

## تبیین ویژگیهای مانایی و پایداری در سازمانهای متمایل به ایثار

مهدی عبدالحمید \*

علی اصغر پورعزت \*\*

دریافت مقاله: ۹۰/۱/۲۷

پذیرش نهایی: ۹۱/۲/۲۰

### چکیده

سازمانها به مثابه یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر تحول جامعه، سالیان درازی است که در جامعه انسانی نقشهای مهمی را برعهده گرفته، و بتدریج آن را به سوی جامعه سازمانی سوق داده‌اند؛ بدین ترتیب سازمانهایی بی روح، که همراه کارکردهای خاص خود، کژکارکردهای بسیاری را به جامعه تحمیل می‌کنند بر جوامع انسانی حاکم شده‌اند. تأکید بر عقلانیت ابزاری و مغفول ماندن عقلانیت جوهری در سازمانها موجب شده است که در عصر کنونی، بقا به مهمترین دغدغه و هدف این سازمانها تبدیل شود و آنها را به سامانه‌های اجتماعی منفعلی مبدل سازد که خود را با محیط تطبیق می‌دهند تا باقی بمانند. در این میان، انگاره سازمان ایثارگر با بهره‌گیری از مبانی اعتقادی متفاوت از سازمانهای روزمره کنونی، می‌تواند در جامعه نقش برجسته‌ای ایفا کند و جامعه انسانی را در دستیابی به اهداف اصیل خود یاری رساند. در فرهنگ سازمان ایثارگر، تعهد به توحید، آزادی، کنترل درونی، خدمت‌گذاری، استقامت و انعطاف‌پذیری و نوآوری، نهادینه شده است.

در این مقاله تلاش شده است تا ضمن بررسی کژکارکردهای سازمانهای کنونی با تبیین مفروضات بنیادین سازمانهای متمایل به ایثار، کارکردها و ویژگیهای منحصر به فرد آنها با رویکردی اصل موضوعی به منظور پایدار ساختن تأثیرات این سازمانها در جامعه تبیین شود. **کلیدواژه‌ها:** کژ کارکردهای سازمانی، مانایی، سازمان ایثارگر، عقلانیت، فرهنگ توحیدی.

\*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی [M.abdolhamid@st.atu.ac.ir](mailto:M.abdolhamid@st.atu.ac.ir)

\*\* دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران [pourezzat@ut.ac.ir](mailto:pourezzat@ut.ac.ir)

## مقدمه

سازمانهای کنونی در خلال قرن هفدهم و هجدهم میلادی و در دوران رونق سیاسی و اقتصادی پس از انقلاب صنعتی در اروپا و امریکا شکل گرفتند. در این دوران، هم تعداد و گستره کاربرد سازمانها بشدت افزایش یافت و هم شکل ساختاری آنها متحول شد و سازمانهای گروهی و اشتراکی<sup>۱</sup> مبتنی بر وابستگی خانوادگی و روابط شخصی به سازمانهای انجمنی<sup>۲</sup> مبتنی بر قراردادهای میان فردی مبتنی بر پیگیری منافع یا اهداف مشترک، تبدیل شدند (اسکات و دويس،<sup>۳</sup> ۲۰۰۷: ۳). این سازمانها بتدریج در تمامی جوانب زندگی آدمیان رسوخ کردند تا حدی که امروز زندگی بدون سازمان غیر ممکن به نظر می رسد. انسان در سازمان متولد می شود و در سازمان می میرد (اتزیونی<sup>۴</sup>، ۱۹۶۴: ۱)؛ سازمانهایی که امروزه در مقابل اشخاص حقیقی، شخصیتی حقوقی<sup>۵</sup> پیدا کرده، و عاملان اقدام جمعی شده اند (اسکات و دويس، ۲۰۰۷: ۶).

سازمان همان گونه که از ریشه لاتین آن (Organ) مشخص است، وسیله ای است که باید به مثابه آسان کننده، انسان را در رسیدن به اهداف خویشتن یاری رساند؛ یعنی فلسفه اصلی و عقلانی وجود سازمانها این است که برخی از اهداف فردی یا اجتماعی، فقط از طریق همکاری گروهی از مردم تحقق می یابد (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۴). ریچارد اسکات با الهام گرفتن از شعار مک لوهان<sup>۶</sup> از تمثیل رسانه برای سازمان استفاده، و بیان می کند که توان سازمانها هم چون رسانه ها، بیش از اندازه توان ما گسترش می یابد. این در توان سازمانهاست که به اهدافی دست یابند که در توان افراد نیست و به تنهایی نمی توانند بدان برسند؛ به عبارت دیگر می توان گفت که «ایجاد و گسترش سازمانها در جوامع مرکب از اجزا متفاوت و متمایز، ساز و کار اجرای کارها و رسیدن به اهدافی است که فرد به تنهایی قادر به دستیابی و اجرای آنها نیست و اجرای آنها توسط سازمان موجب بهینه سازی<sup>۷</sup> و بیشینه سازی<sup>۸</sup> نسبی و اثربخشی بیشتر آنها می شود» (پارسونز<sup>۹</sup>، ۱۹۵۶: ۲۲۵). البته این

- 
- 1- Communal
  - 2- Associative
  - 3- Scott & Davis
  - 4- Etzioni
  - 5- Juristic person
  - 6- The medium is the message
  - 7- Optimization
  - 8- Maximization
  - 9- Parsonz

سازمانها ممکن است صرفاً در خدمت اهداف یک فرد یا یک گروه مؤسس یا استخدام کننده قرار گیرند، ولی امکان عمل جمعی برای رسیدن به آن اهداف را فراهم می آورند.

نکته بسیار مهم این است که سازمانهایی که برای کمک به مخترع خود به وجود آمده‌اند، او را در میان تاثیرات غیرقابل پیش بینی<sup>۱</sup> خویش اسیر کرده‌اند تا حدی که لیندبلاد<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) می گوید: «هیچ انقلابی نبوده است که پرچم خود را به دور از هرگونه اغتشاش و تحریکات اجتماعی و به دور از هرگونه مقاومتی به اهتزاز درآورده باشد مگر این انقلاب که زندگی ما را بدون توجه به اتفاقاتی که در دهه‌های پیشین در حال رخ دادن بود، دچار دگرگونی کرد. امریکایی‌ها و اروپایی‌ها در این دوران سرگرم بحث و جدل بر سر مسائلی همچون گرایش به نظامهای اشتراکی، توده‌ای، آزاد، روحانی، اصلاح گرانه و استعماری بودند در حالی که این انقلاب به عنوان یادبودی تاریخی به جامانده‌ای است که خود نشانگر فاصله بین طرحهای برخاسته از اذهان و دنیای واقعیت است» (اسکات و دويس، ۲۰۰۷: ۳).

گویا فراگرد جابه‌جایی هدف به زیرکی گریبان جامعه سازمانی (اتزیونی، ۱۹۶۴)، ما را گرفته است؛ در این جامعه، "ارزش ابزاری" سازمانها به "ارزش ذاتی" تبدیل، و بقای سازمان، هدف سازمانها می‌شود و گویا آدمی را مسخ خویش می‌سازد. در این پژوهش بحث بر سر این است که آیا سازمان چیزی جز تجلی امیال و خواسته‌های مخترعان خود بوده، و اگر چنین است، چرا سازمانی شبیه انسانهای ایثارگر نداشته باشیم.

سازمان ایثارگر می‌تواند با افق دید وسیع و در پرتو عقلانیت جوهری، بسیاری از پیش‌فرضها، معادلات و پیش‌بینی‌ها را تغییر دهد و به سازمانی مانا و جاودان در اذهان آدمیان تبدیل شود که علاوه بر دستیابی به اهداف تعیین شده از مشروعیت، مقبولیت و محبوبیت اجتماعی کافی برخوردار باشد. برای ورود به این بحث، تأمل بر کژکارکردهای سازمانهای موجود حائز اهمیت است.

بنابراین سؤال تحقیق، نوع تحقیق و روش تحقیق، بدین صورت ساماندهی شد:

سازمانهای متمایل به ایثار، چه ویژگیهای متمایزکننده‌ای دارند؟

این پژوهش از حیث جهتگیری، بنیادی، و بر مبنای اهداف، اکتشافی بوده و به همین دلیل فاقد

فرضیه است. ماهیت تحقیق نیز کیفی است.

1- Unanticipated Effects

2- Lindblom

از آنجا که بخش عمده این پژوهش، کتابخانه‌ای است، پژوهشگر از منابع گوناگون جمع‌آوری اطلاعات (شامل کتابها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و نیز پایگاه اینترنت و نمایه) استفاده کرده است. سرانجام به منظور آزمون نتایج، ویژگیهای ضروری مستخرج برای اتصاف به صفت ایثارگری به خبرگان ارائه، و در چارچوب روش دلفی از آنها کسب نظر شد؛ در این مرحله با استفاده از روش گلوله برفی<sup>۱</sup>، مراجعه به راهنمایی استادان خبره مدیریت تا رسیدن به اجماع نظر و اشباع اطلاعاتی ادامه یافت.

### کژکارکردهای سازمانها

اغلب پدیده‌هایی که به‌وسیله انسان به وجود آمده است، پیامدهای جانبی و پیش‌بینی نشده‌ای دارد. این پیامدهای جانبی، بویژه در زمانی که انسان فقط با اتکا به عقل محدود خویش در صدد اختراع هر پدیده است به سمت و سوی پیامدهایی ناخواسته و ناگوار سوق پیدا می‌کند. محدودیت عقلانیت ابزاری، سبب شده است که انسانی که پیش از این در دوران رنسانس، تمامی خطوط راهنمای معنوی را از زندگی خود حذف کرده بود، نتواند تمامی پیامدهای اختراعات خود را بدرستی ارزیابی کند و گاهی گرفتار پیامدهای غیرقابل پیش‌بینی آنها شود. سازمانهای کنونی نیز در نتیجه همین تصمیمات بشری پا به عرصه وجود گذاشته‌اند؛ بدین ترتیب سازمانهایی که روزگاری برای کمک به بشر به وجود آمده بودند، آنچنان وبال گردن انسانها شده‌اند که گویا آنها را در قفس آهنین<sup>۲</sup> خود اسیر کرده‌اند و عده‌ای از آنها به منزله "بمبهای زمانی" یاد می‌کنند (مورگان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷: ۲۷۳)؛ بمبهایی که بتدریج جامعه انسانی را به سوی تباهی ارزشها سوق می‌دهند!

کژکارکردهای سازمان را می‌توان در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بررسی کرد:  
الف) کژکارکردهای سازمان علیه افراد: این دسته از کژکارکردها را می‌توان به دو دسته روانی و جسمی تقسیم‌بندی کرد:

1- Snowball Method  
2- Iron cage  
3- Morgan

## ۱- کژکارکردهای فردی - روانی:

۱-۱- از خودبیگانگی<sup>۱</sup> یعنی وضعیتی که در آن انسانها، تحت چیرگی محصولات یا نیروهایی قرار می‌گیرند که خودشان ساخته‌اند. مارکس به عنوان انسانگرایی بنیادگرا<sup>۲</sup>، سازمان را ابزار و واسطه‌ای می‌داند که انسان را در جهت بیگانه شدن از هستی حقیقی خویش یاری می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۲۶۴). از خود بیگانگی در نظر مارکس دارای چهار جنبه است:

اول، بیگانگی از محصول که در آن انسان از محصولی که تولید می‌کند، بیگانه می‌شود و محصولی که انسان، خودش به آن ارزش داده است به منزله موجودیتی بیگانه و با قدرتی مستقل از تولید کننده در برابر او قد علم می‌کند (اسکات، ۱۹۸۷: ۲۲۸). دوم، بیگانگی از کار که در آن از خود بیگانگی انسان در رویارویی با وضعیتی رخ می‌دهد که ابزار تولید در فراگرد تولید از آن کارگر نیست و نتیجتاً کسانی که مالکیت ابزار تولید را دارند بر انسان تسلط پیدا می‌کنند. در این حالت کارگران با فراگرد کار کنترل می‌شوند و ماهیت و هدف فعالیت کارگر بر اساس شیوه تولید معین می‌شود؛ یعنی روشها و ابزارهایی که باید به انسان خدمت کنند، او را به خدمت می‌گیرند و حتی چگونگی زندگی انسانها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. سوم، بیگانگی از خود که در اثر بیگانگی از محصول کار و فراگرد تولید به دست می‌آید. انسان مبتلا به بیگانگی از خود، نمی‌تواند استعدادهای گوناگون وجودی خویش را شکوفا سازد؛ کار برایش جنبه خارجی پیدا می‌کند و نه سازنده بخشی از ماهیت وی. او خودش را در کارش شکوفا نمی‌سازد، بلکه با کار خویش، خود را انکار می‌کند و چهارم، بیگانگی از دیگران که پس از موارد یاد شده پیش می‌آید و از دیگران نیز بیگانه می‌شود. انسانی که در برابر خویش قرار می‌گیرد در برابر انسانهای دیگر نیز قرار می‌گیرد. هر آنچه در مورد رابطه انسان با محصول کارش، با کارش و با خودش مصداق دارد در خصوص رابطه وی با انسانهای دیگر نیز مصداق پیدا می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۲۶۵ تا ۲۶۷).

۱-۲- اعتیاد به کار<sup>۳</sup> یعنی نوعی اختلال روحی و روانی که در آن حالت، شخص تمایل دارد غالباً تحت فشار کار باشد و وقت اضافی برای فعالیت دیگر نداشته، و مرتباً از خانه غائب باشد. البته نباید فراموش کرد که این اختلال روحی، ناشی از فشارها و تنش‌های روحی‌ای است که از سوی سازمان به فرد وارد می‌شود (مورگان، ۲۰۰۷: ۲۹۵).

- 1- Alienation
- 2- Radical humanist
- 3- Workaholism

۱- ۳- تخریب احساسات و ارزشهای انسانی یعنی حالتی که به عقیده مایر<sup>۱</sup> (۱۹۵۶)، «محاسبه عقلایی در همه مراحل کار بنگاههای اقتصادی رسوخ می کند و عملکرد کارگران به روش ریاضی محاسبه می شود؛ بدین سان، هر انسانی حکم مهره و چرخ دنده کوچکی را خواهد داشت که همواره به دنبال آن است تا به چرخ دنده بزرگتری تبدیل شود».

این عقلانیت نهفته در پس زمینه بوروکراسی، که انسان را بر طبیعت مسلط ساخته، ممکن است به قفسی آهنین برای انسانها تبدیل شود و احساسات و ارزشهای انسانی را از بین ببرد (قلی پور، ۱۳۸۰: ۲۶۷ و ۲۶۸).

۱- ۴- استثمار و سلب آزادی و استقلال انسان: در طول تاریخ، سازمان همواره با فراگردی از سلطه اجتماعی درگیر بوده است که توسط افراد و گروهها برای اعمال اراده بر دیگران ابداع شده اند (مشبکی، ۱۳۸۳: ۳۱۲). در این امتداد سازمانها با ماهیتی الیگارشیک شکل گرفته اند که در آنها اهداف گروه قلیلی از طریق نیروی کار گروه بسیاری تحقق می یابند و سازمان به فراگرد سلطه<sup>۲</sup> و استثمار<sup>۳</sup> تبدیل می شود. آرای وبر<sup>۴</sup> در مورد انواع سلطه اجتماعی، قانون آهنین الیگارشی<sup>۵</sup> میشلز<sup>۶</sup> و نظریه مارکس<sup>۶</sup> درباره روحیه استثمارگری سازمانها از جمله نظریه های مؤید این مهم است.

مارکس در کتاب سرمایه از مفهوم «از خود بیگانگی» به مفهوم «استثمار» می رسد و استثمار را حالت عدم تعادل بین کار و دستمزد می داند و بر آن است که این عدم تعادل لازمه سرمایه داری است. هربرت ماکوزه نیز به وجود آمدن سازمانها را ملازم با از بین رفتن شرایط آزادی بشر می داند و معتقد است که انسان در سازمان اسیر ابزاری می شود که به ظاهر در اختیار وی قرار دارد. این طرز زندگی، شکل نوینی از بردگی است (قلی پور، ۱۳۸۰: ۲۷۰).

- 
- 1- Mayer
  - 2- Domination
  - 3- Exloitation
  - 4- Max Weber
  - 5- Robert Michels
  - 6- Karl Max

## ۲- کژکارکردهای فردی - جسمی

خطرهای کاری<sup>۱</sup>، بیماریهای شغلی<sup>۲</sup> و حوادث صنعتی<sup>۳</sup> را می‌توان به عنوان پیامدهای منفی سازمان بر جسم انسانها بر شمرد.

کارل مارکس در یکی از فصول کتاب سرمایه<sup>۴</sup> به طور مشروح بدین مسئله می‌پردازد که چگونه سرمایه‌داران آن زمان، باعث می‌شوند که کارگران در وضعیت دهشتناک و تا سر حد مرگ کار کنند. البته وضعیت کاری سازمانها در عصر کنونی بسیار بهتر از آن است که در گذشته وجود داشته است، ولی هنوز، اهداف سازمانها بر بسیاری از الزامات بهداشتی و ایمنی انسانها اولویت می‌یابند (مشبکی، ۱۳۸۳: ۳۲۷). آمارهای تکان‌دهنده‌ای در سال ۱۹۸۰ حاکی بود که سالانه حدود ۱۰۰۰۰۰۰ آمریکایی در اثر بیماریهای مرتبط با کار می‌میرند و ۲۳ تا ۳۸ درصد از دلایل ابتلا به سرطان در آمریکا، ناشی از کار است. به رغم این آمارهای تکان‌دهنده، سامانه‌های اجتماعی هنوز با وجود تأکید ظاهری بر اولویت ایمنی<sup>۵</sup> به مسئله ایمنی، بی‌توجهند؛ زیرا این طرز تلقی که هزینه جبران حوادث، بسیار کمتر از توسعه تسهیلات ایمنی در محل کار است در سازمانها نهادینه شده است (مشبکی، ۱۳۸۳: ۳۳۲).

## ب) کژکارکردهای سازمان علیه سازمان

مرتن<sup>۶</sup> (۱۹۵۷) معتقد است که تأکید بیش از حد بوروکراسی بر اطاعت و سازگاری موجب می‌شود که بوروکرات‌ها به مقررات و دستورالعملهایی اهمیت زیادی بدهند که به مثابه ابزار رسیدن به هدف طراحی شده است، و در نتیجه، آنها خود به خود به اهداف تبدیل می‌شوند. بدین ترتیب سازمان علیه اهداف خود فعال می‌شود و نوعی جابه‌جایی هدف رخ می‌دهد و موجب می‌شود که سازمانها فلسفه وجودی خود را فراموش، و کارکرد خود را تخریب کنند تا باقی بمانند.

## ج) کژکارکردهای سازمان علیه جامعه

سازمانها بتدریج به پدیده‌های قدرتمندی تبدیل شده‌اند که تأثیرات مثبت و منفی زیادی بر جوامع پیشرفته می‌گذارند. جوامع از سازمانها انتظار دارند که نقشی مثبت، سازنده و مفید داشته

- 
- 1- Work hazards
  - 2- Occupational diseases
  - 3- Industrial accidents
  - 4- Capital
  - 5- Safety first
  - 6- Robert Merton

باشند و تراز کارکردهای اجتماعی را فزونی بخشند؛ یعنی منافع کارکردهای مثبت آنها بیش از هزینه‌های کژکارکردها و پیامدهای منفی آنها باشد. در هر صورت، بخش اعظم کژکارکردهای سازمان ناشی از عدم توجه به مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت اجتماعی یعنی مسئولیت سازمان در پاسخگویی به پیامدهای فعالیت‌هایی که جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۲۷۸). در واقع یکی از مهمترین کژکارکردهای سازمان، تحلیل رفتن پاسخگویی در آنهاست. ریچارد اسکات، این کژکارکرد را بویژه در سازمانهای دولتی و خصوصی مورد توجه قرار داده و بر آن است که مردم سازمانهای دولتی را در جریان فراگردی پایین به بالا، قدرتمند می‌نمایند؛ اما این سازمانها به دلیل احساس عدم وابستگی به مردم در برابر جامعه پاسخگو نیستند. در واقع ذی‌نفعان اصلی این سازمانها به دلیل نبودن ساز و کارهای مناسب، عملاً کنترلی بر سازمانهای دولتی متبوعشان ندارند و نمی‌توانند بر سیاست‌گذارانها و تصمیمات سازمانهای دولتی اثرگذار باشند.

عواملی چون تخصصی شدن کارها، تضاد منافع در طبقات اداری، توزیع نابرابر اطلاعات و اعمال فشار برای اتحاد در برابر تهدیدات خارجی، سطح پاسخگویی واقعی سازمانهای دولتی را کاهش می‌دهند؛ ضمن اینکه گاهی پاسخگویی در سازمان به صورت بخشی رخ می‌دهد؛ برای مثال، برخی از سازمانهای دولتی بیش از اندازه به گروهی از ذی‌نفعان (مثل اعضای حزب حاکم) پاسخگو هستند و این خود موجب عدم پاسخگویی به بخش عمده ذی‌نفعان (عامه مردم) می‌شود (اسکات، ۱۹۸۷: ۳۱۱-۳۰۶).

سازمانهای خصوصی به این دلیل که حیات خود را در دستان ذی‌نفعان و بویژه مشتریان می‌بینند، وضعیت بهتری دارند. البته باید توجه کرد که جهت‌دهی به ساختارها به گونه‌ای که همه اعضای سازمان در جهت خدمت به منافع مشتری و ارباب رجوع برانگیخته شوند، کار آسانی نیست (اسکات، ۱۹۸۷: ۳۱۳-۳۱۲) ضمن اینکه غلبه نگاه مادی در سازمانها و به تبع آن حاکمیت رویکرد سود محوری و مشتری محوری موجب می‌شود که سازمانهای خصوصی نیز با نگاهی کوتاه مدت و مقطعی در عوض پاسخگویی به تطمیع و فریب دادن مشتری برانگیخته شوند.

به نظر می‌رسد که یکی از مهمترین راه‌های کاهش کژکارکردها و افزایش کارکردهای سازمان، اصلاح وضعیت فرهنگی آن باشد.



## فرهنگ سازمانی

ادگار شاین (۱۹۸۵) بر آن است که فرهنگ «الگویی از پیش فرضهای بنیادی است که گروهی معین در فراگرد آموختن چگونگی سازگار کردن خود با مسائل خارج از سازمان و انسجام درون سازمانی ابداع، کشف یا شکل داده‌اند و چنان روی آن کار شده است که معتبر به نظر می‌رسد و بنابراین به مثابه شیوه صحیح درک، تفکر و احساس در ارتباط با این مسائل به اعضای جدید آموخته می‌شود» (شاین، ۱۹۹۲: ۶). فرهنگ تحت تأثیر مفروضات و باورها، ارزشها و هنجارها و مصنوعات و ساخته‌ها شکل می‌گیرد. درونی‌ترین لایه فرهنگ (هسته فرهنگ) را باورها و مفروضات<sup>۱</sup>، شکل می‌دهند. مفروضات عبارت است از آنچه مردم واقعیت می‌پندارند و چگونگی ادراک، اندیشیدن و احساس آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مفروضات، مسلم فرض می‌شود و خارج از آگاهی رایج وجود دارد و تا حد زیادی از حوزه خودآگاهی افراد دور است؛ از دیدگاه اعضای هر فرهنگ، واقعیهایی قطعی و غیرقابل بحث به شمار می‌آید که می‌تواند در همه جنبه‌های زندگی فرهنگی رخنه کند و بر تجربیات افراد سایه بیفکنند و به آنها رنگ بدهد (هیچ و کانلیف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۱۸۵). ارزشها<sup>۳</sup> آن دسته از اصول، اهداف و استانداردهای اجتماعی به شمار می‌آیند که با دریافت حمایت از فرهنگ به اهمیتی ذاتی دست می‌یابند. ارزشها، که لایه میانی فرهنگ را تشکیل می‌دهند، مبانی شکل‌گیری قضاوتها را درباره آنچه صحیح یا غلط است سازمان می‌دهند و بر ضوابطی اخلاقی و معنوی دلالت می‌کنند و معمولاً با عواطف، احساسات و هیجانات قوی، مورد حمایت قرار می‌گیرند (هیچ و کانلیف، ۲۰۰۶: ۱۸۷-۱۶۸).

سطح ظاهری فرهنگ سازمانی، مصنوعات بشری است که آثار نمایان و ملموس رفتار متجلی شده در هنجارها، ارزشها و پیش فرضهای فرهنگی هستند. طبقه‌های مصنوعات بشرساز شامل اشیا<sup>۴</sup>، مظاهر کلامی<sup>۵</sup> و فعالیتهای<sup>۶</sup> (شعائر، آیین و رسوم و دیگر مظاهر رفتاری) است (هیچ و کانلیف، ۲۰۰۶: ۱۸۹). مهمترین ویژگی این سطح از فرهنگ این است که مشاهده آن آسان، و کشف رمز آن بسیار دشوار است (شاین، ۱۹۹۹: ۱۷).

- 1- Assumptions
- 2- Hatch & Canliffe
- 3- Values
- 4- Objects
- 5- Verbal expression
- 6- Activities

## ایثار و از خودگذشتگی

واژه ایثار در زبان عربی به معنای اعطا کردن و بخشیدن، و ریشه آن آثر، یُوْثِرُ است (المنجد، ج ۱، ۱۰). ایثار در فرهنگ فارسی عمید نیز به معنای بذل کردن، دیگری را بر خود برتری دادن و سود او را بر سود خود مقدم داشتن و خود را برای آسایش دیگران به رنج افکندن آمده است (عمید، ۱۳۸۳). علامه طباطبایی رحمه الله علیه ایثار را به معنای اختیار و انتخاب چیزی بر غیر آن می داند (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۳۸: ۶۷). برخی دیگر «ایثار» را به معنای برتری بخشیدن کسی می دانند؛ خواه بر خویشان باشد یا بر دیگری؛ شاهد مثال از قرآن کریم اینکه قَالُوا تَاللَّهِ لَقَدْ آتَرَكَ اللَّهُ عَلَيْنَا (یوسف/۹۱): به خدا قسم خداوند تو را (اشاره به یوسف است) بر ما (اشاره به برادران یوسف است) برتری بخشیده است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج ۳: ۳۴۴). به طور کلی ایثار یعنی نثار، نثار هر چیز، اعم از مادی و معنوی به دو شرط (احمدی، ۱۳۸۴: ۵۰ و ۴۹):

الف) نیت و انگیزه عمل فقط و فقط باید عشق و محبت به خداوند باشد و هیچ انگیزه غیر خدایی در آن نباشد. در سوره مبارکه انسان آمده است: «و يُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَ تَيْمَمًا وَ أَسِيرًا، إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَ لَا شُكْرًا» (انسان/ ۸ و ۹): به نیازمندان طعام می دهند صرفاً به خاطر خدا و رضای او و بدون توقع و درخواست هیچ پاداش یا چشمداشتی از کسی یعنی حسن فاعلی نیز علاوه بر حسن فعلی باید مد نظر قرار گیرد. امیرالمؤمنین علی علیه السلام در خطبه ۱۱۷ نهج البلاغه در توصیف کسانی که از ایثار جان و مال خود دریغ می کنند، می فرماید: فَلَا أَمْوَالَ بَدَلْتُمُوهَا لِلذِّي رَزَقَهَا وَ لَا أَنْفُسَ خَاطَرْتُمْ بِهَا لِلذِّي خَلَقَهَا تَكْرُمُونَ بِاللَّهِ عَلَى عِبَادِهِ وَ لَا تُكْرِمُونَ اللَّهَ فِي عِبَادِهِ فَاعْتَبِرُوا بِنُزُولِكُمْ مَنَازِلَ مَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ وَ انْقِطَاعِكُمْ عَنْ أَوْصَالِ إِخْوَانِكُمْ<sup>(۱)</sup>. حضرت دلیل این بخل و تنگ نظری را در عقلانیت ابزاری و فراموشی قدرت خداوند خالق و رزاق و معاد و سرانجام انسانها بیان می کنند. این غفلت موجب می شود که اگر گذشتی هم به ظاهر صورت پذیرد در راه رضای پرورگار و قرب الهی نباشد.

ب) در عین نیاز باشد. در تعریف واژه ایثار در قرآن کریم آمده است: «و يُؤْتِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَ لَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ» (حشر/ ۹) یعنی ایثار می کنند بر نفس هایشان گرچه به آن نیاز داشته باشند. ایثار نماد دیگرخواهی آدمیان است و روح همنوع دوستی آنها را به معرض نمایش می گذارد و گاه تا جایی پیش می رود که فرد یا گروهی از افراد، جان و موجودیت خویش را در راه دیگری

و دیگران از دست می‌دهند تا کمال و تمام ایثار و از خود گذشتگی را برجای آورند؛ از این رو چنین افرادی در نگاه و خاطره ملتها و مردم هر جامعه‌ای به مثابه نمادهایی فراموش نشدنی ثبت می‌گردند.

ویژگیهای اهل ایثار عبارت است از:

- ۱- اهل خشیت الهی هستند: «رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَ رَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ» (بینه / ۸).
  - ۲- اهل احسانند: «وَالَّذِينَ اتَّبَعُوهُمْ يَأْحَسَانِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَ رَضُوا عَنْهُ» (توبه / ۱۰۰). خداوند متعال در سوره نحل، مسلمانان را به احسان، که از نظر اخلاقی از عدل بالاتر است، فرمان می‌دهد که با روی حقوق مردم نگذارید و به حقوق مردم تجاوز نکنید و حتی از حقوق مشروع خود به مردم نیکی کنید (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۲۳: ۲۸۱). «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ» (نحل / ۹۰).
  - ۳- بنای آنها بر تقوی و جلب رضایت الهی است: «أَفَمَنْ أُسِّسَ بُنْيَانُهُ عَلَىٰ تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَ رِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أُسِّسَ بُنْيَانُهُ عَلَىٰ شِقَا جُرْفٍ هَارٍ فَأَنْهَارَ بِهِ فِي نَارٍ جَهَنَّمَ» (توبه / ۱۰۹).
  - ۴- به خدا توکل می‌کنند نه به دنیا و دل‌هایشان فقط به یاد خدا آرام می‌گیرد: «الَّذِينَ آمَنُوا وَ تَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ» (رعد / ۲۸).
  - ۵- به دنبال آخرت و نعمتهای باقی هستند، نه مرید حیات دنیای کوتاه و زودگذر: «وَ ابْتَغِ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ» (قصص / ۲۸).
  - ۶- خرسند و خشنود به حیات زودگذر دنیا نیستند: «فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ» (آل عمران / ۱۷۰).
  - ۷- علم آنها به حیات دنیا منحصر نیست، بلکه به ویژگی خالصی مجهزند که متوجه و معطوف به حیات آخرت است: «إِنَّا أَخْلَصْنَاهُمْ بِخَالِصَةٍ ذِكْرَى الدَّارِ» (ص / ۴۶).
- این چنین است که امیرمؤمنان علی علیه‌السلام، ایثارگران را بهترین مؤمنان معرفی می‌کند؛ زیرا آنها در روز واپسین از توشه‌ای درخور بهره‌مندند: «إِعْلَمُ أَنَّ أَفْضَلَ الْمُؤْمِنِينَ أَفْضَلُهُمْ تَقْدِمَةً مِنْ نَفْسِهِ وَ أَهْلِهِ وَ مَالِهِ فَإِنَّكَ مَا تَقَدَّمَ مِنْ خَيْرٍ يَبْقَى لَكَ ذُخْرُهُ وَ مَا تُؤَخَّرُهُ يَكُنْ لِعَٰبِرِكِ خَيْرُهُ» (نهج البلاغه، الكتاب / ۶۹).
- مهمترین کارکردهای ایثار عبارت است از:
- ایثارگر اهل قناعت می‌شود و قناعت نیز عزت نفس می‌آورد.

آن که اهل ایثار است، قطعاً اهل حرص نیست. حرص، نیاز کاذب است و عمده معصیت‌ها، ناشی از حرص و نیاز کاذب است.

ایثار محبت و همدلی می‌آفریند و محبت، مایه وحدت و وفاق است.

ایثار موجب از بین رفتن روحیه مال دوستی و ترس جان می‌شود.

ایثار، کوثر و خیر کثیر است و زمینه‌های تکاثر و تمرکز ثروت و سرمایه داری غیر مولد را کاهش می‌دهد و از فقر می‌کاهد (خاموشی، ۱۳۸۳).

### انگاره سازمان ایثارگر

مطابق الگوی ارائه شده توسط مری جو هچ<sup>۱</sup>، سازمان به عنوان کولاژ به مثابه جایگاه فعل و انفعالات فناوری، ساختار اجتماعی، ساختار فیزیکی و فرهنگ تصور می‌شود؛ درون محیط قرار می‌گیرد و محیط را نیز شکل می‌دهد. در تبیین سازمان به اقتضای موقعیت، نظریه پرداز از یکی از این پنج جنبه به سازمان می‌نگرد و به تبیین آن می‌پردازد. سؤال مقاله این است که: اگر قرار باشد سازمان به ویژگی ایثار موصوف باشد، ویژگیهای آن بویژه در عرصه فرهنگ کدام است؟ قابل تأمل است که سایر وجوه سازمان نیز از فرهنگ حاکم بر سازمان تأثیر می‌پذیرد و بر اساس آن شکل می‌گیرد و تغییر می‌کند. در واقع آن چیزی که وجه تمایز سازمانهای ایثارگر از سازمانهای دیگر است، نوع هستی‌شناسی<sup>۲</sup> و جهان‌بینی<sup>۳</sup> حاکم بر آنهاست. این تفاوت در نگاه به هستی و جهان پیرامونی، دو نوع میل به بقا را موجب می‌شود؛ تأمل بر تبیین بسیط و روشن از تفاوت در این نگاه، مرز سازمان ایثارگر را از دیگر سازمانها مشخص می‌کند.

### میل به بقا در سازمان ایثارگر

میل به بقا<sup>۴</sup>، که خداوند در وجود انسان به ودیعه نهاده به سازمانها نیز سرایت کرده است تا آنجا که گلدنر<sup>۵</sup> (۱۹۵۹) بر آن است که: سازمان می‌کوشد تا زنده بماند و تعادل خود را حفظ کند و تا

---

1- Mary jo Hatch  
2- Epistemology  
3- Cosmology  
4- Survival instinct  
5- Gouldner

آنجا که ممکن است، حتی پس از دستیابی به اهداف تعیین شده نیز پا برجا بماند. میدان دادن به این میل، ممکن است حتی گاهی به غفلت و اهمال و یا انحراف از اهداف سازمان نیز منجر شود (اسکات و دويس، ۲۰۰۷: ۶۰).

در واقع سازمانها در بسیاری از مواقع به منظور سازگاری بهتر با موقعیت در اهداف خود تجدید نظر می کنند بویژه در هنگامه تهدید بقای خویشتن از تعقیب اهداف اعلام شده صرف نظر می کنند و درست به دلیل وجود همین میل به بقا، مسئله وجود و بقای سازمان به هدف جدید (و نه وسیله ای برای رسیدن به اهداف اصیل) تبدیل می شود.

در مورد گزینه میل به بقای سازمان، دو نوع تفسیر مطرح شده است: نوع اول بیان می کند که سازمانها، سامانه هایی اجتماعی با نیازهای متعددی که برای حفظ بقای خویشتن، مجبور به ارضای این نیازها هستند. این نظریه با مفهوم گسترده تری ارتباط دارد که به «تحلیل وظیفه ای»<sup>۱</sup> مشهور است. استینک کمب<sup>۲</sup> در تبیین رویکرد وظیفه ای می گوید که علل برخی از رفتارها و مناسبات اجتماعی<sup>۳</sup>، پیامدهای آنها است. این رویکرد فرض می کند که نتایج و پیامدهای به دست آمده، متغیرهایی خود پایدار کننده و تعادل بخش است. در واقع بر اساس این رویکرد زمانی که درون سامانه شروطی از نوع «اگر A باشد، آن گاه B خواهد بود» برقرار باشد، سازمان نیز زنده و پایدار خواهد ماند.

گروه دیگر از نظریه پردازان، این فرضیه ها را رد می کنند و در بهترین حالت، آنها را غیرضروری و در بدترین حالت آنها را انسان انگارانه می دانند. آنها در نظر گرفتن میل به بقای سازمان را به مثابه نیاز جمعی، ضروری نمی دانند؛ بلکه علاقه برخی کارکنان به بقای سازمان را کافی می دانند؛ یعنی معتقدند که این نیاز سازمان به بقا نیست که به این رفتارها می انجامد، بلکه صرفاً نیاز افراد اثرگذار سازمان به بقای آن است که موجب تغییر اهداف آن می شود. از آنجا که سازمان منشأ قدرت، منابع، وجهه و یا شادکامی آنان است، خواستار بقای سازمان هستند و تقویت آن را از جمله اهداف خود می دانند (اسکات و دويس، ۲۰۰۷: ۶۱).

