

در این نوشتار با هدف بررسی معرفت‌شناختی تحقیقات دانش مدیریت و سازمان، سه پارادایم اثبات‌گرا، تفسیری و هرمنوتیک معرفی می‌شود. اثبات‌گرایی اصالت را به شناخت حسی می‌دهد؛ از این رو جداکردن موضوع تحقیق از پژوهشگران و واقعیات اجتماعی و حذف ارزش‌ها از فرآیند پژوهش از نقاط ضعف این رویکرد شمرده شده است، رویکرد تفسیری به‌نوعی از ذهنیت‌گرایی افراطی فرو می‌گلتد، از این رو با مشکل تحلیل رفتار آدمیان صرفاً بر پایه قصد و نیت مواجه می‌شود. رویکرد هرمنوتیک افراد را به‌عنوان کلماتی درون متن سازمان تفسیر می‌کند و لذا فقدان معیار برای تمیز تفسیرهای مرتبط از غیرمرتبط، اصلی‌ترین نقطه ضعف این رویکرد خواهد بود. رویکرد اثبات‌گرایی سازمان را فرافرہنگی و رویکرد تفسیری و هرمنوتیک سازمان را تحت‌تأثیر فرهنگ ارزیابی می‌کنند.

■ واژگان کلیدی:

پارادایم، معرفت‌شناسی، اثبات‌گرایی، هرمنوتیک، تفسیری

پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان

ابوالفضل گائینی

مدیر گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
Rahimigaini@yahoo.com

امیر حسین‌زاده

عضو هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
Hoseinzadeh.amir@gmail.com

مقدمه

مدیریت به‌عنوان «عمل مدیریتی»، همزاد با زندگی اجتماعی بشر بوده؛ و به‌مثابه یک رشته علمی، یک سده بیشتر بر عمر آن نمی‌گذرد. اما در همین عمر کوتاه خود به‌عنوان یک علم، درخششی چشم‌گیر داشته و رازگشای بسیاری از رموز پیچیده حیات سازمانی انسان‌ها و تضمین تحقق اهداف آن بوده است. مدیریت، «فناوری تضمین تحقق اهداف جامعه» است؛ جامعه‌ای سازمانی که هدف‌های آن در قالب اهداف‌های سازمان‌ها تعریف و تجلی پیدا کرده است.

همراه تحولات این علم، پرسش و دغدغه‌ای که ذهن محققان ژرفاندیش این حوزه را به خود مشغول داشته، همانا چرایی این تحول و دگرگونی است؛ چرا که تبیین این گونه‌گونی‌ها، فهم روند علم مدیریت را و به‌تبع پیش‌بینی آینده تحولات آن را میسر می‌سازد. به‌دیگر سخن، اشراف برون‌علمی و نه درون‌علمی به محقق عطا می‌کند. تحلیل‌های مرسوم در این وادی، عمدتاً ریشه این تحولات را به تغییرات محیط نسبت داده و می‌دهند. ولی تبیین‌های عمیق‌تر، خاستگاه این تطورات را در عمق اندیشه اندیشه‌ورزان جستجو می‌کنند، آنجا که علم، خود به‌عنوان یک محصول و فرآورده کارگاه اندیشه تلقی می‌شود و به لایه‌های عمیق‌تر فلسفی آن پیوند می‌خورد؛ یعنی به هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، روش‌شناسی. این شیوه برخورد در خود مدیریت هم، پدیده‌ای دیرین نیست بلکه محصول سال‌های اخیر است.

حقیقت این است که شناخت مدیریت، بی‌آنکه به ریشه‌ها و دستگاه اندیشگی آن پرداخته شود، شناختی غیرعمیق و شناختی مصرف‌گرایانه است. شناخت مولد که بتواند در تولید علم مدیریت سهم و نقشی ایفا کند، مستلزم نگاهی اندیشه‌ورزانه و فلسفی است. «فلسفه علم مدیریت» است که قدرت شناخت، نقد و تولید علم به اندیشمند عطا می‌کند و او را در این فرایند اندیشه‌ورزی وارد، سهیم و دخیل می‌کند. افزون بر آن، امکان بومی‌سازی یک اندیشه و برتر از آن تولید علم بر بنیان اندیشه و فلسفه خودی را ممکن می‌سازد.

در کشور ما، سال‌هاست که میان اندیشه فلسفی خودی و علم، شکافی عمیق ایجاد شده. قهرمانانی که بتوانند از این شکاف عبور کرده بر بنیان فلسفه اصیل اسلامی، در قلمرو علم، نظریه‌پردازی کنند، کم بوده‌اند؛ و آنها که بتوانند این شکاف را درمان کرده و میان اندیشه فلسفی اصیل این دیار و محصول طبیعی آن یعنی علم ملائمت و پیوند

برقرار کنند، بسیار نادرند. روزی که این شکاف پر شود، هنگام فراوانی و تولید انبوه علم و نظریه‌پردازی خواهد بود. اینکه چرا در حوزه‌های گوناگون علم و به ویژگی علوم انسانی این همه فقر نظریه‌پردازی و طبعاً مصرف‌زدگی نظریه‌های دیگران وجود دارد، در همین نکته نهفته است. شاید نقطه عزیمت نهضت نرم‌افزاری نیز از همین جا باشد. به دشواری بتوان علم نشست‌گرفته از فلسفه‌ای دیگر را در جامعه‌ای با بنیان‌های فلسفی دیگر سوار کرد و انتظار بهره‌وری و شکوفایی علم و نتیجه آن در عمل را داشت.

منظور نگارنده، به‌هیچ‌روی، نفی ارزش ذاتی علم مدیریت و انکار مفید بودن و استفاده از دستاوردهای علم مدیریت در کشور ما نیست. بلکه سخن از محدودیت امکان استفاده و در حد مصرف‌کننده صرف باقی ماندن است.

این مقاله از میان لایه‌های زیرین اندیشه فلسفی علم مدیریت، به «معرفت‌شناسی» آن پرداخته است.

۱۰۵

معرفت‌شناسی

معرفت‌شناسی یکی از موضوعات مهم فلسفه معاصر است که ذهن بسیاری از اندیشمندان را به‌خود مشغول ساخته است. موضوعاتی که در آن به بحث گذاشته می‌شود، عبارت‌اند از: طبیعت معرفت^۱، منابع معرفت^۲ و حد و مرز معرفت^۳ (روتلیج، ۱۹۹۸: ۳۶۲).

بنابراین می‌توان معرفت‌شناسی را این‌گونه تعریف کرد: «علمی که درباره ماهیت معرفت‌های انسانی و کیفیت ارزیابی آن و امکان یا عدم امکان توجیه‌پذیری آن گفتگو می‌نماید.» (پائول ادوراد، ۱۹۶۷: ۳).

اما معرفت چیست و چه تعریفی برای آن ارائه شده است؟. تعریف شایعی که از این اصطلاح به‌عمل آمده عبارت از «باور صادق موجه»^۴. این تعریف به‌رغم اشکالاتی که به‌فقدان احراز شرایط جامعیت و مانعیت آن از سوی گتیه در سال ۱۹۶۳ م شده، (۱۲۳-۱۲۱) همچنان به‌عنوان تعریفی نسبتاً مطلوب از سوی معرفت‌شناسان پذیرفته شده است.

1. Nature of Knowledge
2. Sources of Knowledge
3. limits of Knowledge
4. True Justified Belief

پارادایم

واژه پارادایم نخستین بار در زبان انگلیسی در قرن پانزدهم به معنای یک مثال یا الگو به کار رفت که هم اکنون نیز کاربرد در همین معنا متداول است. از دهه ۱۹۶۰ این واژه در فلسفه علوم طبیعی کاربرد یافت و به یک چارچوب نظری و فکری ناظر شد. این واژه امروز در دیگر زمینه‌ها به معنای دیدگاه رایج و متداول در باب امری است. (علی پور و حسینی، ۱۳۸۹: ۱۳) همواره پارادایم‌ها به نظریات علمی که درون آنها هستند حاکم‌اند بدین معنا که گزاره‌های علمی درون یک پارادایم در راستای همان دیدگاه رایج و متداول هستند؛ از این منظر هرگاه پارادایم حاکم دچار نقص و کاستی‌های محوری باشد، تئوری‌های هماهنگ با آن نیز دچار همان نواقص خواهند بود.

۱۰۶

معرفت‌شناسی اثبات‌گرا

این دیدگاه با تکیه بر تجربه به عنوان تنها منبع معرفت، بر تفکر استقرایی^۱ به جای قیاسی^۲ تأکید می‌کند. به نظر پیروان این مکتب، علوم طبیعی برای دستیابی به دانش و شناخت واقعی، باید فقط در راه مشاهده و تجربه گام بردارد و علوم اجتماعی نیز باید علوم طبیعی را الگو قرار داده و تنها به تشریح و تحلیل یافته‌های تجربی بپردازد (رفیع‌پور، ۱۳۶۰: ۳۸-۳۷). تجربه‌گرایی در تبیین رابطه پدیده‌های مادی، به جای جستجو از علل متافیزیکی در کنار علل مادی، صرفاً به علل مادی پرداخته و به همین دلیل روش آن را در تبیین، «ماتریالیسم متدولوژیک» نام نهاده‌اند. این طرز تفکر باعث شده است نگرش خاصی در روش تحقیق، معرفت‌شناسی و وجودشناسی به وجود آید که بینش فلسفی حاکم بر همه مطالعات و تحقیقات در موضوعات طبیعی و انسانی باشد (ملکیان، ۱۳۷۷: ۶۸).

معرفت‌شناسی اثبات‌گرا و علوم انسانی

ابتدا تعریفی از علوم انسانی ارائه می‌شود و سپس به رویکرد اثبات‌گرایی^۳ و تأثیری که این رویکرد در مطالعات علوم انسانی دارد پرداخته می‌شود:

1. Inductive
2. Deductive
3. Positivism

علوم انسانی چیست؟

«مراد از علوم انسانی، معارفی است که موضوع تحقیق آنها فعالیت‌های مختلف بشر است، یعنی فعالیت‌هایی که متضمن روابط افراد بشر با یکدیگر و روابط این افراد با اشیاء و نیز آثار و نهادها و مناسبات ناشی از اینهاست» (فرونند، ۱۳۷۲: ۳)؛ اما با این قید که «روش تحقیق در آن، تجربی است و در صدد است تا آن فعالیت‌های مختلف را به قالب نظم‌های تجربه‌پذیر بریزد» (سروش، ۱۳۶۶: ۲۴).

برداشت از تجربه و تجربه‌پذیری در میان عالمان علوم اجتماعی متفاوت است؛ برخی مدل علوم طبیعی تجربی را برای علوم انسانی می‌پذیرند به‌زعم آنان خروج از این مدل، علوم انسانی را از حوزه علم بودن خارج می‌کند. اما برخی دیگر با نقد وحدت‌انگاری در مدل، به تنوع مدل‌ها در تبیین رفتارها و پدیده‌های انسانی معتقدند. این تفاوت دیدگاه، در واقع از قرن هفدهم پدید آمد.

با شکفتن سریع علوم طبیعی، فاصله‌ای میان علوم مادی و علوم انسانی به‌وجود آمد. توسعه در علوم طبیعی و رکود علوم انسانی، این سؤال را پیش آورد که آیا احتمالاً تفاوتی میان این دو شاخه علمی به‌لحاظ علمیت وجود ندارد؟ این سؤال سبب موضع‌گیری‌های متعددی در این زمینه شد. برخی علوم طبیعی را مدل مناسب برای علمی بودن می‌پنداشتند و معتقد بودند علوم انسانی باید هنجارها و روش‌های علوم طبیعی را بپذیرد. به سخن دیگر، دنیای اجتماعی شبیه دنیای طبیعی است و به‌همان طریق می‌تواند مورد مطالعه قرار گیرد. همان‌گونه که هدف از معرفت در علوم طبیعی، کشف روابط علی میان پدیده‌های قابل مشاهده است، در علوم انسانی نیز این هدف باید به‌عنوان هدف اصلی برای پژوهشگران علوم انسانی تعریف شود زیرا امکان ارائه روابط علت و معلولی میان پدیده‌های اجتماعی وجود دارد. از منظر هستی‌شناسی جهان اجتماعی از عینیت برخوردار است و شأنی وجودی و رای‌آگاهی و ذهنیت انسانی وجود دارد (ایمان، ۱۳۸۸: ۹۱).

رویکرد تجربی اثبات‌گرا و تأثیر آن در علوم انسانی با اگوست کنت در قرن نوزدهم آغاز شد. اگر چه لایه‌هایی از این رویکرد را نیز می‌توان در آثاری از دیوید هیوم و فرانسویس بیکن مشاهده کرد. اگوست کنت بر این باور بود که می‌توان و باید پدیده‌های انسانی را در مقایسه و شبیه به پدیده‌های طبیعی به مطالعه و بررسی پرداخت. از این روی، روش‌های به‌کار گرفته شده در علوم طبیعی و نیز در علوم انسانی دارای ارزش یکسانی است. واژه فیزیک اجتماعی از اصطلاحاتی بود که او برای مطالعات جامعه‌شناسی وضع نمود تا نشان

دهد رفتارهای جمعی انسان‌ها را نیز می‌توان همانند پدیده‌های طبیعی با روش یکسانی به مطالعه و بررسی پرداخت. بر این مبنا پژوهش در زمینه پدیده‌های اجتماعی مبتنی بر مشاهده و تجربه، به‌منظور کشف قوانین حاکم بر رفتارهای اجتماعی خواهد بود. این کشف پژوهشگر را جهت تبیین و پیش‌بینی رفتارها توانمند خواهد نمود. از منظر این دسته از جامعه‌شناسان به‌کارگیری روش علوم طبیعی در علوم انسانی به‌معنای ساخته شدن عینی انسانی در مقولاتی بود که در آن عین طبیعی ساخته می‌شد و به‌معنای یکی گرفتن واقعیت انسانی و واقعیت طبیعی بود. به اعتقاد افرادی چون «دیوید تامس»، این شیوه کاربرد روش علوم طبیعی در علوم انسانی برای تحقیق در علوم انسانی صحیح و تأمین‌کننده هدف علم که عبارت از تبیین علی پدیده‌های انسانی و در نتیجه توانایی برای کنترل و پیش‌بینی است، می‌باشد (سروش، ۱۳۶۶: ۳۷۴).

جامعه‌شناسان بعدی نیز مانند دورکیم این رویکرد معرفتی و روشی را در مطالعات جامعه‌شناختی خود دنبال کردند. جامعه در این رویکرد به‌مثابه یک واقعیتی عینی تلقی می‌شود که می‌توان با روش‌های تجربی قوانین حاکم بر آن را کشف کرد. از سویی دیگر، «دورکیم» در سبک پژوهش جامعه‌شناختی خود با دست‌باز از تعبیر و تفسیر بهره می‌گرفت و معانی و مفاهیمی را در پدیده‌های انسانی پیش‌بینی می‌کرد که با اثبات‌گرایی امروزی همخوانی چندانی ندارند و بیشتر شبیه نوعی روش‌شناسی ضد اثبات‌گرایی هستند که در روزگار کنونی پیگیری می‌شود.

در قرن بیستم رویکرد تجربی اثبات‌گرا با پیدایش و نفوذ جریان فلسفی و تحلیلی اثبات‌گرایی منطقی جایگاه مهم‌تری را در حوزه معرفت‌شناسی و روش‌شناسی باز یافت. این جریان گزاره‌های زبانی را در صورتی معنادار می‌دانست که در پیوند و تناظر با پدیده‌های قابل مشاهده باشد. به‌طور کلی چند مؤلفه اساسی به‌لحاظ معرفت‌شناختی و روش‌شناختی در مطالعات پژوهشی رویکرد اثبات‌گرایی وجود دارد: واقعیت به‌مثابه امری خالص، استقلال پژوهشگر از هرگونه پیش‌داوری، تقلیل‌گرایی اعتبار گزاره‌های نظری به گزاره‌های ناظر به پدیده‌های مشاهده‌ای، پژوهش فارغ از ارزش.

هستی از منظر رویکرد علوم تجربی اثبات‌گرا خلاصه در پدیده‌های محسوس و مشاهده‌پذیر می‌گردد و از نگاه معرفت‌شناسی دانش برآمده از این سنخ از پدیده‌ها است که معتبر می‌باشد و نظریه‌ها اعتبار خود را زمانی به‌دست می‌آورند که در تناظر مستقیم با و یا قابل تأویل به محسوسات و مشاهدات باشند و از منظر روش‌شناسی دانش در قلمرو

علوم طبیعی و علوم انسانی از روش یکسانی تبعیت می‌کند به‌گونه‌ای که می‌توان ادعا کرد؛ تمامی علوم از یک وحدت روش‌شناختی برخوردار می‌باشند (الوسون^۱ و دیگران، ۲۰۰۹: ۵۵ و تسوکاس^۲ و دیگران: ۴۰).

معرفت‌شناسی اثبات‌گرا و علم‌مدیریت و سازمان

از پژوهشگرانی پیشروی که با رویکرد اثبات‌گرایی به مطالعات سازمان و مدیریت آغاز کرد می‌توان درک پیو^۳ را نام برد. او باور به برخی اصول فلسفی داشت که پایبندیش را به رویکرد اثبات‌گرایی نشان می‌داد. این اصول عبارت بودند از: الف. باور به اصل واقعیت‌گرایی، به این معنا که جهان واقعی خارج از ذهن ما وجود دارد ب. باور به این پیش‌فرض که انسان‌ها و سازمان‌ها پدیده‌های واقعی و ملموس تلقی می‌شوند ج. باور به اینکه رفتار سازمانی تحت الگوها یا قواعدی منظمی عمل می‌کند و د. باور به اینکه از طریق گردآوری داده‌ها می‌توان به این الگوها و قواعد دست یافت (گریسری، ۲۰۰۵: ۱۰۲).

نویسنده دیگر که با رویکرد اثبات‌گرایی به مطالعات مدیریتی پرداخته است دونالدسن^۴ است او با انتخاب عنوان سخت‌کیشی ضمن تأکید بر رویکرد اثبات‌گرایی به مخالفت با رویکردهای تفسیری در حوزه مدیریت پرداخت. عنوان سخت‌کیشی حکایت از تأکید بر مطالعات تجربی و کمی در این حوزه دارد او همچنین بر این نظریه مشهور اثبات‌گرایان که معتقد بودند در انجام پژوهش گردآوری داده‌ها بر نظریه‌پردازی و آزمون مقدم است؛ تأکید می‌ورزید (تسوکاس و دیگران، ۲۰۰۳: ۳۹).

نقدی بر رویکرد معرفت‌شناسی اثبات‌گرا

امروزه در درون مکتب تجربه‌گرا، معیار قرار دادن مشاهده و تجربه محض از سوی برخی از منتقدین، به‌شدت به چالش کشیده شده است و این سؤال جدی مطرح گردیده است که آیا مشاهده و تجربه محض، اساساً قابل تحقق است؟ به‌نظر برخی از این منتقدان، بسیاری از عوامل فرامشاهده‌ای و فراتجربی هستند که معرفت‌های حاصل از تجربه و مشاهده را تعیین می‌بخشند. این عوامل در پس‌زمینه‌های ذهنی فرد محقق لانه کرده و در

1. Alvesson
2. Tsoukas
3. Derek Pugh
4. Donaldson

هنگام انتخاب فرضیه و انتخاب میدان تحقیق، برای تأیید و یا ابطال فرضیه و در هنگام تفسیر و تبیین از پدیده مورد مشاهده، فعال گشته و تأثیرگذار می‌شوند. «ارزش‌های گوناگون اجتماعی از مهم‌ترین عوامل شخصیت و رفتار انسانی هستند و در صورتی که هدف دستیابی به حقیقت باشد، این‌گونه ارزش‌ها بر روی ادراک ما از واقعیت‌ها تأثیر گذاشته و عموماً اجازه نمی‌دهند که ما واقعیت‌ها را آن‌طور که هست ادراک کنیم... تأثیر این‌گونه ارزش‌ها بر واقعیت‌ها، نه فقط آگاهانه، بلکه خصوصاً به‌طور ناآگاهانه انجام می‌گیرد. [بنابراین] هیچ‌کس نمی‌تواند ادعا نماید که قادر است آنها را به‌طور کامل در کنترل خویش در آورد» (رفیع‌پور، ۱۳۶۰: ۹۱-۹۰)

بنابراین محقق در هنگام مشاهده نمی‌تواند منفعل باشد. ذهن هیچ‌گاه در هنگام برخورد با پدیده مورد مشاهده، دریافت‌کننده و ثبت‌کننده داده‌های جهان بیرونی نیست، بلکه «همواره مجموعه‌ای از نشانه‌های قابل تشخیص، اما همیشه در حال تغییر، را درباره خصائص جهان می‌آفریند و در نفس عمل ادراک، مشاهده‌گر، این نشانه‌ها را بر حسب منابع فرهنگی که به کار می‌گیرد، تفسیر می‌کند... دانشمندان به‌منظور دستیابی به مشاهدات دقیق، ضرورتاً مجموعه وسیعی از مفروضات پس‌زمینه‌ای را مسلّم می‌گیرند. این مفروضات، به‌طور معمول، به‌عنوان منبعی غیرقابل مناقشه برای سازمان دادن به مشاهده و اعطای معنای علمی به آن مورد استفاده قرار می‌گیرند» (مایکل مولکی، ۱۳۷۶: ۹۲-۸۳) به‌طور خلاصه نقدهای مطرح بر رویکرد تجربه‌گرایی اثبات‌گرا را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

الف) جدایی‌ناپذیری واقعیت‌های اجتماعی از نظریه‌ها

رفتارهای افراد به‌عنوان کنش‌های جمعی و یا فردی در حرکات فیزیکی خلاصه نمی‌گردد. تبیین کنش انسان‌ها به‌عنوان حاملان معنا و اراده در مقایسه با عملکردهای طبیعی تفاوت جوهری دارد. درک کنش‌های انسانی نیازمند به دخالت دادن عنصر اراده و قصد در آنها می‌باشد.

ب) وجود تعامل دوسویه بین پژوهشگر و موضوع مورد پژوهش

عوامل غیرمعرفتی فراوانی می‌تواند در فرایند کار پژوهشی تأثیرگذار باشد. به‌گونه‌ای که پژوهشگر در جمع‌آوری داده‌ها با تمامی داشته‌های شخصی خود درگیر می‌گردد. در حال حاضر نقش جنسیتی زن و مرد در جمع‌آوری اطلاعات به‌لحاظ تفاوت در نوع و سطح آن مورد تأیید قرار گرفته است.

ج) تأثیر ارزش‌ها در فرآیند پژوهش

سازمان‌ها به‌وجود آمده‌اند تا اهداف و نتایجی را بیافرینند که انسان‌ها آنها را ارزش تلقی می‌کنند

برخی از مفاهیم در حوزه کاربرد بار ارزشی دارند مانند مفاهیم کرائی؛ اثربخشی؛ سودآوری؛ خشنودی کارکنان و ... بنابراین تلاش برای تفکیک پژوهش‌های سازمانی از ارزش‌ها بی‌معنا و غیرقابل توجیه می‌باشد. ارزش‌ها در درون موجودیت سازمان شکل گرفته‌اند و هویت آن را می‌سازند.

د) تفاوت پیش‌بینی در علوم انسانی و طبیعی

ساختار فرایندی علوم اعم از طبیعی و انسانی شامل مراحل: توصیف؛ تبیین؛ توجیه و دو مرحله کاربردی یعنی پیش‌بینی و کنترل می‌باشد. پیش‌بینی در واقع آزمون مهم برای هر تبیینی می‌باشد که مشخص می‌کند یک تبیین چه چیزی را می‌تواند پیش‌بینی کند. اثبات‌گرایی بر این نکته اصرار می‌ورزد که مراحل فوق باید در ساختار علوم انسانی نیز به‌کار گرفته شود. به‌عبارت دیگر هر تبیین علمی در علوم انسانی باید واجد عنصر پیش‌بینی باشد. اما مشکلی که در علوم انسانی مطرح می‌گردد دشواری کنترل عوامل تأثیرگذار در رفتارهای انسانی است. این عوامل تأثیرگذار به‌میزانی از گستردگی و تنوع برخوردار است که به‌سختی می‌توان رفتارهای جمعی انسان‌ها را پیش‌بینی کرد. به‌لحاظ روان‌شناختی در ساحت‌های فردی و هم به‌لحاظ جامعه‌شناختی در ساحت‌های جمعی موارد مشابهی از رفتارهای انسانی را که بتوان از طریق آن پیش‌بینی روشنی از رفتارهای آتی به‌دست آورد بسیار اندک است (گریسری، ۲۰۰۲: ۱۱۵).

معرفت‌شناسی تفسیری در علوم انسانی

رویکرد اثبات‌گرا با باور به اینکه منابع معرفتی و روشی در علوم طبیعی و علوم انسانی به‌طور نسبی یکسان است؛ در تقابل جدی با رویکرد دیگری قرار گرفت که علوم اجتماعی را تافته جدا بافته‌ای از علوم طبیعی تلقی می‌کرد.

این تفاوت در تلقی، به این دلیل است که علوم انسانی حوزه‌ای است کاملاً مرتبط با معنا و این ارتباط باعث می‌شود به‌دلیل محدودیت‌های روشی که در رویکرد اثبات‌گرا وجود دارد امکان و توان دسترسی و ورود به‌معنا وجود نیابد. بنابراین، با جایگزینی فهم

و تفسیر در مطالعات علوم اجتماعی، به جای کشف و تبیین در مطالعات علوم طبیعی، به‌طور عملی تفکیک و تمایز غایت‌گرایانه‌ای در این دو دسته مطالعات رخ داد. آنچه موجب این جدایی در هدف این دو حوزه مطالعاتی گشت، وارد شدن معنا به‌عنوان عنصر اساسی در تفسیر رفتارهای عاملان اجتماعی است. عنصری که البته در رفتار عاملان طبیعی وجود ندارد. از این رو این رویکرد به رویکرد معناگرا معرفی می‌گردد. رویکردی که معنا را به‌عنوان نقطه ثقل مطالعاتی خود در تفسیر عاملان اجتماعی قرار می‌دهد. رویکرد معناگرا، متأثر از نظریه هستی‌شناسانه «دکارت» در تمییز میان نفس و بدن، روش‌شناسی دیگری پی افکند که بر اساس آن هیچ‌گاه نمی‌توان روح را به ماده، اندیشه را به طبیعت و تاریخ را به طبیعت و در مجموع پدیده‌های انسانی - اجتماعی را به پدیده‌های فیزیکی تأویل برد (فروند، ۱۳۷۲: ۹). جهان اجتماع به کلی متفاوت از جهان طبیعت است. دنیای اجتماعی کاملاً ذهنی است، نه عینی و باید آن را تجربه کرد، نه اینکه آن را عینی فرض کرد و مستقل از رفتار روزانه افراد به بررسی آن پرداخت. رویکردهای معناگرا با وجود برخی تفاوت‌های مهم با یکدیگر در یک نکته اساسی اشتراک دارند و آن مرزبندی مشخصی است که با علوم طبیعی برقرار می‌کنند و به‌طور اصولی میان علوم طبیعی و علوم انسانی تفاوت جوهری قائل‌اند.

در اواخر قرن نوزدهم، «ماکس وبر»^۱ و «ویلهلم دیلتای»^۲ با ارائه نظریه معرفت‌شناسی مبتنی بر تفسیر، روش تفهیمی^۳ را به‌عنوان روش ویژه در برابر روش تبیینی^۴ مطرح کردند. آنان معتقد بودند که موضوع مورد مطالعه علوم اجتماعی، برخلاف علوم طبیعی، ملموس نیست و به‌همین دلیل تنها از طریق تفهیم می‌توان به مطلوب دست یافت (رفیع‌پور، ۱۳۶۰: ۶۹). افزون بر این، واقعیت چیزی ورای ذهن و آگاهی انسان نیست و واقعیت‌های اجتماعی از طریق کنش کنشگران اجتماعی ساخته و به‌وسیله آنان تفسیر می‌شوند. نگرش تفسیری در قلمرو علوم انسانی بر دگرگون‌شدگی فرهنگی معانی انسانی تأکید می‌ورزد و معتقد است کسانی که با به‌کارگیری روش علوم طبیعی از بررسی جزئیات فرهنگی سر باز می‌زنند، به یک نوع قشریت و تعصب ظاهری مبتلا می‌شوند و در نتیجه از عناصر اساسی فرهنگ غافل می‌مانند.

1. Max Weber
 2. Wilhelm Dilthey
 3. Understanding
 4. Explanation

«گیرتز» از تفسیرگرایانی است که معتقد است شکافتن سیستماتیک معانی ویژه در هر فرهنگ برای پژوهشگران در علوم انسانی و اجتماعی و جوب عینی دارد؛ زیرا مشترکات فرهنگی، بر فرض وجود، بسیار نادرند. (لیتل، ۱۳۶۶: ۱۳). اما این سؤال مطرح است که چرا تفسیر در قالب روش تفهیمی، در مطالعات انسانی، به جای تبیین در قالب روش طبیعی تجربی جایگزین می‌شود. این سؤال را «پیتر وینچ» این‌گونه جواب می‌دهد که: انسان موجودی است اعتبار ساز و زندگی اجتماعی او جز به کمک خلق مفاهیم اعتباری و قراردادی نمی‌گذرد. از این لحاظ، فهم حوادثی که در قلمرو انسانی خصوصاً در قلمرو اجتماعی می‌گذرد میسر نیست، مگر اینکه شخص خودش وارد عالم اعتبارات جامعه شود (لیتل، ۱۳۶۶: ۴۵). اما رابطه این فهم با زندگی و تجربه، به نظر «دیلتای»، از راه نشانه‌های صوری و کلمات و همه آنچه که انسان‌ها برای ارتباط با یکدیگر به کار می‌برند برقرار می‌شود. به اعتقاد او «فهم این شرط را دارد که زمانی رخ می‌دهد که رابطه‌ای با دیگری به وجود آید و زندگی از خلال بروز و نه مستقیماً، به ذهن بیاید... و بروز واقعیتی است واسط که هم به قلمرو طبیعی یا ناخود، بستگی دارد و می‌تواند مربوط به واقعیتی مستقل از فرد و زندگی باشد و هم جزء زندگی است (رجب‌زاده، ۱۳۶۸: ۱۷).

به‌طور خلاصه می‌توان گفت علوم طبیعی خصائصی داشت که تفسیرگرایان از پذیرش آن امتناع می‌ورزیدند. این خصائص عبارت بودند از: ضابطه آزمون‌پذیری تجربی، ضابطه هماهنگی منطقی و گردن نهادن به فرایندهای جمعی و بین‌الذهانی نقد و ارزیابی (لیتل، ۱۳۷۳: ۳۷۶).

معرفت‌شناسی تفسیری و علم مدیریت و سازمان

رویکرد تفسیری به بررسی تجربه زنده از عامل‌های سازمانی در زمینه و متن عملکرد سازمان به‌منظور فهم بهتر آن توجه نشان داده است (ترنر^۱، ۱۹۸۳: ۳۳۸).

در این رویکرد که نگاه فرهنگی به سازمان است؛ سازمان به‌مثابه واقعیتی فرهنگی نگریسته می‌شود که به‌صورت نمادهایی از مناسک، رسوم، آئین‌ها و ... دیده می‌شود. معانی سازمانی را می‌توان از این صورت‌های نمادین که در قالب مصنوعات زبانی (داستان‌ها، رموز، قهرمانان و تبهکاران، اصطلاحات خاص، استعاره‌ها، ضرب‌المثل‌ها)، رفتارها (تشریفات، رسوم، اشاره‌ها و تابوها) و اشیاء (محصولات، علائم، معماری ادارات مرکزی) به‌نمایش

گذاشته می‌شوند؛ به‌دست آورد. ارزش‌ها، باورها و احساسات که به‌وسیله اعضای سازمان محافظت می‌شوند از معانی ویژه زمینه‌ای می‌باشند که برای فهم بهتر از سازمان، مورد توجه پژوهشگران کیفی قرار می‌گیرد (جاگلیاردی^۱، ۱۹۹۰: ۱۵۲)

از زمانی که رویکرد تفسیری آغاز گردید بسیاری از پژوهشگران سازمانی به موضوعاتی مانند معنا، فهم و تفسیر توجه کردند. از میان آنان «وبر» در توسعه ایده‌های تفسیری و نیز به‌کارگیری آن در مجموعه‌های سازمانی نقش مهم و برجسته‌ای دارد (وبر، ۱۹۲۴). برگر^۲ و دیکسون^۳ از طریق رویکرد تفسیری توانستند به فهم این نکته نائل آیند که چگونه یک اجتماع تفسیری از کارگران در برابر قوانین رفتار انسانی ابتدا به فهم مشترکی از مقاومت و سپس پذیرش می‌رسند (برگر و توماس، ۱۹۶۶). بارنارد^۴ به تحلیل نقش روابط سمبلیک در هماهنگی سیستم‌های عملکرد توجه نمود (بارنارد، ۱۹۶۸). «سلزنیک»^۵ به مطالعه در زمینه تفسیر کارکنان در معنا بخشی و دلالت‌دهی به سازمان و رهبران‌شان پرداخت (سلزنیک، ۱۹۴۹). بلدینگ^۶ سازمان‌ها را به‌عنوان سیستم‌های اجتماعی فرایندی - سمبلیک توصیف کرد و در حال حاضر نیز مطالعات سازمانی با رویکرد تفسیری ادامه دارد.

ویک^۷ در کتاب روان‌شناسی اجتماعی سازماندهی با تصریح بر این نکته که بسیاری از روش‌های تفکر مبتنی بر تجربه‌های زندگی است و نیز واقعیت به‌گونه‌ای اجتماعی شکل یافته است؛ در مطالعات سازمانی معتقد است که سازمان به‌عنوان واقعیتی مشخص که قابل کشف باشد تلقی نمی‌گردد بلکه به‌عنوان مبدعات انسانی دیده می‌شوند که به‌دنبال تجربه خاصی شکل یافته است و به‌گونه‌ای لحظه به لحظه و بر اساس همین تجربه‌ها بر نظم و سامان‌دهی آن افزوده شده است. او در توضیح این نکته که چگونه واقعیت سازمان به‌گونه‌ای اجتماعی شکل می‌یابد؛ می‌گوید: سازمان‌دهی در مرحله اول بر این توافق جمعی شکل می‌گیرد که مرز واقعیت از عدم واقعیت را مشخص نماید.

ویک معنا را مقوله‌ای اجتماعی، بین‌الذهانی و ساخته‌شده از واقعیت‌های چندگانه می‌داند. او تئوری خود را به‌گونه‌ای جهت‌دهی نموده است که بر اساس آن معنای

1. Gagliardi
2. Berger
3. Dickson
4. Barnard
5. Selznick
6. Boulding
7. Weick

سازمانی را بر گرفته از فرایندی مستمر از مذاکرات متعدد و اصلاح فهم تلقی می‌کند (ویک، ۱۹۷۹: ۳۲۱).

هچ^۱ با الهام از نظریه ویک مدل مبتنی بر فرایند را با استفاده از خرد هرمنوتیکی در مطالعات فرهنگ سازمانی به کار می‌گیرد. او تفسیر و نماد را به‌عنوان فرایندهای به کار می‌گیرد که در بردارنده معانی است که آن معانی خود بیانگر فرهنگ سازمان می‌باشد. (هچ و یانو، ۱۹۹۳: ۹۶).

وان مانن^۲ نظریه تفسیری خود را با سؤال از کاربرد زبان در مطالعات سازمانی آغاز می‌کند. او زبان را نمایشگر صورتی از واقعیت می‌داند که به‌گونه‌ای فرهنگی نسبی می‌باشد. مانن ادراک را به‌مقدار زیادی محصول تخیل آدمی می‌داند همان‌گونه که تخیل را نیز مولود ادراک قلمداد می‌کند. واقعیت، بنابراین، از تأثیر متقابل ادراک خیالی و خیال ادراکی حاصل می‌آید. زبان، بازنمایی نمادین از واقعیت است که ساخت و ربط ادراک‌های آدمی را نسبت به واقعیت به‌عهده دارد. بنابراین زبان، مفاهیم فکری و فرهنگ را غیرقابل تفکیک می‌کند (وان مانن، ۱۹۹۵: ۱۴۳-۱۳۳).

رویکرد تفسیری در حوزه‌هایی از مطالعات سازمانی و مدیریت مانند فرهنگ سازمانی، نمادگرایی، زیبایی‌شناختی و روایت‌گری توسعه یافته است. می‌توان گفت عناوین فرهنگ سازمانی و نمادگرایی از وسیع‌ترین قلمروها در مطالعات سازمانی می‌باشد که رویکرد تفسیری بر آن تأثیرگذار بوده است.

همزمان با رشد رویکردهای تفسیری و توسعه نظریه‌ها در حوزه ادبیات، مطالعات سازمانی نیز تحت تأثیر این رشد و توسعه جهت‌گیری مطالعاتی آن از مقوله زبان‌شناختی به روایی و از معانی بیان به خود انعکاسی انتقال یافت. این جهت‌گیری سبب شد تا علائق پژوهشگران در حوزه مطالعات سازمانی با رویکرد تفسیری به‌نظریه‌های زبان‌شناختی و معنایی سوق پیدا کند و نتیجه آن، پیدایش آگاهی فزاینده‌ای به جایگاه خود پژوهشگران در امر پژوهش گردید به‌طوری که باعث شکل‌گیری روش‌هایی گردید که بر اساس آن پژوهشگران به ساخت واقعیت‌های سازمانی در نوشته‌های خود پرداختند. شکل‌گیری دوره‌های زبانی - روایی و خودانعکاسی سبب جهت‌گیری به‌سوی نوشتن و داستان‌سرایی گردید (گائینی، ۱۳۹۰: ۱۰۷).

1. Hatch
2. Van Maanen

وان مانن در پژوهش توصیفی قوم‌نگاری و انعکاسی خود بر اساس هنر داستان‌سرایی و به‌کارگیری زبان باعث شد مطالعات سازمانی، به‌سمت دوره زبانی - روایی میل پیدا کند. به‌عنوان یک مردم‌شناس فرهنگی او شروع به مطالعه کار پلیس در محیط آموزشی مربوط به پلیس کرد و علاوه بر شرکت در این دوره، با گشت‌های پلیس به‌منظور مشاهده فعالیت‌های پلیس از نزدیک همراه گردید. او همانند دیگر پژوهشگران فرهنگ سازمانی نسبت به ثبت آنچه را که در طول فعالیت پژوهشی برایش رخ داده و یا مشاهده کرده اقدام نمود. در مرحله اول اعتبار گزارش پلیسی خود را از زبان کارکنان پلیس که در باره تجربیات زندگی و کارشان گزارش می‌دادند به‌دست می‌آورد. سپس به اطلاعات پلیسی خود که در وضعیت انعکاسی‌تر، از طریق نوشتن به‌دست آورده بود؛ مراجعه می‌کرد. او به شرح نقش تفسیری خود از طریق توصیف غنی و محتوایی، برای خوانندگانی که مواجه با متن او می‌شدند، پرداخت. مانن به ارائه شرح سه‌گانه در پژوهش تفسیری پرداخت: شرح واقع‌گرایی، اعتقادی و تخیلی. این نوع از روش تفسیری نه تنها به ارائه چشم‌اندازی از کیفیت شکل‌گیری گزارش مکتوب تفسیری اقدام می‌کند بلکه به قالب ذهنی که برای یک رویکرد تفسیری مورد نیاز است نیز می‌پردازد. روایت‌های تفسیری در صددند به دانش زمینه‌ای که فرد در حال دانش‌ورزی در اختیار دارد راه پیدا کنند. برای انتقال دانش از شخصی (نویسنده) به شخص دیگر (خواننده) لازم است در ابتدا خود شخص نویسنده شناخته شود (وان مانن، ۱۹۹۵: ۱۴۳-۱۳۳).

