

محیط فرهنگی و تأثیر آن بر مدیریت

یکی از مهمترین مسایل مطروحه از سوی اندیشمندان و متفکران طی چند دهه گذشته، بحث درخصوص کشورهای غنی و فقیر و جایگاه و موقعیت هر یک از آنها و همچنین ارائه راهکارهای مناسب برای رشد و توسعه کشورهای در حال توسعه (و یا به عبارت بهتر عقب نگهداشته شده) است.

راهبردهای ارائه شده از سوی متفکران کشورهای مختلف درخصوص نیل به رشد و توسعه مطلوب ابعاد و جنبه‌های متفاوتی را در بر می‌گیرد و از این رو تاکنون استراتژی خاصی که بتواند در جوامع مختلف قابلیت کاربرد داشته باشد، ارائه نشده است. در ظاهر، بیشترین تلاش برای ارائه استراتژی مناسب رشد و توسعه از سوی کشورهای پیشرفته صورت می‌گیرد، ولی نگاهی عمیق به آنچه در دهه‌های گذشته اتفاق افتاده نشان می‌دهد که برخلاف آنچه به ظاهر دیده می‌شود، کشورهای مقتدر با دستیابی به تکنولوژی پیشرفته و در اختیار گرفتن و کنترل بخش اعظم منابع جهان، حوزه اقتدار خود را روز به روز توسعه داده و رفاه جوامع معدودی را به قیمت استثمار بخش عمده‌ای از مردم مستضعف جهان بدست آورده‌اند و در این راه با در اختیار گرفتن علوم فیزیکی و تکنولوژی پیشرفته، نه تنها فنون برتر خود را در راه استفاده گستاخانه و انحصار طلبانه از مواهب طبیعی جهان به نفع اقلیتی سلطه‌گرا بکار گرفته‌اند، بلکه با اشاعه دانشهای اجتماعی و انسانی به روندی که مکمل منطق استعمارگرانه خودشان می‌باشد تسلط خود کامه‌ای را از جهات مختلف بر ملل ضعیف احراز کرده و استعمارگری خود را به اقصی نقاط گیتی گسترش دادند، آنچه جای تأسف دارد آن است که این سیستمها و نظامهای علمی و تئوریه‌ها، در غالب کشورهای در حال توسعه بعنوان معیارهای متقن و والای دانش بشری شناخته شده، به گونه‌ای که حتی قشر روشنفکر و دانشمند این جوامع نیز به دشواری قادرند خود را از زیر نفوذ این نوع برداشتهای ذهنی و گرایشهای به ظاهر علمی و عینی رهایی بخشند.

از این رو مشاهده می‌شود که غالب استراتژی‌هایی که برای رشد و توسعه کشورهای در حال توسعه ارائه می‌شود، از کارایی لازم برخوردار نمی‌باشد، چرا که این راهکارها یا از سوی اندیشمندان غربی و با مدنظر قرار دادن شرایط اجتماعی - اقتصادی این کشورها و یا از سوی افرادی که اسیر قالبهای ذهنی و تئوریک ارائه شده از سوی غربیها هستند، مطرح گردیده است.

اسارت بسیاری از تئوریسینهای کشورهای در حال توسعه در قالبهای ذهنی و تئوریک ارائه شده از سوی متفکران کشورهای پیشرفته دامنه محدودی نداشته و زمینه‌های متعددی را در بر می‌گیرد که از آن میان می‌توان به مدیریت که نقش تعیین کننده‌ای در شکست یا توفیق برنامه‌های توسعه ملی دارد اشاره نمود.

تئوریهای مدیریت و کشورهای جهان سوم

عدم ظرفیت جذب فرآورده‌های صنعتی و انهدام محیط زیست مثالهایی از عوامل بیشماری است که نشان می‌دهد نه تنها راههایی که کشورهای مقتدر برای توسعه خود طی کرده‌اند برای این جوامع عملی نیست، بلکه توفیق ظاهری جوامع غربی در نیل به رفاه مادی تنها با اتخاذ سیاستها و استراتژیهای استعمارگرانه و به قیمت استثمار همه جانبه انبوهی از جوامع دیگر به ثمر رسیده است. مضافاً توسعه جوامع غربی به شکل موجود تنها به صورت یک بُعدی صورت گرفته و بدون تردید به قیمت از دست رفتن روال طبیعی زندگی انسانی و سرکوبی استعدادها و تمایلات فطری بشر انجام پذیرفته که حداقل عوارض آن از دست رفتن هویت فردی، از خودبیگانگی و تأسی بیش از حد به شکل زندگی مکانیکی است.

اساساً انتقال هر روش از جامعه‌ای به جامعه دیگر، با مشکلاتی همراه است. برخی از مدیریت آموختگان در غرب که خود از وسایل انتقال فرهنگ مدیریت غربی هستند به این نکته کمتر توجه دارند که اصول مدیریت به فرض آنکه در سطح جهانی هم قابل تعمیم باشند، شیوه‌های اعمال آن در گروه‌شناسایی کامل و زیر بنایی نهادهای اجتماعی و تطبیق اصول آن با بنیادهای فرهنگی - اجتماعی جامعه می‌باشد. تصور قواعد مدیریت منتزع از زمان و مکان، فاقد هر نوع ارزش علمی است، زیرا به جای توجه به حقایق ناظر بر نظام‌سازی مطلوب ذهنی است. تمام جوامع علیرغم

نقش مدیریت در توسعه جوامع در حال توسعه، نقشی انکارناپذیر است، به ویژه آنکه این جوامع با منابع بسیار محدودی باید سطح زندگی افراد جامعه خود را تا حد قابل قبولی ارتقاء بخشیده و هر نوع امکاناتی را که می‌توانند در اختیار بگیرند، تا حداکثر استفاده را به عمل آورند. با توجه به وابستگی تام برنامه‌های توسعه با نظام مدیریت، از اوایل دهه ۱۹۵۰ کوششهایی به عمل آمد تا مدیریتی ویژه این قبیل جوامع ابداع گردد و مراکز دانشگاهی سعی در تنظیم تئوریهای مدیریت برای جوامع در حال توسعه بنمایند این مهم ابتدا به صورت «مدیریت تطبیقی» و سپس «اداره توسعه»^(۱) آوازه یافت.

