

## نقش علوم سازمانی در زمینه پسا مدرنیسم و عملکرد آن در سازمان‌ها

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵

کد مقاله: ۲۷۶۹۲

محمد پاداش<sup>۱</sup>

### چکیده

توافق گسترده ای وجود دارد، که حداقل در جهان غرب، بخش اعظم قرن حاضر تحت سلطه یک آرایه بهم پیوسته از مفاهیم که - واپسگرایانه - می توان 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 واژه‌های مدرنیته برای تأکید بر ترکیب ویژگی های اقتصادی، تکنولوژیکی و نهادی ( گیدنز، ۲۰۲۲؛ جیمسون، ۲۰۲۱) و مدرنیسم برای صحبت درباره الگوبرداری های فکری و فرهنگی، بر جنبه های مختلف این دوره تمرکز می کنند ( لونسون، ۲۰۲۰؛ فراسینا و هریسون، ۲۰۱۹). در حالی که تا همسانی و هم رایی کامل راه دور و درازی باقیست، این نیز 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، طبیعت، فرد، هویت منسجم، ارائه هدفمند، جامعه شناسی مدرن، روانشناسی تجربی، نظریه ادبی، و فلسفه فهرست شده است (دانیلسون<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). آثار فوق الذکر و دیگر آثار در حال حاضر به بررسی مشکلات و پتانسیل ها زندگی در زمینه پست مدرن پرداخته اند. به تاسی از نقد فرار رابرت کوپر از جهت گیری سیستمی نظریه ی سازمانی مدرن، انسان ناچار از توقف و اندیشه درباره خود علم سازمانی می گردد. زیرا همان مفروضات نظری که در آثار کوپر تحت حمله قرار میگردند به بدنه اعتقادات در هم تنیده موجود در رابطه با علم سازمان به عنوان یک رشته تولید دانش مزدوج و ترکیب می شود.

واژگان کلیدی: علوم سازمانی، مدرنیسم، پست مدرن، پسا مدرن

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه پیام نور ایران، تهران

## ۱- مقدمه

اگر حوزه های نظری تحت سوال قرار می گیرد، بنابراین به طور ضمنی تعهدات فرانظری ناشی از آن ها نیز به همین منوال زیر سوال می روند. در مقاله حاضر با توجه به زوال سنت مدرنیستی باید پرسید تفکر پست مدرن چه چیزی را 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، می توانند چشم انداز امیدوار کننده درباره ی آینده علم سازمان بدست دهند. پس از توسعه این استدالات به ما، بررسی و مذاقه در زمینه چندین پیامد قابل توجه پرداخته و ظرفیت های آن ها را در تداوم کار نشان خواهیم داد.

## ۲- مدرنیته و شکل گیری علم سازمانی

برای درک عناصر در حال ظهور اندیشه پست مدرن، اجازه دهید ابتدا پیش فرض های کلیدی زیربنای علم سازمانی را در چارچوب مدرنیستی جدا کنیم. به طور گسترده تر، این برای بیان تعدادی از باورهای سازنده است که ماهیت علم سازمانی را تعریف کرده است - اشکال اصلی تحقیق، تعهدات نظری، و عملکردهای آن در محیط کار. در واقع، پیامدهای این باورها تقریباً در هر گوشه ای از رشته - از کلاس درس گرفته تا محل تحقیق، اشکال انتشار، محتوای نظری، و تمایلات متخصصان به خود سازمان ها - مشهود شده است (بیرمی پور و همکاران، ۱۳۹۹). اگرچه گفتنی های بسیار در مورد علم در قالب مدرنیستی وجود دارد، اما، ما در این مقاله به چند مورد از مفروضات مربوط به تحولات آینده می پردازیم:

### ۲-۱- عامل عقلانی

همانطور که اکثر محققان اتفاق نظر دارند، تفکر مدرنیسم در قرن حاضر ریشه های مهمی در عصر روشنگری (برخاسته 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 ۱۹)، 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 جنبش های فلسفی و فرهنگی (مانند پوزیویتیسم منطقی، معماری مدرن، موسیقی مدرن) تقویت شده است (کارتر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

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 شود که در درون هر فرد اصالت یکپارچه و مقدسی نهفته است، قلمروی تحت حاکمیت ظرفیت های خود فرد برای مشاهده دقیق و تأمل عقلانی (پورشافی و همکاران، ۱۳۹۷). این تعیین ارزش قرن هجدهمی برای ذهن فرد است که به عنوان ابزار اصلی عقلایی برای علم سازمانی در آغاز قرن بیستم عمل می کند.

تأثیرات در اینجا دو گونه است:

اول، ذهن فردی کارگر/کارمند/مدیر به موضوعی برجسته تبدیل می شود.

و دوم، دانش سازمان محصول جانبی عقلانیت فردی محقق علمی در نظر گرفته می شود. از یک سو، اگر عقلانیت فردی منبع اصلی رفتار انسانی است، بازگشایی اسرار آن به معنای به دست آوردن منشأ بر رفاه آینده سازمان است. در عین حال این محقق فردی است که در تفکر منطقی سیستماتیک آموزش دیده است که برای انجام چنین مطالعه ای به بهترین وجه مجهز شده است (دل وال<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

به بیان روشنتر، این مفروضات حاصل مفاهیمی از "فرد و سازمان" هستند از که مراحل آغازین مطالعه سازمان ریشه می گیرند. برا بسیاری از محققان مانند کلارک و ویلسون (۲۰۱۹) و گرازا (۲۰۱۸) تیئوریسم مدل مدرنیستی از تعالی حیات سازمان 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 (بویر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

بنابراین، اگر محقق سازمانی یک ارزیابی منطقی از ورودی ها و اثرات آنها بر زمان و حرکت بعمل می آورد، رفتار کارگر را می توان بطور قابل اعتمادی به حداکثر برساند. گرچه از ویژگی های غیرانسانی تیلوریسم اولیه بیزار بود، اما جهت گیری کلی باعث ایجاد باورهای معاصر شد که مدیریت فرآیندی از برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل است. چنین باورهایی همچنان در تئوری ها و شیوه های علم سازمانی نفوذ می کرد (گرجن و همکاران، ۲۰۲۱). برای مثال، تکنیک های غنی سازی شغل، چرخش شغل، افزایش شغل، طراحی شغل (هکمن و لاولر (۲۰۲۱)) و مدیریت بر اساس اهداف (MBO)<sup>۲</sup> که در دهه های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفت، با این باورها سازگار است. اخیراً، بودجه ریزی برنامه ریزی و برنامه ریزی سیستم ها (PPBS)<sup>۳</sup> و مدیریت کیفیت جامع (TQM)<sup>۴</sup> اغلب به عنوان «دستگاه های ورودی» مفهوم سازی می شوند که برای استخراج بیشترین خروجی از کارکنان استفاده می شوند. در اینجا مدیر معمولاً توسط مشاوران و برنامه ریزان استراتژیک آموزش دیده برای پیش بینی بر اساس این فرضیه کمک می کند. عقلانیت فردی مدیران پیش بینی های کوتاه مدت و بلندمدت عملکرد سازمانی را بر اساس این فرض ایجاد می کنند که کارکنان موجوداتی منطقی هستند که به منظور بهینه سازی نتایج خود، به ورودی های مختلف به روش های قابل اعتماد برای تولید کالا و خدمات واکنش نشان می دهند (دلوری، ۱۳۹۷).

به همین سبب، اعتقاد به عاملیت عقلانی در مفهوم مدیر ایده آل شکل میگیرد. نظریه های پیش بینی آتی (لارنس و لورش، ۲۰۱۹) اقداماتی را که هر مدیر می تواند به منظور ایجاد توازن مطلوب بین شرایط سازمانی و شرایط محیطی اتخاذ کند را روشن ساخته اند. حوزه مدیریت استراتژیک به طور مشابه بر فرض عقلانیت فردی استوار است (تامسون و استریکلند، ۲۰۲۳). به عنوان مثال، مایلز و اسنو (۲۰۱۶) چهار سبک استراتژیک مدیریت را شناسایی کرده اند. چایلد (۲۰۱۷) به طور مشابه نظریه «انتخاب استراتژیک» را ارائه کرد. نظریه انتظارات (وروم، ۱۹۶۴)، نظریه مسیر-هدف رهبری (هاوس، ۱۹۷۱)، و نظریه تعیین هدف (لاک، ۱۹۶۸) نیز بر اساس فرضیات عقلانیت فردی هستند. کار اصلی هربرت سایمون (۲۰۱۹) در مورد «عقلانیت محدود» - در حالی که محدودیت هایی را در ظرفیت انسان برای پردازش اطلاعات به رسمیت می شناسد - بر فرض «رضایت» فردی استوار است، که به طور تلویحی به معنای جستجو برای راه حل های منطقی جایگزین، ولی نه لزوماً مطلوب بلکه رضایت بخش است. یک راه حل رضایت بخش برنامه های آموزشی و آموزشی مدیریت به طور مشابه برای ارائه شایستگی های مدیریتی به مدیران که برای تولید عملکرد برتر ضروری هستند، توسعه می یابند (بویزاتیس، ۲۰۱۸). به طور مشابه، لوبل (۲۰۱۹) شایستگی های رهبری جهانی را پیشنهاد کرده است، شیوه های فردی فعالیت مدیریتی که باید کارایی جهانی داشته باشد. 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) می توانند به طور مؤثر سازمان را هدایت یا رهبری کنند (همیلتون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹).

التزام به فرآیند عقلانی، علاوه بر اطلاع رسانی به دیدگاه فردی کارگر و عملکرد مدیر، خطوط نظریه های کلان سازمانی را نیز شکل داده است. این موضوعی است که کوپر و بورل (۲۰۱۶) عمدتاً به آن پرداخته اند. همانطور که آن ها اشاره می کنند، «اهمیت شرکت مدرن دقیقاً در ابداع ایده عملکرد، به ویژه در حالت صرفه جویی آن، و سپس ایجاد واقعیتی از ایده با نظم بخشیدن به روابط اجتماعی بر اساس مدل عقلانیت کارکردی است. آنها به ذکر مثال از بل (۲۰۱۸) و لومان (۲۰۱۹) به شرح و بسط بیشتر موضوع پرداخته اند. به طور مشابه، مفاهیم سیستم های سایبرنتیک و عمومی - مانند آنچه توسط بولدینگ، برتالانفی و واینر حمایت می شود - به طور مستقیم به دیدگاه های سیستم های باز نظریه سازمانی کمک کرده اند. همانطور که شافریتز و اوت (۲۰۲۰) اشاره می کنند، جهت گیری سیستمی از نظر فلسفی و روش شناختی با تیلوریسم گره خورده است (محسنی، ۱۳۹۲).

در نهایت، اعتقاد به عامل منطقی و عقلانی، مفهوم خود - ادراک دانشمند سازمانی و دیدگاه او نسبت به نقش او در برابر سازمان را در بر می گیرد. در سطح بنیادی، می توان استدلال کرد که تئوری سازمانی نتیجه ناب تفکر عقلانی است، و این پیش فرض به نظریه پرداز حرفه ای درجه ای از برتری می دهد. در روح زمانه مدرنیسم، این عقلانی ترین صدایی است که باید در رقابت پایان ناپذیر عقاید غالب باشد. و همین ادعای ضمنی عقل است که تا حد زیادی توجیه را برای مشاوره سازمانی ارائه کرده است: مشاور، طبق استانداردهای سنتی، کسی است (یا باید باشد) که - به واسطه آموزش علمی - واضح تر، عینی تر، عمیق تر یا خلاقانه تر فکر می کند. نسبت به افراد غیر عادی، و بنابراین سزاوار صدای درون سازمان است. این منطق با یک باور مدرنیستی ثانویه تقویت شده است (هاروی<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰).

1 Bevir  
2 management by objectives  
3 planning-programmingbudgeting systems  
4 Total Quality Management  
5 Hamilton  
6 Harvey

## ۲-۲- تجربه گرایی سیستماتیک

علاوه بر این تجلیل از عقلانیت، دومین میراث گفتمان روشنگری، تأکید قوی بر قدرت مشاهده فردی است. این عقل در ترکیب با مشاهده است که به افراد امکان می‌دهد تا همتراز با کسانی که از تبار سلطنتی و مذهبی بودند پذیرفته شوند (فتاحی، ۱۳۹۸). این تأکید مهم‌تر از همه در فلسفه تجربه‌گرایانه در طول قرن‌ها انجام می‌شود، و در قرن حاضر به شدت در قالب‌های فلسفه پوزیتیویستی یا تجربه‌گرایی منطقی ظاهر می‌شود. برای تجربه‌گرایان منطقی (به عنوان مثال، ناگه کنید به آیر، ۲۰۰۴)، فقط آن دسته از گزاره‌هایی که بدون ابهام به موارد مشاهده‌پذیر مرتبط هستند، کاندید بررسی علمی هستند، و این تنها آزمایش دقیق گزاره‌های علمی است که می‌تواند به افزایش دانش منجر شود. در علوم رفتاری، این دیدگاه‌ها نه تنها به ابزارهای عقلانی مرکزی تبدیل شدند - علوم رفتاری راه، همانطور که انجام دادند، در جایگاهی برابر با شیمی و فیزیک قرار دادند - بلکه علاقه زیادی به روش‌شناسی و آمار تحقیق برانگیخت (باقری، ۱۳۹۸).