برایند این دو نظریه و نقطه اشتراک آنها، این است که وجود میل به بقا در سازمانها، مسلم است و در صورت عدم هدایت درست این گزینه، امکان به انحراف کشیده شدن آن هست. به منظور

1- Functional analysis  
2- Stinchcombe  
3- Social arrangements

تشخیص اینکه میل سازمان به بقا در مسیر خود یا در مسیر انحرافی قرار دارد، لازم است که دلایل وجود این گزینه در آدمی و به تبع آن در سازمان مشخص شود تا شاخص معتبری به دست آید تا مدیران بتوانند این گزینه را (در خود یا سازمان) بدرستی مدیریت کنند.

### منشأ گزینه میل به بقا

خداوند متعال در آیات متعددی از قرآن کریم به دو بعد جسمانی و روحانی انسان اشاره فرموده است: «فَإِذَا سَوَّيْتُهُ وَ نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (حجر/۲۹). علامه طباطبایی در تفسیر این آیه بر آن است که روح موجودی است که فی نفسه یک نوع اتحاد با بدن دارد و متعلق به بدن است و در عین حال یک نوع استقلال هم از بدن دارد به گونه‌ای که هر وقت تعلقش از بدن قطع شود از او جدا می‌گردد» (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۲۳: ۲۲۷)؛ لذا انسان دو بعد روحانی و جسمانی دارد ضمن اینکه دارای دو میل به بقای بعد مادی و میل به بقای ذات است.

امام خمینی (ره) میل به "بقای بعد مادی" را زاییده حب دنیا می‌داند و انسان را مولود عالم طبیعت و دنیا را مادر او خطاب می‌کند. انسان اولاد این آب و خاک است و حب دنیا در قلبش از اول نشو و نما وجود داشته است و هر چه بزرگتر شود، این محبت بیشتر در دلش نمو می‌کند (امام خمینی، ۱۳۷۱: ۱۲۲). بعد مادی انسان از لوازم و مظاهر این دنیا است و حب به دنیا، اعم از حب به بعد مادی و میل به بقا، بعد مادی است. باید توجه کرد که میل به بقای بعد مادی و میل به بقای ذات در طول یکدیگر است و نه در عرض هم؛ زیرا به دلیل میل به بقای ذات است که میل به بقای بعد مادی در نهاد انسان ریشه دوانده است؛ پس میل به بقای مادی باید در خدمت ذات انسان و رشد و سعادت قرار گیرد. حاصل این تمایل، ترس از مرگ است. بوعلی در کتاب شفا درباره حقیقت مرگ و علت ترس از آن بر آن است که «مرگ بیشتر از آن نیست که نفس انسانی آلات خود را که آنها را استعمال می‌نمود ترک می‌کند و آن آلات همان اعضای او هستند که مجموعه آنها را بدن می‌نامند؛ هم‌چنانکه شخص صنعت‌کار آلات کار خود را ترک می‌کند. چون نفس انسان جوهری است غیر جسمانی و عرض نیست و قبول فساد و خرابی نمی‌کند و چون این جوهر از بدن مفارقت کند، باقی خواهد بود به بقایی که در خور اوست و از کدورت عالم طبیعت، صفا می‌یابد و به سعادت تامه خود نائل می‌آید و ابداً راهی به زوال و فنا و انعدام او نیست؛ چون جوهر

فانی نمی‌شود و ذاتش باطل نمی‌گردد و آنچه باطل می‌شود، همان نسبتها و اضافات و اعراض و خواص و اموری است که بین او و اجسام و رابطه بین آن دو است؛ بنا بر این، کسی که از مرگ می‌ترسد به علت آن است که نمی‌داند بازگشت او به سوی کجاست یا گمان می‌کند چون بدن او منحل می‌شود، ترکیب او باطل می‌گردد؛ او به بقای نفس خود جاهل است و کیفیت معاد را نمی‌داند (حسینی طهرانی، ۱۳۶۱: ۶۱ و ۶۲).

آنچه اصالت دارد ذات و روح انسان است و نه بدن؛ همان‌طور که آنچه که اصالت دارد آخرت است و نه دنیا و دنیا به تبع آخرت است که به وجود آمده است و آن‌چنانکه از رسول الله روایت شده است: الدنيا مزرعة الآخرة (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۶۷: ۲۲۵).

به هر حال، افراد بی اعتقاد به آخرت تصور دیگری از پدیده مرگ دارند؛ برای مثال، فروید بر آن است که غریزه زندگی<sup>۱</sup> موجب حفظ و بقای نوع بشر و عامل آفرینندگی و سازندگی است و غریزه مرگ<sup>۲</sup> ویرانگر و تباہ‌کننده است و انسان را به سوی مرگ می‌کشاند. او بیان می‌کند که «هدف هر زندگی، مرگ است» و «زندگی فقط راهی غیرمستقیم به سوی مرگ است» (قلی‌پور، ۱۳۸۶: ۱۹۰).

عدم اعتقاد به معاد و عالم آخرت در دیدگاه فروید کاملاً نمایان است؛ این نوع رویکرد به جهان هستی یکی از دلایل مهم جابه‌جایی هدف و اصالت پیدا کردن زندگی و میل به بقای بعد مادی است. انسان آن‌گاه که زندگی را فقط به همین زندگی دنیا محدود بداند و به روح و جهان پس از این اعتقاد نداشته باشد به طور طبیعی، همه هم و غم خویش را در جهت بهره‌گیری از زندگی مادی و حفظ همین جسم خاکی به کار می‌گیرد. آنچه در انسانها رخ می‌دهد، نیز نوعی جابه‌جایی هدف است؛ جابه‌جایی اصلی و عرض؛ میل به بقای جسم که وسیله‌ای در جهت سعادت روح است، خود به دلیل عدم ایمان راسخ به معاد و آخرت بر جای هدف نشسته است. همین تمایل آدمی، سازمانها را نیز که ساخته اندیشه انسانهاست، مبتلا کرده است؛ پس علت اصلی وجود میل به بقای مادی، بقای روح و ذات و تعالی آن، به منظور رستگاری در عالم پس از این است. از آنجا که مقدمات این تعالی باید در این عالم ماده صورت پذیرد، ناگزیر به استفاده از لوازم مادی و هم‌سنگ عالم ماده است و علت وجودی میل به بقای ذات، الهی بودن روح انسان و اتصال روح

1- Eros

2- Thanatos

آدمی به امر خداوند واجب الوجود است که فنا و زوال در آن راهی ندارد! در تحلیل میل سازمانها به بقا نیز برخی از صاحب نظران مدیریت، فرهنگ سازمانی را به مثابه روح انسان می‌دانند و برای آن، دو بعد مادی و غیرمادی را در نظر می‌گیرند. میل سازمان به بقای مادی از آنجا نشأت می‌گیرد که اهداف افراد در سازمانهای کنونی، اهدافی مادی است؛ زیرا در نظام مدرنیته غرب، دنیا محوری، پیش فرض و اصل حاکم بر فضای تفکر است (خاکی قراملکی، ۱۳۸۲). پس اهداف غیر مادی چون کسب رضایت خداوند و خدمت به مردم، که کنت بلانچارد<sup>۱</sup> در کتاب رهبری بر اساس آموزه‌های کتاب مقدس<sup>۲</sup> آنها را مبانی اصلی الگوی رهبری خردوم<sup>۳</sup> می‌داند در حال حاضر در جامعه غربی جایی ندارد؛ و معمولاً شاخصهای اثربخشی و کارایی اهداف را بر مبنای تعاریف مادی سعادت و موفقیت تدوین می‌کنند (ذوالفقارزاده کرمانی، ۱۳۸۵).

### ویژگیهای متمایزکننده سازمانهای اینارگر

علامه طباطبایی رحمه الله قائل است که قرآن کریم، جامعه و به عبارتی سامانه اجتماعی را دارای سرنوشت مشترک، نامه عمل مشترک، فهم و شعور و طاعت و عصیان می‌داند (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۷: ۱۵۹).

اگر جامعه و جمع اصلاً وجود حقیقی نداشته، و اعتباری محض باشد این تعبیرها برای آن لغو و عبث خواهد بود. بنابراین خداوند برای جامعه، نوعی حیات می‌پذیرد و این نه از باب تشبیه و تنظیر بلکه واقعیتی است که قرآن از آن پرده برداشته است.

برهان عقلی مثبت این ادعا سنت اجتماعی است. انسان دارای دو روح و اندیشه است؛ یکی روح فطری که مولود حرکت جوهری است و دیگر اندیشه جمعی که از زندگی اجتماعی او برمی‌خیزد. در این صورت بر انسان هم قوانین روانشناسی حاکم است و هم قوانین جامعه‌شناسی که قرآن کریم مؤید هر دو قانون برای اوست (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۲: ۳۳۹ - ۳۴۴).

از کیفیت پیدایش آثار می‌توان وجود حقیقی جامعه و سامانه‌های اجتماعی را ثابت کرد؛ زیرا میزان قدرت بدنی و خواص روحی افراد معین است. وقتی سامانه اجتماعی تشکیل شد، قدرت،

---

1- Kenneth Blanchard  
2- Leadership by the Book  
3- Servant Leadership



آثار و خواص جدیدی پیدا می‌شود که افراد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (این همان است که در ادبیات مدیریت از آن با عنوان هم‌افزایی<sup>۱</sup> یاد می‌شود)؛ این گونه از خواص و آثار و امور اجتماعی نشان می‌دهد که جامعه افزون بر وجود افراد از نوعی وجود مستقل برخوردار است (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۷: ۱۶۰).

بر اساس این رویکرد به اصالت سامانه‌های اجتماعی در جریان مطالعه اکتشافی (مطالعه کتابخانه‌ای و مصاحبه)، مهمترین ویژگیها و شاخصهای انسان ایثارگر شناسایی شد؛ سپس این ویژگیها با بهره‌گیری از نگاه استعاره‌ای<sup>۲</sup> و انسان انگارانه به سازمان تعمیم داده شد. بر این اساس، قضایای اعتقادی ذیل در خصوص انگاره سازمان ایثارگر متناظر با ساحت حیات معقول با بهره‌گیری از رویکرد آگزیوماتیزه<sup>۳</sup> (نبوی، ۱۳۸۵) و ابتنای بر آگزیوم<sup>۴</sup> میل به بقای ذات، استنباط شده است. این قضایا طبعاً با قضایای اعتقادی سازمانهای معمولی سازگار با حیات معمول متفاوت است که بر آگزیوم میل به بقا ماده مبتنی است؛ برای مثال اعتقاد به اصل توحید و معاد و آخرت و تمایز دو نوع متفاوت میل به بقای مادی و اخروی، برخی از ویژگیهای سازمان ایثارگر است؛ بنابراین در سازمان ایثارگر، فرهنگ، مفروضات، باورها، مصنوعات و نمادهایی متفاوت با سازمانهای دیگر توسعه می‌یابد! مهمترین وجوه تمایز فرهنگ سازمان ایثارگر با سازمانهای دیگر عبارت است از:

**الف) خدامحوری:** فرهنگ ایثار در سازمان، برگرفته از اصل بنیادین توحید است. این اصل به سرگردانی مدیران سازمان در برگرفتن رویکرد کارمند محوری یا مشتری محوری، پایان می‌دهد و مدیران موحد سازمان را با در پیش گرفتن راهبردی خدامحور به رویکردی اقتضایی راغب می‌سازد که بر اساس آن به اقتضای موقعیت، مشتری یا کارمند را مورد توجه خود قرار دهند؛ ضمن اینکه موجب می‌شود که مدیر، اعتماد به خداوند و توکل بر او را جایگزین اعتماد به نفس خویش سازد و همواره با مراقبت از رفتارها و محاسبه نفس، خود را در سیر کمال و تربیت الهی بیابد تا برای سایر بندگان او مفید باشد. در خصوص وجاهت این ویژگی به دلیل بداهت آن به توضیح نیاز نیست ولی از باب اشاره می‌توان به نامه حکومتی امیرمؤمنان علی علیه‌السلام به مالک

1- Synergy

2- Metaphor

3- Axiomatic Thinking

4- Axiom

اشتر اشاره کرد که با عبارت «هَذَا مَا أَمَرَ بِهِ عَبْدُ اللَّهِ عَلِيُّ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ» (نهج البلاغه، الکتاب ۵۳) آغاز می‌شود. نکته این است که حضرت مقام «عبودیت خالق» را مقدم بر مقام «امارت» می‌داند و با این اشارت، مالک را متوجه می‌سازند که در تمامی کارها در وهله نخست خدا را در نظر داشته باشد و بر مبنای امر خدا و ولی او با مردم تعامل کند که هیچ طاعت و مودتی با مخلوق (اعم از مدیر و کارمند و مشتری) در معصیت خالق معنی ندارد (لَا طَاعَةَ لِمَخْلُوقٍ فِي مَعْصِيَةِ الْخَالِقِ) (نهج البلاغه، الحکمت ۱۶۵).

ایثار زمانی تعین عملی می‌یابد که انسان به اتقان سنتهای الهی موقن باشد و صد البته این یقین به دست نمی‌آید مگر در پرتو باور به توحید. سوء ظن به سنتهای پروردگار در جنگ احزاب، مسلمانان را دچار تزلزل و اضطراب کرد؛ زمانی که دشمنان از بالا و پایین بر مؤمنان وارد شدند و زمانی که چشم‌های ایشان از شدت وحشت خیره شده و جانهایشان به لب رسیده بود و گمانهای گوناگون بدی به خدا بردند، آنجا بود که مؤمنان آزمایش شدند و تکان سختی خوردند: إِذْ جَاءَكُمْ مِنْ فَوْقِكُمْ وَمِنْ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَإِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَبَلَغَتِ الْقُلُوبُ الْحَنَاجِرَ وَتَظُنُّونَ بِاللَّهِ الظُّنُونًا \* هُنَالِكَ ابْتُلِيَ الْمُؤْمِنُونَ وَزُلْزِلُوا زِلْزَالًا شَدِيدًا (احزاب/ ۱۰ و ۱۱).

سازمان ایثارگر مبتنی بر باور عمیق به توحید و سنتهای خداوند است؛ قُلِ اللَّهُ ثُمَّ ذَرْهُمْ (انعام/ ۹۱) و بینش عمیق خود را در مورد توحید ربوبی وجهه عمل قرار می‌دهد و خداوند را مالک مدبر و تنها مؤثر بر عالم وجود می‌داند: لَا مَوْثِرَ فِي الْوَجُودِ إِلَّا اللَّهُ و از قضا همین باور است که بر قابل، قدرت ایثار می‌دهد و فاعل یعنی خدای سبحان نیز مطابق سنتهای خود او را نصرت می‌بخشد و در راه خود ثابت قدم می‌نماید که إِنَّ تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ (محمد/ ۷).

ب) آزادی روح و جسم انسان: میل به بقای مادی، سالیان درازی است که سازمانها را به شیوه‌های گوناگون با دیدگاه‌های مادی و رویکردهای برخاسته از مکاتب پروتستان<sup>۱</sup>، وجودگرا<sup>۲</sup>، عملگرا<sup>۳</sup> و نظایر آن درگیر کرده و موجب شده است که سازمانها فقط به تقویت جنبه ملموس و مادی انسان بپردازند و جنبه ناملموس و معنوی او را به اسارت بکشند (رایبیز، ۱۹۹۶: ۱۷۸). در سازمان ایثارگر، نهادینه شدن میل به بقای ذات و عقلانیت جوهری، موجب می‌شود تا بعد ناملموس

1- Protestant  
2- Existential  
3- Pragmatic

و معنوی سازمان در اولویت قرار گیرد و سازمان با نگاهی بلند مدت و بهره‌گیری از فرهنگی ایثارگر به سوی اهداف بلند مدت و متناسب با حیات معقول معطوف شود و برای توسعه راهبردی این فرهنگ گام بردارد که «اصل‌الانسان لبه» (مجلسی، ج ۱، ۱۴۰۴: ۸۲). اصل و حقیقت انسان، جان ملکوتی اوست. در چنین فضایی به‌دلیل همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی، کارکنان سازمان کمتر دچار از خود بیگانگی می‌شوند و از روحی آزادتر برای طی طریق در مسیر تعالی بهره خواهند برد. هم‌چنین باید توجه کرد که نفس انسان ملهم فجور و تقوا به اوست: وَ نَفْسٍ وَ مَا سَوَّاهَا \* فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَ تَقْوَاهَا (شمس/۷ و ۸)؛ اگر آن را مزگی و پاک کرد به رستگاری خواهد رسید: قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (شمس/۹)؛ لکن اگر این نفس را دفن و دسیسه کرد محروم خواهد بود: وَ قَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (شمس/۱۰).

تمام وجود انسان نیز در گرو همین نفس اوست: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسُكُمْ لَا يَصُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ (مائده/۱۰۵). گر از نفس خود مراقبت کرد و به هدایت الهی بار یافت هیچ گمراه‌کننده‌ای قدرت بر انحراف و ضلالت او ندارد.

ج) کنترل بهینه در سازمان: آخرتگرایی و ایمان به غیب بر مبنای اصل توحید موجب می‌شود که کنترل درونی انسانها در سازمان به حداکثر برسد و نیاز به کنترل بیرونی به حداقل کاهش یابد. این امر موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود و آنها را از کژکارکردهای اعمال کنترل بیرونی مصون نگه می‌دارد. این ویژگی در ادبیات اسلامی در کلید واژه تقوا ظهور و بروز داشته است و بر همین اساس حضرت امیر علیه‌السلام در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه به جای تأکید بر کنترل‌های بیرونی، مالک را به تقوای الهی و تقویت ملکه کنترل درونی فرا می‌خواند: أَمْرُهُ بِتَقْوَى اللَّهِ وَ إِثَارِ طَاعَتِهِ وَ اتِّبَاعِ مَا أَمَرَ بِهِ فِي كِتَابِهِ.

در انسانشناسی اسلامی، بزرگترین کنترل‌کننده انسان، وجود خود اوست؛ هر چند برای خود عذر تراشی کند: بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ \* وَلَوْ أَلْقَىٰ مَعَاذِيرَهُ (قیامه/۱۴ و ۱۵).

توضیح اینکه خداوند مراتب کنترل را در آیات قرآن کریم در سه مقام تبیین می‌کند:

۱- أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللَّهَ يَرَى (علق/۱۴). اول با زبانی نرم انسان را متوجه می‌کند که در معرض

رؤیت پروردگار قرار دارد که این مقام، مقام کنترل درونی است.

۲- لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ

فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ (حدید/۲۵) : در این آیه هدف از فرو فرستادن پیامبران و کتاب

آسمانی را برقراری قسط معرفی می‌کند؛ لکن قویاً به ساحت شدت کنترل و نظارت در تناسب با قامت قوه قهریه نظام اسلامی اشاره دارد. این مقام، مقام کنترل بیرونی است.

۳- مقام سوم، که باز مقام کنترل درونی است، بیم و انذار انسانها از قیامت است.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ وَاحْشُوا يَوْمًا لَا يَجْزِي وَالِدٌ عَنْ وَكَلِدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ هُوَ جَارٍ عَنِ وَالِدِهِ شَيْئًا إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ فَلَا تَغُرَّنَّكُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغُرَّنَّكُم بِاللَّهِ الْغُرُورُ (لقمان/۳۳). انذار از روزی که پدر و فرزند هیچ یک کیفر اعمال دیگری را تحمل نمی‌کند.

فَكَيْفَ تَتَّقُونَ إِنْ كَفَرْتُمْ يَوْمًا يَجْعَلُ الْوِلْدَانَ شِيبًا (مزمّل/۱۷). انذار از روزی که سختی آن کودکان را پیر می‌کند.

إِنَّا نَخَافُ مِنْ رَبِّنَا يَوْمًا غُيُوبًا قَمَطِرٌ يَرِي (انسان/۱۰). صد البته مقربان درگاه الهی به دلیل سختی این روز سخت و عبوس از خداوند بیم دارند.

د) محوریت خدمت و دیگرخواهی: از آنجا که اعضای سازمان ایثارگر، همه مردم را مخلوقات خداوند عزوجل می‌دانند، همت بالغ خود را برای ایثار و خدمت به خلق بذل می‌کنند و قاعده مَنْ مَلَكَ إِسْتَأْثَرَ (نهج البلاغه، الحکمه ۱۶۰) را، که ناظر به ساحت حیات معمول آدمیان است نقض می‌کنند و مخلوقات را بر خود به خاطر خالق مقدم می‌دارند. خدمت به خلق یا دیگرخواهی، انسان هدفمند را از اهداف متعالی و کمال و رشد باز نمی‌دارد، بلکه به مثابه آسان کننده عمل، و سیر به سوی کمال را تسریع می‌کند.

ایثاری که انصار نسبت به مهاجران در آغازین روزهای شکل‌گیری نهال جامعه اسلامی روا داشتند، هنوز کام تاریخ را شیرین نگاه داشته است: وَالَّذِينَ تَبَوَّأُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ<sup>(۲)</sup> (حشر/۹).

در این امتداد تأکید می‌شود که فلاح و رستگاری از آن کسانی است که حرص و آزمندی خود را کنترل کرده باشند. گرچه وجود مادی انسان حریص و آزمند است: إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا (معارج/۱۹)، انسانهایی که تربیت شده مکتب انسانساز اسلام هستند، این ویژگی را در خود مهار کرده‌اند؛ لذا در ادامه فرموده إِلَّا الْمُصَلِّينَ (معارج/۲۲).

ه) روحیه پایداری و استقامت: إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ

يَحْزَنُونَ (احقاف/۱۳). افراد در سازمان ایثارگر با ایمان به هدف و راه خویش و ضمن اعتقاد به کمال، جامعیت، مانعیت و هوشمندی اراده حاکم بر سامانه هستی به صبر و استقامت در همه مراتب آن رغبت دارند؛ در برابر هر عملی که آن را خلاف اراده حاکم بر ابر سامانه هستی می‌دانند، مقاومت می‌کنند و تحقق هدف را فقط در گرو پایداری در اجرای وظیفه و التزام به قوانین، میسر می‌دانند.

و) انعطاف‌پذیری و نوآوری: در بیانات بی بدیل امیرمؤمنان علی علیه‌السلام بارها بر مشورت و گشادگی در برابر رأی و نظر دیگران تأکید شده است: «امخضوا الرأى مخض السقاء ينتج سدید الأراء»<sup>(۳)</sup> یا «اضربوا بعض الرأى ببعض يتولد منه الصواب»<sup>(۴)</sup>

توجه به عالم آخرت و اعتقاد به بقای ذات، موجب می‌شود که افراد در سازمان ایثارگر با ترسیم و تصویرگری هدف در سازمان در چهارچوب اصول اخلاقی و ایمانی، پذیرای آرای دیگران، و از تعصب و تحجر و جمود به دور باشند. چنین سازمانی با مخاطره‌پذیری خردمندانه، انعطاف‌پذیری و نوآوری را سنت خود قرار می‌دهد و روحیه خلاقیت و خطرپذیری عقلانی را در خود پرورش می‌دهد.

در قرآن کریم نیز بر مشورت تأکید شده است: وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ (آل عمران/۱۵۹) و یا وَ أَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ (شوری/۳۸)؛ مؤمنان و متوکلان به خداوند در کارشان به مشورت با یکدیگر می‌پردازند.

با اعتقاد به اینکه فقط مصنوعات خالق یکتا بی عیب و نقص است، هر آنچه آدمیان ساخته‌اند یا می‌سازند، قابل اصلاح و تکمیل است. در این دیدگاه، سر اصلی این خلاقیت و نوآوری توحید است (پورعزت، ۱۳۹۰). در انتها باید توجه کرد که این تحقیق با اعتقاد به این گزاره صورت گرفته است که بیان و ترویج انگاره سازمان ایثارگر به توسعه معنویت و اخلاق در فضای بین سازمانی جامعه کمک می‌کند؛ چرا که سازمان ایثارگر در برابر خداوند (توحید)، در برابر خود (کنترل درونی)، و در برابر محیط اعم از انسانها (محوریت خدمت) و محیط زیست، خود را متعهد و پاسخگو می‌داند.

### ارزیابی یافته‌ها از طریق مراجعه به خبرگان

به منظور تعدیل، اصلاح، تکمیل و نیز سنجش اعتبار یافته‌ها، نتایج تحقیق در قالب یک پرسشنامه با استفاده از روش دلفی در اختیار خبرگان قرار گرفت.

روش دلفی برای دریافت نظام مند آرای خبرگان مورد استفاده قرار می‌گیرد. سه ویژگی‌ای که این روش را از سایر روشها متمایز می‌سازد، عبارت است از اجماع، تکرار بر پایه بازخورهای کنترل شده و پاسخ گروه آماری. این روش در دهه ۱۹۵۰ به کار گرفته، و از آن زمان تا به حال دستخوش تغییرات عدیده‌ای شده است.

در روش دلفی، پژوهشگر الگوی یکسانی را به گروهی از خبرگان عرضه می‌کند و از ایشان می‌خواهد نظر خود در مورد آن بیان کنند. در مرحله بعد، دیدگاه‌های خبرگان را در الگو به کار می‌برد و دوباره آن را میان پاسخ‌دهندگان توزیع می‌کند. اگر پاسخ‌دهندگان زمان و تلاش بیشتری را پذیرا باشند، می‌توان از آنها خواست آرای خود را تحلیل کنند بویژه اگر آرای آنها با نظر اکثریت متفاوت باشد. روش دلفی تا جایی که پاسخ‌دهندگان دیگر تمایلی به تغییر پاسخ‌های خود نداشته باشند و نوعی اجماع بین آنها به دست آید، ادامه پیدا می‌کند (ندری و گودرزی، ۱۳۸۲: ۵۰ و ۵۱).

در این پژوهش، پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا تعدادی از ویژگیهای متمایزکننده سازمانهای ایثارگر را بر مبنای مباحث مطرح شده استنباط کنند تا پس از مراجعه به خبرگان، آنها را اصلاح، و سپس با متن اصلاح شده دوباره به خبرگان مراجعه کنند و این کار را تا حدی ادامه دهند که دوباره گزاره‌های عقلانی طراحی شده نوعی اجماع نظر نسبی میان خبرگان به دست آید. پس از روایی سنجی نتایج از طریق توزیع پرسشنامه میان خبرگان و ارائه بازخورهای لازم به آنان، ویژگیهای استنباط شده از سازمانهای ایثارگر به طور نسبی مورد تأیید قرار گرفت به گونه ای که گزاره‌های هفتگانه این پرسشنامه، پس از توزیع میان خبرگان (۱۵ نفر) با CVR از ۷۰ درصد بیشتر تایید شد. برای محاسبه CVR از فرمول زیر استفاده شد:

$$CVR = \frac{N_e - N_{ne}}{\# raters}$$

$N_e$ ، تعداد کسانی است که نظر موافق دارند و  $N_{ne}$ ، تعداد مخالفان است؛ هم چنین  $raters$

تعداد کل پاسخ دهندگان است. اندازه های محاسبه شده در جدول ۱ قابل مشاهده است:

جدول ۱: اندازه های CVR

شماره سوال	تعداد تایید شده	مقدار CVR	نتیجه
۱	۱۵	٪۱۰۰	مورد تأیید
۲	۱۳	٪۷۳.۳	مورد تأیید
۳	۱۴	٪۸۶.۶	مورد تأیید
۴	۱۵	٪۱۰۰	مورد تأیید
۵	۱۵	٪۱۰۰	مورد تأیید
۶	۱۳	٪۷۳.۳	مورد تأیید

همان طور که ملاحظه می شود، مجموعه یافته های تحقیق در مرحله اول در رجوع به خبرگان نیز مورد تأیید قرار گرفت.

