

New approaches to the evolution of organizational culture inspired by traditional education in Iran

Rahnama Farid: PhD student, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

Davood KiaKojouri*: Faculty member, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

Mohammad Javad Taghi Pourian: Faculty member, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

Saeed Eslami: Faculty member, Department of Political Science, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to investigate new approaches to the evolution of organizational culture inspired by traditional education in Iran. This research is applied in terms of purpose, descriptive in nature and qualitative-quantitative and exploratory-survey in terms of method. In this research, in a qualitative approach with the metaphorical method of the organization as Simorgh and using the themes of Iranian mysticism, to identify the components of the evolution of the organization's culture, and then by collecting the opinions of experts, the agreement with the mentioned components is examined and the results are tested. Statistical and quantitative approach has been analyzed. The results show that the components of culture change in the organization as Simorgh can be helpful in explaining the complexities of organization and management in the present era, to reach new horizons. Interim and flexible contingency planning, self-leadership, self-organization and self-repair of the organization, controlled distribution systems, establishing order based on unity and simultaneous management of stability and instability, critical and adaptable organizational culture with diversity and agility, Using all-encompassing and increasing productivity of collective movement, increasing effort and commitment to the goals of the organization, crowdfunding and collective intelligence of the organization in holistic teams, intuitive and innovative approach to decision making and continuous learning, appropriate behavior of employees and audiences to achieve the goal, Identifying leverage points (butterfly effect), vision and future research in the organization.

Keywords: Organizational Culture, Traditional Education, Archetypes.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

Email: Davoodkia@iauc.ac.ir

مقدمه

كهن الگوها، شخصیت ها و ساختارهای درونی می باشند که در سمبل ها، نقش ها و الگوهای فرهنگ های مختلف از گذشته های کهن مطرح و شناسایی شده اند. یونگ محتویات ضمیر ناهشیار جمعی را «آرکتایپ» یعنی کهن الگو و سرنمون می نامد. اندیشه هایی که به خودی خود پدید نیامده؛ بلکه در فهم الهی مستتر هستند و صورت نوعی و کلی دریافت می باشند که در هیأت تصاویر ازلی، انباشته از معنا و قدرت بسیار پدیدار می شوند؛ تصاویری که بر الگوی جمعی رفتارها تأثیری شگرف می نهند و برای ما ایمنی و رستگاری به ارمغان می آورند (آنتونیو 1380).

اراده فرد توسط احساس و شور ناشی از کهن الگوها تحت تأثیر قرار می گیرد و به گونه ای «سرمشقی کهن الگو» را در پیش خواهد گرفت. کهن الگو محتویات ناخودآگاه جمعی و بخشی از شخصیت هر فرد است که به صورت ناخودآگاه و مشابه با غریزه عمل می کنند. مردم از تعامل خودآگاه و ناخودآگاه ذهن شان باخبر نیستند بلکه فقط آگاهند از این که چطور در لحظه فکر می کنند و چه احساسی دارند. این یک ارتباط کلیدی با آنچه که در سطح بالا و پائین ناخودآگاه اتفاق می افتد دارد. زیرا احساسات، محصولات ناخودآگاه هستند که به حیطة خودآگاه می آیند. درک انگیزه های پنهان که پشت اعمال و کردار انسان ها هستند، می تواند در پیش بینی و تحلیل رفتارهای آنان و حتی جهت دادن به آن مؤثر باشد. زیرا افراد آمیخته ای از کهن الگوهای متعدد می باشند اما در برخی از آنان یک کهن الگو تسلط دارد. این کهن الگوها در هر زمان و هر فرهنگی ماهیت جهان شمول دارند. افراد تمایل دارند که به چیزهایی رو آورند که انعکاسی باشد از آنچه که فکر می کنند زیرا آنها خودآگاه از روی غریزی چیزهایی را پیدا می کنند که با آن ها سازگار باشند و اراده فرد مقهور کهن الگوها قرار می گیرد و سرمشق کهن الگوها را در پیش می گیرد. (نادری، معتمد 2017). به عنوان مثال آنان که گرایش قوی به کهن

الگوهای آفرینشگر و آفریننده دارند یک گره عاطفی عمیق با مصرف کالاهایی که انعکاسی از آفرینندگی هستند را ایجاد و هم چنین رفتارهایی منعکس کننده از این کهن الگو را از خود بروز داده و به آن ابراز علاقه و اشتیاق می کنند و یا علاقه به کهن الگوی قهرمان رفتارهایی مناسب و منعکس کننده با آن روی می دهد. یعنی اگر کهن الگوی غالب و مسلط در فرد و یا سازمان به درستی تشخیص داده شود درک علاقه مندی ها و جهت گیری تصمیمات آن افراد و یا سازمان روشن تر خواهد بود. شباهت عملکرد کهن الگوها با غریزه همانند قوه محرکی است که سبب می شود پرنده ای آشیانه بسازد و مورچه ای زندگی تعاونی خود را سازمان دهد. در بیان رابطه های میان کهن الگوها با غرایز باید گفت غریزه کششی جسمانی است که به وسیله حواس دریافت می شود. البته غرایز به وسیله خیال پردازی هم بروز می کند و اغلب به وسیله نمایه های نمادین، حضور خود را آشکار می سازد که همان کهن الگو می باشد. (یونگ 1368). جای گرفتن اساطیر در ذهن مردمان باعث می شود بسیاری از گروه ها با توسل به همین رفتارها و باورها، کارنامه گذشته خود را تفسیر و برنامه آینده خود را تنظیم کرده و بدین ترتیب هویت خود را شکل می بخشند. افراد و گروه های مختلف قومی، مذهبی و دینی علی رغم اظهارات و رفتارهای ظاهری، میراث و تبار گذشته را در تعریف مناسبات فعلی خود با دیگران، وارد کرده و آن را ستایش می کنند که بخشی از این ستایش ریشه در باورهای اسطوره ای دارد (نصری 1387).

بنابراین کهن الگوها شامل مضامین، تصویرها و الگوهایی هستند که مفاهیم یکسانی را برای سطح وسیعی از بشریت و فرهنگ ها و مکان ها القاء می کنند. لذا کهن الگوها و باورهای استعاری نقش مهمی در اثرگذاری بر رفتار انسان و تحول فرهنگ سازمانی دارند. لازمه تغییر فرهنگ سازمانی همگامی آن با رویکردهای نوین در عرصه سازمان و رهبری است. در انطباق با نظریه سیستم های پیچیده، سازمان هولوگرافیک، سازمانی است کلی و به

ادبیات عرفانی ایران است تا از این طریق بتوان الگویی برای تحول فرهنگ سازمانی برای رویارویی با پیچیدگی‌ها ارائه داد.

مولوی خویش را به عنوان سالک در مسیر انسان کامل، سیمرغ معرفی می‌کند و در عرفان ایرانی اسلامی، روح آدمی که نشان از خداوند دارد و مشتاق بازگشت به اصل خویش است به سیمرغ توصیف می‌شود که میل به عروج و یگانگی با سیمرغ ذات الهی دارد.

