

سخن سردبیر

شناخت عبارت است از مطالعه چگونگی تفسیر مغز از اطلاعاتی که به وسیله حواس گوناگون انسان جمع آوری می شود. به عبارت بهتر شناخت عبارت است از روش انتخاب، سازماندهی و تفسیر احساسات و اطلاعات جمع آوری شده از محیط که از طریق سیستم اعصاب به مغز منتقل می شود. اما شناخت تنها از طریق حواس ایجاد نمی شود بلکه تجربه های استثنایی و انتظارات منحصر به فرد نیز موجب شناخت می شود که این روش را شناخت از بالا به پایین (تفکر) نام نهاده اند. ادراکات عبارت از باورها و احساساتی هستند که از طریق شناخت حاصل شده و عکس العمل های انسان را نسبت به حوادث و دیگران آماده می سازند. به طور کلی هدف روانشناسی اجتماعی عبارت است از مطالعه علمی چگونه فکر کردن درباره دیگران و چگونه اثرگذاران بر ارتباط برقرار کردن با یکدیگر است. اهمیت شناخت و ادراک در مدیریت به آن دلیل است که معمولاً مدیران آن را پایه تصمیم گیری خود قرار می دهند و ممکن است با شناخت و ادراک نه تنها کارکنان بلکه سایر مدیران تفاوت داشته باشد. کارکنان و مدیران برای تفسیر واقعیات حتی به مسیر مشترک هم تمایل ندارند. لذا این اختلاف سلیقه و ناهماهنگی و تفسیرهای گوناگون از رویدادهای مشابه مدیریت را مشکل می کند. به هر حال کارها زمانی به خوبی پیش می رود که مدیران و کارکنان درک واحدی از پدیده های داخل و خارج سازمان داشته باشند. این وحدت شناخت و ادراک موجب همان انرژی مضاعفی (سینرژی)¹ است که زبازند خاص و عام است و روی آن تاکید می شود. نیاز سازمان ها معمولاً به وسیله مدیران از طریق شناخت و تفسیری که از موقعیت ها پیدا می کنند تعیین می شود. اگر مدیری فضای سازمان را فضای دشمنی تفسیر و ادراک کند ممکن است از موقعیتی استفاده کند که فشار و زور بیشتری برای تغییر فضای سازمان به کار گیرد. در یک نقش رسمی در داخل سازمان شناخت مدیران از جریانات از اهمیت خاصی برخوردار است و مسئولیت گردش کار در سازمان برعهده آنها است. البته این بدان معنا نیست که کارکنان هیچ تاثیری بر این مسیر ندارند ولی به راحتی می توان گفت تاثیر نهائی از آن مدیران است. تلاش مستقیم برای تغییر شناخت و ادراک دیگران (مدیران و کارکنان) امر غیرمعمولی است. چنین تلاشی مستلزم پذیرفتن ریسک بزرگی است. روش تغییر شناخت و ادراک معمولاً روشی بسیار آرام و مطمئن از طریق جریان اطلاعات (انتقال اطلاعات) است ولی می تواند از طریق سلسله ابزارهای مدیریتی مثل فرهنگ، ارتباطات، روش مدیریت، آموزش، طراحی شغل، مدیریت مشارکتی، پاداش، کنترل و بالاخره زور و تنبیه که در سازمان در اختیار مدیران است به طور غیرمستقیم هم انجام گیرد. اما مهمترین ابزار و کوتاه ترین راه برای ایجاد درک واحد از پدیده های داخل و خارج سازمان بین کارکنان و حتی جامعه مدیران یکی باورهای اعتقادی و علمی است و دیگری متوسل شدن به قانون و مقررات. از آنجاکه هیچ دو انسانی شبیه یکدیگر نیستند تنها چیزی که می تواند به تفاوت های شناختی، ادراکی، تفسیری و فکری بین نه تنها مدیران و کارکنان بلکه ابناء بشر پایان دهد یکی علم و دین است و دیگری (در صورت عدم توافق علمی و اعتقادی) متوسل شدن به قانون است. چرا که مبانی علمی و اعتقادی ضمانت اجرائی ندارند ولی قانون و مقررات سازمانی دارای ضمانت اجرائی و همه ملزم به تبعیت از آن هستند. به نحوی که تمکین از مقررات و قوانین جایی برای اختلاف باقی نمی گذارد. به طور کلی موضوع شناخت و ادراک از جمله موضوعات علمی است

¹ -Siunergy

که هم از نظر فلسفی و هم از نظر روانشناسی و هم از نظر مدیریتی و رهبری جایگاه بسیار ویژه‌ای در بحث‌های نظری دارد. از نظر فلسفی اهمیت شناخت و ادراک به لحاظ دیدگاهی است که از جهان خلقت به فرد می‌بخشد. از جنبه روانشناسی اهمیت شناخت و ادراک به لحاظ نقشی است که در تکوین شخصیتی فرد و حالات و روحیه و روان وی دارد. سرانجام از دیدگاه مدیریتی و رهبری اهمیت شناخت و ادراک به لحاظ نقشی است که تصمیم‌گیری دارند.

9eebd8835da086f