

پیوند هرمنوتیک انتقادی با مطالعات سازمان و مدیریت: تحلیلی بر مبانی فلسفی و اسلوب اجرای آن در سازمان‌ها

حسن دانایی‌فرد^۱، ناهید امراللهی بیوکی^۲، سیدحمیدرضا فاطمی عقدا^۳

دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۲۳؛ پذیرش: ۱۳۹۵/۲/۲۷

چکیده

هرمنوتیک انتقادی در علم فلسفه به‌طور اعم و در روش‌شناسی علوم انسانی به‌طور اخص ریشه دوانده است. این رویکرد از منظر روش‌شناسی، نوعی پژوهش کیفی قلمداد می‌شود و هدف آن، دستیابی به فهم درونی در بسترهای متنوع (از قبیل زبانی، زمانی، تجربی و...) است. بیورگن هابرماس که از متقدمان مکتب فرانکفورت و نماینده این روش محسوب می‌شود، در سال ۱۹۸۱ یکی از بهترین آثار خود را به نام «نظریه کنش ارتباطی» منتشر و اشکال نمادین تعامل اجتماعی را به نظریه انتقادی فرانکفورت اضافه کرد. بدین نحو، هرمنوتیک انتقادی به دنبال نمایان ساختن «یک جواب واحد» نیست؛ بلکه در پی به تصویر کشیدن فهم پدیده‌های اجتماعی بوده که از طریق گفت‌وگو حاصل می‌شوند. گفت‌وگو، به‌عنوان ابزار کسب داده در هرمنوتیک انتقادی به‌کار می‌رود و به‌زعم هابرماس شرط اساسی گفت‌وگو، فراهم ساختن فضایی خالی از هرگونه قدرت است. در این نوع پژوهش کیفی، پژوهشگر با انجام گفت‌وگوهای انفرادی و عمیق با افراد و رونویسی این گفت‌وگوها، پدیده را به متن تبدیل می‌کند. این متون داده‌های پژوهش را شکل می‌دهند. در ادامه، پژوهشگر به تفسیر شکل متنی پدیده‌ها (موضوعات) می‌پردازد و نتایج حاصل را در تعداد محدودی تم نمایان می‌سازد که هر یک از این تم‌ها در طبقات محدودی قرار می‌گیرند. از آنجایی که مهم‌ترین مزیت هرمنوتیک انتقادی، در بسط و توسعه رویکردهای تفسیری موجود به سمت مطالعه مدیریت است، مقاله حاضر بر آن است تا این رویکرد را به منزله روش پژوهش کیفی در مطالعات سازمان و مدیریت مورد بررسی و کنکاش قرار داده و فرایند و عناصر اساسی آن را باز نمایاند.

کلیدواژه: پژوهش کیفی، پارادایم تفسیری، هرمنوتیک انتقادی، بسترهای معنایی، گفت‌وگو، رهایی.

۱. استاد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (نویسنده مسئول). hdanaee@modares.ac.ir

۲. استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران. amrolahi.n@ardakan.ac.ir

۳. دانشجوی دکتر مدیریت منابع انسانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. hr.fatemi@stu.yazd.ac.ir

مقدمه

انسان فطرتاً موجودی جستجوگر بوده و همواره در صدد کسب آگاهی و کشف رموز جهان است. کاوش‌گری انسان هیچ‌وقت به پایان نمی‌رسد و عطش خواستن و دانستن او پایان‌ناپذیر است. حرص و ولع کودکان و سؤال‌های متعدد آنها برای دستیابی به پاسخ‌های قانع‌کننده، بیانگر روح جستجوگر انسان است که این عطش تا پایان عمر ادامه می‌یابد. او می‌خواهد ماهیت اشیا و پدیده‌های پیرامون خود را درک کرده، روابط میان آنها را بشناسد. از آنجایی‌که انسان عضوی از سیستم‌های اکولوژیک (زیستی)، اجتماعی - انسانی و ماورای طبیعت است، بنابراین لازم است با این سیستم‌ها رابطه برقرار کرده و به درک و شناخت پدیده‌ها و روابط موجود در این سیستم‌ها بپردازد. از این رو، فلاسفه، اندیشمندان و پژوهشگران برای آگاهی، فهم و کشف حقایق و واقعیت‌های سیستم‌های زیستی، اجتماعی و انسانی، به روش‌ها و ابزارهای خاصی متوسل شده‌اند. یکی از این روش‌ها در حوزه علوم انسانی، «هرمنوتیک انتقادی» است.

قلمرو علوم انسانی سرشار از ارزش‌هاست. بدین معنا که دیدگاه افراد نسبت به پدیده‌های پیرامون خود، مبتنی بر چارچوب دانش و پیش‌فرض‌هایی قرار دارد که از عوامل فرهنگی، اجتماعی، موقعیتی و... ناشی می‌شود. از آنجایی‌که این عوامل، رفتار انسان‌ها و به تبع آن، فهم انسان‌ها از واقعیات اطرافشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بنابراین باید به تفسیر پدیده‌ها روی آورد تا بتوان به فهم و درک مناسبی از دیدگاه افراد نسبت به یک موضوع خاص دست یافت. دیدگاه افراد نسبت به موضوعات مشخص در «زبان» تجلی می‌یابد که به شکل داستان، روایت، تاریخ، تجربیات و... قابل مشاهده هستند. هرمنوتیک انتقادی، روش پژوهشی کیفی است که این عوامل (داستان، روایت، تاریخ، تجربیات، و...) را به‌طور نمادین به‌عنوان «متن» در نظر می‌گیرد و تلاش می‌کند تا از طریق تفسیر آنها، به فهم جامع و عمیقی در مورد یک موضوع خاص نائل آید. بنابراین رویکرد حاضر در زمره روش‌هایی قرار می‌گیرد که تحت عنوان پارادایم تفسیری قابل طبقه‌بندی هستند.

روش‌های پژوهش تفسیری، به‌ویژه هرمنوتیک انتقادی را می‌توان در حوزه‌های متنوع علمی نظیر «سازمان و مدیریت» به‌کار برد. بهره‌مندی از روش‌های پژوهش تفسیری در سازمان‌ها از این لحاظ حائز اهمیت است که از یک طرف، سازمان‌ها، نهادهایی اجتماعی هستند و از افرادی تشکیل شده‌اند که در برگزیده ارزش‌ها، نگرش‌ها و دیدگاه‌های متنوعی نسبت به سازمان و عوامل مرتبط با آن (از قبیل فرهنگ، محیط، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اخلاقیات و...) هستند و از



طرف دیگر، مبنای روش های علوم انسانی فهم مقاصد، اهداف، نیات و دیدگاه های افراد نسبت به موضوعات معین است، نه کشف قوانین موجود در سازمان ها و فهم این امر از طریق تفسیر به مراتب موثرتر خواهد بود.

هابرماس با ارائه نظریه «کنش ارتباطی»، علم تفسیر متون را به تعاملات اجتماعی پیوند زد و استعاره سازمان به عنوان یک متن اجتماعی، نمودی از این نظریه قلمداد می شود. از آنجایی که برخی از نظریه ها در بسترهای اجتماعی به عنوان فرهنگ در نظر گرفته می شوند، از این رو به زعم هابرماس، فرهنگ به عنوان نقطه آغازین کاربرد روش هرمنوتیک انتقادی در سازمان محسوب می شود.

هرمنوتیک انتقادی از علم هرمنوتیک و نظریه انتقادی نشات گرفته است. دانش هرمنوتیک در ابتدا به عنوان روشی برای تفسیر متون کهن مورد استفاده قرار می گرفته و امروزه به عنوان روشی برای فهم موضوعات علوم انسانی مطرح است، به گونه ای که در طول زمان به عنوان علمی برای روش شناسی، هستی شناسی و در نهایت شناخت شناسی پدیده ها گسترش یافته است. همچنین نظریه انتقادی به دنبال نظریه پردازی مفهوم رهایی و آزادی است. بنابراین هرمنوتیک انتقادی روشی را در اختیار معارف انسانی قرار می دهد که جهت گیری آن سمت و سوی کنترل، بهره کشی و استیلاگری نداشته باشد (منوچهری، ۱۳۸۱: ۵۱).

در این مقاله در صدد هستیم علاوه بر شرح و بسط مفهوم علم هرمنوتیک، به تعقیب سیر تحول این دانش پرداخته؛ با ورود به حوزه هرمنوتیک انتقادی - به عنوان یک رویکرد روش شناختی - مختصری درباره شیوه انجام آن با تأکیدی بر پژوهش های کیفی در سازمان و مدیریت سخن بگوییم.

خاستگاه نظری هرمنوتیک

مفهوم هرمنوتیک از لحاظ لغوی نظیر بسیاری از مفاهیم فلسفی و سیاسی ریشه در دوران یونان باستان دارد و از فعل یونانی «هرمینوین»^۱ به معنای «تأویل کردن» و اسم «هرمینیا»^۲ به معنای «تأویل» گرفته شده است. ظاهراً ریشه این کلمات یکی است و آن «هرمس»^۳ نام یکی از

1. Hermeneuein
2. Hermeneia
3. Hermes



خدایان اساطیری یونانی است که هم خالق زبان و خط بود و هم به یاری آفریده خود، پیام خدایان را از آسمان به زمین منتقل می‌کرد. هرمینوین متضمن سه وجه اصلی معنایی، یعنی «گفتن (بیان کردن)، توضیح دادن و ترجمه کردن» بوده و عمل انتقال و به فهم رساندن پیام در این وجوه نهفته است. انتقال معنا و مفهوم‌سازی پیام، مبنای کار هرمس خدای پیام‌آور تیزپا بوده و هر سه معنای مذکور را می‌توان نوعی تفسیر یا تأویل خواند (مرتضوی، ۱۳۸۵: ۲). هرمنوتیک کلاسیک توسط فردریش شلایرماخر^۱ (۱۸۳۴-۱۷۶۸) تدوین و صورت‌بندی شد. شلایرماخر به هرمنوتیک به مثابه «هنر فهمیدن» می‌نگریست. او هرمنوتیک را به عنوان «روشی برای تفسیر متون و راهکاری برای پرهیز از سوءفهم» تعریف می‌کرد (واعظی، ۱۳۷۹: ۱۲۰).

پس از وی، ویلهلم دیلتای^۲ (۱۹۱۱-۱۸۳۳) تصمیم گرفت تا هرمنوتیک را به عنوان روشی بنیادی و واحد برای علوم انسانی قرار دهد. از همین رو، دیلتای هرمنوتیک را «دانش روش‌شناسی علوم انسانی» تعریف کرد. هدف اصلی تلاش هرمنوتیکی او، ارتقای اعتبار و ارزش علوم انسانی و هم‌تراز کردن آن با علوم طبیعی بود. از منظر دیلتای، راز و رمز مقبولیت و اعتبار قضایای علوم تجربی، در وضوح و روشنی روش‌شناسی آن نهفته است و برای اینکه علوم انسانی هم علم^۳ باشند، لازم است تا روش‌شناسی آن تنقیح شود و اصول و بنیان‌های مشترک و استوار آن، که پایه‌های تمام تصدیقات و قضایای علوم انسانی است، روشن و آشکار گردد (ریخته‌گران، ۱۳۷۸: ۵۳).

به عقیده پل ریکور^۴، یکی از صاحب‌نظران هرمنوتیک معاصر، «هرمنوتیک دانشی است که به شیوه فهم و سازوکار تفسیر متون می‌پردازد». براین اساس بحث اصلی هرمنوتیک این است که فرایند فهمیدن، چگونه صورت می‌گیرد و معنا چگونه از شخصی به شخص دیگر انتقال می‌یابد. پس هرمنوتیک را می‌توان دانش تفسیرشناسی یا معناشناسی قلمداد کرد (ریکور، ۱۳۷۳). با ظهور مارتین هایدگر^۵ (۱۹۷۶-۱۸۸۹) فیلسوف بزرگ آلمانی، این دانش وارد مرحله نوین و امروزی شد. هایدگر این علم را از «روش‌شناسی» خارج کرد و در «هستی‌شناسی^۵» به کار گرفت که «هرمنوتیک فلسفی» برخاسته از این نوع تفکر است. به زعم او، هرمنوتیک علمی است که ماهیت و چیستی فهم و شرایط حصول آن را تبیین می‌کند (جمادی و علیا، ۱۳۹۲: ۲۳).

1. Friedrich Schleiermacher
2. Wilhelm Dilthey
3. Science
4. Paul Ricoeur
5. Ontology

تعریف گادامر^۱ از هرمنوتیک بیشتر از هایدگر اقتباس شده است. این علم در نگاه گادامر اساساً تبیین‌کننده جریان شکل‌گیری و حصول فهم است و همچنان که معلوم خواهد شد، در واقع گادامر در تلاش خود، هستی‌شناسی فهم را پایه‌ریزی کرده است. به عقیده او کار اصلی هرمنوتیک یا عمل تفسیر عبارت است از: «ترکیب افق‌ها»^۲ یعنی ترکیب و پیوند «افق فهم مفسر» و «افق متن». بدین معنی که اولاً، هر مخاطبی با انبوهی از پیش‌فرض‌ها، معلومات و پرسش‌ها به سراغ متن می‌رود، که این پیش‌فرض‌ها «افق» ذهنی مخاطب را درست می‌کنند، یا به تعبیری منظر و زاویه نگرش او را تشکیل می‌دهند. ثانیاً، این افق یا زاویه نگاه، همواره از سنت، فرهنگ و زمان مخاطب تأثیر و رنگ و لعاب می‌گیرد. با این تفاسیر، افق فرهنگی زمان گذشته به افق فرهنگی زمان حال پیوند می‌خورد (گادامر، ۱۹۷۷).

با مروری بر خاستگاه نظری و تاریخی هرمنوتیک، مشخص می‌شود هرمنوتیک جهان انسانی را از جهان طبیعی متفاوت می‌داند، از این روروش علوم انسانی (تأویل) و علوم طبیعی (تبیین) را از هم متمایز می‌سازد (توانا، ۱۳۹۳: ۱۰). بدین معنا هیچ‌گونه شناختی مستقل از ذهن وجود ندارد (همان: ۱۴). این تفاوت در تلقی به این دلیل است که علوم انسانی حوزه‌ای است کاملاً مرتبط با معنا و وارد شدن معنا به عنوان عنصر اساسی در تفسیر اعمالان اجتماعی است، عنصری که در رفتار اعمالان طبیعی وجود ندارد. بنابراین با جایگزینی فهم و تفسیر در مطالعات علوم انسانی، به جای کشف و تبیین در مطالعات علوم طبیعی، به طور عملی تفکیک و تمایز غایت‌گرایانه‌ای در این دو دسته مطالعات رخ داده است (گائینی، حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۰).

روش‌شناسی هرمنوتیک انتقادی^۳

یورگن هابرماس^۴ نماینده اصلی هرمنوتیک انتقادی به حساب می‌آید. فرض هرمنوتیک انتقادی این است که توان ارتباطی انسان‌ها، تداوم زندگی اجتماعی توأم با تفاهم را موجب می‌شود، ولی به طور معمول این توان ارتباطی با عواملی نظیر قدرت و ثروت مخدوش و سرکوب می‌گردد و همین امر مانع برقراری ارتباط و تفاهم در جامعه می‌شود. مخدوش شدن ارتباط و فقدان کنش تفاهمی در جامعه به نوبه خود سلب آزادی انسان‌ها را باعث خواهد شد. از این مرحله

1. Hans-Georg Gadamer
2. Fusion Of Horizons
3. Critical Hermeneutics
4. Habermas



هرمنوتیک انتقادی پدیدار شده و به مثابه روشی برای رهایی افراد و ایجاد تفاهم میان آنها مورد استفاده قرار می‌گیرد (منوچهری، ۱۳۸۱: ۴۴-۴۰).

نظریه هرمنوتیک و تئوری انتقادی، منشأ شکل‌گیری هرمنوتیک انتقادی هستند. براساس این دو نظریه، «فهم و معنا» عناصر تشکیل‌دهنده زندگی اجتماعی هستند. منتهی، وجه تمایز بنیادین میان این دو نظریه وجود دارد، به‌گونه‌ای که در هرمنوتیک اعتقاد بر آن است که «فهم» در تمامی موقعیت‌هایی که افراد در آن واقع می‌شوند، ظهور می‌کند. اما در مقابل، نظریه انتقادی «فهم» را تنها عنصر تشکیل‌دهنده فرهنگ دانسته و هدف آن، قرار دادن فهم در یک چارچوب تبیینی بسیار وسیع‌تر و عام‌تری است (سجادی، ۱۳۷۸: ۹۳).

نظریه هرمنوتیک انتقادی گرایش هستی‌شناسانه دارد که در فرآیند تفسیری ریشه دوانده است و در جستجوی این مطلب است که افراد، چگونه موقعیت خودشان را در جهان درک می‌کنند (میخائیل، ۲۰۰۹: ۲۶). همان‌طور که گادامر ثابت کرد، تلاش ساختار یافته برای درک یک واقعیت عینی بی‌فایده است؛ زیرا هیچ روش نظام‌مند کاملی برای بررسی پدیده‌های عینی وجود ندارد. از این رو نمی‌توان افراد را در رابطه با دیگران، به‌طور قاطع تعریف کرد و یا مانند مطالعات آزمایشگاهی برخی از متغیرهای موثر بر رفتار آنها را کنترل کرد (گادامر، ۱۹۷۷). حقیقت جایگاهی نیست که به‌وسیله فرضیه‌های اثبات شده قابل حصول باشد، بلکه مفهومی است که توسط افرادی که به آن اعتقاد داشته - و آن را مسلم فرض می‌کنند - ساخته می‌شود. بنابراین استفاده از روش‌های علمی (روش‌های صرفاً کمی) برای درک و شناسایی موجودیتی که دایما در حال تغییر است مناسب نیست؛ بلکه پژوهشگر باید زبان، تاریخ و هویت افراد را مورد توجه قرار دهد، زیرا آنها به پژوهشگر، در جستجوی معانی یاری می‌رسانند. به‌زعم هردا^۱ این فرآیند مستلزم کاربرد روش‌های ویژه‌ای برای گردآوری و ارزیابی داده‌ها و همچنین، رویکردی نسبت به زبان است. زیرا زمانی که افراد از «زبان» استفاده می‌کنند؛ این‌طور به نظر می‌رسد که واقعیت و دنیای جدیدی را خلق کرده‌اند (هردا، ۱۹۹۹: ۴۱). بدین معنی که پژوهشگر و افراد از طریق گفت‌وگو و تجزیه و تحلیل متن، عرصه یا بستری را به وجود می‌آورند که از طریق آن نظریه به سمت عمل حرکت کرده و عقاید و داستان‌های افراد را به سمت روایت‌های جدید و زنده حرکت می‌دهند. بنابراین روش هرمنوتیک انتقادی و پژوهش‌هایی که این روش را دنبال می‌کنند به دنبال نمایان ساختن «یک جواب واحد» نیستند و در فرآیند نائل آمدن به فهم و درک، نباید داده‌های حاصل



1. Ellen Herda

شده را حذف کرد، بلکه باید اهمیت و ارزش تفسیرهای متنوع فردی و جمعی را در نظر گرفت. نتیجه آنکه، شیوه تجزیه و تحلیل در هرمنوتیک انتقادی استفاده از ابزارها و الگوریتم‌های خاصی را شامل نمی‌شود (میخائیل، ۲۰۰۹: ۲۹). به زعم گلاسر و استراوس^۱ هرمنوتیک انتقادی به موازات توسعه و گسترش نظریه داده بنیاد^۲ توسعه یافته؛ وان منن^۳ نیز مدعی بود که ابهامات موجود در این رویکرد به اندازه ابهامات موجود در قوم نگاری است (فیلیپس و براون، ۱۹۹۳: ۱۵۶۸-۱۵۶۷).

تبیین چرایی کاربرد روش هرمنوتیک انتقادی در پژوهش‌های سازمان و مدیریت

مهم‌ترین مزیت هرمنوتیک انتقادی را می‌توان در بسط و گسترش رویکردهای تفسیری موجود به سمت نظریه پردازی در حوزه سازمان و مدیریت مطرح دانست و در این بخش به بررسی و تبیین قرائن و شواهد این امر پرداخته می‌شود.

