

Investigation of organizational metaphors with an emphasis on ontological assumptions

Ehsan Rahimi Khorzooghi *

Abstract

Organization is a complex phenomenon that is difficult to understand its various aspects. The use of metaphorical recognition method in the area of organization and management studies has been a response to this need. None of the expressed metaphors is free of ontological presuppositions. The purpose of this paper is to investigate and classify organizational metaphors from an ontological point of view. The method of this research is argumentative – interpretive in nature, and it uses the typology method and document review, in which the types are formed based on induction and by choosing appropriate conceptual labels. In this way, the metaphors expressed about the organization were collected and studied with an inductive approach and analyzed based on their type of view on the existence of the organization. Then, the metaphors were adapted according to the ontological assumptions deduced from them with the paradigms presented in the literature. By clarifying the ontology of the mentioned metaphors, it is possible to open the way for new metaphors, especially regarding Islamic ontology, and secondly, prevent new metaphors from falling into the trap of this tautology or eclecticism.

Keywords: Organization, Metaphor, Ontology, Social Science Paradigms.

* PhD, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran, erahimikh@gmail.com.

بررسی استعاره‌های سازمانی با تأکید بر پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی

احسان رحیمی خورزوقی*

چکیده

سازمان پدیده پیچیده‌ای است که شناخت وجوه گوناگون آن دشوار است. استفاده از شیوه شناخت استعاره‌ای در فضای مطالعات سازمان و مدیریت، پاسخی به این نیاز بوده است. هیچ‌یک از استعاره‌های بیان شده خالی از پیش‌فرض هستی‌شناختی نیست. هدف این مقاله بررسی و طبقه‌بندی استعاره‌های سازمان از حیث نگاه هستی‌شناختی است. روش این پژوهش از نظر ماهیت، استدلالی-تفسیری است و در آن از روش گونه‌شناسی و بررسی اسناد استفاده شده است که در آن گونه‌ها براساس استقراء و با انتخاب برجسب‌های مفهومی مناسب، شکل گرفته‌اند. بدین صورت که استعاره‌های بیان شده در مورد سازمان با رویکردی استقرایی جمع‌آوری و مطالعه شده و براساس نوع نگاهشان به هستی سازمان تحلیل شده است. سپس استعاره‌ها با توجه به مفروضات هستی‌شناختی استنباط شده از آنها با پارادایم‌های مطرح شده در ادبیات موضوع متناسب‌سازی گردیدند. با اشراف بر هستی‌شناسی استعاره‌های مطرح شده، می‌توان راه را برای استعاره‌پردازی‌های جدید خصوصاً با عنایت به هستی‌شناسی اسلامی باز نمود و ثانیاً از افتادن استعاره‌پردازی‌های جدید در دام این همان‌گویی یا التقاط جلوگیری کرد.

واژگان کلیدی: سازمان، استعاره، هستی‌شناسی، پارادایم‌های علوم اجتماعی.

* دکتری مدیریت دولتی، گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران.
erahimikh@gmail.com

مقدمه

سازمان پدیده پیچیده‌ای است که شناخت و جوه گوناگون آن دشوار است و فراگرد ادراک آن به مثابه پدیده‌ای اجتماعی، با شبکه‌ای از آرایه‌های زبان‌شناختی مواجه است که انسان را از درک حقیقت آن ناتوان می‌سازد؛ زیرا زبان مملو از نمادها، مفاهیم و تمثیل‌هایی مفید و مضر برای ادراک است و گاهی شرایطی را ایجاد می‌کند که در اقدام اولیه برای فهم پدیده‌ها، انحراف‌ها یا ابهام‌هایی نیز به ذهن ادراک‌کننده تحمیل شود (پورعزت و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۴۲۰).

از سویی بحث در مورد احکام و عوارض هر پدیده، فرع بر شناخت آن پدیده بوده و شناخت هر پدیده نیز مستلزم انتخاب روشی متناسب است. سازمان نیز به‌عنوان یک پدیده پیچیده و البته، قابل شناخت از این اصل مستثنی نبوده و در نتیجه شناخت آن نیازمند انتخاب روشی متناسب با آن است. می‌توان گفت استفاده از شیوه شناخت استعاره‌ای در فضای مطالعات سازمان و مدیریت، پاسخی به این نیاز روش‌شناختی است و لذا، تاکنون استعاره‌های گوناگونی برای تبیین سازمان ارائه شده‌اند، استعاره‌هایی که هر یک نشانگر نوع نگاه فلسفی، فرهنگی، جامعه‌شناختی و... ارائه‌کنندگان این استعاره‌ها به سازمان بوده‌اند (سوزنچی و جوانعلی آذر، ۱۳۹۶، ص ۵).

بنابراین اولین قدم در راستای اداره بهینه و کارآمد سازمان، شناخت آن است. به عبارتی، شناسایی ابعاد و جوه سازمان، ماهیت آن، عناصر تشکیل‌دهنده، روابط بین اجزا، محیط سازمان، عوامل مؤثر بر آن و... اولین قدم در سیر خدمت به علم سازمان و مدیریت است. از این‌رو، اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت، تلاش‌های زیادی در این زمینه انجام داده‌اند و حاصل این تلاش‌ها در قالب جنگل تئوری‌های هارولد و کوئتز گردآوری شده است (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶، ص ۱۱۶).

می‌توان گفت رویکردهای استعاره‌ای به سازمان هر یک آگاهانه یا ناآگاهانه و خواسته یا ناخواسته مبتنی بر طرحی از گفتمان هستی‌شناختی سازمانی استوارند؛ موضوعی که می‌بایست قبل از پرداختن به چیستی سازمان مد نظر قرار گیرد؛ چراکه فهم هستی، مقوم درک چیستی و کسب معرفت و شناخت نسبت به چیستی، مقدم بر درک چگونگی اداره سازمان است. در نتیجه برای فهم حقیقت سازمان، اثرات نامطلوب تلاش‌های سطحی برای فهم چیستی سازمان و چگونگی اداره آن را زایل می‌سازد (الوانی و هاشمیان، ۱۳۸۵، ص ۱۳۱-۱۳۷).

آنچه در تحقیقات و مطالعات نظریات سازمان ملاحظه می‌شود، این است که هرچند سؤال از هستی بنیانی‌تر است، کمتر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر نظریه‌پردازان سازمان، هم اصلی خود را به پاسخ‌گویی در برابر سؤالاتی درباره چگونگی انجام کار و عملکرد سازمان‌ها معطوف داشته‌اند؛ اما باید توجه داشت که سؤالات معدودی که در حوزه هستی‌شناسی مطرح می‌شوند، آثار

بلندمدت‌تر و پایدارتری بر سیر نظریه‌پردازی سازمان دارند و بازتاب‌های آنها بسیار وسیع‌تر و گسترده‌تر است (الوانی و هاشمیان، ۱۳۸۵، ص ۱۵۱).

هدف این مقاله آن است که استعاره‌های مطرح‌شده در مورد چیستی سازمان را از حیث نگاه هستی‌شناختی مورد بررسی و طبقه‌بندی قرار دهد. این امر اولاً یک نظام‌بخشی به استعاره‌های مطرح‌شده در مورد سازمان بوده و محققان را با پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی این استعاره‌ها آشنا می‌سازد؛ و ثانیاً مقدمه‌ای است برای طرح استعاره‌های جدید در علوم سازمان و مدیریت خصوصاً با رویکرد اسلامی. چراکه هر استعاره‌پردازی جدید درباره سازمان، باعث می‌شود که افزون بر اتخاذ نگاهی جدید به پدیده سازمان، کنشی متناسب با آن نیز صورت‌بندی شود، کنشی که بتوان آن را در قبال سازمان یا اجزاء آن، مد نظر قرار داد (بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲، ص ۱۰۷).

توضیح آنکه، از آنجا که هستی‌شناسی اسلامی تمایزهای قابل توجهی نسبت به هستی‌شناسی‌های مطرح‌شده در فلسفه علوم اجتماعی و بالاخص فلسفه نظریه‌های سازمان و مدیریت دارد دارای قابلیت‌های فراوانی برای حمایت از استعاره‌پردازی‌های جدید در حوزه مدیریت اسلامی است. با اشراف بر هستی‌شناسی استعاره‌های مطرح‌شده، می‌توان از افتادن استعاره‌پردازی‌های جدید در دام این همان‌گویی یا التقاط جلوگیری کرد.

پیشینه بحث

در رابطه با بررسی نگاه‌های استعاره‌ای به سازمان مطالعات متعددی تاکنون انجام گرفته است. گرت مورگان (۱۹۷۹) برای بار نخست در کتاب خویش تحت عنوان پنداره‌های سازمان تبیین رویکردهای مختلف به سازمان پرداخته و هشت استعاره ریشه‌ای را برای بیان هشت نوع نگاه متفاوت به سازمان معرفی می‌کند که عبارت‌اند از: ماشین، موجود زنده، مغز، فرهنگ، نظام سیاسی، زندان روح، جریال سیال و ابزار سلطه که الوانی و هاشمیان (۱۳۸۵) به نقد تلقی مورگان و هیچ از نگرش استعاره‌ای پرداخته‌اند. ماری جو هیچ (۱۹۹۷) در کتاب نظریه سازمان ضمن بیان چهار دیدگاه نظری کلاسیک، مدرنیسم، نمادین-تفسیری و پست مدرنیسم استعاره‌های متناظر با هر یک را نیز معرفی می‌کند که عبارت‌اند از: سازمان به مثابه ماشین، سازمان به مثابه موجود زنده، سازمان به مثابه فرهنگ و سازمان به مثابه بوم نقاشی. همچنین پورعزت و هاشمیان (۱۳۸۶) از منظر هستی‌شناختی به سازمان نگرسته و استعاره را برای توصیف هستی سازمان ارائه نموده و در تحقیق دیگری پورعزت و هاشمیان (۱۳۸۶) استعاره‌ها را براساس قلمرو شناختی آنها به دو دسته عمده استعاره‌های وجودی و ماهیتی تقسیم‌بندی کرده‌اند. میرحسینی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی، استعاره‌های سازمان را براساس

نوع رهنمون‌هایی که ارائه می‌دهند تقسیم‌بندی نموده‌اند. بینش (۱۳۸۸-۱۳۸۹) در سلسله مقالاتی به دسته‌بندی استعاره‌های مختلف از در قالب‌هایی همچون مکانیکی، ارگانیکی، فرهنگی، هنری و ورزشی پرداخته است. جوانعلی آذر (۱۳۹۱) با بیان این نکته که توصیف هر پدیده‌ای یا ناظر به وضعیت موجود است یا وضعیت مطلوب، استعاره‌های سازمان را نیز به دو دسته عمده ناظر به وضع مطلوب و موجود سازمان قابل تقسیم‌بندی می‌داند. حسنی و موسوی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی مبانی فلسفی استعاره‌های مورگان در مدیریت از منظر فرانظریه اعتباریات علامه طباطبایی رحمته‌الله علیه و نقد رویکرد قراردادگرایی به‌عنوان رقیب اثباتگرایی در علوم انسانی خصوصاً نظریات سازمان و مدیریت پرداخته است. بنابر جستجوهای نگارنده پژوهشی دال بر طبقه‌بندی یا بررسی هستی‌شناختی از استعاره‌های مطرح‌شده از سازمان یافت نشد.

ادبیات موضوع

استعاره

استعاره را می‌توان توصیفی دانست که از طریق تشبیه یک پدیده به پدیده دیگری که باهم دارای وجوه مشترکی هستند به روشن شدن ذهن ما یاری می‌دهد. استعاره به صورت خلاصه و کوتاه، موضوع را توصیف و تبیین می‌کند و وجوه اصلی مورد نظر را در آن نشان می‌دهد (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۳۰). استعاره‌ها با ۴ ویژگی مد نظر قرار می‌گیرند:

۱. استعاره‌ها راهی را برای فشرده کردن وجوه متفاوت کی موقعیت، یا پردازش و برقراری ارتباط با جنبه‌هایی از یک پدیده بدون ذکر همه جزئیات آن، فراهم می‌کنند؛ ۲. استعاره‌ها نقش مهمی در ایجاد چارچوب‌های مفهومی و دایره واژگان و ادبیات، در موقعیت‌های جدید دارند؛ موقعیت‌هایی که در زمینه آنها تجربه‌ای وجود ندارد یا تجربه‌ای در خور توجه ثبت نشده است؛ ۳. استعاره‌ها از طریق الزام‌آور ساختن مشارکت در یک فراگرد ارتباطی، باعث هم‌افزایی و ارتقاء سطح شناخت در مورد پدیده‌ها می‌شوند؛ ۴. به دلیل وجود همان ویژگی‌هایی که به ما امکان می‌دهند که یک مفهوم را با بیان مفهومی دیگر درک کنیم، استعاره‌ها ضرورتاً برخی از جنبه‌های پدیده مورد نظر را برجسته و برخی دیگر را کمرنگ یا پنهان می‌کنند (بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲، ص ۱۰۸).

لیکاف و جانسون معتقدند که انواع متفاوتی از استعاره‌ها در زیربنای بیشتر مفاهیم بنیادی ذهن ما وجود دارند که عبارت‌اند از:

الف) استعاره‌های مربوط به جهت، که اساساً به نظام مکانی مربوط می‌شوند مانند: بالا/پایین، داخل/بیرون، عقب/جلو، نزدیک/دور، گود/کم‌عمق، مرکزی/حاشیه‌ای و ...

ب) استعاره‌های هستی‌شناختی، که فعالیت و عواطف و افکار ما را به هستی‌ها و جوهرهایی پیوند می‌زند.

ج) استعاره‌های ساختاری: استعاره‌های فراگیر که بر مبنای آن دو مورد دیگر ساخته شده‌اند و به ما امکان می‌دهند تا مفهومی را براساس مفهومی دیگر سامان دهیم (چاندلر، ۲۰۰۲، ص ۱۱۲). مورگان معتقد است که سازمان‌ها را نمی‌توان فقط از زاویه دید یک نظریه توصیف کرد و درک کرد. او بر این باور است که سازمان‌ها با نگرش از چند دیدگاه یا استعاره‌ها، قابل درک خواهند بود (رحمان‌سرشت، ۱۳۷۷، ص ۳۵۸) از همین روست که دانشمندان قائلند نگاه استعاره‌ای محدودیت‌هایی دارد؛ زیرا استعاره‌ها فقط شباهت‌های میان دو چیز را آشکار می‌سازند؛ ولی در مورد تفاوت آنها چیزی ارائه نمی‌دهند (رضانیان، ۱۳۷۹، ص ۸۹؛ وارث، ۱۳۸۰).

پارادایم‌های علوم اجتماعی و نظریه سازمان

پارادایم مجموعه‌ای از باورهای بنیادی است که اصول نهایی یا اولیه پژوهش و آموزش را تعیین می‌کند. پارادایم، نوعی جهان‌بینی است که ماهیت «جهان» جایگاه فرد در آن و دامنه روابط احتمالی او نسبت به جهان و اجزای آن را مشخص می‌کند؛ همان‌گونه که علم الهیات و علم کیهان‌شناسی چنین می‌کنند. باورهای موجود در پارادایم‌ها از آن جهت اساسی و بنیادی‌اند که باید با ایمان پذیرفته شوند و هیچ راهی برای اثبات حقیقی بودن آنها وجود ندارد. پارادایم‌ها راهنمای کنش افراد در زندگی شخصی و علمی قرار می‌گیرد (گوبا، ۱۹۹۰). به عبارت دیگر پارادایم با اتکا به این «مجموعه باورها و پیش‌فرض‌ها» با چهار سؤال اصلی مشخص می‌شوند:

۱. ماهیت واقعیت چیست؟ دلیل وجودی آن بیرونی است یا درونی؟ (هستی‌شناسی)
۲. ماهیت رابطه میان پژوهشگر و پدیده مورد پژوهش چگونه است؟ (شناخت‌شناسی)
۳. ماهیت و جوهره اصلی انسان چگونه است؟ (انسان‌شناسی)
۴. فرایند دستیابی به واقعیت چگونه است؟ (روش‌شناسی)

براساس نگاه به هستی می‌توان رویکردهای فلسفی علوم اجتماعی را در چهار پارادایم عمده مدرنیسم، پست مدرنیسم و مابعد پست مدرنیسم و اسلامی تقسیم‌بندی کرد که در جدول ۱ به همراه تمایزات هستی‌شناختی آنها نشان داده شده است.

جدول ۱: هستی‌شناسی پارادایم‌های مدرنیسم، پست مدرنیسم و مابعد مدرنیسم و اسلام

پارادایم‌ها	رویکردها	هستی‌شناسی
مدرنیسم واقعیتی خارجی و عینی که وجودش مستقل از دانش و اراده انسان‌ها است وجود دارد.	اثبات‌گرایی	واقعیت امری عینی بوده که کاملاً قابل درک است.
	فرائیبات‌گرایی	واقعیت امری عینی ولی به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است.
	ساختارگرایی انتقادی	واقعیت امری عینی و خارج از اراده انسان‌ها بوده توسط ساختارهای اجتماعی و روابط قدرت پوشیده شده و خارج از آگاهی انسان‌ها قرار گرفته است.
	آشوب	واقعیت امری مبهم و پیچیده و آشوبناک و غیر قابل شناخت است.
پست مدرنیسم واقعیتی خارج از اراده و آگاهی انسان وجود ندارد.	برساخت‌گرایی	واقعیت امری ذهنی و حاصل توافق و قرارداد میان آنهاست.
	تحلیل زبانی	واقعیت امری ذهنی و محصول زبان و محصور در عالم زبان است.
	نظریه انتقادی	واقعیت امری ذهنی و محصول ارزش‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، حاکم است.
مابعد پست مدرنیسم واقعیت نه خشک و عینی است و نه کاملاً ذهنی است بلکه ترکیبی از ذهنیت و عینت است.	واقع‌گرایی انتقادی	واقعیت امری چندلایه‌ای است که توسط ذهن مورد شناسایی قرار می‌گیرد.
	عمل‌گرایی	واقعیت امری سیال و بوده و حاصل تعامل ذهنیت و عینیت است.
اسلامی		
واقعیت امری بیکران، دارای مراتب مادی و معنوی، و خدائیان، خداگرا، دارای نظام احسن از اسباب و مسببات، درحال شدن و جهت‌مند به سمت کمال مطلق است.		
منابع: (گوبا، ۱۹۹۰؛ بارل و مورگان، ۱۳۸۳؛ هج و کانلیف، ۱۳۹۱؛ توسکاس و چیا، ۱۳۹۴؛ مطهری، ۱۳۸۹)		

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت، استدلالی-تفسیری است و در آن از روش گونه‌شناسی و بررسی اسنادی استفاده شده است. اگرچه واژگان و مفاهیمی چون طبقه‌بندی گونه‌شناسی، رده‌بندی و خوشه‌بندی، گاه به جای یکدیگر استفاده می‌شود؛ ولی تفاوت‌هایی بین آنها وجود دارد؛ طبقه‌بندی، مفهوم عامی است که شامل همه موارد پیش‌گفته است؛ خوشه‌بندی به دسته‌بندی آماری داده‌ها براساس معیارهای کمی می‌پردازد؛ رده‌بندی عمدتاً در علوم طبیعی و تجربی، مبتنی بر روابط سلسله‌مراتبی و به صورت تکاملی تنظیم می‌شود؛ و گونه‌شناسی معمولاً در علوم اجتماعی و براساس تمایز بین گروه‌ها بدون سلسله‌مراتب استفاده می‌شود (بیلی، ۱۹۹۴، ص ۲-۱۲).

گونه‌شناسی به مثابه رویکردی عمده در مطالعات سازمانی، جایگاه ممتازی دارد و بسیاری از مطالعات نظری با صبغه نظریه‌پردازانه در حوزه مدیریت از این روش استفاده کرده‌اند؛ روشی که در آن، گزاره‌های پیچیده نظری با زبانی ساده بیان شده است و با معیارهای عمده تئوری‌ها نیز همخوانی دارد. گونه‌شناسی را می‌توان به سه صورت مفهومی، تجربی یا مفهومی تجربی که نوع عملیاتی نامیده می‌شود بررسی کرد (بیلی، ۱۹۹۴، ص ۱۲-۳۲).

در این نوشتار گونه‌شناسی مفهومی-تجربی که در آن گونه‌ها براساس استقراء و با انتخاب برجسب‌های مفهومی مناسب، شکل گرفته‌اند، مدنظر خواهد بود. بدین صورت که استعاره‌های بیان‌شده در مورد سازمان با رویکردی استقرایی جمع‌آوری و مطالعه‌شده و براساس نوع نگاهشان به هستی سازمان طبقه‌بندی می‌شوند. در این راستا با مرور اسناد و مدارک در دسترس، ۳۴ استعاره در مورد ماهیت سازمان شناسایی شد و متون مربوط به هر یک از آنها پس از مرور و پالایش اولیه، مضامین هستی‌شناختی آنها شناسایی گردید. سپس استعاره‌ها با توجه به مفروضات هستی‌شناختی استنباط‌شده از آنها با پارادایم‌های مطرح‌شده در ادبیات موضوع متناسب‌سازی گردیدند.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲ استعاره‌های مطرح‌شده در مورد سازمان به همراه تحلیل هستی‌شناختی آنها نشان داده شده است. تحلیل هستی‌شناختی استعاره‌ها حاصل مرور متون مربوط به هر استعاره و ترکیب مضامین استنباط‌شده از آنهاست.

جدول ۲: تحلیل هستی‌شناختی استعاره‌های سازمان

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
ماشین	سازمان چون ماشینی است که به سوی هدفی معین حرکت می‌کند (مورگان، ۱۹۷۹؛ هج، ۱۹۹۷؛ اسکات، ۱۹۸۷) و در آن وظایف و مسئولیت‌ها، صلاحیت‌ها و توانایی‌ها، مجاری ارتباطی و قواعد کاری، استاندارد شده‌اند و سلسله‌مراتب بسیار روشنی تعریف شده است (مینتزبرگ، ۱۹۹۳؛ رایینز، ۱۹۸۷).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگوی ثابت که به صورت کامل قابل کشف و تبیین است.
موجود زنده	سازمان‌ها موجودات زنده‌ای تصور می‌شوند که مانند سیستمی پویا در یک محیط بزرگتر زندگی می‌کنند و برای تأمین نیازهای خود به آن وابسته‌اند (مورگان، ۱۹۷۹؛ هج، ۱۹۹۷). این استعاره، سازمان را به مثابه موجودی انطباق‌پذیر برای بقا در محیط پویا معرفی می‌کند (بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگوی متغیر که به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است.
مغز	سازمان‌ها همچون مغز رایانه‌ای هوشمند هستند که همواره به جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات می‌پردازند و آنها را به کار می‌گیرند (مورگان، ۱۹۷۹). این استعاره سازمان را به مثابه سیستمی برخوردار از قابلیت فوق‌العاده نگهداری، طبقه‌بندی و تحلیل اطلاعات برای تولید دانش معرفی می‌کند (بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگوی متغیر که به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است.
فرهنگ	سازمان مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، مصنوعات و در یک کلام، سازمان فرهنگ است (مورگان، ۱۹۷۹؛ هج، ۱۹۹۷؛ اسکات، ۱۹۸۷). براساس این استعاره، سازمان، واقعیتی نمادین و پنهان دارد که معمولاً تحت الشعاع موقعیت ظاهری و آشکار آن قرار می‌گیرد (بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲).	سازمان واقعیتی وابسته به آگاهی و اراده انسان‌ها و ساخته‌شده و سیال از طریق کنش و تعاملات انسانی است.
سیاستی نظام	سازمان برساخته تعارض‌ها، منافع و منابع قدرت کسانی است که با آن سروکار دارند و آن را ایجاد می‌کنند. سازمان‌ها در هر لحظه از زمان، برآیند و مولود تنش‌ها و تعارض‌هایی هستند که در اثر تضاد منافع و ساخت قدرت نیروهای متعارض ایجاد می‌شوند (مورگان، ۱۹۷۹؛ هج، ۱۹۹۷؛ بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان اما پنهان در پشت ساختارهای روابط قدرت حاکم است.

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
زندان روح	سازمان انعکاسی از تمایلات باطنی و پنهان پدیدآورندگان خود است. پدیدآورندگان سازمان کسانی هستند که آن را تأسیس کرده و یا با آن به گونه‌ای ارتباط دارند و در روابط روزمره خود، پی‌درپی آن را می‌سازند. سازمان، تحت تأثیر سازوکارهای دفاعی ضمیر ناخودآگاه اعضای خود برای مقابله با اضطراب‌های فردی و محیطی قرار می‌گیرد و رفتارهای پدیدآورندگان، بازتاب نگرانی‌های آنان است (مورگان، ۱۹۷۹؛ بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲).	سازمان واقعیتی وابسته آگاهی و اراده انسان‌ها و ساخته‌شده توسط ارزش‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بوده که به صورت لایه‌های چندگانه در پس ذهن انسان‌ها پنهان شده است.
جریان سیال	سازمان واقعیتی سیال و دگرگون‌شونده است که براساس منطق دیالکتیک، حاصل تضاد و تقابل نیروهای مخالف است؛ که چون تز و آنتی تز در برابر هم قرار می‌گیرند سنتز رخ داده و ماهیت یا تز جدیدی برای آن شکل می‌گیرد و این تز در ادامه با آنتی تز جدیدی مواجه شده و سنتز جدیدی شکل می‌گیرد. این دیالکتیک، حرکت مداومی در مسیر شدن و تکامل سازمان بوده و ماهیت (سنتزهای) مکرری را شکل می‌دهد (مورگان، ۱۹۷۹؛ اسکات، ۱۹۸۷؛ فریدمن، ۱۹۹۲).	سازمان، واقعیتی خارج از آگاهی و اراده انسان‌ها بوده که آشفتنه، آشوبناک، سیال و دائماً درحال تغییرات زیاد؛ درحالی که الگوی ثابت و قابل کشف، توصیف، تبیین و پیش‌بینی ندارد.
ابزار سلطه	سازمان، ابزاری است که فراگرد سلطه را توجیه می‌نماید. در طول تاریخ، سازمان‌ها نقش ابزار سلطه اجتماعی ظاهر شده‌اند و افراد یا گروه‌هایی را در پی یافتن راه‌هایی برای تحمیل اراده خود بر دیگران باری داده‌اند. سازمان در این سیر، موفقیت خود را با استثمار دیگران همراه می‌سازد؛ به طوری که استثمار به جزئی اجتناب‌ناپذیر از فعالیت سازمان تبدیل می‌شود (مورگان، ۱۹۷۹؛ اسکات، ۱۹۸۷؛ هج، ۱۹۹۷).	سازمان، واقعیتی وابسته به آگاهی و اراده انسان‌ها بوده و نظریه سازمان ساخته شده توسط زبان نظریه‌پردازان است.
کولاژ	سازمان پدیده‌ای است که برحسب خواسته‌ها و تمایل‌ها و گرایش‌های متنوع، ساخته و بازسازی می‌شود. سازمان مانند کولاژ، برساختی هنری است که در آن قطعات پدیده‌های موجود، برای شکل‌دهی پدیده‌های جدید در کنار هم قرار داده می‌شوند. زمانی که نظریه‌پردازان سازمان تئوری‌پردازی می‌کنند، شبیه هنرمندان دست به خلق اثر هنری می‌زنند. آنها با قطعات تئوری‌های نظریه جدید می‌سازند که در شرایط خاصی بتوانند از آنها استفاده کنند (هج، ۱۹۹۷؛ رضائیان، ۱۳۷۹).	سازمان، واقعیتی خارج از آگاهی و اراده انسان‌ها بوده که آشفتنه، آشوبناک، سیال و دائماً درحال تغییرات زیاد؛ درحالی که الگوی ثابت و قابل کشف، توصیف، تبیین و پیش‌بینی ندارد.
اتوپتیک	سازمان‌ها خودزا هستند؛ یعنی سازمان‌ها عناصر خود را به وسیله اعضای خودساخته به وجود می‌آورند و فرایند خودزایی از یک برنامه سازمانی پیروی می‌کند. دیگر اینکه نظام‌ها را، دائماً در حال حرکت، سیال و در حال تغییر شکل هستند. مورگان برای توصیف فرایندها خودزایی و نظام‌های پرتحرک و ناآرام از واژه کلیدی دوار یا چرخنده استفاده می‌کند (رحمان سرشت، ۱۳۷۷).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
آفتاب پرست	سازمان‌های آفتاب‌پرست مقاومتی در برابر تغییر ندارند، و ظاهر و باطن و ساختار آنها بسته به شرایط و در اثر دگرگونی‌های محیطی تغییر می‌کند. آنها از جنس سازمان‌های بدون مرز و یا سیال هستند و اعضایشان ممکن است عضو یک گروه، سپس گروه دیگر و یا به‌طور همزمان عضو چندین گروه باشند. گروه‌ها نیز به اقتضای کار تغییر می‌کنند. وجود گروه خودمختار و خودگردان در درون این سازمان‌ها به مثابه عضله سازمان بوده و به سازمان در مدیریت تحول و مهندسی تغییر کمک می‌کند (هسلین و دیگران، ۱۳۹۷).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و احتمالی و ناقص قابل درک است.
سلول	این استعاره تلاشی است برای ترکیب دو استعاره موجود زنده و مغز. سلول تمام ویژگی‌های یک سیستم را دارا بوده که با افزایش پیچیدگی‌های محیطی، به تدریج پیچیده‌تر می‌شوند. افزون بر این شباهت‌ها وجود سلسله‌مراتب، چرخه حیات، ارتباطات، اختیار، انواع بازخورد، خود نگهداری، سیستم‌های کنترل و آنتروپی منفی از جمله شباهت‌های سازمان با سلول است (گزاندام، ۱۹۹۹؛ سلیمانی بشلی، ۱۳۸۸؛ بینش، ۱۳۸۸).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگویی متغیر که به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است.

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
شبدر	این استعاره با تشبیه سازمان به شبدر که سه برگ دارد، نشان می‌دهد که سازمان‌های کنونی از سه گروه تشکیل شده که انتظارات متفاوت داشته و شیوه مدیریت بر آنها نیز متفاوت است. نخستین برگ شبدر نشان‌دهنده کارکنان اصلی است که هسته متخصص هستند (افراد صاحب صلاحیت، متخصصان، تکنسین‌ها و مدیران در این گروه قرار دارند). برگ دوم شبدر افراد بیرون سازمان هستند که مدیریت برای کارهای خسته‌کننده از آنها استفاده می‌کند (پیمانکاران) و برگ سوم شبدر نیروی کار انعطاف‌پذیر یا همه کارگران پاره‌وقت و موقتی بوده که تعهد گروه هسته‌ای را ندارند (هندی، ۱۳۷۸).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
دونات	استعاره دونات در واقع حالتی خیالی برای مرتبط کردن وظیفه با یک مسئولیت مهم‌تر در هر مؤسسه، سازمان یا گروه در جامعه است. دونات‌ها به افراد اجازه می‌دهند که ضمن داشتن هسته مرکزی دونات خود مجموعه‌ای از کارهای جنبی مورد علاقه خود را نیز داشته باشند. وظایف و مسئولیت‌های متنوع و گروه‌های مختلف موجب بروز و ظهور استعداد‌های مختلف در افرادی می‌شود و افراد را در مواجهه با تجربیات مختلفی قرار می‌دهد. دونات‌ها دیگر دارای چارت‌های شبیه به هرم نیستند، بلکه چارت‌هایی دایره‌ای شکل و منعطف دارند (هندی، ۱۳۸۰).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
ارکستر سمفونی	پدیده‌ها و الگوهای موسیقایی پویایی در ارکستر وجود دارد که می‌توان براساس آن دیدگاه‌هایی درباره پیچیدگی‌های ساختاری سازمان به دست داد. ملودی، ریتم و هارمونی از آن جمله‌اند که نوعی هماهنگی افقی و عمودی را در پی دارند. هماهنگی سازها در یک زمان جنبه افقی است و همگرایی هارمونی بین اجزای مختلف و منفرد جنبه عمودی است. یادگیری تیمی در یک ارکستر، به‌عنوان یک استعاره قابل قیاس با فرایندهای یادگیری سازمانی است. در این مدل، فرایند یادگیری تیمی از مؤلفه‌های رهبری، تجربه اعضای تیم، مدل‌های ذهنی تیم و فرایند سیستمی یادگیری تدوین می‌شود (بینش، ۱۳۸۸).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
جاز	جاز یک استعاره برای پویایی سازمان و یک پاسخ نوآورانه به تغییر است. گروه جاز، همسویی، ابتکار فردی، تجربه و درک فراجمعی را به نمایش می‌گذارد. در تطبیق با سازمان، جاز ارتباط بین انعطاف‌پذیری (سرعت رسیدن به تغییرات بازار)، فکر نوآورانه (پاسخ جهشی به چالش‌های رقابتی)، بهره‌وری خالقانه (کاهش زمان تولید)، مراقبت (افزایش نگهداری کارکنان) و مهارت‌های همکاری (افزایش کار جمعی در سازمان) را مجسم می‌سازد. ویژگی جاز بداهه‌نوازی است که هدفش آن است که از کار یکنواخت پرهیز شود. چنین چالش مستمری برای انجام کاری متفاوت، فرد و جمع را هوشیار و فعال نگه می‌دارد. نکته دیگر در استعاره جاز، در آغوش گرفتن خطاهاست. گروه جاز محیطی را فراهم می‌آورد که اشتباه را ارج می‌نهد و بهترین یادگیری را از راه اشتباه کردن و سپس تنظیم اقدامات اصلاحی می‌داند. دیگر اینکه، مشارکت انعطاف‌پذیر، پویا و فعال با خطرپذیری همراه است. نکته آخر گوش دادن درونی است. یک گروه جاز می‌داند به کجا می‌رود و بنابراین ضرورت دارد که مستمراً گوش دهند؛ درست مانند سازمانی که در محیطی آشفته حرکت می‌کند و دائماً گوش به زنگ تغییرات است (بینش، ۱۳۸۸).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
آکاردئون	قسمت چپ آکاردئون را نیازها و خواسته‌های کارکنان و آورده‌های آنها و قسمت راست را نیازها و خواسته‌های سازمان و آنچه فراهم می‌کند. در قسمت وسط که حالت ناشویی (آکاردئونی) وجود دارد، شغل و کار قرار دارد، یعنی جایی که افراد در جهت همسو با چشم‌انداز و مأموریت سازمان کار می‌کنند. در این منطقه است که باید با توانایی‌های فردی و قابلیت‌های سازمانی همخوان شوند. (بینش، ۱۳۸۸).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
تئاتر	کاربردهای کارگردانی نمایشنامه و اجرای نمایش برای مطالعه سازمان‌ها بر شباهت‌های بین سازمان‌ها و تئاتر استوار است و بنابر این بعضاً به‌عنوان استعاره تئاتر مطرح می‌شود. استعاره تئاتر را می‌توان با استفاده از عناصر متعدد آن برای توصیف پدیده‌های سازمانی به طرق مختلف تجزیه کرد. در کاربرد اجرای نمایش، سازمان‌ها به‌عنوان دراما یا تئاتر اجتماعی تحلیل می‌شود چرا که متشکل از اجرای نقش‌های مختلف متعددی هستند که در راستای تحقق اهداف سازمانی جهت داده می‌شوند (بینش، ۱۳۸۸).	سازمان واقعیتی وابسته به آگاهی و اراده انسان‌ها و ساخته‌شده و سیال از طریق کنش و تعاملات انسانی است.
رسانه	که سازمان‌های تولیدی و خدماتی که با تولید و ارائه کالاها و خدمات، اطلاعات و ایده‌ها و برداشت‌های خود را از طریق وسایل ارتباطی در یک زمان به دست عده‌ای از انسان‌ها می‌رسانند همانند رسانه عمل می‌کنند. همان‌گونه که سازمان‌ها در فرهنگ‌سازی درون جامعه نقشی اساسی ایفا می‌کنند، به این معنا که با روند تولیدی یا خدماتی خود برای شهروندان ذائقه‌سازی کرده و اعتقادات، بینش، گرایش، احساسات و در نهایت، رفتارهای ایشان را جهت می‌دهند و حتی ارزش‌هایی را حاکم می‌کنند، رسانه‌های نیز به‌طور جدی در زمینه‌های فوق فعال‌اند (دانایی‌فرد و دیگران، ۱۳۹۰).	سازمان واقعیتی وابسته به آگاهی و اراده انسان‌ها و ساخته‌شده و سیال از طریق کنش و تعاملات انسانی است.
کانون طیف‌های متقاطع	این استعاره سازمان را محل تقاطع طیف‌های متعدد تلقی می‌نماید. با استفاده از این نگرش به سازمان دیگر نیازی نیست که در هر بحثی ترسیم طیف را متذکر شویم و بسیاری از امور همچون رسمیت، قدرت، میزان انسان‌محوری در تئوری‌های سازمان و مدیریت و... را در قالب طیف توجیه کرد. اگر از یک زاویه به سازمان نگریسته شود سازمان به مثابه یک طیف است و اگر از زوایا و وجود متعدد به آن نگریسته شود سازمان به مثابه کانون طیف‌های متقاطع خواهد بود. تغییرات و تحولات محیطی به نوعی فقط جایگاه سازمان‌ها را روی این طیف‌ها عوض می‌کند و می‌توان با این دیدگاه، پویایی سازمان را به شکلی ساده‌تر بیان نمود. به عبارتی اگر زمینه بررسی و شناسایی طیف‌هایی که سازمان‌ها روی آن قرار دارند، فراهم شود و جریان آنها ترسیم شود، به‌راحتی می‌توان حرکت بعدی سازمان‌ها را پیش‌بینی کرد و برای آنها برنامه‌ریزی نمود (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶).	سازمان واقعیتی است مستقل از دانش و آگاهی انسان؛ اما چند بعدی که با توجه به نگرش‌ها و زمینه‌های بینشی متفاوت به صورت‌های متفاوتی شناسایی می‌گردد.
پدیده کثیرالوجه	پدیده کثیرالوجه برگرفته از استعاره فیل مولاناست که در تاریکی بود و هرکسی از جنبه‌ای آن را لمس می‌نمود برداشت خاصی از آن می‌نمود. این استعاره ترکیبی از استعاره‌های گوناگون است. براساس این استعاره مدیران با توجه به شرایط مختلف نظیر جایگاه سازمان در چرخه حیات آن، شرایط محیطی و... استعاره مناسبی را برای سازمانشان برمی‌گزینند و با توجه به رهنمودهای برآمده از آن استعاره، به مدیریت سازمانشان می‌پردازند (جووانلی آدر، ۱۳۹۱).	سازمان واقعیتی است مستقل از دانش و آگاهی انسان؛ اما چند بعدی که با توجه به نگرش‌ها و زمینه‌های بینشی متفاوت به صورت‌های متفاوتی شناسایی می‌گردد.
پلاستیکی موجود	سازمان ایدئال همانند پلاستیک در هیچ حوزه‌ای دارای ضایعات نخواهد بود. این سازمان‌ها، علاوه بر داشتن ثبات، قابلیت انعطاف، کشسانی و شکل‌پذیری را نیز داشته باشد و بتواند متناسب با محیط تغییر کرده و شکل جدیدی به خود بگیرد. چنین ویژگی‌هایی به‌عنوان منبع مزیت رقابتی و کمال و تعالی سازمان در عصر آتی محسوب خواهند شد. این استعاره به منزله شاخص ارزیابی و ضامن بقا و موفقیت سازمان‌ها در شرایط بحرانی و متلاطم و غیر قابل پیش‌بینی، معرفی شده است (اسماعیلی گیوی، ۱۳۸۰).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضانات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
هاله‌ای از تعهدات	در این استعاره سازمان یک خرده سیستم اجتماعی در نظر گرفته شده که در مرکز مجموعه‌ای از تعهدات واقع گردیده است. سازمان نسبت به مشتری، تأمین‌کننده، عرضه‌کننده و دیگر سازمان‌ها، کارکنان به‌عنوان مشتریان درونی و جامعه و... تعهدات ویژه‌ای دارد. این استعاره با محوریت کرامت انسانی و همسویی با مصالح حقیقی و متعالی، ضمن اینکه ابعاد بیشتری از پدیده پیچیده سازمان به‌ویژه فلسفه وجودی آن را تبیین می‌کند، تصویری از سازمان‌های مطلوب و آرمانی را نیز ارائه می‌دهد (اسماعیلی گیوی، ۱۳۸۷).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضائات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
ققنوس	سازمان پدیده‌ای است که برای نیل به اهداف معینی ایجاد می‌شود و پس از انجام وظایف خود، با مرگ برنامه‌ریزی شده به‌سوی نیستی می‌شتابد تا از بقایای آن سازمان یا سازمان‌هایی جوان‌تر ساخته و پرداخته شوند. این شیوه مواجهه با مرگ، ماهیت و رسالت و دلیل ایجاد سازمان را در مسیر اصلاح مکرر و بقای مستمر قرار می‌دهد (پورعزت و دیگران، ۱۳۹۳).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضائات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
اتصال	در این استعاره از واژه فنی اتصال، برای موضوع تعامل‌های درون و میان سازمان‌ها و یک واژه فنی برای توصیف آنها و همچنین توصیف پیچیدگی تعامل تنها با صفر و یک برقراری اتصال یا قطع اتصال دانست. اتصال بستر تاریخی، اجتماعی و متأثر معنا می‌یابد که متأثر از موقعیت جغرافیایی است. این استعاره با اضافه کردن رشته‌های اجتماعی و فنی، یک مدل جامع اجتماعی-فنی ارتباطی، راه‌های زیادی برای فکر کردن در مورد ارتباطات انسانی ارائه داده و پتانسیل بالقوه‌ای قابل توجهی برای تفکر در مورد چگونگی اتصال و قطع ارتباط در یک جهانی که به‌طور فزاینده‌ای در هم آمیخته است دارد (کلب، ۲۰۰۸).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگوی ثابت که به صورت کامل قابل کشف و تبیین است.
شبکه اجتماعی حرفه‌ای تخصصی	استعاره شبکه اجتماعی حرفه‌ای تخصصی، سازمان را اجتماعی از افراد و گروه‌های تخصصی برای برقراری ارتباط حرفه‌ای؛ محیطی مشارکتی برای ایجاد، سازماندهی، و به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش سازمانی و ابزاری برای ارائه خدمات شغلی و حرفه‌ای در راستای پشتیبانی از افراد و دانش آنها می‌بیند. شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای تخصصی الگوهای فکری سازمانی را به‌گونه‌ای دگرگون می‌سازند که افراد و دانش بتوانند نقش پررنگ‌تری در پیشبرد اهداف سازمانی ایفا کنند (نبی‌میبیدی و دیگران، ۱۳۹۶).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگوی متغیر که به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است.
انباشتگی اطلاعات	همچنان که میزان استفاده کاربران رایانه‌ها از اطلاعات افزایش می‌یابد، ابزار سازماندهی و بکاربری این اطلاعات نیز به صورت فزاینده‌ای اهمیت می‌یابد. این استعاره به چگونگی ارتباط کاربران با جریان اطلاعات در محیط کارشان می‌پردازد. در این استعاره به چگونگی ایجاد توده‌ای از اسناد به منظور مدیریت سریع و غیررسمی اطلاعات در سازمان‌ها پرداخته شده است. این توده اسناد و مدارک، به‌عنوان مکمل پوشه‌های موجود در سیستم‌های کاربران که به صورت رسمی مورد ذخیره‌سازی قرار می‌گیرد عمل می‌کند (ماندر و دیگران، ۱۹۹۲).	سازمان، واقعیتی مستقل از آگاهی و اراده انسان با الگوی ثابت که به صورت کامل قابل کشف و تبیین است.
آدین بندی	این استعاره برای ارائه راهی جهت درک توسعه سازمانی به‌عنوان یک تلاش زیبایی‌شناختی ارائه می‌دهد. این تلاش اولاً رویکردی جدید در مورد عملکرد توسعه سازمانی ارائه می‌دهد و ثانیاً محرکی برای بلندپروازی در توسعه سازمانی است. این استعاره به جای گشتن به دنبال یک نقش استراتژیک‌تر برای توسعه سازمانی یا معماری سازمان نیست؛ بلکه در سطح ظاهر سازمان و زیبایی‌شناسی آن کاربرد دارد. این استعاره توسعه سازمانی را نه در سطح استراتژیک بلکه در سطح ظاهری و زیبایی‌شناختی سازمان مورد توجه قرار می‌دهد (کوکس، ۲۰۰۶).	سازمان واقعیتی وابسته به آگاهی و اراده انسان‌ها و ساخته‌شده و سیال از طریق کنش و تعاملات انسانی است.

