

تبیین پارادایم غالب بر تئوری فرهنگ کاری در سازمان بر اساس مبانی فلسفه علم و جامعه

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۷

کد مقاله: ۵۷۶۵۴

سلطنت روایی^۱

چکیده

فرهنگ کار، به عنوان شیوه زندگی، نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. شناسایی مبانی فلسفی مرتبط با تئوری فرهنگ کاری در سازمان، و تبیین پارادایمی که نظریه در چارچوب آن قرار خواهد گرفت، راهنمای ارزشمندی برای مدیران در راستای به کارگیری اصول تئوری فرهنگ کاری در سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری هر چه بیشتر خواهد بود. به همین منظور پژوهش حاضر به تبیین ماهیت پارادایم غالب بر تفکرات نظریه‌پردازان تئوری فرهنگ کاری پرداخته است. در این راستا با دو روش به بررسی و تبیین رهیافت عینی گرا و ذهنی گرا و نظم دهی - تغییر بنیادی تئوری فرهنگ کاری پرداخته‌ایم: ۱- با شناسایی پیش فرض‌های بنیادین مبانی فلسفی شامل هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی و ۲- هم‌چنین پیش فرض‌های مبانی جامعه‌شناختی نظریه. نتایج بررسی حاضر نشان می‌دهد که نظریه‌پردازان تئوری فرهنگ کاری از رویکرد ذهنی گرا در ارائه مفروضات بنیادین، دیدگاه تغییر بنیادی در تبیین مبانی جامعه‌شناختی تئوری، و پارادایم غالب انسان‌گرای بنیادی برخوردارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: پارادایم غالب، فرهنگ کاری، مبانی فلسفه و علم

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه فنی و حرفه ای

۱- مقدمه

عامل انسانی، منبعی مهم و حیاتی برای سازمان است و سازمان‌های موفق، نیازمند منابع انسانی آموزش دیده و کارآمد هستند. به زعم بارون و کریس؛ منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمانی به شمار می‌آیند. (۱۹۹۹، ص ۱۳) نیروی انسانی در نظام مدیریت منابع انسانی، هم عامل توسعه و هم هدف و اثر پذیرنده و بهره‌گیرنده از توسعه می‌باشد. نیروی انسانی ماهر و مطلع به عنوان سرمایه‌ای که قدرت باز تولید دارد؛ یعنی «سرمایه انسانی»، میزان بهره‌وری فعالیت‌های اداری، اقتصادی و اجتماعی را افزایش می‌دهد و شکل‌گیری این سرمایه با ارزش، تنها از طریق فرایند برنامه‌ریزی دقیق آموزشی صورت می‌گیرد و انسان را به یک عنصر نوین که دارای قدرت مولد شگرفی می‌باشد تبدیل می‌کند (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۳۸۹).

پس می‌توان گفت: در سازمان‌های امروزی نیروی انسانی، سرمایه‌ی بی‌بدیل و محوری‌ترین جزء سازمان تلقی می‌گردد. اگر هدف اصلی مدیران، افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان و سازمان‌ها و در نتیجه رشد و توسعه جامعه است، باید به مهم‌ترین منبع سازمان یعنی نیروی انسانی توجه ویژه‌ای داشته و در جهت ایجاد زندگی باکیفیت بهتر در سایه ارتقاء بهره‌وری کارکنان و افزایش کارایی سازمان تلاش نمایند. از طرفی می‌دانیم که بر اساس پشتوانه‌های نظریات جامعه‌شناسانه و روان‌شناسانه اگر در یک نظام تولید صرفاً قوانین خشک و بی‌روح در تولید حاکم باشد؛ بازدهی مطلوبی نخواهیم داشت؛ اما اگر اصول و نظام مدیریتی و نظام کار، بر یک فرهنگ ثابت و استوار و در واقع فرهنگ مثبت کار استوار باشد، می‌توان به یک تولید خوب و بهره‌وری بالا امیدوار بود؛ به عبارت دیگر درست است که ماشین، ابزار و تکنولوژی ارزشمند است اما فکر، خلاقیت و فرهنگ کار مثبت در کنار این ابزارها سبب ثبات تولید و ایجاد فرهنگ مثبت می‌شود.

بنابراین مسأله ایجاد فرهنگ کار مثبت و حذف فرهنگ‌های منفی در روند کار سازمانی یکی از موضوعاتی است که سازمان‌های امروز با آن روبرو هستند. مسأله توسعه فرهنگ کار سازمانی حتی در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز آن سازمان‌ها می‌باشد. نباید فراموش کرد، مدیران برای ایجاد و رشد فرهنگ مطلوب سازمانی با عاملی چون انسان روبرو هستند که بسیار پیچیده است. انسان توان، انگیزه، اعتقاد و باورهای نهفته در درون دارد که باید در جهت مثبت بالفعل شود و این جز در سایه یک مدیریت کارا و قوی محقق نمی‌شود. اندیشمندان علم مدیریت سال‌هاست در پی شناخت هر چه بهتر عواملی چون عامل اجتماعی برای شناخت رفتار نیروی انسانی در کار، عامل روانی در جهت رفع نیازهای کارکنان از طریق کارکردن، عامل سازمانی که شامل ساختار سازمانی و نظریه‌های مدیریت در جهت ایجاد حس تعلق افراد به کار در سازمان‌ها و در نتیجه افزایش کارایی آنان می‌شود و بالاخره عامل سرپرستان و شیوه سرپرستی آنها هستند. به طور کلی می‌توان گفت نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا، با ارزش جزء تشکیل دهنده فرهنگ کار در سازمان و نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره‌وری و کارایی مطلوب است. با عنایت به اهمیت رعایت اصول فرهنگ کاری در سازمان، شناسایی مفروضات اساسی و زیر ساخت‌های بنیادینی که تئوری از آن نشأت گرفته است؛ نقش موثری در ارتقاء کمیت و کیفیت عملکرد سازمان‌ها دارد. چرا که باورها، پیش فرض‌ها و دانش از جهان بر چگونگی طراحی و مدیریت سازمان توسط رهبران و چگونگی ارتباط ما با جهان و دیگر افراد تأثیر می‌گذارد. براین اساس شناسایی مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری در سازمان و تبیین پارادایمی که نظریه در چارچوب آن قرار خواهد گرفت، راهنمای ارزشمندی برای مدیران در راستای به کارگیری اصول تئوری فرهنگ کاری در سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری هر چه بیشتر خواهد بود.

