

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



آینده پژوهی مدیریت اسلامی؛ رویکرد واقع‌گرایی

ابوالفضل گائینی*

رضا نیکبخت**، زهرا غفوری***

چکیده

آینده پژوهی 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 آینده پژوهی بی‌بهره نمانده است 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: سناریوی اول بر امنیت، اجتناب از پی‌آمدهای نامطلوب، و ایفاء تعهدات تمرکز دارد و سناریوی دوم پژوهش‌ها در چهارچوب دانش موجود مدیریت، با لحاظ تغییرات لازم، انجام می‌پذیرد. که اولی با سازگاری تحت ساختار موجود دانش مدیریت درضمن 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 باتوجه به تحولات آینده راهبرد انقلابی را در زمینه سازگاری یا شکل‌دهندگی اتخاذ نمایند.

کلیدواژه‌ها: آینده پژوهی، مدیریت اسلامی، واقع‌گرایی، تجربه‌گرایی، راهبرد انقلابی.

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

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

*** دانشجوی دکترا، 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 به‌عنوان 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 درمورد آینده ارائه کند (بابکی‌راد و دیگران ۱۳۹۷). ما در این جا 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 به‌منظور ارتقای دانش و فهم بهتر از این پژوهش‌ها در آینده است. ما به دنبال ارائه پیش‌نهادهایی سازنده و کاربردی برای دانشمندان، پژوهش‌گران، و سیاست‌گذاران هستیم تا بتوانند از طریق به‌کارگیری 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 سناریوی مورد تأکید 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. آینده‌پژوهی صرف یک پیش‌بینی تحقق پیدا نمی‌کند. تأثیر عوامل محیطی در پدیده‌های اجتماعی آن‌چنان متنوع و سریع است که آن‌ها را از پیچیدگی و پویایی برخوردار می‌نماید. بررسی فهم از این شرایط نیازمند به سناریوسازی است. با اتکا به دانش فعلی متغیرهای چندجانبه‌ای معیار قرار می‌گیرند و براساس آن سناریوهای متعددی تدوین می‌گردد. اگر بخواهیم آینده‌پژوهی را با مفهوم مخالف آن مقایسه کنیم،

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع‌گرایی (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۱۳۳

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

دو نوع آینده‌پژوهی قابل تصور است:

۱. آینده‌پژوهی پیشینی: طی کردن فرایند از حال به آینده؛

۲. آینده‌پژوهی پسینی: طی کردن فرایند ذهنی از آینده به زمان حال (ترک و دیگران ۱۳۹۹).

در آینده‌پژوهی پیشینی فرض‌های محتمل وقوع پدیده‌های اجتماعی با تکنیک سناریوسازی به عمل می‌آید. با تکیه بر فرایند از گذشته به حال، متغیرهای احتمالی تأثیرگذار در پدیده‌های اجتماعی به عنوان معیار و فرض طراحی می‌شود و نحوه تأثیرگذاری آنان در آن پدیده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در آینده‌پژوهی پسینی فرض را بر این می‌گذاریم که آینده محقق شده است و پی‌آمدهای شکست و موفقیت آن با توجه به سناریوی 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 هردو آینده‌نگری پیشینی و پسینی امر یادگیری محقق می‌شود در آینده‌پژوهی پیشینی، مکانیسم سناریوسازی درباره وقوع پدیده‌های اجتماعی در آینده آموخته می‌شود و نیز در یادگیری پسینی از آن چه فرض بر وقوع آن شده و پی‌آمدهای 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 فناوری 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 2000).

بنابراین، در تعریف مدیریت با ملاحظه نکته کانونی و با تأکید بر نقش مدیر می‌توان چنین گفت: «مدیریت دستیابی به نتایج مورد انتظار 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 به کارگیری مهارت‌ها از تنوع گسترده‌ای برخوردار است. باین حال، می‌توان گفت هسته کانونی اندیشه مدیریت نزد همگان مشترک است، اما مسئله مهم چگونگی اجرای آن است.

با این تعریف، می‌توان چهارچوب مناسبی جهت گفت‌وگو 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 پیداشدن رویکردهای متنوعی در انجام فعالیت‌ها می‌شود. این که 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. به طور 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 جهانی دوم [اروپایی] نسبت به اهمیت مدیریت و تأثیر آن در زندگی نوین انسانی پدید آمد و موجب تجزیه و تحلیل و مطالعه وسیع درباره 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 تکوّن 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 این گونه مطالعات تطبیقی دقت بسیار کرد تا اشتباه و اختلاطی پیش نیاید. از لوازم ضروری و انکارناپذیر این گونه تحقیقات آن است که معادل‌یابی دقیق برای واژه‌ها و اصطلاحات، باتوجه 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؛ درحالی‌که واژه‌های اسلامی منطبق‌شده 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 هشت مرحله‌ای» تعبیر می‌شود (Robbins 1991)، درحالی‌که 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 جست‌وجو در منابع اسلامی در زمینه تصمیم‌گیری پرداخته‌اند (نبوی ۱۳۷۲)، درحالی‌که 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: 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: ۴۲)؛ درحالی‌که این واژه این‌چنین تعریف شده است: تدبیر یعنی انسان نسبت به عاقبت و پایان کار نظر کند (ابن فارس ۱۳۸۷: ۳۱۰). این تعریف گرچه عنصر «پیش‌بینی» را، که از عناصر اصلی و مهم در برنامه‌ریزی است، در بر دارد، باید توجه داشت که آنچه در تعریف علم مدیریت از برنامه‌ریزی مطرح است فرایندی است که هدف‌گذاری و روش رسیدن به آن هدف را موردتوجه قرار می‌دهد و این فرایند را نمی‌توان تحت عنوان «تدبیر» گنجانده و اگرچه می‌تواند ابزاری برای تحقق مفهوم تدبیر باشد، 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: ۴۳).

برای حل این مشکلات مفهومی باید جایگاه مفهوم را به دقت بشناسیم و براساس آن نظامی دقیق از مفاهیم پی‌ریزی کنیم تا متناسب با آن نظام مفهومی به تدوین دانش موردنظر پردازیم. چه نیازی است که مفاهیم بلند و پرمعنایی 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؟! به خصوص زبان عربی که از گنجایش مفهومی دقیقی برخوردار است، به طوری‌که در برخی موارد اگر بخواهند معادلی فارسی برای یک واژه عربی تعیین کنند، باید چند واژه فارسی را با هم ترکیب کنند تا بتواند بیان‌گر محتوای مفهومی آن واژه عربی باشد.

پس از توجه به این نکات، با تعریف‌های متعدد برای مدیریت اسلامی مواجه می‌شویم (مقیم ۱۳۹۴) که هرکدام 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، به‌عنوان 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 تاحدود 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 در آن داده‌ها را ملاکی برای تعریف مدیریت اسلامی برمی‌شمارد. بنابراین، به‌جای تطبیق‌دادن واژه‌های مطرح‌شده در اسلام بر واژه‌های مطرح‌شده در مدیریت، صرفاً به تأثیرات کلی مکتب اسلام در مدیریت می‌پردازد. اما آن‌چه سبب نقص این تعریف می‌شود، نادیده‌انگاری توان اسلام در برپایی دانش مدیریتی است، به‌طوری‌که 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. چنان‌که پیش‌تر گفته شد، به‌نظر می‌رسد می‌توان با ارائه یک تحلیل مفهومی دقیق از آن‌چه در منابع اسلامی وجود دارد و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم 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 یادشده برشمردیم، در مورد آن‌ها نیز صادق است. برخی دیگر بر این باورند که باتوجه به آن‌چه از متون اسلامی استفاده می‌شود، مدیریت اسلامی عبارت است از هنر و علم به‌کارگیری صحیح امکانات در جهت رسیدن به اهداف موردنظر، به‌نحوی‌که با موازین اسلامی مغایرت نداشته باشد (نبوی ۱۳۹۳).

