

Future studies of Islamic management: Realistic approach

Abolfazl Gaeini*, **Reza Nikbakht****

Zahra Ghafouri***

Abstract

Future studies as an efficient tool, in analyzing the trends and factors affecting the rapid changes of social phenomena, draws probable future scenarios. By analyzing the sources, patterns and factors of change and stability, this approach puts new horizons of the future in front of us (exploratory futures) and outlines the requirements to achieve it (normative futures). In the meantime, Islamic humanities have not benefited from this future research capacity and in this research, we are going to examine the research process of one of its examples, that is, Islamic management. In this article, two frameworks are presented for preparing the research scenario: the first scenario focuses on security, avoiding adverse consequences and fulfilling obligations. And the second scenario of research is done in the framework of the existing knowledge of management, considering the necessary changes. The first one deals with the research in management with adaptation under the existing structure of management knowledge while making changes and the second one not under the existing structure of management knowledge but with a new form. This study helps the researchers to adopt a revolutionary strategy in the field of adaptation or formation, considering the future developments

Keywords: future studies, Islamic management, realism, empiricism, revolutionary strategy.

* Assistant Professor of Management, Research Institute of Hawzeh and University (Corresponding Author),
againi@rihu.ac.ir

** Ph.D. Candidate of Public administration, Research Institute of Hawzeh and University, Rnikbakht@rihu.ac.ir

*** Ph.D. Candidate of Management, Lorestan university, Ghafouri.za@fc.lu.ac.ir

Date received: 27/10/2023, Date of acceptance: 02/03/2024





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی؛ رویکرد واقع‌گرایی

ابوالفضل گائینی*

رضا نیکبخت**، زهرا غفوری***

چکیده

آینده‌پژوهی به عنوان ابزاری کارآمد، در تحلیل روندها و عوامل مؤثر بر تغییرات شتابان پدیده‌های اجتماعی، به ترسیم سناریوهای محتمل آینده می‌پردازد. این رویکرد با واکاوی منابع، الگوها و عوامل تغییر و ثبات، افق‌های نوین آینده را پیش‌روی ما قرار می‌دهد (آینده‌های اکتشافی) و الزامات نیل به آن را ترسیم می‌کند (آینده‌های هنجاری). در این میان، علوم انسانی اسلامی نیز از این ظرفیت آینده‌پژوهی بی‌بهره نمانده و در این پژوهش، به بررسی روند پژوهشی یکی از مصادیق آن، یعنی مدیریت اسلامی، می‌پردازیم. در این مقاله دو چهارچوب برای تهیه سناریوی پژوهشی ارائه شده است: سناریو اول بر امنیت، اجتناب از پیامدهای نامطلوب و ایفای تعهدات تمرکز دارد. و سناریو دوم پژوهش‌ها در چهارچوب دانش موجود مدیریت، با لحاظ تغییرات لازم، انجام می‌پذیرد. که اولی با سازگاری تحت ساختار موجود دانش مدیریت در ضمن تغییراتی و دومی نه تحت ساختار موجود دانش مدیریت بلکه با شکل‌بخشی جدیدی به پژوهش در مدیریت می‌پردازد. این مطالعه، به پژوهشگران کمک می‌کند تا با توجه به تحولات آینده، راهبرد انقلابی را در زمینه سازگاری یا شکل‌دهندگی اتخاذ نمایند.

کلیدواژه‌ها: آینده‌پژوهی، مدیریت اسلامی، واقع‌گرایی، تجربه‌گرایی، راهبرد انقلابی.

* استادیار مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه (نویسنده مسئول)، againi@rihu.ac.ir

** دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، Rnikbakht@rihu.ac.ir

*** دانشجوی دکتری، مدیریت، دانشگاه لرستان، Ghafouri.za@fc.lu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۲



۱. مقدمه

مدیریت اسلامی و آینده‌پژوهی به عنوان دو حوزه مهم در دنیای علمی، امکان تعاملی جذاب و معنوی را در پی دارد. آینده‌پژوهی به مطالعه روندها و تحولات آتی جامعه و جهان پرداخته و سعی دارد تا جهان‌های ممکن را در مورد آینده ارائه کند (بابکی، کاظمی، & قرونه، ۱۳۹۷). ما در اینجا تلاش کرده‌ایم تا ارتباطی عمیق‌تر بین دو حوزه علمی مطرح کنیم و نشان دهیم که چگونه آینده‌پژوهی می‌تواند در زمینه تبیین روند پژوهش‌های مدیریت اسلامی در آینده نقش مهمی ایفا کند. این عنوان نمادی از همکاری روندهای پژوهشی در زمینه مدیریت اسلامی و تفکر آینده‌پژوهانه به منظور ارتقاء دانش و فهم بهتر از این پژوهش‌ها در آینده است. ما به دنبال ارائه پیشنهادهای سازنده و کاربردی برای دانشمندان، پژوهشگران، و سیاست‌گذاران هستیم تا بتوانند از طریق بکارگیری روش آینده‌پژوهانه در زمینه پژوهش‌های مدیریت اسلامی در آینده توصیف و تجویزهای هنجارمندی داشته باشند.

در این پژوهش، با اتکا به روش‌های توصیفی و مرور کتابخانه‌ای، به بررسی کاربرد آینده‌پژوهی در تبیین روند پژوهش‌های مدیریت اسلامی در آینده می‌پردازیم. هدف از این مطالعه، پیش‌بینی مسیر آینده پژوهش‌های مدیریت اسلامی با توجه به وضعیت فعلی آن است. در بخش اول مقاله، به ارائه تعریفی جامع از آینده‌پژوهی و ماهیت آن می‌پردازیم. سپس به مفهوم مدیریت اسلامی و ابعاد مختلف آن اشاره خواهیم کرد. در ادامه به بررسی کاربرد آینده‌پژوهی در حوزه مدیریت اسلامی و رویکردهای موجود در این زمینه می‌پردازیم. همچنین به تبیین مبانی واقع‌گرایی در دانش مدیریت و سازمان و نقش آن در آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی اشاره خواهد شد. دو سناریو مورد تاکید این مطالعه؛ سازگاری و شکل‌دهندگی است که به آن پرداخته می‌شود.