۲- فرهنگ کاری

۲-۱- تعریف فرهنگ کار

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. اصطلاح «فرهنگ کار» ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می‌آید، مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص، ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده‌های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد. در رابطه با مفهوم فرهنگ، «ادگار شاین» می‌گوید: فرهنگ ساخته یک گروه انسانی است. هر کجا که یک گروه دارای حد کافی از تجارب مشترک باشد فرهنگ شکل می‌گیرد.

فرهنگ کار را بایستی مقوله‌ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن روند تکاملی خود را طی می‌نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می‌باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه‌ی خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد (کاویانی، ۱۳۷۵، صص ۴۸-۳۹).

فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی نشأت می‌گیرد. برای تصمیم‌گیری درباره‌ی فرهنگ سازمان و فرهنگ کار تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره ضروری است. فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه‌ی ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده (جعفری، حبیبی، ۱۳۸۱، صص ۷۳-۷۰). به کلام دیگر اینکه، در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. براساس این رویکرد می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده‌ی عام‌تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. بر این اساس هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آنها از اثر بخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت.

۲-۲- جایگاه فرهنگ کار در اسلام

مرحوم استاد مرتضی مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام، یکی از بهترین راه‌های تربیت افراد را در کار می‌داند و حدیث شریفی از نبی اکرم (ص) نقل می‌کند که: «النفوس ان لم تشغله شغلک» یعنی اگر تو خودت را متوجه کاری نکنی، نفس تو را مشغول به خودش می‌کند. هم چنین در قرآن مجید، آیات زیادی درباره ارزش کار و تأکید بر عمل صالح وجود دارد. قرآن به شدت انسان را از حرف زدن‌های بی‌عمل منع و همواره تأکید می‌کند که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل جهد و کوشش و تلاش باشند. در آیات (۳۹ تا ۴۱ سوره نجم) آمده است: "و این که برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست و سعی او به زودی دیده می‌شود و سپس به او جزای کافی داده خواهد شد." آن کسی که سرای آخرت را بطلید و سعی و کوشش خود را برای آن انجام دهد، در حالی که ایمان داشته باشد، سعی و تلاش او پاداش داده خواهد شد (سوره اسراء آیه ۱۹). بر اساس یکی دیگر از آیات قرآن، هر کسی که مسؤول کاری است که انجام داده و باید عکس‌العمل آن را چه خوب و چه بد پذیرا باشد. در آیه ۳۸ سوره مدثر به صراحت این موضوع مطرح شده است که هر کسی در گروه اعمال خویش است. آیه ۹۷ سوره نحل بیانگر این مطلب است که هر کس عمل صالح کند، خواه مرد باشد، خواه زن، به او حیات پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آنها را به بهترین اعمالی که انجام داده‌اند خواهیم داد.

۲-۳- شاخص‌ها و مولفه‌های فرهنگ کاری

سوال اساسی این است که چه عوامل یا مؤلفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهد؟ به طور کلی عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار مؤثر هستند نظیر عوامل جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان کاری نیروی انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کارفرما، سازمان و مدیران، کیفیت ارائه‌ی بازخوردها و غیره اشاره شده است. (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱، ۷۰). در کل نه عامل را می‌توان برشمرد. (جدول شماره یک) این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. در ادامه این عوامل بیان می‌گردد. یادآوری شود می‌شود که فرهنگ کار بسته به موقعیت زمانی و مکانی می‌تواند متاثر از عوامل و پارامترهای مختلفی باشد که در نوع خود دارای ویژگی‌های قابل توجهی است (سلیمی ۱۳۷۲، اشرفی ۱۳۷۵).

جدول ۱- عوامل تعیین‌کننده فرهنگ کاری

عوامل نه گانه تعیین‌کننده فرهنگ کار	
احساس مفید بودن سازمانی	نخستین عامل میزان احساس مفید بودن و مؤثر بودن است. در سازمانی که به هنگام انجام فعالیت‌های مطلوب به انحاء مختلف به کارکنان بازخورد مثبت داده شده و اهمیت کار وجود آنها برای سازمان به صورت مستقیم و غیر مستقیم اعلام گردد فرهنگ کاری پرسنل به تدریج تقویت خواهد شد.
تصور ذهنی از استعداد کاری خود	عامل دوم، پنداشت یا تصویر ذهنی فرد از توان و قابلیت‌های خود برای انجام کار است. خروجی نهایی و ستانده‌ی کار یک فرد برابر با پنداشت فرد نسبت به استعداد و قابلیت‌های خود است. در واقع اینکه یک شاغل چه قدر خود را ماهر، مجرب، دقیق و مسلط به کار می‌داند بر میزان کار واقعی او اثر گذارده و از مجموع چنین پنداشت‌هایی در نهایت فرهنگ کاری حاکم بر سازمان متأثر می‌شود.
نگرش مثبت به کار	سومین عامل تعیین‌کننده‌ی، نگرش مثبت به کار می‌باشد. فردی که از کار کردن لذت ببرد و کار را مذموم نداند

چنین فردی از فرهنگ کار بالائی برخوردار است و نگرش چنین افرادی فرهنگ کار یک جامعه را در جهت مثبت سوق خواهد داد.	
عامل چهارم، میزان تغییر پذیری و همراهی با روش های نوین است. میزان آمادگی و استقبال از تغییر و یا مقاومت در مقابل آن فرهنگ کاری سازمان را تحت تأثیر قرارداده و تقویت یا تضعیف خواهد ساخت.	میزان پذیرش تغییرات و روشهای کاری جدید
عامل پنجم، نظام فرهنگی حاکم بر جامعه است. جامعه ای که درست انجام دادن کار را مضموم نمی داند و آن را تشویق نیز می کند، این باعث تقویت فرهنگ کاری می شود.	نظام فرهنگی حاکم بر جامعه
بدیهی است که چنانچه پتانسیل ترین کارکنان در اختیار باشند لیکن نقش و روش و ابزارهای کاری آنها مشخص و مهیا نباشد، امکان تحقق هدف وجود نداشته و به تدریج فرهنگ کاری سازمان آسیب خواهد دید. عدم شفافیت تا حدود بسیار زیادی به عملکرد سازمانی و مدیریت بستگی داشته و با عوامل قبل اندکی متفاوت است.	میزان وضوح نقش ها و روش های کار
عامل هفتم که در ایجاد فرهنگ کار نقش دارد، میزان عدالت سازمانی است. بدین معنی که کارکنان تا چه حد بر این باورند که درآمدها، اختیارات و اطلاعات موجود سازمان به صورت عادلانه و به حق بین افراد توزیع می شود.	میزان عدالت سازمانی
ارزش های کار خود به دو دسته تقسیم می گردد: دسته ی اول، ارزش های درونی کار است و مراد از آن میزان، صحیح و سازنده بودن کار برای انسان نزد شاغلان است. در دسته ی دوم ارزش های بیرونی کار مدنظر قرار می گیرد و منظور از آن میزان دستیابی به مزایا و امکانات اقتصادی و اجتماعی نظیر احترام، ثروت و منزلت اجتماعی از طریق انجام کار مفید و مولد است. بدیهی است که ارزش کار نزد شاغلان در اثر تعامل با محیط و قرار گرفتن افراد در فرایند اجتماعی شدن تعیین شده و درونی می گردد. لیکن در هر حال وضعیت این عامل چگونگی فرهنگ کاری افراد را تا حدود زیادی تعیین می کند.	ارزش های کار (درونی و بیرونی)
فردی که دارای وجدان کاری بالائی است کار را به خاطر کار دوست دارد و وظیفه کاری خود را به خوبی انجام می دهد. چنین عاملی در تقویت فرهنگ کار بسیار مؤثر است.	برخوردار از میزان وجدان کاری بالا

۲-۴- آثار فرهنگ کار

مجموعه نگرشها و ارزشهای پذیرفته شده کارکنان در مورد مقوله کار می تواند به آثاری منجر گردد که در دو وضعیت فرهنگ کاری ضعیف و قوی پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت. در حالت وجود فرهنگ کاری قوی و مثبت در میان کارکنان یک سازمان؛ انگیزه و کیفیت بالا، همکاری، همدلی و همفکری امری معناداری است. به علاوه در فرهنگ کاری قوی و مثبت محیط با نشاط می باشد و از تغییرات استقبال می شود. کسی در پی دریافت حق بیش از ضوابط پذیرفته شده نیست و سلامت کارکنان حفظ می گردد. در حالت فرهنگ کاری ضعیف افراد به دنبال گریز از کار، علیه یکدیگر بودن و حفظ منافع فردی هستند. از سوی دیگر در نتیجه کیفیت و کمیت تولیدات پایین و به دلیل روابط کاری نامناسب، انواع استرس های مخرب محیط کاری و بیماری های روحی افزایش یافته و ایمنی محیط کار در اثر بی دقتی ها، کاهش خواهد یافت. موارد فوق و بسیاری دیگر از آثار و پیامدهای فرهنگ کاری، حاکی از اهمیت موضوع است. یکی از اصول مهم برای افزایش راندمان کار و بهره وری بالا، ایجاد و تقویت انگیزه در میان شاغلان بخش های مختلف دولتی و خصوصی است. در این زمینه باید توجه داشت که نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل تأثیرپذیر و تأثیرگذار بر فرهنگ کار جامعه مطرح است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱، صص ۷۳-۷۰).

۳- پیش فرض های اساسی درباره ماهیت علوم

به اعتقاد بورل و مورگان، دانش بر پارادایم های مختلفی استوار است و هر پارادایم پیش فرض های خاصی در مورد جهان دارد. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۸) در نگاه توماس کون و هچ، پارادایم حد اقل سه رکن اصلی دارد: (هچ، ۱۳۹۲، ص ۴۱)

۱- هستی شناسی ۱ (یعنی چیستی ماهیت واقعیت)

- به مسئله عاملیت اشاره دارد. (انسان ها دارای اراده یا فاقد اراده)

- اشاره به پیش فرض های ما در مورد واقعیت دارد. (واقعیت خارج از ذهن یا صرفاً در ذهن)

۲- شناخت شناسی ۲ (یعنی چگونگی کسب دانش)

- در ارتباط نزدیک با هستی شناسی است و به این نکته

- اشاره دارد که: آیا می دانید چگونه شما می توانید بدانید؟

- شناخت شناسی به دو دسته: ۱- اثبات گرایی ۲- ضد اثبات گرایی تقسیم می گردد.

• شناخت شناسی اثبات گرا ۳:

می توان آنچه را که به طور حقیقی در سازمان ها روی می دهد را کشف کرد.

زبان آینه واقعیت است.
 بر خرد، حقیقت و اعتبار ارزش گذاری می کند.
 برای سازمان موجودیتی عینی قائل است.

• شناخت شناسی ضد اثبات گرا ۴:

دانش می تواند صرفاً از منظر افرادی که در یک فرهنگ یا سازمان خاص زندگی و کار می کنند خلق و فهم شود.



شکل ۱- شناخت شناسی

۳- روش شناسی^۵ (یعنی مراحل مورد استفاده برای کسب دانش)

بوریل و مورگان (۱۳۹۳، ص ۱۳) نیز از چهار پیش فرض اساسی درباره ماهیت علوم یاد می کند که بر اساس آنها تئوری های مربوط به سازمان را می توان مفهوم سازی نمود.

این چهار پیش فرض عبارتند از: هستی شناسی، معرفت شناسی، انسان شناسی و روش شناسی.

