



Iranian Scientific Association
of Public Administration



University of
Sistan and Baluchestan

Critical Realist Research in Organization and Management Studies: Designing an Innovative Methodology

Hassan Danaeefard¹ | Omid Ardelan² | Mohamad Kazem Danaeefard³

Abstract

Critical realism offers a robust philosophical framework for understanding complex organizational phenomena. However, its abstract nature and lack of a practical methodology have limited its application in empirical research. This article introduces an innovative four-Phase, 15-step methodology grounded in critical realist principles, such as stratified ontology, abductive and retroductive reasoning, and causal mechanisms. The methodology begins with problem identification and question formulation, followed by conceptual framework development and research design selection. Data collection and analysis are guided by abductive and retroductive reasoning, enabling researchers to hypothesize about underlying mechanisms. Findings are contextualized within historical, cultural, and institutional settings, and theoretical and empirical pluralism ensures robust validation. Methodological reflexivity ensures awareness of biases. This methodology provides a clear, practical pathway for applying critical realism in organization and management studies, enabling researchers to uncover mechanisms shaping organizational behavior and design effective interventions.

Keywords: Critical realism, organization and management studies, abductive reasoning, retroductive reasoning, methodology.

Article type: Research

Cite this article H. Danaeefard, O. Ardelan and M. K. Danaeefard (2024). Critical Realist Research in Organization and Management Studies: Designing an Innovative Methodology. Governance and Development Journal, 4 (4), 5-38. DOI: 10.22111/jipaa.2025.51055.1000.

Received: 09.01.2025

Revised: 08.02.2025

Accepted: 16.03.2025

Published: 21.12.2024



© The Author(s)

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

Introduction

Critical realism has gained traction as a philosophical framework for understanding complex organizational and managerial phenomena. Unlike positivism, which focuses on observable events, or interpretivism, which emphasizes subjective meanings, critical realism seeks to uncover the underlying structures, mechanisms, and causal forces that shape social reality. It acknowledges an independent reality while recognizing that our understanding of it is mediated by social and conceptual frameworks. Despite its potential, critical realism has been criticized for its abstract philosophical foundations and the lack of a clear, practical methodology for empirical research. This article addresses this gap by proposing an innovative, four-Phase, 15-step methodology for conducting critical realist research in organization and management studies.

Philosophical Foundations of Critical Realism

Critical realism is built on three key pillars:

1. **Stratified Ontology:** Reality is viewed as consisting of three layers—the empirical (what we experience), the actual (what happens), and the real (underlying mechanisms). For example, employee demotivation (empirical) may be caused by rigid hierarchies (actual), which stem from deeper organizational structures (real).
2. **Mediated Epistemology:** Knowledge is fallible and influenced by social and conceptual frameworks. Critical realism rejects both the objectivity of positivism and the subjectivity of interpretivism, advocating for a middle ground.
3. **Causal Mechanisms:** The focus is on uncovering the mechanisms that generate observable phenomena. These mechanisms operate within specific contexts and are often invisible but can be inferred through abductive and retroductive reasoning.

Methodology: Four Phases and 15 Steps

The proposed methodology is structured into four main stages, each comprising specific steps:

Phase 1: Conceptualization and Research Design

1. **Identify the Research Problem:** Focus on a meaningful issue requiring causal explanation, such as employee demotivation in a public organization.
2. **Formulate Research Questions:** Develop explanatory questions that explore underlying mechanisms, e.g., "What mechanisms cause employee demotivation?"
3. **Develop a Conceptual Framework:** Use existing theories or create a new framework to guide the study. For example, integrate theories of organizational culture and leadership.
4. **Select a Research Design:** Choose a design that allows for in-depth exploration, such as case studies or ethnography.

Phase 2: Data Collection and Analysis

5. **Collect Data:** Gather data from multiple sources, including interviews, observations, and organizational documents.

6. Analyze Data Using Abductive Reasoning: Move from observed events (e.g., high turnover rates) to hypothesize about underlying mechanisms (e.g., rigid hierarchies).

7. Identify Causal Mechanisms: Use retroductive reasoning to test hypotheses and identify the most plausible mechanisms, such as poor communication channels or lack of autonomy.

8. Contextualize Findings: Analyze how historical, cultural, and institutional contexts influence the mechanisms.

Phase 3: Validation and Refinement

9. Validate Explanations: Use theoretical and empirical pluralism to test the robustness of the identified mechanisms.

10. Refine the Conceptual Framework: Update the framework based on findings, e.g., adding the role of informal networks in mitigating demotivation.

11. Draw Conclusions: Summarize the findings, emphasizing the interplay between mechanisms and contextual factors.

12. Engage in Methodological Reflexivity: Reflect on the research process, acknowledging biases and limitations.

Phase 4: Dissemination and Practical Impact

13. Contribute to Theory and Practice: Highlight the study's theoretical contributions, such as advancing mid-range theories, and provide practical recommendations, e.g., redesigning organizational structures.

14. Address Limitations: Acknowledge the study's constraints, such as its focus on a single organization, and suggest areas for future research.

15. Disseminate Findings: Present the results in academic journals, conferences, and practical guides for organizational leaders.

Practical Example: Employee Demotivation

To illustrate the methodology, consider a study on employee demotivation in a public organization:

1. Problem Identification: High turnover rates and low productivity signal employee demotivation.

2. Research Questions: "What mechanisms cause demotivation?" and "How do organizational structures influence employee motivation?"

3. Conceptual Framework: Integrate theories of organizational culture and leadership.

4. Research Design: Conduct a case study within the organization.

5. Data Collection: Collect data through interviews, observations, and performance reports.

6. Abductive Reasoning: Hypothesize that rigid hierarchies and poor communication are causing demotivation.

7. Retroductive Reasoning: Test these hypotheses and identify rigid hierarchies and lack of autonomy as key mechanisms.

8. Contextualization: Analyze how rapid organizational growth and cost-cutting measures exacerbate these issues.
9. Validation: Compare findings with existing theories and data from other organizations.
10. Refinement: Add the role of informal networks in mitigating demotivation to the framework.
11. Conclusions: Conclude that demotivation results from rigid hierarchies, poor communication, and a culture prioritizing short-term results.
12. Reflexivity: Reflect on the study's limitations, such as its focus on a single organization.
13. Theoretical and Practical Contributions: Advance theories on organizational culture and suggest practical interventions, such as flattening hierarchies and improving communication channels.
14. Limitations: Acknowledge the study's narrow focus and recommend future comparative studies.
15. Dissemination: Publish findings in academic journals and present them to organizational leaders.

Conclusion

The four-stage, 15-step critical realist research methodology provides a systematic and practical framework for applying critical realism in organization and management studies. By emphasizing abductive and retroductive reasoning, contextualization, and methodological reflexivity, this approach enhances the rigor and relevance of critical realist research. It enables researchers to uncover the underlying mechanisms shaping organizational behavior and design effective interventions. This methodology bridges the gap between theory and practice, offering valuable insights for both academics and practitioners. Through its application, critical realism can continue to advance our understanding of complex organizational phenomena and contribute to meaningful change in management practices.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



دانشگاه تهران، تهران

حکمرانی و توسعه

شماره ۳۴۶۱-۳۷۸۳

Homepage: www.jipaa.ir



مدیریت دولتی و سازمان

پژوهش های رئالیستی انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت: طراحی یک روش شناسی نوآورانه

حسن دانایی فرد^۱ | امید اردلان^۲ | محمد کاظم دانایی فرد^۳

^۱ استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، ایران. hdanaee@modares.ac.ir

^۲ دانشیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی. mid62ardalan@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج. kaziitune@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۰ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ کلیدواژه‌ها: رئالیسم انتقادی، مطالعات سازمان و مدیریت، استدلال استقهامی، استدلال استرجاعی، روش شناسی	رئالیسم انتقادی به عنوان چارچوبی فلسفی برای درک پدیده‌های پیچیده سازمانی و مدیریتی مطرح است، اما فقدان روش‌شناسی عملی مانع پذیرش گسترده آن شده است. این نوشته روش‌شناسی نوآورانه‌ای چهار مرحله‌ای و ۱۵ گامی ارائه می‌دهد که بر اصول رئالیسم انتقادی مانند هستی‌شناسی لایه‌ای، استدلال استقهامی و استرجاعی، و سازکارهای علی استوار است. این روش‌شناسی با شناسایی مسئله پژوهشی و صورت‌بندی پرسش‌های تبیینی آغاز شده، سپس با ارائه چارچوب مفهومی و انتخاب طرح پژوهشی ادامه می‌یابد. جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها با هدایت استدلال استقهامی و استرجاعی انجام می‌شود، که در آن پژوهشگران از رویدادهای مشاهده‌شده به فرضیه‌سازی درباره سازکارهای زیربنایی می‌پردازند. این روش‌شناسی بر قرار دادن یافته‌ها در بافت‌های تاریخی، فرهنگی و نهادی تأکید دارد و از کثرت‌گرایی نظری و تجربی برای تعیین اعتبار سازکار استفاده می‌کند. بازاندیشی روش‌شناسانه نیز اطمینان می‌دهد که پژوهشگران از پیش‌فرض‌ها و سوگیری‌های خود آگاه هستند. این روش‌شناسی مسیری روشن برای به کارگیری رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت ارائه می‌دهد و ابزاری مفید برای کشف سازکارهای شکل‌دهنده رفتار سازمانی و طراحی اقدامات عملی اثربخش است.

استاد: دانایی فرد، حسن؛ اردلان، امید؛ دانایی فرد، محمد کاظم (۱۴۰۳) "پژوهش های رئالیستی انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت: طراحی

یک روش شناسی نوآورانه" فصلنامه حکمرانی و توسعه، ۴(۴)، ۳۸-۵. DOI: 10.22111/JIPAA.2025.51055.1000



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

گونه های متعددی از رئالیسم در مطالعات فلسفی وجود دارد که می توان به برخی از آنها نظیر رئالیسم عرفی (commonsense realism)، رئالیسم علمی (scientific realism)، رئالیسم خام (naive realism)، رئالیسم معنا شناختی (semantical realism)، رئالیسم ارزش شناختی (audiological realism)، رئالیسم اخلاقی (ethical realism)، رئالیسم روش شناختانه (methodological realism) و رئالیسم هستی شناختانه (ontological realism) و رئالیسم شناخت شناسانه (epistemological realism) و رئالیسم انتقادی اشاره کرد، ولی انواع دیگری هم دارد (برای مطالعه بیشتر ببینید: عارفی، ۱۳۸۲، محمد پور و همکاران ۱۳۹۰). به طور خاص حرکت از رئالیسم علمی لاتور تا رئالیسم انتقادی باسکار (فرهمند ۱۳۹۵) بسیار مورد توجه قرار گرفته است و در همین راستا جریان رئالیسم انتقادی به عنوان یک چارچوب فلسفی پایا برای درک ماهیت پیچیده و چندوجهی پدیده های سازمانی قد علم کرده است. برخلاف تحصیل گرایی که بر رویدادهای قابل مشاهده و قوانین قابل تعمیم تمرکز دارد، با تفسیرگرایی که بر معانی ذهنی و درک زمینه ای تأکید می کند، رئالیسم انتقادی به دنبال کشف ساختارها، سازکارها و نیروهای علی زیربنایی است که واقعیت اجتماعی را شکل می دهند (بنی فاطمه و همکاران ۱۳۹۷). بنابراین علم از نظر رئالیسم انتقادی، هم کشف و هم خلق و ابداع است (محمد پور و همکاران ۱۳۹۰). در ایران نیز آثاری با الهام از رئالیسم انتقادی در حوزه سازمان و مدیریت (مقدم فر و همکاران ۱۴۰۱)، اقتصاد (امیری طهرانی ۱۴۰۲)، حسابداری (وطن پرست ۱۳۹۵)، علم سیاست (متقی و نریمانی ۱۴۰۱)، آیندنگاری (شیروانی ناغانی و همکاران ۱۳۹۹، صمیمی و وحیدی نسب ۱۴۰۳)، علم و فناوری (دانایی فرد و همکاران ۱۳۹۷، محمدی و همکاران ۱۳۹۷)، سیستم های اطلاعاتی (مانیان و همکاران ۱۳۹۲)، مدیریت دانش (محمدی الموتی و همکاران ۱۴۰۱)، سیاست خارجی (حاتم زاده و منتی ۱۳۹۶) علوم اجتماعی (زارعی دهباغی و همکاران ۱۳۹۶، امیری طهرانی زاده ۱۴۰۱)، جغرافیای سیاسی (ترکمنه و همکاران ۱۴۰۱)، مطالعات شهری (یحیی پور و قره بیگی ۱۳۹۴، مشکینی و همکاران ۱۴۰۱)، انسان شناسی (فتوتیان و عبدی ۱۳۹۱، بصیرتی و پارسانیا ۱۳۹۸)، مطالعات دینی (ایلپاتی ۱۳۹۲، باقری و نظریان ۱۳۹۸، موحدی ابطحی ۱۳۹۸)، مطالعات میان رشته ای (پور کریم و همکاران ۱۳۹۱، زارعی دباغی و همکاران ۱۳۹۶) و همین طور پرستاری (بخشی و همکاران ۱۳۹۴) انجام شده است. این رویکرد وجود واقعیتی مستقل از ادراک انسان را تأیید می کند، اما در عین حال تصدیق می کند که درک ما از این واقعیت همواره متأثر از چارچوب های اجتماعی و مفهومی ما است (Fleetwood & Ackroyd, 2004). در مطالعات سازمان و مدیریت، رئالیسم انتقادی زاویه دید منحصر به فردی برای بررسی تعامل بین ساختارها، عاملیت انسان ها و زمینه ارائه می دهد و درک عمیق تری از عواملی که رفتار و دستاوردهای سازمانی و مدیریتی را هدایت می کنند، فراهم می کند. با وجود پتانسیل بالای آن، رئالیسم انتقادی اغلب به دلیل مبانی فلسفی انتزاعی و فقدان یک روش شناسی واضح و عملی برای انجام پژوهش های تجربی مورد انتقاد قرار گرفته است (Schostak, 2002). در حالی که اصول فلسفی رئالیسم انتقادی (مانند هستی شناسی لایه ای، استدلال استقهای، استدلال استرجاعی و تأکید بر سازکارهای علی) به خوبی تثبیت شده اند، ترجمه این اصول به یک

فرآیند پژوهشی نظام‌مند همواره چالشی باقی مانده است (Edwards et al., 2014). این شکاف، پذیرش گسترده رئالیسم انتقادی را در مطالعات سازمان و مدیریت محدود کرده است. جایی که پژوهشگران اغلب به دنبال راهنمایی‌های عملی برای به‌کارگیری چارچوب‌های نظری در مسائل دنیای واقعی هستند. برای پر کردن این شکاف، این مقاله یک روش‌شناسی نوآورانه و عملی تر برای انجام پژوهش‌های رئالیستی انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت معرفی می‌کند که حول چهار مرحله اصلی و ۱۵ گام نظام‌مند ساختار یافته است. این مراحل و گام‌ها چارچوبی واضح و عملی برای به‌کارگیری رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های تجربی سازمانی و مدیریتی ارائه می‌دهند. با ارائه یک چارچوب نظام‌مند و عملی برای انجام پژوهش‌های رئالیستی انتقادی، این روش به چالش دیرینه ترجمه اصول انتزاعی رئالیسم انتقادی به شیوه‌های پژوهشی عملی می‌پردازد. این رویکرد نه تنها دقت روش‌شناختی پژوهش‌های رئالیستی انتقادی را افزایش می‌دهد، بلکه پتانسیل آن را برای پرداختن به پدیده‌های سازمانی پیچیده و مشروط، را گسترش می‌دهد.

در بخش‌های بعدی، پس از واکاوی مختصر بنیادهای فلسفه رئالیسم انتقادی و سهم یاری این پارادایم در مطالعات سازمان و مدیریت، هر یک از چهار مرحله و ۱۵ گام را به تفصیل بررسی خواهیم کرد و راهنمایی‌های عملی و مثال‌های متعددی ارائه خواهیم داد تا نشان دهیم که چگونه این روش‌شناسی می‌تواند در مطالعات سازمان و مدیریت به‌کار گرفته شود. با ابتناء این فرآیند پژوهشی بر مبانی فلسفی رئالیسم انتقادی، این روش‌شناسی می‌تواند ابزاری اثربخش برای کشف سازکارهای زیربنایی شکل‌دهنده رفتار سازمانی و مدیریتی و ارائه اقدام‌های عملی مؤثرتر فراهم می‌کند. از طریق این رویکرد، رئالیسم انتقادی می‌تواند به پیشرفت‌های نظری و ارائه راه‌حل‌های عملی در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت یاری دهنده باشد.

بنیادهای فلسفی رئالیسم انتقادی

رئالیسم گرایش‌های گوناگونی دارد؛ اما اصل استقلال جهان از دانش بشری را می‌توان جوهره رئالیسم دانست که هسته اصلی تمام گرایش‌ها محسوب می‌شود (محمد پور و همکاران ۱۳۹۰، وطن پرست ۱۳۹۵). در این میان، رئالیسم انتقادی نوعی رویکرد فلسفی است که به دنبال کشف ساختارها، سازکارها و نیروهای علیّ زیربنایی شکل‌دهنده پدیده‌های اجتماعی، از جمله پدیده‌های حوزه مطالعات سازمان و مدیریت، است. برخلاف تحصیل‌گرایی که بر رویدادهای قابل مشاهده تمرکز دارد، یا تفسیرگرایی که بر معانی ذهنی تأکید می‌کند، رئالیسم انتقادی وجود واقعیتی مستقل از ادراک انسان را تأیید می‌کند، اما در عین حال تصدیق می‌کند که درک ما از این واقعیت همواره متأثر از چارچوب‌های اجتماعی و مفهومی است (بنی فاطمه و همکاران ۱۳۹۷). این بخش به بررسی بنیادهای فلسفی رئالیسم انتقادی می‌پردازد و بر هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی آن به شرح ذیل تمرکز می‌کند و نشان می‌دهد که این بنیادها چگونه چهار مرحله و ۱۵ گام پژوهش رئالیستی انتقادی را شکل می‌دهند.

هستی‌شناسی: به ماهیت واقعیت اشعار دارد. در قلب رئالیسم انتقادی، هستی‌شناسی آن قرار دارد که واقعیت را لایه‌ای و متشکل از سه سطح می‌داند: تجربی (آنچه تجربه می‌کنیم)، بالفعل (آنچه اتفاق می‌افتد) و واقعی

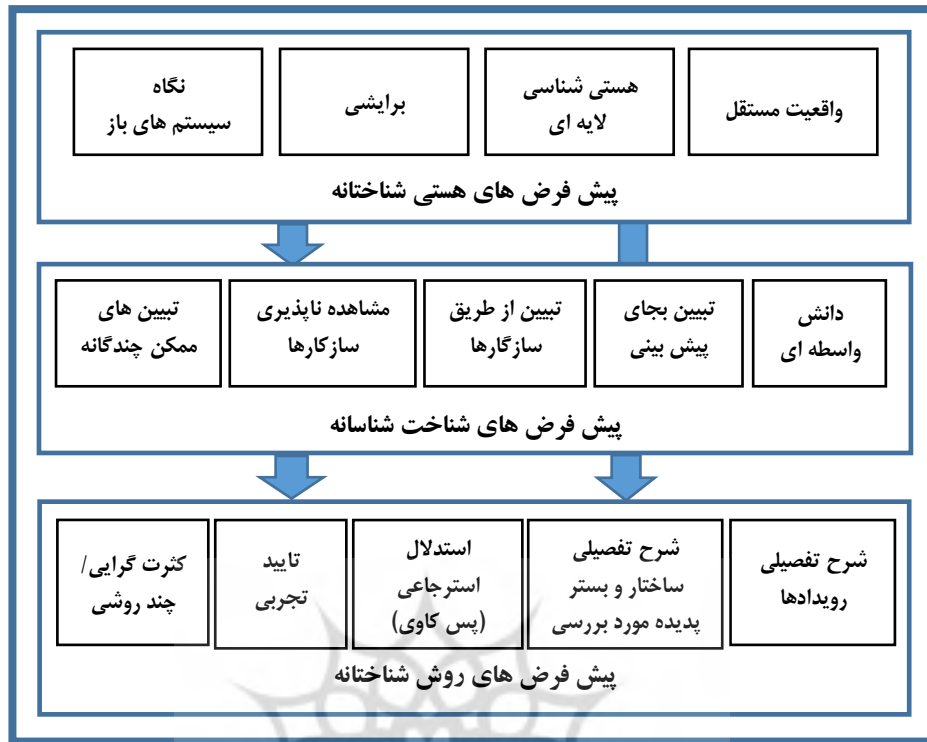
(سازکارهای زیربنایی) (بیانی ۱۴۰۲). این هستی‌شناسی لایه ای تأکید می‌کند که اگرچه می‌توانیم رویدادها و تجربه‌ها را مشاهده کنیم (ساخت‌های تجربی و بالفعل)، اما ماهیت واقعی واقعیت در سازکارهای زیربنایی (حوزه واقعی) نهفته است که پدیده‌ها را ایجاد می‌کنند (Fleetwood & Ackroyd, 2004). برای مثال، در مطالعات سازمانی، بی‌انگیزگی کارکنان ممکن است مشاهده شود (تجربی)، اما سازکارهای زیربنایی، مانند ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک یا فقدان استقلال عمل هستند که واقعاً این پدیده را تبیین می‌کنند. رئالیسم انتقادی همچنین بر مفهوم رفتار برایشی پدیده‌ها (emergence) تأکید دارد، یعنی مدعی است که پدیده‌های سطح بالاتر (مانند فرهنگ سازمانی) از تعامل عناصر سطح پایین‌تر (مانند رفتارهای فردی) به ناگهان ظهور می‌کنند (Archer, 1995). این بدان معناست که پدیده‌های اجتماعی را نمی‌توان به اقدامات تکی تقلیل داد، بلکه آن‌ها نتیجه تعامل‌ها پیچیده بین ساختارها و عاملیت هستند (Elder-Vass, 2010). برای مثال، تغییر سازمانی تنها نتیجه تصمیم‌ها از بالا به پایین نیست، بلکه حاصل تعامل بین رهبری، عاملیت کارکنان و فشارهای نهادی بیرونی است. هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی همچنین ماهیت سیستم‌های باز پدیده‌های اجتماعی را تأیید می‌کند، جایی که سازکارهای متعدد به شیوه‌های پیچیده و مشروط با هم تعامل می‌کنند تا نتایجی را تولید کنند (پورکریم و همکاران ۱۳۹۳). این بدان معناست که یک سازکار ممکن است در بافت‌های مختلف، بسته به شرایط تاریخی، فرهنگی و نهادی خاص، نتایج متفاوتی ایجاد کند (Reed, 2005). برای مثال، سبک رهبری که در یک سازمان نوآوری را تقویت می‌کند، ممکن است در سازمان دیگری به دلیل تفاوت‌های فرهنگی سازمانی منجر به مقاومت شود. با این توصیف می‌توان عناصر اصلی هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی را چنین بر شمرد: واقعیت مستقل از ذهن انسان‌ها وجود دارد (بعد ناگذاری واقعیت)؛ هستی واقعیت سه لایه دارد (واقعی، بالفعل و تجربی)؛ رفتار سیستم‌ها برایشی (حالت ناگهان ظهوری دارد) است؛ نگاه سیستم‌های باز بر واقعیت‌ها حاکم است (یعنی واقعیت‌ها بسته به نگاه انسان‌ها و وضعیت محیط دستخوش تغییر می‌شود در نتیجه برخی سازکارها در شرایطی خاص فعل می‌شوند و در شرایطی دیگر غیر فعال باقی می‌مانند). (برای مطالعه بیشتر این مآخذ را ببینید Wynn & Williams, 2012).

شناخت‌شناسی: به ماهیت دانش اشاره دارد. شناخت‌شناسی رئالیسم انتقادی بر این ایده استوار است که اگرچه واقعیت مستقل از ادراک ما وجود دارد، اما درک ما از آن همواره متأثر چارچوب‌های اجتماعی و مفهومی است (محمد پور و همکاران ۱۳۹۰). این بدان معناست که دانش خطاپذیر است و با ظهور شواهد جدید قابل بازنگری است (Mingers, 2004). بنابراین، رئالیسم انتقادی هم ادعای تحصیل‌گرایی مبنی بر عینی و بی‌طرفه بودن دانش را رد می‌کند و هم ادعای تفسیرگرایی مبنی بر ذهنی و وابسته به بافت بودن کامل دانش را (احسانی مقدم و همکاران ۱۳۹۹). در عوض، رئالیسم انتقادی رویکرد رئالیسم استعلایی را اتخاذ می‌کند که به دنبال کشف سازکارهای زیربنایی است که پدیده‌های قابل مشاهده را ایجاد می‌کنند (Bhaskar, 1975). این امر مستلزم فرآیند استدلال استقهامی و استرجاعی است، یعنی زمانی که پژوهشگران از رویدادهای مشاهده شده به فرضیه‌سازی درباره سازکارهای زیربنایی رفتار پدیده و انتخاب بهترین تبیین حرکت می‌کنند. برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است سطح بالای استرس کارکنان را مشاهده کند و فرضیه‌سازی کند که

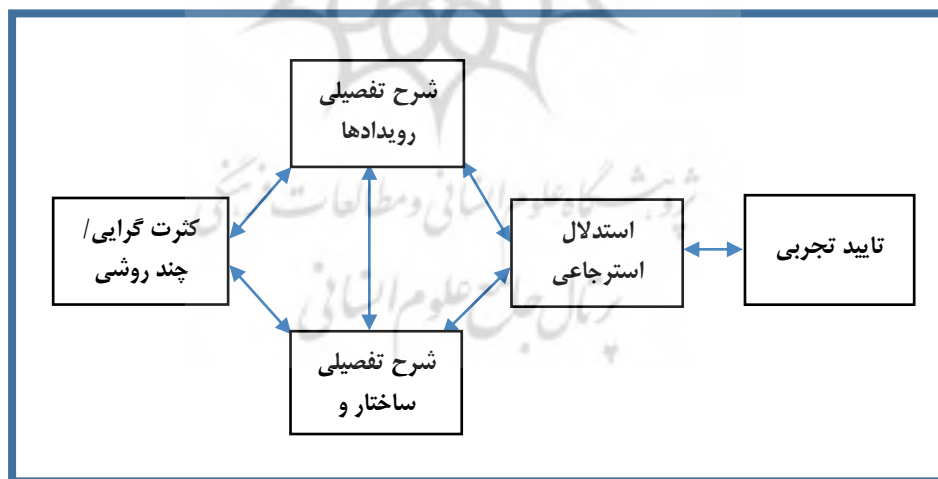
سازکار زیربنایی آن، فقدان استقلال عمل ناشی از ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک است. رئالیسم انتقادی همچنین بر اهمیت کثرت گرایی نظری تأکید دارد، جایی که از نظریه‌های متعدد برای تفسیر داده‌ها و شناسایی سازکارهای بالقوه استفاده می‌شود (احسانی مقدم و همکاران ۱۳۹۹). این امر به اطمینان از استحکام تبیین‌ها و ابتناء آنها بر دانش نظری موجود کمک می‌کند (Tsang, 2016). برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است از هر دو نظریه نهادی و نظریه وابستگی منابع برای تبیین نحوه تأثیر فشارهای بیرونی بر تصمیم‌گیری سازمانی استفاده کند. جنبه مهم دیگر شناخت شناسی رئالیسم انتقادی، بازاندیشی روش شناسانه است، جایی که پژوهشگران درباره پیش‌فرض‌ها و سوگیری‌های خود و نحوه تأثیر آنها بر فرآیند و نتایج پژوهش تأمل می‌کنند (دانایی فرد و همکاران ۱۳۹۷). این مسیر مشتمل بر شفافیت درباره محدودیت‌های مطالعه و تصدیق امکان وجود تبیین‌های جایگزین است (Reed, 2005). برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است تأمل کند که چگونه تمرکز او بر سازکارهای ساختاری، درک او از رفتار کارکنان را شکل داده و نقش عاملیت فردی در ایجاد نتایج مشاهده‌شده را در نظر نگرفته است. به طور کلی پیش فرض‌های شناخت شناسانه رئالیسم انتقادی را می‌توان به شرح ذیل مطرح کرد: دانش ماهیتی واسطه‌ای دارد (یعنی واقعیت مورد ادعای رئالیسم انتقادی دارای دو بعد ناگذرا و گذرا است و انسان‌ها در پرتو برداشت خود خرمی از بعد گذاری واقعیت را می‌چینند ولی بعد ناگذرا جدای از ذهن آنها وجود دارد اما درک کامل آن توسط انسان‌ها میسر نیست زیرا افکار و اندیشه و به طور کلی بین‌الذهانیت انسان‌ها، دانش دریافتی از بعد ناگذرا را پالایش یا واسطه‌گری می‌کند؛ رئالیسم انتقادی بجای پیش‌بینی صرفاً تبیین می‌کند زیرا نگاه سیستم‌های باز به واقعیت مانع تعمیم‌پذیری کامل یافته‌های رئالیست انتقادی می‌شود؛ رئالیسم انتقادی از طریق سازکارهای علی دست به تبیین می‌زند؛ سازکارها وجود دارند ولی قابل مشاهده نیستند اما می‌توان به اتکاء راهبردهای استنتاج وجود آنها را استنباط کرد؛ برای رفتار هستارهای مورد مطالعه رئالیسم انتقادی تبیین‌های متعددی وجود دارد زیرا این فلسفه معتقد به نگاه سیستم‌های باز است (برای مطالعه بیشتر این مآخذ را ببینید Wynn & Williams, 2012).

روش‌شناسی: به تحلیل ماهیت فرآیند پژوهش می‌پردازد. روش‌شناسی رئالیسم انتقادی متأثر از هستی‌شناسی و شناخت‌شناسی آن است و بر اهمیت کشف سازکارهای زیربنایی که پدیده‌های اجتماعی را ایجاد می‌کنند، تأکید دارد (فتوتیان، و عبدی، حسن ۱۳۹۲). این مسیر مشتمل بر فرآیند استدلال استقهامی و استرجاعی است، جایی که پژوهشگران از رویدادهای مشاهده‌شده به فرضیه‌سازی درباره سازکارهای زیربنایی که می‌توانند آنها را تبیین کنند، حرکت می‌کنند (فرهمند ۱۳۹۵). برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است سطح بالای استرس کارکنان را مشاهده کند و فرضیه‌سازی کند که سازکار زیربنایی آن، فقدان استقلال عمل ناشی از ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک است. پژوهش رئالیستی انتقادی اغلب از مطالعات موردی، قوم‌نگاری یا روش‌های ترکیبی برای بررسی تعامل بین بافت، سازکارها و نتایج استفاده می‌کند (شیروانی ناغانی و همکاران ۱۳۹۹). طرح پژوهش باید امکان شناسایی سازکارهای علی را فراهم کند و در عین حال پیچیدگی و مشروط بودن پدیده‌های اجتماعی را تأیید کند (Edwards et al., 2014). برای مثال، طرح مطالعه موردی ممکن است برای بررسی نحوه شکل‌گیری تغییر سازمانی توسط سازکارهای نهادی استفاده شود (Leca & Naccache, 2006).

جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش رئالیستی انتقادی با نیاز به کشف هم رویدادهای قابل مشاهده و هم سازکارهای زیربنایی که آن‌ها را ایجاد می‌کنند، هدایت می‌شود (امیری طهرانی، ۱۴۰۲). پژوهشگران از منابع داده‌ای متعدد، مانند مصاحبه‌ها، اسناد و مشاهده‌ها، برای کثرت‌گرایی یافته‌ها و ایجاد درک جامعی از پدیده استفاده می‌کنند (Contu, 2014). برای مثال، مصاحبه‌ها با کارکنان و مدیران ممکن است با اسناد سازمانی ترکیب شوند تا سازکارهای عقبه تعارض‌های کاری بررسی شوند. تحلیل داده‌ها در پژوهش رئالیستی انتقادی بر فرآیند استدلال استقهامی و استرجاعی استوار است، جایی که پژوهشگران از رویدادهای مشاهده‌شده به فرضیه‌سازی درباره سازکارهای زیربنایی که می‌توانند آن‌ها را تبیین کنند، حرکت می‌کنند (Bhaskar, 1975). این مسیر مستلزم چرخه‌های رفت و برگشتی جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها است، جایی که فرضیه‌های در حال ظهور در برابر داده‌های جدید آزمایش می‌شوند (بخشی و همکاران ۱۳۹۴). برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است الگوهای رفتار کارکنان را شناسایی کند و سپس درباره سازکارهای ساختاری و فرهنگی که می‌توانند این الگوها را تبیین کنند، نظریه‌پردازی کند. پژوهش رئالیستی انتقادی همچنین بر اهمیت تایید یافته‌ها در بافت‌های تاریخی، فرهنگی و نهادی خاصی که در آن‌ها رخ می‌دهند، تأکید دارد (مشکینی و همکاران ۱۴۰۱). این بدان معناست که یک سازکار ممکن است در بافت‌های مختلف، بسته به شرایط خاص، نتایج متفاوتی ایجاد کند (Reed, 2005). برای مثال، تأثیر یک روش مدیریتی جدید ممکن است بین سازمان‌ها به دلیل تفاوت در پویایی قدرت یا در دسترس بودن منابع متفاوت باشد. به طور کلی در روش شناسی رئالیسم انتقادی، تمرکز بر کثرت‌گرایی در روش و نظریه؛ شرح تفصیلی پدیده‌های مورد مطالعه؛ شرح مفصل ساختار و بستر محیط بر پدیده مورد بررسی؛ و همین‌طور محوریت استدلال استرجاعی و تایید تجربی یافته‌ها مشترک هستند (برای مطالعه بیشتر این مآخذ را ببینید Wynn & Williams, 2012).



شکل ۱: پیش فرض های هستی شناختانه و شناخت شناسانه و اصول روش شناسانه رئالیست انتقادی: (Wynn & William, 2012: [9])



روابط میان اصول روش شناسانه رئالیست انتقادی (Wynn & William, 2012: [9])

سهم یاری‌های رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت

رئالیسم انتقادی با ارائه یک چارچوب فلسفی و روش‌شناختی قدرتمند برای درک تعامل پیچیده ساختارها، سازکارها و بافت‌هایی که پدیده‌های سازمانی را شکل می‌دهند، سهم یاری‌های قابل توجهی در مطالعات سازمان و مدیریت داشته است. در ایران هم آثاری در زمینه کاربست رئالیست انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت انجام شده است (برای مطالعه بیشتر ببیند: مانیان و همکاران ۱۳۹۲، یحیی‌پور و قره‌بیگی ۱۳۹۴، محمدی و همکاران ۱۳۹۷، احسانی مقدم، و همکاران ۱۳۹۹، مقدم فر و همکاران ۱۴۰۱، محمدی الموتی و همکاران ۱۴۰۲، صمیمی و وحیدی نسب ۱۴۰۳). برخلاف تحصیل‌گرایی که بر رویدادهای قابل مشاهده تمرکز دارد، یا تفسیرگرایی که بر معانی ذهنی تأکید می‌کند، (دانایی فرد ۱۳۸۶) رئالیسم انتقادی وجود واقعیتی مستقل از ادراک انسان را تأیید می‌کند، اما در عین حال تصدیق می‌کند که درک ما از این واقعیت همواره از طریق چارچوب‌های اجتماعی و مفهومی واسطه‌گری می‌شود (Bhaskar, 1975; Reed, 2005). این بخش به بررسی سهم یاری‌های مهم رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت به شرح ذیل می‌پردازد. یعنی بر توانایی آن در کشف سازکارهای زیربنایی، ایجاد پل بین نظریه و عمل، و ارائه درکی ظریف از پویایی‌های سازمانی تمرکز می‌کند.

کشف سازکارهای زیربنایی: یکی از مهم‌ترین سهم یاری‌های رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت، تأکید آن بر کشف سازکارهای زیربنایی است که پدیده‌های مشاهده‌شده را ایجاد می‌کنند. این امر مستلزم حرکت فراتر از تبیین‌های سطحی برای بررسی ساختارها و فرآیندهای عمیق‌تری است که رفتار سازمانی را شکل می‌دهند (Fleetwood & Ackroyd, 2004). برای مثال، رئالیسم انتقادی برای تبیین بی‌انگیزگی کارکنان به شناسایی سازکارهایی مانند ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک، فقدان استقلال عمل و مجاری ارتباطی ناکافی پرداخته است. تمرکز رئالیسم انتقادی بر سازکارها همچنین به درک عمیق‌تری از تغییر و نوآوری سازمانی کمک کرده است. با بررسی تعامل بین رهبری، عاملیت کارکنان و فشارهای نهادی بیرونی، پژوهش‌های رئالیستی انتقادی، بینش‌هایی را در مورد فرآیندهای پیچیده‌ای که تحول سازمانی را هدایت می‌کنند، ارائه داده‌اند. برای مثال، یک مطالعه ممکن است نشان دهد که سازکار عقبه تغییر سازمانی موفق تنها تصمیم‌گیری از بالا به پایین نیست، بلکه مشارکت فعال کارکنان و هم‌سویی فشارهای داخلی و بیرونی نیز نقش دارند.

ایجاد پل بین نظریه و عمل: سهم یاری مهم دیگر رئالیسم انتقادی، توانایی آن در ایجاد پل بین نظریه و عمل با ارائه بینش‌های عملی است که در شواهد تجربی ریشه دارند. پژوهش‌های رئالیستی انتقادی اغلب نظریه‌های دامنه متوسط تولید می‌کنند که در بافتی خاص متناسب هستند اما کاربرد گسترده‌تری دارند و آن‌ها را برای پژوهش‌های آکادمیک و اقدام‌های عملی مفید می‌سازند (Reed, 2005). برای مثال، مطالعه‌ای درباره تنوع نیروی انسانی در محیط کار ممکن است نظریه‌ای را اقامه کند که نقش شبکه‌های غیررسمی در تقویت شمول نیروی کاری را برجسته می‌کند و اقدام‌های عملی برای تقویت این شبکه‌ها در سازمان‌ها پیشنهاد می‌دهد (Kempster & Parry, 2011). رئالیسم انتقادی همچنین بر اهمیت در نظر گرفتن یافته‌ها

در بافت‌های تاریخی، فرهنگی و نهادی خاصی که در آن‌ها رخ می‌دهند، تأکید دارد (Vincent & Wapshott, 2014). این بدان معناست که یک سازکار ممکن است در بافت‌های مختلف، بسته به شرایط خاص، نتایج متفاوتی ایجاد کند. با ارائه درکی غنی از پدیده‌های سازمانی در بافت خاص، پژوهش‌های رئالیستی انتقادی می‌توانند اقدام‌های عملی مؤثرتری را پیشنهاد دهند که با نیازهای خاص سازمان سازگار هستند.

ارائه درکی ظریف از پویایی‌های سازمانی: رئالیسم انتقادی همچنین با تأکید بر تعامل بین ساختارها، عاملیت و بافت، به درک ظریف‌تری از پویایی‌های سازمانی کمک کرده است (Archer, 1995). بر این اساس این فلسفه مدعی است که پدیده‌های اجتماعی نتیجه تعامل‌های پیچیده بین اقدامات فردی و ساختارهای اجتماعی گسترده‌تر هستند. برای مثال، پژوهش‌های رئالیستی انتقادی بررسی کرده‌اند که چگونه فرهنگ سازمانی از تعامل رفتارهای فردی و هنجارهای نهادی پدید می‌آید و درک عمیق‌تری از عواملی که رفتار سازمانی را شکل می‌دهند، ارائه می‌دهند. تأکید رئالیسم انتقادی بر رفتار برایشی یا ناگهان ظهوری پدیده‌ها (emergence) همچنین به درک ظریف‌تری از تاب‌آوری و سازگاری سازمانی کمک کرده است. با بررسی اینکه چگونه پدیده‌های سطح بالاتر (مانند فرهنگ سازمانی) از تعامل عناصر سطح پایین‌تر (مانند رفتارهای فردی) پدید می‌آیند، پژوهش‌های رئالیستی انتقادی بینش‌هایی را در مورد فرآیندهایی که سازمان‌ها را قادر می‌سازند تا با محیط‌های در حال تغییر سازگار شوند، ارائه داده‌اند (Mingers, 2004). برای مثال، یک مطالعه ممکن است نشان دهد که سازکار عقبه تاب‌آوری سازمانی، تعامل بین رهبری، فرهنگ و سازکارهای تخصیص منابع است و اقدام‌های عملی برای تقویت این عوامل پیشنهاد می‌دهد.

افزایش دقت روش‌شناختی: رئالیسم انتقادی همچنین با ارائه یک چارچوب روش‌شناختی برای انجام پژوهش‌هایی که هم از نظر نظری مستحکم و هم از نظر تجربی ریشه‌دار هستند، به افزایش دقت روش‌شناختی در مطالعات سازمان و مدیریت کمک کرده است (Tsang, 2016). تمرکز اصلی آن بر فرآیند استدلال استقرایی و استرجاعی است، که در پرتو آنها پژوهشگران از رویدادهای مشاهده شده به فرضیه‌سازی درباره سازکارهای زیربنایی که می‌توانند آن‌ها را تبیین می‌کنند، حرکت می‌کنند (Bhaskar, 1975). پژوهش‌های رئالیستی انتقادی همچنین بر اهمیت کثرت گرایی نظری تأکید دارند، جایی که از نظریه‌های متعدد برای تفسیر داده‌ها و شناسایی سازکارهای بالقوه استفاده می‌شود (Elder-Vass, 2010). این امر به اطمینان از استحکام تبیین‌ها و ابتناء آنها بر دانش نظری موجود کمک می‌کند (O'Mahoney & Vincent, 2014). برای مثال، یک پژوهشگر ممکن است از هر دو نظریه نهادی و نظریه وابستگی منابع برای تبیین نحوه تأثیر فشارهای بیرونی بر تصمیم‌گیری سازمانی استفاده کند.

پرداختن به پدیده‌های پیچیده و مشروط: در نهایت، رئالیسم انتقادی با ارائه یک چارچوب برای پرداختن به پدیده‌های پیچیده و مشروط که به راحتی توسط رویکردهای سنتی قابل تبیین نیستند، به مطالعات سازمان و مدیریت کمک کرده است (Reed, 2005). به عبارت دیگر این فلسفه مدعی است پدیده‌های اجتماعی نتیجه تعامل چندین سازکار هستند که در سیستم‌های باز عمل می‌کنند، جایی که نتایج به شرایط

تاریخی، فرهنگی و نهادی خاص بستگی دارند (Bhaskar, 1975). برای مثال، پژوهش‌های رئالیستی انتقادی بررسی کرده‌اند که چگونه تأثیر یک روش مدیریتی جدید ممکن است بین سازمان‌ها به دلیل تفاوت در پویایی قدرت، در دسترس بودن منابع یا هنجارهای فرهنگی متفاوت باشد (Vincent & Wapshott, 2014). با ارائه یک چارچوب برای پرداختن به پدیده‌های پیچیده و مشروط، رئالیسم انتقادی به پژوهشگران امکان داده است تا طیف گسترده‌ای از مسائل سازمانی، از تعارض‌های کاری و مشارکت کارکنان تا تغییر و نوآوری سازمانی، را بررسی کنند. این امر به درک عمیق‌تری از عواملی که رفتار سازمانی را شکل می‌دهند کمک کرده و اقدام‌های عملی مؤثرتری را پیشنهاد داده است که با نیازهای خاص سازمان سازگار هستند. به طور کلی رئالیسم انتقادی با ارائه یک چارچوب فلسفی و روش‌شناختی مفید برای درک تعامل پیچیده ساختارها، سازکارها و بافت‌هایی که پدیده‌های سازمانی را شکل می‌دهند، سهم یاری‌های قابل توجهی در مطالعات سازمان و مدیریت ایفا کرده است. با کشف سازکارهای زیربنایی، ایجاد پل بین نظریه و عمل، ارائه درکی ظریف از پویایی‌های سازمانی، افزایش دقت روش‌شناختی و پرداختن به پدیده‌های پیچیده و مشروط، رئالیسم انتقادی درک ما از رفتار سازمانی را غنی‌تر کرده و اقدام‌های عملی اثربخش‌تری را پیشنهاد داده است. این رویکرد همچنان بینش‌های ارزشمندی را برای پژوهش‌های آکادمیک و کاربردهای عملی در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت ارائه می‌دهد.

روش شناسی پژوهش رئالیستی انتقادی

اولین روش شناسی برای انجام پژوهش بر اساس رئالیسم انتقادی از جانب روی بسکار مطرح شد. این روش شناسی مورد نقدهای جدی قرار گرفت، به ویژه اینکه میان انتزاع و تبیین، پیوند و ارتباطی برقرار نکرده است (Collier, 1994). به همین سبب بسکار در یکی از مقاله‌های که در کتابی بنام میان رشته‌ای و تغییرات اقلیمی (Bhaskar, 2010) منتشر کرد کوشید این روش شناسی را بسط دهد و با تقریر مجدد آن و اضافه کردن دو مرحله دیگر بر آن شد تا نقایص موجود را برطرف کند. با این وجود، روش شناسی اصلاحی بسکار هم چندان وافی به مقصد نبود (بیانی: ۱۴۰۲:۴). در بررسی بیشتر آثار روش شناسانه در فلسفه رئالیسم انتقادی مشخص شد که اگرچه تفاوت‌هایی میان آنها وجود دارد اما بخش قابل توجهی از مراحل و فرایند روش‌شناختی رئالیسم انتقادی که در این مقاله‌ها و پژوهش‌ها معرفی شده اند شبیه یکدیگرند. با این حال، در این میان، کار دنرمارک و همکاران (Danermark, et al., 2002) از جامعیت و شفافیت بیشتری نسبت به دیگر آثار برخوردار است. ولی به نظر می‌رسد این روش در پژوهش‌های مدیریتی و سازمانی چندان مورد استقبال قرار نگرفته است. بر این اساس نویسندگان این مقاله تلاش کرده اند نوعی روش شناسی رئالیست انتقادی نوآورانه را در ۴ مرحله و ۱۵ گام همراه با مثال کاربردی تشریح کنند. در این راستا با الهام از بنیادهای فلسفی رئالیسم انتقادی و مطالعه دانش موجود روش شناسی رئالیسم انتقادی، یک روش شناسی چهار مرحله ای مشتمل بر پانزده گام طراحی شده است که می‌تواند چارچوبی مفید برای کشف ساختارها، سازکارها و

نیروهای علی که پدیده‌های سازمانی را شکل می‌دهند، ارائه کنند. در بخش ذیل این روش شناسی به صورت مفصل ارائه خواهد شد.

مرحله اصلی ۱: مفهوم‌سازی و طراحی پژوهش: این مرحله بر پایه‌گذاری نظری و روش‌شناختی پژوهش تمرکز دارد و مشتمل بر تعریف گام‌های مسئله پژوهشی، اقامه چارچوب مفهومی و انتخاب طرح پژوهشی مناسب است.

گام ۱: شناسایی مسئله پژوهشی: اولین گام در روش‌شناسی رئالیسم انتقادی، شناسایی مسئله پژوهشی است که به بررسی و تحلیل عمیق یک پدیده خاص در بافت سازمانی می‌پردازد. این گام پایه و اساس پژوهش است و مسیر پژوهش را مشخص می‌کند. رئالیسم انتقادی بر شناسایی و تحلیل ساختارها و سازکارهای زیربنایی که پدیده‌های مشاهده‌شده را شکل می‌دهند، تأکید دارد. بنابراین، مسئله پژوهشی باید به گونه‌ای انتخاب شود که امکان تحلیل عمیق‌تر از سطح مشاهده و پرداختن به علل زیربنایی آن را فراهم کند (Bhaskar, 1975). اهداف اصلی این گام عبارتند از: شناسایی مسئله‌ای معنادار که نیازمند تبیین علی و بررسی سازکارهای زیربنایی است؛ فراهم کردن زمینه‌ای برای صورت‌بندی پرسش‌های پژوهشی و چارچوب مفهومی در مراحل بعدی؛ و تمرکز بر مسائل پیچیده که با رویکردهای سنتی به خوبی تبیین نشده‌اند. مسئله پژوهشی در رئالیسم انتقادی باید دارای ویژگی‌های ذیل باشد: تمرکز بر سازکارهای زیربنایی، ارتباط با بافت اجتماعی، و تبیینی و کاوشگرانه بودن. برای مثال، مسئله‌ای مانند "چرا کارکنان یک سازمان دولتی دچار بی‌انگیزگی هستند؟" نیاز به تحلیل سازکارهای عمیق‌تر دارد. مراحل شناسایی مسئله عبارتند از مرور ادبیات (Mingers, 2004)، تحلیل داده‌های اولیه، تمرکز بر مسائل پیچیده، و تعریف روشن مسئله. برای مثال، پژوهشگری که به دنبال تحلیل بی‌انگیزگی کارکنان است، ابتدا ادبیات را مرور می‌کند، سپس داده‌های اولیه مانند نرخ بالای جابجایی و بهره‌وری پایین را تحلیل می‌کند، و در نهایت مسئله‌ای مانند "چه سازکارهایی باعث بی‌انگیزگی کارکنان در سازمان‌های دولتی می‌شود؟" را تعریف می‌کند. در نتیجه، گام نخست باید به تعریف مسئله‌ای منجر شود که امکان تحلیل عمیق‌تر از سطح مشاهده را فراهم کند، زمینه و عوامل مرتبط با مسئله را شناسایی کند، و پایه‌ای برای مراحل بعدی پژوهش ایجاد کند.

گام ۲: صورت‌بندی پرسش‌های پژوهشی: در گام دوم روش‌شناسی رئالیسم انتقادی، پژوهشگر باید پرسش‌های پژوهشی خود را به گونه‌ای صورت‌بندی کند که به شناسایی سازکارها و ساختارهای علی زیربنایی مرتبط با پدیده موردنظر بپردازد. این پرسش‌ها باید تبیینی و کاوشگرانه باشند، نه صرفاً توصیفی، زیرا هدف اصلی رئالیسم انتقادی کشف علل زیربنایی و ارتباط آن‌ها با پدیده‌های مشاهده‌شده است (O'Mahoney & Vincent, 2014). اهداف اصلی این گام عبارتند از: تعیین محورهای اصلی پژوهش و تمرکز بر کشف سازکارهای زیربنایی؛ شفاف‌سازی ابعاد مختلف پدیده موردنظر؛ و هدایت پژوهش به سمت تحلیل عمیق‌تر و تبیینی. پرسش‌های پژوهشی در رئالیسم انتقادی باید ویژگی‌های ذیل را دارا باشند: تبیینی بودن، تمرکز بر سازکارهای علی، و ارتباط با بافت فرهنگی، تاریخی و سازمان (Bhaskar, 1975; Willmott, 2011). برای مثال، پرسش‌هایی مانند "چرا برخی کارکنان در یک سازمان دچار بی‌انگیزگی می‌شوند؟" یا "سازکارهای

زیربنایی که منجر به بی‌انگیزگی کارکنان می‌شوند، کدام‌اند؟" باید طراحی شوند. مراحل صورت‌بندی پرسش‌ها شامل تعیین مسئله اصلی پژوهش، تقسیم مسئله به اجزای مهم، طراحی پرسش‌های تبیینی، و هم‌سویی با چارچوب مفهومی است. برای مثال، پژوهشگری که مسئله بی‌انگیزگی کارکنان را بررسی می‌کند، می‌تواند پرسش‌هایی مانند "چگونه ساختارهای سلسله‌مراتبی سازمانی به ایجاد حس بی‌ارزشی در میان کارکنان منجر می‌شوند؟" یا "فرهنگ سازمانی چه نقشی در افزایش یا کاهش بی‌انگیزگی کارکنان ایفا می‌کند؟" را مطرح کند. نتایج مورد انتظار از این مرحله شامل تعریف پرسش‌های پژوهشی جهت‌دهنده، تأکید بر کشف سازکارهای زیربنایی، و آماده‌سازی پژوهشگر برای تدوین چارچوب مفهومی در گام ۳ است.

گام ۳: اقامه چارچوب مفهومی: گام سوم در روش‌شناسی رئالیسم انتقادی، اقامه چارچوب مفهومی است که نقشه‌ای نظری برای هدایت پژوهش فراهم می‌کند. این چارچوب یا انتخاب می‌شود یا توسط تیم پژوهشی تدوین می‌شود و به پژوهشگر کمک می‌کند تا ساختارها، مفاهیم و سازکارهای زیربنایی مرتبط با مسئله پژوهشی را شناسایی و سازمان‌دهی کند (Reed, 2005). این گام به‌ویژه در رئالیسم انتقادی اهمیت دارد، زیرا این رویکرد به شناسایی و تحلیل لایه‌های مختلف واقعیت تأکید دارد. اهداف اصلی این گام عبارتند از: تعریف و سازمان‌دهی مفاهیم نظری مهم، شناسایی سازکارهای بالقوه و علل زیربنایی، و ایجاد پیوند میان داده‌های تجربی و نظریه‌های موجود. چارچوب مفهومی در رئالیسم انتقادی باید ویژگی‌های ذیل را دارا باشد: ابتناء بر هستی‌شناسی لایه‌ای (Bhaskar, 1975)، پیوند بین نظریه و داده‌ها، و انعطاف‌پذیری. برای تدوین چارچوب مفهومی، مراحل ذیل را می‌توان دنبال کرد: بررسی ادبیات، شناسایی مفاهیم مهم، مدل‌سازی روابط، و یکپارچه‌سازی نظریه‌ها (Vincent & Wapshott, 2014). برای مثال، در پژوهشی درباره بی‌انگیزگی کارکنان، پژوهشگر ابتدا ادبیات مرتبط با فرهنگ سازمانی و ساختارهای سلسله‌مراتبی را مرور می‌کند. سپس مفاهیمی مانند "احساس بی‌ارزشی"، "ساختار سلسله‌مراتبی"، و "ارتباطات ناکافی" را شناسایی کرده و روابط میان آن‌ها را مدل‌سازی می‌کند. در نهایت، چارچوبی جامع ایجاد می‌شود که نقش فرهنگ سازمانی و ساختارهای نهادی را در شکل‌دهی به انگیزه کارکنان تبیین می‌کند. نتایج مورد انتظار از این مرحله شامل ایجاد یک چارچوب نظری هدایت‌کننده، شناسایی سازکارهای بالقوه، و فراهم کردن مبنایی برای تحلیل داده‌ها در مراحل بعدی است.

گام ۴: انتخاب طرح پژوهشی: گام چهارم در انتخاب طرح پژوهشی مناسب برای بررسی مسائل پژوهشی، به طراحی طرحی می‌پردازد که بتواند سازکارهای زیربنایی و علّی پدیده‌های مشاهده‌شده را شناسایی و تحلیل کند (Edwards et al., 2014). این طرح به پژوهشگر کمک می‌کند تا بافت، سازکارها و نتایج را به‌طور نظام‌مند بررسی کرده و داده‌های غنی و مرتبط جمع‌آوری کند. اهداف اصلی در این گام شامل انتخاب طرحی مناسب با ماهیت پرسش‌ها و چارچوب مفهومی، فراهم‌سازی ساختاری برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، و تأکید بر انعطاف‌پذیری طرح برای پاسخ‌گویی به پیچیدگی پدیده‌های اجتماعی است (Reed, 2005). طرح پژوهشی در رئالیسم انتقادی باید ویژگی‌هایی مانند تمرکز بر چندلایه بودن واقعیت، انعطاف‌پذیری و کثرت‌گرایی داشته باشد. این ویژگی‌ها امکان بررسی سطوح مختلف هستی‌شناسی را فراهم می‌آورد و پژوهشگر

را قادر می‌سازد تا طرح را بر اساس شواهد جدید اصلاح کند (Tsang, 2016). برای مثال، روش‌های مورد استفاده شامل مطالعات موردی، قوم‌نگاری و روش‌های ترکیبی هستند که هر یک به بررسی عمیق پدیده‌ها در بستر خاص خود کمک می‌کنند. مراحل انتخاب طرح پژوهشی شامل تعریف اهداف پژوهش، ارزیابی منابع موجود، انتخاب روش مناسب بر اساس پرسش‌ها و طراحی ساختار پژوهش است (Vincent & Wapshott, 2014). برای مثال، در پژوهشی برای بررسی بی‌انگیزگی کارکنان، می‌توان از مطالعه موردی در یک سازمان دولتی استفاده کرد و مراحل شامل جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه، تحلیل اسناد و مشاهده تعامل‌ها در محیط کار خواهد بود. نتایج مورد انتظار شامل انتخاب طرحی است که امکان جمع‌آوری داده‌های غنی و مرتبط را فراهم کند و به شناسایی سازکارهای زیربنایی پدیده کمک کند.

مرحله اصلی ۲: جمع‌آوری و تحلیل داده‌های پژوهش: این مرحله شامل جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها برای فرضیه‌سازی و کشف سازکارهای زیربنایی است که پدیده‌های مشاهده‌شده را ایجاد می‌کنند. این مرحله بر فرآیند استدلال استقهامی و استرجاعی و اهمیت در نظر گرفتن یافته‌ها در بستر خاص خودش تأکید دارد.

گام ۵: جمع‌آوری داده‌ها: در گام پنجم، پژوهشگر به جمع‌آوری داده‌ها می‌پردازد تا پایه‌ای تجربی برای تحلیل‌های بعدی فراهم کند. این مرحله اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا کیفیت داده‌های جمع‌آوری‌شده تأثیر مستقیم بر اعتبار یافته‌های پژوهش دارد. در روش‌شناسی رئالیسم انتقادی، جمع‌آوری داده‌ها باید هم جنبه‌های قابل مشاهده و هم جنبه‌های زیربنایی پدیده‌ها را پوشش دهد. اهداف اصلی مشتمل بر جمع‌آوری داده‌هایی که نشانه‌های سطحی و سازکارهای زیربنایی را آشکار کنند و استفاده از منابع متنوع برای تقویت اعتبار یافته‌ها است (Kempster & Parry, 2011). در این مرحله باید به لایه‌های مختلف واقعیت توجه شود و از منابع مختلف داده‌ای استفاده شود (O'Mahoney & Vincent, 2014). روش‌های جمع‌آوری شامل مصاحبه‌ها برای درک دیدگاه‌ها، مشاهده‌ها برای ثبت رفتارها و اسناد سازمانی برای تحلیل داده‌های کمی هستند. فرایند جمع‌آوری داده‌ها شامل برنامه‌ریزی دقیق، شناسایی منابع داده و کنترل کیفیت داده‌ها است (Fleetwood & Ackroyd, 2004). برای مثال، در مطالعه بی‌انگیزگی کارکنان، می‌توان از مصاحبه با کارکنان و مدیران، نظارت بر جلسات کاری و بررسی گزارش‌های عملکردی استفاده کرد. داده‌ها باید به صورت نظام‌مند جمع‌آوری شوند تا الگوهای معنادار شناسایی شوند (Willmott, 2011). همچنین، کنترل کیفیت داده‌ها از طریق بررسی متقابل منابع ضروری است. نتایج مورد انتظار شامل جمع‌آوری مجموعه‌ای از داده‌های غنی و متنوع مرتبط با پدیده مورد مطالعه، شناسایی نشانه‌ها و روندهای اولیه در داده‌ها و فراهم‌سازی بستر مناسب برای تحلیل لایه‌های زیربنایی پدیده در مراحل بعدی است. این مرحله مبنایی تجربی برای تحلیل‌های آینده فراهم می‌کند.

گام ۶: تحلیل داده‌ها: در گام ششم، استدلال استقهامی به عنوان یک فرآیند خلاقانه و تحلیلی برای تفسیر داده‌های مشاهده‌شده و تولید فرضیه‌های اولیه درباره سازکارهای زیربنایی پدیده‌ها به کار می‌رود (Lipscomb, 2012). این فرآیند به پژوهشگران کمک می‌کند تا داده‌های خام را در چارچوب‌های نظری موجود بازتفسیر کنند (Ritz, 2020). بر خلاف استقراء، که از مشاهده‌ها به تعمیم‌های کلی می‌رسد، استدلال

استفهامی با استفاده از چارچوب های نظری تبیین های جدیدی ارائه می دهد و به تبیین علل احتمالی پدیده ها می پردازد (Bhaskar, 1975). هدف اصلی این مرحله تولید فرضیه هایی است که سازکارهای علی احتمالی را تبیین کنند (Fletcher, 2020). فرآیند استدلال استفهامی با شناسایی الگوها و ناهماهنگی ها در داده ها آغاز می شود. داده های حاصل از مصاحبه ها، مشاهده ها و اسناد به دقت بررسی می شوند تا روندها و مسائل مهم شناسایی شوند. برای مثال، در یک سازمان با نرخ بالای جابه جایی کارکنان، داده های مصاحبه نشان می دهد که کارکنان احساس می کنند در تصمیم گیری ها مشارکت ندارند. استدلال استفهامی می تواند این مشاهده ها را در چارچوب نظری فرهنگ سازمانی بازتفسیر کند. فرضیه های اولیه ممکن است شامل "ساختار سلسله مراتبی خشک باعث کاهش حس استقلال کارکنان شده است" باشد. پس از تولید این فرضیه ها، در گام بعدی یعنی استدلال استرجاعی، این فرضیه ها مورد آزمون قرار می گیرند تا مشخص شود کدام یک از آن ها سازکارهای واقعی زیربنایی پدیده های مشاهده شده هستند (Mingers, 2004). بنابراین، استدلال استفهامی و استدلال استرجاعی به صورت مکمل عمل کرده و از سطح مشاهده و تفسیر اولیه به تحلیل عمیق تر و کشف علل زیربنایی پیش می روند (Ritz, 2020).

گام ۷: شناسایی سازکارهای علی^۱: در گام هفتم، استدلال استرجاعی به عنوان مرحله ای اصلی برای آزمون سازکارهای علی زیربنایی پدیده ها انجام می شود. هدف این مرحله، حرکت از فرضیه های اولیه به شناسایی سازکارهای واقعی است که پدیده های مشاهده شده را ایجاد می کنند (Mingers, 2004). در حالی که استدلال استفهامی بر بازتفسیر داده ها و تولید فرضیه ها تمرکز داشت، استدلال استرجاعی فرآیندی تحلیلی و تجربی است که این فرضیه ها را در تعامل با داده ها و نظریه ها بررسی می کند (O'Mahoney & Vincent, 2014). این فرآیند مشتمل بر تحلیل داده های مشاهده شده و ارزیابی فرضیه های اولیه در چارچوب های نظری و شواهد تجربی است. پژوهشگر به صورت رفت و برگشتی بین داده ها، چارچوب های نظری و فرضیه ها حرکت می کند تا سازکارهایی با قدرت تبیینی بالا شناسایی کند. برای مثال، در بررسی نرخ بالای جابه جایی کارکنان، داده های مصاحبه نشان می دهد که کارکنان از نبود استقلال عمل شکایت دارند. این داده ها با فرضیه "ساختار سلسله مراتبی خشک" هم خوانی دارد. پژوهشگر همچنین بررسی می کند که آیا تصمیم گیری های متمرکز و عدم مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم گیری تأثیری بر انگیزه آن ها دارد. این فرضیه با نظریه های موجود مانند نظریه فرهنگ سازمانی مقایسه می شود تا تأثیر ساختار سلسله مراتبی بر جابه جایی کارکنان مشخص شود. در پایان این مرحله، پژوهشگر به سازکارهایی دست می یابد که از نظر نظری و تجربی قوی ترین تبیین ها را ارائه می دهند. برای مثال، نتیجه گیری می شود که "ساختار سلسله مراتبی خشک" و "مجاری ارتباطی ناکارآمد" به صورت ترکیبی باعث افزایش جابه جایی کارکنان شده اند (Tsang,

۱- برای فهم بیشتر توجه کنید که در فلسفه تحصيل گرا بجای مکانیزم از واژه عامل (factor) استفاده می کنند: عامل یک عنصر خاص است که بر یک نتیجه تأثیر می گذارد، در حالی که سازکار فرآیند یا سیستمی را تبیین می کند که از طریق آن این تأثیر اتفاق می افتد. عوامل بیشتر در سطح مشاهده پذیر و سطحی قرار دارند، در حالی که سازکارها به فرآیندهای علی عمیق تر و اغلب پنهان می پردازند.

2016). این مرحله پژوهش را از سطح تفسیر اولیه داده‌ها به سطح عمیق‌تر تحلیل علی ارتقا می‌دهد و به پژوهشگر کمک می‌کند تا یافته‌هایی مستحکم ارائه دهد.

گام ۸: قرار دادن یافته‌ها در بستر خاص خودش: در گام هشتم، پژوهشگر باید یافته‌ها و سازکارهای علی شناسایی شده را در بستر خاص خود، شامل زمینه تاریخی، فرهنگی و نهادی که پدیده‌ها در آن رخ داده‌اند، تحلیل و تفسیر کند (Vincent & Wapshott, 2014). این مرحله بر اهمیت بررسی شرایط و عواملی که بر عملکرد سازکارهای علی تأثیر می‌گذارند، تأکید دارد. برخلاف رویکردهای سنتی که ممکن است یافته‌ها را به‌طور کلی تعمیم دهند، این گام تضمین می‌کند که تبیین‌ها با زمینه واقعی پدیده‌های مطالعه‌شده سازگار باشند (Reed, 2005). سازکارهای علی شناسایی شده در مراحل پیشین به تنهایی عمل نمی‌کنند و در چارچوب‌های خاصی فعال می‌شوند. پژوهشگر بافت خاص پدیده‌ها را تحلیل می‌کند تا مشخص شود چگونه شرایط محیطی، تاریخی، فرهنگی یا نهادی بر عملکرد این سازکارها تأثیر می‌گذارند (Bhaskar, 1975). برای مثال، در بررسی نرخ بالای جابه‌جایی کارکنان، پژوهشگر ممکن است کشف کند که ساختار سلسله‌مراتبی ناشی از رشد سریع سازمان و تمرکز بر کاهش هزینه‌ها بوده است. همچنین، مجاری ارتباطی ناکارآمد ممکن است نتیجه محدودیت‌های فناورانه یا نادیده گرفتن اهمیت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری باشد. در سطح فرهنگی، ممکن است مشخص شود که سازمان بر دستیابی به نتایج کوتاه‌مدت تأکید دارد که رفاه کارکنان را نادیده می‌گیرد. این مرحله نشان می‌دهد که سازکارهای علی نمی‌توانند جدا از زمینه‌ای که در آن عمل می‌کنند، به‌درستی تبیین شوند. برای مثال، ساختار سلسله‌مراتبی خشک ممکن است در سازمانی با فرهنگ مشارکتی کمتر مسئله‌ساز باشد، اما در سازمانی که بر نتایج کوتاه‌مدت تأکید دارد، منجر به افزایش جابه‌جایی کارکنان شود. در پایان این گام، پژوهشگر تحلیل دقیقی از یافته‌ها ارائه می‌دهد و نتیجه می‌گیرد که نرخ بالای جابه‌جایی کارکنان نتیجه تعامل بین ساختار سلسله‌مراتبی خشک، مجاری ارتباطی ناکارآمد و فرهنگ سازمانی مبتنی بر اولویت‌های کوتاه‌مدت است. این تحلیل بافت‌محور به ارائه تبیین‌های غنی‌تر و راهکارهای عملی متناسب‌تر کمک می‌کند.

مرحله اصلی ۳: تعیین اعتبار و اصلاح چارچوب مفهومی: این مرحله بر اطمینان از استحکام و اعتبار یافته‌ها از طریق تعیین اعتبار و اصلاح رفت و برگشتی چارچوب مفهومی اولیه و اصلاحی تمرکز دارد.

گام ۹: تعیین اعتبار تبیین‌ها: در گام نهم، پژوهشگر تبیین‌های حاصل از گام‌های قبلی را ارزیابی می‌کند تا از اعتبار، استحکام و قابلیت اعتماد آن‌ها اطمینان حاصل کند. این مرحله حیاتی است زیرا سازکارهای شناسایی شده باید در چارچوب داده‌های تجربی، نظریه‌ها و زمینه خاص مورد آزمون قرار گیرند (Tsang, 2016). هدف این گام ارزیابی این است که آیا تبیین‌های ارائه شده می‌توانند به‌طور منطقی و تجربی، پدیده‌های مشاهده شده را تبیین کنند. پژوهشگر از راهبردهای مختلفی مانند مقایسه داده‌های مختلف و بررسی نظریه‌های متنوع برای ارزیابی سازکارها استفاده می‌کند (Kempster & Parry, 2011). برای تعیین اعتبار تبیین‌ها، مراحل زیر مد نظر قرار می‌گیرد:

≠ مقایسه با داده‌های موجود: پژوهشگر داده‌های جمع‌آوری شده را بررسی می‌کند تا همخوانی آن‌ها با سازکارهای شناسایی شده مشخص شود. به عنوان مثال، آیا شکایات کارکنان در مصاحبه‌ها با "ساختار سلسله‌مراتبی خشک" همخوانی دارند؟

≠ مقایسه با نظریه‌های موجود: سازکارهای شناسایی شده با نظریه‌های مرتبط مقایسه می‌شوند تا تأیید آن‌ها مشخص شود. برای مثال، نظریه‌های فرهنگ سازمانی ممکن است تأیید کنند که فرهنگ سلسله‌مراتبی با کاهش مشارکت و افزایش جابه‌جایی کارکنان همراه است.

≠ ارزیابی در بافت‌های مشابه: بررسی می‌شود که آیا سازکارهای شناسایی شده در شرایط مشابه یا سازمان‌های دیگر نیز به عنوان تبیین‌های معتبر عمل می‌کنند.

≠ آزمون استحکام سازکار: پژوهشگر به دنبال شواهدی است که سازکارهای شناسایی شده را به چالش بکشد.

در مطالعه مربوط به جابه‌جایی کارکنان، پژوهشگر متوجه می‌شود که داده‌ها همگی به "ساختار سلسله‌مراتبی خشک" و "مجاری ارتباطی ناکارآمد" اشاره دارند. این تبیین‌ها با نظریه‌های موجود همخوانی دارند و در مقایسه با داده‌های سایر سازمان‌ها، سازکارهای مشابهی نیز شناسایی می‌شود. در پایان این مرحله، پژوهشگر می‌تواند با اطمینان بیشتری بگوید که سازکارهای شناسایی شده قوی‌ترین تبیین‌ها برای پدیده‌های مطالعه شده هستند. همچنین، محدودیت‌های سازکارها و شرایطی که تحت آن‌ها عمل می‌کنند، شناسایی می‌شوند.

گام ۱۰: اصلاح چارچوب مفهومی: در گام دهم، پژوهشگر بر اساس یافته‌ها و تحلیل‌های قبلی، چارچوب مفهومی اولیه پژوهش را اصلاح می‌کند. این مرحله رفت و برگشتی و تطبیقی است که پژوهشگر به بازبینی و به‌روزرسانی فرضیه‌ها، مفاهیم و روابط موجود در چارچوب می‌پردازد تا اطمینان حاصل کند که چارچوب نهایی به‌طور کامل و دقیق منعکس‌کننده سازکارهای علی شناسایی شده و تعامل‌های آن‌ها با بافت پژوهش است (O'Mahoney & Vincent, 2014). هدف از اصلاح چارچوب مفهومی، کمک به پژوهشگر برای ارائه تبیین‌های قوی‌تر و دقیق‌تر مبتنی بر شواهد است (O'Mahoney & Vincent, 2014). فرآیند اصلاح شامل مراحل زیر است:

≠ بازنگری فرضیه‌های اولیه: پژوهشگر فرضیه‌های اولیه را بررسی کرده و تغییراتی بر اساس شواهد جدید اعمال می‌کند.

≠ اضافه کردن یا حذف مفاهیم: مفاهیم جدید به چارچوب افزوده می‌شوند یا مفاهیم غیر مرتبط حذف می‌شوند.

≠ بررسی روابط مفهومی: روابط بین متغیرها و سازکارهای شناسایی شده بازنگری می‌شوند تا تعامل‌ها به‌خوبی منعکس شوند.

≠ ادغام نظریه‌ها و شواهد: چارچوب نهایی باید ترکیبی از نظریه‌های مرتبط و شواهد تجربی باشد که به درک عمیق‌تر پدیده کمک کند.

برای مثال، در پژوهشی که جابه‌جایی کارکنان را بررسی می‌کند، پژوهشگر ممکن است مفهوم "شبکه‌های غیررسمی کارکنان" را به چارچوب اضافه کند و روابط بین "مجاری ارتباطی ناکارآمد" و "فرهنگ سازمانی" را تقویت کند. نتیجه این گام یک چارچوب مفهومی به‌روزشده و کامل است که سازکارهای علی، تعامل‌ها و شرایط زمینه‌ای مرتبط را به‌خوبی نشان می‌دهد (Vincent & Wapshott, 2014). این چارچوب پایه‌ای برای مراحل نهایی پژوهش، از جمله نتیجه‌گیری‌ها و پیشنهاد راهکارهای عملی، فراهم می‌کند.

گام ۱۱: نتیجه‌گیری: در گام یازدهم، پژوهشگر به جمع‌بندی و تبیین نهایی یافته‌ها می‌پردازد و سازکارهای علی شناسایی‌شده را همراه با شرایط زمینه‌ای که تحت آن‌ها عمل می‌کنند، به‌صورت منسجم ارائه می‌دهد (Bhaskar, 1975; Mingers, 2004). هدف اصلی این مرحله، ارائه یک تصویر دقیق و کامل از علل زیربنایی پدیده‌های مشاهده‌شده و پیشنهاد راهکارهای نظری و عملی برای حل مسائل شناسایی‌شده است. پژوهشگر یافته‌ها را با تمرکز بر سازکارهای علی اصلی و تعامل‌های آن‌ها با زمینه‌های تاریخی، فرهنگی و نهادی تبیین می‌کند. برای مثال، در پژوهش مربوط به نرخ بالای جابه‌جایی کارکنان، سازکارهای شناسایی‌شده شامل "ساختار سلسله‌مراتبی خشک"، "مجاری ارتباطی ناکارآمد" و "فرهنگ سازمانی اولویت‌دهنده به نتایج کوتاه‌مدت" هستند. پژوهشگر نشان می‌دهد که این عوامل چگونه به‌صورت ترکیبی باعث کاهش انگیزه کارکنان و افزایش جابه‌جایی شده‌اند. راهکارهای نظری شامل پیشنهادهایی برای توسعه نظریه‌های مرتبط است (O'Mahoney & Vincent, 2014). برای مثال، پیشنهاد می‌شود که نظریه‌های مدیریت منابع انسانی باید نقش شبکه‌های غیررسمی را بیشتر مورد توجه قرار دهند. همچنین، نظریه‌های فرهنگ سازمانی می‌توانند تأثیرات بلندمدت خط مشی‌های کوتاه‌مدت را در نظر بگیرند. نتیجه‌گیری‌ها باید شامل پیشنهادهایی عملی برای مدیران نیز باشند (O'Mahoney & Vincent, 2014). این پیشنهادها شامل کاهش ساختار سلسله‌مراتبی به منظور ایجاد فضایی مشارکتی، تقویت مجاری ارتباطی از طریق سیستم‌های بازخورد مؤثر، و بازنگری در فرهنگ سازمانی برای تأکید بر تعادل بین رفاه کارکنان و دستیابی به نتایج کوتاه‌مدت است. در پایان، پژوهشگر باید به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره کند، مانند بافت خاص سازمان و زمان محدود پژوهش. این مرحله منجر به ارائه یک گزارش منسجم شامل تبیین سازکارهای زیربنایی و پیشنهادهای عملی خواهد شد.

گام ۱۲: بازاندیشی روش‌شناختانه: در گام دوازدهم، پژوهشگر به ارزیابی انتقادی فرآیند پژوهش و نتایج آن می‌پردازد. این مرحله مشتمل بر تأمل بر رویکردهای روش‌شناختی، طرح‌های پژوهشی و پیش‌فرض‌های خود است تا اعتبار و کیفیت پژوهش را بهبود بخشد (Tsang, 2016). اهداف اصلی این گام عبارتند از ارزیابی روش‌شناختی فرآیند پژوهش، بررسی پیش‌فرض‌ها و تأثیر آن‌ها بر یافته‌ها، شناسایی محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای مطالعات آتی (Reed, 2005). فرآیند بازاندیشی شامل مراحل زیر است:

≠ ارزیابی پیش‌فرض‌ها و سوگیری‌ها: پژوهشگر پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی و شناخت‌شناختی خود را بررسی می‌کند تا مشخص شود چگونه این پیش‌فرض‌ها بر انتخاب روش‌ها و تحلیل داده‌ها تأثیر گذاشته‌اند (Willmott, 2011).

≠ ارزیابی انتخاب های روش شناختی: پژوهشگر تصمیم های خود در انتخاب چارچوب مفهومی، روش های جمع آوری داده ها و تحلیل را بازبینی می کند.

≠ مقایسه با یافته های نظری و تجربی: بررسی می شود که آیا نتایج به دست آمده با نظریه های موجود همخوانی دارند یا خیر (O'Mahoney & Vincent, 2014).

≠ شناسایی محدودیت ها: محدودیت های مرتبط با بافت پژوهش، روش ها و داده ها مشخص می شوند. برای مثال عملی، در پژوهشی درباره بی انگیزگی کارکنان، پژوهشگر ممکن است متوجه شود که تأکید او بر ساختارهای سازمانی باعث نادیده گرفتن نقش شبکه های غیررسمی در ایجاد انگیزه شده است. همچنین، ممکن است بررسی کند که آیا عوامل فرهنگی گسترده تر نیز بر بی انگیزگی تأثیر داشته اند. نتایج حاصل از این مرحله شامل بازنگری و شفاف سازی فرآیند پژوهش، مستندسازی محدودیت ها و پیش فرض ها و پیشنهادهایی برای بهبود روش شناسی پژوهش های آتی خواهد بود. این ارزیابی انتقادی به افزایش شفافیت علمی پژوهش کمک می کند و امکان وجود تبیین های جایگزین را نیز شناسایی می کند (Mingers, 2004).

مرحله اصلی ۴: انتشار پژوهش و تأثیر گذاری عملی: این مرحله بر ارتباط یافته ها به گونه ای تمرکز دارد که شکاف بین نظریه و عمل را پر کند و اطمینان حاصل شود که پژوهش تأثیر معناداری دارد.

گام ۱۳: سهم یاری در نظریه و عمل: گام سیزدهم به شناسایی و ارائه سهم یاری های پژوهش در دو حوزه نظری و عملی اختصاص دارد. در این مرحله، پژوهشگر تلاش می کند تا یافته های پژوهش را به گونه ای تفسیر کند که هم به گسترش دانش نظری (نظریه های دامنه متوسط) کمک کند (Reed, 2005) و هم بینش های عملی برای بهبود شرایط سازمانی ارائه دهد. این گام در راستای پل زدن میان نظریه و عمل، پژوهش را از سطح آکادمیک به سطح کاربردی ارتقا می دهد (Tsang, 2016). اهداف اصلی این گام عبارتند از: تبیین سهم یاری های پژوهش در گسترش نظریه ها و مدل های مرتبط؛ ارائه پیشنهادهای عملی که می توانند در سازمان ها و محیط های کاری اجرا شوند؛ تضمین تأثیر پژوهش بر حوزه های آکادمیک و حرفه ای. یافته های پژوهش باید به غنی تر شدن چارچوب های نظری و مدل های موجود کمک کنند. این بخش شامل توسعه مفاهیم نظری جدید، ارائه دیدگاه های تازه درباره سازکارهای علی، و تأیید یا اصلاح نظریه های پیشین است. برای مثال، در پژوهش درباره بی انگیزگی کارکنان، سهم یاری های نظری می تواند شامل موارد ذیل باشد: توسعه نظریه های ساختاری: نشان دادن تأثیر ساختارهای سلسله مراتبی بر انگیزه کارکنان؛ ارتقای نظریه های فرهنگی: روشن کردن تأثیر فرهنگ سازمانی اولویت دهنده به نتایج کوتاه مدت بر رفاه کارکنان؛ ارائه مدل های جدید: مدل هایی که تعامل میان ساختارهای رسمی و غیررسمی را بهتر تبیین کنند. از سوی دیگر، پژوهشگر باید پیشنهادهای عملی برای بهبود عملکرد سازمان ها ارائه دهد. این پیشنهادهای عبارتند از: بازطراحی ساختار سازمانی: کاهش سطوح مدیریتی و افزایش فرصت های مشارکت کارکنان؛ بهبود مجاری ارتباطی: ایجاد سیستم های بازخورد شفاف؛ تغییر فرهنگ سازمانی: تشویق فرهنگ هایی که بر رفاه کارکنان تأکید دارند. نتایج مورد انتظار از این گام شامل ارائه تبیینی روشن از چگونگی ارتقاء نظریه ها، پیشنهاد اقدام های عملی مبتنی بر

داده‌ها و تسهیل دسترسی به یافته‌ها برای جوامع علمی و حرفه‌ای است. این گام پلی میان مراحل پایانی پژوهش و انتقال نتایج به جامعه هدف است.

گام ۱۴: پرداختن به محدودیت‌ها: گام چهاردهم به شناسایی، تحلیل و مستندسازی محدودیت‌های پژوهش اختصاص دارد. هدف این گام، ارائه شفافیت در مورد محدودیت‌های بالقوه پژوهش است که ممکن است بر تعمیم‌پذیری یا تفسیر یافته‌ها تأثیر بگذارد (Bhaskar, 1975). این مرحله به پژوهشگران کمک می‌کند تا زمینه را برای مطالعات آتی و بهبود روش‌های پژوهشی فراهم کنند (Reed, 2005) و نسبت به یافته‌های خود رویکرد محتاطانه‌ای در پیش بگیرند (Elder-Vass, 2010). اهداف این گام عبارتند از: شناسایی محدودیت‌های مرتبط با روش‌شناسی، داده‌ها و بافت پژوهش؛ تحلیل تأثیر این محدودیت‌ها بر یافته‌ها و پیشنهاد راه‌حل‌های ممکن؛ ارائه پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی با هدف غلبه بر این محدودیت‌ها. محدودیت‌ها می‌توانند شامل موارد زیر باشند (Tsang, 2016): محدودیت‌های روش‌شناختی؛ مانند استفاده از مطالعه موردی در یک سازمان خاص که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را محدود کند؛ محدودیت‌های مرتبط با داده‌ها؛ کیفیت و کمیت داده‌های جمع‌آوری شده ممکن است به دلیل محدودیت زمانی یا عدم دسترسی به منابع اطلاعاتی جامع نباشند؛ محدودیت‌های بافتی؛ شرایط تاریخی، فرهنگی یا نهادی خاص ممکن است نتایج را تحت تأثیر قرار دهند. محدودیت‌های تحلیلی؛ ناشی از تفسیر پژوهشگر یا تمرکز بر برخی جنبه‌ها و نادیده گرفتن سایر جنبه‌ها. برای تحلیل محدودیت‌ها، مراحل زیر مد نظر قرار می‌گیرد: شناسایی محدودیت‌ها و بررسی تأثیر آن‌ها بر یافته‌ها؛ تحلیل تأثیر این محدودیت‌ها بر تعمیم‌پذیری و دقت یافته‌ها؛ ارائه پیشنهادهایی برای غلبه بر محدودیت‌ها در مطالعات آتی. برای مثال در پژوهش درباره بی‌انگیزگی کارکنان، پژوهشگر ممکن است متوجه شود که تمرکز بر یک سازمان دولتی خاص ممکن است قابلیت تعمیم یافته‌ها را محدود کند. همچنین، پیشنهادهایی برای انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای و استفاده از مطالعات طولی می‌تواند مطرح شود. نتایج مورد نظر شامل شفاف‌سازی محدودیت‌ها و تأثیر آن‌ها بر یافته‌ها و افزایش اعتبار پژوهش خواهد بود.

گام ۱۵: تحریر پژوهش و انتشار یافته‌ها: گام پانزدهم و پایانی به مستندسازی و انتشار نتایج پژوهش اختصاص دارد. در این مرحله، پژوهشگر یافته‌های پژوهش را به گونه‌ای شفاف، دقیق و منسجم ارائه می‌دهد تا هم برای جامعه علمی و هم برای کاربردهای عملی مفید باشد (O'Mahoney & Vincent, 2014). این گام نقش مهمی در تأثیرگذاری پژوهش بر دانش نظری و بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. اهداف این گام عبارتند از: مستندسازی فرآیند پژوهش و نتایج آن به شکلی منظم و ساختاریافته؛ ارائه یافته‌ها به گونه‌ای که هم برای مخاطبان آکادمیک و هم عملی قابل درک و کاربرد باشد؛ تضمین تأثیرگذاری پژوهش بر نظریه و عمل. فرآیند تحریر و انتشار یافته‌ها می‌تواند شامل مراحل زیر باشد:

≠ ساختاردهی گزارش پژوهش: گزارش باید شامل بخش‌های اصلی مانند مقدمه، چارچوب مفهومی، روش‌شناسی، یافته‌ها، بحث و نتیجه‌گیری، و محدودیت‌ها باشد.

≠ زبان و ارائه شفاف: یافته‌ها باید به زبان ساده بیان شوند تا برای مخاطبان غیر تخصصی قابل درک باشند
 ≠ استفاده از نمودارها و جداول می‌تواند به شفافیت کمک کند.
 ≠ هدف‌گذاری برای مخاطبان: گزارش باید با توجه به نیازهای مخاطبان مختلف تنظیم شود. برای جامعه علمی، انتشار مقاله در مجلات معتبر و ارائه در کنفرانس‌ها؛ برای مدیران، تهیه گزارش‌های کاربردی.
 برای مثال در پژوهش درباره بی‌انگیزگی کارکنان، گزارش ممکن است شامل شناسایی سازکارهای زیربنایی مانند "ساختار سلسله‌مراتبی خشک" باشد. همچنین، پیشنهادهایی مانند کاهش سطوح مدیریتی و بهبود سیستم بازخورد می‌تواند ارائه شود. نتایج مورد انتظار از این گام شامل انتقال موفق یافته‌ها به جامعه علمی و حرفه‌ای، ایجاد تأثیر مثبت بر نظریه و عمل، و فراهم‌سازی زمینه برای استفاده عملی از نتایج پژوهش در بهبود عملکرد سازمان‌ها است.

روش شناسی پژوهش رئالیستی انتقادی در عمل

برای نشان دادن کاربرد مراحل چهارگانه و ۱۵ گام پژوهش رئالیستی انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت، مطالعه‌ای فرضی درباره بی‌انگیزگی کارکنان در یک سازمان دولتی را در نظر می‌گیریم. این مثال نشان می‌دهد که چگونه رئالیسم انتقادی می‌تواند برای کشف سازکارهای زیربنایی ایجادکننده بی‌انگیزگی کارکنان استفاده شود و بینش‌های عملی برای بهبود شیوه‌های سازمانی ارائه دهد. لازم به یادآوری است به علت حجم خاص مقاله فقط به طور خیلی مختصر ارائه شده است تا مخاطبان با این روش شناسی در عمل آشنا شوند. بنابراین مخاطبان نباید انتظار داشته باشند یک کار تفصیلی با جزئیات دقیق را ملاحظه کنند. ارائه این مثال به مخاطبان کمک می‌کند در مطالعه آثار رئالیسم انتقادی قدری فهم بهتری از روش شناسی خاص این فلسفه پیدا کنند.

گام ۱: شناسایی مسئله پژوهشی: مسئله پژوهشی پژوهشگران ممکن است بی‌انگیزگی کارکنان در سازمان‌های دولتی باشد که در قالب نرخ بالای جابجایی کارکنان، بهره‌وری پایین و روحیه ضعیف کارکنان مشاهده می‌شود. پژوهشگران قصد دارند بررسی کنند که چرا بی‌انگیزگی رخ می‌دهد و بر سازکارهای زیربنایی به جای علائم قابل مشاهده تمرکز کند.

گام ۲: صورت بندی پرسش‌های پژوهشی: پرسش‌های پژوهشی برای کشف سازکارهای علی عقبه بی‌انگیزگی کارکنان ممکن است به شکل ذیل صورت بندی شوند: سازکارهای زیربنایی که بی‌انگیزگی کارکنان در این سازمان را تبیین می‌دهند، کدامند؟ چگونه ساختارهای سازمانی و هنجارهای فرهنگی به بی‌انگیزگی کمک می‌کنند؟

گام ۳: اقامه چارچوب مفهومی: چارچوب مفهومی پژوهشگران ممکن است بر رویکرد مورفوجنسیس یا ریخت‌زایی آرچر (Archer, 1995) استوار باشد که بر تعامل بین ساختارهای سازمانی (مانند سیستم‌های سلسله‌مراتبی) و عاملیت کارکنان (مانند خودمختاری و مشارکت) در طول زمان تأکید می‌کند. این چارچوب همچنین نظریه‌های فرهنگ سازمانی و رهبری را برای شناسایی سازکارهای بالقوه در بر می‌گیرد (رید، ۲۰۰۵).

گام ۴: انتخاب طرح پژوهشی: پژوهشگران ممکن است یک طرح مطالعه موردی برای بررسی عمیق پدیده در بافت خاص سازمان دولتی مد نظر قرار دهند. این طرح امکان بررسی دقیق تعامل بین بافت، سازکارها و نتایج را فراهم می‌کند.

گام ۵: جمع‌آوری داده‌ها: پژوهشگران ممکن است داده‌ها را از طریق منابع متعدد از جمله: مصاحبه‌ها با کارکنان و مدیران برای درک تجربه‌ها و ادراکات آن‌ها، اسناد سازمانی، مانند نرخ جابجایی و معیارهای عملکرد، مشاهده‌ها تعامل‌ها یکاری و هنجارهای فرهنگی جمع‌آوری کنند.

گام ۶: تحلیل داده‌ها: در گام ششم، استدلال استقهامی به‌عنوان یک فرآیند خلاقانه و تحلیلی برای تفسیر داده‌های مشاهده‌شده و تولید فرضیه‌های اولیه درباره سازکارهای زیربنایی پدیده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، که در این مسیر پژوهشگران از رویدادهای مشاهده‌شده (مانند نرخ بالای جابجایی) به فرضیه‌سازی درباره سازکارهای زیربنایی (مانند فقدان استقلال ناشی از سلسله‌مراتب خشک) حرکت می‌کنند. الگوهای رفتار کارکنان شناسایی می‌شوند و سازکارهای بالقوه نظریه‌پردازی می‌شوند.

گام ۷: شناسایی سازکارهای علی: در پرتو گام ششم، پژوهشگران ممکن است چندین سازکار علی را از جمله ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک که استقلال عمل و مشارکت کارکنان را محدود می‌کنند، مجاری ارتباطی ناکافی که احساس قطع ارتباط بین کارکنان و مدیریت را ایجاد می‌کنند، هنجارهای فرهنگی که اولویت را به نتایج کوتاه‌مدت به جای رفاه کارکنان می‌دهند، را شناسایی کنند.

گام ۸: تحلیل یافته‌ها در بستر خود سازمان: پژوهشگران یافته‌ها را در شرایط تاریخی، فرهنگی و نهادی خاص سازمان زمد نظر قرار می‌دهند. برای مثال، تأثیر سلسله‌مراتب خشک ممکن است توسط رشد سریع سازمان و تمرکز بر اقدامات کاهش هزینه تشدید شود.

گام ۹: تعیین اعتبار تبیین‌ها: پژوهشگران تبیین‌های حاصله را ممکن است از طریق کثرت گرایی نظری تعیین اعتبار کنند، یعنی که از نظریه‌های متعدد (مانند نظریه نهادی، نظریه وابستگی منابع) برای تفسیر داده‌ها استفاده می‌شود. یافته‌ها همچنین با منابع داده‌ای متعدد مقایسه می‌شوند تا استحکام آن‌ها تضمین شود.

گام ۱۰: اصلاح چارچوب مفهومی: چارچوب مفهومی ممکن است برای دربرگرفتن نقش شبکه‌های غیررسمی به عنوان یک سازکار واسطه‌ای اصلاح شود. پژوهشگران ممکن است دریابند که کارکنانی که شبکه‌های غیررسمی قوی‌تری دارند، حتی در حضور سلسله‌مراتب خشک، کمتر دچار بی‌انگیزگی می‌شوند.

گام ۱۱: نتیجه‌گیری: پژوهشگران ممکن است نتیجه‌گیری کنند که بی‌انگیزگی کارکنان از طریق ترکیبی از ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک، مجاری ارتباطی ناکافی و هنجارهای فرهنگی که اولویت را به نتایج کوتاه‌مدت می‌دهند، ایجاد می‌شود. تعامل بین این سازکارها محیط کاری ایجاد می‌کند که استقلال عمل و رفاه کارکنان را تضعیف می‌کند.

گام ۱۲: بازاندیشی در مورد گزینه‌های انتخابی روش‌شناختی: پژوهشگران ممکن است درباره انتخاب‌های روش‌شناختی انجام‌شده در طول مطالعه تأمل کنند و محدودیت‌های طرح مطالعه موردی و امکان وجود

تبیین‌ها جایگزین را تصدیق کنند. برای مثال، تمرکز بر سازکارهای ساختاری ممکن است نقش عاملیت فردی در شکل‌دهی رفتار کارکنان را نادیده گرفته باشد.

گام ۱۳: سهم یاری در نظریه و عمل: این مطالعه ممکن است به تولید نظریه‌های دامنه متوسط درباره بی‌انگیزگی کارکنان با برجسته کردن تعامل بین ساختارها، عاملیت و بافت کمک کند. همچنین توصیه‌های عملی ذیل برای بهبود شیوه‌های سازمانی ارائه دهد: کاهش ساختارهای سلسله‌مراتبی برای افزایش استقلال عمل کارکنان، بهبود مجاری ارتباطی برای تقویت احساس مشارکت فعالانه کارکنان در سازمان، ترویج هنجارهای فرهنگی که اولویت را به رفاه کارکنان و موفقیت بلندمدت می‌دهند.

گام ۱۴: تأمل بر محدودیت‌ها: پژوهشگران محدودیت‌های مطالعه، مانند تمرکز بر یک سازمان واحد و امکان سوگیری در فرآیند جمع‌آوری داده‌ها را تصدیق می‌کنند و نیاز به پژوهش‌های بیشتر، از جمله مطالعات طولی و مقایسه‌های بین‌سازمانی، برجسته می‌کنند.

گام ۱۵: تحریر و انتشار یافته‌ها: پژوهشگران می‌توانند یافته‌های خود به شیوه‌ای واضح و قابل دسترس، با تمرکز بر پیامدهای عملی آن‌ها انتقال دهند. پژوهشگر یافته‌ها را در کنفرانس‌های مختلف ارائه می‌دهد، مقاله‌هایی در مجله‌های آکادمیک و عملی منتشر کنند و مواد آموزشی برای مدیران و رهبران سازمانی توسعه دهند.

با کاربرد ۱۵ گام پژوهش رئالیستی انتقادی، این مطالعه سازکارهای زیربنایی ایجادکننده بی‌انگیزگی کارکنان در شرکت چندملیتی را کشف می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهند که بی‌انگیزگی صرفاً نتیجه مدیریت ضعیف نیست، بلکه توسط تعامل پیچیده ساختارهای سلسله‌مراتبی خشک، مجاری ارتباطی ناکافی و هنجارهای فرهنگی که اولویت را به نتایج کوتاه‌مدت به جای رفاه کارکنان می‌دهند، شکل می‌گیرد. این مطالعه هم به دانش نظری و هم به اقدام‌های عملی کمک می‌کند و درک ظریف‌تری از عواملی که بی‌انگیزگی کارکنان را شکل می‌دهند ارائه می‌دهد و توصیه‌های عملی برای بهبود شیوه‌های سازمانی پیشنهاد می‌دهد. با ایجاد پل بین نظریه و عمل، پژوهش رئالیستی انتقادی بینش‌های ارزشمندی را برای پژوهشگران آکادمیک و رهبران سازمانی ارائه می‌دهد و قدرت این رویکرد را برای پرداختن به پدیده‌های سازمانی پیچیده نشان می‌دهد. این مثال نشان می‌دهد که چگونه پژوهش رئالیستی انتقادی می‌تواند در مطالعات سازمان و مدیریت برای کشف سازکارهای زیربنایی ایجادکننده پدیده‌های پیچیده، ارائه بینش‌های عملی و کمک به پیشرفت نظری و ارائه راه‌حل‌های عملی به کار رود. با دنبال کردن ۱۵ گام پژوهش رئالیستی انتقادی، پژوهشگران می‌توانند تبیین‌ها غنی از نظر بافتی و مستحکم از نظر نظری ارائه دهند که اقدام‌های عملی مؤثرتری را پیشنهاد می‌دهند و نتایج سازمانی را بهبود می‌بخشند.

نتیجه‌گیری

به طور کلی رئالیسم انتقادی مورد استقبال رشته‌ها و حوزه‌های مختلفی قرار گرفته است که برای نمونه به برخی از آنها اشاره می‌کنیم. برای مثال این پارادایم در حوزه‌های علوم اجتماعی به طور کلی (Frauley & Pearce, 2007)، روانشناسی (Willis, 2023)، سیستم‌های اطلاعاتی (Carlsson, 2012, Wynn, & Williams, 2012)، آموزش و پرورش (Scott, 2005, Egbo, 2005)، پژوهش‌های تاریخی (Mutch, 2023)، کارافرینی (Blundel, 2007, Hu, 2018)، پرستاری (Ryan, 2024)، میان رشته‌ای (Danermark, 2002)، کسب و کار (Ryan, et al., 2012, McAvoy, & Butler, 2018)، اقتصاد (Walters, & Young, 2001)، حسابداری (Baxter, & Chua, 2020) و همین‌طور سازمان و مدیریت (Martin, 2016) مورد استقبال قرار گرفته است. اگرچه تلاش‌های برای قبض و بسط روش‌شناسی ذیل رئالیسم انتقادی انجام شده است (برای مثال ببینید: Archer, et al., 1999, Frauley, J., & Pearce, 2007, Olsen, 2007, Hammersley, 2009, Olsen, 2009, Easton, 2010, Zachariadis, et al., 2013, Lee, 2016, Fletcher, 2017, Hoddy, 2019, Fletcher, 2020, Hastings, 2021, Lawani, 2021, Maisuria, & Banfield, 2023, Ryan, 2024) ولی تاکنون روش‌شناسی عملی و ساده‌ای برای مطالعات مدیریت و سازمان ارائه نشده است اگرچه برخی از آثار در این زمینه بسیار بینش‌آفرین هستند (برای مثال ببینید: Ackroyd, & Fleetwood, 2000, Fleetwood, & Ackroyd, 2004, Mingers, 2004, Reed, 2005, Edwards, et al., 2014, O'Mahoney, & Vincent, 2014). با این حال روش‌شناسی منقح و عملیاتی برای دانشجویان و پژوهشگران مدیریت و سازمان وجود ندارد.

روش‌شناسی چهار مرحله‌ای و ۱۵ گامی پژوهش رئالیستی انتقادی که در این مقاله معرفی شده است، گامی مهم در به‌کارگیری رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت محسوب می‌شود. با ارائه یک چارچوب نظام‌مند و عملی برای انجام پژوهش‌های تجربی، این روش‌شناسی به چالش دیرینه ترجمه اصول فلسفی انتزاعی رئالیسم انتقادی به شیوه‌های پژوهشی عملی می‌پردازد. این رویکرد که بر اصول اصلی رئالیسم انتقادی (مانند هستی‌شناسی لایه‌ای، استدلال استقهای و استرجاعی و تأکید بر سازکارهای علی) استوار است، اطمینان می‌دهد که فرآیند پژوهش با مبانی فلسفی این پارادایم هم‌سو باقی می‌ماند و در عین حال راهنمایی روشن برای پژوهشگران فراهم می‌کند. یکی از سهم‌یاری‌های مهم این روش‌شناسی، توانایی آن در کشف سازکارهای زیربنایی است که پدیده‌های سازمانی را هدایت می‌کنند. با حرکت فراتر از مشاهده‌ها سطحی و بررسی ساختارها و فرآیندهای عمیق‌تری که رفتار را شکل می‌دهند، پژوهش رئالیستی انتقادی درک ظریف‌تری از مسائل پیچیده سازمانی و مدیریتی ارائه می‌دهد. برای مثال، تأکید این روش‌شناسی بر استدلال استقهای و استرجاعی به پژوهشگران امکان می‌دهد تا درباره سازکارهای علی که رویدادهای مشاهده‌شده را ایجاد می‌کنند، فرضیه‌سازی کنند و تبیین‌ها خود را با ظهور بینش‌های جدید به‌صورت تکراری اصلاح کنند. این فرآیند نه تنها قدرت تبیینی پژوهش را افزایش می‌دهد، بلکه اطمینان می‌دهد که یافته‌ها در شواهد تجربی ریشه دارند. سهم‌یاری مهم دیگر این روش‌شناسی، توانایی آن در ایجاد پل بین نظریه و عمل است. با قرار

دادن یافته‌ها در بافت‌های تاریخی، فرهنگی و نهادی خاصی که در آن‌ها رخ می‌دهند، پژوهش رئالیستی انتقادی بینش‌های عملی ارائه می‌دهد که با نیازهای سازمان‌ها سازگار هستند (امیری طهرانی، ۱۴۰۲). برای مثال، تمرکز این روش‌شناسی بر نظریه‌های دامنه متوسط (Reed, 2005) اطمینان می‌دهد که یافته‌ها هم از نظر بافت خاص خود و هم به‌طور گسترده‌تری قابل کاربرد هستند و آن‌ها را برای پژوهش‌های آکادمیک و اقدام‌های عملی مفید می‌سازند. این تمرکز دوگانه بر نظریه و عمل به ویژه در مطالعات سازمان و مدیریت ارزشمند است، جایی که پژوهشگران اغلب به دنبال حل چالش‌های دنیای واقعی هستند و در عین حال به دانش نظری کمک می‌کنند.

این روش‌شناسی همچنین دقت روش‌شناختی پژوهش‌های رئالیستی انتقادی را با ارائه چارچوبی واضح برای جمع‌آوری، تحلیل و تعیین اعتبار داده‌ها افزایش می‌دهد. با تأکید بر اهمیت کثرت‌گرایی نظری و تجربی، این روش‌شناسی اطمینان می‌دهد که یافته‌ها مستحکم و معتبر هستند. برای مثال، استفاده از منابع داده‌ای متعدد و اصلاح رفت و برگشتی چارچوب مفهومی به تعیین اعتبار تبیین‌ها کمک می‌کند و اطمینان می‌دهد که آن‌ها در شواهد ریشه دارند. این رویکرد دقیق نه تنها اعتبار پژوهش را تقویت می‌کند، بلکه پتانسیل آن را برای تحت تأثیر قرار دادن اقدام‌های عملی مؤثر افزایش می‌دهد. علاوه بر این، تأکید این روش‌شناسی بر بازاندیشی روش‌شناسانه اطمینان می‌دهد که پژوهشگران از پیش‌فرض‌ها و سوگیری‌های خود آگاه هستند و محدودیت‌های تبیین‌ها خود و امکان وجود تفسیرهای جایگزین را تصدیق می‌کنند (فتوتیان، و عبدی، ۱۳۹۲). این رویکرد بازاندیشانه به ویژه در پژوهش‌های رئالیستی انتقادی حایز اهمیت مهم است، زیرا پیچیدگی و مشروط بودن پدیده‌های اجتماعی نیازمند درک ظریفی از تعامل بین ساختارها، عاملیت و بافت است (آرچر، ۱۹۹۵). پژوهشگران با اهتمام به این بازاندیشی می‌توانند اطمینان حاصل کنند که یافته‌های آن‌ها هم از نظر نظری مستحکم و هم از نظر عملی مرتبط هستند و به درک عمیق‌تری از پویایی‌های سازمانی کمک می‌کنند. این روش‌شناسی همچنین بر اهمیت انتشار یافته‌ها به گونه‌ای تأکید دارد که شکاف بین پژوهش آکادمیک و عمل سازمانی را پر کند (O'Mahoney & Vincent, 2014). با ارتباط یافته‌ها به شیوه‌ای واضح و قابل دسترس، پژوهشگران می‌توانند اطمینان حاصل کنند که کار آن‌ها تأثیر معناداری بر هر دو حوزه نظریه و عمل دارد. برای مثال، ارائه یافته‌ها در کنفرانس‌های علمی، انتشار مقاله‌هایی در مجلات عملی و توسعه مواد آموزشی برای مدیران و رهبران سازمانی می‌تواند به ترجمه پژوهش به بینش‌های عملی کمک کند که نتایج سازمانی را بهبود می‌بخشند. با ادامه پذیرش رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت، این روش‌شناسی می‌تواند منبعی مفید برای آشنایی پژوهشگرانی باشد که به دنبال به‌کارگیری این پارادایم در مسائل دنیای واقعی هستند. با استوار کردن این فرآیند پژوهش بر مبانی فلسفی رئالیسم انتقادی، این رویکرد اطمینان می‌دهد که یافته‌ها هم از نظر نظری مستحکم و هم از نظر عملی مرتبط هستند و به درک عمیق‌تری از پویایی‌های سازمانی کمک می‌کنند و اقدام‌های عملی مؤثرتری را پیشنهاد می‌دهند. از طریق این روش‌شناسی، رئالیسم انتقادی می‌تواند به پیشرفت‌های نظری و ارائه راه‌حل‌های عملی در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت ادامه دهد.

مآخذ

۱. احسانی مقدم، ندا؛ دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمدعلی؛ فانی، علی اصغر (۱۳۹۹) روش‌شناسی پژوهشی رئالیسم انتقادی؛ فهم مبانی، فرایند و اسلوب اجرا، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، (۱۰۲)، ۲۶-۱-۲۲.
۲. امیری طهرانی، سید محمد رضا (۱۴۰۱). نقد رهیافت رئالیسم انتقادی به نوظهوری اجتماعی. غرب‌شناسی بنیادی، (۱۳)، ۱۴۵-۱۲۱.
۳. امیری طهرانی، سیدمحمد رضا (۱۴۰۲). نقد فردگرایی روش‌شناختی در اقتصاد نئوکلاسیک از دیدگاه رئالیسم انتقادی، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، (۱۱۶)، ۱۱۹-۲۹-۱۱۳.
۴. ایلیاتی، محمد (۱۳۹۹). نقد و بررسی دلالت‌های رئالیسم انتقادی بسکار در مسئله علم و دین با تکیه بر آرای اندیشمندان معاصر. فصلنامه علمی تخصصی فرهنگ پژوهش، (۴۴)، ۸۴-۵۹.
۵. بخشی، محمود؛ رنجبر، حسین؛ حیدری، عباس (۱۳۹۴). رئالیسم انتقادی: یک دیدگاه فلسفی مهم برای تحقیقات پرستاری، مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، (۳)، ۶۲-۵۶.
۶. بصیرتی، منیره؛ پارسانیا، حمید (۱۳۹۸). تحلیل بعد انسان‌شناختی رئالیسم انتقادی از ساحت اجتماعی دین و نقد آن، نشریه انسان پژوهی دینی، (۴۱)، ۵۴-۴۳-۱۶.
۷. بنی فاطمه، حسین؛ شیلدرز، راب؛ گلابی، فاطمه؛ قریشی، فردین؛ بیانی، فرهاد (۱۳۹۷). مبانی هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی اجتماعی رئالیسم انتقادی؛ با تأکید بر آراء روی بسکار، فصلنامه راهبرد فرهنگ، (۴۴)، ۱۱-۲۹-۵۷.
۸. بیانی، فرهاد (۱۴۰۲). چپستی روش‌شناسی رئالیسم انتقادی؛ ماهیت و فرآیند. نخستین همایش ملی «روش‌های پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. محل برگزاری: تهران-تهران ۲۸ بهمن.
۹. پورکریم، مجتبی؛ صادق‌زاده قمصری، علیرضا؛ باقری نوع پرست، خسرو؛ مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۳). تبیین مفروضات هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی باسکار و دلالت‌های آن بر پژوهش میان‌رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، (۳)، ۱۷۱-۶-۱۳۷.
۱۰. ترکمه، آیدین؛ حافظ‌نیا، محمد رضا؛ رومینا، ابراهیم؛ زهرا احمدی پور، زهرا (۱۴۰۰). تحلیل ژئوپلیتیک انتقادی از منظر رئالیسم انتقادی، فصلنامه بین‌المللی ژئوپلیتیک، (۱)، ۱۸-۱-۴۳.
۱۱. حاتم‌زاده، عزیزالله؛ ایوب‌متنی، ایوب (۱۳۹۷). رئالیسم انتقادی و سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه سیاست خارجی، (۴)، ۴۰-۳۱-۵.
۱۲. دانایی فرد، حسن؛ ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ تقوی، مصطفی؛ محمدی، مهدی؛ محمدی، پیمان (۱۳۹۷). بررسی دلالت‌های واقع‌گرایی انتقادی در تدوین دستور کار خط‌مشی‌گذاری علم، فناوری و نوآوری؛ مورد کاوی اسناد افق ۲۰۲۰ و اقتصاد زیستی ۲۰۳۰ اروپا. "فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، (۲۴)، ۹۵-۵۰-۲۱.
۱۳. حسن دانایی فرد، حسن (۱۳۸۶). پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی، دو ماهنامه دانشور رفتار، (۲۶)، ۱۴-۸۹-۱۰۴.

۱۴. زارعی دهباغی، افسانه؛ ضرغامی، سعید؛ قائدی، یحیی؛ باقری نوع پرست، خسرو (۱۳۹۶). اهداف دانش پژوهی در علوم اجتماعی با نظر به دیدگاه رئالیسم انتقادی؛ نگاهی میان رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی، ۹(۳)، ۶۷-۹۱.
۱۵. شهلا باقری، رضا نظریان. (۱۳۹۸). مقایسه رئالیسم اسلامی و رئالیسم انتقادی از منظر جامعه شناختی، نشریه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۱(۱)، ۷۰-۵۴.
۱۶. شیروانی ناغانی، مسلم؛ کشاورز ترک، هین‌الله؛ یوسفی، اشکان (۱۳۹۹). نقد مبانی فلسفی میان رشته آینده نگاری راهبردی به مثابه یک علم انسانی و اجتماعی نوین (تاکید بر ابتدائی روش شناسی آینده نگاری راهبردی به رئالیسم انتقادی باسکار)، نشریه پژوهش های عقلی نوین، ۹(۱)، ۸۳-۵۰.
۱۷. صمیمی، سعید؛ وحیدی نسب، فاطمه. (۱۴۰۳). تاب آوری کسب و کارها مبتنی بر رئالیسم انتقادی و آینده پژوهی، نشریه حسابداری و منافع اجتماعی، ۱(۱)، ۱۴، ۲۰۸-۱۸۹.
۱۸. عارفی، عباس. (۱۳۸۲). معرفت و گونه های رئالیسم، فصلنامه ذهن، ۴(۲)، ۴۱-۵۲.
۱۹. فتوتیان، علی؛ عبدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه انسان شناسی و روش شناسی در پارادایم های اثبات گرایی و رئالیسم انتقادی، نشریه معرفت فرهنگی اجتماعی، ۳(۳)، ۳(۳)، ۱۰۰-۸۷.
۲۰. فرهنگمند، مهناز (۱۳۹۵). از رئالیسم علمی لاتور تا رئالیسم انتقادی باسکار، مجله فلسفه علم، ۲(۲)، ۱۰۸-۹۳.
۲۱. مانیان، امیر؛ صلاحی پروین، امیر اسماعیل؛ شرکت، امیرحسین. (۱۳۹۲). رئالیسم انتقادی در نظریه پردازی فرارشته ای سیستم های اطلاعاتی، مجله بین المللی علوم انسانی، ۱۹(۴)، ۳۳-۵۳.
۲۲. متقی، ابراهیم؛ نریمانی، گلناز. (۱۴۰۱). تعامل تقابلی ساختار-کارگزار و توسعه ایران: رهیافت واقع گرایی انتقادی، فصلنامه سیاست، ۵۲(۱)، ۲۰۲-۱۷۵.
۲۳. محمدپور، محمد؛ علیزاده، مهدی؛ رضایی، مهدی (۱۳۹۰). مقدمه ای بر بنیان های فلسفی و روش شناختی رئالیسم انتقادی، دوفصلنامه اسلام و علوم اجتماعی، ۵(۵)، ۱۰۶-۷۹.
۲۴. محمدی الموتی، محمد؛ دانایی فرد، حسن. (۱۴۰۱). پیامدهای معرفت شناسی رئالیسم انتقادی برای پژوهش‌های مدیریت دانش؛ مطالعه‌ای بر اساس روش دلالت پژوهی، فصلنامه مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۲(۴۶)، ۱۲۶-۸۹.
۲۵. محمدی، پیمان؛ دانایی فرد، حسن؛ ذوالفقار زاده، محمدمهدی (۱۳۹۷). بررسی دلالت‌های واقع‌گرایی انتقادی در ارزشیابی خط‌مشی علم، فناوری و نوآوری، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰(۳۵)، ۳۸۶-۳۵۷.
۲۶. محمدی، علیرضا؛ پایا، علی (۱۳۹۸). شباهت‌ها و تفاوت‌های مکتب عقلانیت انتقادی پوپری و رئالیسم انتقادی باسکار در مفهوم علیت، فصلنامه ذهن، ۴(۴)، ۲۰-۳۹.
۲۷. مشکینی، ابوالفضل؛ امیرحاجلو، الهام؛ زنگنه، ابوالفضل (۱۴۰۱). نقد متدولوژیک مطالعات شهری با تاکید بر فلسفه رئالیسم انتقادی، فصلنامه جغرافیا، ۲۰(۷۳)، ۹۷-۸۱.

۲۸. مقدم فر، سعیدرضا؛ مقیمی، سیدمحمد؛ رهبر، فرهاد؛ یزدانی، حمیدرضا. (۱۴۰۱). ارائه چارچوب مفهومی تبیین تاب آوری سازمانی در برابر فساد در سازمان های اقتصادی دولتی ایران با الهام از هستی شناسی رئالیسم انتقادی، فصلنامه مدیریت دولتی، (۴۹)، ۱۴، ۲۸-۴.
۲۹. موسوی کریمی، میر سعید؛ اعتمادالاسلامی بختیاری، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۶). واکاوی ملاک های احتمالاتی در استنتاج بهترین تبیین، نشریه منطق پژوهی، (۲)، ۸، ۴۸-۲۵.
۳۰. نصیری، منصور (۱۳۹۰). رابطه استنتاج بهترین تبیین با فرضیه ربایی، فصلنامه نقد و نظر، (۱)، ۱۶، ۶۸-۳۰. وطن پرست، محمد (۱۳۹۵). بررسی تحلیلی اثبات گرایی و رئالیسم انتقادی در پژوهش های حسابداری. حسابداری و منافع اجتماعی، (۲)، ۶، ۵۴-۴۱.
۳۱. یحیی پور، محمدصادق؛ قره بیگی، مصیب (۱۳۹۴). چالش های مدیریت آمایشی کلان شهر تهران بر پایه ی نگرش رئالیسم انتقادی، فصلنامه آمایش محیط، (۳۰)، ۱۷۱، ۸-۱۵۳.

References:

1. Ackroyd, S., & Fleetwood, S. (Eds.). (2000). *Realist perspectives on management and organisations*. Routledge.
2. Archer, M. S. (1995). *Realist social theory: The morphogenetic approach*. Cambridge University Press.
3. Archer, M., Sharp, R., Stones, R., & Woodiwiss, T. (1999). Critical realism and research methodology. *Alethia*, 2(1), 12-16.
4. Baxter, J., & Chua, W. F. (2020). Using critical realism in critical accounting research—a commentary by two ANTs. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(3), 655-665.
5. Bhaskar, R. (1975). *A realist theory of science*. Verso.
6. Bhaskar, R. (2010). *Interdisciplinarity and climate change: Transforming knowledge and practice for our global future*. Taylor & Francis.
7. Bhaskar, R., Esbjörn-Hargens, S., Hedlund, N., & Hartwig, M. (Eds.). (2015). *Metatheory for the twenty-first century: Critical realism and integral theory in dialogue*. London: Routledge.
8. Blundel, R. (2007). Critical realism: a suitable vehicle for entrepreneurship research. *Handbook of qualitative research methods in entrepreneurship*, 1, 49-78.
9. Carlsson, S. A. (2012). The potential of critical realism in IS research. *Information Systems Theory: Explaining and Predicting Our Digital Society*, Vol. 2, 281-304.
10. Contu, A. (2014). Rationality and relationality in the process of whistleblowing: Recasting whistleblowing through readings of Antigone. *Journal of Management Inquiry*, 23(4), 393-406. <https://doi.org/10.1177/1056492613517511>
11. Danermark, B. (2002). Interdisciplinary research and critical realism the example of disability research. *Alethia*, 5(1), 56-64.

12. Danermark, B. (2019). Applied interdisciplinary research: a critical realist perspective. *Journal of Critical Realism*, 18(4), 368-382.
13. Easton, G. (2010). Critical realism in case study research. *Industrial marketing management*, 39(1), 118-128.
14. Edwards, P., O'Mahoney, J., & Vincent, S. (Eds.). (2014). *Studying organizations using critical realism: A practical guide*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199665525.001.0001>
15. Egbo, B. (2005). Emergent paradigm: Critical realism and transformative research in educational administration. *McGill Journal of Education/Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 40(2).
16. Elder-Vass, D. (2010). *The causal power of social structures: Emergence, structure and agency*. Cambridge University Press.
17. Fleetwood, S., & Ackroyd, S. (2004). *Critical realist applications in organisation and management studies*. London: Routledge.
18. Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: methodology meets method. *International journal of social research methodology*, 20(2), 181-194.
19. Fletcher, A. J. (2020). Critical realism: Philosophical and methodological considerations. *Qualitative analysis: Eight approaches for the social sciences*, 173-194.
20. Fletcher, A. J. (2020). The reality of gender (ideology): Using abduction and retroduction in applied critical realist research. In *Critical realism, feminism, and gender: A reader* (pp. 205-224). Routledge.
21. Fletcher, D., & Watson, T. J. (2007). Entrepreneurship, management learning and negotiated narratives: 'Making it otherwise for us—otherwise for them.' *Management Learning*, 38(1), 9–26. <https://doi.org/10.1177/1350508406067007>
22. Frauley, J., & Pearce, F. (2007). Critical realism and the social sciences: Methodological and epistemological preliminaries. *Critical realism and the social sciences: Heterodox elaborations*, 3-29.
23. Hammersley, M. (2009). Why critical realism fails to justify critical social research. *Methodological Innovations Online*, 4(2), 1-11.
24. Hastings, C. (2021). A critical realist methodology in empirical research: foundations, process, and payoffs. *Journal of critical realism*, 20(5), 458-473.
25. Hoddy, E. T. (2019). Critical realism in empirical research: employing techniques from grounded theory methodology. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(1), 111-124.
26. Hu, X. (2018). Methodological implications of critical realism for entrepreneurship research. *Journal of Critical Realism*, 17(2), 118-139.
27. Iosifides, T. (2017). Against 'migration': Using critical realism as a framework for conducting mixed-method, migrantization research. *Journal of Critical Realism*, 16(2), 128-142.

- 28.Kempster, S., & Parry, K. (2011). Critical realism and grounded theory: Analysing the adoption of sustainability reporting. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 6(1), 85–103. <https://doi.org/10.1108/17465641111129391>
- 29.Lawani, A. (2021). Critical realism: what you should know and how to apply it. *Qualitative research journal*, 21(3), 320-333.
- 30.Leca, B., & Naccache, P. (2006). A critical realist approach to institutional entrepreneurship. *Organization*, 13(5), 627–651. <https://doi.org/10.1177/1350508406067007>
- 31.Lee, F. S. (2016). Critical realism, method of grounded theory, and theory construction. In *Handbook of research methods and applications in heterodox economics* (pp. 35-53). Edward Elgar Publishing.
- 32.Lipscomb, M. (2012). Abductive reasoning and qualitative research. *Nursing philosophy*, 13(4), 244-256.
- 33.Maisuria, A., & Banfield, G. (Eds.), (2023) Working with critical realism: Stories of methodological encounters. London:Routledge.
- 34.Martin, L. (2016). Studying organizations using critical realism: A practical guide. *Journal of critical realism*, 15(2), 213-215.
- 35.McAvoy, J., & Butler, T. (2018). A critical realist method for applied business research. *Journal of Critical Realism*, 17(2), 160-175.
- 36.Mingers, J. (2004). Realizing information systems: Critical realism as an underpinning philosophy for information systems. *Information and Organization*, 14(2), 87–103. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2003.09.001>
- 37.Mukumbang, F. C. (2023). Retroductive theorizing: a contribution of critical realism to mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 17(1), 93-114.
- 38.Mutch, A. (2023). Critical realism in historical research. In *Handbook of Historical Methods for Management* (pp. 232-244). Edward Elgar Publishing.
- 39.O'Mahoney, J., & Vincent, S. (Eds.). (2014). *Critical realism and the study of business and organizations: A guide to practice*. Routledge.
- 40.Olsen, W. (2007). Critical realist explorations in methodology. *Methodological Innovations Online*, 2(2), 1-5.
- 41.Olsen, W. K. (2009). Realist methodology: A review. In WK Olsen (Ed.), *Benchmarks in social research methods: Realist methodology*. New York:Sage.
- 42.O'Mahoney, J., & Vincent, S. (2014). Critical realism as an empirical project: A beginner's guide. In P. Edwards, J. O'Mahoney, & S. Vincent (Eds.), *Studying organizations using critical realism: A practical guide* (pp. 1–20). Oxford University Press.
- 43.Peter, S., & Park, L. S. C. (2018). Theoretical research: Changing research methodology: Two case studies of critical realism informing social work doctoral research. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 30(1), 65-70.

44. Reed, M. (2005). Reflections on the 'realist turn' in organisation and management studies. *Journal of Management Studies*, 42(8), 1621–1644. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00558.x>
45. Ritz, B. (2020). Comparing abduction and retroduction in Peircean pragmatism and critical realism. *Journal of Critical Realism*, 19(5), 456–465.
46. Ryan, A., Tähtinen, J., Vanharanta, M., & Mainela, T. (2012). Putting critical realism to work in the study of business relationship processes. *Industrial Marketing Management*, 41(2), 300–311.
47. Ryan, G. S. (2024). Postpositivist critical realism: philosophy, methodology and method for nursing research. *Nurse researcher*, 32(3).
48. Schostak, J. (2002). Critiquing Critical Realism. In a webpage of ECER conference Portugal.
49. Scott, D. (2005). Critical realism and empirical research methods in education. *Journal of philosophy of education*, 39(4), 633–646.
50. Tsang, E. W. K. (2016). How critical realism clarifies validity issues in qualitative research: The case of ethnography. *Organizational Research Methods*, 19(2), 262–285. <https://doi.org/10.1177/1094428114565494>
51. Vincent, S., & Wapshott, R. (2014). Critical realism and the organizational case study: A guide to discovering institutional mechanisms. In P. Edwards, J. O'Mahoney, & S. Vincent (Eds.), *Studying organizations using critical realism: A practical guide* (pp. 100–122). Oxford University Press.
52. Walters, B., & Young, D. (2001). Critical realism as a basis for economic methodology: a critique. *Review of Political Economy*, 13(4), 483–501.
53. Willis, M. E. (2023). Critical realism and qualitative research in psychology. *Qualitative research in psychology*, 20(2), 265–288.
54. Willmott, H. (2011). Critical realism and identity theory: A case study in the ontology of the social. *Journal of Critical Realism*, 10(1), 60–82. <https://doi.org/10.1558/jcr.v10i1.60>
55. Wynn Jr, D., & Williams, C. K. (2012). Principles for conducting critical realist case study research in information systems. *MIS quarterly*, 787–810.
56. Zachariadis, M., Scott, S., & Barrett, M. (2013). Methodological implications of critical realism for mixed-methods research. *MIS quarterly*, 855–879.