

بسم الله الرحمن الرحيم

چالشها، روش‌ها و نمونه‌های تدوین مدیریت راهبردی (از منظر تفکر غرب)

پس از بررسی مکاتب که عمدتاً به پیش فرضهای اساسی مکاتب می‌پردازد دیدگاهها و رویکردهای مختلفی در مکاتب وجود دارد که در زیر به بعضی از آنها آشنا می‌شویم

۱-۵- دیدگاه‌ها و رویکردهای حاکم بر شکل‌گیری روش تدوین راهبرد

چنانکه گفته شد نگرش‌های گوناگونی در تدوین عناصر اساسی مدیریت راهبردی در طول زمان در فضای برنامه‌ریزی راهبردی شکل گرفته است که هر یک کانون تمرکزی برای خود برگزیده‌اند.

رویکردهای مورد اشاره، از جمله رویکردهای اصلی و مطرح در زمینه برنامه‌ریزی و مدیریت راهبردی هستند که در قالب پارادایم تجویزی (رویکرد فرآیند بر پایه برنامه‌ریزی راهبردی، رویکرد مبتنی بر منابع، رویکرد مبتنی بر ارزش افزوده، رویکرد مبتنی بر سناریوپردازی) و برخی دیگر در ارتباط با پارادایم توصیفی (رویکرد خودسازماندهی، رویکرد افزون‌گرایی، رویکرد مبتنی بر قواعد ساده، رویکرد نوآوری و قاعده‌شکنی، رویکرد مذاکرات راهبردی، رویکرد استفاده از منابع دیگران) توسعه یافته‌اند. تعدادی از رویکردها را نیز می‌توان تحت پارادایم تلفیقی تفسیر و طبقه‌بندی نمود که از آن جمله می‌توان به رویکرد مبتنی بر هدف و رویکرد مبتنی بر ارزش مدیریتی اشاره کرد.

۲-۵- نمونه‌های مدیریت راهبردی

همانطور که قبلاً نیز گفته شد «مدیریت راهبردی» یک سبک مدیریت خاص دارای نگاه بلندمدت، یکپارچه و رقابتی است که همواره در پی یافتن راهکارهایی برای تضمین بقا و موفقیت سازمان است. برنامه‌ریزی راهبردی جزئی از فرآیند مدیریت راهبردی محسوب می‌شود. فعالیت‌های اصلی و کلی مدیریت راهبردی عبارتند از: فضاسازی، برنامه‌ریزی راهبردی، اجرا، نظارت و کنترل، اصلاح و یادگیری. به عبارتی مدیریت راهبردی شامل سه فعالیت و تصمیم زیر است:

۱- «فرموله کردن وظایف آینده سازمان روی عوامل تغییرات خارجی»

۲- «اتخاذ راهبرد پیش‌برنده برای انجام وظایف»

۳- «ایجاد ساختار سازمانی که منابع را گسترش می‌دهد تا به تحقق راهبرد پیش‌برنده بیانجامد.»

۳-۵- نمونه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی سازمان

نمونه برنامه‌ریزی راهبردی بیت من ۱ و اسنل ۲

این نمونه با شرح مأموریت، چشم‌انداز و اهداف سازمان آغاز می‌گردد. هر سه این فعالیت‌ها باید هم‌زمان انجام شده و هم‌راستا و پشتیبانی‌کننده یکدیگر باشند. بعد از این فعالیت، دو موازات به موازات یکدیگر آغاز می‌گردد: «تحلیل نقاط ضعف و قوت داخلی» و «تحلیل فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی».

در مرحله بعد باید نتایج این دو فعالیت بررسی، تحلیل و تلفیق و در یک قالب منسجم تحلیل نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدید ۳ مورد تحلیل جامع واقع شوند. نتایج این تحلیل، سازمان را قادر به تعیین راهبردهای مناسب می‌کند. این راهبردها باید در سه سطح تعیین شوند: ۱- راهبردهای کلان سازمان، ۲- راهبرد کسب و کار و ۳- راهبرد کارکردی.

در مرحله بعد راهبردها باید اجرا و پیاده‌سازی شوند. راهبردها در هر سه سطح، به واحدهای سطوح مختلف سازمان ابلاغ می‌گردند. به موازات این اقدام باید کلیه سطوح مختلف سازمان بر اجرای راهبردها «کنترل راهبردی» انجام دهند.

۱- Bateman

۲- Snell

۳- SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats)

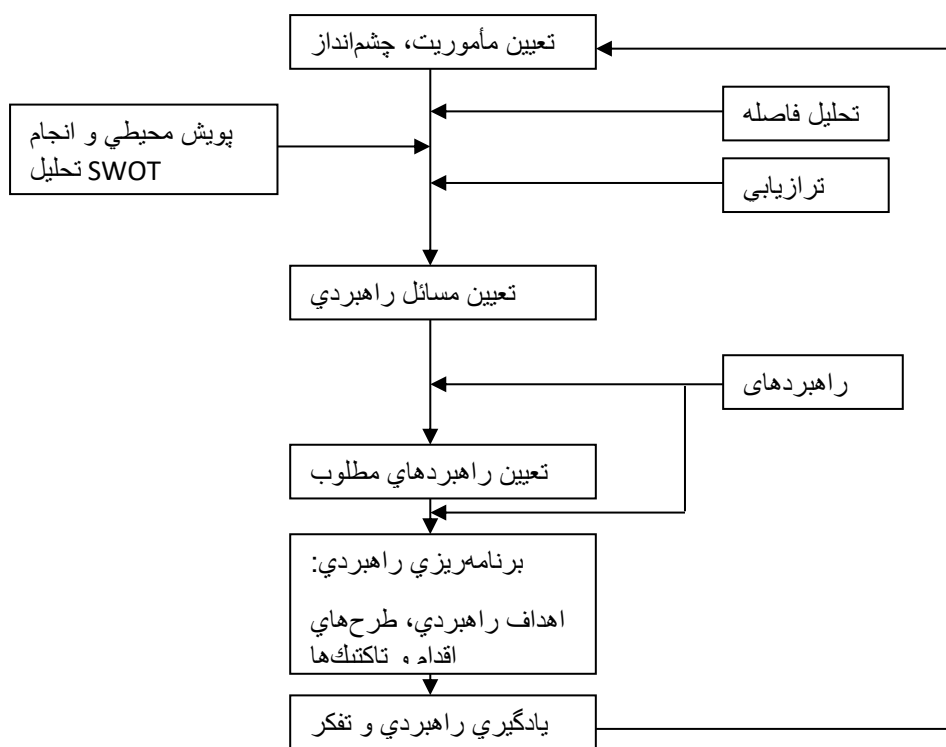


نمودار ۵-۱: نمونه برنامه ریزی راهبردی بیت من و اسنل

فرآیند طرح‌ریزی راهبردی دانشگاه ایالتی کالیفرنیا

این نمونه با تعیین مأموریت، چشم‌انداز (به‌عنوان دو رکن اصلی طرح‌ریزی راهبردی) آغاز می‌شود. در ادامه، سه فعالیت هم‌زمان آغاز می‌گردد. در این فعالیت‌ها، محیط پیرامونی سازمان مورد بررسی قرار گرفته و نقاط ضعف و قوت، فرصت‌ها و چالش‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرند. وضعیت مطلوب سازمان (با توجه به مأموریت و چشم‌انداز) تصویر شده و فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مورد تحلیل قرار می‌گیرد. به‌علاوه این کار با فعالیت «ترازیابی سازمان با رقبا و پیشروان» تکمیل می‌شود. مجموع این سه فعالیت در کنار یکدیگر، باعث دستیابی مدیریت سازمان به دیدگاه جامع و کامل راجع به خود، در تعامل با محیط پیرامونی می‌شود. نتیجه تحلیل‌ها و بررسی سه فعالیت قبلی، تعیین مسایل راهبردی سازمان است. در ادامه راهبردهای مطلوب

تعیین می‌شوند (به موازات این فعالیت‌ها و یا چرخه‌های بعدی و متناسب با تغییرات محیط و سازمان، باید راهبردهای در حال ظهور آن نیز مورد توجه قرار گیرد). سپس، فعالیت «برنامه‌ریزی راهبردی» شامل تعیین اهداف راهبردی، طرح‌های اقدام و تاکتیک‌های اجرایی انجام می‌شود. به مرور و با اجرای راهبردها، سازمان باید «یادگیری راهبردی» انجام داده و «تفکر راهبردی» آن تقویت گردد. این دو مفهوم، فوق‌العاده کلیدی بوده و سازمان باید به موازات دستیابی به اهداف خود در حوزه مدیریت و کسب و کار، دو توانمندی «یادگیری راهبردی» و «تفکر راهبردی» را نیز در خود ایجاد و تقویت نماید.



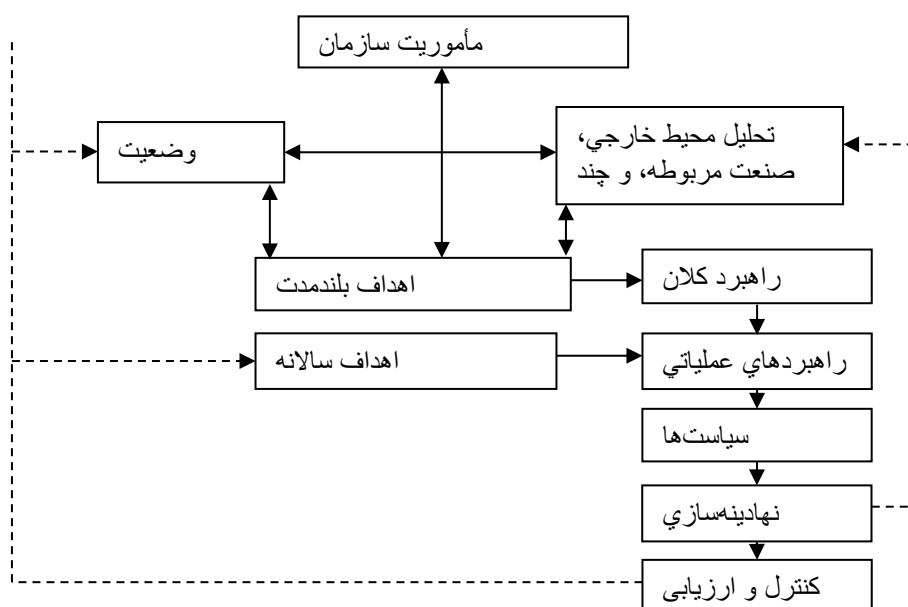
نمودار ۵-۲: فرآیند طرح‌ریزی راهبردی دانشگاه کالیفرنیا

نمونه مدیریت راهبردی پیرس ۴ و رابینسون ۵

این نمونه با چهار فعالیت هم‌زمان آغاز می‌گردد. توصیف و بررسی «مأموریت سازمان» و تعیین «اهداف بلندمدت» برای پاسخ به این سؤال اصلی انجام می‌شود که آیا هم‌راستا هستند و رابطه متقابل آن‌ها «مطلوب» است یا خیر؟ به‌علاوه «تحلیل محیط خارجی، صنعت مربوط و فضای چند ملیتی» همراه با بررسی «وضعیت سازمان» انجام می‌پذیرد تا مشخص شود چه فرصت‌هایی وجود دارد و چه چیزی «ممکن» است. در واقع، این چهار فعالیت در راستای تعیین اهداف مطلوب و امکان‌پذیر انجام می‌شوند. بعد از اینکه اهداف بلندمدت (راهبردی) تعیین شد، اهداف سالانه مشخص می‌شود. برای تحقق اهداف بلندمدت باید راهبردهای کلان سازمان مشخص شود. به‌علاوه برای تحقق اهداف سالانه نیز باید راهبردهای عملیاتی (هم‌جهت با راهبردهای کلان سازمان) تعیین گردد. در ادامه باید سیاست‌های اجرایی تعیین شده و سازمان بکوشد به جای اینکه صرفاً به اجرای راهبردها بپردازد، به «نهادینه‌سازی راهبردها» همت گمارد. نهادینه‌سازی راهبردها مستلزم نهادینه‌سازی نگاه و تفکر راهبردی در سازمان است و باید هدف این باشد. به مرور و طی این فعالیت نکاتی روشن می‌شود که ما را ملزم به تحلیل مجدد محیط سازمان و در نظر گرفتن مسایل نوظهور می‌نماید. فعالیت پایانی، کنترل و ارزیابی راهبردها است. این فعالیت کلیدی نیز، منجر به بروز مسایل و نکاتی می‌شود که بررسی مجدد فرآیند و انجام دوباره فعالیت‌های آغازین (با هدف اصلاح راهبردها) را ضروری می‌نماید.

۴- Charles Sanders Peirce

۵- Robinson



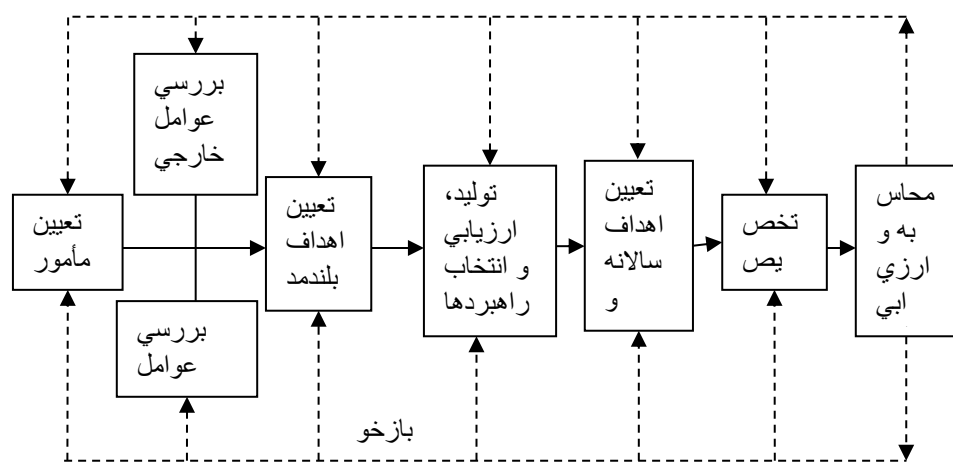
نمودار ۵-۳: نمونه مدیریت راهبردی پیرس و رابینسون

نمونه جامع مدیریت راهبردی فرد دیوید

این نمونه با تعیین مأموریت سازمان آغاز می‌گردد. بعد از شفاف‌سازی مأموریت، دو فعالیت هم‌زمان «بررسی عوامل خارجی» و «بررسی عوامل داخلی» انجام می‌شود. در این دو فعالیت عوامل تأثیرگذار برون‌سازمانی و درون‌سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند. به کمک این دو فعالیت و در راستای مأموریت سازمان، اهداف بلندمدت تعیین می‌گردد. در ادامه باید راهبردهای مناسب به منظور تحقق این اهداف بلندمدت، «تولید، ارزیابی و انتخاب» شوند. در اینجا باید توجه داشت که صرفاً نباید بر گزینه‌های موجود و در دسترس (یا تجربه دیگران) اتکا کرد؛ بلکه باید آزادانه و خلاقانه به تولید گزینه‌های راهبردی مختلف پرداخته و سپس (بعد از بررسی و ارزیابی هر یک از آنان) راهبردهای مناسب را برگزید. بعد از مشخص شدن راهبردها باید اهداف سالانه تعیین شده و سیاست‌های اجرایی مشخص گردد. این امر امکان تخصیص منابع مختلف سازمان در سال جاری و سال‌های آینده را امکان‌پذیر می‌سازد. بعد از تخصیص منابع و آغاز فرآیند اجرا و پیاده‌سازی راهبردها

در بخش‌های مختلف سازمان، باید عملکرد مورد محاسبه و ارزیابی قرار گیرد تا در صورت لزوم هر یک از فعالیت‌های قبلی مورد بررسی و اصلاح واقع شود.

در این فرآیند، می‌توان از هریک از فعالیت‌ها به فعالیت‌های قبلی بازگشت و آن را مورد اصلاح و بازبینی قرار دارد.



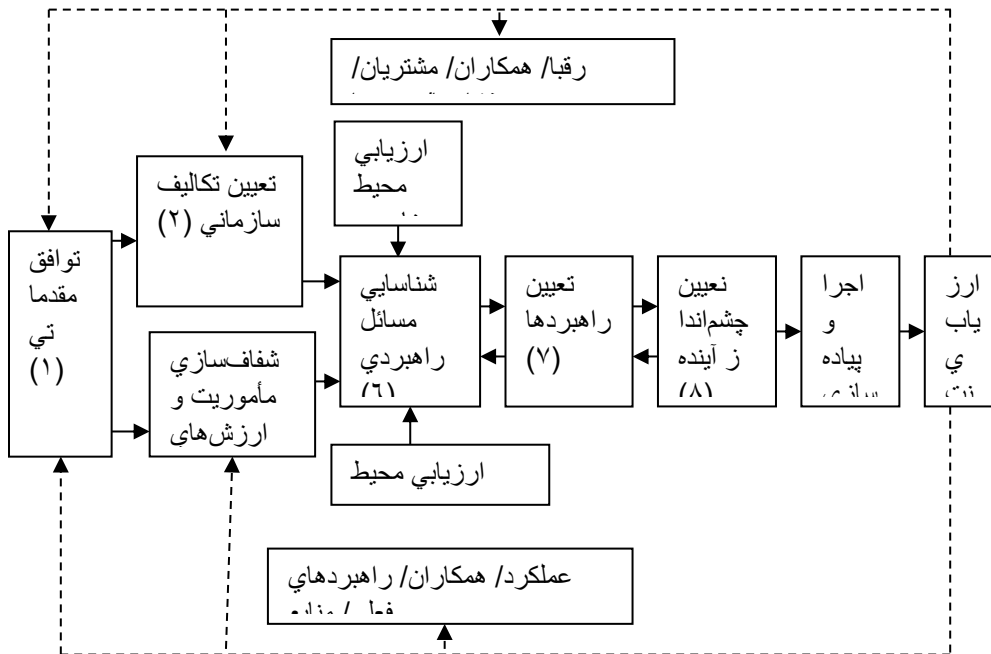
نمودار ۵-۴: نمونه جامع مدیریت راهبردی دیوید

فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی جان برایسون^۷

این نمونه با توافقات مقدماتی مدیریت ارشد سازمان و تقسیم کار بین بخش‌های مختلف (مدیران، کارشناسان، تحلیل‌گران و برنامه‌ریزان) آغاز می‌شود. فعالیت بعدی، شفاف‌سازی مأموریت و ارزش‌های سازمانی است. باید کلیه تحلیل‌ها و تصمیمات بعدی بر مبنای مأموریت و در چارچوب ارزش‌ها باشد. در ادامه، دو فعالیت عمده آغاز می‌گردد: ارزیابی محیط خارجی و ارزیابی محیط داخلی. از مجموع این دو تحلیل و بر مبنای مأموریت و ارزش‌های سازمانی باید مسایل راهبردی سازمان شناسایی شود. از این به بعد باید تمرکز سازمان بر یافتن راهکارهایی برای پاسخگویی به این مسایل باشد. سپس باید راهبردهای مناسب به منظور رفع مسایل راهبردی و بهره‌برداری از فرصت‌ها تعیین گردد. آقای برایسون معتقد است بسیاری از سازمان‌ها، بالاخص سازمان‌هایی

^۷- John M. Bryson

که تازه وارد بحث مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی شده‌اند، نباید در آغاز به تعیین چشم‌انداز آینده (چشم‌انداز مطلوب) بپردازند، بلکه باید به مرور زمان و بعد از تکرار چندین باره این فرآیند، وارد این فعالیت شوند.



نمودار ۵-۵: فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی برای سون

توجه به رفت و برگشتی بودن (ارتباط دو طرفه) فعالیت‌های شناسایی مسائل راهبردی، تعیین راهبردها و تعیین چشم‌انداز آینده، در شکل بالا حائز اهمیت است.

نمونه تدوین راهبرد طارق خلیل

این نمونه از سه مرحله عمده «تدوین»، «پیاده‌سازی» و «ارزیابی» تشکیل شده است. مرحله تدوین با تعیین مأموریت و چشم‌انداز سازمان آغاز می‌گردد. در ادامه باید عوامل درونی و برونی سازمان مورد تحلیل قرار گیرد تا بتوان به کمک آن‌ها، اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت سازمان را (در راستای مأموریت و چشم‌انداز سازمان) تعیین نمود.

در ادامه باید گزینه‌های راهبردی مختلف (برای تحقق اهداف) به روشی خلاقانه تولید شده، سپس بر مبنای ارزیابی‌ها و تحلیل‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی انجام شده و سپس از میان آنان، راهبردهای مناسب برگزیده شود.

در اینجا وارد مرحله پیاده‌سازی می‌شویم. در این مرحله باید طرح‌های اقدام همراه با زمان‌بندی‌های مناسب آنان تدوین گردیده و سازوکارهای سازمانی مورد نیاز (واحدهای کارکردی، ساختارهای سازمانی مورد نیاز و سیاست‌های اجرایی مربوطه) راه‌اندازی شود. در ادامه باید منابع مربوطه، تخصیص داده شده و پیاده‌سازی راهبردها آغاز گردد.

مرحله پایانی، مرحله ارزیابی است. در این مرحله، باید سنجه‌های ارزیابی عملکرد و نظام پاداش‌دهی تدوین شده و به موازات اجرای راهبردها، نتایج مورد ارزیابی مستمر قرار گیرد. در صورت مشاهده عدم پیشرفت مناسب کار باید بازخوردهایی به مراحل قبل انجام گرفته و فعالیت‌ها مورد بازبینی قرار گیرد.



نمودار ۵-۶: نمونه تدوین راهبرد طارق خلیل

نمونه برنامه‌ریزی استراتژیک استونر^۸ و فریمن

استونر و فریمن در کتاب خود با عنوان «مدیریت» نمونه برنامه‌ریزی راهبردی را در ۹ مرحله به شرح زیر بیان می‌کنند:

مرحله ۱- تعیین هدف: تعیین هدف مستلزم بررسی و درک رسالت سازمان و سپس تعیین هدف‌هایی است که می‌توان بدان وسیله رسالت سازمان را به صورت هدف‌هایی قابل اجرا بیان کرد.

مرحله ۲- شناسایی راهبرد و هدف‌های کنونی: شناسایی هدف‌ها و راهبرد آینده سازمان، که می‌تواند بسیار مشابه هدف‌ها و رسالت موجود سازمان باشد.

مرحله ۳- تحلیل محیط: با آگاهی از هدف‌های سازمان و راهبرد کنونی، چارچوبی به دست می‌آید که می‌توان بدان وسیله آن دسته از عواملی را که در محیط سازمان وجود دارند و دارای بیشترین اثر هستند، تعیین کرد.

مرحله ۴- تحلیل منابع: تحلیل منابع در راستای تحقق اهداف و راهبردهای فعلی سازمان صورت می‌پذیرد.

مرحله ۵ - شناسایی فرصت‌های راهبردی و تهدیدها: این مرحله از طریق جمع‌بندی مراحل ۲، ۳ و ۴ انجام می‌شود.

مرحله ۶- تعیین میزان تغییرات راهبردی: حال می‌توان نتیجه پیامد ادامه راهبرد کنونی را پیش‌بینی کرد. این تصمیم بر اساس فاصله عملکردی قرار دارد. فاصله عملکردی یعنی تفاوت بین هدف‌های تعیین شده و نتایجی که در اجرای راهبرد کنونی به دست می‌آید.

مرحله ۷- تصمیم‌گیری راهبردی: اگر به نظر می‌رسد که تغییر در راهبرد، موجب کم شدن فاصله عملکردی خواهد شد، گام بعدی شناسایی، ارزیابی و انتخاب راه‌های راهبردی متفاوت است.

استونر به نقل از ریچارد پی راملت^۹، چهار شاخص ارائه کرده است، که می‌توان بدان طریق، راه‌های راهبردی را ارزیابی کرد: ۱- راهبرد و اجزای آن باید با اهداف کوتاه‌مدت، هدف‌های بلندمدت و سیاست‌های سازمان

^۸- James A.F. Stoner

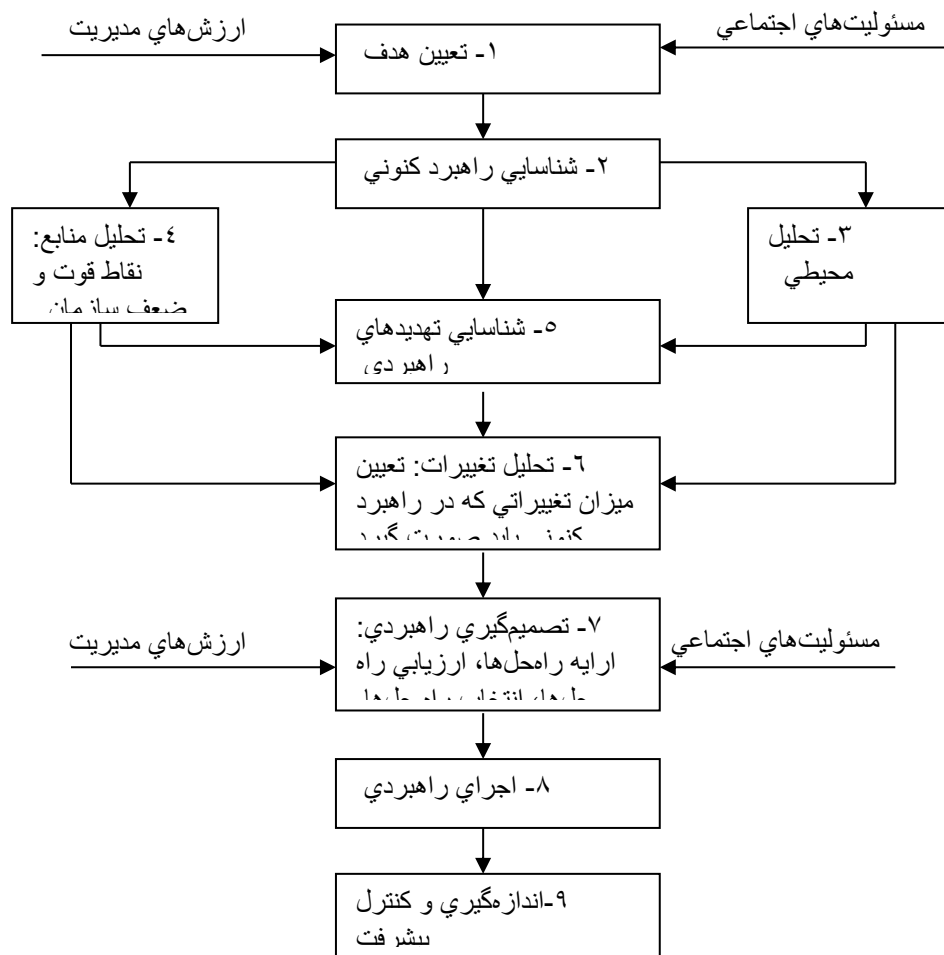
^۹- Richard P. Rumelt

سازگار باشد، ۲- باید منابع و تلاش‌ها صرف شناسایی مسائلی شود که در فرآیند تدوین راهبرد وجود دارند تا بتوان آن‌ها را از مسائل کم اهمیت تفکیک کرد، ۳- در صورت وجود مهارت و منابع سازمانی در اجرای آن راهبرد، باید در پی حل مسایل جزئی برآمد، مشروط بر اینکه سازمان قادر به حل آن‌ها باشد، ۴- راهبرد باید قادر باشد تا نتایج مورد نظر را تحقق بخشد (یعنی باید نویدبخش انجام کارهای واقعی باشد). در ارزیابی راه‌های امکان‌پذیر، این نکته هم اهمیت دارد تا سازمان به تولید و یا عرضه محصولات و خدماتی نپردازد که سازمان‌های رقیب آن‌ها را ارائه می‌کنند.

در گزینش راه‌های امکان‌پذیر و موجود، مدیران موفق راه‌هایی را برمی‌گزینند که با توانایی‌های سازمان هم‌خوانی دارند.

مرحله ۸- اجرای راهبردی: حتی پیشرفته‌ترین، خلاق‌ترین و پیچیده‌ترین راهبرد هم نمی‌تواند برای سازمان، سودمند واقع شود؛ مگر اینکه به‌صورتی اثربخش به اجرا درآید.

مرحله ۹- اندازه‌گیری و کنترل پیشرفت: دو پرسش اصلی که در رابطه با کنترل راهبردی مطرح می‌شوند عبارتند از: ۱- آیا این راهبرد بدان‌گونه که برنامه‌ریزی شده به اجرا درآمده است؟ و ۲- آیا این راهبرد به نتایج مورد نظر می‌رسد؟



نمودار ۵-۷: نمونه برنامه‌ریزی راهبردی استونر و فریمن

نمونه برنامه‌ریزی راهبردی دانکن ۱۰ و همکاران

این نمونه که در سال ۱۹۹۵ ارائه شده است از جامع‌ترین نمونه‌های برنامه‌ریزی راهبردی است که در قالب فرآیند مدیریت راهبردی ارائه شده است. در زیر به اهم مراحل این فرآیند اشاره می‌گردد.

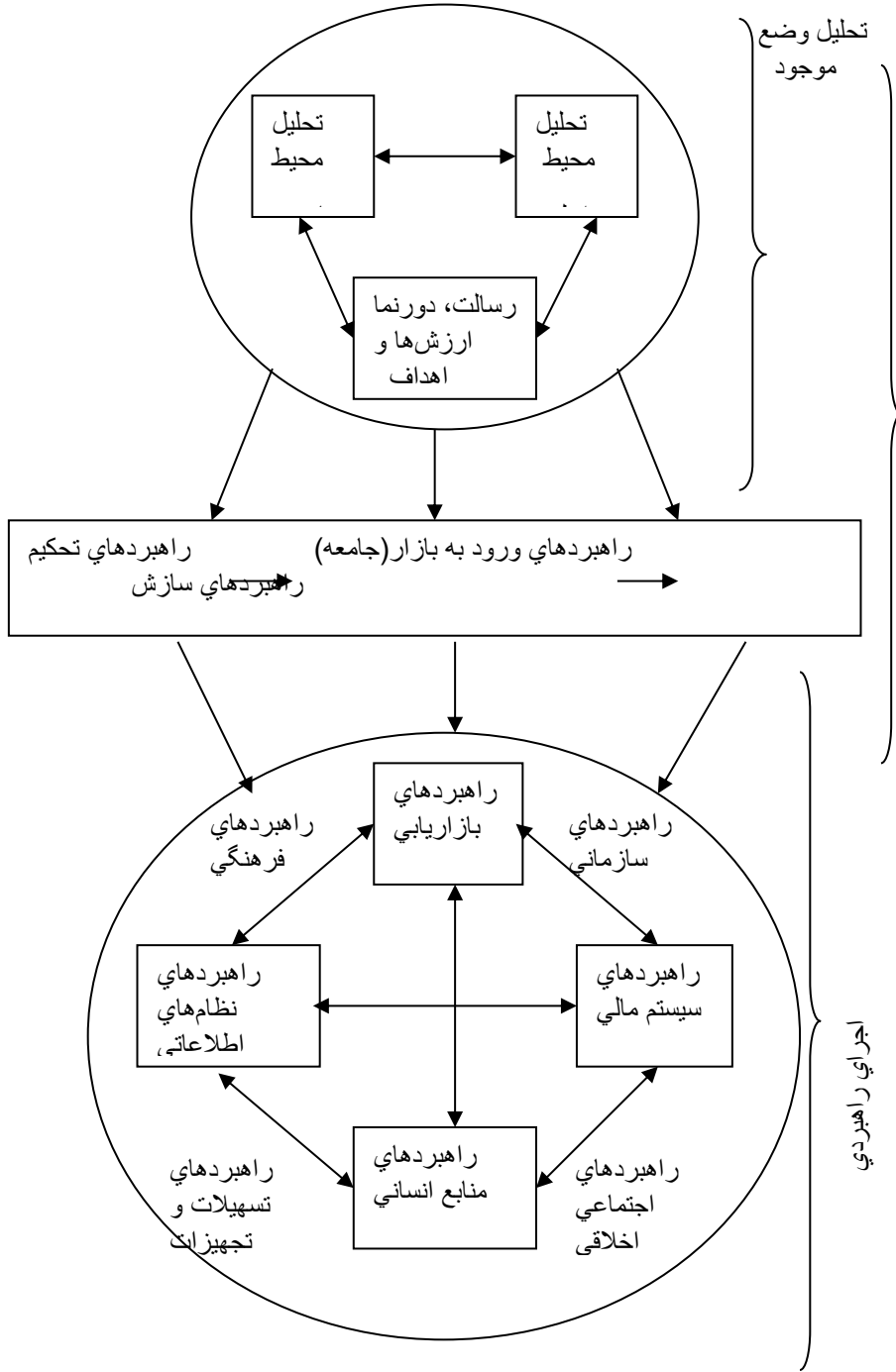
تحلیل محیط داخلی: تحلیل عمیق ساختار، منابع، مهارت‌ها، وظایف و عملکرد جهت نقاط ضعف و قوت سازمان

تحلیل محیط خارجی: در ارزیابی محیط خارجی فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی، بر اساس روند تغییراتی که در محیط پیرامون سازمان صورت می‌گیرد، شناسایی و مشخص می‌گردد.

تعیین رسالت، دورنمای ارزش‌ها و اهداف سازمان: بر اساس نظر دانکن و همکاران، تدوین رسالت، دورنما، اهداف و ارزش‌ها گاهی به‌عنوان جزئی از تحلیل محیط خارجی و داخلی تلقی می‌شوند، زیرا آن‌ها پاسخ‌هایی هستند که در آن‌ها به میزان تأثیر محیط داخلی و خارجی اشاره می‌گردد. از سوی دیگر، تدوین رسالت، دورنما، ارزش‌ها و اهداف گاهی به‌عنوان بخشی از فرآیند تنظیم راهبرد تلقی می‌شوند؛ زیرا آن‌ها جهت حرکت کلی سازمان را نشان داده و به‌عنوان یک راهبرد جهت‌دهی عمل می‌نمایند.

