



بسمه تعالی

نظریه آوا؛

سناریوهای آینده: واقعیت‌های جدید و آمادگی‌های امروز^۱

محمد رضا حمیدی زاده
استاد دانشگاه شهید بهشتی

چکیده

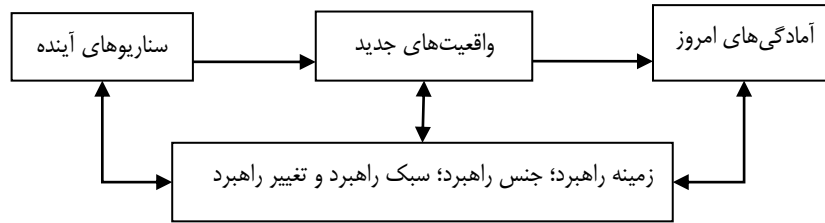
هدف این مقاله پایه‌ریزی مبانی و اصول نظری سناریوهای آینده است که در بطن آن، تبیین واقعیت‌سازهای جدید و آمادگی‌های ضروری برای امروز جهت مسافرت به آینده‌های مختلف قرار دارد. در واقع مقاله، درصدد است تا به این سؤال پاسخ دهد: نظره آوا چیست؟ چگونه آینده ساخته می‌شود و چه وزنه‌ای از آن را سهم انسان تشکیل می‌دهد؟ البته این سؤال در متن مقاله به پنج سؤال دیگر تجزیه می‌شود. لذا رویکرد نوشتن مقاله، توصیفی استدلالی، بدیهه‌گرایی و علت‌یابی است، با تبیین گزاره سناریوهای آینده، آن را زیربنای واقعیت‌های جدید معرفی نموده که در نهایت با گذر زمان، آن آینده‌ها به واقعیت زمان حال، تبدیل می‌شوند؛ سپس بر ساخت‌های آن به صورت پدیده‌های اصلی و مستقل برای کسب آمادگی معرفی می‌شوند. هدف از این نوع آمادگی‌ها، دستیابی به تبیین جوهره، رسالت، نقش، سازوکار و رفتارهای آینده مورد انتظار اشخاص است. پس از این ایده‌پردازی، اصول موضوعه و فنون آینده‌نگاری به همراه پیش‌فرض‌ها و رویکردهای آینده‌سازی، آموزه‌های کلیدی با تکیه بر ذهن‌های چندگانه، تشریح می‌شوند. در نهایت، این نتایج به دست می‌آیند اگر فهم و درک از «حیات» به خوبی صورت گرفته و معماری شود می‌توان سناریوهای آینده را همانند بخش‌ها و سرفصل‌های کتاب زندگی و تجربه به گونه‌ای نوشت تا با مرور آنها، بنیان‌های ضروری آمادگی‌ها، شناخته و تمرین شوند.

کلید واژه‌ها: مدل آوا؛ بار معنایی و سطح تحقق‌پذیری؛ الگوها و آموزه‌های آینده‌گرایی؛ ذهن‌های آینده‌گرا.

مقدمه

اساس نوشتارهای این مقاله، نظریه‌پردازی درباره آینده‌های متنوع در تناسب با توان‌مندی‌های اشخاص است. مغز این نظریه‌پردازی، ایده‌پروری است. البته نظریه، توانمندی تبیین سناریوهای آینده، پیش‌بینی حالات و کنترل اعمال و رفتار آن را دارد. هدف مقاله، مطرح کردن مفاهیم و ایده‌ها در چارچوب نظریه آوا است که بسط ویژگی‌ها و سازوکارهای سناریوهای آینده، تبیین واقعیت‌های جدید و آمادگی‌های امروز (مدل آوا) را مطابق شکل ۱، پایه‌ریزی می‌کند.

۱. این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی: "الگوی راهبردی مدیریت دانش در ارتقای خردورزی و بصیرت ملی" است که به سفارش دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، اجرا شده است.



شکل ۱. مدل نظریه آوا: سناریوهای آینده، واقعیت‌های جدید و آمادگی‌های امروز

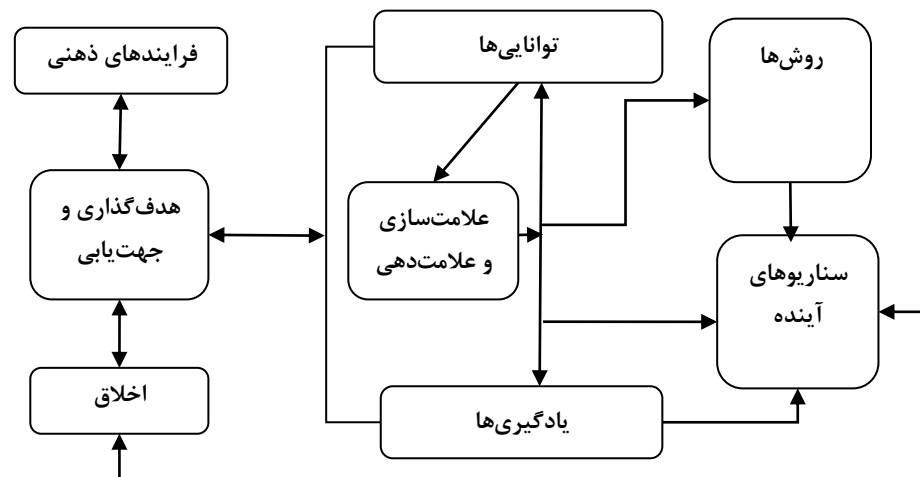
تلاش این نوشتار، پاسخ به این سؤال می‌باشد: نظریه آوا چیست؟ چگونه آینده ساخته می‌شود و سهم انسان چه وزنه‌ای از آن را تشکیل می‌دهد؟، اما این دو سؤال به سؤالات زیر تفکیک شده که اهداف این مقاله را هم شکل می‌دهند. البته سبک پاسخ‌دهی با این سؤالات مطابق مدل «آوا» می‌باشد که در شکل ۲، ارائه و در شکل ۳، بسط داده شده است.

- آینده، چه سناریوهایی دارد؟
- آینده‌نگاری چه بستر و سازوکاری دارد؟
- از چه اصول و فروضی می‌توان برای آینده‌نگاری استفاده به عمل آورد؟
- پیش‌فرض‌ها و رویکردهای آینده‌نگاری چیست؟
- الگوها و آموزه‌های آینده‌گرایی چه گام‌هایی با چه ویژگی‌ها دارند؟

برای پاسخ‌گویی به سؤالات مذکور از روش تجرید و تعمیم، استفاده می‌شود. در واقع، مباحث این مقاله، بر پایه سه نظریه سناریوهای آینده، واقعیت‌های جدید و آمادگی‌های امروز، با برقراری تعاملات بازخوردی در بستر: زمینه راهبرد؛ جنس راهبرد؛ سبک راهبرد و تغییر راهبرد توصیف و تحلیل می‌شوند. داده‌های مقاله، شواهد ادراکی و هوشمندی برساخت‌ها و پیکره‌بندی نویسنده می‌باشد که وی آنها را در طول سال‌های تدریس، تحقیق و زندگی شغلی و اجتماعی کسب کرده و با تجربه و اندیشه خود، آنها را غربال کرده و به نتایجی دست یافته است.

سناریوهای آینده

سناریوهای آینده بر پایه خصیصه‌های درونی و سپس رفتار و عملکرد برونی انسان‌ها ساخته می‌شوند که مرزهای جغرافیایی نمی‌شناسند. مرزها و دسته‌بندی‌های فکری، رفتاری و کارکردی بر اساس آن خصیصه‌ها، شکل می‌گیرند. تفاوت‌های این دسته‌بندی‌ها، مطابق سطوح دانایی و نادانی، شخصیت و ارزش‌ها، خردگرایی و تمایلات هستند که در طیف دو سویه سلامتی دل، روح و نفس تا بیماری آنها امتداد داشته و پیکره‌بندی جریان‌ها را شکل می‌دهند. این پیکره‌بندی‌ها، موقعیت‌سازی می‌کنند. موقعیت‌ها، ساخت‌های فرهنگی، اجتماعی و سپس سیاسی و اقتصادی را معماری و مهندسی می‌کنند. بنابراین، این پیکره‌بندی‌ها، سه وجه دارند: (۱) تفاوت‌ها، (۲) موقعیت‌ها و (۳) اقدامات. در شکل ۲، مسیر راهبردی دستیابی به سناریوسازها، با هشت سازه، ارائه شده است که توصیف هر یک از آنها بشرح زیر است.



