

# نوآوری و دگرگونی

## دکتر محمد حریری اکبری

واقعیت حاکم و اصل علمی مسلم دنیای موجود، دگرگونی و تغییر است؛ حتی پدیده‌های مادی و به ظاهر ساکن، از این قاعده مستثنی نیستند؛ چه رسد به پدیده‌های جاندار و پویا و به ویژه اجتماعات انسانی که با سازماندهی اندیشه، پویاترین و دگرگون‌شونده‌ترین پدیده‌ها را متشکل می‌سازند. این پدیده‌ها همان سازمانهای گونه‌گون انسانی هستند که استخوانبندی جوامع آنان را تشکیل می‌دهند. در هر شکلی از اجتماع، فکر انسان پیوسته در تکاپوست تا با نوآوری، شکل تازه‌تر و کاملتری از روابط انسانها و گروه‌های انسانی را پدید آورد. از این رو بررسی و شناخت پویایی و دگرگونی، خود بخش عدول‌ناپذیری از فعالیت‌های علمی و اجتماعی به شمار می‌رود. در این راستا هر آنچه جزئی از فرهنگ و معارف بشری نامیده می‌شود، رسالت و تکلیف خاص خود را بر عهده دارد. بی‌تردید تمام دستاوردها و یافته‌های بشری نیز در همین جهت راهگشایی می‌کنند طبیعی است که علم به ویژه علوم اجتماعی و اداری بنا به ماهیت و موضوع خود، در این مورد، خدمت و روشننگری بیشتری انجام می‌دهند. مقوله‌بندی موضوعات و مسائل مربوط به شناخت تحولات اجتماعی و دگرگونی سازمانها و نظامهای اداری جامعه، توسط کتابها و مقالات گوناگون این رشته‌ها انجام می‌گیرد که به علت فراوانی و انبوهی مطالب نمی‌توان در کوتاه مدت از همه آنها استفاده کرد. از این رو عرضه و معرفی عمده‌ترین دستاوردهای این رشته از علوم و معارف بشری، در قالب سمینارها و سمپوزیومها و گردهماییهای گونه‌گون، بهترین و قابل استفاده‌ترین گلچین از موضوعات مورد نظر را فراهم می‌آورد. همین نکته ما را فرا می‌خواند که «نوآوری و دگرگونی» به ویژه مدیریت آن را در اوضاع تحولی در کانون توجه

و بررسی و مذاقه قرار دهیم. اینک نوآوری بر دگرگونی مقدم است یا بر عکس، بحثی است که شاید در دنیای پدیده‌های مادی و دنیای پدیده‌های اجتماعی تفاوت داشته باشد. به نظر می‌رسد در دنیای اجتماعی، در بیشتر موارد نوآوری یا ابداع است که پیشاپیش دگرگونیها، ابتکار عمل تحولات را در دست می‌گیرد یا دست کم، هر جایی که چنین باشد، اندیشیدگی و سنجیدگی، موجبات وقوع تحولات اجتماعی جهت‌دار را فراهم می‌آورد، به ویژه در سازمانهای معاصر که اغلب دگرگونیهای سیاسی اجتماعی از نوع اخیر هستند؛ یعنی از قبل طراحی شده و دست کم جهت داده می‌شوند که علوم اجتماعی این را «قالب‌بندی اجتماعی» می‌نامد و درست از همین جاست که مدیریت و نقش آن دگرگونیها اهمیت می‌یابد.

حال باید دید ابداع یا نوآوری چیست. این مفهوم در ادبیات علوم اداری غالباً به معنی به کارگیری ایده‌های ناشی از خلاقیت به کار برده می‌شود. البته ابداع در یک سازمان، فرآوردن کالا یا خدمتی جدید است. پس برای شناخت دقیقتر نوآوری باید با تعریف خلاقیت آشنا شویم علم در این مورد می‌گوید: «خلاقیت، به کارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است»<sup>۱</sup>. از این تعریف برمی‌آید که گوهر مراد، مغز انسان و تراوشهای آن است؛ یعنی فکر بکر و اندیشه ناب، لذا پربرترین و مفیدترین کارها، ایجاد و تقویت و اعتماد بخشیدن به چیزی است که پویایی ذهنی و فکری و به تبع آن خلاقیت انسانها را سبب می‌شود.

کنش متقابل فکر و فرهنگ، تضمین کننده رشد و توسعه جامعه است. در هر جامعه‌ای که این کنش متقابل به کندی گراید، امکانات



رشد و توسعه فرو می‌شکند. از این دیدگاه ناگفته پیداست که راز و رمز دگرگونیها در جهت پیشرفت اجتماعی، همانا پرورش انسانهای آزاد اندیش است که نه تنها خلاق باشند، بلکه شهامت لازم برای عمل کردن را هم داشته باشند تا بتوانند خلاقیت را در تمام ابعاد فرهنگ جامعه به کار ببندند. چه، از نظر مدیریت، خلاقیت صرف کافی نیست. فکر باید به عمل نیز در آید و لازمه این امر به کار بستن فکر جدید با برنامه‌های مدیریت (مدیریت نوآوری / مدیریت اجتماعی) است. اجتماعی سالم، فکر سالم (با ایجاد امکانات پرورش و بالندگی انسانها) و فکر سالم، روابط اجتماعی و سازمانهای (ساختار اجتماعی) سالم را می‌سازد.

بیشتر اندیشمندان علوم اجتماعی و علوم اداری اتفاق نظر دارند که فراهم آوردن چارچوب سازمانی به عنوان قالبی، می‌تواند وضعیتی را برای انسانهای سالم معمولی ایجاد کند که آن نیز به نوبه خود می‌تواند فضای لازم را برای خلاقیت به بار آورد. البته می‌توان گفت که در قالب (سازمانهای اجتماعی) قرار دادن انسانها با آزاد اندیشی منافات دارد. ولی نباید فراموش کرد که همه قید و بندها، اسارت اندیشه و کور شدن اجاق خلاقیت را سبب نمی‌شوند - مثلاً سازمان اجتماعی خانواده را در نظر بیاوریم - بلکه نوعی وابستگی تعهدآفرین به وجود می‌آورد که خود از شرایط و لازمه نوآوری است. چون نوآوری در مرز بین وابستگی و استقلال قرار دارد، یافتن ترکیبی بهینه بین این دو حالت، تکاپوی ذهن را بیشتر و خلاقیت و نوآوری را افزونتر می‌سازد.

فراموش نکنیم که هیچ فکر با ارزشی در خلاء زاده نشده و نمی‌شود، بلکه زمینه اجتماعی مناسب و جریان فرهنگی مساعدی لازم دارد. از این رو فکر و فرهنگ، همانند والد و مولود عمل کرده، همدیگر را به وجود می‌آورند. کار فرهنگی نه تنها زمینه‌ساز، که ضروری پدید آمدن خلاقیت است. وقتی در یک جامعه نسبت به فکر (ایده)‌های نوین، نگرش و دیدگاهی موافق پیدا نشود و به حل مسائل، حساسیت نشان داده نشود، آن هنگام که از طریق جمع‌آوری مواد خام، آمادگی لازم برای خلاقیت فراهم نشود و تمرکز ذهنی و به کار گرفتن فکر در باره مسأله‌ای به تکرار و در بلند مدت عملی نشود، هرگز فکر از کارکرد ضمیر ناخودآگاه و پس از آن از درخشش ناگهانی یک فکر بکر برخوردار نخواهد شد و این

همه بیش از هر چیز، کار فرهنگی می‌طلبد. کار فکری و فرهنگی از هم جدا شدنی نیست و هر چه این دو، کنش متقابل بهتر و بیشتری داشته باشند، انسانهای جامعه از سلامت فکر و سلامت فرهنگ بیشتری برخوردار خواهند بود. بی‌سبب نیست که اغلب اندیشمندان در ارائه پیشنهادها عملی برای ایجاد و تقویت خلاقیت، فقط و فقط کارها و فعالیتهای فکری و فرهنگی را برشمرده‌اند.

با در نظر گرفتن این تحلیل، هر چه نوآوری درست‌تر، سازمان داده‌تر، و دقیقتر مدیریت شود، دگرگونی اجتماعی، سالمتر و سازنده‌تر خواهد بود؛ در غیر این صورت رشد طبیعی و رشد فیزیکی و انواع دیگر رشد، تحولی خودبخودی را پدید خواهد آورد. بدیهی است که تحولی از این گونه، خارج از کنترل بوده، امکان جهت‌یابی و جهت دهی آن بسیار ضعیف است؛ به عبارت دیگر اگر مدیریت را اسب و حوادث اجتماعی را درشکه تصور کنیم، اسب پشت درشکه بسته می‌شود. پس نوآوری هنگامی مفید و در خدمت اهداف عالی انسانی قرار می‌گیرد که ما در تنظیم رابطه بین خلاقیت و برنامه‌ریزی و رابطه بین برنامه‌ریزی و سازمان یا سازماندهی امور اجتماعی، فاعل و فعال باشیم. این هم زمانی مقدور و میسر خواهد بود که نوآوری را به صورت یکی از عناصر پویای فرهنگ، نه تنها بپذیریم، بلکه آن را در جایگاه ویژه و والای خود قرار دهیم تا موتور یا منبع محرک تحولات اجتماعی به دور از هر نوع تعرضی باشد که از مسیر و کارکرد فرهنگی خود خارج نشود.

این قضیه در جوامع امروزی پیچیده‌تر است. چه دگرگونیها تنها در اثر نوآوریهای داخلی جامعه روی نمی‌دهند، بلکه در جوامعی که از آهنگ توسعه مناسب برخوردار نیستند، نوآوریهای خارجی آنها را به متحول شدن وادار می‌کنند. بی‌جهت نیست که حاصل و چکیده مطالعات «جامعه‌شناسی توسعه» بدین نکته رسیده است که امروزه، دیگر توسعه اختیاری نیست، بلکه گریزناپذیر است. به هر روی، علوم اجتماعی، دسته اول عوامل تحول آفرین را «درون زاد»<sup>۲</sup> و دسته دوم آنها را «برون زاد»<sup>۳</sup> می‌نامد که هر کدام به تنهایی تحول آفرین هستند و خواهی نخواهی دگرگونی را بر جامعه اعمال می‌کنند. اگر توجه کنیم که ترکیبات و

برآیندهای گونه‌گونی از دو دسته عامل یاد شده بر بیشتر جوامع کنونی اثر می‌گذارند، قضیه پیچیده‌تر هم می‌شود. چون چگونگی مصادف شدن عوامل درون زاد و برون زاد، ممکن است تأثیرات دگرگون‌کننده، کندکننده یا تندکننده از خود بر جای گذارند. از این رو هر جامعه در موقعیت زمانی و مکانی خاص خود باید متوجه موجودیت و تأثیر این عوامل باشد تا توان جهت‌دهی به تحولات اجتماعی را به دست آورد.

