



هزار نقطه نورانی

مدیریت و بهره وری

دارایی جامعه زرتشتی

هزار نقطه نور: مدیریت و حاکمیت دارایی‌های ناملموس جامعه زرتشتی

دکتر مهران سپهری

دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

بخش پایانی محور بیست و پنجمین همایش مانتره

تصور کنید رسانه‌ای به دین زرتشتی توهین می‌کند و یا جوانی زرتشتی آسیب اجتماعی و اقتصادی می‌بیند! فردی از شورای شهر رد صلاحیت می‌شود، حق دانش‌آموزی ضایع شده، یا زرتشتی بیگناهی گرفتار می‌شود! چه کسی و یا ارگانی مدافع و پاسخگوی موارد و مشکلات بی‌شمار قشر آسیب‌پذیر جامعه بوده و خواهد بود؟ آیا ساختار موجود نهادهای زرتشتی توان مدیریت انتظارات ذینفعان سرمایه‌های اجتماعی و انسانی را دارد؟ در زمان بحران و اتفاقات غیرمنتظره، چگونه ارگان‌های موجود به هم‌افزایی در امدادسانی خواهند پرداخت؟

جامعه زرتشتیان ایران دارایی‌های فیزیکی زیادی را دارد: از جمله املاک وقف شده، زمین، مدرسه و زیارتگاه. تولید این املاک بطور سنتی به انجمن‌های محلی واگذار شده گرچه استفاده از آنها برای همه ایرانیان است. بسیاری از املاک در طی زمان فرسوده شده، مورد غصب و سوءاستفاده بوده، و کلاً بهره‌وری پایین داشته‌اند. جامعه‌ای که بر گنج نشسته، ولی فقیر می‌نماید. و با کاهش جمعیت، نیت‌نامه‌ها مانع تغییر کاربری شده‌اند. نکته مهم اینست که گرانبهاترین و زیباترین خودرو دنیا، بدون بنزین، راننده و نقشه راه کاملاً بی‌ارزش است.

مهم‌ترین و باارزش‌ترین دارایی‌های یک جامعه، سرمایه‌های اجتماعی و انسانی آن است. سرمایه‌های انسانی شامل افراد و خانواده‌ها همراه با استعدادها و قابلیت‌های حال و آینده آنهاست. سرمایه‌های اجتماعی جامعه مانند سابقه و خوشنامی، فرهنگ و آیین، باورها و رفتار، ساختار و روش، و تمام ابعاد ناملموس اجتماعی، مینوی، و زیرساختی جامعه است. میراث بی‌نظیر نیاکان طی قرن‌ها انباشته و نگهداری شده، و آسیب به آن غیرقابل جبران است. این سرمایه‌ها متغیر و غیرقابل اندازه‌گیری بوده، ولی پیش‌نیاز سرمایه فیزیکی هستند.

از نظر علوم انسانی، مدیریت با مالکیت و با حاکمیت متفاوت و مجزا است. تولید دارایی به شخصی یا نهادی سپرده می‌شود که می‌تواند مسئولیت مدیریت را به فرد یا ارگان دیگری واگذار کند. پاسخگویی به ذینفعان متعدد از وظایف مدیریت سازمان یا ملک است. حاکمیت مجموعه فرآیندها و افرادی‌اند که در تصمیم‌گیری و پاسخگویی نقش دارند. مجموعه حاکمیت می‌تواند در سطوح و مقاطع مختلف تغییر کند. بنابراین پاسخ به چه کسی فوق، لزوماً نماینده یا همه نیست. شبکه درهم تنیده ارگان‌ها باید در تعامل و مسئولیت‌پذیر باشند.

نورافشانی

در آیین زرتشتی، نور و روشنایی پرستش‌سو و سپندینه بوده و نماد زندگی، پاکی و رسایی است. تاریکی را نمی‌توان با تاریکی جنگید، بلکه با نور می‌توان زدود. زیرا که تاریکی نبود روشنایی، و جهل نبود دانش است. نور بر همه جا می‌تابد و چیزی از آن کاسته نمی‌شود. هر کس به‌توان خود نور را نگهداری میکند و از گرمی و روشنایی آن بهره می‌برد. در ایران باستان، آتشکده‌ها نه تنها آتش را در اختیار همگان می‌گذاشتند، بلکه محل دانش و داد و ستد بودند. آتش سپندینه از آتش‌های طبقات و پیشه‌های مختلف مردم تشکیل می‌شد.

در سنت گهنبار، هر کس به فراخور خود در سفره گهنبار شرکت دارد، داد و دهش را خویشکاری‌اش میداند، از اهورامزدا می‌خواهد از زمره کسانی باشد که در نگهداری و آبادانی جهان تلاش می‌کنند. در آیین زرتشت، پاکی و رسایی تن و دنیای مادی ستایش شده، کسی که گندم می‌کارد پروردگار را نیایش می‌کند. خورشید و ماه و آتش از آفریده‌های نیک هستی، مورد ستایش هستند. زرتشتی خود را از خانواده، خانواده را بخشی از شهر، و شهر را بخشی از کشور می‌داند و سردار هر یک را می‌ستاید. از دیرباز در سنت زرتشتیان، داد و دهش، آگاه کردن نادان و آموختن به دیگران، یاری‌رساندن به مستمندان، کار و کوشش پسندیده بوده است.

داد و دهش لزوماً مادی و فیزیکی نیست. البته در گهنبار و دستگیری از مستمندان، حاصل برداشت و داشته مادی را با دیگران سهیم شدن پسندیده است. کسانی که ملک و میراث وقف خیر می‌کنند ماندگار هستند. آموزگاری که وقت خود را برای تربیت فرزندان بگذارد و مدیری که موقوفه را اداره کند نیز دهشمند هستند. جوانی که در ورزش نام‌آفرین شود، نوآور و کارآفرینی که اشتغال و تولید می‌آورد، هیات مدیره‌ای که به امور سازمان پی می‌گیرد، و کسی که با دمی، قلمی یا قدمی دیگران را یاری می‌دهد در جامعه نورافشانی میکند.

نورافشانی نیازی به دعوت و مقام ندارد. کمک به جامعه بدون نام و بدون توقع زیباست. گرفتن گوشه‌ای از کار جماعت، درواقع عبادت است. البته سازمان و ساختار هم لازم و ضروری است. نور زمانی لیزر می‌شود که هزاران اشعه همسو شوند. کارهای بزرگ نیاز به هم‌سوایی و هم‌پیمانی هزاران نفر دارد. اما نگهداری نام نیک زرتشتی و بن‌پایه‌های آیین ایرانی بر دوش تک‌تک ماست. آتش که نمیرد هرگز، در دل هر یک ماست. دارایی ناملموس را تنها هیات مدیره و گروه نگه نمی‌دارد، هزاران نفر و صدها گروه، در این راه، باید نورافشانی کنند.

در علم مدیریت، دیگر سازمان‌ها کار و رقابت نمی‌کنند. رقابت و ارزش افزوده مابین شبکه‌هاست. شبکه‌ها در واقع مجموعه درهم‌تنیده اعضا هستند که هم‌افزایی می‌کنند. برخی شبکه‌ها مشخص و سازمان‌یافته‌اند، مانند شبکه‌های تامین منابع. برخی خودجوش و مردم‌نهادند چون امدادسانی به بازماندگان زلزله و حوادث. جالب است که شبکه که در مهندسی و علوم کاربرد دارد، در موضوعات سازمان و جامعه نیز موثر است. در امور غیرتجاری انسانی، سازمان مرکزی کارآیی ندارد. شبکه‌های مردمی هستند که اساس کار خواهند بود.

حاکمیت^۱

زمانی که انجمن زرتشتیان تهران در خشک شدن درختان قصر فیروزه ناتوان است، ولی شبکه‌ای خودجوش از زرتشتیان غیرت‌مند به تامین آب توسط تانکر اقدام می‌کنند؛ زمانی که ده‌ها مراسم در شهرهای مختلف به زیبایی توسط گروه‌های غیررسمی برگزار می‌شود؛ زمانی که شبکه‌های اجتماعی صدها نفر را به پای صندوق رای می‌کشاند؛ زمانی که افکار عمومی جامعه الویت‌های کاری را شکل می‌دهد: ارزش هزاران نقطه نور روشن می‌شود. حاکمیت شبکه نور جامعه، برای افزایش بهره‌وری و همسویی و جلوگیری از تداخل کاری لازم است.

حاکمیت سازمان و حاکمیت شبکه، طبق تعریف ارائه شده از سوی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ عبارت است از "رویه‌ها و فرایندهایی که طبق آن‌ها سازمان هدایت و کنترل می‌شود". ساختار حاکمیت سازمانی توزیع حقوق و مسئولیت‌ها بین فعالان مختلف سازمان - مثل هیات مدیره، مدیران، سهام‌داران، و دیگر ذی‌نفعان - را مشخص می‌کند، و قواعد و رویه‌هایی را برای تصمیم‌سازی معین می‌کند. علاوه بر آن، ساختاری ارائه کند که از طریق آن، اهداف بنگاه، ابزار دستیابی به آن، اهداف و نظارت بر عملکرد تعیین شود.

کنترل و راهبری شرکت‌ها به دو طریق است: راهبری از «درون» و کنترل. در راهبری درونی مؤثر موارد زیر بررسی شوند: تعیین ساختار وظایف افرادی که خط‌مشی شرکت را تعیین می‌کنند؛ نیاز به نظارت بر اتفاقات پیش‌بینی‌نشده مهم از طریق تجزیه و تحلیل ریسک‌ها؛ نیاز به کنترل عملکرد. کنترل از بیرون شرکت: آگاهی داشتن از چارچوبی که دستورالعمل‌های عملکرد، انطباق و اساسنامه قانونی در آن تعریف شده است. داشتن دیدگاهی گسترده از موقعیت شرکت‌ها در جهان از طریق مسئولیت‌های اجتماعی و تصمیمات اخلاقی.

در کشورهای پیشرفته و نیز در حال توسعه، تلاش‌ها در جهت ارائه راه کارهایی برای ملزم نمودن مدیران به پاسخگویی و تنظیم روابط منصفانه با ذینفعان ادامه دارد. در بیان کلی، حاکمیت سیستم کنترل و هدایت سازمان است که ارتباط بین سازمان و ذینفعان آن را تعیین، کنترل و هدایت می‌نماید. حاکمیت سازمان در سطح خرد دستیابی به اهداف سازمان و در سطح کلان تخصیص بهینه منابع را دنبال می‌کند. حاکمیت رابطه سازمان با تمام ذینفعان خود را بر می‌گیرد که پشتوانه نظری آن را می‌توان "تئوری ذینفع" دانست.

مدیریت انتظارات ذینفعان جامعه، در پاسخگویی به نیاز و هدف هر ذینفع، به‌خصوص در مورد دارایی‌های ناملموس مهم‌ترین الویت حاکمیت جامعه است. گذشته از افراد و ارگان‌های زرتشتی ایران، ذینفعان شامل دولت و وزارت کشور، زرتشتیان مقیم خارج، پژوهشگران و رسانه‌ها، و از همه مهم‌تر آیندگان جامعه هستند. نیت‌نامه‌ای که اجرا نشود، سرو کهنی که بخشکد، اعتمادی که بر باد رود، جوانی که دین‌گریز و جامعه‌ستیز شود، اگر مدیریت نشوند، تاثیرات کوتاه و دراز مدت بر سرمایه‌های اجتماعی و انسانی جامعه خواهند داشت.

¹ Governance

² <http://www.oecd.org/>

خطرات جاری

در رابطه با سرمایه‌های فیزیکی و مالی جامعه زرتشتی، دیگر سخنرانان محور بطور جامع صحبت خواهند کرد، و راهکارهای مشخصی نیز وجود دارد. سپاس به دوراندیشی نیاکان و خیراندیشی دهشگران، جامعه زرتشتی از نظر منابع مادی در حد وفور بهره‌مند است. موقوفات از جمله مدارس و املاک، سپرده‌ها و درآمدها بازمانده تدبیر گذشتگان است. متأسفانه برخی از این منابع دچار فرسودگی و ندانم‌کاری انجمن‌ها بوده، و برخی دیگر فراموش شده است. مدیریت غیرتخصصی سبب حداقل درآمدزایی انجمن‌ها و کاهش بهره‌وری منابع می‌شود.

سرمایه انسانی مهم‌ترین، و در عین حال در خطرترین دارایی جامعه زرتشتی است. دارایی انسانی زرتشتیان، به‌طور نامحسوس ولی مستمر، دچار فرسایش شده و شکننده است. بیشترین فرار مغزهای زرتشتی در دو دهه گذشته اتفاق افتاده و ادامه دارد. مهاجرت‌های بی‌رویه مقطعی حاضر به مراتب زیان‌بارتر از زمان اعراب و صفویه است. جوانانی که دین‌گریز و جامعه ستیز شده‌اند، خود را بیگانه با جامعه سنتی زرتشتی می‌یابند. افزایش آمار طلاق، کاهش ازدواج و زاد و ولد، آسیب‌های اجتماعی و سرخوردگی در جامعه ما بیداد می‌کند.

در کنکور کارشناسی امسال، تعداد پذیرفته‌شدگان در دانشگاه‌های سراسری از انگشتان دست تجاوز نمی‌کند. زمانی نه چندان دور، تعداد کثیری ورودی زرتشتی به رشته‌های مهندسی و پزشکی دانشگاه‌های برتر باعث افتخار بود. از طرف دیگر، نرخ بیکاری و اشتغال کاذب امید و آینده را از جوانان زرتشتی ما سلب کرده است. آسیب‌های اجتماعی، از جمله افسردگی و اعتیاد در میان جوانان و بزرگسالان، رو به افزایش است. سالمندان دیگر عزت و جایگاه گذشته را ندارند. کاهش دارایی انسانی ما از نظر کمیت و کیفیت زنگ خطر جدی است.

سرمایه اجتماعی جامعه زرتشتی، ناملموس و ناشناخته، نیاز به نگهداری و ارتقاء سازمان‌یافته دارد. زمانی نام زرتشتی برابر با درستی و اعتماد بود. زمانی مشکلات جامعه زرتشتی با ریش‌سفیدی و کدخدامنشی رفع و رجوع میشد. دین ابزار نبود، ایمان و باورها قوی، و روابط اجتماعی پسندیده بود. زمانی جامعه ساختار داشت و دوستی‌ها پایدار می‌ماند. نیازی به آیین‌نامه و بازرس و مجمع نبود، گرچه این خود می‌تواند دلیل تحکیم سرمایه اجتماعی باشد. جامعه منسجم و یکپارچه بود. فرهنگ، آیین، سنت زرتشتی و راه‌نیاکان ادامه داشت.

مسئولیت سرمایه انسانی و دارایی اجتماعی جامعه با چه کسانی یا ارگانی است؟ فعالیت‌ها و گردهمایی‌های پراکنده و سطحی موجود برخی ارگان‌های زرتشتی به عمق فاجعه نمی‌پردازد. خیراندیشان و یاریگران جامعه بطور محسوس کاهش یافته‌اند. اعتماد از انجمن‌ها سلب شده است. اختلافات داخلی افزایش یافته، و خطرات بیرونی دوچندان شده است. در جمهوری اسلامی، جامعه زرتشتی نقطه‌ای درخشان ولی بسیار کوچک است. آسیب‌ها و خطرات فراوانی در کمین دارایی‌های جامعه است. به گفته اشو زرتشت، روان آفرینش نالان است.

"روان آفرینش به درگاه اهورامزدا گله مند است. خشم و ستیز و چپاول و غارت و گستاخی و تجاوز همه جا را فرا گرفته. نجات بخشی که بتواند مرا از این تنگنا رهایی بخشد به من نشان بده." گاتها هات ۲۹ بند ۱.

فزانا^۳، انجمن سراسری آمریکای شمالی، متشکل از ۲۷ انجمن مستقل زرتشتی و بیش از ۱۲ گروه کوچک و مرکز خدماتی زرتشتیان در آمریکا و کانادا است. فزانا به صورت فدراسیون اداره می‌شود. یعنی تصمیم‌گیری و قدرت با انجمن‌های عضو است. فزانا توسط هیات اجرایی متشکل از ۵ نفر منتخب انجمن‌ها اداره می‌شود. در عین حال، کمیسیون‌های فعالی متشکل از اعضای انجمن‌ها و داوطلبان زرتشتی دارد که بازوی اجرایی انجام کار هستند. گرچه به عنوان انجمن حقوقی در آمریکا ثبت شده، ولی در واقع سیمرغ شامل سی مرغ است.

یک اقدام کلیدی فزانا، تدوین برنامه راهبردی یا نقشه راه ده ساله^۴ فدراسیون بود. این برنامه راهبردی که در مجمع عمومی سال ۱۹۹۶ در زمان ریاست خانم دکتر دالی دستور به تصویب تمام اعضا رسید، توسط دکتر رستم کوالا (رئیس بعد فزانا)، پرفسور فرخ میستری (دانشگاه جورجیا) و اینجانب (آن‌زمان دبیر فدراسیون) تهیه و تدوین شد. خوشحالم که گزارش دهم بیش از ۸۰٪ اهداف این برنامه محقق شده، و اکنون برنامه راهبردی سوم فزانا، در ادامه برنامه اول، جاری است. این نقشه راه راهبردی، به اهمیت اساسنامه، موثر است.

این برنامه براساس ۴ محور فضای مشترک بنا نهاده شد: یادگیری زیستن زرتشتی، "هزار نقطه نورانی"، ساختار داخلی، و روابط بیرونی. مفهوم محور دوم، که عنوان این مقاله نیز هست، تشکیل و ترویج شبکه دینامیک ارگانیک ارگان‌های رسمی، گروه‌های غیررسمی، و داوطلبان بود. در فضای مشترک و اهداف واحد، همه باید بتوانند نقش داشته باشند. در عین تاکید بر هم‌افزایی و همسویی، آزادی عمل کلیدی خواهد بود.

**FEZANA**
FEDERATION OF ZOROASTRIAN ASSOCIATIONS OF NORTH AMERICA

[Home](#) | [FEZANA](#) | [Publications](#) | [Scholarships](#) | [Journal](#) | [Funds](#) | [Awards](#) | [Donation Portal](#) | [Calendar](#) | [My Account](#)

Date
AUGUST 4, 2008

Section
NEWS

STRATEGIC PLAN – INTRODUCTION & VISION

INTRODUCTION

Founded in 1985, FEZANA has had many accomplishments and enjoyed an enviable position for cohesiveness. However we are living in rapidly changing times where we need constant evaluation of our role as an organization and our input in the development of the Zarathushti people as a community. The North American community has to be very specific as to where we want to be as a community in 50 years from now. On this continent we do not have the luxury of taking for granted the infrastructures that were inherited by us in our countries of origin. We have to create our own.

At the FEZANA Annual General Meeting in July 1996 President Dolly Dastoor undertook a "Strategic Planning" exercise (FEZANA JOURNAL Fall 1996) which identified 4 "shared spaces" or collective goals for the community and the organization. The facilitators for the exercise were Rustom Kevala, Farrokh Mistree and Mehran Sepehri.

Shared Spaces

- Learning to live a Zarathushti life
- Thousand Points of Light
- Internal Structures
- External Structures

³ Federation of Zoroastrian Associations of North America (FEZANA) <https://fezana.org/about/>

⁴ <https://fezana.org/intro/>

راهکارهای جاری

در ایران، خواسته یا ناخواسته، برخی انجمن‌ها فعالیت‌های اجتماعی و روابط عمومی خود را تقویت کرده‌اند. انجمن زرتشتیان تهران بالاخره پذیرفت که کمیسیون اجتماعی، روابط عمومی و سخنگوی انجمن لازم است که به اندازه کمیسیون‌های مالی و موقوفات اهمیت دارند. ولی هنوز راه زیادی مانده تا این انجمن مادر، بتواند اهمیت نیروی انسانی و تکریم ارباب رجوع را درک کند. مددکاری انجمن زرتشتیان تهران تنها به پرداخت مستمری و کمک مادی مقطعی به نیازمندان اکتفا می‌کند و حال حاضر توان گسترش فعالیت‌هایش را ندارد.

برنامه‌های "کیفیت آموزش" در مدارس زرتشتی به همت نماینده و انجمن چندسال انجام شد. اگرچه نتایج آماری حاصله در دست نیست، ولی این حرکتی در جهت پرورش استعدادهای دانش‌آموزان با روش‌های نوین بود. متأسفانه این نوع برنامه‌ها نهادینه نشدند و ادامه نیافتند. تقدیر از دانش‌آموزان و دانشجویان برجسته در جشنواره پیر نارکی و کانون دانشجویان تشویق خوبی برای جوانان است، که لازم است ولی کافی نیست. کاهش امید به اشتغال بعد از تحصیل، پردیس‌های پولی و خارج رفتن، جذابیت رتبه کنکور را کم کرده است.

توجه به میراث فرهنگی در سال‌های اخیر در جامعه زرتشتی افزایش یافته است. راهکارهای نوین درآمدزایی و گردشگری، سرمایه‌گذاری و اشتغال در میراث فرهنگی را افزایش داده است. در شهرستان‌ها، به خصوص در یزد، راهکارهای نوپا توسط انجمن و جوانان نسبتاً موفق بوده است. جشنواره‌های فروش صنایع دستی در سازمان زنان، و برنامه‌های فرهنگی خانه فرهنگ و هنر زرتشتیان مشوق و پشتوانه هنرمندان زرتشتی بوده است. خوشبختانه عکاسی، خبرنگاری، آموزگار دینی، راهنمای فرهنگی مورد اقبال روز افزون جوانان است.

در سال‌های اخیر سنت‌های جدیدی تشکیل و تداوم یافته، مانند سدره پوشی عمومی، سخنرانی و هم‌آیش علمی، جشنواره‌های علمی و فرهنگی، نکوداشت بزرگان جامعه و دانشجویان، که قابل قدردانی است. هم‌زمان دانش دینی با همت انجمن موبدان و آموزگاران دینی در میان جوانان و خانواده‌ها افزایش یافته است. جامعه توانسته از چند بحران سیاسی و اجتماعی به خوبی عبور کند و قوی‌تر بیرون بیاید. افراد داوطلب و گروه‌های خودجوش گوشه‌ای از کار را جلو برده‌اند. شبکه‌های اجتماعی توانستند به شکل‌گیری راهکارها کمک کنند.

نهادینه‌سازی و بهبود بهره‌وری دارایی‌های انسانی و اجتماعی، به برنامه و سرمایه درازمدت نیاز دارد. گذشته از اینکه انجمن‌های ما هنوز درک درستی از اینگونه دارایی‌ها ندارند و به انباشتن دارایی فیزیکی می‌پردازند، عمر یک دوره انجمن دو تا چهار سال است. اعضای انجمن به دخل و خرج کوتاه‌مدت می‌پردازند، و حاضر به سرمایه‌گذاری بلندمدت به خصوص برای جوانان و بزرگسالان و زیرساخت‌های اجتماعی-فرهنگی نیستند. این تغییر نگاه و باور در انجمن‌ها، خیراندیشان و گروه‌های داوطلب به‌ندرت و تنها در زمان بحران صورت می‌گیرد.

به سوی آینده

بپذیریم و به خاطر داشته باشیم که جامعه کوچک زرتشتی، جامعه‌ای بسیار متنوع و ناهمگون است. به مانند رنگین کمان از رنگ‌ها و طرح‌های مختلف تشکیل شده، و هر رنگ و طرح در جای خود زیبا و باارزش است. انتظار نداریم که همه قشرهای جامعه یکدست و یک‌رنگ شوند، و در نتیجه راهکارها و سخن ما را بپذیرند. جبر زمانه، علاوه بر فاصله فیزیکی و پرورشی، فاصله‌های سابقه و سلیقه را دو چندان کرده است. بنابراین، نسخه واحد انجمنی دیگر کفایت نمی‌کند. چندین باغبان در این بوستان رنگارنگ جامعه لازم خواهند بود.

دیگر گذشت زمانی که اعضای انجمن هزینه‌های جامعه را شخصا بپردازند و تمام‌وقت در خدمت انجمن باشند. هیات مدیره انجمن ظرفیت محدود و دوره زمان مشخص دارد. کارهای ضروری روزمره، انجمن را از پرداختن به امور بااهمیت درازمدت باز می‌دارد. افراد تکراری، افکار و روش تکراری دارند و کمتر به نوآوری می‌پردازند. ساختار رسمی انجمن‌ها در گرو نظام انتخابات و تایید صلاحیت وزارت کشور است. شاید ساختار رسمی برای حساب بانکی و دارایی الزامی باشد، ولی به تنهایی برای مدیریت دارایی‌های اجتماعی و انسانی کفایت ندارد.

خلاصه این مقاله بر ۳ نکته است. ۱. سرمایه‌های انسانی و اجتماعی جامعه را شناسایی کرده و پاس بدارید. سرمایه‌هایی که در طی قرن‌ها از خودگذشتگی نیاکان حاصل شده، بسیار ارزشمندتر از دارایی فیزیکی است، و آسیب به آنها غیرقابل جبران است. ۲. در بهره‌وری این سرمایه‌ها تنها به انجمن‌های رسمی اکتفا نکنید. به گروه‌های غیررسمی و افراد داوطلب فرصت کار و همراهی دهید. شبکه بطور دینامیک و ارکانیک توسعه یابد. ۳. هزار نقطه نورانی جامعه را به سرآمدی می‌رساند، ولی نیاز به برنامه‌ریزی، همسویی و هدایت مستمر دارد.

سازمان مرکزی زرتشتیان نتوانست پا بگیرد چون ادعای مرکزیت و آقابالاسری داشت. ادعا و ساختاری که با علم مدیریت و دین زرتشتی سازگاری نداشت. هم‌آیش انجمن‌های زرتشتی تاحدی ناموفق بود، زیرا نتوانسته گروه‌های غیررسمی را جذب کند و مساله موازی‌کاری و تداخل کاری کمیسیون‌ها را حل کند. زرتشتیان از سر مهر و همدلی مشارکت بیشتری دارند، تا برحسب رای و قرارداد. باور کنیم که هر یک از ما نیز می‌توانیم قهرمان و سیوشانت (نجات دهنده) بوده و نقطه‌ای نورانی در شبکه درهم‌تنیده زرتشتی ایران و جهان باشیم.

شاید املاک و زیارتگاه‌های ما فرسوده و در خطر باشند. مسلماً مدیریت دارایی‌های فیزیکی جامعه بازنگری تخصصی نیاز دارد. ولی خطر اصلی در کمین دارایی‌های انسانی و اجتماعی، هویت و بن‌پایه، زرتشتیان است. با پراکندگی و تنوع روزافزون جامعه، راهکارهای بازیافت و استحکام سرمایه اجتماعی و انسانی ضروری است. زمان آن است که مرز بین خدمت‌دهنده و مصرف‌کننده برداشته شود. همه نیروها در شبکه بکار گرفته شوند. کار پیچیده ذینفعان، مالکیت، تولید، مدیریت و حاکمیت شبکه گسترده هزاران نقطه نور را باید فرا گیریم.