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

آینده پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع گرایی (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۱۳۷

مدیریت اسلامی مجموعه‌ای از گزاره‌ها یا مفاهیم دقیق و مشخص و مرتبط با یکدیگر و برگرفته از منابع اسلامی (دربدارنده گزاره‌های توصیفی، تجویزی - اعتقادی، عبادی، و اخلاقی) است و ناظر (امضائی - ارشادی و یا تأسیسی - 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 جهان بینی و ارزش های اسلامی در علم مدیریت نیست، بلکه در پی دست یافتن به یک نظام مدیریت اسلامی است که براساس یک نظام معرفتی خاص شکل می گیرد. این نظام معرفتی مبتنی بر گزاره هایی است که اولاً، حامل معانی و مفاهیم دقیق و منسجم بوده و ثانیاً، جهت دهنده و تعیین کننده کیفیت بهره گیری از انسان (عنصر اصلی و مهم) و دیگر امکانات مادی برای رسیدن به اهداف مشخص هستند.

۴. آینده پژوهی و مدیریت اسلامی

پژوهش های دانش مدیریت و سازمان برای سه دسته از مخاطبان محقق می گردد:

۱. برای مدیران که ناظر به پژوهش های کاربردی است و از آن در قالب رشته ای به نام MBA یاد می شود.

۲. برخی از پژوهش های سازمانی به وسیله مدیران مبتنی بر تجربه زیسته آنان به دست می آید که از آن تعبیر به مردم شناسی می شود.

۳. مورد آخر از پژوهش های سازمانی دانشی برای رشته مدیریت فراهم می آید. مخاطب این پژوهش ها جامعه آکادمیک و علمی است (Tsoukas and Knudsen 2005: 527).

فرایند دانش در دو پژوهش برای مدیران و به وسیله مدیران از کاربرد به نظریه سازی ختم می گردد. اما در گروه سوم از فعالیت های پژوهشی فرایند پژوهش از نظریه به کاربرد منتهی می گردد. گرچه تمامی این فعالیت های پژوهشی، همان گونه که گذشت، برخاسته از خود تفسیرهایی از تمایزات ارزیابانه و اقدامات اجتماعی است، یعنی زمینه گرا و زمان مند و محلی است؛ در تمامی مراحل پژوهش در حوزه سازمان و مدیریت تأثیرگذار است. مفروضات فعلی سازمان:

الف) پدیده های سازمانی در الگوهای وسیع تر معنا و زنجیره های فعالیت جای گرفته اند و اهمیت و معناداریشان را همین ها می گیرند.

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

ج) افراد ذاتاً مخلوقات اجتماعی و جسمانی هستند. نظریه‌های سازمانی علاوه بر مطالعه درباره سازمان‌های رسمی به مطالعه سازمان هم می‌پردازند (ibid.: 525-534).