با توجه به آنچه پرورده شد، بدیهی است که نخستین گام در این زمینه، شناختن اجتماع و تحول آن است؛ یعنی اینکه رگ و ریشه تحولات اجتماعی و انواع آنها، باید به طور کامل مورد شناسایی دقیق قرار گیرد. اجتماع به کثیری از انسانها گفته می‌شود که با داشتن پیوندهای گونه‌گون تقسیم کار، سازمانهای اجتماعی، منافع، مصالح، آرمانها و جز آنها دارای فرهنگی فراگیر شده‌اند مردم هر اجتماع در اثر نسلا همزیستی با همدیگر فکر و فرهنگ معینی را تشکیل داده‌اند که افراد نسلهای پسین، خود از آن تأثیر و شکل می‌پذیرند. همین تسلسل فرهنگی موجبات پیدایی روابط اجتماعی و ساختار خاصی را فراهم آورده که در حالت سنتی خود، تمام اجزا و عناصر فرهنگی آن با هم سازگار گشته‌اند، ولی به محض پیدایی یک عنصر متفاوت یا ناهمخوان، سازگاری اجتماعی یا «دژ سازگاری» در هم می‌ریزد و این همان آغاز دگرگونی است که به شکلهای مختلف رخ می‌نماید. در تاریخ، دو دسته عمده از تحولات اجتماعی را برای ما شناسانده است: تحولات یا جنبشهای اصلاحی و تحولات یا جنبشهای انقلابی که هر کدام را به شرح زیر می‌توان شناخت:

#### الف - جنبشهای اصلاحی

این دگرگونی رفتار گروهی نسبتاً منظم و پیوسته‌ای است که برای رسیدن به هدف اجتماعی کم و بیش معینی و بر اساس طرح یا نقشه از قبل تعیین شده به عمل می‌آید. لذا این نوع از دگرگونی، جنبشی آرام و تدریجی است برای ایجاد نوآوری‌هایی که وسیله رفع ناسازگاری اجتماعی پنداشته می‌شوند. برای ظهور این نوع جنبش یا تحول، چند مقدمه لازم است:

#### ۱- نوآوری در برخی از شئون اجتماعی

- ۲- پس افتادگی سایر شئون اجتماعی و ناسازگار شدن جامعه
- ۳- تشخیص لزوم بازسازی جامعه
- ۴- تعیین نوآوری‌های لازم برای بازسازی جامعه
- ۵- فراهم کردن وسایل ضروری

از آغاز انقلاب صنعتی تاکنون، تجربه بارها نشان داده که در هر جامعه‌ای که یک یا چند مورد از موارد فوق روی داده، دنبال آن، وقوع دگرگونی اجتماعی و پیامدهایش اجتناب‌ناپذیر بوده است. در ادوار پس از جنگ جهانی دوم نیز ابعادی جهانی به خود گرفته است تا جایی که امروزه به جرأت می‌توان گفت که هیچ جامعه‌ای را نمی‌توان یافت که از تحولات مورد بحث و تأثیراتش بر کنار مانده باشد آشکارترین مثال همان تحولات جهانی طی دهه اخیر است که به گونه‌ای غیر قابل انکار، سازمانهای اجتماعی و نظامهای اداری تقریباً تمام کشورها را ناچار از دگرگونی ساخته است<sup>۴-۵</sup> اغلب این دگرگونیها از روی برنامه‌ریزی اجتماعی<sup>۶</sup> یا مهندسی اجتماعی<sup>۷</sup> بوده که امروزه تا حد اتخاذ استراتژیهای بزرگ، استراتژی‌هایی به بزرگی تمام جهان گسترش یافته‌اند<sup>۸-۹-۱۰-۱۱</sup> بنا به دلیل فوق، امروزه «مدیریت بحران» و به عبارت دیگر مدیریت در هنگام دگرگونیهای تند و تیز، به صورت یکی از مباحث اساسی علوم اجتماعی در آمده است. البته از لحاظ نظری همه اندیشمندان نظریات یکسانی نداشته‌اند. چنانکه در گذشته روسو و اسپنسر مخالف هرگونه مداخله در امور اجتماعی بوده‌اند. اما با گذشت زمان و تکامل علم جامعه، نادرستی این اندیشه آشکار شد. کنت نخستین کسی بود که پیش‌بینی کرد، در آینده تنظیم تکاپوی جامعه میسر خواهد شد و ضرورت تام نیز دارد. وارد<sup>۱۲</sup> با مفهوم «هدف جویی اجتماعی»<sup>۱۳</sup> و مارکس با طرح «ماتریالیسم تاریخی» به همین ضرورت اشاره کرد. امروزه کار به جایی رسیده که غفلت از نوآوریها (به ویژه با «کوچک شدن دنیا»، و «پیدایی دهکده جهانی») فاجعه بار است.