در همین خاک است که علم سازمانی ریشه اولیه پیدا کرد. فرض بر این بود که یک واقعیت سازمانی مشخص، یک جهان عینی، قابل مطالعه تجربی وجود دارد. برای بین روشن موضوع، ویلیام وولف (۱۹۵۸:۱۴) در شماره اول مجله آکادمی مدیریت اعلام کرد: «ما می‌توانیم یک سازمان را به عنوان یک موجود زنده توصیف کنیم؛ این سازمان دارای یک محیط اجتماعی مشخص، یک ساختار رسمی، و اهداف شناخته شده است. و انواع نیازها "به طور مشابه، میسون هیر (۲۰۱۶) در نظریه سازمانی مدرن که به طور گسترده مورد استناد قرار گرفت، «شکل» و دیگر «ویژگی‌های هندسی» یک سازمان را مورد بحث قرار داد و استدلال کرد که سازمان‌ها دارای ویژگی‌های بدنی و ویژگی‌های رشد معمولی در جهان زیستی هستند. این ویژگی مشخص سازمان همچنین در مشارکت تالکوت پارسون در اولین شماره فصلنامه علوم اداری (۲۰۰۳) مشهود بود. در اینجا پارسونز سازمان را به عنوان «سیستم اجتماعی معطوف به دستیابی به انواع نسبتاً مشخصی از اهداف، که به عملکرد اصلی یک سیستم جامع تر، معمولاً خود جامعه، کمک می‌کند» تعریف کرد (۲۰۱۴). در همان شماره این مجله، جیمز تامسون (۲۰۱۴)، با نوشتن در مورد وظیفه ساختن یک علم اداری - اجرایی، تأکید عمده بر "روش‌های قیاسی و استقرایی ... تعاریف عملیاتی ... و اندازه‌گیری و ارزیابی قرار داد (مونین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

در این زمینه، این وظیفه دانشمند سازمانی بود که در جهت جداسازی متغیرها، استانداردسازی معیارها و ارزیابی روابط علی در حوزه سازمانی کار کند. بنابراین، برای مثال، پوق و همکاران (۲۰۱۸) پیشنهاد کردند که ساختار سازمانی را بر حسب شش متغیر تحلیل کنند - تخصص، استانداردسازی، رسمی‌سازی، تمرکز، پیکربندی و انعطاف‌پذیری. اینها باید به شکل علی با متغیرهایی مانند اندازه شرکت، مالکیت و کنترل، اساسنامه و فناوری مرتبط باشند. به طور مشابه، هیچ (۲۰۱۶) در نظریه بدیهی سازمان خود، هشت متغیر (مانند پیچیدگی، طبقه بندی، کارایی، اثربخشی تولید، رضایت شغلی) را با "شاخص‌های" مربوطه برای اندازه‌گیری دقیق تعریف کرد. وارینر، هال و مک‌کلوی (۲۰۲۰) حتی از محققان خواسته‌اند تا «فهرست استانداردی از متغیرهای عملیاتی شده و قابل مشاهده برای توصیف سازمان‌ها» را تدوین کنند. و همچنین این تأکید بر مشاهده دقیق است که منجر به عذرخواهی‌های مکرر برای نظریه سازمانی، فقدان روش‌شناسی "قوی" و در نتیجه ظرفیت‌های آن برای پیش‌بینی و کنترل می‌شود (واگنر<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

در عین حال، این تجلیل از فرآیند مشاهده راه خود را هم به نظریه‌های سازمان موثر و هم به جایگاه دانشمند سازمانی در حوزه فرهنگی گسترده تر باز می‌کند. در مورد اول، مجموعه‌ای از تئوری‌های سازمانی تأکید زیادی بر ضرورت جمع‌آوری سیستماتیک اطلاعات، حقایق یا داده‌ها برای بهینه‌سازی تصمیم‌گیری توسط سازمان دارند. برای مثال، اغلب نظریه‌های اولیه تصمیم‌گیری عقلانی، با تأکید بر واقعیت تجربی همراه بودند. به عنوان مثال، فردریک (۲۰۱۹) به ضرورت پیوند نظریه تصمیم‌گیری آماری و سایر استراتژی‌های تصمیم‌گیری ریاضی به ورودی‌های تجربی اشاره کرد. تصمیمات منطقی - چه در سازمان‌ها و چه در خود علم - "در درجه اول تابعی از اطلاعات موجود هستند" تأکید بر مشاهده دقیق در حرفه، و تثبیت مجدد آن در نظریه‌های عملکرد سازمانی بهینه، تصویر دانشمند سازمانی را در فرهنگ ارتقا می‌دهد. اگر تکنیک‌های مشاهده‌ای اطلاعات ضروری برای رفاه سازمانی را به دست آورند و دانشمند سازمانی در مشاهده دقیق متخصص باشد، صدای دانشمند دوباره ممتاز است. دانشمند با ماهیت آموزش خود می‌تواند یک دستیار ضروری برای سازمان مشتاق باشد (یوسف زاده خویی، ۱۳۹۹).

## ۳- زبان به عنوان بازنمایی

یک موضوع مدرنیستی سوم هم هست که خطوط علم سازمانی را شکل می‌دهد و در مقایسه با داستان‌های عقلانیت فردی و تجربه‌گرایی سیستماتیک، از اهمیت کمتری برخوردار است. با این حال، همچنان که به سمت زمینه فرا مدرنیسم حرکت می‌کنیم

1 Monin  
2 Wagner

اهمیت حیاتی آن بیشتر نمایان می شود. در این مورد تأکید بر کارکرد زبان هم در علم و هم در فرهنگ به طور کلی است. جان لاک (۲۰۰۵) دیدگاه روشنگری درباره زبان را به تصویر می کشد: به گفته لاک کلمات ما «نشانه هایی از تصورات درونی» هستند. 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". زبان، به عنوان بیان بیرونی ذهنیت درونی، که در طول قرن ها گذشته است، اکنون برای اطلاع رسانی علم سازمانی در قالب مدرنیستی، در ابتدا، به عنوان دانشمندان، زبان را به عنوان ابزار اصلی در نظر می گیریم که به وسیله آن همکاران و فرهنگ خود را از نتایج مشاهدات و افکار خود آگاه می کنیم (بودی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در واقع، ما از زبان برای گزارش در مورد ماهیت جهان استفاده می کنیم تا جایی که بتوانیم ویژگی آن را از طریق مشاهده مشخص کنیم. کلمات در واقع حامل "حقیقت" یا "دانش" هستند - چه در مجلات یا کتابها و چه در گفتگوهای روزمره (فری مانتل، ۲۰۱۹، ۲).

همین باور به ظرفیت زبان برای بازنمایی واقعیت، هنگامی که با اعتقاد به عقل و مشاهده همراه شود، زمینه را برای درک مدرنیستی از ساختار سازمانی و ارتباطات فراهم می کند. سازمان مؤثر باید سازمانی باشد که در آن گروه های تخصصی مختلف داده های مرتبط با عملکردهای خاص خود را تولید کنند (مانند بازاریابی، عملیات، منابع انسانی)، نتایج این تلاش ها به سوی قلمروهای دیگر تصمیم گیری کانالیزه شود، و از همه مهم تر، مدیران اجرایی بالاتر مطلع شوند تا بتوانند تصمیمات عقلانی هماهنگ با این تلاش های گوناگون اتخاذ کنند (کانیگل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). در واقع، تأکید بر عقلانیت، تجربه گرایی و زبان به عنوان بازنمایی، به نفع تقسیم کار (تخصص) و سلسله مراتب تمام می شود (برای مثال به کار اولیه راشینگ، ۲۰۱۸؛ دگرازا، ۲۰۱۹؛ تامسون، ۲۰۱۷؛ و روزنگن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸، مراجعه کنید). روایت پیشرفت که با مفروضات پیشین ارتباط نزدیک دارد، یک باور مدرنیستی نهایی است، یعنی پیشرفت سیستماتیک. اگر عقل و مشاهده با هم هماهنگ باشند، ماهیت جهان عینی از طریق زبان مشخص شود، دیگران می توانند این گزاره ها را دوباره بررسی و تفکر کنند، یافته های این ارزیابی مجدداً در دسترس دیگران قرار می گیرد و غیره، نتیجه اجتناب ناپذیر، راهپیمایی به سوی حقیقت عینی خواهد بود. دانشمندان باید دانش پیچیده تری در مورد ماهیت جهان به دست آورند، بتوانند پیش بینی های دقیق تری داشته باشند و در نهایت بتوانند جوامع آرمانی بسازند. این پیش فرض پیشرفت نیز یک باور سازنده در علم سازمانی مدرنیستی است (لمرت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). در سال های شکل گیری علم، رولین سیموندز (۲۰۰۲) به روایت مترقی در مجله آکادمی مدیریت می گوید:

همانطور که (علم مدیریت بازرگانی) توسعه می یابد... تأکید بر بیان دقیق روابط علت و معلولی و ایمن سازی داده های تجربی برای اثبات یا رد این اظهارات بیشتر و بیشتر خواهد شد. سپس نتایج یک تحقیق ممکن است با دیگری ادغام شود تا زمانی که شواهد بسیار قابل توجهی در حمایت از مجموعه ای از اصول علمی جمع آوری شود. سال ها بعد، چال (۲۰۱۸) مدرنیته را پروژه ای توصیف کرد که در آن هدف پیشرفت از طریق "تحول مدیریت شده" نهادهای اجتماعی حاصل می شود. بنابراین سازمان صنعتی منبع اصلی وحدت و پیشرفت انسانی است. به تعبیر بل (۲۰۱۶)، جامعه مدرن (پسا صنعتی) «به منظور کنترل اجتماعی و هدایت نوآوری و تغییر، حول دانش سازماندهی شده است. تقریباً همین دیدگاه پیشرفت علمی در نظریه های عملکرد سازمانی نیز پیش بینی می شود. از طریق تحقیقات مستمر است که سازمان ممکن است سازگار شود و پیشرفت کند. با به کارگیری مداوم عقل و مشاهده تجربی، باید افزایش مستمری در ظرفیت های سازمان برای کنترل و نوآوری مثبت وجود داشته باشد (لیوتارد<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷).

#### ۴- چرخش پست مدرن

سهم گسترده ای از نظریه و عمل معاصر در علم سازمانی هنوز در چارچوب مدرنیستی انجام می شود. اکثر آنها به یک یا چند پیش فرض مدرنیستی متعهد می مانند. با این حال، در بسیاری از شاخه های علوم و علوم انسانی - که در واقع، برخی می گویند در سراسر فرهنگ به طور کلی - حساسیت جدیدی نیز به آرامی پدیدار شده است. در آکادمی این حساسیت عمدتاً انتقادی است و به طور سیستماتیک مجموعه مفروضات و عملکردهای مدرنیستی را از بین می برد (لموین<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲). چنین نقدهایی نه تنها منطق مدرنیستی را محو می کند، بلکه نتایج اخلاقی و سیاسی تعهدات مدرنیستی را زیر سوال می برد. با این حال، در حالی که نقد فراگیر و کاتالیزور است، هنوز ترمیم کننده نبوده است. در حالی که سنت های موجود را به اشتباه می اندازد، آینده را زیر سوال

- 1 Bodi
- 2 Freemantle
- 3 Kanigel
- 4 Lemert
- 5 Lyotard
- 6 LeMoine

برده است. حالا چطور پیش برویم؟ این سوال به طرز شومی در هر دو طرف باقی می ماند. با این حال، به نظر ما، در اشکال خاصی از نقد، منطق ضمنی با پتانسیل فراوان نهفته است. نقد نیز از یک مبنای فرضی سرچشمه می گیرد و با بررسی مفهوم آن، چشم اندازی از گزینه ها آشکار می شود. از نظر پتانسیل های مثبت، ما احساس می کنیم که امیدوار کننده ترین شکل های نقد دارای ویژگی ساخت گرایی اجتماعی هستند. در ادامه، ماهیت نقد و زمینه های یک دیدگاه ساخت گرایی از علم سازمانی را تشریح خواهیم کرد. از عقلانیت فردی به عقلانیت جمعی در حالی که ایمان به عقلانیت فردی در مرکز جهان بینی مدرنیستی نهفته است، صداهای پست مدرن به شک و تردید تبدیل می شوند. در نهایت، مفهوم عقلانیت فردی هم از نظر مفهومی ناقص است و هم از نظر دلالتی ظالمانه. مشکلات مفهومی آن به وضوح در مورد جنبش های ادبی و بلاغی نشان داده می شود (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۷). از جنبه های عمده، این جنبش ها در برابر این فرض مدرنیستی قرار می گیرند که پردازش عقلانی «پشت» یا هدایتگر رفتار «بیرونی» فرد است. محل نقد در این مورد زبان است که برای مدرنیست شفاف ترین بیان عقلانیت فردی را ارائه می دهد. همانطور که نشانه شناسان، ساختار شکنی های ادبی و سخنوران مطرح می کنند، زبان برای خود نظامی است، نظامی از دال ها که هم مقدم بر فرد است و هم بیشتر از آن. بنابراین، صحبت کردن به عنوان یک فاعل عقلانی جز شرکت در نظامی است که از قبل تشکیل شده است. وام گرفتن از اصطلاحات موجود، به اشکال مناسب گفتار (و کنش مرتبط) که از قبل وجود داشته است (فرم هینی، ۱۳۹۶). یا به عبارت گسترده تر، «عقلانیت» به معنای اعمال یک کارکرد مبهم و درونی «اندیشه» نیست، بلکه مشارکت در شکلی از زندگی فرهنگی است. همانطور که سخنوران به این قضیه می افزایند، بنابراین اقتناع عقلانی پیروزی یک شکل برتر منطق بر منطق فرودست نیست، بلکه ناشی از به کارگیری مهارت ها و ابزارهای بلاغی خاص است. در واقع، دلیل کمی وجود دارد که باور کنیم فرآیندی خاص عقلانی (یا لوگوها) در زیر آن چیزی که ما آن را استدلال عقلانی می دانیم، نهفته است. استدلال منطقی به معنای «بازی کردن بر اساس قوانین» است که در یک سنت فرهنگی خاص مورد علاقه است (رها دوست، ۱۳۹۲).

برای بسیاری از محققان، پیامدهای چنین استدلال هایی حاکی از حضور نیروهای گسترده و سرکوبگر در فرهنگ است - ادعای عقلانیت متعالی یا عاری از فرهنگ، هم صدا و هم قدرت را تصاحب می کنند. نقد دیدگاه مدرنیستی به عقلانیت فردی به شدت در نقدهای فمینیستی و چند فرهنگی بیان می شود. همانطور که منتقدان حدس می زنند، سلسله مراتبی از عقلانیت در فرهنگ وجود دارد: با توجه به مدارک تحصیلی، پیشینه فرهنگی و سایر نشانه های این چنینی، برخی از افراد منطقی تر (باهوش، بصیرتر) از دیگران تلقی می شوند و بنابراین شایسته رهبری، موقعیت، و ثروت جالب اینجاست که کسانی که این مناصب را اشغال می کنند به طور سیستماتیک از بخش بسیار کوچکی از جمعیت گرفته می شوند (آگی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). در واقع، در حالی که استدلال های روشنگری موفق شده اند قدرت تمامیت خواه تاج و صلیب را از بین ببرند، استدلال می شود که اکنون ساختارهای جدیدی از قدرت و سلطه را به وجود می آورند. و اگر به هر حال اعمال عقلانیت تمیزی در زبان باشد؛ اگر توصیفات و توضیحات قانع کننده به هر حال به صورت بلاغی ساخته شده باشند، پس چه چیزی وجود دارد که یک شکل از عقلانیت را بر دیگری توجیه کند؟ و آیا چنین توجیهاتی در صورت ارائه، تمرین دیگری در اقتناع بلاغی نخواهد بود؟ با این حال، صداهای پست مدرنیستی نیز ما را قادر می سازد تا فراتر از نقد حرکت کنیم. زیرا هنگامی که این ایده های مختلف به استدلال های نوظهور در تاریخ علم و جامعه شناسی دانش پیوند می خورند، دیدگاهی جایگزین از عقلانیت انسانی پدیدار می شود. دوباره سیستم زبان را در نظر بگیرید. زبان ذاتاً محصول فرعی تبادل انسانی است. هیچ «زبان خصوصی» نمی تواند وجود داشته باشد (به پیروی از ویتگنشتاین، ۲۰۱۰). بنابراین، زبان قابل دوام به همکاری مشترک بستگی دارد - «تعامل مشترک» دو یا چند نفر. (در اصطلاحات شوتر، ۲۰۰۹). معنی داشتن یک دستاورد جمعی است. حال اگر عقلانی بودن اساساً یک دستاورد در زبان (یا کنشهای منطبق با یک زبان معین) باشد، همانطور که قبلاً پیشنهاد شد، پس عقلانیت ذاتاً شکلی از مشارکت جمعی است. منطقی صحبت کردن به معنای صحبت کردن بر اساس قراردادهای یک فرهنگ است. بنابراین وجود عقلانی موجود فردی نیست، بلکه کنش هماهنگ فرهنگی است (چاپلین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

## ۵- از روش تجربی تا ساخت اجتماعی

تحت مدرنیسم، روش های مشاهده ای از جایگاه بالایی برخوردار بودند. اعتقاد بر این بود که هر چه تکنیک های آماری و اندازه گیری پیچیده تر باشد، درک علمی پدیده های مورد بحث قابل اعتمادتر و ظریف تر است. پس راه رسیدن به حقیقت را باید با روشهای دقیق تجربی هموار کرد. از دیدگاه پست مدرن، روش شناسی به خودی خود مطالباتی را برای توصیف یا تفسیر داده ها نمی گذارد. یافته ها به طور قطعی بین نظریه های رقیب حکم نمی کنند. این به این دلیل است که پدیده ها خود مملو از تئوری هستند، همانطور که روش های مورد استفاده در تبیین آنها نیز وجود دارد. تنها زمانی که تمهیداتی نسبت به دیدگاه نظری (یا شکلی

1 Agee

2 Chaplin

از زبان) داده می شود، می توان تحقیق کرد و روش ها را انتخاب کرد. بنابراین، انتخاب پیشینی نظریه ها به میزان زیادی نتایج تحقیق را تعیین می کند - آنچه ممکن است در نتیجه گیری آن گفته شود (فوکالت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

برای نشان دادن، اگر دانشمند سازمانی به دیدگاه فرد به عنوان یک تصمیم گیرنده منطقی متعهد باشد، آنگاه انجام تحقیق در مورد روش های اکتشافی پردازش اطلاعات، تمایز بین استراتژی های اکتشافی، و نشان دادن تجربی شرایطی که در آن استراتژی های مختلف تحت آن قرار می گیرند، قابل درک است. مورد علاقه اگر در مقابل، نظریه پرداز به دیدگاه روانکاوانه متعهد باشد و زندگی سازمانی را با پویایی های ناخودآگاه هدایت کند، آنگاه مسائل مربوط به اقتدار نمادین و خواسته های ناخودآگاه ممکن است به واقعیت های پژوهشی تبدیل شوند. ابزارهای فراقندی ممکن است به عنوان روش های تحقیق مورد علاقه عمل کنند. پژوهش اول هرگز "آرزوی سرکوب شده" را آشکار نمی کند، و دومی هرگز "ابتکار شناختی" را کشف نمی کند. هر کدام روش های دیگران را به طور مشابه عجیب و غریب می یابند. پس صحبت از «نظام سازمانی»، «سبک های رهبری» یا «پیامدهای علی» به معنای استخراج انتخابی از مخزن عظیم گفته ها (یا نوشته ها) است که یک سنت فرهنگی خاص را تشکیل می دهند (گیسون<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲).

مباحث جاری فعل به طور کامل در آثار محققان ساختارگرای اجتماعی توسعه یافته اند، یعنی نوشته هایی که تلاش می کنند فرآیندهای فرهنگی - اجتماعی را زنده کنند که برای تولید «تصاویر» مختلف از واقعیت - هم علمی و هم معمولی - عمل می کنند. پیشنهادات ساختارگرای اجتماعی اکنون در سراسر طیف کامل آکادمی - از جمله علم سازمانی - در حال ظهور است. این گونه نوشته ها هم رهایی بخش هستند و هم تبیین کننده. آنها در کارکرد رهایی بخش خود، جنبه های مختلفی از دنیای بدیهی گرفته شده را مشخص می کنند - برای مثال وجود "جنگ سرد" یا "مسابقه فضایی"، تمایز بین جنسیت ها، وجود بیماری روانی یا اعتیاد - و سعی می کنند شخصیت اجتماعی خود را نشان دهند. آنها سعی می کنند به تعبیر بیتسون نشان دهند که "نقشه قلمرو نیست" و بدین وسیله ما را از چنگال معقولات سنتی رها کنند. آنها فرمول بندی های جایگزین، خلق واقعیت های جدید و متفاوت را دعوت می کنند. این گونه نوشته ها در نقش تشریحی خود سعی می کنند فرآیندهایی را که از طریق آن عقلانیت ها و واقعیت های گوناگون خلق می شوند، روشن کنند. آنها ما را نسبت به مشارکت ما در تشکیل جهانمان حساس می کنند، بنابراین بر پتانسیل ما برای تغییر سازماندهی شده جمعی در درک - و در نتیجه عمل تأکید می کنند (هارزینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱).

## ۶- زبان به عنوان کنش اجتماعی

از آنجایی که زبان، از نظر پست مدرنیست، فرزند فرآیند فرهنگی است، بنابراین، توصیفات فرد از جهان، شبیه سازی های بیرونی آینه درونی نیستند - یعنی گزارش هایی درباره «مشاهدات» یا «ادراکات» خصوصی. در سطح علمی، این بدان معناست که آنچه ما در مجلات و کتاب های خود گزارش می کنیم، آینه یا نقشه ای نیست که به نوعی با مشاهدات ما از آنچه وجود دارد مطابقت داشته باشد (کومار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). با این حال، اگر نگاه مدرنیستی به زبان به عنوان یک ابزار بازنمایی اجتناب شود، چگونه می توان آن را جایگزین کرد؟ در آثار اخیر ویتگنشتاین - که همراه با نیچه، اغلب به عنوان پیشگام مهم پست مدرنیسم در نظر گرفته می شود - است که پاسخ اصلی باید یافت شود. همانطور که ویتگنشتاین (۲۰۱۰) پیشنهاد کرد، زبان معنای خود را نه از زیربنای ذهنی یا ذهنی خود، بلکه از استفاده آن در عمل ("بازی های زبانی") به دست می آورد یا، دوباره با تأکید بر جایگاه مهم ارتباط انسان در نوشته های پست مدرن، زبان معنای خود را به دست می آورد. در قالب های سازمان یافته تعامل با این حساب، «راست گفتن» به معنای ارائه تصویری دقیق از «آنچه واقعاً اتفاق افتاده» نیست، بلکه شرکت در مجموعه ای از قراردادهای اجتماعی است، راهی برای قرار دادن چیزها در یک «شکل زندگی» معین "عینیت بودن" به معنای بازی بر اساس قوانین یک سنت معین است (یودر<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱).