### یافته های پژوهش

با مراجعه به نظر خبرگان، ظرفیت انگاره پردازی از سازمان ایثارگر مورد تأیید قرار گرفت و موارد ذیل به مثابه مهمترین ویژگیهای این گونه سازمانی فهرست شد:

۱- خدامحوری: فرهنگ سازمان ایثارگر، مبتنی بر توحید و بر محور توجه به امر خداوند شکل می گیرد. در این سازمانها، هرگز افراد به ستایش انسانها و تملق و چاپلوسی آنها نمی پردازند و بر اساس منطق توحیدی و تعهدات اخلاقی برخاسته از آن عمل می کنند.

۲- آزادی روح و جسم انسان: در چنین سازمانی، نهادینه شدن میل به بقای ذات، عقلانیت جوهری و همسویی اهداف سازمانی با فطرت انسانی از خود بیگانگی کارکنان را به حداقل می رساند و موجبات تعالی روحی و معنوی آنها را فراهم می آورد.

۳- کنترل بهینه در سازمان: آخرت گرایی و ایمان به غیب بر مبنای توحید از طریق حداکثرسازی کنترل دورنی انسانها، نیاز به کنترل بیرونی را در سازمانها کاهش می دهد و حد بهینه ای از کنترل بیرونی و درونی را در سازمان اعمال می کند.

۴- محوریت خدمت و دیگرخواهی: خدمت به مخلوقات خداوند عزّ و جلّ برای اعضای

سازمان ایثارگر به مثابه آسان‌کننده در جهت دستیابی به اهداف متعالی عمل می‌کند و در نتیجه مورد اهتمام جدی اعضای سازمان ایثارگر است.

۵- روحیه پایداری و استقامت: سازمان ایثارگر با اعتقاد راسخ به پروردگار عالم و اهداف خویش، صبر و استقامت را پیشه خود می‌سازد و تحقق هدف را فقط در گرو پایداری در اجرای وظیفه و التزام به قوانین الهی میسر می‌داند.

۶- انعطاف‌پذیری و نوآوری: افراد در سازمان ایثارگر، ضمن اعتقاد و التزام به اصول اخلاقی و ایمانی از تعصب و تحجر به دور هستند و روحیه خلاقیت و خطرپذیری عقلانی را در خود پرورش می‌دهند و از پیروی محض و نا آگاهانه پرهیز می‌کنند و هر گونه تعالی را به تلاش آگاهانه منوط می‌دانند.

#### یادداشتها

۱- از بذل مال در راه کسی که خود آن را روزی شما کرده بود، بخل ورزیدید و از به خطر افکندن جان خویش در راه کسی که آفریننده جهان است، سر برتافتید؛ نام خدا را وسیله قرار می‌دهید تا در میان بندگان خدا عزیز و مکرم شوید، ولی خدا را در میان بندگانش حرمت نمی‌دارید. عبرت بگیرید، فرود آمدن در خانه‌های کسانی را که پیش از شما در خانه‌ها منزل کرده بودند، پند بگیرید از جدا شدنشان از نزدیکترین یاران و برادران خود (نهج البلاغه، ترجمه آیتی، ۲۷۵).

۲- و برای کسانی است که در این سرا [سرزمین مدینه] و در سرای ایمان پیش از مهاجران مسکن گزیدند و کسانی را که به سویشان هجرت کنند، دوست می‌دارند و در دل خود نیازی به آنچه به مهاجران داده شده است، احساس نمی‌کنند و آنها را بر خود مقدم می‌دارند؛ هر چند خودشان بسیار نیازمند باشند. کسانی که از بخل و حرص نفس خویش باز داشته شده‌اند؛ رستگارانند.

۳- همان طور که سقا آب را در مشک می‌جنباند، اندیشه را همان طور بجنبانید تا درست‌ترین رأی به دست آید (غررالحکم و دررالکلم، انصاری، ج ۱، ۱۳۹).

۴- اندیشه را پاره به پاره بزنید تا رأی درست زاید و به دست آید (غررالحکم و دررالکلم، انصاری، ج ۱، ۱۳۹).

#### منابع فارسی

- قرآن کریم. ترجمه ابوالفضل بهرام‌پور، تهران: نشر حر و نشر سبحان. ۱۳۸۵.
- احمدی، فریبا (۱۳۸۴)، آسیب شناسی فرهنگ ایثار و شهادت. مجموعه مقالات همایش ایثار و شهادت. دبیرخانه شورای نظارت بر ترویج فرهنگ ایثار و شهادت.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۴). اصول و مبانی مدیریت در جهان معاصر. تهران: مدیران.



- پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۰). عهدنامه امیر، جان مایه خرد معنوی در حکمرانی و سنت انبیا. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق "علیه السلام".
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد. غررالحکم و دررالکلم (دورهٔ دوجلدی). ، ترجمهٔ محمدعلی انصاری قمی، تهران.
- حسینی طهرانی، سید محمد حسین (۱۳۶۱). معادشناسی (دورهٔ ۸ جلدی). تهران: انتشارات حکمت.
- خاکی قراملکی، محمدرضا (۱۳۸۲). نظام مدرنیته، دنیاگرایی و مؤلفه محوری آن. رواق اندیشه. ش ۲۷.
- خاموشی، سیدمهدی (۱۳۸۳). نقش ایثار در رشد و تعالی انسان، هم اندیشی فرهنگ ایثار و شهادت. دبیرخانه شورای نظارت بر ترویج فرهنگ ایثار و شهادت.
- خیمینی، سید روح‌الله (۱۳۷۱). شرح چهل حدیث (اربعین حدیث). تهران: مؤسسهٔ تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س).
- ذوالفقارزاده کرمانی، محمدمهدی (۱۳۸۵). تصویرپردازی از مدیران آینده: به سوی الگوی قرآنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- طباطبایی، محمد حسین (۱۴۰۳). المیزان (دورهٔ چهل جلدی). ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی. تهران: کانون انتشارات محمدی.
- عمید، حسن (۱۳۸۳). فرهنگ عمید: شامل واژه‌های فارسی و لغات عربی مصطلح در زبان فارسی. تهران: امیرکبیر.
- قلی‌پور، آری (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمانها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). سیمای سازمان از نگاه مورگان. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). مجموعه آثار استاد شهید مطهری (دورهٔ ۲۷ جلدی). تهران: انتشارات صدرا.
- معلوف، لوئیس، فرهنگ بزرگ و جامع نوین (ترجمهٔ المنجد). احمد سیاح (۱۳۸۰). تهران: انتشارات اسلام.
- مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۴). بحارالانوار (۱۱۰ جلدی). بیروت: موسسه الوفاء.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۷). پیام امام امیرالمؤمنین علیه‌السلام (دورهٔ نه جلدی). قم: انتشارات امام علی بن ابی طالب (ع).
- نبوی، لطف‌اله (۱۳۸۵). تراز اندیشه. تهران: انتشارات بصیرت.
- ندری کامران و غلامرضا گودرزی (۱۳۸۲). طرح پژوهشی «بررسی تحلیل اصول، قواعد و روش‌های آینده‌نگری علمی». تهران: مجمع تشخیص مصلحت نظام.

نهج البلاغه للامام علی علیه السلام. جمع السید الشریف الرضی. قم المشرّفه: مؤسسه النشر الإسلامی، طبع ۱۴۱۷ هـ.ق.

نهج البلاغه: مجموعه خطبه‌ها و نامه‌ها و کلمات قصار امام علی(ع). گردآورنده سید شریف رضی. ترجمه عبدالمحمد آیتی(۱۳۸۴). تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی و بنیاد نهج البلاغه.

#### منابع انگلیسی

- Etzioni, Amita(1964), Modern Organizations, Printice-Hall.
- Hatch, Mary Jo with Ann L. Cunliffe(2006), Organization Theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives , Oxford University Press.
- Morgan, Gareth(2007), Images of Organization, Newbury Park, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Parsons, Talcott(1956), “Sociological Approach to the Theory of Organizations II” Administrative Science Quarterly; September, N. 3, pp. 225-239.
- Robbins, Stephen P.(1996), Organizational Behavior; Concepts, Controversies, Applications, 7th ed., Prentice-Hall International, inc.
- Schein, Edgar H.(1992), Organizational Culture and Leadership, 2nded. San Francisco: Jossey – Bass.
- Schein, Edgar H.(1999), The Corporate Culture Survival Guide, San Francisco: Jossey – Bass Inc.
- Scott W. Richard (1987), Organizations: Rational, Natural, and Open System, 2nded., Printic-Hall inc.
- Scott W. Richard & Gerald F. Davis (2007), Organizations and Organizing, Rational, Natural, and Open System, Printic-Hall inc.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی