



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

باسمه تعالی

عنوان مقاله: علوم سازمانی در زمینه پسا مدرنیسم

مترجم: رضا توکلی (دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه علامه طباطبائی)

موضوع: مقالات ترجمه شده / تئوری پردازی

سال انتشار (میلادی): ۲۰۱۲

وضعیت: تمام متن

منبع: ارسال شده توسط عضو پایگاه مقالات علمی مدیریت www.system.parsiblog.com

منبع انتشار اصل مقاله: Kenneth J. Gergen & Tojo Joseph (1996), Organizational science in a postmodern context, Journal of Applied Science: 356-378 .

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

مقدمه:

توافق گسترده ای وجود دارد که، حداقل در جهان غرب، بخش اعظم قرن حاضر تحت سلطه یک آرایه به هم پیوسته از مفاهیم که -واپسگرایانه- میتوان آن را مدرنیست نامید. این مفاهیم، به نوبه خود، به شرایط مختلف تکنیکی- موادی مربوط می شوند، بسیاری از اشکال زندگی نهادی را در محاصره خود می گیرند و طیف وسیعی از شیوه های فرهنگی -به عنوان مثال، در ادبیات، هنر، معماری و صنعت- را تحت تاثیر خود قرار می دهند. تحلیلگران، اغلب با استفاده از واژه های مدرنیته برای تأکید بر ترکیب ویژگی های اقتصادی، تکنولوژیکی و نهادی (گیدنز، ۱۹۹۰؛ جیمسون، ۱۹۸۴) و مدرنیسم برای صحبت در باره الگوبرداریهای فکری و فرهنگی، بر جنبه های مختلف این دوره تمرکز می کنند (لونسون، ۱۹۸۴؛ فراسینا و هریسون، ۱۹۸۲).

در حالی که تا همسانی هم رایی کامل راه دور و درازی باقیست، این نیز به بطور کلی به رسمیت شناخته شده است که این مجموعه های مرتبط از باورهای مدرنیستی به آرامی در حال از دست دادن مفهوم تعیین کننده اعتبار خود هستند.

این آگاهی از چنین انفصال و تفکیکی به انحاء مختلف در آثار نوشتاری مرتبط با مرگ تاریخ (Bernstein, 1992; Fukuyama, 1989; طبیعت (McGibben, 1989)، فرد (Ashley, 1990)، هویت منسجم

(Gergen, 1991)، ارائه هدفمند (Marcus and Fisher, 1986)، جامعه شناسی مدرن (Cheal, 1990)، روانشناسی تجربی (Sampson, 1989; Parker and Shotter, 1990) نظریه ادبی (de Man, 1986) و فلسفه (Rorty, 1979) فهرست شده است.

آثار فوق الذکر و دیگر آثار در حال حاضر به بررسی مشکلات و پتانسیل های زندگی در زمینه پست مدرن پرداخته اند (Lyotard, 1984; Rosenau, 1992; Norris, 1990; Turner, 1990; Gergen, 1991; Pfohl, 1992)

به تاسی از نقد فرار رابرت کوپر (Cooper, 1987; Cooper and Burrell, 1988) از جهت گیری سیستمی نظریه سازمانی مدرن، انسان ناچار از توقف و اندیشه در باره خود علم سازمانی می گردد.

زیرا همان مفروضات نظری که در آثار کوپر تحت حمله قراردمی گیرند به بدنه اعتقادات در هم تنیده موجود در رابطه با علم سازمانی به عنوان یک رشته تولید دانش مزدوج و ترکیب می شود.

اگر حوزه های نظری تحت سؤال قرار می گیرد، بنابراین به طور ضمنی تعهدات فرانظری ناشی از آن ها نیز به همین منوال زیر سؤال می روند.

در ارائه حاضر ما در مرحله اول باید راه های برجسته است که در آن علم سنتی سازمانی ریشه در مفروضات و مدرن، همراه با چند تهدید بزرگ که اندیشه پست مدرن به شمار چنین برای فرضیات را در نظر بگیرند.

از همه مهمتر، با توجه به زوال سنت مدرنیستی، ما باید پرسید تفکر پست مدرن چه می تواند به عنوان یک مفهوم جایگزین علم سازمانی ارائه دهد؟

آیا همانطور که بسیاری معتقدند، نقادان پست مدرن نیهیلیست هستند؟

همان گونه که پیشنهاد خواهیم کرد، استدلال های خاصی در دیالوگ های پست مدرن، در صورتی که به درستی تعمیم یابند، میتوانند چشم انداز امیدوار کننده در باره آینده علم سازمان بدست دهند.

پس از توسعه این استدلالات، ما به بررسی و مذاقه در زمینه چندین پیامد قابل توجه پرداخته و ظرفیت های آنها را در تداوم کار نشان خواهیم داد.

مدیریت و شکل گیری علم سازمانی

برای درک عناصر در حال ظهور تفکر پست مدرن، ابتدا اجازه دهید مفروضات اساسی مستتر در علم سازمانی را در چارچوب مدرنیته تفکیک کنیم.

در سطح وسیع تر، هدف از این کار بیان برخی از عقاید متشکله که ویژگی های اساسی علم سازمانی را تعیین کرده اند می باشد؛ به بیان دیگر، شکل های اصلی پژوهش، تعهدات نظری، و شیوه های عمل آن در محل کار.

در عمل، مفاهیم ضمنی این باورها تقریباً در هر گوشه ای از این رشته مشهود اند - از کلاس درس، سایت تحقیقاتی، انواع مختلف انتشارات، محتوای نظری، تا خلق و خو هایی که توسط متخصصان به سازمان وارد میشوند.

اگرچه گفتنی های بسیار در مورد علم در قالب مدرنیستی وجود دارد، اما ما در اینجا خودمان را به چند مورد از مفروضات مربوط به تحولات آینده محدود می کنیم:

عامل عقلانی

همانطور که اکثر محققان اتفاق نظر دارند، تفکر مدرنیسم در قرن حاضر ریشه های مهمی در عصر روشنگری (برخاستن از "تیره گی" و "یا" قرون وسطایی" دارد؛ دوره ای که آثار فلاسفه ای همچون دکارت، لاک و کانت آوای دلفریبی به مفاهیم در حال ظهور فردیت و نظام هستی می دادند.

اگر چه تاریخ تا به حال بسیاری از مسیرهای انحرافی قابل ملاحظه را تجربه کرده است (به عنوان مثال، رمانتیسم قرن 19)، اما فرضیات روشنگری تا قرن حاضر ادامه یافته و توسط پیشرفت های علمی و تکنولوژیکی گوناگون (که به مفروضات عصر روشنگری نسبت داده می شود) تا قتل جدید رشد صنعت و شیوع جنگ (که هر دو موجب افزایش وابستگی جامعه به علم و فن آوری شدند) و انواع جنبشهای فلسفی و فرهنگی (مانند پوزیتیویسم منطقی، معماری مدرن، موسیقی مدرن) تقویت شده است.

روشنگری، در درجه اول به علت کرامتی که به عقلانیت فردی بخشید نقطه عطفی تاریخی بود.

متفکران عصر روشنگری به تمام اشکال تمامیت خواهی (توتالیتاریسم) - سلطنتی و مذهبی - حمله بردند.

اینگونه استدلال می شد، که در درون هر فرد اصالت یکپارچه و مقدسی نهفته است، قلمروی تحت حاکمیت ظرفیت های خود فرد برای مشاهده دقیق و تأمل عقلانی.

بقول دکارت، "این فقط فکر من است، که پایه و اساس خاص برای همه چیز را فراهم می کند.

این تعیین ارزش قرن هجدهمی برای ذهن فرد است که به عنوان دستگاه تعقل عمده برای علم سازمانی در آغاز قرن ۲۰ عمل می کند.

اثرات در اینجا دو قسم هستند : اول ، ذهن فردی کارگر / کارمند /مدیر تبدیل به یک شی برجسته قابل مطالعه می شود؛

و دوم ، دانش سازمان به عنوان یک محصول جانبی عقلانیت فردی محقق علمی در نظر گرفته محسوب می شود.

در یک سو، اگر عقلانیت فردی منبع عمده ی رفتار انسان است، پس باز کردن قفل اسرار آن، برابر با دست یابی به منشاء سلامتی آینده سازمان است.

همزمان، این فرد محقق است - که در صورت برخورداری از آموزش تفکر سیستماتیک منطقی - که به بهترین وجه به وسایل انجام چنین مطالعه ای مجهز است.

به بیان روشنتر، این مفروضات حاصل مفاهیمی از "فرد و سازمان" هستند که از مراحل آغازین مطالعه سازمانی ریشه می گیرند.

برای بسیاری از محققان (به عنوان مثال نگاه کنید به Clark and Wilson, 1961; de Grazia 1960)، تیئوریسم مدل مدرنیستی از تعالی حیات سازمانی را ارائه می دهد.

این مدل از طرفی به هر فرد کارگر به عنوان یک عامل شبه منطقی که به ورودی های مختلف (مانند فرامین و پاداش ها) به طرق سیستماتیک پاسخ می دهد نگاه می کند

بنابراین، اگر محقق سازمانی یک ارزیابی منطقی از ورودیها و اثرات آنها بر زمان و حرکت بعمل می آورد، رفتار کارگر را می توان بطور قابل اعتمادی حداکثرسازی کرد.

با وجود تاسف برانگیز زدایش کیفیت های انسانی در تیئوریسم اولیه ، جهت گیری کلی موجب تقویت باورهای معاصر در این زمینه شد که مدیریت عبارت از فرایند برنامه ریزی ، سازماندهی ، هماهنگی، و کنترل .چنین باورهایی به شیوع نظریه های علم و عمل سازمانی تداوم بخشید.

به عنوان مثال، متجانس با این باورها عبارتند از غنی سازی شغلی، چرخش شغلی، بزرگ شدن شغل، طراحی شغل [Hackman and Lawler (1971)] و مدیریت توسط تکنیک های هدفدار (MBO) که بطور گسترده ای در طول دهه ۶۰ و ۷۰ میلادی مورد استفاده قرار می گرفتند.

اخیراً، سیستم های برنامه ریزی- برنامه نویسی، بودجه بندی (PPBS)، و مدیریت کیفیت جامع (TQM) اغلب به عنوان "دستگاههای ورودی به منظور استخراج بزرگترین خروجی از کارکنان در نظر گرفته میشوند.

در اینجا مدیر به طور معمول توسط مشاوران و برنامه ریزان استراتژیک آموزش دیده یاری می شود تا به پیش بینی های مبتنی بر فرض عقلانیت فردی پردازد.

مدیران به ایجاد پیش بینی کوتاه مدت و بلند مدت بر مبنای عملکرد سازمان بر اساس این فرض که کارمندان موجودات عقلانی هستند، می پردازند؛ کارکنانی که برای بهینه سازی نتایجشان، به ورودی های مختلف به طرق قابل اعتماد برای تولید کالاها و خدمات واکنش نشان می دهند.

به همین سیاق، اعتقاد به عاملیت عقلانی در مفهوم مدیر ایده آل شکل می گیرد.

نظریه های پیش بینی آتی (Lawrence and Lorsch, 1967) اقداماتی را که هر مدیر می تواند به منظور ایجاد توازن مطلوب بین شرایط سازمانی و شرایط محیطی اتخاذ کند را روشن ساخته اند.

رشته مدیریت استراتژیک به طور مشابه بر اساس فرض عقلانیت فردی استوار است (Thomson and Strickland, 1992)

به عنوان مثال، Miles و Snow (1978) چهار سبک استراتژیک مدیریت را شناسایی کرده اند؛ Child (1972) نیز نظریه پیشنهاد "انتخاب استراتژیک" را مطرح کرده است. نظریه پیش بینی قابل انتظار (Vroom, 1964)، تئوری رهبری مسیر-هدف (House, 1971) و نظریه تنظیم هدف (Locke, 1968) نیز بر اساس مفروضات عقلانیت فردی استوار شده اند.

کار مهم Herbert Simon (1957) به نام "عقلانیت محدود" ضمن به رسمیت شناختن محدودیت ظرفیت های انسانی برای پردازش اطلاعات- بر اساس فرض "رضایت" فردی استوار است، که بطور تلویحی به معنای جستجو برای راه حل های منطقی جایگزین، ولی نه لزوماً مطلوب بلکه رضایت بخش است.

آموزش مدیریت و برنامه های تربیت مدیر به منظور مجهز کردن مدیران با صلاحیت های حیاتی مدیریتی برای تولید عملکرد برتر (Boyzatis 1982) بسیار مهم است.

به همین ترتیب، Lobel (1990) نیز آموزش مهارت های رهبری فراگیر، یعنی حالت های فردی فعالیت های مدیریتی که باید اثر فراگیر (در سازمان) داشته باشند را پیشنهاد کرده است.

به طور خلاصه، فرض غالب این است که افراد مسئول سازمان هستند و از طریق توسعه ظرفیت های عقلانی خود (تفکر، برنامه ریزی، تشخیص، ایجاد، و غیره) به طور موثر می توانند سازمان را هدایت یا رهبری کنند.

علاوه بر اثرگذاری نظرگاه کارگر به عنوان فرد و عملکرد مدیریت، تعهد به فرایند عقلانی نیز خطوط

تئوری های کلان سازمانی را شکل داده اند.

همین موضوع است که Cooper و Burrell (1988) نیز تا حد زیادی به آن پرداخته اند. همانطور که آنها اشاره کرده اند، "اهمیت شرکت مدرن دقیقا در ابتکارش برای ایده عملکرد، به خصوص در حالت صرفه جویی آن، و سپس ایجاد یک واقعیت از این ایده از طریق مرتب سازی روابط اجتماعی بر اساس مدل عقلانیت کارکردی نهفته است. (p.96)

آنها با ذکر مثال از Bell (1974) و Luhmann (1976) به شرح و بسط بیشتر موضوع پرداخته اند. به همین سیاق، مفاهیم سایبرنتیک و سیستم های عمومی - مانند آنها که اشخاصی چون Boulding, Bertalanffy و Weiner از آنها دفاع کرده اند مستقیما در دیدگاه های سیستم های باز نظریه های سازمانی مشارکت داشته اند.

همانطور که Shafritz و Ott (1987) خاطر نشان کرده اند، جهت گیری سیستم از لحاظ فلسفی و روش شناسی به تیئوریسم گره خورده است در نهایت، اعتقاد به عامل عقلانی مفهوم خود-ادارک دانشمند سازمانی و دیدگاه او و نقش او نسبت سازمان را در بر می گیرد.

در سطح بنیادین می توان استدلال نمود که تئوری سازمانی نتیجه ناب تفکر عقلانی است، و این فرض به نظریه پرداز حرفه ای درجه ای از برتری می بخشد.

در روح زمانه مدرنیسم، این عقلانی ترین صدایی است که باید در مسابقه تمام نشدنی عقاید حاکم باشد. و همین ادعای ضمنی، دلیلی است که تا حد زیادی برای لزوم مشاوره سازمانی توجیه فراهم می سازد: مشاور، با استانداردهای سنتی، کسی است (یا باید باشد) که - به موجب آموزش علمی - واضح تر، عینی تر، عمیق تر، و یا خلاقانه تر نسبت به اشخاص غیر حرفه ای فکر می کند، و در نتیجه مستحق آن است که صدایش در درون سازمان شنیده شود.

این منطق با یک باور مدرنیستی ثانویه تقویت شده است.

تجربه گرایی سیستماتیک

علاوه بر این تجلیل از عقلانیت، میراث دوم از گفتن عصر روشنگری تاکید قوی بر روی قدرت مشاهده فردی است.

دلیل آن، از ترکیب با مشاهده، این است که توان قضاوت فرد را قادر می ساخت تا همتراز با کسانی که از تبار سلطنتی و مذهبی بودند پذیرفته شود.

این نکته بیش تر و مهمتر از همه در فلسفه تجربه گرا در طول قرن ها تاکید شده، و با شور و نشاط در قرن حاضر در اشکال پوزیتیویستی منطقی یا فلسفه تجربه گرا ظاهر شده است.

نزد تجربه گرایان منطقی (به عنوان مثال نگاه کنید به (Ayer, 1940) فقط آن دسته از قضایایی که به روشنی به پدیده های قابل مشاهده مرتبط اند قابلیت بررسی علمی را دارند، و تنها آزمایش دقیق این قضایای علمی است که می تواند به افزایش در دانش منجر شود.

در علوم رفتاری این نظرات نه تنها به وسایل توجیه گر مرکزی بدل شدند - قرار دادن علوم رفتاری همپای علوم شیمی و فیزیک - بلکه همچنین علاقه مندی بسیاری نسبت به روش تحقیق و آمار برانگیختند. علم سازمانی در درون این خاک ریشه دواند.

فرض این بود که یک واقعیت مشخص سازمانی، یک جهان عینی، با قابلیت مطالعه تجربی وجود دارد. برای بیان روشن موضوع، (William Wolf (1958:14 در شماره های اول مجله آکادمی مدیریت، اعلام کرد که، "ما می توانیم یک سازمان به عنوان یک چیز زنده توصیف کنیم؛ سازمان دارای یک محیط مشخص اجتماعی، یک ساختار رسمی، و اهداف به رسمیت شناخته شده، و انواع نیازهای گوناگون است." به همین صورت، (Mason Haire (1959 در کتاب خود به نام "نظریه سازمان مدرن" که به طور گسترده ای به آن اشاره شده و ارجاع داده شده است، "شکل" و دیگر "خواص هندسی" یک سازمان را با این استدلال که سازمان ها دارای خواص و ویژگی های رشد مشابه جهان بیولوژیکی هستند مورد بحث قرار داد.

این شخصیت عینی سازمان در مقاله Talcott Parson در اولین شماره "فصلنامه علوم اداری" (۱۹۵۶) مطرح شد.

در این مقاله، پارسونز سازمان را به عنوان یک "سیستم اجتماعی با محوریت حصول انواع نسبتا خاص اهداف تعریف کرد، که نهایتا نقش خود را در یک سیستم جامع تر که معمولا خود جامعه است ایفا می کند." (۱۹۵۶:۶۳).

در همان شماره از این مجله James Thomson (۱۹۵۶:۱۰۲)، طی مقاله ای در مورد ساخت یک علم اداری-اجرایی، تاکید عمده را بر روی "روش های قیاسی و استقرایی... تعاریف عملیاتی... و اندازه گیری و ارزیابی" قرار داد.

در این چهارچوب، این مسئولیت دانشمند سازمانی بود که در جهت ایزوله کردن متغیرها، اقدامات استاندارد سازی و ارزیابی روابط علت و معلولی در عرصه سازمانی کار کند.

بنابراین، برای مثال، Pugh و همکاران (1963) تجزیه و تحلیل ساختار سازمانی را از لحاظ شش متغیر - تخصص، استانداردسازی، رسمی سازی، تمرکز، پیکربندی، و انعطاف پذیری پیشنهاد کرد.

این متغیرها باید به شکل علی(به تشدید لام) به متغیرهایی از جمله اندازه شرکت، نوع مالکیت و کنترل، منشور سازمانی، و فن آوری مربوط می شدند.

به طور مشابه، Hage (1965) در کتاب خود به نام "تئوری بدیهی سازمان"، هشت متغیر (میزان پیچیدگی، طبقه بندی، کارایی، اثربخشی تولید، رضایت شغلی) را همراه با "شاخص" های مربوطه برای اندازه گیری دقیق تعریف نموده است.

سه پژوهشگر دیگر به نام های Warriner, Hall and McKelvey (1981:173) حتی پژوهشگران را تشویق به تدوین و فرموله کردن یک لیست استاندارد از متغیرهای عملیاتی و قابل مشاهده برای توصیف سازمان می کردند.

و این تاکید بر نظارت دقیق است که منجر به عذر خواهی های مکرر راجع به تئوری سازمانی، عدم برخورداری از روش شناسی "قوی"، و بنا بر این "عدم ظرفیت برای پیش بینی و کنترل" شده است.

همزمان، این تجلیل از روند مشاهده راه خود را هم در تئوری های سازمان کارآمد، و هم در موقعیت دانشمند سازمانی در حوزه فرهنگی وسیع تر باز می کند.

در مورد اول، آرایه ای از تئوری های سازمانی تاکید موکدی بر ضرورت اینکه سازمان از سیستم نظام مند جمع آوری اطلاعات، حقایق یا داده ها به منظور بهینه سازی تصمیم گیری استفاده نماید می گذاشتند.

به عنوان مثال، تئوری های اولیه تصمیم گیری عقلانی، با تاکید بر واقعیت تجربی همراه بودند.

به عنوان نمونه، Frederick (1963) به ضرورت ارتباط نظریه تصمیم گیری آماری و دیگر راهبردهای تصمیم گیری های ریاضی با ورودی های تجربی اشاره کرد.

تصمیم گیری های عقلانی-چه در سازمان ها و یا خود در علم - "در درجه اول تابعی از اطلاعات موجود

هستند" (p.215)

تاکید بر نظارت دقیق در درون حرفه، و تثبیت آن در درون تئوری های عملکرد مطلوب سازمانی نیز موجب بهبود تصویر دانشمند سازمانی در درون جامعه و فرهنگ مربوطه است. اگر تکنیک های مشاهده ای عملکرد اطلاعات ضروری برای سلامت سازمانی را در اختیار بگذارند، و دانشمند سازمانی یک کارشناس در مشاهدات دقیق باشد، در این صورت دوباره این حرف دانشمند است که خریدار بیشتری دارد. دانشمند بر حسب نوع آموزشی که دریافت کرده است، می تواند یک دستیار ضروری برای سازمانی باشد که آرزوی موفقیت در سر دارد.

زبان به عنوان نمایندگی

یک موضوع مدرنیستی سوم هم هست که خطوط علم سازمانی را شکل میدهد. و به نظر می رسد در مقایسه به داستان عقلانیت فردی و تجربه گرایی سیستماتیک، از اهمیت کمتری برخوردار است. با این حال، همچنان که به سمت زمینه فرا مدرنیسم حرکت می کنیم اهمیت حیاتی آن بیشتر نمایان می شود. تاکید در این مورد بر عملکرد زبان در هر دو عرصه علم و بیشتر در فرهنگ است. جان لاک (John Locke 1825/1959) نظرگاه روشنگری زبان را دریافته است آنجاد که می گوید: "سخنان ما نشانه هایی از مفاهیم درونی ما است." کلمات به مثابه "علائم ایده های درون (فرد) هستند و ایده ها توسط آن ها به دیگران شناسانده می شوند و موجب انتقال افکار از ذهن یک انسان (نقل به مضمون) به دیگری می شوند." (p.106) و این نظرگاه از زبان است، به عنوان بیان بیرونی ذهنیت درون، که از سراسر قرون گذشته و در حال حاضر علوم سازمانی را در قالب مدرنیسم تحت تاثیر قرار می دهد. در ابتدا، ما به عنوان دانشمند، زبان را یک ابزار اصلی تلقی می کنیم که توسط آن همکاران و جامعه مان را از نتایج حاصل از مشاهدات و افکارمان مطلع می کنیم.

در حقیقت، ما از زبان برای گزارش ماهیت جهان تا آنجا که می توانیم ویژگی های آن را از طریق مشاهده تعیین کنیم استفاده می کنیم. کلمات، در واقع، حامل "حقیقت" و یا "دانش" اند - چه در مجلات، چه در کتاب، و چه در گفتگوهای روزمره.

این باور به ظرفیت زبان در نشان دادن واقعیت، هنگامی که با اعتقاد به عقل و مشاهده همراه میشود، صحنه را برای درک مدرنیستی از ساختار سازمانی و ارتباطات فراهم می کند.

سازمان موثر باید سازمانی باشد که در آن گروه های تخصصی مختلف داده های مربوط به نقش های خاص خود را تولید کنند (مثل بازاریابی، عملیات، منابع انسانی)، نتایج این تلاش ها، به سوی قلمروهای دیگر تصمیم گیری کانالیزه شود، و از همه مهمتر، مدیران اجرایی بالاتر مطلع شوند تا بتوانند تصمیمات عقلانی هماهنگ با این تلاشهای گوناگون اتخاذ کنند.

در واقع، تاکید بر عقلانیت، تجربه گرایی، و زبان به عنوان نماینده به نفع بخش های قوی نیروی کار (تخصص) و سلسله مراتب تمام می شود (برای مثال نگاه کنید به آثار اولیه (Rushing, 1967; de Grazia, 1960; Thomson, 1961; and Rosengren, 1967

روایت پیشرفت های کاملاً مرتبط با مفروضات قبلی (پیشرفت سیستماتیک) یکی دیگر از باورهای نهایی مدرنیستی است.

اگر عقل و مشاهده با هماهنگی کار کنند، ماهیت جهان عینی از طریق زبان شناخته شده، و دیگران می توانند دوباره امتحان کرده و تفکرات بیشتری را به این پیشنهادات اضافه کنند؛ یافته های این ارزیابی دوباره برای بررسی در دسترس دیگران قرار می گیرد، و الی آخر؛ و سرانجام، نتیجه اجتناب ناپذیر گاهی به سوی حقیقت عینی خواهد بود.

دانشمندان به طور فزاینده ای دانش پیچیده در مورد ماهیت جهان کسب می کنند، به تدریج توانایی پیش بینی های دقیق تری را بدست می آورند، و در نهایت قادر به ایجاد جوامع آرمانی خواهند بود.

این فرض از پیشرفت نیز یک باور متشکل کننده در درون علم مدرنیست سازمانی است.

در سال های شکل گیری علم، (Rollin Simonds (1959 عقاید خود راجع به روایت پیش روی تدریجی در مجله آکادمی مدیریت چنین بیان داشته است:

همینطور که علم مدیریت بازرگانی توسعه پیدا می کند... به جای تاکید بر روابط علت و معلولی، تاکید بیشتر و بیشتری بر بیان و همینطور تامین امنیت داده های تجربی در جهت اثبات یا رد این اظهارات وجود

خواهد داشت.

سپس نتایج حاصل از یک تحقیق ممکن است با نتایج یکی دیگر یکپارچه شود تا اینکه شواهد بسیار قابل توجهی در حمایت از یک مجموعه از اصول علمی انباشته شود. (ص 136).

سی سال بعد، Cheal (1990) مدرنیته را به عنوان پروژه ای که در آن هدف پیشرفت، از طریق "تحول مدیریت شده" نهادهای اجتماعی به دست می آید توصیف کرد.

بنابر این سازمان صنعتی یک منبع عمده ی وحدت بشریت و پیشرفت است.

از زبان (Bell (1974، جامعه مدرن (پسا صنعتی) حول دانش برای مقاصد کنترل اجتماعی و هدایت نوآوری و تغییر سازمان داده می شود...

"(p.20).

همین دیدگاه در باره پیشرفت علمی در نظریه های کارکرد سازمانی نیز پیش بینی شده است.

فقط از طریق اتخاذ تحقیق مداوم است که سازمان ممکن است کامیاب شود. با استفاده مداوم از عقل و مشاهده تجربی، افزایش های پی در پی و ثابتی در ظرفیت های سازمان برای کنترل و نوآوری مثبت وجود خواهد داشت.

چرخش پست مدرن

سهام بزرگی از عمل و تئوری معاصر در علم سازمانی هنوز هم، در یک چارچوب مدرنیستی هدایت می شود.

که بیشتر آنها به یک یا چند یک از مفروضات مدرنیسم وفا دارند.

با این حال، در سراسر بسیاری از شاخه های علوم و علوم انسانی - که در واقع، برخی می گویند در سراسر جامعه و فرهنگ به طور کلی - حساسیت جدیدی نیز به آرامی پدید آمده است.

در داخل آکادمی این حساسیت عمدتاً انتقادی است، و به طور سیستماتیک جسم مفروضات مدرنیته و شیوه های آن را از یکدیگر جدا می کند.

نقدهایی این چنین نه تنها منطق مدرنیست را معدوم می کنند، بلکه نتایج اخلاقی و سیاسی تعهدات مدرنیسم را زیر سوال می برند.

با این وجود، در حالی که نقد فراگیر و مبارزه جویانه است، اما هنوز ترمیمی و اعاده کننده نشده است.

این نقد ضمن گسلسنت های موجود، آینده مورد بحث را رها کرده است. حال چگونه پیش برویم؟ سوالی که به صورت نحس و مشثومی در هر دو طرف لنگر انداخته و تردید برانگیخته است. با این حال، در نظر ما، در داخل فرم های خاصی از نقد، منطق های ضمنی با پتانسیل بزرگ نهفته شده است. نقد گری نیز، از یک پایه مفروض مسلم به پیش میرود، و همینطور که متهم (implicature) تحت کاوش قرار دارد، یک چشم انداز از گزینه های دیگر آشکار می شود. از لحاظ پتانسیل مثبت، ما احساس می کنیم که نویدبخش ترین اشکال نقد از لحاظ ویژگی ساختارگرای اجتماعی هستند. در ادامه، ما به ترسیم ماهیت نقد و زمینه های دید ساختارگرا از علم سازمانی می پردازیم.

گذار از عقلانیت فردی به عقلانیت جمعی

در حالی که ایمان به عقلانیت فردی در جایی به سمت مرکز جهان بینی مدرنیست قرار دارد، صدای های پست مدرن از موضع تردید به آن می نگرند. مفهوم عقلانیت فردی در حالت افراطی اش، در دلالت هم از لحاظ مفهومی ناقص و هم ظالمانه است. مشکلات مفهومی آن به وضوح در مورد جنبش های ادبی و کلامی نشان داده شده است. از جوانب اصلی، این جنبش ها با این فرض مدرنیستی که پردازش منطقی "در پشت سر فرد" قرار دارد و یا رفتار "ظاهری" او را هدایت می کند مخالفت می کنند. پایگاه نقد در این مورد زبان است، که برای مدرنیست به مثابه شفاف ترین بیان عقلانیت فردی است. همانطور که سمیولوژیست ها، ساختار شکن های ادبی و علمای علم بدیع می گویند، زبان سیستمی درون خود است، سیستمی از دال ها (دلالت کننده ها) که هم در قبل و هم بعد از فرد به زندگی خود ادامه می دهد.

بنابراین برای اینکه کسی در باره آن به عنوان یک عامل منطقی صحبت کند، ابتدا باید در سیستمی که از قبل متشکل شده شرکت کند؛ که عبارت است از قرض گرفتن از اصطلاحات موجود، مناسب سازی فرم های گفتگو (و اعمال مربوطه) که هر یک از قبل جایگاه مشخصی دارند. یا اگر بخواهیم عام تر بیان کنیم، عمل به "عقلانیت" انجام یک عمل مبهم و درونی "تفکر" نیست، بلکه شرکت در شکلی از حیات فرهنگی و اجتماعی است.

بنابر این انسان که علامی بدیع افزوده اند، تحریک عقلانی پیروزی یک شکل برتر از منطق بر یکی از یکی

از اشکال ضعیف تر آن نیست، بلکه حاصل اعمال نمودن مهارت های خاص کلامی و دستگاه های لفظی می باشد.

در واقع، دلیل کمی وجود دارد تا باور کنیم که یک فرایند به طور خاص منطقی (لوگوس) در جوف آنچه ما می گوئیم تا یک استدلال گر عقلانی به نظر برسیم وجود دارد؛ استدلال عقلانی "قواعد بازی" خود را دارد، قواعدی که در بطن یک سنت فرهنگی خاص مطلوب پذیرفتنی هستند.

برای بسیاری از محققان، مفاهیم ضمنی این مباحث نشان دهنده حضور نیروهای گسترده و سرکوب گر در درون فرهنگ است -- که با ادعای عقلانیت متعالی یا فرهنگ آزاد، هم از صدا وهم از قدرت به نفع خود سوء استفاده می کنند.

نقد این دیدگاه مدرنیستی از عقلانیت فردی به شدید ترین وجه در نقد فمینیستی منتقدین فمینیست و چند فرهنگی بیان شده است.

همانطور که منتقدان گمان می برند، سلسله مراتب عقلانیت در فرهنگ وجود دارد: بعضی از افراد به استناد مدارک تحصیلی، پیش زمینه های فرهنگی و دیگر شاخص هایی اینچینی، عقلانی تر (هوشمند، بینش مند) نسبت به دیگران و در نتیجه بیشتر شایسته رهبری، موقعیت، و ثروت تلقی می شوند. جالب توجه است، آنان که این مواضع را اشغال می کنند، به طور سازمان یافته از بخش بسیار کوچکی از جمعیت بیرون کشیده می شوند.

در واقع، در حالی که استدلال های روشنگری در کنار زدن قدرت توتالیتر تاج و تخت و عبور موفق بوده اند، اما استدلال شده است که اکنون خود به ساختارهای جدیدی از قدرت و سلطه منجر شده اند.

و اگر عمل به عقلانیت، بعد از همه اینها، عملی است که در زبان انجام می شود؛ و اگر شرح و توضیحات قانع کننده و طبق اصول علم کلام شکل یافته اند، در این صورت چه چیزی برای توجیه برتری یک شکل از عقلانیت بر دیگری وجود دارد؟

و آیا چنین توجیهاتی، در صورت ارائه، اغواء لفظی دیگری از نوع علم بدیع نیست؟

با این حال، صدای پسامدرن ما را قادر می سازد تا فراتر از نقد حرکت کنیم.

زیرا زمانی که این ایده های مختلف به مباحث در حال ظهور در تاریخ علم و جامعه شناسی دانش ارتباط پیدا می کنند ارتباط پیدا می کنند، دیدگاه جایگزینی از عقلانیت انسان پدیدار می شود.

مجددا سیستم زبان را در نظر بگیرید. زبان ذاتا محصول جانبی تبادل میان انسان هاست.

به گفته ویتگنشتاین (following Wittgenstein, 1963)، هیچ "زبان خصوصی" نمی تواند وجود داشته باشد.

تولید یک سیستم نمادی برای خود از میان بسیار نمادهای موجود، در اصل نوعی ابتلا به توهم است. بنابر این زبان زنده، وابسته به همکاری جمعی -- "عمل" مشترک دو یا چند نفر است. (Shotter's, 1984) ایجاد معنا یک دستاورد جمعی است.

حال اگر منطقی بودن اساسا یک دستاورد در زبان است (و یا اعمال منطبق بر یک زبان مفروض)، همان طور که قبلا گفته شد، پس عقلانیت ذاتا یک شکل از مشارکت جمعی است.

صحبت کردن عقلانی به معنای صحبت کردن بر طبق مفاهیم قراردادی یک فرهنگ است.

بنابراین موجودیت عقلانی یک موجودیت فردی نیست، بلکه بک عمل هماهنگ فرهنگی است.

گذر از روش تجربی به ساخت اجتماعی

در مدرنیسم، روش های مشاهده اهمیت فراوانی داشتند.

اعتقاد بر این بود که هر چه تکنیک های mensurational و آماری پیچیده تر باشند، شناخت علمی پدیده مورد بحث قابل اطمینان تر و دقیقتر است.

مسیر دستیابی به حقیقت، باید با روش های تجربی سختگیرانه هموار شود.

از نظر پست مدرن، روش شناسی خود نیاز به شرح و تفسیر داده ها را ایجاب نمی کند؛ یافته ها بطور اجتناب ناپذیری بین تئوری های رقیب حکمرانی نمی کنند.

این بدان خاطر است که پدیده ها خود بار نظری دارند، همانطور که روش های مورد استفاده در توضیح آنها اینطورند.

تنها در صورت وفاداری نسبت به یک دیدگاه نظری (یا فرم زبانی) مفروض، امکان پژوهش و انتخاب روش وجود دارد.

بنابر این انتخاب از پیش نظریه ها تا حد زیادی نتایج تحقیق را تعیین میکند - یعنی آنچه که می توان در نتیجه گیری یک تحقیق گفت.

برای روشن تر شدن بحث، اگر دانشمند سازمانی متعهد است که فرد را به عنوان یک تصمیم گیرنده منطقی بنگرد، بنا براین قابل فهم است که پژوهش خود در زمینه فن آوری هوشمند پردازش اطلاعات را بر مبنای تمایز میان استراتژی های اکتشافی و نشان دادن تجربی شرایطی که تحت آن استراتژی های متفاوت مطلوب

اند طریزی کند.

در مقابل، اگر نظریه پرداز نسبت به یک دیدگاه روانکاوی متعهد باشد و زندگی سازمانی به صورت موجودیتی که با پویایی شناسی (ضمیر) ناخودآگاه هدایت می شود بنگرد، در این حالت مسائل مربوط به اقتدارگرایی نمادین و تمایلات ناخودآگاه ممکن است تبدیل شدن به واقعیت های تحقیقاتی وی شوند. دستگاه های مورد استفاده در تحقیقات ممکن است به عنوان روش های پژوهشی مورد علاقه عمل می کنند. در نظرگاه اول پژوهش ها ممکن است هرگز "آرزو سرکوب شده ای" را آشکار نکنند و در نظرگاه دومی هرگز "اکتشاف شناختی" کشف نشود.

از نظر پیروان هر یک از دونظرگاه، روش های طرف مقابل به همین ترتیب ممکن است ظاهرا منطقی و درست ولی واقعا فریبنده به نظر برسند.

بنا بر این در صحبت راجع به "سیستم سازمانی"، "سبک رهبری" یا "اثر علی" باید به طور انتخابی از

مخزن	عظیم	روایات	(یا
------	------	--------	-----

نوشته هایی) که یک سنت فرهنگی خاص را تشکیل می دهند استفاده کنیم.

مباحث جاری فعلی به طور کامل در آثار محققان ساختارگرای اجتماعی توسعه یافته اند؛ نوشته هایی که عبارتند از تلاش برای زنده کردن فرایندهای اجتماعی - فرهنگی که همچون عامل تولید "تصاویر" مختلف از واقعیت - اعم از علمی یا روزمره - عمل می کنند. پیشنهادات ساختارگرای اجتماعی هم اکنون در حال ظهور در سراسر طیف کامل آکادمیک - از جمله علم سازمانی - است. اینگونه آثار رهائی بخش و در عین حال تفسیری هستند.

ساختارگرای اجتماعی در عملکرد رهائی بخش خود، جنبه های مختلف جهان مفروض - مثلا وجود یک "جنگ سرد" و یا "مسابقه فضایی، تمایز جنسیتی، وجود بیماری روانی و یا اعتیاد - را برگزیده و می کوشند ویژگی های اجتماع ساخته آنها را نشان دهند.

به گفته Bateson آنها تلاش می کنند نشان دهند که "نقشه همان قلمرو تحت حاکمیت نیست" و در نتیجه ما را از چنگال مفاهیم سنتی رها کنند؛ آنها فرمول جدید را جهت جایگزینی پیشنهاد می کنند که عبارت است از ایجاد واقعیت های جدید و متفاوت.

اینگونه آثار در نقش تفسیری خود، می کوشند فرآیندهایی که طی آنها عقلانیت ها و واقعیات مختلف خلق می شوند را روشن سازند.

آنها حساسیت ما را برای مشارکت در تشکیل جهانمان برمی انگیزند و بنابر این بر توانایی ما برای تغییر سازمان یافته جمعی در فهم و عمل برمی انگیزند.

زبان و عمل اجتماعی

از آنجا که زبان، از نظر پسامدرن، فرزند فرایند فرهنگی است، بر این عقیده است که توضیحاتی که هر فرد از جهان برای خود دارد شبیه سازی بیرونی تصاویر یک آینه درونی - یعنی، گزارش های از "مشاهدات" و یا "ادراکات" شخصی - نیست.

در سطح علمی، باید گفت که آنچه ما در مجلات و کتاب ها گزارش میکنیم همچون آینه یا نقشه ای نیست که به طریقی به مشاهدات ما از آنچه وجود دارد مربوط باشد.

با این حال، اگر از دیدگاه مدرنیستی درباره زبان به عنوان یک دستگاه باز نمودی است اجتناب شود، به چه شیوه ای می توان آن را جایگزین نمود؟

در آثار آخر ویتگنشتاین است - که اغلب همراه با نیچه، به عنوان پیشرو قابل توجه پست مدرنیسم محسوب می شود - که پاسخ اصلی یافت می شود.

همانطور که ویتگنشتاین (1963) Wittgenstein پیشنهاد کرده، زبان دستاوردهای معنایی خود را نه از محتوای روانی یا ذهنی آن، بلکه از استفاده از آن در عمل ("بازی های زبانی") می گیرد.

و یا، مجدداً با تأکید بر جایگاه قابل توجه انسان در نوشته های پست مدرن، زبان معنی خود را در طی فرم های سازمان یافته تعامل بدست می آورد.

حقیقت اینکه، "در این حالت، زبان بر آن نیست تا تصویری دقیق از "آنچه در واقع اتفاق افتاده است" بدست دهد بلکه بر آن است که در یک سری قرارداد های اجتماعی شرکت کند، و راهی برای قرار دادن اشیاء در درون یک فرم از زندگی بیابد.

"هدفمند بودن" به معنای بازی با قواعد یک سنت مفروض است.

در سطح کلی تر، باید گفت که زبان برای پسامدرن بازتابی از جهان نیست، بلکه، جزئی از اجزاء تشکیل دهنده آن است.

زبان اعمال را توصیف نمی کند، اما به خودی خود شکلی از عمل است. بنابراین برای کار علمی، زبان مایل به مشارکت فعال در درون مجموعه ای از روابط زیر فرهنگی است.

همچنان که گزارش های علمی به اطلاع فرهنگ رسانده می شود- به عنوان مثال ، گزارش از سازمان به عنوان سیستم های اطلاعاتی ، یا مدیران به عنوان پردازنده های اطلاعات - به مخزن دانستی های فرهنگی نیز وارد می شوند.

آنها حالت های ما از درک و در نتیجه اشکال رفتاری ما را شکل می دهند .

برای برخورد با سازمان به عنوان یک سیستم اطلاعاتی و برخورد با مدیران به عنوان کسانی که بطور ایده آل با حساب عقلانی هدایت شده اند ، باید به نفع فرم های خاصی از زندگی فرهنگی و تضعیف بقیه فعالیت نمود. ما بزودی به بررسی پیامدهای این دیدگاه باز می گردیم.

معنای جنبه چند فرهنگی شده زبان

با این دیدگاه از زبان ، روایت بزرگ مدرنیسم از پیشرفت (Lyotard 1984) زیر سوال برده می شود. از آنجا که نظریه علمی عبارت از نقشه شرایط فعلی نیست ، بنا براین تحقیقات نقشی در بهبود دقت روایت علمی ندارد. پژوهش علمی ممکن است به دستاوردهای علمی نایل شود اما قادر به اصلاح توضیح و شرح و بسط و انتظارات ما از به یک نظریه علمی را با واقعیت نیست؛ بلکه می توان گفت که توضیحات و انتظارات مانند ذره بین هایی هستند که از داخل آنها قادر نمایه سازی دستاوردهایمان هستیم.

از آنجا که تحقیقات با پیشرفت خود یک نظریه علمی را بادیگری جایگزین می کند ما لزوما در حال جلو رفتن به طرف حقیقت نیستیم. ما همانطور که بسیاری می گویند- صرفا مشغول جایگزین کردن یک روش از چیدن اشیا با روش دیگر هستیم.

مجددا باید یادآور شد که این بدان معنای انکار این نیست که تحقیقات توانایی های ما را برای انواع خاصی از پیش بینی ها بالا می برد و انواع جدیدی از فناوری را خلق می کند.

با این حال، برآن است که شرح و توضیحات و انتظارات نظری را مانند هر راه دیگری برای نمایش یک تصویر دقیق از وقایع به زیر علامت سوال ببرد.

در اینجا هم مجددا عملکرد زبان علمی است که در درجه اول به منتقد پست مدرن مربوط می شود.

به عنوان یک محصول جانبی مدرنیسم، تلاشهای علمی به سمت یک زبان واحد کار می کنند.

تحقیقات علمی در این جهت عمل می کند که محدوده طیف شرح و توضیحات را به حداقل برساند - به غربال کردن نادرست، مبهم ، و فرم های متناقض از زبان پردازد و به بهترین جواب یگانه برسد - جوابی که

بیش از همه به "عینیت درست" نزدیک شود.

برای پسامدرن نتایج این تلاش به سمت تک صدایی فاجعه بار است. فرهنگ از یک آرایه غنی از اصطلاحات، روایات، و توضیحات ساخته شده است، و این اشکال مختلف گفتگو، زندگی فرهنگ را شکل می دهند.

به منظور از بین بردن راه های ما برای صحبت کردن در مورد عشق، خانواده، عدالت، ارزش و غیره، راه هایی برای تضعیف زندگی اشتراک با بسیاری از مردم ایجاد می شود.

در جستجو برای "بهترین توضیح"، علم مانند یک دستگاه بی اعتبار کننده قدرتمند عمل می کند و غفلت افراد غیر حرفه ای در هر بخش را آشکار می سازد.

عشق به مثابه افسانه نشان داده شده است، خانواده ها بر اساس الزامات "ژن خودخواه"، تشکیل می شوند، ارزش ها صرفاً ناشی از نفوذ اجتماعی هستند، و غیره.

بنابراین برای فرهنگ در وسیعترین معنای آن، فعالیت های علمی نماینده پیشرفت نیست بلکه عابلاً برعکس است. از دیدگاه پست مدرن، ضروری است به سمت درک معنا از نوع کثرت گرایی تلاش کنیم.

بسوی علوم سازمانی پست مدرن

نقد پست مدرن حاکی از یک روند کلی مشروعیت زدایی است.

در حوزه علم شاهد نوعی از دست رفتن اعتماد به نفس در نظریه پردازی منطقی، حفاظت از روش های سختگیرانه پژوهشی، از دست رفتن ظرفیت دانش هدفمند، و امید به پیشرفتی منظم در زمینه رشد دانش هستیم.

همچنان که بورل ومورگان (۱۹۷۹) تا کید کرده اند، نوعی عدم حالت سرسختی در مفروضات موضوعات تحقیق وجود دارد- موضوع تحقیقی که گویا از دیدگاه خود محققانش شکل نگرفته است.

ترجمان این مباحث در عرصه حیات سازمانی به خطر افتادن مفروضاتی دیرینه ای مانند رهبری موثر، تحول سازمان ها با مدیریت علمی، امید به رشد با ثبات اثربخشی سازمانی، و ظرفیت علمی سازمان برای ایجاد پیشرفت تدریجی در اندوخته های علمی در باره عملکرد سازمانی است.

این ها در واقع تحولاتی با اهمیت اند، و در صورتی که حدت و شدت بحثهای فعلی فرونشینند بزودی ممکن است با تحولی عمده در مفهوم و عمل علوم سازمانی مواجه شویم.

با این حال ضمن آنکه اکثریت عمده دانشمندان و دست اندرکاران ممکن است این مخاطرات نوظهور را معادل پوچ گرایی (نهیلیسم) بیندارند، ما نیز کوشیده ایم تا مضمونی سازنده از آن بسازیم. به طور خاص، ما بر جایگزینی مذاکره جمعی به جای عقلانیت فردی، اهمیت فرایندهای اجتماعی در سرمایه گذاری مشاهداتی، عملکرد عملی- اجتماعی زبان، و اهمیت سرمایه گذاری های فرهنگی کثرت گزاروی مفهوم آنچه "درست" و "خوب" است تاکید کرده ایم.

جایگاه فن آوری های پژوهشی

در چارچوب مدرنیسم از فن آوری های پژوهشی تجربی (بعنوان مثال آزمایش، شبیه سازی، نگرش و ارزیابی افکار، تحت نظر گرفتن شرکت کنندگان، آزمایش ویژگی ها، ارزیابی آماری) برای ارزیابی و حمایت از نظریه های مختلف یا فرضیه های راجع به نحوه رفتار در سازمان ها استفاده می شده است. در پست مدرنیسم، شیوه شناسی موقعیت خود را بعنوان قاضی اصلی حقیقت از دست می دهد. فن آوری های پژوهشی می قادرند داده فراهم کنند، اما هر دوی تولید و تعبیر داده ها باید قطعا بر پایه اشکال زبان (باورهای متافیزیکی، دیدگاه های نظری، مفاهیم شیوه شناسی) جایگرفته در بطن روابط فرهنگی باشد. لذا، پژوهش قادر نیست یک موضع نظری را خارج از تعهدش به طیفی از مفاهیم فرهنگی و تجربی قراردادی تایید، باطل، یا درغیر این صورت توجیه کند.

در همین حال، مدرنیسم بهیچ وجه موضعی علیه امکان استفاده از فن آوری های تجربی برای اهداف مشخص عملی ندارد. بدون شک شکاکیت گسترده ای در حکایت علم در حال رشد وجود دارد؛ با اینحال نمیتوان انکار کرد که وسایلی که ما امروزه با استفاده از آن ها کارهایی مانند "انتقال اطلاعات"، "تولیدات اتوماتیک"، و "کنترل کیفیت" را انجام می دهیم در قرون پیشین وجود نداشته اند. این قابلیت فن آوری (یا "دانستن چگونگی") نیست که منتقدین پست مدرن آن را زیر سوال می برند، بلکه ادعاهای مبنی بر حقیقتی است که در توصیفات و توضیحات ("دانستن اینکه") قرر داده شده اند. در این مورد دانشمندان سازمانی نباید بخاطر استدلال های پست مدرنیسم از پیشرفت بواسطه فن آوری و شیوه شناسی و منصرف شوند.

در درجه اول در محدوده های مشخص، فن آوری های پیش بینی ضمیمه های اساسی برای سازمان باقی می ماند. بعنوان مثال پیش بینی تولید گروه در مقابل فرد در یک صف مشخص، یا بازده مدیریت در یک شرکت مشخص می توانند خدمات مفید فن آوری تکنولوژی در حوزه حقایق پذیرفته شده کنونی باشند.

بهین شکل می توانیم چیزی که فن آوری های حساس سازی که وسیله ای است برای ارائه ایده ها و علکردهای جدید در سازمان نام گرفته را دنبال کنیم. بعنوان مثال انواع و اقسام آموزش مهارت ها و شایستگی ها، کارورزی ها، و روشن ساختن ارزش ها می تواند تاثیرات مفیدی برای یک سازمان خاص داشته باشند. از روش های سنتی پژوهش می توان برای دستیابی به نتایجی که درک خواننده از مطلب را به درجه دیگری می رساند استفاده کرد. خیلی وقت است که کسی اصطلاحاتی مانند "گروه"، "ارزش ها"، "شایستگی ها" و کلماتی از این قبیل را بصورت مادی تصور نمیکنند، اما در عوض روی حقیقتی که این کلمات در خود حفظ کرده اند و پیامدهای ارزشی چنین مسائلی حساس می ماند. در این مقوله چنین فن آوری هایی ناسازگار با اکثر استدلال های پست مدرنیستی نیستند.

با اینکه منتقد پست مدرنیست عملکرد پژوهش در ضمانت حقیقت را دست کم می گیرد و تاکید تجربی را بیشتر عملی می داند، در عین حال این عمل او همچنین مفهومی شدن تحقیق را وسعت می بخشد. همانطور که مشاهده کردیم منتقد پست مدرن دیدگاه ساختاری پژوهش علمی را می پسندند. فن آوری های تحقیقاتی کاربردهای اجتماعی بسیاری دارند. و نباید تنها برای پشتیبانی از ساختارهای نظری مختلف علمی استفاده شوند. بسیاری از محققین سازمانی بتازگی به قابلیت های این جایگزین پی برده اند. برای مدت بیش از یک دهه دانشمندان سازمانی راجع به پژوهش و کنش اجتماعی تحقیق می کنند (بعنوان مثال Brown and Tandon, 1983).

مک مورگان (Gareth Morgan (1983:12-13) درباره پژوهش علمی اینچنین گفته: "پژوهش علمی روندی است از روابط متقابل که برای درک قابلیت ها طراحی شده است." (Argyris et al.(1985) و Schon (1983) درباره حل نشدنی بودن پژوهش و کنش اجتماعی استدلال ارائه داده اند. اینجاست که پژوهش کنش (Torbert, 1991) (Reason & Rowan, 1981) و "تحقیق قدردانه" (Srivastva, 1987) و Cooperrider & انوعی از پژوهش را پرورش داده اند که در آن ها پژوهشگر و مورد پژوهش قرار گرفته نقش های سنتی خود را کنار می گذارند تا در چیزی که ممکن است بنظر شناخت دانش های محلی بیاید مشترکاً باهم همکاری کنند.

با اینحال، طرز گفتار در دانش محلی تنها کاربرد تحقیق در چارچوب یک ساختارگر نیست. استراتژی های مختلف تحقیقی نیز می توانند برای دادن صدا به گروه های در حاشیه، مورد سوتفاهم قرار گرفته یا محروم مورد استفاده قرار بگیرند. تا اینجا دانشمندان خود را اول از همه وقف تحقیق درباره راه هایی که صداها

مختلف ساکت می شوند کرده اند. (Calas and Smirchich, 1991) از استراتژی های ساختار شکنانه فمینیستی برای بنمایش گذاشتن معانی لفظی و فرهنگی که بواسطه آن ها مفهوم رهبریت بعنوان یک "بازی اغواگرانه" باقی مانده است استفاده کرده اند. (Martin, 1990) با نشان دادن اینکه چگونه تلاشهای سازمانی برای "کمک به زنان" اغلب درگیری های جنسیتی را سرکوب کرده به سرکوب شدن درگیریهای جنسیتی در سازمان ها پرداخته است و این تبعیض های اشتباه را بشکل ملموس نشان داده است. Mumby and Putnam (1992) فرضیات مردسالارانه را با توجه به مفهوم "عقلانیت محدود" سیمون بتصویر کشیده است. و (Nkomo, 1992) تحلیل کرده که چگونه مفهوم سازمانی نژاد در بطن دیدگاه مردسالارانه به جهان نهفته است و باید نگاه دوباره ای به آن انداخته شود. در حالیکه این نوع از تحلیل برای علم سازمانی پست مدرن ضروری است، عملکردها و شیوه های نوآورانه نیز مورد نیاز هستند تا صداهای در حاشیه در سازمان را بجلو بخوانند. فعالیت هایی باید انجام بگیرند تا به موقعیت هایی که اجازه صحبت نداشته اند اجازه ابراز وجود داده شود و عملکرد وارد روندهای تصمیم گیری شود.

در آخر، در مفهوم وسیع پژوهش، روش های جدیدی برای تولید واقعیت های جدید و بوجود آوردن دیدگاه ها و اعمالی که تاکنون شناخته نشده اند نیاز هستند. محبوب ترین فن آوری ها برای دستیابی به این موارد روش های محاوره ای هستند (برای اطلاعات بیشتر ببینید Reason & Rowan, 1981; Kilmann et al, 1983; Cooperrider & Srivastva, 1987; Senge, 1990; Schein, 1994)

روش های محاوره ای اغلب به استفاده کنندگان اجازه می دهند پا از محدودیت های حقایقی که هست فرا گذارند و در همکاری با یکدیگر برای ساختن روش های درک کردن و یا فعالیت هایی که در آن ها از داده های متفاوت استفاده می شود آماده شوند. طبق پیشنهاد Covaleski و Dirsmith (1990) پژوهش محاوره ای اغلب ساخت روابط پیش بینی نشده را تسهیل می کند. اگر تحقیق در قابلیت های اجتماعی خود شناخته شود، مواردی که گفته شد تنها بخشی از کاربردهای آن هستند.

بسوی تامل انتقادی

زندگی فرهنگی بمقدار زیادی حول محور معانی داده شده به اعمال مختلف، اتفاقات یا اشیا می گردد. بزبان آوردن شاید وسیله اساسی برای بوجود آوردن معانی باشد. از آنجا که بزبان آوردن در یک فضای باز اتفاق می افتد و طیف انتقالی وسیعی دارد (Foucault, 1978; Bakhtin, 1981) الگوهای عملکردهای انسان نیز

برای همیشه در حرکت باقی خواهد ماند. این بدین معناست که قدرت پیش بینی، دخالت، و غنی سازی فن آوری های حرفه ای ما تحت تهدید قرار دارند. فن آوری مفید امروز شاید تاریخ فردا باشد. از این نظر پیش بینی رفتار سازمان وابسته به پیش بینی بازار بورس است؛ با یک تغییر کوچک همه چیز عوض می شود.

در اینجاست که متوجه می شویم علم سازمانی یک منبع مولد معانی در زندگی فرهنگی است. این علم در توصیفات، توضیحات، فن آوری ها و خدماتش به سازمان منبعی است از معانی فرهنگی. مفاهیم آن برای توجیه سیاست های مختلف، برای جداسازی یا بهم پیوند دادن گروه ها، قضاوت یا ارزیابی درباره افراد، توصیف یک فرد یا سازمان یک فرد، و غیره استفاده می شوند. در اینجا ما ابتدا نقد ایدئولوژیکی و اجتماعی را در نظر می گیریم سپس به چالش خلق حقایق جدید می پردازیم.

در علم سازمانی مدرنیستی توجیه زیادی در مورد ارزیابی اخلاقی یا سیاسی این علم نیامده است. این امر بخاطر حفظ ارزش دانش و ارزیابی های بیطرفانه بوده است؛ هدف این علم این نبود که برای اهداف غیراخلاقی یا تبهکارانه استفاده شود. با اینحال، با قرار گرفتن تاکید پست مدرنیسم روی استفاده از زبان کاربردی، علم سازمانی دیگر قادر نخواهد بود خود را از مناظرات اخلاقی و سیاسی کنار بکشد. بعنوان تولید کننده معانی، این زمینه ذاتا عملکردی بنفع سهامداران و فعالیت های مشخص و اشکال زندگی فرهنگی دارد و البته بضرر بسیاری دیگر است.

سه نوع از تحلیل های انتقادی از اهمیت ویژه ای برخوردارند:

از ابتدا علم سازمانی می تواند بطرز مناسبی نوشته ای بوجود آورد که خود منتقد خود باشد. با وجود مزیت هایی که جنبش های فکری متعدد که قبلا توضیح داده شدند داشته اند، این نوع از خوداندیشی هم اکنون در جریان است (بعنوان مثال ببینید). (Cooper 1989; Kilduf, 1993; Thompson, 1993)

Boyacigiller & Adler (1991) برای توضیح بیشتر نشان دادند که چگونه ارزشهای آمریکای در رابطه با اختیار و فردیت روی چگونگی تصویر کشیدن رفتار سازمانی توسط محققین تاثیر می گذارد. Quoting Stewart (1972) استدلال می کند که یک فرضیه قدرتمند فرهنگی آمریکایی این است که افراد اعمالشان را تحت کنترل دارند (یا باید داشته باشند)، آن ها می توانند روی شرایط زندگیشان تاثیر بگذارند، و می تواند در نتایج آینده تاثیر گذار باشند. "بسیاری از فرهنگ های دیگر بطور سنتی اتفاقات ناگوار را تعیین شده و فقط عواملی خارج از کنترل خودشان می دانند، عواملی مانند خداوند، تقدیر، شانس، دولت، طبقه

اجتماعی فرد، یا تاریخ.. چینی ها برای توضیح دادن اتفاقات برای بت چینی شان دعا می خوانند". (صفحه ۲۷۳).

جهت گیری ارزشی آمریکایی دغدغه غیرطبیعی محققین در دهه ۱۹۷۰ و ۸۰ درباره "منبع کنترل" را توضیح می دهد. و فرضیه قطعی آنها مبنی بر اینکه اگر افراد قرار باشد زندگی اش را تحت کنترل بگیرند و مسئولیت اعمال خودش را بپذیرد یک حس قوی "منبع درونی کنترل" اهمیت دارد. آثار دانشمندان فمینیست که در بالا گفته شد به همراه دانشمندانی که نماینده دیدگاه های نژادی و سیاسی بودند نیز نقش موثری در خوداندیشی انتقادی ایفا کرده اند. رهایی انتقادی (Alvesson & Willmott, 1992) و انسانگرایی افراطی (Atkouf, 1992) به وسعت دادن به این افق ها می پردازند. تغییر شکل پست مدرنی نه تنها چنین آثاری را تضمین می کند، بلکه پذیرای وسعت بیشتر این تلاش ها نیز می باشد.

همزمان با ارزیابی ارزشی فعالیت های خود، علم سازمان همچنین ممکن است روی انواع ساختارهای سازمانی مرسوم و حاکم متمرکز شود. در اینجا هدف وسعت بخشیدن به عملکرد مدرنیسم در تعیین ساختارهای سازمانی و فعالیت های این چینی نیست. بلکه هدف آن شناخت "سازمان" بعنوان شکلی از زندگی فرهنگی است. تا چه حد انواع فعالیت های انسانی در شرایط کنونی شان خواستنی هستند، برای چه کسی، و به چه صورت هایی؟ مطالعات تطبیقی زندگی فرهنگی دارای چنین دیدگاه های ارزشی هستند. بعنوان مثال Allen, Miller and Nath (1988) استدلال می کنند که در کشورهایی که در آن ها فردیت بصورت استراتژیک است در مقایسه با فرهنگ های جمعی فرد احساس هماهنگی بیشتری با سازمان و محیط دارد. عقیده محکمی مبنی بر قدرت فرد برای ایجاد تغییر در نظام آمریکایی هست که مطابق با حقیقت مبنی بر اینکه درآمد متوسط یک مدیر عامل آمریکایی ۱۶۰ برابر درآمد متوسط یک کارگر آمریکایی است می باشد، در حالیکه در بسیاری از فرهنگ های جمعی مانند ژاپن این تفاضل زیر ۲۰ است. (Crystal, 1991). با اینکه چنین اطلاعاتی ممکن است خواننده را حساس کند و در نتیجه باعث جانبداری او از یک طرف در دنیای زندگی اجتماعی شود، در واقع آن ها انتقادهای کوچکی هستند از نحوه زندگی غربی. در هر صورت راه بسوی انتقادهای مختلف از هر دو فرهنگ و زندگی سازمانی باز است.

لازم بذکر است که علوم سازمانی بخصوص به این خاطر که این مسائل مرتبط با فعالیت های سازمانی هستند، باید نقش فعالانه ای در بسیاری از مجادلات عمومی درباره ارزش ها و اهداف در فرهنگ داشته باشند. (Pettigrew and Martin (1987) درباره شکل سازمان از نظر تعداد سیاه پوستان آمریکایی تحقیق

کرده اند؛ (1990) Srivastva و همکارانش جستجو درباره فعالیت های مدیریتی "قدردانی شده" تر را آغاز کرده اند؛ (1992) Strati به جنبه زیبایی شناختی زندگی سازمانی پرداخته است. در زمان حال، آموزش علمی مثبت منابع بسیار محدودی برای تحقیقات در اختیار گذاشته است. تخصص علم سازمانی، در زبان "هست" می باشد نه زبان "باید باشد"، زبان داوری عقلانی در مقابل اصول اخلاقی، (Jacques, 1992; Peck, 1992; Cooperrider and Srivastva, 1990).

ساخت دنیای جدید

یکی از قابل توجه ترین و قدرتمندترین محصولات جانبی علم سازمانی انواع زبان های آن، تصاویر، مفاهیم، استعاره ها، و حکایات آن است. این گفتارها زمانی که شکل زنده بخود می گیرند اگر بدرستی بزبان آیند می توانند بین روابط جاری جذب شوند. در نتیجه چنین روابطی آمادگی تغییر شکل پیدا کردن می یابند. نه تنها این مسئله جای را برای انتقاد واکنشی در حرفه باز می کند، بلکه از دانشمندان دعوت می کند به روند خلق واقعیات وارد شوند. در طول دوره مدرنیسم، دانشمند سازمانی بیشتر نقش یک برق اندازنده آینه را داشته است. این تنها وظیفه او بوده تا این آینه را در مقابل طبیعت نگه دارد. برای یک پست مدرنیست چنین نقشی بی مایه و بی ارزش است. چالش برای دانشمند پست مدرنیست بجای "بیان کردن بهمان شکلی که هست" "بیان کردن به شکلی که ممکن است دربیاید" می باشد. دانشمندان باید بی پروا باشند تا با ارائه اشکال جدید نظریه، تعبیر، و مسائل قابل فهم سدهای مفاهیم جا افتاده را کنار بزنند. موضوع نظریه مولد (Gergen, 1994) متضاد چیزی است که گفته شد. این نظریه طراحی شده تا فرضیات مرسوم را لغو کند و جایگزین های جدیدی برای رفتار و اعمال بشناساند. دانشمندان از طریق چنین نظریاتی در اشکال مختلف فهم فرهنگی و منابع نمادینی که در دسترس مردم در زندگی جمعی شان وجود دارد نقش ایفا می کنند.

شواهد نظریه سازی مولد در تعداد روزافزون همکاری های نشات گرفته از تحلیل های پست استراکچرال و پست مدرن که هدفشان پیش رفتن در راه بتصویر کشیدن و به چالش کشیدن سازمان ها می باشد قابل مشاهده است. در این موارد نظریه دهندگان معمولاً سازمان های بوروکراتیک، سلسله مراتبی و بطور عقلانی کنترل شده را تشکیل شده و پایه گذاری شده بر مبنای گفتارهای مدرنیستی تلقی می کنند. بخاطر تغییرات بنیادی در شخصیت افراد، میزان اطلاعات، جهانی شدن اقتصاد و غیره سازمان مدرنیست دیگر مناسب رشد

و ترقی نیست. موج جدید گفتارهای پست مدرنیست، پست استراکچرال و ساختاری بعنوان راههای توصیف و خلق چیزی که اغلب سازمان پست مدرن نامیده می شود استفاده می شوند. بسیاری از این مسائل در نقدهای کوپر (1989, 1990) درباره سازمان سیستماتیک و زبان بعنوان نیروی فعال در روندهای همزمان سازمانی/غیرسازمانی پیش بینی شده است. گردآوری مفیدی از این منابع توسط Reed and Hughes (1992) و Boje, Gephart and Joseph (1995) انجام شده است. لازم بذکر است که این اثر همچنین حاوی یک رابطه محاوره ای با بازار می باشد و بدین شکل قابلیت سازندگی پیدا کرده است. (بعنوان مثال ببینید, 1987 Peters 1993; Morgan, 1989; Handy, 1989; Berquist, 1993)

چالش نظریه مولد در دو قسمت توضیح داده می شود. اول اینکه علم سازمانی قبلا طیف وسیعی از نظریه ها را ارائه داده است. از دیدگاه پست مدرن این نظریات بشمار نشان دهنده کسری - اصطلاح مدرنیستی - در ماهیت علم نیستند. بلکه هر کدام از نظریات موجود، نشانگر یک ساختار استعاری در جهت اهداف متعدد در شرایط مختلف می باشند. این نظرات نباید بخاطر وجود نظرات جدید کنار گذاشته شوند. کنار گذاشتن این گفتارها بمعنای بستن دریچه بروی دیدگاه های ارزشمند و جایگزین هایی برای عملکردها است. تلاش های مولدی می توانند شامل تقویت نظریات گذشته و تعریف دوباره معانی آنان باشد تا آنها از فراموش شدن نجات پیدا کنند.

دوم اینکه حرکت بسوی نظریه مولد نباید بی توجه به موضوع استفاده از ارزش ها باشد، که به این معناست که چگونه یک شکل زبان می تواند جذب روابط جاری شود. در عوض اختراع زبان های جدید برای سازمان ها، گوش فرا دادن صبورانه باید وجود داشته باشد. توضیحات و توصیف ها باید کاربردی تر و واضح تر باشند. معاملاتی که یک شرکت با بازار خارج از کشور دارد، چگونگی تغییر یافتن ساختار اصلی سازمان، چگونگی از دست دادن کار و پیدا کردن کار توسط مردم، و هیجانات و عصبانیت های مرتبط با این موارد می توانند قابل مشاهده و جذب کننده باشند. جزئیات مشخص را نمی توان در طول زمان و در تمامی سازمان ها عمومی دانست. از این نظر، زبان نظریه می تواند ارزش استفاده بالاتری نسبت به مسائل بسیار عمومی و انتزاعی داشته باشد.

برای روشن شدن مسئله، حرکت سریع امروزی جامعه تجارت بسمت جهانی شدن را در نظر بگیرید. از دیدگاه امروزی، علم سازمانی نباید برای یک نظریه که بهترین و عقلانی ترین و تجربی ترین است تلاش کند. بلکه دیدگاه های نظری مختلف و متفاوتی باید در آن مورد استفاده قرار بگیرند. دیدگاهها نسبت به

جهانی شدن بعنوان یک "الگوی پست مدرنیستی از انباشتگی" (Albertsen, 1988) یا "انباشتگی انعطاف پذیر" (in Harvey's, 1989, terms) باید بموازات بشمار آوردن سازمان جهانی موجود در یک شبکه از مجموعه ها بعنوان "پیش کوپرنیکی" باشد. ما همچنین ممکن است بسمت رسیدن به اشکال جدیدی از بزبان آوردن مانند مفهوم سیستاس (Gebser, 1985) تلاش کنیم.

بر خلاف یک سیستم، سیستاس سازمانی است بدون یک مرکز مشخص که نظم -بعنوان وصله ای از زبان کاربردی که تمام زمان ها را بلرزه در می آورد (Lyotard & Thebaud, 1985: 94)- حول محور آن دایما ساخته می شود و مورد تهدید قرار می گیرد. در همین حال این مفهوم سازی های فراگیر باید بشکل ملموس تری به صورت عمل در بیایند. در ادامه این بحث Joseph (1994) درباره تکامل یک سازمان فراملی غیرانتفاعی که در دهه ۱۹۷۰ جهانی شد صحبت می کند. با شروع دهه ۸۰ این موضوع روشن شد که الگوی جهانی پیشرفت فرهنگی و اجتماعی-اقتصادی آن ها قابل تعمیم به تمام فرهنگ های نیست. برای این موارد نوع دیگری از سازماندهی نیاز بود که در آن هر سازمان محلی بطور خودگران الگوهای پیشرفت خودش را دنبال کند. در نتیجه این مسئله، سازمان صلاحیت قابل ملاحظه ای برای فعالیت بعنوان یک شبکه بین المللی از سازمان های محلی مختلف پیدا کرد.

با اینحال، در پایان چالش ساختن حقایق جدید تنها از طریق از فعالیت های علمی و عملی سازمان خاتمه نمی یابد. تحت شرایط مناسب سازمان دهندگان کاملاً در تنظیم نظریه ها یا "الگوها"ی شخصی خودشان- مواردی که می توانند ارتباط بیشتری با فعالیت هایشان و معانی فراهم شده توسط علم سازمانی داشته باشد، توانا هستند. درحالیکه چنین مفاهیم محلی ممکن است ظرافت و پختگی نظریه های رسمی را نداشته باشند، از نظر نیازهای فوری می توانند از ارزش بیشتری برخوردار شوند. با اینحال، همانطور که توسط Astley and Zammuto (1992) نشان داده شده است، وارد کردن مفاهیم مختلف به زندگی سازمانی اغلب چالش مشکلی بحساب می آید. این امر نیازمند این است که دانشمند سازمانی طیف فعالیتها و اشکال مختلف افزایش دادن مبادله مفید در داخل سازمان و بین سازمان و آموزشگاه را وسعت بخشد. همچنین باید اجازه وجود نقد خودپژواکی را طبق گفته های قبلی بدهد. در واقع، در این مسئله، علم سازمانی سازنده یک نظریه، استعاره، یا حمایت نیست بلکه وسیله ای است برای پیشرفت، رشد، و غنی سازی این منابع.

ارتباطات در یک سازمان چند ملیتی:

باینکه پیش از این در علم سازمانی به تعداد قابل توجهی از تحقیقات همگام یا نتیجه گرفته از دیدگاه ساختاری/پست مدرنی اشاره کرده ایم، در نهایت خالی از فایده نخواهد بود که در یک مورد که در آن تعدادی ایده در کنار هم بعمل گرفته شده اند کاوشی کنیم. این مورد همچنین به تصویر کشیدن قابلیت ها و محدودیت های رویکرد در محیط یک سازمان کمک خواهد کرد. مورد مد نظر در واکنش به "اعلام کمک" یک شرکت بزرگ داروسازی چند ملیتی اتفاق افتاد. طبق توصیف مقامات اجرایی بالا مرتبه مشکل از این قرار بوده که سازمان در طول دهه های اخیر حدود ۵۰ کشور مختلف را تحت پوشش قرار داده بوده است. حال اختلال بسیاری در هماهنگی و برقراری ارتباط بود جود آمده و از انجام بهینه فعالیت های سازمان جلوگیری می کرده است. کارکنان قسمت های مختلف و در تمام ملیت ها قادر نبودند دیدگاه ها و تصمیمات دیگری را متوجه بشوند یا ارزش آن را درک کنند. تنش اصلی میان شرکت مادر و شرکت های زیر مجموعه بوده است که هر کدام به عملکردهای دیگری مشکوک بوده اند.

از جایگاه مدرنیستی، در این جا باید در تلاش برای تعیین دقیق ریشه مشکل و تعیین افراد و شرایط مسئول یک تحقیق چندمنظوره انجام می شده و براساس نتیجه تحقیق پیشنهادی برای یک نقشه عملکردی بهبود دهنده ارائه می شده است. اما از جایگاه ساختاری پست مدرنیستی میبینیم که دلایل موجهی برای رد این نظریه وجود دارد. نه تنها در حینی که تحقیق و دخالت ها در حال انجام شدن هستند "مشکل" تغییر پیدا خواهد کرد، بلکه همین عقیده مبنی بر اینکه یک سری گزاره های مشخص وجود دارند که تنها آن ها طبیعت وقایع و شرایط را مورد تاثیر قرار می دهند گمراه کننده است. علاوه بر این، برای تضمین کردن این تعبیر با داده های تجربی (حقیقت است زیرا داده هایی بر مبنای آن پیدا شده) و برای ارائه دادن یک تعبیر معتبر (حقیقت فرای دیدگاه) باید رابطه سازمانی را مقصر دانست و آن را زیر سوال برد. باین شکل به اسم یک "توجیه علمی" حقایق در رقابت باهم سرکوب خواهند شد.

با توجه به این مشکل و مشکلات دیگری مرتبط با جهت گیری مدرنیستی، ابتدا مجموعه ای از مکالمات مولد را فراهم کردیم که در آنها ما مشاورین همکاری مشترک داشتیم. پس از مصاحبه کردن با مدیران مختلف قسمت های مختلف هم در شرکت مادر هم در زیرمجموعه هایش، متوجه تفاوت دیدگاههای آن ها درباره رابطه های مختلف داخل سازمان شدیم. هدف ما این نبود که "مشکل" را پیدا و با دقت تمام تعریفش کنیم، بلکه این استنباط منابع استدلالی بود که می توانستند مدیران را قادر بسازند شخص خودشان را از گفتمان های روزانه کنار بکشند و و موقعیتشان را با تامل بسنجند. امید این بود که حقایق رسوب کرده

که باعث بودجود آمدن "مشکل" شده بودند پیدا شوند، و همچنین صداهایی که می توانستند با آنها در روابطشان صحبت کنند را تکثیر بدهند و در نتیجه طیف عملکردی خودشان را وسعت ببخشند. با اینکه این گفتگوها از وسعت زیادی برخوردار بودند، دو نوع سوال بین همه آن ها مشترک بود: اول اینکه ما از شرکت کنندگان خواستیم تا شرایطی را که در آن برقراری ارتباط و هماهنگی کردن بسیار موثر بود را توصیف کنند. با استنباط از کار Srivastva and Cooperrider's (1990) روی تحقیق قدرداناانه امیدمان اولاً بر این بود که مفهوم جا افتاده شکست ("با یک مشکل جدی مواجه هستیم") را از بین ببریم، و دوم اینکه شرایط مثبتی را بوجود آوریم که می توانند بعنوان عملکردهای الگو (منابع دوباره سازی) باشند. در هر صورت، ما همچنین درباره زمینه هایی سوال کردیم که مدیران احساس می کردند در آنجا مشکلات خاصی در برقراری ارتباط و هماهنگی وجود دارد. هدف در اینجا این بود که از ساختارهای رایجی که در سازمان مشکل ساز بودند برای تولید مکالمات بعدی استفاده کنیم (بعنوان مثال، منطقی برای "باید باهم صحبت کنیم").

مرحله بعدی پروژه به معرفی منابع مفهومی اختصاص داشت. با توجه به منطبق آورده شده در بالا، میبینیم که گفتارهای نظری (زمانی که بدرستی ترجمه شوند) در زمینه عملکرد قابلیت تجزیه گری دارند. با معرفی استعاره ها، حکایات، و تصاویر جدید راههای جدیدی برای عملکردهای جدید خلق می شوند. برای ترجمه زبان "مقدس" این حرفه به زبان عامی، ما به تمام شرکت کنندگان نامه های فرستادیم که نظریات آن ها را در آن خلاصه کرده بودیم. این خلاصه ها در قالب مجموعه ای از پس زدگی های نظری ناشی از نظریه سازمانی پست مدرنیستی بودند. از یک طرف، کلمات مدیران برای نشان دادن کاستی های سازمان مدرنیستی - سلسله مراتب های آن، منطق های منفرد، جدایی واضح مرزها، دیدگاه های فردی نسبت به رهبریت و غیره استفاده شده بود. بعلاوه، موارد مثبت اغلب به مفاهیم پست مدرنی سازمان مانند عملکرد مشارکتی، تصمیم گیری تعاملی، خلق واقعیت، منابع چند فرهنگی، و هماهنگسازی تعابیر نسبت داده شده بودند. در واقع با معرفی مجموعه ای از مفاهیم و تصاویر به همراه عملکردهای جاری سازمان امید داشتیم که منابع نظری برای استفاده مکالمه ای در سازمان مناسب باشند.

در مرحله سوم سعی کردیم فضای مکالمه ای را وسعت بخشیم. اینکار پس از اخذ اجازه از شرکت کنندگان مختلف انجام شد و ما محتوای مصاحبه های آنها را با مدیران دیگر در میان گذاشتیم. این اطلاعات پخش شدند در تلاش برای (۱) وسعت بخشی به طیف منابع مکالمه ای در دسترس شرکت کنندگان (۲) ارائه طیفی

از تصاویر مثبت برای استفاده در آینده (۳) فراهم ساختن طیفی از مشکلات که ممکن است به گفتگوهای بعدی منجر شوند و (۴) وارد کردن یک زبان رایج برگرفته از نظریه پردازی معاصر در حرفه به گفتگوها. در این مرحله نمی توان مطمئن بود که آیا این گفتمان های مفید در حال حاضر در حال اجرا هستند یا خیر، تحقیقات بعدی در این زمینه لازم است، و می توان امیدوار بود که این عملکردهای مختلف برای تغییر دادن فرهنگ مورد استفاده کافی هستند. اگر بخواهیم تغییرات قابل توجهی روی بدهند حداقل کاری که باید انجام شود قرار دادن آموزش مدیریت و ایجاد تغییرات در نحوه برقراری ارتباطات مشترک است. در هر صورت این مبادلات، مفروضات ساختاری متعددی را به میدان عمل کشاندند، اشکال جدیدی از عملکرد سازمانی (فن آوری) را پیشنهاد دادند، و نظریه سازمانی را غنی سازی کردند، که هدف تمام این موارد خلق مکالمات تغییر شکل یافته و جدید است.

بسوی مکالمه کاتالیستی

این قسمت در ابتدا تلاش کرده مجموعه ای از مفروضات بهم پیوسته را کنار بگذارد و بنیاد مهمی را برای علم سنتی سازمان تشکیل دهد. با قرار دادن این مفروضات در چارچوب تاریخی مدرنیسم، این امکان داده می شود تا استدلالات متعدد و مختلفی را که در حال حاضر در مقوله آموزش وجود دارند در نظر بگیریم، استدلال هایی که پست مدرنیست تلقی می شوند. این دیدگاه های اخیر با اینکه فرضیات مدرنیستی را بخاطر می اندازند، همچنین دیدگاه دیگری از دانش سازمانی را ارائه می دهند، دیدگاهی که تاکید عمده ای بر ساختارهای اجتماعی دارد. ما با استفاده از این دیدگاه اخیر، برای مفهوم وسعت داده شده و غنی شده علم سازمانی منطقی طرح کردیم.

با اینحال، این دیدگاه ها ندرتا ثابت و نهایی تلقی می شوند. بالعکس، مفهوم یک علم در چارچوب پست مدرن مفهومی است که بر ادامه دادن مبادلات، تأمل و نوآوری تاکید می کند. بهمین خاطر این گزارش آغاز یک مکالمه است نه خاتمه آن. هیچکدام از استدلالات حاضر بدون مشکل نیستند. بعنوان مثال Jean Francois Lyotard علم معاصر را بخاطر پرداختن به دانش بعنوان یک پایان نقد کرده است. طبق عقیده او " دانش برای فروخته شدن تولید شده است، استفاده می شود برای اینکه در شکل یک محصول دیگر ارزش جدیدی پیدا کند. علم نیرویی برای تولید است، بعبارت دیگر لحظه ای است در گردش سرمایه " (۱۹۸۴، صفحه ۴-۵). آیا همین تحقیق درباره کاربرد علم سازمانی پست مدرن شامل این نقد نمی شود؟ آیا

جایگزین نوید بخش دیگری وجود دارد؟ سوال های دیگری پیش می آیند، بعنوان مثال ارزش های ضمنی قرار گرفته در این تحلیل، امکان برای پسروی مطلق در استدلال، و خطرات فکری و فرهنگی نسبیّت گرایی. واضح است که مکالمه باید ادامه داشته باشد.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی