

*Research Article*

***Ranking the influential components of ideal language and dominant discourses in improving team interactions of adults in Tehran province according to analytical philosophers and Islamic jurists***

Pedram Shahdoust Moghadam, Seyedeh Esmat Rasouli, Farshideh Zameni<sup>1</sup>

Received: 2022/07/1

Accepted: 2022/09/21

***Abstract***

*The aim of this research was to examine the effect of ideal language and dominant discourses on improving team interactions among adults in Tehran province according to analytical philosophers in order to present a model. The research method is applied-survey in terms of purpose; quantitative in terms of data type. The statistical population consisted of 1,700 employees of the Ministry of Education in Tehran in 2019, of which 313 people were selected as the sample size using stratified random sampling. In this research, data collection was carried out using a library method and a researcher-made questionnaire (quantitative part). In the quantitative part, descriptive statistics were used to describe demographic characteristics and research variables, and in the inferential part, structural equation modeling and SPSS-v23, Smart Pls-v2, and Lisrel-v8 software were used to test the research questions. The findings showed that the components of ideal language and dominant discourses included hegemony and consolidation of meaning, identity, articulation, central signifier, discourse, equivalence chain, opposition and otherness, deconstruction, and empty signifier. Also, the components of improving team interactions based on analytical philosophy included process, results, team learning, transformational leadership, team reflection, professional competence, job enthusiasm, and organizational commitment, and ideal language and dominant discourses have an effect on improving adult team interactions according to analytical philosophers.*

***Keywords:*** *Ideal language, dominant discourses, team interactions, analytical philosophers.*

---

1- PhD student in Philosophy of Education, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

<sup>1</sup>- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.



دوفصلنامه علمی- پژوهشی مبانی فقهی حقوق اسلامی  
سال 15 • شماره 1 • بهار و تابستان 1401 • شماره پیاپی 29

مقاله پژوهشی

رتبه بندی مؤلفه های اثرگذار زبان ایده آل و گفتمان های غالب در بهبود تعاملات

تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیلی و فقههای اسلامی

پدرام شهردوست مقدم<sup>1</sup>؛ سیده عصمت رسولی<sup>2\*</sup>؛ فرشیده ضامنی<sup>2</sup>

چکیده

هدف این پژوهش تأثیر زبان ایده‌آل و گفتمانهای غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی به‌منظور ارائه مدل بود. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی-پیمایشی؛ برحسب نوع داده، کمی است. جامعه آماری، شامل 1700 نفر از کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران در سال 1398 بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، 313 نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در این پژوهش گردآوری داده‌ها با روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) انجام شد. در بخش کمی نیز به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی و متغیرهای پژوهش از آمار توصیفی استفاده شد و در بخش استنباطی نیز به‌منظور آزمون سؤالات پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری و از نرم‌افزارهای SPSS-v23، Smart PIs-v2 و Lisrel-v8 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب شامل هژمونی و تثبیت معنا، هویت، مفصل‌بندی، دال مرکزی، گفتمان، زنجیره هم‌ارزی، ضدیت و غیریت، ساختار شکنی و دال تهی بود. همچنین مؤلفه‌های بهبود تعاملات تیمی بر اساس فلسفه تحلیلی شامل فرایند، نتایج، یادگیری تیمی، رهبری تحول‌گرا، انعکاس‌گری تیمی، شایستگی حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بود و زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان به‌زعم فلاسفه تحلیلی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: زبان ایده آل، گفتمان های غالب، تعاملات تیمی، فلاسفه تحلیلی، فقههای اسلامی.

1. دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

2- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول).

2- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

انسان تنها موجود زنده ای است که سخن می گوید و قادر به برقراری ارتباط با موجودات همسان خود است هر فردی که در محیط اجتماعی رشد کند نوعی زبان را در ذهن خود توسعه می دهد از آنجایی که مردم جهان به زبان های گوناگونی سخن می گویند اما این زبان دارای مشترکاتی نیز هست. با نگاهی اجمالی به فلسفه از قرن ۱۹ نقش پررنگ فلسفه تحلیلی کاملاً مشهود است به طوری که انقلابی در فلسفه با ظهور نسلهای متوالی فلاسفه تحلیلی اتفاق افتاده است. در رویارویی با یک گزاره، فیلسوف تحلیلی عمیق شده و از مرحله صدق و کذب گزاره عبور کرده و به معنا می پردازد.

لزوم زبان ایده آل و گفتمان می تواند قابلیت همسان و همسو سازی نسل بشر را در جهت تعاملات تیمی تأمین کند، با جزء شدن در این نظریه می توان گفت که یکی از مشکلات قابل تأمل در ادبیات فارسی و البته تمامی زبان ها چند پهلوی بودن و حجم بالای ابهامات در واژگان اعم از قیدها و واژگان توصیفی و حتی واژگان روزمره محاوره ای است. گستردگی این مشکل تا این حد برمی گردد که در خانواده ها حتی با بیش از بیست سال زندگی مشترک این ابهامات گفتاری زمینه ساز نزاعها و مشکلات عدیده ای است و بنیان خانواده ها با این مسائل دچار آسیب جدی شده است. در پایان، مسئله و موضوع طرح شده ما را به چرایی انتخاب موضوع رهنمون می سازد. به واقع تحلیل و واریسی در پرتو قابلیت های نظام ساختمان، خلاق زبان و گفتمان از اولین دلایل انتخاب موضوع بوده که در بیشتر تحقیقات مربوطه مغفول واقع شده، با توجه به این که اساس اندیشه فلاسفه تحلیلی بر بنیاد زبان استوار یافته بهتر می توان به کنه نظام فکری و فلاسفه تحلیلی پی برد. از دیگر علل انتخاب این موضوع دغدغه شخصی محقق در باب دلائل زبان ایده آل و گفتمان های غالب و تاثیر آن بر تعاملات تیمی بزرگسالان می باشد. در همین رابطه زارع (۱۳۹۲)، پژوهشی تحت عنوان فلسفه زبان، زبان، ماهیت و فلسفه انجام داد. در مورد خصوصیات زبان می توان به موارد ششگانه زیر اشاره کرد: ۱. جابجایی ۲. قراردادی ۳. خلاقیت ۴. انتقال فرهنگی ۵. تمایز معنا ۶. دوگانگی. و در مورد وظایف زبان به مواردی چون ایجاد ارتباط، تکیه گاه اندیشه، حدیث نفس و ایجاد زیبایی در کلام اشاره و توضیح داده شده است. اینکه مطالعه زبان و علم فلسفه ارتباطی با یکدیگر داشته یا نه. نتیجه حاصله از موضوعات مطرح شده حاکی از این است که زبان یک نهاد اجتماعی با کارکردها، وظایف و خصوصیات خاص خود می باشد و هم چنین بیانگر این است که فلسفه زبان شاخه ای از فلسفه است که جنبه های عام و کلی زبان را توصیف و تبیین می کند. این جنبه های عام و کلی مسائلی هستند که اختصاص به زبان خاصی ندارند بلکه نسبت به هر زبانی صادق می باشند. باخراچ و مولین (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان "مدل رهبری: سیستم حافظه و عملکرد تیمی" انجام دادند. این پژوهش از نوع کیفی بوده و پژوهشگر پس از انجام مصاحبه با خبرگان، به این نتیجه رسید که در مدل رهبری تاثیرگذار در سازمان، عملکرد تیمی نیز وجود دارد. در واقع، عملکرد تیمی یکی از فاکتورهای رهبری تاثیرگذار است.

از سوی دیگر تیم به عنوان عامل اصلی یادگیری و نوآوری، موجب تسهیل اعتماد در میان اعضا، اشتراک گذاری دانش و اطلاعات و ایجاد ایده های جدید از طریق بحث و گفتگو می شود. استراتژی یادگیری نیز

نشان دهنده نحوه فعالیت‌های پردازش اطلاعات و مبادلات متقابل بین اعضای تیم یا گروه موردنظر است. در انجام وظایف اعضا برای ایجاد مدل‌های ذهنی در جهت درک درست از وظایف خویش نیازمند یادگیری جمعی می‌باشند. یادگیری تیمی فرصتی را فراهم می‌سازد تا در تیم دانش ضمنی تجسم یابد (خاشعی و دانشور، ۱۳۹۵). هنگامی که تیم‌ها، تعاملات قابل قبولی داشته باشند و موفق باشند، دارای توان بالقوه جهت ارائه بسیاری از مزیت‌ها همانند انعطاف پذیری و خلاقیت فزاینده هستند و چنانچه با شکست مواجه شوند، منابع قابل توجهی را تلف کرده‌اند. از این رو، سازمانها باید به حداکثر کردن احتمال موفقیت تیم‌ها توجه کنند. یکی از ساده‌ترین راه‌های انجام این امر، تمرکز بر اعضای تیم است. در واقع موفقیت یک تیم موکول به داشتن ترکیب بهینه از افرادی است که در همکاری با یکدیگر توانا باشند. باتوجه به این موضوع چگونگی انتخاب پرسنل برای این تیم‌ها امری درخور توجه است که نیازمند تحقیقات بیشتر پژوهشگران و متخصصان منابع انسانی است (متیوس و رپ، ۲۰۱۸). بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده سوال اصلی پژوهش حاضر این است که زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان بزعم فلاسفه تحلیلی به منظور ارائه مدل چگونه است؟

هدف و سؤال پژوهش

رتبه بندی مولفه های زبان ایده آل و گفتمان های غالب بزعم فلاسفه تحلیلی؛

رتبه بندی مولفه های زبان ایده آل به زعم فلاسفه تحلیلی چگونه است؟

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

مفهوم زبان و تاریخچه آن

از طریق زبان و گفتگو، روایت‌ها شکل می‌گیرند و فهم بشری را پی‌ریزی می‌کنند. ویگوتسکی زبان را میانجی تفکر می‌داند که تأثیر عمده‌ای در بازنمایی ما از واقعیت بر جا می‌گذارد. لوریا هم معتقد است که زبان وظیفه نظم‌بخشی مغز را بر عهده دارد و مغز پیرو این نظم‌بخشی است که رفتار موجود را تنظیم و اصلاح می‌کند (ویگوتسکی، ۲۰۰۱؛ به نقل از اسکندری و اعلمی نیا، ۱۳۹۵). برونر (۲۰۰۳) فراتر از این دو، بر این باور است که ساخت واقعیت، ماهیت روایتی دارد. وی معتقد است که کانون فعالیت ذهنی ما اساساً زبانی است. دو دستگاه موازی مفهومی و استعاری در دو نیمکره چپ و راست مسئول ساخت دادن به افکار و اندیشه، و ذهن بشر هستند. ما تجربه‌ها و حافظه‌های خویش را از رویدادهای انسانی عمدتاً در قالب روایت‌ها سازمان‌دهی می‌کنیم، نظیر داستان‌ها، توجیه‌ها، بهانه‌ها، افسانه‌ها، دلایلی برای انجام یا عدم انجام کارها و غیره. روایت صورت مرسوم است که از طریق فرهنگ منتقل می‌شود. برخلاف ساخت‌های تولیدشده از رویه‌های منطقی و علمی که می‌توانند به‌وسیله ابطال هرس شوند، ساخت‌های روایی بر اساس معیارهای «همسانی با واقعیت» و «ضرورت روایی» ارزیابی می‌شوند تا تأییدات تجربی و پیش‌فرض‌های منطقی. روایت‌ها نسخه‌ای از واقعیت

هستند که به وسیله قرارداد جمعی و توافق بی‌الذنهانی تأیید یا رد می‌گردند (اسکندری، ۱۳۹۴). دلایل بسیار خوبی وجود دارد که نشان می‌دهد روانشناسان باید به زبان توجه نمایند. زبان در تمامی فعالیت‌های انسانی و اجتماعی نقش محوری دارد. روشن نمودن این مطلب آسان است. تنها تصور کنید که انتقال عقاید پیچیده بودن زبان چگونه ممکن خواهد بود. بعلاوه زبان تنها یک رمز و نشانه برای ارتباط نبوده، و قابل تفکیک از فرایندهای تفکر و استدلال نیز نیست. در واقع تنها در طول دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ تحت تأثیر نظریه چامسکی جهش محسوسی در مطالعات زبانی مشاهده گردید (اسکندری، ۱۳۹۲).

### نقش زبان ایده آل

علاقه چشمگیر به مطالعه فرایندهای زبان در روانشناسی مانند روایت و مکالمه متأثر از تأکید نظریه‌های سازه‌گرا بر مسئله زبان است. مجموعه نظریه‌هایی که ایده مشترک آن‌ها این است که دانند تحت هر شرایطی نمی‌تواند علم به واقعیت را به صورت عینی و مستقل از خود به دست آورد. واقعیت چیزی نیست که بتوان آن را به طور عینی کشف کرد؛ واقعیت در درون هر یک از ما ساخته می‌شود. ما نمی‌توانیم در مورد واقعیت چگونگی جهان، دانش کسب کنیم. همه دانش‌ها به ساختار، فرهنگ، زبان یا نظریه‌ای وابسته هستند که ما در مورد پدیده خاصی بکار می‌بریم. بر اساس این دیدگاه، انسان فعالانه دانش خود را با استفاده از بازی‌های زبانی گسترش می‌دهد (رامنپ، ۲۰۱۶).

زبان است که به جهان درون و بیرون ساخت می‌دهد و کارکرد زبان به گونه‌ای است که خود را وارد سازوکار شناختی می‌کند. زبان نه تنها در نقش وسیله برای شناخت عمل می‌کند بلکه در نقش واسطه‌ای فعال نیز وارد کار می‌شود و در تقطیع، آرایش و پردازش اطلاعات و به طور کلی در ساخته و پرداخته شدن ذهن اثر می‌گذارد. کلمات علاوه بر آنکه معنای حقیقی دارند معنای مجازی هم دارند. نقش عوامل موقعیتی یا روان‌شناختی و فرهنگی در انتقال این نوع معنی کامل برجسته است. تجربه، در تعامل زبان، فرهنگ و عوامل روان‌شناختی شکل می‌گیرد و خود آن‌ها نیز به شدت به هم مرتبط هستند (موسولف، ۲۰۱۷).

نقش فرهنگ در نشانه‌شناسی اختلالات روانی مدتی است که نشانه‌شناسی‌های جهانی را نیز به چالش طلبیده است. حتی خود مؤلفان نیز معتقدند که نشانه‌های بیماری، در چارچوب فرهنگ تجربه و فهمیده می‌شود؛ به طوری که شکایت‌های مراجع از سردردهای عصبی (در فرهنگ آمریکایی لاتین و مدیترانه)، ضعف و خستگی (در فرهنگ چینی و آسیایی)، مشکلات قلب (خاورمیانه)، و دل شکستگی (سرخ‌پوستان آمریکای شمالی)، برحسب نوع ساخت زبانی در این فرهنگ‌ها فهمیده و بیان می‌شوند (اسکندری، ۱۳۹۲).

زبان در ساخت فرهنگ نیز دخیل است. همچنان که وقتی پینل از لفظ بیمار روانی برای عده‌ای از افراد که مانند مجرمین خطرناک در محلی دورافتاده نگه‌داشته شده بودند، استفاده کرد، مقدمات ایجاد نخستین

بیمارستان روان‌پزشکی را فراهم ساخت. فرایندهای زبانی همچون نام‌گذاری، از عناصر مهم اصلی در توصیف و ادراک پدیده نگر به شمار می‌روند. تأکید بر زبان و فرهنگ در مطالعات اخیر در قلب رویکرد جدیدی به روانشناسی به نام نظریه روایت یا روایت درمانی جلوه‌گر شدند. روانشناسی فرهنگی مطالعه شیوه‌هایی است که ذهن و عین، خود و دیگری، شخص و بافت، ظاهر و بنیان، درمانگر و بیمار باهم زندگی می‌کنند، به یکدیگر نیاز دارند و به نحوی پویا، دیالکتیکی، و اشتراکی یکدیگر را می‌سازند (اسکندری و اعلمی نیا، ۱۳۹۵).

زمانی که به آسیب‌شناسی روانی در پایان قرن ۱۹ نگاه می‌کنیم می‌توانیم ببینیم که چگونه این رشته، ارزش‌های آن عصر تاریخی را منعکس می‌کند. همان‌طور که روانشناسی امروز ارزش‌های زمان و مکان ما را منعکس می‌کند. مرور تاریخی به این مسئله بیانگر آن است که نه تنها بیماری روانی با تکیه بر فعالیت‌های <sup>سبانی</sup> <sup>نفسی</sup> متون اسلامی اجتماعی و وابستگی‌های آکادمیک بلکه بر اساس ارزش‌های هنجاری اواخر قرن نوزدهم اروپا و فرهنگ آمریکایی شمالی شکل گرفته است (آفاگل زاده، ۱۳۹۰).

گفتمان غالب

از نظر لاکلا و موفه (۲۰۰۲)، گفتمان‌های غالب تنها دریچه شناخت انسان به‌سوی جهانند. هر زبان و گفتمان به همه‌چیز در چارچوبی از نظام معانی و ارزشی، مفهومی خاص می‌بخشد. مفهومی که مختص همان نظام معنایی است. از این‌رو، ممکن است یک فعل، سخن، نماد در دو گفتمان متفاوت، معنایی متفاوت و حتی متضاد با یکدیگر داشته باشند بنابراین زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب به جهان درون و بیرون ساخت می‌دهد و کارکرد زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب به گونه‌ای است که خود را وارد سازوکار شناختی می‌کند (اسکندری، ۱۳۹۴: ۱۱).

گفتمان، دارای ماهیتی کاربردی است. این بدان معناست که روانشناسی با رفتارهای افراد در ارتباط است و موضوعات اجتماعی و روان‌شناختی را می‌توان از طریق مطالعه رفتارها در فعالیت‌هایی همچون سرزنش کردن، تعارف کردن، دعوت کردن شناسایی نمود. برای مثال؛ عدم یادآوری می‌تواند منبعی برای اتهام یا مخالفت با آن باشد (لینچ و بوگن، ۲۰۰۵). سازه «غلیان خشم» را می‌توان برای نشان دادن ماهیت نامتناسب و افراطی برافروختگی مورد استفاده قرار دارد (راسی، ۲۰۱۲).

عنصر اصلی دیگری که روان‌شناسی را به سمت فعالیت‌های روزمره سوق می‌دهد، تمرکز بر قابلیت تفسیر است. چگونه افراد (اجتماعات و سازمان‌ها) موقعیت‌ها را تفسیر می‌کنند. کانون تفسیر بر دو حوزه استوار است. یکی تفسیر گوینده از موقعیت و قابلیت تشریح رویدادهای خبری است (مثال: چه کسی یا چه چیزی باید مورد سرزنش، تعارف یا مانند آن قرار گیرد). دومی، تفسیر گوینده از موقعیت خودش و قابلیت تشریح آن است و شامل اموری است که در حین گفتگو انجام می‌شود. این دو سطح بسیار به هم نزدیک‌اند به‌گونه‌ای که افراد می‌توانند تفسیر خود را بر اساس تفسیر اعمال دیگران و بالعکس بسازند (اسکندری، ۱۳۸۶). از طرف دیگر روان‌شناسی در گفتمان به سه معنا موقعیتی است. اول این که مفاهیم، گرایش‌ها و مقوله‌های روان‌شناختی درون تعاملات شکل می‌گیرند. این چنین تحلیلی مبتنی بر روش‌ها و یافته‌های حاصل از تحلیل گفتگو است.

برای مثال، نگرش-از جمله موضوعات قدیمی روان‌شناسی اجتماعی و از لحاظ ذهنی سازه شناخته‌شده و بادوامی است-را در نظر بگیرند. روانشناسی گفتمانی، مفهوم نگرش را از طریق تمرکز بر ارزیابی‌های موقعیتی، با توجه به کارهای پومراتنز (۱۹۸۴) در سنجش گفتار موردبررسی قرار می‌دهد. دومین معنا مربوط است به مفاهیم، گرایش‌ها و مقوله‌های روان‌شناختی که می‌تواند متمایل به معنای بیان باشند. برای مثال تفسیر واحد از یک موقعیت خاص می‌تواند منجر به برداشت‌های متعددی شود (گیر، ۲۰۱۰). سومین معنا بازمی‌گردد به مفاهیم، گرایش‌ها و مقوله‌های روان‌شناختی که به‌طور رسمی در موقعیت گفتگوی مشاوره‌ای، خانوادگی، گزارش‌های دادگاه و مانند آن واقع‌شده‌اند. کانون تحلیلی در این سه موقعیت بر تولید و تفسیر مضامین روان‌شناختی متناسب با موقعیت متمرکز است (ادواوز و پاتر، ۲۰۰۱؛ به نقل از پاتر، ۲۰۱۰).

#### گفتمان‌های غالب

تلویحی بودن روان‌شناسی در اینجا بدین معناست که روانشناسی بر گفتمان متمرکز است. از این لحاظ روان‌شناسی گفتمانی باید از آنچه که ظاهراً آشکار می‌شود به مطالعه آنچه که در معنای تلویحی نهفته است بازگردد (مانند آنچه که در برخی عقاید رایج جامعه‌شناسی درباره متن پیام یا در برخی از قوم‌نگاری‌ها مشاهده می‌گردد). در این روش به جای آنکه تلویحات از طریق تحلیل تفاسیر حاصل از متن پیام گرفته شود، از طریق فرایند ظهور گفتار یا تحلیل ویدئویی تعاملات حاصل می‌گردد که در آن‌ها اساساً گرایش‌ها و تفاسیر را به‌عنوان منابع اولیه تحلیل در نظر می‌گیرند.

نمایان بودن روانشناسی، در اینجا مبتنی بر عقاید وینگنشتاین (۱۹۵۲، ۱۹۵۸) درباره مفهوم زبان خصوصی، نظریه جامعه‌شناسی کالتر (۱۹۹۰) درباره ذهن و در اصل مبتنی بر کار ساکس (۱۹۹۲) درباره فهم تعاملات است. این نظریه تأکید دارد که زبان باید قابل فهم و یادگیری باشد. از دیدگاه ساکس، تفکر، تمایلات، یادگیری با توجه به میزان سهمی که در تعامل دارند همگی بخشی از آن هستند. این موضوعات روانشناسی به‌جای اینکه در پشت گفتار مخفی باشند، به‌عنوان مؤلفه‌هایی قابل مشاهده در گفتار فرض می‌شوند.

روانشناسی گفتمانی از درون متنوع است. این تنوع از جایگاه این رشته بر فراز منابع فکری دیگر حمایت می‌نماید. در اینجا این تفاوت‌ها با توجه به میزان توجه هر کدام از آن‌ها به بافت و ساختار موردبررسی قرار می‌گیرد. این تنوع روی یک نمودار یا طیف معنا پیدا می‌کند. در یک‌طرف این طیف، ساختارها و سازمان‌ها ساخته‌شده‌اند. در این دیدگاه، سخنوران بر اساس انتظارات و مسئولیت‌های خاصی عمل می‌کنند و نشان می‌دهد که تعامل به‌خودی‌خود از لحاظ سازمانی، درون گفتار شکل می‌گیرد. بنابراین در این‌سو، مقوله‌های روان‌شناختی مانند نگرش و صفات شخصیتی یا مقوله‌های جامعه‌شناسی مانند جنسیت و طبقه اجتماعی-اقتصادی مدنظر نیست. در عوض تنها مقوله‌هایی مدنظر است که افراد خودشان به آن استناد می‌کنند و با آن‌ها شناخته می‌شوند. در طرف دیگر این طیف، ساختارها و نهادها در شکل‌دهی تعامل بین افراد نقش دارند. در این دیدگاه پرداختن به استدلال، ما را نسبت به این مقوله حساس می‌کند که چطور زبان و مفاهیم، افراد را درون شبکه گسترده‌تری از روابط قدرت قرار می‌دهد و این تعامل سریع نمی‌تواند بدون توجه به بافت آن

شناخته شود. برای مثال، به منظور داشتن درک کاملی از ماهیت تعاملات بین فردی و پاسخ‌های هیجانی شدید، لازم است تا آن را در ارتباط با حیطه‌های درمانی، مراجع مداری و حوزه‌های اقتصادی قرار دهند. این بدان معنا نیست که این ساختارهای گسترده اثری ساده بر تعاملات دارند، بلکه آن‌ها توان جدا کردن ساختارها و نهادهای ناهماهنگ و متناقض را دارند (گلینوز، هوارث، نوروال و اسپید، ۲۰۰۹).

نظریه مرتبط با گفتمان غالب

نظریه ارنستو لاکلا و شنتال موفه، ریشه در دو سنت نظری ساختارگرا یعنی مارکسیسم و زبان‌شناسی سوسوری دارد. مارکسیسم مبنای اندیشه اجتماعی این نظریه فراهم می‌آورد و زبان‌شناسی ساختارگرای سوسور، نظریه معنایی مورد نیاز این دیدگاه پساختارگرایانه را. نظریه این دو اندیشمند سیاسی از قابلیت فوق‌العاده در تبیین پدیده‌های سیاسی و اجتماعی برخوردار است. این قابلیت، در سایه به‌کارگیری مفاهیمی چون «مفصل‌بندی» به‌دست‌آمده است. مفصل‌بندی، کنشی است که میان عناصر مختلف مانند مفاهیم، نمادها، رفتارها، چنان رابطه‌ای ایجاد می‌کند که هویت اولیه آن‌ها دگرگون شده، هویتی جدید بیابند. از این رو هویت یک گفتمان، در اثر رابطه‌ای که از طریق عمل مفصل‌بندی میان عناصر گوناگون به وجود می‌آید، شکل می‌گیرد (تاجیک، ۱۳۹۳). در واقع گفتمان، پیکره نظام‌مندی است که از مفصل‌بندی عناصر و مفاهیم مرتبط حاصل می‌شود و مجموعه‌ای از واژگان را در برمی‌گیرد که به‌گونه‌ای معنادار باهم مرتبط‌اند. به عبارت دیگر، گفتمان‌ها، مفصل‌بندی مجموعه‌ای منسجم از افراد، مفاهیم و واژگان هستند که حول یک دال برتر قرار گرفته، به زندگی انسان معنا می‌بخشند (خلجی، ۱۳۸۶). از نظر لاکلا و موفه (۲۰۰۲)، گفتمان‌ها تنها در چرخه شناخت انسان به‌سوی جهانند. هر گفتمان به همه‌چیز در چارچوبی از نظام معانی، مفهومی خاص می‌بخشد. مفهومی که مختص همان نظام معنایی است. از این رو، ممکن است یک فعل، سخن، نماد در دو گفتمان متفاوت، معنایی متفاوت و حتی متضاد با یکدیگر داشته باشند. برای مثال، می‌توان به کاربرد چاقو اشاره کرد که بسته به این که یک پزشک آن را به کار گیرد یا یک خلاف‌کار، بار معنایی آن متفاوت بلکه متضاد خواهد بود.

تعاملات تیمی:

تعاملات تیمی فرایند تبدیل کیفیت اثربخش و کارآیی اقدامات گذشته را گویند. این مولفه دارای دو بعد کلی است و شامل، بعد فرایندی (که شاخصهای هدف‌گذاری، مدیریت، تحقیق و توسعه و مشارکت را در بر می‌گیرد) و بعد نتایج (که شاخصهای نتایج مربوط به تیم، نتایج مربوط به سازمان و نتایج مربوط به جامعه را در بر دارد)، می‌گردد (محمدفام، باستانی، اسحاقی، گل محمدی و ساعی، ۱۳۹۳: ۲۱).

موانع عملکرد تیمی

۱- ضعف مدیریت: ضعف در مدیریت یکی از عوامل اصلی پایین بودن عملکرد در سازمان‌ها است. عدم آشنایی مدیران با تکنیک‌ها و فنون برنامه‌ریزی، سازماندهی، مدیریت منابع انسانی، پاداش و تنبیه، روش‌های



انگیزشی، کنترل، انتخاب نامناسب مدیران در سطوح مختلف جابجایی مکرر آنها و عدم برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی، موجب ضعف در مدیریت و نهایتاً کاهش بهره‌وری را بدنبال دارد (مودا و همکاران، ۲۰۱۸).

۲- نیروی انسانی غیرمتخصص: کارکنانی که در کار دانش و مهارت لازم را داشته باشند کارها و وظایف محوله را بدرستی انجام خواهند داد. بنابراین برای بهبود سطح بهره‌وری باید در سازماندهی کارکنان علاوه بر مدنظر قرار دادن سایر ویژگی‌ها، داشتن تخصص به عنوان یکی از اصول اساسی در گزینش افراد باشد. لازم به ذکر است جذب و بکارگیری کارکنان شایسته مستلزم ایجاد یک نظام منابع انسانی است که در آن شایسته‌سالاری حاکم باشد.

۳- عدم وجود سیستم ارزشیابی مناسب کارکنان: برخی از اهداف سیستم‌های ارزشیابی کارکنان عبارتند: مشخص نمودن ضعف کارکنان در انجام کارها و تدوین برنامه‌های آموزشی برای اصلاح آن در سطح سازمان، ایجاد علاقه در کارکنان بوسیله ایجاد یک نظام پاداش و تشویق منطقی در سازمان، ایجاد معیاری منطقی در واگذاری مزایا و امتیازات و کاهش نارضایتی‌ها و شکایات ناشی از اعمال نظرهای مغرضانه نسبت به کارکنان. بنابراین سیستم‌های ارزشیابی کارکنان باید عملکرد آنها را مورد سنجش قرار دهد و از آن بعنوان معیاری جهت اصلاح روش‌های ناکارآمد استفاده نماید. وجود نظام ارزشیابی مناسب خود می‌تواند عاملی در جهت ارتقاء انگیزه‌های کاری باشد.

۴- عدم وجود انگیزه کاری در کارکنان: افزایش و بهبود عملکرد در سازمان ارتباط مستقیم با وجود انگیزه‌های تلاش و کوشش در کارکنان دارد. کارکنان با انگیزه قادر به تلاش در جهت دستیابی به اهداف سازمان، کاهش هزینه‌ها و استفاده صحیح و مناسب از منابع هستند. متأسفانه سالهاست که انگیزه‌های پایین کاری به عنوان معضلی خودنمایی می‌کند.

۵- حاکم بودن روحیه منفعت طلبی فردی: اگر در سازمانی افراد بدنبال تحقق اهداف فردی و شخصی بوده و از امکانات و منابع سازمان برای نیل به نیات و مقاصد شخصی استفاده نمایند، در نهایت عملکرد کارکنان یک سازمان که در بذل توجه به اهداف سازمان بدست می‌آید به ورطه فراموشی سپرده خواهد شد.

۶- کم‌کاری: برای شرح این موضوع آمارهایی که از نظر خواهد گذشت، راهگشا می‌باشند. ساعت کار مفید در هفته ۶ تا ۹ ساعت اعلام شده است. «مطالعه‌ای که در سال ۱۳۶۵ در مورد ساعات کار مفید کارکنان یک سازمان اداری بعمل آمد نشان می‌دهد در ساعت کار رسمی در سازمان مزبور ۵۲ ساعت در هفته بوده است یعنی علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر کارکنان ۸ ساعت هم اضافه کار داشتند اما کار مفید کارکنان سازمان مزبور فقط ۷/۸ ساعت در هفته بوده است. یعنی حتی کمتر از ۸ ساعت اضافه کاری که دریافت می‌کنند.»

۷- «رانت» های مختلف: «رانت عبارت از اضافه ارزشی است که نصیب عرضه‌کننده یک عامل تولید یا محصول، در شرایط کمیابی مطلق یا نسبی آن نسبت به تقاضا در بازار می‌شود». رانت به هر پرداختی که بالاتر از ارزش واقعی محصولات یا خدمات می‌باشد، اطلاق می‌گردد. بسیاری از افراد و گروهها بدلیل وجود

رانت برای آنها صاحب درآمدهایی می‌شوند که در راه کسب آن کمتر تلاش و کوششی را تحمل نموده‌اند. وجود رانت (که البته برای عده خاصی از افراد جامعه مهیا است) و پرداختهای تبعیض‌آمیز موجب تضعیف روحیه تلاش و کوشش در بین افراد جامعه می‌شود. رانت انگیزه‌های خلاقیت و نوآوری، تولید و کارآفرینی را از بین خواهد برد. رانت به شکل‌های مختلف کاهش عملکرد را ایجاد می‌نماید زیرا ارتباط منطقی بین تلاش و کوشش و عملکرد را زیر سوال می‌برد. رانت به شیوه‌های مختلف باعث تقلیل روحیه کار و تلاش و نهایتاً کاهش بهره‌وری در جامعه می‌شود. پرداختهای اضافی به کالاها و خدمات (رانت اقتصادی)، ایجاد روحیه مدرک گرایی و عدم توجه به شایستگی‌های فنی، مهارت‌های افراد و کارایی آنها در بدست آوردن مناصب شغلی موجب تلاش افراد برای دستیابی به مدارک دانشگاهی به عنوان مجوزی جهت استخدام شده است. (رانت علمی) اعطای پست بر اساس ارتباطات آشنایی و نسبی و نادیده گرفتن ملاک‌های شایستگی در گزینش افراد در امور تخصصی (لپین و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۰۴۰).

۸- مشغله زیاد کاری مدیران: بسیاری از مدیران در نظام اداری به طور هم‌زمان دارای مسئولیت‌های زیادی می‌باشند. مشغله فراوان باعث می‌شود آنها عملاً نتوانند بسیاری از کارهای محوله را به شایستگی و در زمان‌های تعیین شده انجام دهند. این امر باعث مشکلاتی به قرار زیر می‌شود:

الف) باعث عملکرد ضعیف مدیر می‌شود. انسان دارای ظرفیت و توانایی نامحدود و بی‌انتهای نمی‌باشد. مدیرانی که مسئولیت‌های مختلف دارند، بدلیل تداخل وظایف، بیشتر کارهای آنها به طور ناقص انجام می‌شود.

ب) موجب نارضایتی مردم می‌شود. عدم حضور دائم مدیر به دلیل مشغله فراوان باعث کندی و توقف در انجام کار ارباب رجوع و نهایتاً نارضایتی آنها خواهد شد.

ج) باعث جلوگیری از مطرح‌شدن استعدادهای توانمند با افکار و روش‌های پویا و جدید خواهد شد.

د) فرهنگ انحصارطلبی در سازمان‌های دولتی رواج می‌یابد. موارد مذکور بخوبی نشان می‌دهد که مدیران پرمشغله مانعی در جهت ارتقاء سطح عملکرد در سازمان‌های دولتی می‌باشند.

ه) وجود روابط مبتنی بر عدم اعتماد. کنترل‌های مضاعف اداری که کامل ثبت‌های مکرر، پاراف‌های متعدد، اخذ رسیدهای فراوان در مکاتبات، سیستم‌های حضور و غیاب سنتی و ... که ناشی از روابط مبتنی بر عدم اعتماد است باعث ائتلاف بسیاری از منابع سازمان شده است.

۹- روش‌های انجام کار: روش‌های انجام کار در سازمان‌های دولتی سنتی و در بسیاری موارد غیرعلمی و تجربی است. این امر خود مشکلات بسیار فراوانی در نظام اداری فراهم آورده که از آن جمله سردرگمی مراجعه‌کنندگان و خستگی کارکنان از انجام کارها را می‌توان نام برد.

عوامل موثر بر عملکرد تیمی

عوامل موثر در عملکرد سازمان‌های دولتی را می‌توان به دو دسته: عوامل برون سازمانی و درون سازمانی تقسیم کرد. ذیلاً این دو دسته عوامل بحث خواهد بود.

الف: عوامل برون سازمانی: عواملی که خارج از سازمانهای دولتی می‌باشند و بهره‌وری آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهند، عوامل برون سازمانی می‌باشند. مهمترین عوامل برون سازمانی به قرار زیر می‌باشند (مودا و همکاران، ۲۰۱۸):

۱- عوامل فرهنگی: فرهنگ به عنوان عاملی حیاتی باعث هدایت رفتارها در اعضای جامعه می‌شود. فرهنگ حاکم بر جامعه به عنوان چتری کلیه رفتارهای ما را شکل می‌دهد. بحث بهره‌وری بدون توجه به فرهنگی که در آن زندگی می‌کنیم امری بی‌فایده است. چنانچه در فرهنگ‌سازی معیارهایی را ایجاد نمائیم که در تضاد و تقابل بهره‌وری قرار گیرند چگونه می‌توانیم با شعار بهره‌وری به جلو حرکت نمائیم. اگر در فرهنگ جامعه بهره‌وری معادل استثمار افراد تلقی شود بنابراین بهره‌وری در مقابل اهداف فرهنگی قرار خواهد گرفت. ارزش‌ها، عادات و سایر مقوله‌های فرهنگی با کار درست و درست کار کردن ارتباطی تنگاتنگ دارند. جامعه‌ای که در آن توفیق‌طلبی، خلاقیت، نوآوری، جلوگیری از ریخت و پاش‌ها (سازمانی)، دوری از اسراف و تبذیر منابع و استفاده بهینه از زمان به عنوان ارزش‌های ماندگار تلقی می‌شوند راهی آسان بسوی روزهای بهتر از گذشته را پیش روی دارد.

۲- عوامل اقتصادی: نوسانات و تغییرات اقتصادی کشور، مانند سطح عمومی پرداخت حقوق و دستمزد در کشور، شرایط عمومی اقتصاد جامعه، مانند بیکاری و تورم می‌توانند در سطح بهره‌وری تاثیر داشته باشند. به طور مثال: در شرایط تورمی بدلیل کاهش ارزش پول رایج کشور افراد مجبور به کار بیشتر خواهند شد. پدیده چندشغلی، موجب کاهش بهره‌وری خواهد شد.

۳- عوامل اجتماعی: وجود روابط اجتماعی مبتنی بر همکاری و مودت، انضباط اجتماعی، سطح آموزش عمومی جامعه، ترکیب جمعیت، نرخ رشد جمعیت، سطح سواد و بهداشت و نرخ بیکاری در بهره‌وری سازمان‌ها موثر می‌باشند.

ب- عوامل درون سازمانی: عواملی که داخل ساختمانهای دولتی می‌باشند و عملکرد آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهند، عوامل درون سازمانی می‌باشند. مهمترین عوامل درون سازمانی به شرح زیر می‌باشند: (گریما، ۲۰۱۶).

۱- نیروی انسانی: ارتباط عملکرد سازمان با نیروی انسانی انکارناپذیر است. زیرا عوامل مادی در دستان توانمند انسان قالب‌ریزی می‌شوند. انسان صاحب دانش و تخصص است که می‌تواند از منابع سازمان بهترین استفاده را نماید. بنابراین انسان بهره‌ور انسان با کیفیت است و انسان با کیفیت، انسان بادانش و تخصص است.

۲- فضای سازمان: استقرار تجهیزات، ابزارها و ماشین‌آلات سازمان و طرز قرارگیری افراد در مکان‌های سازمان می‌تواند در چگونگی انجام کارهای سازمان تاثیرگذار باشد.

۳- حقوق و دستمزد: حقوق و دستمزد پرداختی کارکنان باید در آنها ایجاد انگیزه لازم را فراهم آورد. به عبارت دیگر کارکنان باید مقدار حقوق و دستمزد پرداختی را با کار انجام شده خود مرتبط و منصفانه بدانند. معمولاً در نظام پرداخت بخش دولتی افزایش حقوق کارکنان ثابت و یکسان به صورت سالانه انجام می‌شود و آن عملاً رابطه‌ای با عملکرد کارکنان ایجاد نمی‌کند. تحقیقات بسیاری ارتباط بین حقوق و دستمزد و افزایش کارایی و بهره‌وری را در سازمان نشان داده است. پرداخت‌های سازمان به کارکنان باید بر اساس عدالت باشد. آنچه به عنوان معیار انگیزشی در حقوق و دستمزد به حساب می‌آید درک عادلانه و منصفانه بودن حقوق و دستمزد از جانب کارکنان است. وجود نظام پرداختی که کارکنان منصفانه‌بودن آن را بخوبی لمس و حس نمایند از اهم امور در جهت افزایش بهره‌وری به حساب می‌آید. بطور کلی افراد بر اساس تئوری برابری آدامز که یکی از تئوریهای فرایندی انگیزشی است داده‌های خود را (تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری) را با ستاده‌هایی که از سازمان دریافت می‌کنند که مهمترین و مشهودترین آن نزد افراد حقوق و دستمزد می‌باشد، مورد بررسی قرار می‌دهند و بعد با مقایسه ستاده‌های دیگری و داده‌های خود با داده‌های دیگری، اگر احساس عدالت در آنها انگیزش ایجاد خواهد شد (نویه و همکاران، ۲۰۰۶).

#### عملکرد تیمی

امروزه تیم و تیم کاری، واژه‌های متداولی در حلقه‌های مدیریتی به‌شمار می‌روند. سازمانها به کار گروهی و تیمی وابسته اند. تیم به‌عنوان عامل اصلی یادگیری و نوآوری، موجب تسهیل اعتماد در میان اعضا، اشتراک گذاری دانش و اطلاعات و ایجاد ایده‌های جدید از طریق بحث و گفت‌وگو میشود. رهبران سازمانها باید از یادگیری تیمی برای توسعه خدمات به مشتریان، حمایت و پشتیبانی کنند. نظام مدیریت عملکرد در سطح تیم، به اعضا کمک میکند تا بهتر بتوانند چگونگی کار در کنار یکدیگر و نحو بهبود خودمدیریتی برای دستیابی به سطوح بالای بهره‌وری و اثربخشی را درک کنند (کاتارینا و همکاران، ۲۰۱۴). لوی و استیلن مدعی اند که سازمانها برای برنامه ریزی و هدف گذاری، کنترل، بازخوردهای توسعه ای و جبران خدمات، باید از مدیریت عملکرد بهره گیرند. نظامهای سنجش باید با راهبردها و ساختار سازمان پیوند داشته باشند و رفتارها و عملکرد تیمی را با نظامهای ارزیابی فردی یکپارچه کرده باشند. مجموعه عواملی همچون طراحی ساختار، ویژگیهای اجتماعی شغل، رفتار رهبر تیم و ترکیب تیم، از طریق فرایند درون گروهی اعضا و تعامل با محیط، بر اثربخشی تیم تأثیر می‌گذارند. سنجشهای عملکردی تیم، به مقصود نهایی تیم، اهداف و استانداردهای عملکرد خاص آن و عواملی مانند خروجیها، سطح فعالیت، خدمت به مشتری و رضایت او و نتایج مالی، وابسته است. اغلب سنجشها برای تیم، مانند سطح فردی در یکی از این طبقه‌ها قرار می‌گیرد. سنجشها را میتوان در دو طبقه خروجیها/ نتایج عملکرد و ورودیها/ فرایند، طبقه بندی کرد (آرمسترانگ، ۲۰۰۵).

هاکمن سه وجه برای ارزیابی عملکرد تیم پیشنهاد میدهد (به نقل از خلیلی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۹):

- خروجی گروه، نیازها و انتظارهای مشتریان را تا چه حد برآورده می‌سازد (کیفیت و کمیت)؛
- فرایند تیم، توانایی اعضا را برای کار کردن با یکدیگر در آینده تا چه حد افزایش میدهد.

- وجود تیم در دستیابی به اهداف شخصی تا چه حدی مؤثر است.

تامپسون بر مبنای روش هاگمن، معیارهای عملکرد مؤثر تیمهای کاری را به شرح زیر ارائه میدهد: اولین و مهمترین معیار موفقیت تیم، بهره‌وری است. برای بهره‌وری، تیم باید یک هدف روشن داشته باشد و باید با توجه به اطلاعات جدیدی که به دست می‌آورد، خود را با تغییر هدفها و اولویتهای سازمان، سازگار کند. دومین معیار عملکرد تیم، رضایت و رفاه تیم است و اعضا باید از کارکردن با تیم لذت ببرند. سومین معیار کلی موفقیت کار تیمی، رشد فردی است. به بیان ساده، تیمها باید فرصتهای رشد و بهبود را برای نیازهای فردی اعضا فراهم سازند و نیازهای اعضا به وسیله تجربه کار تیمی، بیشتر ارضا شود. چهارمین معیار، عواید سازمانی است. بدین معنا که اهداف تیمها باید با اهداف سازمان سازگار باشد و سازمان را در تحقق هدفهایش یاری کند.

### فلسفه تحلیلی

فلسفه تحلیلی، ادامه فلسفه مدرن است که با دکارت آغاز شد و به اوج خود در عصر روشنگری رسید. روشنگری حرکت فلسفی، فکری و فرهنگی قرن هیجدهم در اروپا است که به تحولاتی خاص در این جامعه انجامید. در عصر روشنگری غربی‌ها به امور جدیدی چون اقتصاد بازار آزاد و دولت مدرن دست یافتند و به لحاظ فکری حوزه‌های مستقلی در علم، هنر و اخلاق گشودند که با دیدگاه‌های جهان شمول پیشین بسیار متفاوت بود. از ویژگی‌های این دوران شکاکیت نظری و علم‌گرایی بود. فلسفه تحلیلی روح شکاکیت و علم‌گرایی دوران روشنگری را در قرن بیستم احیا کرد، مددکار مهم این نحله فلسفی پیشرفت‌هایی بود که در دو حوزه منطق و ریاضیات پدید آمده بود. فیلسوفان تحلیلی مانند اسلاف خود به نقد ایدئالیسم متافیزیکی پرداختند. مهمترین ویژگی‌های فلسفه تحلیلی را می‌توان چنین خلاصه کرد (اندوفاپرپی، ۲۰۱۱):

- شکاکیت نسبت به دعاوی متافیزیکی

- توجه بیش از حد به روش‌های علوم تجربی

- جستجوی مبانی مطمئن تری برای حقایق هنری، اخلاقی و دینی.

علاوه بر ویژگی‌های بالا «دامت» زیربنای فلسفه تحلیلی را سه اصل زیر معرفی می‌کند:

۱. هدف فلسفه توضیح و تحلیل ساختار فکر است.

۲. تحلیل ساختار فکر فرایندی روان‌شناسانه نیست که از طریق درون‌نگری حاصل شود.

۳. روش صحیح تحلیل فکر، تحلیل زبان است (چون زبان صورت بیرونی فکر است).

از لحاظ روش‌شناسی فلسفه تحلیلی نخست خود را با منطق جدید سازگار کرد و پس از آن با ظهور نگرش‌های زبان‌شناختی به زبان و کاربردهای آن توجه نمود. بنابراین تحلیل منطقی روشی است که مور استفاده پیشگامان این نهضت، عمدتاً فیلسوفان مکتب کمبریج قرار گرفت و تحلیل زبان رویکردی بود که متاخران این

نهضت یعنی فیلسوفان آکسفورد به آن پرداختند. واژه های تحلیل، تحلیل منطقی و تحلیل مفهومی از آغاز این نهضت مورد استفاده فیلسوفان تحلیلی بوده است، اما عنوان «فلسفه تحلیلی» در سال ۱۹۴۷ توسط «آرتور پپ» به کار گرفته شد (لیل و توماس ویلیامز، ۲۰۱۲).

در ادامه به بررسی مهمترین شاخه های فلسفه تحلیلی یعنی مکتب کمبریج، اثبات گرایی منطقی و مکتب آکسفورد پرداخته می شود:

#### مکتب فلسفه تحلیلی کمبریج

آن دسته از فیلسوفان تحلیلی که مرکز فعالیت هایشان دانشگاه کمبریج بود به فیلسوفان کمبریج، و مکتب <sup>بانی فقهی حقوق اسلامی</sup> فکریشان به مکتب کمبریج، مشهور است. شخص ت رین این افراد عبارتند از: مور، راسل و ویتگنشتاین متقدم. اما از آن جا که این متفکران تحت تاثیر اندیشه های فرگه، ریاضی دان و فیلسوف آلمانی بودند و فرگه از پیشگامان این هضت فکری به شمار می آمد، اندیشه های فرگه نیز در همین مکتب طبقه بندی می شود (سجادیان جا غرق و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین همه ما در زندگی روزانه به باورهای آشنا و عادی متعهد هستیم و صحت این باورها را نباید مورد تردید قرار داد. مور همچنین به حصول معرفت یقینی از طریق ادراک حسی پای بند بود و معتقد بود که هرگز نباید در صدق گزاره هایی چون «این یک میز است» و یا «این دست من است» تشکیک کرد (طباطبایی و موسوی، ۱۳۹۰). فیلسوف دیگر مکتب کمبریج ویتگنشتاین است. وی اتریشی و از شاگردان و دوستان نزدیک راسل است. عمر فلسفی ویتگنشتاین به دو دوره تقسیم می شود که در متون فلسفی از آن با عناوین مقدم و متاخر یاد می شود. در دوره اول ویتگنشتاین تحت تاثیر فیلسوفان کمبریج، یعنی فرگه، مور و راسل است. اثر مهم او در این دوره رساله منطقی-فلسفی نام دارد. رساله منطقی-فلسفی، کتابی است که کم حجم که مطالب آن در قالب عباراتی مجزا همراه با شماره هر عبارت بیان شده است. مباحث او در این کتاب درباره جهان شناسی، نقش زبان در شناخت جهان، مباحثی در منطق جدید و پاره ای از موضوعات دیگر است (جانسون، ۲۰۱۶).

#### مکتب فلسفه تحلیلی آکسفورد

بعد از جنگ جهانی اول و در سال های آغازین نیمه دوم قرن بیستم، مرکز اصلی رشد و تحول فلسفه تحلیلی دانشگاه آکسفورد بود. چهره های سرشناس این دوره عبارتند از رایل و آستین. دیدگاه غالب در این دوره عقاید ویتگنشتاین متاخر و اندیشه های او در «پژوهش های فلسفی» بود. اگر چه فیلسوفان آکسفورد درباره مسایل فلسفی و تحلیل زبان دیدگاه های متفاوتی داشتند، ولی مشترکاتی را در این زمینه می توان یافت. از نظر بیشتر این فیلسوفان مباحث متافیزیکی مباحثی مردود بودند و از این رو به آنها نمی پرداختند. مثلاً آنان در صدد نبودند که ساختار منطقی جهان را تشریح کنند، بلکه خود را به توضیح صورت های کلی از آرایه های مفهومی در زبان عادی محدود کرده بودند. تحلیل در نظر آنان تحلیل مفاهیم بود، و آنتوضیح عناوین فلسفی، دلالت های آن ها، هماهنگی شان با مقصود مورد نظر و شناخت شرایط کاربرد آن عناوین بود. فیلسوفان آکسفورد به کاربرد کلمه در جمله توجه خاص داشتند، در نظر آنان کاربرد کلمه، معنای کلمه محسوب می شد. آنها مانند

ویتگنشتاین بر این اعتقاد بودند که فلسفه را توجه به معنا و وضوح بخشی به معنای اظهارات و کلمات می دانستند. روش اولیه آنان توصیف کاربرد کلمات بود و نه تدوین یک تئوری در باب معنا که دل حل مسایل فلسفی به کار آید (فیشر، ۱۳۸۸). بنابر این برای یافتن معنای یک واژه باید به کاربرد آن در زمینه خاص آن توجه نمود یعنی زمینه که وابسته به رفتارهای کاملاً جمعی و سبک زندگی ماست. سبک زندگی از اصطلاحات ویتگنشتاین است. او هر زبانی را یک سبک زندگی به حساب می آورد. از دیدگاه او گفتار علمی، سیاسی، هنری و دینی شیوه های مختلف به کارگیری زبان هستند، که در هر کدام از آنها زبان ابزاری است برای منظوری خاص، بر همین اساس ویتگنشتاین روش کسانی که مثلاً گزاره های دینی را به سیاق گزاره های علمی می سنجند، مردود می داند. هر گزاره ای بلید در بازی زبانی خودش در نظر گرفته شود. بازی زبانی دارای دو وجه است، وجهی زبانی که شامل واژه ها و جمله ها، و وجهی غیرزبانی شامل رفتارها و کردارها. در پیوند بین این دو وجه است که معنا آشکار می شود (کارل و گامز، ۱۳۸۹). نظریه های دانش، منطق، اخلاق، سیاست و زیبایی شناسی محصولاتی در این زمینه هستند. رایل به صراحت می گوید: «معتقدم که بسیاری از قوا و عملکردهای ذهن که تا کنون شرح داده شده است نادرست است، مانند دکارت که به ثنویت رفتار و اعمال آدمی معتقد است. من می خواهم در این کتاب نشان دهم که قواعد منطقی توانایی ها و فرایندهای ذهنی چیست. چگونه بعضی گزاره ها منشا بعضی گزاره های دیگر می شوند، یک مفهوم چگونه با یک گزاره سازگار است و چگونه با گزاره دیگر سازگار نیست، من روش مجاز کاربرد یک مفهوم را منطق کاربرد آن مفهوم می دانم». بنابراین با این توضیحات مبسوط رایل می توان فهمید که منظور او از جغرافیای منطقی دانسته ها چیست (صباغ حسن زاده، ۱۳۹۴).

#### فلسفه تحلیلی تعلیم و تربیت

فلسفه تحلیلی تا ۱۹۷۰ در اوج شکوفایی خود بود، اما در ربع آخر قرن در تقابل با اشکال گوناگون فلسفه قاره ای قرار گرفت و رونق و جایگاه پیشین خود را از دست داد. فلسفه قاره ای ریشه در مجموعه ای از واکنش ها و نقدها دارد که به فلسفه مدرن در عصر روشنگری صورت گرفت. ناقدان فلسفه مدرن معتقد بودند که دشواری ها و مشکلاتی که فیلسوفان مدرن در یافتن مبانی مطمئن برای حقایق هنری، اخلاقی و دینی با آن مواجه اند، به دلیل رویکرد نادرست فلسفی آنها است (مصباح، ۱۳۹۰). امروزه این دو نحله بزرگ فلسفی در بعضی زمینه ها به هم نزدیک شده اند به طوری که نمی توان مرز روشنی بین این دو دیدگاه مشخص کرد. به خصوص به سبب بررسی های کاربرد زبان در مکتب هرمنوتیک و همچنین تاثیر فیلسوفان تحلیلی مانند ویتگنشتاین و آستین بر فیلسوفان قاره ای هم چون هابرماس، لیوترا و آپل. تحولات این دو بینش فلسفی در حال حاضر اذهان بسیاری از متفکران و اندیشمندان را در مراکز و محافل علمی به خود مشغول داشته و تاثیرشان بر سایر دانش های بشری چون اخلاق، مذهب، سیاست و تعلیم و تربیت غیرقابل انکار است (احمدی، ۱۳۸۹؛ زیباکلام، ۱۳۹۰).

ارتباط محتوایی بین زبان و فلسفه تحلیلی

در فلسفه جدید غرب و به ویژه با رویکرد تجربی حل مسائل مذکور، مشکل و یا ناممکن بود؛ زیرا توجیه مفاهیمی از قبیل وحدت، ضرورت و به طور کلی معقولات ثانیه فلسفی از طریق تجربه ممکن نبود. لذا با محور قرار گرفتن تجربه، رویکرد ما بعد الطبیعی به مسائل فلسفی فقط باید به مسائل معنادار پرداخت و مفاهیم بی معنا را کنار گذاشت. معیاری که او برای تفکیک بین مفاهیم ارائه کرد چنین بود که تمام موارد تفکر بشر یا به واسطه احساس بیرونی حاصل می شوند و یا از طریق احساس درونی که همه آنها در نهایت باید قابل تحویل به انطباعات حسی باشند و اگر مفهومی فلسفی، انطباع حسی معینی نداشته باشد، لفظی مهمل بیش نیست. او می گوید: «وقتی شک می کنیم که لفظ فلسفی خاصی بدون محتوا بکار رفته است یا نه، باید تحقیق کنیم که آن تصور مفروض از چه انطباعات نشات گرفته است؟ اگر تعیین هیچ انطباعاتی برای آن ممکن نباشد، همین باعث می شود که شک ما به یقین تبدیل شود» و نیز گفته: «اگر به عنوان مثال کتابی در مورد الهیات یا ما بعد الطبیعه مدرسی به دست ما برسد، می پرسیم... آیا دارای دلایل تجربی در مورد امور واقع است؟ جواب منفی است. پس باید آن را به شعله های آتش سپرد؛ چون مشتمل بر چیزی جز سفسطه و توهم نیست» (گرگین و خسروپناه، ۱۳۹۲). این رویکرد باعث شد تا رشته هایی مانند فلسفه تحلیلی از نحله های فلسفی معاصر است که با رویکرد فلسفی به مسائل زبان می پردازد و در بیشتر کشورهای انگلیسی زبان مثل بریتانیا، آمریکا، کانادا و استرالیا غلبه و نفوذ چشمگیری دارد و به فلسفه انگلوساکسون یا انگلو امریکن نیز شناخته می شود. در مقابل این نحله، فلسفه قاره ای مطرح است که در بردارنده گرایش هایی نظیر اگزیستانسیالیسم، هرمنوتیک، پدیدار شناسی، نئو تومیسم و ... است و بیشتر در حوزه اروپای قاره ای و به ویژه در کشورهای آلمان و فرانسه رایجند (ستاری، ۱۳۹۰). نظریه ها غالباً تحت تاثیر سلیقه ها و نگرش های شخصی است؛ به طوری که حتی بین طرفداران یک فلسفه نیز اتفاق نظر حاصل نمی شود؛ لذا در فلسفه هرگز روشن نمی شود که کدام نظریه صادق و کدام کاذب است. از نظر مورد مبهم گویی و عدم تبیین دقیق مسائل فلسفی از مشکلات فلسفه است (بهشتی، ۱۳۸۹).

#### پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهشهای اخیر انجام شده در زمینه پژوهش بررسی تاثیر زبان ایده آل و گفتمان های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان بزعم فلاسفه تحلیلی و فقهایی تهران بزعم فلاسفه تحلیلی و فقهایی اسلامی

پیشینه پژوهشهای اخیر انجام شده در زمینه پژوهش بررسی تاثیر زبان ایده آل و گفتمان های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان بزعم فلاسفه تحلیلی در داخل و خارج کشور قابل مشاهده است: ایمانی، قربان و حنیفی (۱۳۹۸)، در تحقیقی تحت عنوان ارائه مدلی برای نهادینه کردن تعاملات تیمی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران به این نتایج رسید که ابعاد تشکیل دهنده عملکرد تیمی، شامل، فرایند و نتایج، و ابعاد اثر گذار بر عملکرد تیمی، شامل، یادگیری تیمی، رهبری تحول گرا، انعکاس گری تیمی، و همچنین، ابعاد شایستگی حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی، به عنوان ابعاد اثر پذیر از عملکرد تیمی معرفی شدند. در پژوهش حاضر مدل نهادینه کردن عملکرد تیمی کارکنان آموزش و پرورش ارائه شد که علاوه بر ابعاد عنوان شده، عوامل تسهیلگر، سازوکار و موانع را نیز مورد بررسی قرار داد و از برآزش مطلوبی برخوردار بود.



جواهری (۱۳۹۶)، در تحقیقی تحت عنوان زبان، روش و غایت دین و فلسفه از نظر ابن رشد و هگل به این نتایج رسید که رابطه دین و فلسفه یکی از عمیق ترین مباحث در طول تاریخ بشری است، و وفاق میان فلسفه و دین مساله ای است که از آن زمان که انسان خواسته میان داده های عقل و داده های ایمان خود ارتباطی به وجود آورد، ذهن او را به خود مشغول داشته است. هنگامی که بحث دین و فلسفه مطرح می شود، در ذهن عموم این طور به نظر می رسد که این دو در مقابل یکدیگر قرار دارند در حالی که چنین نیست. ابن رشد و هگل هر دو معتقدند فلسفه و دین دو گونه تعبیر از یک واقعیت است، دین بیان حقایق از راه رمز و استعاره است و فلسفه بیان حقایق در قالب مفاهیم عقلی و استدلالی است. قنبری، اسکندری و ساعدعنائی (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان تاثیر رهبری تیمی عمل محور بر عملکرد تیمی کارکنان با میانجی گیری یادگیری تیمی و رضایتمندی شهر همدان به این نتایج دست یافتند اثر مستقیم رهبری تیمی عمل محور بر یادگیری تیمی، رضایت مندی و عملکرد تیمی مثبت و معنی دار است. به علاوه، اثر غیرمستقیم رهبری تیمی عمل محور بر عملکرد تیمی با میانجی گیری یادگیری تیمی و رضایت مندی معنی دار است. براین اساس، مدیران سازمان ها می توانند برای ارتقای عملکرد کارکنان بر سازوکارهای رهبری تیمی عمل محور تمرکز نموده و در این فرایند از متغیرهایی همچون یادگیری تیمی و رضایت مندی بهره گیرند. اسکندری و اعلمی نیا (۱۳۹۵)، انسان به منزله مسئله ای زبانی (دیدگاه مولانا درباره نقش زبان در تعیین وضعیت روانی و رفتار انسان) را بررسی کردند. در دیدگاه مولانا اساساً ذهن آدمی از زبان او جدا نیست؛ آگاهی انسان همواره ماهیتی کلامی دارد و فعالیت های ذهنی همچون ادراک، اندیشه و شناخت در زبان رخ می دهند. زبان صورت و شکل معنا را مشخص می سازد و افراد تجربه خود از واقعیت را به گونه ای خلاق، از طریق معانی موجود در زبان شکل می دهند. زبان همچنین خیال انسان را تحت سیطره خود قرار می دهد و بر بدن نیز تأثیر می گذارد؛ از این رو می توان گفت که زبان تعیین کننده اصلی وضعیت روانی و رفتار آدمی به شمار می آید و روش بررسی مسائل انسانی، زبان کاوی است. مولانا اهمیت ویژه ای برای زبان مجازی و از جمله استعاره و داستان در دستیابی به معنا قائل است. از نظر او محتوای ذهن و آگاهی انسان می تواند ساختی روایتی داشته باشد. دیدگاه مولانا به زبان و روایت، دیدگاهی واقع گرا است. هستی انسان ساختاری زبانی دارد و آدمی بر اساس شرایط زبانی اش عمل می کند. زبان، جهان سومی است که بین جهان ذهن و جهان عین قرار دارد و ارتباط آن دو را میسر و میان آن ها واسطه گیری می کند. از این رو می توان گفت موضوع روانشناسی نه ذهن و فرایندهای ذهنی و نه رفتار، بلکه زبان است. چراکه آنچه ذهن نامیده می شود از زبان جدا نیست و فرایندهای ذهنی در واقع فعالیت های زبانی هستند و عامل اساسی شکل دهنده رفتار، زبان می باشد. پس به منظور دستیابی به سوژه انسانی و شناخت آن، باید ابژه زبان مورد مطالعه قرار گیرد. رستمی کیا (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان روش شناسی تطبیقی فلسفه زبان متعارف در شهر تهران به این نتایج دست یافت مسئله زبان متعارف و معناداری از مسائل مهم فلسفه تحلیلی بعد از ویتگنشتاین و جان لنگشاو آستین می باشد، آستین با خلق نظریه افعال گفتاری و تفکیک بین واقعیت نهادی و واقعیت طبیعی و با تکیه بر فعال مضمون در سخن توانست از مبنا و روش جدیدی برای معرفت آنها با تکیه بر شهودات زبانی سخن بگوید. از طرف دیگر روش هایی در مباحث الفاظ علم اصول شکل گرفته است که تکیه بر «ارتکازات عقلایی» در علم اصول فقه دارند، می توان میان روش فیلسوفان زبان متعارف و

عالم‌ان علم اصول قرابت‌گفتمانی یافت. روش‌شناسی تطبیقی فلسفه زبان متعارف و علم اصول به دنبال این قرابت است. عرب و واله (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان نسبت فلسفه زبان و فلسفه ذهن ویتگنشتاین در استدلال علیه زبان خصوصی به این نتایج دست یافتند که استدلال ویتگنشتاین علیه زبان خصوصی دو وجه تودرتو دارد: نخست وجهی معناشناختی و دیگر وجهی ناظر به مسأله‌ی «آگاهی از امور درونی» که تبعاتی مهم در فلسفه‌ی ذهن دارد. در بررسی وجه معناشناختی این تلقی سنتی و شایع نفی می‌شود که هر فرد، نزد خود، تجربه‌ی خصوصی‌اش را با یک نام مرتبط می‌کند و بدین واسطه کاربرد آن نام ممکن می‌شود؛ اگر گرامر بیان محتوای پدیداری تجربه بر اساس الگوی «شیء خصوصی-نام» مبتنی شود، امر خصوصی به عنوان امر بی‌ربط حذف می‌شود. درست همان‌جا که مدافع زبان خصوصی تلاش می‌کند از آگاهی خود از تجارب درونی‌اش، برآمده از درون‌نگری، برای نشان دادن رابطه‌ی خاص خود با آن‌ها و لذا توجیه یک بازی زبانی خصوصی بهره‌بردار، تلاقی مباحث فلسفه ذهن و زبان در استدلال مذکور شکل می‌گیرد. چنین تلاشی، به زعم ویتگنشتاین، نافرمام است و برای دو مبحث مهم دیگر در فلسفه‌ی ذهن، یعنی «مسأله‌ی اذهان دیگر» و آگاهی از «گرایش‌های ذهنی» بحران تولید می‌کند. اسکندری (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان روایت‌ها چگونه واقعیت را می‌سازند؟ مورد بررسی قرار داد. زبان را می‌توان از دو راه بررسی کرد: در مطالعه «همزمانی»، زبان در یک مقطع زمانی واحد و در یک وضعیت خاص بدون در نظر گرفتن زمان، بررسی می‌شود و در مطالعه «درزمانی»، تحول زبان در طول زمان، مطالعه می‌شود. روایت در جریان ساختارهای هم‌نشینی و جانشینی (حرکت هم‌زمانی و درزمانی زبان) شکل می‌گیرد. این جریان وابسته به زبان و گفتگویی دوجانبه است؛ روایت به زبان درمی‌آید و در جریان گفتگو انسجام پیدا می‌کند و یکپارچه می‌شود. روایت مسائله‌برون‌ذهنی (جهان اول)، چنانکه واقع‌گرایان روایتی می‌گویند و نیز موضوعی درون‌ذهنی (جهان دوم)، چنانکه رویکردهای پسامدرن و برساخت‌گرا می‌گویند، نیست. زبان مسائله و موضوعی است که در فرایند گفتگو و در بستر گفتمانی شکل می‌گیرد و در جهان سوم مستقر می‌شود. روایت‌ها به شکل گفتگویی سامان پیدا می‌کنند و به شکل دادن خویش‌تن روایتی کمک می‌رسانند. زارع (۱۳۹۲)، در تحقیقی تحت عنوان فلسفه زبان، ماهیت و فلسفه به این نتایج دست یافت در مورد خصوصیات زبان می‌توان به موارد ششگانه زیر اشاره کرد: ۱. جابجایی ۲. قراردادی ۳. خلاقیت ۴. انتقال فرهنگی ۵. تمایز معنا ۶. دوگانگی. و در مورد وظایف زبان به مواردی چون ایجاد ارتباط، تکیه‌گاه اندیشه، حدیث نفس و ایجاد زیبایی در کلام اشاره و توضیح داده شده است. اینکه مطالعه زبان و علم فلسفه ارتباطی با یکدیگر داشته یا نه. نتیجه حاصله از موضوعات مطرح شده حاکی از این است که زبان یک نهاد اجتماعی با کارکردها، وظایف و خصوصیات خاص خود می‌باشد و هم‌چنین بیانگر این است که فلسفه زبان شاخه‌ای از فلسفه است که جنبه‌های عام و کلی زبان را توصیف و تبیین می‌کند. این جنبه‌های عام و کلی مسائلی هستند که اختصاص به زبان خاصی ندارند بلکه نسبت به هر زبانی صادق می‌باشند. یه وانگ و گو (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان "رهبری و نوآوری تیمی: تاثیر بر عملکرد تیمی و آوای تیم کشور مالزی" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و نتایج حاصل از پژوهش نشان داده است که رهبری بر عملکرد تیمی تاثیر دارد. هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری بر آوای اعضای تیم نیز تاثیر معناداری دارد. باخراچ و مولین (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان "مدل

مبانی فقهی حقوق اسلامی

رهبری: سیستم حافظه و عملکرد تیمی در کشور آلمان" انجام دادند. این پژوهش از نوع کیفی بوده و پژوهشگر پس از انجام مصاحبه با خبرگان، به این نتیجه رسید که در مدل رهبری تاثیرگذار در سازمان، عملکرد تیمی نیز وجود دارد. در واقع، عملکرد تیمی یکی از فاکتورهای رهبری تاثیرگذار است. هان، لی، بیرلین و کلب (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان "رهبری در تیمها: نقش مشارکت، تعهد تیمی و تسهیم دانش بر عملکرد تیمی در کشور هلند" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مشارکت کارکنان از جمله مولفه‌های رهبری تیمی است که بر عملکرد تیمی تاثیر می‌گذارد. همچنین پژوهش نشان داده‌است که تعهد تیمی و تسهیم دانش عوامل دیگر رهبری تیمی است که بر عملکرد تیمی تاثیر معناداری دارد.

### چارچوب نظری

فیلسوفان تحلیلی تلاش عمیق و موشکافانه‌ای در فلسفه زبان و به طور خاص در مبحث معناشناسی متحمل شده‌اند که حاصل آن دست آوردهای شگرفی برای این عمل بوده است. ولی به نظر می‌رسد نفوذ تحصیل‌گرای در لایه‌های باطنی تفکر غربی و تاکید فراتر از حد بر رفتارگرایی و روانشناسی تجربی، باعث شده تلاش‌های وافر این فیلسوفان منجر به درک صحیح از ماهیت معنا نشود. عدم تمایز بین ادراکات عقلی و حسی، منشا دوری‌های نادرست در باب دلالت و معنای اسم خاص، اسم اشاره و ضمائر شخصی گردیده است و نیز عدم توجه به تشکیک واقعیت و تفاوت واقعیت هر تصور و ادراک به حسب مرتبه متفاوت آن، باعث شده در باب معناداری قضایایی که واقع مطابق آنها در خارج از ذهن وجود ندارد، قضاوتی نادرست داشته باشند و همین امر باعث شده که برخی از این فلاسفه زبان طبیعی را ناقص برشمرند و برای رفع نقیصه آن به زبان ایده آل گرایش پیدا کنند. مروری بر ادبیات و سوابق تحقیقات انجام‌شده در داخل و خارج از کشور، نشان می‌دهد که تاثیر زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیلی بررسی نشده است.

### روش شناسی

در بخش کمی روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی این پژوهش، شامل کلیه کارکنان وزارت آموزش و پرورش در کل شهر تهران به تعداد ۱۷۰۰ نفر در سال ۱۳۹۸ بودند. جهت برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۳۱۳ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. همچنین در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بدین صورت که ابتدا معاونت‌های و ادراه کل وزارت آموزش و پرورش شناسایی و در مرحله بعد، از هر معاونت تعداد کارکنان به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

### جدول ۲- اطلاعات راجع به نمونه پژوهش

ردیف      معاونت      تعداد در جامعه      تعداد در نمونه

۱	معاونت آموزش ابتدایی	۲۲۱	۳۶
۲	معاونت آموزش متوسط	۲۲۸	۳۹
۳	معاونت فرهنگی	۳۲۴	۷۷
۴	معاونت تربیت بدنی و سلامت	۱۴۶	۲۸
۵	معاونت حقوقی و امور مجلس	۳۸۰	۶۳
۶	معاونت توسعه مدیریت و پشتیبانی	۴۰۱	۷۰

جمع کل ۱۷۰۰ ۳۱۳

در این روش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه‌های اطلاعاتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شده است. حاصل این بخش مشخص کردن شاخصها و مؤلفه‌های اولیه زبان ایده آل و گفتارهای غالب و تعاملات تیمی به زعم فلاسفه تحلیلی و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن بر اساس مبانی نظری و عملی می‌باشد. مرحله کمی پژوهش شامل پرسشنامه است که از دو بخش اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه محقق ساخته زبان ایده آل و گفتارهای غالب و تعاملات تیمی به زعم فلاسفه تحلیلی و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن تشکیل شد. در سؤالهای عمومی (اطلاعات جمعیت شناختی) هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل چهار مورد است و ویژگیهایی مانند جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه در آن مطرح شد. این بخش شامل یک پرسشنامه محقق ساخته ۲۱ گویه ای و ۱۰ مولفه هژمونی و تثبیت معنا (۲ سوال)، هویت (۳ سوال)، مفصل بندی (۲ سوال)، دال مرکزی (۲ سوال)، گفتار (۲ سوال)، زنجیره هم ارزی (۳ سوال)، ضدیت و غیریت (۲ سوال)، ساختار شکنی (۲ سوال)، دال تهی (۲ سوال) و برجسته سازی و به حاشیه رانی (۳ سوال) میباشد. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویههای پرسشنامه برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویهها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌های لیکرت میباشد. لازم به ذکر است، در زمان توزیع پرسشنامه پژوهشگر در محل حضور داشته و به‌صورت شفاهی جهت روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای شرکت کنندگان مبادرت ورزیده است. البته باید توجه داشت که پیش‌آزمون آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ آزمودنی انجام شد و بعد از اینکه همبستگی درونی سؤالات مناسب به دست آمد، پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع و در نهایت مؤلفه‌ها و ابعاد گفتارهای غالب و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن شناسایی، مدل نهایی رسم و مورد آزمون قرار گرفت. و پرسشنامه تعاملات تیمی ساخته محقق ۱۰۲ گویه ای است. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویهها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌های لیکرت میباشد. لازم به ذکر است، در زمان توزیع پرسشنامه پژوهشگر در محل حضور داشته و به‌صورت شفاهی جهت روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای شرکت کنندگان مبادرت ورزیده است. همچنین با توجه به اینکه مقدار

CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰.۶۲. به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls ۳ استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰.۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همینطور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا میتوان گفت که روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید میشوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ بنابراین نتایج این آزمون بیانگر روایی واگرا بود. در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده برای پرسشنامه زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی است. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد از درصد، فراوانی، جداول و نمودار استفاده شد و همچنین به منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد. لازم به ذکر است که عملیات مربوط به آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۳ انجام شد. در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۷۲۳، Smart Pls-۷۲ و Lisrel-۷۸ بهره گرفته شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

بخش توصیفی

براساس اطلاعات جدول بالا، ۴۸/۸۸٪ از آزمودنی‌ها زن و ۵۱/۱۲٪ مرد هستند. بیشتر گروه نمونه را کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ سال تشکیل داده اند. بیشتر گروه نمونه دارای تحصیلات کارشناسی هستند.

توصیف آماری متغیرهای پژوهش

در جدول زیر، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به عوامل اثرگذار، تشکیل‌دهنده و شرایط علی زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی نمایش داده شده است. لازم به ذکر است، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرهای زیر به ترتیب ۱ و ۵ می‌باشد.

جدول ۴-۵: مشخصه‌های آماری عوامل اثرگذار

مفهوم بعد مولفه میانگین انحراف معیار کجی کشیدگی

هژمونی و تثبیت معنا	زبان ایده و گفتمان های غالب	زبان ایده و گفتمان های غالب	۲.۸۵	۰.۶۷	۰.۱۹-	۱.۰۴
	هویت	۲.۴۱	۰.۷۵	۰.۰۹-	۰.۴۲-	
	مفصل بندی	۲.۴۵	۰.۸۰	۰.۱۲	۰.۴۹-	
	دال مرکزی	۲.۶۰	۰.۹۱	۰.۰۴	۰.۲۶-	
	گفتمان	۲.۳۷	۰.۷۳	۰.۱۵	۰.۵۷-	
	زنجیره هم ارزی	۲.۸۶	۰.۶۷	۰.۱۹-	۰.۸۳	
	ضدیت و غیریت	۲.۹۱	۰.۹۵	۰.۰۸-	۰.۶۱-	
	ساختار شکنی	۲.۶۱	۰.۹۷	۰.۲۱	۰.۳۱-	
	دال تهی	۲.۴۸	۰.۹۱	۰.۱۲	۰.۴۴-	
	برجسته سازی و به حاشیه رانی	۲.۸۵	۰.۶۸	۰.۳۳-	۰.۹۴	
	تعاملات تیمی فرایند هدف گذاری	۳.۱۵	۰.۶۴	۰.۸۷-	۱.۹۷	
	مدیریت	۲.۳۹	۰.۸۹	۰.۲۶	۰.۲۴-	
	تحقیق توسعه	۲.۲۶	۰.۷۴	۰.۶۶	۰.۵۴	
	مشارکت	۳.۳۸	۰.۶۱	۱.۳۴-	۴.۰۰	
	نتایج نتایج مربوط به تیم	۳.۰۷	۰.۸۶	۰.۰۶-	۰.۰۷-	
	نتایج مربوط به سازمان	۳.۰۸	۰.۸۱	۰.۴۳-	۰.۴۰	
	نتایج مربوط به جامعه	۲.۱۳	۰.۸۴	۰.۶۷	۰.۰۷	
	یادگیری تیمی پرسشگری	۲.۵۸	۰.۸۹	۰.۱۲	۰.۲۹-	
	ارزش گذاری به تفاوتها	۲.۹۱	۰.۸۶	۰.۶۱-	۰.۳۲	
	ارتباطات	۲.۸۵	۰.۷۲	۰.۶۱-	۰.۴۱	
	انعکاس گری تیمی اهداف و راهبردها	۴.۶۰	۰.۵۸	۱.۷۲-	۳.۱۷	
	رویه های انجام کار	۲.۶۱	۰.۵۳	۱.۴۷	۵.۰۴	

## بخش استنباطی

## تحلیل عاملی تاییدی

بانی قلمی حقوق اسلامی

در پژوهش حاضر از مدل تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردیده است. این روش که به واقع بسط تحلیل عاملی معمولی است، یکی از جنبه‌های مهم SEM است که در آن فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی و همبستگی‌های متقابل بین متغیرهای مورد آزمون قرار می‌گیرد. از لحاظ سنتی، تحلیل عاملی با آشکار ساختن ابعاد زیربنایی یا واریانس عامل مشترک در مجموعه‌ای از پرسش‌ها یا سوال‌های تستی سر و کار دارد. برای معرفی یک سازه نظری، معمولاً مجموعه‌ای از پرسش‌ها تهیه می‌شود و تحلیل عاملی به تدوین شاخصی که در پژوهش به کار می‌رود، کمک خواهد کرد. برای معرفی ابعاد زیربنایی سازه مورد نظر، تحلیل عاملی می‌تواند یک یا چند عامل را آشکار سازد. بر پایه‌ی نتایج تحلیل عاملی می‌توان گفت که یک سازه، تک بعدی یا چند بعدی است. به این رویکرد، در حال حاضر به سبب آنکه دارای ماهیت اکتشافی است و نه ماهیت آزمون فرضیه، تحلیل عاملی اکتشافی (EDA) گفته می‌شود. عامل‌ها در تحلیل عاملی، پیش‌بینی کننده پاسخ‌ها در متغیرهای اندازه گرفته شده و مشاهده شده هستند.

همچنین، روایی یک تحلیل عاملی تا حدودی از طریق تعیین این مطلب مشخص می‌شود که عامل‌ها با چه دقتی واریانس موجود در پرسش‌های انفرادی را توجیه می‌کنند. یعنی، چقدر از واریانس موجود در پرسش‌ها با عامل‌ها اشتراک دارد. مدل‌یابی معادلات ساختاری، علاوه بر تحلیل اکتشافی، برای تحلیل عاملی تاییدی (CDA) نیز به کار می‌رود. این تحلیل، اساساً یک روش آزمون فرضیه است و بر این مفروضه متکی است که شما درباره اینکه مولفه متغیرهای مکنون چیست، اندیشه‌ای دارید. یعنی، به دنبال یافتن نشانگرها نیستید. SEM این مطلب را که آیا نشانگرهایی که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون خود برگزیده‌اید و ابعاد معرف آن است یا نه، می‌آزماید و گزارش می‌دهد که نشانگرهای انتخابی به چه دقتی معرف یا برازنده متغیر مکنون است. مدل‌یابی معادلات ساختاری بر پایه فرضیه‌هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها، مدل‌های علی را با دستگاه معادله خطی آزمون می‌کند. بدین ترتیب، SEM روابط نظری بین شرایط ساختاری معین و مفروض را می‌آزماید و برآورد روابط علی میان متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) را امکان‌پذیر می‌سازد. در مدل معادلات ساختاری که یک فن نیرومند تحلیل چندمتغیره است، تک‌تک گویه‌ها با خطاهای مجزا تحلیل می‌شود. در این روش، برای رسیدن به نتیجه نهایی، ابتدا باید از معناداری و برازش جزئی اطمینان حاصل کرد تا در نهایت به ترسیم مدل کلی اقدام نمود.

● تعاملات تیمی

مدل تعاملات تیمی توسط ۲۱ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی تعاملات تیمی انجام شد.

برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

شکل زیر مربوط به مدل نهایی عوامل اثرگذار است.

شکل ۱- مدل عوامل اثرگذار در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

جدول ۳- گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	خی دو بر درجه آزادی	-	۳.۲۹	کمتر از ۵
شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹	
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۹
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۶	بزرگتر از ۰.۹	
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۷	کمتر از ۰.۱

● عوامل اثرگذار

مدل عوامل اثرگذار توسط ۳۸ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرگذار انجام شد.

برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.



شکل زیر مربوط به مدل نهایی عوامل اثرگذار است.

شکل ۲- مدل عوامل اثرگذار در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

جدول ۴- گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	خی دو بر درجه آزادی	-	۴.۰۱	کمتر از ۵
شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۴		بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۲	بزرگتر از ۰.۹
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۵		بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۸	کمتر از ۰.۱

● عوامل اثرپذیر

مدل عوامل اثرپذیر توسط ۴۳ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرپذیر انجام شد.

برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

شکل زیر مربوط به مدل نهایی عوامل اثرپذیر است.

شکل ۳- مدل عوامل اثرپذیر در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

جدول ۵- گزینه‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص نام شاخص اختصار مقدار برازش قابل قبول

شاخص‌های برازش مطلق خی دو بر درجه آزادی - ۲.۸۹ کمتر از ۵

شاخص نیکویی برازش GFI ۰.۹۶ بزرگتر از ۰.۹

شاخص‌های برازش تطبیقی شاخص نیکویی برازش اصلاح شده AGFI ۰.۹۵ بزرگتر از ۰.۹

شاخص برازش تطبیقی CFI ۰.۹۵ بزرگتر از ۰.۹

شاخص‌های برازش مقتصد ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA ۰.۰۵ کمتر از ۰.۱

زبان ایده و گفتمان‌های غالب

مدل زبان ایده و گفتمان‌های غالب توسط ۲۱ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی زبان ایده و گفتمان‌های غالب انجام شد.

برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

مسئله اصلی این پژوهش فقدان مدل در ارتباط با زبان ایده آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیل و فقه‌های اسلامی ایده آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیل و فقه‌های اسلامی گرفته شد و برای ارائه این مدل، ۹ سوال مطرح شد. در بخش مبانی نظری پژوهش، به بیان ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است و در نهایت، مدل مفهومی پژوهش (در قالب اولیه آن) با اقتباس از مبانی نظری مطرح شده تدوین گردید.

نتایج نشان داد که زبان ایده آل و گفتمان های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیلی تاثیر دارد. ویلیام (۲۰۱۲) نظریه‌ای فلسفی درباره معنا به ما می توضیح می‌دهد که چه چیز یک رشته از علائم و صوت‌ها را معنادار می‌کند و چگونه این رشته از اصوات و علائم، معنای مشخصی و متمایزی دارند. این نظریه فلسفی نیز باید توضیح دهد که چگونه انسان‌ها می‌توانند عبارات‌های معناداری را درست کنند و این کار را بدون کم‌ترین زحمتی انجام می‌دهند. یکی از تصورات رایجی که در مورد معنا وجود دارد این است که معنای عبارات‌های زبانی به این خاطر است که آن‌ها چیزهایی را در جهان باز می‌نمایند. این نظریه، همان نظریه ارجاعی معناست که بر اساس فهم عرف شکل گرفته است. هانس (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتایج دست یافت فلسفه تحلیلی مکتبی فلسفی است که در آغاز قرن بیستم در کشورهای انگلیسی‌زبان تبدیل به مکتب غالب شد. امروزه در بریتانیا، ایالات متحده، کانادا، استرالیا، نیوزیلند و اسکانیدیناوی بیش‌تر دپارتمان‌های دانشگاهی فلسفه خود را به عنوان دپارتمان‌های «فلسفه تحلیلی» معرفی می‌کنند. آلستون (۲۰۰۱) فلسفه زبان را شامل هر چیزی می‌داند که فیلسوفان از آن جهت که فیلسوف‌اند، به هنگام تفکر درباره زبان انجام می‌دهند. فلسفه زبان در واقع تلاشی است برای روشن کردن مفاهیمی اساسی که به هنگام تفکر درباره زبان انجام می‌دهیم.

از سوی دیگر با عنایت به اهمیت روز افزون جایگاه یادگیری تیمی در سازمان های مدرن و فرایندگرا و نیز تاثیر بسیار مهم آن بر توانمندی منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منابع سازمان، و به منظور حفظ مزیت های رقابتی سازمان لازم است مهارت ها و توانایی های مورد نیاز برای کار تیمی موفق در سطح اعضای تیم و کل سازمان از طریق آموزش های نوین و به روز صورت گیرد. کسب آموزش های لازم از مهم ترین فاکتورهای ضروری برای همکاری و تعامل موثر در اجرای کار تیمی موفق و اثربخش می باشد. لذا جهت رشد و آموزش، ضروری است برنامه ریزی صحیح انجام گیرد. ساختار در تیم مجموعه قوانین و مقررات که یک تیم بر اثر ساز و کارهای هماهنگی رسمی و الگوهای تعاملی خاص خود پیدا می کنند. از آنجاییکه تیم های توانا از افراد توانا تشکیل می شوند، برای اینکه کار تیمی و یادگیری تیمی با موفقیت انجام شود و تیم ها به اهداف از پیش تعیین شده و مشترک دست پیدا کنند، اعضای تیم باید با برگزاری جلسات بررسی پیشرفت، همراستایی با رهبر تیم، تصمیم گیری بر اساس اتفاق نظر تیم براساس وابستگی متقابل مثبت اعضای تیم به یکدیگر، مسئولیت های فردی و تیمی، بازخورد مثبت و نظارت و مرور بر کار خود و تیم داشته باشند که از مشخصه های تیم های کاری اثربخش محسوب می شود. افراد باید یاد بگیرند وظایف را در میان خود تقسیم کنند، نه تنها برای موفقیت فردی بلکه نسبت به کامیابی همه افراد تیم احساس مسئولیت کنند. محیط های تیم گرا فرصت هایی را برای کارکنان شان فراهم می کنند تا از همکاران با تجربه خود یاد بگیرند و به دیگران نیز از طریق با هم کار کردن و به اشتراک گذاشتن اطلاعات کمک نمایند، تا موجبات افزایش عملکرد تیم و در پی آن منجر به اثربخشی سازمان و اهداف آن شود.

## منابع

- اسکندری، حسین و اعلمی نیا، منصوره. (1395). انسان به‌منزله مساله‌ای زبانی (دیدگاه مولانا محمد بلخی رومی درباره نقش زبان در تعیین وضعیت روانی و رفتار انسان). فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی-98، (24) 6، 63.
- اسکندری، حسین. (1386). از زبان روزمره کمک بگیریم: استعاره و تغییر دوران درمانی. نشریه رشد مشاوره مدرسه، 8-1، (10) 1.
- اسکندری، حسین. (1392). کشف جهان اجتماعی بیماری روانی، بازنگری در ماهیت بیماری روانی و تاکید بر ساخت زبانی آن. فصلنامه روانشناسی بالینی. 2-41، (12) 3،
- اسکندری، حسین. (1394). روایت‌ها چگونه واقعیت را می‌سازند؟. مطالعات روانشناسی بالینی-182، (19) 5، 155.
- آقاگل زاده، فردوس. (1390). تحلیل گفتمان انتقادی: تکوین تحلیل گفتمان در زبان شناسی. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- بهشتی، سعید. (1389). تاملاتی فلسفی در تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات چاپ و نشر بین الملل.
- تاجیک، محمدرضا. (1393). گفتمان و تحلیل گفتمانی. تهران: انتشارات فرهنگ گفتمان.
- جواهری، شهینوش. (1396). زبان، روش و غایت دین و فلسفه از نظر ابن رشد و هگل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- خلجی، عباس. (1386). ناسازه‌های نظری و ناکامی سیاسی گفتمان اصلاح طلبی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- خلیلی، کرم، سلطانی، ایرج و نفر، مهدی. (1394). شناسایی مؤلفه‌ها و شاخصهای عملکرد تیمی در سازمانهای دولتی ایران. مدیریت دولتی، 7(1)، 55-70.
- رستمی کیا، مجتبی. (1394). روش شناسی تطبیقی فلسفه زبان متعارف (با تاکید بر آرا ویتگنشتاین متاخر، جان آل آستین) و علم اصول فقه (با تاکید بر آرا محقق اصفهانی). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه باقر العلوم علیه السلام، زار، سعید. (1392). فلسفه زبان، زبان، ماهیت و فلسفه. اولین کنفرانس ملی آموزش زبان انگلیسی، ادبیات و مترجمی، شیراز.
- ستاری، علی. (1390). بررسی و نقد برنامه فلسفه برای کودکان از منظر حکمت متعالیه. مجله تفکر و کودک، (2) 3، 16-1.
- سجادیان جاغرق، نرگس، فائدی، یحیی و امیری، معصومه (1394). طراحی برنامه درسی آموزش فلسفه به کودکان ایرانی در پایه اول ابتدایی. فصلنامه پژوهش در فلسفه تعلیم و تربیت 65-80، (1) 1،
- شادهی، احمد. (1389). فلسفه زبان متعارف از دید گیلبرت رایل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- صباغ حسن زاده، طلعت. (1394). طراحی الگوی برنامه درسی آموزش فلسفه برای کودکان در دوره ابتدایی بر اساس فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی. پایان نامه دکتری تخصصی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- طباطبایی، زهرا و موسوی، مرضیه (1390). بررسی تأثیر برنامه فلسفه برای کودکان در پرسشگری و تفکر انتقادی دانش‌آموزان پایه‌های سوم تا پنجم ابتدایی دبستان علوی شهر ورامین. تفکر و کودک، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی 73-90، (1) 2،
- عرب، حسن و والده، حسین. (1394). نسبت فلسفه زبان و فلسفه ذهن ویتگنشتاین در استدلال علیه زبان خصوصی. دو فصلنامه فلسفی شناخت 183-213، (74) 1،
- قربان، فاطمه. (1398). ارائه مدلی برای نهادینه کردن عملکرد تیمی در بین کارکنان آموزش و پرورش. پایان نامه دکتری، دانشگاه آزاد واحد رودهن.

قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر و ساعدعطائی، فاطمه. (1395). تاثیر رهبری تیمی عمل محور بر عملکرد تیمی کارکنان با میانجی گری یادگیری تیمی و رضایتمندی. مجله مطالعات رفتار سازمانی. 20-9، (4) 5،

- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Bachrach, D. G., & Mullins, R. (2019). A dual-process contingency model of leadership, transactive memory systems and team performance. *Journal of Business Research*, 96, 297-308.
- Bruner, J. (2003). *The narrative construction of reality*. Narrative Intelligence. Philadelphia: John Benjamins Publishing Company
- Glynos, J., Howarth, D., Norval, A. Speed, E. (2009) *Discourse Analysis: Varieties and Methods*, National Centre for Research Methods(NCRM)University of Essex.
- Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., & Kolb, J. (2018). Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(3/4), 150-168.
- Johnson, F. (2016). *Critical Thinking Skills: Building Blocks for Success*.
- Katarina B, Nada Trunk, Š. & Valerij, D. (2014). Individuals learning in work teams: Support to knowledge management initiatives and an important source of organizational learning, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 178 – 185.
- Laclau, E and Mouffe, C,(2002). "Recasting Marxism" in James martin: Antonio Gramsci, critical Assesment of leading Political philosophers Voutledge.
- Li, G., Rubenstein, A. L., Lin, W., Wang, M., & Chen, X. (2018). The curvilinear effect of benevolent leadership on team performance: The mediating role of team action processes and the moderating role of team commitment. *Personnel Psychology*, 71(3), 369-397.
- Lyle, S., & Thomas-Williams, J. (2012). Dialogic practice in primary schools: how primary head teachers plan to embed philosophy for children into the whole school. *Educational Studies*, 38(1), 1-12.
- Mathieu, J., & Rapp, T. (2018). Laying the foundation for successful team performance trajectories: The roles of team charters and deliberate plans.
- Musolff, A. (2017). The metaphorisation of European politics: Movement on the road to Europe. In *Attitudes Towards Europe* (pp. 179-200). Routledge.
- Potter, J. (2010). *Contemporary discursive psychology: Issues, prospects, and Corcoran's awkward ontology*, *British Journal of Social Psychology*, 49, pp.657-678.
- Rocci, A. (2012). Modality and argumentative discourse relations: a study of the Italian necessity modal dovere. *Journal of Pragmatics*, 44(15), 2129-2149.
- Rumenapp, J. C. (2016). Analyzing discourse analysis: Teachers' views of classroom discourse and student identity. *Linguistics and Education*, 35, 26-36.
- Salas, E., Prince, C., Baker, D. P., & Shrestha, L. (2017). Situation awareness in team performance: Implications for measurement and training. In *Situational Awareness* (pp. 63-76). Routledge.
- Ye, Q., Wang, D., & Guo, W. (2019). Inclusive Leadership and Team Innovation: The Role of Team Voice and Performance Pressure. *European Management Journal*.