نخست اینکه هرمنوتیک انتقادی، روشی نظام‌مند (ساختاری)^۴ برای بررسی نقش پدیده‌های نمادین^۵ در سازمان‌ها را فراهم می‌سازد. براین اساس، سازمان پدیده‌ای نمادین است و سازمان‌ها، جوامع گفتاری اند^۶ که در آنها نظام‌های معنایی، به صورت اجتماعی شکل یافته‌اند و این امکان را برای افراد سازمان فراهم می‌آورند که محیط پیرامون خود را با واسطه یا بی واسطه^۷ بهتر درک نمایند. هرمنوتیک انتقادی در مورد چگونگی تأثیر برخی از متون در تثبیت و یا تکامل این نظام‌های معنایی بحث می‌کند و از این طریق بر شاخص‌های روابط اجتماعی، که در موقعیت‌های معین واقع شده‌اند، تأثیر می‌گذارد. براین اساس، حوزه تمرکز هرمنوتیک انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت بردواصل استوار است. نحوه تأثیر متون مشخص بر درک بازیگران و نقش آفرینان درون و برون سازمانی، نحوه تأثیر این درک بر رفتار این گروه از بازیگران سازمانی. دوم اینکه، هرمنوتیک انتقادی روشی نظام‌مند برای بررسی «منبع متن»^۸ فراهم می‌سازد. از

1. Glaser and Strauss
2. Grounded Theory
3. Van Manen
4. Structural
5. Symbolic Phenomena
6. Speech Communities
7. Immediate, and perhaps not so immediate
8. Sources of texts



آنجا که متون معین، نقش مهمی در حفظ و یا تغییر فرهنگ سازمان دارند؛ بنابراین اطلاع در این زمینه که «چه کسی متن را ایجاد کرده؟ و چرا آن متن ایجاد شده؟» بسیار مهم و بنیادین است (فیلیس و براون^۱، ۱۹۹۳: ۱۵۴۸).

سوم اینکه، هرمنوتیک انتقادی چارچوب نظری مناسبی برای ترکیب روش‌های متعددی که برای تحلیل متون سازمانی مناسب بوده، ولی کم‌تر استفاده شده‌اند را فراهم می‌سازد. بدین معنی که در مطالعات تفسیری می‌توان روش‌هایی نظیر نمادشناسی نظام‌مند^۲، تحلیل گفتمان^۳، روان‌کاوی انتقادی^۴ و... را با مصاحبه‌های متداول‌تر^۵ و روش‌های قوم‌نگاری^۶ تلفیق کرد. با این اوصاف هرمنوتیک انتقادی، شیوه‌ای است که بیشتر از هر پژوهش کیفی دیگری می‌تواند در پژوهش‌های مدیریتی موثر باشد (همان: ۱۵۴۹) و همچنین زمانی که در بررسی مسائل سازمان و مدیریت از روش هرمنوتیک انتقادی استفاده می‌شود، این نکته مبرهن است که هم به بررسی موشکافانه سازمان و مدیریت پرداخته می‌شود و هم سازمان و مدیریت از منظر مفاهیم نظری و جنبه‌های متنوع مورد مذاقه قرار می‌گیرد. چهارم اینکه از منظر روش پژوهش، به‌کارگیری روش‌های کیفی زمانی مفید است که استفاده از رویکردهای کمی به منظور دریافت پاسخ سؤالات و مسائل پیشامد کرده به راحتی امکان پذیر نباشد. علاوه بر این، مطالعات کیفی بینش و راهکارهای جدیدی را در مورد وضعیت، دیدگاه، روحیات و تعصبات افراد در درون سازمان‌ها فراهم می‌سازد (فرانکل و دیورس، ۲۰۰۰: ۲۵۳).

شیوه بیان مسئله در هرمنوتیک انتقادی

سؤال پژوهش عبارت است از بیانیه پژوهشی معینی که پژوهشگر در صدد است تا با تعیین حالت و وضعیت آن، بدان پاسخ دهد (لاو، ۲۰۰۴: ۲). به عقیده کورماک و بنتون^۷ (۱۹۹۶)، سؤال پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند تا بر موضوع پژوهش متمرکز شده و چارچوبی را تعیین نماید تا بتواند تمامی مراحل پژوهش را هدایت نماید. بنابراین انجام پژوهش بدون طرح سؤال مناسب امری غیرممکن و نشدنی است (همان: ۵۶). نتیجه آنکه موفقیت پژوهش‌های کمی و کیفی در گرو

1. Philips and Brown
2. Structural Semiotics
3. Discourse Analysis
4. Psychoanalytic Criticism
5. Conventional Interviewing
6. Ethnographic Techniques
7. Cormack and Benton

تدوین سؤالات مناسب برای پژوهش است. این گام از ابتدایی‌ترین گام‌های اجرای پژوهش محسوب شده و اهمیت آن به حدی است که گاهی اوقات تدوین سؤالات اولیه به‌عنوان مرکز ثقل پژوهش قرار می‌گیرد. زمانی این گام با موفقیت تحقق می‌یابد که چارچوب‌های مفهومی و نظری دقیق و ساختاریافته‌ای در مورد پدیده مورد بررسی وجود داشته و اطلاعات زیادی فراهم شده باشد (فرانکل و دیورس، ۲۰۰۰: ۲۵۴).

شایسته است پژوهشگر برای تدوین سؤالات پژوهش نکاتی را حائز اهمیت قرار دهد.

۱. اولین گام در تدوین سؤالات پژوهش این است که پژوهشگر باید حوزه و موضوع مورد نظر خود را مشخص کند. بدین منظور، چندین منبع با ارزش وجود دارند که عبارتند از تجربیات فردی، ادبیات علمی حوزه مطالعاتی، مسائل اجتماعی (معضلات، پیشرفت‌ها و ...)، نظریه‌های مطرح شده، ایده‌ها و تفکرات مطرح در سایر حوزه‌های مرتبط (لاو، ۲۰۰۴: ۵۶).

۲. عوامل دیگری که در تعیین سؤالات پژوهش نقش دارند، می‌توان به هدف پژوهش، مخاطبان پژوهش و وضعیت و شرایط ویژه پژوهش اشاره کند (فرانکل و دیورس، ۲۰۰۰: ۲۵۷).

۳. «تغییر سؤالات پژوهش»، یکی از شرایطی است که می‌تواند در تدوین سؤالات پژوهش کیفی رخ دهد. این وضعیت زمانی محقق شده و سرعت بیشتری می‌یابد که اطلاعات مورد نیاز در مورد پدیده مورد بررسی و ادبیات پژوهش آن ناقص بوده و پژوهشگر برای ایجاد و شکل‌گیری نظریه و دانش جدیدی تأکید داشته باشد.

۴. در رویکرد هرمنوتیک انتقادی، پژوهشگر سؤال پژوهش خود را به‌گونه‌ای پایه‌ریزی می‌کند که امکان کشف فهم و درک درونی مشارکت‌کنندگان در امر پژوهش، نسبت به پدیده مورد بررسی در کالبد زمانی، زبانی، فرهنگی و غیره و در فضایی خالی از هرگونه قدرت فراهم شود.

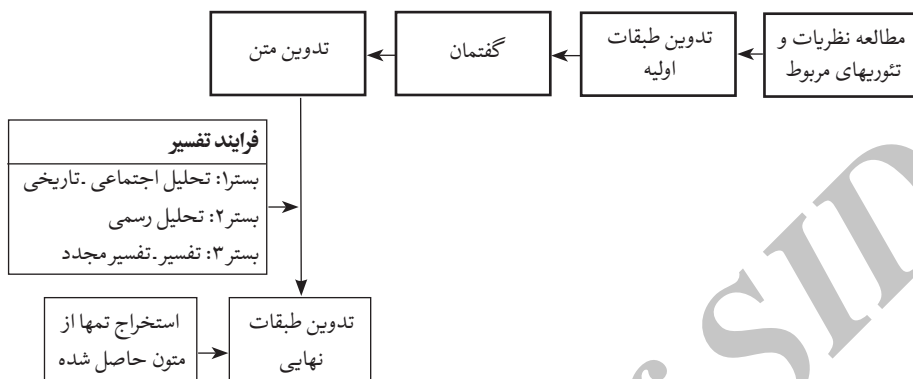
۵. این سؤالات باید به شیوه‌ای تدوین شوند که جای اینکه شرکت‌کنندگان را به سمت نظریه‌های موجود در زمینه موضوع مورد بررسی معطوف سازند، منعکس‌کننده تعصبات، پیش‌داوری‌ها، سنت‌ها و پیش‌فرض‌هایی باشند که افراد مشارکت‌کننده به آن معتقد بوده و در تجربیات واقعی خود کسب کرده‌اند، تا بدین طریق گفتمانی پایه‌گذاری شود که معانی بیشتری را فراهم سازند (همان: ۲۵۴).

چگونگی اجرای روش هرمنوتیک انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت

پس از بررسی مختصری درباره مفهوم هرمنوتیک انتقادی و مزایای آن، به نحوه اجرای این روش کیفی در مطالعات سازمان و مدیریت پرداخته می‌شود. در ادامه سعی می‌شود به ملاحظات



اساسی در شیوه به کارگیری این روش اشاره شده، به طوری که بتوان این روش را در عمل نیز مورد استفاده قرار داد. شمای کلی اجرای این روش در شکل زیر قابل مشاهده است.



شکل ۱. شمای کلی اجرای روش هرمنوتیک انتقادی

هردا/ از صاحب نظران مطرح این نوع پژوهش، شش گام را برای اجرای هرمنوتیک انتقادی مطرح کرده که در نمودار ۱ قابل مشاهده است.