نمی‌دانم که سیمرغم، که نمی‌دانم که بو بردم که بر
گرد قاف می‌پریم گلزار می‌گردم

فرهنگ سازمانی، برنامه‌ریزی جمعی ذهن و نظام اعتقادی می‌باشد که بین اعضای هر سازمان مشترک است. برخی از ارزش‌های مشترک با مفاهیم نمادین چون داستان‌ها، اسطوره‌ها، تکیه کلام‌ها و ضرب المثل‌ها منتقل می‌شود که این نمادها و اسطوره‌ها، منتقل کننده ارزش‌ها و باورهای اساسی آن سازمان به کارکنانش می‌باشد. این نظام فرضیات و ارزش‌های مشترک به الگوهای رفتاری خاص منجر می‌شود (میرسپاسی 1372).

استفاده از اسطوره‌های غنی فرهنگ ایرانی همچون استعاره کهن الگوی سیمرغ، می‌تواند بر رفتار مدیران و کارکنان تاثیر گذاشته و در تحول فرهنگ سازمانی نقش ایفا نماید.

استدلال استعاری و استعاره‌پردازی برای تشبیه، مقایسه و توصیفی از یک پدیده بر اساس تشبیه و مشابه با پدیده‌های دیگر بر مبنای دارا بودن وجوه مشترک می‌باشد به گونه‌ای که موضوعات و پدیده‌های پیچیده را به وسیله تأکید کردن بر نکات کلیدی آن‌ها ساده و قابل درک می‌سازند و این امکان را فراهم می‌آورند که جنبه‌های مختلف سازمان شناسایی شود (نیاز آذری و همکاران 1392).

سیستم‌های انطباقی پیچیده دارای تعداد زیادی از تعاملات متقابل و اجرای متداخل می‌باشند که می‌توانند در هر جایی از کل جهان یافت شوند. از جمله مهمترین رویکردهای نوین مدیریت و سازمان در هماهنگی با

گونه‌ای در اجزاء منعکس می‌گردد که هر جزء همچون کل عمل می‌کند (سرلک 1389). اساس نظریه پیچیدگی، مطالعه سیستم‌های پیچیده انطباقی می‌باشد که در ادامه و تکامل نظریه آشوب مطرح گردیده است. سیستم انطباقی به توانایی آن سیستم برای یادگیری از طریق تجربه مربوط است. در نظریه پیچیدگی به جای تمرکز بر اجزای یک سیستم و چگونگی عملکرد آن، باید بر تعاملات بین اجزاء متمرکز شد و دید چگونه این روابط نه تنها هویت اجزاء بلکه هویت کلیت سیستم را تعیین می‌کنند (دانایی فرد 1385). این موضوع شباهت‌های زیاد با عرفان ایرانی دارد که تمامی اجزاء عالم و ارتباط بین این اجزاء را ناشی از اراده کل یعنی خداوند یکتا می‌داند و درک رابطه بین اجزای آفرینش را موجب فهم وحدت در عین کثرت و عظمت آفرینش عالم توسط انسان سالک می‌داند.

کل تویی و جملگان برگشا که هست پاشان
اجزای تو پای تو

اصل کل در جزء و جزء در کل (هولوگرافیک) بیان کننده نظام‌هایی می‌باشد که در آن‌ها نه تنها هر جزء در کل حضور دارد بلکه کل نیز در جزء حضور دارد. به این ترتیب، فرد جزئی از جامعه است ولی جامعه نیز به منزله یک کل از رهگذر زبان و فرهنگ و هنجارهای فرد در او حضور دارد (مورن 1388).

توضیحاتی که عرفان ایرانی از جهان پیرامون ارائه می‌دهد با آنچه در نظریات و رویکردهای نوین مدیریت در نظریه سیستم‌های پیچیده خصوصاً سازمان کوانتومی و سازمان هولوگرافیک ارائه شده است، همگامی‌های بسیاری دارد که از این شباهت‌ها می‌توان در تبیین الگویی مناسب برای اداره اثربخش سازمان‌ها در شرایط آشوبناک و پیچیدگی محیط پیشنهاد نمود. بنابراین هدف اصلی در این تحقیق بهره‌گیری از ادب و عرفان ایرانی در راستای لحاظ نمودن سازمان به مثابه سیمرغ، تطابق و همگام‌سازی اصول و قواعد سازمان بر اساس نظریه سازمان هولوگرافیک با ویژگی‌های کهن الگوی سیمرغ در

روش کار

این پژوهش از دید هدف کاربردی، از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر روش، کیفی-کمی و اکتشافی-پیمایشی است. گام اول این پژوهش با روش‌شناسی هرمنوتیک معنوی با تأکید بر استدلال استعاره‌ای با رویکرد کیفی و اکتشافی آغاز شده که در آن سیمرغ به عنوان کلان استعاره محوری در ادب عرفانی مد نظر قرار می‌گیرد و تلاش می‌شود از مضامین غنی و مهم درباره اسطوره و کهن‌الگوی سیمرغ که از فرهنگ باستانی ایران نشات می‌گیرند، با توجه به همگامی‌ها و آموزه‌های ادب عرفانی، رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمان مورد توجه قرار گرفته و مولفه‌های تحول فرهنگ سازمان به مثابه سیمرغ استخراج شود. در جدول 1 خصوصیات سیمرغ در متون گوناگون به صورت خلاصه تشریح شده است.

سیستم‌های پیچیده، استعاره‌های سازمان هولوگرافیک و سازمان کوانتومی است. تحول فرهنگ سازمانی با توجه به ساختارهای نوین کوانتومی و هولوگرافیک تغییراتی را موجب می‌شود: مطرح شدن عنصر خلاقیت و نوآوری به جای برنامه‌ریزی خطی، تأثیرگذاری معنویت و احساسات انسانی که موجب احساس معنی‌دار بودن برای افراد سازمان می‌شود و احساس تعلق به سازمان که جایگزین پاداش‌دهی براساس انجام دقیق وظایف شده است. همه نشانه‌هایی از گذر از پارادایم سنتی و پذیرش پارادایم کوانتومی در اندیشه‌های سازمان و مدیریت است. (فرهادی راد 1397)

با توجه به مباحث مطرح شده و کمبود تحقیق در رابطه با تحول فرهنگ سازمانی با الهام از آموزش‌های سنتی، پژوهش حاضر در صدد بررسی رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمانی با الهام از آموزش‌های سنتی در ایران بود.

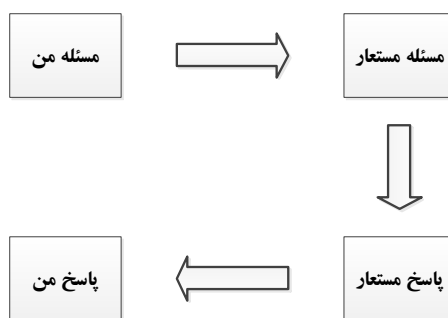
جدول 1. بررسی کلی خصوصیات سیمرغ در متون گوناگون (دوستی 1394)

Table 1. General study of Simorgh characteristics in various texts (Dosti 2015)

متون گوناگون	خصوصیات سیمرغ
روایات مزدیسنی، زرتشتی و اوستا	پرنده‌ای اساطیری خیراندیش و پستاندار، رسانیدن سروش آسمانی به زمین، پراکنده تخمه درختان و باروری آنان
شاهنامه فردوسی	آگاه به رازهای نهان و نماد دانایی و خردمندی، واسطه نیروهای غیبی، درمانگر و التیام بخش زخم‌های رستم و رخس و یاور او در کشتن اسفندیار، دارای دو چهره متفاوت: چهره یزدانی (داستان زال)، اهریمنی (هفت خوان اسفندیار)
ادبیات پارسی	ذات حق تعالی و رمز وجود آفتاب، ناپیدایی و بی‌همتایی بودن سیمرغ
اسلام و متون عرفانی	حقیقت برتر ذات پروردگار، تجلی وحدت در عین کثرت، عقل فعال و روح القدس حق، آگاهی به تمام علوم، نماد فرشتگان الهی و جبرئیل

برای آن حاصل شود. چنانچه در شکل 1 مشاهده می‌گردد تفکر استعاری فعالیت‌های نظام‌مند است که با ترتیبی نسبتاً معین اجرا می‌گردد تا به استدلال، حل مسئله، تجزیه و تحلیل محیط، پرورش یک موضوع و بررسی حالات مختلف آن یا اهداف مطلوب دیگر برسد.

استدلال استعاره‌ای و استعاره پردازي حاصل فرآیندی است که در آن جنبه‌های یک پدیده به پدیده دیگر منتقل می‌شوند و از پدیده دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است. بدین ترتیب از مطالعه و فهم مضامین ایرانی با گشایش افق معنایی، به استعاره پردازي مفهوم سازمان پرداخته می‌شود تا جوهره و مؤلفه‌های جدید



شکل ۱. فرآیند تفکر استعاری

Figure 1. The process of metaphorical thinking

استعاره سیمرغ و مرغان می‌تواند واجد خصوصیات جالبی باشد که آن را متمایز ساخته است. از نمونه‌های آغازین استفاده از گروه مرغان به عنوان استعاره برای سازمان، توسط جین بلاسکو در کتاب پرواز بوفالوها می‌باشد که سازمان‌ها را به دو دسته سازمان‌های بوفالویی و سازمان‌های غازی تقسیم می‌کند. بلاسکو در کتاب دیگری با عنوان در حال رشد با ققنوس تجدید حیات و احیای روح، شروع دوباره برای شرکت‌ها را با استعاره ققنوس مطرح می‌کند. رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمان با الهام از آموزه‌های عرفان ایرانی در سازمان به مثابه سیمرغ به عبارتند از:

فرآیندگرایی و شبکه محوری: یکی از مولفه‌های مهم فرهنگ سازمانی، فرآیندگرایی در برابر نتیجه‌گرایی می‌باشد (هافستد 2010). در سازمان برای حفظ فرآیندگرایی یا وحدت در عین کثرت، باید ساختارهای متناسب با آن را ایجاد نمود. از جمله ویژگی‌های اصلی منابع انسانی و خصوصاً مدیریت در یک سازمان شبکه محور، مفهوم همزمانی خودکار است (لئونونی و همکاران 2004). الگوی رفتار شبکه، رفتار سی مرغ را به ذهن متبادر می‌کند که در مرحله‌ای از سلوک به آگاهی مشترک می‌رسند. اصالت اصلی یک شبکه، یکایک افراد یا همان بُعد انسانی آن به حساب می‌آید، لذا بیش از هر چیز دیگر باید به موضوعاتی توجه کرد که باعث ارتقاء کارایی افراد و گروه‌ها در این سازمان‌ها می‌شوند (مداحی و دیگران 1389). در اسطوره سیمرغ نیز ارتقاء و رشد

پس از انجام گام اول و دستیابی به جوهره و مؤلفه‌های استعاره‌ای معرفی شده برای تحول فرهنگ سازمانی در سازمان به مثابه سیمرغ، گام دوم یعنی نظرسنجی از صاحب‌نظران و استفاده از روش کمی و پیمایشی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام می‌شود. در این مرحله، میزان موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه‌های یاد شده با استفاده از پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و راهبران سطوح مدیریتی در سازمان‌های مختلف هستند و حداکثر تعداد افرادی که از جامعه آماری در دسترس بودند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که برابر 63 نفر هستند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق انجام آزمون‌های آماری و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام می‌شود.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1400.254 ثبت شد.

یافته‌ها

گام اول: شناسایی رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمانی در سازمان به مثابه سیمرغ

یکایک مرغان از مهم‌ترین اهداف همدهد به عنوان رهبر و مدیر گروه می‌باشد.

طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های

موقتی و برنامه‌ریزی اقتضایی و انعطاف‌پذیر: اصل

بنیادین از اصول سازمان هولوگرافیک، چندگانگی کارکرد و یا کل در درون اجزاء می‌باشد که زمینه را برای انعکاس کل در جزء از طریق ارتباطات فراهم می‌آورد. هم چنین راه‌حل چندگانگی کارکرد می‌تواند مورد توجه قرار گیرد تا به جای اینکه اجزای اضافه به سیستم اضافه شود به اجزای عملیاتی موجود، کارکردهای اضافه محول شود و هر جزء به جای آنکه فعالیت خاص و منحصر به فرد داشته باشد، بتواند چندین وظیفه به طور توأم و همزمان را بر عهده گیرد (اوبرین 1992).

به کمک خاصیت خودمانایی می‌توان سازمان‌هایی طراحی کرد که هر واحد آن به طور خودکفا قادر به انجام وظایف سازمانی باشد و در رفتارهای اعضای سازمان نیز می‌توان نوعی وحدت ایجاد کند تا همه افراد به یک هدف واحد نظر کرده و همسو و هم جهت باشند. وحدت در عین کثرت و کثرت در عین وحدت درون سازمان، به گونه‌ای که هر کدام از اعضای سازمان در جستجوی راهبرد برای خود و سازمان، در نهایت درک می‌کنند که هر کدام از خودشان سیمرغ کوچک‌تری از بازتاب سیمرغ بزرگ سازمانی هستند.

هر که آیند خویشتن بیند جان و تن هم جان و تن

درو بیند درو

چون شما سیمرغ اینجا سی درین آینه پیدا

آمدید آمدید

در اسطوره کهن الگوی سیمرغ نیز کارکرد هولوگرافیک سفر مرغان در جستجوی سیمرغ و انعکاس کل در درون اجزاء و همچنین ارتباط هولوگرافیک پر سیمرغ در جهان معنوی با سیمرغ ذات اله قابل مشاهده است.

خود رهبری، خود سازماندهی و خود ترمیمی

سازمان: خود رهبری یک اصطلاح مورد استفاده برای

توصیف یک تئوری جامع خود انگیختگی مبتنی بر انگیزش و خود نفوذی می‌باشد که پتانسیل قابل ملاحظه برای استفاده از سازمان های مدرن نشان داده است (هایگتون 2000). خود رهبری عملی است که طی آن برای رسیدن به هدف خود به عمد روی تفکر، احساس و رفتار خود تأثیر می‌گذاریم (بریانت 2016).

تشویق خود رهبری اجزاء در جهت اهداف واحد کل، از جمله نکات مهم در حکمت ایرانی است؛ به گونه‌ای که در استعاره سیمرغ، اجزاء و افراد سازمان خودشان به مثابه سیمرغ جان هر کدام بازتابی از کل سازمان یعنی سیمرغ جانان در عالم معنوی هستند.