تئوری انعکاسی مانن در مطالعات تفسیری به دنبال تحلیل علائق در روایت‌ها و مکتوبات به‌گونه‌ای آگاهانه می‌باشد. تلقی اولیه از مکتوبات سازمانی این بود که آنان گزارشات عینی از سازمان می‌باشند. اما فهم آگاهانه این دست از مکتوبات که شکل‌دهنده واقعیت‌های سازمانی هستند به این امر منتهی شد که از این پس کارهای مکتوب به‌عنوان فعالیت‌هایی که به دنبال ترغیب خوانندگان به درستی و پذیرش امری هستند؛ نگریسته شود. به‌طور مثال تحلیل این امر که چگونه پیش‌بینی نویسندگان از تحلیل خوانندگان نسبت به آثارشان سبب تأثیر در شکل‌گیری و جهت‌دهی نوشته‌هایشان می‌گردد؛ از نتایج رویکرد فوق بود.

آنچه در ابتدا در مطالعه داستان‌های سازمانی هدف تلقی می‌شد عبارت بود از رسیدن به فهم معانی و ارزش‌های سازمان. اما در شکل‌گیری دوره روایی - زبانی این پژوهش‌ها از وضعیت نمادی - فرهنگی به رویکردهای ادبیاتی‌تر سوق پیدا کرد. نکته کلیدی در

این انتقال عبارت بود از گذر از جمع‌آوری صرف داستان‌ها به مشاهده داستان‌سرائی‌ها. با این رویکرد انتقال از محتوا (خود داستان) به فرآیند (عملکرد گفتن داستان) صورت گرفت. به موازات تلاش‌های ویک در مطالعات سازمانی که حرکت از تمرکز بر ساختار به فرایند انجام شد این انتقال نیز صورت گرفت. نقدهایی که بر رویکرد تفسیری وارد شده‌اند عبارت‌اند از:

الف) پیوند رفتارها با نوع خاصی از قصد یا نیت

بر خلاف پیش‌فرض این رویکرد، رفتارها فقط با نوع خاصی از قصد یا نیت پیوند ندارند. بلکه امکان وجود دامنه‌ای وسیع از مقاصد و نیات برای هر رفتاری همواره وجود داشته است. تفسیرگرایی در ابتدا به رفتار فرد توجه دارد، سپس سعی می‌کند اهمیت درونی آن رفتار را درک کند و سرانجام عمل را آنچنان که هست درک نماید. اما گاه اتفاق می‌افتد که تمرکز بر اهمیت درونی رفتار باعث می‌شود درک کمتری از آن صورت بگیرد. به عبارت دیگر خود رفتار نیز به اندازه نیت و قصد مهم است. گاه دامنه محدودیت‌های رفتار به گونه‌ای است که خارج از آن محدودیت، درک قصد آن رفتار ممکن نیست. به عنوان مثال، برای ساز و کار کنترل امور مالی سازمان، همواره محدودیت‌های رفتاری وجود داشته است به گونه‌ای که خارج از آن محدودیت، دیگر درک قصد و نیت آن رفتار مشکل می‌شود. در واقع در چارچوب رفتار و عملکرد خاصی است که می‌توان نیت و قصد آن را درک کرد. اما اگر رفتار و یا عملکرد از آن چارچوب و محدودیت خارج شود؛ دیگر نمی‌توان به درکی درست از نیت آن رفتار رسید و بر عهده عامل است که چگونگی پیوند نیت را با رفتارش تشریح کند. پیوند نیت و رفتار عمیق‌تر از آن است که صرفاً نیت به رفتار اهمیت ببخشد. در جهانی با کنشگران انسانی روبرو هستیم که مقاصدشان به روشنی مشخص نیست و مقاصدشان به طور سریع تغییر می‌کند. پرسش اساسی این است که در چنین جهانی با ویژگی فقدان شفافیت مقاصد و نیات و نیز تغییر سریع آن چگونه می‌توان نیات را به‌تنهایی مبنای پژوهش‌های اجتماعی قرار داد.

گاه مقاصد یک فرد با یکدیگر در رقابت قرار می‌گیرند و نیز دچار تغییرات دائمی می‌شوند، در این صورت، دیگر تنها نمی‌توان به مقاصد و نیات جهت تبیین پدیده‌های رفتاری اکتفا نمود. یک قصد و نیت در لحظه‌ای که اظهار می‌شود ممکن است ظاهراً صمیمانه اما در باطن فریبی بیش نباشد. مثلاً؛ ممکن است نیتی بیان‌کننده تمایل

شدیدی از سوی مدیر به رفتاری باشد، اما زمانی که مدیر آن نیت را با سایر نیازها، با منابع موجود و دیگر عوامل می‌آمیزد، آن نیت تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد. البته این امر دیدگاه تفسیری را در اساس کم‌بها نمی‌کند، بلکه به‌طور چشمگیر احتمال کارآمدی آن را به‌عنوان تنها راهنمای پژوهشگران دست‌اندرکار کاهش می‌دهد.

ب) تنها شرط لازم برای توصیف رفتار قصد و نیت است

دومین دشواری تفسیری این است که قصد و نیت را تنها شرط لازم برای توصیف رفتار تلقی می‌کند و حال اینکه گرچه بر اهمیت نیت در معنادگی به رفتار می‌توان تأکید کرد ولی این همه آن چیزی نیست که برای توصیف رفتار لازم است. همچنان که نیت مختلف می‌تواند باعث برانگیختگی رفتار یکسانی گردد نیت یکسان هم می‌تواند از طریق رفتارهای متنوعی تحقق یابد. علت اینکه طریق و رفتاری خاص برگزیده می‌شود صرفاً به نیتی واحد ربط داده نمی‌شود. برای فهم یک عمل علاوه بر درک از نیت و قصد به پیوستاری از باورها و انتظارات عامل هم باید توجه شود. به‌نظر می‌رسد که فرو کاهش فهم یک رفتار اجتماعی به درک از یک نیت و احساس ساده درونی فرد، قابل دفاع نباشد (گریسیری^۱، ۲۰۰۲: ۱۳۶-۱۳۵).

معرفت‌شناسی هرمنوتیک در علوم انسانی

چنانکه پیش‌تر نیز اشاره شد رویکرد تفسیری بر این باور است که جهان اجتماعی را نمی‌توان به‌مثابه جهان طبیعی بر یک منطق و منهج واحد مورد شناسایی قرار داد. برخلاف اتم‌ها و صخره‌ها، موجودات انسانی ایجادکننده معانی‌اند. بنابراین علوم انسانی و اجتماعی نیازمند روشی است تا بتواند به فهم معانی که آدمیان در ضمن موقعیت‌های اجتماعی خود می‌آفرینند، کمک کند. در پاسخ به این سؤال که چگونه می‌توان به این فهم رسید بازگشت به آنچه را که کانت در تأثیرگذاری دانسته‌های اولیه بر دانش‌های بشری گفته بود مورد تأکید پژوهشگران تفسیری قرار گرفت. از این رو این عده به نئوکانتی‌ها لقب گرفتند. نئوکانتی‌ها بر ورود دانش‌های پیشین به داخل قلمرو علم به‌عنوان منبعی تأثیرگذار در فرایند علم، علاوه بر منبع حواس پنجگانه تأکید داشتند. این دانش پیشین در نگاه پدیدارشناسان، به‌عنوان شاخه‌ای از نئوکانتی‌ها، عبارت از دانشی نشئت گرفته از تجربیات

زندگی عاملان اجتماعی تحت مطالعه است. این دانش به‌منظور فهم بیشتر از رفتار در خور مطالعه عاملان اجتماعی است، اما در نگاه هرمنوتیکی این دانش متجلی در مصنوعات فرهنگی است که سرشار از ارزش‌های آدمیان است. بنابراین، لازم است برای فهم بهتر از رفتار به این منابع معنادار مراجعه نمود. هر دو رویکرد تفسیری و هرمنوتیکی بر این نکته توافق دارند که اگر بنا بر نظر کانت، هر فاعل شناسا ممکن نیست بدون هیچ‌گونه پیش‌دانشی، به معرفت از مورد شناسا نائل آید؛ بنابراین، فرایند دانش آن‌گونه که اثبات‌گرایان گمان می‌کنند نمی‌تواند عینی باشد و نمی‌توان مدعی شد که دانستن فرایندی است که تنها از طریق مشاهده مستقیم حاصل می‌آید؛ بلکه برخی انتظاراتها، گرایش‌ها و مفاهیم پیشینی میان ادراک مبتنی بر حواس و داده‌های حسی واسطه می‌شود. اما این دو در یک موضع با یکدیگر وفاق ندارند و آن اینکه از منظر تفسیرگر معنا وجود دارد و فاعل شناسا باید برای فهم آن تلاش کند در حالی که از منظر هرمنوتیک معنا بیشتر از سوی فاعل شناسا آفریده می‌شود تا اینکه فقط تفسیر گردد. بنابر نظر تفسیرگرایی هم‌چون وبر، فعالیت‌های انسانی و دیگر مصنوعات آن تجسمی از معناداری انسان‌اند. این فعالیت‌ها خارج از جهان آفریدگان‌شان و یا افرادی همانند پژوهشگران که به‌نحوی با آن درگیرند؛ نیستند. بنابراین، معانی‌شان باید فهمیده و یا تفسیر شود. در نگاه پدیدارشناسی تفسیری، هر فاعل شناسا در هنگام شناخت از سوژه، با دانش اولیه‌ای همراه است. این دانش برگرفته از تجربه‌های گذشته، تعلیم و تربیت، آموزش و زمینه‌های خانوادگی، اجتماعی، مذهبی و ملی است. این عوامل شکل‌دهنده زمینه‌های زیست جهان آدمیان هستند به‌گونه‌ای که به‌وسیله آن آدمیان و جهانی که در آن زندگی می‌کنند قابل درک و فهم می‌شوند. آنچه را که یک پژوهشگر علوم اجتماعی درباره شناخت از جامعه ادعا دارد نه صرفاً یک جمع‌آوری محض از داده‌هاست، بلکه تفسیری از ادراکات حسی است که به‌دست آورده شده است. لازمه معرفت‌شناسی چنین ادعائی تنها این نیست که دیگر قوانین عام و جهان‌شمول وجود نداشته باشد، بلکه افزون بر آن در این نکته هم نهفته است که به‌دلیل تفاوت‌ها در زیست جهان آدمیان، در واقعیت‌های اجتماعی نیز می‌توان منتظر رخدادهای متفاوت بود. از این پس پژوهشگران با جهانی از واقعیت‌ها و تفسیرهای چندگانه روبرو خواهند بود. واژه هرمنوتیک به‌گونه‌ای وسیع در بخش‌های فرعی مدیریت مانند حسابداری، بازاریابی، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و مطالعات سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است (ولف، ۱۹۹۶: ۸۰). به‌طور کلی استفاده از هرمنوتیک در مطالعات علمی به دو صورت

ضعیف و قوی شکل گرفته است. شکل ضعیف آن در قالب تفسیرگرایی، پژوهش‌های کیفی، اگزستانسیالیسم، پدیدارشناسی، پست مدرن و... بوده است. در شکل قوی‌تر آن به مدل‌های دقیق‌تری که پژوهشگران در تفسیر متون (و دیگر محصولات و فعالیت‌های سازمانی) به کار می‌گیرند اشاره دارد. (دنزین و لینکولن، ۲۰۰۰: ۱۱۷) این مدل‌ها که مستند به چشم‌اندازهای فلسفی و معرفت‌شناسی است در سه نظریه هرمنوتیک کلاسیک، هرمنوتیک فلسفی و هرمنوتیک انتقادی ارائه شده‌اند.

تاریخچه هرمنوتیک

هرمنوتیک سهم مهمی را در نظریه و فعالیت فهم و تفسیر از کتاب مقدس داشته است که قدمت آن به یونان قدیم بازمی‌گردد. ریشه آن به هرمس، خدای پیام‌آور یهودیان برمی‌گردد. در روند توسعه مفهومی و کاربردی اصطلاح هرمنوتیک می‌توان به کاربرد آن در تفاسیر و مباحث مربوط به آثار هومر در یونان قدیم، تفاسیر متون مقدس تورات و انجیل و در دوران اصلاحات پروتستان به منظور هدایت مجادلات الهیاتی اشاره کرد. علاوه بر هرمنوتیک الهیاتی کاربردهای دیگری نیز مانند هرمنوتیک حقوقی و فلسفی بر آن افزوده شد. از آنجا که در گذشته هدف هرمنوتیک تفسیر متن تعریف می‌شد، حوزه‌های متعددی مانند تاریخ، حقوق، مذهب، شعر و... را شامل می‌گردید. بنابراین، مطابق تعریف دیکشنری اکسفورد هرمنوتیک عبارت از: هنر یا علم تفسیر به‌ویژه «تفسیر متون مقدس» (کونولی و کنتز، ۱۹۸۸: ۱۱۸).

مطالعات هرمنوتیک به سه عنوان: کلاسیک، فلسفی و انتقادی تقسیم می‌شود:

الف) هرمنوتیک کلاسیک

پیش از شلایرماخر، هرمنوتیک به‌عنوان فراهم‌کننده ابزار و تکنیکی برای فهم بخش‌هایی از یک متن که دارای پیچیدگی در درک است، به کار برده می‌شد. این نوع تلقی از متن بر این پیش‌فرض مبتنی بود که درک و فهم هر متنی به‌گونه‌ای عادی اتفاق می‌افتد. در هرمنوتیک کلاسیک به‌طور کلی هدف از فهم، یا به سخن دیگر، هدف هرمنوتیکی متن، عبارت بود از بازنمایی و بازتجربه‌ای از فرایند خلاق قصد نویسنده. این هدف از طریق قاعده‌مند کردن روش‌ها و تکنیک‌های تفسیری به‌دست می‌آمد.

این هدف از سوی ماخر^۱ به چالش کشیده شد. بر اساس دیدگاه ماخر، از آنجا که همواره امکان تفاوت میان نویسنده و تفسیرکننده متن، از لحاظ پیشینه تاریخی، کاربرد زبان، فرهنگ، جهان‌بینی و... وجود دارد؛ احتمال سوء فهم در تفسیر متن به جای فهم درست از آن دور از انتظار نیست. بنابراین، آنچه خواننده را برای ارائه یک قانون و روش تفسیر متن ملزم می‌کند، صرفاً برای کاربردهای اتفاقی و یا استثنائی نیست، بلکه یک مبنای نظری هماهنگ برای تمامی متن‌های تفسیری است (شلایر ماخر، ۱۹۸۵: ۱۱۹). این رویکرد باعث شد هرمنوتیک از جنبه صرفاً ابزاری به نظریه عام برای فهم و تفسیر از متون منتقل شود. در این برداشت از هرمنوتیک دو بُعد از اهمیت برابری برخوردار بودند؛ یکی بُعد گرامری و دیگری روان‌شناسی. البته با این تذکر که منظور از گرامر تنها قواعد دستوری نیست، بلکه معنای وسیع‌تری از آن مورد نظر است. از نظر ماخر میراث زبانی، شکل‌دهنده ذهن ماست به گونه‌ای که بدون حضور در زمینه کلی آن زبان نمی‌توان به فهم مطلوب از متن دست یافت. تفسیر گرامری از متن اشاره دارد به فهم و تفسیر یک متن در درون یک مجموعه زبانی با تمامی محدودیت‌ها و امکاناتش. تفسیر روان‌شناسی از متن به دنبال دریافتی مجدد از ساختار و تجربه روانی و فرایندهای خلاقانه نویسنده است تا از این طریق بتوان به فهم همدلانه‌ای از متن نائل شد (پالمر، ۱۹۶۹: ۸۹-۷۵).

ویلیام دیلتای با توسعه در قلمرو هرمنوتیک آن را به حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی کشاند. او تصریح کرد در حالی که علوم طبیعی به دنبال تبیین رفتارهای پدیده‌های طبیعی است؛ علوم انسانی در صدد فهم رفتارهای انسانی و اجتماعی است. همانند هر متن مکتوبی، پدیده‌های اجتماعی محصول برونی ساختن احساسات و تجربه‌های درونی افراد است. دیلتای بر این باور بود که اصول موضوعه نظریه عام شلای ماخر می‌تواند به تفسیر پیچیدگی‌های معنایی اجتماعی، مانند سیستم‌های اقتصادی و حقوقی توسعه داده شود. وظیفه تفسیر عبارت بود از فهم، تجدید ساختار و تجدید تجربه همدلانه به وسیله یک ذهن انسانی (تفسیرگر) از برون‌ساخت ذهنی (مانند متن‌ها، ساختارهای حقوقی، فرایندهای تاریخی و...) که به وسیله ذهن‌های انسانی دیگر تولید شده است. بنابراین با تمرکز بر هرمنوتیک، به عنوان نظریه عام تفسیر و به عنوان مبنای معرفت‌شناسی از علوم اجتماعی نظریه هرمنوتیک کلاسیک توسعه داده شد (دیلتای، ۱۹۷۶: ۱۱۹).

ب) هرمنوتیک فلسفی

پیدایش و رشد هرمنوتیک فلسفی مرهون کارهای فکری مارتین هایدگر^۱ و جرج گادامر^۲ است. هایدگر در کتاب «هستی و زمان»، به ارائه درکی هستی‌شناسانه از هرمنوتیک پرداخت و فهمیدن را به‌مثابه بعدی از ابعاد وجود انسانی ارتقاء بخشید. گادامر با به‌کارگیری این تحول مفهومی از عمل فهم که به‌وسیله هایدگر انجام شد، به تدوین فلسفه نظام‌مندی از هرمنوتیک پرداخت. به‌نظر فیلسوفان هرمنوتیکی مانند دیلتای و گادامر معنا به‌گونه مستقیم به‌دست نمی‌آید، بلکه در مصنوعات هنری که به‌وسیله آفرینندگان‌شان خلق شده‌اند تجسم می‌یابد (گادامر، ۱۹۸۹: ۱۲۰). این رویکرد با فراتر رفتن از متون مقدس دایره شمول خود را به هر موضوع متنی و شبه‌متنی در جهان اجتماعی که در قالب مصنوعات بشری نشان داده می‌شود، تعمیم داد. این مصنوعات به‌خوبی معنایی را که کنشگران در رفتارهای اجتماعی خود منظور دارند، نشان می‌دهد. مصنوعات بشری موردنظر ایشان عبارت‌اند از: زبان، مکتوبات مانند: داستان، شعر و نیز گفتگو، سخنرانی و...، و اشکال هنری دیگری مانند معماری و فیلم.

۱۲۲

رابط میان معنا و چنین مصنوعاتی به‌گونه نمادین تعریف می‌شود. در واقع مصنوعات در بر دارنده معانی ضمنی‌اند که از طریق تفسیر به‌دست می‌آیند. البته این رابطه نمادین میان این مصنوعات و معانی به‌صورت ثابت نیست، بلکه حالت پویا دارد. در هر زمان مصنوعی این امکان وجود دارد که معنای مندرج در آن تثبیت و یا تغییر یابد. روش‌های اساسی که در جمع‌آوری اطلاعات در تحلیل‌های تفسیری به‌کار گرفته می‌شود عبارت‌اند از: مشاهده (با درجه‌ای از مشارکت)، گفتگو یا مصاحبه عمیق و مطالعه اسناد. این روش‌ها منعکس‌کننده دو امر مهم در تحلیل تفسیری است؛ یکی اطمینان از اینکه داده‌ها بازتابی از دانش مرتبط به موضوع تحقیق‌اند که از طریق مشاهده همراه با مشارکت حاصل می‌آید و دیگر آنکه توانایی در تفسیر دانش مستخرج از اطلاعات است.

از نظر گادامر، نه می‌توان متن را در تنگنای پیش‌داوری‌های مفسر معنا کرد، که این بر خلاف امانت است و نه می‌توان تفسیر را گنجاندن همدلانه مفسر به‌جای نویسنده تعریف نمود؛ زیرا این تعریف از فهم، فرض می‌گیرد که مفسر را می‌توان از موقعیت تاریخی‌اش جدا کرد حال آنکه امکان جدایی مفسر از زمینه تاریخی‌اش وجود ندارد. گادامر معتقد

1. Martin Heidegger
2. Georg Gadamer

است که معنای یک متن همواره ورای نویسنده آن متن است و متن چیزی فراتر از قصد نویسنده است. بنابراین، از نظر او مفسر باید بیش از نویسنده بفهمد و تفسیر صرفاً یک فعالیت بازتولید نیست بلکه خود یک تولید است. این رویکرد از سوی نظریه‌پردازان عینیت‌گرا به چالش کشیده شد. عینیت‌گرایان بر این باورند که متن معنایی دارد و باید از طریق روش‌های تحلیلی به‌دست آورده شود.

این فلسفه تفکیک میان متن (موضوع مورد تفسیر) و خواننده (سوژه‌ای که به‌دنبال تفسیر است) را انکار می‌کند و نیز این هدف از تفسیر را نمی‌پذیرد که صرفاً دسترسی به معنای مورد نظر نویسنده باشد. در عوض بر نقش تولیدی سنت و پیش‌داوری‌ها در عمل تفسیر تأکید می‌کند و تفسیر را در واقع گفتگویی میان متن و مفسر می‌داند نه تفسیر از قصد نویسنده. بنابراین هرمنوتیک دیگر یک روش تعریف نمی‌شود، بلکه به‌عنوان رویکردی معرفت‌شناسانه و فلسفی از فهم و تفسیر تعریف می‌گردد (آنشومان^۱، ۲۰۰۲: ۳۳-۱۲). هرمنوتیک فلسفی از سوی برخی متفکران عینی‌گرا متهم به نسبی‌گرایی و ذهنیت‌گرایی شد. برای مثال، بتی^۲ (۱۹۹۰: ۱۲۰) بر این امر تأکید می‌کند که متن باید به‌عنوان موضوعی مستقل و غیروابسته به ذهن تفسیرکننده ملاحظه شود و نیز هدف از تفسیر ضرورتاً کشف از قصد اصلی نویسنده متن است نه چیز دیگر. اتهامی که از سوی گادامر با این استدلال که رویکرد فلسفی شان به هرمنوتیک بیشتر یک رویکرد دو گانه ذهنی - عینی است تا کاملاً ذهنی، رد شد.

ج) هرمنوتیک انتقادی

هرمنوتیک فلسفی گادامر به وسیله نظریه‌پردازان انتقادی، مانند هابرماس و اپل جهت‌گیری جدیدی پیدا کرد. هابرماس با تأیید ادعای هرمنوتیک فلسفی مبنی بر وجود و تأثیر پیش‌داوری‌ها در فرایند تفسیر، وجه تمایز رویکرد انتقادی با فلسفی را در مشروعیت نبخشیدن به آن پیش‌داوری‌ها می‌داند. به اعتقاد هابرماس سنت چیزی نیست که بتوان به آسانی آن را به‌کناری زد و به‌گونه‌ای منفعلانه سنت دیگری را جایگزین کرد، بلکه سنت به‌گونه‌ای فعال از طریق خودانعکاسی انتقادی ساخته می‌شود. این خودانعکاسی گرچه برخی از پیش‌داوری‌ها را تأیید می‌کند، اما از برخی نیز اجتناب می‌ورزد (هابرماس، ۱۹۹۰:

1. Anshuman
2. Betti

۱۲۰). تمرکز بر روی بعد انتقادی، امتیاز جدیدی را از این رویکرد به نمایش می‌گذارد و آن ارائه مفهومی نو از تفسیر به‌عنوان پروژه‌ای انتقادی - رهایی است. لازمه این پروژه رفتن به سطحی عمیق‌تر از معنای ظاهری از متن و گشودن و بازیافت آن معنایی است که غالباً در زیر معنای ظاهری مدفون می‌گردد. هابرماس با الهام از نظریه انتقادی مارکس، از این دیدگاه با عنوان دیدگاه نقد ایدئولوژیکی یاد می‌کند و آن را رهنمایی برای فرایند هرمنوتیک انتقادی تعریف می‌کند. بر این اساس، می‌توان به تقسیم‌بندی دوگانه‌ای از پیش‌داوری‌های قابل قبول و غیرقابل قبول دست یافت. با وجود این نمی‌توان به مشروعیت پیش‌داوری‌ها حکم کرد. بنابراین، هابرماس با نقد دیدگاه گادامر او را به نادیده گرفتن قدرت انعکاس متهم می‌کند و به‌خاطر این پیش‌داوریش - که به درستی پیش‌داوری‌های آزمون نشده حکم می‌کند - مورد انتقاد قرار می‌دهد. هابرماس با این نظر گادامر موافق است که زبان مقوله‌ای فراوضعی و وابسته به همه نهادهای اجتماعی است. برخلاف گادامر، هابرماس اما زبان را مقوله هستی‌شناختی نمی‌داند، بلکه آن را مقوله فراوضعی می‌داند که با تغییر در رویه اجتماعی کار و روابط قدرت تغییر می‌یابد. به‌دنبال چنین تغییری در ساختارهای زبان‌شناختی، زبان - به‌گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر - نه تنها به‌عنوان وسیله‌ای برای ابراز یک سنتی که به‌صورت همدلانه پذیرفته شده، بلکه وسیله‌ای نیز برای سلطه، فریب و قدرت اجتماعی تلقی می‌گردد. به‌طور خلاصه زبان که به‌گونه‌ای تاریخی و در یک فرایند تاریخی شکل یافته وسیله‌ای ایدئولوژیک برای مشروعیت‌بخشی به روابط نیروهای سازماندهی شده تلقی می‌گردد. بنابراین، از دید هابرماس تفسیر زمانی مطلوب و رضایت بخش می‌گردد که بتواند آگاهی را نسبت به سنت زبانی به‌عنوان منبعی برای تشخیص درستی از نادرستی و زشتی و زیبایی ارائه دهد.

کمکی که رویکرد هرمنوتیک انتقادی به فعالیت تفسیری می‌کند این است که جهت‌دهی تفسیری را به‌سوی نقدی بر عناصر ایدئولوژیک سامان می‌دهد. این عناصر به‌زعم هرمنوتیک انتقادی به‌گونه‌ای است که بر روابط تسلط دارد. بنابر رویکرد انتقادی وظیفه تفسیر عبارت از ارائه نقد هرمنوتیکی از آگاهی‌های فن‌سالارانه که شامل معانی مشترک و مفاهیم بین‌الذنهانی است که به‌وسیله فرایندهای نظامندی مانند اقتصاد و حکومت رسمی در دوره صنعت‌گرایی معاصر پدیدار گشته است. ویژگی این آگاهی‌ها ماهیت ایدئولوژیکی آنان است که در بطن خود موضوعات سیاسی، اخلاقی را منتقل می‌کند و نتیجه‌اش ناکامی در شناخت از پیامدهای آن یعنی استثمار رو به‌رشد در

فرایندهای جهانی که در آن زیست می‌کنیم، است.

رویکرد انتقادی به هرمنوتیک، بر چشم‌اندازی از هرمنوتیک فلسفی مبتنی است، اما با بنائی جدید و فراگیرتر از رویکرد فلسفی. در واقع هدف از این رویکرد به دو عنصر اساسی، یعنی انتقاد و رهایی بازگشت می‌کند. نظریه‌پردازان انتقادی هدف تفسیر را ضرورت فراهم آوردن نقد نسبت به ابعاد ایدئولوژیکی متن مورد تفسیر می‌دانند، در حالی که مفهوم انتقاد در نظریه هرمنوتیک انتقادی جایگاه مهمی دارد، از سوی منتقدان به هرمنوتیک فلسفی، مانند هابرماس، غایب جدی در میان نظریه‌های هرمنوتیک فلسفی شناخته می‌شود. اما با بودن این اختلاف اساسی، هر دو در خصلت ضدپوزیتیویستی و تفسیرگرایی مشترک‌اند. در واقع برخی نزاع میان این دو را بیشتر نزاع یک خانواده تلقی می‌کنند، تا نزاع میان دو دشمن ناسازگار. دیدگاه‌های نظری دیگری نیز وجود دارد که می‌توان آنان را در ردیف نظریه‌های انتقادی قرار داد. مانند فیمنیسم، ماتریالیسم مارکسیسم، پسا استعمارگرایی و ... (آنشومان، ۲۰۰۲: ۱۲۰).

به‌دنبال توسعه‌ای که پل ریکور^۱ در مفهوم متن ارائه داد با این تعبیر که فعالیت‌های انسانی می‌تواند به‌عنوان یک متن، مورد مطالعه قرار گیرد؛ اندیشه هرمنوتیک معاصر معنای واژه متن را به نهادها و رویه‌های سازمانی، ساختارهای اقتصادی و اجتماعی، فرهنگ و محصولات فرهنگی تعمیم داد. از این‌رو نهادها و رویه‌های فرهنگی و اجتماعی سازمان، متن تلقی شدند. به عبارت دیگر حوزه‌های فوق به این دلیل متن تلقی گردیدند که همانند یک متن مکتوب خوانده، فهمیده و تفسیر می‌شوند (ریکور، ۱۹۷۱: ۵۶۲-۵۲۹). مطالعات هرمنوتیکی از سازمان‌ها با دو رویکرد قسدمحور و غیرقسدمحور انجام می‌پذیرد. در اولی از روش هرمنوتیک کلاسیک که روشی رو به پایان تلقی می‌شود و در دومی از هرمنوتیک فلسفی/ انتقادی به‌عنوان روشی در جریان استفاده می‌شود.

هرمنوتیک به‌عنوان یک رویکرد به پژوهشگری نیازمند است که توجه زیادی به زمینه و تاریخ پدیده سازمانی مورد مطالعه داشته باشد. علاوه بر آن، نیازمند توانایی پژوهشگر در خودانعکاسی و خود انتقادی نسبت به پیش‌داوری‌های خود در انجام پژوهش است. اهمیت رویکرد هرمنوتیک در مطالعات سازمانی در به‌کارگیری چرخه هرمنوتیک در این مطالعات است. این چرخه به منظور تفسیر یک متن بر اهمیت زمینه متن تأکید دارد. در این باره دو نکته می‌بایست مدنظر قرار گیرد: نخست؛ زمینه یک متن به‌آسانی

به‌دست نمی‌آید بلکه نیازمند این است که به‌گونه‌ای فعال از سوی پژوهشگر تعریف و مشخص گردد. دوم اینکه زمینه می‌تواند در سطوح متفاوتی از جامعیت تعریف گردد. به‌طور کلی هرچه سطح زمینه بزرگ‌تر تعریف شود؛ جامعیت بیشتری نسبت به فهم از تفسیر به‌دست می‌آید. گاهی یک پژوهشگر به‌خاطر دلایلی مجبور می‌شود تا از بین زمینه‌های متعدد مطالعاتی متن خود، یکی را انتخاب کند. چنین انتخابی متأثر از ماهیت دقیق سؤال‌هایی است که از متن توسط پژوهشگر پرسیده می‌شود. عامل دیگری که در انتخاب سطوح زمینه‌ای مؤثر است ارزش‌های پژوهشگر می‌باشد. اینکه چگونه پژوهشگر زمینه متن خود را انتخاب می‌کند؛ بستگی زیادی به این دارد که کدام بعد از ابعاد متن توجه بیشتری را به خود معطوف کرده است و چه نوع سؤال‌هایی را در مقابل متن مطرح کرده است.

۱۲۶

پژوهش هرمنوتیکی به مفهوم‌سازی زمینه متن از جنبه «همزمانی» و «در زمانی تاریخی» می‌پردازد. بنابر رویکرد هرمنوتیکی، پژوهشگر سازمانی ملزم است که آگاهی خود را نسبت به ابعاد تاریخی پدیده مورد مطالعه بیشتر کند. بر اساس هرمنوتیک کلاسیک نزدیکی به متن از درون محدوده افقی خود مفسر امکان‌پذیر است با این ملاحظه که این افق برآمده از پیش‌داوری‌های مفسر است. در این صورت مشکلی که رخ می‌دهد این است که دیگر نمی‌توان آن دسته از پیش‌داوری‌هایی را که غیرمولد در فهم متن هستند؛ تشخیص داد و معلق نمود. (گریسیری، ۲۰۰۲: ۱۳۴).

نقدی بر رویکرد هرمنوتیکی در مطالعات مدیریت و سازمان

مشکل اصلی که رویکرد هرمنوتیکی با آن مواجه است، فقدان معیاری برای تشخیص تفسیرهای درست از نادرست و مرزی برای پایان تحقیق تفسیری است. با توجه به اینکه هرمنوتیک فرایندی دیالکتیکی برای تولید تفسیرهایی متنوع و گاه متضاد از واقعیت اجتماعی می‌باشد؛ همواره جای این پرسش وجود دارد که آیا معیاری برای تفسیرهای مرتبط و غیرمرتبط وجود دارد؟ به عبارت دیگر آیا معیاری برای تشخیص تفسیرهای درست از نادرست وجود دارد؟ آیا اساساً کاربرد مفهوم درست و نادرست نسبت به این تفسیرها معقول است؟ در علوم طبیعی همواره احتمال بروز نتایجی که در تقابل با عقاید جاری باشد وجود دارد. در این صورت می‌توان تبیین‌های ساده را ملاک ترجیح در بین نتایج ناسازگار دانست گرچه این سؤال و ابهام وجود دارد که معیار سادگی چیست؟ اما

در هنگام بروز نتایج متقابل در تفسیر هرمنوتیکی از رفتارهای اجتماعی چه نوع ملاکی برای ترجیح وجود دارد؟ مشکل دیگر در تفسیرهای هرمنوتیکی این است که هیچ مرزی برای پایان پژوهش‌های تفسیری ارائه نمی‌دهد. زیرا هیچ معیار روشنی را برای یک تفسیر رضایت‌بخش از رفتار ارائه نمی‌دهد (گریسیری، ۲۰۰۲: ۱۴۰-۱۳۹).

فرهنگی یا فرافرهنگی بودن مدیریت

بحث از مدیریت فرهنگی یا فرافرهنگی، در واقع به بحث از دیدگاه‌های اثبات‌گرایی، تفسیری و انتقادی برمی‌گردد؛ چرا که اگر بخواهیم این سه دیدگاه را در قالب دو اصطلاح مدیریت فرهنگی یا فرافرهنگی بگنجانیم، باید اثبات‌گرایی را به‌دنبال دستیابی به مدیریت فرافرهنگی و دو دیدگاه دیگر (تفسیری و انتقادی) را در تعقیب مدیریت فرهنگی بدانیم و همان‌گونه که گذشت، تفاوت این سه دیدگاه و به‌تبع این دو تقسیم‌بندی (مدیریت فرهنگی و فرافرهنگی) را باید در تفاوت در پس‌زمینه‌های معرفتی نسبت به عالم خارج (عینی یا ذهنی) جستجو کرد. این بحث در سطح کلی به بحث رابطه علم و ارزش (فرهنگ) برمی‌گردد.

مدیریت، فرهنگی است یا فرافرهنگی؟ منظور از فرهنگی بودن یا نبودن مدیریت، آن است که آیا می‌توان اصول و قواعدی را در علم مدیریت به‌دست آورد که بدون تأثیرپذیری از فرهنگ خاصی نسبت به همه افراد و جوامع، با وجود تنوع فرهنگی، قابل تعمیم باشد یا اینکه رهایی از ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی در تهیه و اصول و قواعد مدیریتی ممکن نیست و بر این اساس تعمیم قواعد علمی به دیگر جوامع، با وجود تباین‌های فرهنگی امکان‌پذیر نیست.

برخی از پژوهشگران بر این باورند که مصنوعات فرهنگی به‌گونه‌ای است که می‌توان آن را به‌صورت تصادفی و یا هدفمند در سازمان‌های دیگر طراحی نمود و نیز این قابلیت را دارد که مطابق با معیارهای جهانی از نظر دوری و یا نزدیکی به عقلانیت با یکدیگر مقایسه کرد.

پژوهشگران با رویکرد تفسیری معتقدند که مصنوعات فرهنگی ریشه در سازمان مخصوص به خود دارد و با ارزش‌ها و باورها و احساسات منحصربه‌فردی شکل و رشد یافته است. بنابراین به سازمان‌های دیگر که تجربه زیستی مشترکی با سازمان مورد مطالعه ندارند؛ قابل تعمیم نیست. معانی‌ای که هر عضو سازمانی اراده می‌کند و برداشتی که از

مصنوعات فرهنگی سازمان خود دارد؛ برگرفته از تجربیات او در مجموعه سازمانی است که در آن عضویت دارد (هچ و یانو، ۲۰۰۳: ۶۳).

برخی مدیران و صاحب‌نظران مدیریت به‌دنبال تحقق رؤیاهای همگرایی و یکسان کردن روش‌های مدیریت برای ایجاد یک دهکده بزرگ جهانی‌اند و مدیریت را علمی می‌دانند که کاربرد آن به مرزها محدود نمی‌شود. پرچم‌دار این طرز تفکر «سایمون» است که می‌گوید: «علوم اداری همانند هر علم دیگری، تنها به‌صورت محض با جنبه‌های واقعی سر و کار دارد. در این مجموعه از علوم، جایی برای ابراز اصول اخلاقی [به‌عنوان اصلی از اصول فرهنگی] وجود ندارد (شفریتز، ۱۳۷۹: ۶۹۱).

برخی دیگر از صاحب‌نظران که امروزه جمع بسیاری را تشکیل می‌دهند، به تأثیر فرهنگی در همه زوایای علم مدیریت معتقدند، این گروه اعتقاد دارند حتی با وجود شباهت سطوح توسعه اقتصادی و فناوری در کشورهای مختلف، همگرایی و یکسانی مشهودی در روش‌های مدیریت یافت نمی‌شود؛ زیرا عوامل دیگری وجود دارند که پراکندگی و واگرایی را تقویت می‌کنند.

واقعیت این است که وقتی پژوهشی در حوزه مدیریت انجام می‌شود افکار و باورهای پژوهشگر به نحو تعیین‌کننده‌ای بر موضوعات مورد پژوهش تأثیرگذار می‌شود. از آنجا که هر فردی درون چارچوب فرهنگی خاص دست به پژوهش می‌زند، این باعث محدودیت در کیفیت و قلمرو پژوهش شده به‌گونه‌ای که آن را متعین به قلمرو خاص فرهنگی آن پژوهش می‌کند. بنابراین هر مفهوم یا ایده‌ای هر اندازه هم در قالب ادبیات عام و فراگیر بیان گردد این امکان وجود دارد که متعین به شرایط محدودکننده فرهنگی باشد (گریسیری، ۲۰۰۲: ۸۷).

تأثیرهای فرهنگی در مسائل عام حوزه دانش

به‌طور کلی می‌توان تأثیرهای فرهنگی را در موضوعات و مسائل عام حوزه دانش بیان کرد که در ادامه به آن اشاره می‌شود:

الف) تأثیر فرهنگ بر انتخاب داده‌های تجربی

پس از فرضیه‌پردازی، نخستین گامی که محقق در مطالعات سازمانی خود بر می‌دارد، یافتن داده‌های مشاهده‌ای تجربه‌پذیر برای تأیید یا رد آن فرضیه است. این جستجو و

سپس انتخاب، تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی است. ارزش‌ها به‌عنوان منبع تأثیرگذاری، جزء جدا نشدنی فرایند تحقیق‌اند و نمی‌توان با بی‌اعتنائی به آنها، به خلوص در تحقیق دست یافت. می‌توان با ارزیابی گزینه‌های اخلاقی، بر گستره حوزه انتخاب افزود و این ادعا که ارزش‌ها چیزی جز سلیقه‌های شخصی نیستند و لذا باید کناری نهاده شوند، از پایگاه محکمی برخوردار نیست (هس، ۱۹۷۸: ۶۹۶).

فرد در یک موقعیت سازمانی که در درون زمینه فرهنگ ملی واقع شده است، قرار داده می‌شود (نه لزوماً یک فرهنگ، بلکه ممکن است آمیزه‌ای از چند فرهنگ باشد، مثلاً برحسب کارکنان استخدام شده در سازمان‌های تحت بررسی، چندملیتی بودن سازمان‌های مورد مطالعه، یا درجه چندملیتی بودن مخاطبان موردنظر برای پژوهش). اگر تلاشی برای تولید دانش دارد، طبیعی است می‌خواهد به تعالی برسد، اما تعالی تا جای معینی کارساز است. پژوهشگر فقط می‌تواند در قالب مدلی که به کار می‌گیرد به تصمیم برسد. از این روی، تلاش وی برای تولید یک نتیجه جهانی بستگی دارد به اینکه چه ارزش‌های محلی را برای متغیرها شناسایی می‌کند. طبق تعریف، اگر پژوهشگر نفوذ عاملی را نپذیرد نمی‌تواند در پژوهش خود آن را کنترل کند. (گریسیری، ۲۰۰۲: ۸۸).

ب) تأثیر فرهنگ بر ماهیت حقیقت

یکی از مفاهیمی که به‌شدت تحت تأثیر فرهنگ قرار می‌گیرد، مفهوم حقیقت و واقعیت است. اینکه حقیقت چیست، در هر فرهنگی تفاوت دارد. در کشورهای «آنگلوساکسون»، حقیقت مترادف با آمار و ارقام است و در فرانسه برای یافتن حقیقت نه تنها باید اطلاعات رقمی را تجزیه و تحلیل کرد، بلکه باید منطق حاکم در این خصوص را هم بررسی نمود. (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۵۷).

ج) تأثیر فرهنگ بر تعریف از ماهیت انسان

ماهیت انسانی چیست؟ آیا انسان‌ها ذاتاً خوب‌اند یا بد؟ برخی مکاتب معتقدند که انسان به‌صورت ذاتی بد و شرّ است و باید از طریق ایمان مذهبی و عمل به احکام دینی تزکیه شود. برخی دیگر به سرشت پاک انسانی معتقدند که از طریق زندگی و کار، توان بالقوه خود را تقویت می‌کند. این تفاوت نگرش‌ها به انسان، سبب شده است مکاتب متعدد مدیریتی پدید آید. این مکاتب مانند مدیریت علمی، روابط انسانی، مدیریت فنی اجتماعی

و مدیریت منابع انسانی، در بخشی از نظام خود، بیانگر فرضیه‌های مختلف فرهنگی در زمینه ماهیت انسان و اهمیت وظایف او هستند. برای مثال، مدیریت علمی، بر انجام امور و وظایف به نحو احسن اصرار دارد، در حالی که نگرش روابط انسانی بر چگونگی ایجاد روابط با کارکنان به شیوه مطلوب تأکید می‌کند. ثمره نگرش مدیریت علمی در تشویق و تنبیه کارگران بر انجام مطلوب وظایف است و ثمره نگرش روابط انسانی، خودجوش بودن کارگران در انجام وظایفشان است (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۱۲۹).

د) تأثیر فرهنگ در نگرش به طبیعت

اصطلاح «مدیریت» همچون زیرمجموعه‌های آن، مانند «برنامه‌ریزی» و «کنترل»، نشان‌دهنده این واقعیت است که انسان قادر بر مهار طبیعت است. فرهنگ «خواستن توانستن است»، بیانگر چنین برداشتی از طبیعت است. البته فرهنگ‌های دیگری هستند که انسان را مغلوب سرنوشت و طبیعت می‌دانند و بنابراین واژه‌هایی چون مدیریت برنامه‌ریزی، در این فرهنگ‌ها بی‌معناست.

برخی نویسندگان مدیریت، نگرش اسلام به طبیعت را از نوع دوم برشمرده و گفته‌اند: در کشورهای اسلامی که دین اسلام نقش مهمی در زندگی مردم دارد، دیدگاه مردم به سرنوشت و طبیعت، در قالب عبارت «ان شاء الله» بیان می‌شود که تلویحاً به معنای آن است که رویدادها را نمی‌توان مهار کرد. بنابراین، اگر کسی بخواهد طبیعت را مهار کند، گناهکار یا کافر! [محسوب می‌شود (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۵۳)].

واضح است که این برداشت از اسلام، با آنچه که دو مکتب معتزله و شیعه بر آن باور دارد، ناسازگار است. این باور فقط با دیدگاه اشاعره متناسب است که ظاهراً نویسنده، تنها با چنین برداشتی از اسلام مواجه بوده است.

ه) تأثیر فرهنگ بر تعریف از مدیریت

دو تعریف مبتنی بر سود و معنویت از مدیریت، به‌خوبی نشان‌دهنده تأثیر ارزش‌های متفاوت بر تعریف مدیریت است. «دراکر» مدیریت را این‌گونه تعریف می‌کند: «مدیریت انجام دادن کارها به‌وسیله دیگران است». اما تعریف مدیریت بر مبنای معنویت، مانند بسیاری از تعریف‌هایی که با عنوان مدیریت اسلامی به‌عمل آمده است، مشخص‌کننده تفاوت مهمی است؛ مانند تعریف مدیر کل پاکستانی یک بانک بزرگ بین‌المللی، که

مدیریت را چنین تعریف می‌کند: «مدیریت واقعی، پرورش نیروی انسانی از طریق کار است» (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۵۰-۴۹).

در دیگر زمینه‌های مسائل مدیریتی، اعم از رفتاری و یا تکنیکی، تأثیر فرهنگ نشان‌دهنده شده است، مانند تأثیر بر تصمیم‌گیری (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۱۶۳)، تأثیر بر رفتار سازمانی (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۱۵۳)، تأثیر بر سلسله‌مراتب (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۶۳)، تأثیر بر اطلاعات و ارتباطات (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۱۵۹)، تأثیر بر کنترل (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۱۵۷ و ۱۲۹-۱۲۸) و تأثیر بر گزینش (اشنایدر، ۱۳۷۹: ۶۱ و ۴۹-۵۰). به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، این تأثیرات فرهنگی در دو حوزه مدیریتی و پژوهشگری می‌تواند مفید باشد. «مایکل کی لی» معتقد است الگوهای سازمانی‌ای که برگرفته از تأثیرات فرهنگی است، برای مدیریت، کاربرد هنجاری و برای محقق در زمینه دانش مدیریت، کاربرد تجربی دارد. به سخن دیگر معیارهای علمی و اخلاقی (فرهنگی) نقش تکمیلی دانش مدیریت را ایفا می‌کنند و هیچ‌کدام به‌تنهایی نمی‌تواند جایگزین دیگری شود (شفریتز و ارت، ۱۳۷۹: ۷۱۵). به‌نظر می‌رسد این نظر، جمع‌مناسبی میان دو دیدگاه متعارض همگرایی و واگرایی در علم مدیریت باشد. بر اساس این نظر، اصول اخلاقی (فرهنگی) می‌تواند در طرح مسئله برای مدیریت خوب و ارزنده باشد؛ در حالی که اصول علمی می‌تواند در ارائه راه‌حل‌های واقعی برای مسائل خاص مفید باشد و سرانجام اصول اخلاقی (فرهنگ) و اصول علمی مکمل یکدیگرند.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت باور به مفروضات فرهنگی بدین معناست که پژوهش اجتماعی کاربردی، همچون رشته مدیریت، هیچگاه از تأثیرات فرهنگی به‌دور نمانده است. البته شکل افراطی این تأثیرگذاری شاید قابل دفاع نباشد؛ زیرا اگر چنین بود، هیچ رویکرد مقایسه‌ای بین فرهنگی به‌وجود نمی‌آمد. بلکه باور به تأثیرگذاری فرهنگی در عرصه مدیریت تفتن به این نکته است که در زمینه تصمیم‌پذیری هر بخشی از پژوهش‌های مدیریتی جای تأمل و محدودیت جدی وجود دارد (گریسری، ۲۰۰۲: ۹۱).

کاربرد روش‌های معناکاوانه در فهم فرهنگ سازمان اسلامی

کارکنانی که به‌منظور رساندن سازمان به اهدافش دست به تولید رفتارهایی می‌زنند، با تأثیرپذیری از آنچه درباره هستی می‌اندیشند، تلقی خاصی از معنای رفتار خود دارند و

فرهنگ سازمانی در ایجاد این تلقی سهم مهمی دارد. فرهنگ سازمانی، خرده‌فرهنگی از فرهنگ ملی است. فرهنگ دین‌مدارانه یا غیردین‌مدارانه در جامعه، فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. باورهای دینی کارکنان سازمان، جهت‌دهی دینی را برای رفتار آنان به‌دنبال خواهد داشت. معناداری رفتار چنین کارکنانی قابل تأویل و تقلیل به ایجاد مهارت‌های شغلی یا درک اهمیت وظیفه و جایگاه شغل در چارچوب اهداف تولیدی و یا سودآوری سازمان نیست. شغل نمی‌تواند برای کارکنان این سازمان ایجاد حالت معناداری کند. البته شناخت عمیق حالت‌های انسانی حتی در سازمان‌های غیردینی، دست کم در بلندمدت نیز اجازه پیش‌بینی معناداری رفتار کارکنان با فروکاستن عوامل آن به جنبه‌های شغلی وظیفه‌ای سازمان را نمی‌دهد. شاید تنوع تئوری‌ها در پیشنهاد عامل‌های انگیزه‌ای و ایجاد معنا در رفتار کارکنان را به‌دلیل محدودیت در چنین فروکاهشی بتوان مرتبط دانست. رویکردهای جدید در مطالعات سازمانی این نوید را می‌دهد که تأمل در فرهنگ معنوی سازمان می‌تواند جایگاه مهمی در ارتقای کیفی رفتار کارکنان و در نتیجه، رساندن سازمان به اهدافش داشته باشد.

لايه‌های بنيادین در تفكرات و تمايلات انسانی مکانیزم‌های اساسی‌تری را برای ایجاد انگیزه و معنا در تولید رفتاری‌های اثربخش، طلب می‌کند. تجربه زندگی مدرن نشان داده است که درک نادرست از جایگاه اصیل انسانی در زنجیره هستی و نیز فقدان اهداف متعالی، موجب می‌گردد، روزه‌های معنادار حقیقی انسان مسدود شود، هرچند باور کنیم که جهان امروز به پیشرفت قابل توجهی در زمینه تکنولوژی در مطالعات رفتاری رسیده باشد. باورها و آموزه‌های دینی چنین القا می‌کنند که انسان موجودی مادی در کنار دیگر موجودات نیست، بلکه او از دالان «هست‌های» متنوع گذر کرده (جوادی‌آملی، ۱۳۷۹: ۵۰) و همراه با تصورات از هستی عالم مجرد گرفته تا پایین‌ترین آن، یعنی هستی مادی، متطور و متحول شده است؛ از این‌رو تمايلات و تعلقات او به سیاق این تحول هستی‌گرایانه از تنوع برخوردار است؛ بنابراین، معناداری برای چنین انسانی، با لحاظ این تطورات است و نمی‌توان تنها او را با تجهیز و تأمین امکانات مادی از پوچی و سردرگمی رهانید و به او معنا بخشید. تأمین امکانات مادی برای پاسخ‌گویی به برخی خواسته‌های جسمانی او معنادار است، اما به‌دلیل زودگذر و زمان‌دار بودن خصائص جسمانی، پاسخ‌گویی به خواسته‌های آن نمی‌تواند هدفی معنادار برای تولید رفتار باشد و شاید به‌همین دلیل است که نظریه‌پردازانی مانند چارلز هندی درصدد بر آمدند تا با ایجاد چشم‌اندازی وسیع‌تر

از جهان، در قالب مفاهیمی چون پیوستگی و تداوم، بتوانند معناداری رفتار کارکنان را از حدوث زمانی برهانند و آن را با بعد روانی انسان که خواهان استمرار و آینده‌نگری است، پیوند دهند. اما این دسته از نظریه‌پردازان از این نکته مهم غفلت ورزیدند که تصور پیوستگی و استمرار در محدوده جهان مادی، تصویری متناقض‌نماست؛ زیرا انسان نخست پیوستگی و تداوم را نسبت به خود فهم و تعریف می‌کند و اگر نتواند آن را در خود بیابد، برای محیط پیرامون نیز آمیدی به استمرار و پیوستگی نمی‌بیند. در این میان با ارائه تعریفی از انسان، ابعاد جاودانه او را نشان می‌دهد و در سایه این تعریف، انسان می‌تواند پیوستگی و استمرار هستی را در آینه جاودانگی خود ببیند.

در سازمان‌هایی که در جوامعی با شاخص‌های اسلامی به‌وجود آمده‌اند، می‌توان با روش پژوهشی هرمنوتیکی و پدیدارشناسانه، آن‌گونه که وبر در جوامع سرمایه‌داری غرب انجام داد، به وضوح عامل‌های معنادار را در پیدایش رفتار کارکنان مشاهده کرد و از همین روش، ابتدا به‌تئوریزه کردن عوامل انگیزشی در این جوامع و سپس به آسیب‌شناسی آن پرداخت. گونه‌هایی از این آسیب‌شناسی در سازمان‌های جمهوری اسلامی قابل بررسی است. خصوصاً در ابعاد اخلاقی، تأثیرگذاری فرهنگ شیعی در باور به‌نوعی اخلاق متمایل به دنیاگریزی سبب شده است، کارکنان، مدیرانی را که توانایی اخلاقی در بروز رفتارهایی مانند تواضع، کارمندگرایی، عدالت و... ندارند، سرزنش کنند. خوی و مرام علوی موجود در پیروان و علاقه‌مندان خاندان نبوی، به‌گونه‌ای ریشه‌دار و استوار گردیده است که هر رفتاری در سطح سازمان که شائبه قدرت و ثروت در آن برود، بلافاصله با آموزه‌های سلوک پیشوایان دینی، مقایسه و با آن ملاک، ارزش‌گذاری و طرد می‌شود. به‌تعبیری، معناداری رفتار سازمانی به‌خصوص در سطح کسانی که به دایره قدرت و ثروت نزدیک‌ترند، براساس نظام ارزشی توصیه شده از سوی پیشوایان دینی تفسیر می‌گردد. جایگاه ارزشی هر فردی در سازمان، به میزان دوری‌گزینی از رفتارهای متمایل به قدرت و ثروت ارزش‌یابی می‌شود. هوشیاری شیعی سبب گردیده که آسیب‌شناسی رفتار سازمانی به آسانی و ظرافت خاصی صورت پذیرد و انتظار رفتار عادلانه و پرهیز از تفاخر و دنیازدگی در برابر یکدیگر، سبب کنترل جمعی گردیده است. فرمان امام علی(ع) به مالک اشتر تابلوی زیبایی از توصیه‌های ارزشی است که تفسیر معنادار رفتار، به خوب و بد بودن با مراجعه به آن صورت می‌گیرد. با مراجعه به نوشته‌هایی در زمینه مدیریت اسلامی مشخص می‌شود که یکی از دغدغه‌های مؤلفان، عملیاتی کردن این نامه در سطح سازمان است. گرچه تناسب شخص مالک‌اشتر

به‌عنوان یکی از اصحاب خاص حضرت و موقعیت سازمانی او باید موجب احتیاط بیشتر در برداشت از توصیه‌های حضرت و تعمیم آن به همه رفتارهای سازمانی شود، اما این تعمیم‌یافتگی در نوشته‌های مدیریت اسلامی نشان‌دهنده حساسیت جامعه اسلامی به نحوه خاص از رفتار و سلوک کارکنان سازمان به‌ویژه مدیران مسلمان است.

بنابراین، معناکاوی رفتار کارکنان در سازمان‌هایی که فرهنگ عام آن اسلامی است، با فهم و شناخت ارزش‌های ناظر به جهان مابعدالطبیعه محقق می‌گردد. جایگاه و ارزش انسان در چنین فرهنگی ریشه در باورهای متافیزیکی دارد. بنابراین، گستره رفتارهای او محصور به جهان مادی نیست. عامل‌های انگیزشی که در چنین بستری از معناداری پیشنهاد می‌شود، لزوماً هم‌سرخ با عامل‌های انگیزش در بستری متفاوت با آن نیست. تقویت عامل‌های قدرت و ثروت که پارامتر تعیین‌کننده در برانگیزاندگی رفتارها در دنیای مدرن است، در اینجا باعث تحریک در بروز رفتارها نمی‌شود، بلکه عواملی همچون پرهیز از دایره قدرت و ثروت و تمایل بیشتر به مسائل معنوی نقش اساسی در این زمینه ایفا می‌کنند. متأسفانه، شواهد نشان می‌دهد، آنچه در سازمان‌های کنونی با فرهنگ اسلامی رخ می‌دهد، گرایش به تقویت ذائقه‌های مادی در برانگیزاندگی افراد به‌سوی رفتارهای مطلوب سازمانی است و این ناشی از گرت‌برداری مستقیم از مدل‌های انگیزش جهان مدرن است. فهم هرمنوتیکی جوامع با فرهنگ اسلامی، این گرایش را ناکارآمد تفسیر می‌کند. معنای زندگی افرادی که با فرهنگ اسلامی رشد یافته‌اند، این نوع گرایش‌ها را با تلقی به نیازدگی برنمی‌تابد و آن را نوعی تقلیل معناداری زندگی به ارزش‌های مادی تفسیر می‌کند.

معنویت‌گرایی به‌عنوان جوهره دینداری، که تقریری نزدیک به قرائت رسمی دین اسلام از آن است، امروزه رویکردی مهم در مطالعات سازمانی شمرده می‌شود (گریبر، ۲۰۰۱: ۵۶). تلقی بسیاری از مدیران و کارکنان معنویت‌گرا بر این است که به‌هم‌پیوستگی معنویت و کار، باعث معناداری شغل آنان می‌گردد. برخی نویسندگان، چندین شاخص رفتاری برای فرد معنویت‌گرا برشمرده و آن را معیاری برای تفسیر و معناکاوی صحیح از رفتار آنان دانسته‌اند. شاخص‌های مانند بخشندگی، غم‌خواری، عدالت، احترام به دیگران و خیرخواهی (آکادمیک، ۱۹۹۴: ۴۵). بروز این نوع رفتارها در سازمان‌هایی که صرفاً در پی تلاش کارکنان برای کسب سود و کارایی بیشتر سازمان هستند، تعارض ایجاد می‌کند. غم‌خواری نوعی احساس همدردی با دیگران است و فرهنگ سازمانی که برای

رسیدن به اهداف صرفاً مادی تشویق به سنگدلی می‌کند، به‌گونه‌ای منطقی در تفسیر و فهم چنین احساسی عاجز است و از این‌رو، فردی با احساس غم‌خواری در چنین سازمانی دچار تناقض در نقش می‌شود.

کارمند معنویت‌گرا، پیشرفت و رشد خود را تنها در طی کردن مسیر شغلی نمی‌بیند، بلکه همواره مترصد است تا ساحت‌های وجودی خود را نیز با استفاده از فرصت‌های معنوی که زندگی پیش روی او می‌گذارد، دچار تحول سازد. فرد و یا واحدی که مسئول برنامه‌ریزی ارتقای نیروی انسانی است، با فهم همدلانه از این ویژگی، باید هماهنگی مناسبی میان ارتقای شغلی و تعالی وجودی کارکنان ایجاد نماید. این هماهنگی سبب افزایش رضایت شغلی می‌گردد و معنادار بودن شغل را در پی خواهد داشت.

داشتن نیت صالح در کار، یکی دیگر از ویژگی‌های فرد معنویت‌گراست. این نیت از خصائص انفسی فرد است و در تقابل با دیگر اغراض قرار می‌گیرد که صرفاً انجام کار را به نیت وابستگی متقابل^۱ و یا اعتیادکاری^۲ معطوف می‌کند (آکادمیک، ۱۹۹۴: ۴۵). نیت صالح، انگیزه کار را نه ترس یا نیاز، بلکه صرفاً خیرخواهی و رغبت معنوی قرار می‌دهد. با تأملات و مطالعات تجربی بیشتر می‌توان به فهرست تفاوت شاخص‌های رفتاری افراد معنویت‌گرا و غیرمعنویت‌گرا در درون سازمان افزود تا از این طریق در تفسیر و معناکاوی هر دو سنخ رفتار، ملاحظات بیشتری مورد توجه قرار گیرد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این نوشتار ابتدا معرفت‌شناسی به‌عنوان دانشی که به طبیعت، منابع و حد و مرز معرفت می‌پردازد، معرفی گردید؛ آنگاه پارادایم به‌عنوان اندیشه‌ای که به گزاره‌های یک علم جهت می‌دهد تعریف شد و سه پارادایم اثبات‌گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات سازمان و مدیریت مورد معرفی و نقد واقع شد. رویکرد اثبات‌گرایی اصالت را به تجربه حسی داده و هرچه خارج از این مدار باشد را نامعتبر می‌شمارد؛ از این‌رو انکار معرفت‌های قیاسی و عقلی و نادیده‌انگاشتن معارف و حیانی از لوازم این رویکرد خواهند بود؛ کنار نهادن ذهن فعال محقق و جمادانگاری او به همراه نادیده گرفتن ارزش‌هایی که بر ذهن وی حاکم است و در ثبت نتایج جهان خارج مؤثر است نقطه ضعف اساسی این رویکرد است.

1. Co - Defendancy

2. Workaholism

اندیشه تفسیری به‌دنبال کشف نگاه افراد مورد مطالعه و ارائه موضوع تحقیق در قالب نمادها و نشانه‌هاست. این اندیشه در پیوندی که با موضوع مورد مطالعه برقرار می‌کند تلاش می‌کند رفتار عمل‌گران را برخاسته از نیتی خاص توصیف کند غافل از اینکه خود رفتار مقوله‌ای جدا از نیت رفتارکننده است. دام دیگری که این اندیشه در آن می‌افتد تفاوت رفتارهایی است که ممکن است از یک نیت صادر شوند. رویکرد هرمنوتیک سه بخش کلاسیک، فلسفی و انتقادی دارد، رویکرد هرمنوتیک سازمان را یک متن و افراد را کلمات درون این متن می‌بیند و سعی می‌کند با توجه به متن به کلمات معنا داده و آنها را ارزشیابی نماید. این رویکرد متوجه این حقیقت نیست که برای پیشگیری از تحلیل‌های نادرست نیازمند معیاری برای تمیز سره از ناسره است.

رویکرد اثبات‌گرایی سازمان را فرافرهنگی می‌بیند در حالی که دو رویکرد تفسیری و انتقادی سازمان را فرهنگی تحلیل می‌کنند. تفاوت در انتخاب داده‌های تجربی، تفاوت در فهم ماهیت حقیقت، تفاوت در تعریف ماهیت انسان، طبیعت و دانش مدیریت، از اثرات فرهنگ در مسائل عام حوزه دانش محسوب می‌شود. نهایتاً توجه به عالم غیب و دنبال نمودن اهداف معنوی علاوه بر مادی کاربردهای معناکاوی در مواجهه با سازمان‌هایی است که با فرهنگ اسلامی شکل گرفته‌اند.

منابع

۱. اشنايدر، سوزان سی. (۱۳۷۹). *مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها*. سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. ایمان، محمدتقی. (۱۳۸۸). *مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳. جوادی‌آملی، عبدالله. (۱۳۷۹). *صورت و سیرت انسان در قرآن*. قم: مرکز نشر اسراء.
۴. رجب‌زاده، احمد. (۱۳۶۸). *بررسی و مقایسه مبحث اعتبارات نزد علامه طباطبایی و نظرات دیلتای در مسئله معنی در علوم انسانی*. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۵. رفیع‌پور، فرامرز. (۱۳۶۰). *کندوکاوها و پنداشته‌ها*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۶. ژولین، فروند. (۱۳۷۲). *نظریه‌های مربوط به علوم انسانی*. علی محمد کاردان. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
۷. سروش، عبدالکریم. (۱۳۶۶). *تفرج صنع*. تهران: سروش.
۸. شفریتز، جی ام و استیون ارت. (۱۳۷۹). *تنوری‌های سازمان: اسطوره‌ها*. جلد اول. علی پارسائیان. چاپ اول. تهران: انتشارات کتاب فرزانه.
۹. علی‌پور، مهدی و سیدحمیدرضا حسنی. (۱۳۸۹). *پارادایم اجتهادی دانش دینی (پاد)*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۰. گائینی، ابوالفضل. (۱۳۹۰). *درسنامه مبانی معرفت‌شناسی تنوری‌های سازمان و مدیریت*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۱. لیتل، دانیل. (۱۳۷۳). *تبیین در علوم اجتماعی*. عبدالکریم سروش. تهران: مؤسسه فرهنگی صراط.
۱۲. ملکیان، مصطفی. (۱۳۷۷). *سنت‌گرایی*. *مجله نقد و نظر*. شماره ۳ و ۴. تابستان و پاییز ۱۳۷۷.
۱۳. مولکی، مایکل. (۱۳۷۶). *علم و جامعه‌شناسی معرفت*. حسین کچویان. تهران: نشر نی.

14. Alvesson, Mats; Bridgman Todd & Willmott Hugh. (2009). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford University Press.
15. Barnard, Chester. (1968). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass: Harvard University press.
16. Berger, Peter I. & Thomas luckmann. (1966). *The Social Construction of Reality*. New York: Anchor.
17. Donaldson, L. (1985). In Defense of Organization Theory. *CUP*.
18. Edwards, Paul. (***) *The Encyclopedia of Pholosophy*. Macmilan, Inc.
19. Gagliardi, Pasquale. (1990). *Symbol and Artifacts*. New York: de gruyter.
20. Griseri, Paul. (2002). *Management Knowledge*. Palgrave Press.
21. Habermas, j. (1990). A Review Of Gadamers Truth and Mmethod. In G. L. Ormiston & A. D. Schrif (Ed). *The Hermeneutic Tradition*. pp. 213-244.
22. Hatch, Jo Mary & Dvora Yanow. (2005). *Organization Theory as an Interpretive Science*. Oxford: university press

23. Maanen, Van (1995). Style as theory. *Organization Science*. 6/1: 133-143.
24. Palmer, R. E. (1969). *Hermeneutic: Interpretation Theory in Schleiermacher, Dilthey, Heidegger, and gadamer*. Evanston, IL: Northwestern University press.
25. Ricoeur, p. (1971). *The Model of the Text: Meaningful Action Considered as a Text*. Social research. 529-562
26. Roteledge Encyclopedia of Philosophy. (1998). Ed: Edward. Graig. New York, Routledge.
27. Selznick, Philip. (1949). *TVA and the Grass Roots*. New York: Harper & Row.
28. Turner, Barry. (1983). The Use of Grounded Theory for the Qualitative Analysis of Organizational Behavior. *Journal of Management Studies*. 20: 333-348
29. Tsoukas; Haridimos & Knudsen Christian. (2003). *The Oxford Handbook Of Organization Theory*. Oxford university press.
30. Weber, Max. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.
31. Weick, Karl E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. Menlo Park. Calif: Addison-Wesley.