نتیجه این نظریه‌ها کشف الگوهای سازمانی است، مانند توجه به سیستم‌های آشوب‌زده پویا و نیز فهمی از شکل‌های شبکه‌ای سازمان و الگوهای فعالیت بین‌سازمانی. یعنی الگوهای جدید سازمان پیش‌نهاد می‌دهند که برای نقش کارآفرینان، به‌عنوان عامل و کنش‌گر سازمانی، خارج از قیود «هماهنگی دستوری»، که از طریق بالا و به‌صورت ساختارمندی سازمان تحمیل می‌گردند، اهمیت قائل شوند. چنین نقش‌های عاملیتی متکی بر مقولات فراسازمانی، فرافرنگ غالب، فراکنترل دستوری، و فرااقتدار مشروع واحد هستند. مفهوم هماهنگی اقتداری (ساختارهای از بالا به پایین) یکی از جلوه‌های تجربی فرایند دامن‌دار هماهنگی اجتماعی است که می‌توان بدیلی ناشی از تعامل و ارتباط الگوهای ساختاری جدید برای آن فراهم کرد. این بدیل بستری بدون انتها، ظرفیتی برای اندیشه‌های باز، منتهی‌شدن، و پذیرش تفاوت‌ها و معانی جدید هم‌چون نظم درونی (نظم غیرتحمیلی از بیرون) الگوی خودتولید، نظم خودجوش، پی‌آمد جمعی نقش‌آفرینان به‌هم‌راه سازگاری با اقتضائات محلی است. سازمان رسمی که الگوی ساختاری از بالا به پایین است سازوکاری محض برای کاهش عدم قطعیت و 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 تجزیه‌شده 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) است و نیز نشان‌دهنده ضعف نظریه‌پردازان در پذیرش پدیده‌های اجتماعی تقلیل‌ناپذیر ناشی از نقش‌آفرینان است. ذهنیت و ایفای کنش ذاتی (نه اقتضائاً) نیازمند بستر اجتماعی، یعنی زنجیره شیوه عمل است. در شیوه عملی گفتمانی، معانی ویژگی مشترک شیوه عمل مدنظر است. این معانی بین‌ذهنی‌اند. معانی بین‌ذهنی 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 بین‌ذهنی. معانی بین‌ذهنی بخش‌هایی از یک دنیای دارای مرجع مشترک هستند که بالاتر و ورا و قوام‌دهنده ذهن فرد است. سازمان‌ها نخستین نقش‌آفرینان جمعی هستند. سازمان‌ها، باورها، و شیوه‌های عمل 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 است که در آن نقش‌آفرینان می‌خواهند بفهمند چه کسانی هستند. کنش در ذات خود خرده‌مایه، 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 آن‌جاکه 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 این رو، نمی‌توان در جست‌وجوی منطق سازمان‌دهی جدای از شیوه عملی گفتمانی بود، بلکه برای فهم بهتر سازمان‌ها به دنبال فهم شیوه‌های عمل دخیل در کنش‌های سازمان‌دهی کنش‌گران سازمانی هستیم (Tsoukas and 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 بین‌ذهنی 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 غیرقابل تقلیل‌پذیری در قالب شیوه‌های عمل گفتمانی ظهور یافته است. فهم از چنین شیوه‌های عمل گفتمانی متنوع که برخاسته از خودتفسیری‌هایی از تفاوت‌های ارزیابانه اجتماعی است بدیل‌هایی را برای طراحی سناریوهای متنوع از شیوه‌های عمل اسلامی فراهم می‌کند. آنچه امروز تحت عنوان پژوهش‌های مدیریت اسلامی نگاشته شده، غالباً برای مخاطبان دانشگاهی بوده است. این پژوهش‌ها به دلیل 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 عمل‌آمده 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 آینده پژوهی در

مدیریت اسلامی ناگزیر از تعیین مقدار مشارکت این پژوهش‌های اسلامی در سهم گفتمان عملی دانش مدیریت و سازمان در آینده هستیم. هر مقدار که بتوانیم با استفاده از خودتفسیری‌های اسلامی، برخاسته از ارزش‌های مشترک بین‌ذهنی، 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 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 تأکید دارد (Brigham 2000). به‌طور خلاصه، رویکرد واقع‌گرایی مبتنی بر فرضیه‌های زیر است:

۱. این شناخت علمی می‌تواند به ما در درک جهان واقعی کمک کند. جهان واقعی از عناصر و ساختارهایی تشکیل شده است که مستقیماً قابل مشاهده نیستند، اما قابل شناختن هستند و با تلاش علم می‌توان این جنبه‌های قابل شناخت و غیرقابل مشاهده جهان را درک کرد.

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

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع‌گرایی (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۱۴۱

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 گردند. برای تبیین پدیده‌ها به نگرش عمیق به طبیعت و ساختارهای درونی آن نیاز داریم. به عبارت 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 براساس 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).