صورت مرغان عالم سایه اوست این بدان

سر به سر ای بی خبر

همچون سازمان یادگیرنده، هر کدام از اعضاء تلاش می‌کند که با آموختن و تجربه اندوزی به مجموعه یاری رساند و این حکمت اندوزی در جهت به دست آوردن فرآیند ایزدی و «خسرو نشان» شدن مرغان پس از پیمودن مسیر آموزش است. عطار با آموزش مهارت اندیشیدن، یادگیری و فرهنگ سازی در میان سالکان (مرغان)، آن‌ها را به اتخاذ تصمیم آزادانه برای رسیدن به حق تعالی (سیمرغ)، هدایت می‌کند (غفوری و همکاران 1395). نقش همدهد در خود کنترلی اجزاء (مرغان) و حرکت آنان در جهت هم افزایی اهداف کل سازمان اهمیت دارد. انگیزه قدم گذاشتن و پیمودن راه توسط همدهد (رهبر و مدیر) و هدایت سازمان به سوی پویایی سازمانی و ایفای نقش توسط اعضاء در تعیین سرنوشت و ساختن آینده، باعث می‌شود تا با پویایی سازمانی، اعضاء نسبت به هدف سازمان و نسبت به هر کدام از اعضای دیگر سازمان، احساس مسئولیت کنند.

باز چون عمرش رسد با بال و پر بر هم زند از

یک نفس پیش و پس

آتشی بیرون جهد بعد آن آتش

از بال او بگردد حال او

مرغ و هیزم هر دو چون بعد از اخگر نیز

انطباق دهند و حرکت هماهنگ به سوی هدف را حفظ نمایند در عرفان ایرانی بازتاب دارد.

ز هر چه در جهان از شیب مثالش در تن و جان و بالاست تو پیداست

از سویی دیگر ویژگی مهم بعد انسانی در فعالیت شبکه محور، انطباق پذیری و چالاکی است که برای مواجهه با بحران حائز اهمیت است. از این منظر انطباق پذیری عبارت است از توانایی یک سازمان یا واحد سازمانی برای ایجاد تغییر در فرآیندهای خود به منظور مدیریت بهتر عوامل محیطی و منظور از چالاکی نیز سرعت و سهولت ایجاد چنین تغییراتی می‌باشد (مداحی و دیگران 1389).

در منطق الطیر عطار نیز همدلی لازم برای سلوک و سفر همزمان در رفتار مرغان هنگامی مشاهده می‌شود که به این درک و آگاهی می‌رسند همگی رو به سوی یک هدف متعالی، باید دست از خودبینی و خودخواهی بردارند. این از خود گذشتگی مرغان در راه هدف باعث شد تا با چالاکی مسیر سخت را بپیمایند و با فرهنگ انطباق پذیر با تنوع، در نهایت سفر تصویر نهایی را درک نمایند که خود با سیمرغ ذات الهی به وحدت و یگانگی رسیده‌اند.

محو او گشته سایه در خورشیدگم شد
آخر بر دوام والسلام

تا که می‌رفتند و چون رسیدند و نه سر ماند
می‌گفت این سخن و نه بن

لاجرم اینجا سخن رهرو و رهبر نماند و
کوتاه شد راه شد

(عطار، منطق الطیر، سی مرغ در پیشگاه سیمرغ)

این رفتار مرغان درس‌هایی برای سازمان دارد. زیرا اصلاح فرهنگ‌های سازمان‌ها برای جذب ارزش‌ها متناسب با جهان پر از آشوب لازم و ضروری است و ایجاد فضای نقدپذیری می‌تواند راهکاری مناسب برای این هدف مهم تلقی شود.

رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم‌گیری و یادگیری مستمر: توانایی و ظرفیت سازمان برای تشخیص و شناسایی خطاهای سازمانی و یافتن طرحی نو

اخگر شوند خاکسترشوند

چون نماند ذره‌ای قُنُسی آید ز

اخگر پدید خاکستر پدید

آتش آن هیزم از میان، قُنُس بچه

چوخاکسترکند سر بر کند

برقراری نظم مبتنی بر وحدت (خدامحوری) و

مدیریت ثبات و ناپایداری همزمان: در عرفان ایرانی

نظم و قانون‌گرایی عالم آفرینش بر مبنای اراده سیمرغ ذات الهی است؛ هم چنان که در حکمت ایران باستان نیز، آشه، نظم ازلی عالم هستی است که جهان را به سامان می‌ساخت. نظمی فراگیر و همه جانبه بین همه عناصر اجزای کیهان و هم چنین درون هر انسان که تمام عالم هستی و نیز نظام اخلاقی، برای قرار گرفتن در مدار ایزدی ناچار به رعایت آن بود. مطابق با تفسیر عرفانی می‌توان آن را نظم سیمرغی توصیف نمود.

جناب قدس وحدت دیر که سیمرغ بقا را

جان است آشیان است

ز روح الله پیدا گشت که از قدوس آمد

این کار پدیدار

هم از الله در پیش تو که از روح القدس در وی

جانی است نشانی است

برقراری نظم مبتنی بر وحدت (خدامحوری) در سازمان، باعث می‌شود تا تمامی اعضا در جهت اهداف متعالی سازمان کوشش نمایند. لذا با وجود پیچیدگی سیستم و بی ثباتی‌های ظاهری آن، مدیریت ثبات و ناپایداری همزمان حفظ می‌شود، زیرا زمانی که پیوندها و روابط درونی اجزاء در هم تنیده و پیچیده است، ردیابی پیامد هر تغییری، حتی پیش از وقوع آن بسیار دشوار است، چه رسد به پیش‌بینی قبل از وقوع آن‌ها.

فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق پذیر با تنوع و

چالاکی: این دیدگاه که در هر یک از اجزاء، کدهای

فرهنگی کل سازمان برای یک هدف بزرگ و کلان وجود داشته باشد تا بتوانند خود را به چالاکی با شرایط متغیر

شناسایی نقاط اهرمی (اثر پروانه ای)

اثر پروانه‌ای از مشخصه‌های تنوری آشوب است که مطابق این اصل، یک تغییر کوچک و به ظاهر بی‌اهمیت منجر به تغییرات عظیم در سیستم می‌شود به گونه‌ای که آن تغییر کوچک، به طور پیوسته تغییر دیگر و تغییر بعدی نیز تغییر دیگری ایجاد می‌کند و در نهایت تغییری بسیار عظیم روی می‌دهد (فرهادی راد ۱۳۹۷).

اثر پروانه‌ای استعاره‌ای است برای آنچه به عنوان حساسیت به شرایط اولیه شناخته می‌شود و نشان دهنده این است که علل کوچک می‌تواند پیامدهای سهمگین و بزرگی داشته باشد. به گونه‌ای که مولوی در دفتر اول مثنوی بیان می‌کند که موج‌های صلح موجب افزایش مهر و محبت می‌شوند و بالعکس موج‌های جنگ موجب افزایش کینه‌ها می‌گردد.

موج‌های صلح برهم	کینه‌ها از سینه‌ها
می‌زند	برمی‌کند
موج‌های جنگ بر	مهرها را می‌کند
شکل دگر	زیر و زبر

در استعاره سیمرغ، هر کدام از مرغان به تنهایی در راه رسیدن به هدف مبارزه می‌کند در حالی که این مبارزه آنان هدف نهایی سیمرغ را نیز تحقق می‌بخشد. سازمان باید به جای تلاش در راستای استحکام بخشیدن به تعادل ثابت، خود را در منطقه‌ای از بی ثباتی محدود قرار دهد و در پی یافتن محوری آشوبناک باشد که با اهرم کردن آن، با تحمل هزینه زمانی و مالی اندک، موفقیتی عظیم برای سازمان رقم زند (دانایی فرد ۱۳۸۴).

بلندنظری و آینده پژوهی در سازمان: حکایت سفر مرغان به سوی سیمرغ در منطق الطیر با راهنمایی دهد ممکن می‌شود که از مسیر آگاهی دارد و با بلند نظری، هادی و هدایتگر دیگر مرغان گشته است. او به تناسب کاستی‌های مرغان، آنان را با گفتگو راهنمایی می‌کند.

قطره باشد هر که را هرچه جز دریا بود
دریا بود سودا بود

برای چالش‌ها و مشکلات، یادگیری سازمان کوانتومی را موجب می‌شود (فرهادی راد ۱۳۹۷). همچنین آموزش یادگیری از اصول سازمان هولوگرافیکی است که در آن سیستم امکان می‌یابد از طریق مراجعه به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای مشترک، رفتار خود را اصلاح نماید (سرلک، علوی ۱۳۸۹).

این رویکرد شهودی در رفتار مرغان در جستجوی سیمرغ قابل مشاهده است به گونه‌ای که آنان در اتصال معنوی با حقیقت سیمرغ ذات الهی قرار می‌گیرد و منطق الطیر عطار با آموزش مهارت اندیشیدن، یادگیری و فرهنگ سازی در میان سالکان (مرغان) آن‌ها را به اتخاذ تصمیم آزادانه برای رسیدن به حق تعالی (سیمرغ) هدایت می‌کند (غفوری، پیروز و حق جو ۱۳۹۵).

سالك شد پیش	گفت: ای پرندگان
طیور	نار و نور
ای برون‌جسته ز دام	صف کشیده جمله فی
پُر بلا	جوآلسمَا
هم زفان مرغ در	هم نوا و نور از بهر
شهر شماس	شماس
ز آشیان بی صفت،	در جهان معرفت،
پریده‌اید	گردیده‌اید
هم ز بال و پر، قفس	هم ز دام و بند، بیرون
بشکسته‌اید	جسته‌اید

نظریه آشفستگی و بی نظمی توضیح دهنده وضعیتی است که نیاز به خلاقیت و رویکرد ابتکاری را بیشتر می‌کند و با در نظر گرفتن ناپیوستگی در حوادث و رویدادها موجب می‌شود تا تصمیم‌ها به عنوان آغازی نو، به جای بخشی از یک زنجیره پیوسته، دیده شوند (الوانی و دانایی فرد ۱۳۷۸). در سازمان‌های آشوب گونه بستر سازی و ایجاد زمینه‌های عملی یادگیری مستمر سازمان برای مدیر سازمان اهمیت می‌یابد تا با بهره‌گیری از فرآیند تفکر، نقشی مؤثر در فرآیند یادگیری فردی و سازمانی افراد ایجاد نمود (حاجی کریمی ۱۳۸۹).

می‌باشد. لذا با توجه به اینکه آلفای کلی پرسشنامه بیش از 0/7 می‌باشد، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مطلوب ارزیابی کرد.

قبل از هرگونه آزمونی که با فرض نرمال بودن داده‌ها صورت می‌گیرد باید آزمون نرمال بودن صورت گیرد.

محاسبه چولگی و کشیدگی: ابتدا چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. مقدار چولگی برای کلیه متغیرهای تحقیق در بازه (2، -2) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن‌ها متقارن است. مقدار کشیدگی کلیه متغیرهای تحقیق در بازه (2، -2) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو - ویلک:

پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو - ویلک یا آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است، در سطح خطای 5٪ تست شد. بنابراین آماره آزمون بزرگ‌تر مساوی 0.05 به دست آمد، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نداشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال بود

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف، اسمیرنوف و همچنین شاپیرو - ویلک، نرمال بودن داده‌ها تأیید شد یا به عبارت دیگر، دلیلی بر رد فرض صفر وجود نداشت، فرض صفر به این مسئله اشاره دارد که داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌باشد.

آزمون میزان موافقت با مؤلفه‌ها - آزمون T یک

نمونه‌ای: در این آزمون بر مبنای نتایج جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی

چون به دریا می‌توانی سوی یک شبنم چرا
راه یافت باید شتافت

این بلند نظری و آینده پژوهی از دیدن تصویر کلی و کلان آفرینش و کائنات و هدف غائی آن حاصل می‌شود که تصویری بزرگ‌تر و فراتر را مدنظر قرار می‌دهد. تعریف رسمی فراکتال به وسیله بن و امندلبروت ارائه شده و به معنی یک شکل هندسی تکه تکه شده است که هر یک از این قطعات حداقل تا حدودی یک کپی از کل سیستم یا کل شکل به حساب می‌آید و به همین دلیل به خود همانندی نیز معروف شده است (گریگورشاک و سونیک، 2008).

گام دوم: بررسی میزان موافقت صاحب نظران با

مؤلفه‌های تحول فرهنگ سازمان به مثابه سیمرغ

بر مبنای مؤلفه‌های استعاره‌ای استخراج شده در گام قبل، پرسشنامه‌ای طراحی و اطلاعات نمونه جمع‌آوری گردید. پرسشنامه طراحی شده شامل طیف پاسخ از امتیاز 1 تا 10 بوده که میزان موافقت پاسخ‌دهنده با مؤلفه موردسنجش را نشان می‌دهد به نحوی که امتیاز 1 کمترین میزان موافقت و امتیاز 10 بیشترین امتیاز موافقت با مؤلفه موردسنجش را نشان می‌دهد.

روایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، مورد تأیید اساتید و متخصصین مشاور در این تحقیق قرار گرفته است. با این حال، جهت اعتبار بیشتر، دو روش اعتبار محتوا و سازه آزمون مورد بررسی قرار گرفتند. جهت تضمین اعتبار محتوای پرسشنامه، از نظر متخصصان و اساتید دانشگاه استفاده شد که تخصص لازم را دارا بوده و همین‌طور سابقه کافی در امر مدیریت و رهبری داشتند. در این پژوهش، برای محاسبه قابلیت پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ، برای مطالعه‌ای مقدماتی با توزیع 30 پرسشنامه در قالب پیش‌آزمون استفاده شده است. سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS مقدار آلفای کرونباخ، برای ابعاد و سازه‌ها به دست آمده است. در پژوهش‌ها ضریب آلفای بالاتر از 0/7 قابل قبول

برابر 4 بود یا خیر. مطابق با نمونه نتایج ارائه شده برای فرض $\text{Test Value} = 4$ ، مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آنها کمتر از 0.05 است فرض صفر رد شد؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد 4 داشت. برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آنها بیشتر از 0.05 است فرض صفر پذیرفته شد؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد 4 در سطح اطمینان 95٪ نداشت.

صاحب‌نظران مورد آزمون قرار گرفت. بدین منظور از آزمون T یک نمونه‌ای استفاده شد. آزمون t تک نمونه‌ای که به آن t تک گروهی نیز گفته می‌شود، با مقایسه میانگین نمونه و جامعه تعیین می‌کند آیا میانگین مشاهده شده در نمونه با میانگین جامعه مفروض تفاوت دارد یا خیر. در این آزمون ابتدا عددی را برای میانگین جامعه فرض نموده، سپس از طریق آزمون t تک نمونه‌ای، میانگین نمونه با میانگین جامعه مقایسه شد.

$$H_0: \mu = \mu_0$$

$$H_1: \mu \neq \mu_0$$

بنابراین فرض صفر به صورت «میانگین جامعه با مقدار μ_0 برابر است» و فرض مقابل به صورت «میانگین جامعه با مقدار μ_0 برابر نیست» منظور شد. در خروجی این آزمون یک فاصله اطمینان در سطح معنی‌داری 95٪ نیز برای میانگین جامعه دیده می‌شود؛ یعنی با اطمینان 95٪ می‌توان میانگین جامعه را در این فاصله اطمینان فرض نمود. در صورتی که t محاسبه شده از t بحرانی جدول بزرگ‌تر یا مساوی باشد (یا $\text{Sig} < 0.05$)، فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود؛ بنابراین در فرضیه بدون جهت با اطمینان 95 درصد نتیجه گرفته شد تفاوت دو میانگین از لحاظ آماری معنی‌دار بود. به منظور آزمون نمودن میزان موافقت با مؤلفه یادشده در این تحقیق از طیف آزمون T یک نمونه‌ای استفاده شد (1 تا 4 ضعیف)، (5 تا 7 متوسط و 8 تا 10 قوی):

در ابتدا آزمون زیر انجام شد:

$$H_0: \mu = 4$$

$$H_1: \mu \neq 4$$

در واقع آزمون می‌شود که برای هر مؤلفه، میانگین موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه در سطح معنی‌داری 95٪

جدول 2. نتایج آزمون T برای فرض $\mu=4$ مؤلفه‌های تحول فرهنگ سازمان به مشابه سیمرخTable 2. T test results for assuming $\mu = 4$ components of organizational culture evolution similar to Simorgh

		One-Sample Test						
		N	Mean	Std. Error Mean	Test Value = 4			
					t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
مؤلفه‌های سازمان به‌مثابه سیمرخ								
فرآیند گرای و شبکه محوری	Q1	63	6.064	0.232	8.905	62	0.000	2.063
طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و انعطاف پذیر متناسب با آن	Q2	63	5.603	0.257	6.249	62	0.000	1.603
خودرهبری خودسازماندهی و خود ترمیمی سازمان	Q3	63	5.492	0.236	6.319	62	0.000	1.492
سیستم های کنترل توزیع شده	Q4	63	5.492	0.166	8.984	62	0.000	1.492
برقراری نظم مبتنی بر وحدت (خدماتحوری) و مدیریت ثابت و ناپایداری همزمان	Q5	63	5.635	0.217	7.52	62	0.000	1.635
فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق پذیر با تنوع و چالاکتی	Q6	63	5.556	0.163	9.554	62	0.000	1.556
استفاده از هم افزایی و افزایش بهره وری حرکت جمعی همت فزاینده و تعهد به اهداف سازمان	Q7	63	5.524	0.278	5.483	62	0.000	1.524
جمع سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم های کل گرا	Q8	63	5.587	0.167	9.49	62	0.000	1.587
رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم گیری و یادگیری مستمر	Q9	63	5.429	0.337	4.24	62	0.000	1.429
رفتار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف	Q10	63	5.714	0.167	10.269	62	0.000	1.714
شناسایی نقاط اهرمی (اثر پروانه ای)	Q11	63	5.587	0.201	7.91	62	0.000	1.587
بلند نظری و آینده پژوهی در سازمان (روش دیدن بی نهایت مانند فوکتال)	Q12	63	5.921	0.165	11.626	62	0.000	1.921

شکل 3 برای فرض $\text{Test Value} = 7$ برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها کمتر از 0.05 است فرض صفر رد شد؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد 7 داشت. برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها بیشتر از 0.05 بود فرض صفر پذیرفته شد؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد 7 در سطح اطمینان 95٪ نداشت.

همانند آزمون قبلی مجدداً برای فرض زیر نیز انجام می‌شود:

$$H_0: \mu=7$$

$$H_1: \mu \neq 7$$

در واقع آزمون می‌شود که برای هر مؤلفه، میانگین موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه در سطح معنی‌داری 95٪ برابر 7 بود یا خیر. مطابق با نمونه نتایج ارائه شده در

جدول 3. نمونه نتایج آزمون T برای فرض $\mu=7$ مؤلفه‌های تحول فرهنگ سازمان به مثابه سیمرغTable 3: Sample of T test results for assuming $\mu = 7$ components of organizational culture evolution similar to Simorgh

	N	Mean	One-Sample Test			95% Confidence Interval of the Difference	
			Test Value = 7				
			t	df	Sig. (2-tailed)		
مؤلفه‌های سازمان به مثابه سیمرغ							
فرایند‌گرایی و شبکه محوری	Q1	6.064	-4.041	62	0.000	5.600	6.527
طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و انعطاف پذیر متناسب با آن	Q2	5.603	-5.445	62	0.000	5.090	6.116
خودرهبری خودسازماندهی و خود ترمیمی سازمان	Q3	5.492	-6.387	62	0.000	5.020	5.964
سیستم‌های کنترل توزیع شده	Q4	5.492	-9.079	62	0.000	5.160	5.824
برقراری نظم مبتنی بر وحدت (خدمت‌محوری) و مدیریت ثابت و ناپایداری همزمان	Q5	5.635	-6.279	62	0.000	5.200	6.070
فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق پذیر با تنوع و چالاکی	Q6	5.556	-8.871	62	0.000	5.230	5.881
استفاده از هم افزایی و افزایش بهره وری حرکت جمعی همت‌فراینده و تعهد به اهداف سازمان	Q7	5.524	-5.311	62	0.000	4.968	6.079
جمع‌سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم‌های کل‌گرا	Q8	5.587	-8.446	62	0.000	5.253	5.922
رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم‌گیری و یادگیری مستمر	Q9	5.429	-4.664	62	0.000	4.755	6.102
رفتار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف	Q10	5.714	-7.702	62	0.000	5.381	6.048
شناسایی نقاط اهرمی (اثر پروانه‌ای)	Q11	5.587	-7.04	62	0.000	5.186	5.988
بلند نظری و آینده پژوهی در سازمان (روش دیدن بی‌نهایت مانند فراکتال)	Q12	5.921	-6.534	62	0.000	5.590	6.251

بیش از 4 و حد بالای اطمینان کمتر از 7 محاسبه شده باشد، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح متوسط ارزیابی شد.

