

## نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی

حسن میرزایی اهرنجانی\* / محمد علی سرلک\*\*

پدیده‌ها وجود عینی دارند و رابطه بین آنها به مدد قواعد یادگیری مورد کشف و بررسی قرار می‌گیرد. کاربرد معرفت‌شناسی شناخت‌گرا در نظریه‌های سازمان و مدیریت باعث شده است تا به سازمانها به عنوان ابزار برنامه‌ریزی راهبردی و ابزار پیش‌بینی و به عنوان حل‌کننده مسائل نگریسته شود.

معرفت‌شناسی رابطه‌گرا باعث خلق مفاهیمی نظیر سیستمهای در حال تکامل، رویکردهای شبکه‌ای، موجودیتهای اجتماعی و خودسازماندهی و... در نظریه‌های سازمان و مدیریت شده است.

کلیدواژه: شناخت، دانش، معرفت‌شناسی، معرفت‌شناسی سازمانی.

### مقدمه

چون ظهور مکاتب و نظریه‌های مختلف سازمان و مدیریت، ناشی از جهان‌بینی‌های متفاوت است و جهان‌بینی‌های متفاوت نیز نشأت گرفته از شناختها،

چکیده: معرفت‌شناسی یکی از شاخه‌های فلسفه است که با درک ریشه‌ها، زمینه‌ها، ماهیت و بویژه اعتبار دانش در ارتباط و درصدد فراهم کردن دانش لازم برای ارزیابی دانش است.

در معرفت‌شناسی سازمانی، ماهیت و منشأ دانش سازمانی و دانش مربوط به منشأ ساختارها، شیوه‌ها و اعتبار دانش و معرفت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای بررسی پدیده‌ها با دید معرفت‌شناسانه باید پنج محور مربوط به موضوع شناخت، ابزار شناخت، منبع شناخت، روش شناخت و اعتبار شناخت، از دو زاویه عینی و ذهنی مورد بررسی قرار گیرد.

این موضوع که ماهیت و وجود جهان، سازمان و پدیده‌ها از عینیت برخوردار است یا ذهنی است، باعث شکل‌گیری دو مکتب معرفت‌شناسی عینیت‌گرا و ذهنیت‌گرا شده است. به تبع این دو مکتب، دو دیدگاه اصلی در معرفت‌شناسی سازمانی شکل گرفته است که شامل معرفت‌شناسی سازمانی شناخت‌گرا و ارتباط‌گراست.

در معرفت‌شناسی شناخت‌گرا پدیده‌ها دارای وجود ذهنی هستند در حالی‌که در معرفت‌شناسی رابطه‌گرا

\* عضو هیئت علمی دانشگاه تهران.

\*\* عضو هیئت علمی دانشگاه پیام‌نور.

گناسیس، ارزش شاخه‌های معرفت مورد بحث قرار می‌گرفت. گناسیس همان نوع اولیه اپیستمولوژی محسوب می‌شود. از لحاظ تاریخی، اپیستمولوژی در شکل مدون نشده خود در ۲۰۰ سال قبل از میلاد در لباس «گناسیس» ظاهر شد. آنچه را که ما امروز به نام معرفت‌شناسی (اپیستمولوژی) یعنی به عنوان ترازو و میزان سنجش اعتبار علم می‌شناسیم با معرفت‌شناسی اولیه گناسیستها متفاوت است، هر چند که ریشه در آن دارد. اپیستمولوژی به مفهوم امروزی پس از رنسانس و پس از جدایی علوم از فلسفه پدیدار شد (میرزایی، ۱۳۸۱).

معرفت‌شناسی در حقیقت ترازو و معیار سنجش علم است. در زندگی ما، اعتبار هر چیزی با علم سنجیده و اعتبار خود علم نیز با معرفت‌شناسی (اپیستمولوژی) سنجیده می‌شود. معرفت‌شناسی با درک ریشه‌ها، زمینه‌ها، ماهیت و بویژه اعتبار دانش در ارتباط است و درصدد فراهم کردن دانش برای دانش است. از این روست که معرفت‌شناسی را به عنوان نظریه دانش تعریف کرده‌اند (Krogh & Roos, 1996: 7).

برای بررسی پدیده‌ها با دید معرفت‌شناختی باید پنج محور زیر از دو زاویه عینی و ذهنی مورد توجه قرار گیرد<sup>۱</sup> (میرزایی، ۱۳۸۱).

### موضوع شناخت

موضوع شناخت یعنی اینکه ما می‌خواهیم چه موضوعی را بشناسیم. موضوع شناخت ممکن است عینی و یا ذهنی باشد. موضوعات عینی عمدتاً به نموده‌ها و پدیده‌ها و به عینیت بیرونی برمی‌گردد. اما موضوعات ذهنی بیشتر با بوده‌ها و ذهنیتها و مفاهیم معانی درونی سرو کار دارند.

برداشتها و تفسیرهای متفاوت از جهان، انسان و سازمان است، لذا قبل از به کار بستن تجویزات و نظریه‌های هرکدام از مکاتب، بایستی با دیدی معرفت‌شناختی به ارزیابی آنها پردازیم تا بتوانیم اعتبار شناخت خویش را در نظریه‌های سازمان و مدیریت محک بزنیم.

ساختار مقاله حاضر بدین شکل طرح‌ریزی شده است که در ابتدا، مبانی فکری - فلسفی معرفت‌شناسی بررسی می‌شود و پس از آن نگرشها و یا مکاتب سازمان و مدیریت با نگاهی معرفت‌شناسانه مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد و در خاتمه مکاتب اصلی معرفت‌شناسی سازمانی معرفی می‌شود.

### مبانی فکری - فلسفی معرفت‌شناسی

اپیستمولوژی که آن را در زبان فارسی، معرفت‌شناسی و یا شناخت‌شناسی ترجمه کرده‌اند، از واژه یونانی اپیستم<sup>۱</sup> که به معنی دانش و پسوند لوگوس<sup>۲</sup> که به معنی نظریه است تشکیل شده و معنای کامل آن نظریه دانش است. معرفت‌شناسی به طور سنتی، یکی از شاخه‌های فلسفه است که موضوع آن معرفت یا شناخت است (Krogh & Roos, 1995:7).

درباره ریشه‌های فکری - فلسفی معرفت‌شناسی امروزی باید گفت که در اوایل تأسیس مکاتب فلسفی یونان باستان این سؤال که ارزش فلسفه چیست مطرح نبود، زیرا فلسفه به عنوان علم‌العلوم یا مادر علوم و به عنوان معرفت ناب و غایت ارزشها مطرح بود و لذا ارزش خود را مورد سؤال قرار نمی‌داد. بعدها که در درون این مکاتب، نقد افکار یکدیگر شروع شد به عنوان مثال افلاطون به نقد افکار و اندیشه‌های سقراط و ارسطو نیز به نقد افکار و اندیشه‌های افلاطون پرداخت در داخل فلسفه شاخه جدیدی به نام گناسیس<sup>۳</sup> به شاخه‌های قبلی نظیر ریاضیات، طب، نجوم و... اضافه شد. در

1. Epistem 2. Logos 3. Genosis

۱. در بین صاحب نظران در خصوص محورهای شناخت‌شناسی، اتفاق نظر وجود ندارد. برخی صاحب نظران نظیر شهید مطهری و آقای طاهری آکردی (۱۳۶۱) محورهای شناخت‌شناسی را به سه محور محدود کرده‌اند.

### ابزار شناخت

بنابراین، اینکه چه موضوعی را با چه ابزاری و چه منابع و روشی مورد شناسایی قرار دهیم، اعتبار شناخت را رقم می‌زند.

کل محورهای فوق، از دو زاویه عینی و ذهنی قابل بررسی است چرا که تمام مناقشات و دعوای معرفت‌شناسان در طول تاریخ به این سوال برمی‌گردد که ماهیت هستی، جهان و سایر پدیده‌ها از عینیت برخوردار است یا از ذهنیت؟ و به تبع آن آیا شناخت جهان و پدیده‌ها عینی است یا ذهنی؟

با مبنا قرار دادن سوال فوق، دو مکتب یا دو نوع معرفت‌شناسی عینیت‌گرا و ذهنیت‌گرا قابل شناسایی است.

معرفت‌شناسان عینیت‌گرا (پوزیتیویست‌ها)<sup>۵</sup> معتقدند که واقعیت مستقل از ذهن مشاهده‌گر است و هر شخصی توان فهم اشیا و دنیای پیرامون خود را از طریق مشاهده مستقل و بلاواسطه داراست. لذا موجودات وجود مستقل از معرفت دارند.

معرفت‌شناسان ذهنیت‌گرا معتقدند که شناخت ما از موجودات و پدیده‌ها، مبتنی بر فیلترهای ذهنی ماست. به عبارت دیگر معرفت و شناخت پدیده‌ها امری است صرفاً ذهنی و وابسته به ذهن ما.

### معرفت‌شناسی سازمانی

معرفت‌سازمانی و یا دانش‌سازمانی می‌تواند مجموعه اطلاعات، داده‌ها و دانستنی‌هایی است که از ابتدای پیدایش نظریه سازمانی تا زمان حاضر روی هم انباشته شده است (Thorsett, 2002:3). اینکه این اطلاعات و دانستنی‌ها تا چه حد معتبر است، موضوع معرفت‌شناسی سازمانی را تشکیل می‌دهد.

متأسفانه در حوزه مطالعات مدیریت و سازمان،

ابزار شناخت یعنی با چه وسیله‌ای می‌خواهیم موضوع مورد نظرمان را شناسایی بکنیم. ابزار شناخت نیز ممکن است عینی و یا ذهنی باشد به ابزارهای شناخت مادی، اصطلاحاً تولز<sup>۶</sup> و به ابزارهای شناخت غیرمادی اصطلاحاً اینسترومنت<sup>۷</sup> گفته می‌شود. بنابراین سخت افزارهای رایانه را تولز و نرم‌افزارهای رایانه را اینسترومنت می‌گوییم.

### منبع شناخت

منبع شناخت یعنی با چه منابعی می‌خواهیم موضوعات را شناسایی کنیم. منابع شناخت نیز به دو بعد عینی یا ذهنی دسته‌بندی می‌شوند. به طور کلی شناخت از طریق منابعی نظیر ادراکات حسی، معرفت ماقبل تجربه (آپریاری)، ایمان، عقل و قلب حاصل می‌شود. معارف قلبی همان شناخت‌های شهودی است که مرحله کمال یافته آن وحی و الهام است.

### روش شناخت

هر نوع معرفت‌شناسی باید مبتنی بر روش‌شناسی خاص خود باشد. در شناخت‌های درونی و بودها، عمدتاً از قیاس و استدلال و شهود و عرفان و در شناخت‌های بیرونی، بیشتر از استقرا و آزمایش و تجربه علمی استفاده به عمل می‌آید.

### اعتبار شناخت

اعتبار شناخت حاصل رعایت چهار بخش فوق‌الذکر است. به عبارت دیگر شناخت معتبرشناختی است که اولاً) موضوع آن به درستی شناسایی شده است. ثانیاً) از ابزار مناسب جهت شناسایی آن استفاده شود. ثالثاً) منابع شناخت آن مشخص شده باشد.

رابعاً) از روش‌شناسی درست و متناسب با موضوع بهره بگیرد.

5. Tools

6. Instrument

7. Positivists

ثانیاً) هر کدام از مکاتب با چه ابزاری به دنبال شناخت موضوعات مورد علاقه خویش برآمده‌اند؟ ثالثاً) آنها با استعانت از کدام یک از منابع شناخت در جهت تحقق این مهم گام برداشته‌اند؟

رابعاً) هر کدام از مکاتب برای شناخت موضوعات مورد علاقه خود از کدام روش‌شناسی بهره گرفته‌اند؟ خامساً) آیا شناخت آنها از سازمان، شناختی جامع و دربرگیرنده تمامی ابعاد مرتبط است یا خیر؟ در این بخش با مبنا قراردادن محورهای رایج در تحلیل‌های معرفت‌شناختی، سه نگرش کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی - اقتضایی را مورد بررسی قرار داده‌ایم. حاصل این بررسی در جدول شماره ۱ آمده است.

توجه لازم به مباحث معرفت‌شناسی صورت نگرفته است و اغلب به دانش به عنوان یک مفهوم بدیهی، قابل تجزیه و قابل جایگزین نگریسته شده است. (Krogh & Roos, 1996: 7).

معرفت‌شناسی سازمانی که مبین نظریه دانش سازمانی است، ماهیت و اصل دانش سازمانی را بررسی و اعتبارسنجی می‌کند. در معرفت‌شناسی سازمانی، نظریه‌های سازمان و مدیریت بر حسب مکاتب خاستگاه آنها [مکتب کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی - اقتضایی] مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد تا مشخص شود:

اولاً) هر کدام از مکاتب اصلی سازمان و مدیریت به دنبال شناخت چه چیزی هستند. به عبارت دیگر، موضوع شناخت هر مکتب کدام است؟

جدول شماره ۱. تحلیل معرفت‌شناسانه نگرش‌های اصلی سازمان و مدیریت

نگرش			محورهای رایج در تحلیل‌های معرفت‌شناختی
سیستمی - اقتضایی	نئوکلاسیک	کلاسیک	
زمینه (محیط)	رفتارها	ساختارها	موضوع شناخت
سیستمی	استقرایی در رفتار	استقرایی در ساختار	ابزار شناخت
عینی - ذهنی و محیط‌گرا(عقل)	عینی و واقع‌گرا با تاکید بر رفتارها(حس و تجربه)	عینی و واقع‌گرا با تاکید بر ساختارها(حس و تجربه)	منبع شناخت
روش‌شناسی یادگیری سازمانی روش‌شناسی تعامل‌گرایی تفسیری روش‌شناسی تحلیل طولی و تاریخچه زندگی روش‌شناسی رویکردهای فرهنگی و نمادگرایی ساختاری روش‌شناسی نقشه‌های شناختی روش‌شناسی علائم رمزی (سمیوتیک) روش‌شناسی رویکرد دراماتورژیکال	روش‌شناسی اثبات‌گرا «رفتارگرایی»	روش‌شناسی خردگرا	روش‌شناسی شناخت
شناخت نسبتاً مکفی	شناخت محدود	شناخت محدود	اعتبار شناخت

اداری فایول، نظریه بورکراسی وبر و نظریه رفتار اداری سایمون هستند. نظریه‌های نگرش کلاسیک، در عین حال که به طور جداگانه رشد یافته‌اند، تعریف واحد و مشترکی از سازمان ارائه کرده‌اند. از دیدگاه نگرش کلاسیک، سازمان ساختاری است رسمی که

نگاهی شناخت‌شناسانه به نگرش کلاسیک سازمان و مدیریت نگرش کلاسیک، قدیمی‌ترین نگرش سازمان و مدیریت است که از مجموعه نظریه‌های به هم مرتبط [از نظر تعمیم] و متمایز [از نظر محتوا] تشکیل شده است. این نظریه‌ها شامل نظریه مدیریت علمی تیلور، نظریه

از دید کلاسیکها، ساختار وسیله‌ای است بنیادین، که از طریق آن سازمانها به خردگرایی محدودی نائل می‌شوند (اسکات، ۱۳۷۴). درباره‌ی درجه‌ی اعتبار شناخت کلاسیکها از سازمان به عنوان ساختار، گفتنی است که این شناخت، شناختی جامع و مانع نیست زیرا کلیه‌ی جنبه‌های سازمان را دربرنمی‌گیرد.

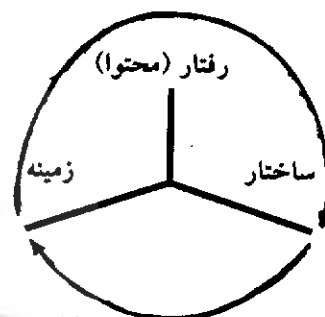
صاحب‌نظران کلاسیک، با تمرکز شدید بر ساختارها، از انسانها غافل مانده‌اند. در حقیقت سازمانهای بدون افراد مورد تاکید آنها بوده است (اسکات، ۱۳۷۴). از آنها چیزهای زیادی در مورد طرحها، برنامه‌ها، اصول، نقشها، قواعد و مقررات یاد می‌گیریم، لیکن چیزی درباره‌ی رفتار عملی افراد سازمان نمی‌آموزیم. علاوه بر بی‌توجهی نسبت به انسان، نگرش کلاسیک نسبت به محیط نیز بی‌توجه بوده است. به استثنای ویر، هیچکدام از نظریه‌پردازان اولیه‌ی مکتب کلاسیک به تأثیر زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و فناوری بر ساختار و عملکرد سازمان توجه نکردند. توجه آنها عمدتاً بر ویژگیهای داخلی سازمانها متمرکز بوده است. فرضیات مورد توجه آنها یعنی سازمان رسمی، اصول عام و ثابت، انسان اقتصادی و تاکید بر کارایی به دلیل یکسونگری به مرور با انتقادات جدی روبه‌رو شد و در واکنش به همین تقائص و محدودیتها بود که مکتب نئوکلاسیک و یا به قول اسکات، نگرش سیستم طبیعی پدید آمد.

نگاهی شناخت‌شناسانه به نگرش نئوکلاسیک سازمان و مدیریت نگرش نئوکلاسیک، واکنشی انتقادی در مقابل نظریه‌ی کلاسیک به شمار می‌آید. بر خلاف نگرش کلاسیک که به جنبه‌های انسانی سازمان بی‌توجه است، نگرش نئوکلاسیک به دنبال شناساندن سازمان به عنوان مجموعه‌ای از گروههای انسانی برخوردار از نیازهای اجتماعی است. بنابراین، انسان اجتماعی و نیازهای او موضوع شناخت نگرش نئوکلاسیک محسوب می‌شود. بر اساس مدل سه شاخگی (میرزایی، ۱۳۷۶)، منظور از شاخه‌ی محتوا یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در

برای رسیدن به هدفهای مشخص طراحی شده است (اسکات، ۱۳۷۴).

فصل مشترک نظریه‌های نگرش کلاسیک در موضوع شناخت آنها خلاصه می‌شود. نگرش کلاسیک به دنبال شناخت ساختارهای رسمی سازمانی است.

بر اساس مدل سه شاخگی (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۶)، کل مفاهیم، رویدادها و پدیده‌های سازمانی بر حسب مدل نظری سه شاخه‌ی ساختار، رفتار (محتوا) و زمینه قابل بررسی و تحلیل هستند.



مدل سه شاخه‌ی ساختار-رفتار-زمینه

منظور از شاخه‌ی ساختار سازمان، همه‌ی عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیکل فیزیکی و مادی سازمان را تشکیل می‌دهند. بنابراین تمام منابع مالی و اطلاعاتی وقتی با ترکیب خاصی در بدنه‌ی کلی سازمان جاری می‌شوند، جزو شاخه‌ی ساختاری سازمان محسوب می‌شوند و در واقع عوامل غیرزنده‌ی سازمان هستند.

بر اساس مدل سه شاخگی، نظریات نگرش کلاسیک به دلیل تلاش در جهت شناساندن سازمان به عنوان ساختار رسمی و هدفمند، در شاخه‌ی ساختار جا می‌گیرد.

کلاسیکها برای شناخت ساختارها و روابط موردنظر خود، از ابزارهای استقرایی (مشاهده و آزمایش) استفاده می‌کردند. حواس پنجگانه مهم‌ترین منبع شناخت آنها بود و در تحلیل و شناخت ساختارها، عینی و واقع‌گرا بودند. روش‌شناسی آنها خردگرا بود.

گویای جنبه‌های انسانی سازمان است نه جنبه ساختاری و محیطی آن. بنابراین با توجه به این محدودیتها و نقایص بود که نگرش سیستمی - اقتضایی پدید آمد.

**نگاهی شناخت‌شناسانه به نگرش سیستمی - اقتضایی سازمان و مدیریت**

نگرش نئوکلاسیک که در انتقاد به نگرش کلاسیک مطرح شد، همه مشکلات سازمان را حل و فصل نکرد، لذا با گذشت زمان نگرش سیستمی و به دنبال آن نگرش اقتضایی مطرح شد (مدنی، ۱۳۸۰). در نگرش سیستمی به سازمان به عنوان مجموعه‌ای از عناصر به هم مرتبط نگریسته می‌شود که در جهت رسیدن به هدفی خاص در تلاش و فعالیت آن تحت‌تاثیر محیط و عوامل محیطی است.

نگرش سیستمی به دلیل تاکید بر تفکر سیستمی و توجه به سازمان به عنوان مجموعه‌ای از ساختارها و رفتارها و به عنوان حوزه‌ی تاثیر و تاجر عوامل محیطی، در سطحی بالاتر از دو نگرش قبلی قرار گرفت. تفکر سیستمی در مدیریت با توجه به عوامل درونی و بیرونی سازمان، تصویر کاملتری از سازمان ارائه و نظریه‌های دقیقتری را برای تحلیل مدیریت و سازمان عرضه کرد. نظریه اقتضایی که برگرفته از مکتب سیستمی در مدیریت است با رد مطلق‌گرایی در مدیریت، مطلوبیت هر شیوه و روشی را در مدیریت وابسته به شرایط و موقعیتی می‌داند که در آن زمان و مکان، سازمان را احاطه کرده است (الوانی، ۱۳۷۴). بنابراین شناخت زمینه و محیط حاکم بر فعالیت سازمان و شناخت مقتضاهای مدیریتی، موضوع شناخت رایج در نگرش سیستمی - اقتضایی به شمار می‌آید.

با آنکه نگرشهای کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی - اقتضایی به ترتیب به دنبال مطالعه و شناخت ساختار، رفتار و زمینه است، لیکن رویکردهای مختلف مدیریت ضمن تاثیرپذیری از فرمول عمومی فوق هر کدام موضوع یا موضوعاتی را مورد توجه قرار داده‌اند. در جدول شماره ۲

سازمان است که با هنجارهای رفتاری، ارتباطات غیررسمی و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند. بنابراین نظریات نگرش کلاسیک از جمله چهار مکتب بر نفوذ روابط انسانی (مایو)، نظریه سیستمهای همکاری (بارنارد)، نگرش نهادی (سلزنیک) و مدل سیستم اجتماعی (پارسونز) در شاخه رفتار (محتوا) جا می‌گیرند.

نئوکلاسیکها نیز همانند کلاسیکها از ابزارهای استقرایی نظیر مشاهده و آزمایش بهره می‌گرفتند لیکن آنها به دنبال شناخت رفتار انسان، نیازها و روابط او در درون سازمان بودند. آنها نیز با حواس پنجگانه به عنوان مهمترین منبع شناخت رفتار می‌کردند و در تحلیل و شناخت رفتار افراد و نیازهای او، عینی و واقع‌گرا بودند. روش‌شناسی آنها اثبات‌گرا یا تحقیقی بود و بر رفتارگرایی تأکید می‌کرد.

از دید نئوکلاسیکها، سازمان چیزی بیش از مقررات از پیش تعیین شده، شرح شغلها و مقررات مربوط به تنظیم رفتارهای افراد سازمانی است. افراد سازمانی هرگز بازوان اجیر شده نیستند، بلکه مغزها، قلبها و احساسات و انتظارات و ارزشهای خود را نیز با خود به سازمان می‌آورند. به اعتقاد آنها ساختارهای کاملاً متمرکز و رسمیت یافته محکوم به غیر کارآمد بودن و غیر عقلایی بودن است، زیرا آنها ارزشمندترین منابع خود یعنی هوش و ابتکار افراد سازمانی را هدر می‌دهند. در خصوص درجه اعتبار شناخت نئوکلاسیکها از سازمان به عنوان افراد، باید گفت که این شناخت نیز همانند شناخت کلاسیکها، شناختی جامع و کامل نیست.

برخلاف کلاسیکها که به سازمان بدون افراد اعتقاد داشتند، نئوکلاسیکها به افراد بدون سازمان اعتقاد دارند (اسکات، ۱۳۷۴). آنها نیز همانند کلاسیکها از زمینه و محیط حاکم بر سازمانها، غافل بودند. فرضیات آنها نظیر سازمان غیررسمی، سازمان اجتماعی، انسان اجتماعی، انگیزش و مشارکت در تصمیم‌گیری یکسونگرانه بوده و فقط

موضوعات اصلی مطالعه و شناخت رویکردهای مختلف ارائه شده است (Strati, 2000). مدیریت به همراه ویژگیهای متمایز سازمانها از دیدگاه آنها

جدول شماره ۲. موضوعات اصلی مطالعه در رویکردهای مختلف مدیریتی

شاخه	رویکرد	موضوع اصلی مطالعه	ویژگی یا عامل اصلی سازمانها
ساختاری	مدیریت علمی	کار کارخانه	سود
	مکتب اداری	وظایف مدیریتی	کارآیی
	مکتب بوروکراتیک	سازمان رسمی	قدرت
	کاردکردگرایی ساختاری	کارکردها و نقش‌ها	سیستم ارتباطات رسمی
	مکتب فنی (تکنولوژیکی)	کارخانه	ساختار
	مکتب تاریخی	محیط / راهبرد / ساختار	ساختار
	روابط صنعتی	تعارض صنعتی	هنگامها
	مکتب فنی - اجتماعی	جریان کار	فنی - اجتماعی
	پویانمایی گروهی	گروه و فرد	تفکر گروهی
رفتاری	روابط انسانی	گروه کاری	همبستگی اجتماعی
	نظریه تصمیم	فرآیند تصمیم‌گیری	تصمیم‌گیری
	تحلیل طولی	توسعه در طی زمان	حافظه جمعی
زمینه‌ای - محیطی	تحلیل درون سازمانی	شبکه‌های درون سازمانی	شبکه
	اکولوژی جمعیت	سازمانهای همگون	بقا
	اقتصادهای سازمانی	هزینه‌های مبادله	بازار، بوروکراسی و دسته <sup>۸</sup>
	رویکرد فرهنگی	برساخته نمادین (ساخت نمادین)	فرهنگ
	مکتب نئونهادی	فعالتهای اجتماعی مشروع	زمینه نهادی
	یادگیری سازمانی	نظریه‌های کاربردی جدید	دانش کاربردی (عملی) <sup>۹</sup>
	مکتب تعاملات تفسیری	تعاملات قدرت / دانش	نظم مورد توافق
	شناخت‌گرایان سازمانی	طرحهای شناختی	تفکر سازمانی
	علائم رمزی	ارتباطات و ارتباطات شخصی	متن

می‌گیرد.

صاحب‌نظران سیستمی - اقتضایی برای شناخت زمینه و عوامل محیطی اثرگذار بر سازمان از ابزارهای سیستمی استفاده می‌کنند. آنها علاوه بر قائل شدن نقش مهمی برای عقل به عنوان منبع شناخت، سعی می‌کنند تا در

بر اساس مدل سه شاخگی (میرزایی، ۱۳۷۶) منظور از شاخه زمینه تمام شرایط و عوامل محیطی و برون‌سازمانی است که بر سازمان احاطه دارد و سیستمهای اصلی یا آبر سیستمهای سازمان از قبیل مشتریان یا ارباب رجوع، دولت، بازار و سایر سیستمهای محیطی سازمان را تشکیل می‌دهد. در مدل سه شاخگی ساختار - رفتار - زمینه، نگرش سیستمی - اقتضایی در شاخه زمینه (محیط) جا

8. Clan

9. Practical Knowledge

اقتصادی یک نوآوری نهادی جدید است که به وسیله فرآیندهای انباشت ذاتی سرمایه در سیستم بازار به وجود آمده است، در حالی که رفتار انسانی واقعیت همواره موجود سازمانی است که خود را به قیدها و رفتار اقتصادی محدود نمی‌کند و در ورای الزامات ناشی از سیستم بازار به تعاملات پیچیده انسانی در سازمانی می‌پردازد.

- نظریه‌های فعلی بین قلمرو تعامل نمادی و قلمرو وجود پراگماتیسم<sup>۱۰</sup> تمایز قائل نمی‌شوند.

- نظریه‌های رایج، مبتنی بر نگرش مکانیکی به فعالیت‌های تولیدی انسان است. یکسان‌پنداری نیروی کار با کار، نتیجه و محصول اصلی چنین نگرشی بوده است. اصرار و پافشاری نظریه‌های فعلی بر این مباحث باعث رواج یک رویکرد کاستی‌گرایانه<sup>۱۱</sup> نسبت به طراحی سیستم‌های اجتماعی شده است.

نظریه‌های مطلوب سازمانی و مدیریتی، از دیدگاه معرفت‌شناختی باید حاوی مشخصات زیر باشند:

- مرتبط با تعیین حدود و مرزهای خاص سازمان اقتصادی باشد. این بدون معنی است که سازمان‌های اقتصادی دارای الزامات خاصی هستند که عمدتاً با الزامات وجود انسانی<sup>۱۲</sup> منطبق نیست، لیکن باید به عنوان یک حوزه در درون فضای زندگی شخصی مورد ملاحظه قرار گیرند.

- مبتنی بر هر دو نوع عقلانیت جوهری و ابزاری باشد. - به محدودیت‌های تحمیل شده به رفتار انسان، در سازمان‌های اقتصادی که ممکن است مانع بروز کامل توانمندی‌های افراد شود، توجه کند.

- به سازمان اقتصادی به عنوان نوع خاصی از سیستم‌های اجتماعی خرد نگاه کند که در آن وظایف

بررسی، تحلیل و شناخت زمینه، عینی، ذهنی و محیط‌گرا باشند. روش‌شناسی آنها ترکیبی و سیستمی است و از روش‌شناسی‌های نظیر روش‌شناسی یادگیری سازمانی، تعامل‌گرایی ساختاری، تاریخچه زندگی و تحلیل طولی، رویکردهای فرهنگی و نمادگرایی سازمانی، نقشه‌های ذهنی و علائم رمزی استفاده می‌کنند (Strati, 2000:48-50).

در خصوص میزان اعتبارشناختی که مکتب سیستمی - اقتضایی عرضه می‌کند، باید گفت که در تفکر سیستمی سعی می‌شود تا به کل سیستم و پیچیدگیها و اجزا و عناصر و روابط آنها توجه شود. لذا شناخت به دست آمده از مکتب سیستمی - اقتضایی به مراتب معتبرتر و جامع‌تر از شناخت ارائه شده توسط مکتب کلاسیک و یا نئوکلاسیک است. اما این امر به معنی بی‌عیب و نقص بودن این نگرش نیست. کل نظریه‌های سازمان و مدیریت [اعم از کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی - اقتضایی] مطابق آنچه که امروز شاهد آن هستیم، ساده و ناپخته به مفهوم هوسرلی آن هستند. به اعتقاد هوسرل کل عقلانیت به کار رفته در علوم طبیعی غرب، برابر عقلانیت به کار رفته در ساخت اهرام ثلاثه مصر است (Ramos, 1974). البته رمز موفقیت عملی نظریه‌های سازمان و مدیریت نیز در سادگی آنها نهفته است.

از زمان تیلور تا کنون هیچ تغییر قابل ملاحظه‌ای در اصول نظری و زیربنایی نظریه‌های مدیریت و سازمان به وجود نیامده و این نظریه‌ها نتوانسته است که از اکولوژی شناخت‌شناسانه سیستم بازار فراتر روند. نقاط کورنظری این نظریه‌ها به شرح زیر است:

- مفهوم عقلانیت رایج در نظریه‌های سازمان و مدیریت عمدتاً از نوع عقلانیت ابزاری است و این سبب شناسایی رفتار اقتصادی به جای رفتار انسانی شده است.

- نظریه‌های رایج به طور سیستماتیک بین مفاهیم رسمی و ذاتی سازمان تمایز قائل نمی‌شوند. یک چنین ابهامی سبب نادیده گرفتن این بینش می‌شود که سازمان

10. Pragmatic Existence

11. Reductionistic Approach

12. Human Existence



و تصاویر ذهنی شده و شناخت ما را قوام و استحکام می‌بخشد.

### کاربرد معرفت‌شناسی شناخت‌گرا در سازمان

ملاحظه سازمان به عنوان مغز و بعنوان ابزار برنامه‌ریزی راهبردی و به عنوان مسئله‌یاب و حل‌کننده مسائل و پیش‌بینی‌کننده رویدادها و به عنوان موجودی عقلانی و همچنین ملاحظه دانش مدیریت به عنوان نمود معرفت سازمانی که ریشه در منطق دارد، ملهم از دیدگاه معرفت‌شناسی شناخت‌گراست.

### دیدگاه ارتباط‌گرایان

در دهه ۱۹۷۰ میلادی دو انتقاد عمده به دیدگاه معرفت‌شناسی شناخت‌گرا وارد شد. این دو انتقاد به این دو فرض وارد شدند که ذهن همچون ماشینی از قیاس و منطق است که کلیه اطلاعات خروجی از آن منطقی هستند و اینکه تجزیه و تحلیل‌های آن بر دستکاری مبتنی بر قواعد ترتیبی نمادها استوار است و مستقدان نشان دادند که این دو فرض در کلیه موارد صادق نیستند و واقعیتها، جدا از نحوه تجزیه و تحلیل ذهن وجود داشته و خود را بر ما تحمیل می‌کنند.

این رویکرد به شکل‌گیری دیدگاه معرفت‌شناسی ارتباط‌گرا<sup>۱۳</sup> منجر شد. ارتباط‌گرایان با اصلاح فرضیات دیدگاه شناخت‌گرا، به ذهن به عنوان سیستمی که به کمک مقررات یادگیری و از طریق برقراری رابطه بین واقعیت‌ها، نظریه‌سازی می‌کند و به شناخت می‌رسد، نگریستند.

### کاربرد معرفت‌شناسی ارتباط‌گرا در سازمان

ظهور بحث‌هایی نظیر سیستم‌های در حال تکامل،

اقتصادی، بر اساس مقیاس‌های مختلف مربوط به اولویتها انجام می‌شود.

- به علائق مهم علوم اجتماعی و از جمله آزادی انسان<sup>۱۳</sup> توجه کند.

به طور کلی سه نگرش اصلی مدیریت بر حسب دو مکتب (دیدگاه) اصلی معرفت‌شناسی سازمانی قابل تحلیل و تبیین است.

### دیدگاه شناخت‌گرایان

این دیدگاه که متأثر از مکتب معرفت‌شناسی ذهنیت‌گراست، توسط صاحب‌نظران برجسته‌ای نظیر هربرت سایمون و ماروین مینسکی و نوام چومسکی از اواسط دهه ۱۹۵۰ میلادی به بعد ارائه شده است. تاکید این دیدگاه بر این است که ذهن هر سیستم شناختی، اعم از انسان یا کامپیوتر، نقش اصلی را در شناخت ایفا و از طریق فراهم کردن نمادهایی از واقعیت و دستکاری تدریجی آنها معرفت لازم را کسب می‌کند.

معرفت‌شناسی شناخت‌گرا بر توسعه بسیاری از رشته‌های علمی از جمله علم کامپیوتر، علم اعصاب، زبان‌شناسی، روان‌شناسی، انسان‌شناسی، فلسفه، زیست‌شناسی و نظریه سازمان تأثیر فراوانی به جای گذاشته است. اساس معرفت‌شناسی شناخت‌گرا بر این ایده استوار است که ذهن دارای توانایی نشان دادن واقعیت به طرق مختلف است.

### فرضیات اصلی مکتب معرفت‌شناسی شناخت‌گرا

(۱) انسان دارای ماهیتی شفاف و بلورین است<sup>۱۴</sup> و ذهن انسان به عنوان پایگاه داده‌پردازی، از طریق حواس پنجگانه داده‌های لازم را از محیط کسب و آنها را به تصاویر ذهنی تبدیل می‌کند. شناخت ما از پدیده‌ها مبتنی بر تصاویر ذهنی ساخته شده توسط ذهن است.

(۲) ذهن انسان همانند ماشینی است که موتور محرکه آن منطق و قیاس است.

(۳) قدرت در منطق باعث سازگاری درونی در گزاره‌ها

13. Human Emancipation

14. Glassy Essence

15. Connectionist Perspective

رویکرد شبکه‌ای به همکاری‌های بین‌سازمانی، سازمانها به عنوان سیستمها و موجودیتهای اجتماعی و نهادینه‌سازی خود سازماندهی<sup>۱۱</sup> ملهم از دیدگاه ارتباط‌گرایان می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

مکاتب و نظریه‌های سازمان و مدیریت، هر یک بر اساس جهان‌بینیهای متفاوتی پدید آمده‌اند. جهان‌بینیهای متفاوت نیز نشأت گرفته از شناختها، برداشتها و تفسیرهای متفاوت از جهان، انسان و سازمان است؛ بنابراین به منظور استفاده درست از نظریه‌های سازمان و مدیریت، لازم است این نظریه‌ها با دیدی معرفت‌شناسانه مورد ارزیابی قرار گیرند تا ضمن تبیین ماهیت آنها، درجه اعتبار آنها نیز مشخص گردد. متأسفانه در حوزه مطالعات مدیریت و سازمان، توجه لازم به مباحث معرفت‌شناسی صورت نگرفته و معرفت‌شناسی سازمانی به عنوان ترازو و معیار سنجش دانش سازمانی از جایگاه اصلی‌اش برخوردار نشده است. مقاله حاضر به دنبال این بود تا ضمن مشخص کردن اهمیت معرفت‌شناسی سازمانی و نقش بالقوه آن در نقد اعتبار انبوهی از نظریه‌های مدیریت، سیر تحول آن را به اجمال بررسی کند.

به طور کلی در نگاه معرفت‌شناسانه به پدیده‌ها و از جمله به سازمان و نظریه‌های آن باید پنج محور مربوط به موضوع شناخت، ابزار شناخت، منبع شناخت، روشن شناخت و اعتبارشناخت از دو زاویه عینی یا ذهنی مورد توجه قرار گیرد. سعی مقاله حاضر بر این بود تا چارچوبی نظری برای تحلیل معرفت‌شناسانه نگرش‌های اصلی سازمان و مدیریت فراهم کند.

امید است که این مقاله توانسته باشد نظر اندیشمندان و دانش‌پژوهان را به توجه بیشتر به این شاخه از دانش بشری جلب کند.

### منابع

اسکات، ویلیام ریچارد (۱۳۷۴)، «سازمانها: سیستم‌های عقلانی، طبیعی و باز» ترجمه، حسن میرزایی اهرنجانی و فلورا سلطانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران؛

آکردی، حبیب‌الله (۱۳۶۱)، «نظریه‌های سازمان و مدیریت»، انتشارات دانشگاه پیام‌نور؛

الوانی، سید مهدی (۱۳۷۴)، مدیریت عمومی، نشرنی، تهران؛  
جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۰)، شناخت‌شناسی در قرآن، مرکز مدیریت حوزه علمیه؛  
چالمرز، الن افه (۱۳۷۹)، چستی علم، درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی، ترجمه سعید زبیا کلام، انتشارات سمت، تهران؛

خرمشاهی، بهاء‌الدین (۱۳۶۱)، پوزیتیویسم منطقی، مرکز انتشارات علمی و فرهنگی، تهران؛

دکارت، رنه (۱۳۶۸)، تأملات، ترجمه احمد احمدی، مرکز نشر دانشگاهی، تهران؛  
دورانت، ویلیام جیمز (۱۳۷۹)، تاریخ فلسفه، ترجمه عباس زریاب، انتشارات علمی و فرهنگی، تهران؛

\_\_\_\_\_ (۱۳۷۷)، لئات فلسفه، ترجمه عباس زریاب، انتشارات علمی و فرهنگی، تهران؛

مکی، براین (۱۳۷۷)، فلاسفه بزرگ، آشنایی با فلسفه غرب، ترجمه عزت‌الله فولادوند، انتشارات خوارزمی، تهران؛

\_\_\_\_\_ (۱۳۷۷)، *مرخان اندیشه*، ترجمه عزت‌الله فولادوند، انتشارات طرح نو، تهران؛  
میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۶۶)، تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی، مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حکامیت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین؛

\_\_\_\_\_ (۱۳۸۱)، *جزوه درسی منتشر نشده نظریه‌های سازمان و مدیریت در مقطع دکترا*، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران؛

نصری، عبدالله (۱۳۷۹)، *حدیث اندیشه، گفتگوهای در باب تاریخ فلسفه اسلامی*، انتشارات سروش، تهران؛

هارتاک، یوستوس (۱۳۶۶)، *نظریه شناخت کانت*، ترجمه علی حقی، انتشارات علمی و فرهنگی، تهران؛

هاملین، دیوید (۱۳۷۴)، *تاریخ معرفت‌شناسی*، ترجمه شاپور اعتماد، پژوهشگاه علوم‌انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران؛

Burrell, G. and Morgan, (1979), "Sociological Paradigms and Organizational Analysis," Heinemann Educational Books;

Dancy, J. (1986), "An Introduction to Contemporary Epistemology," Basi Blackwell Inc;

Krogh, V. G and Roos, J. (1995), *Organizational Epistemology*, Macmillan Press LTD;

Marry, J. H. (1997), "Organization Theory", Oxford University Press;

Ramos, A. G.(1974), "Epistemological Grounds of Critical Administrative Theory";

Strati, A. (2000), "Theory and Method in Organization Studies," SAGE Publications;

Thorsett, P.E. (2002), "Social Epistemology: An Introduction and Applications for Business", Georgia State University Press. ■