شکل ۲. مسیر راهبردی دستیابی به سناریوسازهای مدل آوا

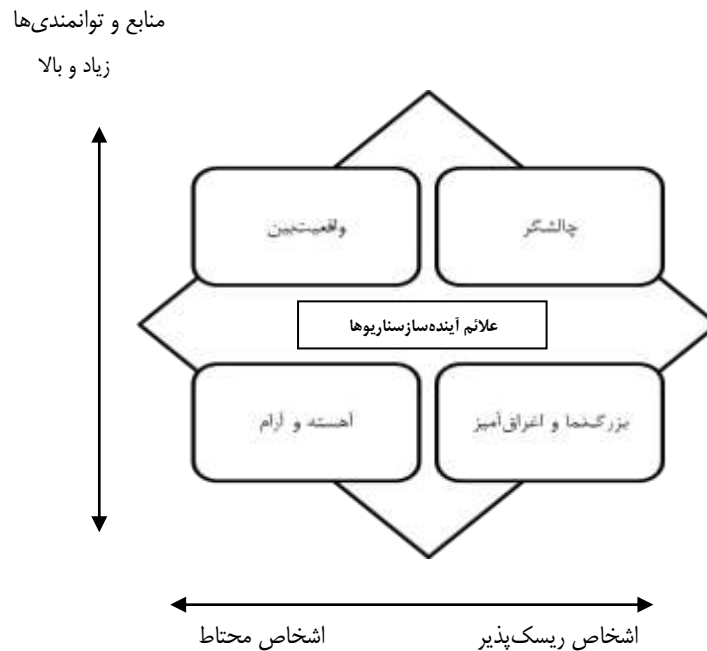
۱. **فرایندهای ذهنی.** ذهن انسان مطابق با مراتب و سازوکارهای خاص کیفیت حافظه و نوع هوش وی کار می‌کند. فرایندهای ذهنی، مبتنی بر ابزارهایی هستند که یادگیری را تسهیل می‌کنند. در واقع، ابزارها نقش میانجی دارند. ذهن با ده ابزار سروکار دارد که عبارتند از: (۱) نمادها و علائم؛ (۲) محرک‌ها و بازتاب‌ها؛ (۳) زنجیره‌های بیانی و لفظی؛ (۴) اعضای بدن، مانند چشم، گوش، حس و مانند آن؛ (۵) تمییز دادن تفاوت‌ها، تمایزات و اختلافات؛ (۶) تصورات کلی و پیکره‌بندی؛ (۷) تنظیم قواعد و برساخت‌ها؛ (۸) موفقیت در هدایت موضوع‌ها و حل مسئله؛ (۹) الهام و پرش‌های ذهنی؛ (۱۰) عمل‌گرایی و تجربه‌اندوزی. البته، تجربه، آزمودن و از آزموده‌ی خویش و دیگران آموختن است. تجربه، درسی است که از این منزل‌گاه‌ها؛ (۱) نظرگاه‌ها؛ (۲) شیوه‌ها و الگوهای انجام کارها؛ (۳) شکست‌ها؛ (۴) موفقیت‌ها؛ (۵) مهارت‌ها؛ (۶) زمان و موقعیت وقوع رویدادها؛ (۷) چگونگی وقوع؛ (۸) چرایی وقوع؛ (۹) شرایط و مکان وقوع؛ (۱۰) خصوصیات شخصی و خانوادگی، سطح زندگی، نوع حرفه، سطح درآمد و تخصص صاحب تجربه؛ (۱۱) طرز فکر، نوع جهان‌بینی فرد، نوع تمایلات شخص و میزان اندیشه‌گرایی شخص صاحب تجربه؛ (۱۲) قدرت تحلیل و درجه تیزبینی شخص تجربه‌کننده، می‌توان کسب، استخراج، بررسی، تحلیل و آموخت.
۲. **هدف‌گذاری و جهت‌یابی.** اهداف، راهنمای کارها، برنامه‌ها و تعیین‌کننده جهت‌های منتخب زندگی هستند. افراد با تعیین جهت حرکت، انتخاب محیط و مسیر فعالیت، به این دلیل که افکار و احساسات خود را در آن امور درگیر می‌کنند آینده بالقوه خود را ساخته و بیش از نیمی از راه پیش‌روی خود را با تصویرپردازی و پیکره‌بندی شکل می‌دهند؛ نیمی دیگر را با تلاش‌ها و اقداماتی می‌سازند که در بستر زمان، بکارگیری منابع و توانمندی‌های خود شکل می‌گیرند. هویت و شخصیت انسان بر اساس اهداف، جهت‌ها و مسیرهای منتخب ساخته می‌شود، البته خصیصه‌های وی تاثیرپذیر از اشخاصی نیز هست که در آن مسیرها با اهداف و جهات مشترک فعالیت می‌کنند.
۳. **اخلاق.** اخلاق، یعنی منش و معیارهای حقیقی داشتن؛ شخص بااخلاق، شخصی است که برای انجام دادن کارها نه تنها از روش مختص به آن کار استفاده می‌کند بلکه در انجام دادن آن روش از معیارهای درست و منش انجام دادن آن کار نیز بهره می‌برد. این معیارها مانند چراغ راهنما، شخص را در بستر منش هدایت می‌کنند؛ بنابراین، معیارها نه تنها در ذات روش‌ها وجود دارند بلکه انسان‌ها می‌توانند متناسب با طبیعت حقیقی آن کارها و منش خود برای آن روش‌ها، معیار تعیین کنند. معیارها، حاوی شاخص‌های مراتبی و روندی انجام کارها و امور مربوط به آنها است.

حالا باید برای اخلاق تعریفی ارائه داد که ملموس بوده و قابلیت اجرایی داشته باشد؛ اخلاق، حالات احساسی و عاطفی شخص نسبت به خود و دیگران است که ابعاد فکری و رفتاری مطابق معیارهای فردی و روشی برای انجام کارها دارد و از بستر حیات و زندگی فرد نشأت می‌گیرد. کیفیت و سطح فرهنگ بر اساس اخلاق ساخته شده اما نشانگر کیفیت و سطح علم، تجربه و عقل انسان و حتی جامعه است. البته این‌ها از سطح و میزان شناخت متولد می‌شوند. شناخت، مادر تمامی اقدامات انسان است، اما مغز شناخت، آگاهی است.

۴. **توانایی‌ها.** توانایی‌ها مشتمل بر یازده مؤلفه به این شرح هستند: (۱) درک معانی: توانایی درک عمیق مفاهیم و اهمیت موضوع‌های تبیین شده و تبیین نشده؛ (۲) تفکر طراحی: توانایی طراحی و شکل‌دهی فرایندها و اقدامات در نیل به اهداف خاص؛ (۳) تفکر محاسبه‌ای: توانایی تبدیل و تفسیر حجم بزرگی از داده‌ها و استخراج مفاهیم و تحلیل‌های لازم از آن‌ها و سوق دادن آنها به سوی عمل؛ (۴) تفکر خلاقانه و انطباقی: توانایی یافتن راه‌حل‌ها و پاسخ‌های بدیع و نوآورانه مستقل؛ (۵) تفکر تحلیل‌گر و بصیر: توانایی یافتن، آرایش و جهت‌دهی به متغیرها و استخراج پیام‌های نهفته در آنها؛ (۶) مدیریت بار فکری: توانایی فیلتر کردن و اولویت‌بندی مطالب در راستای حداکثرسازی کارکردهای شناختی مغز؛ (۷) شایستگی‌های میان فرهنگی: قابلیت‌های مفید و کارآمد عمل کردن در فرهنگ‌های مختلف؛ (۸) هوشمندی اجتماعی: توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران به منظور جلب واکنش‌های مناسب و ایجاد تعامل مطلوب با آنها؛ (۹) چند رشته‌ای بودن: سواد و توانایی درک مفاهیم و

کارکردهای چندین رشته مختلف؛ ۱۰) سواد رسانه‌ای: توانایی ارزیابی منتقدانه محتواهای رسانه‌ها و توان تولید محتوایی مناسب و متقاعدکننده برای آنها؛ ۱۱) تشریح مساعی بصورت واقعی و مجازی: توانایی کار بهره‌ورانه، همراه با شور و شوق برای پیشبرد امور در تیم‌های واقعی و مجازی [۸].

۵. علامت‌سازی و علامی‌دهی. علامت‌سازی و علامی‌دهی به هر ولتاژ و دامنه تغییر نشانه و علامت پدیده‌ای اطلاق می‌شود که انسان در تعامل با آن قرار می‌گیرد. در علم سیستم‌شناختی، علامت‌سازی و علامی‌دهی، زبان ارتباطی سیستم‌ها با یکدیگر است. اما در علم زیست‌شناسی، علامت‌دهی، نشانه‌های شکلی است که ارتباط میان جانداران، درون و بین گونه‌های آنها را بررسی می‌کند. لذا علامت‌دهی نشانگر این ایده است که یکی از طرفین (عامل) به نحوی باورپذیر، اطلاعاتی در مورد خود را به طرف دیگر (اصل) انتقال دهد. سناریوهای علام‌سازی بر اساس منابع و توانمندی و نیز درجه ریسک‌گرایی اشخاص مطابق شکل ۳، چهار صحنه فعالیت در زندگی ایجاد می‌کنند: ۱) چالشگری بر پایه منابع زیاد و توانمندی بالا و ریسک‌پذیری اشخاص، ۲) واقعیت‌بینی بر پایه منابع زیاد و توانمندی بالا و محتاط‌بودن اشخاص، ۳) بزرگ‌نما و اغراق‌آمیز بر پایه منابع کم و توانمندی پائین و ریسک‌پذیری اشخاص، و در نهایت، ۴) آهسته حرکت کردن و آرام بودن بر اساس منابع کم و توانمندی پائین و محتاط بودن اشخاص.



شکل ۳. علامت آینده‌ساز سناریوها

نکات علامت‌دهی. این نکات عبارتند از شناخت کامل و جامع از طرف مقابل؛ انتخاب علامت‌های باورپذیر؛ ریسک‌پذیری قابل قبول؛ امکان اجرای علامت‌دهی در صورت نیاز به ادامه پیگیری و پایش بازخورد و پاسخ به علامت.

۶. یادگیری. یادگیری، الگوی سازمان یافته عملکردها بر اساس اندیشه‌ها و رفتارها (= زمینه راهبرد) است که اطلاعات جدید را به صورت سبک رفتاری (= سبک راهبرد) در تعامل مستمر درونی‌سازی (جذب = جنس راهبرد) و برونی‌سازی (انطباق = تغییر راهبرد) مورد استفاده قرار می‌دهد. فرایندهای درونی‌سازی، تابع این موارد است:

۱) دستگاه شناختی فرد، ۲) دستکاری کردن اعمال ذهنی، ۳) انتقال و جذب و ۴) برگرداندن اشیاء به حالتی در محیط بیرونی. در حالی که برونی‌سازی، تابع فرهنگ و اخلاق است و این دو، تابع توان یادگیری هستند. کیفیت یادگیری از سه منظر مورد توجه قرار می‌گیرد: ۱) مراتب یادگیری؛ ۲) زوایای یادگیری؛ ۳) تناسب یادگیری.

مراتب یادگیری. این مراتب عبارتند از: ۱) مرتبه نیاز- خواسته؛ ۲) مرتبه حضور- توجه؛ ۳) مرتبه کنجکاوی- پیگیری؛ ۴) مرتبه دریافت اطلاعات- تحلیل؛ ۵) مرتبه درگیری ذهنی- تفکر؛ ۶) مرتبه قبول- بازنمایی؛ ۷) مرتبه توانایی - اقدام؛ ۸) مرتبه اغنا- رضایت؛ ۹) مرتبه تقویت- فراشناخت.

زوایای یادگیری. یادگیری از دو زاویه، مهم تلقی می‌شود. زاویه اول، بعد شناختی، آگاهی و ادراکی را مطرح می‌کند، از این زاویه، یادگیری عامل تغییر چارچوب باورها و ارزش‌ها است و ثمره آن می‌تواند تغییر و بهبود رفتارهای مشهودپذیر و عملکرد افراد باشد. زاویه دوم، جنبه‌های احساسی، یقینی، درونی شدن و رفتارگرایانه را مطرح می‌کند و بر تغییر فعالیت‌های روزمره، قوانین و سطح انتظارات تأکید می‌ورزد و پاسخ‌ها را به مثابه تجربه، ارزیابی می‌کند. تأمل در بطن یادگیری جای دارد و این تأمل است که الگوهای جدید می‌آفریند.

تناسب یادگیری. این تناسب با انگیزش و شخصیت شخص ارتباط دارد. هر چند یادگیری، تغییر مدت‌دار در توانایی انسان و تغییر نسبتاً پایدار بر اثر نوعی تجربه در رفتارها است اما تناسب از این روی برای یادگیرندگان حایز اهمیت هست که آنها را قادر می‌کند مهارت‌های خلاقانه پیشبرد امور و حل مسائل را برای خود ارتقا بخشند. جذب اطلاعات و دانش صرفاً برای ارتقای مهارت‌های خلاقانه پیشبرد امور و حل مسائل کافی نیست بلکه شخص یادگیرنده نیاز دارد تا از دانش حوزه‌های تخصصی خود به تناسب قدرت خلاقانه‌اش در روش‌ها و بهبود فرایندهای مستمر استفاده برد. استفاده از تناسب یادگیری به یادگیرندگان کمک می‌کند تا مهارت‌هایی را بشناسند که آنها را در ارتقای شایستگی‌های خود یاری رساند [۸].

۷. روش‌ها. روش‌ها؛ راه‌ها، جهت‌ها و حتی محیط‌های انجام دادن کارها را شکل می‌دهند. در روش‌ها، سبک‌های انجام کارها و احکام مربوط هم مطرح می‌شوند. سبک، طرز ویژه انجام دادن کارها است که هر شخص متناسب با هوش و ابتکار خود، آن را مد نظر قرار می‌دهد. به مجموعه روش‌های همگن پیشبرد کارها، «احکام» اطلاق می‌شود. بنابراین، جوهره روش، به اجرا درآوردن هر کاری، از ساختار، فرایند، سازوکار و مراحل انجام آن کار، نشأت می‌گیرد. برای تنظیم این مراحل: ۱) انگیزه، ۲) هدف، ۳) انتظارات، ۴) سازوکار و لِم آن کار، ۵) کارکرد، ۶) قدرت فکری، ۷) صبر، ۸) آستانه تحمل و ۹) پشتکار، ایفای نقش می‌کنند.

۸. سناریوهای آینده. این سناریوها بر اساس راهبرد فرهنگ، خردمندی، نیازها، انگیزه‌ها و رفتارها، بشرح زیر تدوین می‌شوند:

۱-۸. راهبرد فرهنگ. در این راهبرد؛ هویت فرهنگی، ظرفیت فرهنگی، سرمایه فرهنگی و الگوها، ایفای نقش می‌کنند. هویت فرهنگی. هر چند که فرهنگ یعنی آداب و رسوم زندگی؛ اگر به همین تعریف رایج از فرهنگ با دقت توجه کرد و آن را کالبدشکافی نمود، در خواهیم یافت منظور، مجموعه روش‌ها و آداب انجام کارها است. بنابراین، هر کاری روش مختص به خود را دارد؛ و برای هر کاری فرهنگی است که روش انجام آن کار است، لذا انسان‌ها باید آن کار را مطابق روش و لِم مربوط انجام دهند و اگر مطابق آن روش، کار انجام نشود کار مذکور به خوبی انجام نخواهد شد بلکه مشکل هم ایجاد می‌کند؛ در این وضعیت است که شخص خود را از انجام درست آن کار تبرئه می‌کند؛ و خرابی کارها را به گردن فرهنگ می‌اندازد و از زیر بار مسؤلیت شانه خالی می‌کند؛ اما با اندکی تأمل، مشخص می‌شود انسان‌های موفق که با سلامت به موفقیت دست‌یافته‌اند روش انجام هر کاری را که می‌خواسته‌اند انجام دهند به خوبی شناخته و آن کار را با معیارهای بالای کیفیت و حتی کمیت مرتبط پیش برده و در طول انجام کار، علاقه‌مندی، فکر، ابتکار و دلسوزی را چاشنی آن کرده لذا موفق می‌شوند. بنابراین، همه می‌توانند با همین شیوه، کارها و اقدامات مربوط به خود را انجام دهند و موفقیت کسب کنند. هر فردی در اجرای کارهای درست، درست انجام دادن کارها را باید با معیارهای مختص به آن رعایت کند که شاخص صحت آن امور شناخت می‌شود. در این صورت، شاهد انجام کارها و حل مشکلات به نحو احسن خواهیم بود. بنابراین، فرهنگ، مشتمل بر روش‌های انجام امور است که قدرت بررسی، تجزیه، تحلیل و تدبیر افراد در آن ایفای نقش می‌کنند. آیا در فرهنگ، تنها روش و اخلاق وجود دارد؟ نه. بلکه در فرهنگ، ماهیت، ساختار و کارکردهای روش‌ها که مبتنی بر سطح علم، دانش، عقل، نوع و سطح هوش و ادراک افراد می‌باشد ایفای نقش می‌کنند؛ در حالی که جوهره فرهنگ از خرد، دانش، یادگیری، عمل کردن تشکیل شده اما دروازه

ورود و خروج تمامی تعاملات درون فرهنگی، دل انسان است. بنابراین، جوهره فرهنگ، اخلاق و جوهره اخلاق، یادگیری و جوهره یادگیری، انگیزه شخص است (شکل ۴).



شکل ۴ لایه‌های درونی فرهنگ

ظرفیت فرهنگی. این ظرفیت که نشانه گنجایش و پیمانه حجمی فرهنگ است برای پرورش انسان و شیوه کار او استفاده مستقیم دارد؛ ظرفیت فرهنگی ارتباط مستقیم با تناسب کارها، امورات آن و نحوه انجام دادن آنها دارد که تاثیر بسزایی در شکل دادن اخلاق فرد، خانواده، گروه، سازمان و جامعه می‌گذارد. لذا ظرفیت فرهنگی، حاصل هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت مردم را در اقدامات جمعی و کسب منفعت متقابل فراهم می‌کند. لذا، لازم است این ظرفیت‌ها را ساخت و ارتقا داد و به نحوه شایسته از آنها استفاده کرد. ظرفیت‌سازی و بهره‌گیری از آن، نیازمند پشتیبانی: ۱) اشخاص حقیقی و حقوقی و ۲) رفتارها و کارکردها، می‌باشد.

خصیصه‌های ظرفیت فرهنگی. این خصیصه‌ها نشانه موارد زیر هستند:

۱) وجود، ماهیت، جوهره و سرمایه فرهنگی که ارتقای توانمندی‌ها، هماهنگی و همکاری را در جامعه و ارکان آن، تسهیل کرده و شتاب می‌بخشد.

۲) پنج بُعد ساختار، محتوا، زمینه، فرایند و کارکرد؛ ساختار فرهنگی، شبکه بافت و ارتباطات فرهنگی را می‌سازد؛ محتوا، اعتماد و هنجارهای فرهنگی را می‌سازد؛ زمینه نشانه شرایط، تم و بستر انجام امور است؛ اما فرایند نشانه مراتب، گام‌ها و توالی اقدامات لازم برای به سرانجام رساندن امور است؛ در حالی که کارکرد، حاصل عمل متقابل فرهنگی و نشانه سطح توسعه‌یافتگی است.

۳) نوع سرمایه‌گذاری در روابط فرهنگی با بازده مورد انتظار در سطح توقعات جامعه. در این توقعات، افراد با درگیر شدن در تعاملات و نهادهای فرهنگی، منافع مورد انتظار را ایجاد می‌کنند.

۴) دارایی متشکل از خانواده، دوستان، همکاران و محیط که فرد می‌تواند در ایجاد فرصت‌ها، اقدامات جدید و شرایط بحرانی از آنها استفاده برده و از منافع آن بهره‌گیرد.

سرمایه فرهنگی. سرمایه حاصل ظرفیت فرهنگی است که گاهی مترادف با آن هم بکار می‌رود. این سرمایه بر خلاف سرمایه فیزیکی، می‌تواند به ذخیره نتایج مورد استفاده بپردازد. هم چنین سرمایه فرهنگی دارای ورودی و خروجی در فعالیت‌های فرهنگی است که روابط فرهنگی را برای بازده دو طرفه طراحی می‌کند تا کمیت و کیفیت آن روابط نیز افزایش یابد.

سرمایه، جلوه هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت مردم در اقدامات جمعی را به منظور کسب منفعت متقابل فراهم می‌کند اما ظرفیت فرهنگی نشانگر گنجایش فرهنگ است. این مفهوم را بیشتر با سطح اعتماد فرهنگی، عضویت در هیات‌ها، گروه‌ها و انجمن‌های رسمی و غیررسمی می‌سنجند. ظرفیت فرهنگی، مفهومی مرکب است که موجودی و ارزش هنجارها و شبکه‌ها را در جامعه تشریح می‌کند. از آن، ارتباط متقابل، رفتار غیر خودخواهانه و اعتماد فرهنگی شکل می‌گیرند. به طور کلی، ظرفیت فرهنگی را می‌توان جزو منابعی تعریف کرد که میراث روابط فرهنگی‌اند و کنش جمعی را تسهیل

می‌کنند. این ظرفیت را به سادگی، می‌توان، مجموعه معینی از هنجارهای اخلاقی و ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند. لذا فرهنگ به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به مثابه منبعی با ارزش می‌نگرد که از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. هنجارهایی که شالوده سرمایه‌های فرهنگی و اخلاقی را شکل می‌دهند در صورتی معنا پیدا می‌کنند که بیش از یک فرد در آن سهیم باشد. گروهی که حامی سرمایه فرهنگی‌اند، ممکن است به کوچکی دو شخص باشند که با یکدیگر تبادل اطلاعات کرده و یا در پروژه‌های مشترک همکاری دارند و یا حتی یک ملت باشد. این سرمایه در متن همکاری جمعی، باعث توسعه پایدار می‌شود.

الگوها. اشخاص، پیکره‌بندی‌های خود را بر اساس الگوها و مطابق چارچوب‌های نظری، مفهومی و فرایندی شکل می‌دهند که برای اداره ایده‌ها و تبیین نقشه‌های آینده‌نگاری ایفای نقش می‌کنند؛ اما، انسان‌ها با برقراری تعامل میان مجموعه‌ای از فروض و شرایط صحنه‌های آینده می‌توانند به طور منطقی به استنباط از رویدادهایی بپردازند که برای بهبود تدریجی و ارتقاء سناریوها ضروریند.

در تدوین الگوها، یک سری مفاهیم، تعاریف، سازوکارها و کارکردهای موضوعی در به دست آوردن نتایج از فروض زیربنایی سناریوها، مورد استفاده قرار می‌گیرند. الگوها، با کارکرد معماری خود، به پرورش مهارت‌های آینده‌نگاری کمک می‌کنند. الگوها، می‌توانند به شناخت نیازها، اهداف، انگیزه‌ها و هدایت آنها کمک کنند و راهنمایی مفید برای داوری و تصمیمات ادراکی تلقی می‌شوند.

۲-۸. خردمندی. افراد خردمند قادر به قاعده‌مند کردن و درک استدلال‌های منطقی هستند. آنان با این وجود، به موضوعات به دیده شک نگاه کرده و به دنبال دانش پنهان در آنها بوده و می‌توانند داده‌های غیرمرتبط را جدا نمایند. تعاملات خرد، استدلال را تکمیل می‌کند. خرد صرفاً در منطق خلاصه نمی‌شود بلکه قدرت شهودی نیز در آن ایفای نقش می‌کند. اشخاص خردمند با به کارگیری قدرت استنباط و شهود خود می‌توانند تأثیر اقدامات را در طول زمان شناخته و عواقب کارها را تشخیص دهند. این افراد قابلیت و توانایی مواجهه مؤثر با شرایط متلاطم، واکنشی و عدم قطعیت را دارند، زیرا با توانمندی تیزبینی از تأثیر عوامل مؤثر بر وقوع رخدادها و محدودیت‌های منطق آگاه هستند. آنان با بینش دانشی و خردگرا، علائم و محرک‌های متعدد و متناقض را درک و شناخت خود را کامل می‌کنند.

ارزش‌ها. خرد، ارزش‌آفرین است. ارزش‌ها، مرکز ثقل اخلاق هستند. ارزش‌ها، بها و کرامت انسانیت هستند؛ ارزش‌ها نشانگر انتخاب، تعلق، همکاری و ماندن افراد برای همکاری در اجتماعات، سازمان‌ها و جامعه می‌باشند. بنابراین افراد خردمند از ارزش‌ها و نتایج آنها بهره‌گیری می‌کنند. افراد خردمند با شناخت کامل اصول فلسفه عملی زندگی قادرند روش‌ها را در زمان و مکان مورد نیاز و با روش مناسب به کار گیرند. آنان با اخذ تصمیم‌های صحیح و اقدام‌های مناسب، باعث بهبود شرایط زندگی خود و دیگران می‌شوند. لذا اشخاص خردمند برای خانواده، سازمان، کارکنان و جامعه سودمند هستند. افراد خردمند اشخاصی شفاف بوده که زیبایی‌های محیط کار را درک و به دنبال پاداش‌های واقعی فردی و اجتماعی، برای ایجاد زندگی سعادت‌مندانانه بر می‌آیند. پرورش خرد و اخلاق در افراد و جامعه فرایندی تکاملی دارد. سن افراد نشان‌دهنده میزان خرد و اخلاق‌گرایی آنها نیست. بلکه تصمیم‌های خردمندانانه حاصل اخلاق و دانش آشکار و ضمنی فرد است. خرد هنگامی در فرد شکل گرفته و حرکت می‌کند که دانش ایشان به طور همزمان و در راستای دستیابی به مصلحت جامعه به کار گرفته شوند.

۳-۸. نیازها و انگیزه‌ها. امروزه توجه به نیازهای افراد و شرایط بروز آنها در سطوح مختلف زندگی موجب شده تا انسان‌ها، دیگر اخلاق را نادیده نگیرند بلکه تلاش نمایند با استفاده از آن، شرایط کسب موفقیت، کامیابی، خلاقیت، ابتکار و ارتقای کارایی افراد را فراهم و بسط دهند. افراد هوشمند در چارچوب نیازها و گرایش‌های فردی و گروهی، محیط خود را به محیطی بالنده، پیشرو و موفق تبدیل می‌نمایند. فرایند شناخت نیازها و احتیاجات افراد و تعیین ارتباط میان آنها در جامعه علاوه بر ایجاد فضا و جو مناسب کاری؛ فرهنگ، اخلاق و بهره‌وری را ارتقاء می‌دهند و پیشرفت فرد و جامعه را هموار

می‌کنند. افراد با اداره کردن نیازهای خود می‌توانند زمینه رشد و خلاقیت را برای خود و جامعه توسعه دهند. حیات و بقای زندگی بر اساس انگیزه و ارضای نیاز افراد و توجه به منبع و آثار آنها امکان‌پذیر می‌شود.

ساختمان درونی نیازها. اشخاص براساس شدت نیازهایشان، طبقه‌بندی می‌شوند. افراد با نیازهای بسیار متنوع، تعامل و تداخل آن نیازها، غالباً رفتار خود را مدیریت می‌کنند. نیاز، عامل محرک نیل به هدف است. هر نیاز از دو مؤلفه تشکیل می‌شود:

۱. مؤلفه کیفی یا جهت‌دار: این مؤلفه انسان را به سوی نیاز اولی‌تر وی هدایت می‌کند.

۲. مؤلفه کمی یا انرژی‌دار: این مؤلفه معرف شدت یا قوت نیاز انسان است.

بنابراین، نیازها را می‌توان به مثابه نیروی انگیزه مرکزی فرد بر حسب جهت و قوت آن مورد توجه قرار داد. نیازها غالباً جنبه اکتسابی دارند و نمی‌توان به نیاز مبتنی بر غریزه و انگیزش ناشی از محیط خارجی چندان پای‌بند بود. برای مثال فردی که در کار خود نیاز بالایی به کسب موفقیت دارد به محض فراهم شدن شرایط محیطی با احتمال موفقیت بیشتر درصدد استفاده از فرصت بر خواهد آمد. بدین‌سان، نیاز بر اساس ضمیر و فطرت فرد هنگام تلاش برای دستیابی به موقعیت بهتر که در درون وی نهفته است، آشکار خواهد شود. در صورتی که نیازی مادام تجلی نیافته باشد، نیاز "مکنون" یا غیرفعال خوانده می‌شود. هر چند که در مباحث نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی، مجموعه کاملی از نیازها مطرح شده است لیکن بر اساس فطرت و ضمیر انسان، نظریه نیازها، به صورت زیر طبقه‌بندی و عرضه می‌شوند:

۱. نیازهای برآمده از الف) تلطیف روحی؛ ب) تلطیف محبتی؛ ج) تلطیف رفتاری؛

۲. نیازهای برآمده از غرایز و نفس پاک مشتمل بر: الف) کمال حقیقی؛ ب) کمال فکری و قلبی؛ ج) کمال وارستگی؛

۳. نیازهای برآمده از غرایز و نفس ناپاک مشتمل بر: الف) ریا محوری؛ ب) خودمحوری؛ ج) جورمحوری؛

شناخت این سه نیاز در زمینه درک رفتار و کارکرد اشخاص در محیط زندگی، کار و جامعه اهمیت ویژه‌ای دارند. برای سطح بالایی از این نیازها می‌توان چهار مشخصه در نظر گرفت: ۱) بالابودن مسئولیت شخص برای یافتن راه حل‌های مسأله؛ ۲) دقت بالای تنظیم هدف‌ها و پذیرش خطر؛ ۳) بهره‌گیری کافی از بازخوردهای احتمالی عملکرد و تلاش؛ ۴) ابراز پابندی به مسئولیت و وظیفه‌شناسی در انجام وظایف فردی. با توجه به این خصوصیات، می‌توان اظهار داشت که سطح پایین‌تر نیازها، قاعدتاً با پرهیز از پذیرش خطر در کار، تلاش و تمایل به پذیرش مسؤلیت نازل‌تر همراه هست [۸].

۴-۸. رفتارها. رفتارهای انسان موضوع مورد بحث در شناخت انگیزه و نیاز او هستند. اگرچه رفتارها ناشی از اجرای تصمیم‌ها هستند اما منشأ تصمیم‌ها، انگیزه‌هایی می‌باشند که انسان‌ها را برای پیشبرد امور و حل مسائل پیش‌روی خود به طور نامحسوس راهبری می‌کنند.

تعاریف و ویژگی‌های رفتار. رفتار به اشکال مختلف تعریف می‌شود. این تعاریف، ویژگی‌ها، ابعاد، سازوکارها و جلوه‌هایی از آن را به شرح زیر معرفی می‌کنند.

۱. آنچه افراد انجام می‌دهند یا بیان می‌دارند، «رفتار» است. رفتار، اعمال فرد را در بر دارد، لذا رفتار، ویژگی پویای فرد است و جنبه ایستا ندارد. اگر شخصی خشمگین شود، رفتار آن فرد شناسایی نشده بلکه صرفاً این نوع رفتار، نام‌گذاری شده است. اگر آنچه را که فرد هنگام خشمگین شدن بیان می‌دارد یا انجام می‌دهد، بتوان شناسایی کرد، آنگاه «رفتار» تعریف شده است.

۲. رفتار یک یا چند بُعد دارد، ابعاد رفتار براساس دفعات وقوع، تداوم، شدت و نیروی فیزیکی قابل اندازه‌گیری هستند. فراوانی یک رفتار را می‌توان اندازه‌گیری کرد. تعداد دفعات وقوع یک رفتار قابل شمارش است. مثل، احمدی دوازده بار در طول جلسه گروه، ناخن‌هایش را جوید. علاوه بر این، تداوم یک رفتار از زمان آغاز تا وقت پایان، قابل اندازه‌گیری است. برای مثال، احمدی به مدت سی دقیقه آهسته دويد. همچنین شدت رفتار و یا نیروی فیزیکی درگیر در رفتار را می‌توان اندازه‌گیری کرد. مثل، احمدی با نیروی سی کیلوپی سندلی خود را فشرده. بنابراین، فراوانی، تداوم و شدت، ابعاد فیزیکی یک رفتار هستند.

۳. رفتارها را می‌توان مشاهده، توصیف و ثبت نمود. وقوع رفتار از این جهت که عملی فردی است و ابعاد فیزیکی دارد، قابل مشاهده است. افراد هنگام وقوع رفتاری، می‌توانند آن رفتار را مشاهده یا از طریق یکی از حواس خود آن را درک کنند. بنابراین، رفتار قابل دیدن است و فرد بیننده رفتار، می‌تواند آن را توصیف و وقوع آن را ثبت کند.

۴. رفتارها بر محیط تأثیر می‌گذارند. محیط که متشکل از مؤلفه‌ها است بُعد فیزیکی و اجتماعی دارد. محیط، فضایی است که در آن رفتار انجام می‌شود. رفتار، عملی است که حرکت در فضا و زمان را شامل شود. وقوع یک رفتار بر محیطی اثر خواهد گذاشت که در آن اتفاق می‌افتد. بعضی مواقع، اثر رفتار بر محیط، آشکار است مثل هنگام زدن کلید برق، لامپ روشن می‌شود (اثر رفتار بر محیط فیزیکی)؛ در جلسات گروه، دست خود را بالا می‌برید تا مسئول جلسه شما را دعوت به صحبت کند (اثر رفتار بر افراد دیگر)؛ خواندن شماره تلفن از روی دفترچه (تأثیر رفتار بر خودتان). در حالی که گاهی، اثر رفتار بر محیط آشکار نیست. گاهی رفتار فقط بر شخصی که در وقوع آن دخیل است تأثیر می‌گذارد، به هر حال، کلیه رفتارهای انسان به طریقی بر محیط فیزیکی و / یا محیط اجتماعی تأثیرگذار هستند؛ خواه از تأثیر آن آگاه بود یا نبود.

۵. رفتار پدیده‌ای قانونمند است. وقوع رفتار، به طور نظام‌مند تحت تأثیر رویدادهای محیطی قرار می‌گیرد. اصول رفتاری، پایه روابط کنشی بین انسان و رویدادهای محیطی را توصیف می‌کند. این اصول، توصیف‌گر چگونگی تأثیرگذاری رفتار بر رویدادهای محیطی یا چگونگی رخ دادن رفتار به صورت کنشی از وقایع محیطی است.

۶. رفتارها ممکن است آشکار یا پنهان باشند. اغلب از شیوه‌های تغییر رفتار برای درک و تغییر رفتارهای آشکار استفاده می‌شود. رفتار آشکار، عمل فردی است که شخص دیگری به غیر از خود فردی که در رفتار دخیل است، قابل مشاهده و ثبت باشد. رفتارهای پنهان را دیگران نمی‌توانند مشاهده کنند. این نوع رفتارها، «رویدادهای خصوصی» اطلاق می‌شوند. نظیر، فکر کردن زیرا فردی نمی‌تواند آن را مشاهده و یا ثبت کند. فکر کردن را فقط شخصی می‌تواند مشاهده کند که در رفتار وارد شده است. شاخه تغییر رفتار بیشتر به رفتارهای آشکار و یا قابل مشاهده توجه دارد [۵ و ۱۸].

عوامل هادی رفتارها. این عوامل به سه دسته طبقه‌بندی می‌شوند [۵، ۳، ۶ و ۷].

دسته اول، با کارکردهای هدایتی عبارتند از: خرد؛ ارزش‌ها؛ گرایش‌ها؛ نظرگاه‌ها؛ کنش روابط شخصی؛ مبادله‌گرایی؛ جریان‌ها و ترکیب‌های گروه؛ زمینه اجتماعی؛ جو اجتماعی و یادگیری.

دسته دوم از عوامل با کارکرد ارتقاءدهندگی عبارتند از: ارتباطات دو و چند جانبه؛ بصیرت؛ قابلیت؛ صداقت؛ حمایت؛ تشریک مساعی؛ توجه و دیدن؛ تناسب عقلی؛ شایستگی؛ انعطاف‌پذیری؛ شغل شخص؛ دستاوردهای تیمی؛ انگاره‌های تلاش؛ رفاقت؛ مراقبت و حمایت از دیگران؛ عضویت.

دسته سوم از عوامل با جلوه‌های ساختاردهی عبارتند از: نمادها و تصاویر؛ ارزش‌ها؛ نقش‌ها و روابط؛ مهارت‌ها؛ تمایلات؛ رفتارگرایی؛ فاصله قدرت؛ گرایش / اجتناب از نااطمینانی؛ فرهیختگی؛ عاقبت‌گرایی؛ ساختارها و سیستم‌ها.

آینده‌نگاری

آینده‌نگاری بر پایه سناریوهایی است که درباره آنها اندیشه کرده و تمایلات خود را بروز می‌دهیم. این سناریوها، همان نقشه‌های دور اندیشی متناسب با زیرکی است. البته دوراندیشی، با گمانه‌زنی، سناریوسازی می‌کند. از پیش‌فرض‌های آینده‌نگاری، در نظر گرفتن گزینه‌های متعدد برای آینده است. این گزینه‌ها در سه حالت ممکن، محتمل و مرجح معرفی می‌شوند هر چند که پیروزی برای کسب آینده مطلوب، با نیت‌ها، محرک‌های درونی و برونی، دور اندیشی و اراده پایدار به دست می‌آید و ریشه دور اندیشی، باز ایستادن در هنگام شبهه است [۴، ۳، ۸، ۹، ۱۵ و ۱۹].

آینده‌های ممکن نوآورانه، مرسوم، تهاجمی و تدافعی. هر چیزی اعم از خوب یا بد، محتمل یا بعید، می‌تواند در آینده رخ دهد؛ *آینده‌های احتمالی نوآورانه، مرسوم، تهاجمی و تدافعی.* حالات متنوع آینده وضعیتی برحسب احتمالات مختلف مبتنی بر استمرار روندهای کنونی است که در آینده به وقوع خواهد پیوست؛

آینده‌های مرجح نوآورانه، مرسوم، تهاجمی و تدافعی. ترجیحات پدیده برای تحقق آینده براساس درجه تعبیرپذیری بار فکری و معنایی کلمات در گفتار و اندیشه‌های وی است، لذا در صدد طلب آن چیزی است که مطلوب‌ترین و مرجح‌ترین رویداد آینده

به شمار می‌رود.

نظریه آینده. آینده، حالات متنوعی از زمان حال و گذشته با ترکیبات تازه‌ای از عناصر، شرایط و اقدامات با ساختاری نو و طرحی علی- معلولی و نیز بر پایه نیت‌ها، طلبیدن‌ها، اراده‌ها، تصمیم‌ها و فعالیت‌ها است که حیاتی بر پایه مبانی فکری و اعتقادی، شایستگی، توأسی به حق و شکیبایی، صبوری و استقامت به وجود می‌آورد [۴ و ۶].

هدف آینده‌نگاری، محتمل ساختن آینده‌های مرجح (مطلوب) است. بدین منظور از آنچه که می‌خواهیم در آینده ایجاد کرد باید تصویری روشن و شفاف در ذهن بر مبنای ارزش‌هایی به وجود آورد که می‌خواهیم بر زندگی شخصی، خانوادگی و جوامع آینده حاکم باشند. نظر به اینکه آینده هر پدیده‌ای از درون زمان آن پدیده بیرون می‌آید، آینده‌نگاری روش مطالعه و ساختن آینده است. آینده دلخواه به زمان مورد نظر برای آن پدیده وابسته است. هدف اصلی آن، شناخت فرصت‌ها، ساختارها، سازوکارها و فرایندهای جدید و تعیین بخش‌هایی است که سرمایه‌گذاری در آنها بازدهی بیشتری به بار آورد. اساساً، آینده پژوهی، مهیا بودن برای آینده و بهره‌گیری از منابع به بهترین وجه در راستای ارزش‌ها و هدف‌هاست [۹ و ۱۱]. اشخاص می‌توانند از طریق فرایندهای آینده‌نگاری در طراحی براساس دیدگاه‌های خود سهیم شوند. فهمیدن تغییرات که جلوه بروز آینده است ضرورت خاص می‌یابد. نقش‌های تازه، جلوه بروز فرصت‌ها است. برای بهره‌گیری از این فرصت‌ها باید تغییر را در جهت مصالح و منافع مورد نظر هدایت کرد. در اینجا، پیش‌نگری مطرح می‌شود. ضروری است با پیش‌نگری و استفاده هوشمندانه از دانش آینده‌نگاری، این توانمندی و مهارت را کسب کرد که آگاهانه و پیش‌دستانه، موج‌های تغییر و تحول را بر پایه شناخت نیازها و خواسته‌ها، تبیین رفتارها و عملکردها، پیش‌بینی و معماری کرد.

اصول و فروض

این اصول بشرح زیرند و بر فروضی درباره جهان هستی و نقش انسان استوار هستند.

(۱) ارتباط زمان‌ها. براساس این اصل، جهان هستی یکپارچه است نه آمیخته‌ای از اجزای مستقل و بی‌ارتباط با یکدیگر و تصادفی. حال بر پایه گذشته شکل گرفته است، لذا آینده از درون حال و گذشته بر اساس روابط علی بیرون می‌آید. از آنجا که انسان هم مانند تمام کائنات، بخشی از هستی است جهان آینده (معلول) از درون جهان حال (علت) به وجود می‌آید.

(۲) عناصر و تغییرات حیاتی. در آینده‌هایی با افق سال نمی‌توان تغییرات عمده‌ای متصور شد. تغییرات عمده در دوره‌های زمانی بیش از پنج سال و کمتر از پنجاه سال به وقوع می‌پیوندد که به احتمال قوی از تصمیم‌گیری‌های امروز نشأت می‌گیرند. به همین دلیل، سناریوهای آینده، بازه‌های زمانی بین ۵ تا ۵۰ سال دارند لذا برنامه‌ها و اهداف را باید در همین دوره زمانی تعریف کرد. به هر حال، تصمیم‌های امروز، جهان فردا را تشکیل می‌دهند [۱۵ و ۱۶].

(۳) ایده‌ها و احساسات. آینده را باید کشف، ابداع و تحقق بخشید؛ باید بتوان ایده‌هایی را که نشانگر رویدادهای احتمالی آینده است در زمان حال مطرح ساخت. زیرا تفکر افراد آمیزه‌ای از ادراک گذشته، وضعیت کنونی زندگی و تصویرهای ذهنی از رویدادهای احتمالی آینده است. ایده‌ها از دو عنصر تشکیل می‌شود: (۱) مفاهیم و (۲) نظریه‌ها. مفاهیم، نشانه‌گر نوعی نقشه ذهنی یا تصور از چیزی است در حالی که نظریه از ایجاد رابطه بین دو یا چند مفهوم برای نشان دادن چگونگی هم‌زیستی و رفتار آنها با یکدیگر صحبت به میان می‌آورد. تفکر نشانگر به کارگیری ماهرانه مفاهیم و نظریه‌ها برای ایجاد تدابیر و یافتن راه هست. با ایجاد تصور و تخیل خاصی، امکان بروز مفاهیم مختلف به گونه‌ای آزادانه و سیال در ضمیر خودآگاه فرد ظهور می‌کند. شکل‌گیری تصویر آینده در ذهن افراد، نقش اساسی در شکل بخشیدن به آینده ایفا می‌کند.

پیش‌فرض‌ها و رویکردها

بنیان‌های رویکردهای آینده‌سازی را می‌توان بر پایه ظرفیت‌سازی و بهره‌گیری از ظرفیت‌های دانشی به سه گروه از رویکردهای نرم، سخت و خاکستری تقسیم کرد، بنیان‌های نرم در ارتباط با ابعاد درونی و رفتاری روانشناختی شناخت، قدرت حل مساله و محرک‌های انگیزشی انسان‌ها، نهادها و جامعه است در حالی که بنیان‌های سخت مشتمل بر الگوها، روش‌ها، فنون و رویکردهای نیل به آینده‌سازی و شیوه‌های ارتقای آنها است. اما، بنیان‌های خاکستری بر پایه بررسی معنی یک پدیده یا مفهوم از نظر گروهی از افراد و نیز شناخت پدیده از طریق پی‌بردن به درک افراد از آن پدیده حد واسط دانش نرم و سخت قرار دارد. این بنیان‌ها متناسب با هستی و جوهره‌شناسی، علم و دانش طبقه‌بندی و نیز دانش نمودارسازی پدیده‌ها، کارکردهای خود را تحقق می‌بخشند. رویکردهای بررسی سناریوهای آینده بر اساس دیدگاه معرفت‌شناختی تفسیری افراد و آشکارکردن ساختار و معنای ضمنی زمان‌شناختی افراد می‌باشند. ماهیت این رویکردها بر پایه ذهنیت و معنا بخشی اشخاص متناسب با تجربه زندگانی شکل می‌یابند. سازوکار این رویکرد بر پایه معرفت‌شناسی تأویلی و تجربی است. در معرفت‌شناسی

تأویلی، تفسیر و درک متن، تأویل متن، بررسی تجربه‌های انسان‌ها به مثابه متن نوشته شده قلمداد می‌شود؛ لیکن در معرفت‌شناسی تجربی، گردآوری داده‌ها با استفاده از چارچوبی منظم پی‌گرفته می‌گردد. اقدامات لازم جهت ایجاد و ارتقای آمادگی‌های امروز در جدول ۱، ارائه شده است [۴ و ۲۰].

پیش‌فرض‌ها، سناریوهای آینده چیزی جز تفکرات، احساسات، اهداف، تلاش‌ها و عملکردها نیست؛ عملکردها، هم حاصل شناخت‌هاست. این عملکردها، همان اهدافی هستند که آشکار یا پنهان، خواسته یا ناخواسته در چارچوب امیدها و ناامیدی‌ها، باورها، اعتقادات و میزان تلاش و کوشش‌ها تحقق می‌یابند. بنابراین، بهترین راه سناریوسازی آینده، طراحی و ایجاد آن است. اندیشه‌ها، چشم‌ها و قلب‌هایی که آینده را می‌بینند و هوش‌هایی که آن را درک می‌کنند باید بدانند در پی چه چیزی هستند؟ دانسته‌ها، توانسته‌ها و بایسته‌ها، واقعیت‌هایی را شکل می‌دهند که برای هر کس و در هر جا فقط در برهه‌ای از زمان صدق می‌کنند که ایستگاه‌های عبوری آینده را می‌سازند و چه بسا در زمان‌های دیگر مصداق نداشته باشند. لذا با گذر زمان و گذار ادوار سنی با پدیدارشدن تغییر در شخص، یک خواسته و باور، جلوه‌های اولیه خود را از دست می‌دهد. اهداف، مقصدگرایی و جهت‌یابی می‌کنند اما ابزاری تلقی می‌شوند که راهنمای آمادگی افراد و محرک‌های فعالیت آنان می‌باشند.

جدول ۱. اقدامات لازم جهت ایجاد و ارتقای آمادگی‌های امروز

آمادگی‌های لازم امروز برای پی‌بردن به سناریوهای آینده

- پایش مستمر تغییرات جهانی و منطقه‌ای ملی در زمینه‌های متنوع و بر پایه منابع مختلف بر اساس روش دیده‌بانی؛
- مطالعه یک روند مشخص به منظور کشف چپستی علت‌های بروز و سرعت توسعه و پیامدهای احتمالی آن بر اساس روش تحلیل روند؛
- پایش دقیق روندهای موجود و با اهمیت در یک جامعه، صنعت، یا بخش مشخص بر اساس روش پایش روند؛
- جهت‌یابی روندهای آینده بر اساس روندهای فعلی و تغییرات آنها بر اساس روش برون‌یابی روند؛
- تجسم و بازنمایی رویدادهای ممکن آینده بر پایه دانسته‌ها و تصورات بر اساس روش توسعه و تحلیل؛
- دریافتن نتایج و پیامدهای احتمالی تصمیم‌های متخذه بر اساس روش سناریونویسی؛
- استفاده از کار گروهی و همفکری و بهره‌گیری از دیدگاه دیگران به ویژه افراد خبره و کارشناسی بر اساس روش مشاوره و همفکری؛
- بازآفرینی رویدادها با رویکرد روش‌های کمی نظیر تحقیق در عملیات، اقتصادسنجی، پویایی‌های سیستم، ریاضیات و مانند اینها بر اساس روش الگوسازی؛
- بهره‌گیری از تصاویر برگرفته از واقعیات براساس الگوهای ایستا، پویا و روش شبیه‌سازی؛
- شناخت رویدادهای گذشته و تحلیل علت وقوع آنها و تبیین چشم‌اندازی برای احتمال بروز مجدد آنها در آینده بر اساس روش تحلیل تاریخی؛
- کسب نظر خبرگان و کارشناسان درباره موضوع‌ها و مسائل مورد نظر بر پایه بحث و جدل منطقی بر اساس روش تعاطی افکار؛
- ترسیم افق و مسیرهای اتفاق نظر درباره موضوعی برای آینده جهت ایجاد وحدت فکری و رویه‌ای بر اساس روش چشم‌اندازپردازی؛
- دنبال کردن بخش‌های تکمیلی امور گذشته و حال در آینده بر اساس روش مطالعات ترازبایی؛
- شناخت و تحلیل متون و اسناد بالادستی اعتقادی مستخرج از آیات قرآن مجید و احادیث و تبیین پیامدها و رفتارهای احتمالی براساس تبعیت از آن اعتقادات بر اساس روش مطالعه اسناد بالادستی؛
- بررسی نیاز افراد و جوامع از منظر دیدگاه‌های صاحب‌نظران و اسناد بالادستی اعتقادات بر اساس روش نیاز شناختی.

رویکردها، قبل از پرداختن به رویکردها باید از پیش‌فرض‌های وقوع فرایندها و حالات، شناخت پیدا کرد. این پیش‌فرض‌ها عبارتند از: آگاهی از خواسته‌ها؛ آگاهی از دانسته‌ها و زمینه‌های مرتبط با آن؛ آگاهی از باورها؛ آگاهی از وضعیت فعلی؛ آگاهی از هدف‌ها و انتظارات [۶].

اشخاص در زمان حال باید از وقایعی که ممکن است در آینده برای خود، خانواده، سازمان، جامعه و کشورشان رخ دهد آگاه شوند و نیز بدانند که کدام یک از پیشامدها، احتمال وقوع بیشتری دارند و در میان آنها کدام یک، مطلوبیت بیشتری به بار می‌آورند. بر همین اساس، شش رویکرد در مطالعات آینده مطرح می‌شود: (۱) آینده‌نگاری اکتشافی و جستجوگرانه؛ (۲) آینده‌نگاری تحلیلی و استدلالی؛ (۳) آینده‌نگاری تصویرپردازی و تصورگر؛ (۴) آینده‌نگاری هنجاری و ارزش‌محور؛ (۵) آینده‌نگاری مشارکتی و اداره‌گرا؛ و (۶) آینده‌نگاری عصرشناسی و هدایت‌یاب. برای بهره‌گیری از این شش رویکرد، لازم است الگوی آینده‌گرایی را با پنج گام کشف، تحلیل، تصور، طراحی و مشارکت را با خصیصه‌های مختص به خود طی کرد. این گام‌ها، فرایندهای متوالی دارند و هر گام جدید پس از گام پیشین برداشته می‌شود فلذا هر مرحله بر نتایج مرحله قبلی استوار است. آینده‌نگاری با مرحله «کشف» آغاز می‌شود که در آن گذشته فرد و سازمان، تحلیل شده (گام دوم) و رویدادنگاری صورت می‌پذیرد؛ سپس وضعیت کنونی آن مورد مذاقه قرار می‌گیرد سپس آینده‌های ممکن آن در نظر گرفته می‌شود. گام سوم یعنی «تصور»، در واقع، استفاده از اطلاعات تولید شده در مرحله کشف و تحلیل برای طراحی آینده مرجح (گام چهارم) و نیز ایجاد راهبردی برای پشتیبانی از آن است. در گام پنجم که مشارکت است «طرح‌های اقدام» تدوین می‌شود تا راهبرد آینده تحقق یابد. بنابراین، گفتنی است که در گام اول، الگو که مشتمل بر کشف گذشته، حال و آینده است؛ کشف گذشته نشانه آسان شدن نگاه به آینده است زمانی که به گذشته نگاه شود، اشخاص معمولاً بهتر می‌توانند در برنامه‌ریزی آینده‌گرا، کارآمدتر و اجرایی‌پذیر باشند، به اندازه دوره‌های زمانی که باید به آینده نگاه کرد، دوره‌های زمانی گذشته را هم باید در نظر گرفت تا بر پایه تحلیل‌های آن و توانایی‌های خود آینده‌سازی کرد. کشف حال، یعنی ارزیابی شرایط جاری تا با تحلیل و ترسیم یک خط مبنای (گام دوم)، سنجش راهبردهای تغییر آینده مشخص شود. در حالی که ضروری است در کشف آینده با پیاده‌سازی فعالیت‌های آینده‌نگر، از آینده به حال نگاه شود تا به بررسی روندها و نیروهایی پرداخت که وضعیت آینده فرد و سازمان را در حال حاضر و احتمالاً در آینده تغییر خواهند داد. تصور، گام سوم این الگو است و در بردارنده آینده مرجح و طراحی راهبرد می‌باشد. هنگام شناسایی و ارزیابی پدیده‌های درحال پیدایش، اشخاص به دیدگاه تازه‌ای مجهز می‌شوند، لذا چشم‌اندازی از آینده مرجح را برای زندگی فردی، سازمانی و اجتماعی با تصور و طراحی (گام چهارم) می‌آفرینند و در چشم‌اندازهای پیشین، تجدیدنظر می‌کنند. گام پنجم الگوی مشارکت در پیاده‌سازی و ارزیابی است. در این پیاده‌سازی باید به ارزیابی شکاف‌های موجود میان وضع کنونی با وضعیت مرجح آینده تصویری پرداخت سپس به تدوین و اجرای طرح یا طرح‌هایی برای حذف این شکاف‌ها پرداخت در حالی که هنگام ارزیابی، آینده‌نگری از آغاز تا پایان یک فرایند یادگیری تلقی می‌شود که باید درس‌های آموخته شده را شناسایی کرد و آنها را برای دور بعدی برنامه‌ریزی راهبردی به کار برد.

آموزه‌ها. برای گام برداشتن، نه باور اولیه را باید در خود، پرورش، و به رعایت آنها متعهد شد [۹، ۴، ۷].

(۱) واقع‌بین و مثبت اندیش بودن نسبت به زندگی و آینده؛ (۲) در نظر گرفتن آینده‌های گوناگون به جای یک آینده منحصر به فرد؛ (۳) در نظر گرفتن شرایط نااطمینانی برای آینده و پرهیز از محتوم پنداشتن آینده؛ (۴) آماده برای روبروشدن با رویدادهای غیرمنتظره و شگفتی‌ها؛ (۵) اندیشیدن به آینده نزدیک و نیز در اندیشه آینده دور بودن؛ (۶) در نظر گرفتن رویاپردازی اثربخش برای آینده؛ (۷) برون‌کاو بودن و درون اقدام‌گرایی؛ (۸) درس گرفتن از وقایع گذشته و پیشینیان و آموزنده بودن برای آیندگان؛ (۹) تلقی کردن افراد در نقش آموزگار، هر ارتباط به مثابه یک دوره مطالعاتی و هر تجربه به مثابه یک درس.

الگوها و آموزه‌ها

این الگوها بر پایه خصیصه‌های زیر آرایش می‌یابند، لذا باید مبنای پرورش افراد قلمداد شوند.

- (۱) منضبط‌بودن. با این خصیصه، ذهن انسان‌ها، مسئولیت‌یادگیری موضوع‌های مبتنی بر تجربه، درس‌های زندگی و علمی مانند تاریخ، دانش و هنر و مهم‌تر از آن تسلط بر یک حرفه یا پیشه را دارد؛
- (۲) قدرت ترکیب‌کنندگی. این خصیصه می‌تواند از قطعات پراکنده داده‌ها؛ معنا، هدف، طبقه‌بندی و پیام استخراج کند؛
- (۳) خلاق و مبتکر بودن. این ویژگی می‌تواند پرسش‌های تازه طرح کند و پاسخ‌های خلاقانه و ابتکاری برای آنها بیابد؛
- (۴) احترام‌آمیز بودن. این ذهن، توانایی درک ارزش‌ها، شخصیت‌ها و تمایلات آنها را دارد؛
- (۵) خوش‌بین، مثبت اندیش و تلاش‌گر بودن؛
- (۶) اخلاق‌گرا بودن. مطابق این خصیصه، انسان می‌تواند در راستای کسب عزت و اطمینان، رفتاری مسئولیت‌پذیر داشته باشد؛
- (۷) بصیر‌بودن. این ذهن، توانایی شناخت جهت، راه آینده و عواقب امور را دارد و نیز از توانمندی تجسم آینده سالم، برخوردار است به طوری که از مهارت زودتر و جلوتر دیدن وقایع هم بهره‌مند است.

۸) طالب علم و دانش بودن. باید اعتقاد داشت که علم گنجینه‌های کمال و چراغ عقل است و تنها با عقل است که می‌توان بر زمانه فائق آمد.

۸) خردگرایی. این ذهن، بر پایه تدابیر و عقلانیت است لذا توانایی تشخیص خوب و بد، دریافت و عمل به اوصاف نیک، توانایی تصدیق نیک، شناسایی محیط‌ها، مسیرها، ابزارها، روش‌ها و پیامدها، خیرخواهی، توانایی اداره کردن، قدرت تحلیل کردن، توانایی تنظیم گفتارها، رفتارها و عملکردها را دارد؛

۹) ارزیاب. مطابق این خصیصه ذهن توانایی سنجش وضعیت گذشته، حال و آینده پیش روی خود را دارد؛

۱۰) باز و چند سونگر. این ذهن استعداد برقراری ارتباط با دیگران و محیط‌های متنوع را دارد و در این تعامل ابعاد مختلف را در نظر می‌گیرد؛

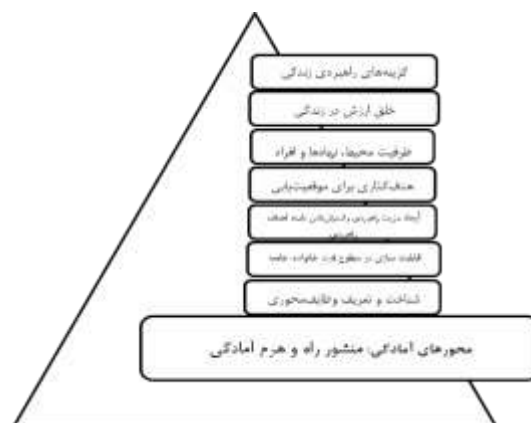
۱۱) اهل مطالعه. این خصیصه حوصله و نشاط خواندن و قضاوت پس از ارزیابی خواننده شده‌ها را برای شخص ایجاد می‌کند؛

۱۲) تسهیل‌گر و مشکل‌گشا. این ذهن هموارکننده امور و برطرف کننده موانع برای دستیابی به هدف است؛

۱۳) روشن‌بین. این ویژگی توانمندی برون‌سنجی و درون‌یابی را با قدرت تطبیق‌دهندگی ظاهر با باطن انسان دارد تا نور شناخت را برای هدایت وی بیابد؛

۱۴) به استقبال آینده رفتن. آنکه به استقبال آینده می‌رود بیناترین است و آنکه پشت به آینده حرکت می‌کند سرانجام سرگردان می‌ماند.

در عصر حاضر دیگر، نمی‌توان شناخت را فقط با ذهنی یک یا دو سونگر و نیز نیم‌باز، پرورش داد و به سراغ آینده رفت. برای آینده باید شناخت خود را با ذهن‌های چند سونگر و استعدادهای متنوع و هوش‌های چندگانه تقویت کرد. آموزه‌های الگوهای مذکور باید متناسب با هرم راهبردی، مطابق شکل ۵، و حوزه تحولات بسته (تکرار مانند وقایع گذشته)، محتوایی (تغییر متناسب با توانایی شخص بر پایه پیشرفت علم، دانش و فناوری) و باز (متشکل از آرایش‌های گوناگون و متغیرهای خارج از کنترل شخص)، به صورت اندیشه‌ای، دانشی و عاطفه‌ای تنظیم شوند تا گام‌ها، یکی پس از دیگری طی شوند. آموزه‌های هرم راهبردی شکل ۵، نشانگر بنیان‌های سلسله مراتب گام برداشتن به سوی کسب و ایجاد شایستگی و خلق توانمندی در اداره و هدایت فعالیت‌ها است. این منشور نیز نقش داشبورد راهبری آینده‌سازی ایفا می‌کند. در واقع، داشبورد، نقشه چیده‌مان اجزا و راه ارتباط آنها برای حرکت است که راهنمای سازندگی، تنظیم و هدایت رفتارها و ابزار سنجش عملکردها است. منشور و هرم الگوها، بازکننده پنجره‌های تامل، بررسی و ارزیابی هستند. این پنجره‌ها، دوره‌های معین و محدودی را نشان می‌دهند که در طول آن، تناسب بین الزامات کلیدی آینده و قابلیت‌های خاص فرد در محیط باید در حالت بهینه قرار گیرند. هدف این منشور که پنجره‌ای از پلکان‌های کسب شایستگی برای آفریدن آینده است، رساندن اقدامات فرد به زمان و حرکت‌های بهینه در مسیر رشد و توسعه خود، سازمان و جامعه است. این پنجره‌ها حاصل سه نوع فرایند: ۱) تلاش‌های نوآورانه، ۲) تغییرات ضروری برای پاسخ‌گویی به نیازها و ویژگی‌های محیط (ایجاد فرصت) و ۳) تلاش‌های نوین‌یاد هستند که پاسخ‌گوی الزامات می‌باشند [۸].



شکل ۵. آموزه‌های سلسله مراتب آمادگی‌های امروز

نتیجه‌گیری

انسان همواره از مسیرهای زمان گذشته و حال و عملکردها در راه آینده و ساختن زندگانی خود قرار می‌گیرد و حرکت می‌کند.

انسان، سازمان و جامعه باید بتوانند برنامه‌ریزی سلسله مراتبی جهت اقدام‌های آتی خود را صرف‌نظر از موقعیتی انجام دهند که در آن قرار دارند. آنها برای این کار، ابتدا باید موقعیت کنونی را شناخته و با تعریف وظایف محوری و برخی از نتایج، اقدام‌های آتی خود و محیط را پیش‌بینی، استعاره‌پردازی و ترسیم کنند. در حالی که شناخت تمام وقایع آتی امکان‌پذیر نیست، اما امکان تبیین سناریوهایی از متغیرهای معلوم و شناخته شده، نامعلوم و ناشناخته برای آینده مطابق توانمندی‌هایی وجود دارد که در این مقاله در سطح سازه‌ها و ابعاد آنها، تشریح شدند.

منابع

۱. آچاک، صالح و رحمان مهدیانی (۱۳۸۵). نقشه راه تکنولوژی روشی برای آینده پژوهی. تهران: مجموعه مقالات همایش آینده پژوهی، فناوری و چشم‌انداز توسعه.
۲. بلومفلد، یوریگ (۱۳۸۵). *انسان و آینده‌اش*. ترجمه غلامرضا خواجه‌پور. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۷۷). تبیین نقش پیش‌بینی و آینده‌نگری در نظام مدیریت اسلامی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۵): ۲۰-۱۶.
۴. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۹۰). نظریه زمان و آینده پژوهی بر اساس نظریه فهم و درک. *مطالعات مدیریت راهبردی*، (۶): ۸۱-۱۰۱.
۵. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۹۷). *تصمیم‌گیری نوین*. تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
۶. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۹۷). *برساخت‌ها و پیکره‌بندی دانش‌های سازمانی و ملی*. تهران: انتشارات ادیبان روز.
۷. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۹۳). *تصمیم‌گیری هوشمند و خلاق*. تهران: نشر ترمه.
۸. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۹۸). *پویایی‌های سیستم*. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۹. حمیدی‌زاده، محمد رضا (۱۳۹۸). *الگوی راهبردی مدیریت دانش در ارتقای خریدورزی و بصیرت ملی*. تهران: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
۱۰. دراگر، پیتر اف. (۱۳۷۳). *مدیریت آینده*. ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد. تهران: نشر موسسه خدماتی رسا.
۱۱. دیویس، استان (۱۳۸۲). *درس‌هایی از آینده*. ترجمه غلامحسین خانقانی. تهران: فرا، ناشر مدیریت فردا.
۱۲. محمودزاده، ابراهیم (۱۳۸۰). *مدیریت بر آینده با تکنولوژی فردا*. تهران: انستیتو ایزایران.
۱۳. ری‌شهری، محمدی (۱۳۸۸). *منتخب میزان‌الحکمه*. تلخیص و ترجمه سیدحمید حسینی و حمیدرضا شیخی. قم: سازمان چاپ و نشر دار‌الحديث: ۳۴۵-۳۸۸.
۱۴. ملکی فر، عقیل و همکاران (۱۳۸۵). *الفبای آینده‌پژوهی*. تهران: اندیشکده صنعت و فناوری (أصف): ۹۰-۹۱.

15. Eisner, Howard (2005). *Managing complex systems: thinking outside the box*, New Jersey: *John Wiley & Sons, Inc.*
16. Epstein, R. A. et al. (2017). The Cognitive in humans: Spatial navigation and beyond. *Nat Neurosis*. 20(11): 1504-1513.
17. Kerka, Sandra (2008). *Shared Vision for youth*, Ohio: *Learning Work Connection*.
18. Hamidzadeh, Mohammad Reza and Eghtesadi, Ghazal (2012/1). "Organizational learning and organizational innovation", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 834, No.33: 1-8.
19. Hejazi, Ali Reza (2010). *Futures discovery*. Tehran: *Futures Discovery Publications*.
20. Slaughter, R. A. (2019). Futures studies as a quest for meaning, *World Futures Review*, 1-14, Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions DOI: 10.1177/1946756719870277 journals.sagepub.com/home/wfr.