

سخن سردیر

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 پائین (تفکر) نام نهاده اند. ادارکات 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 ادارک در مدیریت به آن دلیل است که معمولاً مدیران آن را پایه تصمیم گیری خود قرار می دهند و ممکن است با شناخت و ادارک 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 ادارک موجب همان انرژی مضاعفی (سینرژی)¹ است که زیانزد خاص و عام است و روی آن تاکید می شود. نیاز سازمانها معمولاً به وسیله مدیران از طریق شناخت و تفسیری که از موقعیتها پیدا می کنند تعیین می شود. اگر مدیری فضای سازمان را فضای دشمنی تفسیر و ادارک 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 ادارک دیگران (مدیران و کارکنان) امر غیر معمولی است. چنین تلاشی مستلزم

پذیرفتن ریسک بزرگی است. روش تغییر شناخت و ادارک معمولاً روشی بسیار آرام و مطمئن از طریق جریان اطلاعات (انتقال اطلاعات) است ولی می‌تواند 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 کوتاه‌ترین راه برای ایجاد درک واحد از پدیده‌های 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 آنجا که هیچ دو انسانی شبیه یکدیگر نیستند تنها چیزی که می‌تواند به تفاوت‌های 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 اجرایی ندارند ولی قانون و مقررات سازمانی دارای ضمانت اجرایی و همه ملزم به تبعیت از آن هستند. به نحوی که تمکین از مقررات و قوانین جایی برای اختلاف باقی نمی‌گذارد. به طور کلی موضوع شناخت و ادارک از جمله موضوعات علمی است 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 ادارک به لحاظ دیدگاهی است که از جهان خلقت به فرد می‌بخشد. از جنبه روانشناسی اهمیت شناخت و ادارک 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 ادارک به لحاظ نقشی است که تصمیم‌گیری دارند.