تحلیل واقع‌بینانه تئوریهای اداره توسعه بدون نگرش در مسایل زیربنایی و استراتژیهای توسعه که برای کشورهای دنیای سوم در چند دهه گذشته از سوی کشورهای غنی و ارگانهای فنی سازمان ملل متحد تجویز گردیده است میسر نخواهد بود. اندک آشنایی با موقعیت کشورهای جهان سوم در گذشته و حال نشان می‌دهد که شرایط و امکانات این جوامع با جوامع غربی بکلی تفاوت دارد و این کشورها به فرض آنکه بخواهند، برایشان میسر نیست که راههای پیموده شده توسط کشورهای غربی را برای توسعه بپیمایند. محدودیت منابع گیتی، تراکم جمعیت،

در مقابل، سبب بروز کژبینیها و کج اندیشیها می شود، زیرا این جریان هر آنچه را با آن سازگار باشد ترویج می کند و هر آنچه را در مقابلش ایستادگی کند از میان برمی دارد؛ در کسب دانش مسیر ویژه ای را به زیان مسیرها و اشکال دیگر مورد حمایت و تأیید قرار می دهد. این جریان، در زمینه زیبایی شناسی و اخلاق، ارزشهای خاصی را بر کرسی می نشاند، رشد برخی از حوزه های فعالیت را تشویق می کند و استعدادها و احساسات ویژه ای را پسندیده شمرده و رواج می دهد و بقیه را نادیده می گیرد. تحلیل این وضعیت مبین آن است که در صورت ادامه این روند، بخشهای کاملی از خلاقیت جوامع مختلف مورد بی توجهی قرار گرفته و جوامع از فردیت و فرهنگ و ساختار متمایز خویش تهی می شوند، از این رو، بدلیل آنکه تنوع فرهنگها، اگر با رعایت کامل برابری پذیرفته شود، به راستی یکی از منابع اساسی و بارور نیروی زندگی و حیات است، در صورت ادامه این وضع، در نهایت خود می تواند به جمود و ناتوانی بخش قابل توجهی از ابناء بشر و تفوق و برتری گروهی اندک، با افکاری منحط، غیرانسانی و کاملاً مادی منجر گردد.

تلاش قدرتمندان زورگوی عصر حاضر در زمینه تحمیل افکار، ایده ها و فرهنگ خود از یک سو و وابستگی ذهنی و فرهنگی بسیاری از اندیشمندان کشورهای عقب نگه داشته شده به گروه اخیر الذکر از سوی دیگر تا بدانجا گسترش یافته که به تدریج این تفکر در کشورهای در حال توسعه در حال جایگزینی است که کشورهای جهان سوم در راه، یافتن راههای

مشارکتی که در فرهنگ عمومی بشریت دارند، موارد اختلاف فراوانی را نیز دارا می باشند. بنابراین قواعدی که از جامعه ای معین در زمان معین استخراج می شوند، اگر در اختلاف با فرهنگها باشند نمی توانند در اجتماعی دیگر از قابلیت تعمیم علمی برخوردار شوند.

همسانی و همشکلی فرهنگی یا تمایز فرهنگی

اساساً، مدیریت مثل هر پدیده دیگری که با عامل انسانی در ارتباط است، به اخلاق، روحیات و اعتقادات آن جامعه بستگی داشته و بر فرهنگ و جریان فکری آن جامعه تکیه دارد، ولی متأسفانه در چند دهه گذشته، از سوی کشورهای ثروتمند و به اصطلاح پیشرفته ای که از امکانات اقتصادی و تولیدی و همچنین ابزار تبلیغی وسیع و گسترده ای برخوردار بوده اند، تلاشی همه جانبه در جهت یک شکل کردن و همسان نمودن عناصر فرهنگی آغاز گردیده است. این کشورها با تفوق بر پاره ای از مراکز که دانش و فنون و شیوه های اجتماعی خاص مرفه ترین جوامع را تبلیغ و ترویج می کنند، سعی دارند تا ایده ها و بنیادهای فرهنگی خود را بعنوان عناصر برتر که کشورهای در حال توسعه راهی جز پذیرش آنها ندارند، بر دیگران تحمیل نمایند.

تلاش فزاینده برای همشکلی و همسانی، که به تدریج به همه زمینه های فعالیت بشر سرایت می کند،

سئوالات، بلاشک منفی است. تجربه بسیاری از کشورهای در حال توسعه، منجمله جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که در صورت تلاش اندیشمندان این کشورها به ابداع نظریات جدید و منطبق با فرهنگ و ارزشهای خاص خود نه تنها به سود این کشورهاست، بلکه در بلند مدت حتی باعث خواهد شد انحصارطلبان غربی و غیر غربی نیز از نظریات و استراتژیهای مطرح شده در این کشورها تبعیت کرده و یا حداقل قادر به انکار آنها نباشند.

هویت فرهنگی

نیاز به تفکر مجدد در رابطه با ابداع استراتژیهای نوین در کلیه زمینه‌ها و منجمله مدیریت، برای به حساب آوردن ویژگیهای اجتماعی و فرهنگی هر یک از کشورها و بسیج ظرفیتهای ابداع و ابتکار همه افراد و گروههای اجتماعی، امروزه اهمیت مبرم یافته است. این نکته نیز درخور اهمیت است که ضرورت تلاش و تقاضا برای احیای هویت فرهنگی که نخستین بار در قرن نوزدهم در بخشهایی از اروپا مطرح شد و اکنون نیز بار دیگر در جوامع صنعتی مطرح شده است، بیش از هر جای دیگر در رابطه با کشورهای در حال توسعه مصداق دارد. در همه مناطق، هویت فرهنگی بعنوان یکی از نیروهای عمده محرک تاریخ شناخته شده است، نیرویی که نه میراثی فسیل شده است و نه صرفاً مجموعه‌ای از سنتها، بلکه پویایی درونی و فرایندی است که از طریق آن، جامعه، خویشتن را پیوسته می‌آلاید و در این راه از آنچه در درون خود دارد مایه

مستقل رشد و توسعه با بن‌بست مواجه شده و هیچ راهی بجز تبعیت از کشورهای قدرتمند ندارند.

آیا کشورهای جهان سوم به بن‌بست رسیده‌اند؟

آیا به راستی برای کشورهای جهان سوم هیچ راهی برای نیل به رشد و توسعه باقی نمانده است؟ آیا کشورهای عقب‌مانده برای اعمال مدیریت مطلوب به منظور دستیابی به رفاه و بهره‌مندی مجبورند که از همان الگوهای ارائه شده از سوی کشورهای پیشرفته تبعیت نمایند؟ در واقع گروهی از محققان استدلال می‌نمایند که چنین است و شرایط موجود در کشورهای عقب‌مانده و همچنین اوضاع و احوال در صحنه‌های بین‌المللی به نحوی است که بسیار بعید به نظر می‌رسد که عقب افتادگان بتوانند به درجه‌ای از پیشرفت و ترقی نیل آیند که قابل قیاس با ملل پیشرفته امروزی باشد. همچنین عقیده بر این است که مشکلات اجتماعی، اقتصادی و اقلیمی بسیاری که این کشورها را احاطه نموده است امید نیل به هرگونه پیشرفت مشابه جوامع مدرن را به خیالی واهی تبدیل خواهد نمود. شاید آنچه این تئوریسینها می‌گویند درست باشد. شاید نیل به پیشرفتی مشابه با جوامع مدرن غربی خیالی واهی باشد، ولی سؤال این است که آیا واقعاً لازم و یا حتی ضروری است که کشورهای جهان سوم بخواهند و سعی نمایند که شبیه به دیگری شوند؟ آیا این کشورها برای اداره جامعه خود الزامی به تبعیت از الگوها و تئوریهای مدیریت غربی دارند؟ جواب به این

به طور کلی هر فرهنگ شامل عواملی است که جنبه‌های مادی، ارزشهای اجتماعی، مقررات و بالاخره «مفاهیم ارزشی»، از مهمترین آنها هستند و این عوامل را می‌توان با عنوان کلی جنبه مادی و معنوی فرهنگ مشخص نمود. البته این تفکیک عوامل (به عوامل مادی و معنوی) گرچه از نظر بررسی تحلیلی ضروری است، اما معنای واقعی هر عامل در ارتباط با جنبه‌های دیگر و کل فرهنگ مشخص و معلوم می‌شود.

دوگانگی زندگی انسان، یعنی جنبه مادی و جنبه معنوی زندگی بشر موجب تقسیم نیازها، هدفها و آرمانها به دو نوع مادی و معنوی است و ارزشها و دیگر عوامل فرهنگی نیز همانگونه که گفته شد به دو نوع مادی و معنوی تقسیم می‌شوند. اگر ارزشهای مادی در جهت سود و منافع مادی تکامل می‌یابند، ارزشهای معنوی در جهت بهره‌های معنوی قرار دارند. تلاش و قیام انسانهای متکی به ارزشهای معنوی علیه زیاده‌طلبیها و خورد کامگیهای افزون خواهان، حماسه‌های تاریخ را آفریده است و نمونه‌های بارز این حقیقت را در تاریخ شهدای اسلام می‌توان باز شناخت. تمدن صنعتی در جهان کنونی به تعریف «مادی ارزش» نظر دوخته است و سود و بهره مادی را در نظر دارد و عملاً در جهت یکنواخت نمودن ارزشها گام برمی‌دارد و در جستجوی ملاکی است که با کمیت قابل سنجش باشد. شاید این خصیصه ناشی از ماشینیزم و فرهنگ ویژه آن باشد که تنها یک بُعد زندگی یعنی تولید، بهره‌وری و سرعت را مطمح نظر دارد. برای برخی از گروهها و جوامع ارزشهای دیرین بشریت که

می‌گیرد و آنچه را از جاهای دیگر وام گرفته، در خود هضم و در صورت لزوم دگرگون می‌سازد. بدین گونه، هویت در نظر افراد و گروهها و ملتها، مظهر عالی پیشرفت می‌نماید، چه هویت نیرویی است که به اراده جمع جان می‌بخشد و حفظ هویتهای فرهنگی متمایز، نخستین گام در جهت بازیابی تواناییهای آفریننده و قدرت ابداع و نیروی مشارکت در جهانی است که می‌خواهد آنها را نادیده بنگارد. طلب هویت فرهنگی، به هیچ روی نباید بعنوان احیای صرف ارزشهای گذشته تلقی شود، بلکه اساساً این تلاش، حاکی از جستجویی است برای ابداع طرحهای نوین فرهنگی به منظور اعاده حیثیت گذشته و آگاهی از مسئولیت افزونتر نسبت به آینده.

مفهوم، عناصر و ویژگیهای عمومی فرهنگ و تأثیر آن بر مدیریت

فرهنگ از دیدگاههای مختلف مورد بررسی قرار گرفته و تعریف شده است. جامعه‌شناسان فرهنگ هر جامعه را اساس تمدن آن جامعه می‌دانند و فرهنگ شناسان، جامعه را گروهی متشکل نامیده‌اند که دارای فرهنگی مشترک هستند.

برای فرهنگ تعاریف متعددی ارائه شده که یکی از این تعاریف آن است که «فرهنگ مجموعه پیچیده‌ای است - متضمن معلومات، معتقدات، هنرها، اخلاق، قوانین، آداب و رسوم و تمامی تسمیلات، قابلیتها و عادات مکتسبه - که آدمی در حالت عضویت در یک اجتماع حاصل می‌نماید».

الف - ارزشهای جاودانی^(۲). این ارزشها، همان باورهای اساسی است که از متن ایدئولوژی بیرون آمده و حد و راستای درست را از نادرست در رابطه با ایدئولوژی مطرح می‌سازد. این ارزشها باید بر روند جامعه‌ای که ایدئولوژی مورد نظر بر آن حاکم است تسلط کامل داشته باشد و پایه و اساس نظامهای گوناگونی را که برای بقاء و پویایی آن جامعه لازم است تشکیل دهد. این ارزشها معمولاً تغییر ناپذیر بوده و اصالت خود را برای ابد حفظ می‌کنند. این مطلب به ویژه در مورد ایدئولوژی‌هایی که منشاء الهی دارند (ادیان الهی) مصداق کامل دارد.

ب - ارزشهای وظیفه‌ای^(۳). این ارزشها در رابطه با امور جاری و استفاده از تسهیلات و امکانات و همچنین دستاوردهای علمی و فنی بشر در هر دوره مطرح می‌شود و الزاماً غیرقابل تغییر نبوده و براساس پیشرفت دانش و دستیابی به راههای متفاوت برای بهبود و ترفیع امور جامعه تغییر پیدا می‌کند و معمولاً حالتی پیشرو دارد. این ارزشها رابطه مستقیم با شیوه زندگی و تکنولوژی و پیشرفتهای آن داشته و استفاده از آنها در ارتباط با نحوه استفاده از منابع، تسهیلات روابط کار و مقوله‌هایی از این قبیل است.

محقق و اندیشمند بزرگوار اسلام علامه طباطبائی رحمه الله... علیه در رابطه با مقررات ثابت و متغیر در اسلام چنین عنوان می‌دارد که: «... مقررات اسلامی بر دو قسمند و به عبارت دیگر در جامعه اسلامی دو نوع مقررات اجراء می‌شود:

نوع اول، احکام آسمانی و قوانین شریعت که موازین

در آنها سود و پولی نیست بی‌اهمیت شده است. در قاموس این مردم به هر کاری که بهره بیشتری داشته باشد می‌توان دست زد. برای این گروهها و جماعات، نظام اخلاقی ارزشهای بشریت، افسانه گذشتگان است. انحطاط معنوی فرهنگ در جهان غرب، اعلان خطری تلقی شده است که اندیشمندان متعهد غرب را نیز به فریاد آورده است.

ارزشهای پایدار و ارزشهای وظیفه‌ای

هر آینه صحبت از ارزش به میان می‌آید، مشاهده می‌شود که افراد مختلف برداشتهای متفاوتی از آن دارند. شاید علت این باشد که به طور کلی، وقتی مفهوم این کلمه بعد فلسفی پیدا می‌کند، با جهان بینی انسانها مربوط شده و بحثهای متفاوتی را برمی‌انگیزد. از این گذشته، این کلمه ابعاد مختلف اخلاقی، فلسفی، مادی و اقتصادی گسترده‌ای را دارا است. سخن در مورد ارزش به همان اندازه برای اقتصاددان اهمیت دارد که برای فیلسوف و اندیشمند. با این تفاوت که اولی در بُعد مادی، قیمتها، موازنه‌ها، نرخها و نظایر آن مستغرق است و دومی در وجود و ماهیت آن. اولی از ارزش برای دلار سخن می‌گوید و دومی از ذات و آثار ارزشها.

اما در مقوله ارزشها، به ویژه هنگامی که با یک دید کاربردی به قضایا نگریسته می‌شود، باید قائل به تفکیک دو نوع ارزش باشیم:

2- Perennial Values.

3- Functional Values.

ثابت و احکام غیرقابل تغییرند ... نوع دوم، مقرراتی است که از کرسی ولایت سرچشمه گرفته، بر حسب مصلحت وقت وضع و اجراء می‌شود ... این نوع مقررات در بقاء و زوال خود تابع مقتضیات و موجبات وقت است و حتماً با پیشرفت مدنیت و تغییر مصالح و مفاسد تغییر و تبدیل پیدا می‌کند...» (۴).