باتوجه 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 تأثیر 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 که چگونه انسان‌ها با تمرکز بر پیش‌گیری (prevention focus) (تمرکز بر امنیت، اجتناب از پی‌آمدهای 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 به صورت خودآگاه تغییر داد. با نگرش و باور به شیوه عملی گفتمان مشترک دانش مدیریت و سازمان در مواجهه با اسلام، با تغییراتی جزئی، و 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 و پژوهش مدیریتی با

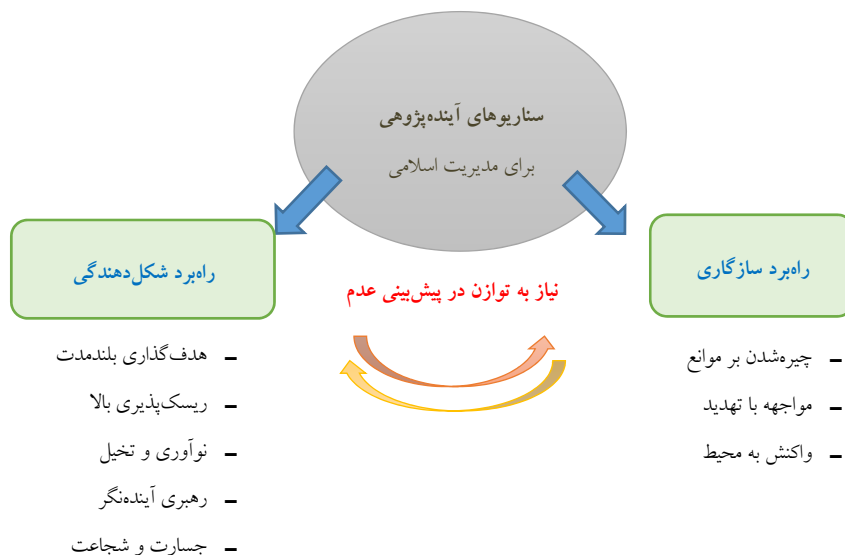
تمرکز بر تغییرات اساسی و بنیادین مبتنی بر دین اسلام انجام می‌شود. هنگامی که دانش مدیریت ناکارآمد و یا داعیه بر سلطه‌گری تلقی شود، سناریوی مبتنی بر پیشرفت طراحی می‌شود. در این صورت، این خطر وجود دارد که به جای تمرکز بر تغییر و پیشرفت به اتخاذ تمرکز پیش‌گیرانه صرف گراییده شود و از این رو به بقا و کاهش هزینه‌های تغییر و بهینه‌کردن فرایند، یعنی استفاده از حداقل امکانات فکر می‌شود. این در حالی است که پس از اتخاذ اقدامات عملی در حوزه پژوهش مبتنی بر نگرش مسالمت‌جویانه باید درباره 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، به‌آهستگی و با آزمایش مرزهای دانش خود را گسترش می‌دهند و این گونه وارد فضای ایمن شناخته‌شده می‌شوند. به نظر می‌رسد که 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 به‌نفع خود تلاش می‌کند. در راهبرد سازگاری ناشناخته‌ها به مثابه موانعی دیده می‌شوند که باید بر آن‌ها چیره شد و یا تهدید که باید با آن مواجه شد و سعی شود آرام‌آرام در حین اکتشاف موقعیت جدید با آن سازگار شد؛ چراکه 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. براساس این نگرش عدم قطعیت فرصتی احتمالی در آینده برای مشارکت و یا سرمایه‌گذاری علمی است. در این صورت، نیازمند به رهبری آینده‌نگر و هدفی بلندمدت و پرچالش است. این دو نوع راهبرد آینده‌پژوهی دو سر یک طیف هستند و هر دو مستلزم برخورداری و به‌کارگیری تکنیک‌های آینده‌نگری مثل سناریونویسی هستند. سناریونویسی تصور موشکافانه سناریوهای مختلف (و گاه افراطی) برای آینده (پنج تا ده سال) و سپس شناسایی اقداماتی برای آمادگی جهت آینده متصور است که از امروز آن‌ها را اجرا کند (Rindova and Courtney 1984).