تنظیم راهبرد: در این مرحله نسبت به تعیین راهبردهای انطباقی، راهبردهای ورود به بازار و راهبردهای تحکیم موقعیت اقدام می‌گردد. حاصل این فرآیند، تدوین راهبردهای منابع انسانی، راهبردهای مالی، راهبردهای بازاریابی و نظام اطلاعاتی خواهد بود.

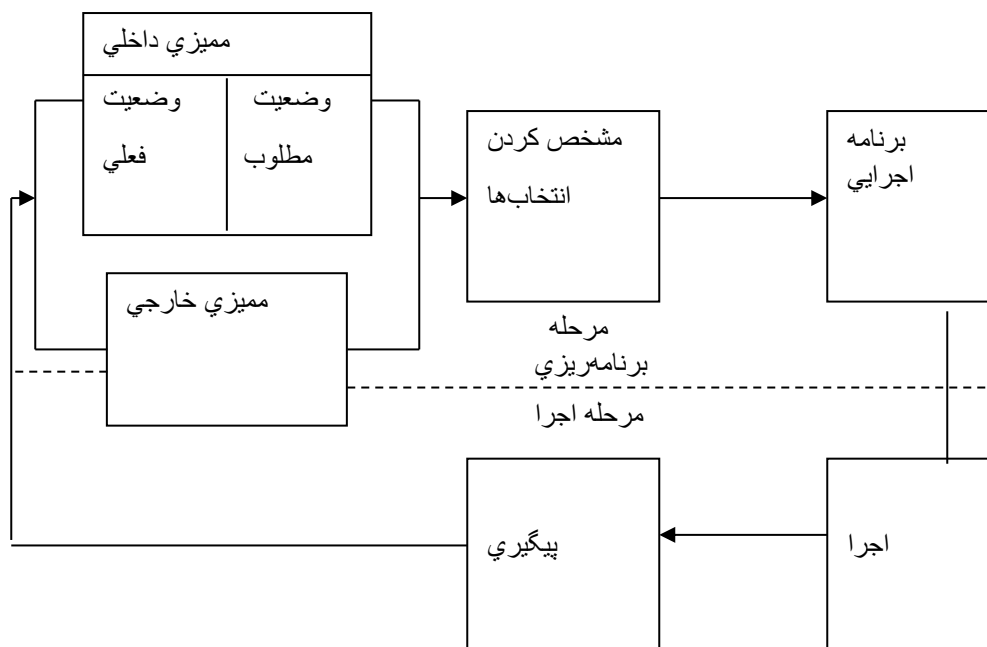
کنترل: تدوین نظام کنترل راهبردی شامل: تعیین استانداردها یا اهداف، سنجش عملکردها، مقایسه عملکردها با استانداردها و اقدام اصلاحی در صورت نیاز می‌باشد. این مرحله کل مراحل برنامه‌ریزی را از تدوین تا اجرا تحت تأثیر قرار می‌دهد.



نمودار ۵-۸: نمونه برنامه‌ریزی راهبردی دانکن و همکاران

نمونه برنامه‌ریزی راهبردی وایتمن ۱۱

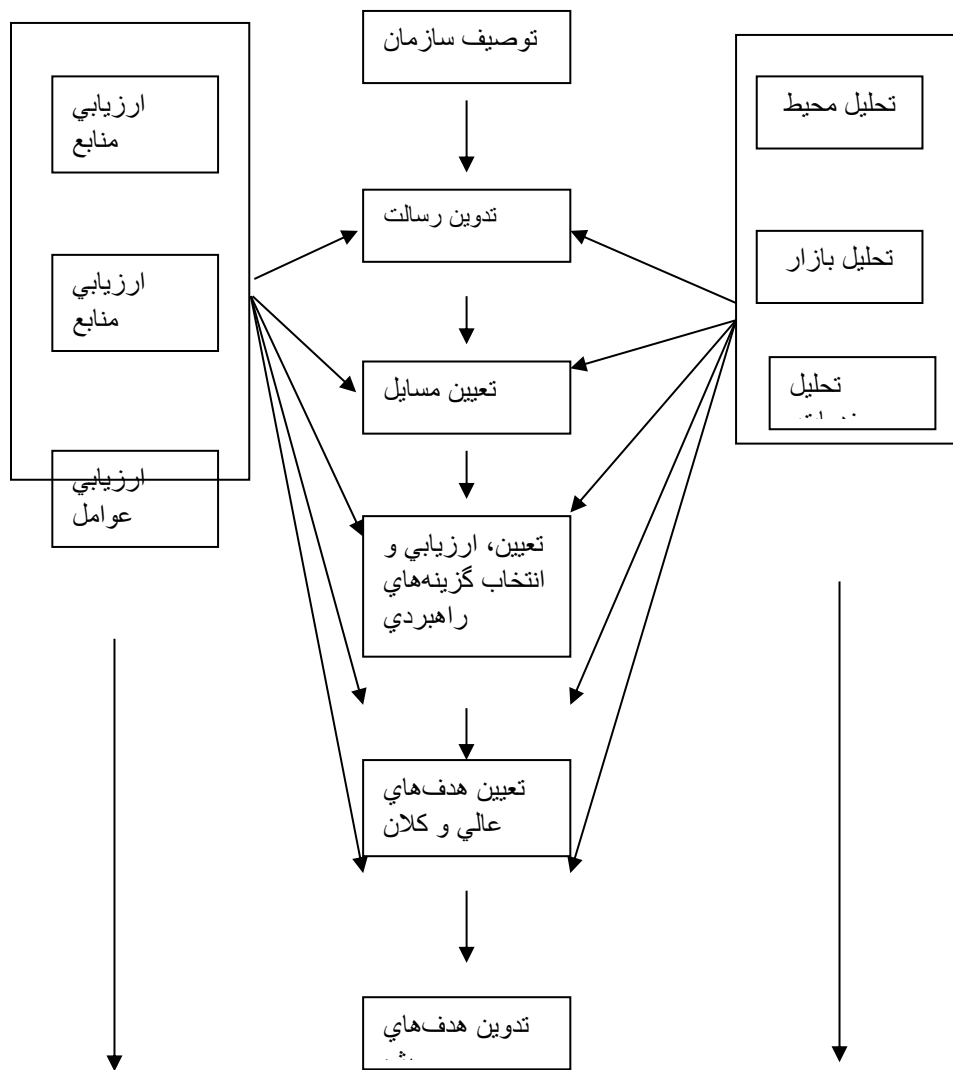
بر اساس این نمونه، برنامه‌ریزی راهبردی از دو فاز مستقل برنامه‌ریزی و اجرا تشکیل می‌شود. در مرحله برنامه‌ریزی، عوامل داخلی و خارجی سازمان برای شناسایی واقعیت فعلی و طراحی وضعیت مطلوب مورد ممیزی و بررسی قرار می‌گیرند. شرایط مطلوب دارای گزینه‌هایی است که مشخص کردن گزینه‌ها و انتخاب مناسب‌ترین گزینه گام بعدی در مرحله برنامه‌ریزی است. این مرحله با تدوین برنامه اجرایی و عملیاتی خاتمه یافته و سپس اجرا و پیگیری برنامه‌ها و اقدام اصلاحی ادامه می‌یابد.



نمودار ۵-۹: نمونه برنامه‌ریزی راهبردی وایتمن

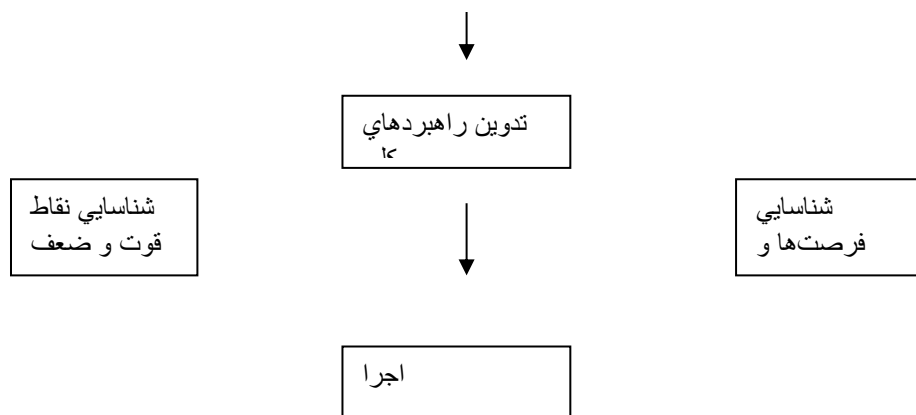
نمونه برنامه‌ریزی راهبردی پیگلز ۱۲ و روجرز ۱۳

این نمونه شامل هشت مرحله متوالی و شش وظیفه موازی برای پشتیبانی برنامه‌ها می‌باشد. پیگلز و روجرز در نمونه خود به صورت تفصیلی و تحلیلی به محیط، بازار و خدمات اشاره نموده و همچنین به ارزیابی منابع انسانی، منابع مالی و ارزیابی عوامل درونی در نمونه خویش پرداخته‌اند. آن‌ها در تعیین اهداف، هدف‌های عالی و کلان را از اهداف ویژه جدا نموده‌اند تا تدوین راهبردهای کلی با دقت بیشتری انجام پذیرد. از ویژگی‌های بارز این نمونه، توجه به تحلیل فرصت‌ها و تهدیدها و ارزیابی نقاط قوت و ضعف در قالب شش وظیفه پشتیبانی است.



۱۲- Pigles

۱۳- Roger L. Martin



نمودار ۵-۱۰: نمونه برنامه‌ریزی راهبردی پیکلز و روجر

۴-۵- جمع‌بندی ویژگی‌ها و ابعاد مشترک نمونه‌های تدوین و طرح‌ریزی راهبردی

از ویژگی‌های اکثر نزدیک به اتفاق نمونه‌های تدوین راهبرد موارد زیر است

لزوم انتخاب مفاهیم مناسب و استانداردسازی آنها

ترسیم مدل مفهومی به معنی ارتباط ترتیبی مفاهیم مورد استفاده در ادبیات تدوین راهبرد

ترسیم مدل فرایندی به معنی تبیین ترتیب و تقدم و تاخر فعالیت‌های مربوط به جمع‌آوری اطلاعات محیطی -

تحلیل و توصیف و تعیین راهبردها

شناخت محیط اعم از مطالعات اکتشافی و تطبیقی که شامل موارد بنیادی، مبانی و سطوح تخصصی و

موضوعی می‌شود.

استفاده از نظریات کارشناسی و نخبگی و یا استفاده از روش‌های تجویزی

تعیین اهداف - راهبرد و سیاستها از کل به جزء

تعیین روند کنترل، نظارت و رصد اهداف راهبردی از طریق بازخورد اطلاعات

یکی از نتایج جالب نمونه‌های مطالعه شده این است که بسیاری از سازمان‌های نسبتاً مشابه نمونه‌های مدیریت راهبردی خاص خود را طراحی نموده و مورد استفاده قرار داده‌اند. به‌عنوان نمونه در آمریکا، برخی از ایالات، نمونه مناسب خود را طراحی کرده‌اند که به‌عنوان نمونه به بررسی نمونه مدیریت راهبردی ایالت جورجیا^{۱۴} پرداختیم. همچنین بعضی از وزارت‌خانه‌های این کشور از جمله وزارت دفاع، وزارت انرژی و وزارت بهداشت نمونه‌های خاصی برای خود دارند.

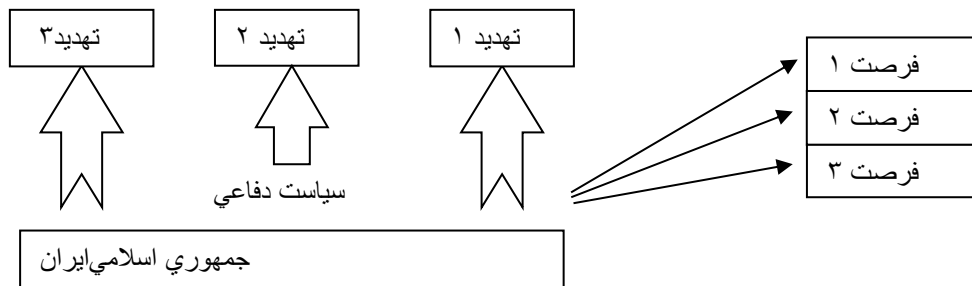
نکته دیگر اینکه برای طراحی نمونه، لازم است تا مراحل توسعه و بلوغ در سازمان مورد نظر را به خوبی بشناسیم و تعیین کنیم که سازمان در چه مرحله‌ای قرار دارد تا بتوانیم در ادبیات موضوع، مطالب مناسب خود را دنبال کنیم. به نظر محقق با توجه به نوپا بودن موضوع مدیریت راهبردی در کشور و در ن. م، استفاده از آخرین تجربیات و آخرین دستاوردهای دنیا در این حوزه لزوماً نمی‌تواند برای ما راهگشا و کارساز باشد، لذا در ادبیات موضوع و در منابع این تحقیق عمدتاً تلاش شده از تجارب و مفاهیم دهه نود میلادی که بحث توسعه فناوری اطلاعات در دنیا در حال اوج‌گیری بود نیز استفاده شود.

۵-۵- نمونه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی دفاعی

نمونه مدیریت راهبردی دفاعی بر مبنای رویکرد «تهدیدمحور»

در این نمونه مشهور دفاعی و نظامی، تهدیدات نظامی کشور مورد شناسایی قرار گرفته است (در کنار فرصت‌های احتمالی که از جایگاه کمرنگ‌تری برخوردارند) و مدیریت دفاعی می‌کوشد در چارچوب سیاست‌های دفاعی کلان کشور، راهبردهای مقابله و مواجهه با این تهدیدات را بیابد و خود را برای تحقق این راهبردها مهیا سازد. فرآیند این نمونه با درک و بررسی مجدد پیش‌فرض‌های راهبردی آغاز می‌گردد. پیش‌فرض‌های راهبردی از شرایط ملی، منطقه‌ای و جهانی نشأت می‌گیرند. در ادامه باید آینده‌پژوهان و طرح‌ریزان راهبردی دفاعی کشور به تصویر آینده پرداخته و سناریوهای ممکن (اکتشافی و هنجاری) را توصیف نمایند. توصیف این سناریوها شفاف‌کننده تهدیدات دفاعی کشور است (احتمال شناسایی فرصت‌ها نیز همین‌جا وجود دارد). در ادامه و ضمن مطالعه روندهای دفاعی جهانی (و مرتبط)، باید سناریوهای مطلوب (پیش روی کشور) شناسایی شده و توانمندی‌ها و استعدادها راهبردی مورد نیاز به منظور موفقیت در فضای آینده مشخص گردد. در ادامه و در چارچوب اصول و رهنمودهای موجود در حوزه دفاع، باید سامانه‌های مورد

نیاز به منظور تحقق آن توانمندی‌ها تعیین شده و بعد از تحلیل منابع و شایستگی‌های موجود، راهبرد دستیابی به آن سامانه‌ها مشخص گردد. بعد از تعیین راهبرد دستیابی (تامین)، می‌توان راهبرد علوم و فناوری دفاعی را تعیین کرد. در هر مرحله از فرآیند اگر با مشکل یا چالش جدی و یا غیرقابل حلی مواجه شویم، می‌توان به فعالیت‌های قبلی برگشت و به اصلاح رویکردها و راهکارهای کلان‌تر پرداخت.



نمودار ۵-۱۱: نمونه مدیریت راهبرد دفاعی تهدیدمحور



نمودار ۵-۱۲: فرآیند نمونه مدیریت راهبرد دفاعی تهدیدمحور

۶-۵- ویژگی‌های روش‌های مناسب تدوین طرح راهبردی نظامی

در تحقیق مورد اشاره ۱۵ پس از مقایسه ویژگی‌های نمونه‌های موجود، با استفاده از نظر متخصصین امر با کمک روش مصاحبه، از بین ویژگی‌های مطرح در کلیه نمونه‌ها، ویژگی‌هایی که یک نمونه مناسب تدوین طرح راهبردی دفاعی می‌بایست داشته باشد، استخراج گردید؛ این ویژگی‌ها در قالب موارد زیر قابل دسته‌بندی می‌شوند:

ویژگی‌های نمونه از بعد اجزای آن (۶۵ ویژگی)

ویژگی‌های نمونه از بعد فناوری اطلاعات (۳۷ ویژگی)

ویژگی‌های نمونه از بعد مسائل دفاعی (۲۱ ویژگی)

اعتبارسنجی نمونه ارائه شده در جهت تدوین طرح راهبردی دفاعی با استفاده از ابزار پرسشنامه‌ای که محقق تهیه کرده است، بر مبنای ویژگی‌های زیر انجام پذیرفته است.

بر این اساس مهم‌ترین ویژگی‌های نمونه مناسب تدوین طرح راهبردی نظامی به شرح زیر است.

ویژگی‌های نمونه از بعد نظامی

تأکید بر خلق سناریوهای مختلف پیش روی سازمان

توجه به تعیین شایستگی‌های محوری

هماهنگی کلان با مجریان پروژه‌های اساسی به منظور سیاست‌گذاری قابل اجرا

پایداری نسبی نمونه در شرایط مختلف مانند شرایط بحران

قابل اجرا بودن نمونه

تناسب با سازمان‌های دولتی و بزرگ

تناسب با کشورهای که از تهدیدات جدی برخوردارند

تکیه بر آرمان‌ها و ارزش‌ها و انجام مطالعات راهبردی برای تعیین چشم‌انداز

تأکید بر شناخت گلوگاه‌ها

توجه به روندهای جهانی دفاعی و مرتبط

بومی بودن نمونه

تعیین ابعاد، تأثیرات و الزامات آمادی اقدامات اساسی

۷-۵- چالش‌های مدیریت راهبردی

امروزه از مهم‌ترین چالش‌های جوامع انسانی چالش‌های مربوط به حکومت و مدیریت است که انسان امروز را عمیقاً دچار خویش ساخته و ابعاد گوناگون زندگی اجتماعی وی را تحت‌الشعاع قرار داده است.

اما از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت، چالش‌هایی با محوریت انسانی می‌باشد که از عمده‌ترین عناوین و موضوعات آن‌ها می‌توان از مباحث مربوط به حفظ سرمایه انسانی نظیر انسجام و یکپارچگی، اعتماد و توکل، مشارکت و مسئولیت‌پذیری، آینده‌نگری انسان، پیچیدگی و آشوب در روابط انسانی و سایر عوامل تأثیر گذار بر رفتار و اراده انسان‌ها نام برد.

در این میان دیدگاه‌ها و راهکارهایی را که مکاتب مختلف، متکی بر مبانی و ارزش‌های خود در جهت رفع این چالش‌ها ارائه می‌نمایند، شاخص و نشانگری از کارآمدی این مکاتب است و زمینه ارزیابی آن‌ها را فراهم می‌سازد.

۱-۷-۵- آینده‌نگری

همانطوری که لستر میلبراث^{۱۶} گفته است: «امروز این موضوع برای همگان روشن و بدیهی است که فرهنگ غرب دیگر نمی‌تواند به راه پیشین خود برود!» بنابراین، ما اکنون هوشیاریم که برای رسیدن به آینده‌ای کارآمد، به تغییر مسیری جمعی و حرکت در راستایی نوین نیازمندیم (اسلاتر، ۱۳۸۶، ۱۱).

در همین راستاست که نیاز به نواندیشی برای هزاره نوین مطرح می‌شود. این بدان معنی نیست که تمامی یافته‌های ما در این باره تازه و بدیع‌اند، چرا که بعضی از آن‌ها ریشه‌های کهن دارند. اما آنچه که در سال‌های اخیر بدان پی برده‌ایم، این است که «انگاره»، «الگو»، یا «حکایت» فرهنگ غرب، دیگر کارایی خود را از دست داده است! در تحقیقات اجتماعی، رشته جدیدی پدید آمده که هدفش مطالعه منظم آینده است. این رشته گاهی اوقات «مطالعات آینده‌پژوهی»، «قلمروی آینده»، «تحقیقات پیرامون آینده»، «آینده‌پژوهی»، یا «پیشگویی» نامیده می‌شود و متخصصان آن «آینده‌پژوه» نامیده می‌شوند. آینده‌پژوهان به دنبال کشف، ابداع، ارائه، آزمون و ارزیابی آینده‌های ممکن، محتمل و بهترند. آنان انتخاب‌های مختلفی را جمع به آینده فراروی انسان‌ها قرار می‌دهند و در انتخاب و پی‌ریزی مطلوب‌ترین آینده به آنان کمک می‌کنند. در تمامی جوامع شناخته شده، برداشت‌هایی از «زمان» و «آینده» وجود دارد. مصادیق این برداشت‌ها را مثلاً می‌توان در اقدامات پیشگویانه مشاهده کرد. هدف پیشگویی کشف ناشناخته‌ها و گاهی بالاحص شناخت آینده است که از دیرباز و به روش‌های گوناگونی در همه فرهنگ‌ها وجود داشته است. ۱۷

اهداف مطالعات آینده‌پژوهی

هدف عمده آینده‌پژوهان، حفظ و گسترش بهروزی و رفاه بشریت و ظرفیت‌های ادامه حیات بر روی کره زمین است. آینده‌پژوهان این هدف را مشخصاً با کاوش‌های منظمی که به منظور کشف انتخاب‌های مختلف برای آینده صورت می‌گیرد، دنبال می‌کنند. آنان به تفکر معطوف به آینده می‌پردازند و می‌کوشند تا تصویرهای بدیل تازه‌ای از آینده بیافرینند (اکتشاف دوراندیشانه ممکنات، بررسی منظم احتمالات، و ارزیابی اخلاقی مرجحات امکان‌پذیر، محتمل و بهتر)؛ این‌ها چیزهایی است که آینده‌پژوهان در صدد شناسایی آن‌ها هستند: آنچه می‌تواند باشد، آنچه احتمالش می‌رود و آنچه باید باشد. علاوه بر این، تعهد و التزام بارز آینده‌پژوهان نسبت به آینده، آن‌ها را وامی‌دارد تا به دفاع از آزادی و سعادت نسل‌های آینده انسان‌هایی که هنوز به دنیا نیامده‌اند و در زمان حال هیچ صدایی از آن‌ها شنیده نمی‌شود بپردازد (تافلر، ۱۳۷۱).

آینده‌پژوهان برای انجام وظایف خود، همچنین در صدد شناخت عوامل تغییر و دگرگونی هستند؛ یعنی می‌خواهند فرآیندهای پویایی را که از یک سو علت اصلی پیشرفت‌های فناورانه بوده و از سوی دیگر نظم‌های

سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را دگرگون می‌کنند، شناسایی نمایند. نیز می‌کوشند تا تحولات غیرمنتظره‌ای را که چاره‌ای جز تسلیم در برابر آن‌ها نیست، (زیرا در کنترل انسان نیستند) مشخص کنند و سرانجام می‌کوشند تحولات قابل‌انتظاری را که در کنترل آدمی قرار می‌گیرند نیز معلوم نمایند. علاوه بر این، تلاش می‌کنند پیامدهای پیش‌بینی نشده، ناخواسته و ناشناخته فعالیت‌های اجتماعی را کشف نمایند.

بدین ترتیب، آینده‌پژوهان می‌کوشند تا اهداف و ارزش‌ها را تعیین کرده، روندها را توصیف نموده، شرایط و اوضاع و احوال را روشن نموده و تصاویر مختلفی از آینده، به دست دهند و سیاست‌های بدیل را ابداع، ارزیابی و گزینش نمایند (لاسول ۱۹۶۷). همچنین آنان تصاویری از آینده را که در ذهن اقشار مختلف جامعه است، مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهند (ماتو، ۱۹۶۸) و تصاویر شاخص اجتماعی (از آینده) و تأثیر آن‌ها در طلوع و غروب تمدن‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند (پولاک، ۱۹۶۱).

البته، درست مثل تمامی حرفه‌ها، بخشی از آینده‌پژوهان نیز از میان طبقات عادی جامعه برخاسته‌اند. بعضی از اینان عمدتاً تحلیل‌گر بوده و کوشش‌های خود را صرف «فهمیدن» می‌کنند، یعنی روی روش‌ها، تئوری‌ها و موضوعات تحقیقی که متضمن اظهارات یا احکامی راجع به آینده است، کار می‌کنند. دسته دیگری از آنان فعالانی هستند که کوشش‌هایشان را مصروف شکل‌دهی به آینده می‌کنند. نمونه بارز این دسته، روبرت یونگ ۱۸ فقید است (یونگ ۱۹۷۶ و مولرت ۱۹۸۷) که غالباً به‌طور فعالی در میان مردم عادی کار می‌کرد تا در تصمیم‌گیری‌های بهتر برای زندگی شخصی به آنان کمک کند.

سایر فعالان می‌کوشند تا تصویرهای بدیلی از آینده را ترویج داده، یا مبلغ تصویر آینده به‌خصوصی باشند.

مفروضات آینده‌پژوهان

آینده‌پژوهی بر مفروضات بسیاری، استوار است که در اینجا شماری از اساسی‌ترین آن‌ها را مطرح می‌کنیم. نخست باید بگوییم که بعضی از این مفروضات، جنبه عمومی و کلی دارند، یعنی حداقل در بسیاری از رشته‌های دیگر نیز وجود دارند که دو نمونه آن‌ها عبارتست از:

انسان‌ها پیگیر پروژه‌های خویش‌اند. ۱۹؛ آن‌ها موجوداتی فعال، مصمم و هدف‌گرا هستند، برای خود پروژه‌هایی طراحی کرده و می‌کوشند به آن‌ها برسند؛

جامعه تشکیل شده است از: الف) نمونه‌های مکرری ۲۰ از رفتارهای متقابل افراد و ب) جریان‌های عادی و برنامه‌هایی که در چارچوب زمان، مکان، خاطرات، انتظارات، امیدها و نگرانی‌ها نسبت به آینده، و تصمیم‌گیری‌های افراد شکل می‌گیرد. جامعه با عمل، عکس‌العمل و تعامل روزانه افراد، ساخته و بازساخته می‌شود.

اما بعضی از مفروضات، مختص آینده‌پژوهان است و هرچند ممکن است در سایر زمینه‌ها نیز مورد نظر باشند، اما اساساً در زمره باورهای آینده‌پژوهان است که عبارتند از:

زمان به صورت یک طرفه و بی‌بازگشت پیش می‌رود؛ از گذشته شروع شده، لحظه کوتاهی، حال است و به سوی آینده حرکت می‌کند. استدلال‌های مختلفی این فرضیه را تأیید می‌کند، مثل قانون دوم ترمودینامیک (آنتروپی میل به سکون یکنواخت همیشه در یک جهت می‌رود)، تکامل زیست‌شناختی (افراد با گذشت زمان پیرتر می‌شوند نه جوان‌تر)، حرکت امواج (مثلاً امواج رادیویی هیچ‌گاه قبل از ارسال، دریافت نمی‌شوند)، سرگذشت عالم و نشانه‌های گذشته «ردپاهای باقی‌مانده در شن» در زمان حال، دلیلی بر زمان‌های گذشته است، همچون آثار باستانی، حلقه‌های رشد در تنه درختان و لایه‌های زمین‌شناختی زمین)؛

نه هر چیزی که در آینده به وجود خواهد آمد، الان وجود دارد یا در گذشته وجود داشته است. بدین ترتیب امکان دارد آینده شامل مواردی باشد که پیش از آن هیچ سابقه‌ای نداشته است. این مسئله، اندیشه‌های تازه، برداشت‌های تازه و واکنش‌های تازه‌ای را ایجاب می‌کند؛

تفکر پیرامون آینده برای کارها و اقدامات (کنونی) انسان امری ضروری است. «واکنش بدون تفکر به آینده امکان‌پذیر است، اما کنش امکان‌پذیر نیست؛ چرا که عمل نیاز به پیش‌بینی دارد. «بدین ترتیب، تصویرهای آینده (آرمان‌ها، اهداف، مقاصد، امیدها، نگرانی‌ها، آرزوها) جزء دلایل اقدامات فعلی ماست؛

آینده به طور کامل از پیش تعیین شده نیست (اسلاتر، ۱۳۸۶). این فرضیه صریحا این حقیقت را تصدیق می کند که آینده، پیشاپیش و به صورت غیر قابل اجتنابی بر انسانها تحمیل نشده است. آینده، «باز و خاتمه نیافته» است ؛

۵. نتایج آینده تا حدودی متأثر از اقدامات فردی و جمعی انسانهاست (یعنی متأثر از انتخابهایی است که افراد در زندگی انجام می دهند)؛

۶. وابستگی متقابل بین اجزای نظام هستی ایجاب می کند که هنگام تهیه اطلاعات برای اخذ تصمیم، یک دید «کلی نگر» داشته و رویکردی چندسویه را در پیش گیریم.

آینده پژوهان آن قدر جهان را به هم پیوسته می بینند که معتقدند هیچ سامانه یا هیچ جزئی از عالم را نمی توان صددرصد مجزا و منفرد در نظر گرفت، بلکه هر جزئی که در کانون توجه آینده پژوهان قرار می گیرد، به صورت یک سامانه باز در نظر گرفته می شود؛

۷. بعضی از آینده ها بهتر از بقیه اند. این مطلبی است بدیهی که در سایر رشته ها نیز مقبول است؛ هر چند که همین امر، منجر به قضاوت های ارزشی مطلق انگارانه و ناموجهی شده است. این فرضیه برای آینده پژوهان، بسیار حیاتی است؛ زیرا آن ها صریحا به کشف آینده های بهتر و نیز آینده های ممکن و محتمل می پردازند. افراد عادت دارند که نتایج اعمال خود و دیگران را کم و بیش مطلوب و دلخواه ارزیابی کنند. ارزش ها (استانداردهایی که بر اساس آن ها خوب و بد تعریف می شوند)، جزء سازوکارهایی است که افراد و گروه ها را در گزینش روش زندگی راهنمایی و هدایت می کنند. بدین ترتیب، بخشی از کار آینده پژوهی همانا مطالعه، تبیین، ارزیابی و حتی تدوین معیارهایی است که افراد بر اساس آن ها، آینده های مختلف را مورد ارزیابی و سنجش قرار می دهند. علاوه بر این، آینده پژوهان به هنگام توصیف، نقد یا پیشنهاد آینده های بهتر، نیاز به روش هایی دارند و با کاربرد این روش ها به ارزیابی و سنجش ارزش هایی می پردازند که آنان را در اظهار عقیده و توجیه نظراتشان برای مردم، یاری می دهند (دیوید، ۱۹۸۶). برخی از ارزش های مورد توجه آینده پژوهان عبارتست از:

ارزش هایی چون کمیت و کیفیت زندگی بشری (توجه به آزادی و رفاه بشر)، رضایت از زندگی و شادکامی در سطح فردی؛ توافق جمعی و صلح و آرامش، تداوم و پایداری، اثربخشی، توانایی و عدالت اجتماعی؛

ظرفیت‌های ادامه زندگی بر روی زمین در سطح زیست کره، ارزش‌های شایسته و عمومی دیگری نیز وجود دارند که توجه آینده‌پژوهان را به خود جلب می‌کند. برخی از آن‌ها عبارتند از: ثروت کافی (نه هنگفت)، دانش و عاطفه، فرصت کافی برای تشکیل خانواده، احترام به دولت، وفاداری، شهامت، ثبات قدم، تعاون، صداقت، سخاوت، مهربانی، رابطه دوستانه، امانت داری، اعتماد و خودشناسی یا معرفت نفس (دیوید، ۱۹۸۶).

در جهت یافتن مسیر درست زندگی در جهان، تنها دانش واقعاً سودمند، دانش و معرفت نسبت به آینده است. این فرض از این حقیقت ناشی می‌شود که گذشته، دیگر وجود ندارد؛ گذشته خاتمه یافته است. گرچه وقتی حقایق بیشتری راجع به گذشته به دست می‌آوریم، درس‌های بیشتری می‌گیریم، به برداشت تازه‌ای از گذشته می‌رسیم و افکار خود را پیرامون آن اصلاح می‌کنیم، اما نمی‌توانیم خود گذشته را تغییر بدهیم! گذشته عبارت است از آنچه که بود (و هرگز قابل تغییر نیست) اما حکایت آینده فرق می‌کند، زیرا آینده هنوز پیش نیامده است. آینده شاید در پرتو اراده و اقدامات ما ساخته شود. حتی می‌توان حوادث آتی را که خارج از کنترل آدمی است (در صورتی که پیش‌بینی شوند) به‌طور موفقیت‌آمیزی جرح و تعدیل کرد.

۹. هیچ شناختی نسبت به آینده وجود ندارد (وینر، بی‌تا). این تناقض در بطن آینده‌پژوهی نهفته است که هرچند تنها شناخت واقعاً سودمند، شناخت مسیر زندگی در جهان آینده است، اما به معنی دقیق کلمه باید گفت که هیچ شناختی نسبت به آینده وجود ندارد. اگرچه واقعیت‌هایی در گذشته، انتخاب‌هایی برای حال و احتمالاتی برای آینده وجود دارد، اما برای گذشته، احتمال بی‌معنی است و برای آینده هم امر مسلّمی وجود ندارد. تناقضی که آینده‌پژوهان برای حل آن مجاهدت می‌کنند، عبارتست از: نیاز به شناخت امری قبل از وقوع که عمدتاً تا بعد از وقوع، ناشناخته و غیرقابل درک است. همین شکاف است که آینده‌پژوهان می‌کوشند آن را با شناختی حدسی یا جایگزین پر کنند. آینده‌پژوهان در مورد آینده، صرفاً به اظهاراتی مشروط، اصلاح‌پذیر و تقریباً خاص اکتفا می‌کنند؛ به‌عنوان مثال می‌گویند: «اگر شما کاری نکنید، احتمالاً چنین چیزی روی خواهد داد»؛ یا «چنانچه شما اقدامات الف، ب، و پ را انجام دهید، شاید چنین اتفاقی بیفتد» و غیره. آینده‌پژوهان سعی می‌کنند چنین اظهاراتی را بر اساس واقعیت و منطق استوار ساخته، کاری کنند تا آن اظهارات «احتمالاً درست» از کار درآیند.

اما آینده‌پژوهان می‌دانند که وقتی آینده تبدیل به حال شود، ممکن است چنین اظهاراتی «نهایتاً درست» از کار در نیاید، زیرا آینده نامشخص است. آینده، پیچیده و نامعلوم است و نه می‌توان آن را مشاهده کرد و نه می‌توان

مستند و آشکار ساخت. ریچن بچ ۲۱ در این مورد حرف آخر را زده است: «در مورد آینده نمی‌توان هیچ مطلبی را به ضرس قاطع مطرح کرد و همواره باید احتمال بدهیم که خلاف گفته ما اتفاق خواهد افتاد. متقابلاً هیچ تضمینی وجود ندارد که تجربه آینده ما را با واقعیت‌هایی روبه‌رو نکند که امروز رؤیا به حساب می‌آیند». بدین ترتیب آینده‌پژوهان باید با این تناقص روبه‌رو شوند؛ یعنی از یک سو تهیه اطلاعاتی راجع به آینده برای مردم است تا هوشمندانه عمل کنند، و از سوی دیگر کار غیرممکن کسب شناخت دقیق از آینده است در حد یک تئوری شناخت. مع‌هذا، نباید کاملاً ناامید شد. موسگریو ۲۲ می‌گوید که شناخت حدسی (اعتقاد توجیه‌پذیر به رأی) امکان‌پذیر است.

که او آن را «تئوری واقع‌گرا و انتقادی شناخت» می‌نامد، باورهای توجیه‌کننده نسبت به گذشته و حال، تفاوت اساسی با باورهای توجیه‌کننده نسبت به آینده ندارند. همه این‌ها بستگی به این دارد که با جدیت سعی کنیم نظراتی را رد یا ابطال کرده و نظرات باقی مانده (آن‌هایی که ابطال نشده‌اند) را محتاطانه بپذیریم. به‌طور خلاصه، ما می‌توانیم واقع‌بینانه و خردمندانه، اعتقاد خود به یک دیدگاه را توجیه کنیم، حتی اگر نتوانیم صحت و درستی خود آن دیدگاه را توجیه نماییم. حال اگر بر اساس شواهد تازه به جایی رسیدیم که دیدگاه موجه ما اشتباه از آب درآمد، می‌گوییم بله، این دیدگاه رأی اشتباه بود ولی نمی‌گوییم اشتباه از ما بود که به آن دیدگاه معتقد شدیم.

در حد فن‌های عملی باید گفت آینده‌پژوهان برای توجیه اعتقاد خود به حکمی راجع به آینده، روش‌های گوناگونی را ابداع یا اقتباس کرده‌اند و مردم می‌توانند بر مبنای این گونه اعتقادات موجه، طوری عمل کنند که گویی اعتقادات درست هستند، گرچه آن‌ها موقتی، احتمالی، مشروط، و غالباً چندگانه‌اند. البته آینده‌پژوه باید بکوشد تا به روشنی نشان دهد که چنین اظهاراتی راجع به آینده تا چه حد مجاز و موجه‌اند (اسلاتر، ۱۳۸۶).

اما آینده‌پژوهان پذیرفته‌اند که بیشترین عدم قطعیت‌ها جنبه اجتماعی و فرهنگی دارند:

تفاوت‌های موجود میان دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۸۰ به زبان فرهنگی اجتماعی بیشتر قابل توجیه و تفسیر است تا به زبان فناوریانه و اقتصادی. ارزش‌های نوین دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، مواردی همچون مخالفت با سلطه‌گری آمریکا که نیرویش را از پایداری جنگ ویتنام می‌گرفت؛ آزمایش‌هایی به کمک هوشیاری حاصل از دارو و

۲۱- Richen Bech

۲۲- P. W. Musgrav

عرفان، علم شدن نهضت زن باوری (فمینیسم)، وقوف به خطر زیست محیطی و نگرانی ودل مشغولی برای درک خویشتن که از جستجو برای روشنفکری روحی تا خودشیفتگی جنسی (آنچه که تام ولف ۲۳ آن را «دهه من» نامید) را در بر گرفت. تمامی این امواج تحولات اجتماعی که در دهه ۱۹۶۰ ایجاد شد، کماکان طی دهه ۱۹۹۰ زنده و متلاطم است.

به جای اینکه رنج پیش‌بینی آینده «ارزش‌ها» را با تکیه بر چند تئوری تحول اجتماعی بر خود هموار کنیم، بهتر است که سناریوهای محتمل آینده را بیروانیم. لازم نیست این سناریوها (از نظر ارزشی) کاملاً خنثی باشد. من ادعا می‌کنم که می‌توان سناریوهایی تدوین کرد که از سناریوهای آرمانی گرفته تا سناریوهای اخلاق منفی و از تصویر هنجاری آنچه که باید باشد تا تصویری منفی از مجازات‌هایی که در صورت سهل‌انگاری در انجام وظایف در انتظارمان خواهد بود را در بر بگیرد. آنچه این روزها می‌خواهیم، نوعی سناریوی هنجاری، اخلاقی و آرمان‌گراست، زیرا پرستش علم و دانش در خلال صد سال گذشته، بیشتر ما را به نوعی احساس سردرگمی درباره ارزش‌هایمان مبتلا کرده است.

اسلاتر ۲۴ می‌گوید: من این دانش مشکل (یعنی دانش طراحی سناریوهای آینده) را مطالعه کرده‌ام، مزارع علوم انسانی را شخم زده‌ام و ناتوانی آن‌ها را در عمل و هنگام اجرای تحقیقات و مشاوره برای شرکت‌ها تجربه کرده‌ام و دقیقاً همین ناتوانی است که مرا به نگارش این فصل وادار کرده است. اتحاد میان علوم گوناگون و انسان‌ها، استحکام خود را دقیقاً در جایی از دست می‌دهد که کسانی براساس ارزش‌ها و باورهای خاص خود می‌خواهند ارزش‌های انسان‌های دیگر را به طرز علمی بررسی کنند. این یک موقعیت مساعد برای آزمایش‌ها و تحقیقات روانکاوانه است. در این حالت ما با انواع خودفریبی‌ها و کج‌فهمی‌ها روبه‌رو می‌شویم، چرا که روانکاو و روانکاویده یکی هستند و باطن و ضمیر یکسانی دارند. اینجاست که وارد چرخه انتقال و باز انتقال بی‌پایان می‌شویم. ما نمی‌توانیم خود را از مطالعه آنچه ارزش‌گذاری مجدد نامیده می‌شود، واره‌انیم. ما هم آزمایشگر و هم شیء مورد آزمایش هستیم، ما هم متخصص آزمایشگاهیم و هم خود آزمایشگاه. اما تنها همین نوع از خود ارجاعی ۲۵ و انعکاس بی‌پایه است که فلسفه را از دیگر رشته‌های باپایه و ریشه‌دار متمایز می‌کند و همین است

۲۳- Tom Wolf

۲۴- Richard A Slaughter

۲۵- Self-Refrential

که فلسفه را از دیگر علوم، که مانند ستونی از واقعیت‌ها و به گونه‌ای بسیار مطمئن روی هم چیده شده‌اند، مجزا می‌سازد. بنایی تاریخدانان یا نجاری گیاهشناسان یا مهندسی فیزیکدانان در فلسفه معنا می‌دهد! فلسفه نه پایه و اساسی دارد و نه تکیه گاه و پشتوانه امنی؛ درست مانند حرکاتی است که یک آکروبات‌باز در میان زمین و آسمان انجام می‌دهد و اگر تعادلش را از دست بدهد سرانجامی جز سقوط مرگبار ندارد.

یافتن پایه‌هایی برای آینده‌پژوهی خواه فلسفی و خواه علمی براساس فلسفه موجود «غیرممکن است». به جای وام گرفتن پایه‌هایی محکم و استوار از فلسفه، تنها درک بی‌پایگی فلسفه است که راهنمای من شده است تا پیاموزم که چگونه می‌توان آینده‌پژوهی را بدون هیچ ادعایی در مورد پایه‌های علمی آن به پیش برد. وقتی که نقش ارزش‌ها در بحث‌های آینده‌پژوهی به میان می‌آید، نمی‌توانیم آن قدرها به واقعیت‌های محکم و تئوری‌های علمی اتکا کنیم (اسلاتر، ۱۳۸۶).

و نیز می‌گوید: من نمی‌توانم ارزش‌های رایج و غالب در سال ۲۰۰۵ را پیش‌بینی کنم. این ناتوانی تنها به این علت نیست که فاقد قانون جامعی هستیم که به‌عنوان نیروی محرکه پیش‌بینی مورد استفاده قرار گیرد، بلکه به این خاطر است که ارزش‌گذاری در نفس خود یعنی زیر پا گذاشتن تمامی کوشش‌ها در فرآیند پیش‌بینی. اینکه پیشرفت در جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی دست ما را باز خواهد گذاشت تا به برداشت و تعبیری از گذشته دور، گذشته نزدیک و حالمان دست یابیم و آنگاه آن‌ها را در بستری تئوریک و متریک تحلیل نماییم و از روابط این دوره‌های زمانی، قانونی فراگیر و آراسته به‌دست آوریم و به کمک آن مسیرهای متنوع آینده دور و نزدیک را بشناسیم (به گونه‌ای که هرچه آینده دورتر باشد، عدم قطعیت‌های مثبت و منفی بیشتر شود)، تصور خوشایندی خواهد بود. به همین ترتیب، تصور اینکه آینده‌پژوهی در پی کاهش این عوامل خط‌ساز مثبت یا منفی، اصلاح مهارت پیش‌بینی و به حداقل رساندن مخاطره است، خوشایند و مطبوع است. اما آینده‌پژوهی ربطی به این‌ها ندارد، بلکه مربوط می‌شود به شناخت مخاطرات؛ چرا که همواره عواملی وجود دارد که تصمیمات روزمره ما را در معرض مخاطره قرار می‌دهد.

باید بگوییم رشته بحثی که تعقیب می‌کنم آینده‌پژوهی را از تکیه بر واقعیت یا تئوری دور می‌کند و به کوششی خلاق‌تر و جدی‌تر نزدیک می‌نماید؛ درواقع آینده‌پژوهی را به سوی نوعی اگزستانسیالیسم جمعی عملی سوق

می‌دهد. فیلسوفان اگزیستانسیالیست «هایدگر ۲۶»، «کامو ۲۷»، «سارتر» بر اهمیت پذیرش احتمالات گوناگونی که پیش روی انسان نگران از آینده قرار دارد، تأکید می‌ورزند. هرچند تأکید فلاسفه اگزیستانسیالیست را بر دو مقوله زمان و آینده تحسین می‌کنم، اما با تأکید بیش از حد این دانشمندان به قطعیت فردگرایی، مخالفم. «بیگانه» کامو نمونه‌ای از یک وصله ناجور و منزوی در جامعه است و «دازاین» هایدگر ممکن است تنها بمیرد؛ اما آیا این می‌تواند دلیلی باشد که ما به تنها زیستن معتقد شویم؟ سارتر در «هستی و نیستی» اش کلی کلنجار رفت تا بتواند از «حجاب خودباوری» که به خودش تحمیل کرده بود، عبور کند. به نظر من تمام این فردگرایی‌های فلسفی، ساخته و پرداخته سنت «کانتی دکارتی» در فلسفه است. سارتر در زمان حیاتش خیلی دیر به این واقعیت پی برد، اما چاره‌ای نداشت جز اینکه به مارکسیسم متمایل شود، تا بتواند به یک جمع‌گرایی مطبوع برسد و فردگرایی اگزیستانسیالیستی خود را متعادل کند. اما واقعیت این است که مارکسیسم تنها راه ممکن برای درک اجتماعی بودن انسان نیست. برای اینکه بتوانم آینده‌پژوهی را در قالب اگزیستانسیالیسم اجتماعی بررسی کنم، امیدوارم که بتوانم هم از خودباوری افراطی مکتب اگزیستانسیالیسم و هم از جبرگرایی مخرب مارکسیسم بپرهیزم.

تمام این ایسم‌ها بیان‌های متفاوتی است که دقیقا از همان پیوند متزلزل میان علوم انسانی و انسان‌ها سخن می‌گوید. همان تزلزلی که من در رفتن از دپارتمان‌های فلسفه دانشگاه‌ها به «مؤسسه تحقیقاتی استانفورد ۲۸» به‌عنوان مشاور داشتم. تزلزلی که سی. پی. اسنو ۲۹ در رساله مشهورش «دو فرهنگ» به آن پرداخت تزلزلی ناشی از این واقعیت که «علم» می‌خواهد در قید و بند «ارزش‌ها» نباشد؛ حال آن که آینده تا حد بسیار زیادی توسط ارزش‌ها رقم زده می‌شود. این تزلزل در نام «علوم انسانی»، که بعضی آن را ترکیب دو واژه متضاد می‌دانند، به خوبی مشهود است. گویا علوم انسانی پاهای خود را در دو سوی شکاف میان علوم دقیقه و انسان‌ها گذاشته است و این کار ساده‌ای نیست؛ همچنان که مطالب ذیل در پی اثبات این مدعاست (اسلاتر، ۱۳۸۶).

۲۶- Martin Heidegger

۲۷- Albert Camus

۲۸- SRI International (Scientific Research Institute)

۲۹- C. P. Snow

در خلال مروری بر پیشرفت‌های اخیر علوم انسانی نشان این است که این علوم به جای سعی در کسب مشروعیت (با تقلید از علوم دقیقه که ویژگی آن روش‌شناسی محکم و راهیابی مطمئن به عینیت است)، وضعیت مبهم خود را به تدریج می‌پذیرد. علوم انسانی بر بی‌پایه بودن خود واقف و معترف است؛ اما متأسفانه قطعیت تعابیر و تفاسیر خود را از واقعیت به جای خود واقعیت می‌پذیرد و به این ترتیب می‌پذیرد که «جهت‌دار» عمل می‌کند. لذا، این ادعا که جامعه‌شناسی یا فلسفه اجتماعی می‌تواند تحقیقاتش را در فضایی «بی‌طرف» انجام دهد، کاملاً پوچ و بی‌معنی است. برمی‌گردیم به مطلع سخن: ما باید نگران «آینده» باشیم، چرا که در غیر این صورت همه چیز نابود خواهد شد و اگر نگران باشیم دیگر به سختی می‌توانیم «بی‌طرف» باشیم. بنابراین، چند راهکار و هدف ذیل با هم می‌آیند. نخست، توجیه ضرورت سناریوهای هنجاری از آینده. دوم، قراردادن آینده‌پژوهی در متن علوم انسانی. سوم، توجه به باور نادرستی که در اثر بی‌توجهی به ارزش‌هایمان در شکل‌گیری بینشمان از آینده رخ می‌نماید. هر یک از این سه راهکار (راهبرد)، دیگری را حمایت می‌کند. داشتن سناریوهای هنجاری موجه، به ما کمک می‌کند تا به نام عینیت‌گرایی از کنار ارزش‌هایمان بی‌اعتنا عبور نکنیم و اگر بنا باشد که یافته‌های سایر علوم انسانی را هم قبول کنیم، به نظر می‌رسد ادعای عینیت‌گرایی در هر حالتی بی‌بنیاد باشد. در علوم انسانی معیار «عینی‌گرا بودن علمی بودن» مورد تردید است. می‌توان گفت معیارهای اساسی که تفاوت میان «دانش» و «عقیده صرف» را تعریف می‌کنند، شکل یک پارادایم به خود می‌گیرند. این درس‌هایی که از قرن گذشته از فلسفه گرفته‌ایم (درس‌هایی درباره زمان و تاریخ و جایگزینی تدریجی جسم با نماد) باعث می‌شود که امروزه کمی درباره مسئولیت‌های خود تردید کرده و آن‌ها را بازبینی کنیم. امروزه می‌دانیم که نباید سریعاً از «مطلق» سخن به میان آوریم و می‌دانیم بهترین کاری که می‌شود انتظار آن را داشت این است که از «نسبی»، سواری مختصر بگیریم، چرا که «مطلق» خیلی وقت است که رفته است و می‌دانیم که محتمل است قبل از اینکه به جایی برسیم که می‌خواهیم برویم، دو سه بار قطار را از این خط به آن خط بیندازیم. لازم نیست هنجارهای جدیدی پیشنهاد کنیم، چراکه به نظر می‌رسد با غوطه ور شدن در درون زمان که بر نگرش هنجاری بودن تأکید دارد، دست‌کم تا جایی که می‌توان فکر کرد هنجارها (هنجارهای جدید) همان آداب و رسوم معمولی هستند که ارتقا یافته‌اند (اسلاتر، ۱۳۸۶)

چالشهای مشترک علمی

اصول موضوعه آینده‌نگاری

در زمینه دگرگونی اجتماعی و آینده هیچ تئوری یگانه و کاملاً جا افتاده‌ای وجود ندارد که آینده‌پژوهان در مورد آن اتفاق نظر داشته باشند. یکی از دلایل این است که بسیاری از آینده‌پژوهان برای مشتریان خود که بیشتر به نتایج عملی و نه تئوری‌های انتزاعی علاقه دارند، کار می‌کنند. به نظر می‌رسد عامل انگیزشی آینده‌پژوهان آزمون یا ایجاد شناختی نظری به خاطر آینده‌پژوهی نباشد، بلکه انگیزه آن‌ها یافتن راه‌حلی برای مسائل شناخته شده است. مع‌ذالک شکی نیست که آینده‌پژوهان باید توجه بیشتری به تئوری‌پردازی داشته باشند؛ زیرا تئوری و عمل مثل دو روی یک سکه‌اند. تئوری خوب می‌تواند به اقدام خوب بینجامد (اسلاتر، ۱۳۸۶).

با این همه در ارتباط با دگرگونی اجتماعی و آینده چند تئوری بر پایه اصول زیر از سوی آینده‌پژوهان پیشنهاد شده است. این اصول و مفروضات عبارتند از:

عدمی بودن آینده

آینده حتی در آینده هم وجود ندارد، برای آینده هم امر مسلّمی وجود ندارد.

آینده قلمرو اهداف رؤیاهاست، آینده نامشخص است. آینده، پیچیده و نامعلوم است.

جهان آینده به‌طور قاطع قابل پیش‌بینی نیست.

زمان به‌صورت یک‌طرفه و بی‌بازگشت به پیش می‌رود.

نه هر چیزی که در آینده به وجود خواهد آمد، الان وجود دارد یا در گذشته وجود داشته است.

آینده به‌طور کامل از پیش تبیین شده نیست.

نتایج آینده تا حدودی متأثر از اقدامات فردی و جمعی انسان‌ها است.

هیچ شناختی نسبت به آینده وجود ندارد (وینر، بی‌تا).

در جهت یافتن مسیر درست زندگی در جهان، تنها دانش واقعا سودمند، دانش و معرفت نسبت به آینده

است (اسلاتر، ۱۳۸۶).

مشاهده کرده‌اید که هر از چند مدت؛ کشفیاتی در عالم علم اتفاق می‌افتد که دانشمندان و متفکران را سال‌ها به خود مشغول می‌نماید و موضوع بحث و گفتگوی محافل مختلف می‌گردد. بعضا نیز توسط گروه‌های دین‌گرا نیز رد پاهایی در پیش‌بینی‌های مذهبی و کتاب‌های دینی از آن‌ها ذکر می‌شود که گاه عده‌ای آن را دلیلی بر صحت محتوای کتب دینی می‌پندارند و عده‌ای نیز برعکس؛ نشانه‌ای از یکی از موفقیت‌های علم برای شناخت طبیعت و واقعیت‌های موجود، که قبلا در کتب دینی ذکر شده، محسوب می‌کنند. اما به هر حال گره‌ای و ابهامی را در گوشه‌ای از مسائل علم روشن می‌کند و یا مشکلی را بر طرف می‌نماید.

آنچه در تمام دوران زندگی بشر و کشفیات و اختراعات او مشهود است، این است که هرچه بیشتر می‌داند و هرچه بیشتر می‌یابد، تنها به ابعاد بیشتری به نادانسته‌ها و ابهامات خویش پی می‌برد و شادمانی وی تنها در ابعاد محدودی از اکتشافات وی، تعبیر و توجیه دارد و گرنه واقعیت این است که هرچند سؤالات بسیاری از عالم وجود و روابط آن‌ها به پاسخ رسیده است، اما همراه این پاسخ، چندین سؤال جدید و درواقع کشف سؤال و ابهام جدید، اتفاق افتاده است.

انسان و اجتماعات انسانی دارای مسائل بسیاری است؛ که تنوع و چندگانگی آن مسائل به تنوع ابعاد وجود انسان و حیات او بستگی دارد. این مسائل از موضوعات بلند ماورای طبیعت آغاز می‌گردد و تا مسائل ملموس اقتصادی، سیاست، تربیت، جامعه، فرد و ... مسائلی که علوم و فلسفه‌ها و مکتب‌های گوناگون بشری، پس از قرن‌ها و قرن‌ها تفکر و تلاش، هنوز نتوانسته است برای بیشتر آن‌ها پاسخگویی درست و اصولی بیابد و در زمینه‌های گوناگون آن‌ها راه‌حل‌هایی درست و منطقی عرضه کند (حکیمی، ۱۳۷۴).

تا آنجا که اخیرا نظریه جدیدی مطرح گردیده که شاید به نظر برسد با تئوری‌های دیگر تفاوت‌هایی دارد، این تئوری بر عکس ادعای کشفیات و دریافته‌هایی که تا به حال از طرح یک نظریه بیان می‌گردید، خود با بیان ابهام و پیچیدگی به پیش آمده است.

این نظریه از این نظر گامی جدید در جهت شناخت واقعی علوم و حقایق برداشته است؛ چرا که به گوشه‌ای از واقعیات پی برده که حاکی از دریافت صحیحی از گستردگی ابهامات عالم هستی و ضعف انسان‌ها در دستیابی به کشف و دستیابی به آن‌هاست.

برای نمونه در عرصه علوم طبیعی تاکنون یکی از راه‌هایی که دانشمندان برای گریز از پیچیدگی‌ها گزیده‌اند، ساده‌انگاری و اغماض اثر بعضی از متغیرها بوده است که در علوم فیزیکی و مهندسی بسیاری از آن‌ها را سراغ داریم.

در اینجا به منظور تبیین نظریه پیچیدگی، نمونه‌هایی از این موضوعات فیزیکی را به‌عنوان مثال تشریح می‌کنیم.

اندازه‌گیری

چشم‌پوشی از اثر مقاومت هوا و اصطکاک سطح، بررسی ساختارهای ساده مانند هلیوم به جای اتم‌های پیچیده و پرداختن در محدوده سرعت‌ها و اندازه‌های کوچک، انتخاب نمونه‌های ساده به جای نمونه‌های واقعی و تغییرات خطی به جای تغییرات غیرخطی، نمونه‌هایی از این اغماض‌ها بوده‌اند که برای ساده نمودن مسئله اصلی، دانشمندان بدان‌ها متمسک شده‌اند.

کلیه قوانین فیزیکی به اندازه‌گیری کمیات مربوط می‌گردد و در نسبت تشریح می‌شود که چگونه کلیه اندازه‌گیری‌های کمیات فیزیکی بستگی به ناظر و همین‌طور به حرکت خود شیء دارد. از نسبت، مکانیک جدیدی ظاهر می‌شود که نشان‌دهنده روابط نزدیک بین فضا و زمان، جرم و انرژی است. بررسی و درک دنیای میکروسکوپی در داخل اتم که مهم‌ترین موضوع مورد مطالعه در فیزیک نو (فیزیک کوانتوم) است بدون روابط فوق‌امکان‌پذیر نیست.

نسبیت خاص

تئوری نسبیت نتیجه تجزیه و تحلیل یک سری نتایج فیزیکی است که با قبول عدم وجود دستگاه مقایسه جهانی پیش آمد. تئوری نسبیت خاص در سال ۱۹۰۵ توسط آلبرت اینشتن ۳۰ تعمیم داده شد این تئوری در مورد مسائل مربوط به مقایسه حرکت دستگاه‌های با سرعت ثابت (مقدار و جهت ثابت) بحث می‌کند. تئوری نسبیت عام که ده سال بعد توسط اینشتن پیشنهاد شد در مورد مسائل مربوط به دستگاه‌های مقایسه‌ای است که نسبت به هم شتاب دارند؛ تئوری نسبیت خاص اثر عمیقی در علم فیزیک داشته است (قالیچه‌چیان، ۱۳۶۸).

لورنس ۳۱ فیزیک دان آلمانی تبدیلاتی را برای مقایسه کمیت‌ها در دو دستگاه مختلف ارائه داد. در تبدیلات لورنس دو نکته در خور توجه است: اولاً اینکه اندازه‌گیری زمان مثل مکان بستگی به دستگاه ناظر دارد؛ به طوری که دو حادثه هم‌زمان در دو نقطه از یک دستگاه مقایسه از نظر ناظری در دستگاه دیگر هم‌زمان نیست. ثانیاً وقتی سرعت نسبی دو دستگاه نسبت به سرعت نور ناچیز باشد معادلات لورنس نسبت عام را ارضا می‌نماید و نتایج نسبت خاص فقط در سرعت‌های خیلی زیاد ظاهر می‌شود.

تراکم طول

به کمک تبدیلات لورنس نتیجه می‌شود که طول یک شیء متحرک از نظر یک ناظر کوتاه‌تر از طول آن در حال سکون است. این پدیده به نام «تراکم طول» موسوم است. پس طول یک شیء در دستگاه مقایسه ساکن نسبت به ناظر حداکثر مقدار خود را دارد و از نظر یک ناظر متحرک با سرعت نسبی به سرعت شیء طول آن متناسب با یک ضریب کاهش می‌یابد.

اگر جسمی با سرعت خیلی زیاد حرکت کند، تصویر این جسم از نظر یک دوربین عکاسی و یا چشم، با شکل واقعی جسم متفاوت خواهد بود. نحوه این تغییر یا اعوجاج بستگی به جهت حرکت شیء و نسبت سرعت آن با نور دارد. علت این اثر ناشی از این واقعیت است که نورهای صادره از قسمتهای مختلف جسم هم‌زمان به چشم یا دوربین عکاسی نمی‌رسد، در نتیجه به نظر می‌آید طول جسم منبسط شده است؛ باید توجه داشت که این پدیده ناشی از خطای باصره بوده و به نسبت ارتباطی ندارد.

انبساط زمان

اگر در دستگاهی در حال حرکت ساعتی قرار داده شود، از نظر ناظر دیگری در دستگاه دارای حرکت نسبی با دستگاه اول، حرکت عقربه ساعت کندتر خواهد شد به این پدیده نیز انبساط زمان می‌گویند. ۳۲

از نظر ناظری بر روی زمین طول سفینه فضایی متحرک کوتاه‌تر و جرمش زیادتر از سفینه نظیر آن روی زمین است همان‌طور برای ناظری در سفینه فضایی جسمی بر روی زمین کوتاه‌تر و جرمش زیادتر به نظر می‌رسد (قالیچه‌چیان، ۱۳۶۸).

۳۱- Lawrence

- تولید و زوال ذره مومزون مثل جالبی برای انبساط زمان و تراکم طول است ۳۲

عدم قطعیت

اصلی که برای اولین بار تحت عنوان عدم قطعیت توسط ورنر هایزنبرگ ۳۳ در سال ۱۹۲۷ بیان گردید، بیان می‌کند که حاصل ضرب خطای تغییرات مکان در اندازه‌گیری موقعیت یک ذره متحرک در خطای ممنتوم ذره در یک لحظه در بهترین حالت ممکن برابر ثابت پلانک ۳۴ است (عدد ۶ در مرتبه ۳۵ اعشار) که ما هرگز قادر نخواهیم بود موقعیت و ممنتوم یک ذره را در آن واحد تعیین کنیم. اگر تغییرات مکان کوچک باشد، تغییرات ممنتوم بزرگ می‌شود و اگر تغییرات ممنتوم کوچک شود، تغییرات مکان بزرگ می‌شود. این خطا در دستگاه اندازه‌گیری نیست، بلکه در خود طبیعت است. این واقعیت در عدم قطعیت در بسیاری از کمیت‌های دیگر نیز وجود دارد (فالیچه‌چیان، ۱۳۶۸).

ذرات بنیادی

از اوایل قرن بیستم دانشمندان دریافتند که ذرات بنیادی عناصر اولیه سازنده عالم‌اند و اروپا که از رکورد علمی قرن نوزدهم و ظلمت هولناک قرون وسطی رهایی یافته بود، با شتابی حیرت‌آور به کشف این ذرات و تدوین قوانینش پرداخت. امروز جدول ذرات بنیادی بیش از دویست عضو دارد و بر جدول مندلیف که ۱۰۵ عنصر را شامل می‌گشت، پیشی گرفته است. این جدول میان ذرات و ضد ذرات به تساوی تقسیم شده و از این نظر تفاوتی کامل دارد. همین تقارن سبب پیدایش فرضیه ضد عالم گردید که یکی از عجیب‌ترین نظریه‌های بشر تاکنون است (امینیان، ۱۳۶۳).

دنیای سوم

فرهنگستان واژه‌های علمی که تنها به زبان‌های زنده اختصاص دارد، تنها دارای دو لغت است که بیانگر ابعاد است: ماکروسکوپی و میکروسکوپی. این دو واژه را در دانش برای دنیای بی‌نهایت کوچک ذرات بنیادی (میکروسکوپی) به کار می‌برند. دنیای ماکروسکوپی همین دنیای ماست که از اشیاء و اجسامی با ابعاد ما و بزرگ‌تر از ما تشکیل شده است. حوادث این دنیا را با حواس پنج‌گانه می‌توان تشخیص و تمیز داد. در این دنیا طول با سانتی‌متر و متر و وزن با کیلوگرم و زمان با ثانیه اندازه‌گیری می‌شود.

۳۳- Werner Karl Heisenberg

۳۴- Max Planck

دنیای میکروسکوپی یا دنیای بی‌نهایت کوچک ذرات بنیادی دنیای اجسام نامریی است که به هیچ وجه قابل تشخیص با حواس پنج‌گانه نیست. ابعاد اجسام این دنیا حداکثر، میلیاردیم سانتی‌متر است و حوادثی که در آن می‌گذرد گاه به حدی کوتاه است که زمانش مساوی کسری از ثانیه است که صورتش یک و مخرجش را عددی تشکیل می‌دهد که از یک و بیست صفر در طرف راستش پدید می‌آید. وزن آن‌ها نیز حداکثر یک میلیارد میلیاردیم گرم است. قوانین حاکم بر این دنیا به کلی با قوانین حاکم بر دنیای میکروسکوپی فرق دارند و به همان‌گونه که ذکر شد مجموعه این قوانین کوانتوم حاکم بر دنیای ذرات بنیادی را تشکیل می‌دهند.

با توجه به سامانه میکروسکوپی و دنیای ذرات بنیادی و میکروسکوپی که شامل کهکشان بزرگ است، قاعدتاً می‌توان پذیرفت که دنیای سومی نیز وجود دارد که ابعاد دنیای ما و کهکشان بزرگ در قیاس با ابعاد این دنیا نوعی بی‌نهایت کوچک است و قوانین حاکم بر آن نیز با قوانین دنیای ما اختلاف دارند.

به عبارت دیگر دنیای ما در وسط راهی است که یک سرش به دنیای میکروسکوپی ذرات بنیادی و انتهای دیگرش به دنیای سوم ختم می‌شود.

مثلاً وقتی قوانین مکانیک نیوتنی در دنیای ذرات بنیادی ارزش خود را ازدست می‌دهد، چرا باید ارزش خود را در دنیای سوم حفظ کنند. پل لانژون ۳۵ فیزیک‌دان فرانسوی می‌گوید: طبیعت به هیچ وجه شبیه عروسک‌هایی نیست که یکی در داخل دیگری جا می‌گیرد که تنها اختلاف در ابعادشان است (امینیان، ۱۳۶۳).

ضد ماده و ضد کهکشان

در سال‌های اخیر به تدریج مسلم شده است که امواج رادیویی بسی قوی که از گوشه و کنار عالم به کره زمین می‌رسد ناشی از الکترون‌ها با انرژی بسیار زیاد است. بنابراین باید در جستجوی عاملی بود که این الکترون‌ها را پدید آورده است. امحاء زوج ماده و ضد ماده می‌تواند منبع بسیار خوبی برای تولید این الکترون‌ها باشد. پس از آنکه مسلم شد که یک ضد ذره بدون همتایش ذره متولد نمی‌شود. دانشمندان بر این اندیشه شدند که چگونه عالم مادی با ذرات مادیش بدون ضد ذره متولد شده و پدید آمده است. زوج هر یک از ذرات مادی عالم ما کجایند و چه شده‌اند؟ و بدین‌گونه بود که اندیشه وجود ضد کهکشان پدید آمد. ضد کهکشان عالمی است که تنها اختلافش با کهکشان مادی ما در این است که از ضد ماده ساخته شده است و کلیه خصوصیات فیزیکی و

دیگر مشخصاتش با دنیای ما یکسان است. زیرا کم و بیش به قوانین فیزیک هسته‌ای و دنیای ذرات بنیادی ماده و ضد ماده آشناییم و می‌دانیم بر دنیای ساخته شده از ضد ماده چه می‌گذرد (امینیان، ۱۳۶۳).

