

طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به ابتدای ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی^۱

(با تمرکز بر روش شفافیت‌گرایی مولد ذیل فلسفه خادمیت)

محمد دادفر^۲، رضا نجاری^۳، کمال میانداری^۴

چکیده

تاریخ بشر با تفاوت‌هایی در الگوها و سبک‌های مدیریتی همراه بوده که به اقتضای بافت فرهنگی-اجتماعی هر جامعه، حلقه مفقوده در راهبرد انتخاب و انتخاب‌گری صحیح از میان کثرات در عالم ربطها و نسبت‌ها است؛ لذا نیاز به انتخاب است و جوامعی که به انتخاب درست می‌رسند، پیشتاز و صف‌شکن به سمت رفاه دنیوی و سعادت اخروی خواهند بود که به نظر می‌رسد الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به اقتضای مقوله‌های اصلی آن می‌تواند تأمین‌گر این هدف و جنبه مدیریت کلان ذیل فلسفه اجتماعی و مدیریت تراز اسلامی باشد. بر این اساس در پژوهش حاضر که با روش توصیفی-تحلیلی ذیل نظریه‌سازی داده‌بنیاد و با تحلیل‌مندی بین رشته‌ای انجام شد، با بررسی سه‌گانه‌ای از نامه ۵۳ نهج البلاغه (منشور مدیریت)، تبعات پژوهش و ۱۳ مصاحبه اکتشافی با مدیران و کارکنان دولتی و غیردولتی به کدگذاری پرداخته شد. مطابق با یافته‌های پژوهش که در پی پاسخ به این سؤال راهبردی بود که «الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای متشکل از چه عواملی بوده و چگونه الگویی است؟» ۱۹۱ عامل در مرحله کدگذاری باز در دو سطح ایجابی و سلبی احصا شد که پس از تأیید عوامل با بررسی مجدد توسط مصاحبه شونده‌گان، کفایت داده‌ها با اشباع نظری حاصل شد و سپس با کدگذاری محوری، ۳۵ مقوله ایجابی و سلبی تعیین شد که با کدگذاری انتخابی که مدیریت رصدخانه‌ای است و مراحل ۶ گانه کدگذاری محوری، الگوی پژوهش ترسیم و ذیل ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی و فلسفه خادمیت، الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای طراحی شد.

واژگان کلیدی: مدیریت رصدخانه‌ای، تشریفات اندماجی، شفافیت‌گرایی مولد، فلسفه خادمیت

^۱ اندماج از حیث لغوی به معنای پیوستگی، انضمام و مستحکم شدن بوده و به اصطلاح اصولی و فلسفی آن، حاکی از نوعی «تکائف» است که مطابق با تحلیل ذهن از مفهومی واحد، به دو مفهوم تحلیل می‌شود و ارتباطی معنایی میان آن دو شکل می‌گیرد. تشریفات اندماجی در این پژوهش به مثابه تمثیلی از تشریفات نادرست در سبک و سلوک مدیریتی است که توضیح و تبیین آن در متن پژوهش ارائه شده است.

^۲ دانش‌پژوه دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور، (نویسنده مسئول) shetabadra14@gmail.com

^۳ دانشیار گروه مدیریت دولتی، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران najjari_1344@yahoo.com

^۴ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور زنجان، زنجان، ایران kmindari@yahoo.com

۱. مقدمه و بیان مسئله

مدیریت^۱ به مثابه کلیدواژه‌ای مؤثر در پیشرفت جوامع و با توجه به سیر تاریخی طی شده، تغییراتی یافته که حاکی از اهمیت و ذوابعادی بودن آن است؛ مقوله‌ای که وقتی صحبت از جمع و اجتماع می‌شود، یادآور نظم اجتماعی^۲ و منطق حاکم بر آن است که جهت معنی‌یافتگی به مدیریت نیاز دارد و لااقل از حیث سیاستگذاری مسبوق به قدمتی طولانی است. با توجه به گستره تغییراتی که در طول تاریخ حادث شده از دوران کهن و باستان تا عصر معاصر و طی شدن تحولات فراوانی که مفهوم «مدیریت» جدای از تحلیل فنی و محتوایی آن به سبک علم مدیریت امروز، طی نموده و ردیابی آن از دوران کهن مدیریت انبیای الهی (علیهم‌السلام)، یونان باستان، تمدن اسلامی در صدر اسلام و احیای آن در قرون بعدی، قرون وسطی^۳، رنسانس^۴، پساتجدد^۵ و حاکمیت فناوری^۶ و سایر تحولات مشاهده می‌شود، حاکی از اهمیت مقوله مدیریت و مدیران هم‌تراز آن تحولات است که هر چه این سیر به سمت جلو حرکت یافت، ابعاد و زمینه‌های آن نیز در مسیر علمی شدن، رشد و توسعه یافت تا جایی که امروزه مدیریت به مثابه جزئی جدایی‌ناپذیر از مقوله‌های مورد بررسی جوامع انسانی تبدیل شده و کشورهای مختلف با توجه به بافت فرهنگی - اجتماعی خود به طرح‌ریزی نظام‌های مختلف مدیریتی می‌پردازند؛ لذا پرداختن به این مقوله در معنای اصطلاحی «کونین» که تجمیعی برای دنیا و آخرت است، نیاز به ارائه الگوهای دقیق است که عرصه‌های مورد نیاز بشر را پوشش دهد.

از حیث تاریخی نیز دوران گذر و گذار نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت و رهبری همواره مورد نظر اندیشه‌وران مکاتب مختلف علمی بوده؛ از جمله علم مدیریت که به طور خاص به این مباحث پرداخته و از سیر مکاتب کلاسیک^۷، کمی و منابع و روابط انسانی تا سیستمی و

¹. Management

². Social Formation

³. Middle Ages

⁴. Renaissance

⁵. Postmodernism

⁶. Technology

⁷. Classic

رویکردهای اقتضایی، هر کدام با زاویه دید مکتبی خود به تبیین سبک مدیریت و رهبری پردازند؛ رویکردهایی گسترده که بیان آن‌ها خارج از اهداف این پژوهش است.

در این میان، دین اسلام با فلسفه حاکمیت توحید و عدالت و پروریدن استعداد های انسانی و آبادانی دین و دنیای مردم (آل عمران، ۱۸؛ اعراف، ۱۵۷؛ هود، ۶۱؛ حدید، ۲۵) به صورت توأمان نگاهی فرافردی و فرامنطقه‌ای دارد؛ چرا که رسالت خود را برای همه اعصار ذیل اعتصام به حبل الله المتین قرار داده است؛ (آل عمران، ۱۰۳) لذا فلسفه اجتماعی اسلام می‌تواند نویدبخش عینیت‌یابی نوعی نظام مدیریت متعالیه باشد.

سیر مباحث تبیین شده تا به امروز، چنین می‌نماید که برای رفع حلقه مفقوده نیاز به تمسک به نوعی نظام مدیریتی است که خیر دنیوی و سعادت اخروی را در کانون هدف خود قرار دهد که به نظر می‌رسد نگرشی جمع‌الجمعی به مقوله «مدیریت بما هو مدیریت» ناظر به ماهیت سازمان با منطق رصدگری می‌تواند این نیاز بشر به مدیریت را برای فرد، جامعه و نظام بین الملل محقق سازد.

مهم تلقی کردن این مسئله که پس از پیروزی انقلاب کبیر اسلامی نیاز به نظام مدیریتی مبتنی بر تعالیم و آموزه‌های اسلامی- ایرانی را با ضرورت بیشتری نشان می‌دهد، حاکی از الزام به پردازش پژوهش‌هایی در این سطح است؛ به ویژه شاخص‌سنجی این مسئله به منظور تحقق عینی الگوهای پیشرفت و تعالی با تمرکز بر این‌که شاخصه‌های مدیریت مطلوب و حکمرانی مقتضی نظام اسلامی چیست و چه ویژگی‌هایی برای اجرای این سطح از الگوهای مدیریتی لازم است؟ پرسش‌هایی که پی‌جویی نظریه‌های جدید هم‌چون «جامعه‌شناسی برهانی» به مثابه مؤیدی برای آن تعبیر می‌شود؛ این‌که با استعانت از فلسفه به عنوان دانشی عمیق و با استفاده از روش قیاس تجربی^۱، مختصات جامعه مطلوب نظریه‌پردازان را مورد کنکاش نظری قرار دهد و با اعطای نقش مرکزی به این مباحث، دریچه جدیدی به روی جامعه‌شناسی بگشاید که فراهم شدن بستر مقایسه و رجحان با اتکا بر روش منطقی استدلال مبرهن، نقطه تمایز آن به شمار می‌رود. (جمشیدیها و نورانی، ۱۳۹۷: ۴۹-۴۸)

^۱. Experimental Syllogism

از طرف دیگر، سیر در مسیر فلسفه خادمیت به استناد توصیف امیرالمؤمنین علی(ع) از شخصیت نبی مکرم اسلام(ص) است که فرمود: «طیبٌ دَوَّارٌ بِطَبِّهِ قَدْ أَحْكَمَ مَرَاهِمَهُ وَأَحْمَى مَوَاسِمَهُ». (نهج البلاغه، خطبه ۱۰۸) نوعی نگرش که نظام مدیریتی را به سمت اولاً عبد مطلق دانستن خود در دستگاه خلقت الهی به ابتدای فقر وجودی می‌داند و از نتایج نظام «حکمت متعالیه» است و بیش از هر چیز با اصالت وجود و تشکیک وجود رابطه دارد (طباطبایی، ۱۳۸۹، ج ۳: ۲۱۹، پاورقی مطهری) و ثانیاً خادم دانستن خود در برابر عیال الله که به استناد حدیث نبوی(صلی الله علیه وآله) همان مردم و مخاطبین دستگاه تحت مدیریتی حاکمان و خدمتگزاران هستند: «الْخَلْقُ عِيَالُ اللَّهِ فَأَحْبِبُّهُمْ إِلَيْهِ أَنْفَعَهُمْ لِعِيَالِهِ». (ابن ابی‌جمهور احسائی، ۱۴۰۳، ج ۱: ۱۰۱، ح ۲۳)

لذا چنین سبک و سیاقی از مدیریت متعالیه با مینا قرار دادن اصل شفافیت^۱ در تمامی امور و مَحْرَم دانستن مردم، تلاش می‌کند صبح تا شام زندگی خود را وقف خدمت، هدایت و متعالی ساختن کند که به طور طبیعی چنین سبکی بهره‌مند از دو سطح ایجابی از حیث جامعیت در جذب خیرات و سلبی از حیث مانعیت در دفع شرور خواهد بود.

بنابراین، از نظر فلسفه اجتماعی اسلام نه تنها نتیجه اعتقاد به خدا پذیرش حکومت مطلقه افراد نیست؛ بلکه حاکم را در مقابل اجتماع مسئول می‌سازد و افراد را ذی‌حق می‌کند و استیفای حقوق را یک وظیفه لازم شرعی معرفی می‌کند؛ (نهج البلاغه، خطبه ۲۰۷) یعنی حق، متبادل است و هر کس از آن بهره‌مند شد، مسئولیتی در مقابل خواهد داشت؛ (مطهری، ۱۳۸۹: ۱۵۹-۱۵۸)

بر این اساس در پژوهش حاضر و به منظور رفع خلأ موجود در حوزه الگوهای ناظر به اقتضائات نظام اسلامی در عصر معاصر، ضمن تجمیع مطالعات مصری و عصری و ناظر به اکتشافی و بدیع بودن آن، الگویی جمع‌الجمع از سبک مدیریت رصدخانه‌ای با راهبرد نظریه سازی داده‌بنیاد و کدگذاری عوامل و مقوله‌بندی مقتضی آن ارائه می‌شود که منقطع از تشریفات و تجملات مدیریتی متداول در شرق و غرب بر نقطه ثقل مدیریت توحیدی متمرکز شده است.

^۱ Transparency

۲. اهداف و پرسش‌های پژوهش

هدف پژوهش حاضر با توجه به تبیین آن در متن پژوهش، طراحی الگوی جمع‌الجمع از مدیریت رصدخانه‌ای است که به دور از تشریفات و تجملات متداول در عصر معاصر و با تمرکز بر مقوله شفافیت به دنبال نمایشی از مدیریت متعالی ذیل فلسفه اجتماعی اسلام با استفاده از کدگذاری ناظر به آن است.

با توجه به هدف تبیین شده و ناظر به ساختار پژوهش، سؤالات تحقیق به شرح زیر است که در قالب یک سؤال راهبردی و کلی در چکیده بیان شده است:

- الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای متشکل از چه عوامل ایجابی و سلبی است؟
- الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای با راهبرد نظریه‌سازی داده‌بنیاد چگونه ترسیم می‌شود؟
- الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای ناظر به ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی و فلسفه خادمیت، چگونه الگویی است؟

۳. پیشینه پژوهش

با توجه به بدیع بودن پژوهش حاضر از حیث ارائه الگوی جمع‌الجمعی از مدیریت رصدخانه‌ای که با فلسفه خادمیت قویم یافته باشد و تشریفات اندماجی در آن جایی نداشته باشد و نیز شفافیت‌گرایی مولد از هیمنه‌های آن باشد، تحقیق مشابهی در پیشینه تحقیق نمی‌توان نام برد؛ چرا که هم الگوی سازمان‌های رصدخانه‌ای بدیع بوده و هم این الگو با صدر و ساقه‌های پیش‌گفته در ترکیب حقیقی که می‌یابد بر ابتکاری بودن این الگو می‌افزاید؛ مضافاً آن‌که ضرورت طراحی چنین الگویی با توجه به نقدهایی که بر نظام مدیریت متداول می‌شود، ناظر به دوسطحی بودن آن مدنظر است.

در عین حال، برخی پژوهش‌های مرتبط را می‌توان برای این تحقیق مورد توجه قرار داد که اشاره می‌شود:

- پورعزت (۱۳۸۹) در کتاب «مدیریت راهبردی عصرمدار» به پرداخت مقوله برنامه‌ریزی توسعه (این‌جا و اکنون) با تأکید بر برنامه‌ریزی پویا و مستمر با رویکردی آینده‌پژوهانه متمرکز شده است. این کتاب، نقش آینده‌پژوهی و جایگاه و مدل این حوزه دانشی را با رویکرد خاص مدیریتی در عرصه برنامه‌ریزی برای پیشرفت و توسعه کشور نمودار می‌سازد. در عین حال، کتاب از حیث ویژگی‌ها و خصایص مدیرانی که باید به اقتضای مدیریت راهبردی عصرمدار به کارزار مدیریت کلان وارد شوند و نیز نحوه تعیین این ویژگی‌ها باب مستقلی ندارد.
- محمدی (۱۳۹۵) در رساله «طراحی و تبیین مدل سازمان تحول‌گرا» به این نتیجه رسیده که مدل نهایی تحقیق مشتمل بر ابعاد هشت‌گانه راهبرد روابط انسانی، راهبرد تحول در طراحی سازمان، راهبرد تحول در نظریه سازمان، گسترش فرایندهای فردی، گسترش فرایند گروهی و اجتماعی سازمان، گسترش فرایندهای سازمانی، فرهنگ تحول‌پذیری و ارزش‌های محیطی با توجه به مقدار معناداری و قابل قبول شاخص‌ها تأیید شده و از میان ابعاد اشاره شده، فرهنگ تحول‌پذیری دارای بالاترین اولویت در شکل‌گیری مدل سازمان تحول‌گرا معرفی شده است؛ اما در رساله لحاظ اقتضائات زمانی و مکانی و عدم در نظر گرفتن اختصاصات تحول‌گرایان که نیاز به شناخت و یافتن ایشان است، کامیابی مشاهده نمی‌شود.
- پورعزت و سیدرضایی (۱۳۹۶) در کتاب «ارزشیابی عملکرد دولت‌ها و حکومت‌ها» به بررسی ارزشیابی عملکرد در گستره حاکمیت پرداخته‌اند که باید مورد توجه مردم، مسئولان و نهادهای اجتماعی قرار گیرد. این کتاب حاصل تحقیق و پژوهش درباره ابعاد گوناگون عملکرد حکومت‌ها و سازمان‌های دولتی است که ضمن ملاحظه دشواری‌ها و موانع ارزشیابی سالم، بر ضرورت تلاش برای واقع‌بینی در امر ارزشیابی و قضاوت عادلانه و معطوف به تعالی حکومت و سازمان‌های دولتی تأکید نموده است. هم‌چنین به جای تأکید بر ارزیابی و مدیریت عملکرد بر ارزشیابی عملکرد تأکید شده است. این کتاب بسان غالب کتاب‌های این حوزه پیش از پردازش مقوله ارزشیابی از حیث بررسی ارزیابان که واجد چه ویژگی‌هایی در عصر معاصر باید باشند و چگونه انتخاب شوند، باب مستقلی ندارد.

- سلیمی و مکنون (۱۳۹۷) در مقاله «فرا تحلیل کیفی پژوهش‌های علمی ناظر بر مسئله حکمرانی» یکی از دلایل ناکامی در مسیر توسعه را نداشتن الگوی ملی و بومی برای حکمرانی متناسب با ارزش‌های اجتماعی و سازگار با شرایط فرهنگی و تاریخی کشور بیان می‌کنند. یافته‌های توصیفی با ۶ شاخص قالب مقاله‌ها شامل بازه زمانی، سنخ‌شناسی پژوهشگران، جنسیت پژوهشگران، توزیع جغرافیایی و روش پژوهش و نیز بخش ارزیابی کیفیت مقاله‌ها بر اساس شاخص سه‌گانه بلیکی به گروه‌های چیرستی، چیرایی و چگونگی دسته‌بندی و تحلیل شدند. در عین بررسی مقوله مهم حکمرانی در این مقاله و با توجه به استفاده از روش فرا تحلیل، حلقه مفقوده را در عدم بررسی حکمرانان و مدیران با جهان-بینی ارزشی و مادی می‌توان معرفی کرد؛ چه این‌که تحقق معنا و مفهوم «حکمرانی بما هو حکمرانی» به مدیران هم‌تراز آن بازمی‌گردد.

- یوشیرا^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در مقاله «به سوی مدل مفهومی رصدخانه سلامت مبتنی بر وب معنایی» به ارائه مدلی در حوزه رصدخانه سلامت پرداختند. هدف این نوع سازمان‌ها واقع‌گرایانه است که برای ارائه مدل مفهومی رصدخانه بهداشتی بر اساس وب معنایی به منظور کمک به فرایندهای طراحی، توسعه و پیاده‌سازی یک رصدخانه بهداشت پیشنهاد شده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد مدل مفهومی رصدخانه بهداشت و درمان شامل زنجیره‌ای از چندین مؤلفه مرتبط با معماری چندلایه، تکنولوژی وب معنایی، ذینفعان، مشاهدات بهداشتی و مفاهیم کلیدی است. نقص این مقاله و سایر آثار مشابه که با تمرکز بر یک حوزه عملیاتی و به صورت موردپژوهی به بررسی و تحلیل مفهومی- کاربردی می‌پردازند، در نظر نگرفتن یا با درجه اهمیت کمتر پنداشتن نقش نیروی انسانی زنده در تحقق اهداف تعالی‌بخش است که به ویژه در حوزه سلامت علمی و مدیریتی نیاز به شناخت جامع نیروی انسانی هم‌تراز است.

پژوهش‌هایی که وجه اشتراکی موضوعی از حیث ضرورت پردازش معنا و مفهوم سبک‌های مدیریتی و ضرورت گذر تاریخی به گذار مدیریتی با ساختار پژوهش انجام شده

^۱. Yoshiura

دارند، اما وجوه افتراقی از حیث ماهوی دارند؛ لذا مقاله حاضر از این حیث دارای نوآوری است که با پردازش جمع‌الجمعی حاکم بر گستره این پژوهش به ارائه الگویی جامع از نظام مدیریتی با ترکیب مطالعات مصری و عصری پرداخته؛ به نحوی که هم از حیث ایجابی و عوامل وجودی ناظر به نظام مدیریتی و هم از حیث سلبی و عواملی که باید در حیطه مباحث اضافی و نسبی طرح شوند به بررسی ابعاد مختلف نظام جامع مدیریتی با نوآوری مدیریت رصدخانه‌ای از حیث ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی و روش شفافیت‌گرایی مولد ذیل فلسفه خادمیت پرداخته است؛ موضوعی که در سایر پژوهش‌ها به این معنا و مفهوم پردازش نشده و در ادامه با نمایش صدر و ساقه مقوله‌های تحقیق تبیین می‌شود.

۴. چارچوب مفهومی

با توجه به بدیع بودن پژوهش از حیث طراحی الگو و واژگان ذیل آن که ماهیت الگو را شکل می‌دهند و نوع روش‌شناسی مورد استفاده که اکتشافی است و طبعاً نظریه‌ای از قبل، جهت تطبیق وجود ندارد؛ تبیین چارچوب مفهومی به صورت غیر مستقیم و متناظر با مفاهیم مرتبط با واژگان کلیدی انجام می‌شود و تبیین دقیق‌تر در یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود.

۴-۱. تعریف مفهومی مدیریت رصدخانه‌ای^۱

رصدخانه یا نپاهشگاه^۲ به عنوان مکانی که در آن به مشاهده پدیده‌های آسمانی پرداخته می‌شود و بررسی و اندازه‌گیری‌های علمی در مورد اجرام آسمانی و علم هیئت ذیل حکمت نظری و ریاضیات صورت می‌گیرد، به واسطه مطالعات رصد به معنای چشم داشتن، راه نگاه داشتن، مراقبت یا کمین (دهخدا، ۱۳۷۷: ذیل واژه «رصد») محقق خواهد شد و شکلی از سفر به کُنه عالم است که با تلسکوپ‌های نوری یا رادیویی انجام می‌شود؛ لذا رصدخانه وقتی در معنای استعاره‌ای قرار می‌گیرد، اشعار به نگاهی عمیق و دوربرد دارد که به کشف دقایق رموز و متغیرهای مکنون در پدیده‌های مورد بررسی دارد.

^۱. Observatory Management

^۲. Observatory

این ترکیب دو وجهی مؤید نقش اصیل هدایت و رهبری در سطحی بالاتر و مدیریت و راهبری در سطحی پایین‌تر است که نشان از ضرورت نیاز به اصل رهبری و مدیریت جامعه ذیل فلسفه اجتماعی اسلام است.

پژوهشگران با علم به تفاوت محتوایی و ساختاری میان رهبری و مدیریت، با توجه به اهداف این پژوهش که نظام مدیریت رصدخانه‌ای را در قامت و قواره جمع‌الجمعی ملاک قرار داده، به طور تعمّدی مراد از نظام مدیریتی را برابند رهبری و مدیریت قرار داده‌اند؛ علت انتخاب کلیدواژه مدیریت نیز به سبب دایره شمول و عمومیت آن در میان فرهنگ‌های مختلف در قیاس با اختصاصات رهبری و کارکردهای منطقه‌ای و دینی آن است.

بنابراین، بار اصلی تمرکز بر سازمان تحت مدیریت است، البته این طرح بحث در اندماج با درک ماهیت میان‌رشته‌ای^۱ بودن رشته مدیریت دولتی در جزء و سیر متمرکز مدیریت رصدخانه‌ای در کل است. بر این اساس و با توجه به نقش مدیریت عالمانه برای نقش‌آفرینی عمیق در اجتماع، بهترین تصمیمات هم‌چنان به داوری مغزهای غیر الکترونیک بلوغ‌یافته مبتنی خواهد بود؛ این قابلیت را کسانی دارا هستند که نگرشی پیوسته و آرام بر اوضاع دارند و آن را در کلیت می‌نگرند؛ لذا هنگام اخذ تصمیم بهتر است بگویید: تأمل کنید، نگاه کنید و گوش کنید نه آن‌که بگویید پاسخ را در پیش‌بینی‌ها جستجو کنید. (شوماخر^۲، ۱۳۷۲: ۱۸۶)

از طرف دیگر، تطابق چشم‌انداز و رسالت و بیانیه‌های مأموریت^۳ نهادهای مختلف که به تعبیر سوئیفت^۴ نویسنده ایرلندی چشم‌انداز، هنر دیدن چیزهای نامرئی است، (شریعتمداری و ملکی‌فر، ۱۳۸۸: ۲۷۱) در طول غایات هر جامعه‌ای نیازمند طراحی سازمان‌هایی هم‌تراز و مقتضی است تا وظیفه رصد این فرایند مستمر را در عالم ربط‌ها و نسبت‌ها و منطبق ربط میان عوالم کثرت در عین وحدت و وحدت در عین کثرت به عهده داشته باشند.

^۱. Interdisciplinarity

^۲. Schumacher

^۳. Vision and Mission Statement

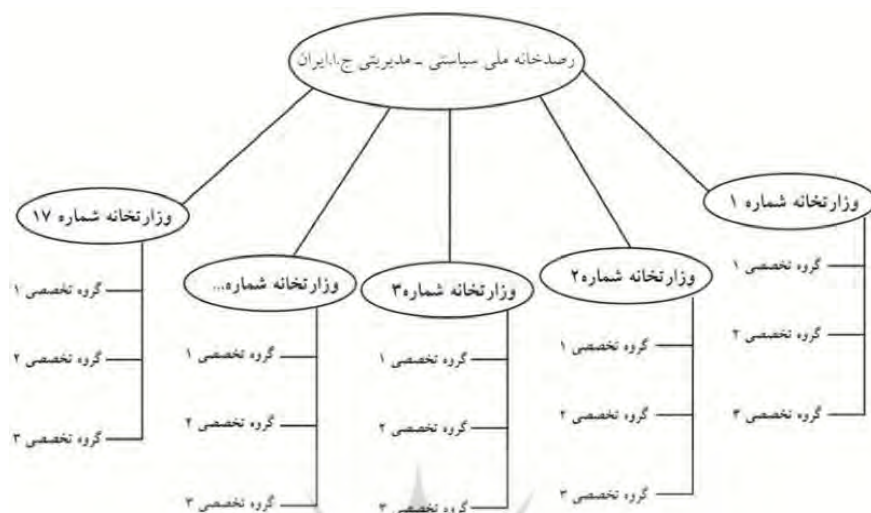
^۴. Jonathan Swift

در کنار تبیین انجام شده از مدیریت رصدخانه‌ای، تعاریف دیگری نیز برای مفهوم نزدیک به این نوع نظام مدیریتی طرح شده است؛ از جمله تعاریف زیر که با اشتداد و ضعف در پی کاویدن مسئله هستند:

- به مشاهده مکرر و نظام‌مند یک موقعیت یا بدنه اطلاق می‌شود و به معنای آن است که پدیده‌ای را به دلیل نیاز، بیشتر واکاوی و مشاهده می‌کنند (Van Rij, 2010).
 - به مفهوم پوشش محیطی به معنای کسب و استفاده از اطلاعات در زمینه رویدادها، روندها و روابط محیط بیرون سازمان است (Choo, 2001).
 - به مفهوم پوشش افق‌ها به معنای فرایند کاوش و تحقیق در محیطی آشنا و البته فراتر از آن- که قابل شناخت باشد، است. هدف آن نیز شناسایی مسائل در حال ظهور و رویدادهایی است که به منزله تهدید یا فرصت در جامعه یا سیاست ظهور پیدا می‌کند (Amanatidou et al, 2012).
 - به مثابه یک نظریه و به عنوان مدلی تحولی از فلسفه مضاف با رویکردهای تاریخی و منطقی در علوم است (خسروپناه، ۱۳۸۶: ۲۷).
- به طور کلی، مدیریت رصدخانه‌ای با وجه جمع‌الجمعی که هدف آن یافتن نشانه‌های نوپای تحولات مهم برای آینده سازمان‌ها و نهادها است، (Bengston, 2013) با بسط استفاده از واحدهای تحقیق و توسعه^۱، اتکا به داده‌های آماری، خروج از سیطره دولتی‌سازی امور و سیاسی‌بازی و پُررنگ نمودن نقش حوزه و دانشگاه در حل و عقد عالمانه مشکلات ساختاری برآمده از نهادهای دولتی به پی‌جویی رصد مستمر می‌پردازد؛ هم‌چنان که این جریان در عرصه بین‌الملل باید با هوشمندی نظری در انطباق درس‌ها با نظام ارزشی و باوری و زیرکی عملیاتی در انطباق درس‌ها با شرایط عملی در حوزه‌های مختلف، فعل کشورها را مستمراً رصد کند تا علی‌الدوام هوشمندی استراتژیک ملی^۲ را در فعل خود با اتکا به نظام دینی استوار سازد.

