

عناوین

احوال ثبت:

معرفی نمایندگی مرکز آموزش و پژوهش استان البرز

معرفی پایان نامه:

بررسی جایگاه اسناد هویتی و تابعیتی و نقش آن در امنیت نظام جمهوری اسلامی ایران
(ایرج صفاری)

معرفی طرح پژوهشی:

بررسی میزان وقوع ازدواج و طلاق در طبقات مختلف جامعه (مطالعه موردی: استان سمنان)
(دکتر علی اکبر امین بیدختی)

مقاله ی پژوهش پایه:
نام و نام گزینی

(آذین جباریان)

مقاله ی ترجمه شده:

بازنگری توسعه سازمانی و الگوهای محاوره ای و تشخیصی

(رضا علیپور)

شناسنامه نشریه:

نام: فصلنامه علمی - تخصصی "پژوهش نامه ثبت"

گاه انتشار: سال دوم / اسفند ۱۳۹۲ / شماره ۸

صاحب امتیاز: مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور

مدیر مسئول: محمد جلیل سائلی

سر دبیر: محمد عاملی خراسکانی

مدیر اجرایی: زینب اصغری

نشانی پستی: خیابان ولیعصر، بالاتر از چهار راه شهید چمران، نیش خیابان پسیان، مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور

پست الکترونیک نشریه: Markazpazhuhesh@yahoo.com

تهیه شده در: معاونت پژوهشی مرکز آموزش و پژوهش سازمان ثبت احوال کشور

همکاران این شماره: - کامران مرئوسی - سید مصطفی میرقاسمی

- فاطمه مهدی زاده - معصومه آیت اللهی - علی رستم خانی

معرفی فعالیتهای ادارات کل استانی در حوزه پژوهش: استان البرز

احوال ثبت: ▶

مسئول واحد آموزش استان البرز

نام و نام خانوادگی: رضا علیپور

مدرک تحصیلی: کارشناس ارشد

رشته تحصیلی: مدیریت دولتی

پست سازمانی: کارشناس

مسئول واحد پژوهش استان البرز

نام و نام خانوادگی: آذین جباریان

مدرک تحصیلی: کارشناس ارشد

رشته تحصیلی: جمعیت شناسی

پست سازمانی: کارشناس مسئول آمار

آثار پژوهشی انجام شده در استان البرز در سال ۱۳۹۲

نوع اثر	نام محقق	عنوان طرح
طرح پژوهشی	فاضل محمدی	شناسایی جنبه های مختلف طلاق و عواملی موثر بر آن در شهرستان کرج سال ۱۳۹۱
طرح پژوهشی	فاضل محمدی	بررسی مهاجرت سالهای ۸۵-۹۱
طرح پژوهشی	محمدی، آذین جباریان، طاهره محمدی، حمیرا امینی	تولید آمار مهاجرت و چالش های فراروی آن در شهرستان کرج سال ۱۳۹۱
طرح پژوهشی	فاضل محمدی	مطالعه آثار و تبعات الکترونیکی فرآیندهای ثبت احوال و چالش های فراروی آن
مقاله	آذین جباریان، طاهره محمدی	شناسایی عوامل بروز طلاق در استان البرز
مقاله	جمله نیکخواه بهرامی	مدیریت منابع انسانی
مقاله	رضا علیپور	امنیت پایگاه داده ها در اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی
مقاله	رضا علیپور	۱۰ حمله برتر به پایگاه داده
مقاله	رویا رضانی	اهدای ترکیبی گامت و رحم اجاره ای و حقوق والد - فرزندی
مقاله	زهرا حسین زاده	چگونه مدیریت کنیم
مقاله	سلمه ادیبی	تکنولوژی ساخت انواع نمایشگرها
مقاله	سلمه ادیبی - رضا علیپور	وقایع چهارگانه حیاتی و کارت شناسایی در کشور سنگاپور
مقاله	علی اوسط فلاح نژاد	بررسی مشکلات تابعیت افراد فاقد تابعیت
مقاله	ماندانا یغمایی	نام خانوادگی
مقاله	محمود محمودی	نقش نیروی انسانی کارآمد در سازمان ها
مقاله	سیداحمد میراحمدی	بررسی رابطه بین سبک رهبری با رضایت مشتریان در سازمان ثبت احوال کشور
مقاله	حمیرا امینی	تحولات جمعیتی ایران
مقاله	فرانک صالحی	وضع حقوقی فرزند خواندگی در ایران

اطلاعات مربوط به زمان، مکان و مامور ثبت ولادت می باشد در ثبت خصوصیات فردی نوزاد اطلاعاتی شامل نام، نام خانوادگی، تاریخ تولد، محل تولد و... است. باید توجه داشت که موضوع انتخاب نام به عنوان یک ویژگی شاخص و عمده در این مرحله مطرح می شود. این خصیصه که غالباً به عنوان یک مشخصه دائمی فرد محسوب می شود تا آنجا اهمیت دارد و گزارشی از روند گزینش آن در استان موضوع بررسی حاضر است. ابتدا به نظر اسلام و بزرگان علمی و ادبی در مورد انتخاب نام پرداخته و سپس به ارائه آماری از فراوانی ده نام انتخابی در استان طی سالهای مختلف می پردازیم.

دیدگاه اسلام در مورد انتخاب نام

اگرچه نام اولین قدم در شناسایی افراد به شمار می آید و امکان تشخیص و تمیز دادن بین افراد را نام پدید می آورد اما از دیدگاه اسلام، نام فقط لفظی برای شناسایی افراد نیست. بلکه در پس این نام می بایست زیبایی و معرفت نهفته باشد و بر فرد و جامعه اثری مثبت باقی می گذارد. در اخبار و روایات اسلامی اهمیت زیادی به نام و نام گذاری داده شده است و نسبت به انتخاب نام خوب برای فرزندان تأکید فراوان شده است. در قرآن کریم در چندین آیه به اهمیت نام و انتخاب نام های پسندیده و نیز بر مقام و منزلت بعضی از اسماء اشاره شده است و انسان ها به گزینش بهترین نام دعوت شده اند که نمونه ای از آن به شرح ذیل می باشد.

در سوره اعراف آیه ۱۸۰ " ولله السماء الحسنی فادعوه بها"

یا در سوره طه آیه ۸ " الله لا اله الا هو له السماء الحسنی "

انتخاب نام نیکو نیز از وظایف والدین و یکی از حقوق فرزند بر پدر و مادر شناخته شده است. پیامبر اکرم درباره می فرماید: " من حق الولد علی الولد



نگاهی به نام و نام گزینی

آذین جباری^۱

مقدمه

با غلبه عصر اطلاعات و گسترش ارتباطات و ارتقاء سطح سواد و دانش افراد جامعه و هماهنگی با توسعه شهر نشینی و ارتقاء سطح توسعه یافتگی منطقه و افزایش و دسترسی آسان رسانه های ارتباطی از جمله اینترنت، ماهواره، والدین کودکان نیز با دغدغه ی فراوان، احساس مسئولیت و حساسیت روزافزون در امر انتخاب نام فرزندان خود روبرو شده اند. یکی از وظایف سازمان ثبت احوال کشور، ثبت رویداد تولد ایرانیان است. باید توجه داشت که ثبت تولد فراوان ترین رویداد حیاتی در کشور است. سازمان ثبت احوال در هر سال بیشتر از یک میلیون واقعه ولادت را در سراسر کشور ثبت می نماید به تبع از آن اداره کل ثبت احوال استان البرز نیز در هر سال بیش از سیصد هزار ولادت را به ثبت می رساند بنا به همین اعتبار نیز پدران و مادران البرزی در هر سال حدود سیصد هزار نام را برای کودکان خود انتخاب می نمایند. از این روی می توان نتیجه گرفت که در هر سال بیش از ششصد هزار نفر از مردم استان (یعنی پدران و مادرانی که صاحب فرزند شده اند) با موضوع انتخاب نام روبرو می شوند.

ثبت نام نوزاد مستلزم درج مجموعه ای از اطلاعات مربوط به خصوصیات فردی والدین و خصوصیات فردی نوزاد اطلاعات مربوط به واحد درمانی و

^۱ کارشناس مسئول آمار اداره کل استان البرز

آدم است، چه انسان در رحم به شکل مکتوبی این اسم باشد به عربی، بعد از به وجود آمدن به شکل لفظ کوفی بدین شکل "



نظر بزرگان علم و ادب انتخاب نام

بزرگان علم و ادب ایران هم در مورد انتخاب نام، توصیه ها و سفارش هایی کرده اند که در متون نظم و نثر این سرزمین بارها انعکاس یافته است چنانچه خواجه نصیرالدین طوسی در کتاب اخلاق ناصری می گوید:

چو فرزند در وجود آید ابتدا به تسمیه او باید کرد به نامی نیکو

همچنین ناصر خسرو گفته است:

نامی نکو گزین که بدان چون بخوانمت

در دلت شادی آید و جانت خرمی
(دیوان اشعار قصیده ۲۴۷)

تأثیر فرهنگ بر انتخاب نام

باید به این نکته اشاره کرد که فرهنگ فقط مجموعه ای بر هم انباشته از آداب و رسوم و شیوه های مختلف زندگی نیست، بلکه نظامی سازمان یافته از رفتارهاست.

فرهنگ، شیوه عمومی زندگی گروه یا گروه هایی از مردم است و عناصر فرهنگی از قبیل عادات، سنتها، اعتقادات، ارزشها و نقاط نظر مشترک انسانها را به یکدیگر پیوند می دهد و وحدت اجتماعی خاصی را به وجود می آورد از فرهنگ تعاریف زیادی ارائه شده است، تایلور (Taylor) مردم شناس انگلیسی اعتقاد داشت که فرهنگ عبارت است از مجموعه ای پیچیده ای از

ان بحسن اسمه و بحسن ادبه " یکی از حقوق فرزند بر پدر و مادر این است که برای او نام نیکو برگزیند او را نیکو تربیت کند.

در جای دیگر به نقل از رسول اکرم نقل شده است:

"ان اول ما ينحل احدکم ولده الاسم الحسن" (بحار الانوار، ج ۲۳ ص ۱۲۲)
اولین هدیه و عطای هر یک از شمامه فرزندان نام نیکو و اسم خوب و زیبایی است که به او اختصاص می دهید.

پیامبر خدا در جایی دیگر فرمودند: السمات الحسن جزء من خمسہ و سبعین جزء من النبوه (نهج الفصاحه ترجمه ابولقاسم پاینده، ص ۵۳۲ - سخن ۱۷۷۹)

" نام نیک یک جزء از هفتاد و پنج جزء پیغمبری است "

همین طور امام محمد باقر در این باره می فرماید:

" اول ما یر الرجل ولده ان یسمیه حسن فلیحس احدکم اسم ولده "

وسائل، ج ۲۱ ص ۳۸۹)

اول نیکی مرد نسبت به فرزندش این است که او را به نام نیک نامگذاری کند، بر هر کدام از شما لازم است برای فرزندان نام نیک انتخاب کنید.

البته باید گفت از مفهوم حدیث دو برداشت متصور است:

اول اینکه برای فرزندانمان نام نیک انتخاب کنیم. دوم اینکه در دنیا با انجام اعمال خیر خواهانه و پسندیده نام نیک از خود به یادگار گذاریم مانند کسانی که با وقف کردن یا ساختن مدرسه، بیمارستان و... باقیات الصالحات و نام نیک از خود به جای می گذارند. در هر حال چه بصورت اعم و چه بصورت اخص نام نیک در فرهنگ ملی و آموزه های دینی ما حائز اهمیت بوده و هست.

آیت الله سید محمد رضا خاتون آبادی صاحب جنات الخلود در مبحث اسم حضرت جواد الائمه (ع) آورده است: " محمد که لفظش نمونه ترکیب بنی

طبق بند ۲ این ماده که به ثبت رساندن ولادت و داشتن نام کودک تاکید می کند بر اساس فرهنگ و آداب و رسوم هر جامعه ای، انتخاب نام برای نوزاد یکی از اصلی ترین وظایف پدر و مادر در بدو تولد فرزندشان است و باید براساس وضعیت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، مذهبی و ملی و آداب و رسوم آن منطقه نامی برای فرزند م تولد شده در نظر گرفته شود و این مهم از وظایف اولیه پدر و مادری است که باید توجه ویژه ای همراه با تحقیق، تفحص و روشن بینی به آن صورت بگیرد.

مولفه های انتخاب نام

* نام 'نیک' باشد به طوری که مردم آن را قبیح و زشت شمارند و کودک پس از بزرگ شدن و به حد بلوغ رسیدن از آن اکراه نداشته باشد و کرامت و احترام فرد را خدشه دار نکند.

* معنی نام ناپسند نباشد و نام شخصی نباشد که بر فسق و فجور در میان مردم مشهور بوده یا باشد.

* نام 'بیانگر تکبر و خودبینی نباشد.

* نام 'بیانگر پرستش غیر خدا نباشد.

* نام 'بیانگر بدبینی نباشد.

* از نامی که دلالت برگداختگی و عشق سوزان و سرگشتگی دارد پرهیز شود.
* نامگذاری فرزندان با اسمهایی که بیانگر انزجار از اینکه فرزند دختر شده است مورد اشکال است مانند 'اوغل گرگ' به معنی فرزند پسر می خواهیم.

* نام فرزند از پیامبران و انبیاء، صالحان و اولیای خدا باشد.

در فرهنگ دین اسلام حقوق و وظایف متقابلی میان پدر و فرزند وجود دارد، هر یک از پدر و فرزند موظفند به وظایف و حقوقی که بر عهده دارند به بهترین شکل عمل کنند.

حق پدر و مادر بر فرزند براساس محتوای این نوشتار در این مجال نمی

گنجد اما حق فرزند بر پدر این است که برای او نام نیک انتخاب کند و

علوم، دانشها، هنرها، افکار و اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم و سنتها و به طور خلاصه تمامی آموخته ها و عاداتی که یک انسان به عنوان عضو جامعه اخذ می کند.

تعدادی از جامعه شناسان بر این باورند که فرهنگ مجموعه ای است که نسل به نسل انتقال می یابد، عناصر آن بر روی هم انباشته می شود و از محلی به محلی دیگر نشر می یابد، فرهنگ دست به گزینش می زند و می تواند ابعاد تخصصی پیدا کند و به برخی از انواع تقسیم می شود و بالاخره دستخوش بحران می گردد . بنابراین می توان به این نتیجه رسید که

فرهنگ دارای کارکردهای ویژه ای است و فرهنگ مشخص می کند

«تولد» یک واقعه جمعیت شناسانه بوده و از اولین عوامل حرکات یک

جمعیت است، هر چند که به ظاهر «تولد» یک امر ساده می نماید ولی در عین حال یک مسئله پیچیده است که عوامل متعدد کمی و کیفی در آن

موثرند. بر اثر ازدواج دو نفر (یک مرد و یک زن) و ارتباط زناشویی موجودی به دنیا می آید که دارای حیات است و به زندگی خود باید ادامه بدهد . این

نوزاد تازه متولد شده حق دارد از همه شرایط و حقوق اولیه از بدو تولد برخوردار شود که اولین این مهم برخورداری از نام نیک است.

طبق ماده ۲۴ میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی که به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسیده است : (۱) هر کودکی بدون هیچگونه

تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، اصل و منشاء ملی یا

اجتماعی، مکتب یا نسب حق دارد از تدابیر حمایتی که به اقتضای وضع

صغیر بودنش از طرف خانواده او و جامعه و حکومت کشور او باید به عمل آید برخوردار گردد.

(۲) هر کودکی باید پس از ولادت به ثبت برسد و دارای نام باشد.

(۳) هر کودکی حق تحصیل دارد.

بعد از اعتقادات دینی، ملی و مذهبی و علایق مردم به شخصیت های مذهبی و ملی، عوامل محیطی از جمله سریالها، فیلمها و برنامه های تلویزیونی در فرهنگ نامگذاری تأثیر بسیار زیادی دارند.

سریالها و فیلمهایی که در شبکه های تلویزیونی کشورمان در مناسبتها و ایام مختلف تولید و پخش می شود می توانند نقش مناسب و مطلوبی را در ایجاد فرهنگ نامگذاری صحیح ایجاد کنند.

فیلمهایی چون ستایش، مسافری از هند، پ نج کیلومتر تا بهشت (آیدا)، مختارنامه، محمد رسول الله، امام علی، ابوعلی سینا، سرداران، میرزا کوچک خان و شهیار از جمله برنامه هایی بوده اند که در فرهنگ انتخاب نام نوزادان تأثیر داشته اند. بطوریکه نام ستایش در سال ۱۳۸۰ رتبه ۹۸۵ را داشته است اما در سال ۱۳۸۹ به رتبه ۳ ارتقاء پیدا کرد.

در مقابل شبکه های ماهواره ای هم البته در جنگ سرد و رسانه ای که هدف خیلی از آنها تخریب و تضعیف فرهنگ دیگر ملل است و این از اصلی ترین اهداف آنان است برنامه هایی را تولید و پخش می کنند که ضمن بدآموزی آن در انتخاب نام نوزادان در میان خانواده های ایرانی بی تأثیر نبوده اند.

با نگاهی کوتاه می توان حدس زد که اکثر شبکه های فارسی زبان خارج از کشور برنامه های تولیدی آنها سبب تخریب فرهنگ، آداب و رسوم و اعتقادات ملی و دینی ایران است.

• در جامعه کنونی ایران، عموماً از نام های اهل بیت (ع) و پیامبران استفاده می شود که نشان دهنده ارادت مردم به رهبران دینی و مذهبی شان است.

• گاهی برخی نامگذاری ها با استناد به قرآن صورت می گیرد که بسیار بی دلیل و اشتباه است. مثلاً نام «آتنا» برای دختران ممکن است از عبارت قرآنی «رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً» گرفته شده باشد که نامگذاری غلطی است. «آتنا» ترکیبی از یک فعل و مفعول است به معنای «به ما عطا کن». این

ترتیبش را نیکو قرار دهد، به او نوشتن و خواندن بیاموزد و یا شرایط این مهم را فراهم کند و شرایط پیشرفت و موفقیت و کار او را براساس توان و امکانات موجود فراهم کرده و در بلوغ او را همسری دهد. بنابراین با توجه به این که نام هر کسی تا پایان زندگانی تابلوی وجودی او خواهد بود و نام نیک و ارزشمند و زیبا، تأثیر بسزایی در شخصیت کودک دارد در ادیان مختلف و به ویژه در

دین اسلام سفارش فراوانی در گذاشتن نام نیک بر کودکان شده است. نامگذاری نیک حق کودک است چرا که خودش زبان ندارد و قدرت بیان و انتخاب در او نیست، به این ترتیب این حق بر عهده پدر و مادر گذاشته شده و اگر پدر و مادری از ادای این حق و دین کوتاهی کردند فرزند حق

بازخواست دارد. البته تمامی پدران و مادران سعی در انتخاب نام نیکو برای فرزندان خود می نمایند اما پس از گذشت زمان و بالا رفتن سن فرزند و تغییرات فرهنگی در جامعه برخی از فرزندان از انتخاب نام خود رضایت نداشته در جدول زیر فراوانی تغییر نام به تفکیک شهرستان از سال ۱۳۸۴ تا سال ۱۳۸۹ ارائه شده است.

جدول فراوانی تغییر نام به تفکیک شهرستانهای استان البرز از سال ۸۴ تا ۸۹

سال	ساوجبلاغ	کرج	نظر آباد	طلقان	کل
۱۳۸۴	۳۳۳	۳۵۱			۲۰۶۸
۱۳۸۵	۱۰۷۷	۹۳۶			۳۳۹۸
۱۳۸۶	۴۱۹	۶۸۲	۱		۲۴۸۸
۱۳۸۷	۳۵۸	۵۹۱	۲		۲۳۳۸
۱۳۸۸	۱۸۳	۴۵۵	۵		۲۰۳۱
۱۳۸۹	۱۳۸۶	۴۶۴	۳	۱	۳۲۴۳

عوامل تأثیر گذار در انتخاب نام

در میان عوامل تأثیر گذار در انتخاب نام، دین و مذهب و شخصیت های مذهبی، نامهای تاریخی، مشاهیر و نام آوران علمی و حماسی و بعضاً مظاهر طبیعت مانند گلها در میانه بانوان بیشترین سهم را داشته اند.

رویکرد سازمان ثبت احوال در مورد انتخاب نام

سالهاست که ثبت احوال انتخاب نامهای ناخوشایند و مستهجن را در

نامگذاری نوزادان ممنوع ساخته است صرف نظر از تعابیر مربوط به موهون و Page | 7

مستهجن بودن نام این عمل سازمان بخشی از مناقشات بعدی بویژه زمانی

که کودک رشد یافته و گرایش وی برای اصلاح نام جلوگیری می نماید.

همچنین نام گذاری فرزند با سطح شعور و آگاهی و ارج نهادن فرزند توسط

والدین همراه است. تفاوت نسلیها با همدیگر با توسعه رسانه های گروهی و به

تعبیری کوچک شدن دنیا تشدید شده است. متأسفانه شواهدی از نامگذاری

های زنده در بین قشر هایی که از آگاهی کمتری برخوردار بوده اند وجود

دارد سازمان ثبت احوال علی رغم اثرات روانی که در سالهای کودکی بر فرد

گذاشته، اینگونه نامها را در صورت درخواست متقاضی طی ضوابطی تعویض

می نماید.

دسته ای دیگر از نامهای ثبت شده در رده اسامی موهون قرار نمی گیرند،

ولی نه تنها از اسامی خاص نبود بلکه وجه تسمیه آن بین نوعی گرایش

والدین بوده است از این رده نامهایی چون لشگر، کشور، سرتیپ، جمعه،

شنبه، الو و... قابل ذکر است و به حق باید از نامهای فردی خارج شوند.

گروهی دیگر از نامهای بیش از حد نامانوس هم از منابع غیر ایرانی گرفته

شده است که محصول آشنایی نامگذار به جوامع دیگر به ویژه غربی است. که

مسلمانا والدین این نوزادان نه معنی این اسامی را در جوامع مبدا می دانند

ونه با جامعه ای که این نامها در آن متداول است آشنا هستند تا به مقبولیت

آن در جامعه مبدا واقف باشند و آنگاه برای فرزند خود تصمیم بگیرند.

در هر حال ضمن تایید ممنوعیت استفاده از نامهای زنده باید پذیرفت که

ممنوعیت زمینه ساز محدودیت دامنه انتخاب و در نتیجه تکرار بیش از حد

برخی نامهای خاص می شود. و سازمان نیز با ایجاد درگاه مشاهده نام سعی

عبارت هیچ شباهتی به یک نام ندارد! وجود یک واژه در قرآن، دلیل بر

درستی گذاشتن آن به عنوان نام بر روی فرد یا شیء نیست. مثلاً واژه

«فرعون» که حتی یک نام است (نه عبارت) و در قرآن به کار رفته است. آیا

هیچ مسلمانی حاضر است نام فرعون را روی فرزند خود بگذارد؟!

تأثیر نام در شخصیت افراد

نام ها در تکوین شخصیت افراد تأثیر شگرف دارد و نام نیکو می تواند انگیزه

های نیک و گرایش به سوی الگوهای مطلوب را در فرد ایجاد نماید کار کرد

دیگر انتخاب نام نیکو برای فرد آن است که شخصیت وی گرمی داشته می

شود و او خود را محترم و ارزشمند بداند، مفهوم نام باعث ایجاد نوعی

انگیزش از شخصیت خود می شود و دارند آن می کوشد که همان گونه باشد.

از طرف دیگر روح کنجکاو انسانی او را به اندیشیدن در باره نام و وجه تسمیه

خویش بر می انگیزد شرف و رضایت و احساس غرور و آرامش را در چهره

آنانی که به معنای نیک نامشان دست یافته اند را می توان یافت.

از این رو است که می بینیم والدین کودکان، امروزه با تلاشی آگاهانه به

واکاوی و سنجش نام های مورد نظر خود از دیدگاه های مختلف فره نگی و

قومی و منطقه ای و حتی جامعه شناختی کوشش فراوان می کنند. و آنگاه

به انتخاب نام برای فرزند خود می پردازند. برخورداری از نام مناسب در اعتماد

به نفس کودکان مهم می باشد و برخی روان شناسان اعتقاد دارند که انتخاب

نام مناسب موجب می شود که انرژی مثبت به فرد داده و باعث افزایش

اعتماد به نفس فرد می شود.

باید توجه داشت که روان شناسان اذعان داشته اند هرچه نام افراد شناخته

شده باشد موجب زمینه رشد روانی افراد می شود و نام های پیچیده با معانی

گنگ موجب کاهش اعتماد به نفس صاحب نام می شود.

می کردند تا نام مد نظر خود را بر روی کودک بگذارند. همچنین بدلیل پایین بودن سطح سواد و کم بودن ارتباطات فرهنگ نام در ذهن خانواده محدود و تعداد نامهای مطلوب انگشت شمار بوده است در آن دوران که نرخ زاد و ولد نیز بالا بوده است والدین بر فرزند با معضل نامگذاری روبرو می شدند و به ناچار اقدام به استفاده از پسوند هایی مانند علی اکبر، علی اوسط، علی اصغر، و... می کرده اند.

در حال حاضر اگر چه این معضل کمتر شده و با تغییر برخی آداب و رسوم در اکثر خانواده ها پدر و مادر متولیان اصلی نام گذاری کودک خود شده اند و نظر سایر بستگان در حد مشاوره می باشد اما عوامل تاثیر گذار دیگری پا به عرصه گذاشته اند که البته تاثیر آنها به آشکاری تاثیر عوامل سنتی نیست خوشبختانه اخیرا در شهر ها و روستا ها با کاهش تعداد فرزندان، بالا رفتن سطح سواد و فرهنگ جامعه نامگذاری ها با دقت بیشتری انجام می شود سازمان ثبت احوال نیز شبکه را یانه ای دایر کرده که والدین از طریق کامپیوتر امکان مرور نامها و گزینش بیشتر را داشته باشد.

نگاهی آماری نام و نام گزینی در استان البرز

در جداول شماره ۳ به بعد فراوانی ده نام اول به تفکیک سال و جنس ارائه شده است همچنین در جدول اول آن گزارش تجمعی فراوامی نام از بدو تاسیس ادارات به تفکیک های یاد شده ارائه شده است.

با توجه به دستورات دینی مبنی بر انتخاب نام نیکو برای افراد است و انتخاب نام از فرهنگ عمومی یک جامعه است و فرهنگ اسلامی و دینی ما نیز در انتخاب نام توسط والدین این استان تجلی یافته است. باید توجه داشت که نامهای فاطمه زهرا معصومه مریم زینب برای دختران و نامهای علی محمد حسین مهدی برای پسران از ابتدای تاسیس همواره از فراوانی بالایی برخوردار بوده است. در دهه هشتاد نام فاطمه، زهرا، مریم، زینب

در کمک به والدین نموده است. البته با مطالعه نامهای انتخابی طی سالهای گذشته به نوعی دیگر در انتخاب نام نیز پی می بریم که نامهای ترکیبی هستند نامهای محمد پارسا و ... از این قبیل هستند این نامها نشان دهنده نگاه تنوع طلب والدین همراه دیدگاههای فرهنگی ملی مذهبی جامعه را آشکار می کند واضح است که انتخاب نام حاصل فرنگ عمومی جامعه می باشد و فرهنگ اسلامی دینی مانیز در انتخاب نام تجلی پیدا کرده است. نکته دیگر در انتخاب نام نقش رسانه ها از جمله سریالها و نام ستارگان آنان و نیز افراد برجسته کشوری (ورزشکاران موفق در مجامع بین المللی و کشوری) نیز بر انتخاب نام اثر می گذارد و بطور کلی می توان گفت که رسانه ملی بعد از والدین و بزرگان و اقوام و جامعه بیشترین نقش را در انتخاب نام افراد دارد، نام معرف مذهب ملیت و تابعیت افراد است و حتی می توان بیان داشت که به صفات بارز شخصیتی فرد نیز اثر می گذارد.

در زیر به ارائه فراوانی نامهای انتخابی طی سالهای گذشته پرداخته می شود جدول ۲- فراوانی نامهای انتخابی استان البرز طی سالهای ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰

سال	دختر	پسر
۱۳۸۵	بیش از ۱۰۰۰	۸۴۰
۱۳۸۶	۸۹۱	۷۲۷
۱۳۸۷	۹۲۷	۷۳۳
۱۳۸۸	بیش از ۱۰۰۰	۸۴۶
۱۳۸۹	بیش از ۱۰۰۰	۸۵۳
۱۳۹۰	بیش از ۱۰۰۰	۹۳۴

انتخاب نام از گذشته دور تا به حال

در گذشته های نه چندان دور یکی از معضلات خانوادگی به زمان نام گذاری بر می گشت، زمانی که هر عضوی از خانواده اعم از مادر بزرگ و پدر بزرگ گرفته تا عمو، خاله و عمه سعی در اعمال سلیقه خود در تعیین نام کودک

جدول ۴- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۱ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۲۳۲	امیر حسین	۹۰۸
۲	زهرا	۹۱۱	مهدی	۷۵۶
۳	مریم	۳۹۳	علی	۶۷۰
۴	هانیه	۲۸۲	علیرضا	۵۹۸
۵	مهديه	۲۶۷	محمد	۵۰۰
۶	مبینا	۲۵۵	محمد رضا	۴۳۳
۷	معصومه	۲۱۹	حسین	۳۱۶
۸	زینب	۲۰۸	رضا	۲۵۷
۹	سارا	۲۰۴	محمد مهدی	۲۱۹
۱۰	محدثه	۱۹۷	امیر محمد	۲۱۶

جدول ۵- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۲ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۷۸۱	امیر حسین	۱۴۸۰
۲	زهرا	۱۲۶۸	مهدی	۱۲۳۷
۳	مبینا	۵۹۵	علیرضا	۹۱۵
۴	مریم	۵۹۱	علی	۹۰۷
۵	مهدی	۳۸۶	محمد	۶۹۱
۶	محدثه	۳۳۹	محمد رضا	۶۵۵
۷	سارا	۳۳۵	حسین	۴۵۴
۸	مهسا	۳۱۷	محمد مهدی	۳۹۱
۹	هانیه	۳۰۳	ابوالفضل	۳۷۶
۱۰	معصومه	۲۹۳	امیر محمد	۳۶۲

بیشترین فراوانی را در میان نام های دختران داشته است زه را نیز تا سال ۸۸ رتبه دوم را به خود اختصاص داده بود در سال ۸۸ نام ستایش به عنوان یک نام فارسی به رده دوم انتخاب نام صعود کرد. نامهای دخترانه دهه هشتاد عبارتند از ستایش، مبینا و علی، مهدی، محمد، امیرحسین ابوالفضل از جمله نامهایی است که در دهه هشتاد جزء نامهایی پرتعداد قرار گرفته است. با نگاهی به انتخاب نام در استان توجه به اعتقادات مذهبی، بیشترین نامهایی که برای نوزادان انتخاب شده است نام و یا کنیه ائمه اطهار علیها السلام است که بعضا اینگونه نامها به صورت ترکیبی خصوصا در سالهای اخیر رواج بیشتری یافته است.

تنوع نام دختران با پسران متفاوت است بطوریکه در سال ۱۳۹۰ در استان البرز در ثبت نامهای فرزندان دختر خودبیش از ۱۰۰۰ نام و در ثبت نامهای پسران خود از ۹۳۴ نام استفاده کرده اند.

جدول ۳- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز از بدو تاسیس تا کنون به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۴۸۵۲۹	علی	۲۸۰۷۱
۲	زهرا	۳۸۹۹۳	محمد	۲۷۷۴۹
۳	مریم	۲۴۴۱۴	مهدی	۲۵۷۴۱
۴	معصومه	۱۷۳۷۳	حسین	۱۹۳۹۱
۵	زینب	۹۸۶۷	علیرضا	۱۵۳۵۴
۶	لیلا	۹۸۶۳	رضا	۱۴۹۳۱
۷	سمیه	۸۱۷۹	محمد رضا	۱۴۲۴۳
۸	رقیه	۸۰۹۹	امیر حسین	۱۳۷۴۵
۹	خدیدجه	۶۰۳۰	ابوالفضل	۱۱۱۰۲
۱۰	سکینه	۵۸۷۷	سعید	۹۶۶۳

ت.گ. ۱۱/۲۶

جدول ۸- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۵ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۷۰۲	امیر حسین	۱۱۵۵
۲	زهرا	۱۱۴۳	ابوالفضل	۱۱۲۴
۳	میینا	۷۰۷	مهدی	۱۰۰۸
۴	ریحانه	۵۰۵	علی	۷۶۷
۵	محدثه	۴۰۸	امیر محمد	۷۴۶
۶	نرگس	۴۰۱	محمد رضا	۶۴۹
۷	ستایش	۳۹۱	علیرضا	۶۳۳
۸	مهدیه	۳۶۹	محمد مهدی	۶۱۳
۹	مریم	۳۵۸	محمد	۵۵۰
۱۰	مانده	۳۴۴	حسین	۴۷۷

جدول ۶- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۳ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۳۱۳	امیر حسین	۱۱۲۶
۲	زهرا	۹۳۸	مهدی	۹۱۹
۳	میینا	۶۲۹	علی	۶۸۴
۴	مریم	۳۳۹	علیرضا	۵۹۳
۵	ریحانه	۲۹۸	ابوالفضل	۵۵۷
۶	محدثه	۲۹۰	محمد رضا	۵۲۸
۷	مهدیه	۲۶۸	محمد	۴۷۲
۸	سارا	۲۵۹	محمد مهدی	۴۳۲
۹	مهسا	۲۲۱	حسین	۴۰۸
۱۰	زینب	۲۱۷	رضا	۳۲۵

جدول ۹- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۶ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۱۷۷	ابوالفضل	۸۵۶
۲	زهرا	۸۳۴	امیر حسین	۷۶۹
۳	میینا	۳۸۳	مهدی	۶۴۴
۴	ستایش	۳۶۹	امیر محمد	۵۳۶
۵	ریحانه	۳۲۷	علی	۵۲۳
۶	نرگس	۲۷۴	محمد مهدی	۳۹۹
۷	هستی	۲۴۷	محمد رضا	۳۸۸
۸	زینب	۲۳۷	علیرضا	۳۸۳
۹	محدثه	۲۳۶	امیر علی	۳۶۱
۱۰	مریم	۲۲۴	محمد	۳۴۳

جدول ۷- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۴ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۸۵۰	امیر حسین	۶۳۵
۲	زهرا	۵۵۲	مهدی	۵۷۳
۳	میینا	۳۸۱	ابوالفضل	۴۷۶
۴	ریحانه	۲۰۵	علی	۳۷۱
۵	محدثه	۱۷۹	علیرضا	۲۹۸
۶	مهدیه	۱۷۹	محمد	۲۷۷
۷	سارا	۱۷۰	محمد مهدی	۲۷۶
۸	مریم	۱۶۴	حسین	۲۶۶
۹	نرگس	۱۵۶	محمد رضا	۲۶۰
۱۰	زینب	۱۵۳	امیر محمد	۲۰۸

جدول ۱۲- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۹ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۰۶۱	امیر علی	۸۶۱
۲	ستایش	۷۵۴	ابوالفضل	۸۱۴
۳	زهرا	۷۳۹	امیر حسین	۷۸۲
۴	هستی	۵۰۶	امیر محمد	۵۴۶
۵	ریحانه	۳۳۹	علی	۵۰۶
۶	زینب	۲۸۵	مهدی	۴۸۰
۷	سارینا	۲۸۴	محمد رضا	۴۳۰
۸	مائده	۲۶۵	محمد مهدی	۴۰۶
۹	میینا	۲۵۸	محمد طاهها	۳۷۰
۱۰	نازنین زهرا	۲۴۵	علیرضا	۳۴۱

جدول ۱۰- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۷ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۱۹۴	ابوالفضل	۸۸۸
۲	زهرا	۸۲۰	امیر حسین	۸۴۱
۳	هستی	۵۶۴	مهدی	۶۰۳
۴	ستایش	۵۰۱	امیر علی	۵۸۷
۵	میینا	۳۵۸	امیر محمد	۵۰۹
۶	ریحانه	۳۴۳	علی	۴۹۸
۷	سارینا	۳۱۳	محمد رضا	۴۳۶
۸	محدثه	۲۷۶	محمد مهدی	۴۳۰
۹	زینب	۲۵۸	حسین	۳۸۳
۱۰	نرگس	۲۳۷	محمد	۳۶۵

جدول ۱۳- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۹۰ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۹۱۹	امیر علی	۱۲۰۵
۲	ستایش	۶۷۵	ابوالفضل	۷۱۸
۳	زهرا	۶۰۷	امیر حسین	۶۴۷
۴	هستی	۴۴۸	محمد طاهها	۵۹۸
۵	نازنین زهرا	۴۳۶	علی	۴۷۲
۶	ریحانه	۳۲۹	امیر محمد	۴۱۱
۷	سارینا	۳۰۱	محمد رضا	۳۵۹
۸	رها	۲۷۶	امیر عباس	۳۴۱
۹	نیایش	۲۴۰	حسین	۳۳۷
۱۰	باران	۲۱۵	مهدی	۳۳۱

جدول ۱۱- فراوانی ۱۰ نام اول استان البرز سال ۱۳۸۸ به تفکیک جنس

ردیف	نام دختر	فراوانی	نام پسر	فراوانی
۱	فاطمه	۱۰۹۲	امیر علی	۱۰۲۷
۲	ستایش	۱۰۰۲	ابوالفضل	۷۶۷
۳	زهرا	۶۲۵	امیر حسین	۶۲۹
۴	هستی	۵۲۵	امیر محمد	۴۷۵
۵	ریحانه	۳۳۷	محمد طاهها	۴۷۳
۶	نازنین زهرا	۲۹۴	علی	۴۵۴
۷	سارینا	۲۶۶	مهدی	۴۳۹
۸	رها	۲۳۵	محمد مهدی	۴۰۰
۹	زینب	۲۱۸	محمد رضا	۳۶۴
۱۰	باران	۲۱۳	امیرعلی	۳۴۶



منابع :

۱. قربانی، مهدی، (۱۳۸۹) فرهنگ نام و اسماء هم نام، دانشگاه فردوسی مشهد
۲. سازمان ثبت احوال، (۱۳۸۸) نام و نام گزینی
۳. مجلسی، محمد باقر، بهار الانوار، ج ۱۰۱،
۴. ---، ترجمه ابوالقاسم پاینده نهج الفصاحه نشر بین الملل چاپ ۱۵، ۱۳۶۰، تهران
۵. سامانه گزارشات آمار حیاتی

برای پاسخگویی به سئوالات تحقیق از آمار توصیفی که شامل (فراوانی، درصد فراوانی و...) می باشد به همراه آزمونهای استنباطی از جمله تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون استقلال استفاده شد. نتایج نشان می دهد میزان طلاق بر اساس طبقات اجتماعی چون شهری یا روستایی بودن، میزان سواد، نوع شغل، سن ازدواج، سطح تحصیلات متفاوت است. همچنین بین عوامل فرهنگی، اجتماعی و فردی با طلاق رابطه معناداری وجود دارد. اما بین عوامل اقتصادی و طلاق رابطه معناداری حاصل نشده است.

واژگان کلیدی:

طلاق، گروه های سنی، طول مدت ازدواج، سطح سواد، عوامل فرهنگی، اجتماعی، فردی و اقتصادی

طرح پژوهشی با عنوان:

بررسی میزان وقوع ازدواج و طلاق در طبقات مختلف جامعه

(مطالعه موردی: استان سمنان)

دکتر علی اکبر امین بیدختی^۱

چکیده:

این پژوهش با هدف شناسایی بررسی میزان وقوع ازدواج و طلاق در طبقات مختلف جامعه صورت پذیرفته است. بر این اساس دو گروه مزدوجین مطلقه های سال ۱۳۹۰ استان سمنان به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. برای بررسی هدف اصلی پژوهش از آمار و اسناد موجود در اداره ثبت احوال استان سمنان استفاده شد. همچنین جهت دستیابی به دیگر اهداف پژوهش از جمله بررسی نقش عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و فردی در طلاق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جهت بررسی روایی ابزار از روایی محتوا و سازه استفاد گردید.

همچنین جهت مناسب بودن میزان پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج گویای مناسب بودن روایی و پایایی در تمامی ابعاد مورد مطالعه می باشد.

^۱ - این طرح با حمایت اداره کل ثبت احوال استان سمنان تهیه شده است.



تروریسم _ قاچاق انسان و اسلحه و مواد مخدر و حتی جنایت علیه بشریت) کلیه موارد مزبور موجب تهدید و به خطر افتادن نظم عمومی در جامعه و امنیت فردی و اجتماعی و با تضعیف قدرت ملی و در نتیجه منافع ملی و امنیت ملی خواهد شد

رابطه اسناد هویتی و تابعیتی با دولت الکترونیک _ جامعه شبکه ای و تئوری جهانی شدن و تقابل تکنو کراسی با دموکراسی.

اسناد هویتی و تابعیتی از درجه کارت هوشمند ملی وارد دولت الکترونیک شده و از طریق سیستم سامانه ای و فن آوری اطلاعات و داده ها وارد جامعه شبکه ای شده و با عنصر هویت و هویت ملی (هویت و تابعیت) وارد تئوری جهانی شدن می گردد که در جهانی شدن بحران هویت ملی مطرح می باشد.

اسناد مزبور از طریق انتخابات وارد دمو کراسی و از طریق دولت الکترونیک با تکنو کراسی رابطه بر قرار می کند و در نتیجه موجب نوعی تعامل بین تکنو کراسی و دموکراسی خواهد شد

در نتیجه باید برای حفظ و امنیت داده ها _ اطلاعات و محرمانگی اسناد مزبور در فضای مجازی و سامانه ای و شبکه ای قانونی مانند قانون تجارت الکترونیک از نظر مقنن بگذرد.

کلمات کلیدی : هویت، تابعیت، اسناد هویتی، اسناد تابعیتی، امنیت نظام

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته حقوق با عنوان:

بررسی جایگاه اسناد هویتی و تابعیتی و نقش آن در امنیت نظام جمهوری اسلامی ایران

ایرج صفاری^۱

چکیده:

در این پژوهش به مطالب زیر پرداخته شده است. این موضوع بنا به اعتبار خدمت در سازمان ثبت احوال و آگاهی از اهمیت ارزش و اعتبار و جایگاه اسناد مزبور در جامعه ملی و بین المللی انتخاب شده است.

معرفی اسناد هویتی و تابعیتی: هر سندی که معرف هویت و تابعیت اشخاص باشد و برابر مقررات و قوانین و رویه های جاری در ایران صادر شده باشد

موضوع و ساختار اسناد مزبور: موضوع آن اشخاص حقوقی حقیقی یعنی افراد جامعه ایرانی میباشند و در ساختار آن دو عنصر هویت و تابعیت نقش تشکیل دهنده را دارند

اهمیت و ارزش و اعتبار اسناد هویتی و تابعیتی:

اسناد مزبور به لحاظ اهمیت ارزشی که به اعتبار جایگاه های گوناگون در جامعه دارند و همچنین از دیدگاه های مختلف در جامعه مورد توجه قرار میگیرند. این دیدگاه ها عبارتند از دیدگاه های مختلف حقوقی و دیدگاه های (سیاسی _ حاکمیتی _ اقتصادی _ امنیت اجتماعی _ قدرت ملی _ منافع ملی و امنیت ملی) از لحاظ امنیتی: به اعتبار ارزش و اهمیت آن مورد توجه (مرتکبین جرایم عادی _ جرایم سازمان یافته در سطح ملی و بین المللی مانند

^۱ - بازنشسته اداره کل ثبت احوال استان قزوین



سازمانی در درجه اول در تفاوت ارزش ه ای اصولی شرکت داده می شوند و امکان اتصال به تغییرات نیاز شغلی و انتظارات به خوبی به نسل ها انتقال داده شده است.

با این حال تشخیص روشنی که وجود دارد در ۲۰ تا ۲۵ سال گذشته به نوع متفاوت از عمل توسعه سازمانی که در آن فرضیات با بعضی از نوشته های اصل و پایه ای توسعه سازمانی سازگار نمی باشد، پدید آمده است. در این مقاله ما به بیش از نیمی کارهای موفق و معروف توسعه سازمانی می پردازیم که طبق اختلاف مفاهیم فلسفی هستند و در نظریه بنیانگذار توسعه سازمانی فرضیه گرفته شده اند. بعنوان مثال در جهت یابی، ساختارگرا بیش از شی گرا وجود دارد.

تفاوت این فلسفه ها و نظریه ها به خوبی در کتب درسی رایج توسعه سازمانی، دوره تحصیلات و برنامه ها ارائه نشده است ولی آنها بوسیله تجارب، مخصوصا بوسیله عملگرهای جدید قابل درک می باشد. بعضی از بحث های این مقاله تعدادی از قضیه های متناوب و فرضیه های که بوسیله مشاوران و مشتریان شناخته شده اند را شناسایی می کنند. و مراحل بیان اصول گسترده که موثر می باشند را آغاز می کند.

بسیاری از بدعت گذاریهای الحاقی در فلسفه و علم با بعضی از نظریه ها و رویه های توسعه سازمانی آمیخته شده اند. بعنوان مثال: ساختارگرهای اجتماعی، پست مدرنیسم، علوم جدید در زیست شناسی و فیزیک، نظریه پیچیدگی، نظریه حیاتی و ... با این حال فکر می کنیم که عادلانه است بگویم این نظریه های جدید جهت یابی با واقعیت های جامعه و تغییرات سازمانی، در کتاب توسعه سازمانی در مقایس با رفتار، انسان شناسی و نظریه های سیستم های باز که به شکل اصلی توسعه سازمانی در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ کمک کرد مورد بررسی قرار گرفته است.

Revisoning Organization Development Diagnostic and Dialogic Premises and Patterns of Practice

Gervase R. Bushe & Robert J. Marshak

مترجم: رضا علیپور ۴

بازنگری توسعه سازمانی و الگوهای محاوره ای و تشخیصی

مقدمه

این مقاله، دو شاخه شدن در رویه توسعه سازمانی، که بطور کامل در هیچ کتاب درسی توسعه سازمانی و یا مقالات، روزنامه، تصدیق و یا مورد بحث قرار گرفته نشده است را شناسایی می کند.

فرم های موجود رویه توسعه سازمانی به مفروضات کلیدی و نوشته های بنیان گذار توسعه سازمانی پایبند نمی باشند.

بعضی از این اشکال مکالمه عمل توسعه سازمانی، بیان شده است و با اصل نسخه و مکالمه ای آن مورد مقایسه و شباهت قرار گرفته اند. فرم توسعه سازمانی نیز تجزیه و تحلیل شده است. عمل ها که اشکال مکالمه توسعه سازمانی را تعریف میکنند با افزایش آگاهی در دو شاخه شدن پژوهش توسعه سازمانی، عمل و آموزش، شناسایی میشود

در سال های اخیر تعداد زیادی تفسیر و جدال در مورد حالت های توسعه سازمانی وجود داشته است. نقد کنونی تمایل به تمرکز بر روی نظام اساسی توسعه سازمانی را دارد و ارزش های انسانی سنتی توسط بنیانگذار این رشته حمایت می شوند اما هنوز عملی نشده است و یا باید بوسیله بررسی کارهای دولتی، عملگرهای جدید جایگزین می شود. اگر توسعه سازمانی مرده و یا در حال مردن باشد جای تعجب است. در این بحث، گرایشهای مختلف رویه توسعه

در زیر ما به برخی از مفروضات اساسی این نوع توسعه سازمانی را به نمایش می گذاریم که در حال حاضر بطور گسترده تدریس می شود که در کتابهای درسی توسعه سازمانی وجود دارد. برچسب ما در این مقاله توسعه سازمانی تشخیصی *diajontic* می باشد. این مقاله بدنبال شرحی از تعدادی شیوه های مشاوره و تغییر ساختمانی می باشد که ما معتقدیم نقطه ناهموار خارج از خطوط یک شکل محاوره از توسعه سازمانی می باشد پس برخی از این مفروضات اساسی را در مورد مردم، سیستم های اجتماعی و تغییرات بوجود آمده در محاوره و تشخیص توسعه سازمانی را مقایسه می کنیم اینکه چرا این روش های جدید تر هنوزم باید ضدیت و تفاوت بین توسعه سازمانی با برخی از روشهای بنیادی مورد رسیدگی قرار گیرد را تشریح می کنیم. بویژه توسعه سازمانی منظمی که پاسخ به ارزشهای اساس و زمینه های آرمانی هستند. در بخش آخر تعدادی از ویژگیهای مشترک از اشکالات مختلف توسعه سازمانی محاوره ای را تشریح می کنیم و سپس به برخی از مفاهیم مرتبط با این توسعه های پژوهشی، روشهای آموزشی می پردازیم.

مفروضات بنیادین توسعه سازمانی تشخیصی:

فرمول اصلی توسعه سازمانی در اواسط قرن ۲۰ در علوم اجتماعی پایه ریزی شد که اثرات مثبتی داشت. بسیاری از بنیانگذاران توسعه سازمانی از استادان در سطوح بالای دانشگاه ها با رتبه بندی بالا و نظر تحقیقاتی قوی بوده اند مثل دانشگاه ماساچوست، دانشگاه میشیگان، کالیفرنیا، لوس آنجلس، دانشگاه بوستون، دانشگاه وسترن رویکرد کلاسیک توسعه سازمانی به پژوهش عمل بعنوان یک روش تغییر داده مبتنی بر فرض وجود هدف؛ واقعیات محسوس می نگرد. که می تواند مورد بررسی یا تحقیق برای تولید داده ها و اطلاعات معتبر برای تغییرات موثر واقع شود. در بخش اول از ضرب المثل معروف (وین؛ که هیچ عملی بدون پژوهش نیست و هیچ پژوهشی بدون عمل نیست. مغز و استخوان ۱۹۶۹) تحقیق و پژوهش تجربی در مورد این سیستم باید قبل از هر گونه تلاشی اقدام به تغییر آن نمایند. بسیاری از بنیانگذاران توسعه سازمانی استدلال می

عمل های سازگار با نظریه های دهه ۱۹۶۰ نیز به غالب توسعه ها تمایل دارد تا به انحراف. بنابراین بطور مفهومی تفاوت بین نظریه و عمل رو به کاهش می باشد. در مشاهدات در توسعه سازمانی به فقدان در تغییرات دراماتیکی در پایه علم توسعه سازمانی که نظریه های برتر می باشد تمایل دارد در این مقاله ما سعی داریم که امکاناتی را ایجاد کنیم که در آن اختلاف اشکال توسعه سازمانی در شرایط قضیه های فلسفی و نظریه های آن وجود دارد.

در این مقاله سعی ما در این است که امکان اشکال و فرمت ها های متفاوت از توسعه سازمانی و اماکن فزیک و نظری و ارزشهای اصولی و پارامترهای عملی را که وجود دارد گسترش دهیم تا به یک پژوهش و نتیجه و شناخت نزدیکتری به ادبیات رسمی در این خصوص برسیم. در حال حاضر در اکثر دانشگاهها و نشریات پزشکی فقط یک نوع توسعه سازمانی یکپارچه و مجتمع وجود دارد و فرض بر این است که این موضوع تجربه شده و بصورتهای متفاوتی در منطق های پایه مورد استفاده قرار گرفت است. در تجربه ما این سبب سردرگمی و سوء تفاهم میشود بویژه زمانی که افراد هیچ گونه پس زمینه نظری در مورد آن را ندارد و سعی در ترکیب آن دارد بعنوان مثال: هدف ما مداخله های *self-organizing* خود سازمانی تشخیص داده می شود. مبتکران این شیوه های جدید توسعه سازمانی شاید مفروضات اولیه ما آگاه نباشند که ما اینجا آن را تشریح می کنیم و اغلب در مورد آن بحث نمی کنند ما فکر میکنیم این شیوه های جدید توسعه سازمانی از این جهت پدیدار شده اند که یک نوع حرکت کلی و جامع در سطح آگاهی مردم و پذیرش تئوری ها و منطق جدید بر روی آن ها بوجود آمده است که آنها بر آن اساس و دلایل و برهان کار میکنند آنها مشاورانی با راهها و روشهای جدید از اثر بخشی توسعه سازمان هستند که ماندن واقعی توسعه سازمان را ارزش انسانی می دانند. این مقاله بر آن است تا یک صدا و یک انسجام اولیه از توسعه سازمانی جدید به شما بدهد و مفروضات اولیه خودشان را در درون جریان اصلی از آموزش پژوهش و عمل بیاورد.

ساخت مدل های مطلوب سازماندهی در یک محیط مشخص می کند و یک تیم . یک سازمان را با هم مقایسه می کند و همچنین باعث می شود آنها بر خلاف سلامت سازمانها در مقابل هم قرار گیرند. و به مداخلات و رفتارها بر طبق تشخیص موضوع دستور دهند.

چیزی که به عنوان تشخیص در این مقاله به آن اشاره می کنیم تلاش برای جمع کردن اطلاعات برای مقایسه تیم و سازمان داده شده برخلاف مدل تجویزی یا حالت مورد نظر آینده می باشد روش های متناسب با این فرضیات مثل تحقیق عملی توسعه سازمانی کلاسیک، تجزیه و تحلیل سیستم های اجتماعی، نظر سنجی انتقادات و پیشنهادات، توسعه تیم وظیفه گرا و SWOT (نقاط قوت، ضعف، فرصت ها، و تهدیدها) تجزیه و تحلیل می شوند. سپس تصمیم گیری و برنامه ریزی را برای حل مشکلات به عنوان راهنما در نظر می گیرند. فرضیه ای که در آن اطلاعات هدف وجود دارد و می تواند در مراحل کشف اجتماعی استفاده شود بنابراین جنبه مرکزی از روند تغییر در تشخیص توسعه سازمانی وجود دارد. در بحث بعدی این قضیه و الگوهایی که اکنون به وسیله برنامه توسعه سازمانی جدید به چالش کشیده می شود به طور ضمنی یا صراحت به کار می گیریم.

پدیدار شدن روش های محاوره ای توسعه سازمانی

اکنون ما یک مجموعه از روش ها را ارائه می دهیم که اعتقاد داریم که با فرم کلاسیک تشخیص سازمانی در روش های فلسفی یا نظری متفاوت هستند و به عنوان یک شاخص در دو شاخه توسعه سازمانی در نظر گرفته شده است. هیچکدام از روش های مورد بحث اینجا اختلافی با هم ندارند. در عوض آنها به شکل سست و قضیه های از مجموعه فازی را تشکیل می دهد و ما معتقدیم آنها باید از قضیه های بنیادی و شیوه های شناسایی، توسعه و درخواست شان در نظر گرفته شوند با توجه به اینکه این روش همیشه مستلزم ابزار است و توسعه سازمانی تمایل به گسترش از طریق فعل و انفعال تلاش در تغییر برنامه ریزی شده بر خلاف تئوری علوم اجتماعی را

کنند که یکی از وظایف اصلی عامل تغییر ایجاد داده های معتبر است داده های معتبر آینه و منعکس کنندگی از واقعیت عینی زمینی و یک ساختار عمیق تر فرض شده است. که زمینه ساز مشاوران توسعه سازمانی در چیزهای سطحی می باشد و مردم آن را می بینند. این تعهد به پرسش های علمی و تجربی به خوبی نشان می دهد که چرا توسعه سازمانی یکی از اندک زمینه های از مشورت است که بعنوان یک رشته علمی به ثبت رسیده است.

تعداد بسیار کمی هستند که زمینه های مشاوره تجارت در سازمان تشخیص می دهند به عنوان مثال تعداد زیادی از کارشناسان ارشد در مدیریت کیفیت یا فرآیند مهندس وجود ندارد.

در بسیاری از نوشته ها و در تمامی کتب درسی مربوط به توسعه سازمانی هدف از جمع آوری داده ها این است که سازمان را به عنوان یک نهاد تشخیص دهیم و قبل از تجویز دارو معاینه اولیه صورت پذیرد. اگر برای توسعه سازمانی مداخلات تغییرات ضروری نباشد در این صورت تشخیص بسیار مناسب است. این بخش مرتبط با سایر عناصر در توسعه سازمانی کلاسیک است که بر سازمان به عنوان یک سیستم باز و زنده تاکید دارد و یکی از دلایل و انگیزه های ظهور کردن توسعه سازمانی، ضرورت تئوری سیستم های باز بود. مقایسه این استعاره های عالی با دید مدیرتیعلمی سازمان های حاکم قبل از سال ۱۹۶۰ بود صرفه نظر از اینکه شاید مبحث توسعه سازمانی، مکانیسم رفتارهای سازمانی باشد در نظریه بنیادی توسعه سازمانی و نوشته های معاصر سازمان ها به عنوان انطباقی بر روی محیط خارجی شان دیده می شوند که که گروه ها و مردم درون سازمان یا محیطشان سازگاری پیدا کرده اند. یکی از اولین کتاب ها در این زمینه در اواخر دهه ۱۹۶۰ توسط ویلسون و سی در مورد توسعه سازمانی کلاسیک نوشته شد که به سیستم های باز در سازمان ها می پرداخت. ترکیب های اخیر توسعه سازمانی تقریباً طبق قضیه های سیستم های باز مثبت می باشد که همچنان در رساله ها و کتب درسی توسعه سازمانی برجسته هستند هنگام مشاهده سازمان ها به عنوان یک سیستم زنده ما را مجبور به

ارائه امکانات متعدد و چشم انداز از آوردن هدف "حقایق" به تحمل این وضعیت یا تشخیص هدف در برابر یک مدل ایده آل برای تغییر رفتار است. بجای تاکید بیشتر به رسیدن به توافق اجتماعی جدید و یا تطبیق افکار جدید باید واقعیت های جدید به فعالیت های آینده راهنمایی شوند. مراحل جستجوی آینده نیز در پدیدار شدن نوع جدیدی از درحواست مناسب نفوذ کرده است. فضای با ز یکی دیگر از روش های معروف و موفق توسعه سازمانی است که تشخیص را به کلونگرفته است در عوض یکجرا برای اجازه شناسایی علایق و انگیزه های پنهان در گروه های بزرگ ایجاد می کند و به مردم کمک کند با علایق همدیگر را پیدا کنند و درباره آینده به تفاهم برسند. wordcoffe دارای دچند شباهت در فضای باز برای ایجاد مراحل شناسایی، اینکه چه چیزی در یک گروه بزرگ نهفته است می باشد در حالت wordcoffe اگرچه به شناسایی کمک می کند مدل های ذهنی را از طریق یک فرآیند ساخته شده و تصحیح از فضای باز اجرا کند استفاده گسترده فناوری شرکت موسسه امور فرهنگی در آمریکا برای کمک گروه ها تضاد ایجاد زمینه های مشترک طراحی شده است. ۴ مرحله orid (هدف، بازتاب، تفسیر و تصمیمی) به یک مدل جریان طبیعی فرآیندهای اندیشه انسانی بستگی دارد این بوسیله جستجوی "چه واقعیت هایی برای شرکت کردن شناخته شده است؟ شروع می شود و سپس آنها را به بازتاب به این واقعیت ها تشویق می کند. اگر چه این مراحل بوسیله جستجوی چه حقایق شناخته شده شروع میشوند و سپس آنها را به بازتاب در همان حقایق تشویق میکند. در آنجا نه تنها مجموعه اطلاعات آزاد عقاید انسانها، فرضیات و یا داستانها وجود ندارند، بلکه هیچ مشوقی برای تشخیص سیستم نیز وجود ندارد. در عوض مراحل برای تولید یک دید عملی و سطح اساسی تناقض ها قبل از موافقت استراتژی ها برای بدست آوردن آن دید تلاش می کند چیزی که ممکن است برچسب استدلال مکالمه ای بگیرد، با مردم، گروهها و نظام های اجتماع بزرگ کار میکنند و همچنین پایه مراحل تغییرات آنها کمتر برای تشخیص و تعریف سیستم های رایج سعی می کنند تا بر رزی گسترش روایت ها و داستانها و یا مکالمه

دارد. آنچه که آن را توسعه سازمانی محاوره ای می نامیم همیشه از تلاش های متوالی برای پاسخگویی نظری این روش پدیدار نمی شود. یکی از این روش های جدید توسعه سازمانی از شناسایی برای انجام تغییر بدون هیچ گونه نظریه واقعی آغاز شده است.

در همه روش های جدید توسعه سازمانی چیزی که بطور واضح بیان می شود اختلاف موضوع در واقعیت تشخیص توسعه سازمانی است که قدردان تحقیق (همکاران بارت و srivaste1987) هستند. بطور قطعی زمینه های تحقیق gergen بر اساس نقد مثبت گرایی در علوم اجتماعی و فرضیه های تحقیق می باشد که در آنجا به طور ذاتی هیچ شکل واقعی سازماندهی اجتماعی کشف نشده است. در عوض سازمان های اجتماعی برای امکانات محدود که فقط در تصورات انسان می گنجد باز است. به جای تلاش برای تشخیص و مدیریت مراحل تغییر، بررسی مناسب به جستجوی انتقال ایده های جدید که به تغییر خود سازمان دهی مجبور خواهد کرد می باشد. به جای واقعیت عینی، داده های این درخواست داستانهایی برای مردم هستند که در باره بهترین درخواست "درباره چیست" نگهداری می کنند به جای تشخیص بعد از جمع آوری اطلاعات به تحقیق از لحظه اولین ارتباط بین مشاور و مشتری که تغییر مثبت تولید خواهد کرد شروع می شود. برخی از تحقیقات مناسب از دیگر تحقیقات عملی جدا شده اند و بستگی به چگونگی تعریف پژوهش عمل مورد قبول یک تحقیق می باشد با این حال با توجه به کتاب درسی توسعه سازمانی تحقیق عملی به مجموعه اطلاعات، توسعه سازمانی کلاسیک تعریف کرده است تشخیص و مداخله از مدل مشورتی توسعه سازمانی پیروی می کند که شامل تحقیق مناسب می باشد.

اشکال دیگر موفق توسعه سازمان محاوره ای همایش جستجو در آینده است که برای کمک به گروه های بزرگ برای رسیدن به یک توافق نامه در مورد آینده گه آنها می خواهند. و فعالیت هایی که به آن می رسند طراحی شده است. از آنجایی که اطلاعات دقیقاً جمع آوری شده اند و در این روش ها استفاده شده اند بیشتر برای مقاصد

مقایسه توسعه سازمانی تشخیصی و محاوره ای

یکی از راه های مهم تفاوت بین توسعه سازمانی محاوره ای و تشخیصی این است که خیلی از شیوه های جدید توسعه سازمانی بر روی یک دیدگاه سیستم های انسانی به عنوان سیستم محاوره ای تاکید می کند و یا به معنی ساخت سیستم های bush باز یا بیو لوژیک است. در توسعه سازمانی کلاسیک استعاره زیست شناختی ذاتی در مدل سیستم های باز، مردم را تشویق میکند تا در مورد سازمان بصورت یک مجموعه ساختارها و فرآیندهای تطبیق و یا فرمولاسیون پیچیده فکر کنند. از این نقطه نظر به منظور تلاش برای کشف کردن مطلوب ترکیب فرآیندها و ساختارها در یک نوع داده از محیط زیست میباشد. همچنین برای تلاش و نوآوری موفقیت آمیز از یک شرکت به شرکت دیگر به شکل مشابه و یا شریک بودن در شرایط زیست محیطی یکسان مناسب است. همچنین برای استفاده مدل های تشخیصی مناسب است که به عنوان فرض انواع بهینه از سازمان زیست محیطی وجود دارد.

طرفداران شکل محاوره ای توسعه سازمانی الزاما مخالف نیستند که سازمانها به عنوان سیستم باز تعریف شوند. آنها فقط از محدودیت ها آگاهی بیشتری دارند بخاطر مجموعه sensemaking درباره ساختارها، مراحل ها، رهبرهای فعال، تغییر مدلها، مداخلات با هر گروه یا سازمان، تلاش میکنند به سادگی در مداخله و مراحل تغییر از یک سیستم به سیستم دیگر بدون رهبری کپی برداری کند. مدل های ایده ال گروه و یا عملکرد سازمانی به همان سرنوشت اعضای سازمان مبتلا خواهد شد. بنابراین تشخیص و مداخله بر خلاف یک مدل ایده ال بیشتر شبیه ساختار یک دنیا میباشد تا کشف آن. هدف جمع آوری داده ها و تشخیص دقیق به عنوان گام های رسمی در شیوه جدید به شمار میروند که در آن حداقل به ۳ دلیل این شایعات وجود دارد.

اولا: در شرایط زیست محیطی بیرونی و یا تحت شرایط رشد بیش از حد در زمان تشخیص، تکمیل بیش از حد بسیاری از جنبه های سازمان تغییر کرده است.

هایی که در تاسیس اثرگذاری و یا الگوهای سازمانی کمک میکنند. (eg.marshah and grant 200 boshe یادگیری سازمانی را صریحا فرض قرار میدهد که واقعیت چند گانه در هر گروه وجود دارد و برای موافقت یک تغییر از تجارب مختلف مردم در برابر الگوهای تغییراتی و همکاری کار سیستم ها تلاش می کند.

در عوض این مدل بیان می کند که رخ دادن تغییرات هنگامی است که مردم از تنوع داستانهای یکدیگر باحبر می شوند قسمت خودشان را در ایجاد الگوهای تولید نشده متوجه می شوند. کار البیور ۲۰۰۵ بر روی مشاور بازتابی، این موضوع را بررسی می کند که مردم چگونه می توانند تغییر در معنی و عمل بدون خاموشی، سرکوب و یا به حاشیه بردی باورهای متعدد، سخنرانی ها و ارزشهای موجود در سازمان داده شده معرفی می کند روش های روایت برای تضاد مدیریت اخیرا پدیدار شده است ارائه قضیه های نسبتا متفاوت و روش ها را برای مداخله از روش های سنتی ارائه می دهد.

مسیر مربوطه از برنامه های کاربردی حل متمرکز بر درمان ایجاد شده است که بر روی قدرت کلمات و زبان و اهمیت تغییر ذهنیت برای ایجاد دگرگونی های پایدار تاکید می کند. در همه روش ها مشاوره توسعه سازمانی از قضیه های صریح و یا غیر صریح درباره اینکه چگونه زبان واقعیت اجتماعی را شکل می دهد کار می کند و مداخلات نیاز به پدیده برهانی مستقیم برای تاثیر گذاری بر روی استراتژیک ها، ساختارها، رهبری، پاداش ها، و غیره دارد (بارت و همکاران ۱۹۹۵) در این جا تعدادی مثال از الگوهای توسعه سازمانی جدید وجود دارد که اعتقاد داریم به اندازه کافی ربا قضیه های بنیادی متفاوت است در روش های مشابه به شایستگی طبقه بندی به عنوان یک گروه، شکل یا نوع توسعه سازمانی در کتاب های درسی، مجلات و ادبیات گسترده دارد. بررسی بررسی دقیق تر در تفائت بین این اشکال جدیدتر و توسعه سازمانی کلاسیک به شرح ذیل است.

جنبه سوم توسعه سازمانی که با تشخیص محور ه ای آن در تضاد است این است که از بدو ایجاد بر روی رفتار موثر تمرکز داشته است. در سال ۱۹۵۰ یکب از اثر گذاران در روانشناسی رفتارگرایی بود که همراه با وضعیت مثبت به رهبری و هدایت محققان برای تمرکز روی رفتار در سازمانها کمک میکرد. به عنوان مثال زیرنویس کتاب *laryrise* اولین کتاب در مورد اثر توسعه سازمانی برای علوم رفتاری است. *rebertson* و همکارانش توسعه سازمانی را به عنوان یک تمرین برای افزایش توسعه فردی و بهبود عملکرد سازمانی از طریق تغییر اعضای سازمانی در کار و رفتار توصیف میکنند. *brown, harvey* در مورد توسعه سازمانی میگویند که "شامل مجموعه ای از فعالیتهای علمی برنامه ریزی شده با مداخله رفتاری است تا به پیدا کردن راههای بهبود همکاری با یکدیگر و به اهداف سازمانی کمک کند. در نهایت در زیرنویس به زبان فرانسه و کتاب درسی استاندارد *bell 1998* بر روی توسعه سازمانی مداخلات علوم رفتاری برای بهبود سازمان است. در حالی که هر دونوع توسعه سازمانی، تشخیصی و محاوره ای به عوامل تغییر و عواقب ناشی از این اقدامات علاقه مند هستند. امامفروضات آنها در مورد چگونگی رخ دادن با هم متفاوت است. توسعه سازمانی محاوره ای به دنبال تغییر رفتار نیست ولی توسعه سازمانی تشخیصی این کار را انجام میدهد..

در عوض توسعه سازمانی محاوره ای بر تغییر چهارچوب تمرکز دارد تا به مردم در فکر کردن و بیان راهنمایی کند. فرض بر این است که مردم خیلی در مقابل تغییرات مقاوم نیستند چون مقاومت در حال تغییر است. *wheatley 2006* با تمرکز بر روی نمادها، تصاویر، و روایات برای تغییر رفتار استفاده میکنند به جای تاکید بر مداخلات مربوط به هنجارها و انگیزه ها مشاور توسعه سازمانی محاوره ای بر تغییر اشکال و معنا سازی تاکید میکند که پاسخ های رفتاری را هدایت میکند.

مدل کلاسیک توسعه سازمانی تشخیصی فرض میکند که تغییر نیاز به مشارکت از سطح اولیه و مقطع اعضا سیستم و تجزیه و تحلیل و

ثانیا: تشخیص، مستلزم یک رویکرد مشکل محور برای تحقیق عمل میباشد که در آن فرض بر این است که سازمان ورشکسته است و به ثبات نیاز دارد. این باعث میشود اعضای سازمان با احتیاط بیشتر و در نهایت در مقابل تغییرات مقاومت کنند. روشهای محاوره ای توسعه سازمانی تمایل به ترکیب در فرصت محور را دارند که از آرمانهای مشترک و دیدگاههای مشترک شروع میشود.

ثالثا: فقط به جمع آوری اطلاعات و تشخیص به عنوان مراحل جداگانه رسمی فرض میکنند اگر یکی از این فرضها این باشد که یک جنبه عینی واقعی و ملموس وجود دارد فرآیند معناسازی را تشخیص میدهد. بسیاری از اشکال محاوره ای توسعه سازمانی صریحا فرض میکنند که سیستم های اجتماعی، یادگیری اجتماعی و فرآیندهای اجماعی مسئولیت این عملکرد سازمانی را ندارد و در عوض به عنوان مثال هر اطلاعات جمع آوری شده برای شناسایی مشکل حقیقی استفاده نشده اند اما به منظور بالا بردن آگاهی های جمعی بسیاری از دیدگاهها و مباحث در بعضی از سیستم ها این مراحل را انجام میدهند. نسخه تشخیصی قبل از عمل بوسیله برخی از کسانی که هنوز از استعاره زیست شناختی در توصیف کارهایشان استفاده میکنند و بولت میباشد. کار *richard* و همکارانش مثال خوبی است، آنها از زبان سیستم های باز برای توصیف روند کارهایشان استفاده میکنند.

همانند بسیاری از فرآیندهای تغییر که آنها را توصیف کردیم که به تحقیق علاقه دارند اما واقعا تحقیق تشخیصی به عنوان پرسیدن این سوال که تمرکز بر اعماق احساس ما، آرمان جمعی، ایجاد شرایط و استفاده از تنوع سیستم برای به دست گرفتن ابتکار عمل است. مدلهای آنها بیشتر به آنچه که ظهور دارد برای تجویز (چه چیز اتفاق بیفتد) توجه دارد. نمونه و مثالی مشابه را میتوان در کار *steacey* و همکارانش جستجو کرد که مبدل مدل آنها زبانی سیستم های پیچیده میباشد. اما مدل های تجویزی از عملکرد سازمان این موضوع بسیار به حس انسان و تجربه ذاتی او حساس هستند.

Axelrod, E., Cady, S., & Holman, P. (in press). Working with the deeper patterns of whole system change.

In W. J. Rothwell, J. M. Stavros, R. L. Sullivan, & A. Sullivan (Eds.), *Practicing organization development: A guide to leading change* (3rd ed.). San Francisco: Wiley Pfeiffer.

Barrett, F. J., Thomas, G. F., & Hocesvar, S. P. (1995). The central role of discourse in large-scale change: A social construction perspective. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 31, 352-372.

Beckhard, R. (1969). *Organization development: Strategies and models*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Bennis, W. G. (1969). *Organization development: Its nature, origins, and prospects*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1969). *Building a dynamic organization through grid organization development*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Boje, D. M. (1991). Consulting and change in the storytelling organization. *Journal of Organizational Change Management*, 4(3), 7-17.

Boje, D. M., & Khadija, A. A. (2005). Third cybernetic revolution: Beyond open to dialogic system theories.

TAMARA: Journal of Critical Postmodern Organization Science, 4, 138-150.

Boyd, N. M., & Bright, D. S. (2007). Appreciative inquiry as a mode of action research for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 35, 1019-1036.

Bradford, D. L., & Burke, W. W. (2004). Introduction: Is OD in crisis? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40, 369-373.

Bradford, D. L., & Burke, W. W. (Eds.). (2005). *Reinventing OD*. San Francisco: Jossey-Bass.

درک سازمان دارد تا اثربخشی سازمان را افزایش دهد. در مدل محاوره ای توسعه سازمانی فرض بر این است که تغییرات ناشی از ظهور و در حال گسترش کل سیستم که در چالش های ناشی از فرهنگ پژوهش میکند بوجود می آید. در نتیجه گزینه های جدیدی رابرای اقدامات اجتماعی ارائه میدهد. در توسعه سازمانی محاوره ای تغییرات نشات گرفته از تغییرات ساختارها ی معنا و جدید است تصمیمات مردم و اقدامات مرتبط میتواند نتیجه ای از تغییر همین توسعه سازمانی محاوره ای باشد.

منابع:

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.

Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review*, 17, 432-464.

Amodeo, M. & Cox, C. K. (in press). Systemic sustainability: Moving sustainability from ideas to action.

In W. J. Rothwell, J. M. Stavros, R. L. Sullivan, & A. Sullivan (Eds.), *Practicing organization development: A guide to leading change* (3rd ed.). San Francisco: Wiley Pfeiffer.

Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper & Row.

Argyris, C. (1973). *Intervention theory and method: A behavioral science view*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Austin, J. R & Bartunek, J. M. (2006). Theories and practices of organization development. In J. V. Gallos (Ed.), *Organization development: A Jossey-Bass reader* (pp. 89-128). San Francisco: Jossey-Bass.

Axelrod, R., & Axelrod, E. (2000). *The conference model*. San Francisco: Berret-Koehler.

- Chin, R., & Benne, K. D. (1969). General strategies for effecting change in human systems. In W. G. Bennis, K. D. Benne, & R. Chin (Eds.), *The planning of change* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Cooperrider, D. L., Barrett, F., & Srivastva, S. (1995). Social construction and appreciative inquiry: A journey in organizational theory. In D. Hosking, P. Dachler, & K. Gergen (Eds.), *Management and organization: Relational alternatives to individualism* (pp. 157-200). Aldershot, UK: Avebury.
- Cooperrider, D. L., & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development* (Vol. 1, pp. 129-169). Stamford, CT: JAI.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2001). A positive revolution in change. In D. L. Cooperrider, P. Sorenson, D. Whitney, & T. Yeager (Eds.), *Appreciative inquiry: An emerging direction for organization development* (pp. 9-29). Champaign, IL: Stipes.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D., & Stavros, J. M. (2008). *Appreciative inquiry handbook* (2nd ed.). Brunswick, OH: Crown.
- Cox, C. (2005). The power of the question: Is OD dead? *Organization Development Journal*, 23(1), 73-80.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization development and change* (9th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Dawson, P., & Buchanan, D. (2005). The way it really happened: Competing narratives in the political process of technological change. *Human Relations*, 58, 845-865.
- Eisen, S., Cherbeneau, J., & Worley, C. G. (2005). A future-responsive perspective for competent OD practice. In W. G. Rothwell & Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K. D. (Eds.). (1964). *T-group theory and laboratory method*. New York: Wiley.
- Brown, D. R., & Harvey, D. (2005). *An experiential approach to organization development* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Brown, J., & Issacs, D. (2005). *World café: Shaping our futures through conversations that matter*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Downloaded from <http://jab.sagepub.com> at Simon Fraser library on May 17, 2010 366 The Journal of Applied Behavioral Science
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. London: Tavistock.
- Bushe, G. R. (2009). *Clear leadership: Sustaining real collaboration and partnership at work* (2nd Ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Bushe, G. R. (in press). Generativity and the transformational potential of appreciative inquiry. In D. Zandee, D. L. Cooperrider, & M. Avital (Eds.), *Organizational generativity: Advances in appreciative inquiry* (Vol. 3). Bingley, UK: Emerald Publishing Group.
- Bushe, G. R., & Coetzer, G. H. (2007). Group development and team effectiveness: Using shared cognitions to measure the impact of group development on task performance and group viability. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 184-212.
- Bushe, G. R., & Kassam, A. F. (2005). When is appreciative inquiry transformational? A meta-case analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41, 157-160.
- Carr, A. (2000). Critical theory and the management of change in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 13, 208-220.

- outcomes. *British Journal of Management*, 13(1), 31-49.
- Harvey, J. B. (2005). The future of OD: Or, why don't you take the tubes out of grandma? In D. L. Bradford & W. W. Burke (Eds.), *Reinventing organization development* (pp. 15-18). San Francisco: Pfeiffer.
- Heracleous, L., & Barrett, M. (2001). Organizational change as discourse: Communicative actions and deep structures in the context of information technology implementation. *Academy of Management Journal*, 44, 755-778.
- Heracleous, L., & Marshak, R. J. (2004). Conceptualizing organizational discourse as situated symbolic action. *Human Relations*, 57, 1285-1312.
- Jackson, J. C. (2006). *Organization development*. Lanham, MD: University Press of America.
- Jackson, P. Z., & McKergow, M. (2002). *The solutions focus: The S.I.M.P.L.E. way to positive change*. London: Nicholas Brealey.
- Johnson, P. (in press). Transcending the polarity of light and shadow in appreciative inquiry: An appreciative exploration of practice. In D. Zandee, D. L. Cooperrider, & M. Avital (Eds.), *Organizational generativity: Advances in appreciative inquiry* (Vol. 3). Bingley, UK: Emerald Publishing Group.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kellett, P. M., & Dalton, D. G. (2001). *Managing conflict in a negotiated world: A narrative approach to achieving productive dialogue and change*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kersten, A. (2000). Diversity management: Dialogue, dialectics and diversion. *Journal of Organizational Change Management*, 13, 235-248.
- R. Sullivan (Eds.), *Practicing organization development* (pp. 188-208). New York: Wiley-Pfeiffer.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21, 1105-1121.
- Emery, F. E., Thorsrud, E., & Trist, E. (1969). *Form and content in industrial democracy*. London: Tavistock.
- Emery, F. E., & Trist, E. (1973). *Towards a social ecology*. New York: Plenum/Rosetta.
- Emery, M., & Purser, R. (1996). *The search conference*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, 31, 270-291.
- Ford, J. D., & Ford, L. W. (2008). Conversational profiles: A tool for altering the conversational pattern of change managers. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 445-467.
- French, W. L., & Bell, C. H., Jr. (1998). *Organization development: Behavioral science interventions for organizational improvement* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gergen, K. (1978). Toward generative theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 1344-1360.
- Hardy, C., Lawrence, T. B., & Grant, D. (2005). Discourse and collaboration: The role of conversations and collective identity. *Academy of Management Review*, 30(1), 58-77.
- Downloaded from <http://jab.sagepub.com> at SIMON FRASER LIBRARY on May 17, 2010 Bushe, Marshak / Revisioning Organization Development 367
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2002). The unintended consequences of culture interventions: A study of unexpected

- McConkie, M. L., & Boss, R. W. (1994). Using stories as an aid to consultation. *Public Administration Quarterly*, 18, 377-395.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McLean, G. N. (2005). *Organization development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mirvis, P. H. (2006). Revolutions in OD: The new and the new, new things. In J. V. Gallos (Ed.), *Organization development: A Jossey-Bass reader* (pp. 39-88). San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, G. (2006). *Images of organization* (updated ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nadler, D. A. (1977). *Feedback and organization development: Using data-based methods*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ogbonna, E., & Wilkinson, B. (2003). The false promise of organizational culture change: A case study of middle managers in grocery retailing. *Journal of Management Studies*, 40, 1151-1178.
- Downloaded from <http://jab.sagepub.com> at SIMON FRASER LIBRARY on May 17, 2010
- 368 The Journal of Applied Behavioral Science
- Oliver, C. (2005). *Reflexive inquiry: A framework for consultancy practice*. London: Karnac.
- Olson, E. O., & Eoyang, G. H. (2001). *Facilitating organization change: Lessons from complexity science*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Oswick, C., Grant, D., Michelson, G., & Wailes, N. (2005). Looking forwards: Discursive directions in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 18, 383-390.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1969). *Developing organizations: Diagnosis and action*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
- Lippitt, R., Watson, J., & Westley, B. (1958). *The dynamics of planned change*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Ludema, J. D. (2002). Appreciative storytelling: A narrative approach to organization development and change. In R. Fry, D. Whitney, J. Seiling, & F. Barrett (Eds.), *Appreciative inquiry and organizational transformation: Reports from the field* (pp. 239-261). Westport, CT: Quorum.
- Ludema, J. D., Whitney, D., Mohr, B., & Griffin, T. (2003). *The appreciative inquiry summit*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Marrow, A. J. (1969). *The practical theorist: The life and work of Kurt Lewin*. New York: Teachers College Press.
- Marshak, R. J. (2005). Contemporary challenges to the philosophy and practice of organization development. In D. L. Bradford & W. W. Burke (Eds.), *Reinventing organization development* (pp. 19-42). San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Marshak, R. J., & Grant, D. (2008). Organizational discourse and new organization development practices. *British Journal of Management*, 19, S7-S19.
- McCulloch, A. N. A., & Cronshaw, S. F. (2008). Reinstating the Lewinian vision: From force field analysis to organization field assessment. *Organization Development Journal*, 26(4), 89-103.

- Schutz, W. C. (1958). *FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior*. NY: Rinehart.
- Spencer, L. (1989). *Winning through participation: Meeting the challenge of corporate change with the technology of participation*. Dubuque, IA: Kendall/Hunt.
- Stacey, R. D. (1992). *Managing the unknowable: Strategic boundaries between order and chaos in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stacey, R. D. (2000). *Complexity and management*. London: Routledge.
- Stacey, R. D. (2007). *Complexity and group processes*. London: Brunner-Routledge.
- Tannenbaum, R., & Davis, S. A. (1969). Values, man and organizations. *Industrial Management Review*, 10(2), 67-83.
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510-540.
- Von Bertalanffy, L. (1967). *Robots, men and minds: Psychology in the modern world*. New York: Braziller.
- Walton, R. E. (1969). *Interpersonal peacemaking: Confrontations and third-party consultation*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Weisbord, M. (1993). *Discovering common ground*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Wheatley, M. J. (2006). *Leadership and the new science* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Winslade, J., & Monk, G. (2000). *Narrative mediation: A new approach to conflict resolution*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Worley, C. G., & Feyerherm, A. E. (2003). Reflections on the future of organization development. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39, 97-115.
- Owen, H. (1992). *Open Space technology*. Potomac, MD: Abbott.
- Owen, H. (2008). *Open Space technology* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Oyler, M., & Harper, G. (2007). The technology of participation. In P. Holman, T. Devane, & S. Cady (Eds.), *The change handbook* (2nd ed., pp. 149-161). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organization development: Theory, practice and research. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 719-882). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Raelin, J. A. (2008). Emancipatory discourse and liberation. *Management Learning*, 39, 519-540.
- Reason, P., & Bradbury, H. (Eds.). (2001). *Handbook of action research*. London: Sage.
- Reissner, S. C. (2005). Learning and innovation: a narrative analysis. *Journal of Organizational Change Management*, 18, 482-494.
- Schein, E. H. (1969). *Process consultation*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1988). *Process consultation: Its role in organization development* (Vol. 1, 2nd ed.). Reading MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H., & Bennis, W. G. (Eds.). (1965). *Personal and organizational change through group methods*. New York: Wiley.
- Schön, D. A. (1993). Generative metaphor: A perspective on problem-setting in social policy. In A. Ortony (Ed.), *Metaphor and thought* (2nd ed., pp. 137-163). Cambridge, UK: Cambridge University Press.