۳۴.....	محور کرانه سازواری
۲۳۵.....	محور سطح پردازش
۲۳۶.....	محور شمولیت
۲۳۷.....	محور مدیریت مرز
۲۳۸.....	محورهای کنش کارکردی
۲۳۸.....	محور الگوی زمانی کنش
۲۳۸.....	محور سطح تعاملی کنش
۲۳۹.....	محور کنش متقابل وضعی
۲۴۰.....	محور الگوی تعامل
۲۴۱.....	محور الگوی رویارویی
۲۴۱.....	محور مداخله
۲۴۲.....	محور نظارت
۲۴۳.....	محور خروجی

۲۴۴ محور اثربخشی
۲۴۵ محور کارکردهای اساسی مرز
۲۴۸ راهبردهای مدیریت محیط تعاملی
۲۴۸ ایجاد سازواری فعال
۲۴۹ خلق تناسب‌های سیستمی جدید
۲۴۹ ایجاد توازن میان گذشته، حال و آینده
۲۵۰ توسعه جاذبه‌های موقعیتی
۲۵۰ یادگیری
۲۵۱ مدیریت فرصت‌ها
۲۵۱ بازی در موقعیت
۲۵۲ اتخاذ تصمیمات راهبردی
۲۵۲ توانمندسازی سیستم
۲۵۳ نفوذ در حلقه‌های سازنده و ساختار تعاملی سازمان سیستم
۲۵۴ خلق معانی و توسعه نقشه‌های شناختی
۲۵۵ توسعه چشم‌انداز مشترک
۲۵۵ اعتماد سازی
۲۵۶ توسعه سرمایه اجتماعی
۲۵۶ توسعه پتانسیل انگیزشی
۲۵۷ مدیریت جو تغییر

فصل هشتم: رهبری راهبردی برای پایداری سیستم‌های اجتماعی / ۲۵۹

۲۵۹ مقدمه
۲۶۱ رهبری تغییر برای پایداری
۲۶۷ مفهوم و ماهیت رهبری راهبردی
۲۷۰ چارچوب رهبری راهبردی
۲۷۰ منظر مفهومی

منظر ساختاری	۲۷۵
منظر کارکردی	۲۷۷
نقش و کارکردهای اساسی رهبری راهبردی در پایداری سیستم‌های اجتماعی	۲۸۳

فصل نهم: مدیریت چالش‌های پایداری سیستم‌های اجتماعی / ۲۹۱

مقدمه	۲۹۱
چالش‌های محیطی پایداری سیستم‌های اجتماعی	۲۹۲
چالش‌های مفهومی پایداری سیستم‌های اجتماعی	۲۹۶
چالش‌های ساختاری پایداری سیستم‌های اجتماعی	۲۹۹
چالش‌های کارکردی پایداری سیستم‌های اجتماعی	۳۰۳
مدیریت چالش‌ها	۳۰۸
دانش، توانش، نگرش و بینش مدیریت پایداری	۳۰۹
رویکرد جهادی در اندیشه و عمل	۳۱۰
آمادگی برای تغییر	۳۱۱
راهبرد محیط آینده‌نگر برای کسب مزیت‌های رقابتی	۳۱۲
رصد مستمر وضعیت و اطلاعات روزآمد	۳۱۲
قدرت تصمیم‌گیری	۳۱۳
خلاقیت در طرح‌ریزی و ابتکار در عمل	۳۱۳
توان اجرایی	۳۱۴
توسعه و هم‌افزایی مؤلفه‌های قدرت در عرصه‌های مختلف تعاملات محیطی	۳۱۴
مدیریت تعارض انسجام	۳۱۵
مبارزه با هر نوع فساد، انحراف یا تحریف	۳۱۷
توانمندسازی مستمر سیستم در سطوح فردی، گروهی، بخشی، سیستمی و محیطی	۳۱۷
پویایی در قبض و بسط اثربخش مناطق فعالیت در عرصه‌های مختلف	۳۱۸
مدیریت علائم کم‌سو	۳۱۹

۳۲۰	کنش راهبردی
۳۲۱	مدیریت محیط
۳۲۲	شبکه‌سازی گسترده
۳۲۵	منابع

فهرست اشکال

- شکل ۱-۱. ۱- شمای سیستمی باز ۱۴
- شکل ۱-۲. ۲- نظام همکاری بر مبنای دیدگاه بارنارد ۱۹
- شکل ۱-۳. ۳- وابستگی متقابل فعالیت‌ها، تعامل‌ها و عواطف در سیستم اجتماعی بر مبنای دیدگاه هومنز ۲۰
- شکل ۱-۴. ۴- سیستم اجتماعی بر مبنای دیدگاه گتزلز و گوبا ۲۱
- شکل ۱-۵. ۵- تعامل ابعاد غالب سیستم اجتماعی بر مبنای دیدگاه پارسونز ۲۲
- شکل ۱-۶. ۶- مدل سیستم اجتماعی ۲۳
- شکل ۱-۷. ۷- روابط جز، کل، اجزا و محیط ۳۴
- شکل ۱-۸. ۸- آشوب ۳۶
- شکل ۱-۹. ۹- پویای تحولی سیستم‌های اجتماعی ۳۷
- شکل ۲-۱. ۱- معیارهای عملکرد مطلوب سیستم‌های اجتماعی ۴۶
- شکل ۲-۲. ۲- عوامل فردی اثرگذار بر عملکرد سطح درون‌سیستمی سیستم‌های اجتماعی ۵۲
- شکل ۲-۳. ۳- کارکردهای گروه ۵۴
- شکل ۲-۴. ۴- عوامل گروهی اثرگذار بر عملکرد سطح درون‌سیستمی سیستم‌های اجتماعی .. ۶۱
- شکل ۲-۵. ۵- عوامل سطح سیستمی اثرگذار بر عملکرد سیستم‌های اجتماعی ۶۴
- شکل ۲-۶. ۶- عوامل سطح فراسیستمی اثرگذار بر عملکرد سیستم‌های اجتماعی ۶۶
- شکل ۲-۷. ۷- الگوی تعاملی سطوح و عوامل کلیدی اثرگذار بر عملکرد سیستم‌های اجتماعی ۶۷
- شکل ۲-۸. ۸- چرخه مدیریت عملکرد از نگاه آرمسترانگ ۷۰
- شکل ۲-۹. ۹- مدل پویای مدیریت عملکرد سیستم‌های اجتماعی ۷۳
- شکل ۳-۱. ۱- عناصر مدیریت راهبردی پایداری سیستم‌های اجتماعی ۱۰۵

- شکل ۳-۲. مثلث ارزیابی پایداری سیستم‌های اجتماعی ۱۰۸
- شکل ۳-۳. الگوی سیستمی توسعه نظام‌های رفتاری ۱۱۰
- شکل ۴-۱. الگوی سلامت سیستم‌های اجتماعی ۱۱۹
- شکل ۴-۲. ابعاد و مؤلفه‌های انسجام سیستمی ۱۲۳
- شکل ۴-۳. انواع و مؤلفه‌های اثربخشی سیستمی ۱۲۵
- شکل ۴-۴. ابعاد و مؤلفه‌های توان پاسخگویی سیستم به محیط ۱۲۹
- شکل ۴-۵. شایستگی‌های رهبری برای پایداری سیستم اجتماعی ۱۳۱
- شکل ۴-۶. منظومه سلامت سیستمی در راستای پایداری سیستم‌های اجتماعی ۱۳۳
- شکل ۵-۱. انواع منابع سرمایه‌ای موجود در سیستم‌های اجتماعی ۱۵۳
- شکل ۶-۱. انواع تغییر در سیستم‌های اجتماعی ۲۰۱
- شکل ۶-۲. مدل سه مرحله‌ای کرت لوین ۲۰۳
- شکل ۶-۳. مدل هم‌خوانی نادلر و توشمن ۲۰۴
- شکل ۶-۴. مدل مدیریت انتقال بریج ۲۰۵
- شکل ۶-۵. مدل پنج مرحله‌ای کوبلر راس ۲۰۶
- شکل ۶-۶. مدل کوه یخی کروگر ۲۰۷
- شکل ۶-۷. مدل هشت مرحله‌ای کاتر ۲۰۸
- شکل ۶-۸. مدل تغییر هاروارد ۲۰۹
- شکل ۶-۹. مدل رهبری تغییر فالن ۲۱۰
- شکل ۶-۱۰. مدل تفکر سیستمی تغییر ۲۱۱
- شکل ۶-۱۱. مدل 4Cs واگنر و همکاران ۲۱۲
- شکل ۶-۱۲. مدل چرخه تغییر پرچاسکا و دیکلمانت ۲۱۴
- شکل ۶-۱۳. مدل هرم تغییر (برتنشاوگان) ۲۱۵
- شکل ۶-۱۴. مدل مدیریت بر مبنای تنظیم ۲۱۶
- شکل ۶-۱۵. مدل چهاربعدی تغییر در سیستم اجتماعی بولمن و دیل ۲۱۷
- شکل ۶-۱۶. مدل تناسب راهبردی ۲۱۸
- شکل ۷-۱. چارچوب تحولی وضعیت سازواری در سیستم‌های اجتماعی ۲۴۷

- شکل ۸-۱. برخی سبک‌های رهبری در سیستم‌های اجتماعی ۲۶۶
- شکل ۸-۲. چارچوب رهبری راهبردی دیویس و دیویس ۲۷۲
- شکل ۸-۳. چارچوب رهبری راهبردی کروسان و همکاران ۲۷۳
- شکل ۸-۴. چارچوب رهبری راهبردی سوواتوا ۲۷۴
- شکل ۸-۵. چارچوب رهبری راهبردی بال و هویجبرگ ۲۷۶
- شکل ۸-۶. چارچوب رهبری راهبردی سامیمی و همکاران ۲۷۸
- شکل ۸-۷. چارچوب رهبری راهبردی گیلت ۲۷۹
- شکل ۸-۸. چارچوب رهبری راهبردی ترک‌زاده ۲۸۱
- شکل ۸-۹. برخی کارکردهای اساسی رهبری راهبردی در پایداری سیستم‌های اجتماعی ۲۸۹
- شکل ۹-۱. چالش‌های پایداری سیستم‌های اجتماعی ۳۰۸

