

## عنوان مقاله: جستاری بر رویکردهای چند پارادایمی و فراپارادایمی (چند/فراپارادایمی) در مطالعات سازمانی

امیر حسین خالقی

دریافت: ۹۰/۴/۱۶

پذیرش: ۹۰/۹/۵

مقاله برای اصلاح به مدت ۷ روز نزد پدیدآوران بوده است

### چکیده:

پس از انتشار اثر ماندگار تامس کوون<sup>۱</sup> "ساختار انقلاب‌های علمی" که دیدگاه‌های خطی و انباشتی به علم را به چالش می‌کشد، مفهوم "پارادایم" بارها در علوم اجتماعی به کار گرفته شد و به ویژه با کتاب "پارادایم‌های جامعه‌شناسی در نظریه سازمان" در مطالعات سازمانی نیز اقبالی گسترده یافت.

در نوشتار پیش رو پاسخ به این پرسش جستجو می‌شود که آیا در مطالعات سازمانی می‌توان از رویکردهای چند/فرا پارادایمی بهره گرفت یا آنها را بایستی بیشتر سودایی ناشدنی دانست. در این پژوهش نخست به واکاوی مفهوم پارادایم و دیدگاه‌های گوناگون آن پرداخته می‌شود که مفهوم ناهمسنگی<sup>۲</sup> پارادایم‌ها در آن نقش پررنگی دارد و سپس امکان گفتگوی پارادایم‌ها در مطالعات سازمانی بررسی می‌شود. رویکرد پژوهش توصیفی - تطبیقی است و با ژرف‌کاوی پژوهش‌های پیشین درباره پارادایم‌های مطالعات سازمانی پی گرفته می‌شود.

در پایان نشان داده می‌شود که یکی از دشواری‌های بحث درباره پارادایم‌ها و به ویژه رویکرد چند/فراپارادایمی، کاربست نادقیق مفهوم پارادایم است و گنگی آن با پیش چشم داشتن زمینه کاربرد تا اندازه زیادی کاسته می‌شود. همچنین نتیجه می‌گیریم رویکرد چند/فراپارادایمی مفهومی ناسازنا<sup>۳</sup> است که ویژگی اساسی پارادایم‌ها را نادیده می‌گیرد و نمی‌توان هم‌زمان از چند پارادایم در بررسی پدیده‌های سازمانی بهره گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** چند پارادایمی، فراپارادایمی، ناهمسنگی، ساخت‌یابی،

کثرت باوری نظری

1. Kuhn
2. incommensurability
3. paradoxical

## جستاری بر رویکردهای چندپارادایمی و فرایارادایمی (چند) / فرایارادایمی) در مطالعات سازمانی

### مقدمه

در تاریخ روزگار مدرن<sup>۱</sup> که آغاز آن را باید در نوزایی<sup>۲</sup> سراغ گرفت، همیشه باور به خرد آدمی که وی را از سلطه نیروهای فزاینده و طبیعت رها می‌ساخت، ستایش شده است. علم، ابزار این هدف و یگانه شکل شناخت و دانایی خوانده می‌شد. تصویری از چنین انسانی را می‌توان در فاوست گوته دید که آرمان انسان مدرن را به تصویر می‌کشد، گویی باید طبیعت را برای انسان به زنجیر کشید (برمن، ۱۳۸۴، ص. ۱۰۸-۴۴).

در این تاریخ پر فراز و نشیب بزنگاه‌هایی بود که توانمندی انسان و انگاره‌های انسان باور مدرن را با چالش روبه‌رو می‌کرد. گالیله و کپرنیک بر زمین‌محوری تاختند و اعلام کردند که زمین سیاره‌ای است همانند بسیاری دیگر در منظومه خورشیدی و انسان در کانون جهان نمی‌زید. سپس داروین بر هدف‌مداری فرگشت انسان تازید و بر انتخاب طبیعی دست گذاشت و انسان را موجود زمینی دیگری دانست که در رشد خود فرجامی نمی‌جوید. در سال‌های نخست سده بیستم، خرد بی‌همتای آدمی هم ضربه‌ای کاری خورد و فروید آن را در زیر واپس‌زدگی‌ها و سرکوب‌های جنسی به خاک سپرد و در من‌دکارتی تردید کرد.

علم نیز هرچند دور از این هیاهو هنوز ستایش می‌شد و کورسویی از امید را زنده نگاه می‌داشت، پس از هایزبرگ و اینشتین، شکلی دگرگونه به خود گرفت و گویی علم نیز در به‌چنگ آوردن واقعیت همیشه کارساز نبود. در این میان کسی آمد تا با زبانی علم‌پسند، تاریخ آن را به پرسشی ویرانگر بگیرد (احمدی، ۱۳۸۲، ص. ۲۰۲-۲۰۱). تامس کوون، فیزیکدان آمریکایی با پیشنهاد مفهوم پارادایم و تاختن به انباشتگی علم، نوعی نسبی‌نگری را پذیرفت و هرچند تلاش بسیاری کرد قدرت ازدست‌رفته علم را بازگرداند، کمتر کامیاب شد. پارادایم اما به تاریخ‌نگاری علم محدود نماند و در تاریخ، سیاست و کسب‌وکار هم به کار گرفته شد (مقدم حیدری، ۱۳۸۵). در مطالعات

1. Modernity
2. Renaissance

سازمانی، پارادایم‌های چهارگانه بورل و مورگان<sup>۱</sup> از رایج‌ترین کاربست‌های پارادایم به شمار می‌آید. هرچند مفهوم‌پردازی پارادایم‌های بورل و مورگان برگرفته از مفهوم کوونی پارادایم بود، ولی تفاوت‌هایی را نشان می‌داد. آنها پارادایم را در معنایی خاص به کار گرفتند (مورگان، ۱۹۸۰ ص. ۶۰۶) و دگرگونی تاریخی و عامل زمانی که پارادایم در "ساختار انقلاب‌های علمی"، نقش خود را در آن می‌یافت، نادیده گرفتند.

یکی از بحث‌برانگیزترین مفاهیم در بررسی پارادایم‌ها "ناهمسنگی پارادایم‌ها" است که به نبود زبان مشترک و گفتگو ناپذیری باورمندان به پارادایم‌های گوناگون اشاره دارد. ناهم‌سنگی پارادایم‌ها موضوعات دیگری را پیش می‌کشد که از آن میان می‌توان پژوهش‌های چند/فرایارادایمی و گفتگوی بین پارادایمی را نام برد. در این پژوهش به بررسی رویکرد چند/فرایارادایمی در مطالعات سازمانی پرداخته می‌شود و این که آیا می‌توان میان پارادایم‌های گوناگون پل زد و پدیده‌های سازمانی را از چشم‌اندازهای گوناگون و ناهم‌ساز نگریست. پرداختن به این موضوع می‌تواند دیدگاه‌هایی روشن‌تر درباره گستره و محدودیت‌های پژوهش‌های سازمانی فرارو نهد. این نوشته با مرور، هم‌سنجی و بررسی اندیشه‌های کوون و اندیشگرانی پیش می‌رود که به رویکردهای چند/فرایارادایمی به ویژه در مطالعات سازمانی پرداخته‌اند. واکاوی موشکافانه مفهوم پیچیده پارادایم که خود پیچیدگی‌های بسیاری را دربر می‌گیرد، نخستین گام به شمار می‌آید.

## مفاهیم پایه‌ای و پیشینه پژوهش

### مفهوم پارادایم

واژه پارادایم Paradigm از واژه یونانی παράδειγμα گرفته شده است که ترکیبی از "παρά" به معنی "پهلوی به پهلوی" و "δείκνυμι" به معنی "نشان دادن" است که می‌توان آن را نزدیک به معنی "نمونه و الگو" دانست. در لغت‌نامه مریام-وبستر پارادایم "یک چارچوبی فلسفی و نظری از یک رشته یا مکتب علمی در کنار نظریه‌ها، قوانین، کلیات و تجربیات به دست آمده که قاعده‌مند شده‌اند" تعریف می‌شود. در فارسی به آن "سرمشق" هم می‌گویند.

در اینجا به سه زمینه کاربرد آن پرداخته می‌شود: زبان‌شناسی، کسب و کار و فلسفه علم در زبان‌شناسی، پارادایم دسته‌ای از دیسه‌ها<sup>۲</sup> با تبار و ریشه مشترکند که از میان آنها یک دیسه

1. Burrell and Morgan
2. forms

باید در شرایط دستورزبانی خاص به کار گرفته شوند (کریستال<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷ ص. ۲۷۷) و به بیانی دیگر، مجموعه قواعد و مناسبات جانشینی<sup>۲</sup> که یک واحد زبانی می‌تواند با سایر واحدها در بافتار آمی خاص برقرار نماید (پین<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷ ص. ۲۶). این کاربرد پارادایم و برجسته کردن روابط جانشینی در برابر روابط همنشینی<sup>۴</sup> در اندیشه تامس کوون هم پررنگ است.

پارادایم در حوزه کسب‌وکار مجموعه‌ای از قواعد است که مرزبندی‌ها را مشخص کرده و نشان می‌دهد که برای چگونگی حل مسایل و کامیابی در درون آن چگونه باید رفتار کرد. بارکر<sup>۵</sup> با الهام از تاریخ‌نگاری علم، مفهوم تغییر پارادایم‌ها را پیشنهاد کرد. با تغییر پارادایم، بازگشت به نقطه صفر روی می‌دهد و همه‌ی توانمندی‌های سازمان‌ها که در قواعد گذشته و پارادایم کهنه ریشه داشته از میان می‌رود و همه رقبا باید بازی را از نو آغاز کنند. تازه‌واردان می‌توانند با شکار فرصت‌ها با بازیگران اصلی صنعت رقابت کنند و پیروز شوند. افول ساعت‌سازی سوییس و اقبال یافتن ساعت‌سازی ژاپنی نمونه‌ای از این دگرگونی‌هاست (بارکر، ۱۹۹۳). در این کاربرد افزون بر معماگشایی دیگر ویژگی اساسی پارادایم‌های کوون یعنی رقابت‌ها و جنبه سیاسی پارادایم هم برجسته است.

کاربرد اصلی پارادایم را باید در زمینه فلسفه و تاریخ‌نگاری علم جستجو کرد که با کتاب "ساختار انقلاب‌های علمی" تامس کوون شهرتی جهان‌گیر یافت. کوون دو نوع تاریخ‌نگاری علم را از هم جدا می‌داند: تاریخ‌نگاری زمینه‌زدا که علم را بر اساس نقش‌آفرینی قهرمانانی همچون گالیله و نیوتن روایت می‌کند و میان زمینه اجتماعی دانشوران و دانسته‌های علمی پیوندی نمی‌بیند و دسته‌ای دیگر که تاریخ علم را دور از قهرمان‌پروری و با پیش چشم داشتن زمینه‌های اجتماعی علم بررسی می‌کنند. کوون شیوه گروه دوم را دنبال می‌کرد و معنای پارادایم را هم بایستی در چنین بستری بررسی کرد (مقدم حیدری، ۱۳۸۵). کوون مسیری چرخه‌ای از تاریخ پیشرفت علم را نشان می‌دهد که از پیشاعلم، علم بهنجار، بحران، انقلاب، علم بهنجار و بحران جدید می‌گذرد. پیامد سراسر دیدگاه وی رد انگاره انباشتنی بودن علم است. پارادایم در علم بهنجار خود را نشان می‌دهد و دربرگیرنده انگاره‌های کلی نظری، قوانین و فنون کاربرد آن‌هاست. پژوهشگران بر پایه پارادایم، علم بهنجار را پی می‌گیرند و خطاهای مشاهده شده به پژوهشگر و نه پارادایم، نسبت داده می‌شود. با گسترش علم بهنجار، بی‌هنجاری‌هایی هم بیشتر می‌شوند و با ناکامی پارادایم در

1. Crystal
2. Paradigmatic relations
3. Context
4. Payne
5. Syntagmatic relations
6. Barker

پاسخگویی آنها، بحران پدید می‌آید تا پارادایمی دیگر پدیدار شود و این فرایند بارها و بارها تکرار می‌شود. در اندیشه کوون، علم را یک و تنها یک پارادایم غالب راهبری می‌کند. پارادایم معیار کار و پژوهش را معین می‌سازد و هماهنگ‌کننده دانشمندانی است که سرگرم گشودن معما هستند. جانشینی یک پارادایم با دیگری از رهگذر سازوکارهایی انجام می‌گیرد که بر سیاست‌ورزی و قدرت استوارند از این رو در اختیار داشتن مجلات معتبر و جایگاه‌های دانشگاهی و علمی می‌تواند به فرادستی یک پارادایم بر دیگری بینجامد. هواداران یک پارادایم به بررسی پارادایم رقیب نمی‌پردازند بلکه تلاش آنها در راستای نابود کردن دیدگاه‌های رقیب است.

پارادایم مفهومی پیچیده است و نمی‌توان تعریفی ساده و سراسر را از آن برگرفت و کوون نیز که از این چندگانگی آگاه بود، پارادایم را با مفهوم بازی ویتگنشتاین<sup>۷</sup> مقایسه می‌کرد. از آنجا که این چندگانگی به رویکردهای چند/فرایارادایمی هم راه یافته است، بیشتر به آن پرداخته می‌شود. کوون تعریف دقیقی از پارادایم پیش نمی‌نهد. مسترمن<sup>۸</sup> با بررسی نوشته کوون، بیش از ۲۱ معنا در سه رده کلی برای پارادایم شناسایی کرد: پارادایم‌های متافیزیکی یا فراپارادایم (مجموعه‌ای از باورها، اسطوره‌ها، دیدگاه‌های متافیزیکی، شیوه جدیدی از نگرش و آنچه که ادراک را راستا می‌بخشد)، پارادایم‌های جامعه‌شناسانه (دستاوردهایی کامیاب در معماگشایی که بسترساز و مشروعیت‌بخش پژوهش‌های آینده در نهاد علمی است)، پارادایم برساخته یا بشرساخته<sup>۹</sup> (کتاب‌های درسی، ابزارهای ویژه و مانند آن برای بیان مفهومی یک نگرش به جهان) (مسترمن، ۱۹۷۰). کوون در پی‌گفتار چاپ دوم کتاب خود، در پاسخ به منتقدان دو کاربرد معنای اصلی کلی و جزئی را برای پارادایم برمی‌شمارد که بیشتر با دسته دوم و سوم مسترمن نزدیکی دارد (کوون، ۱۹۹۶ ص. ۱۷۴-۲۱۰). مورگان نیز بر این باور است که معانی گوناگون پارادایم در ۳ دسته کلی جای می‌گیرند: جهان‌بینی‌ها و واقعیت‌های جانشین، مکاتب فکری و ابزارها و متون علمی (مورگان، ۱۹۷۹ ص. ۱۳۷-۱۳۸) (مورگان، ۱۹۸۰ ص. ۶۰۵-۶۰۶).

می‌توان گفت در اندیشه کوون، پارادایم مجموعه‌ای از مفاهیم، باورها، پیش‌بیندها، نظریه‌ها، قوانین، ابزارهای اندازه‌گیری و شیوه کاربرد آنها، قواعد و موازین روش‌شناختی و همچنین مجموعه‌ای از تعهدات متافیزیکی و هنجارهای شبه‌اخلاقی جامعه علمی است که به دانشمندان می‌گوید چه چیز مسئله است و باید برای پاسخ دادن به آن دست به جست‌وجو زنی و این پاسخ‌ها باید در قالب کدامین مفاهیم و اصطلاحات صورت‌بندی شود و با کدام اصول و نظریه‌ها هماهنگی

7. Wittgenstein

8. Masterman

9. construct or artifact paradigms

داشته باشد تا پژوهش آنها منجر به رشد ثمر بخش علم بهنجار گردد. چنانکه ریتزر<sup>۱</sup> هم با اشاره به اجزای سازنده پارادایم (مثالواره‌ها، پنداره قلمروی بررسی، نظریه‌ها و روش‌ها و ابزارها) دیدگاهی همانند را بیان می‌کند (ریتزر، ۲۰۰۱، ص. ۵۸-۷۸). گفتنی است پارادایم را کمتر می‌توان به نقش اجزایش فروکاست. پارادایم، ساختاری یکپارچه را پدید می‌آورد که دستاورد آن فراتر از نقش اجزایش است. دیده می‌شود که در این دسته‌بندی‌های، درونه<sup>۲</sup> و ساختار پارادایم پررنگ است و این دیدگاه‌ها بیش از همه به پرسش "ساختار پارادایم چیست" پاسخ می‌دهند و ویژگی اجزای آن را بازتاب می‌دهند. چنین کاربست‌هایی را می‌توان "ساختاری و ایستا" به شمار آورد.

کوون استدلال می‌کند برای آغاز کار علمی، جامعه علمی باید پاسخ‌هایی برای پرسش‌های بنیادین آن حوزه فراهم آورده باشد. به زبانی دیگر پیش از هر کار علمی باید با پرسش‌هایی همچون چه انواع از چیزها در جهان وجود دارد؟ چگونگی چیزها با یکدیگر و با حواس ما رابطه می‌یابند؟ چه روش‌هایی برای پاسخ به پرسش‌های علمی روا دانسته می‌شوند؟ و... کاری کرد. کوون پارادایم یا شبکه نظام‌بخش<sup>۳</sup> را پاسخی برای این پرسش‌های بنیادین می‌داند که دانشمندان در آموزش یا به بیان کلی‌تر جامعه‌پذیری آنها را فرا می‌گیرند. پارادایم را نمی‌توان سراسرست همچون مجموعه‌ای از آموزه‌ها و راه‌کارهای مشخص آموخت بلکه با کلاس‌های درس، آزمایشگاه‌ها و هنجارهای حاکم بر جامعه علمی همچون یک سنت فراگرفته می‌شود، فرایندی که شاید بتوان آن را با اندیشه ساخت اجتماعی واقعیت، نزدیک دانست. در اینجا پارادایم بیش از کشف واقعیت به زبان ارتباطی اعضای جامعه علمی اشاره دارد و گویی بیش از پارادایم، باورمندان به پارادایم را نشانه رفته است. دیدگاه‌هایی از این دست که به چگونگی عمل و بالندگی یک پارادایم اشاره دارد و جنبه اجتماعی آن را برجسته می‌کند، کاربست "فرایندی یا پویا" پارادایم است.

در بررسی پارادایم‌ها بایستی هر دو جنبه ساختاری و فرایندی را پیش چشم داشت و پرداختن به تنها یکی از این دو جنبه، تصویری نادرست از پارادایم را دست می‌دهد. در بخش بعدی یکی از مفاهیم اساسی بحث چند/فراپارادایمی یعنی ناهمسنگی بررسی می‌شود.

### ناهمسنگی پارادایم‌ها

کوون و فایراند<sup>۴</sup> با وام گرفتن مفهوم ناهمسنگی از ریاضی از آن همچون یک استعاره بهره گرفتند و از "هیچ اندازه مشترکی وجود ندارد" به "هیچ زبان مشترکی وجود ندارد" رسیدند. کوون

1. Ritzer
2. Content
3. disciplinary matrix
4. Feyerabend

سه نکته را درباره ناهمسنگی بیان می‌کند، نخست آن که هر پارادایم مسائل ویژه خود را طرح نمی‌نماید و پرسشی‌هایی را نادیده می‌گیرد به زبانی دیگر، دانشوران در پارادایم‌های متفاوت، فهرست متفاوتی از مسائل علمی را طرح می‌کنند (پرسش‌های ناهمسنگ). دوم، هر چند پارادایم تازه از پارادایم کهن پا می‌گیرد و از تعاریف و دستگاه‌های آن نیز بهره می‌گیرد ولی معنایی متفاوت از آن مراد می‌کنند (معناهای ناهمسنگ). دانشمندان پارادایم‌های گوناگون در "جهان‌های گوناگون" هم زیست می‌کنند و نمی‌توانند با یکدیگر هم‌زبان شوند. برای دیدن جهان دیگر باید به گونه‌ای گشتالتی به پارادایم دیگری گذر کرد (کوون، ۱۹۹۶ ص. ۱۱۲). (جهان‌های ناهمسنگ) برخی بر این باورند که مفهوم ناهمسنگی در اندیشه کوون از دهه ۱۹۶۰ به بعد دچار دگرگونی شد و کوون از "جهان‌های ناهمسنگ" به برگردان‌ناپذیری و معناهای ناهمسنگ رسید (سنکی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳).

ناهمسنگی با زبان پیوند خورده است و کوون، دانشوران پارادایم‌های ناهمسنگ را اعضای جامعه‌های فرهنگی- زبانی متفاوت می‌داندست و ارتباط آنها را همچون فرایند برگردان میان زبان‌های مختلف می‌انگاشت. موضوع با تعریف واژگان واگشایی نمی‌شود زیرا واژه‌ها معنای خود را از تجربه و کاربرد اجتماعی می‌یابند و نمی‌توان با برگردان یک زبان به آن راه یافت و باید بومی آن زبان شد. میان دو زبانی که یکسره از یکدیگر متفاوت‌اند، کمتر می‌توان به انتقال کامل معنا باور داشت. کوون در این فرایند برگردان از واپاشی ارتباط یاد می‌کند (چالمرز، ۱۳۸۸) (کوون، ۱۹۸۲ ص. ۶۸۲-۶۸۳) (کوون، ۱۹۹۶ ص. ۲۰۲).

دو کاربست ساختاری و فرایندی باز در ناهمسنگی نیز خود را نشان می‌دهند، اگر ناهمسنگی در فرایند جابه‌جایی پارادایم بررسی شود باید به جنبه‌های فردی، تاریخی، سیاسی و رویدادهای پیشامدی هم در کنار آن پرداخت تا بتوان پیروزی یک پارادایم بر دیگری تبیین کرد، چنانکه کوون (کوون، ۱۹۹۶ ص. ۹۲-۱۱۰) هم بر آنها تاکید داشت در این دیدگاه جنبه اجتماعی و سیاسی پررنگ است. اگر دیدگاهی ساختاری و زمینه‌زدایی شده برگرفته شود، چنانکه پیشتر هم آمد، بیشتر جنبه‌های معناشناسانه و زبانی برجسته می‌شوند.

برخی ناهمسنگی را ستوده و آن را هنجاری رهایی‌بخش دانسته‌اند که پیشنهاد دیدگاه‌های تازه و نوآورانه را ممکن می‌سازد و فرادستی یک پارادایم خاص را به چالش می‌خواند. از این رو علم می‌تواند با برگرفتن رویکرد پسامدرن مقاومت<sup>۲</sup> حضوری کنش‌مندانه را پی بگیرد و نواهای خاموش را که در زیر سیطره نهادهای علمی مسلط مجال برای سخن نمی‌یابند، به میدان بکشد و راه را بر

1. Sankey
2. Postmodernism of resistance

چندگونگی و نوآوری بگشاید (جکسون و کارتر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱ ص. ۱۲۳-۱۲۶) (جکسون و کارتر، ۱۹۹۳ ص. ۷۲۱-۷۲۵). برخی دیگر دست به نقد آن زده‌اند و سد شدن گفتگوی بین پارادایم‌ها را تا اندازه زیادی برآمده از تجربه شخصی کوون (بیگانگی با فیزیک ارسطویی) دانسته‌اند و بیان داشته‌اند که هرچند وی به درستی نقش تاویل را در خواندن برجسته می‌ساخت، در این باره زیاده‌روی کرده است (دانلدسن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸ ص. ۲۶۹-۲۷۰). در پژوهشی دیگر آمده است که کوون در تبیین مفهوم ناهمسنگی از دیدگاهی یافت‌باور<sup>۳</sup> به "معنا" نگریسته است و با بهره جستن از برخی دیدگاه‌های اثبات‌باورستیز می‌توان از ناهمسنگی گذر نمود. ناهمسنگی بنیادین با آنچه در جامعه دانشوران می‌گذرد، سازگار نیست و حتی اگر از پرهیز از فرادستی یک نوع دیدگاه (پارادایم) بر دیگران قائل باشیم، ناهمسنگی را می‌توان نادیده گرفت (جويا و ویور<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴). حتی استعاره رایج ناهمسنگی (نمونه کوهلر تصویر دونیم رخ و جام) از نقد در امان نمانده است (هسرد<sup>۵</sup>، ۱۹۸۸ ص. ۲۵۷).

### پارادایم‌ها در مطالعات سازمانی

کوون پژوهش‌هایش را در علوم تجربی دنبال می‌کرد و پارادایم غالب را معیار علم بودن می‌دانست. وی علوم انسانی که پارادایم مسلطی ندارند را علم نمی‌خواند و آنها را در پیشابهنجار و پیشاپارادایمی می‌دید (کوون، ۱۹۹۶ ص. ۱۵ و ۱۶۵). این نکته برای مطالعات سازمانی که از رشته‌های اقتصاد، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی بهره می‌گیرد بارزتر نیز هست.

برخی اندیشگران مانند ریتزر و مسترمن علوم انسانی و در این میان مطالعات سازمانی را چندپارادایمی می‌دانند (مورگان و بورل، ۱۳۸۶) (مورگان، ۲۰۰۶) (ریتزر، ۲۰۰۱ ص. ۵۸-۷۸) (مسترمن، ۱۹۷۰). در مطالعات سازمانی چهار پارادایم بورل و مورگان اقبال فراوانی داشته و به ویژه در بحث از چند/فراپارادایمی بسیار به کار گرفته شده است. بورل و مورگان پارادایم‌ها را واقعیت‌های جانشین دانستند و با این پیش‌انگاره می‌آغازند که تمامی نظریه‌های سازمان بر فلسفه‌ای از علم و همچنین دیدگاهی به جامعه استوارند و از این رو نظریه سازمان را بیش از هر چیز از نزدیک به جامعه‌شناسی می‌دانند و بر این اساس چارچوب تحلیلی خود را پیش می‌برند. آنها چهار مولفه هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی، روش‌شناسی و نگرش به انسان را برای دسته‌بندی پارادایم‌ها به کار گرفتند. هستی‌شناسی در گستره‌ای از رئالیسم تا نام‌انگاری<sup>۶</sup>، شناخت‌شناسی از یافت‌باوری

1. Jackson and Carter
2. Donaldson
3. Positivist
4. Gioia & Weaver
5. Hassard
6. Nominalism



تا یافت‌باوری‌ستیزی<sup>۱</sup>، روش‌شناسی از رویکرد قانون بنیاد<sup>۲</sup> تا ایده‌نگاری<sup>۳</sup> و نگرش به انسان از کارگزاری<sup>۴</sup> تا ساختارباوری<sup>۵</sup> جای داده شده‌اند. می‌توان آنچه آمد را در دو دسته متفاوت ابژه‌انگار<sup>۶</sup> و سوژه‌انگار<sup>۷</sup> نسبت به واقعیت‌های اجتماعی دسته‌بندی کرد. مولفه دیگری که در کنار چهار مولفه پیشین برای دسته‌بندی پارادایم‌ها به کار گرفته شد، نگرش نسبت به جامعه است که دو نگرش "تغییر بنیادی" و "نظم‌دهی" را دربر می‌گیرد. در نگرش نظم‌دهی مفاهیم وحدت و انسجام بسیار به کار گرفته می‌شوند و در دیگری مفاهیم تضاد، کشمکش، سلطه و تعارض ساختاری برجسته‌اند. بر اساس این ابعاد چهار پارادایم (کارکردگرا، تفسیری، انسان‌گرای بنیادی و ساختارگرای بنیادی) مشخص می‌شوند که دوبه‌دو ناسازگار انگاشته می‌شوند. (جدول ۱)

جدول ۱- پارادایم‌های بورل و مورگان

تغییر بنیادی	نظم دهی	
انسان‌گرای بنیادی	تفسیری	سوژه‌انگار
ساختارگرای بنیادی	کارکردگرا	ابژه‌انگار

منبع: یافته‌های پژوهش

پارادایم کارکردگرا، چارچوب غالب به شمار می‌آید و در جامعه‌شناسی کارکردها و قواعد اجتماعی ریشه دارد. پارادایم تفسیری، زندگی سازمانی را برآمده از فرایندی اجتماعی می‌داند که افراد دست‌اندرکار سازمان، آن را با معناسازی‌های مشترک و تعامل‌های نمادین بودش می‌بخشند<sup>۸</sup>. پارادایم انسان‌گرای بنیادی با ابژه‌انگاری پارادایم تفسیری همسوست ولی در محدودیت‌ها ناشی از طبقه‌بندی اجتماعی تردید می‌کند. پارادایم ساختارگرای بنیادی نیز شباهت‌هایی با پارادایم کارکردگرا نشان می‌دهد ولی واژگونی ساختارهایی را که بر پایه فرادستی بنا شده‌اند نشان می‌رود. (آهنچیان، ۱۳۸۶) می‌توان دریافت که اینجا به کاربست ساختاری پارادایم تاکید شده است.

1. Anti-Positivism
2. Nomothetic
3. Ideography
4. Agency
5. Structuralism
6. objective
7. subjective
8. realize

## پرسش پژوهش

پرسش اصلی در نوشته پیش رو بررسی امکان / امتناع رویکرد چند/فرا پارادایمی در مطالعات سازمانی است یا: "آیا در مطالعات سازمانی می‌توان در بررسی پدیده‌ها هم‌هنگام از چند پارادایم بهره گرفت یا جایگاهی فراتر از همه پارادایم‌های در دسترس را برگرفت؟"

چنانکه پیشتر هم آمد، چارچوب پارادایمی که در این بررسی از آن بهره گرفته می‌شود، چارچوب چهارگانه بورل و مورگان است. در پاسخ به این پرسش ناگزیر باید ابعاد اساسی پارادایم و شیوه‌های گوناگون کاربردی آن با رویکردی تحلیلی و نقادانه بررسی شود. پاسخ به این پژوهش ابهام اساسی کاربرد پارادایم را از میان برمی‌دارد و تصویری درخور از آن را پیش می‌نهد.

## روش پژوهش

پژوهش پیش رو توصیفی و تبیینی است و با تطبیق و تحلیل پژوهش‌های پیشین درباره‌ی مفهوم فرا/چند پارادایمی دنبال می‌شود. رهیافت تحلیلی، نقد و بازخوانی پژوهش‌های در دسترس است که با پیش چشم داشتن ابعاد اساسی مفهوم پارادایم پیش می‌رود. در این میان بیش از همه بر مواردی تاکید شده که به مفهوم چند/فرا پارادایمی در مطالعات سازمانی پرداخته‌اند.

یافته‌هایی از رهیافت چند/فرا پارادایمی در مطالعات سازمانی

برخی اندیشگران مفهوم پارادایم در علوم اجتماعی را کارساز نمی‌دانند: مینتزبرگ<sup>۱</sup> بر این باور است کاربرد پارادایم و چندپارادایمی در علوم اجتماعی باز و نادقیق است و کمتر در پیدایش بینشی نو یاری‌رسان خواهد بود. وی "پارادایم پایانی مینتزبرگ" را پیشنهاد می‌دهد که از این پس در هیچ نوشته و مقاله‌ای در علوم اجتماعی و بیش از همه در مطالعات سازمانی مفهوم پارادایم به کار نرود (مینتزبرگ، ۱۹۷۸). نپرداختن به دیدگاه فرایندی هم از دیگر کاستی‌های چارچوب‌هایی چندپارادایمی است. این کاربردی از مفهوم پارادایم کوهن بیشتر به مفهوم برنامه پژوهشی لاکاتوش<sup>۲</sup> نزدیک است. (هاروی،<sup>۳</sup> ۱۹۸۲)

در مطالعات سازمانی، نقدهای بسیاری به پارادایم‌های بورل و مورگان به طور خاص شده است: نامشخص بودن جایگاه تحلیلی آنها از منظر هستی‌شناسی و شناخت‌شناختی، نپرداختن به مفهوم فرایندی و پویایی پارادایم‌ها و پرداختن بیش از اندازه به پارادایم غالب کارکردگرا (کلگ،<sup>۴</sup> ۱۹۸۲) بی‌طرف

1. Henry Mintzberg
2. Imre Lakatos
3. Harvey
4. Clegg

نبودن و گرایش به پارادایم ساختارگرایی بنیادی (دانلدسن، ۱۹۹۸) بازآفرینی دوتایی "ما- دیگری"، تعریف پارادایم‌ها بر پایه پارادایم غالب و شی‌شدگی<sup>۱</sup> (دیتز، ۱۹۹۶). دوبه‌دو ناسازگار بودن پارادایم‌ها نیز چالش برانگیز بوده‌اند و برخی با نقد آن گفتگوی پارادایم‌ها را شدنی می‌دانند و نمونه‌هایی نیز آورده‌اند (جویا و ویبور، ۱۹۹۴) (جویا و پیتری، ۱۹۹۰) (ویل‌موت، ۱۹۹۳) (شوتز و هچ، ۱۹۹۶) (هسرد، ۱۹۸۸). آنچه آمد "توصیفی" از وضعیت کنونی علوم اجتماعی و مطالعات سازمانی است که برخی چندپارادایمی بودن آن را پذیرفته و برخی نقدش می‌کنند. پرسش این نوشتار فراتر می‌رود و به رهیافت "تجویزی" چند/فرا پارادایمی می‌پردازد: آیا می‌توان در پژوهش‌های مطالعات سازمانی جایگاهی فراتر از پارادایم‌های گوناگون یافت (رویکرد فراپارادایمی) یا از همه آنها در کنار هم بهره گرفت (رویکرد چندپارادایمی)؟

هرچند برخی (ویل‌موت، ۱۹۹۳) (میلر، ۲۰۰۷) (جکسون و کارتر، ۱۹۹۱) با تاختن بر منش همسان‌ساز پارادایم‌ها، فراتر رفتن از مرزهای زندان پارادایم غالب و نوآوری‌های ناسازگار با هنجارهای رایج را پیشنهاد می‌دهند، پرداختن به رویکرد چند/فرا پارادایمی در مطالعات سازمانی که انگ پیشاپارادایمی و علمی بودن هم بر آن زده می‌شود، ساده نیست. در این میان ناهمسنگی پارادایم‌ها هم یک مسئله اساسی است. گفتنی است در بسیاری از نوشته‌های مطالعات سازمانی مراد از پارادایم همان پارادایم‌های بورل و مورگان است که در ادامه برخی از دیدگاه‌ها درباره رویکرد چند/فرا پارادایمی آورده می‌شود:

اندیشگرانی هستند که به رویکرد چند/فرا پارادایمی خوش‌بین نیستند و آن را کارساز نمی‌دانند: ففر<sup>۲</sup>، پس از برشمردن وضعیت آشفته مطالعات سازمانی در مقایسه با دیگر رشته‌ها و نیاز به سرمایه‌گذاری برای رشد و گسترش آن، کاهش چندگانگی و گسترش تنها یک دیدگاه/پارادایم را پیشنهاد می‌کند. (ففر، ۱۹۹۳) دانلدسن نیز وضعیت چندپارادایمی را سدی در راه بلندی علم سازمانی می‌داند و بیان می‌دارد که این وضعیت بیش از چندگونگی دیدگاه‌ها و ژرفاندیشی به کوتهبینی و انحصار انجامیده است (دانلدسن، ۱۹۹۸) (دانلدسن، ۱۹۹۶). با نگاهی دیگر، جکسون و کارتر بر این باورند با رویکردهای دیالکتیکی چند/فرا پارادایمی نمی‌توان جنگ پارادایم‌ها را فرو

1. reification
2. Deetz
3. Pitre
4. Willmott
5. Schultz and Hatch
6. Miller
7. Pfeffer

نشانه، زیرا موضوع بررسی آنها متفاوت است و در این میان قدرت را دست‌اندرکار می‌بینند و هوادار جدایی پارادایم‌ها برای میدان دادن به اندیشه‌های تازه‌اند. (جکسون و کارتر، ۱۹۹۱) (جکسون و کارتر، ۱۹۹۳) در دیدگاهی دیگر، از آنجا که رویکرد چند/فرا پارادایمی منش فرایندی و تاریخی آموزه‌های کوون و مفهوم پارادایم را نادیده می‌گیرد، به آن نقدهایی شده است (هاروی، ۱۹۸۲).

برخی رویکرد چند/فرا پارادایمی را شدنی می‌دانند و با تاکید بر مرزهای ناروشن پارادایم‌ها بر این باورند که با بهره‌گیری از دیدگاه‌هایی همچون ساخت‌یابی<sup>۱</sup> گیدنز<sup>۲</sup> می‌توان پلی بین پارادایم‌ها زد و به فراپارادایم سطح بالاتری رسید که آمیزه‌ای از همه پارادایم‌هاست (جويا و پیتري، ۱۹۹۰) (جويا و ويور، ۱۹۹۴). چنانکه در نظریه ساخت‌یابی هم با آموزه دوگانگی ساختار<sup>۳</sup> که ساختار را هم دستاورد و هم میانجی<sup>۴</sup> عمل اجتماعی<sup>۵</sup> می‌پندارد، تلاش می‌شود دوتایی‌های همیشه حاضر در جامعه‌شناسی همچون ساختار/کارگزاری یا سوژه‌ای/اژه‌ای<sup>۶</sup> با یکدیگر پیوند بخورند. ساختار در نقش میانجی بنیان‌های عمل اجتماعی را فراهم می‌آورد و همچنین باید آن را دستاوردی دانست که کارگزاران با عمل اجتماعی خود آن را تولید می‌کنند و این ساختار بنیانی برای عمل اجتماعی بعدی آنها نیز هست (ریتزر، ۲۰۰۵ ص. ۳۲۲).

شوتز و هج با نقد دیدگاه یکپارچه‌ساز که به در هم آمیختن پارادایم‌ها اشاره دارد و همچنین دیدگاه ناهمسنگی که گفتگوی پارادایم‌ها را نشدنی می‌داند، رهیافت درهم‌روی<sup>۷</sup> پارادایم‌ها را پیشنهاد می‌کنند که بهره‌گیری از چند پارادایم برای بررسی یک پدیده است (شوتز و هج، ۱۹۹۶). هسرد رویکرد چندپارادایمی را با بهره‌گیری از پارادایم‌های چهارگانه در چهار گام و در هر گام با در پراتز گذاشتن انگاره‌های دیگر پارادایم‌ها ممکن می‌داند (هسرد، ۱۹۹۱). لويس و گريمس<sup>۸</sup> حتی پا را فراتر می‌گذارند و با پیشنهاد روشی ساخته و پرداخته از رهیافت چندپارادایمی برای نظریه‌پردازی بهره می‌گیرند (لويس و گريمس، ۱۹۹۹). شیرر و استاینمان<sup>۹</sup> یک رهیافت عملی با بهره‌گیری از مباحثه<sup>۱۰</sup> را کارساز می‌دانند که کنشی نمادین برای رسیدن به هم‌رایی است و از اصول پیشینی نمی‌آغازد (شیرر و استاینمان، ۱۹۹۹).

1. structuration
2. Giddens
3. duality of structure
4. medium
5. social practice
6. subjective/ objective
7. crossing
8. Lewis and Grimes
9. Scherer and Steinmann
10. argumentation

## بررسی و تحلیل یافته‌ها

از کاربست اصلی پارادایم که بگذریم، چنانکه از کاربست‌های زبانی و کسب‌وکار پارادایم هم برمی‌آید این مفهوم دارای دو جنبه ساختاری و فرایندی است که بایستی در بررسی آن هر دو را پیش چشم داشت. پارادایم مفهومی تاریخی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است و نادیده گرفتن این جنبه‌های گوناگون و فروکاست آن به ساختار و درونه شناختی، تصویری یک سویه را به نمایش می‌گذارد. بسیاری از پژوهشگران مطالعات سازمانی، چارچوب بورل و مورگان را به کار گرفته‌اند که این جنبه تاریخی و اجتماعی (فرایندی) را نادیده می‌گیرد.

پارادایم کوونی برای توصیف دگرگونی‌های علم و معیارهای علمی در گذر زمان به کار گرفته میشود یعنی بر ساخته‌ای است تاریخی-توصیفی که خود را پس از یک رویداد اجتماعی-شناختی (انقلاب علمی) می‌نماید. در دیدگاه فرایندی، جابه‌جایی پارادایم‌ها، جابه‌جا شدن از یک مشروعیت نهادی به مشروعیت نهادی دیگر است، فرادستی نهاد غالب علم کمرنگ می‌شود و با دیگری جانشین می‌شود. ناهمسنجی هم در بدان معناست که پیوندهای اجتماعی و نهادی هواداران یک پارادایم و زبان هویت‌بخش آنها، گفتگو با هواداران پارادایم دیگر را ناشدنی می‌سازد، در این میان قدرت و ایدئولوژی بسیار برجسته‌اند و ناهمسنجی تا اندازه زیادی به این دو باز می‌گردد. در نوشته‌هایی (دانلدسن، ۱۹۹۶) (جویا و پیتزی، ۱۹۹۰) (شوتز و هچ، ۱۹۹۶) (لويس و گریمس، ۱۹۹۹) که از رهیافت چند/فرا پارادایمی سخن گفته‌اند، این جنبه‌ها نادیده گرفته شده است. برخی به جای پارادایم از چشم‌انداز<sup>۱</sup> بهره گرفته‌اند که گویاتر است و دشواری‌های مفهوم پارادایم را هم ندارد (هچ و کانلیف، ۲۰۰۶).

گذشته از منش فرایندی پارادایم، اگر تنها به جنبه ساختاری پارادایم هم پرداخته شود باز دشواری‌های دیگری نمودار می‌شود. هواداران رویکردهای چند/فرا پارادایمی بررسی پدیده از چشم‌اندازهای گوناگون را مزیت اصلی آن می‌دانند، اما هر پارادایم یک جایگاه بنیادین (هستی‌شناسانه/شناخت‌شناسانه/روش‌شناسانه) را مشروع و روا می‌داند و پدیده‌های جهان را از آن دیدگاه می‌نگرد و پژوهشگر فرا/چند پارادایمی بایستی جایگاهی را برگزید که بتواند این همه چندگونگی بنیادین را در کنار هم جای دهد که این کار شدنی نیست. پژوهشگر از جایگاه خود به جهان می‌نگرد، برای نمونه پژوهشگری که دیدگاه ابژه‌هاور<sup>۲</sup> را برمی‌گیرد، تنها می‌تواند نگرشی ابژه‌انگارانه/عینی از یک پدیده پیش نهد و اگر از دیدگاهی میانه همچون ساخت‌یابی گیدنز هم

1. perspective
2. objective

بهره گیرد، (جویا و پیتری، ۱۹۹۰) (جویا و ویور، ۱۹۹۴) بازم به پارادایم کارکردگرا یا ساختارگرا راه نبرده بلکه از جایگاه ساخت‌یابی به آنها پرداخته است. برخی از هواداران گفتگوی پارادایم‌ها نیز به نبود راه‌کار نظری برای ناهمستگی باور دارند و به سوی عمل رو می‌کنند. (شیرر و استاینمان، ۱۹۹۹) هواداران دیدگاه چند/فرا پارادایمی از یاد می‌برند که دال‌های همسان در دو پارادایم گاه به مدلول‌های یکسره متفاوت اشاره دارند (جکسون و کارتر، ۱۹۹۳).

می‌توان ناهمستگی را همچون مفهومی اخلاقی و رهایی‌بخش برای نادیده نگرفتن اندیشه‌های نوآور در مطالعات سازمانی دانست. صداهای اقلیت که گونه‌ای دیگر از اندیشیدن را در سر دارند، کنار گذاشته نمی‌شوند.

شاید بتوان گفت شکل بسته و ایستای پارادایم‌های چارچوب بورل و مورگان هم در این میان اثرگذار بوده و هواداران رهیافت چند/فراپارادایمی با هدف نماندن در چارچوب‌ها از فراتر رفتن از مرزهای گرفتارکننده پارادایم‌ها سخن گفته‌اند ولی چنانکه گفتیم رهیافت آنها دشواری‌های بنیادینی را پیش می‌کشد. جنبه ساختاری پارادایم‌ها را نمی‌توان با مرزبندی سراسرست معین ساخت و پارادایم‌های بورل و مورگان بیش از هرچیز انواع آرمانی و چارچوبی برای دسته‌بندی به شمار می‌آیند. خلاصه‌ای از آنچه گفته شد در (جدول ۲) آورده شده است.

جدول ۲- ابعاد نقد دیدگاه چند/فرا پارادایمی

نقدها بر رویکرد چند/فرا پارادایمی	توضیح و نمونه
۱ نپرداختن به جنبه فرایندی در توصیف پارادایم‌ها	تاکید بر جنبه ساختاری و درونه پارادایم‌ها و نپرداختن به جنبه تاریخی و پویای آنها نمونه: (مورگان و بورل، ۱۳۸۶)
۲ نادیده گرفتن قدرت و ایدئولوژی در ارتباط پارادایم‌ها	بررسی نکردن عوامل اجتماعی و نهادی در ارتباط میان پارادایم‌ها نمونه: (جویا و پیتری، ۱۹۹۰) و (دانلدسن، ۱۹۹۸)
۳ آشتی‌ناپذیری پیش‌فرض‌های بنیادین پارادایم‌ها	تفاوت‌های ناهم‌ساز در فرض‌های بنیادین هستی‌شناسانه/ شناخت‌شناسانه/ روش‌شناسانه/ نگرش به انسان و جامعه انسانی. نمونه: (جویا و ویور، ۱۹۹۴)
۴ نپرداختن به تفاوت‌های زبانی در ارتباط پارادایم‌ها	تفاوت مدلول مفاهیم و واژگان در پارادایم‌های گوناگون، زبان متفاوت پارادایم‌های گوناگون. نمونه: (شوتز و هج، ۱۹۹۶)
۵ ندیدن تفاوت‌ها و کنار گذاشتن اندیشه‌های متفاوت	نپرداختن به ارزش اخلاقی ناهمستگی و یکی دانستن تفاوت‌ها، جلوگیری از پیدایش اندیشه‌های تازه. نمونه: (دانلدسن، ۱۹۹۶) و (وفر، ۱۹۹۳)

منبع: یافته‌های پژوهش

## نتیجه گیری

با بیانی توصیفی و نه چندان دقیق می‌توان از وضعیت چندپارادایمی (به زبان کوون پیشاپارادایمی) علوم اجتماعی و مطالعات سازمانی سخن گفت ولی برگرفتن رهیافت تجویزی فرا/ چندپارادایمی بی‌معناست. معنای یک پدیده نزد هواداران یک پارادایم با معنای آن نزد هواداران پارادایم دیگر متفاوت است. پژوهشگر نمی‌تواند از یک جایگاه هستی‌شناسانه/شناخت‌شناسانه/روش‌شناسانه به دیگری جابه‌جا شود و بنیان‌های پژوهش را در هر گام دگرگون سازد. در این وضعیت، به فرض امکان، او به جای یک پژوهش چند پژوهش ناهم‌سنگ را به انجام رسانده است. از دیدگاه اجتماعی، هر پژوهشگر هویتش را درون یک پارادایم تعریف می‌کند و خود را بخشی از یک جامعه علمی می‌داند که معیارها و زبان علم وی برگرفته از آن نهاد اجتماعی است. در پارادایم یک ایدئولوژی در کار است که نگاه‌دارنده یکپارچگی پارادایم است. گفتگوی پارادایم‌ها، تنها گفتگوی یک دیدگاه علمی با دیگری نیست بلکه برخورد ایدئولوژی‌های تمامیت‌خواه و رژیم‌های حقیقت نیز هست. از این رو راهکارهای عملی همچون مباحثه نیز شاید چندان کارساز نباشند. می‌توان نتیجه گرفت هرچند تلاش برای راه بردن به نگرش‌های ناهم‌ساز می‌تواند ترفندی درخور برای گشودن افق‌های تازه به شمار آید، باید رهیافت چند/فرا پارادایمی را مفهومی ناسازنا دانست که کاربست پارادایم در آن نارواست.

## منابع

### الف) فارسی

- احمدی، ب. (۱۳۸۲). کتاب تردید. تهران: نشر مرکز.
- آهنچیان، م. ر. (۱۳۸۶). پایان مدیریت، فروپاشی روایت‌های مدرن در دوران مدیریت. تهران: نشر نی.
- برمن، م. (۱۳۸۴). معمای مدرنیته. (م. فرهادپور، مترجم) تهران: نشر نی.
- چالمرز، آ. ف. (۱۳۸۸). چستی علم. (س. زیباکلام، مترجم) تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مقدم حیدری، غ. (۱۳۸۵). قیاس‌ناپذیری پارادایم‌های علمی (نسخه دوم). تهران: نشر نی.
- مورگان، گ. و بورل، گ. (۱۳۸۶). نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان. تهران:

سازمان مطالعه و تدوین کتب درسی (سمت).

## ب) انگلیسی

- Barker, J. A. (1993). *Paradigms: The Business of Discovering the Future*. New York: HarperBusiness.
- Clegg, S. (1982). Book Reviews: Gibson Burrell and Gareth Morgan: Sociological Paradigms and organizational Analysis. *Organization Studies*, 3, 380-381.
- Crystal, D. (1997). *A dictionary of linguistics and phonetics* (4th Edition ed.). Cambridge: MA: Blackwell.
- Deetz, S. (1996). Describing differences in approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy. *Organization Science*, 7 (2), 191-207.
- Donaldson, L. (1996). *For Positivist Organization Theory*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Donaldson, L. (1998). The Myth of Paradigm Incommensurability in Management Studies: Comments by an integrationist. *Organization*, 5, 267-272.
- Gioia, D. A., & Pitre, E. (1990). Multiparadigm Perspectives on Theory Building. *Academy of Management Review*, 15, 584-602.
- Gioia, D. A., & Weaver, G. R. (1994). Paradigms Lost: Incommensurability vs Structurationist Inquiry. *Organization Studies*, 15, 565-589.
- Harvey, L. (1982). The Use and Abuse of Kuhnian Paradigms in the Sociology of Knowledge. *Sociology*, 85-101.
- Hassard, J. (1991). Multiple Paradigms and Organizational Analysis: A Case Study. *Organization Studies*, 12, 275-299.
- Hassard, J. (1988). Overcoming Hermeticism in Organization Theory: An Alternative to Paradigm Incommensurability. *Human Relations*, 41 (3), 247-259.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization Theory; Modern, Symbolic, and postmodern perspectives* (2nd edition ed.). New Delhi: Oxford university press.
- Jackson, N., & Carter, P. (1991). In Defence of Paradigm Incommensurability. *Organization Studies*, 12 (1), 109-127.
- Jackson, N., & Carter, P. (1993). 'Paradigm Wars': A Response to Hugh Willmott. *Organization Studies*, 721-725.
- Kuhn, T. S. (1982). Commensurability, Comparability, Communicability. *PSA: Proceedings of the Biennial Meeting of the Philosophy of Science Association* (pp. 669-688). Chicago: The University of Chicago Press.



- Kuhn, T. S. (1996). *The Structure of scientific revolutions* (3th Edition ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Lewis, M. W., & Grimes, A. J. (1999). Metatriangulation: Building Theory from Multiple Paradigms. *Academy of Management Review*, 24 (4), 672-690.
- Masterman, M. (1970). The Nature of Paradigm. In I. Lakatos, & A. Masgrave (Ed.), *Criticism and the growth of knowledge*. 4, pp. 59-89. Cambridge: Cambridge University Press.
- Miller, D. (2007). Paradigm prison, or in praise of atheoretic research. *Strategic Organization*, 5, 177-184.
- Mintzberg, H. (1978). Mintzberg's Final Paradigm. *Administrative Science Quarterly*, 23, 635-636.
- Morgan, G. (2006). *Images of organization*. Thousand oaks, London, New Delhi: Sage.
- Morgan, G. (1980). Paradigm, metaphors and puzzle solving in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 605-622.
- Morgan, G. (1979). Response to Mintzberg. *Administrative Science Quarterly*, 137-139.
- Payne, T. E. (1997). Describing morphosyntax: *A guide for field linguists*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent variable. *The Academy of Management Review*, 18, 599-620.
- Ritzer, G. (2001). *Explorations in Social Theory, From Metatheorizing to Rationalization*. London: SAGE Publications.
- Ritzer, G. (2005). *The encyclopedia of Social Theroy* (Vol. I). London: Sage Publications.
- Sankey, H. (1993). Kuhn's Changing Concept of Incommensurability. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 44, 759-774.
- Scherer, A. G., & Steinmann, H. (1999). Some Remarks on the Problem of Incommensurability in Organization Studies. *Organization Studies*, 20 (3), 519-544.
- Schultz, M., & Hatch, M. J. (1996). Living with multiple paradigms: The case of paradigm interplay in organizational Culture Studies. *The Academy of Management Review*; , 21, 529-557.
- Willmott, H. (1993). Breaking the Paradigm Mentality. *Organization Studies*, 14 (5), 681-719.