نمودار ۱. مراحل اجرای هرمنوتیک انتقادی از منظر هردا

(پروینچ، ۲۰۰۹: ۴۵)



گام اول: مرحله ورود و انتخاب مشارکت‌کنندگان

اولین مرحله اجرای هرمنوتیک انتقادی، مرحله ورود به محیط سازمان و انتخاب مشارکت‌کنندگان است. این امر یکی از موضوعات حیاتی در موفقیت و یا عدم موفقیت پژوهش بوده و پژوهشگر باید ملاحظات خاصی را برای انجام موفقیت‌آمیز این گام مد نظر قرار دهد. دامنه (حیطه) انتخاب افراد بر حسب موضوع و هدف پژوهشگر می‌تواند محدود و یا بسیار گسترده باشد. اما از آنجاکه اغلب مطالعات مدیریتی به بررسی سازمان‌ها و محیط درونی آنها معطوف هستند، پس دامنه انتخاب افراد مشارکت‌کننده در پژوهش، اغلب به محیط درونی سازمان محدود می‌شود. مواردی که در انتخاب افراد برای انجام پژوهش باید در نظر گرفت را می‌توان در دو طبقه قرار داد. دسته اول به پژوهشگر مرتبط است که مشتمل بر آشنایی وی با روش‌های انتخاب افراد، در نظر گرفتن هدف پژوهش، آگاهی نسبت به سازمان و افراد درون آن، انتخاب افرادی که با پدیده یا موضوع مورد بررسی بیشتر سروکار دارند و همچنین ملاحظات مرتبط با متغیرهای جمعیت شناختی تأثیرگذار بر نتیجه پژوهش است. دسته دوم به مشارکت‌کنندگان مربوط می‌شود، بدین معنی که آنها به مشارکت در پژوهش تمایل داشته و پژوهشگر بتواند مشارکت‌کنندگان را نسبت به هدف و مراحل اجرای پژوهش آگاه سازد.

فورچت (۲۰۰۲) به بررسی ماهیت تعهد و رهبری کارآفرینانه در سازمان‌های دارای فناوری پیشرفته پرداخت. از آنجایی که موقعیت، هویت و اقدامات رهبران در سازمان‌ها تحت تأثیر پیش فرض‌ها و ادراک، تاریخ و فرهنگ آنها و همچنین تفسیر رهبران از معنا قرارداد و این مسئله باعث می‌شود تا رهبران برداشت‌های متفاوتی از سازمان داشته باشند، از این رو پژوهشگر برای انجام این پژوهش از روش هرمنوتیک انتقادی استفاده کرده است. در هرمنوتیک انتقادی، فهم درونی افراد نسبت به پدیده مورد بررسی با توجه به بسترهای حاکم بر پدیده، مد نظر پژوهشگر است و از راهی بخشی به عنوان کانون تفکر حاکم بر روند پژوهش استفاده می‌شود. در این پژوهش، پژوهشگر بر نقش و تأثیر فناوری در سازمان‌های دارای فناوری پیشرفته تأکید کرده و مدعی بود که رهبران کارآفرین، به عنوان عاملی حیاتی در این سازمان‌ها مد نظر هستند.

پژوهش حاضر، در میان تعدادی از مدیران اجرایی ارشد حوزه فناوری اطلاعاتی که در دره سیلیکون فعالیت می‌کردند صورت گرفت. مصاحبه با این مدیران در محیط کاری آنها و یا مکان تعیین شده توسط آنها صورت گرفت. این مدیران دارای تجربیات و سوابق متفاوتی بودند.



پژوهشگر به واسطه کار در آن سازمان‌ها، سازمان‌های مشاوره‌ای و یا از طریق شبکه‌های حرفه‌ای غیررسمی با این مدیران آشنا شده بود. از آنجا که این مدیران توانسته بودند سازمان‌هایی با فناوری پیشرفته ایجاد کنند، پس به عنوان مشارکت‌کنندگان در این پژوهش انتخاب شدند. آنان در دوره مدیریتی خود با مراحل ایجاد، رشد و نگهداری شرکت‌های فناوری محور و همچنین، نیروهای اقتصادی خرد و کلانی که بر مؤسسات تجاری آنها تأثیرگذار بود، آشنا شده بودند. علی‌رغم اینکه پژوهشگر از هر یک از این مدیران به طور غیررسمی و شفاهی دعوت کرده بود تا در فرایند پژوهش شرکت کنند، با این حال دعوتنامه‌های رسمی نیز توسط پژوهشگر تدوین شده بود و با اشاره به اهداف پژوهش و دلیل انتخاب آنان، از آن مدیران دعوت کرده بود تا در این پژوهش شرکت کنند. تعداد مشارکت‌کنندگان در پژوهش مورد نظر ۱۳ نفر و از شرکت‌های متعددی انتخاب شده بودند.

گام دوم: تعیین طبقات و سؤالات هدایتگر

در این مرحله، پژوهشگر به تعیین طبقاتی برای موضوع مورد بررسی می‌پردازد تا از این طریق درک بهتری در مورد موضوع کسب کند. این طبقات بر مبنای نظریه‌های مطرح شده در زمینه موضوع مورد بررسی هستند. طبقات تعیین شده اصلی‌ترین و بنیادی‌ترین طبقات نظری^۱ برای پژوهش به حساب می‌آیند. این طبقات، به عنوان راهنمای عملی در نظر گرفته می‌شوند و برای تعیین گفتمان‌های پژوهش، گردآوری داده‌ها و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شوند (پیرویچ، ۲۰۰۹: ۴۹-۴۸). هر دو معتقد است طبقات به عنوان شاخص‌های عمومی پژوهش در جریان فرایند گردآوری داده‌ها در نظر گرفته شده و همچنین در طی مراحل پژوهش نیز مورد استفاده و تجدید نظر قرار می‌گیرند. با تجزیه و تحلیل بیشتر داده‌ها، زمینه‌ها، تم‌ها و موضوع‌های جدیدی آشکار می‌شود که به هر کدام از طبقه‌ها اختصاص می‌یابند و جزئیات و ویژگی‌های معناداری را برای بررسی موضوع پژوهش فراهم می‌سازند (هردا، ۱۹۹۹: ۹۷).

سؤالات هدایتگر به عنوان کلید راهنمایی برای آغاز گفتمان (مصاحبه) با افراد انتخاب شده، استفاده می‌شود. به زعم هر دو، هدف از سؤالات هدایتگر این است که زمینه‌ای را ایجاد کنند که به انجام گفتمان منجر شوند. بنابراین، گفتمان تنها به سؤالات هدایتگر محدود نمی‌شود، بدین معنی که پژوهشگر و یا افراد مشارکت‌کننده می‌توانند از سؤالات راهنما (تعیین شده) فاصله بگیرند و به بررسی موضوعات دیگری بپردازند که با موضوع و هدف پژوهش در ارتباط است.





پژوهشگر در تعیین طبقات پژوهش به تجربیات و علایق شخصی و همچنین به ادبیات علمی هرمنوتیک رجوع کرد. همان‌طور که هردا بیان می‌دارد، طبقات پژوهش، اساسی‌ترین عامل برای پژوهش هرمنوتیک و فرایند گردآوری اطلاعات قلمداد می‌شود. طبقات پژوهش می‌توانند در جریان اجرای پژوهش تغییر یابند. بر این اساس، پژوهشگر به تعیین طبقات پژوهش پرداخته که در نهایت به تدوین چارچوب نظری برای فرایند پژوهش شد منجر می‌شود. سه طبقه تدوین شده در پژوهش حاضر عبارتند از: ۱. فهم تا عمل؛ سازمان به عنوان یک متن اجتماعی و فناوری؛ و کار، جامعه جهانی. ۱. از فهم تا عمل: این طبقه به بررسی ماهیت فهم در عرصه اجتماعی پرداخته، زمینه کاری را برای پژوهش هرمنوتیک فراهم می‌سازد. طبقه مذکور به بررسی این موضوعات می‌پردازد که اول اینکه چگونه «فهم» از طریق زبان، تاریخ و روش‌هایی که افراد آن را در تعامل با دیگران به کار می‌برند، انتقال می‌یابد و دوم آنکه افراد چگونه معانی را با اقدامات شان متناسب و هماهنگ می‌سازند. بنابراین، این طبقه مدعی است که زبان وسیله ارتباطی معناداری است که برای تمامی روابط اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

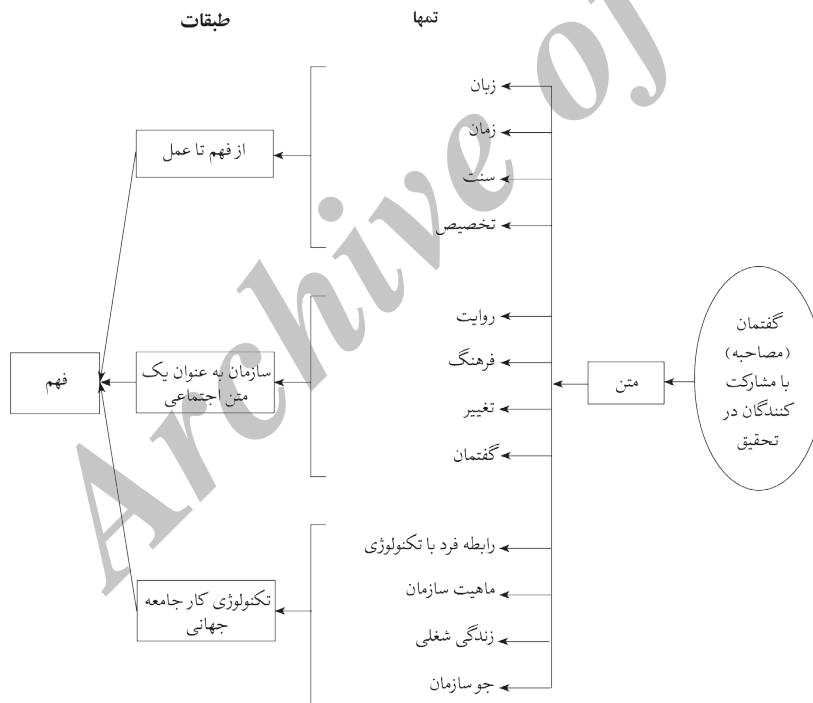
۲. سازمان به عنوان یک متن اجتماعی: این طبقه بر مبنای طبقه قبلی پایه‌گذاری شده است. این طبقه بر «ماهیت متنی» تأکید دارد که حاصل تعامل معانی درون سازمان بوده و ادبیات مرتبط با هرمنوتیک و موضوع پژوهش را مورد مذاقه قرار می‌دهد. بدین معنا که در این طبقه، تمایز میان مکالمات مبتنی بر فلسفه دکارت و دیگر قالب‌های ارتباطی، نقش گادامر در فهم مکالمات، دیدگاه قابلیت ارتباطی^۲ هابرماس و نیروهای بالقوه‌ای تأکید دارد که با تمرکز بر گفتمان می‌توانند به تغییر افق‌های ادراکی افراد منجر شود.

