

تحلیل گفتمان انتقادی نافرمانی مدنی در یک سازمان دولتی

فاطمه مرادزاده^۱، مصطفی هادوی نژاد^{۲*}

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران.

پذیرش: ۹۹/۶/۱۲

دریافت: ۹۸/۱۲/۱۸

چکیده

این پژوهش با هدف کشف ایستارهای موجود درباره نافرمانی مدنی در یک سازمان دولتی انجام شده است. راهبرد پژوهش، تحلیل گفتمان انتقادی و مشارکت‌کنندگان تعداد ۲۰ نفر از کارکنان سازمان یادشده بودند که با روش‌های نمونه‌گیری بیشینه تنوع و نوعی انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تا مرحله اشباع نظری ادامه پیدا کرد. برای تحلیل داده‌ها براساس رهیافت فرکلاف سه مرحله وصف، تفسیر و تبیین انجام شد. یافته‌ها به کشف سه گفتمان نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری تابو، طبیعی و ضروری منجر شد. براساس گفتمان تابو نافرمانی مدنی، رفتاری غیررسمی و مخرب با پیامدهای کژکارکردی برای سازمان است، در نتیجه امری غیرمجاز تلقی می‌شود. در گفتمان طبیعی، نافرمانی مدنی یک سازوکار جبری نهفته در طبیعت سازمان است؛ به طوری که وقتی روال جاری سازمان قادر به پاسخگویی به مطالبات عدالت‌خواهانه اعضا نباشد، به طور طبیعی گروهی از آنها به نافرمانی مدنی مبادرت می‌ورزند. در گفتمان ضروری، نافرمانی مدنی پدیده‌ای اکتسابی از سوی آن دسته از اعضای سازمان محسوب می‌شود که در اثر بی‌عدالتی سازمانی به ناکامی و انسداد روان‌شناختی رسیده‌اند و آن را به‌عنوان آخرین راه چاره و داروی معالجه‌کننده بیماری بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند.

واژه‌های کلیدی: نافرمانی، نافرمانی مدنی، مقاومت در برابر تغییر، اعتراض، تحلیل گفتمان انتقادی.



۱- مقدمه

یکی از درون‌مایه‌های محوری مطرح در دانش مدیریت رفتار سازمانی، مطالعه واکنش‌های کارکنان به اوضاع ناسازگار سازمانی [۱] و یکی از این وضعیت‌های ناسازگار، نارضایتی کارکنان است [۲]. گاه کارکنان ناراضی، برخلاف وفاداران، به اعتراض روی می‌آورند [۳، ص ۳۰]. برخی از اعتراضات، نوعی قانون‌شکنی عامدانه، آگاهانه و مبتنی بر اصول اخلاقی از سوی فرد معترض هستند که به آنها «نافرمانی مدنی»^۱ گفته می‌شود [۴]. نافرمانان مدنی قانون را نقض می‌کنند تا از این رهگذر عدم مشروعیت برخی تصمیم‌ها را پررنگ و برای ایجاد اصلاحات انگیزه ایجاد کنند [۵].

به این ترتیب، درحالی که انتظار می‌رود اعضای سازمان تغییر را نوعی فرصت تلقی کنند و در راستای تحقق آن بکوشند [۶]، بعضی از آنها به نافرمانی مدنی - که نوعی اعتراض جمعی تلقی می‌شود- روی می‌آورند. اعتراض سنجی از مقاومت رفتاری آشکار خودآگاه در برابر تغییر است [۷]. تحلیل گونه‌های مختلف مقاومت رفتاری در برابر تغییر، موضوع مطالعات گوناگونی در دانش مدیریت بوده است [مانند ۸ و ۹]؛ زیرا شناسایی الگوهای رفتاری مقاومت، به مدیران این امکان را می‌دهد تا روند عملیاتی مؤثرتری را برای مواجهه با آن انتخاب کنند [۱۰]. در نافرمانی مدنی ما با گونه خاصی از مقاومت در برابر تغییر مواجه هستیم: مقاومت رفتاری آشکار خودآگاه جمعی مسالمت‌آمیز. پدیده‌ای رفتاری که در قلمرو مطالعات مقاومت در برابر تغییرات سازمانی موضوع مطالعه واقع نشده است؛ در عوض مطالعه‌ها درباره نافرمانی مدنی اغلب در حوزه اندیشه سیاسی و ناظر به کاوش معنا و یابش علل توجیه آن انجام شده‌اند [۱۱، ص ۳۳۸]. بنابراین، طرح این موضوع در دانش مدیریت، مغفول مانده و نوظهور است. وانگهی، نظریات متعارف مقاومت در برابر تغییر به نوعی آن را از جنبه فردی بررسی کرده‌اند [۱۲] و در نتیجه مقاومت جمعی نظیر نافرمانی مدنی نادیده گرفته شده است. پژوهش حاضر با نظرداشت این اهمیت نظری از یک‌سو و اهمیت کاربرد عملی آن براساس این واقعیت که مدیران در پی شناسایی چیرستی و چگونگی انواع مقاومت در برابر تغییرات

1. civil disobedience



سازمانی برای مواجهه کارکردی با آنها هستند [۱۳]، به تحلیل گفتمان انتقادی^۱ نافرمانی مدنی در یک سازمان دولتی اختصاص یافته است. با این توضیح که نافرمانی مدنی در بستری از چالش در سطوح قدرت بروز پیدا می‌کند [۱۴] و تحلیل گفتمان انتقادی نیز روشی برای تدوین چارچوبی تحلیلی برای مطالعه زبان در رابطه با قدرت است [۱۵، صص ۱-۲]. با وصفی که گذشت، ما در این مطالعه در پی یابش موقف‌های نگرشی اعضای یک سازمان دولتی در قبال نافرمانی مدنی هستیم و از این رو جستجو در پی پاسخ دو پرسش را وجهه همت خود در این پژوهش قرار داده‌ایم: ۱- مشارکت‌کنندگان پژوهش چگونه نافرمانی مدنی را در سازمان مورد مطالعه درک کرده‌اند؟ و ۲- آنها چگونه این ادراک را بیان می‌کنند؟

۲- مروری بر پیشینه پژوهش

در قاموس علم سیاست، تعبیر نافرمانی مدنی نخست به وسیله هنری دیوید ثورو^۲ به کار برده شد. وی که در سال ۱۸۴۶ میلادی خودداری از پرداخت مالیات را به‌عنوان روشی برای اعتراض به حکومت وقت آمریکا برگزید و به دلیل همین نافرمانی به زندان افتاد، پس از آزادی مقاله مفصلی را با نام «دفاعیه حقوق فردی در برابر اقتدار حکومتی» به رشته تحریر در آورد. از نظر او در این مقاله، نافرمانی مدنی وسیله‌ای برای انقلاب به معنای براندازی نیست، بلکه ابزاری اصلاح‌طلبانه و محدودکننده قدرت بی‌حد و حصر دستگاه حکومتی به‌منظور عادلانه‌کردن آن است. وی دیدگاه خود را از نافرمانی مدنی بر پایه اخلاقی بنا نهاده است. نافرمانان مدنی با رفتار مسالمت‌آمیز خود نشان می‌دهند که طرفدار قانون و نظم در کلیت آن هستند و مخالفت آنان تنها متوجه قانون یا قاعده خاصی است که باید با نقض آن خطری را که می‌تواند متوجه جامعه شود، رفع کرد [۱۶].

بتز^۳ (۱۹۷۰) برای نافرمانی مدنی هشت ویژگی را برمی‌شمارد: نافرمانی مدنی شکستن قانون است، البته نه قانونی که ضوابط اخلاقی را کنترل کند؛ این عمل در برابر یک قانون خاص صورت می‌گیرد نه در برابر کل سیستم؛ خشونت‌بار نیست؛ عمومی است و ارتکاب آن

1. critical discourse analysis
2. Henry David Thoreau
3. Betz



به صورت علنی صورت می‌گیرد و فرد کنشگر عواقب آن، از جمله مجازات را پذیراست؛ دست آخر اینکه نافرمانی مدنی یک عمل اعتراضی است که طرفداران، آن را عادلانه می‌دانند [۱۷]. راولز^۱ (۱۹۹۹) سه شرط را برای نافرمانی مدنی بایسته می‌داند: اول اینکه باید همه راه‌های اقدام قانونی و عملیات نهادی فرسوده شده باشند؛ دوم اینکه نافرمانی مدنی باید تنها در موارد صریح و مشخص نابرابری انجام شود نه در پاسخ به هر نوع قانون ناعادلانه یا عمل دولتی. دست آخر اینکه نافرمانی مدنی همیشه باید متناسب با تجاوزات باشد و هرگز نباید به نقطه‌ای برسد که تهدیدی برای عملکرد قانون اساسی باشد [۱۸، ص ۳۱۹]. به زعم هابرماس^۲ (۱۹۸۵) نیز نافرمانی مدنی اعتراضی از نظر اخلاقی مشروع است که در آن نه تنها باورها و علائق شخصی، بلکه منافع عمومی مدنظر است. نافرمانی مدنی یکی از هنجارهای حقوقی را به عمد نقض می‌کند، بدون آنکه فرمانبری و اطاعت از کل نظم حقوقی را مورد تردید قرار دهد. نافرمانی مدنی، آماده پذیرش پیامدهای خدشه‌دار کردن هنجار حقوقی است و نقض قانون را اقدامی نمادی می‌داند. مسالمت‌آمیز بودن ابزار اعتراض در نافرمانی مدنی ناشی از همین واقعیت است [۱۹]. به این ترتیب، چنین دریافت می‌شود که چندین ویژگی مهم در عمل نافرمانی مدنی وجود دارد: نافرمانی از قانون، نافرمانی به دلیل ناامیدی از اقدام‌های دولتی، وجود قوانین یا سیاست‌های ناعادلانه، غیرخشنوت‌آمیز بودن و با وجدان‌بودن عمل و اینکه نافرمانان مایل به پذیرفتن پیامدهای اعمال خود هستند [۲۰، ص ۶۰]. از نظر فیدلر^۳ (۲۰۰۹) نیز نافرمانی مدنی عملی مردم‌سالارانه است که به وسیله گروهی که با انگیزه‌های تهییج شده‌اند، به صورت یک عمل جمعی به انجام می‌رسد [۲۱]. بنابراین، نافرمانی مدنی بی‌خشنوت، وجدان‌مندانه، اما سیاسی و به طور معمول با هدف ایجاد تغییر در قانون و سیاست‌های آن انجام می‌شود. سیاسی‌بودن نافرمانی مدنی نه تنها به این معنی است که نوک پیکان آن معطوف به واجدان قدرت سیاسی است، بلکه به این دلیل است که به وسیله اصل سیاسی عدالت هدایت و توجیه می‌شود [۱۸، ص ۳۲۱]. از آنجاکه نافرمانی مدنی عدالت اجتماعی را مخاطب خود قرار می‌دهد، شکلی از برقراری ارتباط به طور عمدی است؛ هدف اول نافرمانان مدنی این است که

1. Rawls
2. Habermas
3. Fiedler



به دیگران اعتقاد خود را نسبت به بی‌عدالتی در جامعه تحمیل کنند. ارتباط‌های ناشی از نافرمانی مدنی گاه عمودی و به‌دنبال انتقال پیامی از پایین به بالا، یعنی از جامعه مدنی به دولت و گاه افقی (نسبت به سایر شهروندان) به‌منظور آگاهی‌بخشی از وجود یک بی‌عدالتی است [۲۲].

کوئل^۱ (۲۰۰۹) بر این نظر است که هر مردم‌سالاری جدیدی به تنش خلاق حاصل از نافرمانی مدنی نیاز دارد. به زعم وی، مهم‌ترین کارویژه نافرمانی مدنی تغییر زاویه دید شهروندان به جامعه است، به نحوی که باعث شود آنها دنیای پیرامون خود را متفاوت از گذشته ببینند [۲۳، ص ۱۲۳]. در همین ارتباط سینگر^۲ (۱۹۷۳) پیش‌تر اذعان داشته بود که با نافرمانی مدنی، گروه اقلیت می‌تواند شدت احساسات خود را به گروه اکثریت نشان دهد، چرا که در ساختار مردم‌سالار هر آینه خطر بی‌عدالتی می‌رود، ولی نظام مردم‌سالار هیچ‌گونه توجهی به شدت نگرش‌ها ندارد [۱۴]. از همین رو است که به زعم زین^۳ (۱۹۹۷) یکی از اهداف نافرمانی مدنی دادن قوت بیان به گروه اقلیت است و این را نمی‌توان با رأی‌گیری یا گفتگوی عمومی انجام داد. اگر قرار باشد از ستم بیشتر درمورد اقلیت‌های ستم‌دیده اجتناب شود، باید به اقلیت مخالف برای ابراز کامل شکایت به گونه‌ای اجازه داده شود. یکی دیگر از اهداف نافرمانی مدنی از نظر وی، شکست تعصب‌ها و سنت‌های نادرست است؛ با این توضیح که اعتراض به فراتر از قانون، خروج از مردم‌سالاری نیست؛ بلکه جزء لوازم آن است. این یک اقدام اصلاح‌طلبانه و راهی برای شکستن بخش‌هایی است که به‌وسیله سنت و تعصب مسدود شده‌اند. بنابراین، اگرچه نافرمانی مدنی یک اختلال محسوب می‌شود، یک اختلال ضروری است [۲۴، ص ۴۰۳]. درواقع، نه‌تنها اقلیت‌های تحت ستم از اعمال نافرمانی مدنی بهره‌مند می‌شوند، بلکه نافرمانی مدنی به نفع همگان است؛ زیرا دیدگاه‌های مختلف نسبت به وضع موجود اظهار نظر می‌کنند و این می‌تواند باعث شود تا جامعه مردم‌سالار اشتباه‌های خود را اصلاح کند [۴]. بر همین پایه است که نافرمانان مدنی می‌کوشند تا وظیفه‌شناسانه عمل کنند. ویژگی‌های مختلف مرتبط با وظیفه‌شناسی را می‌توان با دو ویژگی به‌دست آورد: روراستی و

1. quill
2. singer
3. Zinn



جدیت. وظیفه‌شناسی شامل تعهدی خالصانه، روراست و جدی در مورد چیزی یا باور به چیزی است. فرد روراست و جدی نمی‌تواند خود را در اهداف و اقدام‌های خود فریب دهد؛ یعنی خودفریبی با وفاداری به وجدان و روراستی مغایرت دارد [۲۵]. در نافرمانی مدنی توجه به عدالت از اهمیت بسیاری برخوردار است. زمانی که شهروندان نقض اصول بنیادی عدالت را در یک قانون یا سیاست صادر شده به وسیله دولت می‌بینند، تصمیم می‌گیرند که نافرمانی مدنی را به‌عنوان راهی برای برای برقراری ارتباط خود با اکثریت در پیش بگیرند [۱۸، ص ۳۲۱].

اگرچه نافرمانی مدنی با برخی مفاهیم مشابهت دارد، نوعی مرزبندی مفهومی میان آنها برقرار است. از جمله این مفاهیم رقیب انقلاب، مقاومت مدنی، مقاومت و اقدام مسلحانه و ترمرد وجدان‌مندانه هستند. همان‌طور که نافرمانی مدنی یک شیوه معمول سیاسی به حساب نمی‌آید، یک عمل انقلابی هم تلقی نمی‌شود؛ زیرا انقلاب درصدد برانداختن قدرت مستقر یا دست‌کم شکستن اقتدار آن در یک فضای خاص است، چرا که منکر و نافی آن است؛ اما نافرمانی مدنی چارچوب قدرت مستقر و مشروعیت عمومی نظام قوانین را تأیید می‌کند نه نفی [۲۶]. همچنین، مقاومت مدنی اغلب در بستر جنبش‌های اجتماعی طرح می‌شود و مقصود از آن فنی است که مردم در منازعات سیاسی برای مقابله با یک ساختار یا شرایط سرکوب‌گر، بدون توسل به خشونت به کار می‌گیرند [۲۷]. از آنجاکه عدم خشونت عنصر محوری مقاومت مدنی است، این مفهوم با مقاومت غیرخشونت‌بار مترادف است [۲۸]. اقدام مسلحانه کنشی مبارزاتی شامل فنونی خشونت‌بار و پنهان بر اقتدار عمومی است؛ کسانی که در مقاومت مسلحانه شرکت می‌کنند، برخلاف نافرمانان مدنی از بازداشت‌شدن فرار می‌کنند و از تهدید به خشونت یا آسیب به افراد و اموال آنها ابا و هراسی ندارند. ترمرد وجدان‌مندانه عمل عمدی عدم اطاعت از یک دستور رسمی و قانونی و یا فرمان اجرایی و هدف از آن ابراز مخالفت یک کارگزار با عملی است که آن را مغایر با تعهدات خود می‌داند [۲۹، ص ۳].

توجیه نافرمانی مدنی براساس چهار نظریه قابل طرح است؛ براساس «نظریه قرارداد اجتماعی» توجیه نافرمانی مدنی دشوار است، زیرا این حق در صورتی برای شهروندان ثابت است که حکومت از مسیر تعیین شده خارج شده باشد؛ درحالی‌که در این نظریه چنین محدوده چارچوبی تعریف نشده است؛ مگر اینکه گفته شود قرارداد یادشده چارچوب و مسیر مشخصی



دارد. بنا به «نظریه رضایت عمومی» معیار مشروعیت حکومت، رضایت عمومی است. براین اساس، اگر حکومتی قوانینی را وضع کند که مردم نسبت به آنها ناراضی باشند، چون با ملاک مشروعیت در تعارض است، حق نافرمانی مدنی را موجه می‌سازد. پیش‌بینی برگزاری همه‌پرسی در نظام‌های سیاسی امروز برای تصمیم‌های خاص که احتمال نارضایتی مردم وجود دارد، راهکاری برای جلوگیری از گرفتن تصمیم‌های برخلاف رضایت عمومی است. اگر در چنین مواردی از حق نافرمانی مدنی برای شهروندان سخن گفته شود، بی‌وجه نخواهد بود. «نظریه اراده عمومی» ملاک مشروعیت را رأی اکثریت می‌داند و هیچ حقی برای نافرمانی مدنی باقی نمی‌گذارد. براساس «نظریه حق و عدالت» ملاک مشروعیت حکومت و تصمیم‌های آن رعایت حق و عدالتی است که حقوق عامه را تأمین و تضمین کند. براساس این نظریه، هرگاه حکومت از مدار حق و عدالت خارج شود و در نتیجه حکومت‌داری ناعادلانه صورت گیرد، حق مخالفت و نافرمانی وجود دارد [۱۶].

همان‌طور که روشن است، نافرمانی مدنی موضوعی مورد اهتمام اندیشمندان علوم سیاسی از حیث بیان ویژگی‌ها و شروط تحقق، کارویژه‌ها، مرزشناسی با مفاهیم رقیب و نظریه‌های پشتیبان بوده و در چارچوب مطالعات سازمانی به آن پرداخته نشده است. جدول ۱ نمایی از این پیشینه مطالعاتی را نمایش می‌دهد.

جدول ۱. پیشینه موضوعی نافرمانی مدنی

مأخذ	پیشینه موضوعی
۱۶	نظریه‌های پشتیبان
۱۷-۲۱	ویژگی‌ها و شروط تحقق
۲۲-۲۵	کارویژه‌ها
۲۶-۲۹	مرزشناسی با مفاهیم رقیب



۳- روش‌شناسی پژوهش

راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، تحلیل گفتمان انتقادی با رویکرد فرکلاف^۱ بود. این رویکرد دو هدف را دنبال می‌کند: کمک به تصحیح کم‌توجهی گسترده نسبت به اهمیت زبان در تولید، حفظ و تغییر روابط اجتماعی قدرت و نیز کمک به افزایش آگاهی نسبت به نحوه نقش‌آفرینی زبان در سلطه‌بعضی بر بعضی دیگر [۱۵، صص ۱-۲]. مزیت این رویکرد در وفاداری هم‌زمان آن به سه سنت تحلیل تفصیلی متن در حوزه زبان‌شناسی، تحلیل جامعه‌شناختی کلان‌کنش اجتماعی و سنت تفسیری و خرد در جامعه‌شناسی و تلفیق آنها با یکدیگر است [۳۰]. پژوهش در یک سازمان دولتی صنعتی ایرانی انجام شده که نافرمانی مدنی در آن پدیده‌ای تجربه‌شده و به‌طور مقطعی جاری است و گاه مصادیقی از آن رسانه‌ای می‌شوند.^۲ مشارکت‌کنندگان پژوهش به تعداد ۲۰ نفر (۱۵ مرد و ۵ زن با متوسط سن ۴۵ سال و میانگین سنوات ۲۵ سال اشتغال در سازمان، ۳ مدیر و بقیه کارشناس، ۱۳ نفر با تحصیلات کارشناسی، ۶ نفر کارشناسی ارشد و یک نفر دکترا) با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری بیشینه‌تنوع و نوعی^۳ [۳۱، ص ۲۰۷] از میان آن دسته از اعضای سازمان با سلیق و علائق مختلف انتخاب شدند که پدیده نافرمانی مدنی را در سازمان مستقیم با مشارکت یا غیرمستقیم با مشاهده تجربه کرده بودند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته باز بود که تا مرحله اشباع نظری ادامه پیدا کرد. پروتکل مصاحبه شامل چند پرسش اساسی بود: «نظر کلی شما درباره نافرمانی مدنی در این سازمان چیست؟»، «به نظر شما چرا در این سازمان نافرمانی مدنی رخ می‌دهد؟»، «چه کسانی در این سازمان به نافرمانی مدنی اقدام می‌کنند؟»، و «نافرمانی مدنی در این سازمان چه پیامدهایی با خود به دنبال داشته است؟».

برای تحلیل داده‌ها سه سطح وصف، تفسیر و تبیین لحاظ شدند:

الف) وصف: در این سطح، تحلیل ساختار زبانی متن صورت می‌گیرد؛ برای این کار به ویژگی‌های صوری آن متن پرداخته می‌شود. به این منظور واژگان کانونی متن برون‌آوری و ارتباط آنها با پدیده مورد مطالعه بررسی می‌شوند. برای برون‌آوری واژگان کانونی متن، سه نوع

1. Fairclough

۲. به سبب حساسیت پدیده مطالعه‌شده و ضرورت رعایت موازین اخلاق پژوهشی، نام سازمان قید نشده است.

3. Maximal Variation & Typical



ارزش واجد ویژگی‌های صوری مورد توجه قرار می‌گیرند: «ارزش‌های تجربی»، «ارزش‌های رابطه‌ای» و «ارزش‌های بیانی». ارزش‌های تجربی ناظر به تجربه مصاحبه‌شونده از جهان طبیعی و یا اجتماعی و دربرگیرنده محتوا، دانش و باورهای فرد هستند. در واقع، ارزش‌های تجربی مشعر به توجه فرد به بخشی از واقعیت پدیده مورد مطالعه است که به وسیله وی در قالب کلمات بازنمایی می‌شود. از جمله ویژگی‌های صوری متن که ذیل ارزش‌های تجربی مورد توجه قرار می‌گیرند، «روابط معنایی» شامل هم‌معنایی، شمول معنایی و تضاد معنایی میان کلمات متن هستند. بررسی این ویژگی‌های نحوی متون کمک می‌کند تا کشف معانی و رای صورت زبانی صورت پذیرد. ارزش‌های رابطه‌ای ناظر به روابط اجتماعی فرد تولیدکننده متن هستند؛ یعنی فرد با توجه به روابط اجتماعی که دارد، کلمات خاصی را برمی‌گزیند تا بتواند مقصود خود را بهتر ابراز کند؛ تأکید، تلقین، اغراق، حسن تعبیر و مانند آنها از جمله این ارزش‌ها هستند. ارزش‌های بیانی نیز ناظر به سوگیری ارزشی فرد تولیدکننده متن نسبت به بخشی از واقعیتی است که برگزیده است. این سوگیری را می‌توان از روی کلمات قضاوتی دارای بار منفی یا مثبت در متن شناسایی و کشف نمود.

ب) تفسیر: هدف در این سطح تحلیل، آشکارسازی رابطه متن با زمینه آن برای ویژگی‌های صوری متن انجام می‌شود. مفسر باید به منظور تفسیر بافت موقعیتی و نوع گفتمان به دنبال پاسخ به چند پرسش اساسی باشد: «ماجرای چیست؟ چه کسانی درگیر آن هستند؟ روابط میان آنها چیست؟ و نقش زبان در این ارتباط چیست؟». دست آخر، تفسیر نظم گفتمانی مبتنی بر بافت بینامتنی انجام می‌شود؛ با این توضیح که بافت بینامتنی^۱ پیش‌فرض‌هایی را از گفتمان‌های پیشین به گفتمان کنونی که فرد تولیدکننده متن در آن می‌گنجد، پیوند می‌دهد.

ج) تبیین: در این سطح تحلیل، رابطه گفتمان با مناسبات قدرت بررسی می‌شود؛ یعنی نشان داده می‌شود که نخست چگونه ساختارهای اجتماعی تعیین‌بخش گفتمان به‌عنوان یک کنش اجتماعی هستند؛ دوم اینکه گفتمان چه تأثیرات بازتولیدی به دنبال دارد [۱۵، صص ۶۷-۱۰۹]. با اقتباس از نظر لینکلن^۲ (۱۹۹۵)، برای بالارفتن دقت روش‌شناختی پژوهش، مناسبت پرسش‌ها با راهبرد تحلیل گفتمان انتقادی، مناسبت متون مورد تحلیل با پرسش‌ها، انتخاب

1. inter-textuality
2. Denzin & Lincoln



منابع کافی به‌عنوان نمونه به اقتضای گفتمان‌های شناسایی شده و استفاده از آنها به‌عنوان شاهد مثال، معرفی مبنای فلسفی راهبرد پژوهشی مورد استفاده، هم‌خوانی روش گردآوری داده‌ها و تحلیل آنها با پارادایم مربوط، تشریح روش گردآوری و تحلیل داده‌ها برای درک بهتر خواننده از بافت پدیده مورد مطالعه مورد اهتمام واقع شدند. همچنین برای افزایش دقت تفسیری پژوهش، تشریح روابط میان گفتمان‌ها و یافته‌ها، تشریح ارتباط میان گفتمان‌ها و تفاسیر آنها و برقراری ارتباط میان یافته‌ها و دانش موجود لحاظ شدند [۳۲].

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

ما با بررسی داده‌ها به کشف سه گفتمان نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری تابو، طبیعی و ضروری نایل آمدیم که در ادامه به وصف آنها پرداخته می‌شود و تفسیر و تبیین آنها به قسمت نتیجه‌گیری واگذار می‌شود:

الف) گفتمان «نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری تابو»: ما در وصف گفتمان تابو برخی از گزاره‌های عنوان شده به‌وسیله ۴ تن از مشارکت‌کنندگان پژوهش را به‌عنوان متون منتخب ارائه و ساختار زبانی آنها را تحلیل می‌کنیم:

متن ۱: «نافرمانی مدنی را قبول ندارم؛ اگر قرار باشد هر کسی قوانین خودش را اجرا کند، هرج‌ومرج به‌وجود می‌آید. در این سازمان قوانین مخصوص و داخلی داریم، وقتی که به شرکت دعوت می‌شویم باید به اینها پایبند باشیم. بهترین کار این است که به اصول پایبند باشیم ... من به‌عنوان یک رئیس نافرمانی مدنی را مخرب و زیان‌بار و دارای بار منفی می‌دانم و آن را قبول ندارم؛ اصلاً نباید حرفش را هم زد. به‌نظر من حتی براساس رسم و آیین و عرف جامعه هم نیست و ممنوع است و آن را جزء نیایدها و ممنوعیت‌ها می‌دانم».

به لحاظ ارزش‌های تجربی، «هرج‌ومرج»، «قوانین خودش»، «قوانین مخصوص و داخلی»، «اصول»، «رسم و آیین و عرف»، «مخرب و زیان‌بار و دارای بار منفی» و «ممنوع» واژگانی کانونی هستند که در این متن مشارکت‌کننده از آنها برای تعلیل و افاده معنای غیرمجاز بودن نافرمانی مدنی در سازمان استفاده کرده است؛ چرا که فهم وی از این پدیده سازمانی، نوعی هنجارشکنی و عدول از مقررات، ضوابط و میثاق‌های سازمانی به نفع رفتارهای خودسرانه



سلیقه‌ای است. اینگونه وی نافرمانی مدنی را رفتاری «مخرب و زیان‌بار و دارای بار منفی» معرفی می‌کند. همچنین، مصاحبه‌شونده تلاش می‌کند تا با ارجاع نافرمانی مدنی به «رسم و آیین و عرف جامعه» آن را هنجارشکنی و از سوی جامعه سازمانی غیرقابل قبول و «جزء نبایدها و ممنوعیت‌ها» معرفی کند. او این چنین نه تنها نافرمانان مدنی را در مقابل قوانین و میثاق‌های پذیرفته شده به وسیله خود ایشان در بدو ورود به سازمان قرار می‌دهد، بلکه تلاش می‌کند تا آنها را در ستیز با هنجارهای عمومی معرفی و از این رهگذر رفتار ایشان را تخطئه کند. از حیث روابط معنایی، هم‌جواری بی‌فاصله و واسطه‌واژگان «مخرب و زیان‌بار و دارای بار منفی» در کنار یکدیگر یا «رسم و آیین و عرف» و نیز «نبایدها و ممنوعیت‌ها» از جمله مصادیق هم‌معنایی کلمات در متن بوده‌اند. همچنین، مشارکت‌کننده بر آن بوده است تا با کاربست واژه «اصول» و قرین کردن آن با واژگان «قوانین مخصوص و داخلی» از ظرفیت هم‌معنایی استفاده کند و از یک سو بر ریشه‌داربودن رفتارهای هم‌ساز با قوانین سازمان تأکید و از سوی دیگر به‌طور تلویحی بر هویت‌داربودن ملتزمان به قوانین سازمان اشاره کند. در مقابل، بر پایه تضاد معنایی واژگان، با کاربست واژه‌های «قوانین خودش» در برابر «اصول» و «قوانین مخصوص و داخلی» سست‌پایگی رفتارهای نافرمانانه و بی‌هویتی نافرمانان مدنی را القا کرده است. از حیث ارزش‌های رابطه‌ای، استفاده مشارکت‌کننده از جمله شرطی مانند «اگر قرار باشد هر کسی قوانین خودش را اجرا کند، هرج و مرج به وجود می‌آید»، نوعی تلقین برای تأکید بر مدلل‌بودن غیرمجاز دانستن نافرمانی مدنی در سازمان و در نتیجه بالابردن وجه اقتناعی آن است. همچنین، وقتی وی در گزاره «در این سازمان قوانین مخصوص و داخلی داریم»، از فعل «داریم» استفاده می‌کند، بر آن است تا بر غیرخودی‌بودن نافرمانان مدنی تأکید کند و با سلب هویت سازمانی نافرمانان مدنی، هزینه قانون‌شکنی را به وسیله ایشان بالا ببرد. از منظر ارزش‌های بیانی، مشارکت‌کننده وقتی به تصریح می‌گوید «من به‌عنوان یک رئیس نافرمانی مدنی را قبول ندارم»، می‌خواهد موضع بالادست و سوگیرانه خود را در مواجهه با این پدیده رفتاری به رخ بکشد؛ چه اینکه او خود را مجری قوانین سازمانی می‌داند و نافرمانان مدنی را تخطی‌کنندگان به آنها. استفاده از گزاره‌های تجویزی نظیر «باید به اینها [قوانین سازمان] پایبند باشیم» و گزاره تحکم‌آمیز «اصلاً نباید حرفش را هم زد» یا گزاره‌های به‌ظاهر خبری اما در تلویح انشایی مانند «بهترین کار این است که به اصول پایبند باشیم» -که در لفافه و در قالب



مراودات ضمنی، یعنی باید به این اصول پایبند باشیم- این موضع را تقویت می‌کند. همچنین، مشارکت‌کننده با به‌کارگیری فعل «داریم» در گزاره «در این سازمان قوانین مخصوص و داخلی داریم»، گویی شخصیت حقیقی خود را با شخصیت حقوقی سازمان در هم می‌آمیزد و این‌گونه ضمن پرننگ جلوه‌دادن هویت سازمانی‌اش، براثت‌جویانه مرز رفتاری خود را از نافرمانان مشخص می‌سازد و بر قبح کنش قانون‌ستیز ایشان تأکید می‌کند.

متن ۲: «نافرمانی مدنی را طبیعی نمی‌دانم و مخرب است؛ در این سازمان باعث درگیری ذهنی و فکری زمان کار برای بقیه کارکنان می‌شود. وقتی اعتراض می‌شود، همه هجوم می‌آورند به سالی که محل کار ما هست؛ می‌آیند و سروصدا و مهممه می‌کنند و این باعث درگیری ذهنی و وقفه در کار و اعصاب‌خوردی در طول روز برای ما می‌شود. نافرمانی مدنی چیزی جز بد جلوه‌دادن افراد نیست. به‌نظرم این جور افراد قانون‌شکن و هنجارشکن هستند و نظم سازمان را به هم می‌زنند. نافرمانی مدنی می‌تواند در این سازمان مخرب باشد و به‌نظر من غیرنرمال است».

به لحاظ ارزش‌های تجربی، واژگان «غیرطبیعی»، «مخرب»، «قانون‌شکن»، «هنجارشکن»، «به‌هم‌زننده نظم» و «غیرنرمال» بیان‌کننده اوصاف نافرمانی مدنی و کلمات «درگیری ذهنی و فکری»، «اعصاب‌خردی» و «وقفه در کار» نیز ناظر به پیامدهای کژکارکردی آن برای سازمان و اعضای آن براساس ایستار این مشارکت‌کننده هستند. وی بر آن بوده است تا با استفاده از ظرف معنایی این واژگان نافرمانی مدنی را پدیده‌ای غیرکارکردی، مخل نظم سازمان و آسایش اعضای آن و در نتیجه خلاف جریان عادی سازمان معرفی کند. او کوشیده است تا با استفاده از هم‌افقی معانی کلمات «هجوم»، «اعتراض»، «سر و صدا» و «هممه» در تبادر به ذهن، روی تاریک و جنبه اخلال‌گر نافرمانی مدنی را بیشتر نشان دهد؛ کما اینکه سازواری معنایی «درگیری ذهنی و فکری» و «اعصاب‌خردی» نیز القاکننده پیامدهای کژکارکردی مستقیم این پدیده برای دیگر اعضای سازمان است. همچنین، استفاده از واژگان «غیرطبیعی» و «غیرنرمال» برای وصف چستی این پدیده نوعی تأکید بر شنای نافرمانان برخلاف جریان رایج سازمان است. از حیث تضاد معنایی، مشارکت‌کننده از واژگان «نظم» و «وقفه در کار» استفاده کرده تا صورت مخل نافرمانی را برای سازمان بهتر به تصویر بکشد. به لحاظ ارزش‌های رابطه‌ای، مصاحبه‌شونده با استفاده از ضمائر سوم شخص جمع برای نافرمانان مدنی و ضمائر اول



شخص جمع برای خود و دیگر اعضای سازمان سعی می‌کند نافرمانان مدنی را غیر و غریبه و بقیه را خودی و آشنا جلوه دهد و این تأکیدی بر حرکت خلاف جریان عادی نافرمانان مدنی برخلاف دیگر اعضای فرمان‌بردار نظیر خود او است. از منظر ارزش‌های بیانی، مشارکت‌کننده سوگیری منفی خود را در برابر نافرمانی مدنی با منحصرکردن آن به تصویرپردازی منفی حاصل از آن نزد دیگر اعضای سازمان نشان داده است؛ آنجا که به تعبیر وی «نافرمانی مدنی چیزی جز بدجلوه‌دادن افراد نیست». او همچنین با کاربست واژگان «مخرب» و «غیرنرمال» و اشاره به «برهم‌زدن نظم»، «قانون‌شکنی» و «هنجارشکنی» از رهگذر نافرمانی مدنی، موضع هنجاری سلبی خود را در قبال این پدیده رفتار سازمانی مشخص کرده است.

متن ۳: «به قول ما باید به پدرسوخته دو بار سلام کرد. اینجا معترضان حکم همان پدرسوخته را دارند. همیشه مدیران به آنها بها می‌دهند تا دوباره دست به این کار نزنند.»

به لحاظ ارزش‌های تجربی، کاربست واژگان «معترضان» و «پدرسوخته‌ها» نشان‌دهنده ایستار کژتابانه مشارکت‌کننده در برابر پدیده نافرمانی مدنی در سازمان است. از نظر وی نخست نافرمانی مدنی معادل «اعتراض» گرفته شده است؛ دوم با نگاهی منفی از آنها به‌عنوان «پدرسوخته‌ها» یاد شده است؛ با این وصف که باید «به آنها دو بار سلام کرد»؛ به این معنا که باید از کید ایشان بر حذر بود. همچنین، یادآوری اقدام مدیران برای «بهادادن» همیشگی به نافرمانان مدنی به‌منظور «دست‌زدن» مجدد به این کنش، تأکیدی بر موضع منفی وی در قبال نافرمانی مدنی در سازمان است. همچنین، از حیث روابط معنایی مشارکت‌کننده «معترضان» را برابر نهاد «پدرسوخته‌ها» قرار داده است. به لحاظ ارزش‌های رابطه‌ای، مصاحبه‌شونده با به‌کاربردن اصطلاح «به قول ما» و در پی آن استفاده از یک ضرب‌المثل بومی برای تأکید بر وجه پلشت و در نتیجه چرایی تاب‌بودن نافرمانی مدنی به تلقین روی آورده است. او همچنین با استفاده از ظرفیت قالبی یک جمله وابسته تأویلی («همیشه مدیران به آنها بها می‌دهند تا دوباره دست به این کار نزنند») سعی کرده است تا اتصاف نافرمانان مدنی را به وصف پدرسوختگی تقویت کند. از حیث ارزش‌های بیانی نیز وی با تصریح اینکه «معترضان حکم همان پدرسوخته را دارند»، سوگیری منفی خود را نسبت به نافرمانی مدنی سازمانی نشان داده است.



متن ۴: «نافرمانی مدنی اینجا جنبه سیاسی دارد؛ همیشه یک عامل پشت‌صحنه‌ای وجود دارد که باعث تحریک افراد ناپخته می‌شود تا اعتراض کنند و آنها هم بدون آگاهی از شرایط، ضوابط و محدودیت‌ها تجمع می‌کنند».

از نظر ارزش‌های تجربی، واژگان کانونی «سیاسی»، «عوامل پشت‌صحنه»، «تحریک»، «ناپخته»، «اعتراض» و «تجمع» بنیادی‌ترین نقش را برای افاده معنای گفتمان در این متن ایفا می‌کنند؛ به این معنا که مشارکت‌کننده نافرمانی مدنی را بازی‌خوردن عده‌ای ناپخته می‌داند که فریب عده‌ای بازیگر سیاسی پشت‌پرده را خورده‌اند و بدون آنکه از «شرایط و ضوابط و محدودیت‌ها» در سازمان اطلاع کافی داشته باشند، تن به اعتراض در قابل تجمع می‌دهند. همچنین، از حیث روابط معنایی میان واژگان «شرایط»، «ضوابط» و «محدودیت‌ها» نوعی شمول معنایی وجود دارد. به لحاظ ارزش‌های رابطه‌ای نیز مصاحبه‌شونده با به‌کار بردن جمله «همیشه یک عامل پشت‌صحنه‌ای هست» به‌صورت موجب کلیه سعی کرده است تا وجه سیاسی نافرمانی مدنی را با استفاده از عنصر تلقین تقویت کند. همچنین، از نظر ارزش‌های بیانی مشارکت‌کننده نافرمانان مدنی را افرادی «ناپخته»، تحریک‌شده و ناآگاه از مقررات سازمان می‌داند و این نشانه‌ای از سوگیری منفی وی در برابر این پدیده رفتار سازمانی است.

ب) **گفتمان «نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری طبیعی»:** در ارتباط با وصف گفتمان طبیعی، برخی از گزاره‌های عنوان‌شده به‌وسیله ۲ تن از مشارکت‌کنندگان پژوهش را به‌عنوان متون منتخب ارائه و ساختار زبانی آنها را تحلیل می‌کنیم:

متن ۱: «این پدیده را طبیعی و معمولی می‌دانم و نمی‌توان جلوی رخدادن آن را گرفت و غیرقابل حذف است. اگر صورت بگیرد سازمان به وضع خوب می‌رسد و عملکرد سازمان و افراد بالا می‌رود. وظیفه مدیریت این است که رو در رو با کارکنان گفتگو کرده و از محدودیت‌ها صحبت کند و سخنان آنها را هم بشنود؛ یا قانع بشود یا قانع بکند».

به لحاظ ارزش‌های تجربی، «طبیعی»، «نرمال» و «غیرقابل حذف» واژگانی کانونی هستند که از آنها برای افاده معنای ممکن و طبیعی بودن نافرمانی مدنی در سازمان استفاده شده است. البته وی با تأکید بر «گفتگوی اقناعی» میان مدیریت و نافرمانان مدنی - که به‌زعم ایشان «وظیفه مدیریت» است - طبیعت کارکردی نافرمانی مدنی را مقید و مشروط کرده است. از حیث روابط معنایی، مشارکت‌کننده از ظرفیت هم‌معنایی واژگان کانونی یادشده استفاده کرده است. ضمن



اینکه از هم‌جواری «وضع خوب» و «عملکرد بالا» هم برای پشتیبانی یکدیگر در متن در رساندن معنای پیامد مثبت نافرمانی مدنی و طبیعت کارکردی آن استفاده شده است. از نظر ارزش‌های رابطه‌ای، استفاده از جمله شرطی «اگر صورت بگیرد سازمان به وضع خوب می‌رسد و عملکرد سازمان و افراد بالا می‌رود»، نوعی تلقین برای تأکید بر مدلل بودن طبیعت کارکردی نافرمانی مدنی در سازمان و در نتیجه بالابردن وجه اقناعی آن است. همچنین، وی با استفاده از سرجمه «وظیفه مدیریت این است که» تلاش کرده تا ثقل تأکیدی طبع کارکردی مشروط نافرمانی مدنی را افزون کند. از حیث ارزش‌های بیانی وقتی مشارکت‌کننده می‌گوید «این پدیده را طبیعی و معمولی می‌دانم و نمی‌توان جلوی رخ دادن آن را گرفت و غیرقابل حذف است»، موضع خود را در برابر این پدیده رفتار سازمانی به‌روشنی و تصریح معین ساخته است.

متن ۲: «نافرمانی مدنی پدیده‌ای طبیعی است و من آن را مثل سرطان خوش‌خیم می‌دانم؛ دردی که درمان‌پذیر است که باید قبل از اینکه پیشرفت کند، دارو و راهکار برای درمانش تجویز کرد. در واقع، افراد زمانی که در حق آنها بی‌عدالتی می‌شود و تمام مراحل و راه‌های قانونی و عملیاتی را امتحان می‌کنند ولی نتیجه‌ای نمی‌گیرند، از ناچاری به این پدیده روی می‌آورند. این پدیده عامل بی‌عدالتی را از خواب غفلت بیدار می‌کند و باعث شناسایی عیوب و مشکلات سازمان می‌شود. باید برای آنها راه‌حل نهایی ارائه کرد و نباید آن را سرکوب کرد؛ اگر سرکوب شود حکم خاکستر زیر آتش را دارد؛ پیشرفت می‌کند و باعث افول سازمان می‌شود؛ همان سرطانی خوش‌خیمی می‌شود که جلوی پیشرفت آن را نگرفته‌ایم».

به لحاظ ارزش‌های تجربی، واژگان «طبیعی»، «سرطان خوش‌خیم»، «دردی درمان‌پذیر»، «ناچاری» و «تجویز دارو و راهکار» در کنار هم نشان می‌دهند که مشارکت‌کننده نافرمانی مدنی را رخدادی طبیعی، ناگزیر و در حکم یک بیماری قابل درمان می‌داند که باید جلوی آن را با تجویز درست گرفت. اگرچه وی با کاربست استعاره بیماری سرطان، صورت ظاهری نافرمانی مدنی را کدر نشان داده است، از یک‌سو آن را ناعلاج ندانسته و از سوی دیگر با بیان کارکردهای آن، روی روشن نافرمانی مدنی را به تصویر کشیده است؛ به‌طور مشخص تصریح می‌کند که «این پدیده عامل بی‌عدالتی را از خواب غفلت بیدار می‌کند و باعث شناسایی عیوب و مشکلات سازمان می‌شود»؛ اما مصاحبه‌شونده این کارکرد سازنده را منوط به نحوه مواجهه



مدیریت سازمان با نافرمانی مدنی دانسته است؛ به نحوی که «اگر سرکوب شود حکم خاکستر زیر آتش را دارد؛ پیشرفت می‌کند و باعث افول سازمان می‌شود». همچنین، مصاحبه‌شونده برای وصف «ناچاری»، آن را محصول بی‌عدالتی و دریافت‌نکردن پاسخ مساعد از سوی مدیریت سازمان از مجاری قانونی دانسته است. از حیث روابط معنایی، «درد درمان‌پذیر» و «سرطان خوش‌خیم» یا «عیوب و مشکلات» و «بی‌عدالتی» دارای رابطه شمول معنایی هستند. از منظر ارزش‌های رابطه‌ای، او برای تأکید بر ضرورت چاره‌اندیشی برای نافرمانی مدنی، از «باید» استفاده می‌کند؛ این بایستگی گزینه رقیبی است برای شایستگی که به‌وسیله مشارکت‌کننده اختیار شده است. همچنین، استفاده از جمله شرطی «اگر سرکوب شود، حکم خاکستر زیر آتش را دارد»، تأکیدی تلقینی بر پیامدهای منفی و مخرب نافرمانی مدنی در اثر سرکوب آن است. به لحاظ ارزش‌های بیانی، وی از یک سو با تصریح به اینکه «نافرمانی مدنی پدیده‌ای طبیعی است»، سوگیری اولیه خود را نسبت به این پدیده نشان داده و از دیگر سو با استفاده از تعبیری مانند «سرطان خوش‌خیم» و «دردی درمان‌پذیر» وجه تاریک احتمالی آن را از نظر خود به تصویر کشیده و بر دیدگاه اولیه خود حد زده است.

ج) «نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری ضروری»: در وصف گفتمان ضرورت، ۳ متن انتخاب و ساختار زبانی آنها به قصد واکاوی ویژگی‌های صورتی آنها بررسی و تحلیل شده‌اند:

متن ۱: «زمانی که کارکنان به آخرین مرحله و به بن‌بست رسیده باشند، باید نافرمانی مدنی را به‌عنوان آخرین راهکار به کار ببرند ... افراد حرف خودشان را از این راه به مقامات بالا می‌رسانند؛ درواقع می‌توان گفت آخرین دارو برای درمان بی‌عدالتی در سازمان است. البته، نافرمانی مدنی من هیچ نتیجه مفید و ثمربخشی برای خودم نداشت، ولی به نظر من این یک چالش کوچک است».

از حیث ارزش‌های تجربی، واژگان کانونی «آخرین مرحله»، «بن‌بست»، «آخرین راهکار»، «آخرین دارو» و «درمان» در این متن نشان می‌دهند که مشارکت‌کننده نافرمانی مدنی را پدیده‌ای اکتسابی از سوی آن دسته از اعضای سازمان می‌داند که در اثر بی‌عدالتی سازمانی به ناکامی و «بن‌بست» و انسداد روان‌شناختی رسیده‌اند و آن را به‌عنوان آخرین راه خلاصی و برون‌رفت و نیز داروی معالجه‌کننده درمان بیماری بی‌عدالتی در سازمان برگزیده‌اند. همچنین، مشارکت‌کننده با به‌کارگیری تعبیر «چالش کوچک» برای کوچک‌شمردن پیامدهای منفی



پیش آمده برای خود در پس نافرمانی مدنی و بی‌فایده دانستن اثرهای مستقیم فردی آن، نافرمانی مدنی را یک ضرورت عامه و سازمان‌شمول برای برطرف شدن بی‌عدالتی سازمانی تلقی کرده است. از نظر روابط معنایی، مشارکت‌کننده از ظرفیت هم‌معنایی میان واژگان «آخرین مرحله»، «آخرین راهکار» و «آخرین دارو» و نیز شمول معنایی کلمات «بن‌بست» و «بی‌عدالتی» استفاده کرده است. به لحاظ ارزش‌های رابطه‌ای، مصاحبه‌شونده برای تأکید بر ضرورت نافرمانی مدنی در سازمان، از یک حسن تعبیر استفاده نموده است: «می‌توان گفت آخرین دارو برای درمان بی‌عدالتی در سازمان است». از نظر ارزش‌های بیانی، مشارکت‌کننده به استفاده از واژه «باید» موضع کاملاً رسا و گویای خود را درباره‌ی ضرورت نافرمانی مدنی ابراز کرده است. او همچنین با به‌کارگیری واژه «بن‌بست» و عجز کردن آن با واژه «بی‌عدالتی» و در مقابل آن استفاده از تعبیری مانند «آخرین دارو» و «درمان» برای نافرمانی مدنی، نگاه مثبت و جانب‌دارانه خود را به نافرمانی مدنی نشان داده است. به علاوه، با استفاده از اصطلاح «مقامات بالا» سعی کرده است تا مرز ارزشی نافرمانان مدنی را - به‌عنوان کنشگران کنشی مستحسن - از مدیران سازمان - به‌عنوان متهمان بروز بی‌عدالتی در سازمان - متمایز سازد. به علاوه، او با تحقیر بی‌دست‌آوردی نافرمانی مدنی که خود تجربه کرده و استفاده از وصف «یک چالش کوچک» برای آن، موضع تلویحی خود در بایستگی نافرمانی مدنی در سازمان نشان داده است.

متن ۲: «نافرمانی پدیده‌ای است که باید رخ بدهد تا قوانین ناعادلانه را از بین ببرد، چون جریان بی‌عدالتی در سازمان مانند آتشی است که می‌سوزاند و سازمان را نابود می‌کند و این پدیده سازمان را از گرداب بحران‌ها و بی‌عدالتی‌ها نجات می‌دهد و زمینه‌های رشد و بالندگی را فراهم می‌کند و کارکنان احساس بی‌عدالتی و فرسوده شدن و فریز شدن نمی‌کنند».

به لحاظ ارزش‌های تجربی، واژگان کانونی «نجات از گرداب» و «ایجاد زمینه رشد و بالندگی» تعبیری هستند که مشارکت‌کننده با آنها کوشیده تا به نافرمانی مدنی کارکردهایی مثبت را استناد دهد. از این رو برای گزاره «نافرمانی پدیده‌ای است که باید رخ بدهد» - که بر ضرورت و بایستگی رخداد نافرمانی مدنی در سازمان دلالت دارد - پشتوانه محتوایی ایجاد کند. از حیث روابط معنایی، وی از ظرفیت شمول معنایی میان واژگان «بحران‌ها»، «بی‌عدالتی‌ها»، «قوانین ناعادلانه» و «فرسوده شدن»؛ «می‌سوزاند» و «نابود کردن» و «فریز شدن» و نیز «رشد» و «بالندگی» استفاده کرده است. همچنین، واژگان «بحران‌ها و بی‌عدالتی‌ها» در مقابل



«رشد و بالندگی» قرار داده شده‌اند تا نوعی تضاد معنایی را تداعی کنند. از حیث ارزش‌های رابطه‌ای، مصاحبه‌شونده برای تلقین ضرورت رخداد نافرمانی مدنی در مواجهه با بی‌عدالتی سازمانی از جمله قوانین ناعادلانه (رسمیت ناعادلانه)، از تشبیه بی‌عدالتی به «آتش» و از پیامد آن برای اعضای سازمان به «احساس فریزشدن» استفاده کرده است. این دو گرچه عکس هم هستند، نوعی خروج از اعتدال را افاده می‌کنند. از منظر ارزش‌های بیانی نیز مشارکت‌کننده با اخذ این موضع که نافرمانی مدنی «باید رخ بدهد»، آشکارا نگرش خود را در برابر این پدیده رفتاری عیان ساخته است.

متن ۳: «نافرمانی مدنی باید باشد تا افراد از راه اعتراض نظرهای خودشان را به گوش مقامات بالا برسانند؛ در واقع باعث آگاه‌سازی مدیران می‌شود و تلنگری به آنها می‌زند که دقیق‌تر و عادلانه‌تر و جزئی‌تر رفتار کنند ... اعتراض به هر طریقی انجام شود، باعث می‌شود تا افراد از اضافه‌کاری و مزایا محروم شوند، ولی ترسی ندارند».

به لحاظ ارزش‌های تجربی، واژگان کانونی «اعتراض‌ها»، «نظرها»، «آگاه‌سازی» و «تلنگر» مشعر بر این موقف نگرشی مشارکت‌کننده در برابر نافرمانی مدنی هستند که این پدیده با ظهور اعتراضی خود، حامل نظرهای نافرمانان مدنی دربارهٔ مواضع سطحی، نادقیق و غیرعادلانهٔ مدیران تصمیم‌گیر سازمان است؛ از این رو قائل‌اند به اینکه نافرمانی مدنی ظرفیت این را دارد تا باعث «آگاه‌سازی» مدیران شود و باعث شود تا به‌عنوان یک «تلنگر» آنها «دقیق‌تر و عادلانه‌تر و جزئی‌تر رفتار کنند». البته، مشارکت‌کننده بر این نظر است که در هر حال نافرمانی مدنی برای کنشگران آن پیامدهایی منفی نظیر «محرومیت از مزایا» به دنبال خواهد داشت، اما نافرمانان مدنی از این بابت «ترسی ندارند». از حیث روابط معنایی، مشارکت‌کننده «نافرمانی مدنی» را برابر نهاد «اعتراض» دانسته است. او همچنین بر آن بوده تا از ظرفیت شمول معنایی «آگاه‌سازی» و «تلنگر» استفاده کند. «دقیق‌تر»، «عادلانه‌تر» و «جزئی‌تر» نیز واژگانی هستند که مشارکت‌کننده کوشیده است از شمول معنایی آنها به نفع انتقال معنای عدالت‌ورزی استفاده کند. همچنین، در متن «اضافه‌کاری» و «مزایا» نیز واجد شمول معنایی هستند. از منظر ارزش‌های رابطه‌ای، وی با مطلق‌گویی در خصوص پیامدهای گران‌بار نافرمانی مدنی برای معترضان و در پی آن بهره‌گیری از همین ارزش رابطه‌ای دربارهٔ نداشتن ترس نافرمانان مدنی از این سوءپیامدها سعی کرده تا موقف آنها را در ازای ضرورت رخداد نافرمانی مدنی پرنرنگ‌تر



نشان دهد. از حیث ارزش‌های بیانی، مشارکت‌کننده با بیان اینکه نافرمانی مدنی «باید باشد»، ایستار سوگیرانه خود را در برابر آن ابراز داشته است. او همچنین با استفاده از اصطلاح «مقامات بالا» مرز ارزشی نافرمانان مدنی را از مدیران سازمان متمایز ساخته است.

۵- نتیجه‌گیری

هدف اصلی از انجام این پژوهش که مبتنی بر راهبرد تحلیل گفتمان انتقادی در سازمانی دولتی انجام شده است، شناسایی گفتمان‌های موجود درباره نافرمانی مدنی در این سازمان بود. در این راستا یافته‌های پژوهش ما را به کشف سه گفتمان دلالت کردند:

الف) گفتمان نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری تابو: در تفسیر این گفتمان چنین می‌توان اذعان کرد که گاه در سازمان یادشده عده‌ای از کارکنان به نافرمانی مدنی مبادرت می‌ورزند. در این حالت، یک سوی آشکار ماجرا نافرمانان مدنی و سوی دیگر سایر کارکنان و نیز مدیران سازمان هستند؛ اما در این میان کسانی هم پنهان و در پشت پرده در پی تحریک نافرمانان مدنی برای اعتراض‌ورزی هستند. برخی از کارکنان و مدیران ملامت‌گرانه نافرمانان مدنی را افرادی ناپخته، فریب‌خورده، تحریک‌شده، عدول‌کننده از قوانین، میثاق‌ها و هنجارهای سازمان و در نتیجه مخل نظم سازمانی و آسایش عمومی می‌دانند و بر این نظر هستند که این کار آثار زیان‌باری برای سازمان به دنبال خواهد داشت. بر این اساس است که این دو گروه نافرمانی مدنی را برای سازمان پدیده‌ای مذموم و ممنوع و خود را از آن مبرا می‌دانند. آنها برای افاده این معنا از واژگانی با بار منفی همچون «مخرب»، «غیرمعمول» و «جزء نیابدها و ممنوعیت‌ها» برای وصف نافرمانی مدنی استفاده می‌کنند. همچنین به لحاظ بینامتنی، مشارکت‌کنندگان نخست با ارجاع به نظم، قوانین، مقررات و هنجارهای جاری و نیز میثاق‌های انجام‌شده با اعضا در بدو ورود به سازمان بر قبح نافرمانی مدنی و ضرورت حفظ نظم سازمان، تمکین به قانون و نیز پایبندی به میثاق‌های سازمانی تأکید می‌کنند. این ارجاع بینامتنی نشان می‌دهد که در این گفتمان به مفاد «نظریه اراده عمومی» توجه عملی می‌شود [۱۶]؛ گویی نافرمانان مدنی عده‌ای اقلیت از اعضای سازمان هستند که زورمدارانه توجهی به نظر اکثریت (مدیران و کارکنان فرمان‌بردار) ندارند و در نتیجه با سوق‌دادن سازمان به هرج و مرج، به هیچ‌وجه نمی‌توان عمل



نافرمانانه آنها را مشروع دانست. دوم اینکه، با اشاره به بازی‌های پس پرده قدرت، نافرمانی مدنی را پدیده‌ای وابسته و تجلی فریب‌خوردگی جمع ناآگاهان و ناپختگان دانسته‌اند. در تبیین گفتمان تابو چنین دریافت می‌شود که این گفتمان از موضع طالبان و حافظان وضع موجود صادر شده است؛ آنهایی که نافرمانی مدنی را عنصری نظم‌ستیز، ناهنجار، خلاف میثاق‌های سازمانی و نوعی فریب‌خوردگی عده‌ای ساده‌لوح از بازیگران پشت پرده قدرت در جنگ قدرت با صاحبان قدرت رسمی کنونی در سازمان تلقی می‌کنند. به این ترتیب، نافرمانی مدنی عرصه ظاهری «کشاکش پنهان قدرت» است، به طوری که صورتش نقد وضع موجود و باطن آن نقدکردن چک قدرت است. از این رو در این گفتمان، نافرمانی مدنی رفتاری غیررسمی و کژکارکردی دانسته و معرفی می‌شود. با این اوصاف آنها مانند برخی صاحبان نظر [۲۵] به طور اساسی ادعای وظیفه شناس بودن نافرمانان مدنی را قبول ندارند.

ب) گفتمان نافرمانی مدنی به مثابه رفتاری طبیعی: در تفسیر این گفتمان چنین می‌توان اذعان کرد که گاه در سازمان مورد مطالعه عده‌ای از کارکنان که در اثر بی‌عدالتی وارد به استخوان آنها رسیده است و طی مجاری قانونی نتوانسته‌اند احقاق حق کنند؛ به طور طبیعی به نافرمانی مدنی مبادرت می‌ورزند. یک سوی ماجرا نافرمانان مدنی هستند که ناگزیر به قانون‌شکنی اقدام کرده‌اند تا از این رهگذر شاید صدای آنها به وسیله مدیریت شنیده شود؛ سوی دیگر نیز مدیران قرار دارند که می‌توانند یکی از دو گزینه اهتمام نظر به خواست نافرمانان مدنی یا سرکوب اعتراض آنها را در دستور کار مواجهه خود با جمع نافرمان قرار دهند. این نوع نگاه به نافرمانی مدنی از سوی برخی از کارکنانی مطرح می‌شود که خود نافرمانی مدنی را تجربه کرده و در آن شرکت داشته‌اند. به زعم آنها اگرچه نافرمانی مدنی صورت ناخوشایندی دارد و به مثابه یک «درد» همچون «سرطان» است، بی‌درمان و بدخیم نیست؛ بلکه مدیریت سازمان باید برای برطرف شدن شرایط آن چاره‌اندیشی کند. بر این اساس، از این حیث که نافرمانی مدنی واکنشی طبیعی به ناکامی پی‌آمد بی‌عدالتی و عدم رفع آن در سازمان و به تعبیری برون‌ریخت اعتراضی نافرمانان مدنی علیه بی‌عدالتی سازمانی است، کارکردی طبیعی دارد و منوط به اینکه مدیریت به شایستگی از عهده حل مسئله موجد نافرمانی مدنی برآید، طبیعتی کارکردی نیز دارد. با این وصف، اگر جوهره مدیریت را در مواجهه با تعارضات و اعتراض‌های مدنی، حل مسئله اقماعی بدانیم، سرکوب نافرمانی مدنی واکنشی عرضی به آن و در نتیجه خلاف طبیعت کارکردی



نافرمانی مدنی خواهد بود. ثمره سرکوب نافرمانی مدنی برای سازمان مطلوب نخواهد بود، چرا که تنها پاک کردن صورت مسئله است. آن دسته از کارکنانی علم این گفتمان را بر دوش می‌کشند که خود کمتر نافرمانی مدنی را به‌طور مستقیم تجربه کرده‌اند؛ اما براساس سازوکار یادگیری اجتماعی نسبت به آن شناخت دارند؛ از این رو هم از برخوردهای ایجابی مدیران با نافرمانی مدنی مطلع‌اند و هم رویارویی‌های سلبی ایشان را با آن دیده و می‌شناسند. همچنین، به لحاظ بینامتنی، مشارکت‌کنندگان با ارجاع به بی‌عدالتی پیشینی، دلیل موجه نافرمانی مدنی پسینی را به‌عنوان واکنشی طبیعی به آن منتسب کرده‌اند. در تبیین این گفتمان چنین دریافت می‌شود که تحولات بنیادی سازمان اغلب از سوی مدیران آن رخ می‌دهند. در این میان، امکان تحقق برخی بی‌عدالتی‌ها به‌وسیله ایشان می‌رود. بعضی از کارکنانی که در معرض بی‌عدالتی‌ها قرار گرفته‌اند، نخست تن به روال جاری سازمان برای اصلاح امور می‌دهند؛ اما اگر بی‌عدالتی‌ها برطرف نشوند، به‌طور طبیعی به نافرمانی مدنی روی می‌آورند. براساس این گفتمان، این یک سازوکار جبری نهفته در طبیعت سازمان است. در این گفتمان نافرمانی مدنی برون‌داد مستقیم ناکامی است و به تعبیر شلدون^۱ (۲۰۰۵) به دلیل ناامیدی از اقدام‌های مدیریتی بروز پیدا می‌کند [۲۰]. اصحاب این گفتمان، اختلال بودن نافرمانی مدنی را برای سازمان قبول دارند، ولی نه به‌عنوان یک اختلال ضروری - آن‌سان که برخی صاحبان‌نظر باور دارند [۲۴]- تا تجویزی باشد برای ایجاد نیت‌مند نافرمانی مدنی در سازمان، بلکه آن را به‌مانند یک بیماری علاج‌پذیر تجلی طبیعی سازوکار نظام خودتعدالی در سازمان به‌مثابه موجود زنده می‌دانند که اگر نسخه شفابخش آن به‌وسیله مدیریت کشف و به آن عمل شود، اختلال یادشده برطرف می‌شود و نافرمانی مدنی فروکش می‌کند، وگرنه در اثر سرکوب ابتدایی اختلالی عرضی و مزمن را به‌دنبال خواهد داشت که می‌تواند تا مرز درگاشت سازمانی پیش برود.

ج) نافرمانی مدنی به‌مثابه رفتاری ضروری: در تفسیر این گفتمان چنین می‌توان ادعان کرد که برخی از کارکنانی که از بی‌عدالتی به ستوه آمده‌اند و نتوانسته‌اند از راه مجاری قانونی و مسالمت‌آمیز احقاق حق کنند، بر خود فرض و بایسته می‌دانند تا با اعتراض و تجمع صدای فروخته و نشنیده خود را به گوش مدیران سازمان برسانند و اینگونه آنها را از خواب غفلت

1. Sheldon



بیدار کنند. گرچه تجربه نشان داده که به‌طور معمول سهم آنها از نافرمانی مدنی تنبیه است و مجازات، ایشان آگاهانه این عواقب را به جان می‌خرند تا علاوه بر اینکه به خاطر حضور میدانی خود برای اعتراض احساس تشخیص کنند، به امید آینده‌ای بهتر همچنان چراغ آگاهی‌بخشی را روشن نگه دارند. این گفتمان نزد آن دسته از کارکنانی شایع است که خود نافرمانی مدنی را تجربه کرده‌اند، ولی از آن طرفی نبسته‌اند؛ اما همچنان به اصلاح امور در آینده از رهگذر نافرمانی مدنی امید دارند. در این گفتمان مشارکت‌کنندگان به لحاظ بینامتنی با ارجاع به مجازات‌های اجرا شده برای نافرمانان مدنی سازمان در گذشته، بر عدم واهمه نافرمانان مدنی از این پیامدهای ناخوش‌آیند و رفتار خودآگاه، نیت‌مند و بانگیزه ایشان در استمراربخشی به روند نافرمانی مدنی تا زمان انجام اصلاحات مقتضی به‌وسیله مدیریت سازمان تأکید می‌کنند. در تبیین این گفتمان چنین دریافت می‌شود که براساس آن اصحاب قدرت در سازمان متهمان اصلی ایجاد بی‌عدالتی سازمانی هستند. نافرمانان مدنی از این ابزار هم برای بالابردن تشخیص خود در مواجهه با سیطره مدیران و هم برای آگاهی‌بخشی، بیدارباش، تنبیه و مجاب‌سازی آنها برای احقاق حقوق از دست رفته خود استفاده می‌کنند. در این میان، حتی اگر مدیران از عنصر ترس و ارعاب با چاشنی مجازات‌های سازمانی بر نافرمانان مدنی استفاده کنند، آنها همچنان بر انگیزه تکرار نافرمانی مدنی به وقت مقتضی اصرار دارند؛ چرا که حلاوت کام سازمان را به عدالت در پس تلخی موقت این نسخه واپسین مرجع می‌دانند. بنابراین، براساس این گفتمان، از آنجاکه گاه عملکرد مدیریت سازمان با موازین عدالت سازمانی ناسازگاری ندارد و گوش شنوایی هم برای اهتمام به‌نظر کهران سازمان در کار نیست، ضروری است که برای چیرگی بر این ثقل سامعه فریادی برکشیده شود؛ نافرمانی مدنی در حکم همین فریاد رساست. البته، این بایستگی مشروط و به تعبیر راولز (۱۹۹۹) به فرسوده‌شدن همه راه‌های اقدام قانونی و عملیات نهادی منوط است [۱۸، ص ۳۱۹].

به‌این ترتیب، در سازمان مورد مطالعه و مطابق این گفتمان، آن طور که به‌طور کلاسیک هم ثورو (۱۳۹۴) اذعان داشته است، نافرمانی مدنی ابزاری اصلاحی برای نیل به عدالت دانسته می‌شود [۱۶]؛ این یعنی اعتراض برای جلب منافع عامه، آن طور که هابرماس (۱۹۸۵) و هال (۲۰۰۶) مدعی هستند [۴؛ ۱۹]. در این گفتمان نافرمانی مدنی یک حق شناخته می‌شود. براین اساس و وفق «نظریه حق و عدالت»، در صورت بروز ناعدالتی، حق نافرمانی وجود دارد. همچنین،



می‌توان این ایستار را در قبال نافرمانی مدنی همساز با «نظریه رضایت عمومی» دانست؛ آنجا که براساس این نظریه اگر قوانین و مقررات وضع شده موجبات نارضایتی افراد را برانگیزند، چون شاخص مشروعیت رضایت عمومی است، حق نافرمانی مدنی برقرار دانسته می‌شود [۱۶]. با این وصف، براساس این گفتمان نافرمانی مدنی پدیده‌ای سیاسی نیز تلقی می‌شود؛ اما نه مانند گفتمان نخست - که در آن نافرمانی مدنی شقی از برون‌ریخت فریب‌خوردگی کنشگران نافرمانی دانسته می‌شود- بلکه عملی آگاهانه است برای خروش بر بی‌عدالتی اصحاب قدرت. نافرمانان مدنی با اختیار این کنش، از آن به‌منظور ایجاد نوعی تشخیص برای خود در راستای پوشیدن جامه عملی بر قامت نیت اصلی خود از نافرمانی مدنی استفاده می‌کنند. به تعبیر راولز (۱۹۹۹) نافرمانان مدنی اینگونه با اکثریت ارتباط برقرار می‌کنند [۱۸]؛ این همان کارکرد نمادی است که برخی صاحبان‌نظر متعرض آن شده‌اند [۱۹]؛ در واقع این یک هدف واسط است تا به تعبیر زین (۱۹۹۷) گروه اقلیت از رهگذر آن به‌نوعی قوت بیان دست پیدا کند [۲۴]؛ وگرنه انگیزه اصلی از نافرمانی مدنی در قلمرو مکانی پژوهش براساس این گفتمان به صدا درآوردن زنگ بیدارباش برای مدیران سازمان به‌منظور احقاق حقوق از دست‌رفته یا نادیده گرفته‌شده است که این البته گامی عقب‌تر از دیدگاه صاحب‌نظرانی همچون فیدلر (۲۰۰۹) و کوپل (۲۰۰۹) درباره بنیادی‌ترین کارکرد نافرمانی مدنی است [۲۱]؛ [۲۳]؛ چرا که به زعم آنها انگیزه اصلی نافرمانی مدنی رهایی‌بخشی و مهم‌ترین کارویژه آن تغییر زاویه دید افراد به دنیای پیرامون خود است؛ یعنی براساس قاموس اسمیت^۱ (۲۰۰۴) ارتباط‌های ناشی از نافرمانی مدنی در سازمان مورد مطالعه و براساس این گفتمان از نوع عمودی است و نه افقی [۲۲]. به هر روی، براساس این گفتمان، کسانی که نافرمانی مدنی را یک ضرورت سازمانی می‌دانند، آگاهانه پذیرای مجازات‌های محتمل متعاقب آن نیز هستند که این هم البته جزء جدانشدنی از جوهره نافرمانی مدنی است [۱۷؛ ۱۹].

شایان توجه است که وجه مشترک این سه گفتمان براساس آنچه در مصاحبه‌ها طرح شد، قالب اعتراضی نافرمانی مدنی در قلمرو مکانی بود. از این‌رو مرز آن از رقبای مفهومی دیگر نظیر انقلاب [۲۶]، مقاومت مدنی [۲۷] و تمرد وجدان‌مندانه [۲۹] جدا شده است. البته،

1. Smith



نافرمانی مدنی بیشتر عملی معترضانه تلقی می‌شود [۱۷]؛ ضمن اینکه نوعی عمل آگاهانه برای ابراز نارضایتی [۳، ص ۳۰] و مقاومت رفتاری آشکار خودآگاه در برابر تغییر نیز تلقی می‌شود [۵].

۶- پیشنهادها

از بین نتایج پژوهش، کاربردهای ضمنی و پیشنهادهای اجرایی زیر ارائه می‌شوند:

الف) نظر به اینکه گفتمان‌های نافرمانی مدنی به مثابه رفتار طبیعی و رفتار ضروری به‌رغم تفاوت‌هایی که در قلمرو نظری دارند، بی‌عدالتی را خاستگاه این پدیده رفتاری در سازمان می‌دانند، شایسته است مدیریت سازمان پس از استماع دیدگاه‌های نافرمانان مدنی و حصول اطمینان از صحت مطالب مطرح‌شده، به کاوش آبخورهای بی‌عدالتی در سازمان پردازد و به اصلاح آنها مبادرت کند. اگر هم موارد مطرح‌شده ناصحیح یا برآمده از ناآگاهی یا نارسایی اطلاعات نافرمانان مدنی تلقی شوند، باید با پرهیز از گرایش به رویکرد سرکوب، به اقتناع نافرمانان مدنی پردازد و نشان دهد که همواره گوش شنوایی برای شنیدن نظر افراد مختلف در سازمان وجود دارد. البته، از حیث پیش‌رویدادی لازم است مدیریت سازمان نسبت به شناسایی و اصلاح بسترهای موجد بی‌عدالتی سازمانی همواره عزمی جزم از خود نشان دهد.

ب) اگرچه براساس گفتمان نافرمانی مدنی به مثابه کنشی تابو چنین ادراک می‌شود که چه بسا عده‌ای سیاست‌پیشه در سازمان محرک نافرمانان مدنی باشند و اعتراضات نافرمانان مدنی نیز شرایط برهم‌زدن نظم جاری سازمان را فراهم آورد، بر مدیریت سازمان است که سازوکاری رسمی را برای ابراز شکایات اعضای سازمان و رسیدگی به آنها فراهم آورد تا هم قانونی باشد، هم مخل نظم سازمان نباشد و هم محملی برای استماع نظر معترضان محسوب شود تا به این وسیله حربه سیاست‌پیشگان برای آتش‌افروزی جنگ قدرت در سازمان کند شود.

به‌منظور انجام پژوهش‌های آتی در راستای این مطالعه توصیه می‌شود یافته‌های پژوهش براساس گونه‌های دیگر تحلیل گفتمان نیز مورد و اشکافی قرار گیرند. بازآفرینی یافته‌های پژوهش در قلمروهای مکانی متفاوت دیگر نیز شایسته است. ضمن اینکه پیشنهاد می‌شود در



صورت اجرای پیشنهادهای اجرایی پژوهش به وسیله سازمان مورد مطالعه در قالب مطالعه‌ای آزمایشی وضعیت عدالت سازمانی و نارضایتی کارکنان سنجش شود.

۷- منابع

- [1] Grima F., Glaymann D. "A revisited analysis of the Exit-Voice-Loyalty-Neglect model: Contributions of a longitudinal and conceptually extended approach", *Management*, 1, 2012: 1-41.
- [2] Dulac T., Coyle-Shapiro J. A., Henderson D. J., Wayne S. J. "Not all responses to breach are the same: The interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations", *Academy of Management Journal*, 6, 2008: 1079-98.
- [3] Hirschman A. O. *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*, Cambridge: Harvard University Press, 1970.
- [4] Hall M. R. "Guilty but civilly disobedient: Reconciling civil disobedience and the rule of law", *Cardozo Law Review*, 5, 2007: 2083-132.
- [5] Bulman-Pozen J., Pozen D. E. Uncivil obedience, *Columbia Law Review*, 4, 2015: 809-72.
- [6] Iverson R. D. "Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, 7, 1996: 122-49.
- [7] O'Connor C. A. "Resistance: The repercussions of change", *Leadership & Organization Development Journal*, 6, 1993: 30-6.
- [8] Hadavinejad M., Tamaddon S. "Exploring personality traits of behavioral resistance to change: A phenomenological study", *Strategic Management Thought*, 8, 2014: 157-89 (in Persian).
- [9] Hadavinejad M., Safikhani H. "Exploring the phenomenon of resistance to change in a university using hermeneutic phenomenology", *Public Administration Perspective*, 28, 2017: 111-35 (in Persian).
- [10] Hadavinejad M., Ramazani H. "A phenomenology study on situational antecedents of behavioral resistance to organizational change", *Transformation Management Journal*, 2, 2017: 21-39 (in Persian).
- [11] Y Tella M. J. F. *Civil disobedience*, Leyden, Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2004.
- [12] Hadavinejad M., Ebadi F. "Top management's hypocrisy and employee's resistance to change: Explaining the mediating role of trust to top management", *Transformational Management Journal*, 6, 2017: 49-71 (in Persian).



- [13] Erwin D. G., Garman A. N. "Resistance to organizational change: linking research and practice", *Leadership & Organization Development Journal*, 1, 2010: 39-56.
- [14] Singer P. *Democracy and disobedience*, New York: Oxford University Press, 1973.
- [15] Fairclough N. *Language and Power*, UK: Longman Group, 1989.
- [16] Thoreau H. D. *Civil disobedience*, Translated by Kashani, Gh., Tehran: Ghatreh Publication, 2016 (in Persian).
- [17] Betz J. "Can civil disobedience be justified?", *Social Theory and Practice*, 2, 1970: 13-30.
- [18] Rawls J. *A theory of justice*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1999.
- [19] Habermas J. "Civil disobedience: Litmus test for the democratic constitutional state", *Berkeley Journal of Sociology*, 30, 1985: 95-116.
- [20] Sheldon G. W. *The encyclopedia of political thought*, New Delhi: Facts on File, Inc., 2005.
- [21] Fiedler S. "The right to rebel: Social movements and civil disobedience", *Cosmopolitan Civil Societies: An Interdisciplinary*, 2, 2009: 42-51.
- [22] Smith W. "Democracy, deliberation and disobedience", *Res Publica*, 4, 2004: 353-77.
- [23] Quill L. (2009) *Civil disobedience: (Un)common sense in mass democracies*, Palgrave Macmillan, UK: Springer.
- [24] Zinn H. *The Zinn reader: Writings on disobedience and democracy*, New York: Seven Stories Press, 1997.
- [25] Brownlee K. (2004) "Features of a paradigm case of civil disobedience", *Res Publica*, 4: 337-51.
- [26] Cohen M. "Civil disobedience in a constitutional democracy", *The Massachusetts Review*, 2, 1969: 211-26.
- [27] Chabot S. "Making sense of civil resistance: From theories and techniques to social movement phronesis", In: Schock K. (Ed.), *Civil resistance: Comparative perspectives on nonviolent struggle*. Minnesota: University of Minnesota Press, 2015: 258-88.
- [28] Stephan M. J., Chenoweth, E. "Why civil resistance works: The strategic logic of nonviolent conflict", *International Security*, 1, 2008: 7-44.
- [29] Smith W. *Civil disobedience and deliberative democracy*, New York: Routledge, 2013.
- [30] Mohseni M. J. "An inquiry into the theory and method of Fairclough discourse analysis", *Ma'rifat-i Farhangi Ejtemaii*, 3, 2012: 63-86 (in Persian).

- [31] Creswell J. W. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*, Boston: Pearson Education Inc., 2012.
- [32] Lincoln Y. S. "Emerging criteria for quality in qualitative and interpretive research", *Qualitative Inquiry*, 1, 1995: 275-89.