فهرست جدول‌ها

- جدول ۱-۱. پایداری سیستم‌های اجتماعی از منظر رویکردهای سیستمی عقلانی، طبیعی، باز و پیچیده سازوارشونده ۱۶
- جدول ۱-۲. ساختارهای تواناساز و بازدارنده در سیستم‌های اجتماعی ۲۶
- جدول ۱-۳. انواع رفتارهای سیاسی در سیستم‌های اجتماعی ۳۰
- جدول ۲-۱. برخی ویژگی‌های کلیدی اثرگذار بر عملکرد گروه‌ها در سیستم‌های اجتماعی. ۵۸
- جدول ۳-۱. مضامین پایداری اجتماعی بر مبنای سلسه مراتب نیازهای مازلو ۸۲
- جدول ۳-۲. چگونگی شکل‌گیری برقراری عدالت اجتماعی در حوزه‌های چهارگانه زندگی اجتماعی ۸۸
- جدول ۳-۳. شاخص‌های کلیدی پایداری اجتماعی ۹۴
- جدول ۳-۴. مؤلفه‌ها و شاخص‌های کلیدی ضرورت‌های ایجابی پایداری در سیستم‌های اجتماعی ۱۰۲
- جدول ۵-۱. شاخص‌های سرمایه انسانی در برخی دیدگاه‌های تخصصی ۱۴۹
- جدول ۵-۲. چالش‌های و راهکارهای مدیریت منابع و سرمایه‌ها از منظر برخی نظریه‌های محیطی ۱۷۰
- جدول ۶-۱. ابعاد و مؤلفه‌های تغییر در سیستم‌های اجتماعی از منظر سیستمی (شناختی رفتاری) ۱۸۱
- جدول ۶-۲. رویکردهای تغییر در راستای پایداری سیستم‌های اجتماعی ۱۸۸
- جدول ۶-۳. سازوکارهای تغییر در سیستم‌های اجتماعی بر حسب قلمروهای عملیاتی تغییر ۱۹۵

- جدول ۶-۴. برخی مدل‌های تغییر در سیستم‌های اجتماعی ۲۲۱
- جدول ۷-۱. قلمرو و سطوح مختلف سازه مفهومی سازواری سیستم‌های اجتماعی ۲۲۸
- جدول ۷-۲. برخی راهبردهای مدیریت محیط تعاملی سیستم‌های اجتماعی ۲۵۸
- جدول ۸-۱. برخی شایستگی‌های کلیدی رهبری راهبردی از نگاه برخی صاحب‌نظران .. ۲۶۸
- جدول ۹-۱. برخی چالش‌های زمینه محیطی پایداری سیستم‌های اجتماعی ۲۹۴
- جدول ۹-۲. برخی چالش‌های زمینه مفهومی پایداری سیستم‌های اجتماعی ۲۹۸
- جدول ۹-۳. برخی چالش‌های زمینه ساختاری پایداری سیستم‌های اجتماعی ۳۰۲
- جدول ۹-۴. برخی چالش‌های زمینه کارکردی پایداری سیستم‌های اجتماعی ۳۰۶
- جدول ۹-۵. برخی الزامات عمومی مدیریت چالش‌های پایداری سیستم‌های اجتماعی. ۳۲۳

پیشگفتار

جامعه انسانی مملو از سیستم‌های اجتماعی متعدد و متنوعی است که به منظور پاسخگویی و رفع نیازها و تأمین و تضمین بقا و توسعه جامعه، شکل گرفته و توسعه یافته‌اند. با گسترش و پیچیدگی روزافزون جوامع و الزامات و ایجابات ناشی از آن، سیستم‌های اجتماعی که خود برخاسته از ضرورت‌های حاصل از تعاملات انسان‌ها می‌باشند نیز روز به روز گسترده‌تر، متنوع‌تر و پیچیده‌تر شده‌اند. سیستم‌های اجتماعی را می‌توان از رویکردهای مختلفی تعریف و تبیین نمود؛ اما در هر حال، ماهیتاً سیستم‌های پیچیده سازوارشونده‌ای هستند که دارای ابعاد و عناصر متعدد و متکثر و تعاملات پویای درونی و محیطی می‌باشند. پویایی تعاملات مذکور و پویایی‌ها و پیچیدگی‌های روزافزون محیط و ایجابات و اقتضانات ناشی از آن، به‌طور فزاینده‌ای سیستم‌های اجتماعی را در معرض چالش پاسخگویی به محیط و پایداری سیستمی قرار می‌دهد.

مفهوم پایداری فراتر از دوام و ماندگاری منفعلانه سیستم‌های اجتماعی می‌باشد. پایداری به آگاهی سیستم از منابع و سرمایه‌های در اختیار و در دسترس و استفاده صحیح از آن‌ها و توانایی سیستم در ایجاد تغییرات مستمر در خود و محیط تعاملی اشاره دارد که موجب تحقق مطلوبیت‌های سیستمی متناسب با الزامات و اقتضانات محیطی و در نهایت پویایی سیستم در محیط حال و آینده می‌گردد. در ادبیات موضوعی، پایداری بیشتر از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و به‌ویژه زیست‌محیطی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. البته در برخی نوشتارها نیز ابعاد فرهنگی، فردی، سیاسی، نهادی و اخلاقی یا معنوی (مذهبی) پایداری نیز مطرح شده است؛ اما اصولاً این ابعاد را در زیر مجموعه بعد اجتماعی جای می‌دهند و به اندازه سه بعد اصلی مطرح شده، موجودیت مستقل آن‌ها مورد پذیرش گسترده متخصصان این حوزه قرار نگرفته است. با این حال، علی‌رغم وجود اختلاف نظر در معرفی ابعاد پایداری، پربُعدی، پیچیدگی و پویایی پایداری سیستم‌های اجتماعی مسئله‌ای است که به‌نوعی مورد توافق همگان است.

در چنین شرایطی، از جمله الزامات اساسی و بسیار مهم در جهت تأمین و تضمین پایداری سیستم‌های اجتماعی، شناخت ماهیت، کیفیت و پویایی‌های پایداری از یکسو، و از سوی دیگر وجود رهبران راهبردی است که بتوانند با اتخاذ تدابیر و اقداماتی بصیرانه، موقعیتی و نظام‌مند در گستره چارچوبی پویا و همه‌جانبه‌نگر به مدیریت کارآمد پویایی‌ها و تعاملات درونی و بیرونی سیستم‌های اجتماعی و در عین حال محیط تعاملی آنها پردازند. در این مسیر، راهبرد مدیریت تغییر می‌تواند کمک شایانی به رفع موانع و کاهش مقاومت‌ها در برابر تغییرات و پیشبرد امور و استفاده مطلوب از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های موجود و نوپدید در قلمرو تعاملی سیستم در راستای پایداری نماید.