۳. فناوری، کار، جامعه جهانی: در این طبقه دیدگاه هایدگر در مورد دازاین^۳ و میسین^۴ و همچنین نگرانی‌های هایدگر در مورد رابطه میان نژاد بشر و ابزارهای فناورانه و نیروهای اجتماعی عمومی و جهانی که با محیط و متون اجتماعی کار و حرفه در ارتباط متقابل هستند مورد بررسی قرار گرفته و سپس با در نظر گرفتن این فرض که محیط کار تحت تأثیر وضعیت‌های اقتصادی پیچیده است، به بررسی کار و حرفه پرداخته شده است.

1. Ground Work
2. Communicative Competence
3. Dasein
4. Mitsein



وضعیت اجتماعی - که مبنای اقدامات افراد است - مدیران و اصول اخلاقی مرتبط با آن اقدامات شرح داده شده است و ماهیت سازمان هم به عنوان ابزاری فناورانه و هم به عنوان عرصه ایدئولوژیکی مورد مذاقه قرار گرفته شده است. استعاره «فرهنگ» مبین زندگی اجتماعی در سازمان و استعاره «آب و هوا» به عنوان توصیفی برای «جو سازمانی» در نظر گرفته شده است. این استعاره‌ها قادرند تا اطلاعات مفیدی را برای زندگی سازمانی فراهم آورند. پژوهشگر با تحلیل و بررسی گفتمان‌های انجام گرفته (مصاحبه‌ها) به شناسایی تم‌های پژوهش پرداخت. تم‌ها را می‌توان موضوع‌ها و مطالبی در نظر گرفت که افراد بر آن تأکید بیشتر دارند و یا به طور مکرر در طول مصاحبه تکرار شده‌اند. پژوهشگر با تحلیل تم‌ها، آنها را در درون طبقات قرار داده و در نهایت با تحلیل آنها توانست، علاوه بر بررسی تأثیر برخی از نگرش‌های رهبری و عوامل فناورانه تأثیرگذار بر تعهد و رهبری، جنبه‌های نامحسوسی را درک کند که بر زندگی سازمانی تأثیر می‌گذارند. طبقات و تم‌های این پژوهش در شکل ۲ آمده است.



شکل ۲. طبقات و تم‌های پژوهش

سؤالات هدایتگر

پژوهشگر به منظور دستیابی به این طبقات و تم‌ها از تعدادی سؤال استفاده کرد. سؤالات هدایتگر به‌عنوان راهنمایی برای تسهیل گفت‌وگوهای معنادار با مشارکت‌کنندگان تدوین شده بودند. این سؤالات به شیوه‌ای تدوین شدند تا به جای اینکه شرکت‌کنندگان را به سمت نظریه‌های موجود در زمینه روابط انسانی معطوف سازند، منعکس‌کننده تعصبات، پیش‌داوری‌ها، سنت‌ها، و پیش‌فرض‌هایی باشند که افراد مشارکت‌کننده به آن معتقد بوده و در تجربیات واقعی خود کسب کرده‌اند تا بدین طریق گفت‌وگویی را پایه‌گذاری کنیم که معانی بیشتری را برای ما فراهم سازند. این سؤالات عبارتند از: ۱. چه مدت است که مدیر اجرایی ارشد (CEO) هستید؟ چه تعداد شرکت را اداره کرده‌اید؟ چه عاملی باعث شده تا شما تصور کنید که کارآفرین بودن را انتخاب کرده‌اید؟ ۲. موفقیت را چگونه توصیف می‌کنید؟ زمانی که موفقیت را تجربه کردید چگونه توانستید آن را بشناسید؟ مهم‌ترین موانع موجود بر سر راه دستیابی به موفقیت چیست؟ چه زمانی موفق نبودید؟ ۳. شما، به‌عنوان یک رهبر، خودتان را در سازمان چگونه مشاهده می‌کنید و چرا؟ هویت شما در رهبری سازمان، چگونه تجلی می‌یابد؟ ۴. چگونه تعهدات خود را نسبت به سازمان و کارکنان‌تان نشان می‌دهید؟ چه عاملی منجر می‌شود تا کارکنان نسبت به سازمان متعهد شوند؟ به نظر شما، رابطه کارکنان با سازمان چگونه است؟ ۵. فرهنگی که شما در سازمان القا کرده‌اید چه ویژگی مهم و قابل توجهی دارد؟ چرا کارکنانی که برای شما کار می‌کنند باید توجه چشمگیری به آن داشته باشند؟

گام سوم: مطالعه مقدماتی

مطالعه مقدماتی به پژوهشگر کمک می‌کند تا ایده‌های مناسبی را برای استفاده از سؤالات راهنما در زمان انجام گفت‌وگو فراهم سازد. هر دو در این زمینه اذعان می‌دارد که «مطالعه مقدماتی فرصت عملی برای پژوهشگر فراهم می‌آورد تا پیوند و ارتباط سؤالات پژوهش با طبقات تعیین شده را مورد بررسی قرار دهد». به عبارت دیگر هر دو معتقد است که نخست، مطالعه اولیه می‌تواند چگونگی پرسیدن سؤالات به‌طور موثر و همچنین چگونگی مشارکت موثر افراد در مکالمه را تعیین کند. دوم آنکه، این تجربیات فرصتی را برای بررسی دقیق‌تر طبقه‌های تعیین شده فراهم می‌سازد. سوم، آیا تعداد سؤالات مطرح شده کافی است و یا باید تعداد آنها را افزایش و یا کاهش داد؟ پژوهشگر می‌تواند آزمون مقدماتی را با تعداد زیاد و یا محدودی از افراد و در زمان‌های متفاوت انجام دهد و با کسب اجازه از افراد، گفته‌های آنها را بر روی نوار ضبط کند (پیرویچ، ۲۰۰۹: ۵۰-۴۹).



گام چهارم: گردآوری داده‌ها و ایجاد متن

این مرحله، اصلی‌ترین گام هرمنوتیک انتقادی را تشکیل می‌دهد. در این مرحله پژوهشگر با استفاده از سؤالاتی که در مرحله آزمون مقدماتی تعیین و اصلاح شده‌اند، به گفتمان می‌پردازد. پژوهشگر با طرح سؤالات هدایتگر گفتمان را شروع کرده و گفته‌های افراد را ضبط و ثبت می‌کند و از این طریق «متن» به وجود می‌آید. از آنجا که در روش هرمنوتیک انتقادی «متن» به عنوان داده‌های پژوهش در نظر گرفته می‌شود، بنابراین ضرورت دارد درباره آن بیشتر شرح داده شود.

سازمان به عنوان یک متن

در بیشتر فرهنگ‌ها متون به عنوان اسناد نوشته شده‌ای در نظر گرفته می‌شوند که به ثبت رخدادها و عقاید می‌پردازند تا در آینده بتوان به آنها رجوع کرد. متن به عنوان رخداد تاریخی پدیدار می‌شود. حاصل عملکرد گذشته است و احتمالاً و پیش‌بینی‌هایی را برای آینده فراهم می‌سازد. هرمنوتیک انتقادی به جای اینکه به تثبیت متن در بستر زمان بپردازد، برعکس عمل می‌کند. به گونه‌ای که تحلیل‌های هرمنوتیک انتقادی گذر زمان را در درون خود نهادینه کرده و قابلیت ایجاد تفاسیر متفاوت و جدید را در بستر زمان شامل می‌شود. زمانی که با متن مواجه می‌شویم و یا آن را تفسیر می‌کنیم، میان گذشته و حال در نوسان هستیم. بنابراین فهم در رابطه بین متن و مفسر پدیدار می‌شود، بدین معنی که معانی محدود به متن نیستند و هر فرد - درخور بستر فکری و زمانی خود - به تفسیر متون می‌پردازد (میخاییل، ۲۰۰۹: ۲۸). مک‌گاگی^۱ در این زمینه نقل می‌کند که یک وضعیت هرمنوتیکی^۲ رخداد جدید و تازه‌ای است که در آن عواملی نظیر کنش متقابل میان نویسندگان، متن، سنت‌های مرتبط، خواننده و زندگی دنیوی خواننده به خلق معانی جدیدی می‌پردازند (مک‌گاگی، ۱۹۸۸: ۶۳). از آنجا که سازمان به عنوان عرصه‌ای فرهنگی - اجتماعی در نظر گرفته شده که افراد متنوعی را با طرز تفکر، سنت‌ها، ارزش‌ها و... نوشته شده یا نانوشته‌ای را در خود جای داده، بنابراین سازمان را می‌توان به عنوان متنی در نظر گرفته و از این رو به تفسیر ارزش‌ها، طرز تفکر و... که در گفتارها و نوشته‌های آنها تجلی پیدا کرده است، پرداخت. نکته قابل تأمل این است که «متن» به عنوان «یک متن واحد» در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه افراد به طور مشترک به تدوین متون سازمان می‌پردازند و از این طریق به سمت روایت‌های بعدی حرکت می‌کنند. از این روست که گفته می‌شود سازمان به شکل مداوم توسط اعضایش نمایش داده شده، ساخته



فصلنامه علمی - پژوهشی

۴۴

دوره هشتم
شماره ۲
بهار ۱۳۹۵

1. Mcgaughey

2. Hermeneutical Situation

شده، زاده شده و به تحلیل برده می شود (لینستد^۱، ۱۹۹۳: ۶۰). بنابراین متن را نمی توان به عنوان مجموعه ای از اسناد نوشته شده در نظر گرفت، زیرا این متون قادرند تا سازمان را ایجاد کرده و پیکره بندی کنند. در این حالت آن چه که مهم است «خود متن» نیست، «بلکه تفسیری» است که آن متون القا می کنند. با این وجود باید اعتراف کرد که مطالب گفته نشده و همچنین متون غیرقابل مشاهده ای وجود دارند که در متن سازمان از قلم افتاده اند و همین مطالب باقی مانده است که بزرگ ترین محصول سازمان است. زیرا این متون از قلم افتاده به تلاش برای شناسایی متون جدید، ترکیب مجدد آنها و ایجاد تعهدات جدیدی برای سازمان منجر می شوند. از این رو می توان گفت که متن دارای دو قابلیت است. نخست قابلیت ثبت مدارك و اسناد و دوم، قابلیتی که براساس آن متن قادر است تا «تفسیرهایی» را القا کند که مهم تر از شکل نوشتاری (متنی) آنها است و این عمل از طریق مجموعه ای از «رخدادهای استدلالی»^۲ انجام می پذیرد (میخیلیل، ۲۰۰۹: ۸). در پژوهش های سازمان و مدیریت، قابلیت دوم به مراتب از اهمیت بیشتری نسبت به قابلیت اول برخوردار است. در هرمنوتیک انتقادی، متنی که به عنوان داده گردآوری می شود، دارای پنج بعد اساسی است که شالوده اصلی این نوع از پژوهش های کیفی را فراهم می سازند.

۱. بُعد عمدی^۳ (هدفمند)

نویسنده با این هدف متن را می نگارد که توسط فرد دیگری قابل فهم باشد. متن همانند پدیده های طبیعی نیست بلکه حاصل اقداماتی هدفمند است. متون، سازه های^۴ هدفمندی هستند که برای هدایت معانی مورد استفاده قرار می گیرند و به همین نحو، توسط دیگران «دریافت کننده متن» درك می شوند. این بدان معنا نیست که رابطه خاصی (مشخصی) بین ایجادکننده و دریافت کننده متن وجود دارد، بلکه بدین معناست که افراد بدین دلیل متون را ایجاد می کنند تا بتوانند با دیگران رابطه برقرار کنند (تامپسون، ۱۹۹۰: ۱۳۷).

۲. بُعد ارجاعی^۵

متون نمادهایی هستند که مطالبی را در مورد پدیده ها یا موضوعات مشخص بیان می کنند. این متون، پژوهشگر را به سمت پدیده هایی که خارج از خود پژوهشگر هستند، هدایت می نمایند. در

1. Linstead
2. Discursive Events
3. Intentional Aspect
4. Construction
5. referential aspect
6. Samethiny



واقع، زمانی که پژوهشگر موضوعاتی^۱ را مد نظر قرار می‌دهد، به متونی مراجعه می‌کند که با موضوع منتخب وی مرتبط هستند و یا به عنوان مرجع و منبعی برای موضوع منتخب به حساب می‌آیند.

۳. بُعد محتوایی^۲

معنای متن، از محتوا یا بستر تاریخی و اجتماعی که در آن ایجاد و بیان شده غیر قابل تفکیک است؛ یعنی، متن را نمی‌توان از عرصه تاریخی و اجتماعی که از آن نشئت گرفته، جدا ساخت. به شکل نمونه، معنای يك داستان سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد که برخی از آنها عبارتند از راوی، افراد حاضر در زمان روایت داستان، محل طرح موضوع (مثلاً طرح آن در جلسه هیئت مدیره، محیط کار و ...). با توجه به اینکه روایت سازمانی در کدام یک از بسترهای معرفی شده بیان شود، معانی متفاوتی به خود می‌گیرد.

۴. بُعد قراردادی^۳

برای اینکه متون قابل فهم باشند، باید از اصول و قواعد متنوعی پیروی کنند تا اعضای يك گروه اجتماعی خاص قادر باشند آن را بفهمند. یعنی برای اینکه متن قابل فهم باشد باید برخی توافقات کلی در مورد کدگذاری و رمزگشایی متون وجود داشته باشد. به طور نمونه زبان فارسی را از سمت راست به چپ و از بالا به پایین می‌نویسیم در حالی که زبان انگلیسی را از چپ به راست می‌نویسیم. لزومی ندارد قراردادهایی که برای کدگذاری و رمزگشایی نمادها مورد استفاده قرار می‌گیرند برهم منطبق باشند، بلکه باید اصول و قواعدی وجود داشته باشد تا از آن طریق افراد بتوانند نمادها را ایجاد و تفسیر کنند. علاوه بر این، اصول و قواعد به منظور ایجاد تفسیرهای یکسان از متن ایجاد نشده‌اند، بلکه به عنوان راه‌کاری برای جلوگیری از سوء تفسیر متون پیچیده در نظر گرفته می‌شوند.

۵. بُعد ساختاری^۴

متون، سازه‌هایی^۵ هستند که ساختارهای فصیحی^۶ را نشان می‌دهند. به عنوان نمونه، يك نامه تجاری^۷ به عنوان يك متن از اجزایی ساخته شده است (همان کلمات) که در رابطه خاصی با



1. Things
2. Contextual Aspect
3. Conrentional Aspect
4. Structural Aspect
5. Constructions
6. Articulated Structure
7. Formal Letter

یکدیگر چیده شده‌اند (ترتیب خاص، در خطوط، پاراگراف و غیره). متون به‌عنوان سازه‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که از کلمات و پاراگراف‌ها تشکیل شده‌اند و همچنین دارای معانی هستند که این معانی در رابطه بین اجزای لغوی وجود دارند. به عبارت دیگر، معنای متن در «رابطه بین اجزا» وجود دارد، نه در «خود اجزا»؛ از این رو گفته می‌شود که معنای نامه تجاری در ارتباط و شیوه آرایش لغات تعبیه شده است (فیلیپس و براون، ۱۹۹۳: ۱۵۵۳-۱۵۵۲).

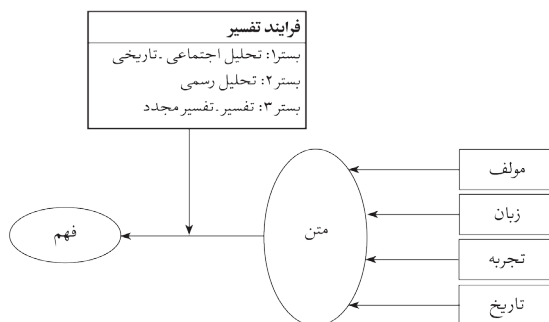
گام پنجم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

پژوهشگر در این مرحله به تجزیه و تحلیل متون به دست آمده، می‌پردازد. هردا، پروتکلی^۲ را برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ارائه داده و معتقد است: «تجزیه و تحلیل داده‌ها، عملی خلاقانه^۳ و مبتکرانه^۴ است». پژوهشگر در این مرحله، متن را به دقت مورد بررسی قرار داده و به آشکار ساختن تم‌ها^۵ (تکه‌های اطلاعاتی مدنظر در تحقیقات کیفی که به جای متغیر به کار برده می‌شوند) و استعارات درون متون می‌پردازد، سپس تم‌های مشخص شده (کسب شده) را با یکدیگر پیوند داده و آنها را در درون طبقات اصلی که در ابتدا تعیین شده بود، قرار می‌دهد. سپس گفتمان‌هایی که به صورت متن در آورده شده و همچنین تحلیل‌های استخراج شده از آن را به فرد «ایجاد کننده متن» ارائه می‌دهد تا این فرصت به او داده شود که در مورد گفته‌های خود و تحلیل‌های اتخاذ شده در مورد آن، تأمل کرده و در صورت لزوم آنها را اضافه، حذف و یا تغییر دهد (پیرویچ، ۲۰۰۹: ۵۲).

همان‌طور که ذکر شد «متن» به‌عنوان داده‌های گردآوری شده در روش هرمنوتیک انتقادی در نظر گرفته می‌شود و دارای پنج ویژگی است. برای اینکه بتوان به تجزیه و تحلیل متن پرداخت، باید به «فرایند تفسیر» متوسل شد. ریکور فرایند «تفسیر» را مشتمل بر سه «بستر» می‌داند. از آنجا که این سه بستر، به پژوهشگران در امر تفسیر متن و انجام روش هرمنوتیک انتقادی یاری می‌رساند، در ادامه به تشریح این سه بستر پرداخته می‌شود.

1. Arrangement
2. Protocol
3. Creative
4. Imaginative
5. Themes
6. Moment





شکل ۳. بسترهای تفسیر متن

بسترهای تفسیر متن

رویکرد هرمنوتیک انتقادی ریکور، «تفسیر» را فرآیند دیالکتیکی^۱ در نظر می‌گیرد که مشتمل بر سه «بستر»^۲ است: ۱. بستر تحلیل اجتماعی-تاریخی^۳: این بستر، سه بعد اول متن را در بر می‌گیرد؛ ۲. بستر تحلیل رسمی^۴: در برگزیده دو بعد نهایی متن است؛ ۳. بستر تفسیر، تفسیر مجدد^۵ (باز تفسیر): از ترکیب «تحلیل رسمی» و «تحلیل اجتماعی-تاریخی» حاصل می‌شود. برای درک بیشتر به جدول شماره ۱ مراجعه کنید.

جدول ۱. بررسی ویژگی‌ها، ابعاد متن و بسترهای متن

ویژگی‌ها و ابعاد متن	تعریف و توصیف	بستر تفسیری
بُعد عمدی	متن پدیده‌ای طبیعی نیست، بلکه حاصل اقدامات هدفمند افراد و گروه‌هاست.	بستر اجتماعی-تاریخی
بُعد ارجاعی	متون سازه‌هایی هستند که موضوع‌هایی را ارائه کرده، به موضوع‌هایی اشاره کرده یا گزاره‌هایی را در مورد برخی موضوعات بیان می‌کنند.	بستر اجتماعی-تاریخی
بُعد محتوایی	معنای متن، از محتوا و بستر تاریخی و اجتماعی که در آن ایجاد و بیان شده غیر قابل تفکیک است	بستر اجتماعی-تاریخی
بُعد قراردادی	متون، سازه‌های معنایی هستند که از اصول و قواعد معینی پیروی می‌کنند.	بستر رسمی
بُعد ساختاری	معنای متن به رابطه بین عناصر تشکیل دهنده آن بستگی دارد.	بستر رسمی

1. Dialectical
2. Moment
3. Social-historical analysis
4. Formal analysis
5. Interpretation-reinterpretation



از آنجا که متن همیشه دارای بستر است و در درون بستر شکل می‌گیرد، پس پژوهشگر باید به بستر اجتماعی-تاریخی که متن از آن نشات گرفته توجه خاصی مبذول داشته و در ابتدا به تحلیل آن بپردازد. علاوه بر این، پژوهشگر باید متن را به طور رسمی^۱ نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد، بدین معنی که آن را به عنوان سیستمی از نشانه‌های برگرفته از «تجربیات واقعی» در نظر گرفته و به تحلیل آن بپردازد (مک‌گایر، ۱۹۷۹: ۱۸۳). از منظر ابعاد هرمنوتیک انتقادی، هیچ یک از ابعاد پنج‌گانه متن بردیگری برتری ندارد و هر یک از آنها، به عنوان گامی در فرایند تفسیر در نظر گرفته می‌شوند (تامپسون، ۱۹۹۰). پس از اینکه «تحلیل اجتماعی-تاریخی» و «تحلیل رسمی» صورت گرفت، پژوهشگر باید این دو بستر را خلاقانه در بستر «تفسیر-تفسیر مجدد» ترکیب کند تا از این طریق علاوه بر تفسیر متون حاصل شده، نقش آن متون را در سیستم اجتماعی-که متن از آن برگرفته شده- تعیین کند. این فرایند، چارچوبی نظام‌مند برای پژوهشگر و خواننده متن فراهم ساخته تا مراحل تحقیق را دنبال کرده و در مورد اعتبار نتایج نهایی حاصل شده، به قضاوت بهتری برسد. این بسترهای متنی نقش پررنگی در تفسیر متون برخاسته از پژوهش‌های سازمان و مدیریت دارند. هر دو برای تحلیل موثر داده‌ها ۱۰ مرحله را پیشنهاد داده است که در نمودار ۲ قابل مشاهده است (پیرویچ، ۲۰۰۹: ۵۳).



نمودار ۲. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها از منظر هر دو

1. formally



نسخه‌های رونوشت شده از مکالماتی که با مشارکت‌کنندگان صورت گرفته بود، به‌عنوان متن این تحقیق در نظر گرفته شده و تحلیل شدند. برای تحلیل متون، به تفسیر مکالمات اولیه و ثانویه از منظر سه طبقه تعیین شده، پرداخته شد. این تحلیل‌های تفسیری به شکل دهی هرمنوتیک دیالکتیکی منجر شدند که علاوه بر اینکه موضوع تحقیق را در بر گرفته بودند، از محتوای این متون فراتر رفته و متون جدید و معنادارتری را ایجاد کرده بودند. این روایت‌ها، شبکه هرمنوتیکی متن، سنت‌ها و تئوری‌هایی هستند که قلب فرایند آن تحقیق را شکل داده بودند.

گام ششم: کسب دانش به‌واسطه پژوهش هرمنوتیک انتقادی و کاربرد آن

آخرین مرحله هرمنوتیک انتقادی، بیان‌گر این است که درک افراد در مورد مسائل در بستر زمان رخ می‌دهد و هرچه زمان می‌گذرد، درک ما از پدیده‌ها متنوع‌تر و وسیع‌تر می‌شود. بدین معنی که پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان «از طریق گفت‌وگو» دانش و آگاهی خود را نسبت به یکدیگر و محیط‌شان افزایش می‌دهند که این یادگیری‌ها به‌عنوان مقدمه‌ای برای تفسیرهای آینده در نظر گرفته می‌شود و پژوهشگر نیز به نوبه خود، از طریق ترکیب و قرار دادن تم‌ها در درون طبقات تدوین شده، دانش و آگاهی ساختارمندی را نسبت به سازمان، افراد و... فراهم می‌سازد. از آنجا که بومی‌سازی علوم انسانی و بهره‌گیری از دانش گذشتگان یکی از سیاست‌های مورد تأکید در نظام اسلامی است، در ادامه به سهم هرمنوتیک در مطالعات اسلامی و فرهنگ سازمان اسلامی اشاره می‌شود.

هرمنوتیک در مطالعات اسلامی و فهم فرهنگ سازمان اسلامی

سازوکارها و شیوه‌های مشابه هرمنوتیک در فهم و استنباط و تفسیر متون اسلامی و در علمی مانند اصول فقه و تفسیر، در طول تاریخ مورد استفاده علمای مسلمان بوده است. بسیاری از این تلاش‌ها در چارچوب قواعد فهم، تفسیر، شیوه استنباط احکام، استنباط از متن و به‌منظور دستیابی به نظر شارع و تفهم در این موارد انجام شده است. با توجه به روش رایج فهم متن در مطالعات اسلامی، نوعی روش هرمنوتیکی برای فهم متن به‌دست آمده که تلاش برای درک معنای متن (و نه درباره معنای متن)، محوریت کشف مقصود مولف، عینی‌گرایی در فهم متن (و نه مفسر محوری و نادیده انگاشتن مولف در فرایند فهم)، ضابطه‌مندی فهم متن با توجه به پیش‌دانش‌های استخراجی و استفهامی، تمسک به نصوص در برابر اجتهاد غیرمنصوص، مرجح دانستن احتمال معنایی اظهار بر ظاهر، متابعت از تفسیر معتبر مبتنی بر ظهور نوعی آن، توجه به معنای ظاهری کلام (پرهیز از باطنی‌گری) و تمسک به محک‌مات در عین تفسیر متشابهات با



فصلنامه علمی-پژوهشی

۵۰

دوره هشتم
شماره ۲
بهار ۱۳۹۵

محکامات ارکان آن است. نتیجه استفاده از روش هرمنوتیکی به دست آمده در مطالعات اسلامی نیز به محوریت قصد مولف در تفسیر و تأکید بر این نکته است که هرمتنی دارای معنای واقعی است، یعنی معنایی که با قصد و نیت مولف، تعیین می‌شود. این محدوده معنایی تعیین یافته، قلمرو معنای واقعی متن است که باید به عنوان هدف اصلی رویارویی تفسیری با متن به رسمیت شناخته شود. پس استفاده از دانش هرمنوتیکی که نسبی نباشد و به اصالت متن معتقد باشد، در مطالعات اسلامی منتفی نیست و می‌توان هرمنوتیک به مثابه روش را به منزله بایی برای فهم متون دینی و پژوهش در مطالعات اسلامی پذیرفت و آن را براساس روش‌های تأویل و تفسیر اسلامی بازسازی کرد (درخشه، نصرت‌پناه، ۱۳۹۳: ۲۰).

روش هرمنوتیک در حوزه‌هایی از مطالعات سازمانی نظیر فرهنگ سازمانی توسعه یافته است. هیچ و یانو^۱ (۲۰۰۳) از خرد هرمنوتیک در مطالعات فرهنگ سازمانی استفاده کرده است. به زعم وی، نماد در بردارنده معنای است و آن معنای بیانگر فرهنگ سازمان است (هیچ و یانو، ۲۰۰۳: ۹۶). فهم و تفسیر فرهنگ سازمانی در مطالعات اسلامی نیز مورد مذاقه قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی، خرده فرهنگی از فرهنگ ملی است. فرهنگ دین‌مدارانه یا غیردین‌مدارانه در جامعه، فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. باورهای دینی کارکنان سازمان، جهت‌دهی دینی را برای رفتار آنان به دنبال خواهد داشت. معناداری رفتار چنین کارکنانی قابل تأویل و تقلیل به ایجاد مهارت‌های شغلی یا درک اهمیت وظیفه و جایگاه شغل در چارچوب اهداف تولیدی و پیا سودآوری سازمان نیست. البته شناخت عمیق حالت‌های انسانی حتی در سازمان‌های غیردینی، دست کم در بلندمدت نیز اجازه پیش‌بینی معناداری رفتار کارکنان با فروکاستن عوامل آن به جنبه‌های شغلی و وظیفه‌ای سازمان را نمی‌دهد. رویکردهای جدید در مطالعات سازمانی این نوید را می‌دهد که تأمل در فرهنگ معنوی سازمان می‌تواند جایگاه مهمی در ارتقای کیفی رفتار کارکنان و در نتیجه رساندن سازمان به اهدافش داشته باشد (گائینی، حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۳۰). به همین دلیل معنویت‌گرایی به عنوان جوهره دین‌داری که تقریری نزدیک به قرائت رسمی دین اسلام از آنست، امروزه رویکردی مهم در مطالعات سازمانی شمرده می‌شود (گائینی و حسین‌زاده به نقل از گریسر^۲، ۲۰۰۱: ۵۶). در سازمان‌هایی که در جوامعی با شاخص‌های اسلامی به وجود آمده‌اند، می‌توان با روش هرمنوتیک، عامل‌های معنادار را در پیدایش رفتار کارکنان مشاهده کرد و از همین روش به نظریه‌پردازی و آسیب‌شناسی عوامل انگیزشی

1. Hatch, M., & Yanow, D.
2. Griseri, P.





پرداخت. بنابراین معناکاوی رفتار کارکنان در سازمان‌هایی که فرهنگ عام آن اسلامی است، با فهم و شناخت ارزش‌های ناظر به جهان مابعدالطبیعه پژوهشگر می‌گردد. عامل‌های انگیزشی که چنین بستری از معناگذاری پیشنهاد می‌شود، لزوماً هم‌سنخ با عامل‌های انگیزش در بستری متفاوت با آن نیست. به عنوان مثال، تقویت عواملی نظیر قدرت و ثروت در برانگیختگی رفتارها در دنیای مدرن موثر است، ولی در سازمان‌هایی با فرهنگ اسلامی، عامل انگیزشی محسوب نمی‌شوند. بلکه عواملی نظیر پرهیز از دایره قدرت و ثروت و تمایل بیشتر به مسائل معنوی نقش اساسی در این زمینه ایفا می‌کنند. هر چند که در سازمان‌های کنونی با فرهنگ اسلامی، به واسطه الگوبرداری از نظام‌های انگیزشی جهان مدرن، گرایش به تقویت ذائقه‌های مادی در برانگیختگی افراد به سوی الگوهای رفتاری مطلوب سازمانی است، در حالی که فهم هرمنوتیکی جوامع با فرهنگ اسلامی، این گرایش را ناکارآمد تفسیر می‌کند و آن را نوعی تقلیل معناگذاری زندگی به ارزش‌های مادی تفسیر می‌کند (گائینی، حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۳۲).

نتیجه‌گیری

امروزه در اهمیت ضرورت مطالعات میان رشته‌ای اجماع قابل قبولی در میان متفکران و صاحب‌نظران وجود دارد و برخلاف چند دهه قبل، دیگر نمی‌توان از استقلال حوزه‌های علوم انسانی سخن گفت. این حوزه‌ها به شدت به هم پیچیده‌اند، پس بحث میان رشته‌ای، به بحثی عام و متعارف بدل شده است. در این راستا روایت‌های متعددی در باره معنای مطالعات میان رشته‌ای وجود دارد که یک روایت در جستجوی «عامل» می‌کوشد که شیوه علمی فرانسیس بیکن^۱، اصول و پایه‌های انقلاب رفتاری و الگوی رفتاری در علوم انسانی را می‌توان در این روایت قرار داد. روایت دیگر در جستجوی «نقد» است. متفکرانی چون هربرت مارکوزه و یورگن هابرماس را در این رویکرد می‌توان جای داد. روایت سوم در جستجوی «معنا» است. ساختارگرایی فرانسه، هرمنوتیک و پدیدارشناسی درون این رهیافت قابل بررسی هستند و در نهایت روایت چهارم در جستجوی «روایت» است که پاسا ساختارگرایی ژاک دریدا^۲، میشل فوکو^۳ و ژان فرانسوا لیوتار^۴ در اینجا قابل بحث هستند (احمدوند و حمیدی، ۱۳۹۲: ۱).

1. Francis Bacon
2. Jacques Derrida
3. Michel Foucault
4. Jean-François Lyotard

با توجه به اهمیت این رویکردهای کلان و بنیادین در شناخت مطالعات میان رشته‌ای، این مقاله می‌کوشد پرتوی بر برخی زوایای روایت‌هایی که به دنبال نقد و معناکاوی هستند، بیفکند تا امکان بهره‌گیری از آنها برای شناخت جایگاه مطالعات میان رشته‌ای در ایران بیابد.

انجام مطالعات با روش پژوهش کیفی در چند دهه گذشته در جهان غرب از رونق نسبی برخوردار گردیده است. اخیراً در کشور ما نیز چنین پژوهش‌هایی نظیر اندیشمندان و صاحب‌نظران را به ویژه در حیطه علوم انسانی به خود جلب کرده است. پارادایم‌های تفسیری از جمله مهم‌ترین رویکردهای قابل استفاده در پژوهش‌های کیفی قلمداد می‌شوند که در این میان علم هرمنوتیک به صورت مبنایی عام و معتبر در روش‌شناسی علوم انسانی مطرح شده است. آنچه در این مقاله بیان شد، مروری مختصر در مورد دانش هرمنوتیک و سیر تطور و گسترش آن و چگونگی ورود این علم در مباحث روش‌شناختی علم الاجتماع بود. بنای این دانش در برابر اثبات‌گرایی و رویکردهای تجربی و آزمایشگاهی نهاده شده و نقطه عزیمت آن، تکیه بر فهم در مقابل تبیین و شناخت است. از دیگر پیش فرض‌های بنیادین این رویکرد، تأکید بر خالی نبودن ذهن پژوهشگر نسبت به پدیده مورد بررسی است.

مباحث این مقاله حول محور هرمنوتیک انتقادی بود که در کنار هرمنوتیک فلسفی و روشی، به عنوان سه نوع اصلی دانش هرمنوتیک به شمار می‌آیند. هرمنوتیک انتقادی با تکیه بر آرای گادامر، هابرماس، ریکور و هردا صورت گرفت. نقطه مشترک این متفکران تأکید بر فهم پدیده‌ها با توجه به بسترهای فرهنگی، اجتماعی و تاریخی آنها و همچنین توجه به رهایی و آزادی از هرگونه ابزار سلطه در فهم پدیده‌ها است.

از آنجا که سازمان‌ها، نهادهای اجتماعی هستند که در آنها ارزش‌ها، نگرش‌ها و دیدگاه‌های متنوعی تبلور یافته، پس «تفسیر» ابزار مورد استفاده برای فهم مقاصد، اهداف، نیت و دیدگاه‌های موجود در آنها قلمداد می‌شود. از اینرو هرمنوتیک انتقادی - به عنوان رویکردی تفسیری - در تعمیق و توسعه پژوهش‌های مدیریتی نقش بسزایی دارد. در واقع این رویکرد خاطر نشان می‌سازد که موجودیت و هستی بشر در «زبان» تجلی می‌یابد. بنابراین از طریق زبان - که در گفتمان متجلی می‌شود - می‌توانیم به عمق عمل افراد پی ببریم. این رویکرد در سازمان، در تلاش است تا گفتمان را به شکل متن‌های اجتماعی تبدیل کرده و از طریق تفسیر این متون اجتماعی، به فهمی هم‌دلانه (درون فهمی) از افراد و کنش آنها در سازمان نائل آید. این رویکرد از سه طریق به این فهم هم‌دلانه دست می‌یابد، تدوین روشی نظام‌مند برای بررسی نقش پدیده‌های نمادین در



فصلنامه علمی - پژوهشی

۵۳

پیوند هرمنوتیک
انتقادی با ...

سازمان، تدوین روشی نظام‌مند برای بررسی «منبع‌متن» و تدوین چارچوب نظری مناسب برای ترکیب روش‌های متعدد مورد استفاده برای تحلیل متون سازمانی.

در نهایت، مطالعه حاضر به ارائه مختصری درباره شیوه انجام این رویکرد پرداخته و یک نمونه کاربردی نیز طرح کرده است. از آنجایی که روش هرمنوتیک در مطالعات اسلامی مسبقاً به سابقه و در حوزه‌هایی از مطالعات سازمانی نیز قابل گسترش است، بنابراین نقش این رویکرد علمی در مطالعات سازمان‌های اسلامی قابل ملاحظه است. شایان ذکر است تاکنون در کشور ما، هرمنوتیک انتقادی به عنوان یک رویکرد روش‌شناختی - جز در گستره علوم سیاسی - عملیاتی و کاربردی نشده و انتظار می‌رود صاحب‌نظران و پژوهشگران حاضر در حوزه علم الاجتماع، به ویژه پژوهشگران و اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت به اهمیت این رویکرد پی برده و در آینده شاهد و ناظر کاربردی شدن آن در عرصه مطالعات سازمانی با رویکرد اسلامی باشیم.



فصلنامه علمی - پژوهشی

۵۴

دوره هشتم
شماره ۲
بهار ۱۳۹۵

منابع

- احمدوند، شجاع؛ حمیدی سمیه (۱۳۹۲). چهار روایت در فهم مطالعات میان رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۶ (۱)، ۳۱-۵۳. <http://dx.doi.org/10.7508/isih.2014.21.002>
- توانا، محمدعلی (۱۳۹۳). پارادایم واقع‌گرایی انتقادی در فراسوی اثبات‌گرایی و هرمنوتیک: به سوی روش‌شناسی میان‌رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۷ (۱)، ۲۷-۵۶. <http://dx.doi.org/10.7508/isih.2015.25.002>
- جمادی، سیاوش؛ علیا، مسعود (۱۳۹۲). زمینه و زمانه پدیدارشناسی: جستاری در زندگی و اندیشه‌های هوسرل و هایدگر. تهران: نشر ققنوس.
- درخشه، جلال؛ نصرت‌پناه، محمدصادق (۱۳۹۳). کاربرد روش تحلیل هرمنوتیک در مطالعات اسلامی. جستارهای سیاسی معاصر، ۵ (۳)، ۳۹-۶۲.
- ریکور، پل (۱۳۷۳). زندگی در دنیای متن (مترجم: بابک احمدی). تهران: نشر مرکز.
- ریخته‌گران، محمدرضا (۱۳۷۸). منطق و مبحث علم هرمنوتیک. تهران: نشر کنگره.
- سجادی، سید مهدی (۱۳۷۸). چند مبحث اساسی در فلسفه تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- گائینی، ابوالفضل؛ حسین‌زاده، امیر (۱۳۹۱). پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی؛ تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان. راهبرد فرهنگ، ۱۹، ۱۳۸-۱۰۳.
- مرتضوی، سیدخدایار (۱۳۸۵). هرمنوتیک و روش‌شناسی علوم انسانی. در مجموعه مقالات کنگره ملی علوم انسانی.
- منوچهری، عباس (۱۳۸۱). هرمنوتیک، دانش و رهایی. تهران: نشر بقیعه.
- واعظی، احمد (۱۳۷۹). چیستی هرمنوتیک. ذهن، ۳، ۱۴۹-۱۱۵.
- Frankel, R. M., & Devers, K. J. (2000). Study design in qualitative research--1: Developing questions and assessing resource needs. *Education for Health, 13*(2), 251-261.
- Gadamer, H. G. (1977). *Philosophical hermeneutics*. University of California Press.
- Hatch, M., & Yanow, D. (2003). Organization theory as an interpretive science. *The oxford handbook of organization theory*, 63-87. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199275250.003.0003>
- Heidegger, M. (1962). *Being and time* (J. Macquarrie & E. Robinson, Trans.). NY: State University of New York Press. (Original work published 1926)
- Herda, E. A. (1999). *Research conversations and narrative: A critical hermeneutic orientation in participatory inquiry*. Praeger Publishers.
- Law, R. (2004). From research topic to research question: a challenging process. *Nurse researcher, 11*(4), 54-66. <http://dx.doi.org/10.7748/nr2004.07.11.4.54.c6215>
- Linstead, S. (1993). Deconstruction in the study of organizations. In J. Hassard & M. Parker (Eds.), *Postmodernism and organizations* (pp. 49-70). London: Sage.



- McGaughey, D. (1988). Through myth to imagination. *Journal of the American Academy of Religion*, 56(1), 51-76. <http://dx.doi.org/10.1093/jaarel/LVI.1.51>
- McGuire, S. (1979). Interpretive sociology and Paul ricoeur. *Human Studies*, 4(1), 179-200.
- Michaels, M. B. (2009). The organization in front of the text: A critical hermeneutic inquiry in employee policy appropriation (Doctoral dissertation). University of San Francisco.
- Phillips, N., & Brown, J. L. (1993). Analyzing communication in and around organizations: A critical hermeneutic approach. *Academy of Management journal*, 36(6), 1547-1576. <http://dx.doi.org/10.2307/256821>
- Pierovich, A. E. (2009). Tradition and change in urban China: A critical hermeneutic inquiry of language, culture and identity in Shanghai (Doctoral dissertation). University of San Fransisco.
- Thompson, J. B. (1990). *Ideology and modern culture: Critical theory in the era of mass communication*. Stanford: Stanford University Press.



فصلنامه علمی - پژوهشی

۵۶

دوره هشتم
شماره ۲
بهار ۱۳۹۵

Archive of SID