

درآمدی بر روش‌شناسی مدیریت اسلامی

حدود سه دهه از پیروزی انقلاب اسلامی ایران می‌گذرد، انقلابی که بارهبری امام خمینی (ره)، آن فرزانه دوران، شکل‌گرفت تا الگویی از مدیریت اسلامی و نمادی از جامعه اسلامی را به جهانیان معرفی کند و پیام انقلاب را، که همان پیام اسلام ناب محمدی است، به تمام دنیا صادر نماید. بی‌تردید این دوره فراز و نشیبها و فرصتها و تهدیدهای بسیاری داشته است و مسئولان بلند پایه کشور کوشیده‌اند تا با برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل دقیق، این نظام را در راستای تحقق آرمانهایش یاری رسانند.

در این میان تحقیقات انجام شده و تجربیات به دست آمده در عرصه مدیریت، این نکته را به جد مورد تأیید قرار داده است که آنچه بیش از خصوصیات فردی و تلاشهای شخصی مدیر اهمیت دارد، بهره‌مندی از الگوی مدیریتی کارآمد و متناسب با نظام فکری، فرهنگی و دینی جامعه است. بر این اساس پس از پیروزی انقلاب اسلامی، مطالعات بسیاری در زمینه مدیریت بومی و اسلامی انجام شد؛ اما آنچه در این میان بیشتر مورد بحث قرار گرفت، اثبات ضرورت مدیریت اسلامی متناسب با فرهنگ و تاریخ ایران بود. برای مثال، چنین عنوان شد که مدیریت، هنر اندیشیدن و ارائه راهکارهایی به منظور تحقق اهداف سازمان، با بهره‌گیری از امکانات موجود است و از آنجا که اهداف سازمانی تابع نظام باورها و ارزشهای فردی و جمعی است و مدل‌های تعریف شده غربی به طور عموم مبتنی بر پیش‌فرضهای غیر دینی بوده و با مؤلفه‌های فرهنگی و ساختار ارزشی جامعه اسلامی همخوانی ندارد، نمی‌توان از الگوهای مدیریتی وارداتی بی‌چون و چرا استفاده کرد.

اینک جای این پرسش است که آیا تنها اثبات تأثیرگذاری نظام بینشی و ارزشی بر مدل‌های مدیریتی و همچنین اثبات تعارض مبانی بینشی و ارزشی اسلامی با مبانی نظریه‌ها و الگوهای مدیریتی موجود، می‌تواند ضرورت تدوین یک نظریه جدید مدیریتی را به اثبات رساند؟ یا آنکه

عوامل دیگری را هم می‌توان شناسایی کرد که تدوین نظریه و الگوی جدید مدیریتی را ایجاب کند؟ برای مثال، آیا می‌توان ناکارآمدی نظریه‌ها و الگوهای مدیریتی موجود را به عنوان عاملی مهم در اثبات ضرورت تدوین نظریه‌ای جدید در عرصه مدیریت معرفی کرد؟

بدیهی است که در نظر گرفتن نقش برای عنصر کارآمدی جهت اخذ و طرد نظریات علمی، نوع مواجهه ما با نظریه‌پردازی و استخراج علوم انسانی بر اساس معارف اسلامی را تحت تأثیر قرار خواهد داد. برای مثال، نظریه‌پردازی که به ضرورت کارآمد بودن نظریه در پاسخ به مسایل عینی فرد و جامعه اعتقاد دارد، نمی‌تواند به ارائه کلیاتی بسنده کند که چه بسا بر اساس تحلیل‌های صرف عقلی نیز قابل استخراج خواهد بود. بی‌شک چنین فردی برای اتمام تحقیق خویش، خود را مجبور به ارائه جزئیات مربوط به نظریه خواهد دید، به گونه‌ای که نظریه قابلیت اجرا شدن را پیدا کند. از سوی دیگر چنین تصور می‌شود که در نظر گرفتن عنصر کارآمدی، هر چند امری ضروری است، اما دشواری‌های روش‌شناختی مربوط به خود را به همراه خواهد داشت. برای مثال، بررسی کارآمدی یک نظریه یا الگوی مدیریتی بر اساس چه روشی انجام خواهد گرفت؟ و آیا روش کاملاً معتبری در این زمینه تدوین یافته است؟

حال چنانچه ضرورت تدوین نظریه و الگوی مدیریتی متناسب با نظام باورها و ارزش‌های اسلامی به اثبات برسد، این سؤال بسیار مهم مطرح خواهد شد که «از چه راهی می‌توان به مدل مدیریتی بومی (متناسب با فرهنگ اسلامی - ایرانی) دست یافت؟» به بیان دیگر، چگونه می‌توان به نظریه‌ای دست یافت و آن را به دین نسبت داد؟ آیا باید در پرتو مطالعاتی تطبیقی و اخذ و طرد و حک و اصلاح نظریه‌ها و الگوهای مدیریتی موجود بر اساس ملاکها، روشها و معارف اسلامی به نظریه و مدل جدیدی دست یافت؟ یا آنکه تنها راه ممکن، اتخاذ رویکردی تأسیسی و بهره‌گیری از روش اجتهادی است؟ روشن است که اتخاذ هر یک از این روشها و الگوها، مستلزم بررسی پاره‌ای از مسائل روش‌شناختی است. برای مثال آیا تنها یک نظام بینشی و ارزشی اسلامی وجود دارد تا از آن به عنوان معیاری برای حک و اصلاح نظریه‌ها و مدل‌های مدیریتی موجود استفاده کنیم؟ در صورتی که بومی بودن مدل مدیریتی نیز مورد نظر باشد، آیا هماهنگی کافی بین این نظام بینشی و ارزشی و تاریخ و فرهنگ ایران زمین وجود دارد؟ در صورتی که پاسخ به سؤال اول آری است، آیا این نظام واحد بینشی و ارزشی اسلامی، به قدر کافی انسجام منطقی دارد؟ و اگر پاسخ نه است چگونه و بر اساس کدام ملاکها و معیارها می‌توان به نظریه واحدی دست پیدا کرد و آن را مبنای حک و اصلاح مدل‌های مدیریتی قرار داد؟

بر فرض آنکه توانستیم به نظام واحد و منسجمی از باورها و ارزشهای اسلامی دست بیابیم، آیا می‌توان نظریه و الگوی مدیریتی منسجمی را که بر پایه یک سلسله مبانی هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی شکل گرفته است؛ بر اساس نظام بینشی - ارزشی دیگری مورد حک و اصلاح قرار داد؛ بی‌آنکه انسجام منطقی آن در معرض خطر قرار گیرد؟ اگر چنین امری هم ممکن و شدنی باشد، آیا این حک و اصلاح‌ها تنها به یک نظریه یا الگوی جدید و منسجم منتهی خواهد شد؟ یا از راه‌های مختلف می‌توان نظریه و الگوی مدیریتی منسجمی را بر اساس دیدگاه واحد اسلامی مورد بررسی قرار داد؟ و چنانچه این بررسی‌ها به طرق مختلف قابل انجام باشد، بر اساس کدام ضوابط و ملاکها می‌توان از میان طرق مختلف و نظریه‌های اصلاح شده جدید یکی را گزینش کرد و آن را مبنای عمل قرار داد؟ آیا در این گزینش، آزمون تجربی نیز می‌تواند نقشی بر عهده گیرد؟ اگر آری، بر پایه کدامین مبنای روش‌شناختی رابطه‌ای میان نظریه و شواهد تجربی برقرار خواهد شد؟

اتخاذ رویکرد تأسیسی هم مبنی بر پیش‌فرضهای چندی است که معقولیت آنها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای مثال، آیا اسلام در مقام قالب و محتوای آن به قدر کافی شناخته شده است؟ اگر آری، این آشنایی بر اساس چه روشی انجام گرفته و تا چه اندازه از اتقان منطقی و روشی برخوردار است؟ آیا یک نسبت منطقی میان دانش و ارزش وجود دارد؟ به بیان دیگر، آیا می‌توان ارزشها را به شیوه روش‌مندی در دانش مدیریت دخالت داد؟ یا اینکه این کار به صورت غیر روشمند انجام خواهد گرفت؟ چه روشی برای متقاعد کردن دیگران نسبت به نظریه و الگوی استخراج شده از متون دینی به کار گرفته خواهد شد؟ آیا آزمون تجربی می‌تواند در زمینه ارزیابی فهم ما از متون دینی یا در عرصه متقاعد ساختن دیگران نسبت به نظریه جدید نقشی ایفا کند؟ اگر آری، روش‌شناسی مربوط به این امر کدام است؟

به طور خلاصه می‌توان گفت دستیابی به نظریه یا الگوی مدیریتی اسلامی، مستلزم تأملات روش‌شناختی در سه حوزه «شناخت قالب و محتوای اسلام»، «استنباط نظریه از متون دینی» و «اثبات یا تأیید نظریه و حتی اقناع دیگران نسبت به انسجام منطقی و کارآمدی عینی نظریه» بوده و سؤالات مطرح شده، تنها بخش کوچکی از سؤالات روش‌شناختی است که در این زمینه باید پاسخ داده شود.

البته تذکر این نکته نیز ضروری است که هر چند مشخص شدن مبانی روش‌شناختی در این زمینه، از حیث منطقی، بر انجام هر گونه تحقیق دیگری تقدم دارد، اما از حیث عملیاتی هیچ‌گاه

انجام تحقیقات علمی متوقف بر تدوین دقیق و کامل مبانی روش‌شناختی نشده؛ بلکه در پرتو تعاملات میان محققان هر یک از حوزه‌های علمی و فیلسوفان علم و روش‌شناسان، هر دو گروه نگرش خود را در حوزه کاری خویش ارتقا می‌بخشند. امید است سیاست جدید فصلنامه حوزه و دانشگاه در سال ۱۳۸۵ زمینه مناسبی برای گفتگو و تعامل فکری میان محققان و پژوهشگران عرصه‌های مختلف علوم انسانی و فیلسوفان علم و روش‌شناسان را فراهم آورد تا در پرتو آن دست کم یکی از شروط دست‌یابی به علوم انسانی بومی محقق گردد.

برای مثال مجموعه مقالات این شماره را می‌توان با نگاه‌های مختلف روش‌شناسانه بازخوانی کرد. یکی از این نگاه‌ها که مبتنی بر رویکرد مسئله‌محوری (در مقابل رویکرد موضوع‌محوری) است، بازخوانی خود را اینگونه آغاز می‌کند که مدیر سازمانی با این مسئله روبه‌رو می‌شود که چگونه می‌توان سازمانی را از وضع موجود به وضع مطلوب و آرمانی راهبری کرد. چنین مدیری در اولین گام باید شناخت دقیقی از کارکنان خود به دست آورد تا بتواند به دقت ارزیابی کند که چرا هر یک از کارکنان به گونه‌ای خاص رفتار می‌کند. پس از آن و در صورت لزوم، مدیر باید نوع نگرش کارکنان را تغییر دهد تا در نهایت بتواند رفتار آنها را در راستای تحقق اهداف سازمانی جهت دهد. بی‌شک طی این مسیر با بهره‌گیری صرف از روشهای کمی، که مبتنی بر تفکیک فاعل شناسا و موضوع شناسایی است، ممکن نیست و دستیابی به لایه‌های زیرین و معنای دقیق رفتار کارکنان، مستلزم همدلی با آنها و بهره‌گیری از روشهای کیفی در تحقیق است. در پرتو چنین تحقیقی است که می‌توان تشخیص داد کارکنان، هویت شخصی و معنای زندگی خود را بر چه مبنایی تعریف کرده‌اند و چنانچه دین در هویت‌دهی و معنابخشی به زندگی کارکنان نقش اساسی ایفا کرده باشد، مدیر می‌تواند با بهره‌گیری از دستورهای دینی، در مسیر تغییر شناخت، تقویت عواطف و جهت‌دهی رفتار کارکنان در راستای اهداف سازمانی برنامه‌ریزی کند. به بیان دیگر تنها در صورتی که بخش اصلی هویت و معنای زندگی کارکنان بر پایه دین شکل گرفته باشد، می‌توان انتظار داشت که مبارزه با فساد اداری و تقویت اخلاق سازمانی از طریق تقویت ایمان و باورهای دینی و تغییر نگرش کارکنان و دیگر مدیران نسبت به کار و مسئولیت بر مبنای این ایمان و باور، کارساز باشد.

اما مدیری که خود از شناخت صحیح و تعهد کاری بالایی برخوردار است، چگونه می‌تواند شناخت و تعهد کاری را در کارکنان خود افزایش دهد و رفتار آنها را در مسیر تحقق اهداف سازمان جهت‌دهی کند؟ و در این مسیر، بروز چگونه شخصیت و رفتاری نقش‌آفرین خواهد

بود؟ با مراجعه‌ای به متون دینی در می‌یابیم که راهکارهایی در این زمینه پیشنهاد شده که رفق و مدارا و پرهیز از برخوردهای آمرانه و مهم‌تر از همه جدیت و سبقت مدیر در انجام فعالیتها سازمانی، از جمله راهکارهای پیشنهادی دین است. از سوی دیگر، مدیر می‌تواند برنامه‌هایی را به منظور تقویت باورهای دینی کارکنان و مدیران میانی خود تدارک بیند تا افزایش تعهد کاری نسبت به سازمانی که اهداف آن بر اساس بینشها و ارزشهای دینی تنظیم شده است را به همراه آورد. مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاتبه که تاکنون در بحثهای اخلاق فردی مورد بحث قرار می‌گرفت، این قابلیت را دارد که در جهت تطابق هرچه بیشتر با روشهای علمی تغییراتی را به خود پذیرفته و در حوزه اخلاق سازمانی هم به کار گرفته شود. در پرتویک چنین فضای اخلاقی حاکم در سازمان است که اختلاف نظر در سازمان، نه بر مبنای منافع شخصی، بلکه به منظور تحقق هر چه بهتر اهداف سازمان قابل ترویج و مدیریت پذیر خواهد شد.

برای حل مسئله مورد بحث نه تنها باید منتهای همت خود را در عرصه تحقیق بر مبنای روش قابل اطمینان به کار گرفت، که باید از دستاوردهای دیگر اندیشمندان مدیریت در عرصه جهانی و به خصوص در جهان اسلام بهره گرفت و تحقیقات علمی را در پرتو تقابل با واقعیتهای عینی جامعه، اصلاح و تکمیل کرد؛ که این امر خود مستلزم گسترش و تعمیق ارتباط مؤثر با مجامع علمی و سازمانهای اجرایی خواهد بود.

در پایان به اطلاع کلیه علاقمندان به مدیریت اسلامی می‌رسانیم که فصلنامه حوزه و دانشگاه در راستای برنامه خود در سال ۱۳۸۵ (پرداختن به مباحث روش‌شناسی علوم انسانی)، شماره آینده مدیریت خود را به بحث روش‌های تحقیق در مدیریت، روش‌شناسی و علم دینی در ارتباط با دانش مدیریت اختصاص داده و امیدوار است اساتید و پژوهشگران علاقه‌مند در این زمینه با ارایه مقاله، ترجمه و نقد مقالات یا معرفی و نقد کتب مربوطه ما را در گسترش و تعمیق ادبیات این بحث یاری رسانند.

سر دبیر