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
جنبش اجتماعی	در این استعاره، شکل‌گیری استراتژی سازمان‌ها، امری ظهوریافته از ترکیب چندسطحی فرایندهای سیاسی بیرونی و درونی سازمان‌ها معرفی می‌گردد. استفاده از استعاره جنبش اجتماعی تغییرات نهادی سازمان‌ها را تبیین می‌کند. کنشگران و رقبايشان دائماً به دنبال بهانه‌هایی برای فعالیت در زمینه سیاسی موقعیت‌های وابسته به قدرت هستند تا تهدیدات ناشی از رقبا را با استفاده از فرصت‌های کنش جمعی کاهش دهند. هدف مشارکت‌کنندگان از مشارکت در زمینه‌های نهادی، بازسازی مرزهای طبیعی زندگی جمعی در یک زمینه است تا اطمینان حاصل شود که تمایلات ایدئولوژیک در یک مسیر پذیرفته‌شده اعمال می‌گردد و تعاملات برد و باختی حذف گردیده است (هنسمنس، ۲۰۰۳).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضائات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
عکس	استعاره عکس نشان می‌دهد که دانش سازمان امری تدریجی، عینی و بدون قاعده است. این استعاره بیان می‌دارد که دانش سازمان با وجود متفاوت بودن دیدگاه‌ها، امری افزایشی بوده و به تدریج پیچیده‌تر می‌شود و هر کسی می‌تواند در مورد آن نظرگاه خاصی داشته باشد. همچون عکاسی که جنبه‌های مختلف پدیده‌ای یکسان برجسته در آن می‌شود، دانش سازمانی نیز چنین است زیرا افراد مختلف پدیده‌های سازمانی را از دیدگاه‌های مختلفی نظاره نموده و تعابیر متفاوتی از آن دارند. چنین دانشی یک میراث مشترک بوده که تنها معتبر و تکرارپذیر است بلکه حافظه سازمان را تشکیل می‌دهد و هر کسی می‌تواند نقطه نظر دیگران را ببیند و به میراث مشترک دانش سازمانی دسترسی داشته باشد (استراتی، ۱۹۹۷).	سازمان واقعیتی است مستقل از دانش و آگاهی انسان؛ اما چند بعدی که با توجه به نگرش‌ها و زمینه‌های بینشی متفاوت به صورت‌های متفاوتی شناسایی می‌گردد.
ابرمتن	سازمان همچون ابر متن است که باید بر مبنای شبکه‌ای از ارتباطات بین متون مختلف یا میان قطعات آن ساخته شود و باید بدون ایجاد یک سلسله‌مراتب در ساختار متن، بدون ایجاد یک متن محدود و بدون طی یک جریان خطی صورت پذیرد. یک ابر متن یک ساختار شخصی است. یک ابر متن به حضور زندگی سازمانی هدایت می‌شود و می‌تواند با استفاده از جهش‌ها، پیوندها و حلقه‌ها تکثیر شود. این استعاره بیان می‌دارد که رابطه بین فرد و سازمان به صورت تعاملی و پویا است. بنابراین ابرمتن به ساخت مداوم دانش مبتنی بر شهود و ارتباطات میان‌فردی، ذهنی بودن، خاص بودن و دانش سازمانی دیجیتال متکی است (استراتی، ۱۹۹۷).	سازمان، واقعیتی وابسته به آگاهی و اراده انسان‌ها بوده و نظریه سازمان ساخته‌شده توسط زبان نظریه‌پردازان است.
رودخانه	این استعاره که در حوزه مدیریت استراتژیک مطرح شده است بر زمان‌بندی و اثرات سیستماتیک مدیریت تمرکز نموده و شرایط تصمیم‌گیری استراتژیک برای مدیران را همچون تصمیم‌گیری بر روی رودخانه تصویر می‌کند. این استعاره به‌عنوان یک وسیله ارتباطی است که در رخدادهای مسائلی خصوصاً در ارتباط با زمان‌بندی، مرحله‌بندی عملیات، حرکت یا فعل و انفعال در وضعیت یک تصمیم‌گیری استراتژیک مورد استفاده قرار می‌گیرد. استعاره رودخانه تصورات استراتژی را به‌عنوان بخشی از زندگی سازمانی تکاملی و به‌عنوان وسیله‌ای برای مقابله با پیچیدگی، عدم قطعیت، تغییر و ماهیت سیستماتیک محیط کسب‌وکار، تصحیح می‌کند (لمبرگ و پارونین، ۲۰۰۳).	سازمان واقعیتی است مشارکتی میان آگاهی و اراده انسان‌ها و اقتضائات عالم عینیت است که در اثر تضارب و دیالکتیک میان آن دو ساخته می‌شود و جنبه عملی می‌یابد.
راه	راه، عین وجود سازمان است؛ سازمان نیز مانند انسان به صورت پیوسته و مستمر به سوی مبدأ اولینش که همانا ذات حق است، در حرکت و سیلان است و قوس صعود را می‌پیماید. این طی طریق که به صورت پیوسته و مدام صورت می‌گیرد، در ظل اسمی از اسمای الهی صورت می‌پذیرد که سازمان را به سوی مقصد نهایی خود هدایت می‌کند. بدین ترتیب هر سازمان می‌تواند موجبات تجلی اسمای الهی را فراهم آورد و در سیر تکامل خود به سوی سرمنزل نهایی سعادت حرکت نماید و خود «هادی» باشد (پورعزت و هاشمیان، ۱۳۸۶).	سازمان، واقعیتی مشترک با واقعیت انسان داشته که دارای لایه‌های مادی و معنوی بوده و پیوسته در حرکت به سمت کمال مطلق حق تعالی و بستر تجلی اسماء و صفات اوست.

