

آسیب‌های رفتار سازمانی با روش تحلیل گفتمان (مورد مطالعه: سروده‌ی منبر و دار)

هانیه رضایی*، حسین خنیفر**

چکیده

رشد و توسعه هر جامعه به مدیریت مدبرانه‌ای که بتواند با اعمال مدیریت رفتاری، افراد آن جامعه را به رشد و توسعه برساند، بستگی دارد. عدم توجه به مدیریت رفتار منجر به نابودی یک سازمان می‌شود. شکل‌گیری گسست ارزش‌های فرهنگی جامعه و حکومت، شکاف بین نخبگان فکری، تغییرات تکنولوژی، فقدان دیدگاه مشترک درباره چشم‌اندازها و اهداف سازمان و نبود شاخص‌ها و استانداردهای لازم برای ارزیابی رفتارهای مناسب از جمله مهم‌ترین تهدیدهای فراروی حوزه رفتار است. شناخت و به کارگیری رفتار صحیح، محیط سازمان را جالب‌تر و میزان بهره‌وری را افزایش می‌دهد. برای پژوهش در زمینه رفتار سازمانی رویکرد-های مختلف وجود دارد از مهم‌ترین این رویکردها می‌توان به روش تحلیل گفتمان اشاره کرد. در این مقاله به کمک روش تحلیل گفتمان به بررسی آسیب‌های رفتار سازمانی پرداخته شده است. منبر و دار نماد دو نوع تفکر است: ۱. مهارت کامل و حق به جانب بودن ۲. اعتراض به اصل انحراف، درحالی که مجری قانون است. دار به سرچشمه گل آلود اشاره می‌کند و نقاد حرفه‌ای همکاری‌ها، تساهل، غفلت، بی‌تدبیری و نسبت به دست‌اندرکاران اداره جامعه در ابعاد مختلف است.

کلیدواژه‌گان: رفتار سازمانی، تحلیل گفتمان، آسیب‌شناسی سازمانی، سروده منبر و دار شهریار.

تاریخ دریافت: ۳ آذر ۱۳۹۸ تاریخ پذیرش: ۲ بهمن ۱۳۹۸
* دانشجوی دکتری کارآفرینی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران، رایانامه نویسنده مسئول:

haniye.rezaei@ut.ac.ir

** استاد گروه مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران. khanifar@ut.ac.ir

۱. مقدمه

امروزه نمی‌توان بدون توجه به میزان بهره‌وری در تولید اجتماعی و بدون آگاهی از سازوکارها و عوامل مؤثر برافزایش آن، به‌سوی توسعه پایدار گام برداشت. رفتار سازمانی راهی برای تفکر، طریقی برای درک مشکل‌ها و تلاشی برای یافتن راه‌حل‌های عملی مبتنی بر تحقیق‌های علمی است (برومند، ۱۳۹۹). در چارچوب نظریه تضاد، بروز پدیده‌های تعارض‌آمیز و تضادهای درونی جامعه که پایه اصلی آن‌ها تعارض‌های طبقاتی است موجب نابسامانی‌های رفتاری می‌شوند (سلیمانی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۹). تمرکز قدرت در دست گروه‌هایی که منافع مشترک اقتصادی دارند، موجب محرومیت توده‌های عظیمی از مردم می‌شود. محرومیت‌ها، واکنش‌های پرخاشگرانه، غیرعادی و نابهنجار را موجب می‌شود و گروه‌های آسیب‌دیده جامعه را پدید می‌آورند. آسیب‌شناسی رفتاری به بررسی آفات و آسیب‌هایی می‌پردازد که رنگ و لعاب رفتاری دارند و عناصر شکل‌دهنده، رفتارها و کنش‌های رایج افراد یک جامعه را تحت تأثیر خود قرار داده‌اند. آسیب‌هایی این‌چنین صرف‌نظر از میزان تخریب و خسارتی که بر مسائل روینایی فرهنگ جامعه دارد در متن فرهنگ اصیل جامعه نیز رسوخ کرده و مقاومت افراد را در برابر مفاسد و رفتارهای ناهنجار آسیب‌پذیر می‌کند. آسیب‌شناسی سازمانی، فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به‌منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آن‌ها می‌باشد (Afuah, 2004). آسیب‌شناسی بر پایه اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل و شناخت دقیق‌تر ساختار، تعاملات، رویه و روش‌ها، سبک‌های مدیریتی و سایر عناصر سیستم، لازم و ضروری است. به عبارتی، آسیب‌شناسی، تشخیص مسئله جهت تعیین اقدامات لازم به‌منظور بهسازی عملکرد سازمانی و نیازمند نگرش سیستماتیک و منظم به‌کل فرایند است و هدف آن تشخیص ماهیت و نوع مسئله‌ای است که بروز نموده و نیاز به حل دارد (برومند، ۱۳۹۹). آسیب‌شناسی به‌موقع این امکان را برای مدیران فراهم می‌کند که از مسائل و مشکلات جاری سازمان مطلع شده و از حاد شدن آن جلوگیری کنند.

مدیریت و فعالیت در جهت اصلاح و ارتقاء فرهنگ صحیح رفتار تنها زمانی منشأ اثر خواهد بود که به‌موقع باشد، چراکه در صورت نهادینه شدن یک فرهنگ به‌دشواری می‌توان در عادات مردم تغییر ایجاد کرد (پناهیان، ۱۳۹۲). پژوهش‌های مختلف به بررسی آسیب‌شناسی سازمانی پرداخته است (اسفندیاری و همکاران، ۱۳۹۷؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۸؛ زارعی، چاقویی و یحیی، ۱۳۹۳؛ زالی، مدهوشی و حسینی، ۱۳۸۵؛ مشهدی، ۱۳۹۹). همچنین در طی چند دهه گذشته میزان تحقیقات علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با رفتار سازمانی در کشور افزایش یافته است. در این زمینه می‌توان به مطالعات (رحیمی‌پردنجانی، ابراهیمی و اسلامی، ۱۳۹۸؛ علیپور، اصغری و شاهواری، ۱۳۹۹؛ نوروزی؛ صالحیان‌فرد و قربانی‌فاراب، ۱۳۹۴) اشاره نمود. باین حال تحقیقات ارزشمندی که چکیده و ماحصل مطالعات انجام‌یافته در این حوزه را فراروی محققان قرار دهد، کمتر انجام‌شده است. از عمده دلایل موفقیت هر سازمان، برخورداری آن سازمان از کارکنان کارآمد و نیز مدیران اثربخش است، از سوی دیگر بسیاری از چالش‌ها متأثر از وضعیت کاری کارکنان و مدیران به دلیل مواجه‌شدن با تهدیدها و فرصت‌های مختلف است که رایج‌ترین آن‌ها نیز مؤلفه‌های قدرت، ثروت و... هستند که در پی آن برخی مدیران موجب ترجیح روابط بر ضوابط و مواردی از این دست می‌گردند که این همان نقطه شروع آسیب‌پذیری سازمان است که مدیران و کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. همین دغدغه زمینه انجام پژوهش حاضر می‌باشد. لذا این پژوهش در قالب تحلیل گفتمان با بررسی متون ادبی پیامدهای متغیر رفتار سازمانی را بررسی کرده است. تحلیل گفتمان در متون ادبی به علت ماهیت ابهام‌آمیز این متون و کاربرد عناصر خیال و اغراق پیچیدگی بیشتری دارد. تحلیل متون ادبی نوعی نگرش سبک‌شناسانه و مرتبط با معناشناسی است، علاوه بر توصیف، متضمن تفسیر نیز می‌باشد. در این پژوهش بازتاب ایدئولوژی و قدرت در ساختار سروده‌ی منبر و دار آقای شهریار بررسی شده است. با ایجاد ارتباط میان این سطوح تحلیل، چگونگی ارتباط میان کاربرد زبان و قدرت و ایدئولوژی بررسی می‌شود. تحلیل گفتمان این سروده در

مدیریت رفتار سازمانی، فرهنگ‌سازی و آسیب‌شناسی جامعه قابل کاربرد و بااهمیت است.

۲. مبانی نظری رفتار سازمانی^۱

از آنجاکه نیروی انسانی عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود، مدیریت رفتار سازمانی نقش به‌سزایی در عملکرد کارکنان دارد و مدیریت مناسب نیروی انسانی مهم‌ترین عامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری است.

رفتار سازمانی مطالعه افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است، این رفتار به‌عنوان عملکرد زمینه‌ای یا رفتار سازمانی تعریف می‌شود (وکیلی و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه رفتار سازمانی از ضرورت بسیاری برخوردار است، چراکه سازمان‌ها در محیط متغیر با رشد سریع تکنولوژی نمی‌توانند به‌درستی نیازهای شغلی موردنیاز و رفتار سازمانی مطلوب برای دستیابی به اهداف سازمانی را مشخص کنند (هال، ۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی باهدف شناخت انسان و کنترل رفتار انسان مطرح‌شده است و هدف آن شناخت، پیش‌بینی و کنترل انسان در سازمان است و با ارائه راه‌حل منجر به هدایت رفتار افراد می‌شود (Eghbali & Ahmadvand, 2020). پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رفتار سازمانی، علاوه بر اینکه اهمیت آن را نشان می‌دهد، گویای این مطلب است که رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی تأثیر مثبت دارد (حسین‌پور، داود و شمس، ۱۳۹۶؛ حسینی و شمس، ۱۳۹۲؛ رودساز و همکاران، ۱۳۹۱)، بعلاوه (عباس‌زاده، محمودی و امیری، ۱۳۹۳) و (ناستی‌زایی و نوروزی، ۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که رفتار سازمانی مثبت (خودکارآمدی، تاب‌آوری،

^۱ organizational behavior

امیدواری و خوش‌بینی) و رفتار شهروندی سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد و بهبود رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان موجب ارتقاء کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود، مطالعه (Smarzhhevskiy & Solovev, 2020) نیز بیان می‌کند که تعامل بین افراد به درک متقابل آن‌ها بستگی دارد و اگر دستورات عملیاتی بر اساس روابط متقابل مثبت بین مافوق و زیردستان صادر شود، بهره‌وری گروه افزایش می‌یابد. مطالعات متعددی نیز به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت رفتار سازمانی پرداخته‌اند (Mansoori, 2020; Tooranloo, Azadi & Sayyahpoor, 2017; Wydyanto & Yandi, 2020). نتایج مطالعه (رضانی‌راد و همکاران، ۱۳۹۹) نشان داد که عوامل اخلاقی مهم‌ترین نقش در مدیریت رفتار سازمانی دارند.

تحلیل گفتمان

واژه گفتمان را برای نخستین بار هریس^۱ (۱۹۵۲) به کار گرفت (Schifferrn, 1999; Copeland and Jawarski, 1994) این مفهوم از زمان‌های گذشته مورد تأمل بوده است، ریشه این بحث به متفکران یونانی، از جمله هرودت، افلاطون و ارسطو بازمی‌گردد. به بیان دایان مک دائل، زبان‌شناس انگلیسی، «گفتمان هر نوع گفتار و کلام و نوشتاری را که در جریانی اجتماعی شکل می‌گیرد، شامل می‌شود» به عبارتی گفتمان‌ها دارای سرشت، ماهیت و ساختار اجتماعی هستند و برحسب زمان و مکان تغییر می‌کنند (خنیفر، ۱۳۹۶). در رویکردهای مدرن واژه گفتمان از مفاهیم پیچیده‌ای است که شناخت ابعاد آن برای اندیشمندان ممکن نیست، بدین منظور امروزه برای مطالعه گفتمان نیازمند دستاوردهای معرفت‌شناختی رشته‌های گوناگون علوم هستیم، این امر موجب تکثر در رویکرد و تفاوت‌های روش‌شناختی و همچنین موجب ابهام و پیچیدگی این شاخه از پژوهش شده است (Frecklag, 2013; Vodak and

¹ Zellig Harris

(Meyer, 2001) رویکرد به گفتمان از دو دیدگاه مطرح است؛ رویکردهایی که الگوها و روش‌های تحلیل گفتمان در آن‌ها بسط و گسترش یافته است^۱ و رویکردهایی که الگوها و روش‌های تحلیل گفتمان را برای گسترش نظری و عملی رشته‌های دانشگاهی به کار گرفته‌اند^۲. رهیافت تحلیل گفتمان، از زیرمجموعه‌های اندیشه‌ی انتقادی پست‌مدرن به شمار می‌رود، ویژگی‌های اصلی و اساسی پست‌مدرنیسم مانند نفی فراروایت‌ها، نفی جوهرگرایی، نفی تحولات تک‌خطی و نفی ثبات مفاهیم در این رهیافت، بازتاب پیدا می‌کند. (حسینی‌زاده، ۱۳۸۸). فن تحلیل گفتمان به دلیل ناکارآمدی روش‌های دیگر تحلیل محتوا در دستیابی به لایه‌های پنهان متن، وارد حوزه‌ی بررسی پیام‌های ارتباطی شد، این را باید برخاسته از مقتضیات زمان و توجه متفکران به بحث‌های انتقادی در مرور رسانه‌ها دانست (خنifer، ۱۳۹۶). در رویکردهای مدرن، مفهوم گفتمان در سه سطح بیان شده است، سطح اول ساختارگرایان‌اند که گفتمان را صرفاً واحدی بالاتر از "جمله" برشمرده‌اند به باور آنان، مطالعه دستور زبان به سطح پایین‌تر از جمله و گفتمان به سطح بالاتر از جمله (بند و متن) اشاره می‌کند، سطح دوم نقش‌گرایان هستند که تحلیل گفتمان را مطالعه همه‌جانبه زبان در بافت و هنگام کاربرد است و سطح سوم تحلیل گفتمان انتقادی است (خنifer و همکاران، ۱۳۹۵) رویکرد جدید در مطالعات کلامی که ریشه در آراء میشل فوکو دارد تحلیل گفتمان انتقادی است که نحوه‌ی استفاده غیرمشروع از قدرت جمعی، سلطه و عدم مساوات که از طریق نوشتار و گفتار در بافت اجتماعی و سیاسی صورت می‌گیرد را بررسی می‌کند. تحلیل‌گر انتقادی بر آن است که سازوکار عدم مساوات اجتماعی نهفته در لایه‌های زیرین گفتمان را کشف کند و آگاهی لازم برای افراد جامعه موردنظر فراهم کند تا در زمینه تحقق عدالت اجتماعی گام‌هایی برداشته شود (یارمحمدی، ۱۳۸۲). در رویکرد تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف مراتب گفتمان عبارت‌اند از: مجموعه قراردادهای اجتماعی که با نهادهای اجتماعی مرتبط هستند و مراتب گفتمان نیز به وسیله ایدئولوژی‌ها و ایدئولوژی‌ها نیز به وسیله روابط قدرت در گستره وسیع‌تر جامعه تعیین می‌شوند. هدف فرکلاف تنها توصیف

ساختار زبانی متون نیست بلکه بررسی رابطه میان گفتمان و روابط قدرت در جامعه است (پاشازانوس و جعفری، ۱۳۹۴). تحلیل گفتمان انتقادی بر مبنای ارتباط ایدئولوژی، گفتمان و قدرت است، این مفاهیم به‌طور مناسب به‌عنوان یک قالب "آرمانی-برهانی" که نفوذ را به‌واسطه قدرت اقتصادی و سیاسی حفظ می‌کند به هم مرتبط شده‌اند (Goldstein et al, 2017). طبق نظر ون‌دایک پژوهش تحلیل گفتمان زبان در سه سطح زبان را بررسی می‌کند: ۱. سطح کاربردی زبان؛ این سطح صرفاً به بررسی زبان‌شناختی برای مطالعات خاص زبان‌شناسی و کاربردشناسی زبان می‌پردازد. ۲. سطح روان‌شناختی-زبانی؛ این سطح به بررسی کارکرد زبان در ایجاد ارزش و باورهای بین فردی می‌پردازد. ۳. سطح جامعه‌شناختی-زبانی؛ این سطح به بررسی نقش زبان در تعامل یا کنش اجتماعی دوسویه افراد در سطوح خرد و کلان می‌پردازد (Van Dijk, 2015). مطالعه گفتمان بین متن‌هایی که به‌عنوان اثر ادبی شناخته می‌شوند و متن‌هایی که غیرادبی به شمار می‌آیند تفاوتی قائل نیست (فرهنگی، ۱۳۸۵).

آسیب‌شناسی سازمانی^۱

آسیب‌شناسی^۲، رهیافتی است که با نگاهی دقیق به فرایندها، درصد شناسایی مشکلات است و به کشف راه‌حل‌ها می‌پردازد. آسیب‌شناسی به فرایند مبتنی به مراحل بررسی، تشخیص، ردیابی، تعیین علل و عوامل بروز آسیب به‌منظور پیشگیری و درمان اطلاق می‌شود (چیت‌ساز، ۱۳۸۳). آسیب‌شناسی رفتار سازمانی، شکل گسترده‌ای از فعالیت فراگیر برای کشف حقیقت و به‌عنوان پیش‌نیازی برای تلاش‌های سازمانی می‌باشد (صفری، فرخی و صالح‌زاده، ۱۳۹۴). آسیب‌شناسی، ظرفیت بنگاه‌ها را برای تغییر در فرهنگ سازمانی افزایش می‌دهد؛ فرصت مناسبی برای کسب بینش جدید از جنبه‌های مختلف کارها در سطح سازمان فراهم می‌کند (Brodeur, 2008). با

^۱ Organizational Pathology

آسیب‌شناسی رفتاری ناهنجاری‌هایی که در سازمان به وجود می‌آید را شناسایی می‌کنیم. آسیب‌شناسی فرایند مبتنی بر تئوری‌های رفتاری می‌باشد، در این فرایند تلاش می‌شود با جمع‌آوری داده‌های معتبر در خصوص افراد سازمان و تزریق مجدد اطلاعات جمع‌آوری شده به آن، درک افراد از سیستم ارتقاء یابد. در حقیقت هدف ایجاد یک درک مشترک از سازمان و تصمیم‌گیری در خصوص ضرورت تغییرات می‌باشد (Alderfer, 1980). در ادامه مطالعاتی که به بررسی آسیب‌شناسی رفتار پرداخته‌اند بیان شده است. (طباطبایی نسب، شریفی و منفرد، ۱۳۹۶) در تحقیقی به آسیب‌شناسی تعالی رفتار کارکنان کلانتری‌های استان یزد پرداختند. لذا تلاش شد الگویی بکار برند که در رابطه با معیارهای مربوط به مدیریت منابع انسانی از جامعیت کافی برخوردار باشد؛ و در پایان مدل استاندارد توسعه‌دهنده نیروی انسانی به‌عنوان الگوی پیشنهادی انتخاب شد. نتایج تحقیق نشان داد که در این سازمان وضعیت تحلیل نیازهای یادگیری، کار راهه شغلی و ارتباطات بیشتر از حد مطلوب است و همچنین وضعیت تخصیص منابع، آموزش توجیهی، پایش و نظارت، ارزیابی و بهبود از حد مطلوب کمتر است. مطالعه‌ای دیگر آسیب‌شناسی بهره‌وری مدیران سازمان‌های اطلاعاتی را بررسی کردند. پرداختن و توجه سازمان به مؤلفه‌های بعد رفتاری، به‌منظور افزایش بهره‌وری مدیران سازمان مربوطه مهم‌ترین نتیجه پژوهش مذکور می‌باشد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸).

اشعار محاوره‌ای

محواره در واقع نوعی شعر نقد و اعتراض است که به‌صورت غیرمستقیم ناظر بر تحولات (سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی، دینی، آموزش و حتی ایدئولوژیکی و ...) است. در ایران از قدیم‌الایام از محاوره در نقد حال و وضع موجود و آینده استفاده شده است و بیشتر شعرا باظرافت کامل از آن بهره برده‌اند. شعر محاوره‌ای شاخه‌ای از شعر عامیانه فولکلور است که مجموعه‌ای از خرده‌فرهنگ‌ها، باورها، حسرت‌ها و آرزوهای توده‌های مردمی را روایت می‌کند. تا قبل از شعر معاصر سنت ادبی زبان محاوره قابل توجه نبود، درحالی‌که در عصر حاضر شاعرانی چون شاملو،

اخوان و فروغ و ... شعر خود را با اصطلاحات و تعبیرات محاوره‌ای اصلاح نمودند و به سبب این پیوند زبان معیار و محاوره‌ای است که آن‌ها مخاطبان زیادی در جامعه ادبی و شعری دارند.

انوری ابیوری نخستین شاعری که زبان شعر را به زبان محاوره نزدیک کرده است، مولوی و سعدی پس از انوری در رده‌های بعدی جای دارند. انوری را سنت‌شکن رسوم پیشینیان می‌دانند و شهرت وی در استفاده از زبان محاوره در شعر است که روشی تازه را ابداع کرد. اخوان ثالث نیز در به کار گرفتن واژه‌های عامیانه هنر خاص خود را دارد و از این جهت به انوری و سعدی نزدیک می‌شود، در شعر او زبان محاوره طبیعی است. از انواع فرعی شعر فارسی به لحاظ محتوا و درون‌مایه مناظره یا گفتگو می‌باشد، شاعر در ابیاتی منظور خود را به صورت پرسش و پاسخ مطرح می‌کند. در شعر فارسی پس از اسلام اسدی طوسی شاعر قرن پنجم را مبتکر این گونه شعر شمرده‌اند، پس از وی، نظامی، سعدی، مولوی، خواجه و حافظ در این زمینه اشعاری سروده‌اند. از شعرای معاصر و متأخر فارسی، ملک‌الشعراى بهار و پروین اعتصامی در قالب‌های مختلف در این زمینه ذوق آزمایی کرده‌اند. پروین اعتصامی برترین مناظره سرای شعر پارسی معاصر است، مناظره‌های ایشان باهدف تعلیمی و تربیتی سروده شده است و باهنر مناظره پیام‌های اخلاقی زیادی را به ودیعه نهاده است. دکتر شفیع کدکنی نیز آثار چندی در این خصوص به یادگار گذاشته است.^۴ مناظره "درخت آسوریک"، مناظره مفاخره آمیزی میان بز و نخل سروده شده قبل از اسلام است، در آن نخل و بز هر یک به برتری‌های خود می‌پردازند. اولین اشعار مناظره در شعر فارسی بعد از اسلام از علی ابن احمد اسدی طوسی، شاعر قرن پنجم است.^۵

در جدول زیر انواع محاورات مشهور در ادبیات همراه با نمونه‌های مطرح‌شده در این زمینه بیان شده است.

جدول (۱) انواع محاورات مشهور در ادبیات

ردیف	نوع محاوره	نمونه	منبع	ملاحظات
۱	محاوره انتقادی و آسیب‌شناسی	منبر و دار	دیوان شه‌ریار معاصر	نقادی متولیان رفتار در حوزه آموزش، آموزش عالی، فرهنگ و هنر و فرهنگ دینی
۲	محاوره اجتماعی (نقد اخلاقی)	مناظره مست و هوشیار	دیوان اشعار پروین اعتصامی معاصر	شاعر به رویارویی با ریای حاکم بر جامعه برخاسته و به نقد پاره-ای از مسائل اخلاقی می‌پردازد.
۳	محاوره سیاسی	اشک یتیم، روزی گذشت پادشهی از گذرگهی / فریاد شوق از سر هر کوی و بام خاست.	دیوان اشعار پروین اعتصامی ۱۳۱۴	مناظره نقادانه سیاست حاکم در دوره پهلوی و دوران حکمرانی پادشاهان خودسر
۴	محاوره با نفس (سیاسی)، تک‌گویی یا منولوگ	شعر زمستان،	اخوان ثالث ۱۳۳۴	دوره خفقان سیاسی، جریان کودتای ۲۸ مرداد

نوعی محاوره‌آجتماعی و انحراف رفتاری به سمت منافع و اغوای افراد	اصل شعر فرانسوی، سراینده دولافونتن، ترجمه حبیب یغمائی دهه ۵۰	روباہ و زاغ	محاوره آموزشی (زیرکی).	۵
نوعی نقد حرمان فهم و عدم درک مقابل و اشاراتی به وضع اجتماعی-فرهنگی دارد.	دفتر اشعار شفیعی کدکنی دهه ۴۰-۵۰	به کجا چنین شتابان	محاوره اجتماعی (نقد اخلاقی)	۶
نقد سطح درک فهم حق و باطل	کربلا، شمر و ابوالفضل، امام حسین و عمر سعد ۶۱ هجری قمری	«فَوَاللّٰهِ اِنِّیْ لَارْجُوْا اِلَّا تَاْكُلَ مِنْ بُرِّ الْعِرَاقِ اِلَّا یَسِیْرًا» «وَفِی السَّعِیْرِ کِفَایَةٌ عَنِ الْبُرِّ»	محاوره مذهبی (حق و باطل)	۷
نقد لطیف و محاوره-ای عاشق و معشوق	دیوان حافظ قرن ۷	گفتم غم تو دارم گفتا غمت سراید/گفتم که ماه من شو گفتا اگر برآید	محاوره عاشقانه	۸
اشاره به نقد عدم توقف در زمان حال و آینده دارد.	ملک الشعراى بهار دهه ۳۰	کسری و دهقان؛ شاه انوشیروان به موسم دی/ رفت بیرون ز شهر بهر شکار ...	محاوره اقتصادی اخلاقی	۹
این نوع گفتگو ریشه در مفاخره دارد	انوری قرن ۶	درخت چنار و بوته کدو	مناظره	۱۰

مفاخرات ایرانی، زمانی که تازیان بر جای، جای ایران تسلط داشتند	اسدی طوسی قرن ۵	مناظره عرب و پارسی	مناظره	۱۱
محویره‌ی عاشق و معشوق	نظامی قرن ۶	خسرو با فرهاد	مناظره	۱۲
این نوع مناظره وضع اجتماعی-فرهنگی را بیان کرده است.	خواجوی کرمانی قرن ۷	مناظره حدیث مستان (گفتا تو از کجایی کاشفته می‌نمایی/گفتا منم غریبی از شهر آشنایان)	مناظره	۱۳
در این گفتگو آداب صحبت با محاوره‌ای لطیف بیان شده است	گلستان سعدی، باب هشتم، گفتار ۱۹ قرن ۶-۷	در خاک بیلقان برسیدم به عابدی، گفتم مرا به تربیت از جهل پاک کن/گفتا برو چو خاک تحمل کن ای فقیه یا هر چه خوانده‌ای همه در زیرخاک کن	مناظره آموزشی	۱۴

۳. روش پژوهش

تحلیل گفتمان، تجزیه و تحلیل زبان در کاربرد است و می‌کوشد تا نظام و آرایش فرا جمله‌ای عناصر زبانی را مورد مطالعه قرار دهد (Fairclough, 1941). زلیک هریس تحلیل گفتمان را شناخت رابطه جمله‌ها با یکدیگر و نگریستن به کل آن چیزی که

نتیجه این روابط است، می‌داند. تحلیل گفتمان یک گرایش مطالعاتی بین‌رشته‌ای و اصطلاحی کلی برای مطالعاتی که مجموعه شرایط اجتماعی، زمینه وقوع متن یا نوشتار، گفتار، ارتباطات غیرکلامی و رابطه ساختار و واژه‌ها را در گزاره‌ای کلی نگریسته و مورد تحلیل قرار می‌دهند (خنیفر، ۱۳۹۶). ون دایک، تحلیل گفتمان را "تحقیق در زبان‌شناسی، واژه‌شناسی و نشانه‌شناسی متن نوشته‌ها و گفته‌هاست" به عبارت دیگر معنا و مفهوم به دست آمده از مطالعه و تحقیق در یک متن نوشته شده، تنها در چارچوب همان متن محصور نمی‌شود بلکه شرایط زمانی، مکانی، سیاسی، اجتماعی، اخلاقی، فرهنگی و اقتصادی در ایجاد معنای کامل یک متن دخالت داشته و تصویر کامل از معنای یک متن به دست می‌دهند (بشیر، ۱۳۸۸). ابزارهای متعددی برای تحلیل گفتمان وجود دارد، انتخاب ابزار مناسب به دیدگاه محقق و پدیده مورد مطالعه بستگی دارد برای مثال تحلیل گفتمان انتقادی، تحلیل محاوره‌ای، تحلیل رجیستری (Kardiro, 2017). برای تحلیل سروده‌ی شهریار از مفاهیم مهمی استفاده شده است که به اختصار به آن‌ها اشاره می‌کنیم (خنیفر، ۱۳۹۶):

مفصل بندی^۱: هر عملی که میان عناصر پراکنده در درون یک گفتمان رابطه برقرار کند طوری که هویت و معنای عناصر یادشده تعدیل شود و در نتیجه کلیت و فراورده‌ی عمل مفصل بندی را گفتمان می‌گویند.

دال مرکزی^۲: نشانه‌ای که نیروی جاذبه آن، دیگر نشانه‌های داخل گفتمان را به خود جذب می‌کند و به آن‌ها معنا و هویت می‌بخشد.

از جا شدگی^۳: از جا شدگی یا بی‌قراری حوادثی که حاصل رشد خصومت، ضدیت و تکرر در جامعه‌اند، نمی‌توانند بانظم گفتمانی موجود نمادپردازی شوند. تمایل

¹ Articulation

² Nodal Point

³ Dislocation

به فروپاشی گفتمان موجود دارد و در دنیا تأثیرگذاری دوسویه دارد: ۱. هویت‌های موجود را تهدید می‌کند. ۲. زیرساختی برای شکل‌گیری هویت‌های جدید می‌شود.

ضدیت، خصومت و غیرت‌سازی^۱: خصومت به رابطه یک پدیده با پدیده‌های دیگر اشاره دارد. هر چیزی در ارتباط با غیر، هویت پیدا می‌کند؛ زیرا پدیده‌ها هویت ثابتی ندارند. خصومت در نظریه گفتمان کاربرد دوسویه دارد: ۱. مانع عینیت و تثبیت گفتمان‌ها و هویت می‌شود. ۲. سازنده‌ی هویت و سازوکار گفتمان‌ها را پدید می‌آورد.

فرافکنی^۲: ادراک جهان بر اساس شخصیت خود، بر این اساس شخص عوامل بیرونی را علت شکست‌ها و خطاهای خود می‌داند (Bruno, 2005).

زنجیره‌ی هم‌ارزی تفاوت: در مفصل‌بندی دال‌های اصلی، زنجیره هم‌ارزی تفاوت را به وجود می‌آورند.

۴. یافته‌ها

به‌منظور بررسی آسیب‌های مدیریت رفتاری در جامعه نمونه سروده‌ی شه‌ریار (منبر و دار) با کمک روش تحلیل گفتمان موردبررسی قرار گرفته است (شکل ۱).

سروده‌ی منبر و دار، شعری از استاد شه‌ریار

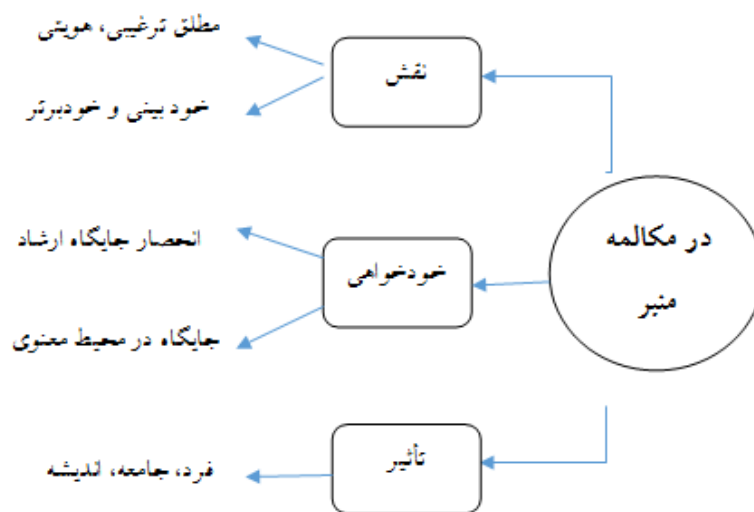
منبر از پشت شیشه‌ی مسجد	چشمش افتاد و دید چوبه‌ی دار
عصبی گشت و غیظی و غضبی	بانگ بر زد که‌ای خیانت‌کار
تو هم از اهل بیت ما بودی	سخت وحشی و شدی و وحشت‌بار
نرده‌ی کعبه حرمتش کم بود؟	که شدی دار شحنه، شرم‌بدار
ما سروکارمان به صلح و صلاح	تو به جرم و جنایتت سروکار
دار، بعد از سلام و عرض ادب	وز گناه نکرده استغفار

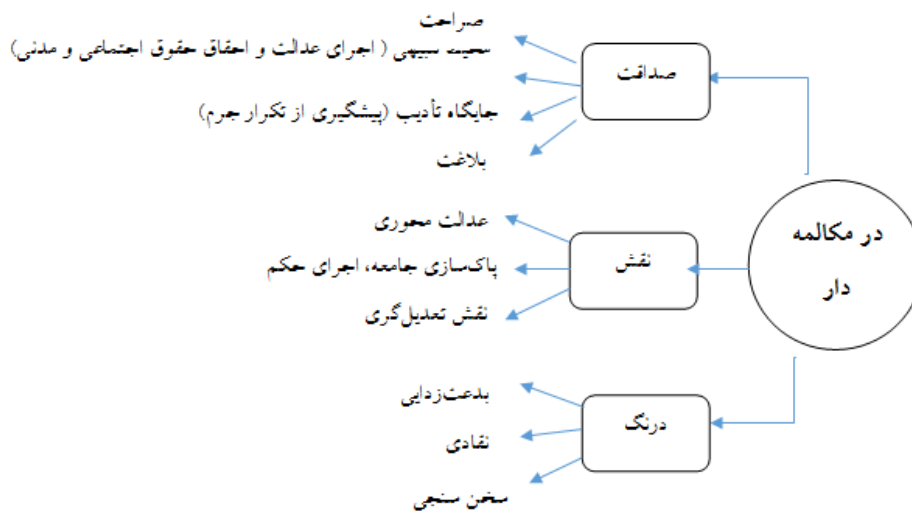
¹ Antagonism

² Projection

گفت ما نیز خادم شرعییم
 تو قلم میزنی و ما شمشیر
 تا نه فتوا دهند منبر و میز
 هرکجا پند و بند در ماندند
 منبری را که گیر و دارش نیست
 باز منبر فرو نمی آمد
 عاقبت دار هم زجا در رفت
 گفت اگر منبر تو منبر بود

صورت اغیارگیر، یا اشرار
 غلظت از ما قضاوت از سرکار
 دار کی می شود سر و سردار
 نوبت دار می رسد ناچار
 همه از دوروبر کنند فرار
 همچنان بر خر ستیزه سوار
 رو به در تا که بشنود دیوار
 کار مردم نمی کشید به دار





شکل (۱) تحلیل گفتمان سروده منبر و دار

منبر اشاره به بحث نارسسیم دارد، نارسسیم برگرفته از افسانه‌ای یونانی است، در افسانه ذکر شده است که نارسسیم جوانی زیبا بوده و دختران و الهه‌های زیادی را شیفته خود کرد، اما به این مسئله بی‌توجه بود، در نتیجه دختران از نمسپس خواستار مجازات او شدند. طبق آینده‌ای که پدر و مادرش از پیشگویی برای او جویا شدند، این بود که اگر کودک به خود نگاه نکند، عمر زیادی خواهد کرد. روزی در کنار برکه آبی عکس خود را در آب مشاهده کرد و آن‌چنان شیفته خویش شد که پس از مدتی جان سپرد. این اصطلاح را نخستین بار در سال ۱۸۸۷، الفرد بیته به‌کارگرفت، به باور وی نارسسیم عبارت است از میل جنسی فرد نسبت به خویش. به شکل نظام‌مند این مفهوم را زیگموند فروید در سال ۱۹۱۰ صورت‌بندی کرد. به نظر فروید نارسسیم مرحله‌ای عادی از رشد نفسانی انسان است. این پدیده عنصر عمده حیات نفسانی کودک است، اما ظهور دسته‌ای از عوامل محیطی و رفتاری می‌تواند منجر به بروز نارسسیم یا خودشیفتگی ناسالم شود. این حالت یک اختلال شخصیتی با مؤلفه‌هایی همچون حسادت، تکبر، بهره‌کشی و ... است. اختلال شخصیت خودشیفتگی یک نوع اختلال

فراگیر است که مشخصه آن خودمحوری، کمبود احساس همدلی با دیگران و حس خودمهم‌پنداری است. این اختلال می‌تواند منجر به یک الگوی پایدار رفتاری گردد که بر روی بسیاری از جنبه‌های مختلف زندگی مانند روابط اجتماعی، خانوادگی و کاری تأثیر منفی می‌گذارد (قربانی، ۱۳۸۴). پدیده نارسیسم در ادبیات با حضور چشمگیر مضامینی مانند فخر، مباحات نشان داده شده است. در شرایط متلاطم سیاسی و اجتماعی مظاهر نارسیسم یا خودشیفتگی بیشتر نمایان می‌شود، برای نمونه در قرن ششم و هفتم رواج داشته است. از جمله دلایل خودشیفتگی در این دوره این است که ادبیات انتقادی رایج بوده است، همچنین اختلاف میان فرمانروایان سبب اختلاف میان شاعران وابسته به دربار می‌شد و هر کس خود و درباری که از آن ارتزاق می‌کرد، بالاتر از دیگری تصور می‌کرد و این امر سبب شد که شعرا به نارسیسم یا خودشیفتگی از خود پردازند (چهرقانی، ۱۳۸۲). مثلاً حافظ، قدسیان را از مخاطبان شعرش می‌داند یا سعدی، سخن را ملک مسلم خویش می‌داند. می‌توان مفهوم واقعی نارسیسم را در میل غیرارادی و ناخودآگاه عده‌ای از شاعران در خودستایی خویش رصد کرد، برای نمونه در ادبیات کلاسیک فارسی اشعار خاقانی شروانی و در ادبیات عربی اشعار ابوالطیب المتنبی، احمد الصافی النجفی اشاره کرده پس از واکاوی اشعار صافی چهار سطح از نارسیسم نشان داده شد که عبارت‌اند از مفاخره، خودشیفتگی در برابر مردم عادی، خودشیفتگی در برابر شاعران دیگر و خودشیفتگی در برابر منتقدان (باغجری و همکاران، ۱۳۹۶). در سروده منبر و دار شهریار نیز این خصلت مشاهده می‌شود، آنجا که بیان می‌کند:

ما سروکارمان به صلح و صلاح تو به جرم و جنایتت سروکار

باز منبر فرو نمی‌آمد همچنان بر خر ستیزه سوار

شکوائیه یکی از انواع ادبیات غنائی است که در آن شاعر به بیان نامالیمات زندگی می‌پردازد و از روزگار، بخت و اقبال، پیری و ناتوانی، نابسامانی‌های اجتماعی و سیاسی و ... شکایت می‌کند. شکوائیه انواع مختلفی دارد از جمله شخصی، اجتماعی، سیاسی، فلسفی و عرفانی. به را نمونه شکوائیه اجتماعی در شعر ناصر خسرو بیان شده است،

آنجا که ناصر خسرو خود را آزاده می‌داند و به نژاد ایرانی خود افتخار می‌کند، تأسف می‌خورد که سرزمین آزادگان به دست ترک‌ها افتاده است. بعلاوه شکوائیه ناصر خسرو آنجا بیان شده است که وی از کسانی که دین را دامی کرده بودند برای نام و جاه خود و برخورداری از منافع دنیوی:

چون خشم سرکیسه رشوه بگشاید
در وقت شما بند شریعت
در جای دیگر ناصر خسرو گله و شکایت می‌کند که از دین چیزی جز ظاهر آن را
نیافته‌اند و از عمل به آن غافل: (بابا صفری و همکاران، ۱۳۹۰)

قندیل فروزی به شب قدر به مسج
مسجد شده چون روز و دلت چون شب یلدا
شکوائیه در سروده منبر و دار شهریار نیز بیان شده است، آنجا که دار بیان می‌کند:

گفت ما نیز خادم شرعیم
تو قلم می‌زنی و ما شمشیر
صورت اغیار گیر، یا اشرار
تا نه فتوا دهند منبر و میز
غلظت از ما قضاوت از سرکار
هر کجا پند و بند درمانند
دار کی می‌شود سر و سردار
نوبت دار می‌رسد ناچار

شکوه از مسائل اجتماعی و بی‌توجهی و عمل نکردن به دین را نشان می‌دهد. در این راستا می‌توان به سبک شعری پروین اعتصامی نیز اشاره کرد. پروین اعتصامی اغلب اشعارش را در قالب مناظره سروده است. این قالب شعری فرصتی را ایجاد می‌کند تا سراینده عناصری متفاوت از فضای انسانی را در مقابل مسئله انسانی قرار دهد و به طرح دیدگاه‌های قانونی یا انتقادی خود بپردازد. در مناظره‌های پروین اعتصامی، گفتگو اغلب با سخن فرادست که نمادی از طبقه مغرور، حق‌به‌جانب و تخریبگر است، آغاز می‌شود و با پاسخ زیرکانه و قانع‌کننده فرودست به‌عنوان طبقه برتر و صاحب حق ادامه یافته، به پایان می‌رسد. در این موارد شاعر با ارائه سخنان قشر فرودست در ادبیات پایانی و بستن شعر با آن، رویکرد خود را مشخص می‌کند و با طرح دیدگاه‌های تقابلی‌اش با فرا دستان پیروزی فرودست را نوید می‌دهد.

گاه عمیق‌ترین نقدهای اجتماعی از زبان فرودستان بیان می‌شود. برای نمونه " باد بروت " شاعر به مکالمه میان عالم و نادان اشاره دارد، در ابتدا عالم که برتر و مورد احترام است به تخریب نادان می‌پردازد و در پایان سخنان نادان چون آب سردی است که بر آتش حرف‌های عالم می‌ریزد: (محمودی نوسر، ۱۳۹۵).

تو ز گفتار من بسی بتری
گفت ما را سر مناقشه نیست
آن چه گفتم هنوز مختصر است
این چه پرگویی و چه شور و شری است

۵. بحث و نتیجه‌گیری

عدم اهتمام لازم به رفتار مناسب و آسیب‌شناسی صحیح آن، یک ملت را فرسوده و در نهایت به سوی نابودی سوق می‌دهد. لزوم برنامه‌ریزی برای محافظت از مرزهای اخلاقی و پاسداری از باورهای دینی، ضرورت مدیریت کارآمد رفتار، مبتنی بر آموزه‌های قرآنی را نشان می‌دهد.

سرمایه انسانی از مهم‌ترین دارایی‌های یک سازمان است (Dominguez, 2011). سازمان‌ها مزیت رقابتی خود را علاوه بر مسائل مالی، منابع انسانی و استفاده بهینه از آن در تمامی برنامه‌ریزی‌های راهبردی خود بسیار بااهمیت می‌دانند. از این رو یکی از مسائلی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، رفتار کارکنان آن سازمان می‌باشد. مدیران به هدایت صحیح امور در مسیر پیشرفت برنامه‌ها و در جهت اهداف و استراتژی‌های مورد نظر سازمان عمل نمایند. متولیان امر آموزش در جامعه در جهت اصلاح و بهبود رفتار گام بردارند و به‌طور مداوم در حال محافظت از ارزش‌هایی که در جریان تحولات جامعه آسیب‌پذیرند و نیز جلوگیری از توسعه ارزش‌هایی که مغایر با منافع افراد و جامعه‌اند باشند.

آسیب‌پذیر بودن رفتار ناشی از ضعف یک فرهنگ نیست اگرچه ضعف و قوت فرهنگ‌ها می‌تواند نقشی جدی در میزان آفات و آسیب‌ها داشته باشد. در حال باید از آفاتی که جامعه در معرض آن است جلوگیری کرد و از شکل‌گیری خودروی عناصر نامطلوب اخلاقی ممانعت به عمل آورد.

منابع

۱. ابزری، مهدی؛ تیموری، هادی و دلوی، محمدرضا (۱۳۸۷). بررسی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی با رویکرد آسیب‌شناسی فرهنگی، راهبرد فرهنگ، شماره ۴، ۱۳۷-۱۱۹.
۲. اسفندیاری، عاطفه؛ کاوسی، زهرا؛ روان‌بد، محمدرضا؛ محبتی، فاطمه؛ اسفندیاری، فهیمه؛ سالاری، هدایت و زنگنه بایگی، مهدی (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی سازمانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس الگوی سه‌شاخگی. مجله علوم پزشکی صدر، دوره ۵، شماره ۴، ۲۲۷-۲۳۸.
۳. اسفندیاری، حسنعلی (۱۳۸۹). مدیریت فرهنگی چیست؟ صنعت و کارآفرینی، شماره ۵۴.
۴. آقا گل‌زاده، فردوس (۱۳۸۵). تحلیل گفتمان انتقادی. تهران: علمی و فرهنگی.
۵. بابا صفری، علی اصغر و کدخدایی، مریم السادات (۱۳۹۰). شکوائیه در دیوان ناصر خسرو.
۶. باغجری، کمال و ترکشوند، مهدی (۱۳۹۶). نارسیم در شعر احمد الصافی النجفی، ادب عربی، سال ۹، شماره ۱، ۷۳-۹۲.
۷. برومند، زهرا (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی.
۸. بشیر، حسن و طاهری، سید حمید (۱۳۸۸). تحلیل گفتمان فیلم‌های تبلیغاتی نامزدهای دهمین دوره انتخابات ریاست جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۸). فصلنامه پژوهش‌های راهبردی سیاست، سال ۴، شماره ۱۳، ۶۳-۳۵.
۹. پاشازانوس، احمد و جعفری، روح‌الله (۱۳۹۴). تحلیل گفتمان انتقادی خطبه زیاده بن ابیه معروف به الخطبه البتراء با استفاده از الگوی فرکلاف، پژوهشنامه نقد ادب عربی، شماره ۱۱، ۳۹-۶۶.
۱۰. پناهی، محمدحسین (۱۳۹۳). توسعه فرهنگی ضرورت توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۲، ۲۴-۱.
۱۱. چهارقانی، رسول (۱۳۸۲). نارسیم یا خودشیفتگی در شعر خاقانی، آموزش زبان و ادب فارسی، سال ۱۷، شماره ۶۸، ۴۵-۵۰.
۱۲. چیتساز، حسنعلی (۱۳۸۳). عنوان: آسیب‌شناسی سازمانی. (Organizational pathology).

انجمن مهندسی حمل و نقل ریلی ایران.

۱۳. حسن‌زاده، عباس؛ محمودی، آرش و نوری، امیری (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۳، شماره ۷۴، ۱۳۷-۱۵۹.
۱۴. حسین پور، داود و شمس، فاطمه (۱۳۹۶). تأثیر رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۶، شماره ۸۶، ۱۴۵-۱۶۶.
۱۵. حسینی، احمد و شمس، فاطمه (۱۳۹۲). تأثیر رفتار سازمانی مثبت و نوآوری باز بر بهبود مزیت رقابتی، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۳، شماره ۷۵، ۱۳۷-۱۵۹.
۱۶. حسینی‌زاده، سید محمدعلی (۱۳۹۴). نظریه گفتمان و تحلیل سیاسی، تهران، *فصلنامه علوم سیاسی*، شماره ۲۸، ۲۱۲-۱۸۱.
۱۷. خنیفر، حسین و عسکری متین، سجاد (۱۳۹۵). تحلیل گفتمان سازمانی؛ بررسی رهگفت‌های ارتباطی در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۴، شماره ۳، ۷۵۹-۷۸۴.
۱۸. خنیفر، حسین و مسلمی، ناهید (۱۳۹۶). روش‌های پژوهش کیفی، رویکردهای نو و کاربردی، جلد اول. انتشارات: نگاه دانش.
۱۹. دورکیم، امیل (۱۳۷۳). قواعد روش جامعه‌شناسی. ترجمه علی محمد کاردان، تهران: دانشگاه تهران.
۲۰. رضایی، محمد؛ کتولی‌نژاد، خدابخش و شیخ‌زاده، رجبعلی (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی بهره‌وری مدیران سازمان‌های اطلاعاتی. *فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی*، دوره ۱۴، شماره ۵۲، ۵۹-۸۴.
۲۱. رحیمی‌پردنجانی، طیبه؛ ابراهیمی، علی محمدزاده و اسلامی، معصومه (۱۳۹۸). مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت‌گرا و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای فشارزاهای شغلی، *فصلنامه بهداشت کار و ارتقا سلامت*، دوره ۳، شماره ۳، ۲۲۷-۲۳۷.
۲۲. علیپور، فاطمه؛ اصغری، فریبا و شاهواری؛ زهرا (۱۳۹۹). طراحی و اعتبار یابی ارزیابی رفتار

- سازمانی کارکنان غیر بالینی بیمارستان‌ها؛ یک مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۱۱، شماره ۳، ۷-۱۳.
۲۳. رضانی‌راد، فرزاده؛ رضایی‌زاده، محمود، کیاکجوری، داود و مختاری بایع کلایی، مهران (۱۳۹۹). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مدیریت رفتار سازمانی با تأکید بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در صنعت بانکداری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۵، شماره ۲۲، ۱۸۰-۱۸۴.
۲۴. رودساز، حبیب؛ رضایی‌منش، بهروز و توکلی، شقایق (۱۳۹۱). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر مزیت رقابتی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۱، شماره ۶۸، ۱۰۹-۱۳۴.
۲۵. زارعی، بهروز و چاقویی، یحیی (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی سازمانی شرکت‌های پروژه محور: مورد کاوی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۶، ۴۱-۴۹.
۲۶. زالی، محمدرضا؛ مدهوشی، مهرداد و حسینی، سید ابوالقاسم (۱۳۸۵). آسیب‌شناسی سازمانی در یک شرکت دولتی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۱۲۵-۱۴۸.
۲۷. سلیمانی‌سروستانی، سجاد؛ آقاسی، سعید و زارع، محبوبه (۱۳۹۹). بررسی تعارض سازمانی با رویکرد اسلامی، پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره ۶۶، شماره ۶، ۶۹-۸۲.
۲۸. صفری، علی؛ فرخی، مجتبی و صالح‌زاده، رضا (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۱، ۸۳-۱۱۱.
۲۹. طباطبایی نسب، سید محمد؛ شریفی، طاهره و کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی تعالی رفتار کارکنان کلاتری‌های استان یزد با تأکید بر مدل استاندارد توسعه‌دهنده نیروی انسانی (PDS). نشریه علمی دانش انتظامی استان یزد، دوره ۴، شماره ۱۵، ۸-۲۶.
۳۰. فرهنگی، سهیلا (۱۳۹۶). تحلیل گفتمان شعر پیغام ماهی‌ها از سهراب سپهری، پژوهش زبان و ادبیات فارسی، شماره ۶، ۸۴-۶۹.
۳۱. قربانی، نیما (۱۳۸۴). سبک‌ها و مهارت‌های ارتباطی، تهران، تیلور.

۳۲. کرایب، یان (۱۳۷۸). نظریه اجتماعی مدرن: از پارسونز تا هابرماس. ترجمه عباس مخبر، تهران: آگه.

۳۳. محمودی نوسر، مریم (۱۳۹۵). بررسی شگردهای انتقادی در شعر پروین اعتصامی، ادبیات

پارسی معاصر، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۶، شماره ۱، ۸۱-۱۰۷.

۳۴. مشهدی، علی (۱۳۹۹). تأملی بر آسیب‌شناسی سازمان‌های تابعه قوه قضائیه از منظر تفکیک قوا. فصلنامه تحقیقات حقوقی.

۳۵. ناستی‌زایی، ناصر؛ جناآبادی، حسین و نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۶). رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی، سلامت کار ایران، دوره ۱۴، شماره ۳، ۱۶۴-۱۷۷.

۳۶. نوروزی، محمد؛ صاحبان‌فرد، رقیه و قربانی‌فاراب، محمدتقی (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در پژوهشگاه صنعت نفت تهران، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۶، شماره ۲۳، ۶۷-۹۸.

۳۷. هابرماس، یورگن (۱۳۸۴). نظریه کنش ارتباطی. ترجمه کمال پولادی، تهران: مؤسسه انتشاراتی روزنامه ایران.

۳۸. هال، ریچارد اچ. (۱۳۹۹). سازمان: ساختار، فرآیند و راه‌آورها.

۳۹. وکیلی، خاتون؛ شفیق‌زاده، حمید و مرادی رکابدارکلاپی، سعید (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، سال ۲، شماره ۴ (پیاپی ۴ زمستان ۱۳۹۰)، ۱۰۷-۱۱۸.

۴۰. یارمحمدی، لطف‌الله و خسروی نیک، مجید (۱۳۸۵). شیوه‌ای در تحلیل گفتمان و بررسی دیدگاه‌های فکری-اجتماعی، تهران، مجله نامه فرهنگ، شماره ۴۲، ۱۸۱-۱۷۳.

41. Afuah, A. (2004). Does a focal firm's technology entry timing depend on the impact of the technology on co-opetitors? *Research Policy*, 33(8), pp. 1231-1246.

42. Alderfer, C. P. (1980). *The methodology of organizational diagnosis*.

- Professional Psychology, 11(3), pp. 459.
43. Brodeur, M. (2008). The Role of organizational Diagnosis in organizational learning. Antioch New England graduate school. Journal of Counseling and Development, 71(6), pp.642–650.
 44. Dominguez, A. A. (2011). The impact of human resource disclosure on corporate image. Journal of Human Resource Costing & Accounting.
 45. Eghbali, H. & Ahmadvand, M. (2020). Application of (AHP) Method in Ranking the Factors Affecting the Formation of Organizational Behavior of Employees. Available at SSRN 3572794.
 46. Mansoori, H. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment and the Role of Organizational Justice in Promoting. Human Resource Management in The Oil Industry, 11(42), pp.315–343.
 47. Smarzhevskiy, I. A. & Solovev, D. B. (2020). Model of Organizational Behavior in a Hierarchical Structure. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 459(4), 42003. IOP Publishing.
 48. Tooranloo, H. S. Azadi, M. H. & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and type-2 fuzzy DEMATEL. Journal of Cleaner Production, 162, pp.1252–1265.
 49. Wydyanto, W. & Yandi, A. (2020). Factors affecting organizational commitment (a human resource management literature study). Dinasti International Journal of Management Science, 2(2), pp.320–335.