#### ب - جنبشهای انقلابی

این دگرگونی، جنبشی سخت و ناگهانی برای ایجاد نوآوری‌هایی است که وسیله رفع ناسازگاری اجتماعی پنداشته می‌شوند. وقوع نهضت انقلابی هم به پیدایی مقدماتی وابسته است که عبارتند از:



۱- ناسازگاری جامعه که بر اثر روی ندادن جنبش اصلاحی یا کمی و کاستی آن به نهایت برسد.

۲- مردم به شدت از ناسازگاری جامعه رنج ببرند و بر همان اساس، متشکل شوند.

۳- بروز به هم پیوستن و تداوم بحرانها.

اگر سازگاری عناصر جامعه بیش از حد معینی کاهش یابد، جامعه دستخوش بحران<sup>۱۴</sup> یا آشفتگی<sup>۱۵</sup> می‌گردد و اگر سازگاری اجتماعی به شدت زوال یابد، «نظم اجتماعی» جای خود را به بی‌نظمی اجتماعی می‌دهد. مقدمه بی‌نظمی اجتماعی، ظهور یک نمود نو یا تغییر یک نمود کهنه یا به اصطلاح «نوآوری اجتماعی» است. بر اثر نوآوری اجتماعی در برخی از حوزه‌های جامعه «دگرگونیهای اجتماعی»<sup>۱۶</sup> روی می‌دهد و در پی آن، حوزه‌های دیگر دستخوش پس افتادگی اجتماعی می‌شوند و به این ترتیب سازگاری اجتماعی از بین می‌رود. روابط یا بستگیهای متقابل اجتماعی، دگرگونیهای ناشی از نوآوری را از حوزه‌ای به حوزه‌ای منتقل کرده و با تسلسل این جریان، ناسازگاری، دژ سازگاری را درهم می‌شکند. در جریان زمان بر اثر دگرگونی اوضاع و گسترش دامنه نیازمندیهای انسان، نوآوری و دگرگونی ساختارهای جامعه لازم می‌آید. ناگفته نماند که به علت فراوانی این رخداد، عده‌ای از جامعه‌شناسان، عصر حاضر را «عصر انقلاب تقاضاهای روزافزون»<sup>۱۷</sup> نامیده‌اند.

هرگاه دگرگونیهای اجتماعی با مخالفت‌های لجوجانه گروه‌های برتر جامعه روبرو شود، دیر یا زود انقلابهای گونه‌گون، طومار زندگی انسانی را در هم می‌پیچد؛ چه تغییر در هر ساختار یا در هر حوزه اجتماعی، تغییر در روابط بنیادی و گروه‌های مسلط جامعه را ضروری می‌سازد و چون این تغییر با منافع و مصالح گروه‌های ذی‌نفع و دارای نفوذ جامعه تنگاتنگ درهم تنیده‌اند، آنان در برابر انقلاب، مخالفت و ایستادگی می‌کنند. برابر تعریف «... انقلاب اجتماعی یعنی قیام سریع و خشن یک طبقه اجتماعی نوخاسته برضد طبقه فرسوده مسلط که مهمترین عامل بازسازی جامعه است»<sup>۱۸</sup> از این رو یا انقلاب اجتماعی، دگرگونی در روابط و ساختار اجتماعی را به همراه می‌آورد و یا طبقه مسلط را به انجام اصلاحاتی وادار می‌کند که آنها نیز دگرگونی در روابط و

ساختارهای اجتماعی را به تدریج فراهم می‌سازند. از یک سو، تاریخ نشان می‌دهد که «انقلاب اجتماعی» به فراوانی «اصلاح اجتماعی» نیست و از سوی دیگر «خرد جمعی» نشأت یافته از همین تجربه‌ها، تحول تدریجی و همگامی با تحولاتی را که زمان با خود به همراه می‌آورد، ایجاب می‌کند که اصلاح اجتماعی اگر چه به مثابه «ضد انقلاب»<sup>۱۹</sup> بیشتر مورد استفاده قرار گیرد. البته از آنجا که تدریجی بودن اصلاح، بعدها و خصلتهای فکری و فرهنگ غنی‌تری بر دگرگونیها می‌دهد، تأثیرات آن را سازنده‌تر و سازمان یافته‌تر و لذا مفیدتر می‌سازد.

بی‌دلیل نیست که در عصر حاضر هم به صورت علمی و هم به طور نظری، توجه به انقلاب و تئوریهای انقلابی کنار گذاشته شده و روی آوری به برنامه‌ریزی اجتماعی یا مهندسی اجتماعی و تئوریهای سیستمی مطرح می‌گردد به ویژه با شناسایی «سیستم باز»<sup>۲۰</sup> و تعادل‌گرایی آن، به همان گونه‌ای که «راس اشبی»<sup>۲۱</sup> دستیابی این نوع سیستم به «تعادل پویا» را از طریق تغییر «متغیرهای ضروری» طرح و تبیین می‌کند<sup>۲۲</sup>؛ به عبارت دیگر تغییر و دگرگونی براساس کار و اندیشه نیز به چشم می‌خورد. شاید همین آشکارترین ویژگی سده‌ای باشد که فراروی داریم. چه در مقایسه با سده گذشته، یعنی حدود صد سال قبل، این ویژگی درست برعکس بود. برآزندگی اجتماعی و حیثیت سیاسی به انقلاب و انقلابی بودن و انقلابی عمل کردن تعلق داشت، حال آنکه امروزه عصر سازندگی فرهنگ و بالندگی فکر فرا رسیده است. هر جامعه‌ای که بتواند با «فرانگری علمی»<sup>۲۳</sup> نیازهای جمعی موجود را درست تشخیص داده، در راستای تحولات عصر، حرکت و فعالیت کند، گلیم خود را از آب بیرون خواهد کشید، در غیر این صورت، دچار بحرانهای گونه‌گون اداری، اقتصادی، مشروعیتی، هویتی و ... می‌شود که حتی موجودیت آن، زیر سؤال خواهد رفت. درست از همین جاست که نقش «مدیریت دولتی» در جامعه و در تحولات اجتماعی مطرح می‌شود. اوایل پیدایی رشته مدیریت و به هنگام افزایش توجه به این رشته از معارف بشری (تحت تأثیر ویژگی زمانی) آنچه از «مدیریت دولتی» مفهوم می‌شد، «اداره امور عمومی» بود.<sup>۲۴</sup> از این رو هر چه درگیری دولت در انجام امور عمومی یا امور اجتماعی بیشتر می‌شد، مطلوبتر و بهتر



می‌نمود. ولی با تحول عصر و خاصه با دگرگون شدن ویژگی آن (افزایش توجه به کار فکری و فرهنگی) امروزه «مدیریت دولتی» به مفهوم سابق تلقی نمی‌شود. چنانکه نویسندگان و علوم اداری دانان معاصر اشاره می‌کنند، «مدیریت دولتی» تنها به طرح و تدوین و پیاده کردن استراتژیهای اداری و اجتماعی می‌پردازد<sup>۲۵</sup> تا جایی که در کشورهای پیشرفته اروپایی مانند هلند، بلژیک، فرانسه، نروژ و ... سعی می‌شود تنها تنظیم رهنمودهای لازم در رویارویی جامعه با تغییر و تحول در افق زمان، محتوای اصلی آن را تشکیل دهد. لذا بیشتر دولتهای اروپایی به کاستن از مسؤولیتهای و درگیری بیشتر دولت در امور و فعالیتهای اجتماعی اقدام می‌کنند. البته هنوز دور نمای مدیریت عمومی کاملاً روشن نیست. چون در بسیاری از جوامع اروپایی کشمکش مایه‌داری در جریان است؛ با این همه از دهه ۱۹۸۰ به این طرف، در اغلب دوایر آن سامان که از لحاظ علمی و از لحاظ نظری به مسائل اداره امور عمومی می‌پردازند، آشکارا گفته می‌شود که بهترین دولت، کوچکترین دولت است یا «بهترین دولت، ارزانترین دولت است». در دنیای غرب چنین برداشتی «تاجریسم عامیانه» خوانده می‌شود که دقیقاً بازگوکننده روح و مفهوم کتاب «پیترز و واترمن» تحت عنوان در جستجوی کمال است که به صورت یکی از معروفترین کتابهای معاصر آمریکا در آمده است.<sup>۲۶</sup> البته نظر و نوشته پیترز و واترمن هم مانند سایر نظرها، پایان یا فرجام سخن نیست؛ چه می‌توان هم آواز با منتقدان همین اثر پرسید که «کمال» چیست و چگونه تعبیر و تفسیر می‌شود.

### پانویسها، منابع و مآخذ

- ۱- علی رضاییان، اصول مدیریت، (تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، ۱۳۷۰)، چاپ دوم، ص. ۳۱.
- 2- Endogenous
- 3- Exogenous
- ۴- آدام شاف، جهان به کجا می‌رود؟ (تهران: نشر آگه، ۱۳۶۹)، ترجمه: فریدون نوایی.
- ۵- موسوی خوزستانی، تحول عصر، (تهران: نشر توسعه، ۱۳۶۹).

### 6- Social Planning

۲۴- دانش مدیریت - شماره ۳۱ و ۳۲ - زمستان ۱۳۷۴ و بهار ۱۳۷۵

### 7- Social Engineering

- ۸- آندره بوفر، مقدمه‌ای بر استراتژی، (تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۶۶)، ترجمه: مسعود کشاورز.
- ۹- هلموت اشمیت، استراتژی بزرگ، (تهران: سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۷)، ترجمه: هرمز همایونی‌پور.
- ۱۰- جان بلیس و سایرین، استراتژی معاصر، (تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۶۹)، ترجمه: هوشمند میرفخرایی.
- ۱۱- جان ام. کالینز، استراتژی بزرگ، اصول و رویه‌ها، (تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۷۰)، ترجمه: کورش بایندر.

### 12- Ward

### 13- Social Telesis

### 14- Crisis

### 15- Chuaos

### 16- Social Changes

### 17- The Age of Rising Demands Revolution

- ۱۸- آگ برن و نیم کف، زمینه جامعه‌شناسی، (تهران: نشر دهخدا، ۱۳۴۵)، ترجمه: امیرحسین آریان‌پور، چاپ دوم، ص ۴۲۱.

### 19- Countr-Revolution

- ۲۰- لودویگ فون برتالنی، مبانی، تکامل و کاربردهای نظریه عمومی سیستمها، (تهران: نشر تندر، ۱۳۶۶)، ترجمه: کیومرث پریانی، ص ۱۶۳-۱۸۳.

### 21- Ross Ashby

- ۲۲- مهدی فرشاد، نگرش سیستمی، (تهران: انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۲)، ص ۷۹-۸۲.

### 23- Scientific Futurology

### 24- Public Administration

- ۲۵- لوئیس گان، «دیدگاههای موجود در زمینه مدیریت دولتی»، مدیریت سازمانهای دولتی، (تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰)، ترجمه: عباس منوریان، ص ۴۷-۶۷.

### 26- Peters, Thomas J. and Waterman, Robert H., In Search of Excellence, (New York: Harper & Row. 1982)