۲. آینده‌پژوهی

آینده‌پژوهی دانشی است که به وسیله آن به طراحی سناریوهایی در آینده برای تغییرات شتابان پدیده و یا پدیده‌های اجتماعی پرداخته می‌شود در آینده‌پژوهی صرف یک پیش‌بینی تحقق پیدا نمی‌کند. تاثیر عوامل محیطی بر پدیده‌های اجتماعی آنچنان متنوع و سریع می‌باشد که آنها را از پیچیدگی و پویایی برخوردار می‌نماید. بررسی فهم از این شرایط نیازمند به سناریوسازی است با اتکاء به دانش فعلی متغیبهای چند جانبه‌ایی معیار قرار می‌گیرند و بر اساس آن سناریوهای متعددی تدوین می‌گردد. اگر بخواهیم آینده‌پژوهی را با مفهوم مخالف آن مقایسه کنیم

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع‌گرایی ... (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۸۹

«تعصب» است. تعصب تکیه بر دانش فعلی در خدمت گذشته است در حالیکه آینده‌پژوهی تکیه بر دانش فعلی به منظور عقلانی‌سازی پیامدهای محتمل الوقوع در آینده است (رادو آتاناسیو، ۱۴۰۱).

دو نوع آینده‌پژوهی قابل تصور است:

۱. آینده‌پژوهی پیشینی: طی کردن فرآیند از حال به آینده

۲. آینده‌پژوهی پسینی: طی کردن فرآیند ذهنی از آینده به زمان حال (ترک، نکویسه، & درویشی، ۱۳۹۹)

در آینده‌پژوهی پیشینی فرض‌های محتمل وقوع پدیده‌های اجتماعی با تکنیک سناریوسازی به عمل می‌آید. با تکیه بر فرآیند از گذشته به حال، متغیرهای احتمالی تاثیرگذار بر پدیده‌های اجتماعی به عنوان معیار، فرض و طراحی و نحوه تاثیرگذاری آنان بر آن پدیده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در آینده‌پژوهی پسینی فرض را بر این می‌گذاریم که آینده محقق شده است و پیامدهای شکست و موفقیت آن با توجه به سناریو از پیش تعیین شده آشکار گردیده و مورد بررسی قرار می‌گیرد. در حال حاضر به این پرداخته می‌شود که اگر چه اتفاقی می‌افتاد و یا چه معیارهایی حذف و یا در نظر گرفته می‌شدند از شکست در آینده جلوگیری می‌شد و یا موفقیت در آینده تثبیت می‌گردید. در هر دو آینده‌نگری پیشینی و پسینی امر یادگیری محقق می‌شود در آینده‌پژوهی پیشینی، مکانیزم سناریوسازی درباره وقوع پدیده‌های اجتماعی در آینده آموخته می‌شود و نیز در یادگیری پسینی از آنچه که فرض بر وقوع آن شده و پیامدهای آن، خواه موفقیت و یا شکست، زمینه برای یادگیری فراهم می‌آید (حیدری، ۱۳۹۳)

۳. مدیریت اسلامی

دانش مدیریت با شرایط زمینه‌ای و بافت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... ارتباط تنگاتنگی دارد. هر نظریه مدیریتی نوعی فناوری نرم‌افزاری است (Jin, 2011) که تحت تأثیر محیط سازمانی و در پاسخ به چالش‌های محیطی شکل یافته و جهت‌دهی شده است. به طوری که با تغییر این شرایط می‌توان پیش‌بینی کرد که این ابزارها، نظریه‌ها و فنونی که مدیران برای دستیابی به نتایج به کار می‌گیرند نیز تغییر یابد. به هر حال، رویکرد غالب به ما چنین می‌گوید که مدیریت عبارت است از چندین وظیفه که شامل سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، هدایت و کنترل می‌شود (Burton d., 2000)

بنابراین، در تعریف مدیریت با ملاحظه نکته کانونی و با تأکید بر نقش مدیر می‌توان چنین گفت: «مدیریت دستیابی به نتایج موردانتظار از طریق خلق فرصت‌هایی برای افراد است تا بتوانند مهارت‌های ویژه خود را به گونه‌ای اثربخش به کار گیرند». البته شیوه‌های افراد در خلق این فرصت‌ها و بکارگیری مهارت‌ها از تنوع گسترده‌ای برخوردار است. با این حال می‌توان گفت: هسته کانونی اندیشه مدیریت نزد همگان مشترک است؛ اما مسئله مهم، چگونگی اجرای آن است.

با این تعریف می‌توان چارچوب مناسبی جهت گفتگو درباره روش‌های متنوع مدیران برای پیوند میان وظایف پایدار و کانونی خود و فعالیت‌های اجرایی به دست آورد. این فعالیت‌ها تحت تأثیر تجربه‌های روزمره مدیران هستند و به همین علت، کاملاً ذهنی و شخصی‌اند و همین ویژگی باعث پیدا شدن رویکردها متنوعی در انجام فعالیت‌ها می‌شود. اینکه مدل خاص هر مدیر برای به اجرا درآوردن این وظایف چیست؛ به طرز نگاه او به رابطه میان نقش غالب خود و تنوع دیدگاه‌ها، ابزارها، فعالیت‌ها و چیزهایی مربوط می‌شود که محتوای تجربه روزمره او را به عنوان مدیر تشکیل می‌دهند (گریزی، ۱۳۸۹).

اصطلاح مدیریت اسلامی، مرکب از دو واژه مدیریت و اسلام است. تعریف واژه مدیریت پیش از این بیان شد. اما این واژه در ترکیب با اسلام، خصوصیتی می‌یابد که با دیگر خصایص مدیریت، متفاوت است. «علم مدیریت» ناظر به واقعیتی است که در ظرف مشخصی از زمان و مکان تحقق یافته است. تحقق عینی این دانش نمی‌تواند بی‌رابطه با فرهنگ و ویژگی‌های زمانه آن باشد. به‌طور مسلم، هر پدیده‌ای که در عالم خارج تحقق می‌یابد، بار معنایی خاصی را به دوش می‌کشد که از فرهنگ زمانه خود تأثیر پذیرفته است؛ بنابراین، جدا از فهم صحیح آن معنا، نمی‌توان آن را در قالب‌های فرهنگی دیگر مندرج نمود. مدیریت گرچه به معنای عام آن از سابقه تاریخی بلندی برخوردار است، اما آنچه به نام علم مدیریت در عصر حاضر مطرح است، محصول آگاهی‌های فزاینده‌ای است که پس از جنگ دوم جهانی [اروپایی] نسبت به اهمیت مدیریت و تأثیر آن در زندگی نوین انسانی پدید آمد و موجب تجزیه و تحلیل و مطالعه وسیع درباره‌ی فراگرد مدیریت، محیط و تکنیک‌های آن شد. (چمران، ۱۳۷۸)

بنابراین، برای بررسی انطباق‌پذیری مفاهیم اسلامی بر مفاهیم دانشی مانند مدیریت، باید به پیشینه تاریخی و سیر تکون و رشد مفاهیم این دانش توجه داشت. نمی‌توان صرفاً پس از انتزاع یک مفهوم از زمینه‌های خاص خودش، به تطبیق آن با مفاهیم اسلامی پرداخت، بلکه باید در این‌گونه مطالعات تطبیقی، دقت بسیار کرد تا اشتباه و اختلاطی پیش نیاید. از لوازم ضروری و

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع‌گرایی ... (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۹۱

انکارناپذیر این‌گونه تحقیقات آن است که معادل‌یابی دقیق برای واژه‌ها و اصطلاحات، با توجه به پیشینه‌های تاریخی و فرهنگی‌ای انجام شود که واژه‌ها و اصطلاحات در آن کاربرد داشته و نشو و نما یافته‌اند. برای نمونه، بسیاری از واژه‌های مطرح در مدیریت، ناظر به نوعی فعالیت هستند؛ در حالی که واژه‌های اسلامی منطبق شده با مفاهیم مدیریتی، بیشتر به حالات درونی و انفسی فرد ناظرند.

«تصمیم‌گیری»، یکی از وظایف اصلی و مهم مدیریت است که از آن به «فرایند هشت‌مرحله‌ای» تعبیر می‌شود (Robbins, 1991). در حالی که واژه معادل آن، که معمولاً در کتاب‌های مدیریت اسلامی به کار برده می‌شود «عزم» است. برخی محققان در زمینه مدیریت اسلامی، با این واژه به جستجو در منابع اسلامی در زمینه تصمیم‌گیری پرداخته‌اند (نبوی م. ح، ۱۳۷۲) در حالی که این واژه در برخی از فرهنگ‌های لغت، به امر قلبی اسناد داده شده است: عزم انعقاد قلبی بر انجام کاری است و مفهوم مقابل آن تردید است (ابن فارس، ۱۳۸۷، ص. ۶۴۹).

اصطلاح «برنامه‌ریزی» نیز همین‌گونه است. این اصطلاح در علم مدیریت به فرایند تعیین هدف‌های درست و سپس انتخاب مسیر، راه، وسیله یا روش درست یا مناسب برای تحقق این هدف‌ها، اطلاق می‌شود (اعرابی، ۱۳۷۵) در کتاب‌های مدیریت اسلامی، معمولاً واژه «تدبیر» را معادل برنامه‌ریزی قرار می‌دهند (نبوی، ۱۳۷۲، ص ۴۲)؛ در حالی که این واژه این‌چنین تعریف شده است: تدبیر یعنی انسان نسبت به عاقبت و پایان کار نظر کند (ابن فارس، ۱۳۸۷، ص ۳۱۰). این تعریف گرچه عنصر «پیش‌بینی» را که از عناصر اصلی و مهم در برنامه‌ریزی است، در بردارد، اما باید توجه داشت که آنچه در تعریف علم مدیریت از برنامه‌ریزی مطرح است، فرایندی است که هدف‌گذاری و روش رسیدن به آن هدف را مورد توجه قرار می‌دهد و این فرایند را نمی‌توان تحت عنوان «تدبیر» گنجانند و اگرچه می‌تواند ابزاری برای تحقق مفهوم تدبیر باشد، اما هیچ‌گاه نباید میان مفهوم یک واژه و ابزار تحقق آن مفهوم، خلط شود. شاید به دلیل همین ناهمپوشی کامل این دو مفهوم است که برخی مؤلفان مدیریت اسلامی ناچار شده‌اند واژه «حیله» را هم برای مفهوم برنامه‌ریزی معادل‌سازی کنند (نبوی، ۱۳۷۲، ص ۴۳).

برای حل این مشکلات مفهومی، باید جایگاه مفهوم را به دقت بشناسیم و بر اساس آن نظامی دقیق از مفاهیم پی‌ریزی کنیم تا متناسب با آن نظام مفهومی، به تدوین دانش مورد نظر بپردازیم. چه نیازی است که مفاهیم بلند و پر معنایی را که در منابع اسلامی یافت می‌شوند تنزل

دهیم و به اجمال رسانیم و از اجمال آنها به گونه‌ای بهره‌برداری کنیم که منطبق بر واژه خاصی از مدیریت شوند؟! به‌خصوص زبان عربی که از گنجایش مفهومی دقیقی برخوردار است به طوری که در برخی موارد اگر بخواهند معادلی فارسی برای یک واژه عربی تعیین کنند، باید چند واژه فارسی را با هم ترکیب نمایند تا بتواند بیانگر محتوای مفهومی آن واژه عربی باشد.

پس از توجه به این نکات، با تعریف‌های متعدد برای مدیریت اسلامی مواجه می‌شویم (مقیمی، ۱۳۹۴) که هر کدام ویژگی‌ها و امتیازاتی دارد. برخی مدیریت اسلامی را «تأثیرپذیری مدیریت از جهان‌بینی و ایدئولوژی [اسلامی] معرفی می‌کنند. مهم‌ترین ارتباطی که میان علوم (به‌ویژه علوم کاربردی) و ادیان (به‌ویژه دین اسلام) وجود دارد و طبعاً در مدیریت نیز صدق می‌کند، رابطه جهان‌بینی اسلامی و رابطه نظام ارزشی اسلام با علوم انسانی است.

رابطه اول از راه تأثیر نظریات اسلامی در مورد هستی‌شناسی و انسان‌شناسی، به عنوان اصل موضوعه در علوم انسانی و از جمله مدیریت تجلی می‌کند و رابطه دوم از راه تأثیر ارزش‌های اسلامی در تعیین اهداف و خط‌مشی‌ها و روش‌های علمی ظاهر می‌شود (مصباح، ۱۳۷۶)

این تعریف تا حدود بسیاری از خلط مفاهیمی که قبلاً متذکر شدیم، مصون است؛ زیرا داده‌های علم مدیریت را مفروض می‌گیرد و از طرفی تأثیر جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی بر آن داده‌ها را ملاکی برای تعریف مدیریت اسلامی بر می‌شمارد. بنابراین، به جای تطبیق دادن واژه‌های مطرح‌شده در اسلام بر واژه‌های مطرح‌شده در مدیریت، صرفاً به تأثیرات کلی مکتب اسلام بر مدیریت می‌پردازد. اما آنچه سبب نقص این تعریف می‌شود، نادیده‌انگاری توان اسلام در برپایی دانش مدیریتی است به طوری که منشأ این دانش از درون خود مکتب بجوشد؛ فارغ از اینکه داده‌های علم مدیریت را پذیرا باشد یا نه، یا اینکه به تأثیرگذاری ارزش‌های اسلامی روی آن داده‌ها باور داشته باشد یا نه. چنان که پیش‌تر گفته شد، به نظر می‌رسد می‌توان با ارائه یک تحلیل مفهومی دقیق از آنچه در منابع اسلامی وجود دارد و به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم ناظر به اداره سازمان است، و نیز با ربط منطقی آنها به یکدیگر، به گزاره‌های نظام‌مند و منسجم مدیریت اسلامی دست یافت که البته جهان‌بینی و نظام ارزشی اسلام نیز در تأسیس این دانش سهم مؤثری داشته باشد. تعریف‌های قابل توجه دیگری نیز برای مدیریت اسلامی ارائه شده‌اند که برخی از آنان با اندکی تفاوت، شبیه تعریف پیش‌گفته هستند و امتیازها و کاستی‌هایی را که برای تعریف یاد شده بر شمردیم، در مورد آنها نیز صادق است. برخی دیگر بر این باورند که با توجه به آنچه از متون اسلامی استفاده می‌شود؛ مدیریت اسلامی عبارت است از: هنر و علم

آینده پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع گرایی ... (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۹۳

بکارگیری صحیح امکانات در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر، به نحوی که با موازین اسلامی مغایرت نداشته باشد (نبوی م.، ۱۳۹۳).

گرچه ارائه تعریفی دقیق و همه‌جانبه برای مدیریت اسلامی که بتواند بیانگر همه مقصود از مدیریت اسلامی باشد، کاری دشوار است، اما ناگزیر به منظور متمایز ساختن آن با سایر تعاریف مدیریت باید تعریفی ارائه داد که تا حد و مرز کلی آن به عنوان یک دانش کاربردی مشخص شود:

مدیریت اسلامی مجموعه‌ای از گزاره‌ها یا مفاهیم دقیق و مشخص و مرتبط با یکدیگر و برگرفته از منابع اسلامی (در بردارنده گزاره‌های توصیفی، تجویزی/ اعتقادی، عبادی و اخلاقی) است و ناظر (امضائی - ارشادی و یا تاسیسی-مولوی) به نحوه اداره افراد و منابع در جامعه و سازمان در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده است.

این تعریف تنها به دنبال نشان دادن تأثیر جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی بر علم مدیریت نیست، بلکه در پی دست‌یافتن به یک نظام مدیریت اسلامی است که براساس یک نظام معرفتی خاص شکل می‌گیرد. این نظام معرفتی مبتنی بر گزاره‌هایی است که اولاً حامل معانی و مفاهیم دقیق و منسجم بوده و ثانیاً جهت‌دهنده و تعیین‌کننده کیفیت بهره‌گیری از انسان (عنصر اصلی و مهم) و دیگر امکانات مادی برای رسیدن به اهداف مشخص هستند.

۴. آینده پژوهی و مدیریت اسلامی

پژوهش‌های دانش مدیریت و سازمان برای سه دسته از مخاطبان محقق می‌گردد:

۱. برای مدیران که ناظر به پژوهش‌های کاربردی است و از آن در قالب رشته‌ای به نام (MBA) یاد می‌شود.

۲. برخی از پژوهش‌های سازمانی به وسیله مدیران مبتنی بر تجربه زیسته آنان به دست می‌آید که از آن تعبیر به مردم‌شناسی می‌شود.

۳. مورد آخر از پژوهش‌های سازمانی دانشی برای رشته مدیریت فراهم می‌آید. مخاطب این پژوهش‌ها جامعه آکادمیک و علمی است (Tsoukas & Knudsen, 2005, p. 527).

فرایند دانش در دو پژوهش برای مدیران و بوسیله مدیران از کاربرد به نظریه سازی ختم می‌گردد. اما در گروه سوم از فعالیت‌های پژوهشی فرایند پژوهش از نظریه به کاربرد منتهی می‌گردد. گرچه تمامی این فعالیت‌های پژوهشی، همانگونه که گذشت، برخاسته از خود

تفسیرهایی از تمایزات ارزیابانه و اقدامات اجتماعی می‌باشد یعنی زمینه‌گرا و زمان‌مند و محلی است؛ در تمامی مراحل پژوهش در حوزه سازمان و مدیریت تاثیر گذار می‌باشد. مفروضات فعلی سازمان:

الف) پدیده‌های سازمانی در الگوهای وسیعتر معنا و زنجیره‌های فعالیت جای گرفته‌اند و اهمیت و معناداری‌شان را همین‌ها می‌گیرند.

ب) سختی و ثبات ظاهری سازمان‌ها حاصل برقراری فرایندهای اجتماعی است.

ج) افراد ذاتا مخلوقات اجتماعی و جسمانی هستند. نظریه‌های سازمانی علاوه بر مطالعه درباره سازمان‌های رسمی به مطالعه سازمان هم می‌پردازند (Tsoukas & Knudsen, 2005, ص. ۵۲۵-۵۳۴).

نتیجه این نظریه‌ها کشف الگوهای سازمانی است. مانند توجه به سیستم‌های آشوب‌زده پویا. علاوه، فهمی از شکل‌های شبکه‌ای سازمان و الگوهای فعالیت بین‌سازمانی می‌باشد. یعنی الگوهای جدید سازمان پیشنهاد می‌دهند که برای نقش کارآفرینان، به عنوان عامل و کنشگر سازمانی؛ خارج از قیود «هماهنگی دستوری» که از طریق بالا و به صورت ساختارمندی سازمان تحمیل می‌گردند؛ اهمیت قائل شوند. چنین نقش‌های عاملیتی متکی بر مقولات فراسازمانی، فرافرنگ غالب، فراکنترل دستوری، فرااقتدار مشروع واحد می‌باشند. مفهوم هماهنگی اقتداری (ساختارهای از بالا به پایین) یکی از جلوه‌های تجربی فرایند دامنه‌دار هماهنگی اجتماعی است که می‌توان بدیلی ناشی از تعامل و ارتباط الگوهای ساختاری جدیدی برای آن فراهم کرد. این بدیل بستری بدون انتها، ظرفیتی برای اندیشه‌های باز، منتهی شدن و پذیرش تفاوت‌ها و معانی جدید همچون نظم درونی (نظم غیرتحمیلی از بیرون) الگوی خودتولید، نظم خودجوش، پیامد جمعی نقش‌آفرینان به همراه سازگاری با اقتضائات محلی است. سازمان رسمی که الگوی ساختاری از بالا به پایین است سازوکاری محض برای کاهش عدم قطعیت، برای تصمیم‌گیری و ایجاد قاعده‌مندی‌های رفتاری تلقی می‌شود. راهبرد شناخت‌شناسانه حاکم بر چنین رویکردی، تعقل‌گرایی (یا بازنمودگرایی) است. عقل‌گرایی نوعی تجزیه‌پذیری پدیده‌های اجتماعی، نه مجموعه‌ها یا بسترها، نام‌گذاری عناصر تجزیه شده پدیده‌های اجتماعی (نام‌گرایی) و یافتن پیوندهای اقتضایی (نه ذاتی) بین عناصر است. آسیب این نظریه، نادیده گرفتن ماهیت اجتماعی سازمان‌ها (چیزی بیش از مکانی برای کنش فردی و تعامل اقتضایی بین آنان) و نیز نشان از ضعف نظریه‌پردازان در پذیرش پدیده‌های اجتماعی تقلیل‌ناپذیر ناشی از نقش‌آفرینان است. ذهنیت و ایفای کنش ذاتی (نه اقتضائات) که نیازمند بستر اجتماعی، یعنی زنجیره شیوه عمل است.

در شیوه عملی گفتمانی، معانی ویژگی مشترک شیوه عمل مدنظر است. این معانی بین ذهنی‌اند. معانی بین ذهنی در ذهن افراد جای ندارند، آنها را نمی‌توان با روش‌های علم تجربه‌گرا (نظیر پاسخ‌های فرد به پرسش‌نامه) شناخت، مگر با استفاده از روش‌های تفسیری معانی بین‌ذهانی. معانی بین‌ذهانی بخش‌هایی از یک دنیای دارای مرجع مشترک هستند که بالاتر و وراء و قوام دهنده ذهن فرد است. سازمان‌ها نخستین نقش‌آفرینان جمعی هستند. سازمان‌ها، باورها و شیوه عمل‌های جامعه‌ای را که در آن جای گرفته‌اند بازتولید می‌کنند. سازمان‌ها در جریان تعامل با محیط‌هایشان، با موجودیت‌های مستقل مواجه نمی‌شوند بلکه با فرایندهایی درگیر می‌شوند که به آنها فرصت خلق یادگیری و کنش را می‌دهد و با این کار، آن‌ها پیوندها را از ظن و تفسیر خود با دیگر سازمان‌ها شکل می‌دهند. کنش فردی و سازمانی تقریباً هرگز ابزاری محض نیست، این کنش یک نمایش نیز هست که در آن نقش‌آفرینان می‌خواهند بفهمند چه کسانی هستند. کنش در ذات خود خردمایه، دلیل و انگیزه حرکت است و نیز میل‌ها به وسیله تجربه انتخاب‌ها شکل می‌گیرد. اهداف به کنش‌ها و کنش‌ها به اهداف ختم می‌شوند. مسائل به راه‌حل‌ها می‌انجامند و راه‌حل‌ها مسئله‌آفرین‌اند. راهبرد از ساختار پیروی می‌کند و بالعکس. از آنجا که سازمان‌ها مشتمل بر خودتفسیری‌هایی هستند که تمایزات و تفاوت‌های مبتنی بر ارزیابی را بنا می‌نهند، آنها در طول زمان هویت و فضای ثابتی ندارند. سازمان‌ها یک منطق درونی معین یعنی مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصولی و ذات‌محور ندارند بلکه دارای تشکل و هویت اجتماعی هستند. سازمان‌ها شیوه‌های عملی گفتمانی در درون شیوه‌های عملی گفتمانی جامعه هستند. از اینرو نمی‌توان در جستجوی منطق سازماندهی جدای از شیوه عملی گفتمانی بود بلکه برای فهم بهتر سازمان‌ها به دنبال فهم شیوه عمل‌های دخیل در کنش‌های سازماندهی کنشگران سازمانی هستیم (Tsoukas & Knudsen, 2005)

با چنین بدیلی از مطالعات سازمانی، آینده‌نگری در تدوین سناریوها برای پژوهش‌های اسلامی مدیریت و سازمان می‌بایست اندوخته‌هایی از اقدامات عملی کنشگران مسلمان باشد که این کنش‌ها برآمده از ارزش‌های مشترک بین ذهنی آنان است. همان‌گونه که گذشت پدیده سازمان پدیده پیچیده‌ای است که از پژوهش سازمان‌های رسمی و تا امروز که به سازمان‌های نرم‌تر و انسانی‌تر انتقال داده شده است. تحت شرایط اجتماعی غیر قابل تقلیل‌پذیری، در قالب شیوه عمل‌های گفتمانی ظهور یافته است. فهم از چنین شیوه عمل‌های گفتمانی متنوع که برخاسته از خودتفسیری‌هایی از تفاوت‌های ارزیابانه اجتماعی می‌باشد. بدیل‌هایی را برای طراحی سناریوهای متنوع از شیوه عمل‌های اسلامی فراهم می‌کند. آنچه امروز تحت عنوان

پژوهش‌های مدیریت اسلامی نگاشته شده غالباً برای مخاطبان دانشگاهی بوده است. این پژوهش‌ها بدلیل خلط بین شیوه‌های گفتمانی برآمده از دانش مدیریت و سازمان با شیوه‌های گفتمانی در متن و رویش اسلامی بسیار مبهم و نامتوازن بوده است. در بین پژوهش‌های مدیریت اسلامی طبق تقسیم‌بندی به عمل آمده پژوهش‌های سازمانی برای مدیران و یا به وسیله مدیران به ندرت اتفاق افتاده است به گونه‌ای که تعداد قلیل آنها نتوانسته در ادبیات گفتمان عملی رایج مدیریت دانش مدیریت و سازمان راه پیدا کند. در سناریوهای آینده‌پژوهی در مدیریت اسلامی ناگزیر از تعیین مقدار مشارکت این پژوهش‌های اسلامی در سهم گفتمان عملی دانش مدیریت و سازمان در آینده می‌باشیم. هر مقدار که بتوانیم با استفاده از خودتفسیری‌های اسلامی، برخاسته از ارزش‌های مشترک بین ذهنی از پیچیدگی و عدم قطعیت‌های مدیریت و سازمان بکاهیم و به روشنی آنان بیفزاییم سهم خود را در این گفتمان بیشتر کرده‌ایم.

۵. واقع‌گرایی و دانش سازمان و مدیریت

بسیاری از تئوری‌های مطالعه سازمان‌ها، مشابه تکنیک‌های آناتومی و کالبدشکافی، به تحلیل و تشریح دقیق پدیده‌ها می‌پردازند، اما این رویکرد مطالعاتی ممکن است از معنا و پویایی مستقل پدیده‌های اجتماعی عبور کند. برای نمونه مکتب مدیریت علمی، اغلب پدیده‌های زنده را به شکل غیرطبیعی و مکانیکی تعریف می‌کند تا به فهم عمیق‌تری از آنها دست یابد (Robbins P. 1990). بنابراین، در مطالعه سازمان‌ها، باید با حساسیت بیشتری به تحلیل و درک مفاهیم پویایی از پدیده‌ها نگریست.

در حال حاضر، دیدگاه معرفت‌شناسی مبتنی بر واقع‌گرایی در مطالعات علوم اجتماعی و سازمانی احیا شده است و این تغییر به عنوان چرخشی از نگاه معرفت‌شناسی به هستی‌شناسی مطرح می‌شود. این چرخش به تمرکز بر واقعیت و مسائل واقعی از آنچه در دنیای واقعی اتفاق می‌افتد می‌پردازد و در زمینه نظریه‌سازی در مورد سازمان‌ها هم به تمرکز بر موضوعات و مسائل واقعی تاکید دارد (Brigham, 2000) به طور خلاصه رویکرد واقع‌گرایی مبتنی بر فرضیه‌های زیر می‌باشد:

۱. این شناخت علمی می‌تواند ما را در درک جهان واقعی کمک کند. جهان واقعی از عناصر و ساختارهایی تشکیل شده است که مستقیماً قابل مشاهده نیستند. اما قابل

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع‌گرایی ... (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۹۷

شناختن هستند و با تلاش علم می‌توان این جنبه‌های قابل شناخت و غیر قابل مشاهده جهان را درک کرد.

۲. ساختارهای عمیق به دلیل غیر قابل مشاهده بودن، نمی‌توانند به صورت کمی اندازه‌گیری یا تحقیق شوند. این ساختارها از ماهیت مشخصی برخوردارند و به عنوان عوامل علی در وقوع وقایع و رویدادهای آینده شناخته می‌شوند. برای درک سازوکارهای علی غیرتجربی در واقعیت، نیاز به توسعه ابزارهای ذهنی داریم. این ابزارهای ذهنی همیشه تعاملی بین تجربه نظری و واقعیت دارند.

۳. ساختارها واقعی هستند و نباید با مدل‌ها که بر ساخته ذهن پژوهشگر هستند اشتباه گرفته شوند. به همین دلیل استفاده از قیاس و استعاره در مدل‌های تبیینی از واقعیت اجتناب‌ناپذیر است، پژوهشگر واقع‌گرا بر محدودیت‌های فکری‌ای که بر شناخت از واقعیت تحمیل می‌شود آگاهی دارد.

۴. واقعیت‌های تجربه‌پذیر نمی‌توانند به تنهایی توسط ابزارهای سطحی تبیین گردد. برای تبیین پدیده‌ها نیاز به نگرش عمیق به طبیعت و ساختارهای درونی آن داریم. به عبارتی دیگر باید به سازوکارهای مولد پدیده‌ها در عمق و بنیاد جهان توجه کرد. این سازوکارها ممکن است در هر سطحی از واقعیت ویژگی‌های جدید و خاصی را نمایان کنند.

۵. تجربه‌گرای حسی علت رخداد پدیده‌ها را بر اساس ابزارهای حسی مانند رابطه علت و معلول و یا همبستگی ثابت تبیین می‌کنند. از سوی دیگر، واقع‌گراها، که به پدیده‌ها نگاه عمقی و بنیادی دارند از علیت نمادین به جای علیت نیوتنی استفاده می‌کنند. در این نگرش، معنای علیت به شکل نمادین تفسیر می‌شود (Archer, 1995).

با توجه به رویکرد واقع‌گرایی در دانش سازمان و مدیریت در ادامه به تدوین شیوه‌های سناریونویسی برای پژوهش‌های مدیریت اسلامی می‌پردازیم.

۶. سناریوهای آینده‌پژوهی برای مدیریت اسلامی

تصمیم‌گیری‌ها به شدت تحت تاثیر طرز فکر فردی و جمعی است. در تصمیم‌گیری برای تهیه سناریوی مدیریت اسلامی دو چهارچوب ارائه می‌شود: ای. تی. هیگینز استاد روانشناسی دانشگاه کلمبیا توضیح می‌دهد (Higgins, 1996) که چگونه انسان‌ها با تمرکز بر پیشگیری (Prevention focus) (تمرکز بر امنیت، اجتناب از پیامدهای نامطلوب و ایفای تعهدات) و یا

تمرکز بر پیشرفت (Promption focus) (تمرکز بر رشد، بلندپروازی و دستیابی به اهداف) دارای انگیزه متفاوت هستند. این نوع نگرش خصلت ثابت فرد، گروه و سازمان نیست، بلکه بسته به شرایط تغییر می‌کند و حتی می‌توان آن را خودآگاه تغییر داد. با نگرش و باور به شیوه عملی گفتمان مشترک دانش مدیریت و سازمان در مواجهه با اسلام، با تغییراتی جزئی با تأثیرپذیری از دین اسلام به اصلاحاتی جزئی اکتفا می‌شود. اما با نگرش و باور به اختلاف اساسی شیوه عملی گفتمان دانش مدیریت و سازمان در مواجهه با اسلام، پژوهش مدیریتی با تمرکز بر تغییرات اساسی و بنیادین مبتنی بر دین اسلام انجام می‌شود. هنگامی که دانش مدیریت ناکارآمد و یا داعیه بر سلطه‌گری تلقی شود، سناریوی مبتنی بر پیشرفت طراحی می‌شود، در این صورت، این خطر وجود دارد که به جای تمرکز بر تغییر و پیشرفت به اتخاذ تمرکز پیشگیرانه صرف گراییده شود و از این رو به بقاء و کاهش هزینه‌های تغییر و بهینه کردن فرایند یعنی استفاده از حداقل امکانات فکر می‌شود. این در حالی است که پس از اتخاذ اقدامات عملی در حوزه پژوهش مبتنی بر نگرش مسالمت جویانه باید در باره چگونگی رشد و پیشرفت نیز اندیشه کرد.

۱.۶ سازگاری (Adapters) و شکل‌دهندگی (Shapers)

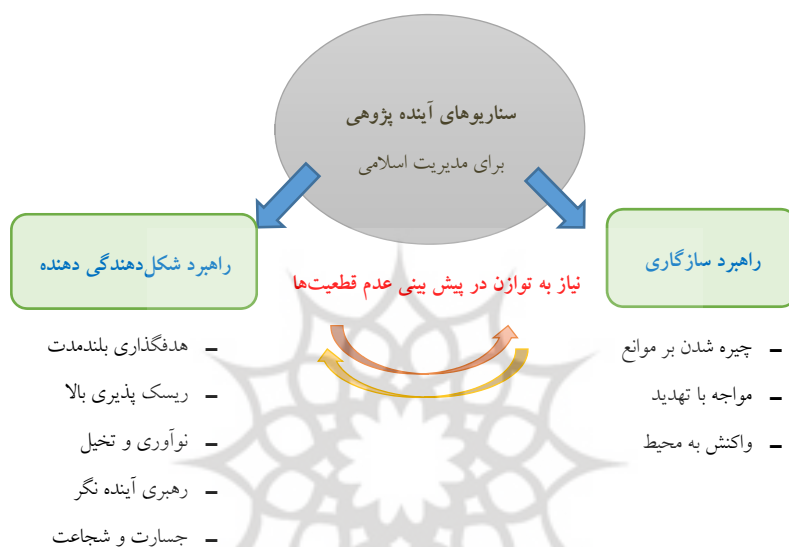
در حال حاضر عدم قطعیت‌ها و شتاب تغییرات از ویژگی‌های محیط است. دو گرایش سازگاری و شکل‌دهندگی راهبردهای آینده‌پژوهی مواجهه با عدم قطعیت معرفی شده‌اند. راهبرد سازگاری، عدم قطعیت را تحت عنوان محدودیت تلقی کرده و از این روی به آهستگی و با آزمایش مرزهای دانش خود را گسترش می‌دهند و این گونه وارد فضای ایمن شناخته شده می‌شوند. به نظر می‌رسد ادبیات مدیریت اسلامی که تا به حال شکل گرفته است، از تفکر سازگاری بهره جسته است. راهبرد شکل‌دهنده، عدم قطعیت را یک فرصت تلقی می‌کند، ریسک‌های بالایی می‌کند و برای شکل‌دهی به آینده به نفع خود تلاش می‌کنند. در راهبرد سازگاریها، ناشناخته‌ها به مثابه موانعی دیده می‌شوند که باید بر آنها چیره شد و یا تهدید که باید بر آن مواجه شد و سعی شود آرام آرام در حین اکتشاف موقعیت جدید با آن سازگار شد. چرا که انسان‌ها ذاتاً عدم قطعیت را نمی‌پسندند و به دنبال واکنشی برای مقابله با کاهش آن هستند و یا اساساً خود را فریب می‌دهند که عدم قطعیتی وجود ندارد. راهبرد آینده‌پژوهی شکل‌دهندگی، نگرشی کارآفرینانه دارد و دربرگیرنده ریسک‌پذیری بالایی است. بر اساس این نگرش عدم قطعیت فرصتی احتمالی در آینده برای مشارکت و یا سرمایه‌گذاری علمی است. در این صورت نیازمند به رهبری آینده‌نگر، هدف بلندمدت و پرچالش می‌باشد. این دو نوع راهبرد

آینده‌پژوهی دو سر یک طیف هستند و هر دو مستلزم برخورداری و بکارگیری تکنیک‌های آینده‌نگری مثل سناریونویسی هستند. سناریونویسی تصور موشکافانه سناریوهای مختلف (و گاه افراطی) برای آینده (۵ تا ۱۰ سال) و سپس شناسایی اقداماتی برای آمادگی جهت آینده متصور است که از امروز آنها را اجرا کند (Rindova & Courtney, 1984)

تحقیق و تجربه نشان داده است که برای حصول نتیجه مطلوب باید به طور متناوب از این دو راهبرد آینده‌پژوهی استفاده کرد. با تاکید بر این نکته که باید آگاهانه بارقه‌ای از شکل‌دهی و تمرکز بر پیشرفت و رشد را به راهبردها افزود و با عدم قطعیت‌ها سازگار شد، می‌توان بستر ظهور نوآوری را مهیا کرده و همچنان که پا بر زمین واقعیت داریم با کنجکاو و آرامش افق آینده را رصد کرد. می‌توان به صورت منظم از تکنیک آینده‌نگری استفاده کرده و با جسارت و شجاعت بر تخیل خود سرمایه‌گذاری کرد (رادو و آتاناسیو، ۱۴۰۱).

برای رسیدن به پیشرفت و نوآوری اساسی نیاز به راهبرد انقلابی است، نیاز به راهبرد نمایندگر نیاز به انقلاب است. (رحمن سرشت & مهدیه، ۱۳۹۳) برای جا باز کردن این راهبرد در سناریوهای آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی، باید منحصر به فرد، متمایز و در یک کلمه، نسبت به وضعیت موجود دانش و اقدام مدیریتی و اتخاذ تدوین راهبردی برای آن، انقلابی اندیشید و عمل کرد (نوعی کشف و جستجوگری بی‌برنامه به منظور یافتن نقشه‌های راه برای ساختن انقلاب). رویکرد ویرانگری نسبت به مفروضات جاری که دانش و اقدامات مدیریتی از گذشته تا کنون هدایت می‌کرده نیاز است. در راهبرد انقلابی برای سناریونویسی آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی، باید مسیر مخالف جریان غالب فعلی را شناسایی و انتخاب کرد. نظریات موفقیت‌آمیز که برخاسته از تجارب گذشته است ممکن است مانع از موفقیت‌های آینده باشد. باید با بکارگیری تخیل، که شرط هر راهبردی است، در برابر آینده، سناریوهایی برخلاف گرایش غالب دانش مدیریت و سازمان تدوین کرد. این دانش نیازمند به شکستن حصارهای قدرت آکادمیکی دارد که از آن حمایت می‌شود. توانایی این شکست در دست یک راهبرد انقلابی است. انقلابیونی که دارای ایده و راهبرد انقلابی هستند در همه جای سازمان‌ها، فارغ از هرگونه جایگاهی در سلسله مراتب قدرت و نیز در محیط‌های دانشگاهی، فارغ از استاد یا دانشجو، وجود دارند. باید در سناریونویسی برای آینده دانش مدیریت اسلامی فرصتی برای ایده پردازی‌ها فراهم کرد. جلب مشارکت انقلابیون در گفتمان آینده‌پژوهی و ایجاد تعهد در آنها، اهمیت زیادی دارد. این مشارکت بیانگر تضارب آراء با افراد انقلابی، جوان، در حاشیه و پرهیز از هرگونه نخبه‌گرایی و پیرسالاری صرف است. این آراء ممکن است تاکنون نه شنیده و نه

گفته شده باشد بلکه کاملاً انقلابی است. این فرصت، استعدادها را تبدیل به انرژی کاربردی می‌کند. دیگری را دیدن در طراحی سناریو یعنی دیگری را اندیشیدن در مفهوم‌سازی متحولانه نسبت به سازمان و مدیریت است. راهبرد انقلابی پایان آن مشخص نیست بنابراین شگفتی آفرین است. برای فهم بهتر از پیچیدگی‌های جدید نمی‌توان کهنه‌اندیشی کرد و همچنان به روش‌های گذشته چنگ زد. باید مسیرهای جدید را کشف کرد.



شکل ۱. دو سناریو آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی

۷. نتیجه‌گیری

در این تحقیق، به بررسی امکان تدوین سناریوها در زمینه پژوهش‌های مدیریت اسلامی با راهبرد آینده‌پژوهی پرداخته شد. تهیه سناریوهای مدیریت اسلامی با تمرکز بر پیشگیری و تمرکز بر پیشرفت می‌تواند به مدیران، پژوهشگران و سیاست‌گذاران کمک کند تا بهترین راهبردها و اقدامات را برای مدیریت اسلامی در آینده تدوین کنند. این مطالعه نشان داد با رویکرد واقع‌گرایی به مطالعات مدیریت و سازمان تدوین دو سناریوی سازگاری و شکل‌دهندگی قابل دستیابی است. سناریوی سازگاری با تمرکز بر پیشگیری علاوه بر پذیرش گفتمان غالب دانش مدیریت و سازمان به تغییرات جزئی و اصلاح‌گرایانه با تأثیرپذیری از

آینده پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع گرایی ... (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۱۰۱

گفتمان مشترک بین ذهنی از ارزش های اسلامی تدوین می گردد. از سوی دیگر، سناریوی شکل دهنده گی با تمرکز بر پیشرفت و اتخاذ راهبرد انقلابی در مواجهه با گفتمان غالب دانش مدیریت و سازمان مبتنی بر گفتمان مشترک بین ذهنی از ارزش های اسلامی به تدوین تغییرات بنیادی و اساسی در پژوهش های مدیریت اسلامی می پردازد.

همچنین، تحقیقات نشان دادند که آینده پژوهی و تحلیل سناریوها می توانند ابزارهای موثری برای پیش بینی تحولات مدیریت اسلامی در آینده باشند. به عبارت دیگر، این تحقیقات نشان می دهند که مدیران و سازمان های اسلامی باید با توجه به تحولات آینده، استراتژی های مناسبی را برای مدیریت اسلامی ارائه دهند تا بتوانند به بهترین شکل به اهداف خود دست یابند و به تداوم توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها کمک کنند.

در ادامه می توانیم به سایر محققان در زمینه مدیریت اسلامی و آینده پژوهی پیشنهاداتی ارائه دهیم که به تحقیقات و مطالعات آنها نیز کمک نماید:

۱. تحقیقات بیشتری به منظور توسعه و بهبود چارچوب های سناریوسازی در حوزه مدیریت اسلامی انجام شود، تا پیش بینی ها و تجسم های دقیق تری ارائه شود.

۲. تشویق به ایجاد و توسعه زمینه های تحقیقاتی در دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی مختلف به منظور توسعه دانش در این زمینه فراهم گردد.

۳. بررسی نقش اصول دینی و اخلاقی در مدیریت اسلامی و چگونگی تأثیر آنها بر تصمیم گیری ها و رویکردهای مدیران مورد توجه قرار گیرد.

۴. بررسی چگونگی استفاده از فناوری های نوین و نوآوری ها در توسعه مدیریت اسلامی و تحولات آینده صورت گیرد.

۵. بررسی تحولات جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی و تأثیر آنها بر مدیریت اسلامی در آینده انجام پذیرد.

۶. بررسی چگونگی تأثیر مدیریت اسلامی بر توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی در جوامع اسلامی انجام گردد.

با ارائه این پیشنهادات، می توان به تحقیقات آینده پژوهانه در حوزه مدیریت اسلامی کمک کرده و به پیشرفت این حوزه در دهه های آینده یاری رساند.

کتاب‌نامه

- ابن فارس، ا. (۱۳۸۷). *ترتیب مقایس اللغه*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- اعرابی، ف. ج. (۱۳۷۵). *مدیریت*. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- بابکی، ا.، کاظمی، م.، & قرونه، ح. (۱۳۹۷). بررسی مفاهیم و مبانی پس‌نگری و مقایسه آن با پیش‌بینی و چشم‌انداز سازی. *فصلنامه آینده پژوهی مدیریت*، ۱۸.
- ترک، ع.، نکویی، م.، & درویشی، ف. (۱۳۹۹). ارائه یک مدل فرآیندی یکپارچه برای ارزیابی آینده‌نگاری راهبردی در سطح ملی با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *آینده پژوهی ایران*، ۱-۳۳.
- چمران، ه. ک. (۱۳۷۸). *صول مدیریت*. تهران: دانشگاه صنعتی شریف، مؤسسه انتشارات علمی.
- حیدری، ا. (۱۳۹۳). مبانی و مفاهیم آینده پژوهی. *ترویج علم*، ۸۱-۸۵.
- رایینزه، ا. پ. (۱۳۹۰). *تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی*. (ح. دانایی فرد، & س. الوانی، مترجم) تهران: اشراقی.
- رادو آتاناسیو، ر. (۱۴۰۱). *تفکر تقادانه برای مدیران*. (خ. معصومی، مترجم) تهران: بینش نو.
- رحمن سرشت، ح.، & مهدیه، ا. (۱۳۹۳). *سازمان و مدیریت در تئوری و عمل*. تهران: مهربان نشر.
- گریزری، پ. (۱۳۸۹). *تقلید بر دانش مدیریت*. (م. صائبی، مترجم) قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مصباح، م. ت. (۱۳۷۶). *پیش‌نیازهای انسان‌شناسی در مدیریت*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مقیم، س. (۱۳۹۴). *اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام*. تهران: نگاه دانش.
- نبوی، م. (۱۳۹۳). *مدیریت اسلامی*. قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- نبوی، م. ح. (۱۳۷۲). *مدیریت اسلامی*. قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

Archer, M. (1995). *Realist social theory: the morphogenetic approach*. cambridge: cambridge.

ARCHER, M. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.

BRIGAM, M. (2000). *Technology, Organization and Actor-Network Theory*. university of Warwick.

Brigham, M. (2000). *technology, organisation and actor-network theory*. univercity of warwick: unpublished manuscrip.

Burton, D. (. (2000). *Resaearch training for social scientists*. Sage.

Burton, d. (2000). *Resaearch training for social scientists*. UK: Sage.

Higgins, T. E. (1996) The self digest: Self- knowledge serving self- regulatory Function *Journal of personality and Social Psychology*.71, 6 (71).

higgingt, E. (1996). The "self digest":Self- knowledge Serving self-regulatory function. 7(16).

آینده پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع گرایی ... (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۱۰۳

Jin, Z. (2011). *Global Technological Change: From Hard Technology to Soft Technology - Second Edition*. United Kingdom: Intellect Ltd.

Rindova, v., & Courtney, h. (1984). To shape or adapt: Knowledge problem, epistemologies, and strategic postures under Knightian uncertainty. *Academy of Management Journal*, 5(2), 111-128.

Robbins, P. S. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Englewood: Prentice Hall.

robbins, s. (1991). *management*. englewood cliffs: prentice-hall.

Robbins, S. (1991). *Managment*. Prentice-Hal: Englewood Cliffs.

Tsoukas, H. K. (2005). *The Oxford Hanbook of ORGANIZATION THEORY*. OXFORD: OXFORD university PRESS.

Tsoukas, H., & Knudsen, C. (2005). *The Oxford Handbook of Organization theory*. New York: Oxford University Press.

