

## سازمان‌ها و هویت ما

محمدرضا آهنچیان

فاطمه براتلو

### چکیده

هویت، احساس نسبتاً پایدار یگانگی «خود» است که باید در دوره نوجوانی تکوین پیدا کند. بزرگ و چندوجهی شدن ساختارها، پیچیده شدن شغل‌ها و تنوع وظیفه‌های نقش در سازمان‌های مدرن، بالقوه توان بازگرداندن انسان به شرایط سردرگمی نقش‌ها و ناتوانی در دستیابی به یگانگی نسبی خود را دارا است. این مقاله با مرور مختصر مفهوم هویت، بحرانی را که فعالیت در سازمان‌های مدرن برای هویت انسانی پدید می‌آورد، مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد.

**کلیدواژه‌ها:** هویت، سازمان‌های مدرن، بحران هویت، رفتار سازمانی.

### مقدمه

در میان مراجع علمی، به طور سنتی جامعه‌شناسان و روانشناسان بیش‌ترین توجه را به موضوع هویت نشان داده‌اند، اما اکنون سیاست‌مداران، اقتصاددانان و مدیران نیز به این جمع افزوده شده‌اند، به نحوی که امروزه هویت تبدیل به یکی از مباحث مشترک در میان روشنفکران شده است. آنان درباره خطرهایی چون مرگ ذهنی، گم شدن خویش، خویشتن‌خویش، ندای وجدان پیر و آگاهی از تهدید فنا، هشدار می‌دهند و بر ضرورت جستجو برای یافتن ریسمان اصالت و متحقق ساختن خویش‌خویش تأکید می‌کنند (خاتمی، ۱۳۸۴: ۱۲). در حالی که هویت مقوله‌ای انتزاعی معرفی می‌شود که به صورت عینی و تجربه‌پذیر نمی‌توان آن را آزمود (رجایی، ۱۳۸۳، ۶۷)، ورود آن به حوزه‌های سازمانی بر تردید درباره اطمینان‌پذیر بودن بررسی آن می‌افزاید. در نظریه‌های جدید سازمانی که مبتنی بر اصول مدیریت بین‌المللی<sup>(۱)</sup> است، بحث‌های جدی درباره نقش سازمان‌ها در شکل‌گیری هویت صورت می‌گیرد. در این نظریه‌ها رویکردهای چندفرهنگی نسبت به

پدیده‌های سازمانی مطرح می‌شوند و در قالب این رویکردها، موضوع هویت‌های سیال<sup>۱</sup> و خودهای چندگانه<sup>۲</sup> مورد توجه قرار می‌گیرد. این نظریه‌ها که به انتقاد از دستاوردهای مدرنیته می‌پردازند، در پی بازتعریف مفهوم هویت هستند. در مجموع، برای بسیاری از نظریه‌پردازان جدید سازمان، هویت و طبقه‌بندی‌های آن در قالب نژاد، قومیت، طبقه اجتماعی و جنسیت یک بحث اساسی به شمار می‌آید. این مباحث برای درک و تفسیر عملکرد اعضا در انجام وظیفه‌های روزمره‌شان، با اهمیت است. برای مثال «رفتار سازمانی» از طریق کوشش برای تشخیص علل و تحلیل چگونگی رفتار در سازمان، به فرد کمک می‌کند تا یگانگی خود را در شرایط به‌شدت مداخله‌گرانه سازمان‌ها حفظ کند. آیا فرد در مقابل فشار نقش‌های گوناگون و تغییرپذیر سازمانی، تداخل انتظارات نقش در یکدیگر، پیچیدگی و اثرپذیری نقش‌ها از هم، و بی‌معنی شدن کار، دچار چندگانگی و بحران هویت نمی‌شود؟

### هویت و رویکردهای نو

بیشتر روانشناسان به هویت از زاویه‌ای کاملاً فنی می‌نگرند. از نظر آنان هویت امری شخصی است که دو جنبه اصلی آن یعنی تشابه و تمایز، به ویژگی‌های شخصیتی و احساسی فرد معطوف هستند. در حالی که روانشناسان جنبه اجتماعی هویت را رد نمی‌کنند، هویت را احساس تمایز شخصی، احساس تداوم شخصی، و احساس استقلال شخصی می‌دانند (Jacobson, 1988:30). جستجوی هویت متضمن این است که شخص تشخیص دهد چه چیزهایی برای او مهم و ارزشمند و نیز متضمن تنظیم معیارهایی است که وی بر اساس آن‌ها بتواند رفتار خود و دیگران را هدایت و ارزیابی کند. به‌علاوه این جستجو تکوین احساس خودشکوفایی و شایستگی را نیز در بر می‌گیرد (اتکینسون و دیگران، ۱۳۶۷: ۱۷۴). از نگاه جامعه‌شناسان هویت معلول دیالکتیک فرد و جامعه است. آن‌ها کمابیش می‌پذیرند که معمولاً هویت در نگرش‌ها و احساسات افراد آشکار می‌شود، اما در ضمن معتقدند که بستر شکل‌گیری آن، زندگی جمعی است (Townsend, 2000; 4251). در فرهنگ لغات کولینر، هویت به ویژگی‌های منحصر به فردی اطلاق می‌شود که بر اساس آن چیزها یا افراد شناخته می‌شوند. به عبارت دیگر، هویت به بی‌همتا بودن اشاره می‌کند. این ادعا که فردی یا چیزی هویت

1. floating identity  
2. multiple selves

ویژه‌ای دارد، بدین معنا است که این چیز یا فرد مانند دیگر وجودها دارای آن هویت است و در عین حال چون چیز یا فردی متمایز، هویت خاصی دارد (گل محمدی، ۱۳۸۳: ۲۲۴).

هنگام ورود به سازمان‌ها نیز، مانند دوره پذیرفته شدن به عنوان یک عضو در اجتماع، هرچه ارزش‌هایی که دیگران درباره فرد، موفقیت و مقام سازمانی او ابراز می‌کنند، همخوانی بیشتری داشته باشد، تنظیم هویت سازمانی آسان‌تر صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر هرچه نظرات و ارزش‌های فرد درباره شغل، وظایف شغلی و جایگاه سازمانی‌اش با نظرات و ارزش‌های دیگران، تفاوت بیشتری داشته باشد، احتمال پیداشدن حالت سردرگمی نقش و در نتیجه اختلال در ایجاد هویت واحد بیش‌تر خواهد بود.

در سازمان‌های سنتی، تشخیص وظیفه‌ها و انطباق شخصی با آن‌ها از دشواری کمی برخوردار است. با بزرگ و صنعتی شدن جوامع و ضرورت شکل‌گیری سازمان‌های بزرگ و پیچیده، افراد در پیدا کردن ملاکی برای تنظیم رفتار اجتماعی خود دچار مشکل می‌شوند، به‌علاوه انتظارات متغیر نقش و هجوم نقش‌های نوظهور، احتمال دستیابی به وضعیت ثبات نسبی در هویت را کاهش می‌دهد. این امر، یعنی برهم خوردن پی‌درپی هویت و اختلالات رفتاری ناشی از آن، یکی از عوارض مدرنیته به شمار می‌آید. مدرنیسم به منزله رویکرد فرهنگی غالب دوران مدرن (آهنچیان، ۱۳۸۲: ۴۱)، که از اندیشه‌های فلسفی دوران روشنگری<sup>(۲)</sup> تأثیر پذیرفت، برای انسان جوهره‌ای ثابت و وحدت‌یافته قایل است (Dolby, 2000: 899). این اعتقاد ریشه در اندیشه‌های دوران روشنگری دارد. از نگاه مدرنیسم، اجتماعات و گروه‌ها نیز دارای ویژگی‌های ذاتی هستند. به همین دلیل می‌توان آن‌ها را بر حسب نژاد، قومیت و مانند آن طبقه‌بندی کرد. هر سازمان به عنوان گروهی ساخت‌یافته، بر اساس خاستگاه یا ساختار تجربه مشترک شکل می‌گیرد که به آن جوهره واحدی می‌بخشد. به همین دلیل می‌توان از «شخصیت سازمان» سخن به میان آورد (Morris, 1979: 11) که عینی‌ترین مصداق وجودپنداری، کل‌نگری و هویت‌پنداری برای سازمان‌ها است.

با پیدا شدن رویکردهای انتقادی، مبحث چندگانگی هویت و هویت‌های چندگانه مطرح شد (Atkinson, 2001: 308). از این منظر، هویت از طریق بازی چندجانبه نظام‌های نمادین مختلف شکل می‌گیرد (Morrow, 1995: 418). این بازی‌ها از کودکی تا پایان زندگی ادامه دارد، به همین دلیل فرض ثبات در هویت فردی ممکن نیست. در مورد گروه‌ها و سازمان‌ها، به علت درگیری عوامل انسانی مختلف که هر کدام در یک لحظه

از فرایند هویت‌پذیری ناپایدار خود قرار دارند، ترکیب پیچیده‌ای از نمادها شکل می‌گیرد که مانع در نظر گرفتن ویژگی پایدار درونی برای آن‌ها می‌شود.

### نقش سازمان‌ها در زندگی امروزی

این سخن جاودانه آمیتای اتریونی<sup>۱</sup> که «جامعه ما جامعه سازمانی است. ما در سازمان‌ها چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌ها آموزش می‌بینیم، و قسمت اعظم عمر خویش را در سازمان‌ها کار می‌کنیم [و سرانجام]... در این یا آن سازمان خواهیم مرد» (اتریونی، ۱۳۵۲: ۱) هر چند ساده به نظر می‌رسد، اما در تحلیل آن‌چه سازمان‌ها با ما می‌کنند، بسیار مؤثر است. به این ترتیب زندگی و ادامه آن بدون سازمان‌ها قابل تصور نیست. مفهوم کلاسیک سازمان با واژگانی چون ساخت، نظم، آرایش و هدایت مترادف است. یکی از ویژگی‌هایی که مخصوصاً در دوران مدرن برای سازمان‌ها مورد تأکید قرار گرفت، «عقلانیت» بود. از این نگاه، عقلانیت مترادف با کارآمدی و اثربخشی است و یک ارزش به شمار می‌آید. از افراد خواسته می‌شود با اتکا به استدلال‌های عقلی تبعیت سازمان‌ها را بپذیرند و با عضویت در آن به زندگی خویش و هم‌نوعان خود سر و سامان بدهند. بر اساس همین توجیه و با نشان‌دادن نقش پراهمیت که سازمان‌ها برای کمک به تحقق هدف‌های جمعی و حتی شخصی، سازمان‌ها گسترش می‌یابند. هم‌زمان با بزرگ‌تر شدن سازمان‌ها، رده‌ها و سلسله‌مراتب آن افزایش می‌یابد؛ فعالیت‌ها تنوع پیدا می‌کند؛ شبکه بزرگی از سازمان‌ها با تقسیم وظیفه‌های مربوط به زندگی روزمره بشر میان خود، دامنه نفوذشان را به شخصی‌ترین جنبه‌های زندگی و عملکرد انسان‌ها گسترش می‌دهند. بر اساس یک برداشت سنتی‌تر، سازمان‌ها بر اساس تقاضای جامعه‌ای که تأسیس و ادامه حیات سازمان بدان وابسته است، شکل می‌یابند. آرمان، مأموریت، و هدف‌های اساسی سازمان در این نقطه تکوین می‌یابند. همین تقاضای اولیه، در شکل‌گیری هسته ثابت یا هویت سازمان مؤثر است. این هویت به‌رغم تغییرات پی‌درپی، باعث «تداوم» هسته سازمان در طول زمان می‌شود و در عین حال آن را از سایر سازمان‌ها «متمایز» می‌سازد. هسته اصلی سازمان که در طول دوران فعالیت آن دوام پیدا می‌کند، به ساخته شدن یک سازمان واقعی با هویت ثابت کمک می‌کند. دامنه نفوذ این سازمان‌ها تا آن‌جا که به رفع تقاضای اولیه جامعه تشکیل‌دهنده آن مربوط باشد، زندگی اعضای جامعه را چنان از خود متأثر می‌سازد که تصور ادامه زندگی بدون آن غیرممکن به نظر می‌آید.

1. Amitai Etzioni

در نتیجه، تصویری که اتریونی از دنیای ما می‌دهد، شفافیت بیشتری پیدا می‌کند: واقعاً بدون وجود سازمان‌ها زندگی انسان امروزی چگونه خواهد بود؟

### رابطه سازمان با آدمی

فیلسوفان هستی‌گرا مانند هایدگر،<sup>۱</sup> یاسپرز،<sup>۲</sup> و سارتر<sup>۳</sup> در توصیف جامعه صنعتی مدرن، از تجربه پوچی و بی‌وجودی<sup>۴</sup> بحث می‌کنند. در سخنان آنان تلاش انسان در مقابله با اضطراب، یأس، ناامیدی و ترس از تنهایی، محور بحث را تشکیل می‌دهد. در این میان، کار به عنوان یکی از راه‌های غلبه بر احساس کسالت، بیهودگی، تنهایی و پوچی به شمار می‌آید. همچنین برداشت بی‌فایده‌گی کار و وجود مقررات بیش از اندازه در سازمان، می‌تواند به تجربه جدید خستگی و کسالت منجر شود و پرسش‌های تازه‌ای را درباره هویت و هستی انسان، کار و رابطه آن‌ها با سازمان مطرح کند. در دنیای جدید کسب و کار، این اثر وارونه کار، گسترش می‌یابد و زمینه‌های جدیدی نظیر نیست‌انگاری (منکر وجود همه چیز شدن)، بی‌قانونی (پشت پا زدن به همه قوانین)، و از خود بیگانگی (احساس پوچی و بیهودگی) را عرضه می‌کند (Manfred & Kets, 1995: 275).

وقتی بشر تجربه سازمان‌های ابتدایی را پشت سر گذاشت، کوشید سازمان‌های پیشرفته‌تری بسازد که امکان تحقق هدف‌های بزرگ‌تری را تضمین کند. علمی کردن روش‌ها در سازمان، چنان‌که در تایلوریسم<sup>(۳)</sup> انجام شد، قاعده‌مند و اصولی ساختن روش اداره سازمان، به روایت اداریون<sup>(۴)</sup> و عقلانی کردن سازمان‌ها به سبک بوروکرات‌ها،<sup>(۵)</sup> همه کوشش‌های هدفمندی در این راه بودند. بعدها در دوران نهضت روابط انسانی و نظریه‌ها و رویکردهای علوم رفتاری، همین هدف از راه‌های متفاوتی تعقیب شد.

سازمان‌ها برای تعقیب هدف‌هایی که انسان‌ها وضع کرده‌اند، به وسیله‌های زیادی نیاز دارند که انسان یکی از آن‌ها است. به سخن دیگر، انسان سازمان‌ها را ایجاد می‌کند که نیازهای خود را به کمک آن بهتر برطرف کند و سازمان انسان را به خدمت می‌گیرد که برنامه‌های خود را بهتر به اجرا در آورد! سازمان در عین وسیله بودن، به عاملی برای تبدیل انسان به وسیله بدل می‌شود و در این میان برای ساختن عضوی کارآمد، مسایل

---

1. Hiedegger  
2. Jaspers  
3. Sartre  
4. nothingness

تازه‌ای را برای او پدید می‌آورد. به‌ویژه وقتی سازمان‌ها به غول‌های بزرگ مهارنشدنی تبدیل می‌شوند، ظرفیت مقابله انسان‌ها در برابر آن‌ها کم‌تر خواهد بود. آیا انسان که سازمان‌ها را برای آسایش و رفاه خود بنا گذاشت، مجبور شد به خاطر تداوم فعالیت آن‌ها از نفع شخصی چشم‌پوشد؟ شاید توجهات منطقی برای کنار گذاشتن نفع شخصی وجود داشته باشد، ولی وقتی پای متغیرهایی مثل «طبیعت انسانی» یا «هویت» فردی پیش می‌آید، محکمه‌پسندی توجهات کاهش می‌یابد.

نفوذ سازمان تا آن‌جا گسترش می‌یابد که حتی خصوصی‌ترین و ناپیداترین جنبه‌های زندگی را در برمی‌گیرد. در شرایطی که ما به سر می‌بریم، سازمان‌ها به کمک رسانه‌ها و بزرگراه‌های اطلاعاتی با سهولت و اثربخشی بیشتری به قالب‌بندی رفتار ما می‌پردازند. طرز فکر، نگرش، احساسات، و علایق ما تحت تأثیر کارکردهای سازمان‌ها قرار می‌گیرند. حتی خصوصی‌ترین عادت‌های زندگی ما مانند عادات بهداشتی و رفتار ناشویی از دامنه نفوذ سازمان‌ها بیرون نیستند. سازمان‌ها گاهی زمینه‌ای ایجاد می‌کنند که فرد از ابراز برخی از جنبه‌های هویت خود پرهیز می‌کند، یا گاهی آرزو می‌کند که کاش می‌توانست ویژگی‌های جنسیتی، نژادی، و قومیتی خود را که امکان پنهان کردن آن‌ها وجود ندارد، پنهان سازد. وقتی سازمان‌هایی که برای ما اهمیت دارند، امتیاز خاصی به یک ویژگی جدایی‌ناپذیر هویت ما مثل رنگ سفید پوست می‌دهند، آن وقت شاید برخی آرزو کنند به جای سیاه، سرخ یا زرد، سفیدپوست باشند. بدترین وضعیت‌ها وقتی است که به خاطر قرار گرفتن در این شرایط، نوعی دوگانگی رفتاری در فرد به وجود آید. برای مثال میل به وفاداری نسبت به نژاد خود از یک سو و لزوم عضویت در سازمان از سوی دیگر، باعث سرگردانی نقش شود.

### دایمی شدن بحران

اریکسون هویت را احساس نسبتاً پایدار یگانگی خود تعریف می‌کند. او نوجوانی را دوره انتظار می‌داند؛ زیرا فرد در انتظار یافتن خویش به سر می‌برد (عطاران، ۱۳۸۲: ۲۶). به نظر او بحران هویت در همین دوره ظاهر می‌شود. در این دوره، نوجوان به منظور هویت‌یابی دست به تجربه‌های مختلف در نقش‌های تازه و گوناگون می‌زند. هر نتیجه‌ای که از این تجربه‌ها به دست می‌آید، در تصمیمی که فرد درباره هویت خود می‌گیرد، مؤثر است.

آیا همان تردید و پرسش نوجوانان درباره هویت خود، در بزرگسالی و پس از ورود به سازمان‌ها بار دیگر تکرار می‌شود؟ آیا احاطه انواع سازمان‌ها، فرصت تعیین هویت را به فرد می‌دهد؟ نقش‌های گوناگون و انتظارات متغیر از این نقش‌ها که بنا به موقعیت‌های سازمانی ایجاد می‌شود، فرد را وارد دنیایی کاملاً اقتضایی<sup>۱</sup> می‌کند. نیروهایی که از بیرون بر فرد فشار می‌آورند، خالق لحظه‌ها یا موقعیت‌های به شدت ویژه‌ای هستند که بر زمان حال تأکید دارد. پس هویت فرد در بستر وقایعی که در درون و پیرامون شرایط سازمانی وی در حال رخ دادن است، معنا پیدا می‌کند.<sup>(۶)</sup>

در جامعه سنتی نقش‌هایی که به فرد محول می‌شود، محدود و تعریف شده‌اند. به علاوه، تغییرپذیری اندک درون‌مایه‌های یک نقش، به دلیل ثبات نسبی دنیا و پدیده‌های آن، فرصت تشخیص بیشتری به او می‌دهد تا بر اساس نقش‌هایی که بازی می‌کند، به «خود» برسد و آن را معنا کند و به کمک آن‌ها شناسایی نسبتاً دقیقی از هویت خود داشته باشد. شاید انسان سنتی خیلی آسان‌تر از امروز می‌توانست آن‌چه می‌خواهد باشد، باشد. هر چه قدرت نیروهایی که یا به اجبار یا به اراده شخصی، مجال نفوذ گسترده‌تری در فرد پیدا می‌کنند، افزایش می‌یابد، آزادی یا استقلال او برای تشخیص چستی واقعی خود، کم‌تر می‌شود. ضمن این‌که در دنیای ابررسانه‌ها آن‌چه به ظاهر بر آیندی از اراده شخصی فرد است، ریشه‌های عمیقی در آن‌چه از او ساخته‌اند، دارد. فضای ایجادشده در قبال این بحث با رویکرد انتقادی که روسو نسبت به انسان شهری یا انسان دورشونده از طبیعت دارد، منطبق است. او می‌گوید: «آن‌چه موجب شوربختی بشری است، تضادی است که میان وضعیت ما و خواسته‌های ما، میان وظایف ما و گرایش‌های ما، میان طبیعت ما و نهادهای اجتماعی، میان «انسان» و «شهروند» وجود دارد» (روسو، ۱۳۷۹: ۳۹).

ما ناگزیر در شهر به دنیا می‌آیم<sup>(۷)</sup> و ناچار از شهروندی هستیم. همین اجبار درباره زندگی سازمانی نیز مطرح است. سازمان‌ها مایلند تا به درون فرد نفوذ کنند و از او عضو مفیدی بسازند. عضو مفید کسی است که قابلیت فوق‌العاده‌ای برای انطباق شخصیت و نیازهای خود با نقش و انتظارات آن داشته باشد. در این صورت چه مقدار از هویت شخصی فرد توسط سازمانی که در آن به سر می‌برد، سرشته می‌شود؟ اگر توجه داشته باشیم که فرد از دوران کودکی خود به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت نفوذ شبکه‌ای مرکب از صدها سازمان قرار دارد

و بازی‌های مختلف نقش او در یک لحظه و در سازمان‌های مختلف در حالت‌های تغییرپذیر قرار دارد، آن‌گاه خروج از بحران هویت چه هنگام و چگونه رخ خواهد داد؟

### آیا راهی برای خروج از بحران هست؟

جدی‌ترین کوشش دانشمندان رفتار سازمانی و روانشناسان اجتماعی، به‌ویژه در نیمه دوم سده بیستم متوجه یافتن راه‌هایی برای حل تضاد میان «انسان» و «عضو» است. آن‌ها کوشیده‌اند به این پرسش اساسی پاسخ دهند که چگونه می‌توان بین فرد و سازمان آشتی برقرار کرد. دانشمندان با تشخیص فاصله بین ویژگی‌های شخصیت و انتظارات نقش افراد در موقعیت‌های سازمانی قصد برداشتن این فاصله را داشته‌اند. از یک نگاه فلسفی، رفتارشناسان سازمانی در پی چگونگی پرکردن شکاف میان تقاضاهای معطوف به نفس، و اراده مبتنی بر عقل برآمده‌اند. ولی پرسش اساسی‌تر که کم‌تر بدان توجه شده، این است که آیا دلیلی برای جداسازی نفس و عقل وجود دارد؟ آیا رفتار عقلانی، نفسانی نیست، یا رفتار نفسانی، از عقلانیت تأثیری پذیرفته است؟ سؤال اساسی‌تر آن است که این تفکیک بر چه پایه‌ای استوار است؟ حتی با قبول این فرض، چرا باید بپذیریم آن‌چه سازمان‌ها از فرد می‌خواهند، بر مبنای منطقی و عاقلانه‌ای استوار است و آن‌چه به تقاضای فردی مربوط می‌شود، تراوشی از نفس است؟ مرور تجربه‌ها به خوبی نشان می‌دهد که بسیاری از آن‌چه سازمان‌ها از فرد خواسته‌اند، وابسته به خواهش آنی یا مدهای رفتاری آن‌ها بوده است. هر کسی که گذری بر رویکردها و نظریه‌های سازمانی داشته است یا به طور عملی در میدان‌های واقعی سازمان، ظهور و افول رویکردها و استراتژی‌های اسم و رسم‌دار را مشاهده کرده است، به روشنی تلون حال سازمان‌ها را مشاهده می‌کند!<sup>(۸)</sup> در همین حال سازمان‌ها از فرد انتظار دارند تا آن‌چه می‌خواهند، باشد و بر اساس آن‌چه اعلام می‌کنند، خود را تغییر دهد.<sup>(۹)</sup> در حالت بدبینانه تصور می‌شود که آن‌ها از فرد می‌خواهند تا خود را با ماندن در وضعیت انفعال و وابستگی سازگار کند. در شرایط فرودستی یا بندگی آن‌چه اهمیتی ندارد، خواست «بنده» است. آن‌گاه اگر خواست او برخاسته از طبیعت او باشد، میان عضو بودن و خود بودن تضاد پیدا می‌شود.

در وضعیت تضاد، راهی که باقی می‌ماند، چیزی جز بیکار بین «خود با سازمان» یا «طبیعت با نهاد» نیست. به نظر روسو آشتی بین این دو کم‌تر ممکن است. او در جایی می‌گوید: «... اگر به انسان یگانگی ببخشید، او را تا آن جایی که امکان دارد خوشبخت کرده‌اید. یا او را تماماً به جامعه بدهید، یا او را تماماً به خودش واگذار کنید،



اما اگر قلب او را تقسیم کنید، او را پاره پاره می‌کنید (همو: ۳۹). این یگانگی همان است که به ما هویت می‌بخشد.

اما نگاهی به پیرامون، به رغم تسلط روزافزون سازمان‌ها بر زندگی نشان می‌دهد که روزنه‌های کوچکی برای خروج از بحران وجود دارد. آدمی باید بکوشد از میان این روزنه‌های کوچک، راهی برای پیوندزدن امکان حضور در دنیای سازمانی و حفظ یکپارچگی خود پیدا کند.

### نتیجه‌گیری

در این مقاله کوشش شد تا مسئله هویت در شرایط سازمانی مرور شود. روشن است که هر چه سازمان‌ها بزرگ‌تر و دامنه عمل آنها فراگیرتر می‌شود، مداخله بیشتری در هویت فردی پیدا می‌کنند. اگر این مداخله، فرد را از تأیید تصویر خود هنگام بازی‌های مستقیم و غیرمستقیم، یا واقعی و مجازی نقش‌هایی که بر عهده دارد، دور کند، یگانگی فردی او را به خطر انداخته است. قصد این مقاله طرح چند پرسش اساسی و ایجاد مجالی برای اندیشیدن به این موضوع بوده است.

### یادداشت‌ها

۱. مدیریت بین‌المللی (international management) با بزرگ‌شدن سازمان‌ها و شکسته‌شدن مرزها در سطح ملی مطرح شد. اصلی‌ترین مصداق آن اداره سازمان‌های شبکه‌ای است. در سازمان‌های شبکه‌ای، طبقه‌بندی‌هایی مثل نژاد، ملیت، قومیت و مانند این‌ها، با متغیرهایی چون صلاحیت فنی و ویژگی‌های شخصی جابه‌جا می‌شود.
۲. عصر روشنگری (enlightenment age) دوره‌ای است که به‌ویژه در سده هجدهم میلادی و با دیدگاه‌های فلاسفه بزرگی چون کانت، ارهارد (Erhard)، و شیلر (Schiller) شهرت یافت. در این دوره با اتکا به قوای عقلی، قصد کمک به انسان برای خروج از خامی و نابالغی مدنظر قرار داشت. برای اطلاع بیشتر ر. ک: بار، ا. (۱۳۷۷): روشنگری چیست؟ نظریه‌ها و توصیف‌ها، ترجمه سیروس آرین‌پور، نشر آگه، تهران.
۳. فردریک تیلور (F. Taylor) (۱۸۵۶-۱۹۱۵)، به عنوان پدر مدیریت علمی شناخته می‌شود. او مدعی بود که در فرایند مدیریت، استفاده از روش علمی چارچوبی منطقی برای تحلیل مسایل ارایه می‌دهد.
۴. هنری فایول (H. Fayol) (۱۸۴۱-۱۹۲۵)، را بنیانگذار تئوری مدیریت اداری می‌دانند. او که بیشتر مطالعات خود را صرف مدیریت در رده‌های عالی سازمان کرد، درصدد تدوین یک «علم اداره» واحد برآمد که با همه شرایط سازمانی متناسب باشد.
۵. ماکس وبر (M. Weber) (۱۸۶۴-۱۹۲۰)، در تکوین و ترویج اندیشه بوروکراسی نقشی اساسی داشت. او بوروکراسی را به دو معنای «مجموع مقامات اداری» و «سازمان‌های بزرگ رسمی در جامعه امروزی» به کاربرد و برای کمک به مدیران در اجرای آن، اصولی پیشنهاد داد.
۶. هر چند در این جا هدف مرور دیدگاه انتقادی پست مدرن درباره هویت نیست، اما ذکر این نکته لازم است که از نگاه این رویکرد، هویت ما هیچ‌گاه واقعاً و به‌تمامی سرشته نمی‌شود. ما در هر لحظه دوباره زاده می‌شویم و هیچ هسته مرکزی نسبتاً ثابتی نداریم. از این نگاه، ما مخلوق نیروهای بیرونی هستیم نه درونی. برای آشنایی بیشتر با آرای پست مدرن درباره هویت، به منابع زیر مراجعه شود:
- دوران، ب. (۱۳۸۱): «تأثیر فضای سایبرنتیک بر هویت اجتماعی»، پایان‌نامه دکترای جامعه‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس. آهنجیان، م. (۱۳۸۲): «انسان مدرن از منظر پست مدرنیسم»، *مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی*، دوره اول، ش ۱.
۷. در این جا شهر به معنای «جامعه متمدن شده» است.

۸. هر چه می‌گذرد بر شدت این تلون افزوده می‌شود. برای مثال مدل‌های مؤثر کنترل و ارتقای سطح کیفیت مانند مدل مدیریت کیفیت فراگیر (Total Quality Management) TQM که سال‌های زیادی برای تکوین آن وقت صرف شده است، پس از طی یک دوره ده ساله به عنوان زباله دانی تئوری‌های مدیریتی خوانده می‌شود.
- ر.ک: (OECD, 2001): New Approach in Educational Management, OECD publishing Paris
۹. روسو در جای دیگر می‌گوید: «اگر خوب است انسان بداند چگونه از انسان‌ها همان‌طور که هستند، کار بکشد، از آن بهتر وقتی است که انسان بداند چگونه انسان‌ها را به افرادی بدل کند که انسان نیاز دارد، آن‌ها چنان باشند؛ مطلق‌ترین قدرت‌ها قدرتی است که به درون انسان نفوذ کند و به همان اندازه که بر اعمال او اعمال سلطه می‌کند، بر اراده او حاکم شود». (روسو، ۱۳۷۹): قرارداد/ اجتماعی).

### فهرست منابع

- آهنچیان، م. (۱۳۸۲): *آموزش و پرورش در شرایط پست مدرن*، کتابخانه طهوری، تهران.
- اتزیونی، آ. (۱۳۵۲): *سازمان‌های جدید*، ترجمه مسعود رضوی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- اتکینسون و دیگران، (۱۳۶۷): *زمینه روانشناسی*، ترجمه محمد تقی براهنی و دیگران، رشد، تهران.
- خاتمی، م. (۱۳۸۴): *جهان در اندیشه هاییدگر*، دانش و اندیشه معاصر، تهران.
- رجایی، ف. (۱۳۸۳): *هویت ایرانیان امروز: ایفای نقش در عصر یک تمدن و چند فرهنگ*، نشر نی، تهران.
- عطاران، م. (۱۳۸۲): «نوجوانی و هویت شبکه‌ای»، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد*، جلد چهارم، شماره اول، ص ۲۶.
- گل محمدی، ا. (۱۳۸۳): *جهانی شدن، فرهنگ، هویت*، نشر نی، تهران.

- Atkinson, E. (2001): "Deconstructing boundaries: out of the inside?" *Qualitative Studies in Education*, Vol. 14. No. 3.
- Dolby, N. (2000): "Changing Selves: Multicultural Education and the Challenge of New Identities", *Teachers College Records*, Vol. 102, No. 5.
- Jacobson, J. (1998): *Islam in transition*, Routhledge, London.
- Manfred, F.R. & Kets, D.V. (1995): *Organizational paradoxes*, London: Rothledge.
- Morris, J.C. (1979): *Organizational Behavior Foundations*, Tylor and Johnson, N.Y.
- Morrow, R. and Torres, C. (1995): *Social theory and education*, State University of New York Press.
- Townsend, G. Tiffany, F. & Belgrave, Z. (2000): "The impact of personal identity and racial identity on drug attitudes and use among African American children" *Journal of Black Psychology*, Vol. 26. No. 4.

### مشخصات نویسندگان

محمدرضا آهنچیان: دارای دکترای فلسفه آموزش و پرورش با گرایش فلسفه مدیریت آموزشی، استادیار علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد است. علائق پژوهشی او در زمینه آموزش نیروی انسانی، انسان‌شناسی تربیتی و مسائل انسانی مدیریت است.

فاطمه براتلو: عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی