

## شناخت سازمان با رویکرد استعاره‌ای سازمان به مثابه کانون طیف‌های متقاطع

دکتر سید مهدی الوانی\*

محمدحسین رحمتی\*\*

### چکیده

این مقاله درصدد است تا در امتداد تفکر استعاره‌ای، استعاره جدیدی را با عنوان «سازمان به مثابه کانون طیف‌های متقاطع» ارائه نماید. همچون دیگر استعاره‌ها، این دیدگاه برای مطالعه‌کنندگان سازمان، این ذهنیت را ایجاد می‌نماید که با ماهیت این پدیده اجتماعی بهتر آشنا شوند.

بدین منظور، ابتدا مفروضات و زیر بناهای علمی این استعاره بررسی شده است. زیربناهای علمی این استعاره شامل منطق ارسطویی (منطق دو ارزشی منفک از یکدیگر)، منطق بودایی (دو ارزشی در کنار یکدیگر) و منطق فازی می‌باشد. ضمن بررسی هر یک از این منطق‌ها، به مصادیق آنها در دنیای واقع و دنیای سازمان و مدیریت اشاره شده است.

با استفاده از رویکردها و نگرش‌های فوق، نگرش طیفی ارائه شده و کاربردها، محدودیت‌ها و توصیه‌های مناسب جهت توسعه آن در مطالعات سازمان و مدیریت تشریح شده است.

واژگان کلیدی: استعاره، طیف، منطق فازی، منطق ارسطویی، رویکرد استعاره‌ای، منطق بودایی.

---

\* استاد دانشگاه علامه طباطبایی

\*\* دکترای مدیریت دولتی دانشگاه تهران، پردیس قم

تاریخ دریافت: ۸۶/۹/۱۰ - تاریخ تأیید: ۸۶/۱۱/۱۰

### مقدمه

دانش مدیریت همواره در جست‌وجوی راه‌کارهایی است که بتواند موضوع مورد مطالعه خود، یعنی سازمان را بهتر شناسایی، تحلیل و اداره نماید. به‌گونه‌ای که برخی اندیشمندان براین باورند که نام این دانش، باید دانش سازمان باشد، نه دانش مدیریت (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶، ص ۷). با توجه به اینکه هدف نهایی علم پیش‌بینی و تبیین پدیده‌ها می‌باشد (چالمرز، ۱۳۸۴، ص ۱۸)، از این‌رو، اولین قدم در راستای اداره بهینه و کارآمد سازمان، شناخت آن است. به عبارتی، شناسایی ابعاد و وجوه سازمان، ماهیت آن، عناصر تشکیل‌دهنده، روابط بین اجزا، محیط سازمان، عوامل مؤثر بر آن و ... اولین قدم در مسیر خدمت به علم سازمان و مدیریت است. از این‌رو، اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت تلاش‌های زیادی در این زمینه انجام داده‌اند و حاصل این تلاش‌ها در قالب جنگل تئوری‌ها هارولد کونتز گردآوری شده است.

در میان یافته‌های این پژوهش‌ها، نظریه‌هایی دیده می‌شود که از جامعیت بیش‌تری برخوردار بوده و قابلیت آنها در تشریح سازمان چشمگیرتر از سایر نظریه‌ها می‌باشند. از مصادیق بارز این نظریات می‌توان نظریه‌ی سیستمی و نظریه‌ی آشوب را نام برد که به لحاظ تحوّل و انقلابی که در این علم ایجاد نموده‌اند در حدّ یک پارادایم مورد توجه می‌باشند. در این مجال به برخی از این نظریات اشاره می‌کنیم:

### ۱. نظریه 7S

این نگرش چارچوبی برای تجزیه و تحلیل سازمان می‌باشد که به وسیله مشاوران شرکت مشاوره مکینزی ارایه شده است. نظریه هفت اس (S) عبارتند از: استراتژی<sup>۱</sup>، ساختار<sup>۲</sup>، سیستم<sup>۳</sup>، سبک<sup>۴</sup>، ستاد<sup>۵</sup>، ارزش‌های مشترک<sup>۶</sup> و مهارت<sup>۷</sup> (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۸۹-۹۱).

### ۲. مدل ارکان سازمان

این مدل که توسط هارولد لویت در سال ۱۹۶۵ ارایه شده است، بیان می‌دارد که جهت

1. strategy  
3. system  
5. staff  
7. skill

2. structure  
4. style  
6. shared values

شناخت سازمان حداقل باید چهار عامل را شناسایی نمود. این عوامل عبارتند از: ساختار اجتماعی، اهداف، تکنولوژی و افراد سازمانی (اسکات، ۱۳۷۴، ص ۴۵).

### ۳. مدل سه شاخه‌ای

عوامل مورد نیاز برای شناخت سازمان در این مدل به‌طور کلی، در سه دسته قرار می‌گیرند. این مدل که توسط دکتر حسن میرزایی اهرنجانی ارائه شده است. در برخی تحقیقات مورد استفاده قرار گرفته و صحت آن مورد تأیید می‌باشد.

الف. عوامل زمینه‌ای: عواملی است که بیرون از مرزهای سازمان بوده و بر سازمان مؤثر هستند؛

ب. عوامل محتوایی: منظور نیروی انسانی و منابع تصمیم‌گیرنده و اجرایی می‌باشند؛  
ج. عوامل ساختاری: عواملی است که ریشه در ویژگی‌های ماهوی سازمان دارد و از آن قابل تفکیک نیست و چنانچه قابل تفکیک باشد سازمان تغییر هویت خواهد داد، اما در حوزه منابع انسانی نیستند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۶).

### ۴. استعاره<sup>۱</sup>

از دیگر مصادیق این نظریه‌ها و ابزارهای شناخت سازمان، می‌توان به استفاده از استعاره در تشریح ابعاد مختلف سازمان توجه نمود که پیشگامانی همچون گارت مورگان<sup>۲</sup>، گیسون بارل<sup>۳</sup> و ماری هچ<sup>۴</sup> در این زمینه پرداخته‌اند. ارائه استعاره «سازمان به مثابه کانون طیف‌های متقاطع» که محور اصلی این مقاله را تشکیل می‌دهد، نیز گامی است، در جهت تکمیل فعالیت‌های قبلی و ابزاری، برای شناخت و درک ماهیت و ابعاد مختلف سازمان.

### مفروضات و زیربناهای علمی

#### • رویکرد استعاره‌ای

استفاده از استعاره به عنوان یک ابزار شناخت و درک سازمان، توسط علمای مدیریت بنیان‌گذاری شده است. استعاره‌های مورگان در قالب سازمان به مثابه مغز، ماشین،

1. metaphor  
2. Gareth Morgan  
3. Gibson Burrel  
4. Mary Hatch

فرهنگ، ابزار سلطه، سیستم‌های سیاسی، جریانی متغیر، زندان روح و... (مورگان، ۱۹۸۶، ص ۱-۲۳) و استعاره‌های هچ با عنوان سازمان به مثابه پرده نقاشی، جاز، موجود زنده و استعاره‌های رایبیز تحت عنوان سازمان به مثابه پدیده‌های عقلایی، سیستم‌های باز، سیستم‌هایی با ارتباط ضعیف، واحدهای پردازش‌گر اطلاعات و... (رایبیز، ۱۳۷۶) بیان‌گر این است که این ابزار مقبولیت و مشروعیت خود را یافته است. در عین اینکه برخی از علمای مدیریت با تأکید بر کارکردهای نادرست استفاده از استعاره، بر این نکته تأکید دارند که استفاده از شناخت استعاره‌ای، تک‌بعدی بوده و فاقد جامعیت لازم می‌باشد.<sup>۱</sup>

### نوع‌شناسی استعاره

لیکاف و جانسون معتقدند که انواع متفاوتی از استعاره‌ها در زیربنای بیشتر مفاهیم بنیادی ذهن ما وجود دارند:

الف) استعاره‌های مربوط به جهت، که اساساً به نظام مکانی مربوط می‌شوند: بالا/ پایین، داخل/ بیرون، جلو/ عقب، نزدیک/ دور، گود/ کم‌عمق، مرکزی/ حاشیه‌ای و...  
 ب) استعاره‌های هستی‌شناختی، که فعالیت‌ها و عواطف و افکار ما را به هستی‌ها و جوهرهایی پیوند می‌زنند (از همه بدیهی‌تر استعاره‌هایی است که به تشخیص یا انسان‌پنداری مربوط می‌شوند).

ج) استعاره‌های ساختاری: استعاره‌های فراگیر که بر مبنای آن دو مورد دیگر ساخته شده‌اند و به ما امکان می‌دهند تا مفهومی را بر اساس مفهومی دیگر سامان دهیم، مثلاً «وقت طلاست» (چاندلر، ۲۰۰۲، ص ۱۲).

با توجه به تقسیم‌بندی فوق از انواع استعاره‌ها، استعاره‌های به‌کار گرفته شده جهت تشریح سازمان از نوع استعاره‌های ساختاری هستند که جهت‌شناسایی و معرفی سازمان از پدیده‌ها و واقعیت‌های ملموس‌تر و ساده‌تر (مثل مغز، ماشین و...) استفاده می‌کنند.

یک استعاره خوب، بخش‌هایی از ذهن را تقویت می‌کند که سایر ابزار شناخت قادر به این کار نیستند. هم‌چنین استعاره ارتباط با سایر ذهن‌ها را نیز تقویت می‌کند.

۱. جهت‌آشنایی بیش‌تر با استعاره‌ها ر.ک: (الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، نشر نی، چ ۲۹، ۱۳۸۶).

استعاره‌های خوب ذهن را توسعه می‌بخشند، تخیل و تصویرسازی را شعله‌ور ساخته و به ایجاد آگاهی از خود و دیگران کمک می‌کنند. استعاره‌ها موجب ایجاد رشته‌های شناختی بین مفاهیم و قلمروهای ذهنی می‌شوند و از سوی دیگر، رشته‌های اجتماعی‌ای را ایجاد می‌کنند (نرلیچ و کلارک، ۲۰۰۳، ص ۴۹۰).

### • منطق ارسطویی<sup>۱</sup>

انسان از دیرباز از کلماتی نظیر «خوب و بد»، «سفید یا سیاه»، «مرد یا زن»، «صفر یا یک»، «جوان یا پیر»، «کوتاه یا بلند» و... استفاده می‌کند. اما واقعیت این است که نمی‌توان برای این کلمات مرز مشخصی تعریف نمود. حتی در بسیاری از علوم نظیر ریاضیات و منطق فرض بر این است که مرزها و محدوده‌های دقیقاً تعریف‌شده‌ای وجود دارد و یک موضوع خاص یا در محدوده آن مرز می‌گنجد یا نمی‌گنجد. در این علوم هر گزاره‌ای یا درست است یا نادرست.

تاریخچه باور به سیاه و سفیدها، صفر و یک‌ها و به‌طور کلی، نظام دوازده‌گانه حدافل به دوران ارسطو باز می‌گردد. در منطق ارسطو یا A داریم یا نقیض A. این منطق اساس ریاضیات کلاسیک را تشکیل می‌دهد. دانشمندان نیز بر همین اساس، به تحلیل دنیای پیرامون خود می‌پرداختند. شاید در مورد درستی یا نادرستی یک پدیده خاص تردید می‌کردند، اما در این نکته تردیدی نداشتند که این پدیده از دو وضعیت خارج نیست، یا درست است و یا نادرست.

این منطق پیش از دوهزار سال است که نحوه اندیشیدن ما را شکل داده و در زبان، آموزش و افکار ما رسوخ کرده است. مشکل اصلی و مهم منطق ارسطویی این است که دقت را فدای سهولت می‌کند. در واقع، کار کردن با یک رشته از صفر و یک‌ها بسیار ساده‌تر است از کارکردن با کسرهاست. جهت استفاده از حالت دوازده‌گانه لازم است که حالت‌های بینابینی را نادیده بگیریم.

گرچه می‌توان مثال‌های فراوانی را ذکر کرد که کاربرد منطق ارسطویی در مورد آنها صحیح باشد، اما باید توجه داشت که نباید آنچه را که تنها برای موارد خاص مصداق دارد، به تمام پدیده‌ها تعمیم داد. در دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم، اکثر چیزهایی

1. Aristotelian Logic

که درست به نظر می‌رسند، «نسبتاً» درست هستند و در مورد صحت و سقم پدیده‌های واقعی همواره درجاتی از «عدم قطعیت» صدق می‌کند (آذر، ۱۳۸۱، ص ۱-۳).

### – مصادیق منطق ارسطویی در قلمرو سازمان و مدیریت

مثال اول: تصور کنید که کارکنان سازمان به عنوان تحلیل واحد مورد بررسی قرار گیرند. در درون سازمان‌ها تنها می‌توان به افرادی برخورد که به نوعی عضو سازمان هستند. به عبارتی، کلیه انسان‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: دسته اول را کسانی تشکیل می‌دهند که به نوعی با سازمان وارد قرارداد شده و به عنوان کارکنان آن مشغول به فعالیت هستند.

دسته دوم را کسانی تشکیل می‌دهند که در خارج از سازمان بوده و جزء کارکنان نیستند. به عبارتی، طبق تعریف مجموعه  $A$  و مجموعه نقیض  $A$  می‌توان گفت که هر کسی که جزء کارکنان سازمان (مجموعه  $A$ ) نباشد در مجموعه افراد خارج از سازمان (مجموعه نقیض  $A$ ) قرار دارد.

مثال دوم: طبق نظریه استیفن رابینز، جهت تشریح ساختار یک سازمان می‌توان از سه مؤلفه رسمیت، تمرکز و پیچیدگی استفاده نمود. چنانچه میزان تمرکز یک سازمان را طبق منطق ارسطویی تشریح کنیم، باید این‌گونه بگوییم که «ساختار این سازمان از نظر تمرکز در حد خیلی بالا یا خیلی پایین قرار دارد». به عبارتی طبق این منطق، نمی‌توان گفت که اولاً، تمرکز در درجات مختلفی مثل بالا، متوسط و یا پایین قرارداد و ثانیاً، اینکه در سازمان یا تمرکز مطلق داریم یا عدم تمرکز مطلق و نمی‌توان هر دو را همزمان در یک سازمان یافت (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۴۹).

### • منطق بودایی

بودا، ۵ قرن قبل از میلاد مسیح در هند بود و تقریباً دو قرن قبل از ارسطو زندگی می‌کرد. ذهنیت فلسفی بودا به ایمان دودویی با شک و تردید نگاه می‌کرد. اولین قدم در اعتقاد وی گریز از جهان سیاه و سفید و برداشتن این حجاب دوارزشی بود. از دید بودا، جهان را باید سراسر تناقض دید، جهانی که چیزها و ناچیزها در آن وجود دارند. علی‌رغم منطق ارسطو که می‌گفت یا  $A$  داریم و یا نقیض  $A$ ، در منطق بودا، هم  $A$  داریم و هم نقیض  $A$ .

در واقع، بودا استدلال می‌کرد که جهان را به شکلی که هست باید دید. در جهان هم گل‌های رز سرخ وجود دارد و هم غیرسرخ. به عبارتی، منطق (A یا نقیض A) در مقابل منطق (A و نقیض A) قرار می‌گرفت (آذر، ۱۳۸۱، ص ۵).

منطق فازی گونه‌ای بسیار مهم از منطق است که توسط استاد ایرانی پروفیسور دکتر لطفی‌زاده در سال ۱۹۶۵ مطرح شد و به‌طور جدی در مقابل منطق دودویی ارسطویی قرار گرفت و این منطق نه‌تنها در حوزه تئوری، بلکه در صنعت نیز به‌کار گرفته شده است و پژوهشگران زیادی را مشغول به تحقیق در این زمینه کرده است.

منطق فازی در ابتدا به‌عنوان روشی برای پردازش اطلاعات معرفی گردید که عضوهای یک مجموعه علاوه بر دو حالت قطعی عضو بودن یا نبودن حالت بین این دو را نیز تعریف می‌کند. منطق فازی به‌جای پرداختن به صفر و یک، از صفر تا یک را مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد. به بیان دیگر، مجموعه‌ای که در منطق ارسطویی دارای دو عضو صفر و یک است، در منطق فازی به مجموعه‌ای با بی‌نهایت عضو که دارای مقادیری از صفر تا یک هستند، تبدیل می‌شود و بدین صورت منطق فازی به اعمال و طرز فکر آدمیان بیشتر نزدیک می‌شود (اکوتاگاوا، ۲۰۰۴، ص ۳).

### مصادیق منطق بودایی در قلمرو سازمان و مدیریت

مثال اول: گرچه کلیه انسان‌ها را می‌توان به دو مجموعه زنان (مجموعه A) و مردان (مجموعه نقیض A) تقسیم نمود؛ اما در سازمان از هر دو مجموعه می‌توانند حضور داشته باشند. به عبارتی، به‌طور همزمان در یک سازمان هم مجموعه مردان کارمند وجود دارند و هم مجموعه زنان کارمند.

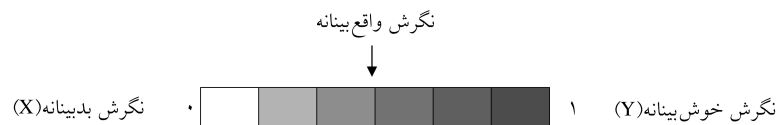
مثال دوم: چنانچه کارکنان را به دو دسته دارندگان تحصیلات عالی (دارای مدرک کاری و بالاتر به عنوان مجموعه A) و فاقدان تحصیلات عالی (دارای مدرک دیپلم و زیردیپلم به عنوان مجموعه نقیض A) دسته‌بندی کنیم، در میان کارکنان سازمان از هر دو مجموعه A و نقیض A مواردی به چشم می‌خورد که به‌طور همزمان در کنار همدیگر فعالیت دارند. چنانچه واحد تحلیل را از سطح سازمان به سطح بالاتری همچون نظام هستی ارتقا دهیم، این منطق آشکارتر می‌شود.

### • منطق فازی

رویکرد دیگری که می‌توان به پدیده‌ها داشت، این است که پدیده‌های واقعی، صرفاً سیاه یا سفید نیستند، بلکه تا اندازه‌ای «خاکستری» هستند. پدیده‌های واقعی همواره «فازی»، «مبهم» و «غیردقیق» هستند. علم، واقعیت‌های خاکستری یا فازی را با ابزار سیاه و سفید ریاضی به نمایش می‌گذاشت و این چنین بود که به نظر می‌رسید، واقعیت‌ها نیز تنها سیاه یا سفید هستند. بدین ترتیب، در حالی که در تمامی جهان حتی یک پدیده را نمی‌توان یافت که صددرصد درست یا نادرست باشد، علم با ابزار ریاضی خود، پدیده‌های جهان را این‌طور بیان می‌کرد. در اینجا بود که علم دچار اشتباه شد (آذر، ۱۳۸۱، ص ۳).

### مصادیق منطق فازی در قلمرو سازمان و مدیریت

مثال اول: مک گریگور<sup>۱</sup> - نظریه پرداز کلاسیک مدیریت - با ارایه نظریه X و Y نگرشی مبتنی بر منطق ارسطویی را در مورد کارکنان ارایه داد. مدیری که با عینک خوش بینی یا بدبینی به کارکنان خود می‌نگرد، قضاوت‌های مطلق نیز خواهد داشت و بر این اساس، سبک خاص و مطلق را برای برخورد با کارمندان خویش به کار می‌گیرد. برای مثال، مدیری که کارمند را از نوع Y بداند، نگرش مثبتی به او داشته، رفتار توأم با اعتماد از خود نشان می‌دهد و تنها محاسن آن فرد را می‌بیند و دیگر هیچ تصویری جز خوبی در او نمی‌تواند بیابد. در حالی که، نگرش واقع بینانه‌ی مدیر به کارمند، مدیر را قادر به شناخت دقیق نقاط قوت و ضعف نسبی فرد کرده و از این رو، رفتار او بر اساس شرایط واقعی خواهد بود.

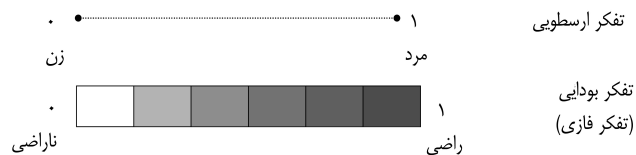


مثال دوم: فرض کنید شما برای تعدادی از کارکنان نوعی دوره آموزشی برگزار کرده‌اید. اگر در کلاس از کارکنان مرد بخواهید دست‌های خود را بلند کنند، دست‌های

1. MC GreGour



کارکنان مرد بالا می‌رود و دست‌های کارکنان زن پایین می‌ماند. در این حالت مجموعه کارکنان مرد، یک مجموعه معمولی است و اعضای این مجموعه ۱۰۰٪ عضو این مجموعه هستند. حال اگر از کارکنان زن بخواهید دست‌های خود را بلند کنند، دست‌های کارکنان زن بالا می‌رود و دست‌های کارکنان مرد پایین می‌ماند. در این حالت نیز مجموعه کارکنان زن، یک مجموعه معمولی است و اعضای این مجموعه ۱۰۰٪ عضو این مجموعه هستند. در اینجا منطق ارسطویی (A یا نقیض A) برقرار است و مخاطبان به دو دسته مرد و غیرمرد یا زن و غیرزن تقسیم می‌شوند. اگر پرسید، آنهایی که از شغل خود راضی هستند، دست‌های خود را بلند کنند، دست‌ها بالا و پایین می‌رود و پس از چندی به سکون می‌رسد، اما اغلب آنها خمیده است. معدودی از افراد با اطمینان دست خود را بالا نگه می‌دارند یا اصلاً آن را بالا نمی‌آورند. اغلب افراد بین این دو حالت قرار می‌گیرند. این مجموعه (مجموعه کارکنان راضی) دیگر یک مجموعه ارسطویی نیست، زیرا تعدادی از افراد (بیش‌تر افراد) تا حدودی از کار خود راضی هستند، نه به میزان ۱۰۰٪. این مجموعه یک مجموعه فازی است، مجموعه‌ای از افراد که از مشاغل خود راضی هستند. حال سؤال دیگری مطرح کنید. آنهایی که از شغل خود ناراضی هستند، دست‌های خود را بلند کنند. بسیاری از همان دست‌ها بالا رفته، تزلزل یافته و در حالت خمیده به سکون می‌رسند. این مجموعه، معرف مجموعه فازی دیگری است که کارکنان ناراضی نامیده می‌شود. نقیض مجموعه فازی کارکنان راضی. در اینجا تعدادی از کسانی که تا حدودی از کار خود راضی بوده‌اند، در مجموعه کارکنان ناراضی نیز قرار دارند. حال تا حدودی قانون بودا برقرار است، هم راضی و هم ناراضی. هم A و هم نقیض A. شکل زیر این مثال را به صورت ترسیمی نشان می‌دهد.