به طور گسترده تر، این بدان معناست که زبان برای پست مدرنیست ها بازتابی از یک جهان نیست، بلکه جهان ساز است. زبان عمل را توصیف نمی کند، بلکه خود نوعی کنش است. بنابراین، انجام علم، مشارکت فعال در مجموعه ای از روابط خرده فرهنگی است. از آنجایی که حساب های علمی برای فرهنگ شناخته می شوند - برای مثال، حساب های سازمان ها به عنوان سیستم های اطلاعاتی، یا مدیران به عنوان پردازشگر اطلاعات - آنها وارد ذخایر معقولات فرهنگی می شوند. آنها شیوه های درک ما و در نتیجه اشکال رفتار ما را شکل می دهند. در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک سیستم اطلاعاتی و مدیران به عنوان هدایت

1 Foucault  
2 Gibson  
3 Harzing  
4 Kumar  
5 Yoder

ایده آل توسط یک محاسبات منطقی، به نفع اشکال خاصی از زندگی فرهنگی و تضعیف یا جلوگیری از سایرین است. به زودی به مفاهیم این دیدگاه باز خواهیم گشت (ورن<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

## ۷- معنای جنبه چند فرهنگی شده زبان

با وجود این دیدگاه رابطه‌ای از زبان، روایت بزرگ مدرنیسم از پیشرفت (لیوتارد، ۲۰۱۷) زیر سوال می‌رود. از آنجایی که نظریه علمی نقشه شرایط موجود نیست، بنابراین تحقیق برای بهبود دقت گزارش علمی عمل نمی‌کند. تحقیقات علمی ممکن است به دستاوردهای فنی منجر شود، اما توصیفات و توضیحات ما از واقعیت را بهبود نمی‌بخشد. توصیفات و توضیحات بیشتر شبیه لنزهایی هستند که از طریق آنها دستاوردهای خود را فهرست می‌کنیم. از آنجایی که پژوهش برای جابجایی یک نظریه علمی با نظریه دیگر عمل می‌کند، ما به طور اجتناب‌ناپذیری در مسیر حقیقت "به جلو" حرکت نمی‌کنیم. ما - همانطور که بسیاری می‌گویند - به سادگی یک روش قرار دادن چیزها را با دیگری جایگزین می‌کنیم. باز هم، این به معنای انکار این نیست که تحقیقات علمی ظرفیت‌های ما را برای انواع خاصی از پیش‌بینی‌ها افزایش می‌دهد و اشکال جدیدی از فناوری را تولید می‌کند. با این حال، باید توصیفات و توضیحات نظری همراه را زیر سوال برد، زیرا به هر نحو تصویر دقیقی از رویدادها ارائه می‌دهد (کلوفنبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

باز هم این کارکرد زبان علمی است که در درجه اول به منتقد پست مدرن مربوط می‌شود. به عنوان یک محصول فرعی مدرنیستی، تلاش‌های علمی به سمت یک زبان واحد کار می‌کنند - یک مونولوگ. تحقیقات علمی برای محدود کردن دامنه توصیفات و توضیحات - برای از بین بردن اشکال نادرست، نادرست و ناسازگار زبان و ظهور بهترین گزارش - چیزی که به بهترین وجه به "به طور عینی درست" تقریب می‌کند، عمل می‌کند. برای پست مدرنیست‌ها، نتایج این تلاش به سوی یکنواختی از نظر مفهومی فاجعه آمیز است. فرهنگ از مجموعه‌ای غنی از اصطلاحات، گزارش‌ها و توضیحات تشکیل شده است و این اشکال مختلف گفتار، سازنده حیات فرهنگی هستند. ریشه کن کردن شیوه‌های صحبت ما در مورد عشق، خانواده، عدالت، ارزش و غیره، به معنای تضعیف شیوه‌های زندگی مشترک بسیاری از مردم است. علم در جست‌وجوی «بهترین حساب واحد» به عنوان یک دستگاه قدرتمند بی‌اعتبار عمل می‌کند - «جهل» افراد غیرمتخصص را در یک بخش پس از دیگری آشکار می‌کند. عشق یک اسطوره نشان داده می‌شود، خانواده‌ها از الزامات «ژن‌های خودخواه» شکل می‌گیرند، ارزش‌ها صرفاً نتیجه تأثیر اجتماعی هستند و غیره. بنابراین، برای فرهنگ در کل، فعالیت علمی نشان‌دهنده پیشرفت نیست، بلکه اغلب معکوس آن است. از منظر پسامدرن، تلاش به سوی تکثرگرایی درک امری ضروری است (سیمها<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

## ۸- بسوی علوم سازمانی پست مدرن

نقد پست مدرن حاکی از فرآیندی کلی از مشروعیت زدایی است. در حوزه علمی ما از دست دادن اعتماد به نظریه عقلانی، حفاظت از روش‌های تحقیق دقیق، ظرفیت دانش عینی، و نوید پیشرفت پایدار در رشد دانش را می‌یابیم. همانطور که بورل و مورگان (۲۰۱۶) اظهار می‌دارند، در پیش فرض موضوع مبهم - موضوع مطالعه که توسط دیدگاه خود محققین تشکیل نشده است، ضرر وجود دارد. هنگامی که به حوزه حیات سازمانی ترجمه می‌شود، نتیجه چنین استدلال‌هایی تهدیدی برای مفروضات دیرینه رهبری مؤثر، تحول علمی سازمان‌ها، نوید رشد پایدار در کارایی سازمانی، و ظرفیت علم سازمانی برای ایجاد افزایش در دانش عملکرد سازمانی اینها در واقع دگرگونی‌های مهمی هستند و اگر بحث‌های جاری بی‌وقفه ادامه پیدا کند، ممکن است به زودی با یک تحول عمده در مفهوم و عمل علم سازمانی مواجه شویم. با این حال، در حالی که اکثریت قریب به اتفاق دانشمندان و پزشکان ممکن است این تهدیدات نوظهور را معادل نیهیلیسم بدانند، ما همچنین تلاش کرده‌ایم موضوعی بازسازی‌کننده پیدا کنیم. به ویژه، ما بر جایگزینی عقلانیت فردی با مذاکره جمعی، اهمیت فرآیندهای اجتماعی در شرکت مشاهده‌ای، کارکرد عملی اجتماعی زبان، و اهمیت سرمایه‌گذاری‌های فرهنگی متکثر در درک درستی و خیر، تأکید کرده‌ایم. به طور خلاصه، ما یک طرح کلی برای یک دیدگاه ساخت‌گرای اجتماعی از تلاش علمی به دست آورده‌ایم، دیدگاهی که با بسیاری از نقدهای پست مدرن سازگار است اما ما را قادر می‌سازد تا فراتر از لحظه بحرانی فشار بیابوریم (پورشافعی و همکاران، ۱۳۹۷).

در این بخش پایانی ما به خطوط احتمالی یک علم سازمانی مثبت در یک زمینه پست مدرن توجه می‌کنیم. این وظیفه توسط مجموعه‌ای از نوشته‌ها که قبلاً اندیشه پست مدرن را وارد علم سازمانی کرده‌اند - یعنی مجموعه مطالعات سازمانی در مورد پست مدرنیسم و تجزیه و تحلیل سازمانی که توسط کوپر و بورل در سال ۱۹۸۸ ویرایش شده است. نویسندگان دیگری مانند کلاگ

1 Wren

2 Kloppenberg

3 Simha



(۲۰۰۸)، گرگن (۲۰۱۰)، بوژه (۲۰۱۲)، اوگیلوی (۲۰۱۵) و پارکر (۲۰۱۷) نیز تلاش‌هایی برای پیوستن اندیشه پست مدرنیسم به گفتمان مدیریت انجام داده‌اند. در سال ۱۹۹۲، موضوع پست مدرنیسم در جلسات سالانه آکادمی مدیریت مطرح شد (تاچانکاری و پاسمور، ۱۹۹۲؛ نیلسن، ۱۹۹۲؛ بولاند و تنکاسی، ۱۹۹۲؛ کنگ، ۱۹۹۲؛ هتیک و لوزادا، ۱۹۹۲؛ جفارد، ۱۹۹۲). این پرسش‌ها همچنین با مجموعه‌ای چشمگیر از کارهای مرتبط در تجزیه و تحلیل سازمانی تکمیل می‌شوند (برادشاو-کامبال و موری، ۲۰۱۸؛ کالاس و اسمیرچیچ، ۲۰۲۰؛ مارتین، ۲۰۱۷؛ هاسارد، ۲۰۱۹؛ مورگان، ۲۰۲۱؛ لی، ۲۰۲۲)، ساخت اجتماعی، رهبری و سازمان (چن و مایندل، ۲۰۱۷؛ سرواستوا و بارت، ۲۰۱۸)، و زبان نظریه سازمان (کوپرایدر و سرواستوا، ۲۰۱۹). در تلاش برای ادغام رشته‌های مختلف این کار، و به طور همزمان در مورد پتانسیل‌های علم سازمانی در حالت ساخت‌گرا، بر سه حوزه با اهمیت ویژه تمرکز می‌کنیم (آندوسون<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

## ۹- جایگاه فن آوری‌های پژوهشی

در چارچوب مدرنیستی، فناوری‌های تحقیقات تجربی (مانند آزمایش، شبیه‌سازی، ارزیابی نگرش و عقیده، مشاهده مشارکت‌کنندگان، آزمون صفات، ارزیابی آماری) تا حد زیادی در خدمت ارزیابی یا حمایت از نظریه‌ها یا فرضیه‌های مختلف در مورد رفتار در سازمان‌ها استفاده می‌شوند. تحت پست مدرنیسم، روش‌شناسی جایگاه خود را به عنوان داور اصلی حقیقت از دست می‌دهد. فن‌آوری‌های پژوهشی ممکن است داده‌ها را تولید کنند، اما هم تولید و هم تفسیر داده‌ها ناگزیر باید بر اشکال زبان (باورهای متافیزیکی، دیدگاه‌های نظری، مفاهیم روش‌شناسی) تکیه کنند که در روابط فرهنگی تعبیه شده‌اند. بنابراین، پژوهش در تأیید، ابطال یا توجیه موضع نظری خارج از تعهد به طیفی از مفهوم‌سازی‌های تجربی دلخواه و فرهنگی ناکام می‌ماند (مورگان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

در عین حال، چیزی در مورد پست مدرنیسم وجود ندارد که بر علیه احتمالات استفاده از فناوری‌های تجربی برای اهداف عملی خاص استدلال کند. مطمئناً، شک و تردید گسترده‌ای در روایت کلان علم مترقی وجود دارد. با این حال، نمی‌توان انکار کرد که ابزاری که ما اکنون به وسیله آنها کارهایی به نام «انتقال اطلاعات»، «خودکارسازی تولید» و «کنترل کیفیت» را انجام می‌دهیم، در قرن‌های گذشته در دسترس نبوده است. این توانایی فناورانه (یا «دانستن چگونه») نیست که توسط نقد پست مدرن زیر سؤال می‌رود، بلکه ادعاهای حقیقتی است که بر اساس توصیفات و توضیحات همراه «دانستن آن» قرار می‌گیرد. به این معنا، دانشمندان سازمانی نباید با استدلال‌های پست مدرنیستی از پیشبرد پیشرفت‌های روش‌شناختی و فناوری منصرف شوند (پارکر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). اول از همه، در محدوده‌های معین، فن‌آوری‌های پیش‌بینی به عنوان الحاقی ضروری به سازمان باقی می‌ماند. برای مثال، پیش‌بینی تولید تیمی در مقابل تولید فردی در یک خط مونتاژ خاص، گردش مالی مدیریت در یک شرکت مشخص، و سرقت یقه سفید در یک بوروکراسی خاص، ممکن است کمک‌های بسیار مفیدی از فناوری تحقیقاتی در حوزه‌ای با واقعیت‌های پذیرفته شده فعلی باشد. به همین ترتیب، ما ممکن است به دنبال آنچه ممکن است فناوری‌های حساس‌سازی نامیده می‌شود، ادامه دهیم، یعنی ابزاری برای آوردن ایده‌ها یا شیوه‌های جدید و بالقوه مفید در یک سازمان. برای مثال، اشکال مختلف آموزش مهارت‌ها و شایستگی‌ها، آموزش‌های شغلی، شفاف‌سازی ارزش‌ها و برنامه‌های آموزشی تنوع ممکن است از دیدگاه یک سازمان خاص تأثیرات مفیدی داشته باشند. روش‌های تحقیق سنتی به خوبی می‌تواند برای تولید نتایجی که خوانندگان را نسبت به شیوه‌های جایگزین درک حساس می‌کند، استفاده شود. تا زمانی که فرد عباراتی مانند «تیم»، «ارزش‌ها»، «صلاحیت‌ها» و مواردی از این قبیل را عینیت نمی‌بخشد، اما در عوض، نسبت به شکل‌های جزئی واقعیتی که این اصطلاحات حفظ می‌کنند، و به پیامدهای ارزش‌گذاری چنین کاری حساس باقی می‌ماند. پس چنین فناوری‌هایی با اکثر استدلال‌های پست مدرن ناسازگار نیستند (تامپسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

در حالی که نقد پست مدرن کارکرد تحقیق در تضمین حقیقت را تضعیف می‌کند، و تأکید تجربی را به دغدغه‌های محلی و عملی تر تغییر می‌دهد، همچنین گسترش گسترده‌ای را در مفهوم‌سازی تحقیق دعوت می‌کند. همانطور که دیدیم، نقد پست مدرن به نفع دیدگاه ساخت‌گرایانه از تحقیقات علمی است. از این منظر، فناوری‌های تحقیقاتی به جای اینکه برای تقویت ساختارهای نظری حوزه‌های علمی مختلف مورد استفاده قرار گیرند، کارکردهای اجتماعی مختلفی را انجام می‌دهند. بسیاری از محققان سازمانی در حال حاضر شروع به استخراج پتانسیل این جایگزین کرده‌اند. برای بیش از یک دهه محققان سازمانی در حال بررسی تلافی تحقیقات و کنش اجتماعی بوده‌اند (برای مثال به براون و تاندون، ۲۰۰۴ مراجعه کنید). گرت مورگان (۲۰۱۹) از تحقیقات علمی به عنوان "فرایند تعامل... طراحی شده برای تحقق ظرفیت‌ها" صحبت کرده است. آرگریس و همکاران (۲۰۲۰) و

- 1 Andeson
- 2 Morgan
- 3 Parker
- 4 Thompson

شان (۲۰۱۹) برای تجزیه ناپذیری تحقیق و کنش اجتماعی استدلال کردند. در همین راستا است که اقدام پژوهی و "تحقیق قدردانه" اشکالی از تحقیق را توسعه داده اند که در آن محقق و پژوهشگر نقش سنتی خود را برای همکاری در آن از بین می‌برند. آنچه ممکن است به عنوان تحقق دانش محلی تلقی شود (تیکومیروف، ۲۰۲۲).

با این حال، بیان دانش محلی تنها کارکرد تحقیق در چارچوب ساخت‌گرا نیست. همچنین ممکن است از استراتژی‌های تحقیقاتی مختلف برای صدا دادن به گروه‌های به حاشیه رانده، سوء تفاهم یا محرومیت استفاده شود. تا کنون، علماً عمدتاً خود را به کاوش در راه‌های خاموش کردن صداهای مختلف مشغول کرده‌اند. به عنوان مثال، کالاس و اسمیرچیچ (۲۰۲۱) از راهبردهای ساختار شکنی فمینیستی برای افشای ابزارهای لفاظی و فرهنگی استفاده کرده‌اند که به وسیله آنها مفهوم رهبری به عنوان یک «بازی اغواکننده» حفظ شده است. مارتین (۲۰۱۹) به سرکوب تضادهای جنسیتی در سازمان‌ها نگاه کرده است و نشان می‌دهد که چگونه تلاش‌های سازمانی برای "کمک به زنان" اغلب تضاد جنسیتی را سرکوب کرده و دوگانگی‌های نادرست بین حوزه‌های تلاش عمومی و خصوصی را به وجود آورده است. مومبی و پاتنام (۲۰۱۸) مفروضات مردم سالارانه را در مفهوم "عقلانیت محدود" سایمون نشان داده‌اند و انکومو (۲۰۱۹) تحلیل کرده است که چگونه مفهوم سازمانی نژاد در بطن دیدگاه اروپا محور از جهان گنجانده شده است و باید مورد بازنگری قرار گیرد. این شکل از تجزیه و تحلیل برای یک علم سازمانی پست مدرن ضروری است، شیوه‌ها یا روش‌های نوآورانه نیز لازم است تا صداهای به حاشیه رانده شده را در سازمان به نمایش بگذارد. شیوه‌هایی باید توسعه یابد که امکان بیان و پخش مواضع ناگفته و ورود فعالانه به تصمیم‌گیری را فراهم کند (حسن زاده، ۱۳۹۶).

در نهایت، در مفهوم گسترده تحقیق، ممکن است روش‌هایی برای ایجاد واقعیت‌های جدید، ایجاد دیدگاه‌ها یا شیوه‌هایی که هنوز محقق نشده‌اند، جستجو شود. تا کنون، مطلوب‌ترین فناوری‌ها برای دستیابی به این اهداف، به شکل روش‌های گفت‌وگو هستند. روش‌های گفت‌وگو اغلب شرکت‌کنندگان را قادر می‌سازد تا از محدودیت‌های واقعیت‌هایی که با آن وارد می‌شوند فرار کنند، و به طور مشترک برای فرمول‌بندی حالت‌های درک یا اقدامی که ورودی‌های متعدد را در بر می‌گیرد، کار کنند. همانطور که کاولسکی و دیرسمیت (۲۰۲۱) پیشنهاد می‌کنند، تحقیقات گفتگوی اغلب ایجاد روابط پیش‌بینی نشده را تسهیل می‌کند. اگر پژوهش در ظرفیت‌های اجتماعی آن درک شود، اینها تنها تعدادی از کارکردهای احتمالی آن هستند (حقیقی، ۱۳۹۶).

## ۱۰- بسوی تامل انتقادی

زندگی فرهنگی تا حد زیادی حول معانی اختصاص داده شده به اعمال، رویدادها یا اشیاء مختلف می‌چرخد. گفتمان شاید رسانه انتقادی است که از طریق آن معانی شکل می‌گیرد. و از آنجایی که گفتمان در یک بازار آزاد وجود دارد که با دگرگونی‌های گسترده مشخص می‌شود (فوکالت، ۲۰۱۹؛ بختین، ۲۰۱۸). الگوهای کنش انسانی نیز برای همیشه در حرکت خواهند ماند - گاهی به طور نامحسوس و در بعضی مواقع به‌طور متمایز تغییر می‌کنند. این بدان معنی است که اثربخشی فناوری‌های حرفه‌ای پیش‌بینی، مداخله و غنی‌سازی ما به طور مداوم در معرض تهدید قرار می‌گیرد. فناوری موثر امروز ممکن است تاریخ فردا باشد. از این نظر، پیش‌بینی رفتار سازمانی مشابه پیش‌بینی بازار سهام است. با هر جریان تازه‌ای از درک پدیده تغییر می‌کند (بویسوت، ۲۰۲۰).

از این نظر ما علم سازمانی را به عنوان منبع مولد معنا در زندگی فرهنگی می‌یابیم. این علم در توصیفات، توضیحات، فناوری‌ها و خدماتی که به سازمان‌ها می‌دهد، منبعی از معانی فرهنگی است. و همانطور که در بالا پیش رفت، علم در تولید و اشاعه معانی ایزاری برای عمل به مردم می‌دهد. از مفاهیم آن برای توجیه سیاست‌های مختلف، جداسازی یا پیوستن به گروه‌های مختلف، قضاوت یا ارزیابی افراد، تعریف خود یا سازمانش و غیره استفاده می‌شود. در واقع، علم سازمانی ابزارهای عملگرایانه را فراهم می‌کند که از طریق آنها زندگی سازمانی/فرهنگی انجام می‌شود. از این منظر، دو چشم انداز فعالیت حرفه‌ای به ویژه برجسته می‌شود. در اینجا به نقد ایدئولوژیک و اجتماعی می‌پردازیم. سپس به چالش ایجاد واقعیت‌های جدید می‌پردازیم (گرجن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

در علم سازمانی در زمینه مدرنیسم، توجیه کمی برای ارزیابی اخلاقی یا سیاسی خود علم وجود داشت. تلاش این رشته ارائه دانش و ارزیابی‌های خنثی ارزشی بود. اگر از این دانش برای مقاصد غیراخلاقی یا غیراخلاقی استفاده می‌شد، معمولاً این دغدغه علم به عنوان علم نبود. با این حال، با تأکید پست مدرن بر عمل‌شناسی زبان، علم سازمانی دیگر نمی‌تواند خود را از بحث اخلاقی و سیاسی رها کند (نشاط، ۱۳۹۴). به عنوان یک مولد و تأمین‌کننده معانی، این میدان ذاتاً به نفع سهامداران خاص، فعالیت‌ها و اشکال زندگی فرهنگی - و به ضرر دیگران - عمل می‌کند. سه شکل تحلیل انتقادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است:

1 Tikhomirov

2 Boisot

3 Gergen

در ابتدا، علم سازمانی می تواند ادبیات انتقادی خود را به درستی توسعه دهد. بحث در مورد پیامدهای فرهنگی ساخت و سازهای خود مورد نیاز است. با بهره مندی از جنبش های فکری مختلف که در بالا توضیح داده شد، این شکل از خود انعکاس در حال حاضر در حال انجام است (برای مثال، کوپر، ۲۰۱۹؛ کیلدوف، ۲۰۲۰؛ تامپسون، ۲۰۱۸ را ببینید)، نشان می دهند که چگونه ارزش های آمریکایی در مورد اراده آزاد و فردگرایی بر نحوه مفهوم سازی رفتار سازمانی توسط محققان تأثیر می گذارد. به نقل از استوارت (۲۰۱۸)، آنها استدلال می کنند که یک فرض فرهنگی قوی آمریکایی این است که افراد بر اعمال خود کنترل دارند (یا باید داشته باشند)، آنها می توانند بر شرایط فوری خود تأثیر بگذارند و می توانند بر نتایج آینده تأثیر بگذارند. در مقابل، آنها توضیح می دهند که "بسیاری از فرهنگ های دیگر به طور سنتی عیلت را توسط عواملی خارج از کنترل آنها تعیین می کنند، عواملی مانند خدا، سرنوشت، شانس، دولت، طبقه اجتماعی فرد یا تاریخ... جهت گیری ارزشی آمریکایی، مشغله غیرمعمول محققان در دهه های ۱۹۷۰ و ۸۰ را با «مرکز کنترل» و این فرض بی چون و چرای آنها را توضیح می دهد که احساس قوی «منبع درونی» اگر افراد بخواهند زندگی خود را کنترل کنند و مسئولیت اعمال خود را بر عهده بگیرند، مهم است. آثار دانشمندان فمینیستی که در بالا ذکر شد، همراه با آثاری که دیدگاه های قومی و سیاسی مختلف را نمایندگی می کنند، نیز به میزان قابل توجهی به بازتاب انتقادی خود کمک می کنند. آثار انتقادی - رهایی بخش (آلوسون و ویلموت، ۲۰۱۹) و انسان گرایی رادیکال (اتکوف، ۲۰۱۷) افق ها را بیشتر گسترش می دهند. دگرگونی پست مدرن نه تنها تصمیمی قوی برای چنین کاری ارائه می دهد، بلکه به گسترش شدید این تلاش ها دعوت می کند (آدلر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

علم سازمانی همزمان با ارزیابی ارزشی رویه های خود، ممکن است نگرانی های خود را به اشکال غالب و مرسوم ساختار و عملکرد سازمانی نیز هدایت کند. در ستایش ترتیبات سازمانی معاصر چه باید گفت، از چه جهت ناقص هستند؟ این صرفاً برای گسترش جستجوی مدرنیستی برای کارآمدترین، مولدترین و سودآورترین ساختار و شیوه های سازمانی نیست. بلکه تحقیق در مورد نهادی به نام «سازمان» به عنوان شکلی از حیات فرهنگی است. شیوه های مربوط به فعالیت انسانی در شرایط فعلی تا چه اندازه، برای چه کسی و از چه راه هایی مطلوب است؟ مطالعات تطبیقی زندگی سازمانی تا حد معینی چنین دیدگاه های ارزشی را به همراه دارد. به عنوان مثال، آلن، میلر و نات (۲۰۲۰) استدلال می کنند که در کشورهایی که فردگرایی به شدت مورد توجه است، بازیگران تمایل دارند به رابطه خود با سازمان ها به صورت استراتژیک نگاه کنند، در حالی که در فرهنگ های جمع گرا، فرد احساس هماهنگی بیشتری با سازمان و محیط دارد. یک اعتقاد قوی در سیستم آمریکایی به قدرت فرد برای ایجاد تفاوت وجود دارد، که با این واقعیت مطابقت دارد که متوسط مدیر عامل آمریکایی ۱۶۰ برابر بیشتر از متوسط کارگر آمریکایی درآمد دارد، در حالی که در یک فرهنگ جمعی تر مانند ژاپن، دیفرانسیل مربوطه زیر ۲۰ است (کریستال، ۲۰۱۹). در حالی که چنین کاوش هایی خواننده را نسبت به سوگیری های احتمالی در دنیای بدیهی زندگی سازمانی حساس می کند، در واقع به عنوان انتقادی ظریف از شیوه های زندگی غربی عمل می کند. با این حال، همانطور که متوجه می شویم، درها به روی اشکال بسیار دقیق تر و بدون ممانعت از نقد - که هم به رشته و هم به زندگی سازمانی به طور کلی تر معطوف می شوند، باز است. این بدان معناست که علوم سازمانی باید در بحث های کلی تر در مورد ارزش ها و اهداف درون فرهنگ مشارکت فعال داشته باشند، و به طور خاص، زیرا اینها به شیوه های سازمانی مربوط می شوند. باز هم، این یک سرمایه گذاری است که به طور موثر در علم سازمانی راه اندازی شده است. پتیگرو و مارتین (۲۰۱۹) شکل سازمان را از نظر گنجاندن سیاهپوستان آمریکایی بررسی کرده اند و استوا و همکارانش (۲۰۱۹) تحقیقاتی را در مورد شیوه های مدیریتی "قدرتدانه" ترغیب کرده اند. استراتژی (۲۰۱۷) در زیبایی شناسی زندگی سازمانی و غیره تحقیق کرده است. مجدداً یک علم سازمانی پست مدرن چنین مباحثی را به طرق مختلف گسترش می دهد. در مقطع کنونی، آموزش علمی پوزیتیویستی جریان اصلی منابع بسیار کمی را برای چنین اکتشافاتی فراهم می کند. علم سازمانی در زبان «است» به جای «باید»، زبان قضاوت عقلانی در مقابل اخلاق مراقبت تخصص یافته است (ژاک، ۲۰۱۸؛ پک، ۲۰۱۷؛ کوپرایدر و سرواستوا، ۲۰۱۹). از این نظر، استدلال های پست مدرن نیز به نفع احیای برنامه های درسی علوم سازمانی است (محسنی، ۱۳۹۲).

## ۱۱- ساخت دنیای جدید

یکی از مهم ترین و بالقوه ترین محصولات جانبی علم سازمانی، اشکال زبانی آن است - تصاویر، مفاهیم، استعاره ها، روایت ها و موارد مشابه. هنگامی که این گفتمان ها در فرهنگ به حرکت در می آیند، ممکن است - اگر به طرز ماهرانه ای شکل بگیرند - در روابط جاری جذب شوند. بدین ترتیب چنین روایتی باید دگرگون شوند. این نه تنها بر نقد انعکاسی در این حرفه، همانطور که قبلاً بحث شد، برتری می دهد، بلکه دانشمندان را نیز دعوت می کند تا به فرآیند خلق واقعیت ها وارد شود (هارزینگ، ۲۰۲۱). در دوران مدرنیسم، دانشمندان سازمانی عمدتاً صیقل دهنده آینه ها بود. اساساً وظیفه او بود که این آینه را به طبیعت نگاه دارد. برای

<sup>1</sup> Adler

پست مدرنیست چنین نقشی کم رنگ و منفعل است. چالش دانشمند پست مدرن، به جای «گفتن آن چنان که هست»، «گفتن آن چنان که ممکن است باشد» است. به دانشمندی نیاز داریم که بخواهند جسارت داشته باشند و موانع عقل سلیم را با ارائه اشکال جدید نظریه، تفسیر یا قابل فهم بشکنند. مفهوم تئوری زاینده (گرگن، ۲۰۲۰)، در اینجا مناسب است. چنین تئوری به گونه ای طراحی شده است که مفروضات متعارف را از بین ببرد و جایگزین های جدیدی را برای عمل بگشاید. از طریق چنین نظریه پردازی، محققان به اشکال درک فرهنگی، به منابع نمادین در دسترس مردم در حین انجام زندگی مشترکشان کمک می کنند. نظریه پردازی مولد در حال حاضر در تعداد پیوسته افزایش مشارکت های حاصل از تحلیل های پسا ساختارگرایی و پست مدرن برای ایجاد راه های جدید مفهوم سازی (و چالش برانگیز) سازمان ها مشهود است. در این موارد، نظریه پردازان معمولاً سازمان های بوروکراتیک، سلسله مراتبی و عقلایی را به عنوان سازمان هایی که توسط طیف خاصی از گفتمان های مدرنیستی (هم در آکادمی و هم در بازار) تشکیل شده و پایدار می شوند، می دانند. همانطور که به شکل های مختلف گفته می شود، به دلیل تغییرات اساسی در اخلاق تکنولوژیکی، شدت اطلاعات، جهانی شدن اقتصادی و موارد مشابه، سازمان مدرنیستی دیگر قابل دوام نیست (لموین، ۲۰۲۲). موج جدید گفتمان های پسامدرن، پسا ساختاری و ساخت گرایی به عنوان ابزاری برای توصیف و ایجاد آنچه اغلب سازمان پست مدرن نامیده می شود به کار گرفته می شود. بیشتر این کار در نقدهای کوپر (۲۰۱۹) از سازمان سیستمی، و زبان به عنوان یک نیروی فعال در فرآیندهای همزمان سازمان/بی سازمانی پیش بینی شده است. مجموعه های مفیدی از این منابع توسط رید و هیوز (۲۰۲۱) و بوژه، جفارت و جوزف (۲۰۱۹) تهیه شده است. نکته مهم این است که این اثر همچنین یک رابطه گفت و گو با بازار برقرار می کند و از این طریق قابلیت سازنده پیدا می کند (به عنوان مثال، بروکیست، ۲۰۱۸؛ هندی، ۲۰۱۹؛ مورگان، ۲۰۱۷؛ پیترز، ۲۰۲۰ را ببینید).

چالش نظریه زایشی نیز باید از دو جهت قابل بررسی باشد. اول، علم سازمانی در حال حاضر طیف وسیعی از نظریه ها را تولید کرده است. از منظر پست مدرن، این فرمول بندی های بی شمار یک کسری نیستند - به تعبیر مدرنیستی، نشانه ای از ویژگی پیش پارادایماتیک و غیرانباشته علم. در عوض، هر یک از نظریه های موجود، ساختاری استعاری را نشان می دهد (مورگان، ۲۰۱۹)، که برای اهداف بسیاری در زمینه های مختلف در دسترس است. این گونه نظریه ها را نباید به خاطر جدید و «مرتبط تر» رها کرد. کنار گذاشتن این گفتمان ها به معنای کنار گذاشتن دیدگاه های ارزشمند و در نتیجه جایگزینی برای عمل است. بنابراین، تلاش های مولد ممکن است شامل تقویت مجدد نظریه های گذشته، بازتعریف یا بازتعریف معانی آنها باشد تا از مخزن پتانسیل ها گم نشود (بیرمی پور و همکاران، ۱۳۹۹).

دوم، حرکت به سمت نظریه زاینده نباید از مسائل مربوط به ارزش مصرف غافل باشد، یعنی اینکه چگونه و آیا یک شکل معین از زبان می تواند در روابط مستمر جذب شود یا خیر. به جای ابداع زبان های جدید برای درک سازمان ها، حرف های زیادی برای شنیدن بیمار وجود دارد. آیا صدای تمرین کنندگان خط مقدم - که در تلاش برای بیان چالش های جدید هستند - می توانند در وسایل درک قوی تر و متقاعدکننده تر ترکیب شوند؟ همچنین توصیه های زیادی برای نظریه پردازی محدود وجود دارد، یعنی توصیف ها و تبیین هایی درباره کاربردهای محدودتر و مشخص تر. گزارشی از سرمایه گذاری یک شرکت در بازارهای خارج از کشور، چگونگی تغییر ساختار اساسی سازمان، نحوه از دست دادن و به دست آوردن شغل افراد، و هیجانانگیزی نامیدی های ناشی از آن، ممکن است واضح و همدلانه باشد. جزئیات خاص را نمی توان در طول زمان و سازمان تعمیم داد. با این حال، در این جزئیات مشخص، دیگران می توانند به راحتی قیاس های مرتبط را پیدا کنند. به این معنا، زبان نظریه محدود شده می تواند ارزش استفاده بیشتری نسبت به ارائه بسیار کلی و انتزاعی داشته باشد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۷).

برای نشان دادن، حرکت های گسترده به سوی جهانی شدن را در نظر بگیرید که در حال حاضر جامعه تجاری را به خود مشغول کرده است (برای مثال، بارتلت و گوشال، ۲۰۱۸؛ کوپرایدر و پاسمور، ۲۰۲۰؛ ویک و ون اوردن، ۲۰۲۱ را ببینید). از منظر کنونی، علم سازمانی نباید به سمت بهترین، منطقی ترین و تجربی ترین تئوری - یک روایت کلان یا کلی کننده - تلاش کند. بلکه از انواع دیدگاه های نظری دعوت شده است. دیدگاه های جهانی سازی به عنوان یک «الگوی پست مدرنیستی از انباشتگی» (آلبرتسن، ۲۰۱۸)، یا «انباشت انعطاف پذیر» (در اصطلاح هاروی، ۲۰۱۷)، باید در کنار گزارش هایی از سازمان جهانی به عنوان «پسا کوپرنیکی» قرار گیرند (پیترز، ۲۰۱۹). در وجودش در شبکه ای از مجموعه ها. همچنین ممکن است مانند مفهوم سیستم، به سمت اشکال جدیدی از بیان تلاش کنیم (واگنر، ۲۰۲۰).

بر خلاف یک سیستم، سیستم سازمانی است بدون مرکز مشخص، که نظمی در اطراف آن - به عنوان "تصاویر پراگماتیک زبانی که همیشه در حال ارتعاش است" - به طور مداوم در حال ایجاد و تهدید است. در عین حال، این مفهوم سازی های فراگیر نیاز به تکمیل با حساب هایی در سطح ملموس تر عمل دارند. در پیگیری این خط استدلال، جوزف (۲۰۲۱) به تکامل یک سازمان غیرانتفاعی فراملیتی استناد می کند که در طول دهه ۱۹۷۰ جهانی شد. در دهه ۱۹۸۰ روشن شد. که الگوی جهانی توسعه فرهنگی اجتماعی-اقتصادی آنها نمی تواند در بین فرهنگ ها اعمال شود. سازماندهی مجدد مورد نیاز بود که به موجب آن هر سازمان محلی به طور مستقل مدل توسعه خود را دنبال می کرد. در نتیجه سازمان شایستگی قابل توجهی برای عملکرد به عنوان یک

شبکه بین المللی توسعه داد با این حال، در نهایت چالش ساخت واقعیت های جدید تنها از طریق اقدامات علمی و عملی دانشمندان سازمانی تمام نمی شود. در شرایط خوشایند، بازیگران سازمانی کاملاً قادر به ایجاد نظریه ها یا «مدل های» خود هستند - حساب هایی که می توانند از نظر ارگانیک با عملکردهایشان سازگارتر باشند تا طرف های معنا که توسط دانشمندان سازمانی ارائه می شود (ورن، ۲۰۲۰). در حالی که چنین درک محلی ممکن است فاقد ظرافت و پیچیدگی نظریه رسمی باشد، از نظر نیازهای فوری می تواند ارزشمندتر باشد. با این حال، ادغام اطلاعات جدید در زندگی سازمانی، همانطور که توسط استلی و زاموتو (۲۰۲۰) نشان داده شده است، اغلب یک چالش دشوار است. مورد نیاز دانشمندان سازمانی، گستره وسیعی از شیوه ها، شیوه های تقویت مبادله مولد در داخل سازمان و بین سازمان و آکادمی است. این همچنین باید شامل ابزارهایی باشد که امکان نقد خود انعکاسی را از نوع مورد بحث در بالا فراهم می کند. در واقع، دانشمندان سازمانی در این مورد، ارائه یک نظریه، استعاره یا روایت نیست، بلکه وسیله ای برای توسعه و غنی سازی این منابع خواهد بود (همیلتون، ۲۰۱۹).

## ۱۲- ارتباطات در یک سازمان چند ملیتی

اگرچه ما به تعداد قابل توجهی از تحقیقات مرتبط با ناشی از دیدگاه ساخت گرایی/پست مدرن در علم سازمانی اشاره کرده ایم، در نهایت بررسی یک مورد واحد که در آن تعدادی از این ایده ها با هم در عمل اجرا شده اند، مفید خواهد بود. این مورد همچنین به نشان دادن پتانسیل ها و محدودیت های رویکرد در یک محیط سازمانی کمک خواهد کرد. این مورد در پاسخ به "فریاد کمک" یک شرکت بزرگ داروسازی چند ملیتی رخ داد. همانطور که مدیران سطح بالا این مشکل را توصیف کردند، این سازمان در دهه های اخیر در حدود ۵۰ کشور مختلف گسترش یافته است. اکنون مشکلات قابل توجهی هم در برقراری ارتباط و هم در هماهنگی مؤثر اقدامات وجود داشت. افراد در کارکردهای مختلف و در سراسر کشورها، در درک یا درک دیدگاه ها و تصمیمات یکدیگر شکست خوردند. تنش ها به ویژه بین شرکت مادر و شرکت های تابعه شدید بود. هر کدام نسبت به اعمال دیگری بی اعتماد بودند (پارکر و همکاران، ۲۰۲۲).

از منظر مدرنیستی، در این مقطع مناسب است که یک پروژه تحقیقاتی چندوجهی راه اندازی شود تا دقیقاً منشأ مشکل را تعیین کند، افراد یا شرایط خاص را تعیین کند و بر اساس نتایج چنین مطالعه ای، توصیه هایی برای طرح اقدام اصلاحی با این حال، از دیدگاه ساختارگرایی پست مدرن، دلایل خوبی برای رد این گزینه وجود دارد. نه تنها "مشکل" در حین انجام تحقیق و مداخله به تغییر ادامه می دهد، بلکه این ایده که مجموعه واحدی از گزاره ها وجود دارد که به طور دقیق ماهیت شرایط (یا زیربنای "علی" آن) را منعکس می کند. به شدت همراه کننده علاوه بر این، تضمین این تفسیر با داده های تجربی (درست است زیرا یافته هایی وجود دارد)، و ارائه تفسیر به عنوان معتبر (به عنوان حقیقتی فراتر از چشم انداز)، به معنای ایجاد رابطه بد نیت با سازمان است. واقعیت های رقابتی به نام یک «توجه علمی» سرکوب می شوند (مونین و همکاران، ۲۰۲۱).

با توجه به این مشکلات و مشکلات دیگر در جهت گیری مدرنیستی، ما ابتدا یک سری گفتگوهای مولد ایجاد کردیم که در آن ما، مشاوران، نقش مشتری داشتیم. با مصاحبه با مدیران مختلف در سطوح مختلف سازمان، چه در شرکت مادر و چه در شرکت های تابعه، نظرات آنها را در مورد روابط مختلف درون سازمان بررسی کردیم. تلاش ما این نبود که «مشکل» را با دقت روزافزون مکان یابی و تعریف کنیم، بلکه استخراج منابع گفتمانی بود که مدیران را قادر می سازد خود را از گفتمان های روزمره روابط کنار بگذارند و وضعیت خود را به طور بازتابی در نظر بگیرند (یوسف زاده خوبی، ۱۳۹۹). امید این بود که از یک سو، واقعیت های رسوب شده ای را که منجر به «مشکل» می شد، از بین ببرند، و صداهایی را که می توانستند در روابطشان به زبان بیاورند، و در نتیجه دامنه گزینه های عمل را چند برابر کنند. با توجه به این مشکلات و مشکلات دیگر در جهت گیری مدرنیستی، ما ابتدا یک سری گفتگوهای مولد ایجاد کردیم که در آن ما، مشاوران، نقش مشتری داشتیم. با مصاحبه با مدیران مختلف در سطوح مختلف سازمان، چه در شرکت مادر و چه در شرکت های تابعه، نظرات آنها را در مورد روابط مختلف درون سازمان بررسی کردیم. تلاش ما این نبود که «مشکل» را با دقت روزافزون مکان یابی و تعریف کنیم، بلکه استخراج منابع گفتمانی بود که مدیران را قادر می سازد خود را از گفتمان های روزمره روابط کنار بگذارند و وضعیت خود را به طور بازتابی در نظر بگیرند. امید این بود که از یک سو، واقعیت های رسوب شده ای را که منجر به «مشکل» می شد، از بین ببرند، و صداهایی را که می توانستند در روابطشان به زبان بیاورند، و در نتیجه دامنه گزینه های عمل را چند برابر کنند (مورگان، ۲۰۱۷).

اگرچه این بحث ها گستره وسیعی داشتند، اما دو شکل پرسش در همه موارد رایج بود: اول، ما از شرکت کنندگان خواستیم مواردی را که در آنها ارتباط و هماهنگی بسیار مؤثر بود، توصیف کنند. با استفاده از کار سریواستوا و کوپریدر (۲۰۱۹) در مورد تحقیق قدر دانانه، امید ما اول این بود که حس مشترک شکست را تجزیه کنیم ("ما یک مشکل جدی داریم")، و دوم اینکه مجموعه ای از نمونه های مثبت را بدست آوریم که ممکن است به عنوان الگو عمل کنند. شیوه ها (منابع بازسازی). با این حال، در زمینه هایی که مدیران احساس می کنند مشکلات خاصی در ارتباط و هماهنگی وجود دارد را نیز جویا شدیم. نکته در اینجا این

بود که از ساختارهای رایج مشکل در سازمان استفاده کنیم، که ممکن است برای ایجاد گفتگوهای بیشتر مورد استفاده قرار گیرد (مثلاً منطقی برای "ما باید صحبت کنیم") (هاروی، ۲۰۲۰).

فاز دوم پروژه در خدمت معرفی منابع مفهومی بود. با توجه به استدلالی که در بالا ایجاد شد، گفتمان نظری (در صورت ترجمه مناسب) را به عنوان دارای پتانسیل کاتالیزوری در حوزه عمل می بینیم. با معرفی استعاره ها، روایت ها یا تصاویر جدید گزینه های جدیدی برای عمل ایجاد می شود. برای ترجمه زبان "مقدس" این حرفه به آرگوت سکولار، نامه هایی را برای هر یک از شرکت کنندگان ارسال کردیم که در آن نظرات خود را خلاصه می کردیم. با این حال، این خلاصه ها در چارچوب مجموعه ای از انحرافات نظری تنظیم شده اند که به شدت از نظریه سازمانی پست مدرن استخراج می شوند (فتاحی، ۱۳۹۸). از یک سو، از حساب های مدیران برای نشان دادن کاستی های سازمان مدرنیستی استفاده شد - سلسله مراتب آن، منطق های منحصر به فرد، جداسازی واضح مرزها، دیدگاه های فردگرایانه از رهبری، و مواردی از این دست. علاوه بر این، موارد مثبت اغلب با مفاهیم پست مدرن سازمان، از جمله عملکرد مشارکتی، تصمیم گیری تعاملی، ایجاد واقعیت، منابع چندفرهنگی، و تفاسیر هماهنگ مرتبط بودند. در واقع، با نمونه سازی مجموعه ای از مفاهیم و تصاویر با شیوه های مداوم سازمان، امیدوار بودیم که منابع نظری را بتوان برای استفاده مکالمه در سازمان مناسب کرد (دلوری، ۱۳۹۷).

در مرحله سوم سعی کردیم فضای گفتگو را گسترش دهیم. یعنی پس از کسب مجوز از شرکت کنندگان مختلف، محتوای مصاحبه آنها را با مدیران دیگر به اشتراک گذاشتیم. این اسناد به طور گسترده در تلاشی برای (۱) غنی سازی دامنه منابع مکالمه در دسترس برای شرکت کنندگان،

(۲) ارائه طیفی از تصاویر مثبت برای استفاده در آینده،

(۳) ارائه طیفی از مشکلات که ممکن است باعث بحث بیشتر شود، و

(۴) وارد کردن یک زبان مشترک برگرفته از نظریه پردازی معاصر در این حرفه گفتگوها.

ما نمی توانیم در این مقطع مشخص کنیم که آیا واقعاً بحث های مفیدی در حال وقوع است یا خیر. کاوش بیشتر ضروری است و مطمئناً فرض اینکه این حرکات مختلف برای تغییر فرهنگ شرکتی به طور کلی کافی است، بی سابقه تر است. حداقل، هم آموزش مدیریت باید ایجاد شود و هم تغییراتی در ارتباطات شرکتی ایجاد شود تا تغییرات قابل توجهی ایجاد شود. با این حال، این مبادلات مختلف، انواع مفروضات ساخت گرا را به اجرا درآوردند، اشکال جدیدی از عملکرد سازمانی (فناوری) را پیشنهاد کردند و باعث تقویت تئوری سازمانی شدند - همه برای دعوت به گفتگوهای جدید و دگرگون کننده عمل می کنند (آندوسون، ۲۰۲۱).

### ۱۳- بحث و نتیجه گیری

پیشنهاد حاضر ابتدا سعی کرده است مجموعه ای از مفروضات مرتبط را جدا کند که پایه مهمی را برای علم سازمانی سنتی تشکیل می دهد. با قرار دادن این مفروضات در بافت تاریخی مدرنیسم، می توان استدلال های مختلفی را نیز در نظر گرفت که در حال حاضر عرصه دانشگاهی را فراگرفته اند، استدلال هایی که به عنوان پسامدرنیستی به آن نگاه می شوند. این دیدگاه های اخیر، در حالی که پیش فرض های مدرنیستی را در معرض خطر قرار می دهند، دیدگاهی جایگزین از علم سازمانی را نیز ارائه می دهند، دیدگاهی که تأکید عمده ای بر فرآیندهای ساخت اجتماعی دارد. از این دیدگاه اخیر، ما منطقی را برای آنچه که به عنوان یک مفهوم حیاتی گسترش یافته و غنی از علم سازمانی می بینیم، ترسیم کردیم (دل وال و همکاران، ۲۰۲۰).

با این حال، این دیدگاه ها به سختی باید ثابت و نهایی در نظر گرفته شوند. برعکس، خود مفهوم علم در زمینه پست مدرن، مفهومی است که بر تداوم تبادل، تأمل مستمر و نوآوری تأکید دارد. بنابراین، حساب فعلی آغاز یک گفتگو است تا پایان. هیچ یک از استدلال های حاضر خالی از اشکال نیست. به عنوان مثال، ژان فرانسوا لیوتار (۲۰۱۹)، علم معاصر را به دلیل چشم پوشی از توجه به دانش به عنوان هدف فی نفسه مورد انتقاد قرار داده است. همانطور که او می بیند، "دانش ... تولید می شود تا فروخته شود، ... مصرف می شود تا در یک تولید جدید ارزش گذاری شود. علم به نیروی تولید تبدیل می شود، به عبارتی لحظه ای است در گردش سرمایه. آیا جستجوی فعلی برای سودمندی یک علم سازمانی پست مدرن مشمول همین نقد نیست؟ آیا جایگزین امیدوارکننده تری وجود دارد؟ پرسش های دیگری نیز وجود دارد که برای مثال، رژیم ضمنی ارزش ها در این تحلیل، احتمال عقب گردی بی نهایت در استدلال، و خطرات فکری و فرهنگی نسبی گرایی وجود دارد. واضح است که تحقیقات در این حوزه باید ادامه یابد (دانیلسون، ۲۰۲۲).

## فهرست

- اوزمن، هواردا و سموئل، امکراور (۱۳۹۹). فلسفه تعلیم و تربیت و چالش پست مدرنیسم در زمینه ای برای بازشناسی و نقادی فلسفه تعلیم و تربیت در جهان غرب، (سعید بهشتی، مترجم و گردآورنده)، تهران، اطلاعات
- باقری، خسرو (۱۳۹۸). تعلیم و تربیت در منظر پست مدرنیسم، برنامه درسی: نظرگاهها، رویکردها و چشم اندازها. مشهد: آستان قدس رضوی
- بیرمی پور، علی؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ هاشمی، سیدحسن (۱۳۹۹). پست مدرن و اصلاحات برنامه درسی. مجله رویکردهای نوین آموزشی، ۵ (۱)
- پورشافی، هادی؛ آرن، ناهید (۱۳۹۷). پست مدرنیسم و دلالت های آن در تربیت اسلامی. اسلام و پژوهش های تربیتی، (۲)
- حسن زاده، محمد (۱۳۹۶). پست مدرنیسم و علوم کتابداری و اطلاع رسانی. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی ۳-۱۵، ۲۴ (۷) حقیقی، شاهرخ (۱۳۹۶). گذار از مدرنیته؟ نیچه، فوکو، لیوتار، دریدا. تهران: نشر آگه
- دلاوری، رضا (۱۳۹۷). پست مدرنیسم یعنی چه؟. فصلنامه حوزه و دانشگاه. بازبایی ۱۲ خرداد ۱۳۹۹
- رها دوست، فاطمه (۱۳۹۲). پست مدرنیسم و کتابداری و اطلاع رسانی. جهان کتاب، (۱۷۰)، ۲۴-۲۷.
- ری، کائین ال. (۱۳۹۶). کتابخانه پست مدرن در عصر ارزیابی. (محمد خندان، مترجم). فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۱۷ (۶۴)، ۱۹۰-۱۷۹
- سلیمانی، ناهید؛ شعبانی، احمد (۱۳۹۷). اصول پست مدرنیسم در مدیریت کتابخانه ها. کلیات: کتاب ماه، اطلاعات، ارتباطات و دانش شناسی، ۱۵ (۶)، ۸۹-۸۴
- فتاحی، رحمت الله (۱۳۹۸). از اطلاعات تا دانش: چالش ها و رهیافت ها. تهران: نشر کتابدار
- فرمپینی فراهانی، محسن (۱۳۹۶). پست مدرنیسم و تعلیم و تربیت. تهران: آبیژ
- لیوتار، ژان فرانسوا (۱۳۹۲). وضعیت پست مدرن: گزارشی درباره دانش. تهران: گام نو
- محسنی، محمدآصف (۱۳۹۲). بررسی و نقد نگاه پست مدرنیسم به تعلیم و تربیت ارزش ها. اسلام و پژوهش های تربیتی، ۵ (۱)، ۵۲-۲۵
- نشاط، نرگس (۱۳۹۴). رویکرد انتقادی به پژوهش در نظام های اطلاعاتی. اطلاع شناسی، ۲ (۳ و ۴): ۱۹۸-۱۸۱
- یوسف زاده خوبی، فریبا (۱۳۹۹). بررسی روند مجموعه سازی در کتابخانه های عمومی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران
- Adler, N.J. and Harzing, A. (2019), "When knowledge wins: transcending the sense and nonsense of academic rankings", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 8 No. 1, pp. 72-95.
- Agee, J. (2020). *Acquisitions go global: an introduction to library collection management in the 21st century*. England: Chandos publishing.
- Andeson, Rick (2021). *Future-proofing the library: Strategies for acquisitions, cataloging, and collection development*. *The Serials Librarian*, 55 (4), 560-567.
- Australian Business Deans Council (2022), "Journal ranking", available at: [www.abdc.edu.au/3.43.0.0.1.0.htm](http://www.abdc.edu.au/3.43.0.0.1.0.htm) (accessed 21 July 2011).
- Bevir, M. (2021), "Public administration as storytelling", *Public Administration*, Vol. 89 No. 1, pp. 183-195.
- Boisot, M. and McKelvey, B. (2020), "Integrating Modernist and Postmodernist perspectives on organizations: a complexity science bridge", *Academy of Management Review*, Vol. 35 No. 3, pp. 415-433.
- Boje, D.M. (2019), "Academic reflexivity: oxymoron and vertigo", Dover, New York, NY, position paper, October 13 2009, in a Call for Papers Sc'MOI 2010.
- Bodi, S., & Maier-O'Shea, K. (2018). *The library of babel: Making sense of collection management in a postmodern world*. *The Journal of Academic Librarianship*, 31 (2), 143-150.
- Carnall, C.A. (2017), *Managing Change in Organizations*, Prentice Hall, London.
- Carter, P. and Jackson, N. (2019), "Management, myth, and meta theory – from scarcity to post scarcity", *International Studies of Management and Organisation*, Vol. 17 No. 3, pp. 64-89.
- Chanlat, J.-F. (2017), "Towards an anthropology or organizations", in Hassard, J. and Parker, M. (Eds), *Towards a New Theory of Organizations*, Routledge, London.
- Chaplin, C. (2019), "Modern times", Film script, United Artists, USA.

- Dalton, M. (2017), *Men Who Manage: Fusions of Feeling and Theory in Administration*, Chapman and Hall, Dordrecht.
- Daniel, M. (2019), "From mechanical engineering to re-engineering: would Taylor be pleased with modern management", *Journal of Management History*, Vol. 1 No. 2, pp. 38-51.
- del Val, M.P. and Lloyd, B. (2020), "Measuring empowerment", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24 Nos 1/2, pp. 102-108.
- Deming, W.E. (2018), *Out of the Crisis*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Danielson, R. (2022). A dual approach to assessing collection development and acquisitions for academic libraries. *Library Collections, Acquisitions, & Technical Services*, 36, 84–96.
- Deodato, J. (2021). Becoming responsible mediators: The application of postmodern perspectives to archival arrangement & description. *Progressive Librarian*, 27, 52–63.
- Easthope, A. (2021), "Postmodernism and popular culture, a cultural history", in Sim, S. (Ed.), *The Icon Critical Dictionary of Postmodern Thought*, Icon, Cambridge.
- Eylon, D. (2017), "Understanding empowerment and resolving its paradox lessons from Mary Parker Follett", *Journal of Management History*, Vol. 4 No. 1, p. 16.
- Foucault, M. (2017), *The Birth of the Clinic, An Archaeology of Medical Perception*, Vintage Books, New York, NY.
- Freemantle, N. (2019), "Taylorism in a post-modern age?", *Health Services Management Research*, Vol. 8 No. 1, pp. 3-7.
- Gergen, K.J. and Thatchenkery, T.J. (2021), "Organization science as social construction: postmodern potentials", *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 40 No. 2, pp. 228-249.
- Gibson, J.L. (2022), *Organizational Behavior: Structure, Processes*, 13th ed., McGraw-Hill, New York, NY. Goldman, E.F. (2018), *Rendezvous with Destiny a History of Modern American Reform*, Vintage Books, New York, NY.
- Hales, C. (2019), "Management and empowerment programmes", *The Journal of the British Sociological Association*, Vol. 14 No. 3, pp. 501-521.
- Hamilton Grant, I. (2019), "Postmodernism and science and technology", in Sim, S. (Ed.), *The Icon Critical Dictionary of Postmodern Thought*, Icon, Cambridge.
- Harvey, D. (2020), *The Condition of Postmodernity*, Blackwell, Oxford.
- Harzing, A. (2021), *The Publish or Perish Book, Your Guide to Effective and Responsible Citation Analysis*, Tarma Software Research, Melbourne.
- Hassan, I. (2018), "The culture of postmodernism", *Theory, Culture and Society*, Vol. 2 No. 3, pp. 119-131
- Jones, C. (2017), "Theory after the postmodern condition", *Organization*, Vol. 10 No. 3, pp. 503-525.
- Jos, P.H. and Tompkins, M.E. (2019), "The accountability paradox in an age of reinvention: the perennial problem of preserving character and judgment", *Administration & Society*, Vol. 36 No. 3, pp. 255-281.
- Joyce, T.H. and Breland, J.W. (2022), "Management pioneer contributors: 30-year review", *Journal of Management History*, Vol. 16 No. 4, pp. 427-436.
- Kanigel, R. (2017), *The One Best Way, Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*, Little, Brown and Co, London.
- Kilduff, M. (2018), "Deconstructing organizations", *Academy of Management Review*, Vol. 18 No. 1, pp. 13-31.
- Kilduff, M. and Mehra, A. (2016), "Postmodernism and organizational research", *Academy of Management Review*, Vol. 22 No. 2, pp. 453-481.
- Kloppenborg, J.T. (2015), *Uncertain Victory: Social Democracy and Progressivism in European and American Thought, 1870-192*, Oxford University Press, Oxford.
- Kumar, K. (2015), "Specialization and the division of labour", in Clark, H., Chandler, J. and Barry, J. (Eds), *Organisation and Identities, Text and Readings in Organisational Behaviour*, Chapman and Hall, London.
- Kumar, K. (2014), "Secularization, rationalization, bureaucratization", in Clark, H., Chandler, J. and Barry, J. (Eds), *Organisation and Identities, Text and Readings in Organisational Behaviour*, Chapman and Hall, London
- Lemert, C. (2018), *Postmodernism Is Not What You Think*, Blackwell, Oxford.
- Littler, C.R. (2016), "Understanding Taylorism", *The British Journal of Sociology*, Vol. 29 No. 2, pp. 185-202.



- Locke, E.A. (2018), "The ideas of Frederick W. Taylor: an evaluation", *The Academy of Management Review*, Vol. 7 No. 1, pp. 14-24.
- Lyon, D. (1999), *Postmodernity*, Open University Press, Buckingham.
- Lyotard, J.F. (2017), *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*, Manchester University Press, Manchester.
- LeMoine, B. (2022) *Nailing Jelly to the Wall: Understanding Postmodernism's Influence on Library Information Science. Library Philosophy and Practice*. Retrived May 18, 2015, from <http://unllib.unl.edu/LPP/> Bennington and Brian Massumi (Minneapolis: University of Minnesota Press).
- Monin, N., Barry, D. and Monin, D.J. (2021), "Toggling with Taylor: a different approach to reading a management text", *Journal of Management Studies*, Vol. 40 No. 2, pp. 377-401.
- Morgan, G. (2017), *Images of Organisation*, Sage, London.
- Novicevic, M.M., Harvey, M.G., Buckley, M.R. and Adams, G.L. (2020), "Historicism in narrative reviews of strategic management research", *Journal of Management History*, Vol. 14 No. 4, pp. 334-347.
- Nyland, C. and McLeod, A. (2019), "The scientific management of the consumer interest", *Business History*, Vol. 49 No. 5, pp. 663-681.
- O'Connor, E. (2018), "Lines of authority: readings of foundational texts on the profession of management", *Journal of Management History*, Vol. 2 No. 3, pp. 26-49.
- Parker, L.D. and Ritson, P. (2022), "Rage, rage against the dying of the light: Lyndall Urwick's scientific management", *Journal of Management History*, Vol. 17 No. 4, pp. 379-398.
- Parker, M. (2017), "Post-modern organizations or postmodern organization theory?", *Organization Studies*, Vol. 13 No. 1, pp. 1-17.
- Payne, S.C., Youngcourt, S.S. and Watrous, K.M. (2019), "Portrayals of F.W. Taylor across textbooks", *Journal of Management History*, Vol. 12 No. 4, pp. 385-407.
- Reed, M.I. (2011), "Organisations and modernity: continuity and discontinuity", in Hassard, J. and Parker, M. (Eds), *Organisation in Postmodernism and Organisations*, Sage, London.
- Rosenau, P.M. (2019), *Post-modernism and the Social Sciences Insights, Inroads, and Intrusions*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Schachter, H.L. (2020), "The role played by Frederick Taylor in the rise of the academic management fields", *Journal of Management History*, Vol. 16 No. 4, pp. 437-448.
- Sim, S. (2019), *The Icon Critical Dictionary of Postmodern Thought*, Icon, Cambridge.
- Simha, A. and Lemak, D.J. (2022), "The value of original source readings in management education: the case of Frederick Winslow Taylor", *Journal of Management History*, Vol. 16 No. 2, pp. 233-252.
- Smith, J.D. (2018), "Post-modern thought", *The Journal of the Operational Research Society*, Vol. 46 No. 4, p. 550.
- Taylor, F.W. (2006), *The Principles of Scientific Management*, Dover, New York, NY, (unabridged republication of the volume published by Harper and Brothers, New York and London, in 1911 ed.).
- Taylor, F.W. (2004), "From the JMH backfiles report of a lecture by and questions put to Mr F.W. Taylor: a transcript", *Journal of Management History*, Vol. 14 No. 3, pp. 214-236.
- Thompson, C.B. (2013), "The literature of scientific management", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 28 No. 3, pp. 506-557.
- Thompson, P. (2014), "Postmodernism: fatal distraction", in Hassard, J. and Parker, M. (Eds), *Postmodernism and Organizations*, Sage, London.
- Tikhomirov, A.A. (2022), "The first case of scientific time-study that I ever saw ... G.A. Wentworth's impact on F.W. Taylor", *Journal of Management History*, Vol. 17 No. 4, pp. 356-378.
- Wagner-Tsukamoto, S. (2020), "Scientific management revisited: did Taylorism fail because of a too positive image of human nature?", *Journal of Management History*, Vol. 14 No. 4, pp. 348-372.
- Weinstein, D. and Weinstein, M.A. (2018), "Is postmodern organization theory sceptical?", *Journal of Management History*, Vol. 4 No. 4, p. 350.
- Weisbord, W. (2022), "Taylor, McGregor and me", *Journal of Management History*, Vol. 17 No. 2, pp. 165-177.

- Welge, M.K. and Holtbrügge, D. (2017), "International management under postmodern conditions", *Management International Review*, Vol. 39 No. 4, pp. 305-322.
- Wrege, C.D. and Hodgetts, R.M. (2019), "Frederick W. Taylor's 1899 pig iron observations: examining fact, fiction, and lessons for the new millennium", *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 6, pp. 1283-1292.
- Wrege, C.D. and Perroni, A.G. (2016), "Taylor's pig-tale: a historical analysis of Frederick W. Taylor's pig-iron experiments", *The Academy of Management Journal*, Vol. 17 No. 1, pp. 6-27.
- Wren, D.A. (1994), *The Evolution of Management Thought*, 4th ed., John Wiley, Hoboken.
- Wren, D.A. and Bedeian, A.G. (2020), *The Evolution of Management Thought*, 6th ed., John Wiley, Hoboken.
- Yoder, A. R. (2021). *The Cyborg Librarian as Interface: Interpreting Postmodern Discourse on Knowledge Construction, Validation, and Navigation within Academic Libraries Libraries and the Academy*, 3(3), 381-392.