باتوجه به آنچه گفته شد، در نگارش این اثر تلاش شده است تا ضمن روشن ساختن مفهوم پایداری سیستم‌های اجتماعی، چیستی و چگونگی مدیریت تغییر در عرصه تعاملی سیستم محیط در راستای پایداری سیستم‌ها به گونه‌ای پربُعد و همه‌جانبه‌نگر و در عین حال مشتمل بر راهکارهای عمل‌پذیر طرح و تبیین شود. با این ملاحظه، در ابتدا به تبیین مبانی و مفاهیم کلیدی پایداری سیستم‌های اجتماعی و همچنین الزامات اساسی مطرح در این حوزه پرداخته شده است. در این راستا مواردی از قبیل ماهیت، ابعاد و پویایی‌های سیستم‌های اجتماعی؛ مفهوم، معیارها، عوامل و پویایی‌های عملکرد سیستم‌های اجتماعی؛ مفهوم، شاخص‌ها، پیچیدگی‌ها و ضرورت‌های ایجابی پایداری و مدیریت راهبردی آن در سیستم‌های اجتماعی؛ سلامت سیستمی به مثابه راهبرد کلیدی پایداری و ابعاد مختلف و رهبری آن؛ مدیریت منابع و سرمایه‌های سیستم و چالش‌ها و راهکارهای آن در راستای پایداری؛ رویکردها، انواع و مدل‌های تغییر در راستای پایداری؛ پویای تحولی سازواری و راهبردهای مدیریت محیط تعاملی در بستر پایداری؛ مفهوم، ماهیت، چارچوب‌ها، نقش‌ها و کارکردهای رهبری راهبردی در پایداری سیستم‌های اجتماعی تحلیل و تبیین شده است. سرانجام انواع چالش‌های پایداری سیستم‌های اجتماعی و الزامات مدیریت آنها در قالب چارچوبی پویا و پربُعد به همراه راهکارهایی عمل‌پذیر مطرح گردیده است. شرح و تفصیل مطالب مذکور در ویراست نخست این کتاب در قالب ۹ فصل تصنیف شده است.

تصنیف این کتاب حاصل مطالعه و اشتغالات ذهنی در زمینه موضوع و تجربه ۱۲ سال تدریس دروس مدیریت تغییر و تئوری‌های سازمان و مدیریت در دوره‌های دکترا و کارشناسی ارشد و نیز تجارب همزمان حاصل از فعالیت‌های اجرایی (مدیریت، مشاوره) و پژوهشی نگارنده در سازمان‌های مختلف و کنشگری در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد. از جمله ویژگی‌های این اثر می‌توان به گستردگی مرور و بررسی عمیق و پربعد موضوع پایداری سیستم‌های اجتماعی و ابعاد و جوانب مختلف مرتبط با آن و مدیریت تغییر در آن راستا اشاره نمود.

در تولید این اثر، ضمن بهره‌گیری از دامنه نسبتاً وسیعی از نظریات، دیدگاه‌ها و مطالعات مرتبط برگرفته از حدود ۴۰۰ منبع علمی، به بسط، مفهوم‌سازی و یا دسته‌بندی و آشکارسازی دانش ضمنی نیز در زمینه مباحث مرتبط با موضوع پرداخته شده است که از آن زمره می‌توان به این موارد اشاره نمود: تبیین ماهیت، پایداری و پویایی شناسی سیستم‌های اجتماعی از منظر رویکردهای مختلف؛ عوامل و پویایی‌های اثرگذار بر عملکرد و مدل پویایی مدیریت عملکرد سیستم‌های اجتماعی؛ شاخص‌های کلیدی و ضرورت‌های ایجابی پایداری سیستم اجتماعی؛ توسعه و تبیین منظومه سلامت سیستمی در راستای پایداری سیستم‌های اجتماعی؛ نوع‌شناسی منابع سرمایه‌ای و احصای چالش‌ها و راهکارهای مدیریت منابع و سرمایه‌های سیستم‌های اجتماعی در مسیر پایداری؛ رویکردهای تغییر در مسیر پایداری و سازوکارهای تغییر در سیستم‌های اجتماعی بر حسب قلمروهای عملیاتی تغییر؛ چارچوب تحولی وضعیت سازواری در سیستم‌های اجتماعی؛ راهبردهای مدیریت محیط تعاملی سیستم‌های اجتماعی؛ چالش‌های پایداری سیستم‌های اجتماعی؛ الزامات عمومی مدیریت چالش‌های پایداری سیستم‌های اجتماعی.

