

سازمان به مثابه ققنوس: تأملی بر زندگی و مرگ سازمان‌های اجتماعی (مورد مطالعه: جهاد سازندگی)

علی اصغر پورعزت^۱، خدیجه روزبهانی^۲، غزاله طاهری عطار^۳، علی اصغر سعدآبادی^۴

چکیده: در عصر کنونی، بقا به مهم‌ترین دغدغه و هدف سازمان‌ها تبدیل شده و آنها را به سیستم‌هایی منفعلی مبدل ساخته است که خود را با محیط تطبیق می‌دهند تا باقی بمانند. در این نوشتار تلاش شده است با گذر از روش صرفاً استقرایی، ضمن تأمل بر مفهوم مرگ سازمان به مثابه یک فرصت برای مصرف و تخصیص دوراندیشانه‌تر منابع، بر پدیده مرگ برنامه‌ریزی شده تأکید شود. در این امتداد، از انگاره ققنوس برای ادراک رفتارهای سازمان در مواجهه با مرگ و فرسایش استفاده شده است و قابلیت نسبی آن برای توضیح برخی از وجوه رفتاری و ساختاری سازمان، ارزیابی شده است. روش پژوهش حاضر از نوع تحلیل مضمون است و برای بسط واقع‌انگارانه موضوع، روش داستان‌پردازی را به کار می‌برد. نتیجه پژوهش دال بر آن است که برنامه‌ریزی برای مرگ، راهبردی اثربخش و قابل پیشنهاد به جهاد است تا بتواند در شأن نهادی خود، حیات اجتماعی ایرانیان را به وجهی پایدار و با قالبی جدید، تحت تأثیر قرار دهد.

واژه‌های کلیدی: آینده‌اندیشی، برنامه‌ریزی فرانسلی، شناخت استعاره‌ای، تجدید حیات، مرگ برنامه‌ریزی شده.

۱. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

۴. دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری علم و فناوری، دانشکده علوم و فنون نوین، دانشگاه تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۲/۲۴

نویسنده مسئول مقاله: علی اصغر پورعزت

E-mail: pourezzat@ut.ac.ir

مقدمه

سازمان پدیده پیچیده‌ای است که شناخت وجوه گوناگون آن دشوار است و فراگرد ادراک آن به‌مثابه پدیده‌ای اجتماعی، با شبکه‌ای از آلاینه‌های زبان‌شناختی مواجه است که انسان را از درک حقیقت آن ناتوان می‌سازد؛ زیرا زبان مملو از نمادها، مفاهیم و تمثیل‌های 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. در همین امتداد، شناخت استعاره‌ای نیز بخشی از ظرفیت زبان است که برای فهم ابعاد گوناگون سازمان مدنظر قرار می‌گیرد.

استعاره‌ها، مجموعه خاصی از فراگردهای زبانی‌اند که در آنها جنبه‌هایی از یک شیء به شیء دیگر نسبت داده یا منتقل می‌شود؛ به نحوی که گویی شیء دوم، مانند شیء اول است (اینز، ۲۰۰۲: ۳۶؛ لاکوف و جانسون، ۱۹۸۰: ۳۶)؛ بر این اساس، باید گفت استعاره، چیزی فراتر از یک آرایه ادبی است و نقش بسزایی در فراگرد تفکر و فهم انسانی ایفا می‌کند (برومر، ۱۹۹۳: ۱۰-۴). استعاره ابزاری است که از طریق آن می‌توان برخی از وجوه پدیده‌های ناشناخته و پیچیده را درک کرد. در واقع استعاره‌ها که اساساً بر پایه مشابهت میان دو پدیده تبیین می‌شوند، در فضایی انتزاعی فروکاهیده و ساده‌سازی‌شده از مفهوم، فهم پدیده‌های پیچیده را آسان و دسترس‌پذیر می‌کنند. از این رو، استعاره با توجه به پیچیدگی حیات سازمانی، می‌تواند برای تحلیل‌های سازمانی ابزاری مفید و مؤثر باشد (کلانسی، ۱۹۸۹)؛ بر این اساس، نظریه‌پردازان مدیریت از ابزار استعاره کمک گرفتند تا بتوانند سازمان را بهتر درک کنند و این درک را به دیگران نیز عرضه دارند.

بوژه در رویکرد استعاره‌ای به فهم سازمان، از سه استعاره فراگیر «ارگانیزم» (موجود زنده)، «ماشین» و «زبان» نام می‌برد (بوژه، ۱۹۹۵)؛ مورگان نیز در کتاب انگاره‌های سازمان، به هشت استعاره پنهان در فضای تفکر و ذهن نظریه‌پردازان مدیریتی اشاره می‌کند که عبارت‌اند از: ماشین، ارگانیزم، مغز، فرهنگ، نظام سیاسی، زندان روح، جریان سیال و ابزار سلطه (مورگان، ۱۹۹۷ و ۲۰۰۶: ۳۳۷-۳۴۳) و هیچ، ضمن تأکید بر استعاره‌های ماشین، ارگانیزم و فرهنگ به‌ازای رویکردهای کلاسیک، نئوکلاسیک و نمادگرا، استعاره سازمان به‌مثابه پرده نقاشی (کلاژ) را متناسب با رویکرد فرانگرا معرفی می‌کند (هیچ، ۱۹۹۷: ۵۷).

این استعاره‌ها، هر یک بر ویژگی و کارکردی از سازمان تمرکز دارد و آن ویژگی یا کارکرد خاص را بهتر نمایان می‌کند؛ بدین ترتیب این انتظار تقویت می‌شود که هر استعاره جدید، باید به نوعی از یک کارکرد یا ویژگی جدید سازمان پرده بردارد یا مفهوم آن را در کانون توجه قرار دهد (هیچ، ۱۹۹۷: ۵۲)؛ در همین امتداد، طی سه دهه اخیر، برخی از نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت

با رویکردی روش‌شناختی به استعاره‌های سازمان، واژگان استعاره‌ای گوناگونی را برای شناخت بهتر جوانب گوناگون پدیده‌های سازمانی به کار برده‌اند. برای مثال، می‌توان به استعاره‌های تیم ورزشی (کیدل، ۱۹۸۷)، پازل، اسکیت باز، ارکستر جاز (نیلسون، ۱۹۹۲)، خانه (پیرس و اُسمود، ۱۹۹۶)، ناخوشی (ایلد، فیلیپس، قیلیپس و کاپل، ۱۹۹۸)، جاز (هچ، ۱۹۹۸)، غذا و جنگ (اولیور، ۱۹۹۶)، سفری (مینتزبرگ، السترانند و لمپل، ۱۹۹۸)، جایگاه (والک، ۱۹۹۶)، ارتش (وینسور، ۱۹۹۶)، رودخانه (لامبرگ و پاروینن، ۲۰۰۳) و تئاتر (تری، ۱۹۹۷) اشاره کرد.

سازمان پدیده‌ای پیچیده و نافذ در حیات بشری است. پدیده‌ای که میل به دیرپایی دارد. گویا میل به بقا که خداوند در وجود انسان به ودیعه نهاده به سازمان‌ها نیز سرایت کرده است؛ تا آنجا که به باور گلدرن، سازمان می‌کوشد تا زنده بماند و تعادل خود را حفظ کند و تا حد ممکن، حتی پس از دستیابی به اهداف تعیین شده نیز پابرجا بماند. میدان‌دادن به این میل، ممکن است گاهی به غفلت و اهمال یا انحراف از اهداف سازمان نیز منجر شود (اسکات و دیویس، ۲۰۰۷: ۶۰). در واقع سازمان‌ها در بسیاری از مواقع به منظور سازگاری بهتر با شرایط، در اهداف خود تجدیدنظر می‌کنند، به‌ویژه هنگام تهدید بقای خویشتن، از تعقیب اهداف اعلام‌شده صرف‌نظر می‌کنند و درست به دلیل وجود همین میل به بقا، مسئله وجود و بقای سازمان، به هدف جدید (و نه وسیله‌ای برای نیل به اهداف اصیل) تبدیل می‌شود؛ یعنی سازمان حفظ بقای خویش را هدف قرار می‌دهد و برای باقی‌ماندن، اهداف خویش را قربانی می‌کند و بدین ترتیب، هویتش را از دست می‌دهد تا بقایش را تضمین کند.

پیشینه پژوهش

جهاد سازندگی یکی از سازمان‌های ایرانی بود که پس از انقلاب اسلامی در ایران، برای خدمت‌رسانی به مناطق محروم تأسیس شد. با شروع جنگ ایران و عراق، بخش مهمی از وظایف جهاد به جنگ معطوف شد و به سنگرسازی و راه‌سازی برای حمایت از نیروهای رزمنده ایرانی همت گماشت تا اینکه جنگ به پایان رسید. جهاد سازندگی در این دوران عملکرد فوق‌العاده‌ای داشت و دستاوردهای ارزنده‌ای به جای گذاشت. برای بسیاری از روستاها برق رساند و آب آشامیدنی سالم فراهم آورد و مدارس آنها را بازسازی کرد. در جبهه‌های جنگ، جهاد به پشتوانه قوی نیروهای نظامی تبدیل شد و در پشت جبهه به‌منزله فرشته نجات‌دهنده فقرا و درماندگان روستایی، به‌ایفای نقش خود ادامه داد.

ولی پس از جنگ، بحث موازی‌بودن وظایف جهاد مطرح شد و اینکه این سازمان وظایفی را برعهده دارد که متولیان دیگری نیز در ساختار اداری دولت ایران دارند. برای مثال، مطرح شد که

وظایف جهاد با وظایف وزارت راه، وزارت کشاورزی، وزارت نیرو، وزارت آموزش و پرورش و وزارت بهداشت شباهت دارد؛ زیرا جهاد سازندگی به روستاهای محروم وارد می‌شد و همه نیازهای روستاییان را در نظر می‌گرفت و برای رفع آنها برنامه‌ریزی می‌کرد. بنابراین گاهی با وزارت راه، گاهی با وزارت نیرو و گاهی با وزارت کشاورزی تداخل وظیفه داشت. ضمن آنکه سیاست تعدیل نیروهای دولت مطرح شد و قرار شد تا بوروکراسی کوچک شود. مسئولان وقت جهاد شاید با این باور که وزارت کشاورزی را جذب کنند، ادغام با آن را پذیرفتند و نام جدید جهاد از ترکیب نام دو وزارتخانه تشکیل شد: وزارت جهاد کشاورزی.

اما واقعیت این بود که وزارت قدیمی و پرسابقه کشاورزی، ساختارهای نهادینه‌شده قدرتمندی داشت که جهاد را تاب تحمل و مقابله با آن نبود؛ بدین ترتیب رفتارهای بوروکراتیک سنتی وزارت کشاورزی بر حیات و فعالیت جهاد سایه افکند و به تعبیری، جهاد در وزارت کشاورزی هضم و استحال شد. در حالیکه به نظر می‌رسد پذیرش مرگ برنامه‌ریزی‌شده به‌سان ققنوس، راه حل مناسب‌تری برای گریز جهاد سازندگی از این استحال بدفراجم بود. بدین ترتیب، جهاد جسم خود را حفظ کرد، ولی هویت خود را از دست داد.

در این مطالعه، تلاش شد تا با تأمل بر پدیده مرگ برنامه‌ریزی‌شده، از ویژگی‌های پدیده افسانه‌ای ولی نام آشنای ققنوس، برای فهم بخشی از رفتارهای سازمان استفاده شود؛ پرنده‌ای افسانه‌ای که در کهن‌الگوهای اساطیری بسیاری از جوامع بشری، تصویر نسبی واضحی از آن ارائه شده است و در فرهنگ‌های گوناگون، با نام‌های متنوع، ولی ویژگی‌های مشابه، شناخته شده است؛ پرنده‌ای که بقای نسل خود را از طریق برنامه‌ریزی برای مرگ خود تضمین می‌کند!

از این رو، مطالعه حاضر ضمن مقایسه این استعاره با برخی استعاره‌های ریشه‌ای، بر کارکردها و کژکارکردهای آن تأمل کرده و به‌طور نسبی، قابلیت آن را برای پرده‌برداری از برخی وجوه سازمان ارزیابی می‌کند.

ضمن اینکه رفتار سازمان ققنوس‌گونه، رفتاری برای حفظ هویت به جای حفظ قالب مد نظر قرار گرفته است تا توضیح دهد چگونه می‌توان با فروپاشی قالب، هویت را حفظ کرد، به جای اینکه با فروپاشی هویت، به حفظ قالب اکتفا شود!

در این پژوهش، ویژگی «تمایل سازمان به خودپیرایی و نوشوندگی، برای استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود»، با نگاهی استعاره‌ای و دوراندیشانه به پدیده استهلاک و مرگ، در کانون توجه قرار گرفته است. مرگ، به مثابه حادثه‌ای که با شیوه‌ها و طرق گوناگون به زندگی پایان می‌دهد، از خصوصیات موجودات زنده محسوب می‌شود؛ هرچند گاهی در تاریخ ادبیات، برای موجودیت‌های غیر زنده نیز به کار رفته است. اصطلاحاتی چون مرگ شاهنشاهی، مرگ

سلطنت، مرگ برده‌داری، مرگ سوسیالیسم، مرگ اصول اخلاقی، مرگ انسانیت، مرگ دوران شرافتمندی و نظایر آن، بر پذیرش ضمنی انتساب پدیدهٔ مرگ به این‌گونه موجودیت‌های بی‌جان دلالت دارد (پورعزت، روزبهانی و طاهری عطار، ۲۰۱۵).

این طنین استعاره‌ای معنای مرگ، طی دهه‌های پایانی قرن بیستم به حریم فهم مفهوم بوروکراسی و سازمان نیز راه یافت و مفهوم «مرگ بوروکراسی» را مد نظر قرار داد (بنیس، ۱۹۹۷). البته می‌توان ادعا کرد که مفهوم مرگ خود استعاره نیست، بلکه مفهومی است که پس از پذیرش استعارهٔ موجود زنده برای سازمان، مد نظر قرار می‌گیرد. بنا بر این استدلال، نمی‌توان مرگ را استعاره‌ای تبیین‌کننده و واضح‌کنندهٔ بُعدی جدید از ابعاد پنهان سازمان دانست؛ زیرا هنگامی که استعارهٔ موجود زنده (مورگان، ۱۹۹۷: ۳۴۳) مطرح شد و به تبع آن منحنی رشد سازمان مد نظر قرار گرفت (گرینر، ۱۹۹۸، ۵۷)، به مرگ نیز به‌مثابهٔ ویژگی مهم این موجود زنده توجه شد که ویژگی مشترک و گریزناپذیری است برای همهٔ سازمان‌هایی که چون موجود زنده رفتار می‌کنند.

در مواجهه با این ویژگی، سؤال‌هایی مد نظر قرار می‌گیرند:

الف) سازمان‌ها معمولاً هنگام مواجهه با مرگ چه می‌کنند؟

ب) هنگام مواجهه با مرگ، بهتر است که سازمان‌ها چگونه رفتار کنند؟

از آنجایی که ماهیت این پژوهش اکتشافی است، تعریف فرضیهٔ استقرایی برای آن ممکن نیست، اما پدیدهٔ مرگ، پدیدهٔ پُرابهامی است و رفتار سازمان‌ها نیز گاهی در برابر آن بسیار پیچیده می‌شود؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که باید این پدیده را در پرتو مفاهیم مشخص‌تر و مرتبط‌تری تبیین کرد.

سازمان به‌مثابهٔ موجودی میرا

میرایی از خصلت‌های کلیهٔ پدیده‌هایی است که در جهان خلقت وجود دارند؛ به‌طوری که تا به حال هیچ ردی از یک موجود نامیرا در جهان خلقت ثبت نشده است و با شهادت می‌توان ادعا کرد که هیچ مخلوقی ابدی نیست. در واقع، این معنا بن‌مایه‌ای فلسفی را در خود مستتر دارد که بر اساس آن، هیچ مخلوقی ازلی نبوده است و ابدی نخواهد بود (نهج/البلاغه، خطبهٔ ۱)؛ با این حال، انسان به‌مثابهٔ یکی از این پدیده‌ها، تمایل زیادی به بقا دارد.

سازمان ازجمله پدیده‌هایی است که خلقت آن پس از انسان و وابسته بدان بوده است؛ در باب اختراع سازمان توسط انسان، می‌توان چنین ادعا کرد که بدین‌سان موجودی فانی چون انسان، بر مبنای فطرت خود سازمانی میرا اختراع کرده است؛ سازمانی که هرچند گاهی بیش از آدمی عمر می‌کند، همواره در معرض مرگ قرار دارد. سازمان‌ها می‌توانند عمری طولانی‌تر از انسان‌ها

داشته باشند (رایبیز و جاج، ۲۰۰۹: ۶۸۸-۶۷۱) و انسان‌ها می‌توانند در درون سازمان‌ها فعالیت کنند و اندیشه‌های خود را از طریق آنها به سایر هم‌نوعانشان، در عصر حیات خود و عصرهای پس از آن انتقال دهند. با این حال، سازمان‌ها نیز مشابه انسان‌ها در مسیر نیل به مرگ حرکت می‌کنند. البته مرگ سازمان‌ها ممکن است به گونه‌های متفاوتی رخ دهد، ضمن اینکه به نظر می‌رسد معمولاً برنامه‌ریزی مرگ سازمان‌ها امکان‌پذیر است. بنابراین، هرچند مرگ برای سازمان نیز پدیده‌ای طبیعی و محتوم تلقی می‌شود، در مواردی می‌توان بر حسب تدابیر و برنامه‌های عملی، وقوع آن را به تأخیر انداخت (پورعزت و همکاران، ۲۰۱۵). در این امتداد می‌توان به پژوهش‌های متعددی دربارهٔ چرخهٔ حیات سازمان و نابودی یا بسط و توسعهٔ ابعاد آن اشاره کرد (آدیزس، ۱۹۷۹؛ داوونز، ۱۹۶۷؛ کوئین و کامرون، ۱۹۸۳؛ هانک، واتسون، جیسن و چندلر، ۱۹۹۶ و کیمبرلی و مایلز، ۱۹۹۸).

کارکردها و کژکارکردهای تصور مرگ در سازمان میرا

مرگ‌باوری یا تصور پدیدهٔ مرگ برای سازمان‌ها، کارکردها و کژکارکردهایی دارد. یکی از مهم‌ترین کارکردهای آن، افزایش ظرفیت روانی برنامه‌ریزی برای مواجههٔ صحیح با مرگ است؛ در حالی که کژکارکرد عمدهٔ مرگ‌باوری، کاهش امید به آینده و در نتیجهٔ آن، کاهش تمایل به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و بی‌علاقگی به توسعهٔ راهبردهای فرانسلی است.

با تأمل بر این کارکردها و کژکارکردها، سؤالی مطرح می‌شود دال بر اینکه چگونه می‌توان ضمن برخورداری از کارکردهای این مفهوم، از کژکارکردهای آن مصون ماند؟ سؤال مهم دیگر آن است که چگونه می‌توان این مفهوم را بهتر تحلیل کرد و مهار نمود؛ ضمن اینکه رصد مفهوم مرگ در سایر استعاره‌ها و انگاره‌های سازمان نیز جالب توجه است.

ردیابی مفهوم مرگ در سایر استعاره‌های سازمان

از آنجا که هر موجود زنده‌ای در هر لحظه، مستعد درک مرگ است، استعارهٔ موجود زنده نیز با مفهوم مرگ در امتداد مفاهیم تولد و رشد، ارتباط دارد. جالب آنکه این استعاره، مرگ را برای سازمان محتمل فرض می‌کند، در حالیکه گویا به‌طور ضمنی می‌کوشد تا راه‌های زنده‌ماندن و فرار سازمان از مرگ را بازیابی کند؛ زیرا هیچ موجود زنده‌ای در شرایط عادی، تمایل به مرگ ندارد!

همچنین در رویکردی عمیق‌تر، می‌توان استعارهٔ جریان سیال و متغیر را نیز با بیان تحلیلی دیالکتیکی از قابلیت تغییر شکل سازمان‌ها، با مفهوم «مرگ برای حیات» و «حیات برای مرگ» ارتباط داد؛ بدین ترتیب، تضاد دیالکتیکی «تمایل به زندگی» و «گرایش به مرگ» در سازمان‌ها،

به شکل‌گیری ایده تولد مکرر و بقای طولانی‌تر سازمان‌ها در قالب اجزای مکمل و همنوای حیات، منجر می‌شود. ملاحظه می‌شود که در این مفهوم، مرگ مقدمه زندگی است؛ ولی زندگی جدیدی که در تضاد تکاملی با زندگی قبلی شکل می‌گیرد. منظور از تضاد تکاملی سازمان، رابطه‌ای است که در آن هماهنگی از طریق عمل و عکس‌العمل حاصل می‌شود و در این مراد، تضادی شکل می‌گیرد که سنتز آن، بقای انگاره ذهنی سازمان است؛ انگاره‌ای که درک آن فقط با مصادیقش امکان‌پذیر است. بدین ترتیب، این تضاد ظاهری، در واقع نوعی همکاری برای بقا در مقیاسی وسیع‌تر است (کاپرا، ۱۹۸۸ و ۱۹۹۹؛ پورعزت، ۲۰۰۹).

در امتداد این رویکرد، این مهم مد نظر قرار می‌گیرد که آیا می‌توان مرگ را دستمایه زندگی دیگری برای سازمان تلقی کرد! یادآوری می‌شود که در این مطالعه، مفهوم مرگ، با تحلیلی از انواع «مرگ برنامه‌ریزی‌شده»، با هدف ادغام، جذب، تجزیه یا هضم در سازمان‌های دیگر، مد نظر قرار می‌گیرد؛ مرگی که هدفش تقویت حیات یا ادامه آن در قالب سازمان‌های دیگر است (پورعزت و همکاران، ۲۰۱۵).

مفهوم دیالکتیکی تمایل به مرگ برای زندگی و نامیرایی

در تاریخ شکل‌گیری سازمان‌ها، تمایل سازمان‌ها به زندگی، آنها را به رفتارهایی واداشته است که در جریان آن رفتارها، گاهی هویت خویش را فدای بقای خود کرده‌اند. مثال معروف، مربوط به سازمانی است که برای رفع فقر برپا می‌شود و در ناخودآگاه جمعی خود، درمی‌یابد که نیل به آن هدف، مترادف با پایان مأموریت است و ختم مأموریت نیز مترادف با مرگ قانونی سازمان است! پس تلاش می‌کند که به جای ریشه‌کنی فقر، به بازی با آن بپردازد و به جای فقرزدایی، فقیرنوازی کند. بنابراین در چارچوب فعالیت‌های آن سازمان، هیچ اقدامی برای ریشه‌کنی فقر برنامه‌ریزی نمی‌شود. این مثال، مثالی بسیار روشن‌گر است که از تمایل سازمان‌ها به حیات و بقا حکایت دارد (مورگان، ۲۰۰۶)؛ تمایلی که در واقع، بازتاب تمایل انسان‌های شکل‌دهنده سازمان به بقاست.

پس در حالت کلی، فرار سازمان‌ها از مرگ، آنها را ریاکارانه به جابه‌جایی اهداف متمایل می‌کند. بدین سان، سازمانی که بر اساس نظریه وضع (وایک، ۱۹۶۹)، مستعد تغییردادن محیط است و می‌تواند محیط را تغییر دهد تا اهداف خود را در آن محقق سازد (وایک، ۲۰۰۶: ۱۷۲۹-۱۷۲۸)، خود را تغییر می‌دهد تا محیط را برای بقای خود متقاعد کند.

در اینجا است که هویت و روح سازمان می‌میرد تا جسم و جسد آن باقی بماند و این مهم مد نظر قرار می‌گیرد که چه باید کرد تا تمایل سازمان‌ها به حفظ خود، سبب جابه‌جایی اهداف و استحاله هویت آنها نشود.

به نظر می‌رسد که در پاسخ به این سؤال می‌توان از دو نوع مرگ خودخواهانه و شرافتمندانه یاد کرد. منظور از مرگ خودخواهانه، مرگ بیماری است که از دنیا سیر شده، نه از روی زهد، بلکه حتی از روی تمایل به زندگی لذت‌بخش! پس وقتی خود را اسیر تخت بیمارستان می‌یابد، آزرده‌خاطر می‌شود و مرگ را جذاب‌تر از زندگی سخت ارزیابی می‌کند و مرگ خودخواهانه را برمی‌گزیند (والتسوس، پولیچرونیس، جاوو و ولاچو، ۲۰۱۰؛ گیونز و میتشل، ۲۰۰۹؛ لمینگر و همکاران، ۲۰۰۷؛ گوو، ۲۰۰۶).

در حالیکه منظور از مرگ شرافتمندانه، مرگی دگرخواهانه است؛ مرگی که متضمن زندگی بهتر برای دیگران باشد، مثل شهادت در راه خدمت به انسانیت و مبارزه با ظلم.

در عالم حیات سازمانی نیز باید توجه داشت که برای برخی از سازمان‌های ورشکسته، مرگ نه‌تنها دردناک نیست، بلکه متضمن خاتمه‌یافتن نسبی درد و رنج است؛ برای برخی دیگر از سازمان‌ها نیز در عین صلاحیت و ابراز شایستگی در محیط، مرگ بهتر است؛ زیرا موجب توسعه امور خیر و ترویج نیکی و اخلاق در محیط می‌شود؛ مانند سازمان‌هایی که پس از مرگ صاحبانشان، طبق وصیت آنان فروخته می‌شوند تا برای انجام امور خیر، وقف شوند.

ولی مرگ با هدف نامیرایی، مرگی است که با تمایل به جاودانگی عجین شده است و از گونه‌ای سازمان متمایل به بقا حکایت دارد. این نوع سازمان نه مرگ خودخواهانه را برمی‌گزیند و نه مرگ شرافتمندانه را؛ بلکه می‌میرد تا بهتر زندگی کند. این سازمان، نه از بدبختی تحمیلی در زندگی روزمره می‌گریزد و نه به دلیل صرف امور خیر شدن، عمر و بقای خود را وقف می‌کند، بلکه مرگ را برمی‌گزیند تا در شکل و شمابلی جدید زنده بماند؛ در واقع برخلاف حالتی که سازمان دچار استحاله اضطراری اهداف می‌شود و روح را وامی‌گذارد تا جسم زنده بماند، چنین سازمانی روح را حفظ می‌کند و جسد خود را به مرگ می‌سپارد.

«در افسانه‌های ملل گوناگون، چنین روایت شده است که ققنوس را حال چنان باشد که چون زمان مرگش فرا رسد، کاشانه از هیزم پر کند و چنان پروبال به هم آورد که از تکاپویش جرقه‌ای از آتش به هیزم برجهد و کاشانه‌اش را فرو گیرد تا همه خاکستر گردد» (حجازی، ۱۳۸۸: ۱۴۹). «این همه بدان سبب باشد که ققنوس به «تجربه مادری» نایل گردد و تخمی از خاکستر خویش بر جای نهد که حافظ جوجه ققنوسی جوان و تازه‌نفس باشد! پس ققنوس بدین سان، رنجور و دشوار می‌میرد تا نسلش منقرض نشود؛ زیرا بر اساس این افسانه، اگر به‌صورت دیگری از دنیا برود، تخمی نمی‌ماند و جوجه‌ای سر بر نمی‌آورد و عهد نوع ققنوس با دنیا به پایان می‌رسد؛ ولی با این گونه پذیرای مرگ شدن، عهد ققنوس عصر به عصر می‌گردد و به آیندگان می‌رسد» (پورعزت و همکاران، ۲۰۱۵).

روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس چگونگی به‌دست‌آوردن داده‌ها و از حیث روش انجام آن، در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. روش پژوهش حاضر، توصیفی - تحلیلی از نوع تحلیل مضمون است. تحلیل مضمون یکی از روش‌های پایه‌ای و کارآمد تحلیل کیفی است (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۷۸). این روش، مهارت‌های اساسی برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند. در واقع تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فراگردی برای تحلیل داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند.

به‌طور کلی، تحلیل مضمون، روشی است برای:

الف) دیدن متن؛

ب) برداشت و درک مناسب از اطلاعات به‌ظاهر نامرتبط؛

ج) تحلیل اطلاعات کیفی؛

د) مشاهده نظام‌یافته شخص، مراوده، گروه، موقعیت، سازمان یا فرهنگ؛

ه) تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی (عابدی جعفری، تسلیمی، فقیهی و شیخ‌زاده، ۱۳۹۰: ۱۵۲).

این روش به‌مثابه یکی از روش‌های رایج کیفی، توسط پژوهشگران رشته‌های ادبیات، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، تاریخ، هنر، علوم سیاسی، علوم اجتماعی، اقتصاد، ریاضیات، فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی و پزشکی استفاده شده است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۵-۱۵۴).

داده‌های این پژوهش، شامل انواع گوناگونی از داده‌های کیفی همچون گفت‌وگو، مشاهده، مصاحبه، گزارش‌های عمومی، یادداشت‌های روزانه پاسخ‌دهندگان و تعاملات و تفکرات خود پژوهشگران است. در پژوهش حاضر به‌منظور گردآوری اطلاعات از روش مصاحبه عمیق استفاده شده است؛ بدین نحو که مصاحبه‌های اولیه به‌صورت کاملاً باز و ساختارنیافته انجام گرفت و به مرور با توجه به پاسخ‌های داده شده به سؤال‌ها، کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و پیدا کردن سرنخ‌های بیشتر برای سؤال‌های بعدی، شکل سؤال‌ها تاحدی تغییر کرد؛ هرچند کلیه سؤال‌ها مرتبط با موضوع و در چارچوب پاسخ به سؤال‌های اصلی پژوهش بود.

جامعه آماری این پژوهش، کلیه خبرگان و متخصصان در زمینه سازمان، ادبیات سازمانی، نظریه‌های مدیریت، علوم انسانی، علوم اجتماعی، رفتار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت سازمانی هستند که در این حیطه، صاحب تجربه و صاحب‌نظرند. روش نمونه‌گیری پژوهش، روش گلوله

برفی است. گلوله برفی روشی سودمند برای مطالعات کیفی و اکتشافی است. در این روش پژوهشگر ابتدا افرادی را شناسایی می‌کند و پس از دریافت اطلاعات، از آنها می‌خواهد که فرد یا افراد دیگری را به وی معرفی کنند. این روند ادامه می‌یابد تا اجماع و اشباع نظرها حاصل شود (اوریلی و پارکر، ۲۰۱۳: ۱۹۷-۱۹۰). در این پژوهش ۱۳ مصاحبه برای رسیدن به نقطه اشباع صورت گرفته است. البته اطلاعات به دست آمده پس از مصاحبه دهم تکراری به نظر می‌رسید، ولی به منظور کسب اطمینان از رسیدن به نقطه اشباع، مصاحبه‌ها تا دوره سیزدهم ادامه یافت. نمونه‌گیری در این روش به صورت هدفمند و راهبردی بوده است و خبرگان بر اساس اهداف خاص پژوهش و راهبردهای حل مسئله انتخاب شدند. نمونه آماری این پژوهش از استادان مجرب و صاحب نظر در حوزه‌های فوق‌الذکر از دانشگاه‌های تهران، تهران پردیس قم، شهید بهشتی، علامه طباطبائی، تربیت مدرس، علوم و تحقیقات تهران و حوزه علمیه قم هستند. از آنجا که روش پژوهش تحلیل مضمون است، اعتبار و روایی سؤال‌ها و مصاحبه‌ها در حالت اشباع، بدیهی فرض می‌شود. یادآوری می‌شود این پژوهش از حیث جهت‌گیری، بنیادی به شمار می‌رود و بر مبنای اهداف، اکتشافی است.

یافته‌های پژوهش

آیا سازمان می‌تواند چون ققنوس باشد؟ سازمانی که به‌هنگام توانمندی، مسلط بر رابطه خویش با محیط، به مبادله منابع، انرژی، کالا و خدمات می‌پردازد و به‌هنگام کهولت، جسد کهنسال خویش را وامی‌گذارد تا به سازمانی جوان و پرسرعت تبدیل شود! جالب است که در این صورت، چنین سازمانی هیچ‌گاه رنگ کهولت نمی‌گیرد و هرگاه برنامه زمانی مرگش فرارسد، برای نیل به نامیرایی، مرگی از پیش طراحی شده را برمی‌گزیند.

واضح است که این معنا با مقوله مرگ بوروکراسی بنیس تفاوت دارد. بنیس بر آن بود که بوروکراسی از تطبیق با مقتضیات محیط ناتوان است، پس بوروکراسی صرفاً مدلی آرمانی است که اگرچه میل به بقا دارد، ناگزیر منسوخ می‌شود و نسل آن انقراض می‌یابد (بنیس، ۱۹۶۷؛ شفریتز، هاید و پارکر، ۲۰۰۴). ولی در اینجا بحث از آن است که «سازمان‌ها باید برای مرگ خویش برنامه‌ریزی کنند، همان‌گونه که برای تولد آنها برنامه‌ریزی می‌شود». چنانچه سازمان‌های مبتلا به آنتروپی بتوانند برای مرگ خود، همچون ققنوس برنامه‌ای فرا نسلی داشته باشند، کهولت تدریجی آنها در روند افزایش آنتروپی با ضایعات مالی، انسانی و سازمانی کمتری همراه خواهد بود؛ ضمن اینکه این سازمان‌ها می‌توانند بقای نسل خویش را در امتداد مرگ خود رصد

کنند؛ به‌گونه‌ای که با منطق ثابتی برای حیات و ادراک جهان آینده و ضمن حفظ هویت اصلی و موجودیت جوهری خویش، موجودیت ابزاری خود را به‌صورت مستمر نوسازی کنند. بدین ترتیب، سازمان می‌تواند «ساخت اندیشه و منطق زیربنایی» زبان و اظهارات و ابرازهای وجودی خود را حفظ کند، ولی «ابراز بیان» خود را ارتقا بخشد و جسم خود را پیوسته نوسازی کند؛ به‌طوری که در این سیر پیوسته نوسازی، به‌طور مدام از خاکستر سازمان‌های کهنه، سازمان‌هایی نو با منطقی روبه‌رشد و متعالی بازآفرینی می‌شود.

تبارشناسی نظری استعاره سازمان به مثابه ققنوس

از هنگامی که سازمان‌ها به‌مثابه موضوع مستقل، در کانون توجه دانشمندان قرار گرفتند و پی‌ریزی مبانی نظری سازمان آغاز شد، نظریه‌های متعدد و متنوعی به‌صورت رقیب مطرح شدند تا هر یک وجهی از وجوه این پدیده کثیرالوجه را کشف کند؛ به‌طوری که ادعای هر یک از این نظریه‌ها، بر اساس انگاره‌ای ویژه از سازمان شکل گرفت؛ زیرا معمولاً هر نظریه‌پرداز، قبل از اینکه دیدگاه خود را درباره سازمان مطرح کند، تصویری از آن در اندیشه دارد. برای مثال، هنگامی که نظریه‌پرداز سازمان، اداره کردن آن را با اصول خشک مکتب کلاسیک ممکن می‌شمرد، می‌توان حدس زد که تصویری ماشینی از سازمان دارد (مورگان، ۱۹۹۷ و ۲۰۰۶). همچنین است هنگامی که نظریه‌پردازانی به چرخه حیات سازمان می‌اندیشند و بر ارتباط پایدار اجزای سازمان تأکید می‌کنند (لستر، پارنل و کاراهیر، ۲۰۰۳؛ آدیکس، ۱۹۷۹)؛ در چنین حالتی می‌توان حدس زد که این نظریه‌پردازان از سازمان تصویری شبیه موجود زنده (حیوان) دارند (کیزر و پُست، ۱۹۹۶: ۹۵ و آزیوک و مونت‌گومری، ۱۹۹۹: ۶۰-۵۴).

بنابراین وقتی سخن از آینده سازمان، مرگ برای زندگی و زندگی معطوف به مرگ و تکرار این چرخه در یک بُعد زمانی کلان به میان می‌آید، مجموعه‌ای از رویکردهای راهبردی به سازمان مد نظر قرار می‌گیرد (مایلز و اسنو، ۱۹۷۸). در این امتداد، مشاهده می‌شود که استعاره ققنوس از پشتوانه نظری دیدگاه‌های معطوف به مدیریت راهبردی، آینده‌پژوهی و یادگیری در سازمان برخوردار است. تأمل بر وجوه شباهت و تفاوت انواع استعاره‌های مطرح‌شده درباره سازمان، به فهم دانش‌افزایی ناشی از استعاره ققنوس بیشتر کمک می‌کند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ویژگی حرکت و تغییر در همه استعاره‌های ریشه‌ای سازمان، به‌گونه‌ای مد نظر بوده است؛ ولی در استعاره ققنوس، این حرکت ماهیتی و جوهری است و به نوشوندگی مکرر و بقای مستمر می‌انجامد؛ یعنی بر اساس استعاره‌های قبلی، حرکت از نقطه معینی به نقطه جدید هدایت می‌شود، ولی بر اساس استعاره ققنوس، حرکت سازمان از درون خود و در چرخه‌ای مکرر، برای بقا از طریق مرگ برنامه‌ریزی‌شده، واقع می‌شود.

جدول ۱. شباهت‌ها و تفاوت‌های استعاره ققنوس با سایر استعاره‌های نسبت داده شده به سازمان

استعاره	مفهوم سازمان بر اساس آن
سازمان به مثابه ماشین	سازمان چون ماشینی است که به سوی هدفی معین حرکت می‌کند و مدیر، مهندس یا راننده‌ای است که سازمان را به کار می‌گیرد و حفظ می‌کند (مورگان، ۲۰۰۶: ۱۵-۱۳؛ هچ، ۱۹۹۷: ۵۷).
سازمان به مثابه ارگانیزم	سازمان چون موجودی زنده است که هوشمندانه، هر لحظه در حرکت است و مدیر جزئی از این موجود هوشمند است (مورگان، ۲۰۰۶: ۳۳؛ هچ، ۱۹۹۷: ۵۷).
سازمان به مثابه مغز	سازمان رایانه‌ای هوشمند است که همواره به جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات می‌پردازد و آنها را به کار می‌گیرد و مدیر کسی است که این اطلاعات را دستمایه تصمیم‌های خود ساخته و سازمان را به حرکت می‌آورد (مورگان، ۲۰۰۶: ۷۱). سازمان چون مغز است و مدیر هدایتگر مغز.
سازمان به مثابه فرهنگ	سازمان مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، مصنوعات و نمادهاست و مدیر نماد تعاملات عناصر فرهنگی در سازمان است که با التزام به آنها سازمان را هدایت می‌کند (مورگان، ۲۰۰۶: ۱۱۵؛ هچ، ۱۹۹۷: ۵۷). نباید به سادگی تصور کرد که سازمان فرهنگ دارد؛ باید به‌طور عمیق باور کرد که سازمان فرهنگ است.
سازمان به مثابه نظام سیاسی	سازمان در معرض تضادها، تعارض‌ها و مراودات قدرت است (مورگان، ۲۰۰۶: ۱۴۹) و مدیر بازیگر و نماینده تعامل قدرت‌های برتری است که سازمان را به سوی هدف خود فرامی‌خواند.
سازمان به مثابه زندان روح	سازمان بازتاب تمایلات و خواسته‌های پنهان آدمیان است (مورگان، ۲۰۰۶: ۲۰۷) و مدیر فرد از خودبیگانه‌ای است که مسخ در گذشته سازمان خویش است و در اذهان جمعی و فردی اعضای خود، سازمان را بر مبنای نوعی طراحی منسوخ در ذهن خویش، به پیش می‌راند.
سازمان به مثابه جریان سیال	سازمان در معرض دگرگونی‌ها و تحولات پی‌درپی و آشوبناک و معطوف به نظم‌ی غایی است (مورگان، ۲۰۰۶: ۲۴۱) و مدیر به هماهنگی منافع سازمان با این جریان‌های متعامل و دیالکتیک، می‌اندیشد.
سازمان به مثابه ابزار سلطه	سازمان ابزاری برای اعمال سلطه بر انسان‌ها و جوامع انسانی است و مدیر مجری هوشیار قدرت سلطه‌گر است که چرخ سلطه را به حرکت می‌آورد (مورگان، ۲۰۰۶: ۲۹۱).
سازمان به مثابه کولاژ	سازمان پدیده‌ای است که به تدریج و هر لحظه، برحسب خواسته‌ها و تمایل‌ها و گرایش‌های متنوع، ساخته و بازسازی می‌شود و مدیر نظریه‌پرداز هنرمند است که مدام در حال ساختن، نقاشی، طراحی و راه‌انداختن سازمان است (هچ، ۱۹۹۷: ۵۷).
سازمان به مثابه ققنوس	سازمان پدیده‌ای است که برای نیل به اهداف معینی ایجاد می‌شود و پس از انجام وظایف خود، با مرگ برنامه‌ریزی شده به سوی 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.

اتخاذ این رویکرد به‌ویژه برای سازمان‌هایی که در تقابل با واقعیت‌های محیط، نیاز به نوشوندگی دارند، بسیار ضروری است. برای مثال، جهاد سازندگی در دوران پس از جنگ ایران و عراق، نیاز به بازپردازی ساختار خود داشت تا بتواند در قالب سازمانی جدید و مسئولیت و رسالتی نوین، خود را متحول سازد. اما در برابر این تغییر شکل مقاومت کرد تا اینکه در قالب بوروکراسی بزرگتر و قدیمی‌تر وزارت کشاورزی ادغام و به‌تدریج استحاله شد. این حادثه بزرگ نهادی در ایران، بسیار تأمل‌برانگیز است؛ زیرا جهاد در فراگرد استحاله خود، منابع بسیار ارزشمندی از آرمان‌ها و خواسته‌های ایمانی را در روند فروکاهیدگی قرار داد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از یافته‌ها، بر اهمیت و برد روشنگری بالایی استعاره ققنوس تأکید داشتند؛ با اشاره بر اینکه اگر جهاد سازندگی برای مرگ خود برنامه‌ریزی می‌کرد، می‌توانست هسته‌های مستقل جهادی متعددی را در اقصی نقاط کشور بازپردازی کند تا در قالب‌های جدید، به حیات جدید خود ادامه دهد؛ زیرا مرگ واقعی اجتناب‌ناپذیر است که همه پدیده‌ها، اعم از حیوانی، انسانی یا اجتماعی، ناگزیر با آن مواجه می‌شوند. از این رو مدیریت نحوه مواجهه با مرگ بسیار حائز اهمیت است؛ به‌ویژه، در رویکردی جمعیت‌شناسانه به مرگ، تأمل بر دلایل بقای انواع خاصی از سازمان‌ها و نابودی برخی دیگر از آنها، بسیار جالب توجه است. سازمان 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 تعیین‌شده، از مشروعیت، مقبولیت و محبوبیت اجتماعی کافی برخوردار باشد.

در این مطالعه، پژوهشگران تلاش کردند تا با استفاده از استعاره ققنوس، پدیده مرگ را به‌مثابه واقعیتهای مدیریتی‌پذیر برای سازمان معرفی کنند. در چشم‌انداز و بصیرت حاصل از کاربرد این استعاره، سازمان همواره مستعد آن است که با حفظ روح و جوهر اصیل موجودیت خود، مکرراً کالبدهایی تازه‌تر، قوی‌تر و کارآمدتر را استخدام کند و به حیات خود با استفاده از آن کالبدهای جدید ادامه دهد.

بنابراین، استعاره سازمان به‌مثابه ققنوس، بصیرتی ایجاد می‌کند که بتوان در پرتو آن اهداف و راهبردهای بنیادین سازمان را حفظ کرد و سناریوهای مقطعی و سلول‌های ساختاری موقت آن را بر حسب اقتضائات زمانی و مکانی، در مسیر تعویض و نوسازی مستمر قرار داد.

این استعاره، همچنین ظرفیت مهمی را در معرض توجه نظریه پردازان سازمان قرار می دهد؛ ظرفیتی که حاکی از قابلیت استفاده از ادراک یک اسطوره، برای کمک به فهم سازمان و توسعه دانش سازمانی و مواجهه مؤثرتر سازمان با عصر آینده است.

در حالیکه معمولاً در پردازش استعاره ها از پدیده های شناخته شده تر استفاده می شود تا پدیده ای مبهم تر بهتر شناسایی شود، در این استعاره پدیده ای افسانه ای، ولی متعارف اذهان عامه، برای معرفی نوعی خصلت نامیرایی از طریق مرگ برنامه ریزی شده، به کار گرفته شده است؛ شاید بدین ترتیب، در آینده سازمان هایی خلق شوند تا بیاموزند هشیارانه تر وارد جهان آینده شوند؛ ضمن اینکه می توان این شیوه برخورد را مد نظر قرار داد که در مسیر معنابخشی به پدیده ها، حتی اسطوره ها می توانند معنابخش، سازنده و جهت دهنده باشند. یعنی پدیده ای اسطوره ای می تواند مبنایی واقع شود تا بر اساس آن بتوان طرحی از یک سازمان نامیرا را از طریق مرگ های برنامه ریزی شده و مستمر، بازپردازی کرد.

این دیدگاه به ویژه در پرتو دیدگاه های زبان شناسانه فرامدرن، دال بر ضرورت بازخوانی زبان و جلوه های زبانی و تأثیر آنها بر واقعیت، جالب توجه است. در این تحلیل، هرچند ققنوس موجود افسانه ای است که حقیقت ندارد، مفهوم آن نوعی مصنوع خلق شده و واقعیت یافته در ساحت زبان است. بنابراین هرچند خود حقیقت نداشته و موجودی خیالی است، بیان صفات و خصایص آن بر حقایق موجود هستی و بازنمایی آنها، اثری اجتناب ناپذیر دارد.

این مهم را می توان به بسیاری از افسانه ها و تراژدی های دیگر تسری داد. در این رویکرد، هرچند همه می دانند که داستان های تخیلی واقعیت ندارند، هنگامی که بیان می شوند و در ساحت زبان بحث و تحلیل می شوند، سازه های زبانی معرف حالات آنها واقعیت می یابند و واقعیت های آینده را می سازند.

بدین ترتیب، بحث از سازمان های ققنوس گونه، زمینه ای فراهم می کند تا سازمان های نامیرای پذیرای مرگ ساخته شوند؛ سازمان هایی که می میرند تا زنده بمانند.

References

- Abedi Jafari, H., Taslimi, H., Taslimi M., Faghihi, A., Sheykhzade, M. (2011). Purpose analysis and purposes themes: a simple and effective method for determining the patterns in qualitative data. *Strategic Management Thoughts*, 5(2): 151-198. (In Persian)
- Adizes, I. (1979). Organizational passages: diagnosing & treating life cycle problems in organizations. *Organizational Dynamic*, 8(1): 3-24.

- Bennis, W. (1967). The Coming Death of Bureaucracy. *Management Review*, 56(3): 19-24.
- Boje, D.M. (1995). Stories of the storytelling organization: a postmodern analysis of Disney as Tamara-Land. *Academy of Management Journal*, 38(4): 997-1035.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77-101.
- Brumer, V. (1993). *The Model of Love: A study in Philosophical Theology*, Great Britain, Cambridge.
- Capra, F. (1988). *The turning point: Science, Society, and the Rising Culture*, Bantam: Bantam Books.
- Capra, F. (1999). *Tao of Physics; an Exploration of the Parallels between Modern Physics and Eastern Mysticism*, Boston: Shambhala Publication co.
- Clancy, J. (1989). *The invisible powers: The language of business*, Massachusetts: Lexington: D.C. Heath and Company.
- Cliff, O. & Montgomery, J. (1999). Images of an organization: the use of metaphor in a multinational company. *Journal of Organizational Change Management*, 12(6): 501-523.
- Downs, A. (1967). *The life cycle of bureaus*, in *Downs: Inside Bureaucracy*, Little, Brown & Co., San Francisco, CA.
- Givens, J. L. & Mitchell, S.L. (2009). Concerns about End-of-Life Care and Support for Euthanasia. *Journal of Pain and Symptom Management*, 38(2): 167-173.
- Greiner, L. E. (1998). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, 76(3): 55-68.
- Hanks, S., Watson, C., Jansen, E. & Chandler, G. (1993). Tightening the life cycle construct: a taxonomic study of growth stage configuration in high-technology organizations. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 2: 5-29.
- Hatch, M. J. & Cunliffe, O.L. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic and postmodern perspectives*, Oxford Press.
- Hatch, M.J. & Weick, K.E. (1998). Critical resistance to the jazz metaphor. *Organization Science*, 9 (5): 600-604.

- Hatch, M.J. (1998). Jazz as a Metaphor for Organizing in the 21st Century. *Organization science*, 9 (5): 556-557.
- Hejazi, B.S. (2009). Recreation the myth of Phoenix and Roc. *Quarterly of Spiritual Studies*, 10 (1): 148-119 (In Persian).
- Inns, D. (2002). Metaphor in the Literature of Organizational Analysis: A Preliminary Taxonomy and a Glimpse at a Humanities-Based Perspective. *Organization*, 9 (2): 305-330.
- Keidel, R.W. (1987). Team sports models as a generic organizational framework. *Human Relations*, 40 (9): 591-613.
- Keizer, J.A. & Post, G. (1996). *The metaphoric gap as a catalyst of change in Organisation Development: Metaphorical Explorations*, London: Pitman Publishing.
- Kimberly, J. & Miles, R. (1980), *The Organizational Life Cycle*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lamberg, J.A. & Parvinen, P. (2003). The River Metaphor for Strategic Management. *European Management Journal*, 21(5): 549-557.
- Lemiengre, J., Dierckx de Casterlé, B., Verbeke, G., Guisson, C., Schotsmans, P., Gastmans, C. (2007). Ethics policies on euthanasia in hospitals-A survey in Flanders (Belgium). *Health Policy*, 84 (2-3): 170-180
- Lester, D. L., Parnell, J.A., Carraher, SH. (2003). Organizational life cycle: A five-stage empirical scale. *International Journal of Organizational Analysis*, 11(4): 339-354.
- Miles, R.E., Snow, C. (1978). *Organizational strategy, structure and process*, New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. & Lampel, J. (1998). *Strategy safari: a guided tour through the wilds of strategic management*, New York: The Free Press.
- Morgan, GH. (1997). *Images of Organization*, London: Sage Publication.
- Morgan, GH. (2006). *Images of Organization*, London: Sage Publication.
- Nahjolballagha of Imam Ali (Sermons, letters, and sayings of Imam Ali)*. Seyyed Sharif Razi (Ed.). Persian translator: Ali Mohammad Ayati. Tehran: Bonyade Nahjolballagha & Daftare Nashre Farhange Islami (In Persian).

- O'Reilly, M. & Parker, N. (2013). Unsatisfactory Saturation: a critical exploration of the notion of saturated sample sizes in qualitative research. *Qualitative Research*, 13(2): 190-197.
- Oliver, R.W. (1999). Strategy as sports! War! food? *The Journal of Business Strategy*, 20 (5): 8-10.
- Pearce, C.L & Osmond, C.P. (1996), Metaphors for change: the ALP model of change management. *Organizational Dynamics*, 24, 23-36.
- Pourezzat, A.A., Rouzbehani, KH. and Taheriattar, GH. (2015). A revolutionary look at the organization death: using phoenix as a metaphor. *Asian Journal of Research Business Economics and Management*, 5(1): 32-45.
- Pourezzat, A.A. (2009). The Importance of Linguistic Justice for Continues Revision of Good Governance. *The Annals of the University of Bucharest: Economic and Administrative Series*, EAS-AUB.
- Quinn, R. & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: some preliminary evidence. *Management Science*, 29(1): 33-41.
- Robbins, S. P., Judge, T.A. (2009). *Organizational behavior*. (13th Edition). New Jersey: Pearson- Prentice Hall.
- Scott, W. R. & Davis, G.F. (2007). *Organizations and Organizing, Rational, Natural, and Open System*, New Jersey: Pearson- Prentice Hall.
- Shafritz, J. M., Hyde, A.C. & Parkes, S.J. (2004), *Classics of Public Administration*, (5th Edition). Belmont: Thomson & Wadsworth.
- Terry, L.D. (1997). Public administration and the theater metaphor: the public administrator as villain, hero, and innocent victim. *Public Administration Review*, 57 (1): 53-61.
- Voultos, P., Njau, S.N. & Vlachou, M. (2010). The issue of euthanasia in Greece from a legal viewpoint. *Journal of Forensic and Legal Medicine*, 17 (3): 131-136.
- Walck, C. L. (1996). Organizations as places: a metaphor for change. *Journal of Organizational Change Management*, 9(6): 26-40.
- Weick, K. E. (1969). *The social psychology of organizing*, Boston: Addison-Wesley.

Weick, K. E. (2006). Faith, Evidence, and Action: Better Guesses in an Unknowable World. *Organization Studies*, 27(11): 1723-1736.

Wyld, D.C., Phillips, A.S., Phillips, C.R & Cappel, S.D. (1998). Using the disease metaphor to view organizations: an alternative perspective. *International Journal of Management*, 15(1): 113-122.