^۱. Research and Development (R&D)

^۲. National Strategic Intelligence (NSI)



نمودار ۱: شمای رصدخانه ملی سیاستی - مدیریتی

(منبع: دانائی فرد، ۱۳۹۱: ۲۰-۱۹)

در نتیجه مدیریت جمع الجمع رصدخانه‌ای به مثابه معقول ثانی فلسفی که با انتزاع از مصادیق عینی بر وجود ذهنی و وجود خارجی قابل حمل است و از سلسله مفاهیم اعتباری که برخاسته از برخی نیازهای حقیقی است و نقش تحریکی در جعل چنین مفاهیمی دارد، (گائینی، ۱۳۹۰: ۱۶۷) رویکردی تطبیقی به فلسفه رصد دارد تا هم‌افزایی میان وظایف گوناگون ایجاد نموده و هر نهاد و سازمان را به سمت تمرکز بر رسالت اصلی خود و ایفای مسئولیت اجتماعی در قبال محیط درونی و بین‌المللی سوق دهد.

بیان این نکته نیز لازم است که مسئله مهم در شناخت ماهوی مدیریت رصدخانه‌ای، ویژگی انسانی بودن آن است؛ از آن‌جا که سیستم‌های اجتماعی به مثابه سازمان قابل انطباق بر مفهوم اعتباری هستند، سازمان به عنوان مجموعه‌ای اعتباری با انسانی که در آن مجموعه نقش اعتباری ایفا می‌کند، وظایف کارکردی را در بستر جامعه به عهده دارد و بر اساس این کارکرد داوری و ارزیابی می‌شود. معیار داوری نیز در مقدار نقشی است که در تأمین کنندگی نیازهای جمعی به گونه‌ای کارا و اثربخش ایفا می‌کند؛ لذا این سازمان‌های اجتماعی، اعتباریات یا زمام

تحققشان به دست انسان معتبر است؛ چه این‌که از نگاه ملاصدرا انسان با تمام حقیقت بالقوه انفسی خود از جمادی، نباتی، حیوانی، انسانی و الهی در نقش اعتباری در سازمان حضور دارد. (گائینی، ۱۳۹۷: ۱۱۸)

۴-۲. تعریف مفهومی تشریفات اندماجی ۱

برقراری هر ارتباط و تعاملی نیازمند رعایت مجموعه‌ای از ضوابط و آداب و رسوم است که به تناسب فرهنگ‌ها و قومیت‌ها، اشکال مختلفی دارد و در ادبیات بین‌الملل با عنوان «تشریفات»^۲ از آن نام برده می‌شود و گاهی نیز به هنر روابط عمومی^۳ یا ارتباطات بصری^۴ از نوع مستقیم متأثر از ارتباطات غیر کلامی^۵ و زبان بدن^۶ تعریف می‌شود (یحیایی ایله‌ای، ۱۳۸۱: ۵۳ و ۴۷)؛ به ویژه زمانی که تعاملات بین‌المللی شکل می‌گیرد تا جایی که در تشکیلات ملل، اداره تشریفات گنجانده شده است که وجوه مثبت آن در زیبایی‌شناختی و ساماندهی امور به احسن وجه است.

در عین حال مراد از تشریفات مدنظر این پژوهش، وجوه منفی و معنای دوم آن است که منجر به سخت و صعب‌کردن ارتباطات، تعاملات و وحدت میان مردم و بالطبع جامعه خواهد شد که یکی از آسیب‌ها در مواجهه با فلسفه اجتماعی اسلام است؛ به همین سبب به تشریفات اندماجی نامگذاری شده است که به سبب پیچیدگی این تعبیر، به اجمال تبیین می‌شود:

«نسبة اندماجیه دَمَجِ الشَّيْءِ فِي الشَّيْءِ دَخَلَ وَاسْتَحْكَمَ فِيهَا الْوَصْفُ بِالْمَوْصُوفِ عَلَى نَحْوِ يَصْبِحُ الْمَجْمُوعُ مَفْهُومًا وَاحِدًا خَاصًّا وَحَصَّهُ خَاصَّةً [مَقِيدَةٌ]». (صدر، ۱۳۸۷: ۲۰۹)

در اصطلاح گفته می‌شود ربط و نسبت بر دو قسم است: نسبت اندماجیه و نسبت غیر اندماجیه که نسبت اندماجیه به معنای پیوستگی و انضمام است و در مرکب‌های غیر اسنادی

¹. Endemaji Protocol

². Protocol

³. The Art of Public Relations

⁴. Visual Communication

⁵. Nonverbal Communication

⁶. Body Language

یافت می‌شود که مبنای آن در نظریه وحدت در کثرت و کثرت در وحدت قویم می‌شود. (بدرا و زمانی علی‌آبادی، ۱۳۹۴: ۱۳۶-۱۳۵)

بنابراین، اندماج در نسبت اندماجی به حسب تحلیل ذهن حاصل می‌شود که مطابق آن از مفهومی واحد در ذهن، دو مفهوم تحلیل می‌شود؛ دو مفهومی که میان آن‌ها نوعی ترابط شکل می‌گیرد که ارتباطی مستتر و ناآشکار است و به همین سبب از تشریفات اندماجی گفته می‌شود.

۳-۴. تعریف مفهومی شفافیت‌گرایی مولد^۱

حلقه اتصال در تحقق جامعه متعالی با ایجاد زمینه مشارکت همگانی در وهله اول است که لازم است با زمینه‌سازی فضای نقد آغاز شود؛ به تعبیر فورد^۲ صاحب شرکت فورد موتور اگر رازی برای موفقیت وجود دارد، آن راز در توانمندی گرفتن نقطه‌نظرات مشتریان و دیدن مسائل از زاویه دید آن‌ها نهفته است؛ (باترا و باترا^۳، ۱۳۹۶: ۲۵۳) سپس در وهله دوم با اجرایی کردن فرهنگ کی‌رتسو^۴ یا مشارکت در دگرگون‌سازی (ماتسوشیتا^۵، ۱۳۷۹: ۱۰۷) به نظام ایده و در نهایت طراحی الگو رسید که همه در گرو شفافیت سازمانی است؛ چون با ایجاد شفافیت، می‌توان نظام رصد را در یک سازمان محقق ساخت و دیده‌بانی را رسالتی عام برای همگان تعریف کرد؛ به‌طور کلی، وقتی سازمان در معرض دید تیزبین و موشکافانه همگان قرار دارد، پنهان‌کاری و محرمانه نگه داشتن به‌هیچ‌وجه عملی نیست (الوانی، ۱۳۸۰: ۴).

بنابراین، برای این‌که بتوان تمام افراد سازمان را حول یک محور متحد کرد، لازم است همه‌چیز شفاف و روشن برای آن‌ها تعریف شود و اطمینان حاصل شود که همگان به خوبی توجیه شده و جزئیات وظیفه محوله را می‌دانند؛ چرا که اگر مدیری نتواند به‌خوبی آن‌چه را مدنظر قرار دارد تشریح کند و کارکنان را قانع نماید، شاید خودش دقیقاً به آن‌چه می‌خواهد اعتقاد ندارد و یا هنوز برای خودش موضوع، شفاف نیست (رضایی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ مضافاً

^۱. Productive Transparency

^۲. Henry Ford

^۳. Batra and Vijy Batra

^۴. Kyrtso

^۵. Matsushita

این‌که در بعضی مواقع روحیه کمتر و عدم اطمینان بیشتر می‌شود و احساس استرس و عدم انگیزه به وجود می‌آید، در سایر موارد نیز کارکنان شرایط بحرانی را اداره می‌کنند و ابزاری برای موفقیت می‌سازند (Cohen, 2003)؛ لذا برنامه‌ریزی برای ورود به‌آینده باید با مشارکت همه کسانی صورت پذیرد که قرار است در آینده زندگی کند. (پورعزت، ۱۳۹۲: ۱۲۱)

نتیجه آن‌که ایجاد فضای شفاف در مبانی و بنیان‌های نظری با شفافیت مولد امکان‌پذیر است؛ به نحوی که همگان به اقتضای مسئولیت‌پذیری عمومی به استناد حدیث نبوی^۹ «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (قشیری نیشابوری، ۱۴۰۷، ج ۳: ۱۴۵۹)؛ ضرورت زیست در اتاق‌های شیشه‌ای را به صورت درون‌زا و برون‌نگر درک کنند.

۴-۴. تعریف مفهومی فلسفه خادمیت^۱

خدمت به هم‌نوع حاکی از فلسفه خادمیت است که به عنوان یک نظریه در مباحث علمی و به ویژه مدیریت کلان مطرح می‌شود؛ مبنایی عمیق که نشان‌گر نقش نوع‌دوستی و میل به انتقال داشته‌ها و یافته‌های خود به سایرین است؛ لذا صرف‌نظر از رنگ و پوست و دین و مذهب و کشور به عنوان ادبیاتی مشترک میان جوامع، کاربرد دارد.

این نظریه که در مقابل نظریه عاملیت^۲ به کار برده می‌شود، دو دیدگاهی هستند که در سال‌های اخیر در مدیریت سازمان‌ها مطرح شده و در مدیریت دولتی، پایه‌های اساسی نظریه‌های مدیریت دولتی نوین^۳ و مدیریت خدمات عمومی نوین^۴ را ایجاد کرده‌اند (آهوپای و زارعی‌وش، ۱۳۹۶: ۵۷)؛ اما این دو تفاوتی ماهوی و معنایی با هم دارند؛ چرا که در عاملیت تأکید بر انسان اقتصادی، حداکثرسازی نفع شخصی و فردگرایی است؛ اما در خادمیت که ریشه در اخلاقیات، روانشناختی و جامعه‌شناختی دارد، تأکید بر انسان جمع‌گرا و مصالح‌عامه است (الوانی، ۱۳۸۱: ۷-۸) و به مدیران از منظر انسان‌های خودیاب نگاه می‌شود که عشق به خدمت

^۱. Philosophy of Stewardship

^۲. Agency Theory

^۳. New Public Management (NPM)

^۴. Modern Public Service Management (NPSM)

آن‌ها را برمی‌انگیزاند؛ لذا اهداف سازمان را بر اهداف شخصی مقدم می‌شمارند و تحقق اهداف خود را در پرتو اهداف سازمان می‌بینند (دانائی فرد، ۱۳۹۲: ۲۶۸).

به نظر می‌رسد فلسفه خادمیت به عنوان حلقه مفقوده‌ای است که با معطوف کردن قلوب مردم به سمت رهبران، مدیران و مصلحان جامعه، فضای چترگستری مهربانی و عدالت را در هر جامعه‌ای می‌گستراند؛ حتی اگر این خدمتگزاری فارغ از خلوص نیت و زلالت در عمل و با شوائب نفسانی انجام شود، چون موجب رفع گرهی از مردم و جامعه می‌شود، پس در تمامی فرهنگ‌ها ممدوح و قابل تقدیر است؛ البته در دین اسلام اگر با ایمان و اخلاص همراه باشد، موجب محبوبیت و اعطای قوه رهبری در نفوذ بر قلوب مردم نیز خواهد شد: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا» (مریم، ۹۶). یکی از نمونه‌های تحقق مصداقی این آیه در عصر معاصر، امام خمینی کبیر بود که با سنخیت قول و عمل و تقریر بر صدر قلوب مردم نشست؛ لذا با بیانش نیز مردم می‌گریستند که نشان از رسیدن به مقام مقربین است.

۴-۵. تعریف الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای ذیل چارچوب مفهومی

جمع‌الجمع اصطلاحی در عرفان اسلامی و در تراکب با شاقول قوس صعود است (سجادی، ۱۳۷۳، ج ۱: ۶۴۵)؛ وجهی که در ترابط دنیا و آخرت است، چرا که وقتی قرار است حاکمیت به دنبال دوگانه معاش و معاد مردم باشد؛ به طریق اولی نظام رهبری و مدیریت نیز در همین مسیر گام برخواهد داشت. با این رویکرد و با توجه به بار شدن طراحی الگو در کیفیت جمع-الجمعی، هدف‌گیری رفاه و توسعه ذیل پیشرفت با توجه به این‌که هدف اسلام از توسعه و پیشرفت با هدف توسعه در نگرش مادی متفاوت است (کاشانی پور و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۰۳)، مدنظر قرار می‌گیرد که با درگیر کردن انسان با «معنا» در مفاهیمی مثل وجدان، خودکنترلی و خودقضاوتی تأمین می‌شود؛ مطلبی که نشان از در نظر گرفتن رفاه دنیوی و عاقبت خیر اخروی است؛ سبکی از رهبری و مدیریت جمع‌الجمع‌مدارانه که رصد مستمر را در لباس شش‌گانه اخلاقی اعم از مشارطه، مراقبه، مجاهده، محاسبه، معائبه و معاقبه (مطهری، ۱۳۷۸: ۹۲۷-۹۲۳) فراهم می‌کند؛ یعنی اکتساب تمامی فضائل در سطح ایجابی از حیث جامعیت و انفصال تمامی رذائل در سطح سلبی از حیث مانعیت که در الگوی پژوهش تبیین می‌شود.

رسیدن به نظم و آرامش درونی، نیازمند شناخت صحیح، تدریجی و مرحله به مرحله مسائل است تا بتوان با شناسایی دقیق به حل منطقی دست یافت؛ لذا رهبری و مدیریت رصدخانه‌ای که هم‌افزایی^۱ از نخستین نتایج مشهود آن است، به دنبال اولاً رصد مسائل، ثانیاً جستجوی راه‌حل‌ها و ثالثاً اجرای صحیح ایده‌های برگزیده است؛ البته اولین پاسخ به این‌که باید کاری کرد، رصد کردن تمام جهان نیست؛ بلکه جستجو به دنبال راه چاره در سازمان خودتان است (رز،^۲ ۱۳۹۰: ۱۶)، سپس مسیرهای دیگر را باید پی‌جویی کرد.

این معنا و مفهوم با مقوله بازرسی، نظارت، کنترل، حراست یا صیانت و حتی کنترل راهبردی^۳ متفاوت است؛ چرا که در رصد، حفظ وضعیت موجود یا شناسایی نقاط درگیر و کانون‌های راهبردگریز و مسئله‌ساز و یا حتی کنترل امور با نظارت پیدا و نهان صرفاً ملاک نیست؛ بلکه به دنبال ایجاد فضایی شوق‌طلبانه در ایجاد فرهنگ «یک گام به جلو» با مشارکت همگانی و تحریک برانگیختگی رهبری و نفوذ آرمانی است؛ البته در نظارت و کنترل نیز مقایسه وضع موجود با وضع پیش‌بینی شده لحاظ می‌شود؛ هم‌چنان‌که مقصود، کسب اطمینان از نیل به اهداف سازمان است (پورعزت، ۱۳۹۲: ۱۸۸)؛ اما در رصد علاوه بر این، جامعیت و یکپارچگی با رصد منظومه‌ای اهداف، نگاه فرابخشی و فراجزئی به اهداف، استمرار در انطباق، به روز بودن، راهبردمحوری منعطف و لحاظ کردن آینده با عبرت گرفتن از وضع ماضی، کنکاش وضع موجود با نگاه به وضع مطلوب و سپس ایده‌آل مدنظر و سایر سنجه‌های کاربردی از جمله نامحسوس بودن رصد هم‌چنان‌که امیرالمؤمنین علی(ع) با لباس مبدل جهت آگاهی عمیق‌تر نسبت به مشکلات مردم و حل آن به میان ایشان می‌رفت و یا نمونه سفرهای استانی قرار می‌گیرد.

بر این مبنا به حاکم، رهبر و مدیر در جامعه اسلامی، خدمتگزار، مسئول و خادم گفته می‌شود که شأن وجودی او در خدمت به مردم است؛ لذا مسئولیت پاسخگویی و ارائه گزارش و فعالیت در مسیر رشد و تعالی آنان دارد و البته در چنین وضعیتی، نوکری مردم به یک افتخار

^۱. Synergy

^۲. Richard Rose

^۳. Strategic Control

برای حاکم تبدیل می‌شود؛ حتی زمانی که رئیس و مدیر کل نیز خطاب می‌شود جهت تقریب به ذهن، تذکار اصل فصل الخطاب مرد در مثال خانواده و در عین خانواده‌دوستی است؛ جایگاهی که ریاست را به معنای مسئولیت و مسئولیت‌پذیری تحویل می‌برد و در کلام علوی چنین ترسیم می‌شود: «آلَهُ الرَّئِاسَةُ سِعَةُ الصَّنَدِرِ» (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶).

استعمال واژگانی مثل سلطان، ارباب، پادشاه و مَلِک به سبب عدم همخوانی با سرشت انسان و ارتباط قراردادی مسئول و مردم قابل قبول نیست؛ چرا که رابطه اشعار به وکالت دارد، هم‌چنان که کریم خان زند مؤسسه زندیه خود را «وکیل الرعایا» می‌نامید (آذر، ۱۳۸۹: ۶۹)؛ لذا گفته می‌شود در نظام اسلامی، ما مسئولان خدمتگزار و نوکر مردم هستیم و اعتبار و آبروی خود را از خدمتگزاری به مردم کسب می‌کنیم. مسئولان نظام هیچ حقی به گردن مردم ندارند؛ بلکه زیر دین مردم هستند (امام خامنه‌ای، ۱۵ بهمن ۱۳۸۲).

از طرفی، امروزه راهبرد «سوت‌زن‌ها» طرح می‌شود که به معنای افشا کردن فعالیت‌های غیرقانونی و غیراخلاقی درون‌سازمانی به افراد مسئول برون‌سازمانی است (صفری و فتح‌زیرانی، ۱۳۹۷: ۶۱۸). قرینه مطلب آن‌جاست که کار صرفاً از توان نهادهای نظارتی (وزارت اطلاعات، دیوان محاسبات، کمیسیون اصل ۹۰، سازمان‌های برنامه و بودجه، بازرسی، حسابرسی، تعزیرات، امور مالیاتی، حراست‌ها، هیئت عالی نظارت، هیئت بررسی و تطبیق مصوبات دولت با قوانین، دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور) خارج است که این همه فساد با وجود چشمان تیزبین آن‌ها اتفاق می‌افتد.

بنابراین، پژوهش حاضر با استناد به مبانی نظری و با اتکای جمع‌الجمعی به تشریفات‌زدایی اندماجی و شفافیت‌گرایی خادمانه به طراحی الگوی بدیع از مدیریت رصدخانه‌ای می‌پردازد. کلیت این پژوهش ناظر به مقوله‌های اصلی و ترابط میان آن‌ها در سطح ایجابی از حیث جامعیت و سطح سلبی از حیث مانعیت خواهد بود که در نمودار زیر قابل ملاحظه است:



نمودار ۲: مقوله‌های پژوهش

۵. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به مبنا قرار دادن طراحی الگو و روش آزمون آن در زمره تحقیقات کیفی^۱ است و از حیث هدف از نوع تحقیقات بنیادی- کاربردی بوده و از حیث روش گردآوری داده‌ها نیز از نوع توصیفی- تحلیلی با استفاده از امرنامه امیرالمؤمنین علی (ع) به مالک اشتر است که غالباً عهدنامه خوانده می‌شود (نهج البلاغه، نامه ۵۳) و سندی راهبردی در حوزه رهبری و مدیریت کلان است، تبعات پژوهش و مصاحبه اکتشافی پژوهش کیفی است. گونه-شناسی جزئی این مصاحبه نیز از نوع ویرایش کردن است؛ شیوه‌ای که هدف آن گردآوری توصیف‌هایی در مورد جهان واقعی زندگی مصاحبه‌شونده با توجه به تفسیر معنای پدیده توصیفی است که مفسر مانند ویرایشگری که در پی بخش‌های معنی‌دار، کم و زیاد کردن کلمات یا جملات و یا حذف کلمات غیر ضروری است، وارد متن می‌شود (دانائی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۹۹ و ۱۸۹).

با توجه به این‌که الگوی پژوهش ذیل دو سطح ایجابی و سلبی است، روشمندی تحقیق در زمره روش‌های استقرایی- قیاسی قرار می‌گیرد که در یک تحقیق علمی، در کنار هم مورد استفاده قرار می‌گیرند و هر دو در امتداد یکدیگر به محقق برای کشف واقعیت‌ها، حقایق و مجهولات جهان کمک می‌نمایند (حافظنیا، ۱۳۸۹: ۴۵)؛ هم‌چنین مفهوم‌سازی یکی از ابعاد

^۱. Qualitative Research

اصلی ساختمان مدل تحلیلی است که برابند آن ذیل الگوی پژوهش پدیدار می‌شود (مرادی، ۱۳۹۳: ۱۷۹-۱۷۸).

از طرف دیگر و با لحاظ ساختمان روش‌شناسی تحقیق و مصاحبه‌های انجام شده، از راهبرد نظریه داده‌بنیاد^۱ یا شیوه مقایسه مستمر استفاده شده است که بر پایه داده‌ها به تولید نظریه می‌پردازد (دانائی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۴) و از نمونه‌پردازی نظری استفاده می‌کند؛ این بدان معناست که نمونه‌برداری، ارادی و غیر تصادفی بوده و بر تولید یک نظریه متمرکز است؛ (Creswell, 2005: 405 and Fernández, 2004: 89) هم‌چنین نوع رهیافت مورد استفاده، رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین^۲ است که سه مرحله کدگذاری دارد:

- کدگذاری باز؛^۳ فرایند تحلیلی برای کشف مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها شامل مقوله‌ها و ویژگی‌ها (Lee, 2001: 49). در این مرحله نظریه‌پرداز داده‌بنیاد از طریق بخش‌بندی اطلاعات، مقوله‌های اولیه اطلاعات را در خصوص پدیده در حال مطالعه شکل می‌دهد؛ سپس بر اساس همه داده‌های جمع‌آوری شده پایه‌گذاری می‌کند (Creswell, 2005: 397).

- کدگذاری محوری؛^۴ فرایند ربطدهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد که چون کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد، محوری نامیده شده است. در این مرحله، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد به دست آمده از کدگذاری باز، تدوین شده و سرجای خود قرار می‌گیرد تا دانش فرایندی درباره روابط ایجاد شود (Lee, 2001: 49&84). این مرحله شامل الگویی شش‌گانه است: شرایط علی (عوامل اثرگذار بر پدیده مرکزی)، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر (عوامل محیطی خاص و عمومی مؤثر بر راهبردها)، پدیده محوری (صورت ذهنی از پدیده به عنوان اساس فرایند)، راهبردها (کنش‌ها یا برهم‌کنش‌ها در پاسخ به پدیده محوری) و پیامدها (خروجی به دست آمده از به کارگیری راهبردها).

^۱. Grounded Theory

^۲. Strauss and Corbin

^۳. Open Coding

^۴. Axial Coding

- کدگذاری انتخابی؛^۱ فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها برای شکل‌گیری نظریه (دانائی- فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۰-۹۷).

بر این اساس، مبنای گردآوری داده‌ها در مصاحبه، براین دیدگاه ۱۳ نفر از مدیران و کارکنان دستگاه‌های دولتی و غیر دولتی است که با استفاده از روش مصاحبه باز نیمه- ساختاریافته یا مصاحبه اکتشافی منظم احصا شده است. تعیین مشارکت‌کنندگان در مصاحبه کیفی و اکتشافی بستگی به اهداف مطالعه یا بررسی دارد که بر اساس زمان و منابع لازم سازماندهی می‌شود؛ (دانائی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۹۴-۱۹۳) لذا تعداد ۱۳ نفر که نرُم ۱۵- ۱۰ نفر برای این‌گونه مصاحبه‌ها تعیین می‌شود، استفاده شده که به منظور اشباع نظری در جامعیت و مانعیت عوامل و حصول اطمینان از کفایت نظری و توافق در حوزه مورد بررسی، پس از انجام مصاحبه‌ها و اندماج عوامل پژوهش شده محقق، نتایج در اختیار ۵ نفر از اعضای خارج از فرایند مصاحبه قرار گرفت و بازنگری شد.

انتخاب مدیران و کارکنان نیز تعمداً به سبب بهره‌مندی دو طرفه از دیدگاه مدیر به زیرمجموعه و بالعکس بوده است تا جامعیت پاسخ‌ها و در نهایت روایی^۲ عوامل از حیث تحصیل خبرگی و نیز پایایی^۳ با استفاده از صحت فرایندی در کدگذاری با معیار اطمینان- پذیری^۴ در ثبت و ضبط تمامی جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری در تمامی گام‌های کار به عنوان معیار سوم از روش ارزیابی لینکولن و گوبا تأیید شود (Lincoln and Guba, 1985: 86). سؤالات مورد مصاحبه در جدول زیر نمایش داده شده است:

جدول ۱: سؤالات مصاحبه ناظر به مقوله‌های اصلی پژوهش

ردیف	سؤال
۱	بایسته‌های یک مدیریت مطلوب چیست؟
۲	نبایسته‌های یک مدیریت مطلوب چیست؟

^۱. Manual Coding

^۲. Validity

^۳. Reliability

^۴. Dependability

ادامه جدول ۱: سؤالات مصاحبه ناظر به مقوله‌های اصلی پژوهش

ردیف	سؤال
۳	بایسته‌های مدیریت مطلوب در مسیر اجتناب از تشریفات زائد که ارتباط با مردم را سلب می‌کند، چیست؟
۴	نبایسته‌های مدیریت مطلوب در مسیر اجتناب از تشریفات زائد که ارتباط با مردم را سلب می‌کند، چیست؟
۵	بایسته‌های مدیریت مطلوب در مسیر تحقق شفافیت‌گرایی چیست؟
۶	نبایسته‌های مدیریت مطلوب در مسیر تحقق شفافیت‌گرایی چیست؟
۷	بایسته‌های مدیریت مطلوب در مسیر خدمت‌گزاری چیست؟
۸	نبایسته‌های مدیریت مطلوب در مسیر خدمت‌گزاری چیست؟

- در مجموع، روش پژوهش حاضر به صورت فرایندی، به این شرح است:
۱. احصای عوامل الگوی پژوهش به روش نمونه‌گیری هدفمند و با سطح‌بندی ایجابی و سلبی ذیل روش استقرایی؛
 ۲. اجرای معیار اطمینان‌پذیری جهت محاسبه روایی و پایایی عوامل؛
 ۳. در اختیار قرار دادن نتایج کدگذاری محوری به جامعه آماری جهت تطبیق و رسیدن به اشباع نظری در کفایت داده‌ها؛
 ۴. دسته‌بندی نموداری کدگذاری محوری و انتخابی داده‌ها؛
 ۵. ترسیم الگوی مفهومی و دوسطحی (ایجابی - سلبی) پژوهش از حیث جامعیت و مانعیت؛
 ۶. تبیین ارتباط منطقی میان عوامل الگو با دسته‌بندی نموداری ذیل روش قیاسی و طراحی الگوی جمع‌الجمع پژوهش؛
 ۷. اخذ نظر ۵ استاد حوزه و دانشگاه با سابقه مدیریت به منظور تأیید یکپارگی و هماهنگی محتوایی و ساختاری کدگذاری.

جدول ۲: مشخصات داده‌های تحقیق و مراحل آن

عنوان	تعداد	رده شغلی	گونه شغلی	عوامل احصا شده
۱			-	نام ۵۳ نهج البلاغه
۲	۱	کارمند	غیر دولتی	تبعات پژوهش
۳	۱۳	مدیر: ۸	دولتی: ۴	مصاحبه اکتشافی
			غیر دولتی: ۴	
		کارمند: ۵	دولتی: ۲	
غیر دولتی: ۳				
۴	۵	مدرس حوزه و دانشگاه		مصاحبه به منظور کفایت نظری
مجموع: ۱۹۱				

۵-۱. کدگذاری باز در راهبرد نظریه داده‌بنیاد

با توجه به روش تحقیق، کدگذاری به اقتضای محتوای نامه امیرالمؤمنین علی (ع) به مالک اشتر که نقطه عطفی در روابط رهبری و مدیریت کلان است و از آن به «منشور مدیریت» نام برده می‌شود، تبعات پژوهش و نتایج حاصل از مصاحبه اکتشافی به شرح جدول زیر و در دو سطح ایجابی و سلبی احصا می‌شود؛ برخی از عوامل نیز که مبهم به نظر می‌رسد در پاورقی توضیح داده شده است.

جدول ۳: مفاهیم و عوامل اکتشافی

ردیف	منشور مدیریت	تبعات پژوهش	عوامل ایجابی	مصاحبه اکتشافی
۱	تقوا و تقید به واجبات	معنویت‌گرایی	حق‌طلبی	ساده‌سازی با رعایت استانداردها
۲	تبعیت از تعالیم و حیانی	سبک زندگی مؤمنانه	عرق دینی و جهان‌وطنی	انعطاف‌پذیری و بازیابی
۳	به یاد خدا بودن	تبلیغ صحیح و جذاب دین	مکتب‌گرایی	چالش‌پذیری
۴	ایثار در عبادت	شوق به شهادت و تفکر انقلابی	توجه به فطرت انسانی	کار گروهی و خرد جمعی

طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به ابتدای ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی...

ادامه جدول ۳: مفاهیم و عوامل اکتشافی

ردیف	منشور مدیریت	تبعات پژوهش	مصاحبه اکتشافی
۵	نصرت دادن خداوند	راهبرد انتخاب آگاهانه در عالم ربطها و نسبتها (مبتنی بر آگاهی و آگاهی از آگاهی یا خودآگاهی)	دغدغه رفاه مادی و معنوی کارکنان ۴۶
۶	ارجاع به کتاب و سنت	پیچیدگی ذهنی و سیاس بودن	شایسته‌مداری و شایسته‌گزینی ۴۷
۷	شهادت‌طلبی	تعریف نقش و مسئولیت برای خود در قبال جامعه	ضابطه‌گرایی ۴۸
۸	روحیه جهادی	نظریه‌پردازی و آینده‌نگری	تخصص‌گرایی ۴۹
۹	میان‌روی در حق	سعه صدر	توامانی تحصیلات و تجربه ۵۰
۱۰	به‌کارگیری حق و استقامت	تاریخ‌دانی و سیر در فلسفه تاریخ	ارزش دادن به منابع انسانی و استفاده بهینه از توانمندی‌ها ۵۱
۱۱	عمل صالح	توامانی علم و عمل	پاسخگویی مستمر و رصد آن ۵۲
۱۲	مردم‌داری	گسترش منطقه‌ای علم و مهارت	گزارش و اطلاع- رسانی امور با زبان کارکنان (ایجاد رسانه) ۵۳
۱۳	خشنودی مردم	توامانی تخصص و تعهد	طراحی نظام ارزشیابی و کنترل ۵۴
۱۴	اعتدال در مواجهه با مردم	قناعت و ساده‌زیستی	خودارزیابی مستمر ۵۵
۱۵	کفایت امور مردم	جوان‌گرایی و کادرسازی	انتقادپذیری و گوش شنوا داشتن ۵۶
۱۶	گره‌گشایی کینه از دل	کار گروهی، جهادی و شبانه‌روزی	تقویت بُعد نظارتی ۵۷

ادامه جدول ۳: مفاهیم و عوامل اکتشافی

ردیف	منشور مدیریت	تنبعات پژوهش	مصاحبه اکتشافی
۱۷	تفکیک نیکوکار و بدکار	تمرکز بر کار و محیط کاری	مدیریت اوقات کاری بر مبنای موضوع- شناسی و اولویت- گذاری
۱۸	انصاف و عدالت	روحیه تولیدگری و خودکفایی و عدم اتکا به منابع تجدیدناپذیر	پذیرش اشتباهات و نابسامانی‌ها و مسئولیت‌پذیری در برابر آن
۱۹	به یاد داشتن قضاوت تاریخ	دانش‌افزایی، به دنبال پیشرفت و تحول	قدرت تصمیم‌گیری و پیش‌بینی
۲۰	حفظ میراث خیر گذشتگان	خدمتگزاری و عشق به مردم	قدرت برنامه‌ریزی زمانی و سازماندهی
۲۱	گفتگو با عالمان	حریت دادن به مردم و آزاداندیشی	طراحی چشم‌انداز، اهداف و مأموریت
۲۲	اصلاح‌گری	ضرورت بسط شادی و برنامه‌ریزی عزاداری	شرح دقیق وظایف و شغل
۲۳	عمران و آبادانی	گزارشگری مالی و مدیریت بازار	درک فرایندها
۲۴	توجه به سهم طبقات جامعه	نگاه بین‌المللی	استفاده از تجربه‌های قبلی با اتکا به اصل نفی سبیل
۲۵	تسلط بر اهواء نفسانی	شناخت جبهه دوست و دشمن ذیل منطبق مقاومت	شناخت وضعیت و آگاهی از زمان و مکان
۲۶	تحصیل درآمد	فرهنگ‌سازی سؤال، نقد و ایده	شناخت نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید ذیل مسئله‌یابی

طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به ابتدای ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی...

ادامه جدول ۳: مفاهیم و عوامل اکتشافی

مصاحبه اکتشافی			تنبعات پژوهش	منشور مدیریت	ردیف
طی کردن تدریجی مسیر ارتقا	۶۸	سهولت ملاقات با مردم	آموزش نظامی، سلامت جسمانی، ذوق هنری و الگوی تغذیه	تکریم تولیدگر و کارآفرین	۲۷
سبک مدیریت حضور و تاب‌آوری	۶۹	ارتقای جایگاه شخصیتی و حرمت افراد		حمایت از طبقات مستضعف	۲۸
شفافیت‌سازی و شفافیت سامانه- محور	۷۰	اعتبار و جذابیت، کیاست و بصیرت، الگو و الهام‌آفرین		ملاقات با نیازمندان	۲۹
شفافیت اطلاعاتی	۷۱	بهره‌مندی از ایده و بررسی شکایات		انتخاب ناظر، مسئول امنیتی و قاضیان برجسته	۳۰
اعتمادزایی، اعتماد مقابل و اعتماد به نفس ذیل عزت نفس	۷۲	قدرت ذهنی		برگزیدن وزرا به خلوت خود	۳۱
تعامل‌گرایی	۷۳	عقلانیت‌گرایی		رعایت آداب در مواجهه با برگزیدگان	۳۲
شناخت زبان بدن ^۱	۷۴	علم‌آموزی و تحقق جامعه متفکر		صلح‌طلبی	۳۳
از بین بردن ترس و سوء تفاهم و پیچیدگی‌های ارتباطی	۷۵	انتقال علم و تجربه			۳۴
مدیریت استرس و افسردگی و کنترل در لحظه	۷۶	تفویض امور و میل به پیشرفت			۳۵
تشویق همکاری‌ها و رقابت سالم	۷۷	مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی			۳۶

^۱. Body Language

ادامه جدول ۳: مفاهیم و عوامل اکتشافی

ردیف	منشور مدیریت	تنبعات پژوهش	مصاحبه اکتشافی
۳۷			حمایت از زیرمجموعه و هماهنگی ۷۸
۳۸			تأمین زیرساختی و سیستم‌های جدید ۷۹
۳۹			درآمدزایی و کاهش هزینه‌های جاری ذیل خصوصی‌سازی ۸۰
۴۰			تفکیک مسائل شخصی و کاری ۸۱
۴۱			سؤال، شور و مشورت، تحقیق و ایده‌پردازی ۸۲
عوامل سلبی			
۱	سوءظن نداشتن به خدا	مبارزه با فقر و فساد و تبعیض	اجتناب از روحیه ریاست‌طلبی ۱۵
۲	چشم‌پوشی از عیوب مردم	اجتناب از تشریفات، روزمرگی و تسویف (امروز و فردا کردن)	احتراز از خودکامی ۱۶
۳	مبارزه با شهوت و کنترل آن	اجتناب از تجملات و اشرافی‌گری	پرهیز از خودشیفتگی ۱۷
۴	بخل بر خود از غیر حلال	دوری از زوائد مدیریتی یا جایگزینی فرع بجای اصل	سوء استفاده نکردن از موقعیت ۱۸
۵	خشمگین نشدن	سرکوب رذائل	احتراز از تشنه اصل فصل الخطاب ۱۹

طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به ابتدای ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی...

ادامه جدول ۳: مفاهیم و عوامل اکتشافی

ردیف	منشور مدیریت	تبعات پژوهش	مصاحبه اکتشافی
۶	اجتناب از کبر و غرور	احتراز از شوخ‌چشمی (بی‌حیایی)	مبارزه با رانت و فساد اداری ۲۰ ادعای علامه و همه- چیز دان نداشتن
۷	احتراز از سخن-چینان	اجتناب از سکوت محیطی و جاسوسی	اجتناب از بی‌ثباتی رویه‌ای ^۱ ۲۱
۸	اجتناب از انتقام	احتراز از سکولاریسم اسلامی ^۲	پرهیز از خشونت ۲۲ وسواس کاری نداشتن
۹	پرهیز از خونریزی	پرهیز از غرب‌زدگی ^۳	اجتناب از مجادله و مرء ۲۳ مقابله با بوروکراسی ^۴
۱۰	ترجیح ندادن خواص به عامه		ترحم بی‌جا نداشتن ۲۴ پرهیز از دخالت نابجا در امور تفویضی
۱۱	قطع دست نزدیکان از بیت المال		انتظارات غیر واقعی نداشتن ۲۵ مبارزه با نفوذپذیری
۱۲		پرهیز از تبلیغ (بلعیدن منابع و سوء استفاده‌ها)	مقابله با افراط و تفریط و عدم تعادل ۲۶ اجتناب از وضع قوانین ناکارا
۱۳	اجتناب از انتخاب وزیر شرور		احتراز از تک‌بعدی-گری و تکروری ۲۷ اطلاعات کم نداشتن در حوزه تخصصی و جزئیات امور
۱۴			تبعیض قائل نشدن

۱. جلوگیری از ایجاد تغییرات مداوم در قوانین و راهبردها در مسیر ثبات و وحدت رویه در برنامه‌ریزی و اجرا.

۲. اسیر تفاسیر غلط با رنگ و لعاب اسلامی نشدن؛ مثل عدم دخالت در مسائل حکومتی یا بی‌تفاوتی در قبال اباحه‌گری.

۳. ر. ک: تقسیم‌بندی مرتبتی در رویکردهای فلسفی به غرب: غرب‌باوری، غرب‌گرایی، غرب‌زدگی، غرب-معیاری و غرب‌بنیانی که در راستای شناخت صحیح غرب است و این در نقطه مقابل نگاه نادرست غرب-هراسی است. («چه باید کرد»، محمدشتا بدرا. منتشر نشده)

۴. Bureaucracy

۲-۵. کدگذاری محوری در راهبرد نظریه داده‌بنیاد

پس از ارائه سه‌گانه کدگذاری باز، عوامل با رعایت قاعده کلیت و چترگستری سه‌گانه کدگذاری باز (جدول ۳) به صورت محوری و در جدول زیر در دو سطح ایجابی و سلبی بیان می‌شود؛ در این جدول، مقوله به عنوان شمول دهنده مفاهیم به کار می‌رود.

جدول ۴: مقوله‌های طبقه‌بندی شده از سه‌گانه کدگذاری باز

مفاهیم	مقوله	
عوامل ایجابی		
تقوا، تبعیت از تعالیم و حیانی، به یاد خدا بودن، سکینه و آرامش قلبی، عرق دینی و جهان‌وطنی، مکتب‌گرایی، حق‌طلبی، ایثار در عبادت، نصرت دادن خداوند، ارجاع به کتاب و سنت، سبک زندگی مؤمنانه	معنویت‌گرایی	۱
توجه به فطرت انسانی، عمل صالح، ضرورت بسط شادی	تبلیغ صحیح و جذاب دین	۲
روحیه جهادی	شوق به شهادت و تفکر انقلابی	۳
اخلاق‌مداری و وجدان کاری، تعهدمداری، امانتداری و راز نگهداری، صداقت-پیشگی، سخاوتمندی و مهربانی، بشاشیت و گشاده‌رویی، تسلط بر اهواء نفسانی، گره‌گشایی کینه از دل	اخلاق‌مداری	۴
انصاف و عدالت، میانه‌روی در حق، توجه به سهم طبقات جامعه، قضاوت عادلانه، قطع دست نزدیکان از بیت المال، صراحت داشتن و رک بودن، شجاعت و قاطعیت، قاطعیت در برخورد با متخلف، تفکیک نیکوکار و بدکار	عدالت‌طلبی	۵
قدرت ذهنی، پیچیدگی ذهنی، قوه تشخیص	عقلانیت‌گرایی	۶
انتقال علم و تجربه، توأمی علم و عمل، گسترش منطقه‌ای علم و مهارت، گفتگو با عالمان	علم‌آموزی و تحقق جامعه متفکر	۷
برقراری نظم و انضباط، تفکیک مسائل شخصی و کاری	قانون‌گرایی	۸
سؤال و شور و مشورت، انتقادپذیری، بهره‌مندی از ایده	فرهنگ‌سازی سؤال، نقد و ایده	۹

جدادامه جدول ۴: مقوله‌های طبقه‌بندی شده از سه گانه کدگذاری باز

مقوله	مفاهیم
۱۰	سعه صدر
	صبر در مقابل مشکلات، به‌کارگیری حق و استقامت
۱۱	مسئولیت‌پذیری
	تعریف نقش و مسئولیت برای خود، راهبرد انتخاب آگاهانه، وظیفه‌شناسی، تاریخ‌دانی، به یاد داشتن قضاوت تاریخ، پذیرش اشتباهات و نابسامانی‌ها
۱۲	اصلاح‌گری
	ساده‌سازی با رعایت استانداردها
۱۳	قناعت و ساده‌زیستی
	-
۱۴	خدمتگزاری و عشق به مردم
	مردمی بودن، غم مردم داشتن، خشنودی مردم، اعتدال، حریت دادن به مردم، مشارکت دادن مردم، کفایت امور مردم، سهولت ملاقات با مردم
۱۵	حمایت از مستضعفین
	ملاقات با نیازمندان
۱۶	جوان‌گرایی و کادرسازی
	تفویض امور، اعتماددازی، حمایت از زیرمجموعه و هماهنگی، دلگرمی دادن، انعطاف‌پذیری و بازیابی، چالش‌پذیری
۱۷	اعتبار و جذابیت، کیاست و بصیرت، الگو و الهام‌آفرین
	طراحی چشم‌انداز، قدرت تصمیم‌گیری، قدرت برنامه‌ریزی زمانی، مدیریت اوقات کاری، شرح دقیق وظایف و شغل، درک فرایندها، سبک مدیریت حضوری، تحصیل درآمد، درآمدزایی، گزارشگری مالی
۱۸	توامانی تخصص و تعهد
	توامانی تحصیلات و تجربه، تخصص‌گرایی
۱۹	کار گروهی، جهادی و شبانه‌روزی
	تمرکز بر کار، کار گروهی و خرد جمعی، چابکی و نشاط کاری، سرعت و ابتکار عمل، رسیدگی دقیق و تمرکززایی
۲۰	روحیه تولیدگری و خودکفایی و عدم اتکا به منابع تجدیدنناپذیر
	عمران و آبادانی، خلاقیت و نوآوری و ابتکار، تأمین زیرساختی و سیستم‌های جدید، تکریم تولیدگر و کارآفرین
۲۱	پاسخگویی مستمر و رصد آن
	گزارش و اطلاع‌رسانی امور با زبان کارکنان
۲۲	شفافیت‌سازی و شفافیت سامانه‌محور
	شفافیت اطلاعاتی

ادامه جدول ۴: مقوله‌های طبقه‌بندی شده از سه‌گانه کدگذاری باز

مقوله	مفاهیم
۲۳	تعامل‌گرایی ارتقای جایگاه شخصیتی، شناخت زبان بدن، مدیریت استرس و افسردگی، تشویق همکاری‌ها و رقابت سالم
۲۴	طراحی نظام ارزشیابی و کنترل شناخت وضعیت، شناخت نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید، خودارزیابی مستمر، تقویت بعد نظارتی
۲۵	شایسته‌مداری و شایسته‌گزینی ضابطه‌گرایی، انتخاب ناظر، برگزیدن برترین وزرا، رعایت آداب در مواجهه با برگزیدگان، طی کردن تدریجی مسیر ارتقا، دغدغه رفاه مادی و معنوی کارکنان، ارزش دادن به منابع انسانی
۲۶	صلح‌طلبی مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی
۲۷	نگاه بین‌المللی حفظ میراث خیر گذشتگان، استفاده از تجربه‌های قبلی، شناخت جبهه دوست و دشمن
۲۸	آموزش نظامی، سلامت جسمانی، ذوق هنری و الگوی تغذیه
۲۹	نظریه‌پردازی و آینده-نگری ذیل تفکر آمایشی دانش‌افزایی و به دنبال پیشرفت و تحول
عوامل سلیبی	
۱	سوءظن نداشتن به خدا احتراز از سکولاریسم اسلامی، پرهیز از غرب‌زدگی، انتظارات غیر واقعی نداشتن
۲	پرهیز از تبلیغ مبارزه با شهوت، سرکوب ردائل، بخل بر خود از غیر حلال، اجتناب از کبر، احتراز از سخن‌چینان، احتراز از شوخ‌چشمی، اجتناب از مجادله، پرهیز از فریبکاری، اجتناب از پنهان‌کاری، پرهیز از خیانت، خشمگین نشدن، پرهیز از خشونت، اجتناب از انتقام، پرهیز از خونریزی، اجتناب از منفعت‌گرایی، اجتناب از روحیه ریاست‌طلبی، احتراز از خودکامگی، پرهیز از خودشیفتگی

طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به ابتدای ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی...

ادامه جدول ۴: مقوله‌های طبقه‌بندی شده از سه‌گانه کدگذاری باز

مفاهیم	مقوله	
محرومیت‌زدایی، تبعیض قائل نشدن، ترجیح ندادن خواص به عامه، مبارزه با رانت، اجتناب از بی‌ثباتی رویه‌ای، اجتناب از وضع قوانین ناکارا، مبارزه با نفوذپذیری، احتراز از تشنت اصل فصل الخطاب، اجتناب از سکوت محیطی، اجتناب از سیاسی‌بازی، سوءاستفاده نکردن از موقعیت، اجتناب از انتخاب وزیر شرور	مبارزه با فقر و فساد و تبعیض	۳
اجتناب از تجملات و اشرافی‌گری، دوری از زوائد مدیریتی، پرهیز از اسراف، مقابله با بوروکراسی	اجتناب از تشریفات، روزمرگی و تسویف	۴
احتراز از تک‌بعدی‌گری و تک‌روی	مقابله با افراط و تفریط و عدم تعادل	۵
اطلاعات کم نداشتن، پرهیز از دخالت نابجا، چشم‌پوشی از عیوب مردم، ادعای علامه و همه‌چیز دان نداشتن، وسواس کاری نداشتن	از بین بردن ترس و سوء تفاهم و پیچیدگی‌های ارتباطی	۶

۳-۵. کدگذاری انتخابی در راهبرد نظریه داده‌بنیاد

با توجه به مبانی نظری و روش تحقیق، مدیریت رصدخانه‌ای به عنوان مقوله اصلی و کدگذاری گزینشی در این پژوهش است که سایر مقوله‌ها و مفاهیم ذیل آن‌ها در راستای تبیین آن صورت می‌پذیرد.

۶. یافته‌های پژوهش

همان‌طورکه در ابتدای پژوهش بیان شد، سه پرسش اصلی محل توجه و تمرکز این پژوهش بود که در راستای یافتن پاسخ به پی‌جویی روش‌شناسی ناظر به راهبرد نظریه داده‌بنیاد پرداخته شد و نتایج آن به شرح زیر تبیین می‌شود که پیش از پاسخ مستقیم به سؤال‌ها، یافته‌های پژوهش متناظر با تتبع نظری بیان می‌گردد.

رصد در معنای عام آن اشاره به همان دیده‌بانی و پی‌جویی از تطبیق مستمر از مثلث فلسفه پیدایش، فرایندهای طول مسیر و خروجی ارائه شده است که نشان می‌دهد مدیریت رصد در

طول حیات خود چرا و از کجا شروع کرده، چگونه ادامه داده و بر چه معیارهایی تنفس خود را ادامه می‌دهد؛ مقوله‌ای استعاره‌ای که تذکارتی بر «سازمان به مثابه رصدخانه‌های محیطی» است. با این وصف، وجه تسمیه مدیریت رصدخانه‌ای برگرفته از نظریه‌ای در عرصه مدیریت کلان است که ذیل تفکر رصدخانه‌ای و سازمان رصدخانه‌ای^۱ می‌گنجد و ضرورت آن با توجه به منطق ربط و نسبت‌یابی که نظام مدیریتی با شناخت جایگاه خود در جامعه و نقش اثرگذار در تعاملات محیطی و بین‌المللی دارد، اهمیت ربطها و نسبت‌ها را در عصر معاصر نمایان می‌سازد؛ به این نحو که از حیث مبانی و بنیان‌ها نظری، نظام رهبری و مدیریت لازم است ربط و نسبت خود را در محیط داخلی و بین‌المللی بیابند و میان وضع ماضی، موجود، مطلوب و ایده‌آل نسبت‌یابی کنند و سپس تطبیق اهداف با خروجی‌های حادث شده نمایند تا مشخص شود جامعه در کدام بخش‌ها قوی یا ضعیف عمل کرده و یا از مسیر خود منحرف شده است.

مدیریت رصدخانه‌ای با وجه جمع‌الجمعی میان رفاه دنیوی و سعادت اخروی و در انطباق با نظام تکوین و تشریح، این بار سنگین را می‌تواند به دوش بکشد؛ به نحوی که با چشمانی بصیر و از پشت رصدخانه‌های مردم‌نهاد^۲ که در دل نظام مدیریتی هم‌تراز آن شکل می‌گیرد، به چشمان نظارتی مردم مبدل شده و به واسطه همین گزارشات و وسواس مردم‌نهادی در ایجاد شفافیت منجر به رفع نیاز به نظام قضایی شده و به سبب خودکفایی و خودکنترلی نیز الزام به نظارت‌های هزینه‌زا از میان می‌رود؛ به همین سبب مدیریت رصدخانه‌ای به تطبیق جایگاه گذشته و حال با آینده پیش رو پرداخته و دانستن و انتقال دادن را با نظام مدیریت متعالیه عجین می‌سازد؛ لذا کیفیت این نظام مدیریتی در مسیر جلوگیری از آزمون و خطا با تدابیر پیشرفته رو به جلو و نهادساز است که قواعد تصمیم‌گیری را از سمت و سوی اشتباه و خطا به صحت تدبیر سوق می‌دهد.

از طرفی، ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی با توجه به مبانی و بنیان‌های آن از الزامات حرکت در سیر طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای است؛ چرا که ذهن در اسارت

^۱. Observatorial Organization

^۲. Non-Governmental Organization (NGO)

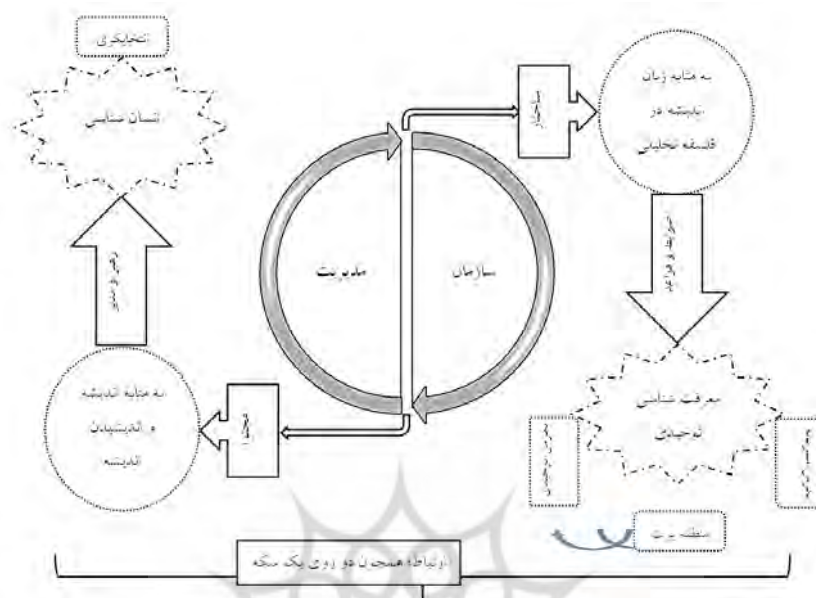
این دسته تشریفات، فضای ارتباطی را مضیق می‌کند و موجب افزایش هزینه‌های ارتباطی و کاهش صمیمیت‌ها می‌شود؛ مضافاً آن‌که به منظور تقریب ذهن، می‌توان آثار و عواقب سوء این نوع تشریفات و ترابط اندماجی از ماده‌گرایی و تجملات را در قیاس با کم‌شدن معنویات و کیفیت ارتباطات انسانی حادث نموده در سطح جوامع مختلف مشاهده نمود؛ هر چند نقش خارج از کنترل فناوری و میل بشر به خواستن‌های فراوان نیز غیر قابل اغماض است.

مطلب دیگر، شفافیت‌گرایی مولد و فلسفه خادمیت است؛ شفافیت به مثابه آب زلالی است که همگان از مشاهده زیبایی آن بهره‌مند خواهند شد، هم‌چنان که خدمت به مردم از حیث مبانی و بنیان‌های نظری اسلامی به عنوان بالاترین عبادات معرفی شده تا جایی که شیرینی آن نزد برخی تا بدان‌جا پیش می‌رود که زندگی خود را وقف خدمت می‌کنند و منافع شخصی خود را در منافع اجتماع می‌بینند؛ البته این رویکرد و نگرش با منظر کمونیستی^۱ که قائل به مالکیت اشتراکی است، تفاوت‌های غیر قابل حلی دارد.

در نتیجه، نظام رهبری و مدیریت به دور از تشریفات مرسوم و با مَحَرَم دانستن مردم در ارائه سبک مدیریتی شفاف با از میان برداشتن دیوارهای میان خود و مردم و البته با طلب سعه صدر از خدای متعال (طه، ۲۸-۲۵)، مسیر رشد و تعالی را هموار می‌کند؛ لذا قلب چنین نظام مدیریتی با چشمانی مسلح به ملکات ایمان و عمل صالح به رصدخانه‌ای الهی تبدیل می‌شود که فلسفه خادمیت را به مرتبه عینیت می‌رساند.

سرفصل دیگری از یافته‌ها که در قوام‌بخشی نتیجه پژوهش، نقش حل و عقدی و کمک‌کننده دارد، شناخت ترابط سازمان و مدیریت است؛ لذا اگر سازمان و مدیریت با الگوی زیر ترسیم شود:

^۱. Communism



نمودار ۳: نمایش هندسی ترابط سازمان و مدیریت

مشخص می‌شود میان سازمان و مدیریت ترابطی هم چون دو روی یک سکه وجود دارد که برای درک این مطلب به صورت استعاره‌ای از مباحث فلسفه تحلیلی در مقوله زبان و اندیشه بهره گرفته شده؛ لذا می‌توان ملاحظه کرد وقتی سازمان و مدیریت در معنای انسان‌شناسانه در نظر گرفته می‌شوند، به اقتضای حدیث نبوی^۷ «مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۲: ۳۲)، می‌توان بر مبنای نگرش توحیدی به صلاح دنیا و عقبی رسید؛ همان مطلبی که در مدیریت رصدخانه‌ای ذیل انتخاب‌گری پی‌جویی می‌شود. منطقه پرت نیز اشاره به حالت تذبذب در اصطلاح «هم خدا را و هم خرما را» دارد که در قرآن کریم (نساء، ۱۴۳) مورد نکوهش قرار گرفته است.