ادغام فضا و زمان

هایزنبرگ پیشنهاد کرد که در نفوذ به اعماق ماده باید کمیت موهومی را نیز در نظر گرفت که مربع آن ممکن است منفی یا مثبت باشد. ذرات اولیه بتوانند با یکدیگر در واکنش‌های گوناگون موجود باشند تا قادر به ساخت ذره و ضد ذره‌های مختلف شوند. این واکنش‌ها سبب می‌شود که تئوری جدید «غیرخطی» باشد. این ذرات دارای اسپین نیم هستند که آن را اسپینور می‌نامند. وقتی همه این خصوصیات را در هم ادغام کنیم، می‌توانیم ماده اولیه را تئوری واحد میدان اسپینی و غیرخطی بنامیم. این تئوری مکان والایی در تحقیقات تئوری فیزیک ذرات بنیادی اشغال کرده است (امینیان، ۱۳۶۳).

تئوری نسبیت عمومی فضا و زمان را دوشیء فیزیکی می‌گیرد که خصوصیات‌شان بستگی کامل به ماده و حرکت نسبی آن دارد. خارج از فضا و زمان حرکت وجود ندارد و فضا و زمانی نیز جدا از حرکت قابل تصور و تصویر نیست. خبرنگاری از انیشتن تقاضا کرد که تئوری نسبیت را در یک جمله خلاصه کند؛ وی پاسخ داد که: تئوری نسبیت قبول می‌کند که با ناپدید شدن ماده، فضا و زمان نیز ناپدید می‌گردند (امینیان، ۱۳۶۳).

انحنای فضا

فرض فضای خمیده که نسبت به چگالی ماده در فضا پدید می‌آید، انعکاس فراوانی در محافل علمی کسب کرد و سبب شد که بحث‌های گوناگون برای خصوصیات هندسی عالم به وجود آید. نخستین کسی که سعی داشت تا تئوری نسبیت را به همه عالم تعمیم و گسترش دهد، انیشتن بود. او می‌خواست بداند تا چه حد توده‌های متمرکز ماده در انحنای عالم شرکت دارند. برای انجام محاسبات لازم و نتیجه‌گیری منطقی باید از توزیع چگالی ماده در عالم آگاهی یابیم. حتی اکنون نیز از انحنای عالم وقتی سخن می‌رود که توزیع ماده در سراسر عالم یکنواخت و همگن باشد (امینیان، ۱۳۶۳).

انبساط عالم

از انبساط عالم نتیجه می‌شود که وقتی به گذشته باز گردیم ابعاد عالم کوچک می‌شود و هر چقدر به عمق زمان گذشته بیشتر نفوذ کنیم، ابعاد عالم نیز کوچک‌تر می‌شود و سرانجام به زمانی می‌رسیم که ابعاد عالم تقریباً صفر

بوده است؛ این لحظه شروع پیدایش عالم است. با توجه به سرعت انبساط عالم می‌توان زمان پیدایش عالم را حساب کرد که حدود چند میلیارد سال قبل می‌شود. به نظر لومتر^{۳۶} در همین لحظه اتم منفجر شد و از آن عالم با همه ستارگان و کهکشان‌ها اتم و ذرات بنیادیش چون حباب‌هایی جوشان پدید آمدند.

نهایت

ادینگتن^{۳۷} در نامه‌ای به اعضای انجمن کواکر^{۳۸} که انجمنی بود که در قرن هفدهم در انگلیس به وجود آمد و در آمریکا نیز طرفداران زیادی پیدا کرد، می‌نویسد:

فکر می‌کنم که اغلب شما توجیه علمی خلقت را قبول دارید. ممکن است که این توجیه ستایش و ارزش بیشتری برای خدا پدید آورد تا کتاب‌های سنتی چون تورات و انجیل. من نمی‌گویم کسانی که از کشفیات علم بهره می‌گیرند تا قدرت بیشتر خدا را به نمایش گذارند به خطا می‌روند، اما اندیشه و تصور آن‌ها گاهی دانش را خشمگین می‌سازد. این خشم دقیقاً در مواردی است که خرد و بینش و پژوهش علمی تنها برای توجیه یک مسئله معین به کار می‌رود (امینان، ۱۳۶۳). علم تنها برای توجیه جزئی جهان توانایی دارد اما شناخت خداوند و پی بردن به قدرت و علم او حقایق جزء و کل جهان را کشف می‌کند.

آدم ساده و زوداندیش ممکن است از این پدیده‌ها چنان حیرت کند که دود از کله‌اش برخیزد ولی کمی تفکر نشان می‌دهد که ماجرا آن قدر که به ظاهر می‌نماید عجیب نیست.

اصل بر این است که در همه مکاتب دنیا، بنیان‌گذار، انسان کاملی است که از علوم اولین و آخرین خبر دارد و مکتب کمونیسم مستثنی بر این اصل نیست در کشورهای عقب‌مانده و بی‌فرهنگ تا چندین جانشین بنیان‌گذار از مزایای فوق برخوردار است (امینان، ۱۳۶۳).

اما آنچه حقیقت دارد وجود آفریننده‌ای است یکتا، که همه قدرت‌ها و علوم از او آغاز گشته و به او ختم می‌شود و هر آنچه اراده نماید به محض اراده وی واقع می‌شود. (ان یقول له کن فیکون^{۳۹})

۳۶- Georges Edward Lemaitre

۳۷- Eddington

۳۸- Quakers

- سوره یس آیه ۳۹۸۲

نظریه آشوب ۴۰

در درون بی نظمی و آشوب، الگویی از نظم وجود دارد که به طور شگفت انگیزی زیباست. مطالعه در مورد تئوری آشوب در حقیقت از سال ۱۹۶۵ توسط دانشمندی به نام ادوارد لورنز از مطالعات هواشناسی شروع شد. این نظریه سپس در حیطه تمام علوم و مباحث تجربی، ریاضی، رفتاری، مدیریتی و اجتماعی وارد شده و اساس تغییرات بنیادی در علوم به ویژه هواشناسی، نجوم، مکانیک، فیزیک، ریاضی، زیست شناسی، اقتصاد و مدیریت را فراهم آورده است. ۴۱

نظریه آشوب یا پیچیدگی بیانگر یک انقلاب اساسی و همه جانبه در دانش بشری می باشد و منجر به یک تغییر بنیادین در نگاه هستی شناسانه، شناخت شناسانه و روش شناسانه در اندیشه و عمل انسان است. این انقلاب دانشی ناشی از پیشرفت های شگرفت در فناوری های نوین چون ابر رایانه ها، مواد جدید و ... می باشد که باعث شده تا قدرت جمع آوری اطلاعات و مشاهده و بررسی پدیده های طبیعت افزایش یافته و دانش بشر در مورد چگونگی عملکرد طبیعت و منطق حیات گسترش یابد.

این مسئله بدین شناخت اساسی منجر شده که در طبیعت و اجتماع روابط میان پدیده ها و خود پدیده به عنوان یک سازواره به صورت یک فضای در هم تنیده و پیچیده ای از سامانه های متداخل پویا و در حال حرکت که به صورت غیرخطی در تعامل با یکدیگر به سر می برند، تصویر شود.

در روابط خطی یا علی، علت فقط و فقط یک معلول و عمل فقط و فقط یک نتیجه دارد. ولی در روابط غیرخطی علت و عمل می توانند تأثیرات و نتایج بسیار زیاد و متفاوتی به همراه داشته باشند. به زبان ریاضی معادلات خطی فقط یک راه حل دارند و معمولاً قابل حل هستند ولی در مقابل در معادلات غیرخطی حتماً بیش از یک راه حل وجود داشته و برای هر مسئله خاص چندین نتیجه مختلف می توان ارائه نمود و هیچ روش کلی برای حل بیشتر این مسائل نیز وجود ندارد و دلیل این مسئله این است که پارامترها و متغیرها در معادلات غیرخطی به صورت متقابل و بازخوردی بر روی هم اثر می گذارند که منجر به پیچیدگی روابط و در نهایت نتایج و راه حل های متعدد و متفاوت می گردد.

این نظریه سؤالات و فرضیات زیر را مطرح نموده است (موفان، ۱۳۸۴).

در یک سامانه چگونه یک برآیند (برون داد) به وجود می‌آید؟

مؤلفه‌های سامانه کدامند؟

الگوی روابط موجود میان مؤلفه‌ها چیست؟

فرآیندهایی که به واسطه تعامل میان مؤلفه‌ها منجر به پیدایش برآیندهای مورد نظر می‌شود.

تغییر در وضعیت یک مؤلفه بر وضعیت سایر مؤلفه‌ها تأثیر می‌گذارد؟

تغییر در هر یک از اجزا و روابط میان آن‌ها با الگوی ارگانیک یا تبدیلی مطابقت می‌کند.

سامانه‌ها معمولاً باز هستند و اعضای آن تغییر می‌کند.

سامانه‌ها ایستا نیستند و دائماً در حال حرکتند.

این حرکت دائمی موجب می‌شود، مطالعه ماهیت پویای سامانه‌ها بسیار دشوار باشد.

مغز به مثابه سامانه خودسازمانده است.

۸-۵- چالش‌های انسان‌محور (فرهنگ سازمانی) که منجر به تضعیف سرمایه انسانی می‌شود

فرهنگ سازمانی

از فرهنگ سازمانی همچون دیگر پدیده‌های سازمانی به صورت‌های مختلف تعریف به عمل آمده است. در این

رابطه دنیسون ۴۲ معتقد است که ارزش‌های اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارند، الگوهای

رفتاری که از بین این ارزش‌های مشترک ناشی می‌شود و نمادهایی که مبین پیوند بین مفروضات و ارزش‌ها و

رفتار اعضای سازمان‌اند، فرهنگ سازمانی نامیده می‌شوند.

ادگار شاین ۴۳، یکی از برجسته‌ترین اندیشمندان رفتار سازمانی در رابطه با فرهنگ سازمانی معتقد است که فرهنگ سازمانی عبارت از آداب، رسوم و اخلاقیات است. فرهنگ سازمانی ارزش‌هایی که به‌طور علنی اعلام شده‌اند را شامل می‌شود. فرهنگ سازمانی، انباشته‌ای از آموخته‌های مشترک در طول تاریخ مشترک است و آن اشاره به استحکام ساختاری و الگویی بودن و تکامل سازمان دارد. کارتر مک نامارا ۴۴ در رابطه با فرهنگ سازمانی معتقد است که، اساساً فرهنگ سازمانی شخصیت یک سازمان است. فرهنگ سازمانی شامل پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و علائم ملموس (مصنوعات بشری) اعضای سازمان و رفتارهای آن‌ها می‌باشد. ۴۵

حال بر تعریفی که توسط منگوزاتو ۴۶ ارائه شده تأکید می‌کنیم، زیرا بسیار کامل و واضح به نظر می‌رسد. او و همکارانش فرهنگ بازرگانی را به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اعتقادات رایج، نگرش‌ها، ایده‌ها، آرزوها، منطوق‌ها، استعدادها و دیگر موارد مشترک میان همه یا حداقل عده زیادی از اعضای سازمان (از مدیریت عالی تا سطح عملیاتی) در نظر گرفته‌اند. این مسئله تلویحی، نامعلوم و غیررسمی است. فرهنگ نشأت گرفته از تلفیق فرهنگ‌های مؤثر در شرکت نظیر فرهنگ‌های بیرونی یا فرهنگ‌های کلان است که با نمادها، افسانه‌ها و آداب، معرفی و مشخص می‌گردد. به کمک ویژگی تلفیق و یکپارچه‌سازی، فرهنگ بازرگانی، رفتارهای شخصی را هماهنگ می‌سازد و به‌طور ضمنی سامانه قوانین و آرایش نیرو را تقویت می‌کند، فرهنگ و ساختار توأماً تقویت می‌شوند و تصمیمات و فعالیت‌ها را شکل می‌دهند و بدین منوال بر میزان مشارکت ممکن در شرکت تأثیر می‌گذارد. ۴۷

۴۳- Edgar H. Schein

۴۴- Carter MC Namara, "Organizational Culture", P:۲ available: <http://www.mapnp.org/library/org-thry/culture/culture.Htm>.

۴۵- Edgar H. Schein, "Organizational Culture & leadership", P:۱/ available: <http://www.Tnellent.com/ted/tc/schein.htm>.

۴۶- MENGUZZATO

- مجله تدبیر شماره ۴۷۱۶۰

دیل و کندی ۴۸، در تعریف فرهنگ سازمانی قوی، آن را فرهنگی می‌دانند که افراد تحت آن، اهداف سازمان را به‌خوبی می‌شناسد و در جهت آن‌ها کار می‌کنند. به عقیده این دو نفر، فرهنگ قوی اهرمی قوی برای هدایت رفتار (کارکنان) است و کارکنان را برای انجام کارهایشان به شیوه بهتر به‌ویژه به دو صورت خاص کمک می‌کند. ۴۹

فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین زیرسامانه‌های مدیریت، بارزترین جایی است که ارزش‌ها در آن رشد می‌کند. با پذیرش این اصل که ارزش‌های مشترک از جمله عناصر فرهنگ سازمانی بوده و به همراه باورها، تجلی فرهنگ سازمانی هستند (دیویس، ۱۳۷۳) و ارزش‌های اصلی سازمان، که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می‌گیرند، معرف فرهنگ آن سازمان هستند. (رابینز، ۱۳۷۳).

موازین اخلاقی سازمان، یک سامانه ارزشی هستند که سرلوحه کار اعضای سازمان قرار گرفته است (جفری و کارون، ۱۳۸۰، ۳۴) و توجه به اینکه فرهنگ سازمانی سامانه‌ای مرکب از چندین ارزش مشترک است که کارکنان را رهبری می‌کند و اینکه اغلب در کنار روش‌های مدیریت اجرایی، سازمان و نتایج آن را در سطح بالا به منابع انسانی منعکس می‌کند (جفری و کارون، ۱۳۸۰، ۷۷) و در صورتی که ارزش‌های سازمانی را ناشی از عوامل متعددی مثل نمادها، ساختار قدرت، ساختار سازمانی، رهبری، داستان‌ها و اسطوره‌ها و سامانه‌های سازمان بدانیم ۵۰، ارتباط متقابل فرهنگ سازمانی و ارزش‌ها و سامانه مدیریت، به‌خوبی عیان می‌گردد. ادگار شاین می‌گوید: «پارادایم‌های فرهنگی در سازمان شکل می‌گیرند به نحوی که چگونگی فکر و احساس افراد سازمان درباره مسائل و موقعیت‌ها و روابط آن‌ها را مشخص سازد» وی سطوح مختلفی را برای فرهنگ، به‌عنوان مانیفست ۵۱ قائل است که مصنوعات در سطح اول و ارزش‌ها در سطح دوم قرار می‌گیرند. ۵۲

۴۸- Deal & Kennedy, ۱۹۸۸

- مجله تدبیر شماره ۴۹۱۶۰

(۱۴۶ P, ۲۰۰۲, TIM HANNAGAN - ماهنامه تدبیر شماره ۱۳۰) ۵۰

- مانیفست سندی است که یک حزب سیاسی منتشر می‌کند. ۵۱

۵۲- Tonni Thompson, ۲۰۰۱, P ۱۸۳

فرهنگ سازمانی به عنوان یک منبع مهم دانش و فرهنگی که در تسهیل خلق، ذخیره سازی، انتقال و استفاده از دانش، توانایی دارد، مورد مطالعه قرار می گیرد. بنابراین به عنوان بخشی از فرآیند مدیریت و رهبری، رهبران و مدیران ارشد باید قادر باشند تا زیرفرهنگ های موجود در سازمان ها را مدیریت و آن ها را با اهداف مدیریت دانش سازگار کنند. بدیهی است که نقش رهبری و تناسب آن با فرهنگ سازمانی، موجب افزایش اثربخشی رهبری، کاربری مؤثر فرآیند مدیریت دانش و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. جوامع همواره در جستجوی رهبرانی سرآمد بوده و آنان را به دلیل اهمیت داشتن در فرآیند بهبود اثربخشی سازمان هایشان ارج می نهند. ۵۳

آن گونه که رایبیز ۵۴ در کتاب مدیریت رفتار سازمانی خود آورده است:

۱- فرهنگ، تعیین کننده مرز سازمانی است یعنی سازمان ها را از هم تفکیک می نماید.

۲- نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند.

۳- فرهنگ سازمانی باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منافع مشخص فرد است.

۴- فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری سامانه اجتماعی می شود. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان چسب به حساب می آید که می تواند از طریق استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضاء سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند.

۵- فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش ها در رفتار کارکنان می شود. به طوری که شایستگی و تناسب فرد در سازمان، تناسب نگرش ها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید (رایبیز، ۱۳۷۴، ۳۷۹).

بعد از جنگ جهانی دوم، که مسائل انسانی مورد توجه بیشتری قرار گرفت، نهضت روابط انسانی به تدریج شیوع پیدا کرد و در آمریکا تمام فعالیت های اجتماعی و تجاری تحت الشعاع قرار گرفت.

(hennessy, ۱۹۹۸ - نشریه میثاق، شماره بیست و پنجم، شهریور ۱۳۸۶، ۵۳)

چنان که ذکر گردید عمده‌ترین مشکلات در مدیریت راهبردی در دوران جدید مشکلاتی است که به زمینه‌های انسانی مربوط می‌شود و مهم‌ترین موضوعات مربوط به چالش‌های انسان‌محور تحت عنوان کلی سرمایه انسانی در مفاهیم انسجام، اعتماد و هماهنگی جمع‌بندی می‌گردند.

بدون شک تحقق اهداف و آرمان‌ها بدون پیوند تنگاتنگ مردم و حکومت میسر نخواهد بود و مردم برای همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل با دولت باید به حکومت اعتماد و اطمینان داشته باشند. به همین علت موضوع انسجام، اعتماد و مشارکت به محوری بسیار مهم در ادبیات مدیریت راهبردی تبدیل شده است. در واقع افول اعتماد عمومی به نهادها و سازمان‌های دولتی کشورها شاخص وجود نوعی مشکلات اساسی در ماهیت نظام‌های سیاسی مردم‌سالار محسوب می‌شود (پاپاداکید، ۱۹۹۰).

پیوستگی بین شهروندان و دولت در اجرای سیاست‌های نظام سیاسی چالش دیگری است که مدیریت دولتی باید آن را خوب مدیریت کند. نظریه مدیریت دولتی مشارکت‌جویانه، این چالش را تبیین می‌کند (دانایی فرد، ۱۳۸۷، ۲۶۶).

مدیریت مشارکت‌جویانه یکی از مبانی اصلی در تشکیل حاکمیت مردم‌سالاری است و مدیریت دولتی مشارکت‌جویانه پیوند مستقیمی با مردم‌سالاری مشارکت‌جویانه دارد (دانایی فرد، ۱۳۸۷، ۸۲).

انسجام

انسجام اجتماعی در یک تعریف کلی، توافق جمعی میان اعضای یک جامعه، که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجاری آن جامعه است. در واقع انسجام اجتماعی، مبین تعلق جمعی و تراکمی است که از تعامل میان افراد آن جامعه ایجاد می‌شود و نشان‌دهنده وجود تعامل در میان افراد آن جامعه است (غفاری، ۱۳۸۰، ۱۱۰).

گروه‌های مذهبی در مقایسه با دیگر گروه‌های قابل مقایسه نظیر گروه اوقات فراغت و گروه سیاسی بسیار منسجم‌ترند. کالدور (۱۹۹۴) یک تحقیق زمینه‌یابی از ۳۱۰۰۰۰ نفر در استرالیا که در روزهای یکشنبه به کلیسا می‌رفتند انجام داد و معلوم کرد ۲۴ درصد آنان نزدیک‌ترین دوستان خود را متعلق به کلیسای خود

می‌دانند و ۴۶ درصد دیگر دوستی صمیمی در آن کلیسا دارند. تعلق به یک کلیسا به حمایت اجتماعی انتخاب دوست و همسر و نیز کمک مادی از قبیل پوشاک و کمک به هنگام بیماری می‌انجامد. علت بالا بودن در این مورد روشن نیست. مطالعه ایدلر ۵۶ (۱۹۸۷) نشان می‌دهد شرکت جمعی در آیین‌های مذهبی متغیری کلیدی است، ولی روکیچ ۵۷ (۱۹۶۰) معتقد است باورهای مشترک تأثیر مهم‌تری در انتخاب دوست دارد (آذربایجانی، ۱۳۷۸، ۳۵).

مؤلفه‌های مفهوم انسجام را، می‌توان در واژگان زیرکه با اندک تفاوت در تعابیر به کاربرده می‌شوند جمع بندی نمود. همگرایی، همسویی، یکپارچگی، وحدت و اتحاد یا همبستگی.

همگرایی با رویکردی که به هدف‌گرایی، حرکت جمعی و تغییرات اجتماعی دارد. در واقع زمانی به وقوع می‌پیوندد که همه افراد و یا گروه‌های متفرق به دنبال یک هدف باشند و آن هدف را مبنای فعالیت‌های خویش قرار دهند و در این مسیر، فعالیت‌های خنثی کننده‌ای در جمع جبری فعالیت‌های اجتماعی خویش ارائه ندهند.

اعتماد

اعتماد از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است که دلالت بر انتظارات و تعهدات اکتسابی و تأیید شده‌ای دارد، که به لحاظ عقلی، افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمان‌ها و نهادهای مربوط به زندگی اجتماعی‌شان دارند (غفاری، ۱۳۸۰، ۹۹). اعتماد دارای دو بعد است: اعتماد مردم به مسئولان و اعتماد مردم به مردم. در اثر اعتماد مردم به هم احساس امنیت شخصی، در جامعه گسترش می‌یابد. اما در صورت اعتماد مردم به مسئولان زمینه‌های انتظار همکاری و سود متقابل، بین جامعه گسترش یافته، در واقع منافع مردم و نظام با هم گره می‌خورد. در جوامعی که فاقد اعتماد اجتماعی و همکاری متقابل بین افراد هستند، گسیختگی و شکاف‌های ژرفی میان گروه‌های اجتماعی مشاهده می‌گردد. آنتونی گیدنز ۵۸ اعتماد را عامل احساس امنیت وجودی می‌داند که موجود انسانی منفرد را در نقل و انتقال‌ها، در بحران‌ها و در حال و هوایی آکنده از خطرهای احتمالی، قوت قلب می‌بخشد (گیدنز، ۱۳۷۸، ۶۳). اعتماد اجتماعی با معرف‌هایی همچون صداقت، عدالت، انصاف، وفای به عهد و ... سنجیده می‌شود. اعتماد اجتماعی دارای وجوه مختلفی مثل اعتماد بین نهادهای اصلی جامعه، اعتماد

۵۶- Idler

۵۷- Rokeach

۵۸- Anthony Giddens

نهادها به یکدیگر و اعتماد حکومت و نهادها به مردم است. کنفوسیوس ۵۹ فیلسوف مشهور چینی معتقد است، که حکومت صالح باید دارای سه هدف اساسی باشد: «تدارکات شایسته»، «ارتش نیرومند» و «جلب اعتماد مردم». اگر لازم افتد که کدام از این سه مورد فدا شود، آسان‌تر از همه ارتش را می‌توان رها کرد. سپس تدارک خواربار را (مرگ همواره روزی آدمی بوده است)، اعتماد خلق را هرگز، فدای چیزی نکن، اگر خلق بی‌اعتماد شوند، حکومت بر آن‌ها محال می‌گردد.

مشارکت

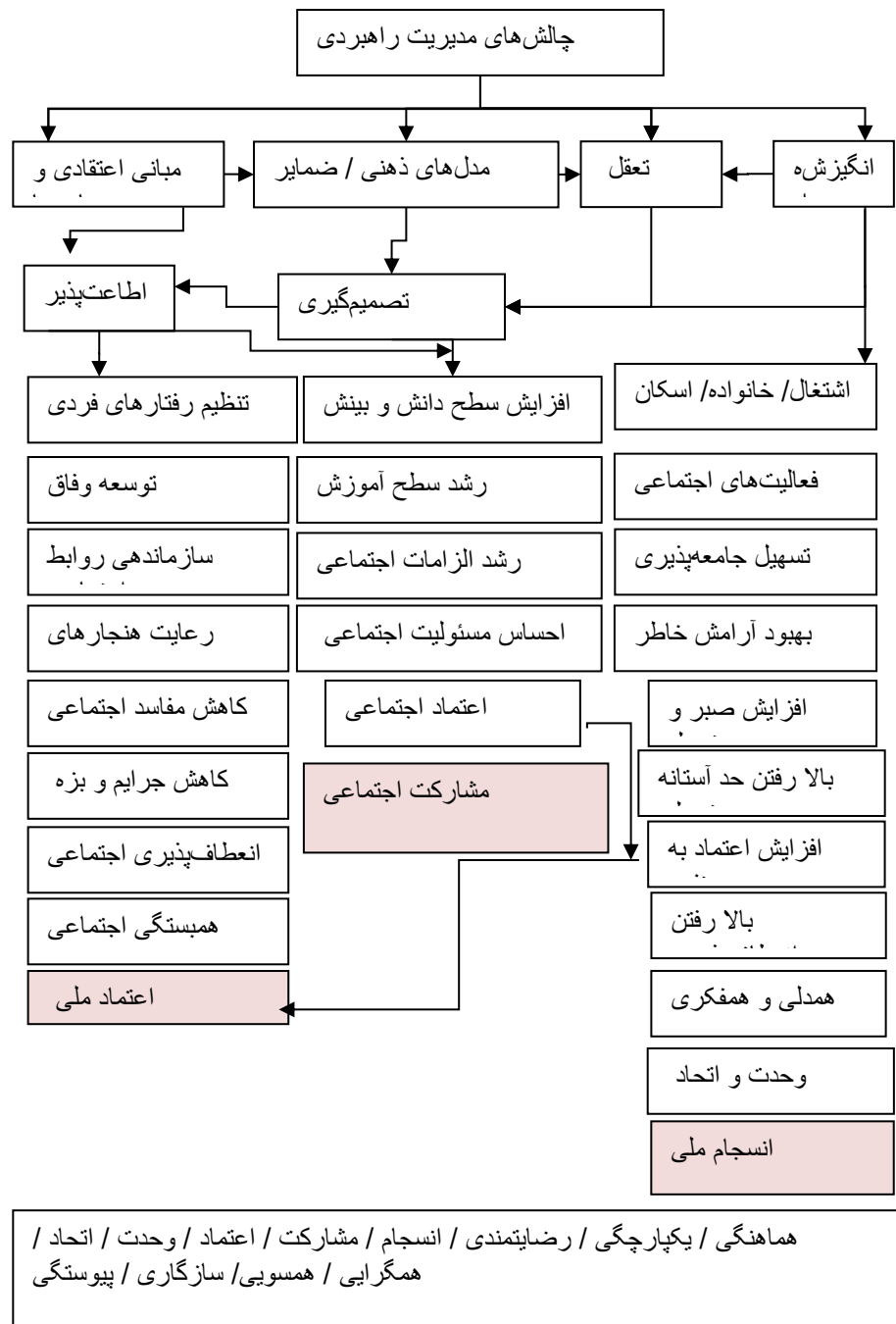
در یک تعریف کلی، مشارکت به معنای شرکت فعالانه انسان‌ها در حیات سیاسی، اقتصادی و فرهنگی و به‌طور کلی تمامی ابعاد حیات می‌باشد (ساروخانی، ۱۳۷۰، ۵۲۱). مشارکت اجتماعی به آن دسته از فعالیتهای ارادی دلالت دارد که از طریق آن، اعضای یک جامعه در امور محله، شهر و روستا به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در شکل دادن حیات اجتماعی مشارکت دارند (محسنی، ۱۳۷۵). شبکه‌های مشارکت مدنی یکی از اشکال ضروری سرمایه اجتماعی می‌باشند و هر چقدر این شبکه‌ها در جامعه‌ای متراکم‌تر باشند، احتمال همکاری شهروندان در جهت منافع متقابل، بیشتر است. شبکه‌های مشارکت مدنی، هنجارهای قوی معامله متقابل را تقویت می‌کنند. این هنجارها، شبکه‌های ارتباطی که به کسب حسن شهرت و وفای به عهد و پذیرش هنجارهای رفتار جامعه محلی متکی است را تقویت می‌نمایند. شبکه‌های مشارکت مدنی، ارتباطات را تسهیل می‌کنند و جریان اطلاعات را در مورد قابل قبول بودن افراد بهبود می‌بخشند (پاتنام، ۱۳۸۰، ۲۹۸). در نظریه «پاتنام» ۶۰ مشارکت به دو حوزه عمومی و داوطلبانه تقسیم می‌شود. حوزه عمومی مربوط به مشارکت در انتخابات و مسائل وظایف شهروندی است و امر داوطلبانه، انواع مشارکت‌هایی است که به خواست فرد انجام می‌پذیرد.

مشارکت اجتماعی با شاخص‌هایی، از قبیل شرکت در انتخابات مجلس و شوراها و ...، شرکت در بحث‌های سیاسی، فعالیت در ستادهای انتخاباتی، علاقه‌مندی به برنامه‌های صداوسیما و شرکت فعال در موقعیت‌های بحرانی مانند جنگ و حوادث غیرمترقبه مورد سنجش قرار می‌گیرد. نمونه زیر این ارتباط را بیان می‌نماید. ۶۱

۵۹- Confucius

۶۰- Patnam

- ر.ک. مطالعات گروهی مدیریت راهبردی دوره پانزدهم د.ا.ع ۶۱



نمودار ۵-۱۳: ارتباط عوامل و مؤلفه‌های مدیریت و تصمیم‌گیری با عوامل سرمایه انسانی

۹-۵- ارتباط بین مکاتب مدیریت راهبردی و روش‌ها و نمونه‌های تدوین مدیریت راهبردی

در جمع بندی این فصل اگر مکاتب مدیریت راهبردی که در فصل ۴ مورد بررسی قرار گرفتند و روش‌های تدوین راهبرد که در این فصل مطرح شدند را مورد مقایسه قرار دهیم، خواهیم دید که بین این دو موضوع ارتباطاتی وجود دارد.

مکتب طراحی که در فصل ۴ مطرح و معرفی گردید علاوه بر توجه به ساختار سازمان و ارتباط آن با این مکتب و وضعیت درونی سازمان و انتظاراتی که در محیط خارجی از سازمان می‌رود، به این نکته اشاره دارد که راهبردها (استراتژی‌ها) بایستی به‌عنوان دورنما تدوین شوند. این مکتب ارتباط تنگاتنگی با نمونه برنامه‌ریزی راهبردی بیت من و اسنل و فرآیند طرح‌ریزی راهبردی دانشگاه ایالتی کالیفرنیا که هر دو بر نقش چشم‌انداز و بررسی وضعیت درونی و محیطی سازمان در فرآیند تدوین استراتژی تاکید دارند، دارد.

مکتب برنامه‌ریزی بر برنامه‌ریزی مکانیکی و رسمی و این موضوع که راهبردها از درون فرآیند برنامه‌ریزی بیرون می‌آیند، تاکید دارد؛ که این مکتب ارتباط واضحی با نمونه برنامه‌ریزی بیت من و اسنل، نمونه برنامه‌ریزی استونر و فریمن و نمونه برنامه‌ریزی راهبردی وایتمن که این نمونه‌های تدوین راهبرد نیز بر نقش و اهمیت تدوین راهبرد از درون فرآیند برنامه‌ریزی سازمان اشاره می‌نماید، دارد.

مکتب موقعیت‌یابی که راهبردها را مجموعه موقعیت‌های مناسب و قابل شناسایی در بازار می‌داند با نمونه مدیریت راهبردی پیرس و رایبسون و نمونه برنامه‌ریزی پیگلز و روجر که هر دوی این نمونه‌های تدوین راهبرد بر تحلیل محیط سازمان و فرصت‌هایی که در بازار وجود دارد، ارتباط دارد.

مکتب موقعیت‌یابی و مکتب محیطی بر توجه به موقعیت‌های مناسب و قابل شناسایی در بازار یا محیط سازمان برای تدوین استراتژی تاکید دارد که این مکتب‌ها با نمونه برنامه‌ریزی بیت من و اسنل، فرآیند طرح‌ریزی راهبردی دانشگاه ایالتی کالیفرنیا، مدیریت راهبردی پیرس و رایبسون و نمونه برنامه‌ریزی راهبردی پیگلز و روجر که همگی این مکاتب بر تحلیل محیطی سازمان برای تدوین استراتژی تاکید دارند، ارتباط دارند.

مکتب شناختی که برای تدوین استراتژی بر شناخت چشم‌انداز و ذهن راهبردی اشاره و تاکید دارد با نمونه جامع مدیریت راهبردی فرد دیوید، فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی جان برایسون، نمونه تدوین راهبرد طارق خلیل و نمونه برنامه‌ریزی راهبردی دانکن و همکاران که تمامی این روش‌های تدوین راهبرد بر چشم‌انداز مطلوب در تدوین استراتژی اشاره دارند، ارتباط دارد.

مکتب ترکیب‌بندی که ترکیب و ساختار خاصی از ویژگی‌های مشخص را برای سازمان برای انجام رفتارهای مطلوب، تشریح می‌نماید با نمونه برنامه‌ریزی بیت من و اسنل، فرآیند طرح‌ریزی راهبردی دانشگاه ایالتی کالیفرنیا، مدیریت راهبردی پیرس و رابینسون، نمونه جامع مدیریت راهبردی فرد دیوید، نمونه تدوین راهبرد طارق خلیل، نمونه برنامه‌ریزی استونر و فریمن، نمونه برنامه‌ریزی دانکن و همکاران و نمونه برنامه‌ریزی راهبردی پیگلز و روجر که همگی این روش‌های تدوین استراتژی علاوه بر موارد تأکیدی خود در تدوین استراتژی به‌صورت مشترک بر تحلیل و بررسی وضعیت و ویژگی‌های درونی سازمان اشاره دارند، ارتباط دارد. در انتهای این فصل نیز چالش‌های عمده مشترک مدیریت راهبردی مطرح گردید تا دیدگاه مکاتب غربی و اسلام را در این زمینه با یکدیگر مقایسه نمائیم