تلاش شده است با وجود گستردگی و عمق مطالب و مباحث، متن کتاب، نثر گویا و روانی داشته باشد. همچنین مفهوم‌پردازی‌ها به گونه‌ای است که ضمن تحلیل و تبیین نظری، عمل‌پذیری و به‌کارگیری آنها در حوزه عمل نیز لحاظ گردیده است. از جداول و اشکال متعدد (۲۲ جدول و ۵۵ شکل) نیز برای کمک به سازماندهی و فهم بهتر مطالب و انسجام ذهنی خواننده به منظور درک و همراهی بهتر با مباحث مطرح شده استفاده شده است. این کتاب می‌تواند به عنوان منبع درسی برای درس مدیریت تغییر و نیز منبع کمکی برای درس تئوری‌های

سازمان و مدیریت در دوره‌های دکترا و کارشناسی ارشد رشته‌های مختلف مدیریت استفاده شود. همچنین می‌تواند در برخی دروس رشته‌های علوم اجتماعی و برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای، آنجا که بحث پایداری و مدیریت مطرح می‌شود مورد استفاده قرار گیرد. از سوی دیگر با توجه به عمومیت‌پذیری و شمولیت موضوع و مباحث مطرح‌شده در کتاب، می‌تواند منبعی مفید و قابل استفاده برای مطالعه علاقه‌مندان، کارورزان و مدیران سطوح مختلف در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، نهادی و سیستمی باشد. ان شاء الله

در پایان لازم می‌دانم از سرکار خانم دکتر الهام راضی، که در نگارش و آماده‌سازی این کتاب، با صبوری و متانت، همکاری ارزنده‌ای داشته‌اند تشکر و قدردانی نمایم. همچنین از پژوهشگاه حوزه و دانشگاه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و خصوصاً همکاران ارجمند گروه مدیریت آن پژوهشگاه که زمینه چاپ و نشر کتاب را فراهم آوردند سپاسگزارم.

و من ... التوفیق و علیه التکلان

دکتر جعفر ترک‌زاده

دانشیار دانشگاه شیراز

فصل اول

مقدمه‌ای بر سیستم‌های اجتماعی

مقدمه

بشر از همان آغاز خلقت دریافت که به تنهایی قادر به رفع تمامی نیازها و حفظ بقای خویش نمی‌باشد. دشواری‌های زندگی و تجارب حاصل از آن به وی نشان داد که تنها از طریق زیست اجتماعی و هم‌افزایی موجود در ارتباطات میان فردی است که می‌تواند بقای خویش را حفظ کرده و استعدادها و توانایی‌های نهفته خود را شکوفا سازد. با درک اهمیت این مسئله، انسان‌ها تمامی تلاش خود را به کار گرفتند تا دامنه ارتباطات خود را در طول زمان گسترده‌تر سازند. به گونه‌ای که امروزه ارتباطات انسانی از حد محلی و مرزی فراتر رفته و رویکردی فراملی^۱ و فرامرزی^۲ به خود گرفته است و جهان با تمام وسعت و پراکندگی که دارد به دهکده جهانی^۳ تعبیر می‌گردد.

از جمله مهم‌ترین و اصلی‌ترین ثمره ارتباطات بشر، شکل‌گیری و توسعه تنوعی از سیستم‌های اجتماعی^۴ مختلف می‌باشد. این سیستم‌ها که نشأت گرفته از ارتباطات و تعاملات انسان‌ها با یکدیگر می‌باشند، با هدف زمینه‌سازی تعالی انسان^۵ و برطرف ساختن نیازهای وی

1. Supranational

2. Transborder

3. Global village

4. Social systems

۵. هرچند ممکن است در دیدگاه‌ها و مکاتب مختلف، منظور، اهداف و شاخص‌های تعالی انسان متفاوت باشد.

به وجود آمده‌اند. به مرور و با تغییر ماهیت زندگی انسان‌ها و پیچیده‌تر شدن روزافزون آن به دلایل مختلف، سیستم‌های اجتماعی نیز گسترده‌تر و پیچیده‌تر شدند؛ به حدی که امروزه سیستم‌ها و زیر سیستم‌های اجتماعی متعدد و متکثری، وجود و نمود یافته‌اند. خانواده، جمع دوستان، مدرسه، نهادهای اجتماعی، سازمان‌ها و شبکه‌های اجتماعی واقعی و مجازی به نوعی سیستم اجتماعی محسوب می‌شوند که خود متشکل از زیر سیستم‌های متعددی از قبیل سیاست، مذهب، اقتصاد، رسانه، آموزش، علم، هنر، قانون و مواردی از این دست می‌باشند.

هر سیستم اجتماعی آگاهانه یا ناآگاهانه به منظور پاسخگویی به نیازهای مشخص و متعین جامعه انسانی شکل گرفته است. بر این اساس، زمانی که نیازهای انسان‌ها پیوسته به سمت پویایی و پیچیدگی بیشتر سوق می‌یابند، به تبع آن تنوع موجود در سیستم‌های اجتماعی نیز فزونی می‌یابد. اما بایستی به این نکته توجه داشت که آنچه بیش از تعدد و تنوع سیستم‌های مذکور اهمیت دارد، پایداری^۱ و بقای معنادار^۲ آنها در جامعه است. از سوی دیگر، دوام و پایداری هر سیستم اجتماعی نیز در پرتو قدرت عملکرد^۳ آن سیستم در بهبود زندگی افراد و رفع مطلوب و اثربخش نیازهای آنان معنا می‌یابد. به بیان دیگر، زمانی که عملکرد یک سیستم اجتماعی در راستای برآورده ساختن مطلوبیت‌های افراد و جامعه در بهترین شکل آن باشد و جامعه را در مسیر توسعه و پیشرفت مستمر قرار دهد، به نوعی دوام و پایداری خویش را تضمین کرده است؛ زیرا افراد و جامعه به دلیل رضایت از عملکرد سیستم اجتماعی مورد نظر متقابلاً تلاش خواهند کرد تا کاستی‌های سیستم را مرتفع ساخته و با تقویت پتانسیل و نقاط قوت موجود، حیات آن را حفظ کنند. در چنین شرایطی فرصت و فضای بیشتری ایجاد خواهد شد تا در سایه سرمایه‌های کارکردی^۴ که سیستم‌های اجتماعی برای فرد و جامعه فراهم می‌آورند، موجبات توسعه و تعالی متقابل و متعامل جامعه و زیرسیستم‌های اجتماعی یاد شده فراهم گردد.

1. Sustainability

۲. منظور از بقای معنادار، دوام و پویایی و کارکرد مفید و مؤثر سیستم می‌باشد.

3. Performance

4. Functional capital

در سوی دیگر، اگر یک سیستم اجتماعی نتواند پاسخگوی نیازهای افراد و جامعه باشد و الزامات^۱ و اقتضائات^۲ محیطی که در آن قرار دارد را برطرف سازد، به مرور ضعیف‌تر و آسیب‌پذیرتر می‌گردد. در حقیقت، زمانی که جامعه در نگاه وسیع و همچنین افراد به عنوان اجزای اصلی آن در یابند که یک سیستم در ایفای وظایف کارکردی خود دچار ضعف و نقصان می‌باشد و نمی‌تواند مطلوبیت‌های آنها را برآورده سازد، تلاش خواهند کرد تا جایگزین دیگری برای رفع نیازهای خود انتخاب کنند. وقوع این حالت طبیعتاً منجر به کاهش قدرت، جایگاه و منزلت سیستم پیشین در سطح جامعه می‌گردد و زوال تدریجی آن را در پی خواهد داشت.

با این حال اگرچه پایداری یک سیستم در محیطی متغیر و متحول که هر لحظه اقتضائات و الزامات جدیدی را ایجاد می‌کند کاری بسیار دشوار به نظر می‌آید، اما وقوع آن غیر ممکن نیست. یکی از راهکارهای پایداری سیستم‌های اجتماعی در محیط پویای امروز، حفظ سلامت مستمر سیستم می‌باشد. منظور از سلامت سیستمی^۳ آن است که سیستم بتواند به‌طور هم‌زمان با حفظ یکپارچگی و انسجام درونی^۴ خود، به شرایط و اقتضائات محیطی پاسخ دهد و در عین حال اهداف و مطلوبیت‌های خود را نیز برآورده سازد (ترک‌زاده، نکومند، دهقان‌هراتی، ۱۳۹۲). دستیابی به این مهم مستلزم وجود افرادی است که به‌نحو مطلوب هدایت سیستم و تعامل متقابل آن با محیط را عهده‌دار شوند؛ که این امر در پرتو وجود رهبران راهبردی^۵ میسر می‌گردد.

رهبری راهبردی به عنوان نقطه عطف و قدرت سیستم، در شرایط مبهم و متحول کنونی با بهره‌گیری از سازوکارهای متناسب با الزامات و اقتضائات موجود، سیستم را به سمت توسعه^۶ و پایداری مستمر در شرایط و مقتضیات محیط آینده رهنمود می‌سازد. بر این اساس ضرورت دارد هر سیستم اجتماعی به‌منظور تأمین و تضمین پایداری خود در محیط پویا و متغیر کنونی و پیش‌رو، که از پتانسیل وجود رهبران راهبردی در راستای دستیابی به سلامت سیستمی و به دنبال آن پویایی و پایداری خود و جامعه، استفاده مطلوب نماید. در این میان، مدیریت منابع^۷ و

-
1. Requirements
 2. Contingencies
 3. System health
 4. Internal solidarity
 5. Strategic leadership
 6. Development
 7. Resources

سرمایه‌های سیستم‌های اجتماعی به رهبران راهبردی کمک خواهد کرد تا از ظرفیت‌های درونی سیستم در راستای مدیریت کارآمد تحولات فزاینده محیط حال و آینده سیستم و همچنین تداوم پویایی و پایداری آن نهایت استفاده را داشته باشند.

با توجه به اینکه، محیط تعاملی^۱ به عنوان منبع اصلی تأمین‌کننده منابع و سرمایه‌های مورد نیاز پایداری سیستم‌های اجتماعی در معرض تغییر و تحولات پویا و فزاینده‌ای قرار دارد، لازم است رهبران راهبردی ضمن شناخت انواع تغییرات و مدل‌های تغییر، با آگاهی کامل از چارچوب تحولی و وضعیت سازواری سیستم‌های اجتماعی، راهبردهای متناسب را در عرصه مدیریت محیط تعاملی اتخاذ کنند. البته بایستی توجه داشت، علاوه بر موارد مذکور، چالش‌های متعددی در حوزه‌های محیطی، مفهومی، ساختاری و کارکردی سیستم‌های اجتماعی وجود دارند که پایداری آنها را تحت تأثیر قرار خواهند داد. در این راستا، کسب آگاهی از این چالش‌ها و مدیریت کارآمد آنها، مسئله مهمی است که مستلزم تلاش‌ها و اقدامات مقتضی از سوی رهبران راهبردی می‌باشد.

نظر به آنچه گفته شد، از یک سو با توجه به ارتباط ناگسستنی انسان‌ها با سیستم‌های اجتماعی مختلفی که در سیطره آنها قرار دارند و از سوی دیگر نظر به جایگاه کلیدی سیستم‌های اجتماعی در بهبود جامعه انسانی، شناخت دقیق و روشن سیستم اجتماعی حائز اهمیت بسیاری است؛ زیرا دستیابی به درکی روشن از این مفهوم در جهت بهره‌مندی از پتانسیل‌های نهفته در سیستم‌های اجتماعی جهت حفظ بقا و پیشرفت جامعه بشری در محیط پیچیده و پویای عصر حاضر بسیار راهگشا است. به دنبال تحقق این مهم، در فصل پیش رو به معرفی موجزی پیرامون سیستم‌های اجتماعی پرداخته شده است و تلاش بر آن بوده است تا کلیتی از این مفهوم ارائه گردد. در این راستا سه موضوع اصلی محور توجه می‌باشد: ماهیت^۲ سیستم‌های اجتماعی، ابعاد^۳ سیستم‌های اجتماعی و پویایی‌های^۴ سیستم‌های اجتماعی. منظور از ماهیت بیان مفهوم، شرایط و ویژگی‌های کلی سیستم‌های اجتماعی از منظر رویکردهای سیستمی مختلف است.

-
1. Interactive environment
 2. Essence
 3. Dimensions
 4. Dynamics

در بُعدشناسی سیستم‌های اجتماعی نیز به بیان ابعاد اختصاصی مطرح شده پیرامون این مفهوم از سوی پژوهشگران این حوزه پرداخته شده است و در نهایت در مبحث پویایی‌های سیستم، ویژگی‌های سیستم‌های اجتماعی به عنوان سیستم‌های پیچیده سازوارشونده^۱ و پویایی‌های حاصل از آن بیان گردیده است.

ماهیت سیستم‌های اجتماعی

مطالعه و شناسایی سیستم‌ها همواره در تمامی علوم رایج بوده و گستره آن از علوم طبیعی تا علوم انسانی اجتماعی در امتداد می‌باشد. بررسی سیستم‌های مکانیکی فیزیک کلاسیک که دارای مبانی نسبتاً ساده‌ای هستند مانند سیستم‌های سیاره‌ای و سیستم‌های فیزیک کوانتوم مانند هسته اتمی که دارای مبانی پیچیده‌تری می‌باشند، سیستم‌های علم بیولوژیکی مانند سلول‌ها و ارگانیسم‌ها و در نهایت سیستم‌های علوم اجتماعی از جمله محیط‌های اجتماعی، اقتصادی^۲، سیاسی^۳ و فرهنگی^۴ همگی نمونه‌های بارزی از مطالعه سیستم‌ها در حوزه‌های مختلف علوم هستند (برتولیا و وایو،^۵ ۲۰۰۵).

هنگامی که از مفهوم سیستم سخن به میان می‌آید، ویژگی‌هایی از قبیل کلیت^۶، ارتباط متقابل میان اجزا^۷، هدفمندی^۸، ساختمانندی^۹ و کارکردی بودن^{۱۰} به ذهن متبادر می‌گردد (ترکزاده، محترم و نهاوندی، ۱۳۹۴). این ویژگی‌ها را فارغ از حاکمیت نگاه یا رویکردی خاص، می‌توان در تعریف سیستم مشاهده کرد؛ اما ارائه تعریفی اصولی و دقیق از این مفهوم با توجه به رویکردهای مختلف، متفاوت می‌باشد. به طور کلی، در حوزه مطالعه سیستم‌های

1. Complex adaptive system
2. Economical
3. Political
4. Cultural
5. Bertuglia & Vaio
6. Wholeness
7. Interaction between components
8. Purposefulness
9. Structured
10. Functionality

اجتماعی رویکردهای عقلانی،^۱ طبیعی،^۲ باز^۳ (هوی و میسکل،^۴ ۲۰۱۳) و پیچیده سازوارشونده به عنوان رویکردهای غالب شناخته شده‌اند. شایان ذکر است از آنجایی که پیش فرض‌های موجود در رویکردهای مذکور با یکدیگر متفاوت می‌باشند، هر رویکرد تعریف منحصر به فرد و متمایزی از سیستم و عناصر کلیدی آن ارائه داده است. از این رو، پایداری سیستم، شاخص‌ها و سازوکارهای آن نیز در رویکردهای چهارگانه به شیوه‌های مختلفی مفهوم‌سازی و بیان می‌گردد.

رویکرد سیستم عقلانی

ریشه رویکرد سیستم عقلانی را می‌توان در مدیریت علمی^۵ به عنوان تفکر سیستمی کلاسیک جستجو کرد. تیلور،^۶ پدر جنبش مدیریت علمی بر این باور بود که با برنامه‌ریزی اصولی و دقیق می‌توان افراد را به ماشین‌هایی کارآمد تبدیل نمود. بر مبنای رویکرد عقلانی، سیستم‌های اجتماعی همانند ماشین‌هایی هستند که لازم است ارتباط اجزا و عناصر آنها در راستای دستیابی به اهداف، به‌خوبی طراحی شود یا شده باشد.

نظریه‌پردازان رویکرد سیستم عقلانی بر مشخص ساختن هدف^۷ و وجود رسمیت^۸ در سیستم‌های اجتماعی بسیار تأکید دارند؛ زیرا بر این باورند که این دو عامل موجب می‌شوند تا ساختار، افراد، اقدامات و منابع به‌طور دقیق مشخص شوند و سیستم به سمت عقلانیت^۹ بیشتر و شفافیت^{۱۰} جهت و عمل در راستای تحقق اهداف تعیین شده و در نتیجه، پایداری گام بردارد. از این رو، هر اقدام و عمل افراد در سیستم‌های اجتماعی، مطابق با طرح و برنامه‌ای روشن و دقیق

-
1. Rational
 2. Natural
 3. Open
 4. Hoy & Miskel
 5. Scientific management
 6. Taylor
 7. Goal
 8. Formalization
 9. Rationality
 10. Transparency

به‌طور مشخص و گام به گام تعریف شده است؛ به‌گونه‌ای که امکان تغییر و انعطاف چندانی در آن وجود ندارد.