بر این اساس، نمی‌توان این دو را جدای از هم متصور شد؛ لذا بار اصلی تمرکز در سازمان‌های رصدخانه‌ای به دوش مدیریت است، هم‌چنان که تمرکز مدیریت رصدخانه‌ای بر سازمان تحت مدیریت است.

۶-۱. سؤال اول تحقیق: عوامل ایجابی و سلبی الگوی مدیریت رصدخانه‌ای

با توجه به کدگذاری محوری مقوله‌ها، برآیند عوامل احصا شده در قالب کدگذاری محوری در اختیار تمامی مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت که در نهایت با اعلام نظر ایشان و اعمال تغییرات لازم، الگوی مفهومی پژوهش به صورت زیر به دست آمد که ناظر به مراحل ۶ گانه این کدگذاری است:

- **شرایط علی؛** مقوله‌هایی که به تفکیک عوامل ایجابی و سلبی به عوامل فردی، اجتماعی و فراملیتی و آینده‌نگر تقسیم می‌شوند، به عنوان شرایط علی در این پژوهش به شمار می‌روند که عبارتند از:

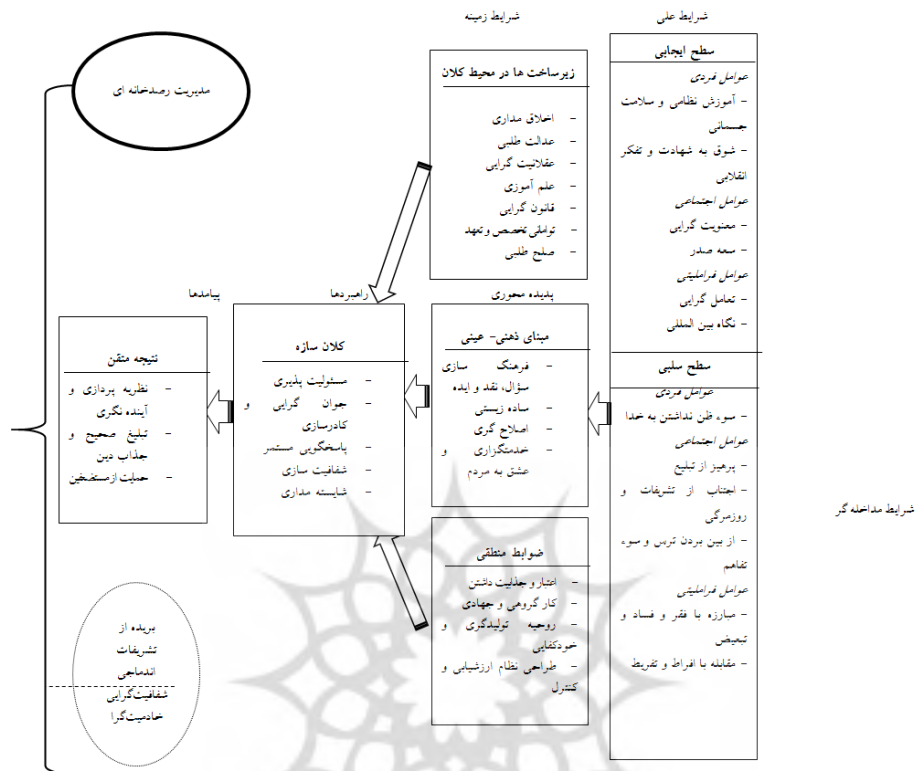
- عوامل ایجابی
 - عوامل فردی: آموزش نظامی و سلامت جسمانی، شوق به شهادت و تفکر انقلابی
 - عوامل اجتماعی: معنویت‌گرایی (به واسطه نقش در پیشبرد فلسفه اجتماعی اسلام) و سعه صدر
 - عوامل فراملیتی: تعامل‌گرایی و نگاه بین‌المللی
- عوامل سلبی
 - عوامل فردی: سوءظن نداشتن به خدا
 - عوامل اجتماعی: پرهیز از تبلیغ، اجتناب از تشریفات و از بین بردن ترس و سوء تفاهم
 - عوامل فراملیتی: مبارزه با فقر و فساد و تبعیض و مقابله با افراط و تفریط
- **شرایط زمینه‌ای؛** این مقوله‌ها به بررسی شرایط، زمینه‌ها و بستری که به تأمین زیرساخت‌ها در محیط کلان‌اشعار دارد، بازگشت می‌شود؛ عواملی که به طور مستقیم بر راهبردها اثر می‌گذارند و عبارتند از:
 - اخلاق‌مداری، عدالت‌طلبی، عقلانیت‌گرایی، علم‌آموزی، قانون‌گرایی، توانایی تخصص و تعهد و صلح‌طلبی
 - پدیده محوری؛ این محورهای کاوشگر که بر راهبردها اثر مستقیم دارند، مبنایی ذهنی-عینی ایجاد می‌کنند که با توجه به بهره‌مندی از ریشه‌های فکری و اعتقادی موجب تصدیق در واقعیت و عینیت‌یابی مقوله می‌شوند و عبارتند از:

- فرهنگ‌سازی سؤال و نقد و ایده، ساده‌زیستی، اصلاح‌گری و خدمتگزاری و عشق به مردم
- شرایط مداخله‌گر؛ مقوله‌های این دسته به طور مستقیم بر راهبردها اثر می‌گذارند و از آن دسته عواملی هستند که نقش ایجاد تعلق داشته و با ضوابط منطقی موجب اتقان راهبردها در مسیر تحقق اهداف و پیایندها می‌شوند که عبارتند از:
- اعتبار و جذابیت، کار گروهی و جهادی، روحیه تولیدگری و خودکفایی و طراحی نظام ارزشیابی و کنترل
- راهبردها؛ این دسته مقوله‌ها که کنش یا برهم‌کنش‌هایی هدفمند هستند و ضمن تأثیرپذیری از شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر به طور مستقیم از پدیده‌های محوری نشئت می‌گیرند، به عنوان کلان‌سازه قلمداد می‌شوند که عبارتند از:
- مسئولیت‌پذیری، جوان‌گرایی و کادرسازی، پاسخگویی مستمر، شفافیت‌سازی، شایسته‌مداری و شایسته‌گزینی
- پیامدها؛ آخرین دسته از عوامل، خروجی و پیایندهای برآمده از راهبردها در قالب نتیجه متقن است که نشان‌گر حزم و جهت‌گیری مبنای پژوهش بوده و نشان می‌دهد الگوی مدیریت رصدخانه‌ای ضمن انجام فعالیت‌های مرتبط با رصدگری خاص خود به دنبال-گیری از پیایندهای مدنظر می‌پردازد که عبارت بودند از:
- نظریه‌پردازی و آینده‌نگری، تبلیغ صحیح و جذاب دین و حمایت از مستضعفین

۲-۶. سؤال دوم تحقیق: الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای با راهبرد نظریه‌سازی

داده‌بنیاد

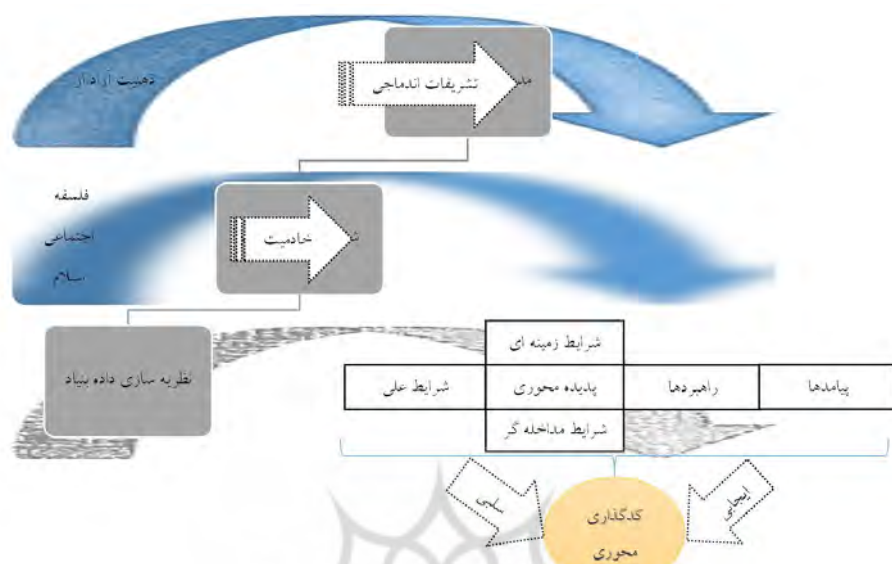
با توجه به مراحل پیشین گفته، الگوی مفهومی پژوهش به صورت زیر ترسیم می‌شود که با چترگستری ضوابط حاکم بر مدیریت رصدخانه‌ای خواهد بود که عبارت بود از ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی و شفافیت‌گرایی مولد ذیل فلسفه خادمیت.



الگوی مفهومی به انضمام مقوله‌های اصلی پژوهش (نمودار ۲) متشکل از ۲۹ عامل ایجابی است که ذیل عوامل ۶ گانه در کدگذاری محوری از برابند کدگذاری‌های سه‌گانه لحاظ می‌شود؛ هم‌چنین واجد ۶ عامل سلبی است که ذیل شرایط علی طبقه‌بندی می‌شود.

۳-۶. سؤال سوم تحقیق: الگوی جمع‌الجمعی مدیریت رصدخانه‌ای

پس از پاسخ به دو سؤال پژوهش، اگر این الگو در رویکردی جمع‌الجمع تحلیل شود، به‌صورت زیر ترسیم می‌شود؛ الگویی که برآمده از نمودار (۲) و (۴) خواهد بود و با توجه به کدگذاری انتخابی که آغاز مرحله نظریه‌پردازی است، بیان‌گر رویکرد پژوهش در تبیین منطقی الگو است که پاسخی برای سؤال سوم تحقیق خواهد بود:



نمودار ۵: الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای

مطابق با کلیات الگو، مدیریت رصدخانه‌ای با ابتدای بر ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی شکل می‌گیرد که منجر به شفافیت‌گرایی مولد می‌شود که ذیل فلسفه خادمیت معنا می‌یابد و این مجموعه با چترگستری فلسفه اجتماعی اسلام معنا می‌یابد که از دل روش‌شناسی پژوهش نیز وقتی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد قوامیت‌بخشی می‌کند، عوامل ۶ گانه کدگذاری محوری تعیین می‌شود. در مرحله پایانی نیاز به تأیید روایی پژوهش، اعتبارسنجی فرایند طی شده و الگوی مفهومی و جمع‌الجمع است؛ چرا که در پژوهش‌های کیفی صحت و اعتبار داده‌ها و یافته‌ها بخش بااهمیت فرایند پژوهش است (کرسول: ۲۰۱۲)، چون پژوهش با اکتشاف انجام شده، ماحصل رویکردها و نگرش محقق و در حیطه تبعات اوست که نیازمند تأیید آن در سطحی معقول و قابل اعتنا است تا جایی که امکان به دست آوردن نتایج یکسان در موقعیت‌های متفاوت و با پژوهشگران مختلف توصیف شود. (هومن، ۱۳۸۵)

بر این اساس، پس از نهایی کردن کدگذاری محوری به منظور تطبیق عوامل، مقوله‌ها و مفاهیم تا رسیدن به اشباع نظری و کفایت داده‌ها، تأیید تمامی ۱۳ نفر مصاحبه‌شونده در

طراحی الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای به ابتدای ذهنیت آزاد از تشریفات اندماجی...

مرحله بعد از مصاحبه اول با اعمال اصلاحات ایشان اخذ شد؛ سپس به منظور اعتبارسنجی الگوی مفهومی و الگوی جمع‌الجمع برآمده از محتوای تحقیق، در اختیار ۵ نفر از استادان حوزه و دانشگاه که دارای سوابق مدیریتی بوده و در فرایند مصاحبه قرار نداشتند به عنوان ناظران بیرونی قرار گرفت که با جرح و تعدیل، روایی و اعتبار الگو تأیید شد که نشان می‌دهد الگوی مفهومی که مسیر حرکت به سمت الگوی جمع‌الجمع را ایجاد نموده در تبیین مقوله‌های اصلی پژوهش، از سلامت اعتباری برخوردار است.

۷. نتیجه‌گیری

نفس وجود سازمان و ایجاد ربط منطقی میان سازمان‌ها و جوامع از سرفصل‌های مهم تاریخ زندگی بشر بوده و از زمانی که مفهوم حکمرانی و دولت شکل گرفته است، از همان زمان نیز به تبع مسیر طی شده، معنا و مفهوم مدیریت در ادبیات عمومی نسق و نضج یافت و به تدریج بر هیمنه و قواره‌مندی آن افزوده شد و طی این دوره سبک‌های مدیریتی متنوع و حتی متفاوتی تجربه شده که هر کدام بار معنایی خود را دارند.

در چنین وضعیتی که مجموعه‌ای گسترده از تئوری‌ها و الگوها وجود دارند، وضعیت-شناسی و شناخت تاریخ و مسیر طی شده در تطبیق با اقتضات زمان و مکان و بافت فرهنگی-اجتماعی هر جامعه می‌تواند در انتخاب‌گری سبک مورد نیاز مدیریتی کمک کند؛ لذا تلاش شد الگویی جامع و مانع و جمع‌الجمع ذیل فلسفه اجتماعی اسلام طراحی شود؛ فلسفه-ای که مؤید منطق دین مبین در حوزه‌های فرافردی وحدت یافته است و سوق دهنده به سبکی از زندگی بر محور محبت و اخلاص و مراقبت از احوال همدیگر در مسیر تعالی است.

از طرف دیگر، چون وجه جمع‌الجمعی قضیه مدنظر بود، الگوی مدیریت رصدخانه‌ای که استعاره‌ای از کیفیات رصدگری در علم هیئت است، به عنوان حوزه پژوهشی بار شد؛ الگویی که با ذهنیتی آزاد از تشریفات اندماجی و با ارائه نمایشی از شفافیت‌گرایی مولد و درون‌زا و برون‌نگر که ذیل فلسفه خادمیت شکل می‌گیرد، به معناداری زندگی و آرامش قلبی با نگاه به آخرت کمک می‌کند.

بر این اساس، در پژوهش حاضر و پس از تبیین محتویات الگوی جمع‌الجمع مدیریت رصدخانه‌ای با مقوله‌های اصلی پژوهش (نمودار ۲)، نامه ۵۳ نهج البلاغه به عنوان اولین کدگذاری مورد بررسی قرار گرفت که ۴۵ کد احصا شد؛ در قسمت دوم از کدگذاری، تبعات و یادداشت‌های پژوهش شده به تعداد ۳۷ کد احصا شد و در مرحله سوم با مصاحبه اکتشافی از ۱۳ نفر از مدیران و کارکنان بخش دولتی و خصوصی، ۶۶ عامل از میان دیدگاه مدیران و ۴۳ عامل از دیدگاه کارکنان احصا شد تا ۱۹۱ عامل در مجموع شناسایی شوند که به منظور رسیدن به اشباع نظری مصاحبه‌ها نیز شاخص‌های احصا شده در مرحله دوم در اختیار تمامی مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و به تأیید ایشان رسید؛ عوامل نیز بنا به رعایت جامعیت و مانعیت در دو سطح ایجابی و سلبی کدگذاری شدند.

پس از این مرحله نیز که ذیل راهبرد نظریه داده‌بنیاد انجام گرفت، کدگذاری محوری انجام شد که به ۲۹ عامل ایجابی و ۶ عامل سلبی منجر شد تا ضمن مشخص کردن کدگذاری انتخابی که مدیریت رصدخانه‌ای بود، مراحل ۶ گانه کدگذاری محوری اعمال شود و الگوی مفهومی پژوهش (نمودار ۴) ترسیم شود که از دل ترکیب (نمودار ۲) و (نمودار ۴)، سرانجام الگوی جمع‌الجمع پژوهش (نمودار ۵) به دست آمد.

بنابراین، الگوی مدیریت رصدخانه‌ای در دو سطح ایجابی و سلبی و ناظر به مقوله‌های اصلی پژوهش به صورتی طراحی و تولید یافته که با تمرکز بر فلسفه خادمیت و منشور مدیریت به ارائه سبک و فلسفه‌ای نو به اقتضای طراحی، سازماندهی و چینش شایستگان برای سازمان‌ها بیانجامد؛ حلقه مفقوده‌ای که می‌تواند خلأ هرج و مرج و سپردن امور به ناهلان و نامحرمان (امام خمینی، ج ۲۱: ۹۳) و ناواجدین شرایط را با ایجاد چرخش نخبگانی و احاله نمودن امور به اهلش مثل ارجاع به سبک شخصیتی و مدیریتی شهید قاسم سلیمانی به مثابه یکی از خروجی‌های عملیاتی این پژوهش تکمیل نماید.

به نظر می‌رسد با توجه به گستره شاخص‌سنجی بتوان جامعیت و مانعیت الگو را در قیاس با سایر الگوهای مشابه که غالباً در حد مدل هستند تا الگویی جمع‌الجمع با تمرکز بر مقوله‌های

این پژوهش اکتشافی، اثبات نمود؛ هم‌چنان که روایی و یکپارچگی الگو که ماحصل تجميع مطالعات مصری و عصری از منشور مدیریت در نهج البلاغه تا اقتضانات زمان «این‌جا و اکنون» در بافت فرهنگی- اجتماعی جامعه ایرانی است، با تأیید ۵ استاد حوزه و دانشگاه که دارای سوابق مدیریتی بودند، به تأیید رسید و مجموع مسیر و نتایج رهنمون شده متناظر با نیازهای انقلاب اسلامی در مسیر تثبیت و شتاب حرکت به سمت پیشرفت و تعالی، حاکی از نوآوری پژوهش در قیاس با تحقیقات مشابه قلمداد می‌شود.



منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. امام خمینی، سید روح الله. صحیفه نور. پیام به ملت ایران در سالگرد کشتار خونین مکه (قبول قطعنامه ۵۹۸). ۲۹ تیر ۱۳۶۷.
۴. بیانات امام خامنه‌ای، <http://farsi.khamenei.ir/index.html>
۵. آذر، امیر اسماعیل (۱۳۸۹). عبرتگاه تاریخ. تهران: انتشارات سخن.
۶. آهوپای، مریم و زارعی‌وش، فاطمه (۱۳۹۶). «ارائه الگویی اسلامی از معیارهای مدیریت دولتی با رویکرد تطبیقی به نظریه‌های «عاملیت» و «خادمیت»». اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. شماره ۱۴: ۷۶-۵۷.
۷. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰). اشاره. مطالعات مدیریت، بهبود و تحول. شماره ۳۰-۲۹.
۸. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۱). نظریه خادمیت و عاملیت: آیا مدیران خود را وقف سازمان می‌کنند یا سازمان وقف آنان می‌گردد؟ فرایند مدیریت و توسعه. شماره ۵۵: ۱۱-۶.
۹. ابن ابی‌جمهور احسائی، محمد بن زین‌الدین (۱۴۰۳). عوالی اللآلی العزیزیه فی الأحادیث الدینیة. قم: مؤسسه سیدالشهداء.
۱۰. باترا، پرومود و ویجی باترا (۱۳۹۶). ایده‌های عملی مدیریت. ترجمه سید سعید مهدوی. چاپ ۲. تهران: انتشارات اشجع.
۱۱. بدر، محمدشتا. و نعمت‌الله زمانی علی‌آبادی (۱۳۹۴). الگوی راهبردی اسلامی- ایرانی پیشرفت در منطق امام خامنه‌ای مبتنی بر رویکرد تحلیل دوسطحی اندماجی. اسلام و مدیریت. سال ۴. شماره ۷: ۱۳۸-۱۰۹.
۱۲. پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۲). مبانی مدیریت دولتی. چاپ ۲. تهران: انتشارات سمت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
۱۳. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹). مدیریت راهبردی عصرمدار: رویکرد آینده‌پژوهانه به منافع عمومی. چاپ ۲. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).

۱۴. پورعزت، علی اصغر و میریعقوب سیدرضایی (۱۳۹۶). ارزشیابی عملکرد دولت‌ها و حکومت‌ها. تهران: انتشارات سمت.
۱۵. جمشیدیها، غلامرضا و نوراله نورانی (۱۳۹۷). جامعه‌شناسی برهانی، نگاهی نو در نظریه-پردازی جامعه‌شناختی. نظریه‌های اجتماعی متفکران مسلمان. سال ۸. شماره ۱: ۳۷-۵۸.
۱۶. حافظ‌نیا، محمد رضا (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ ۱۷. ویراست ۲. تهران: انتشارات سمت.
۱۷. خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۶). نظریه دیده‌بانی (فلسفه مضاف تاریخی - منطقی به مثابه نظریه تحول در علوم). اندیشه نوین دینی. سال ۳. شماره ۱۰: ۹-۴۶.
۱۸. دانائی فرد، حسن (۱۳۹۲). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. چاپ ۷. تهران: انتشارات سمت.
۱۹. دانائی فرد، حسن (۱۳۹۱). طراحی رصدخانه ملی درس‌آموزی سیاستی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران: خردمایه نظری، مفهوم‌پردازی عملیاتی و چالش‌های فرارو. سیاست علم و فناوری. سال ۴. شماره ۴: ۱۳-۲۴.
۲۰. دانائی فرد، حسن. الوانی، سید مهدی. و عادل آذر (۱۳۹۲). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. چاپ ۲. ویرایش جدید. تهران: انتشارات صفار.
۲۱. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). لغت‌نامه. تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
۲۲. رز، ریچارد (۱۳۹۰). سیاست‌گذاری عمومی مقایسه‌ای، ترجمه حمیدرضا ملک‌محمدی. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۲۳. رضایی، زهرا؛ محمدی، اسفندیار و طیبه رضایی (۱۳۹۲). بررسی رابطه شفافیت سازمانی بر احساس هویت و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان ایلام. همدان: اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار.
۲۴. سجادی، جعفر (۱۳۷۳). فرهنگ معارف اسلامی. چاپ ۳. تهران: انتشارات کومش.

۲۵. سلیمی، جلیل و رضا مکنون (۱۳۹۷). فراتحلیل کیفی پژوهش‌های علمی ناظر بر مسئله حکمرانی در ایران. مدیریت دولتی. دوره ۱۰. شماره ۱: ۳۰-۱.
۲۶. صدر، سید محمد باقر (۱۳۸۷). قواعد کلی استنباط: حلقه اول از دروس فی علم الاصول. ترجمه و شرح رضا اسلامی. قم: مؤسسه بوستان کتاب.
۲۷. صفری، محمد و مریم فتاح زیارانی (۱۳۹۷). شناسایی، مفهوم‌سازی و تبیین فرایند سوت-زنی در سازمان (مطالعه موردی: شرکت سنگ آهن گهرزمین). مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۶. شماره ۳: ۶۴۳-۶۱۷.
۲۸. شریعتمداری، علی و عقیل ملکی فر (۱۳۸۸). چشم انداز: چگونه رهبران آن را می‌سازند، انتقال می‌دهند و برقرار می‌سازند؟ تهران: اندیشکده صنعت و فناوری (آصف).
۲۹. شوماخر، ارنست فردریک (۱۳۷۲). کوچک زیباست: اقتصاد با ابعاد انسانی. ترجمه علی رامین. چاپ ۳. تهران: انتشارات سروش.
۳۰. طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۸۹). اصول فلسفه و روش رئالیسم. با مقدمه وپاورقی استاد مطهری. چاپ ۱۸. قم: انتشارات صدرا.
۳۱. قشیری نیشابوری، مسلم بن حجاج (۱۴۰۷). صحیح مسلم. بیروت: مؤسسه عز الدین.
۳۲. کاشانی‌پور، محمد. فرخی، مجتبی. غلامی جمکرانی، رضا. مهربان‌پور، محمد رضا. و حسین میثمی (۱۳۹۸). الگوی اسلامی کسب و کار پایدار. الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. دوره ۷. شماره ۱۴: ۲۲۴-۱۹۶.
۳۳. گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۷). بررسی و تبیین انسان سازمانی با تأکید بر آراء حکمت متعالیه در علم النفس. روش‌شناسی علوم انسانی. سال ۲۴. شماره ۹۵: ۱۲۷-۱۰۵.
۳۴. گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۰). درسنامه مبانی معرفت‌شناسی تئوری‌های سازمان و مدیریت. قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳۵. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳). بحار الأنوار. تصحیح جمعی از محققان. چاپ ۲. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

۳۶. محمدی، فرهنگ (۱۳۹۵). طراحی و تبیین مدل سازمان تحول‌گرا (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش استان فارس). رساله دکتری مدیریت دولتی. دانشگاه پیام نور: مرکز تحصیلات تکمیلی.
۳۷. مرادی، مرتضی (۱۳۹۳). طراحی و تبیین مدل سازمان خردگرا (مورد مطالعه: ادارات کل استان همدان). رساله دکتری مدیریت دولتی. دانشگاه پیام نور: مرکز تحصیلات تکمیلی.
۳۸. مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). علل گرایش به مادیگری. قم: انتشارات صدرا.
۳۹. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). مجموعه آثار (۲۲). تهران: انتشارات صدرا.
۴۰. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۵). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: انتشارات سمت.
۴۱. یحیایی ایل‌های، احمد (۱۳۸۱). اصول و آداب تشریفات. هنر هشتم. شماره ۲۶: ۴۷-۵۳.
42. Amanatidou, Effie. Butter, Maurits. Carabias, Vicente. Könnölä, Totti. Leis, Miriam. Saritas, Ozcan. Schaper-Rinkel, Petra. and Victor van Rij (2012). **On Concepts and Methods in Horizon Scanning: Lessons from Initiating Policy Dialogues on Emerging Issues**. Science and Public Policy. Vol. 39 (Issue. 2): 208-221.
43. Bengston, David (2013). **Horizon Scanning for Environmental Foresight: A Review of Issues and Approaches**. USA: Department of Agriculture.
44. Choo, Chun Wei (2001). **Environmental Scanning as Information Seeking and Organizational Learning**. Information Research. Vol. 7 (Issue. 1): 1-7.
45. Cohen. Dov (2003). **The Happy Organization; Workplace News, Strategic Action Group**. Workplace News: Strategic Action Group, www.sagltd.com
46. Creswell, John (2005). **Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research**. 2nd Edition. Upper Saddle River, N.J Merrill.
47. Creswell, John (2012). **Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research**. 4th Edition. Boston: Pearson Publication.
48. Fernández, Walter (2004). **Using the Glaserian Approach in Grounded Studies of Emerging Business Practices**. Electronic Journal of Business Research Methods. 2 (2): 83-94.
49. Lee, Jinyoul (2001). **A Grounded Theory: Integration and Internalization in ERP Adoption and Use**. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Nebreska: In Proquest UMI Database.
50. Lincoln, Yvonna. And Egon Guba (1985). **Naturalistic Inquiry**. Beverly Hills. CA: Sage.

51. Van Rij, Victor (2010). **Joint Horizon Scanning: Identifying Common Strategic Choices and Questions for Knowledge**. Science and Public Policy. Vol. 37 (Issue. 1): 7-18.
52. Yoshiura, Vinicius Tohoru. Yamada, Diego Bettiol. Pellison, Felipe Carvalho. de Lima, Inácia Bezerra. Damian, Ieda Pelogia Martins. Rijo, Rui Pedro Charters Lopes. Marques, João Mazzoncini de Azevedo. And Domingos Alves (2018). **Towards a Health Observatory Conceptual Model based on the Semantic Web**. Procedia Computer Science. Vol. 138: 131-136.

