

۱۴۸۶۱۴۴



آینده پژوهی سازمانی

ضرورت‌ها، معامیم، روش‌ها و روندها

تالیف:

دکتر کیومرث احمدی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنجان

«مطالعه و تعمق در این کتاب به تمامی مدیران توصیه می‌شود»

این اثر تحت حمایت مالی شرکت توسعه صنعتی ایران می‌باشد.

سرشناسه
عنوان و نام پدید آور : آینده‌پژوهی سازمانی؛ ضرورت‌ها، مفاهیم، روش‌ها و روندها/ تالیف: کیومرث احمدی.
مشخصات نشر : تهران: ترمه، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری : ۲۹۶ص: جدول، نمودار.
شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۹۷۸-۵۰۸-۰
وضعیت فهرست نویسی : فیپای مختصر
یادداشت : کتابنامه: ص. [۲۷۱]- ۲۸۲
موضوع : آینده‌پژوهی
رده‌بندی کنگره : ۱۳۹۴ ۳ آ ۹ الف / ۱۵۸ CB
رده‌بندی دیویی : ۰۰۳/۲
شماره کتاب‌شناسی ملی : ۴۱۲۶۳۱۸



- ♦ نام کتاب: آینده‌پژوهی سازمانی ضرورت‌ها، مفاهیم، روش‌ها و روندها
♦ مؤلف: کیومرث احمدی
♦ صفحه‌آرایی: انتشارات ترمه
♦ طراح جلد: شاهو احمدیان
♦ نوبت چاپ: اول ۱۳۹۴
♦ ناشر:
♦ تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
♦ چاپ و صحافی: رسام- چاوش
♦ قیمت: ۱۵۰,۰۰۰ ریال
♦ شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۷۸-۵۰۸-۰

آدرس ناشر: تهران- خ انقلاب- خ ۱۲ فروردین- پلاک ۲۸۶، طبقه دوم، واحد ۸.

تلفن: ۶۶۹۶۱۷۶۹-۶۶۹۶۱۸۰۴

دفتر فروش انتشارات ترمه: تهران- خ انقلاب- خ ۱۲ فروردین- پلاک ۲۸۶، طبقه اول، واحد ۴

تلفن: ۶۶۹۵۷۰۲۱-۶۶۹۵۷۱۲۰

مرکز فروش شهرستان‌ها:

فکس: ۶۶۴۸۱۵۱۴ تلفن: ۶۶۹۵۷۰۲۱

برای اطلاع از نحوه خرید اینترنتی انتشارات ترمه به وب‌سایت ما به آدرس زیر مراجعه فرمایید.

www.termehbook.ir Info @ termehbook.ir

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن کل یا جزء، به هر صورت [چاپ، کپی، صوت، تصویر و انتشار الکترونیکی] بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع است

پیشگفتار

زمان نیز به مانند دیگر موجودات هستی، از آفرینش‌های خداوند متعال است که همواره حرکتی روبه جلو و آینده دارد (اسلاتر و همکاران، ۱۳۷۸). ادراک از زمان برای سازمان‌ها، مانند ادراک هوا برای موجودات هوایی و آب برای موجودات آبی است (پورعزت، ۱۳۸۹). زمان، طلای نادری است که رایگان در اختیار هر کشور و سازمانی قرار نمی‌گیرد و رمز موفقیت یک سازمان در بهره‌گیری کارا و اثربخش از زمان است (بنی‌اسد، ۱۳۹۰). در کشور ما، روزگاری است که نگرانی از فردای این سرزمین و جامعه نه تنها از ذهن اندیشمندان و تصمیم‌گیران را به خود معطوف و مشغول کرده بلکه این امر به دغدغه بسیاری از مردم کوچه و بازار هم تبدیل شده است اما در اغلب موارد، توجه به مسائل زمان حال و تلاش برای حل مشکلات فعلی مانع از آن می‌شود که مدیران و تصمیم‌گیران به آینده بیندیشند حال آنکه مشکلات کنونی بر خواسته از عدم شناخت آینده‌ای بوده است که اینک برای ما، زمان حال نامیده می‌شود. بحران‌ها و مشکلات کنونی را می‌توان موجه‌ترین دلیل برای اندیشیدن درباره آینده دانست (زالی، ۱۳۹۲). به گفته پیرا است که این بحران‌های امروز نتیجه نپرداختن به موانع و مشکلاتی است که قبلاً پیش‌بینی شده یا به آن توجه نشده است و پیش‌بینی شود اما حالا به شکل بحران درآمده است. واگذاری علایق نزدیک به نفع منافع درازمدت، طلب مطلوبیت‌ها را هموارتر می‌کند. پایبندی به اهداف لحظه‌ای و کوتاه‌مدت، چشم بصیرت انسان را کور می‌کند. این نکته هم مهم است که نباید فقط اهداف خود را باور کنیم و وجود اهداف دیگران را انکار کنیم این وضعیت فرد را از دیدن تغییرات و تحولات واقعی محیط عاجز می‌گرداند (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۰).

نمی‌توان بدون اثربخشی امروز، فردای مطلوب را شکل داد. واقعیت این است که برای هر انتخاب امروز می‌توان یک آینده ممکن را متصور شد. زمان حال ما یکی از صدها آینده است که در گذشته می‌توانستیم تصور کنیم. بعضی از رویدادهای آینده به‌طور قاطع قابل پیش‌بینی هستند مثلاً مشتریان آینده، کودکان امروزند یا والدین آینده فرزندان امروزند که این‌ها را از پیش مشخص‌ها نیز می‌گویند اما بیشتر رویدادهای آینده، غیرقطعی‌اند (کشاورزی و همکاران، ۱۳۸۸). آینده هر سازمانی را می‌توان در گرو انتخاب‌های امروز مدیران و حتی کارکنانش دانست شرایط آینده هر سازمان در گرو مجموعه اقداماتی است که پیش از این توسط افراد آن سازمان انجام گرفته است اما به سادگی هم آینده، امتداد گذشته و حال نمی‌تواند باشد. نمی‌توان و نباید به ثبات شرایط موجود دل بست و خوش‌بین بود زیرا در شرایط جدید و آتی آنهایی کامیاب می‌گردند که بهتر از دیگران آینده را تحلیل و شناسایی نمایند (پورعزت، ۱۳۸۹). هر کاری که انجام می‌دهیم از طریق وضعیتی که در آینده ظاهر می‌شود آزمایش

خواهد شد هر چه ما شرایط آینده را زودتر و روشن‌تر درک کنیم بهتر می‌توانیم از طریق تغییر دادن برنامه فعلی‌مان برای موفقیت با تغییرات جهان هماهنگ شویم هر چه نگرش مدیران نسبت به آینده صحیح‌تر باشد تصمیمات بهتری اتخاذ خواهند شد (گوردون، ۱۳۹۲)

انسان هر چه دین باورتر و الهی‌تر باشد به همان اندازه آینده‌نگرتر می‌شود. زمانی مردم می‌پنداشتند که نمی‌توانند آینده خود را تغییر دهند و سرنوشت مقدر آن‌ها تعیین‌کننده آینده آن‌ها است. از این‌رو تنها می‌خواستند که آینده خود را بدانند (کشاورزی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ اما اکنون این اعتقاد در حال رواج و گسترش است که می‌توان آینده را معماری کرد و آینده بهتری را ساخت. خداوند متعال در سوره بقره آیه یازده فرموده‌اند که «ان الله لا یغیر ما بقوم حتی یتغیروا ما بانفسهم» یعنی خداوند شرایط هیچ قومی را دگرگون نخواهد کرد مگر این‌که آن قوم خودشان را دگرگون سازند. داشتن یک آرمان برای آینده یعنی داشتن آینده مطلوب که می‌تواند در کارا نمودن سیاست‌ها و راهبردها و برنامه‌ها اثرگذار باشد و احساس مال‌خوار و قربابت به آینده مطلوب را بیشتر نماید. گذشته را که نمی‌توان تغییر داد اما آینده پیش رو ما است که می‌توان تا حدود زیادی، آینده خود را خودتان شکل دهید و گزینه دیگری آن را برایتان شکل خواهد داد. باید به روش‌ها و تدابیر گذشته که توانسته موفقیتی کسب کند دل‌خوش بود به گفته جان فون هیچ نیز، ربع‌تر از افرادی که فکر می‌کنند که روش‌های کار دیروزی می‌تواند بهترین روش‌های کار فردا باشد سبب توقف و سکون سازمانی نمی‌شود (شاخص پژوه، ۱۳۹۳). اگر خود را برای آینده آماده نسازید به زودی متوجه خواهید شد که به گذشته تعلق دارید و به آن پیوسته‌اید. پل ساتر معتقد است که هر انسان‌خانی، آینده خویش را می‌آفریند همچنین دنیس گابور معتقد است که آینده را نمی‌توان پیش‌بینی کرد بلکه می‌توان آن را خلق کرد و از آن جای که آینده متعلق به همه ماست حق داریم تا در شکل دادن به آن مشارک داشته باشیم (مائی، ۱۳۹۰). همواره اشتیاقی درونی به شناخت پیش‌دستانه و زودهنگام آینده، ایجادکننده انسان را برمی‌انگیزاند. آدمی و علاقه به آگاهی از فرداهای خویش و آینده‌اش از ابتدا همزاد هم بوده‌اند. به گفته وندل بل (۱۹۹۷) گذر زمان این تفکر را رایج ساخت که کنش‌های امروز ما تعیین‌کننده فردا و فرداهایمان است و بر این مبنا اصحاب علم، شور و شوق خویش را برای شناخت دقیق‌تر آینده نشان داده و کوشیدند تا بدانند با چه روش‌هایی می‌توان آینده را بهتر شناخت؟ و اینکه آیا آینده فرا روی ما مطلوب است (آقابور و پهلوان، ۱۳۸۶). نگرانی انسان از مواجه شدن با آینده نامعلوم و مبهم، اشتیاقی دیرینه برای درنوردیدن زمان در انسان‌ها به وجود آورده است (منطقی، ۱۳۹۱). دلایل علاقه به شناخت آینده و نیز نحوه تفکر درباره آن در گذر زمان شاهد تغییراتی بوده است. همانطور که گفته شد زمانی مردم می‌پنداشتند که

نمی‌توانند آینده را تغییر دهند و سرنوشت مقدر آن‌ها تعیین‌کننده آینده آن‌هاست از این‌رو تنها می‌خواستند آینده خود را بدانند اما وقتی به‌مرور این اندیشه رواج یافت که اعمال امروز ما فردای ما را می‌سازد و شکل می‌دهد کم‌کم همه به پیش‌بینی آینده و روش‌های آن علاقه‌مند شدند (بنیاد فردا، ۱۳۸۴).

بشر ضمن کاویدن مکان‌های جهان، امروزه به در اختیار و به زیر سلطه درآوردن زمان روی آورده است و می‌خواهد آن را در خدمت توسعه قرار دهد بنابراین زمان می‌تواند فرصت‌هایی را در اختیار جوامع قرار دهد که باید این فرصت‌ها را کشف کرد. آینده‌نگاری اساساً به استقبال دگرگونی‌های آینده رفته و می‌کوشد که خود را نه با محیط کنونی بلکه با محیط در حال ظهور انطباق دهد (معماربان‌نژاد، ۱۳۸۶).

پذیرش بعد زمان به‌خصوص در پدیده‌های اجتماعی نیازمند درک پیوستار زمانی گذشته، حال و آینده است به‌طوری‌که در شناخت پدیده‌های اجتماعی تطور و نه جهش، تداوم و استمرار و نه قطع و انفصال مدنظر است برای پیشرفت علمی در آینده‌پژوهی نیازمند دانش وضع موجود و این مهارت هستیم که روندهای موجود را به‌طور یکپارچه و مؤثر بر همدیگر مطالعه کنیم یعنی به درک زمان حال نیاز داریم. انسان می‌تواند با استفاده از برنامه‌های آینده‌نگرانه اسباب مناسب را برای آینده خود رقم بزند. برای گام برداشتن در طرح آن به‌پژوهی لازم است هفت باور اولیه را در نظر گرفت و نسبت به رعایت آن‌ها متعهد بود.

۱. واقع‌بین بودن نسبت به آینده
۲. در نظر گرفتن آینده‌های گوناگون به‌جای یک آینده منحصربه‌فرد
۳. در نظر گرفتن شرایط عدم قطعیت برای آینده و پرهیز از تصمیم‌گیری‌های فوری نسبت به آینده
۴. آماده برای وقوع رویدادهای غیرمنتظره و شگفت‌انگیز بودن
۵. اندیشیدن به آینده نزدیک و نیز در اندیشه آینده دور بودن
۶. در نظر گرفتن رویاپردازی اثربخش برای آینده
۷. عبرت از وقایع گذشته و آموزنده بودن برای آیندگان (حمیدی‌زاده، ۱۳۹۰).

درباره اینکه چرا و چگونه عملکرد انسان‌ها می‌تواند منجر به فرصت‌هایی جهت شکل‌دهی آینده‌ای بهتر گردد نیازمند شناخت بیشتری هستیم به گفته کارل پوپر، هر شناختی مستلزم یک نگرش و دیدگاه است. نگرش‌ها و ارزش‌ها به برداشت‌ها و ادراکات ما نظم می‌بخشد رفتار، اعمال و عادات ما را هدایت می‌کنند (اسلامی و همکاران، ۱۳۸۴). تغییر مدل‌های ذهنی افراد، سطح فکر کردن آن‌ها را منعطف‌تر می‌کند و آن‌ها بهتر می‌توانند به تغییرات اجتناب‌ناپذیر آینده پاسخ دهند (بنیاد فردا، ۱۳۸۴).

بشر توانایی فطری برای تفکر، پیش‌بینی، شکل دادن و انتخاب میان جایگزین‌ها و گزینه‌ها

را دارد. به همین بشر نه تنها می‌تواند در مورد آینده بلکه درباره آینده‌های متکثر و متعدد که مستلزم جایگزین‌ها و گزینه‌ها است بیندیشد. برخلاف جسم انسان که فرآیندهای بیولوژیکی محدودی دارد ذهن، تخیل و روح انسان آزاد است تا در میان آرایه حیرت‌انگیزی از چشم‌اندازهای گذشته، حال و آینده گردش کند (مظلوم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶). تغییرات سریع جزو ویژگی ثابت و فراگیر زندگی جامعه امروزی است که ما در نسل اخیر شاهد پیشرفت‌های خیره‌کننده‌ای بوده‌ایم. ما می‌دانیم در جهانی که به سرعت در حال تغییر است محیط آینده از جنبه‌های مختلف با محیط کنونی متفاوت است با جهان در حال تغییری روبرو هستیم لذا مشتاق و ناگزیر به کسب اطلاعات درباره آینده هستیم؟ (گوردون، ۱۳۹۱). واقعیت می‌تواند این باشد که آینده ادامه گذشته نخواهد بود بلکه آینده مجموعه‌ای از رویدادها غیرمتمم خواهد بود به گفته چارلز هاندی، شما نمی‌توانید به آینده هم چون گذشته نگاه کنید چراکه آینده متغیر خواهد بود و باید برای آینده چیزهای جدیدی یاد بگیریم هم‌چنین مایکل هامر می‌گوید: «توجه به فزونی تغییرات، موفقیت در گذشته هیچ ارتباطی به موفقیت در آینده نخواهد داشت و به تعبیری موفقیت‌های امروزه فرمول شکست‌های آینده می‌تواند محسوب گردد (مبینی دهکردی و حیدری، ۱۳۹۰). به گفته تافلر سرعت تغییر گاهی اوقات از مسیر تغییر هم مهم‌تر است. تغییر، اکنون به بلایی دائمی و تقریباً به یک موهبت نادر تبدیل شده است. موج‌های تغییر یکی پس از دیگری فرامی‌رسند و از آنجا که حامل عنصر تازگی است از یک‌سو، ما را وادار به فهمیدن می‌کنند و از سوی دیگر شالوده عادات ما را در هم می‌کوبد اما استقبال از تغییرها به راستی می‌تواند مزیت‌های فراوانی برای سازمان داشته باشد (همکاران، ۱۳۸۵). جهان امروز دچار تغییرات زیادی شده است این تغییرات دارای توان بالقوه اثرگذاری عمیق بر شیوه کار و سازمان ما هستند. ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که به اختصار ^۱ VUCA^۱ نامیده می‌شود که به معنای بی‌ثبات، غیرقطعی، پیچیده و مبهم است. در این جهان داشتن رفتار واکنشی به تغییرات به تنهایی برای بقا ناکافی است. مناسب نیست (پدرام و جلالی‌وند، ۱۳۹۲). واقعیت امر این است که علم و فناوری به‌عنوان یکی از بزرگترین پیشران‌ها، شکافی عمیق میان گذشته و آینده ایجاد کرده‌اند و جهان را آشوبناک کرده‌اند. به گفته خزایی، در این محیط سرشار از تغییر و آکنده از عدم قطعیت‌ها تنها رویکرد و سیاستی که احتمال دست یافتن به موفقیت‌های بهتر را می‌توان داشته باشد رویکرد معماری آینده یا همان شکل‌دهی به آینده به‌جای پیش‌بینی به آینده است اگر چه این تلاش‌ها همواره با خطر و ریسک فراوان قرین بوده، قدم نهادن در این راه به‌مراتب عاقلانه‌تر از نظاره‌گر بودن تحولات آینده است

(زالی، ۱۳۹۲). آدمی اگر بخواهد راه کارآمد را در زندگی بیابد ناگزیر از تأمل، تفکر و تعمق پیرامون آینده است. پطروس غالی دبیر کل سازمان ملل در کتاب خود به نام عرف آینده می‌نویسد که یک گرایش عمومی در ادبیات آینده‌پژوهی نسبت به پذیرش ایده «تغییر نامحدود همه‌چیز» دیده می‌شود که پطروس غالی در قبال پذیرش تغییر نامحدود در همه چیز، اهمیت حفظ بعضی ارزش‌های انسانی مطلق را خاطرنشان کرده و معتقد است بدون آنها زندگی در عصر پرجمعیت و مبتنی بر فناوری سخت خواهد بود (اسلاتر و همکاران، ۱۳۹۰).

آینده‌گنجی است لایه‌لای عدم قطعیت‌ها که به راحتی نمی‌توان برای آن برنامه ریخت (خزایی، ۱۳۹۱) همان‌طور که گفته شد آینده مقوله‌ای عجین شده با اصل عدم قطعیت است و این برگرفته از فلسفه‌های پست‌مدرن است که این عدم قطعیت نهفته در آینده برای بعضی‌ها توجیه‌کننده عدم دوراندیشی آنان است. برای دهه‌های دیگر منبعی گران‌بها از فرصت‌ها تلقی می‌گردد (زارعیان و ستارزاده، ۱۳۹۰). به گفته خزار، روش دیگر در دسترس نیست و تنها خاطراتی از آن در هزارتوی ذهن برجای مانده است. زمان حال نیز رده و گریزها به گذشته می‌پیوندد و کوچکترین تأثیری را بر نمی‌تابد اما آینده تنها فرصتی است که برابر با باقی‌مانده تا در آن و با آن زندگی کنیم (گروه نویسندگان، ۱۳۸۸). آینده منبعی به شمار می‌رود که به سیوه‌های گوناگون می‌توان از آن استفاده کرد. از آینده می‌توان با استفاده از داده‌ها، معانی، نظایرها و اسطوره‌ها در ساختن جامعه بهره گرفت. گرایش به کشف اسرار آینده از کنج‌کاوی‌های بشر در جهت ناسم از خطرات نشأت می‌گیرد. زمان حال به اندازه کافی شناخته شده است. شناخت گذشته نیز در تاریخ شکل می‌گیرد اما شناخت آینده در دهه‌های پایانی قرن بیستم در قالب علم آینده‌شناسی یا آینده‌پژوهی میان‌گذاری شد و به نوعی ادامه تاریخ لقب گرفت اما تاریخی که هنوز نگاشته نشده است (معماریان، ۱۳۸۷). مفهوم آینده، تعاملات پویای میان گذشته، حال و آینده را برجسته می‌کند این مفهوم را بیشتر مردم انتزاعی است و آینده را یک فضای خالی می‌بینند در حالی که این مفهوم، تأثیر زیادی بر زندگی روزمره، تصمیم‌ها یا رفتار شخصی و حرفه‌ای آن‌ها دارد و به همین دلایل است که مقامات سیاسی در همه جای دنیا، هنوز به افق‌های کوتاه‌مدت و فقط تا انتخابات بعدی متکی‌اند اما برای آینده‌پژوهان همواره این سؤال مطرح است که چطور می‌توان این مفهوم انتزاعی آینده را واقعی‌تر، در دسترس‌تر و بخشی از زندگی روزانه مردم قرارداد؟ (مظلوم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶).

آینده به آن صورتی که اکثریت مردم می‌پندارند قلمروی ناشناخته‌ای نیست بلکه آینده، محتوایی قابل تجسم دارد که بایستی به تفحص و کاوش آن پرداخت و آن را ترسیم و به تصویر کشید (خوش‌دهان،

۱۳۸۸). به گفته استریت وایز، آینده همچون پنکه‌ای غول‌آسا در فراروی ما قرار می‌گیرد که هر پره‌اش آینده‌ای محتمل را نشان می‌دهد به‌طوری‌که بر روی آن، طیفی گسترده از فاجعه‌های تمام‌عیار انسانی تا تحول و بهبود توانمندی‌های انسان قابل مشاهده است و هر کدام از این موارد احتمال تقریبی مختص به خود را دارند. سازمان‌ها شبیه سکوه‌های دریایی حفاری نفت هستند که ستون‌ها و تکیه‌گاه‌های آن‌ها به اعماق دریا رفته تا بر روی لایه‌های سنگ‌بستر دریا مستحکم شود. سنگ‌بستر برای سازمان‌ها، جامعه است و تکیه‌گاه‌ها و ستون‌ها همان انتظارات و خواسته جامعه از سازمان است (امیران و همکاران، ۱۳۹۳) و این انتظارات می‌تواند محدودکننده آزادی عمل در مدیران باشند. تصمیم‌گیری برای بعضی از انسان‌ها تقریباً محدود است. از نظر یک زندانی که هنوز مدت حبسش را نگذرانیده است فردا با امروز تفاوت چندانی نخواهد داشت و گزینه‌های زیادی برای انتخاب ندارد اما همه ما تا حدودی حق انتخاب داریم و باید بدانیم از مسئولیت اخلاقی خالی کنیم به هر طریق هر تصمیمی که امروز انسان می‌گیرد هر چند ناخوشایند باشد احتمال بروز فاجعه یا بهبود آینده‌اش اثرگذار است (بنیاد توسعه فردا، ۱۳۸۴). در یک نگاه آن‌گونه قابل‌صور است که مدیر سازمان در قالبی از ادراک و فرضیات فعلی محدود گردیده و تصویر خاص برای هر «منظری کوچکتر، کوتاه‌تر از دیدگاه‌های نوآورانه است که یک‌راه حل برای این امر استفاده از همین مدیریت است که قادر است با نزدیک کردن^۱ و دور کردن^۲ تصاویر در سه بعد زمان، مکان و رویکرد نظری جامع و در عین حال ریزبینانه به سازمان و مدیران سازمانی بدهد. یک مدیر می‌تواند از چند ثانیه بعد تا چندین سال را در ذهن خود بگذراند یا از محیط داخلی تا محیط بین‌المللی یا از قلمرو اقتصادی تا قلمروهای دیگر به تحلیل آثار تصمیمات سازمانی خود و تحولات زیربط سازمان بپردازد (قمری، ۱۳۹۰). این همان وسعت دید موردنظر آینده‌پژوهی است تا افراد از تحولات زمان آینده یک پیش‌فرض‌هایی داشته باشند و نگاه و نگرش خود را دوربردتر و راهبردی‌تر کنند تا بتوانند به تحولات و دستاوردهای مهمی نائل آیند. اگر نوع رویکرد و نگرش مدیریت گذشته نگرانه یا حال نگرانه باشد پس تلقی آنان نسبت پیش‌بینی و شکل‌دهی آینده منفی خواهد بود و سعی در پیشگیری و پرهیز از مباحث آینده خواهند داشت. واقعیت این است که شخصیت فعلی ایرانی، عجول است و کوتاه‌مدت فکر می‌کند و به شدت به دنبال جواب‌های سریع است. یک دلیلی که افراد کشور ما به پوپولیسم علاقه‌مند می‌شوند این است که در پوپولیسم پاسخ‌های کوتاه‌مدت ارائه می‌شود در صورتی که توسعه، نگاه درازمدت را می‌طلبد. از دلایل کوتاه‌مدت‌نگری مدیران ایرانی

این است که در خانه با فرهنگ پدرسالاری، در مدرسه با معلم سالاری و در جامعه با دولت سالاری مواجه بوده‌اند و یک فرد هیچ‌گاه نتوانسته که خودش را کشف کند و هیچ‌جا برای بروز خود، فرصت پیدا نمی‌کند و شخصیت ایرانی در دوره‌ها و شرایط مختلف سرکوب شده لذا همین مدیریت و ریاست به دست آمده تنها محمل جبران و ارضا است و چون محدود و پس‌دادنی است لذا نگاه بلندمدت را بر نمی‌تابد و سازمان کوتاه‌مدت می‌نگرد (سریع‌القلب، ۱۳۹۰).

ما به تفکرانی و تحقیقاتی جدی نیازمندیم که بتوانند ایجادکننده رفتارهای فردی و گروهی به سوی تمدن بشری در بلندمدت باشند (بنیاد توسعه فردا، ۱۳۸۴). مدیران عاقل دوست دارند که سرنوشت سازمانشان به دست خودشان رقم بخورد. اگر یک سازمان با تغییرات همگام و همراه نشود زیر چرخ‌های عظیم تغییر خرد و له خواهد شد. در چارچوب دورنمایی فراگیر و جامع، آینده‌پژوهان امید دارند بر چشم‌داشت‌های مردم نسبت به آینده اثر داشته باشند و کنش‌های آنان را برای شکل بخشیدن به آینده‌ای سازگار با مقادیر ارزش‌ها کارآمدتر سازند (گروه پژوهشی اندیشگاه علم و صنعت جهان معاصر، ۱۳۹۲). خوشبختانه آلان گری، آینده‌نگاری و استراتژیک‌نگری به مفهوم امروزی که چندین دهه پیش‌تر از عصر آن در جهان غرب آغاز شد در سال‌های اخیر در کشور ما نیز با اقبال عمومی پژوهشگران و مدیران بالأخص بلندپایه تمام‌شده است شاید بتوان گفت که تصویب و ابلاغ سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نقطه عطفی و مصداقی در این زمینه است (الویری، ۱۳۹۲). آینده‌پژوهی نیازمند بهره‌گیری از توانایی‌های طیف متنوعی از نیروهای انسانی است (تقوی، ۱۳۹۲) که می‌تواند در یک سازمان، دیدگاهی مشترک ایجاد و یک نوع وفاق و انسجام را خلق نماید. آینده‌پژوهی یکی از کلیدی‌ترین و اساسی‌ترین ابزارهای عصر دانایی است و به‌عنوان دانش نرم محسوب می‌شود (پدرام و جلالی‌وند، ۱۳۹۲). آینده‌پژوهی همان تاریخ است اما تاریخی که با جای گذشته، می‌بایست آینده را بکاود. از دیدگاه کلی، هرکسی که به پیشرفت‌های گوناگون که احتمالاً در آینده رخ می‌دهد، علاقه‌مند باشد می‌تواند آینده‌پژوه نامیده شود اما در واقع و تعریف درست‌تر، آینده‌پژوه به کسی که علاقه می‌شود که به آینده بلندمدت تمدن و پیشرفت یک نظام یا سازمان علاقه‌مند بوده و از ابزارهای علمی در جهت تشخیص و مطالعه رویدادهای احتمالی آینده استفاده می‌کند (ملکی‌فر و همکاران، ۱۳۸۵). آینده‌پژوهی عامل مهمی در به حداقل رساندن ریسک و کنترل عدم اطمینان‌ها یا عدم قطعیت‌های آینده است اما سازمان‌ها نباید احساس کنند که حل تمام مشکلاتشان در گرو به‌کارگیری آینده‌پژوهی است. عدم بزرگنمایی انتظارات از آینده‌پژوهی و بالأخص آینده‌نگاری برای سازمان بسیار مهم است تا بتوانند از آن به‌مثابه یک ابزار مدیریتی بهره‌گیرند (زارعیان و شیرزاده، ۱۳۹۰).