استعاره	توضیح	تحلیل هستی‌شناختی
امانت	علت امانت خوانده شدن آن هم تعلق آن مسئولیت به غیر است. حال این غیر می‌تواند خدا باشد یا بندگان خدا. مافوق باشد یا مردم. دلیل دیگر نیز تعلق منابع پشتیبانی‌کننده از آن مسئولیت به بیت المال و یا به عبارت دقیق‌تر به مال غیر است. در نتیجه با توجه به این دو دلیل می‌توان گفت که در هر سازمانی که مدیر خود مالک نباشد، استعاره امانت آن سازمان را دربر خواهد گرفت (سوزنچی و جوانعلی آذر، ۱۳۹۶).	سازمان، واقعیتی مشترک با واقعیت انسان داشته که دارای لایه‌های مادی و معنوی بوده و پیوسته در حرکت به سمت کمال مطلق حق تعالی و بستر تجلی اسماء و صفات اوست.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طبقه‌بندی استعاره‌های مطرح‌شده در مورد سازمان به لحاظ دیدگاه هستی‌شناختی آنها انجام شد. در این راستا با بررسی متون و اسناد در دسترس، استعاره‌های بیان‌شده برای سازمان و مدیریت شناسایی شده و سپس مضامین هستی‌شناختی آنها شناسایی و تحلیل شد. سپس هستی‌شناسی‌های احصاء‌شده با دیدگاه‌های هستی‌شناختی پارادایم‌های علوم اجتماعی تطبیق داده شد که ماحصل آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: تطبیق هستی‌شناختی استعاره‌های سازمان با پارادایم‌های علوم اجتماعی

پارادایم‌ها	رویکردها	هستی‌شناسی	استعاره‌ها
مدرنیسم واقعیتی خارجی و عینی که وجودش مستقل از دانش و اراده انسان‌ها است وجود دارد.	اثبات‌گرایی	واقعیت امری عینی بوده که کاملاً قابل درک است.	ماشین-انصال-انباشتگی اطلاعات
	فرااثبات‌گرایی	واقعیت امری عینی ولی به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است.	موجود زنده-مغز-سلول-شبکه اجتماعی حرفه‌ای تخصصی
	ساختارگرایی انتقادی	واقعیت امری عینی و خارج از اراده انسان‌ها بوده توسط ساختارهای اجتماعی و روابط قدرت پوشیده شده و خارج از آگاهی انسان‌ها قرار گرفته است.	نظام سیاسی-ابزار سلطه
پست مدرنیسم واقعیتی خارج از اراده و آگاهی انسان وجود ندارد.	آشوب	واقعیت امری مبهم و پیچیده و آشوبناک و غیر قابل شناخت است.	جریان سیال-اتوپتیک
	برساخت‌گرایی	واقعیت امری ذهنی و حاصل توافق و قرارداد میان آنهاست.	فرهنگ-تئاتر-رسانه-آیین‌بندی
	تحلیل زبانی	واقعیت امری ذهنی و محصول زبان و محصور در عالم زبان است.	کولاژ-ابرمتن
مابعد پست مدرنیسم واقعیت نه خشک و عینی است و نه کاملاً ذهنی است بلکه ترکیبی از ذهنیت و عینیت است.	نظریه انتقادی	واقعیت امری ذهنی و محصول ارزش‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، حاکم است.	زندان روح
	واقع‌گرایی انتقادی	واقعیت امری چندلایه‌ای است که توسط ذهن مورد شناسایی قرار می‌گیرد.	کانون طیف‌های متقاطع-پدیده کثیرالوجه-عکس
	عمل‌گرایی	واقعیت امری سیال بوده و حاصل تعامل ذهنیت و عینیت است.	شیدر-دونات-ارکستر سمفونی-جاز-آکاردئون-موجود پلاستیکی-هاله‌ای از تعهدات-ققنوس-جنبش اجتماعی-رودخانه
اسلامی			
واقعیت امری بیکران، دارای مراتب مادی و معنوی، و خدابنیان، خداگرا، دارای نظام احسن از اسباب و مسببات، در حال شدن و جهت‌مند به سمت کمال مطلق است.			
راه-امانت			

