

«دانش مدیریت»

سال چهاردهم - شماره ۵۴ - پائیز ۱۳۸۰

ص ص ۱۳ - ۳

## تحقیقات چند پارادایمی در مطالعات سازمانی

دکتر سید مهدی الوانی<sup>۱</sup> - سید حامد وارث<sup>۲</sup>

### چکیده مقاله

پارادایم به عنوان یک شیوه دیدن جهان که میان گروهی از دانشمندان یک رشته علمی مشترک است هدایت‌گر جریان تحقیقات در هر رشته علمی است. در هر رشته، این پارادایم است که تعیین می‌کند چه سؤال‌هایی پرسیده شود، چگونه پرسیده شود و چگونه به این سؤالات پاسخ داده شود؟ از آنجا که هر پارادایم، تفسیر منحصر به فردی از واقعیت ارائه می‌دهد این سؤال قابل طرح است که آیا می‌توان بینش‌های رقیب حاصل از پارادایم‌های مختلف را در یکدیگر ادغام نمود؟ در این خصوص، کوهن ضمن ارائه تز فقدان مقیاس مشترک میان پارادایم‌ها، برقراری هر گونه ارتباط میان آنها را رد می‌کند. در مقابل، پوپر معتقد است که حتی سخت‌ترین زبان‌ها را می‌توان به یکدیگر ترجمه نمود. بازتاب مجادله کوهن - پوپر در مطالعات سازمانی این است که برخی تکثر پارادایمی موجود در تئوری‌های سازمان و مدیریت را تهدید و برخی دیگر آن را فرصت تلقی می‌کنند. در این مقاله ضمن تأکید بر رویکرد دوم، جهت دستیابی به درک کاملتری از پدیده پیچیده سازمان، بر ضرورت انجام تحقیقات چند پارادایمی در مطالعات سازمانی تأکید می‌گردد.

۱- استاد دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

### واژه‌های کلیدی

- ۱- پارادایم - ۲- جزم اندیشی - ۳- فقدان مقیاس مشترک - ۴- مجادله کوهن/پوپر -  
 ۵- مباحثات میان پارادایمی - ۶- تحقیقات چند پارادایمی .

### مقدمه

ما در عصر پیچیدگی به سر می‌بریم. همچنانکه آشبی<sup>۷</sup> در «قانون ضرورت تنوع»<sup>۸</sup> می‌گوید تنوع را فقط تنوع خنثی می‌کند، می‌توان گفت پیچیدگی را نیز صرفاً پیچیدگی خنثی می‌نماید. از این رو جهت حل مسائل پیچیده جوامع و سازمان‌های امروز، نیازمند راه‌های پیچیده‌ای می‌باشیم. راه‌هایی که ماورای یک پارادایم خاص تئوری سازمان قرار می‌گیرد و «تحقیقات چند پارادایمی» را ضروری می‌سازد.

### مفهوم پردازی پارادایم

واژه پارادایم برای نخستین بار توسط توماس کوهن در کتاب «ساختار انقلاب‌های علمی»<sup>۹</sup> جهت تبیین سیر تکامل علم مطرح گردید. از نظر او توسعه علم به جای اینکه از طریق واقعیت‌هایی که خود را برای اندیشمندان آشکار می‌سازند (نگرش استقرای گرا)<sup>۱۰</sup> یا

- 
- 1- Paradigm
  - 2- Dogmatism
  - 3- Incommensurability
  - 4- Kuhn-Popper Debate
  - 5- Inter-Paradigm Debate
  - 6- Multi-Paradigm Research
  - 7- Ashby
  - 8- Law of Requisite Variety
  - 9- The Structure of Scientific Revolutions
  - 10- Inductivist View

بوسیله دانشمندانی که در هر آزمایش سعی در ابطال فرضیات خود دارند (نگرش ابطال‌گرا)<sup>۱</sup> انجام پذیرد، از طریق حل تنش‌های سیاسی<sup>۲</sup> در یک جامعه علمی و به طور تناوبی صورت می‌گیرد. لذا به جای اینکه سیر تکامل علم شامل یک مسیر خطی از فرضیات ابطال‌پذیر باشد متشکل از یکسری دوره‌های غیر مستمر از علوم هنجاری<sup>۳</sup> و تغییرات انقلابی<sup>۴</sup> است. (Burrell, 1999: 392).

این امر بدین معنی است که برای یک دوره زمانی، «یک شیوه دیدن جهان»<sup>۵</sup> هنجار تلقی می‌گردد و در صورتی که این شیوه پاسخگوی مسائل و مشکلات نبود با بحران مواجه شده و در نتیجه این بحران، یک انقلاب علمی رخ می‌دهد. کوهن این شیوه نگرش به جهان را که در یک دوره از زمان مورد قبول اعضای یک جامعه علمی<sup>۶</sup> است پارادایم می‌نامد (Kuhn, 1970). طبق نظر او، تاریخ علم شاهد تغییرات بزرگ و متعددی بوده که طی آن «خرد پذیرفته شده»<sup>۷</sup>، توسط یک شیوه نوین دیدن جایگزین گردیده است، چیزی که کوهن آن را تغییر پارادایم می‌نامد. این تغییر آنچنان وسیع است که اجماع قبل و پس از آن با یکدیگر کاملاً ناسازگار می‌باشد. برای دانشمندان این تغییر پارادایم، شبیه درک یک گشتالت<sup>۸</sup> جدید است. (Hassard, 1993: 220-221).

در تبیین رابطه میان پارادایم و تحقیقات می‌توان گفت پارادایم «وسیع‌ترین واحد

- 
- 1- Falsificationist View
  - 2- Political Tensions
  - 3- Normal Science
  - 4- Revolutionary Change
  - 5- A Way of Seeing the World
  - 6- Scientific Community
  - 7- Accepted Wisdom
  - 8- Gestalt



اجماع<sup>۱</sup> در درون یک رشته علمی است که یک جامعه علمی یا خرده جامعه علمی را از دیگری متمایز می‌سازد. در هر رشته علمی، این پارادایم است که تعیین می‌کند چه باید مطالعه شود، چه سؤال‌هایی باید پرسیده شود، چگونه این سؤالات پرسیده شود و چه قواعدی باید در تفسیر پاسخ‌های این سؤالات رعایت شود (Ritzer, 1970: 7).

### مجادله کوهن - پوپر

کوهن در موضع اولیه خود معتقد به «تلفیق مقیاس مشترک»<sup>۲</sup> میان پارادایم‌ها است. بر این اساس او ارتباطات میان پارادایم‌ها را رد می‌کند. از نظر او هیچ دلیل منطقی برای ابراز برتری یک پارادایم بر پارادایم دیگر وجود ندارد و تغییر وفاداری از یک پارادایم به دیگری نمی‌تواند بر مبنای «مباحثه باز»<sup>۳</sup> صورت گیرد. طرفداران یک پارادایم هرگز نمی‌توانند قضایا و یافته‌های پارادایم رقیب<sup>۴</sup> را بپذیرند. طبق گفته کوهن «وقتی پارادایم‌ها در بحث انتخاب پارادایم وارد می‌شوند، نقش آنها الزاماً دور تسلسلی<sup>۵</sup> است. هر گروه در دفاع از پارادایم خود، از پارادایم خود استفاده می‌کند». از نظر او هیچ دلیل خوبی برای ترجیح یک پارادایم جدید وجود ندارد زیرا چنین دلیلی همواره «وابسته به خود آن پارادایم»<sup>۶</sup> خواهد بود. همچنانکه کوهن می‌گوید «همانند انتخاب از بین نهادهای سیاسی رقیب، پارادایم‌های رقیب نیز نوعی انتخاب از بین روش‌های ناسازگار زندگی جمعی<sup>۷</sup> انجام می‌دهند».

1- Broadest Unit of Consensus

2- Incommensurability Thesis

3- Open Debate

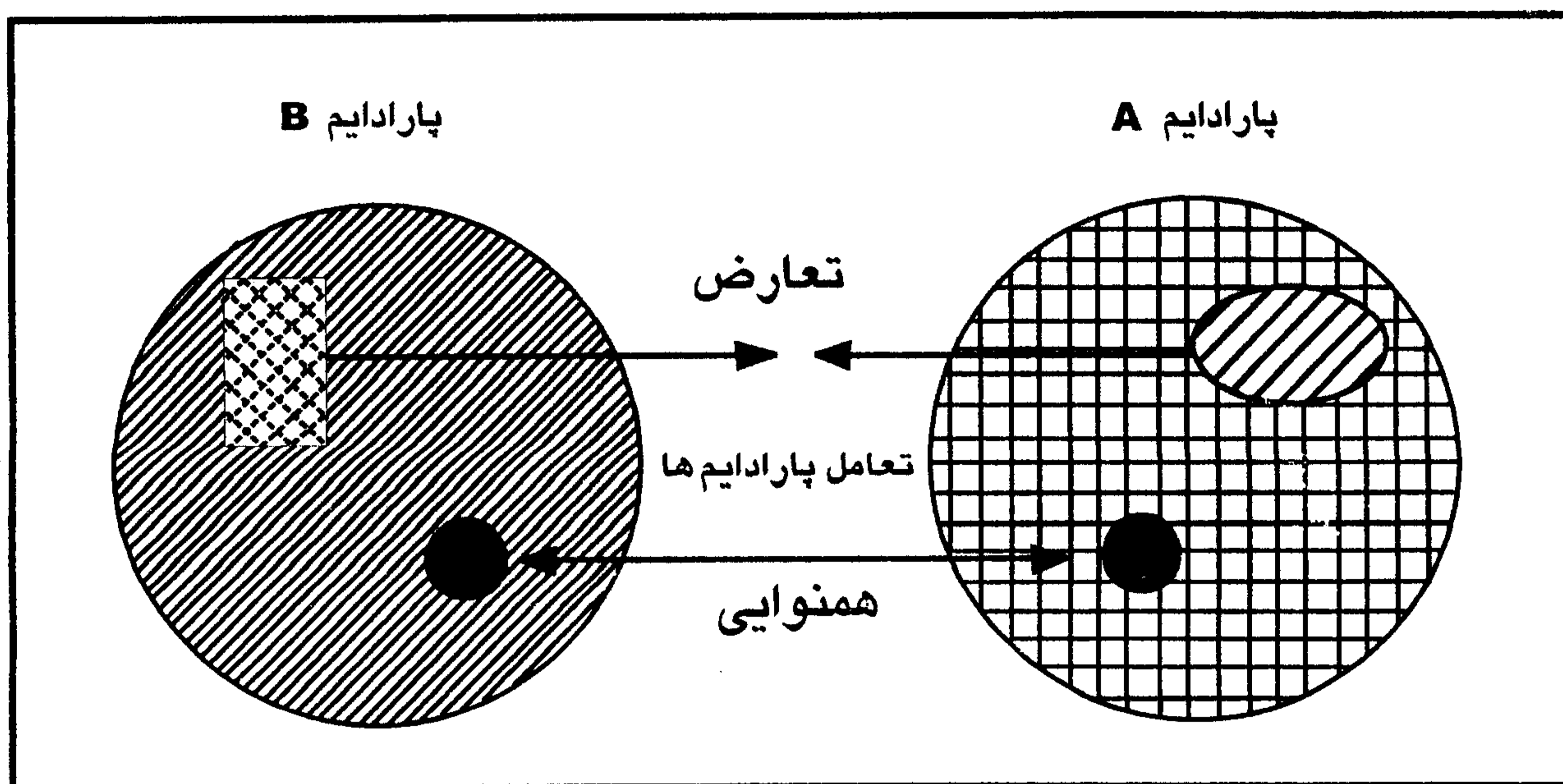
4- Rival Paradigm

5- Circular

6- Paradigm - Dependent

7- Incompatible Modes of Community Life

از نظر کوهن، علم بوسیله یک «جزم اندیشی حاکم»<sup>۱</sup> که برای یک دوره زمانی طولانی برتری دارد مشخص می‌شود. در مقابل، پوپر با حمله به توصیف کوهن از «فعالیت علمی جزم اندیشانه»<sup>۲</sup>، مفهوم پردازی جدیدی را از جزم اندیشی ارائه می‌دهد. به نظر پوپر در هر حال وجود حداقلی از جزم اندیشی ضرورت دارد زیرا در غیر این صورت، تئوری‌های علمی بسیار زود رد می‌گردند و قدرت آنها هرگز تحقق نمی‌یابد. اما «محدود سازی کوهن»<sup>۳</sup> نیز در محل نامناسبی بکار رفته زیرا چارچوب‌های مرجع جایگزین، غیر قابل درک نمی‌باشند. لذا مقایسه چارچوب‌ها و «گفتگوی انتقادی»<sup>۴</sup> همواره ممکن می‌باشد (Hassard, 1993: 221-223).  
بر این اساس شکل شماره ۱، تعامل میان پارادایم‌ها را نشان می‌دهد:



شکل شماره ۱ - تعامل پارادایم‌ها

منبع: (Schultz & Hatch, 1996: 534)

- 1- Ruling Dogma
- 2- Dogmatic Scientific Activity
- 3- Kuhn Restrictiveness
- 4- Critical Discussion

در سال ۱۹۷۰، کوهن در پاسخ به انتقاداتی که به او گردید به موضعی که نسبت به گذشته کمتر بنیادین است عقب‌نشینی نمود. در حالی که عقیده اولیه او درباره «فقدان مقیاس مشترک» شامل تفاوت‌های معناشناختی<sup>۱</sup>، مشاهده‌ای<sup>۲</sup> و روش شناختی<sup>۳</sup> میان پارادایم‌ها بود در نوشته‌های بعدی خود، آن را صرفاً محدود به تفاوت‌های زبانی و ابهام در ترجمه نمود (Burrell, 1999: 393).

اگر چه طبق نظر پوپر، حتی ناسازگارترین زبان‌ها را نیز می‌توان به یکدیگر ترجمه نمود، کوهن معتقد است در هر ترجمه نهایتاً تفاوت‌هایی اساسی در معانی وجود خواهد داشت که ماورای دسترسی است. ترجمه همواره شامل مصالحه‌هایی<sup>۴</sup> است که ارتباطات را تحریف می‌کند. او در عقب‌نشینی از مواضع اولیه خود، در چاپ دوم کتاب ساختار انقلاب‌های علمی و نیز در مقاله‌ای با عنوان «تأملی بر منتقدین من»<sup>۵</sup>، امکان وجود ارتباطات بخشی<sup>۶</sup> میان پارادایم‌ها را می‌پذیرد، چیزی که به ندرت در پارادایم‌های تئوری سازمان مورد توجه قرار گرفته است (Hassard, 1993: 223).

## ضرورت تفکر فازی

منطق فازی<sup>۷</sup> نوعی بسط منطق کلاسیک<sup>۸</sup> است که به جای طبقه‌بندی دقیق عضویت به

1- Semantical

2- Observational

3- Methodological

4- Compromises

5- Reflections on my Critics

6- Partial Communication

7- Fuzzy Logic

8- Classical Logic



صورت بلی / خیر، درجات عضویت<sup>۱</sup> را بکار می‌برد. ضرورت تفکر فازی در عصر پیچیدگی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. در حالی که در منطق کلاسیک یا دو ارزشی<sup>۲</sup>، با ارزش‌های درست (۱) یا غلط (۰) سر و کار داریم در منطق فازی یا چند ارزشی<sup>۳</sup>، گزاره‌ها می‌توانند در جایی بین ۱ و ۰ قرار گیرند که این امر از طریق  $0 \leq x \leq 1$  نمایش داده می‌شود (Reghis and Roventa, 1998: 351-353).

جدول شماره ۱ - ضرورت تفکر فازی در عصر پیچیدگی

مسائل پیچیده و تعریف نشده	منجر به	دانش ناقص
دانش ناقص		دانش غیر قطعی و نادقیق
دانش نادقیق		دانش مبهم
ابهام		فازی بودن

انتقال از منطق دو ارزشی به چند ارزشی، شیوه تفکر ما را تغییر داده و افق‌های جدیدی را پیش روی ما می‌گشاید. زمانی که ارزیابی پارادایم‌ها در دستگاه منطقی چند ارزشی صورت گیرد درست یا غلط بودن هر پارادایم امری نسبی می‌گردد. این امر ما را به تحقیقات چند پارادایمی رهنمون می‌سازد.

### تحقیقات چند پارادایمی در تئوری سازمان

مجادله کوهن - پوپر تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر جامعه‌شناسی سازمان داشته است. در این

1- Degrees of Membership

2- Two - Valued Logic

3- Multivalued Logic

خصوص بارل و مورگان ضمن ارائه پارادایم‌های نظریه سازمان بر مبنای یک «تضاد دوگانه»<sup>۱</sup> بین رویکردهای عینی و ذهنی به فلسفه علم از یک طرف و رویکردهای نظم دهی در مقابل تغییرات بنیادی به تئوری‌های جامعه از طرف دیگر (Willmott, 1993: 48) به ارائه پارادایم‌های نظریه سازمان در قالب یک ماتریس ۲×۲ به شکل زیر می‌پردازند:

جدول شماره ۲ - پارادایم‌های نظریه سازمان (Burrell & Morgan, 1979: 22)

### جامعه‌شناسی تغییرات بنیادی

	انسان‌گرایی بنیادی	ساختارگرایی بنیادی	
ذهنی			عینی
	تفسیرگرایی	کارکردگرایی	

### جامعه‌شناسی نظم

بر این اساس می‌توان گفت پارادایم‌های بارل و مورگان دارای محدودیت‌هایی است. این پارادایم‌ها با تأکید بر «دوگانگی عینیت و ذهنیت»<sup>۲</sup>، از طریق نادیده گرفتن وجود یا احتمال وجود رویکردهایی که نه کاملاً ذهنی می‌باشند و نه کاملاً عینی، بسیاری از تحلیل‌های سازمانی را نادیده می‌گیرند. تحلیل‌هایی که نسبت به ماهیت واقعیت اجتماعی بسیار حساس‌تر از تحلیل‌های موجود است.

برخی از تلاش‌هایی که جهت غلبه بر محدودیت‌های این پارادایم‌ها صورت گرفته

عبارتند از:

1- Binary Opposition

2- Dualism of Subject & Object



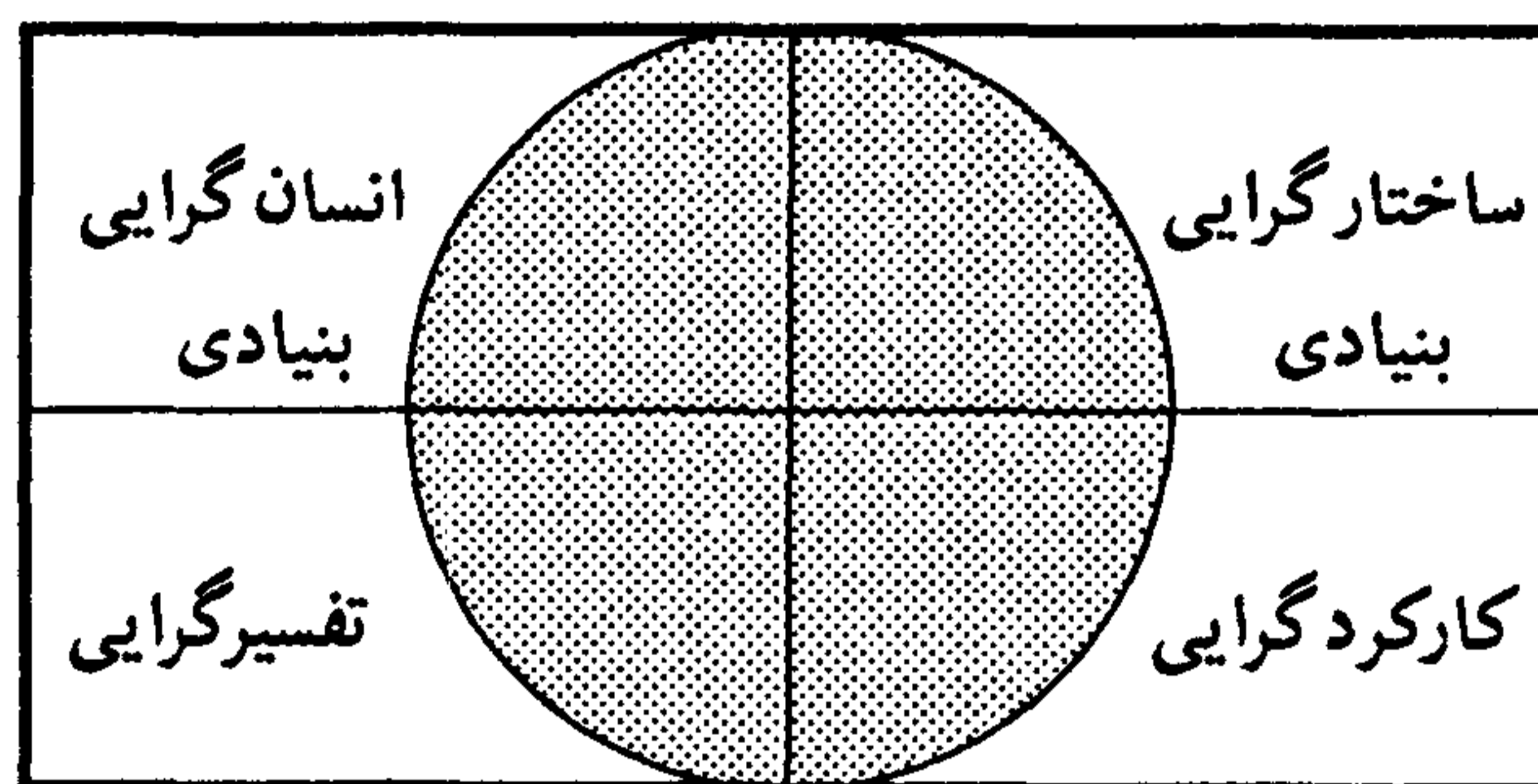
- ۱- برگر و لاکمن<sup>۱</sup> در کتاب «ساخت اجتماعی واقعیت»<sup>۲</sup> هر دو جنبه عینی و ذهنی زندگی اجتماعی را تلفیق نموده و معتقدند جهت درک جامعه چنین ادغامی ضروری است.
- ۲- گیدنز با تأکید بر نقش محوری افراد در باز تولید نهادهای اجتماعی معتقد است که عامل و ساختار از یکدیگر مستقل نبوده و هر دو به طور همزمان در تحقق اقدامات اجتماعی وجود دارند لذا باید در جستجوی نظریه‌ای بود که جنبه‌های ذهنی و عینی واقعیت اجتماعی را با یکدیگر ادغام نماید.
- ۳- فریر<sup>۳</sup> معتقد است هیچ کس نمی‌تواند عینیت را بدون ذهنیت درک کند. نه این دو می‌توانند بدون یکدیگر وجود داشته باشند و نه می‌توان آنها را دوگانه<sup>۴</sup> کرد (Willomtt, 1993: 49-55).

بعلاوه بارل و مورگان عقیده دارند هر یک از این چهار پارادایم بر مبنای مفروضاتی است که در تضاد اساسی با مفروضات سایر پارادایم‌های رقیب است. آنها معتقدند از آنجا که دانشمندان تمایل دارند در درون «ادراکات پارادایم آموخته»<sup>۵</sup> خود باقی بمانند، روابط بین این پارادایم‌ها به بهترین نحو به وسیله واژه «خصومت بی فایده»<sup>۶</sup> توصیف می‌شود تا واژه‌های مباحثه و مناظره.<sup>۷</sup>

در مقابل بسیاری معتقدند که مانیازمند محققینی هستیم که در بیش از یک پارادایم متخصص باشند (Hassard, 1993: 221-223). به عنوان مثال گیدنز<sup>۸</sup> معتقد است برخی

- 
- 1- Berger & Luckmann
  - 2- The Social Construct of Reality
  - 3- Freire
  - 4- Dichotomised
  - 5- Paradigm -Learned Perceptions
  - 6- Disinterested Hostility
  - 7- Debate
  - 8- Giddens

مباحثات میان پارادایمی نیز امکان پذیر است. او می‌گوید فرایند یادگیری یک پارادایم به نوعی فرایند یادگیری آنچه آن پارادایم نیست نیز می‌باشد (Burrell & Morgan, 1979: 36). لذا همچنانکه مورگان می‌گوید در حالی که تکثر پارادایمی موجود در تئوری سازمان توسط برخی از نظریه پردازان به عنوان یک تهدید تلقی شده است، می‌توان آن را به عنوان یک فرصت نگریست که امکان دستیابی به بینش‌های جدیدی را نسبت به سازمان‌ها فراهم می‌نماید (Morgan, 1993: 13-14). از آنجا که هر پارادایم، تفسیر منحصر به فرد خود را از سازمان ارائه می‌دهد از طریق ادغام این تفسیرهای مختلف در یکدیگر، می‌توان به درک جامع‌تری از پدیده پیچیده سازمان دست یافت. شکل شماره ۲، تحقیقات چند پارادایمی در مطالعات سازمانی را نمایش می‌دهد:



شکل شماره ۲ - تحقیقات چند پارادایمی در مطالعات سازمانی

## نتیجه‌گیری

امروزه ما نیازمند تحقیقاتی هستیم که به صورت چند پارادایمی انجام پذیرند و در این مسیر می‌توان از اقداماتی نظیر پرورش تفکر انتقادی،<sup>۱</sup> گفتمان فلسفی<sup>۲</sup> و تکثرگرایی در روش تحقیق<sup>۳</sup> بهره برد.

1- Critical Thinking

2- Philosophical Discourse

3- Methodological Pluralism

## منابع و مآخذ

- 1- Burrell, Gibson (1999); "Normal Science, Paradigms, Metaphors, Discourses and Genealogies of Analysis", In Stewart R. Clegg & Cynthia Hardy (Eds.), *Studying Organization: Theory & Method*; Sage Publications.
- 2- Burrell, Gibson and Gareth Morgan (1979); *Sociological Paradigms & Organizational Analysis*; London: Heinemann .
- 3- Hassard, John (1993); "An Alternative to Paradigm Incommensurability in Organization Theory", In John Hassard & Denis Pym (Eds.), *The Theory & Philosophy of Organizations: Critical Issues & New Perspective*; Routledge.
- 4- Kuhn, Thomas (1970); *The Structure of Scientific Revolutions*; 2nd ed., University of Chicago Press.
- 5- Morgan, Gareth (1993); "Paradigm Diversity in Organizational Research", In John Hassard & Denis Pym (Eds.), *The Theory & Philosophy of Organizations: Critical Issues & New Perspective*; Routledge.
- 6- Reghis, Mircea and Engene Roventa (1998); *Classical & Fuzzy Concepts in Mathematical Logic*; CRC Press .
- 7- Ritzer, George (1975); *Sociology: A Multiple Poradigm Science*; Boston.
- 8- Schultz, Majken and Mary Jo Hatch (1996); "Living with Multiple Paradigms: The Case of Parardigm Interplay in Organizational Culture Studies", *Academy of Management Review*; Vol. 21, No. 2.
- 9- Willmott, Hugh (1993); "Beyond Paradigmatic Closure in Organizational Enquiry", In John Hassard & Denis Pym (Eds.), *The Theory & Philosophy of Organizations: Critical Issues & New Perspective*; Routledge