



# پست مدرنیسم و روابط کار در سازمان

مجید رمضان  
M\_ramezan83@yahoo.com  
محمدصادق حسن زاده  
Sa\_hassanzadeh@yahoo.com

شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

## چکیده

در دوره مدرنیته، روابط صنعتی بر مشاهده های عینی رفتار کارکنان، تجزیه و تحلیل های علمی رفتار و نسبت دادن علت های این رفتار به عوامل خارجی همچون شیوه های درست کارکردن و میزان اثربخشی قوانین و مقررات تاکید داشت. پست مدرنیسم، اندیشه تازه ای است که مفروضهای علمی مدرن در قلمرو معرفت شناسی، روش شناسی، ادعای دانش و به ویژه پیش فرض آن مبنی بر وجود فقط یک حقیقت را مورد انتقاد قرار می دهد. در مدیریت روابط کارکنان، پست مدرنیسم بر این باور است که اعمال هرانسانی در نتیجه ترکیبی از ایده ها، اعتقادات و ارزش هایی است که از راه زبان، سیستم های معنی و سمبل های دنیایی که در آن زندگی می کند، تولید می شود. بنابراین برای کشف فرآیندی که عوامل ذهنی رفتار کارکنان یک سازمان را شکل می دهد، باید زبان و نمادها را درک کنیم. رویکرد پست مدرنیسم بر چارچوب های انگیزشی و روحی لازم در مورد فلسفه وجودی سازمان در ذهن و فکر کارکنان تاکید می کند. در این مقاله زمینه های تغییر عینیت گرایی و نظام روابط صنعتی به سمت مدیریت کارکنان دانشی و توجه بیشتر به درک حالتهای ذهنی کارکنان، مورد بررسی قرار می گیرد.

از جمله موضوع‌هایی که بر مبنای مفروض‌های مدرنیسم ساخته و پرداخته شده است، روابط صنعتی در سازمانها است. در بحث روابط صنعتی، انسان به عنوان یک عامل تولید بوده، تعقل‌گرایی، اصلی بنیادی به شمار می‌آید. به بیان دیگر، مدل مطرح در این روابط، مدل انسان عقلایی است و می‌توان انسان را از راه رفتارهایش توصیف کرد و علت تمام نتایج حاصله از فعالیت‌های او را به عوامل خارجی نسبت داد.

در عصر حاضر، ظهور پست مدرنیسم یا فرانوگرایی، چالشی مهم است که دنیای علمی مدرن را به شدت زیر تاثیر قرار داده، اغلب پیش فرض‌هایی را که افکار و اندیشه‌های علمی مدرن را شکل داده اند مورد پرسش قرار می‌دهد. پیش فرض‌های مدرنیسم در مورد ارزشها، جهان، دولت، جامعه، نهادهای اجتماعی، سازمانها و افراد انسانی همه از دیدگاه پست مدرنیسم دستخوش تردیدهای اساسی اند و باید در پی جایگزین ساختن اصولی تازه برای تحلیل مسائل بود (الوانی، ۱۳۸۵: ۴۰۲).

در تحلیل علت‌های رفتار فرد در سازمان، پست مدرنیسم تنها به عوامل خارجی محیط کار، مانند: قوانین و مقررات مناسب، ماشین آلات و تجهیزات پیشرفته و فضای کاری مطلوب توجه نمی‌کند، بلکه تاثیر عوامل درونی و ذهنی کارکنان مانند: فرهنگ، ارزشها، باورها، اعتقادات و سیستم‌های معنی هر فرد را بر عملکرد او مورد توجه و بررسی قرار می‌دهد.

## پست مدرنیسم، استمرار مدرنیسم نقد شده

بوروکراسی که غالباً بر به کارگیری اصول و روشهای علمی و جهانشمول در مدیریت سازمانها و افزایش کارایی کارکنان تاکید دارد، با رویکرد نوگرایی شکل گرفته و باور اصلی در آنها، وجود یک بهترین روش در انجام تمام کارها است. فرانوگرایی هر نتیجه عقلانی و روشنفکرانه را نمی‌پذیرد، زیرا هیچ گفته‌ای را بر دیگری ترجیح نمی‌دهد و این امر را حتی شامل نقدهای مطرح شده فرانوگرایان نیز می‌داند.