منابع

۱. اسماعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۸۰)، «طراحی و تبیین استعاره سازمان به مثابه موجودی پلاستیکی»، دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۲. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۳. الوانی، سیدمهدی و محمدحسین رحمتی (۱۳۸۶)، «شناخت سازمان با رویکرد استعاره‌ای سازمان به مثابه کانون طیف‌های متقاطع»، روش‌شناسی علوم انسانی، س ۱۳، ش ۵۳، ص ۱۱۵-۱۳۲.
۴. الوانی، سیدمهدی و محمدحسین هاشمیان (۱۳۸۵)، «نقدی بر تلقی مورگان و هیچ از تفکر استعاری»، مطالعات مدیریت، ش ۴۹، ص ۱۳۱-۱۳۸.
۵. بارل، گیسون و مورگان گارت (۱۳۸۳)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تحلیل سازمانی، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: سمت و مؤسسه پژوهشی امام خمینی.
۶. بیچرانلو، عبدالله و علی اصغر پورعزت (۱۳۹۲)، «کارکردها و کنکارکردهای بازگشت معنایی استعاره‌ها؛ مطالعه موردی مفهوم میان‌رشته‌ای مهندسی فرهنگی»، مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، دوره ۵، ش ۳، ص ۱۰۱-۱۲۱.
۷. بینش، مسعود (۱۳۸۸)، «استعاره‌های ارگانیک»، ماهنامه تدبیر، ش ۲۱۳، مدیریت و زبانی دیگر.
۸. پورعزت، علی اصغر؛ خدیجه روزبھانی، غزاله طاهری عطار و علی اصغر سعدآبادی (۱۳۹۳)، «سازمان به مثابه ققنوس: تأملی بر زندگی و مرگ سازمان‌های اجتماعی (مورد مطالعه: جهاد سازندگی)»، مدیریت دولتی، دوره ۶، ش ۳، ص ۴۱۹-۴۳۶.
۹. پورعزت، علی اصغر و محمدحسین هاشمیان (۱۳۸۶)، «استعاره راه: معرفت‌شناسی صدرایی و تبیین هستی‌شناختی سازمان»، نامه حکمت، س ۵، ش ۲، ص ۱۴۹-۱۶۸.
۱۰. توسکاس، هریدیموس و رابرت چیا (۱۳۹۴)، فلسفه و نظریه سازمان، ج ۱، ترجمه حسن دانایی‌فرد و سیدحسین کاظمی، تهران: مهربان نشر.
۱۱. جوانعلی آذر، مرتضی (۱۳۹۱)، سیمای سازمان از نگاه اسلام در پرتو استعاره امانت، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).
۱۲. حسنی، سیدحمیدرضا و هادی موسوی (۱۳۹۴)، «مبانی فلسفی استعاره‌های مورگان در مدیریت و فرانظریه اعتباریات علامه طباطبایی»، اسلام و مدیریت، س ۴، ش ۷، ص ۹۱-۱۰۸.

۱۳. دانایی فرد، حسن (۱۳۹۲)، نظریه پردازی: مبانی و روش شناسی ها، تهران: سمت.
۱۴. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۶)، «کنکاشی در مبانی فلسفی نظریه پیچیدگی: آیا علم پیچیدگی صیغه پست مدرنیسم دارد؟» مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، ش ۴۶، ص ۱۷۱-۲۱۰.
۱۵. دانایی فرد، حسن، بابایی مجرد، حسین و محمد صفری (۱۳۹۰)، «نظریه مسئولیت اجتماعی، حلقه مفقوده استعاره سازمان به مثابه رسانه»، دین و ارتباطات، س ۱۸، ش ۱، ص ۳۵-۶۲.
۱۶. رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۷)، نظریه های سازمان و مدیریت از نوین گرایی تا پسانوین گرایی، تهران: فن و هنر.
۱۷. رضائیان، علی (۱۳۷۹)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
۱۸. سلیمانی بشلی، علی (۱۳۸۸)، «سلول؛ استعاره ای از سازمان»، تدبیر، ش ۲۰۶، ص ۳۹-۴۴.
۱۹. سوزنچی، حسین و مرتضی جوانعلی آذر (۱۳۹۶)، «تبیین نگاه اسلام به سازمان در پرتو استعاره امانت»، اندیشه مدیریت راهبردی، س ۱۱، ش ۱، ص ۵-۴۰.
۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۸۹)، مجموعه آثار، ج ۶ (اصول فلسفه و روش رئالیسم)، تهران: صدرا.
۲۱. میرحسینی، مینو؛ محمد نیک سرشت، امیر اخلاصی و علیرضا فیض بخش (۱۳۸۷)، «استعاره چیست و چگونه تحول سازمانی را تسهیل می کند»، علوم مدیریت ایران، س ۳، ش ۱۲، ص ۲۴-۴۳.
۲۲. نبی میبدی، مرتضی؛ سیروس علیدوستی و مریم نظری (۱۳۹۶)، «سازمان ها به مثابه شبکه های اجتماعی حرفه ای تخصصی: معرفی استعاره ای برای تبیین جایگاه افراد و دانش در سازمان»، مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۸، ش ۴، ص ۱۱۳-۱۲۸.
۲۳. وارث، سیدحامد (۱۳۸۰)، «سیمای سازمان از نگاه مورگان»، نشریه دانش مدیریت، س ۱۴، ش ۵۲، ص ۲۷-۶۲.
۲۴. هچ، ماری جو و کانلیف، آن ال (۱۳۹۱)، نظریه سازمان، مدرن، نمادین-تفسیری، پست مدرن، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: مهربان نشر.
۲۵. هسلین، فرانسیس؛ مارشال گلداسمیت و ریچارد بک هارد (۱۳۹۷)، سازمان فردا، ج ۲، ترجمه حسین حسینیان، تهران: فرا.
۲۶. هندی، چارلز (۱۳۷۸)، عصر سنت گریزی، ترجمه عباس مخبر، تهران: طرح نو.
۲۷. هندی، چارلز (۱۳۸۰)، اینجا جای ما نیست، ترجمه محمود طلوع، تهران: نشر رسا.
28. Bailey, K. D. (1994), *Typologies and Taxonomies: an introduction to classification techniques*, London: sage publication.

29. Chandler, Daniel(2002), “Semiotice for beginners”,
(https://www.academia.edu/8055851/Semiotics_for_Beginners_by_Daniel_Chandler_Semiotics_for_Beginners).
30. Cox, J. W. (2006), “Organizational decoration: a new metaphor for organization development”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42 (2), 227–243.
31. Freedman, David H.(1992), “Is management still a science?” *Harvard Business Review*; Nov. Dec. pp.26-38.
32. Guba, Egon, G. (1990), *The Paradigm dialogue*. Newbury Dark: sage.
33. Hatch, Mary, Jo. (1997), *Organization Theory, Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press.
34. Hensmans, M. (2003), “Social movement organizations: a metaphor for strategic actors in institutional fields”. *Organization Studies*, 24 (3), 355–381.
35. Kolb, D. G. (2008), “Exploring the metaphor of connectivity: Attributes, dimensions and duality”. *Organization Studies*, 29 (1), 127–144.
36. Lamberg, J.A. & Parvinen, P. (2003). *The River Metaphor for Strategic Management*. *European Management Journal*, 21(5): 549-557.
37. Mander, R., Salomon, G., & Wong, Y. Y. (1992), “A “pile” metaphor for supporting casual organization of information. In *Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems*”, (pp. 627–634), Monterey, California, USA.
38. Mintzberg, Henry (1993), *Structure in Fives, Defining Effective Organizations*, New York: Prentic Hall.
39. Morgan, Gareth (1979), *Images of Organization*, Sage Publication.
40. Scott, Richard W.(1987), *Organization: Rational, Natural and Open Systems*, 2nd ed., Prentice Hall, Inc.
41. Robbins, stephen, p.(1987), *Organizations theory: structure, design & applications*, Prentice hall.
42. Strati, A. (1997), “Organization as hypertext: a metaphor from visual cultures”. *Culture and Organization*, 3 (2), 307–324.