الف- هستی شناسی (نام انگاری-واقع گرایی):

نام انگاری ۶:

- نام انگاران معتقدند جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام ها، مفاهیم و عناوینی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می روند.
 - ساختار واقعی را قبول ندارند.
 - معتقدند نام هایی که ما به کار می بریم، ساختگی است.
 - نام انگاری غالباً با میثاق گرایی (Conventionalism) معادل گرفته می شود.
- واقع گرایی ۷:

- معتقد است جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان، جهان واقعی است که از ساختارهای خشک، ملموس و نسبتاً تغییرناپذیر تشکیل شده است.
- خواه ما به این ساختارها شناخت پیدا کنیم و عنوانی را برای آن ها جعل کنیم و خواه نکنیم، آن ها هم چنان به منزله موجوداتی تجربی وجود دارند.
- جهان اجتماعی برای شخص واقع گرا، جدا از درک آن به وسیله انسان وجود دارد.
- جهان اجتماعی چیزی نیست که انسان خالق آن باشد (قبل از انسان وجود داشته است)
- به اعتقاد واقع گرایان، جهان اجتماعی نیز همانند جهان طبیعی از وجودی خشک و ملموس برخوردار است.

ب- معرفت شناسی (اثبات گرایی-غیر اثبات گرایی):

اثبات گرایی:

- به معرفت شناسی هایی اشاره دارد که تلاش می کنند از طریق کاوش اصول و روابط علی اجزاء تشکیل دهنده رویدادهای جهان اجتماعی به تبیین و پیش بینی آن ها بپردازند.
- اثبات گرایی مبتنی بر رهیافت های سنتی است.
- اینان معتقدند رشد دانش و معرفت فرایندی رو به افزایش است.
- برخی معتقدند فرضیه ها فقط قابلیت ابطال دارند. هرگز نمی توان صحت آن ها را نشان داد. برخی نیز بر این اعتقادند که فرضیه ها را از طریق برنامه های مناسب تحقیق تجربی می توان اثبات کرد.

غیر اثبات گرایی:

- قاطعانه در مقابل ادعای مفید بودن جستجوی قوانین و اصول زیر بنایی در امور جهان هستی می ایستند.

- در این دیدگاه، جهان اجتماعی ماهیتی نسبی دارد و فقط می‌توان از نظر افرادی که مستقیماً در فعالیت‌های مورد مطالعه درگیرند به شناخت آن مبادرت کرد.
- اینان معتقدند که نظر مشاهده‌گر که مشخصه معرفت‌شناسی اثبات‌گرایان است، برای شناخت فعالیت انسانی مناسب نیست.
- فرد باید از طریق درون‌مبادرت به درک کند نه از بیرون.
- برپایه این رویکرد اصولاً باید علوم اجتماعی را به صورت یک دادو ستد ذهنی دید تا عینی.
- غیراثبات‌گرایان این عقیده را رد می‌کنند که علم به نحوی از انحاء بتواند دانش عینی ایجاد کند.

ج- ماهیت انسانی (اختیارگرایی-جبرگرایی):

اختیارگرایی^۸: انسان کاملاً مستقل و موجودی مختار است.
جبرگرایی^۹:

- انسان و فعالیت‌های او، کاملاً تعیین شده از ناحیه موقعیت یا محیط انسان است.
- البته باید توجه داشت که حد وسطی نیز وجود دارد.

د- روش شناختی (ایده‌نگاری-قانون داده‌بنیاد):

ایده‌نگاری^{۱۰}:

- این رهیافت مبتنی بر این دیدگاه است که انسان فقط از طریق کسب دانش دست اول درباره موضوع مورد تحقیق خود می‌تواند جهان اجتماعی را درک کند.
- تأکیدش بر نزدیک شدن انسان به موضوع است.
- معتقد به رویارویی انسان با موضوع است (دردفتر خاطرات، شرح حال‌ها، یادداشت‌ها و ...)
- بر این نکته تأکید می‌کند که انسان باید اجازه دهد موضوع او، ماهیت و ویژگی‌های خود را در خلال فرایند تحقیق نمایان سازد.

قانون بنیادی^{۱۱}:

- این رهیافت بر اهمیت مبتنی کردن تحقیق بر روش و فن علمی نظام‌مند تأکید می‌کند.
- این رهیافت با ساختن آزمون‌های علمی و استفاده از فنون کمی برای تحلیل داده‌ها سروکار دارد.
- ابزارهای تحقیقی استاندارد شده، بررسی‌ها، پرسشنامه‌ها و آزمون‌های شخصیت از وسایل و روش‌های مورد استفاده در این رویکرد هستند.

جدول ۲- رهیافت‌های علم بر اساس چهار فرض اساسی (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲، ص ۱۱۳)

رهیافت ذهنی‌گرا به علوم اجتماعی		رهیافت عینی‌گرا به علوم اجتماعی		
نام انگاری	←	هستی‌شناسی	→	واقع‌گرایی
غیر اثبات‌گرایی	←	معرفت‌شناسی	→	اثبات‌گرایی
اختیارگرایی	←	ماهیت‌انسانی	→	جبرگرایی
ایده‌نگار	←	روش‌شناسی	→	قانون‌بنیاد

بر اساس طرح بیان شده، برای تئوری فرهنگ کاری از دیدگاه عینی‌گرا-ذهنی‌گرا از چهار زیر ساخت استفاده می‌گردد. در دیدگاه عینی‌گرا به علم، با جهان اجتماعی همانند جهان طبیعی رفتار می‌شود و از نظر هستی‌شناسی قائل به رهیافت واقع‌گرایی دارد و با معرفت‌شناسی اثبات‌گرایی، دیدگاه نسبتاً جبرگرایی ماهیت‌انسانی و استفاده از قانون بنیادی در جنبه روش‌شناسی حمایت می‌شود. از طرف دیگر دیدگاه ذهنی‌گرا به علم در تقابل با دیدگاه اول قرار دارد. این دیدگاه از نظر هستی‌شناسی قائل به رهیافت نام‌انگاری است و با معرفت‌شناسی غیر اثبات‌گرا، ماهیت‌انسانی اختیارگرا و روش‌شناسی ایده‌نگار حمایت می‌شود. (بوریل، مورگان، ۱۳۹۳، صص ۱۷-۱۳) از سوی دیگر تمامی نظریه‌های سازمانی بر مبنای پیش فرض‌های فرا جامعه‌شناختی قابلیت دسته‌بندی دارند که در این حوزه دارن‌دلف (۱۹۵۹) و لاک وود (۱۹۵۶)، در صدد برآمدند تا از یک سو بین آن دسته از رهیافت‌های جامعه‌شناسی که بر تبیین ماهیت نظم و تعادل اجتماعی تمرکز داشتند از سوی دیگر رهیافت‌هایی که به مسائل تغییر، تضاد و اجبار توجه داشتند، تمایز قائل شوند. بر اساس طرح پیشنهادی بوریل و مورگان، دو دیدگاه کلی در خصوص

جدول ۳- بعد نظم دهی - تغییر بنیادی (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲، ص ۳۳)

جامعه شناسی نظم دهی توجه دارد به:	جامعه شناسی تغییر بنیادی توجه دارد به:
- وضع موجود	- تغییر بنیادی
- نظم دهی اجتماعی	- تضاد ساختاری
- هم‌رایی	- شیوه های سلطه
- انسجام و همبستگی اجتماعی	- تناقض
- وحدت	- رها سازی
- ارضای نیاز	- محرومیت
- فعلیت	- امکان

جامعه شناسی نظم دهی و تغییر بنیادی دو دید و تفسیر کاملاً متفاوتی را از ماهیت جامعه ارائه می دهند و دو چهارچوب مرجع کاملاً متفاوتی را عرضه می کنند. (همان، ص ۳۴) جامعه شناسی نظم دهی به ضرورت نظم دهی امور انسانی علاقه مند است؛ سوال های اساسی که این گونه جامعه شناسی مطرح می کند براین نیاز استوار است که چرا جامعه به منزله یک هستی واحد تلقی می شود و می کوشد به تبیین این نکته بپردازد که چرا جامعه تمایل دارد کلیت خود را حفظ کند و از هم فرو نپاشد. جامعه شناسی تغییر بنیادی نیز به دنبال تبیین هایی برای تغییر بنیادی، تضاد ساختاری ریشه دار، شیوه های سلطه و تناقض های ساختاری است. که نظریه پردازان، آن ها را ویژگی های جامعه امروزی می دانند. این جامعه شناسی اصولاً معتقد است که انسان باید خود را از ساختارهایی که مانع و محدودیتی علیه پیشرفت او محسوب می شود، رها سازد. مسائل اصلی این جامعه شناسی بر محرومیت انسان در هر دو بعد مادی و معنوی تأکید می کند. این جامعه شناسی بیشتر حالت خیالی و آرمانی داشته و به پذیرش بدیل ها بیشتر از پذیرش وضع موجود علاقه مند است. در ادامه به تحلیل چهار پیش فرض اساسی تئوری اخلاق کاری در سازمان به منظور تعیین دیدگاه عینی گرا- ذهنی گرا بودن نظریه از یک سو و هم چنین تحلیل پیش فرض های جامعه شناختی نظم دهی-تغییر بنیادی به منظور تعیین رهیافت جامعه شناختی تئوری می پردازیم.

۴- تحلیل مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری

قبل از ورود به بحث اصلی لازم است مطالبی مطرح گردد. مریل لوئیس معتقد است سازمان ها محیطی برخاسته از فرهنگ هستند؛ یعنی واحدهای اجتماعی بارزی هستند که دارای مجموعه ای از ادراکات مشترک برای سازماندهی اقدام ها و زبان ها و دیگر ابزار نمادین برای ابراز ادراکات مشترک هستند. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۳۲) شاین نیز فرهنگ را الگوی پیش فرض های بنیادی می داند که یک گروه معین در فرایند آموختن سازگار کردن خود با مسائل خارج از سازمان و انسجام درون سازمانی ابداع، کشف یا شکل داده و چنان روی آن کار شده است که معتبر به نظر می رسد و بنابراین به عنوان شیوه صحیح درک، تفکر و احساس درک ارتباط با این مسائل به اعضای جدید آن آموخته می شود، در نظر می گیرد. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۳۲) نظریه فرهنگ سازمانی شاین از ترکیب انسان شناسی با روان شناسی بالینی در فعالیت های مشاوره ای مدیریت وی ساخته شد. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۳۸)



شکل ۲- سطوح سه گانه فرهنگ شاین

به گفته شاین، جوهره فرهنگ، هسته پیش فرض های اساسی آن است. این هسته در ارزش ها و هنجارهای رفتاری متجلی می شود که اعضاء آن ها را پذیرفته، نسبت به آن واکنش نشان داده و به وسیله آن ها حفظ می شوند و آن را برای اتخاذ گزینه ها (تصمیم ها) و اقدام های تحت راهنمای فرهنگ، مصنوعات را تولید می کنند. به زعم شاین، مهمترین موضوع بحث انگیز، تأثیری است که پیش فرض ها و ارزش های فرهنگی روی برداشت ها، رفتارها و حالات عاطفی دارند. یکی از تأثیرات مهم که ارزش ها بر اعضاء فرهنگ اعمال می کنند از طریق تعریف هنجارها برای رفتار رخ می دهد. (هچ، ۱۳۹۲، ۳۴۷-۳۴۵)

با این مقدمه وارد وارد بحث اصلی خود می شویم. همان طور که مطرح شد موضع نام انگاران درهستی شناسی، پدیدها این پیش فرض است که جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام ها، مفاهیم و عناوینی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می روند. در مقابل واقع گرایان معتقد است جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان، جهان واقعی است که از ساختارهای خشک، ملموس و نسبتاً تغییرناپذیر تشکیل شده است. خواه ما به این ساختارها شناخت پیدا کنیم و عنوانی را برای آن ها جعل کنیم و خواه نکنیم، آن ها هم چنان به منزله موجوداتی تجربی وجود دارند. پس براساس این رویکرد، جهان اجتماعی نیز همانند جهان طبیعی از وجودی خشک و ملموس برخوردار است.

تئوری فرهنگ کاری بیانگر مجموعه ای از ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است؛ به عبارت دیگر فرهنگ کار یعنی اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش ها و نگرش هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است.

بررسی ماهیت هستی شناسی تئوری یاد شده، نشان می دهد که نظریه پردازان به منظور شناخت پدیده فرهنگ کاری در سازمان، یک واقعیت خارجی که به صورت تجربی منجر به شناخت آن گردد را در اختیار ندارند. بنا بر این پیش فرض هستی شناسی در این تئوری، موضعی نام انگارانه است و نه واقع گرایانه.

دسته دوم از پیش فرض ها ماهیتی معرفت شناختی دارد و با هستی شناسی مرتبط است؛ با این مسئله که انسان چگونه می تواند به درک جهان بپردازد مرتبط است. در این راستا اثبات گرایان به معرفت شناسی هایی اشاره دارد که تلاش می کنند از طریق کاوش اصول و روابط علی اجزاء تشکیل دهنده رویدادهای جهان اجتماعی به تبیین و پیش بینی آن ها بپردازند. در مقابل غیر اثبات گراها قاطعانه در مقابل ادعای مفید بودن جستجوی قوانین و اصول زیر بنایی در امور جهان هستی می ایستند. و معتقدند که جهان اجتماعی ماهیتی نسبی دارد و فقط می توان از نظر افرادی که مستقیماً در فعالیت های مورد مطالعه درگیرند به شناخت آن مبادرت کرد. غیراثبات گرایان این عقیده را رد می کنند که علم به نحوی از انحاء بتواند دانش عینی ایجاد کند.

بررسی تئوری فرهنگ کاری حاکی از آن است که فرهنگ کاری، مجموعه ای از ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری است که ماهیت غیرمادی داشته و براساس اصول و روابط علی شکل نگرفته است. بنا بر این مبنایی فراطبیعی داشته و مبتنی بر تصورات شخصی افراد است و رویکردی غیراثبات گرایانه دارد تا اثبات گرایانه.

دسته سوم پیش فرض ها به ماهیت انسانی و به خصوص رابطه انسان با محیط توجه دارد و با دو پیش فرض قبلی مرتبط است. در یک سر طیف دیدگاه جبرگرایی است که انسان و فعالیت های او را تعیین شده از سوی محیط می داند و در سر دیگر طیف دیدگاه اختیارگرایی است که انسان را کاملاً موجودی مختار می بیند و نقش محوری و خلاقانه تری برای آدمی متصور است. البته باید به حد وسط نیز در این راستا توجه داشت.

بررسی ماهیت پیش فرض های انسان شناختی حاکم بر تئوری فرهنگ کاری نشان می دهد که در این نظریه به انسان به عنوان موجودی مختار نگریده می شود که مظهر محیط نیست بلکه بر آن تسلط نیز داشته و آن را کنترل می کند. افراد در سازمان تعیین کننده معیارهای فرهنگ کاری هستند. و ارزش ها و هنجارها را شکل می دهند. بنا بر این به نظر می رسد تئوری فرهنگ کاری از نظر پیش فرض های انسان شناسی رویکردی اختیار گرایانه به انسان دارد و جبر محیطی را نمی پذیرد. در خصوص پیش فرض چهارم؛ یعنی روش شناختی، رهیافت ایده نگاری مبتنی بر این دیدگاه است که انسان فقط از طریق کسب دانش دست اول درباره موضوع مورد تحقیق خود می تواند جهان اجتماعی را درک کند.

بنابراین رهیافت مذکور بر نزدیک شدن انسان به موضوع تأکید دارد. در مقابل رهیافت قانون بنیاد براهمیت مبتنی کردن تحقیق بر روش و فن علمی نظام مند تأکید کرده و با ساختن آزمون های علمی و استفاده از فنون کمی برای تحلیل داده ها سروکار دارد. هم چنین ابزارهای تحقیقی استاندارد شده، بررسی ها، پرسشنامه ها و آزمون های شخصیت از وسایل و روش های مورد استفاده در این رویکرد هستند.

بررسی ها نشان می دهد که نظریه پردازان حوزه فرهنگ کاری با داخل شدن به عمق پدیده و درگیر شدن در جریان شکل گیری روند فرهنگ کاری در سازمان، به بینش هایی در رابطه با موضوع رسیده اند و در خلال تحقیق، ماهیت و ویژگی ها و ارزش های فرهنگ کاری را در سازمان شناسایی می کنند؛ به این معنی که ذهنیت نظریه پرداز تعیین کننده است. و درک پدیدهای مورد مطالعه حالت نسبی دارد. بنا بر این رویکرد حاکم ایده نگارانه است نه قانون بنیاد.

جمع بندی تحلیل مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری در زیر ارائه شده است:

شکل ۳- مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری

مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری		
رویکرد نام انگارانه	←	هستی شناسی
رویکرد غیراثبات گرا	←	معرفت شناسی
رویکرد اختیار گرا	←	انسان شناسی
رویکرد ایده نگار	←	روش شناسی

بنابراین براساس نتایج به دست آمده از تحلیل چهار فرض بنیادین در خصوص تئوری فرهنگ کاری، بعد اول در حوزه تبیین موقعیت پارادایمی که تئوری در آن قرار می‌گیرد، به این شکل مشخص شد: تئوری فرهنگ کاری رویکردی ذهنی گرا به علم داشته، از رهیافت نام انگارانه تبعیت نموده، از جنبه معرفت شناسی غیراثبات گراست و از نظر انسان شناسی اختیار گرا بوده و از شیوه های ایده نگارانه بهره می‌گیرد.

۵- تحلیل مبانی جامعه شناختی تئوری فرهنگ کاری

بوریل و مورگان (۱۹۷۹) تمامی نظریه ها را در دو بعد نظم دهی و تغییر بنیادی دسته بندی کرده اند. همان گونه که قبلاً نیز مطرح شد، جامعه شناسی نظم دهی بر ضرورت نظم دهی امور انسانی علاقه مند است و به دنبال تبیین این نکته است که چرا جامعه تمایل دارد کلیت خود را حفظ کند و از هم فرو نپاشد. با این همه به نظر می رسد صاحب نظران تئوری فرهنگ کاری، به دنبال یافتن تبیین هایی برای تغییر بنیادی در سازمان، شیوه های سلطه و تناقض های ساختاری، تضاد ساختاری با ارزش های قبلی حاکم بر سازمان است. چرا که در دنیای سرشار از تغییر کنونی، سازمان ها باید از پویایی برخوردار بوده و خود را با شرایط و اقتضائات محیطی وفق دهند. و هم راستا با تغییرات حرکت کنند. فضای رشد و پیشرفت را برای کارکنان در سازمان فراهم نمایند و به جای ایجاد محدودیت، محیطی خلاقانه و باز ایجاد کنند. البته باید توجه داشت که ارزش ها و هنجارهای مربوط به فرهنگ کاری بیشتر حالت آرمانی و ایده آل دارد و الزاماً انعکاس دهنده وضع جاری سازمان نیست. با توجه به موارد مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفت که مبانی جامعه شناسی فرهنگ کاری در سازمان ها ماهیت تغییر بنیادی دارد. بدین ترتیب بعد دوم؛ یعنی جامعه شناسی نظریه مطرح گردید.

۶- تبیین ماهیت پارادایم غالب بر تئوری فرهنگ کاری

بوریل و مورگان از چهار پارادایم برای تحلیل نظریه اجتماعی یاد کرده و معتقدند تمام نظریه پردازان اجتماعی بر اساس پیش فرض های فرانظری که در کارشان منعکس است درون یکی از پارادایم‌های چهارگانه قرار می‌گیرند. (۱۳۹۳، ص ۴۴-۵۵) این چهار پارادایم مانعاً الجمع هستند. آن ها به ارائه دیدگاه هایی بدیل درباره واقعیت اجتماعی می پردازند و شناخت ماهیت هر چهار پارادایم به این معناست که انسان به چهار دید متفاوت از جامعه شناخت پیدا کند. این پارادایم ها شیوه های متفاوتی را برای نگرستن مطرح می کنند و ترکیب آن ها امکان ندارد. پارادایم ها در شکل خالص خود با هم تناقض دارند و حداقل بر یک مجموعه از پیش فرض های فرانظری که با پیش فرض های پارادایم های دیگر متفاوت است مبتنی می باشد. (همان، ص ۴۳)

جامعه شناسی تغییر بنیادی

	ساختارگرایی بنیادی	انسان گرایی بنیادی
ذهنی	کارکرد گرا	تفسیری

جامعه شناسی نظم دهی

شکل ۴، پارادایم‌های چهارگانه تحلیل نظریه اجتماعی

همان گونه که مطرح شد پارادایم ها بدیل هستند به این مفهوم که انسان می‌تواند در طول زمان به صورت متوالی در پارادایم های مختلفی عملکرد داشته باشد، اما از این لحاظ مانعاً الجمع هستند که انسان نمی‌تواند در یک مقطع زمانی مشخص در بیش از یک پارادایم عملکرد داشته باشد.

در ادامه چهار پارادایم به طور مختصر معرفی می‌گردد.

پارادایم کارکرد گرا ۱۲:

- ریشه در جامعه شناسی نظم دهی دارد.

- از رویکردی عینی به بحث در موضوع خود می پردازد.
- این پارادایم دیدگاهی کاملاً عملگرا نسبت به درک موقعیت دارد.
- این پارادایم در رهیافت خود غالباً مسأله مدار بوده، برای مشکلات عملی، راه حل های عملی فراهم می کند.
- این پارادایم پایبند به مهندسی اجتماعی جهت تغییر اجتماعی است.
- این پارادایم به کنترل و نظم دهی اثربخش امور اجتماع علاقه مند است.
- این پارادایم براساس تعامل سه مجموعه از عوامل فکری؛ یعنی نظریه مارکسیستی، ایده آلیسم آلمانی و اثبات گرایی جامعه شناختی به وجود آمده است.

پارادایم تفسیری ۱۳:

- این پارادایم، تبیین را در حوزه آگاهی و ذهنیت فردی و در چارچوب مرجع دست اندر کار کنش جستجو می کند که در نقطه مقابل نظاره گر کنش قرار دارد.
- این پارادایم در رهیافت خود به علوم اجتماعی، به نام انگاری، غیر اثبات گرایی، اختیارگرایی و ایده نگاری گرایش دارد.
- واقعیت اجتماعی موجودیتی خارج از ذهن هر شخص است (چیزی بیش از معانی مشترک میان ذهنی نیست).
- التزام آن ها به جامعه شناسی نظم دهی به جای آن که از صراحت برخوردار باشد، ضمنی و تلویحی است.
- مسائل مربوط به تضاد، سلطه، تناقص، امکان و تغییر هیچ نقشی در چارچوب نظری آنان ندارد.
- این پارادایم، پیش فرض های هستی شناسی رهیافت های کارکردگرا در جامعه شناسی را به طور عام و مطالعه سازمان ها را به طور خاص مورد چالش قرار می دهد.

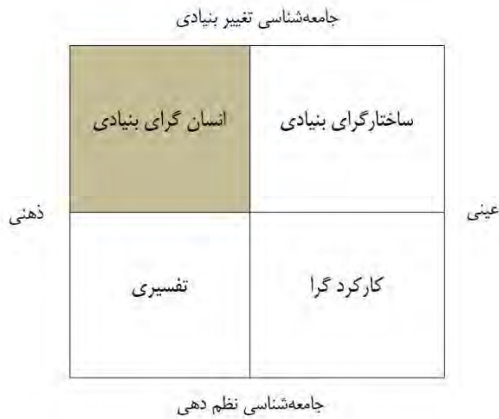
پارادایم انسان گرای بنیادی ۱۴:

- این پارادایم، جهان اجتماعی را از دیدگاهی متمایل به نام انگاری، غیر اثبات گرایی، اختیارگرایی و ایده نگاری می نگرد.
- یکی از اساسی ترین مفاهیمی که زیربنای کلی این پارادایم را تشکیل می دهد این است که آگاهی انسان مقهور روستا ساخت های ایدئولوژیک می شود که انسان با آن ها تعامل دارد.
- این پارادایم، جامعه را به صورت ضد انسان می نگرد.
- این پارادایم بر تغییر بنیادی، شیوه های سلطه، رها سازی، محرومیت و امکان تأکید می کند.
- پارادایم انسان گرای بنیادی دراصل مبتنی بر وارونگی پیش فرض هایی است که پارادایم کارکردگرایی را تعریف می کند.

پارادایم ساختار گرای بنیادی ۱۵:

- نظریه پردازانی که از این پارادایم حمایت می کنند از جامعه شناسی تغییر بنیادی از دیدگاه عینی گرا جانبداری می کنند.
- تأکید بر تضادساختاری، شیوه های سلطه، پایبند به تغییر بنیادی، رها سازی و امکان
- متمایل به واقع گرایی، اثبات گرایی، جبرگرایی و قانون بنیادی
- این پارادایم در رهیافت خود به علوم شباهت زیاد با رهیافت نظریه کارکردگرا دارد.

بررسی پیش فرض های اساسی مربوط به ماهیت علم و جامعه در خصوص تئوری فرهنگ کاری در سازمان نشان می دهد که این تئوری به جامعه شناسی بنیادی از دید ذهنی گرا توجه داشته و با عنایت به این که پارادایم انسان گرای بنیادی جامعه را به صورت ضد انسان می نگرد و بر تغییر بنیادی، شیوه های سلطه، رها سازی، محرومیت و امکان تأکید می کند؛ بنا براین می توان گفت نظریه پردازان فرهنگ کاری از پارادایم انسان گرای بنیادی بهره مندند.



شکل ۵- پارادایم غالب تئوری فرهنگ کاری

۷- جمع بندی و نتیجه گیری

در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار و تولید؛ مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد کار به عنوان یک ارزش تلقی می‌شود و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه می‌دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند. برای حرکت به سوی شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است؛ لذا وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها ایجاد شود. برای تحول و ارتقاء فرهنگ کار؛ استفاده و توجه به شاخص ارزش‌های درونی و بیرونی کار توصیه می‌گردد.

همان گونه که ذکر شد فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. از طرفی شناسایی مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری در سازمان و تبیین پارادایمی که نظریه در چارچوب آن قرار خواهد گرفت، راهنمای ارزشمندی برای مدیران در راستای به کارگیری اصول تئوری فرهنگ کاری در سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری هر چه بیشتر خواهد بود. به همین منظور پژوهش حاضر به تبیین ماهیت پارادایم غالب بر تفکرات نظریه پردازان تئوری فرهنگ کاری پرداخته است.

در این راستا با شناسایی پیش فرض‌های بنیادین مبانی فلسفی شامل هستی شناسی، معرفت شناسی، انسان شناسی و روش شناسی و هم چنین پیش فرض های مبانی جامعه شناختی نظریه، به بررسی و تبیین رهیافت عینی گرا و ذهنی گرا و نظم دهی- تغییر بنیادی تئوری فرهنگ کاری پرداخته است.

نتایج بررسی حاضر نشان می دهد که نظریه پردازان تئوری فرهنگ کاری از رویکرد ذهنی گرا در ارائه مفروضات بنیادین، دیدگاه تغییر بنیادی در تبیین مبانی جامعه شناختی تئوری و پارادایم غالب انسان گرای بنیادی برخوردارند.

پی نوشت‌ها:

- | | | |
|--------------------|-----------------|----------------------|
| 1. Ontology | 7. Realism | 12. Structuralist |
| 2. Epistemology | 8. Voluntarism | 13. Functionalist |
| 3. Positivism | 9. Determinism | 14. Interpretive |
| 4. Anti-Positivism | 10. Ideographic | 15. Radical Humanist |
| 5. Methodology | 11. Nomothetic | 16. Radical |
| 6. Nominalism | | |

منابع

۱. اشرفی، علی، چپرینان، اسعد(۱۳۷۵)، «فرهنگ کار»، سمینار تکامل فرهنگ کار، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، چاپ اول، صص ۲۵۷-۲۵۲.
۲. بوریل، گیبسون، مورگان، گارت(۱۳۹۳)، «نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان»، مترجم: محمد تقی نوروزی، انتشارات سمت، چاپ ششم.
۳. جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد. (۱۳۸۱). «فرهنگ کار»، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳، شماره ۱۲۵. صص ۷۳-۷۰.
۴. سلیمی، محمد حسین(۱۳۷۲)، «مدیریت کارو تأثیر آن در ارتقای فرهنگ کار»، نخستین سمینار علمی و پژوهشی تکامل فرهنگ کار، صص ۱۰۲-۸۹.
۵. کاویانی، عباس(۱۳۷۵)، «تحلیل ساختاری جمعیت و فرهنگ کار»، سمینار تکامل فرهنگ کار، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، چاپ اول، صص ۴۸-۳۹.
۶. مشبکی، اصغر(۱۳۷۷)، «مدیریت رفتار سازمانی(تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی)»، تهران : انتشارات ترمه، چاپ اول.
۷. هج، ماری جو و ان ال.کانلیف (۱۳۹۲)، «نظریه سازمان»، مترجم: حسن دانایی فرد، ناشر: موسسه کتاب نشر مهربان، چاپ چهارم.
8. Boron, j .n. & Kreps,d .m.(1999).Strategic Human Resources: Frameworks For General Managers .New York :John Wiley & Sons, Inc.
9. farsi.khamenei.ir