آینده‌پژوهی از جمله ظرفیت‌های تکامل نیافته بشری است (خزایی و محمودزاده، ۱۳۹۳). بولدینگ

می‌گوید وضعیت بشر را همواره می‌توان بدین صورت خلاصه نمود که تمامی تجربیات انسان از گذشته حاصل می‌شود اما تمامی تصمیمات او به آینده مربوط است (خدادادحسینی و همکاران، ۱۳۸۸). همان‌طور که می‌دانیم تصمیم‌گیری فرآیندی است که در زمان حال انجام می‌شود در صورتی که منظور و پیامد حاصل از آن برای بهتر شدن آینده یک سازمان است از طرفی هم معمولاً هنگام تصمیم‌گیری از اطلاعات و دانسته‌های گذشته بهره گرفته می‌شود (خوش‌دهان، ۱۳۸۸) پس اطلاعات گذشته و بصیرت حال می‌تواند خالق آینده‌ای بهتر باشد. واقعیت این است که آینده تا حد زیادی توسط ارزش‌ها رقم‌زده می‌شود و وقتی که نقش ارزش‌ها در مباحث آینده‌پژوهی به میان می‌آید اتکا به واقعیات و نظرات علمی تقلیل می‌یابد. برای ارائه آینده‌ای مطلوب، برقراری ارتباط با نظام ارزشی ضرورت دارد. این نکته که ذهن انسان امانت‌دار خوبی برای بایگانی و نگهداشت داده‌ها نیست و به سلیقه خود اقدام به دست‌کاری و تحلیل داده‌ها می‌کند یک واقعیت است. چارچوب شناختی ما که محدودکننده ادراکات ما نیز است سبب می‌شود ما از برخی چیزهای مهم غافل شویم و یا در بررسی عوامل اثرگذار بر آینده دچار اشتباه شویم (گوردون، ۱۳۹۲). به گفته اسلاتر این نکته بیان‌شده ضروری است که ما برای بازنگری گذشته آمادگی نسبت به جوی داریم ولی برای وظیفه دوم یعنی پرداختن به آینده چندان مهیا نیستیم (زالی، ۱۳۹۲). در دانشگاه‌ها و مراکز مطالعاتی کارشناسان و دوره‌های آموزشی تاریخ که به گذشته می‌پردازد فراوان است. در عوض آینده که سودمندترین دانش محسوب می‌شود با خلأ و بی‌توجهی روبرو هستیم. به گفته اسلاتر دیپارتمان‌های تاریخ در دانشگاه‌ها دارای لشکری از تاریخ‌دان‌ها هستند که دائماً در حال واریسی گذشته‌اند گذشته‌ای که دیگر قابل تغییر نیست اما تعداد بسیار کمی به واریسی آینده می‌پردازند، آینده‌ای که متشکل از آرزوها و امیدهای ما است.

شناخت آینده از حیاتی‌ترین علوم مورد نیاز هر جامعه و سازمان است. هر سازمان برای این که بتواند نقش مهمی در آینده بازی کند بایستی به صورت جدی پیش‌بینی، توسعه و تحولات آینده را رصد کند و بر اساس کلان‌روندها^۱ و متناسب با قابلیت‌ها و توانمندی‌های سازمان به واکاوی مسائل چالش‌برانگیز خود بپردازد. بدون آینده‌پژوهی نه خط‌مشی و سیاست‌های قابل تدوین است نه استراتژی خاصی قابل تنظیم (پورعزت، ۱۳۸۹). استراتژی اثربخشی خود را از قواعد رقابت می‌ستاند و برای اثربخشی یک استراتژی باید قواعد رقابت را خوب شناخت (غفاریان و کیانی، ۱۳۸۰). با بزرگ شدن شکاف بین تئوری - عمل در مدیریت استراتژیک، گروه جدیدی از روش‌شناسان شروع به مقابله با مشکلاتی کردند که برنامه‌ریزان درگیر آن بودند آن دسته و گروه جدید آینده‌پژوهان هستند. آینده‌پژوهان علاقه شدیدی به بررسی اثرات و تغییرات قابل پیش‌بینی در محیط خارجی شرکت،

اثرات تکنولوژی‌های در حال ظهور بر قابلیت‌های شرکت و سازمان، تغییر استانداردها و پایگاه‌های موفقیت سازمان، انتخاب‌های درست‌تر مدیریت بر محیط دارند. می‌توان این ادعا را کرد که، آینده‌پژوهی به نوعی یک‌جور راهنما برای آینده است اما این واقعیت را هم باید در نظر گرفت که شاید آینده‌پژوهی هیچ راه‌حل قطعی، مشخص و مسیر روشنی را به سازمان ارائه ندهد زیرا آینده همواره با عدم قطعیت‌ها، عدم اطمینان‌ها و احتمالات همراه است. دستاوردها و نتایج فرآیند آینده‌پژوهی معمولاً این است که بتواند الگوهای ذهنی موجود مدیران و کارکنان را متحول و گاهی به هم بزند که البته همواره این امکان وجود دارد که به‌گونه‌ای مقاومت و عدم پذیرش سناریوهای آینده سازمان از سوی مدیران و کارکنان صورت گیرد. زیرا امکان دارد سناریوها، خیلی از نگرش‌ها و ذهنیت‌های فعلی و موجود سازمان را دچار چالش کنند یعنی قابلیت فهم و قبول را برای خیلی‌ها شاید نداشته باشد. بسیاری از پدیده‌های امروز ما برگرفته از آرزوهای بیش نبودند و این امکان وجود دارد که خیلی از آمال و آرزوهای حال ما نیز در آینده تحقق نیافتنی گردد. فناوری رمز موفقیت و کسب ثروت و قدرت سازمان‌ها خواهد بود. هر چند پروردگار توانایی و فکر کردن به آینده یک گزینه ذاتی انسان است اما به هر طریق آینده‌پژوهی دانش شناسایی، سنجش و استفاده از آینده و سازوکاری جهت تقلیل غافلگیری‌ها در برابر حجمه تغییرات و تحولات و فرصتی جهت تصمیم‌گیری‌های پیش‌دستانه و ترویج گفتمان‌های آینده محوره است. سازمان‌ها باید سبکی از قابلیت را برای انتخاب‌های آینده فراهم آورند و برنامه‌ریزی خود را با فرصت‌طلبی در هم آمیزند و برنامه‌هایشان مبنی بر کسب فرصت‌ها باشد. کولینز و پوراس^۱ می‌گویند؛ زمان‌هایی از موفقیت‌هایی پایدار برخوردارند که ارزش‌ها و اهداف اصلی همواره پایدار و ثابت دارند اما در عین حال استراتژی‌های مبتنی بر تغییرات محیطی معطف دارند (لیندگرن و باند هول، ۱۳۹۰). دولت‌ها و متناسب با آن سازمان‌ها در تمام جهان تلاشی کنند تا دست‌کم در ظاهر هم که شده است خود را در حال آماده‌سازی برای رویارویی با فرصت و چالش‌های قرن ۲۱ نشان بدهند این عامل تا حد زیادی به افزایش مطالعات آینده‌پژوهی و تمایل برای آن انجامیده است که به این مورد اثر هزاره گویند (زالی، ۱۳۹۲). تهدیدها باگذشت زمان معمولاً بزرگ‌تر شده لذا دور ساختن و چیرگی بر آن به‌طور فزاینده‌ای دشوارتر می‌شود. اگر با بهره‌گیری از آینده‌پژوهی و شناسایی تهدیدها، تهدیدی را در مراحل اولیه شناسایی و تشخیص دهید این فرصت را خواهید داشت که نسبت به زمانی که آن را دیر تشخیص داده‌اید آن را راحت‌تر از سازمان دور کنید (میتچیتج، ۱۳۹۱).

دکتر کیومرث احمدی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی سنندج و عضو انجمن آینده‌نگری ایران

فهرست مطالب

فصل اول. اهمیت و ضرورت مطالعه آینده پژوهی برای مدیران	۱
فصل دوم. تعاریف، تاریخچه، عناصر و رویکردها در دانش آینده پژوهی	۲۱
تعاریف آینده پژوهی	۲۱
تعاریف آینده پژوهی سازمانی	۲۹
انواع آینده	۳۶
مؤلفه ها اجزای آینده	۴۴
تاریخچه و سبک تکوینی آینده پژوهی	۵۸
رویکردها و پارادایم های آینده پژوهی	۶۱
پیش بینی	۶۵
آینده نگاری	۷۰
مراحل اجرای یک برنامه آینده ناری	۷۶
فصل سوم. سنت ها و مکاتب معرفت شناختی آینده پژوهی	۸۵
فصل چهارم. روش شناسی آینده پژوهی	۹۵
روش پایش محیطی	۱۰۳
روش روندپژوهی	۱۱۸
روش دلفی	۱۳۲
روش تحلیل سیگنال های ضعیف	۱۴۳
روش تحلیل تأثیرات متقابل	۱۵۶
روش تحلیل شگفتی سازها	۱۶۹
روش تحلیل پیشران ها	۱۷۹
روش چشم انداز سازی	۱۹۰
روش سناریو سازی	۱۹۹
روش رهنگاشت	۲۱۵
فصل پنجم. مروری بر روندهای راهبردی آینده جهان و ایران	۲۲۵
روندهای راهبردی اجتماعی در آینده	۲۳۲
جمعیت	۲۳۲
سالمندی	۲۳۴
شهرگرایی	۲۳۵

۲۳۶	مصرف‌گرایی
۲۳۸	ارزش‌ها و باورها
۲۴۱	روندهای راهبردی اقتصادی در آینده
۲۴۱	جهانی شدن
۲۴۱	سایر موارد
۲۴۵	روندهای راهبردی اقلیمی در آینده
۲۴۵	خشکسالی
۲۴۶	گرم شدن زمین
۲۴۷	انرژی
۲۴۹	روندهای راهبردی سیاسی در آینده
۲۴۹	تغییر قدرت
۲۵۰	گسل و بی‌ثباتی سیاسی
۲۵۰	تروریسم
۲۵۳	روندهای راهبردی فناوری در آینده
۲۵۳	فناوری و پزشکی
۲۵۴	عصر پیوندی
۲۵۶	فناوری‌های در حال ظهور
۲۵۸	سایر موارد
۲۶۲	روندهای راهبردی سازمانی در آینده
۲۶۲	موج سوم مدیریت
۲۶۳	مشتریان
۲۶۴	منابع انسانی
۲۶۶	ساختار سازمانی
۲۶۸	خط‌شکنی‌های قرن آینده
۲۷۱	منابع