تحقیق و تجربه نشان داده است که برای حصول نتیجه مطلوب باید به‌طور متناوب از این دو راهبرد آینده‌پژوهی استفاده کرد. با تأکید 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 کرد و هم‌چنان‌که پا بر زمین واقعیت داریم با کنجکاوی و آرامش افق آینده را رصد کرد. می‌توان به‌صورت 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 نمایان‌گر نیاز به انقلاب است (رحمان سرشت و مهدیه ۱۳۹۳). برای جابازکردن این راهبرد در سناریوهای آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی باید منحصربه‌فرد، 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 جست‌وجوگری بی‌برنامه به‌منظور یافتن نقشه‌های راه برای ساختن انقلاب). رویکرد ویران‌گری نسبت به مفروضات جاری که دانش و اقدامات مدیریتی از گذشته تاکنون 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 به‌کارگیری تخیل، که شرط هر راهبردی است، دربرابر آینده سناریوهایی برخلاف گرایش غالب دانش مدیریت و سازمان تدوین کرد. این دانش به شکستن حصارهای قدرت آکادمیکی نیاز دارد که از آن حمایت می‌شود. توانایی این شکست در دست یک راهبرد انقلابی است. انقلابیونی که دارای ایده و راهبرد انقلابی هستند در همه‌جای سازمان‌ها، فارغ از هرگونه جایگاهی در سلسله‌مراتب قدرت و نیز در محیط‌های دانشگاهی فارغ از استاد یا دانشجو، وجود دارند. باید در سناریونویسی برای آینده دانش مدیریت اسلامی فرصتی برای ایده‌پردازی‌ها فراهم کرد. جلب مشارکت انقلابیون در گفتمان آینده‌پژوهی و ایجاد تعهد در آن‌ها اهمیت زیادی دارد. این مشارکت بیان‌گر تضارب آرا با افراد انقلابی، جوان، درحاشیه، و پرهیز از هرگونه نخبه‌گرایی و پیرسالاری صرف است. این آرا ممکن است تاکنون نه شنیده و نه گفته شده باشد، بلکه کاملاً انقلابی است. این فرصت استعدادها را به انرژی کاربردی تبدیل 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 شگفتی‌آفرین 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 سناریوی 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 قابل‌دستیابی است. سناریوی سازگاری با تمرکز بر پیش‌گیری علاوه‌بر پذیرش گفتمان غالب دانش مدیریت و سازمان به تغییرات جزئی و اصلاح‌گرایانه با تأثیرپذیری از گفتمان مشترک بین‌ذهنی از ارزش‌های اسلامی تدوین می‌گردد. ازسوی دیگر، سناریوی شکل‌دهندگی با تمرکز بر پیشرفت و اتخاذ راه‌برد انقلابی در مواجهه با گفتمان غالب دانش مدیریت و سازمان مبتنی بر گفتمان مشترک بین‌ذهنی از ارزش‌های اسلامی به تدوین تغییرات بنیادی و اساسی در پژوهش‌های مدیریت اسلامی می‌پردازد.

هم‌چنین، تحقیقات نشان دادند که آینده‌پژوهی و تحلیل سناریوها می‌تواند ابزارهای مؤثری برای پیش‌بینی تحولات مدیریت اسلامی در آینده باشند. به عبارت دیگر، این تحقیقات نشان

آینده‌پژوهی مدیریت اسلامی: رویکرد واقع‌گرایی (ابوالفضل گائینی و دیگران) ۱۴۵

می‌دهند که مدیران و سازمان‌های اسلامی باید با توجه به تحولات آینده استراتژی‌های 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، می‌توانیم در زمینه مدیریت اسلامی و آینده‌پژوهی پیشنهادهایی به سایر محققان ارائه دهیم که به تحقیقات و مطالعات آنها نیز کمک نماید:

۱. تحقیقات بیش‌تری به منظور توسعه و بهبود چهارچوب‌های سناریوسازی در حوزه مدیریت اسلامی انجام شود، تا پیش‌بینی‌ها و تجسم‌های دقیق‌تری ارائه شود.

۲. تشویق به ایجاد و توسعه زمینه‌های تحقیقاتی در دانشگاه‌ها 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 در تصمیم‌گیری‌ها و رویکردهای مدیران مورد توجه قرار گیرد.

۴. بررسی چگونگی استفاده از فناوری‌های نوین و نوآوری‌ها در توسعه مدیریت اسلامی و تحولات آینده صورت گیرد.

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

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

با ارائه این پیشنهادهای می‌توان به تحقیقات آینده‌پژوهانه در حوزه مدیریت اسلامی کمک کرد و به پیشرفت این حوزه در دهه‌های آینده یاری رساند.

کتاب‌نامه

- ابن فارس، ا. (۱۳۸۷)، *ترتیب مقایس‌اللغه*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- اعرابی، ف. ج. (۱۳۷۵)، *مدیریت*، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- بابکی‌راد، ا. و دیگران (۱۳۹۷)، «بررسی مفاهیم و مبانی پس‌نگری و مقایسه آن با پیش‌بینی و چشم‌اندازسازی»، *فصل‌نامه آینده‌پژوهی مدیریت*، دوره ۲۸، ش ۱۱۴، ۱۶-۳۷.
- ترک، ع. و دیگران (۱۳۹۹)، «ارائه یک مدل فرایندی یک‌پارچه برای ارزیابی آینده‌نگاری راه‌بردی در سطح ملی با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری». *آینده‌پژوهی/ایران*، دوره ۵، ش ۲، ۱-۳۳.

- چمران، ه. ک. (۱۳۷۸)، *اصول مدیریت*، تهران: دانشگاه صنعتی شریف، مؤسسه انتشارات علمی.
- حیدری، ا. (۱۳۹۳)، «مبانی و مفاهیم آینده‌پژوهی»، *ترویج علم*، س ۵، ش ۷، ۸۱-۸۵.
- رابینز، ا. پ. (۱۳۹۰)، *تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی*، ترجمه ح. دانایی فرد و س. الوانی، تهران: اشراقی.
- رادو آتاناسیو، ر. (۱۴۰۱)، *تفکر نقادانه برای مدیران*، ترجمه خ. معصومی، تهران: بینش نو.
- رحمان سرشت، ح. و ا. مهدیه (۱۳۹۳)، *سازمان و مدیریت در تئوری و عمل*، تهران: مهربان نشر.
- گریزری، پ. (۱۳۸۹)، *تقلید بر دانش مدیریت*، ترجمه م. صائبی، 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 University Press.
- Brigham, M. (2000), *Technology, Organisation and Actor-network Theory*, University of Warwick: Unpublished Manuscript.
- Burton, D. (2000), *Research 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*, vol. 71, no. 6.
- Jin, Z. (2011), *Global Technological Change: From Hard Technology to Soft Technology*, Second Edition, United Kingdom: Intellect Ltd.
- Rindova, V. and H. Courtney (1984), "To Shape or Adapt: Knowledge Problem, Epistemologies, And Strategic Postures Under Knightian Uncertainty", *Academy of Management Journal*, vol. 5, no. 2, 111-128.
- Robbins, P. S. (1990), *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*, Englewood: Prentice Hall.
- Robbins, P. S. (1991), *Management*, Prentice-Hal: Englewood Cliffs.
- Tsoukas, H. and C. Knudsen (2005), *The Oxford Handbook of Organization Theory*, New York: Oxford University Press.