نتایج آزمون نشان داد در سازمان‌های موردنظر، مؤلفه‌های تحول فرهنگ سازمان به مثابه سیمرغ از نظر صاحب‌نظران در سطح متوسط ارزیابی شد و مدیران بایستی با توجه ویژه به مؤلفه‌ها، رویکرد تحول فرهنگ سازمان را تبیین و در سازمان جاری نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمانی با الهام از آموزش‌های سنتی در ایران بود. نتایج تحقق نشان می‌دهد مؤلفه‌های تحول فرهنگ در سازمان به مثابه سیمرغ می‌توانند در توضیح پیچیدگی‌های سازمان و مدیریت در عصر حاضر، برای رسیدن به افق‌های جدید راهگشا باشند. از جمله این آموزه‌ها عبارتند از: فرآیند‌گرایی و شبکه محوری،

فاصله اطمینان برای میانگین جامعه در سطح اطمینان 95٪ نیز در نتایج آزمون شکل 5 نشان داده شد. تصمیم‌گیری در خصوص میزان موافقت با هر مؤلفه صاحب‌نظران بر اساس قواعد زیر انجام شد:

1- در صورتی که مطابق با آزمون اول ($\text{Test Value} = 4$) میانگین جامعه در سطح 95٪ معنی‌دار شده باشد با توجه طیف‌بندی انجام‌شده در جدول 1، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح ضعیف ارزیابی شد.

2- در صورتی که مطابق با آزمون دوم ($\text{Test Value} = 7$) میانگین جامعه در سطح 95٪ معنی‌دار شده باشد با توجه طیف‌بندی انجام‌شده، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح قوی ارزیابی شد.

3- در صورتی که یک مؤلفه در هر دو آزمون معنی‌دار شناخته نشده باشد، به فاصله اطمینان در سطح 95٪ توجه می‌شود. در صورتی که حد پایین فاصله اطمینان

لازمه تغییر فرهنگ سازمانی همگامی آن با رویکردهای نوین در عرصه سازمان و رهبری است. از آنجایی که مفروضات خطی کمک زیادی به فهم و تحلیل پدیده‌های غیرخطی در محیط پیرامون سازمان نمی‌کند، لذا به نظر می‌آید رویکردهای نوین در ساختار هولوگرافیک توانایی بیشتری در تبیین تحولات حادث در محیط آشوبناک و پیچیده سازمان را دارا باشد. از آنجایی که دیدگاه عرفان ایرانی با نظریات و رویکردهای نوین مدیریت همگامی‌های بسیاری دارد، از این شباهت‌ها می‌توان در تبیین الگویی مناسب برای اداره اثر بخش سازمان‌ها در شرایط آشوبناک و پیچیدگی محیط استفاده نمود. در حکمت ایرانی، اسطوره سیمرغ واجد همین خصوصیات است به گونه‌ای که مرغان در سفر به سوی ذات الهی، هر کدام در عین اینکه با هم ارتباطی هم افزا و پویانده دارند در جهت آرمان و هدف واحدی حرکت می‌کنند و پویایی خود را با وحدت در عین کثرت نشان می‌دهند. چندگانگی کارکرد و یا کل در درون اجزاء از اصول هولوگرافیک می‌باشد که زمینه را برای انعکاس کل در جزء از طریق ارتباطات فراهم می‌آورد. هر سیستم برای افزایش توان خودسازماندهی، باید عنصر چندگانگی کارکردها را در خود داشته باشند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد نظم سیمرغی و انسجام بخشی نیروهای سازمان (سی مرغ) به سوی هدف (سیمرغ)، توانایی طراحی مجدد و تغییر سیستم به اجزایی که این وظیفه را بر عهده دارند را به دست آورند. به منظور بهره‌گیری همزمان از مزایای سرعت، شبکه‌سازی، انعطاف‌پذیری و گستردگی سازمان، هوشمندی، در سازمان کوانتومی، مدل‌یابی سیستم‌های شبکه‌ای جایگزین ساختار هرمی شکل سازمان‌های سنتی می‌گردد تا سیستمی هوشمند و یادگیرنده، با تشویق افراد دارای مهارت‌های کوانتومی مانند فرهنگ مسئولیت‌پذیری، کار گروهی و ... شکل گیرد.

با توجه به آنچه بیان شد با الهام از اسطوره سیمرغ و آموزه‌های عرفان ایرانی رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمان مبتنی بر ویژگی‌های ساختار هولوگرافیک در

طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و برنامه‌ریزی اقتضایی و انعطاف‌پذیر متناسب با آن، خود رهبری، خودسازماندهی و خودترمیمی سازمان، سیستم‌های توزیع کنترل شده، برقراری نظم مبتنی بر وحدت و مدیریت ثبات و ناپایداری هم‌زمان، فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق‌پذیر با تنوع و چالاکتی، استفاده از هم‌افزایی و افزایش بهره‌وری حرکت جمعی، همت‌فزاینده و تعهد به اهداف سازمان، جمع‌سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم‌های کل‌گرا، رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم‌گیری و یادگیری مستمر، رفتار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف، شناسایی نقاط اهرمی (اثر پروانه‌ای)، بلندنظری و آینده‌پژوهی در سازمان.

«سیمرغ» از مهمترین کهن‌الگوهای نمادین از گذشته‌های دور تاکنون در فرهنگ غنی ایرانی است که لایه‌های معانی متعددی را شامل می‌شود. سیمرغ هم‌تمثیلی برای ذات الهی و هم‌تمثیلی برای روح انسان است که از اصل خود در عالم معنا جدا افتاده و روزگار وصل خود را می‌جوید. لذا این اسطوره می‌تواند منشأ درس‌های معنوی و مادی بسیاری برای آدمی و اداره جامعه بشری باشد. سفر نمادین و عرفانی مرغان در جستجوی شاه جهان که همان سیمرغ یزدان یکتا می‌باشد الگویی از خودشکوفایی انسان و سازمان را تداعی می‌کند. در هر مرحله گروهی از مرغان که نماد گروه‌هایی از انسان‌ها با خصلتی مشابه می‌باشند از راه بازمانده و به بهانه‌هایی پا پس می‌کشند تا این که پس از عبور از هفت مرحله عرفانی، تنها «سی مرغ» باقی می‌ماند و با نگرستن در آینه حق در می‌یابند که سیمرغ در وجود خود آن‌هاست و بازتاب عالم ملکوت سیمرغ جانان، در سیمرغ جان خودشان بازتاب دارد و با این خودشناسی، مرغان جذب جذب خداوند می‌شوند و با رسیدن به مرتبه فنا، به بقای لقای حق رسیده و حقیقت را در وجود خویش می‌یابند.

second edition, Tehran, Markaz Publishing

Purezat A, Roozbehani Kh, Taheri Attar Gh, Saadabadi A. (2014) Organization as a Phoenix: A Reflection on the Life and Death of Social Organizations (Case Study: Jihad Sazandegi), *Journal of Public Management, Faculty of Management, University of Tehran*, Vol.6, No3, pp. 436-419. [In Persian]

Hatami H. (2012), Simorgh in the works of Rumi, *Quarterly Journal of Persian Language and Literature "Literature of Mysticism"*, pp. 62-47. [In Persian]

Haji Karimi B. (2010), "Chaos Theory and its Application in Organizational Decision Making", *Behavioral Sciences Quarterly*, pp. 46-31. [In Persian]

Danaifard H. (2006), Organization Theory; Modern, interpretive and postmodern symbolism, *Afkar Publications*. [In Persian]