پست مدرنیسم به عنوان نوعی نگاه به جهان، کوششی برای باز اندیشیدن درباره تاریخ معاصر مدیریت است که می‌کوشد تا چگونگی تاریخی اندیشیدن را دوباره زنده کند. در جامعه مدرن، مدیریت همچون وسیله‌ای قرار می‌گیرد که به برقراری نظم اجتماعی کمک می‌کند. به کمک این نظر، مدرنیسم خواستار تحقق بخشیدن به افسانه پیشرفت، از راه حاکمیت نوعی عقلانیت فنی است. عقلانیت فنی باید گستره همه فعالیت‌های سازمانی را دربرگیرد، زیرا بدون آن سازمان از ایجاد نظمی اثربخش باز می‌ماند. مدرنیسم پژوهش را وسیله‌ای برای اطمینان از درستی تشخیص خود در این باره می‌داند و برای اثبات درست‌اندیشی خود، پی در پی به یافته‌های ناشی از مطالعه‌های علمی مراجعه می‌کند. فرانوگرایی، این پرسش را مطرح می‌سازد که آیا هیچ قدرت هوشمند و مستقل زمینه‌ای را که ذهن در آن رشد کرده است، می‌توان تصور کرد؟ در جدول شماره (۱)، مقایسه مدرنیسم و پست مدرنیسم از جنبه‌های

پست مدرنیسم در تقابل با مدرنیسم شکل گرفته است. از نوگرایان به دلیل ارزش بی‌چون و چرایی که برای عقلانیت قائل‌اند و کوششی که برای ارائه نظریه‌هایی جامع و فراگیر بر مبنای اصول و روشهای علمی مبذول داشته‌اند، انتقاد می‌شود. در حوزه مطالعه‌های سازمانی نیز نظریه پردازان نوگرا، در ارائه نظریه‌هایی مانند نظریه عمومی سیستم‌ها، به همین ترتیب درصدد ارائه نظریه‌هایی جهانشمول و فراگیرند (رضائیان، ۱۳۸۰: ۸۶-۸۱).

مدرنیسم بر عینیت‌گرایی و سلسله مراتب در علم، تاکید دارد. اما از آنجا که ایجاد دانش هرگز به تنهایی کار یک فرد نیست، نیاز به توسعه یک معرفت‌شناسی غیر سلسله‌مراتبی ساخت مند داریم. پدیدارشناسی، یک معرفت‌شناسی ذهنیت‌گرا است که اساساً بین‌الذهانی است. در دیدگاه سازمانی، اجماع یا بین‌الذهانی بودن به توافق مستمر بین اعضا در مورد هدفهای سازمان اشاره دارد (Thyer, 1994). با توجه به تاکید پست مدرنیسم بر درک حالت‌های ذهنی کارکنان و برقراری گفت‌وگو، دوسویه برای ایجاد ذهنیت مشترک، می‌توان فرانوگرایی را یک معرفت‌شناسی بین‌الذهانی دانست. فراتوین‌گرایی، اعتبار دقت و استحکام روشهای علمی را مورد پرسش قرار می‌دهد و مدیران و دانشگاهیان را در شکستن پارادایم‌های تثبیت شده، آزاد می‌گذارد. نظریات مطرح شده در مکتب کلاسیک مانند مدیریت علمی و

پست مدرنیسم	مدرنیسم
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دربرگیرنده یک جایگاه نسبی‌گرایی است.</li> <li>- تحقیق ذهنی، ممکن / مطلوب است.</li> <li>- دانش تحقیق، نسبی است.</li> <li>- ماهیت دانش، نسبی است.</li> <li>- قدرت از راه روابط / نفوذ و معانی، اعمال می‌شود.</li> <li>- دانش روابط کارکنان به درک اینکه چگونه متغیرهای فرهنگی و زبانی رفتار فردی را شکل می‌دهند، توجه می‌کند.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دربرگیرنده یک جایگاه پوزیتیویستی است.</li> <li>- سنجش عینی، ممکن و لازم است.</li> <li>- داده‌ها/ دانش تحقیق، جهانشمول است.</li> <li>- قوانین عمومی می‌توانند به قوانین عالم‌گیر تبدیل شوند.</li> <li>- قدرت، در جایگاه‌های اقتدار قرار دارد.</li> <li>- دانش روابط کارکنان به تشریح روندها و توسعه برای ایجاد پاسخهای مناسب توجه می‌کند.</li> </ul>

جدول ۱: مقایسه مدرنیسم و پست مدرنیسم (Hollinshead & Nicholls, Tailby, 1999:46)

**سازمان پست مدرن  
در برگیرنده شبکه‌ای از  
تیمهای خود کنترل  
و خود مدیریت  
با چندین مرکز هماهنگی است  
که نسبت به شرایط کاری  
از انعطاف پذیری برخوردارند.**

بوده و بر خود کنترلی تاکید می‌شود. نظارت بر کیفیت جزو وظایف هر فرد است. وجود شبکه‌های منعطف با مرزهای نفوذپذیر، حمایت از تنوع، تیمهای کاری و کارکنان چند مهارتی، از دیگر ویژگی‌های ساختارهای دانش بنیان اند.

در این سازمانها، بر هدفهای بلند مدت و تولید انعطاف پذیر تاکید شده و به کارکنان به عنوان سرمایه نگریسته می‌شود. برنامه ریزی به صورت افقی بوده، بی نظمی و سردرگمی در سازمان را به وجود می‌آورد. در این سازمانها، به رهبران تفویض اختیار می‌شود که این کار از راه تیمهای کاری بوده، پاداش نیز بر مبنای کار گروهی پرداخت می‌شود. پرداخت حقوق به زنان و اقلیت ها به صورت برابر است و از وجود منطق ها و نگرشهای گوناگون در گفتمان ها حمایت می‌شود (Boje and Dennehy, 1993).

در سازمان های پست مدرن رهبری از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد شد و مبناها و پایه های قدرت، دگرگون خواهند شد. ماهیت کارها در سطح کارخانه و یا اداره‌ها به جای آنکه بر اساس وظایف تخصصی باشد، دور تیم ها و فرایندهای سازمانی است. ساختارهای سازمانی مسطح تر خواهد شد (آهنچیان، ۱۳۸۶: ۱۶۵).

به طور کلی، سازمان بوروکراتیک کلاسیک، جای خود را به سازمان پست مدرن داده است، به گونه ای که انعطاف پذیری، پاسخگویی و نادیده گرفتن سلسله مراتب و مقررات مورد توجه است. نوع تفکر سیستم باز، گرایش مدیران را از بوروکراسی های غیر قابل انعطاف به سوی آنچه که تئوری پردازان سازمان آن را سازمانهای پست مدرن می‌نامند، تغییر داده است.

### سازمان مدرن و روابط صنعتی

الگوی مدرن سازمانی با تیلوریسم آغاز شد. تیلور بر این باور بود که باید از علوم فیزیکی برای مطالعه کار استفاده کرد. حقیقتی که او آن را تئوری مدیریت علمی نامید، اشاره به روشهای عینی در مطالعه کار دارد. تیلور تحقیقاتش را در مورد سازمان کار هدایت کرد و مدعی شد که یک علم

عنوان سازمانهای فرا بوروکراتیک نامید که در برگیرنده تمام اشکال سازمانی با فرایندهای کاری منعطف است. در این پارادایم جدید، مفاهیمی همچون مدیریت کیفیت جامع، سیستم‌های بهنگام، سیستم‌های شبکه‌ای و سرمایه گذاری مشترک، سازمانهای مجازی، کار گروهی و سایر ساختارهای مرتبط قرار دارند. مزایای اصلی پارادایم جدید سازمانی، شامل: انعطاف پذیری، تمرکز زدایی، توانمندسازی بیشتر کارکنان، تسهیم دانش و اطلاعات، نگاه به سیستم به عنوان یک کل و یادگیری دائمی است. در سازمانهای یادگیرنده معاصر، یادگیری مستمر، شرط امنیت شغلی است. این پارادایم سازمانی جدید دارای جنبه‌های منفی، مانند: هرج و مرج، امنیت شغلی پایین تر کارکنان، استرس شغلی بیشتر و افزایش مقاومت نسبت به اقدامهای جدید سازمانی است. (آهنچیان، ۱۳۸۶: ۱۶۳).

سازمان پست مدرن در برگیرنده شبکه‌ای از تیمهای خود کنترل و خود مدیریت با چندین مرکز هماهنگی است که نسبت به شرایط کاری از انعطاف پذیری برخوردارند. این تیمها در ساختارهای تخت سازماندهی می‌شوند، کارکنان آن بسیار توانمند بوده و در امور سازمانی مشارکت می‌کنند. در این ساختارها، اطلاعات جاری و سیال است و بر بهبود مستمر در کل سازمان تاکید می‌شود. (Boje and Dennehy, 2000). در این ساختارها کنترل به صورت غیر متمرکز

گوناگون، آمده است.

### سازمان پست مدرن و ساختارهای دانش بنیان

پست مدرنیسم بر تفکر و دانش مدیریت اثر گذار است. بر اساس تئوری نهادی، پذیرفتن هر روش علمی یا شکل نوین سازمانی ناشی از منافع سازمانی است که سازمان می‌کوشد با آن مشروعیت خود را به دست آورد و مورد پذیرش گروههای ذی نفع قرار گیرد و بر همین اساس بقا و دوام خود را تضمین کند (DiMaggio and Powell, 1991). بنابراین، مدیران سازمان باید مفروض‌های پست مدرنیسم را به خوبی درک کنند و از تاثیر آنها بر فرآیند مدیریت آگاه باشند. ایده سازمان پست مدرن در زمینه‌های گسترده جامعه فرصت‌محلی شکل گرفت. شکل سازمانی پست مدرنیسم در برابر اشکال بوروکراتیک سازمان استفاده شده است. برای نخستین بار پیتر دراگر در سال ۱۹۵۷ در کتابی با عنوان **تحولهای آینده** از واژه پست مدرنیسم در سازمان استفاده کرد (Drucker, 1996). منظور پیتر دراگر از کاربرد این واژه، تغییر رویکرد علت/ معلولی مکانیکی وابسته به فلسفه دکارت به یک الگو، هدف و فرایند جدید است. چنین سازمانهایی را می‌توان سازمانهای ادھوکراتیک، ارگانیک و سیال نامید که جایگزینی برای ساختارهای ایستای بوروکراتیک‌اند که در بیشتر سازمانهای سنتی وجود دارند. سازمان پست مدرن را می‌توان به

کار را کشف کرده است که قوانین درباره ماهیت سازمان کار را آشکار می‌کند. او همچنین بر این باور بود که قوانینی که کشف کرده، منسوب به قوانین طبیعت است. تیلور، زمان سنجی را بنیاد کار می‌دانست و بر این باور بود نظامهای تکامل یافته سازمانی، بر یک زمان سنجی دقیق و علمی استوارند که مهم ترین عنصر در مدیریت علمی به شمار می‌آید (آهنچیان، ۱۳۸۶: ۱۷۰). سنجش جزئیات کار آن قدر ادامه یافت که سنت پوزیتیویست در داخل روابط کارکنان باقی ماند (Tailby, et al. 1999: 46).

با وجودی که مدیریت مدرن با آثار تیلور آغاز می‌شود، هنوز هم مشاهده سازمان‌هایی که می‌کوشند مطابق اصول او کار کنند، دشوار نیست. هدفهای چنین سازمانهایی را بر اساس این موارد می‌توان تشخیص داد (آهنچیان، ۱۳۸۶: ۱۸۲):

۱. داشتن هدف‌های عینی؛
۲. افزایش سطح بهره‌وری؛
۳. آزمایش روشهای اجرایی برای یافتن بهترین‌های قابل دسترسی؛
۴. داشتن صلاحیت‌های فنی یا اعطای این

صلاحیت‌ها به کمک آموزش.

جمع‌آوری داده‌ها برای کسب یک مجموعه درستی از روندها، اقدامات و توسعه‌های سازمانی در زمینه استخدام، یک موضوع اصلی است. در طول این دوره، سازمانهای تولیدی بزرگ به استخدام تعداد زیادی نیروی انسانی پرداختند که غالباً زیر پوشش اتحادیه‌ها بودند و از راه روش‌های تکراری، به تولید محصولات استاندارد شده می‌پرداختند. به طور کلی، اصلی‌ترین ویژگی‌های روابط سازمانی در دنیای مدرن، به این شرح است:

۱. روابط در سازمان مدرن پیچیده، پویا و چندجانبه تر از سازمان سنتی است.
۲. تعامل مدرن حتماً همراه با حضور است. (همان: ۱۹۶).
۳. رابطه‌ها در سازمانهای مدرن به صورت اجباری برقرار می‌شود.
۴. در سازمان مدرن، کارکنان هر روز درگیر روابطی هستند که در آن، قدرت متعالی جریان ندارد.
۵. ساختار سازمانها، اغلب فرصت کمی برای برقراری و گسترش روابط در فرایند تولید باقی می‌گذارد (همان: ۲۳۱).

**پست مدرنیسم و روابط کارکنان**  
در مطالعه روابط کارکنان در سازمان، پست مدرنیسم دارای مفاهیم با اهمیتی است که در تغییر نام از **روابط صنعتی** به **روابط کارکنان** منعکس شده است. پست مدرنیسم نه تنها یک تئوری در مورد دنیای پیرامون ما است، بلکه به عنوان یک مرحله ویژه در توسعه آن نیز می‌باشد (Legge, 1995). بحث کردن از پست مدرنیسم در روابط کارکنان، بحث از تحول بزرگی است که در کارگاه، مدیریت و تجربه استخدام رخ داده است. تئوری‌های پست مدرنیسم در زمینه کار و استخدام، تمایل به ابعاد ذهنی تر کار دارند. درک رفتار فرد در محیط کار، نیازمند درک حالت ذهنی ذهن فرد است. این امر در تضاد کامل با توصیف خارجی تیلور از کارگر بود (Tailby, et al, 1999: 46).

توصیف پست مدرنیسم با این باور شروع می‌شود که اعمال افراد، نیاز به روش تحقیقی دارد که مراحل پیشین فرایند ایجاد معنی راه، دربرگیرد. اعمال در نتیجه ترکیبی از ایده‌ها، باورها و ارزشهایی است که

پست مدرن	مدرن	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- رابطه شرط تعیین هویت خود</li> <li>- تولید دانش از طریق رابطه</li> <li>- رابطه واقعی یعنی مشارکت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- رابطه شرط شکوفایی استعدادهای آدمی</li> <li>- وابستگی خرد و آگاهی به روابط</li> <li>- گسترش روح مشارکت و همکاری</li> </ul>	دلیل اهمیت روابط
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشکیل و تحکیم اجتماع</li> <li>- چندجانبه‌نگری و توجه به دیگران</li> <li>- زمینه‌سازی برای گفت و گو</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- پیشبرد کار جمعی و عملیات سازمانی</li> <li>- استقرار دموکراسی</li> <li>- رشد فردی، توسعه سازمانی</li> </ul>	هدف رابطه
<ul style="list-style-type: none"> <li>- غنی‌سازی شبکه ارتباطات</li> <li>- ترویج مناسبت‌های چند فرهنگی</li> <li>- زمینه‌سازی برای گفت و گو</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنظیم شبکه ارتباطات سازمانی</li> <li>- کمک به تشکیل گروهها و تیمها</li> <li>- مدیریت روابط انسانی</li> </ul>	وظیفه سازمان در قبال روابط کارکنان
<ul style="list-style-type: none"> <li>- رابطه چون یک بازی</li> <li>- استقبال از ناهمگونی و عدم توافق</li> <li>- توجه به دیگری و جنبه‌های زیباشناسانه رابطه</li> <li>- توزیع قدرت از طریق راه آزادسازی اطلاعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترویج برقراری روابط باز و پویا</li> <li>- توجه به فرد و تفاوت‌های فردی</li> <li>- توجه به فضیلت‌های اخلاقی در روابط</li> <li>- توزیع قدرت در سلسله مراتب</li> </ul>	ویژگی روابط انسانی

جدول ۲: اختلاف و اشتراک بین دو رویکرد مدرن و پست مدرن در حوزه روابط انسانی (آهنچیان، ۱۳۸۶: ۲۳۰)

**با وجودی که  
مدیریت مدرن  
با آثار نیلور آغاز می شود  
هنوز هم مشاهده سازمان هایی  
که می کوشند مطابق اصول او  
کار کنند، دشوار نیست.**

ارگانیک و دموکراتیک این سازمانها و تاکید آنها بر انعطاف پذیری، زمینه توجه بیشتر به کارکنان دانشی و فراهم شدن بسترهای لازم برای شکوفایی استعدادها و آنها فراهم خواهد شد. همچنین تاکید پست مدرنیسم به ذهنیت گرایی در کنار عینیت گرایی موجب درک حلالتهای ذهنی کارکنان دانشی می شود و زمینه درک رفتار این افراد در محیط کار فراهم خواهد شد. در نتیجه ارتباط و تعامل مناسبی بین این کارکنان و سازمان صورت خواهد گرفت. □

### منابع

۱. الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، ۱۳۸۵.
۲. آهنچیان، محمد رضا، پایان مدیریت: فروپاشی روایت های مدیریت در دوران مدرن، تهران، نشر نی، ۱۳۸۶.
۳. رضاییان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۰.
4. Clapper, A, «Reflections on Postmodernism and Governance: Some implication for South African Public Administration and Management Theory and Practice», Department of Public Administration, 1996.
5. David Boje & Robert Denney's, «managing in the Postmodern World», 3rd Edition, September 2000.
6. David Boje & Robert Denney's, «Modern and Postmodern Leadership», 1993. Chapter 5.
7. Drucker, Peter F, «Landmarks of Tomorrow: Report on the New Postmodern World», N.Y: Happer. 1996
8. F.C.Thyer, «Organization Theory as Epistemology: Transcending Hierarchy and Objectivity», in C.J.Bellone (EDS). Organization Theory and the New Public Administration, 1994.
9. Graham Hollinshead, Peter Nicholls , Stephanie Tailby, «Employee Relations», Trans-Atlantic Pubns, July 1999, p. 47.
10. Legge, K, «Human Resource Management: Rhetoric and Realities», Mc Millan Business, 1995.
11. Powell, Walter W. DiMaggio, Paul J, «The new institutionalism in organizational analysis», University of Chicago Press, 1991, p. 478.

مجید رمضان و محمد صادق حسن زاده:  
دانشجوی دکترا در پردیس قم- دانشگاه تهران

موج سوم (دانش و ارتباطات) با ورود به عرصه فرا صنعتی و تحولاتی که در زمینه کسب و کار (تنوع محیطی، استفاده فراوان از تکنولوژیهای تکراری، پیچیدگی ساختارها و تخصصی شدن فعالیتها) اتفاق افتاده است، نقش نیروی انسانی دستخوش تحول شده است. امروزه کارکنان دانش محور در ارزشهای اصلی شرکت نقش دارند. آنها به خلاقیتی که باعث حرکت سازمان می شود، کمک می کنند. با ایجاد، تفسیر کردن و به کار بستن یادگیری سازمان، آنها حافظه سازمانی هستند. کارکنان دانش محور خوب آموزش دیده، خود انگیزه و توفیق گرا هستند. آنها می خواهند چالشهای ذهنی خود را حل کنند و دانش فنی شان را توسعه دهند. کارکنان دانش محور بسیار هستند. آنها می توانند هر کجا جابه جا شوند و مهمتر اینکه غالباً می توانند هر جایی کار کنند. کارکنان دانش محور می خواهند رهبری شوند نه مدیریت. آنها درباره کارشان بیشتر از یک مدیر می دانند که حتی آنها را آموزش می دهد. آنها برای اینکه در دستیابی به نتایج خلاق باشند، انتظار آزادی دارند و برای اینکه به سمت نیازهای شرکت برده شوند، انتظار هدایت دارند. آنها مدیران سنتی را که دائم به آنها امر و نهی می کنند، نمی خواهند. (آهنچیان، ۱۳۸۶: ۲۵۵).

با توجه به شرایط حاکم بر سازمانها و پست مدرن در زمینه انجام کارها به صورت گروهی و مشارکت کارکنان در تمام امور سازمانی همچنین ماهیت

از راه زبان، سیستم های معنی و نمادهای دنیایی که در آن زندگی می کند، تولید می شود. بنابر این برای کشف فرآیندی که عوامل ذهنی رفتار کارگر را شکل می دهد، باید زبان و نمادها را درک کنیم. این امر به معنی مطالعه زبان مورد استفاده در کارخانه، فرهنگ، مراسم، سمبل ها و الگوهای ارتباطات و تمام آن چیزهایی است که بر رفتار فرد تاثیر گذاشته، رفتار را شکل می دهد. در جدول شماره ۲، نقاط اختلاف و اشتراک دو رویکرد مدرن و پست مدرن در حوزه روابط انسانی نام برده شده است.

موضوع کارگر ذهنی، موجب آغاز تغییر نام از روابط صنعتی به روابط کارکنان می شود. این تغییر نام منعکس کننده بافت متفاوت استخدام است که در برگزیده بازار غالب بخش خدمات، کاهش شدت اتحادیه های تجاری، رشد استخدام زنان و کاهش مشاغل تمام وقت است (همان). به طور کلی، پست مدرن بر خلاف مدرنیسم به جای تاکید بر نقش افراد، بر رابطه ها در سازمان تاکید دارد و این روابط را به صورت شبکه ای از تیمهای کاری در سازمان می بیند که در آنها یکدلی، پاداش جمعی و اعتماد از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

### نتیجه گیری

در دنیای موج دومی (دوران صنعتی و تولید انبوه)، ثروت یک سازمان، شامل: کارخانه، موجودیها، ماشین آلات و یا به عبارتی داراییهای ملموس بود. اما در دنیای