چنانچه جامعه‌ای اصالت ایدئولوژی حاکم خود را حفظ کند، در طول زمان باید همواره ارزشهای و وظیفه‌ای از ارزشهای اساسی تبعیت کرده و از چارچوب آن تخطی ننماید، چرا که ارزشهای پایدار، زیربنا و جهت‌دهنده اساسی طرز زندگی انسانها بوده، دارای رسالت و هدفهای غائی گرایانه است و قلمرو آن از حد و مرز یک دوره یا برهه زمانی خاص تجاوز می‌کند. حال آنکه ارزشهای کارکردی صرفاً ناظر بر وسایل و ابزار و شیوه‌هایی است که می‌باید تحقق آرمانهای مطرح شده در ایدئولوژی را ممکن سازد. بعنوان نمونه، چنانچه یکی از ارزشهای اساسی ایدئولوژی حاکم بر یک جامعه و یا یک امت، «زیرسلطه نبودن» باشد، این ارزش در تمام طول تاریخ از نظر پیروان آن ایدئولوژی اصالت دارد. حال چنانچه یک روش کار یک تولید و یا یک تکنولوژی خاص در مقطعی از زمان برای آن جامعه دارای ارزش و وظیفه‌ای مقبولی باشد، لکن با ارزش اساسی «زیرسلطه نبودن» تعارض داشته و یا با آن منطبق نباشد، طبیعی است که ارزش اساسی حاکم خواهد بود و ارزش و وظیفه‌ای (هرچند که در آن برهه از زمان مناسب تشخیص داده شود) مورد پذیرش و عمل قرار

نخواهد گرفت. زیرا در غیر این صورت، ارزش و وظیفه‌ای نقش غالب پیدا کرده و با کنار زدن ارزش اساسی اصالت ایدئولوژی را به مخاطره خواهد انداخت. در جوامعی که نظام اجتماعی آنها عملاً از ایدئولوژی خاصی پیروی نمی‌کند و یا آنکه تأسی به یک ایدئولوژی یا مکتب تنها به شکل صوری مطرح است و در عمل مصداق عینی ندارد، معمولاً ارزشهای و وظیفه‌ای نقش غالب دارند و ارزشهای اساسی تحت‌الشعاع این ارزشها قرار گرفته و نقشی نخواهند داشت، در این جوامع روند حرکت جامعه تابع ارزشهای و وظیفه‌ای است و معیار سنجش در تمامی ابعاد میزان بهره‌دهی و سودمندی ارزشهای و وظیفه‌ای است و چون ارزشهای و وظیفه‌ای ناظر بر فنون، تکنیک و تکنولوژی و به طور کلی ابزارها و وسایل است، حرکت، پیشرفت و تکامل جامعه نیز خود بخود در رابطه با همین طرز فکر و برداشت سنجیده می‌شود. چنین روندی تأسی به روشهای عینیت‌گرایانه، معیارهای کمی و مقداری و کنار گذاشتن کیفیتها را که سنجش کمی آنها به سادگی میسر نیست ترویج کرده و مجالی برای طرح ارزشهایی که ناظر بر جنبه‌های غیرکمی هستند و بیشتر جنبه‌های معنوی و تکامل انسان را در رابطه با هدفهای غائی گرایانه مطرح می‌کنند، نمی‌گذارد. انتقاداتی که امروزه در مورد برخی از جوامع مدرن، می‌شود در واقع معطوف به همین نکته اساسی است؛ زیرا در اغلب این جوامع به علت غیبت مکتب یا ایدئولوژی اصیلی که بتواند ارزشهای اساسی و هدفگرا را بر جامعه حاکم کند مسیر حرکت

مشخصاً بحث پیرامون ارزشهای پایدار و ارزشهای عملکردی به معنای نادیده گرفتن ارزشهای وظیفه‌ای نیست، بلکه به اعتقاد ما در طرح هر نظام، ارزشهای وظیفه‌ای در حد خود برای رساندن هدفها نقشی بسیار مهم دارند، معهداً نکته شایان ذکر آن است که مشروعیت و چگونگی بکارگیری آنها باید در چارچوب ارزشهای پایدار احصاء شود.

بر اساس نکات فوق‌الذکر و با توجه به ایدئولوژی حاکم در جامعه انقلابی ایران (و یا به طور کلی با توجه به ایدئولوژیها و در نتیجه ارزشهای متفاوت حاکم بر جوامع مختلف) این نکته مشخص می‌گردد که تا چه حد ارزشهای بنیادی مورد پذیرش این جامعه، از آنچه که در عرف مدیریت غربی معمول است جدا و متمایز خواهد بود.

در رابطه با تأثیر ارزشهای پایدار در تدوین نظام مدیریت (و همچنین سایر نظامات)، اشاره به عامل فرهنگی دیگری که دقیقاً در ارتباط با ارزشها و متأثر از آن است، یعنی عامل اخلاق و اخلاقیات در امور اداری عمومی (و حتی خصوصی) می‌تواند به روشن شدن بحث کمک نماید.

اساساً از نظر مسلمانان، والاترین رسالت انبیاء آن بوده که اخلاق جامعه را تعالی بخشیده و به سوی کمال پیش برند. اخلاق چیست؟ اگر بخواهیم به اختصار به این پرسش پاسخ دهیم باید بگوییم که اخلاق عبارتست از: مجموعه روشها، منسها و حالات مشخصه هر فرد. حال ممکن است این سؤال مطرح شود که اخلاق خوب چیست و چه مشخصات و عناصری دارد؟ پاسخ به این سؤال کار آسانی نیست، چرا که در جوامع مختلف

جامعه در سیطره یک سلسله ارزشهای وظیفه‌ای که در اصل چیزی جز وسیله نبوده و خود می‌باید در چارچوب ارزشهای اساسی بکار گرفته شوند، قرار گرفته و منطبق وسیله جوئی به عنوان منطبق غالب بر جامعه چیره شده است. طبیعی است که این قبیل ارزشها به علت ماهیت خود قادر به راهگشایی و جهتهی به حرکت انسان و جامعه در جهت رشد راستین به نحوی که با طبیعت و فطرت انسان ملازم باشد، نداشته و در نتیجه عوارض ناشی از حکومت مطلقه ارزشهای وظیفه‌ای همانهایی است که امروز ما در کنار پیشرفت تکنولوژی در بسیاری از جوامع به اصطلاح پیشرفته شاهد آنیم: از خودبیگانگی، از دست دادن هویت و سرخوردگی از محیط، دلزدگی از کار و گرایش به پوچی و نظایر آن.

در اینجا لازم به تذکر است که پاره‌ای از نویسندگان که به عدم کفایت و تناسب ارزشهای وظیفه‌ای برای شکلهی به زندگی انسانها و جهتهی به جوامع بشری اعتقاد دارند در مقابل ارزشهای وظیفه‌ای، ارزشهای دیگری را به نام ارزشهای درونی مطرح می‌کنند که ناظر بر جنبه‌های معنوی و غیرمادی گریانه است، لکن باید توجه داشت که این قبیل ارزشها نیز هر چند که از لحاظ محتوا به کیفیت مطلوب و طبیعت نیکوی بشری اشاره می‌کند، ولی چون از بطن یک ایدئولوژی که مورد پذیرش جامعه بوده و دارای خصلت پایدار باشد نشأت نمی‌گیرد، فاقد ویژگی فراگیری و مقبولیتی است که بتواند پایه نظامهای مختلف جامعه را تشکیل دهد.

اخلاق مادی و اقتصادی صرف است. در تفکر این جوامع، ارزشها و اخلاق اقتصادی نه تنها بعنوان یکی از زیربناها - بل بعنوان اساسیترین پایه تلقی شده و نظام اقتصادی در عمل بصورت نظامی برتر، جهتگیری دیگر نظامهای جامعه (مانند نظامهای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی) را زیر سیطره نفوذ خود در آورده و به آنها جهت می دهد.

بنابراین در این تفکر، بحث از اخلاق و ارزشهای اخلاقی اگر هم مطرح باشد، در چارچوب سود و منفعت مادی، رشد بیشتر به هر قیمت و نیل به کارایی فزوتتر با هر حيله جای می گیرد.

اما امروزه، به ظاهر موقعیت عوض شده و بحث اخلاق و اخلاقیات از جمله مباحث اساسی مدیریت در آمده است. حتی برخی از صاحب نظران، بعنوان نمونه، دهه ۱۹۷۰ را دهه اخلاق نامیده (۵) و سعی دارند تا مباحث اخلاق را بعنوان یکی از دروس ضروری در آموزش کارکنان دولت و مدیران دولتی مطرح و معرفی نمایند. علیرغم رشد کمی و منافع اقتصادی کشورهای غربی، بحران اخلاقی در این کشورها تا بدان حد گسترده شده است که مثلاً اداره اوراق قرضه و ارز آمریکا ۲۰ میلیون دلار به دانشگاه «هاروارد» به منظور تحقیق در مورد اخلاق در تجارت اهدا می کند و با وجود تلاشهای مستمر، هنوز بسیاری از دانشجویان این جوامع می پندارند که اخلاق مطلبی است که فقط باید روزهای یکشنبه و در کلیسا به آن فکر کرد، نه سایر روزها، چرا که بغیر از یکشنبه باید با واقعیتها! سر و کار داشت. آمار و ارقام نیز نشان

البته با بررسی جوامع و فرهنگهای مختلف می توان به نقاط و صفات مشترکی دست یافت، ولی تجویز یک سری روشها، منشها و حالات بعنوان بهترین و برترین و پسندیده ترین موارد مورد قبول همه جوامع امکانپذیر نمی باشد، چرا که فرهنگ جوامع مختلف و به عبارت بهتر ارزشهای حاکم بر جوامع مختلف متفاوت است.. اما بهر حال هر جامعه می باید به عناصر و عواملی دست یافته و براساس آن ویژگیهای اخلاق خوب را مشخص سازد، در اینجا است که مشکل به شکل حاد خودنمایی می کند. علت بروز مشکل چیست؟

در یکی دو دهه قبل، زمانی که مباحث اخلاقی از سوی مسلمانان و یا طرفداران دیگر مکاتب مطرح می شد، اندیشمندان مادی غرب، این حرکت را حرکتی واپسگرا و مخالف پیشرفت معرفی می کردند. علت این امر نیز کاملاً مشخص است. برای نمونه ارزشهای حاکم بر نظام مدیریت متداول (که بیشتر بعنوان نظام مدیریت غربی مورد استناد قرار می گیرد) ارزشهایی مانند کارایی (در مفهوم کمی و مقداری آن) فراوانی، رشد (باز هم در مفهوم کمی) تولید و مصرف انبوه و نظایر آن است. در رابطه با این ارزشها، ارزشهایی نیز در رابطه با انسان مانند توسعه و پیشرفت، رضایت و نظایر آن مطرح می شود. لکن حتی با یک بررسی اجمالی می توان دریافت که این ارزشها تبعی از ارزشهای قبلی است. به عبارت دیگر، اینها ارزشهای اساسی و پایدار نیست، چرا که مبنای نگرش، نگرش اقتصادی است و آنچه در این مقوله بعنوان اخلاق و اخلاقیات مدیران و زیردستان مطرح می شود، نیز

درمان نمود. وقتی ارزشهای کارکنان و مدیران با نظام مدیریت وارداتی و تقلیدی سازگاری نداشته باشد، چگونه می‌توان انتظار داشت که مدیران در درون تنگناها و نارساییها به «دکور» تبدیل نشوند؟

تعیین استراتژیها و جهتگیریها با توجه به ارزشهای پایدار

پس از تبیین ارزشهای پایدار، که واقعیت‌های محیطی جامعه را نیز در برمی‌گیرد، باید استراتژی و جهت نظام مدیریت، به طور کلی، روشن شود. در واقع در این مقطع، قالبی تنظیم می‌شود که ویژگیهای کلی نظام و مسیری را که باید بپیماید و چگونگی پیمودن این مسیر و همچنین اجزاء متشکله نظام و چگونگی روابطی که بین آنها بوجود می‌آید را مشخص می‌کند. به عبارت دیگر، استراتژی و جهتگیری نظام تجلی چگونگی ساخت کلی و پیاده شدن ارزشها در قالب مکانیزمهای مربوط است.

در جوامع و فرهنگهای غربی همانگونه که قبلاً متذکر شدیم، ارزشهای حاکم بر مدیریت این کشورها ماهیتاً ارزشهای مادی است و ارزشها دیگری هم که در این نظام مطرح می‌شود (مثلاً در مورد انسان) نه به اعتبار خود انسان که به اعتبار انسان در زیر چتر سازمان است. حتی در مورد سازمانهایی که در ظاهر ارائه‌کننده خدمات اجتماعی و انسانی هستند نیز معیارهای کارآیی و ثمربخشی همان معیارهای مادی است، بدین ترتیب است که عملاً نظام اقتصادی و ارزشهای آن (که به دلیل غیبت یک مکتب یا

می‌دهد که در این کشورها، بجز معلمان اخلاق، سایر اساتید و دانشجویان دانشکده‌ها نسبت به کلاس اخلاق تردید دارند. این دانشجویان اگر درس اخلاق، انتخابی باشد خیلی کم برای آن ثبت نام می‌کنند و آنهایی که برای این درس ثبت نام می‌کنند احتمالاً به اخلاق روانی نیازمندند.

غرض از مطرح کردن بحث اخلاق در اینجا نشان دادن ماهیت اختلافات ریشه‌ای و بنیادین موجود در فرهنگهای مختلف است. بعنوان نمونه در جامعه ایران، که جامعه‌ای اسلامی است، مسئله اخلاق و اخلاقیات، جزئی لاینفک از تمامی رخدادها و پدیده‌ها و مسایل مبتلابه انسانهاست. در این فرهنگ، هیچ امری بدون در نظر گرفتن جنبه‌های اخلاقی مورد نظر ارزش و اهمیت ندارد. عناصر اخلاق مثبت یا اخلاق اسلامی نیز برخواسته از ارزشهای پایدار است. بی‌شک ارزشهای پایدار در جوامع دیگری که از فرهنگ دیگری تبعیت می‌نمایند، با ارزشهای اسلامی تفاوت دارد، لذا زمانی که نظام مدیریت (اعم از دولتی و غیر دولتی) مطرح می‌شود، چگونه می‌توان با وجود تمامی این اختلافات، از یک نظام مدیریت واحد تبعیت نمود؟ و زمانی که مدیریت بر سازمانهای اجتماعی جامعه اسلامی (یا هر جامعه‌ای که ارزشهای حاکم بر آن با ارزشهای غربی همسویی ندارد) مطرح است، بحث از مدیریتی است که باید الزاماً با این ارزشها سازگاری داشته باشد. اساساً، در چنین جامعه‌ای، علل نارساییها در سازمانها همان عللی نیستند که در غرب وجود دارند و همان ارزش را نیز دارا نمی‌باشند تا بتوان با مرحم اکتشافی آنان زخمها را

نمود. این جهتگیری در واقع معیاری بدست می دهد تا الگوهای ساختی، فنون تقسیم کار، مکانیزمهای ارتباطی و دیگر فنون و روشهای مربوطه را به نحوی طراحی کنیم که بتواند با جهتگیری و استراتژی تعیین شده مطابقت داشته باشد. بدیهی است که با پیروی از یک چارچوب عینی و منطقی، دیگر مسئله اقتباس کورکورانه مطرح نبوده و معیار استفاده از فنون و تکنیکها، نیازهای واقعی و انطباق آنها با واقعیتهای ملموس جامعه خواهد بود. در واقع در صورت پیمودن مراحل فوق به شکل دقیق و آگاهانه، در این مرحله استفاده از فنون متداول مدیریت و همچنین تجارب و دستاوردهای جوامعی که وضعیت مشابهی با کشور ما دارند، نه تنها بلااشکال، بلکه امری ضروری و اجتنابناپذیر خواهد بود.

پایان سخن و نتیجه گیری

در اینجا سئوالی را که در صفحات قبل مطرح کرده بودیم، مجدداً متذکر می شویم، آیا کشورهای جهان سوم واقعاً به بن بست رسیده اند؟ آیا این کشورها برای رسیدن به درجه ای از پیشرفت و ترقی که قابل قیاس با ملل پیشرفته امروزی باشد، هیچ راهی بجز تبعیت از الگوها و مدلهایی که از سوی کشورهای غربی و پیشرفته می شود، ندارند؟

شاید نیل به توسعه و پیشرفتی مشابه با جوامع مدرن غربی برای کشورهای در حال توسعه خیالی واهی باشد، ولی سئوال این است که آیا واقعاً لازم و یا حتی ضروری است که کشورهای جهان سوم بخواهند

ایدئولوژی و نیز به دلیل ماهیت ویژه این نظام ارزشهای وظیفه ای است)، به عنوان نظام برتر، روند و جهتگیری خود را بر دیگر نظامهای جامعه تحمیل می کند و در نهایت جامعه از نظر هدفهایی که دنبال می کند به سمت یک بُعدی شدن سوق می یابد. تجلی درونی این جهتگیری منتج به هدایت تمامی توجهات و کوششها به سوی اهداف اقتصادی و فراگیر شدن معیارهای مربوط به آن برای سنجش و پیشرفت و توسعه جامعه می شود. بُعد برونی آن نیز در نهایت منجر به اتخاذ شیوه سلطه طلبی و استثمار می گردد و در این گیرودار، مدیریت بعنوان یکی از مؤثرترین ابزارهای که می تواند چنین هدفهایی را تحقق بخشد، مطرح می گردد.

حال اگر این ارزشها (ارزشهای غربی) از دید یک مکتب یا ایدئولوژی دیگر پذیرفته نباشد و حتی در برخی از موارد ضد ارزش قلمداد شود، آیا این چارچوب و جهت نظام مدیریت می تواند کماکان راهگشا باشد؟ و آیا تنها می توان به تغییر یا تعدیل فنون و روشهای وابسته به آن بسنده کرد؟

طراحی الگوها و مدلها و بهره گیری از روشها و فنون مناسب

پس از تعیین استراتژیها و جهتگیری کلی نظام که منبث از ارزشهای پایدار و مورد قبول جامعه خواهد بود، در مرحله سوم می توان الگوها و مدلهای مناسب مدیریت را ابداع و یا حتی با توجه به ویژگیهای مورد نیاز از الگوهای موجود با تعدیلات لازم اقتباس

نظام ارزشهاست.

بنابراین، کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته، می‌باید با تجدیدنظر در نظامهای مدیریت مورد استفاده، به الگوها و طرحهای عملی و قابل اجراء دست یافته و سعی نمایند که طرحها را به نحوی مطلوب در چارچوب شرایط و امکانات واقعی و بومی خویش بگنجانند که با فرهنگ و ارزشهایشان هماهنگ و همسو باشد. بدین ترتیب استفاده از فرهنگ آن را از یک مفهوم انتزاعی و احساسی رها می‌سازد، چون بدین طریق می‌توان از فرهنگ بهره‌برداری عملی و بسیار مهم نمود. علاوه بر این، اتخاذ چنین رویه‌ای از کارآیی نیز برخوردار است زیرا که بدین ترتیب تغییر و تحول، ریشه‌های خود را در درون جامعه خواهد داشت و بدین علت لازم نخواهد بود که انرژی و منابع طبیعی و انسانی ذیقیمت صرف قبولاندن عقاید و مفاهیم ناآشنا و بیگانه بشود. بدیهی است در این رهگذر آموزش مدیران دولتی نیز از اولویت خاصی برخوردار می‌باشد و همانگونه که شاهدیم، بسیاری از کشورهای به‌ویژه در دهه اخیر، مسایل فرهنگی و اخلاقی را نیز بعنوان مباحث قابل طرح در دوره‌های آموزشی مدیران پذیرفته و بدان عمل می‌نمایند. مشخصاً با توجه به نکات فوق الذکر این آموزشها نیز زمانی موفق و مؤثر خواهند بود که مطالب درسی مورد نظر (ضمن دربرگرفتن دستاوردها و اندیشه‌های متفکران دیگر کشورها) با فرهنگ و ارزشهای آن جامعه همخوانی و سنخیت داشته باشند.

و سعی نمایند که شبیه به کشورهای مدرن و پیشرفته باشند؟

به اعتقاد ما، کشورهای عقب نگاه داشته شده، به عوض اینکه به دنبال دیگران باشند، به عوض اینکه در فکر خویش تصویری قبلی از مفهوم پیشرفت و توسعه داشته باشند و بجای آنکه برای رسیدن به توسعه مطلوب به فکر پذیرفتن مدل و یا الگوی خاصی از مدیریت باشند، می‌باید نگاهی به درون خود بیفکنند، استعدادهای بالقوه خویش را باز یافته و محدودیتهای خود را ارزیابی نموده و سپس مبادرت به اجرای طرحی برای پیشرفت و ترقی خود نمایند.

هر ملتی گذشته از شکل و ترکیب فعلی خود، از فرهنگ و ارزشهای فرهنگی خاصی برخوردار بوده و صاحب امکانات خاص خود می‌باشد. لذا هرگونه سعی و تلاش برای پیاده کردن و تبعیت کورکورانه از نظامهای مدیریت متداول (حتی اگر برخی از این نظامها نیز در نقطه‌ای از جهان بازده مثبت داشته باشند) نتیجه‌ای جز ناکامی و شکست در نیل به ترقی و تعالی نخواهد داشت.

اساساً نظام مدیریت، همانند هر پدیده دیگر که با عامل انسانی در ارتباط است، به اخلاق، روحیات و اعتقادات جامعه بستگی داشته و بر فرهنگ و جریان فکری آن جامعه تکیه دارد. از این رو استقراض روشها و شیوه‌های مدیریت نیز مانند تقلید از هر پدیده دیگری که با نظام ارزشها رابطه دارد، مثمر ثمر واقع نخواهد شد، زیرا استمرار تحرک اجتماعی قویاً در قید

این مقاله از سوابق موجود در مرکز مطالعات و پژوهشهای سازمانی، سازمان امور اداری و استخدامی کشور انتخاب و با تغییراتی چاپ گردیده است.