Dosti M. (2015), Simorgh's visual-visual relations with its literary system in Attar al-Tair logic, *Scientific Quarterly of the Islamic Art Gallery*. [In Persian]

Sarlak M. (2008) Knowledge Age Organizations. Tehran: *Bayam Noor University Press*. [In Persian]

Abedi Y. (2010) Creative Problem Solving with Metaphorical Thinking, Third National Conference on Creativity, *TRIZ and Engineering and Innovation Management in Iran*. [In Persian]

Attar Neyshabouri F. (2005), *Elahinameh, Pandnameh, Asrarnameh*, by Farshid Eghbal, Tehran, Dor Publications. [In Persian]

Attar Neyshabouri, Farid-ud-Din (2005), *Mantiq al-Tair*, by Seyyed Sadegh Goharin, Book Translation and Publishing Company. [In Persian]

Farhadi Rad H. (2018), Quantum Organization, Leadership of the Organization in Chaos and Complexity, *Publisher of Javaneh Roshd*. [In Persian]

Fahimi Sh. (2011), "Introduction to Distributed Control Systems", Neda

سازمان به مثابه سیمرغ عبارتند از: فرآیندگرایی و شبکه محوری، طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و برنامه‌ریزی اقتضایی و انعطاف پذیر متناسب با آن، خود رهبری، خود سازماندهی و خود ترمیمی سازمان، سیستم‌های توزیع کنترل شده، برقراری نظم مبتنی بر وحدت و مدیریت ثبات و ناپایداری هم زمان، فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق پذیر با تنوع و چالاکي، استفاده از هم‌افزایی و افزایش بهره‌وری حرکت جمعی، همّت فزاینده و تعهد به اهداف سازمان، جمع سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم‌های کل‌گرا، رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم‌گیری و یادگیری مستمر، رفتار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف، شناسایی نقاط اهرمی (اثر پروانه‌ای)، بلندنظری و آینده پژوهی در سازمان. این مولفه‌ها در سازمان به مثابه سیمرغ می‌توانند در توضیح پیچیدگی‌های سازمان و مدیریت در عصر حاضر، برای رسیدن به افق‌های جدید راهگشا باشند.

از جمله نقاط قوت پژوهش حاضر می‌توان به جامع، کاربردی و بروز بودن موضوع پژوهش اشاره کرد. از نقاط ضعف پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری پژوهش اشاره کرد لذا در این راستا پیشنهاد می‌شود که این پژوهش با این عنوان در جوامع دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد.

References

Kilmann R H. (2001) Quantum Organizations: A New paradigm for Achieving organizational Success and personal meaning. *Davies- Black publishing*.

Leoni W. (2004) dennis hart and Celina Pascoe the network centric warrior: *the humandimension of network centric warfare*.

Morgan G. (2006) Images of organization, *SAGE publication, thirteenth printing*.

Antonio M. (2001), Jung, Gods, Modern Man, translated by Dariush Mehrjoui,

- Naderi Motamed L, Saeedi H. (2017) the role of archetypes in consumer behavior. Conference on New Approaches in Humanities, Management, Economics and Accounting. February 95, January 2017. *Stockholm. Sweden*. [In Persian]
- Nasri Gh. (2008), Fundamentals of Iranian Identity, Tehran, Institute of National Studies, *Iranian Civilization Publications*. [In Persian]
- Azeri K, Taqvae Yazdi M. (2013), Theories of Organization and Management in the Third Millennium, Ghaemshahr, Mehr Al-Nabi Publications, Second Edition, Vol. 95. [In Persian]
- Jung C G. (1970), Four Examples, Translated by Parvin Faramarzi, Mashhad, *Astan Quds Razavi Publishing*.
- Industrial Group Training Center. [In Persian]
- Mohammadi J. (2010), "Artificial Intelligence through Mass Networks", *Sharif University of Technology*. [In Persian]
- Mokhtari S, Soltanifard Y. (2009), "Self-organization in Hoor Al-Azim / Hoor Al-Hawizeh Wetland with emphasis on the ecology of the land", *Natural Geography Research*, No. 70, pp. 106-93. [In Persian]
- Moran E. (2009) where the world is going. Translated by Abbas Bagheri. Tehran. *Forouzan Publishing*. [In Persian]
- Rumi Balkhi J. (1995), Masnavi Manavi, edited by Reynold Nicholson, 6 volumes, first edition, Tehran, *Toos Publishing*. [In Persian]
- Mawlawi Balkhi J. (2008), Kalimat Shams, correction by Badi-ol-Zaman Forouzanfar, 10 volumes, fourth edition, *Tehran, Amirkabir*[In Persian]
- Mirsapasi N. (1993) Organizational Culture Management. *Journal of Economics and Management*. Nos. 16 and 17. [In Persian]

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، ویژه‌نامه 1400

رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمانی با الهام از آموزش های سنتی در ایران

رهنا فرید: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
داود کیا کجوری*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
محمد جواد تقی پوریان: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
سعید اسلامی: عضو هیئت علمی، گروه علوم سیاسی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر بررسی رویکردهای نوین تحول فرهنگ سازمانی با الهام از آموزش های سنتی در ایران بود. این پژوهش از دید هدف، کاربردی، از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر روش، کیفی- کمی و اکتشافی- پیمایشی است. در این پژوهش در رویکرد کیفی با روش استعاره پردازی سازمان به مثابه سیمرغ و بهره‌گیری از مضامین عرفان ایرانی، نسبت به شناسایی مولفه‌های تحول فرهنگ سازمان، اقدام و سپس با جمع‌آوری نظرات صاحب‌نظران، میزان موافقت با مولفه‌های یاد شده بررسی شده و نتایج با انجام آزمون‌های آماری و رویکرد کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقق نشان می‌دهد مولفه‌های تحول فرهنگ در سازمان به مثابه سیمرغ می‌توانند در توضیح پیچیدگی‌های سازمان و مدیریت در عصر حاضر، برای رسیدن به افق‌های جدید راهگشا باشند. از جمله این آموزه‌ها عبارتند از: فرآیندگرایی و شبکه محوری، طراحی ساختار هولوگرافیک و ایجاد نظام‌های موقتی و برنامه‌ریزی اقتضایی و انعطاف پذیر متناسب با آن، خود رهبری، خود سازماندهی و خود ترمیمی سازمان، سیستم‌های توزیع کنترل شده، برقراری نظم مبتنی بر وحدت و مدیریت ثبات و ناپایداری هم‌زمان، فرهنگ سازمانی نقدپذیر و انطباق پذیر با تنوع و چالاکی، استفاده از هم‌افزایی و افزایش بهره‌وری حرکت جمعی، همت‌فزاینده و تعهد به اهداف سازمان، جمع‌سپاری و هوشمندی جمعی سازمان در تیم‌های کل‌گرا، رویکرد شهودی و ابتکاری برای تصمیم‌گیری و یادگیری مستمر، رفتار متناسب با شخصیت کارکنان و مخاطبان سازمان در مسیر تحقق هدف، شناسایی نقاط اهرمی (اثر پروانه‌ای)، بلندنظری و آینده‌پژوهی در سازمان.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، آموزش های سنتی، کهن‌الگوها.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

Email: Davoodkia@iauc.ac.ir