از این‌رو، نیل به پایداری سیستم‌های اجتماعی در رویکرد عقلانی منوط به مجموعه اقدامات و تدابیر برنامه‌ریزی شده‌ای پنداشته می‌شود که وظایف و نقش‌های هر یک از اجزای سیستم و الگوی روابط آنها در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده به عنوان معیار و ملاک حفظ موجودیت و پایداری سیستم را به‌خوبی تعریف و مشخص می‌سازد. در واقع در این رویکرد، میزان پایداری یک سیستم اجتماعی به درجه موفقیت و توانمندی آن در محقق ساختن اهداف بستگی دارد. در این میان، اقداماتی از قبیل مشخص ساختن اهداف، تقسیم وظایف، استانداردسازی^۱ (مشخص نمودن شیوه‌های دقیق انجام کار)، تخصصی‌سازی و رسمی‌سازی موجب پایداری مکانیکی سیستم می‌شوند. نظارت^۲ و کنترل^۳ نیز مکانیزم‌های پایداری‌سازی فنی اجتماعی^۴ هستند که به تأمین و تضمین پایداری سیستم‌های اجتماعی کمک می‌کنند.

رویکرد سیستم طبیعی

در انتقاد به نگاه مکانیکی و ماشین‌گرایانه رویکرد سیستم عقلانی به انسان در سیستم‌های اجتماعی، رویکرد دیگری تحت عنوان رویکرد سیستم طبیعی پدیدار شد. این نگاه نشأت گرفته از نهضت روابط انسانی^۵ است که از دهه ۱۹۳۰ میلادی مطرح بوده است. بر اساس مفروضات این رویکرد، وجود یافتن و پایداری سیستم‌های اجتماعی، ریشه در روابط انسانی دارد و افراد مهم‌ترین جنبه هر سیستم اجتماعی محسوب می‌شوند. نظریه‌پردازان این رویکرد معتقدند مدیریت یک سیستم اجتماعی با اتکای صرف بر معیارهای فنی عقلانیت، دور از عقل و منطق می‌باشد؛ زیرا تأثیر جنبه‌های مهم روان‌شناختی رفتار اجتماعی را نمی‌توان نادیده گرفت. آنها وجود ساختارهای رسمی که با هدف نظم بخشیدن به رفتار افراد سیستم، طراحی شده‌اند را انکار نمی‌کنند؛ بلکه معتقدند که ظهور ساختارهای غیررسمی می‌تواند تکامل بخش عملکرد

-
1. Standardization
 2. Supervision
 3. Control
 4. Technical-social
 5. Human relations movement

ساختارهای رسمی باشد. به بیانی دیگر، بر اساس این دیدگاه، هر فرد در سیستم‌های اجتماعی دارای ارزش‌ها، علایق، توانایی‌ها، اعتقادات، انتظارات و برنامه‌های منحصر به فرد خود می‌باشد که در ارتباط با افراد دیگر در قلمرو سیستم اجتماعی مورد نظر تلاش می‌کند تا بر شباهت‌های موجود میان خود تأکید کرده و با ایجاد ساختارهای غیررسمی، فرایند دستیابی سیستم به اهداف را تسریع بخشد (هوی و میسکل، ۲۰۱۳).

در این رویکرد به منظور پایدارسازی سیستم‌های اجتماعی بر ارزش‌ها و هنجارهای غیررسمی مشترک اجتماعی و فرهنگ منبعث از آن تأکید می‌شود. به عبارتی، زمانی که در یک سیستم اجتماعی، ارزش‌ها و هنجارهایی نمود و توسعه یابند، با تقویت نمودن و عمق بخشیدن آنها، به باورهایی منحصر به فرد تبدیل می‌گردند. باورها که در نتیجه تعمق و پروراندن ارزش‌ها و هنجارها شکل گرفته‌اند به مرور و با نهادینه ساختن آنها، در رفتار و عمل اعضای سیستم شکل عینی به خود می‌گیرند. از سوی دیگر، تکرار مستمر و پایای رفتار در میان اعضای سیستم، خود زمینه شکل‌گیری فرهنگ سیستمی را فراهم می‌سازد (هچ و کانلیف، ۱۳۹۷). در نتیجه در رویکرد سیستم طبیعی، ایجاد و توسعه ساختارهای اجتماعی، ارزش‌ها و هنجارهای غیررسمی، تیم‌سازی، فرهنگ غنی و توانمندسازی از جمله اقدامات قابل توجه به منظور پایداری مداوم سیستم‌های اجتماعی به‌شمار می‌آیند.

قدری تأمل در دو رویکرد مطرح شده نشان می‌دهد که هر یک از آنها واجد نوعی یک جانبه‌نگری در قبال سیستم اجتماعی می‌باشند. در رویکرد سیستم عقلانی، بعد انسانی سیستم کم اهمیت پنداشته شده است و انسان‌ها به مثابه ابزاری در خدمت سیستم و تحقق اهداف و مطلوبیت‌های آن در نظر گرفته شده‌اند. اما در رویکرد سیستم طبیعی تمامی تمرکز اصلی بر انسان‌ها و تعاملات متقابل آنها با یکدیگر است و از دیگر ابعاد ساختاری کارکردی سیستم اجتماعی و اثرات و پویایی‌های آن به نوعی غفلت شده است. علاوه بر این، آنچه در هر دو رویکرد مذکور مورد غفلت واقع شده است نقش محیط^۲ به عنوان عاملی اثرگذار بر وضعیت، شرایط و اقدامات و نتایج حاصل در سیستم‌های اجتماعی می‌باشد.

1. Hach & Kanlif

2. Environment