مجموعه کارکنان ناراضی در مثال دوم یک «مجموعه فازی» را بیان می‌کند. مجموعه‌های فازی در ریاضیات جدید به مجموعه‌هایی اطلاق می‌شوند که عناصر آن به‌طور نسبی متعلق به آن مجموعه باشند (آذر، ۱۳۸۱، ص ۴). دو حادثه در اوایل قرن

بیستم منجر به شکل‌گیری «منطق فازی» شد. اولین حادثه تضادهای مطرح‌شده توسط برتراند راسل در ارتباط با منطق ارسطویی بود. برتراند راسل بنیادهای منطقی برای منطق فازی (منطق مبهم) را نهاد، اما هرگز موضوع را تعقیب نکرد. برتراند راسل در ارتباط با منطق ارسطویی چنین بیان می‌دارد:

«تمام منطق سنتی بنا به عادت، فرض را بر آن می‌گذارد که نمادهای دقیقی به کار گرفته شده است. به این دلیل، موضوع در مورد این زندگی خاکی قابل به‌کارگیری نیست، بلکه فقط برای یک زندگی ماوراءالطبیعه معتبر است».

دومین حادثه، کشف «اصل عدم قطعیت» توسط هایزنبرگ در فیزیک کوانتوم بود. اصل عدم قطعیت کوانتومی هایزنبرگ باور ما نسبت به قطعیت در علوم را دچار تزلزل ساخت. هایزنبرگ نشان داد که حتی اتم‌های مغز نیز نامطمئن هستند. حتی با اطلاعات کامل نمی‌توانید چیزی بگویید که صددرصد مطمئن باشید. هایزنبرگ نشان داد که حتی در فیزیک، حقیقت گزاره‌ها تابع درجات است.

در این میان، منطقی‌ها برای گریز از خشکی و جزمیت منطق دو ارزشی، منطق‌های چندارزشی را به عنوان تعمیم منطق دوارزشی پایه‌گذاری کردند. اولین منطق سه‌ارزشی در سال ۱۹۳۰ توسط لوکاسیه ویچ<sup>۱</sup> - منطق دان لهستانی - پایه‌گذاری شد. سپس منطق دانان دیگری نظیر بوخوار<sup>۲</sup>، کلین<sup>۳</sup> و هی‌تینگ<sup>۴</sup> نیز منطق‌های سه‌ارزشی دیگری را ارائه کردند. در منطق سه‌ارزشی گزاره‌ها بر حسب سه ارزش (۱ و ۱/۲ و ۰) مقداردهی می‌شوند، لذا این منطق‌ها واقعیت‌ها را بهتر از منطق ارسطویی (۱ و ۰) نشان می‌دهند. ولی روشن است که منطق سه‌ارزشی نیز با واقعیت فاصله دارد. لذا منطق‌های  $n$  مقداردهی توسط منطقی‌ها از جمله لوکاسیه ویچ ارائه شد.

روشن است که هرچه  $n$ ، عدد صحیح مثبت بزرگتری انتخاب شود، دسته‌بندی ارزش گزاره‌ها به واقعیت نزدیک‌تر خواهد بود و اگر  $n$  به سمت بی‌نهایت میل کند ( $n \rightarrow \infty$ )، یک منطق بی‌نهایت‌مقداره تعریف می‌شود که درجه درستی هر گزاره می‌تواند یک عدد گویا بین صفر و یک باشد.

1. Lukasiewicz

2. Bochvar

3. Klieene

4. Heyting

منطق کامل‌تر آن است که هر گزاره بتواند هر عدد حقیقی بین صفر و یک را اختیار کند که آن منطق استاندارد لوکاسیه ویچ می‌نامند. در واقع، ارزش گزاره‌ها در این منطق طیفی بین درستی و نادرستی یا بین صفر و یک است (آذر، ۱۳۸۱، ص ۶).

منطق فازی نیز یک منطق چندارزشی است. در این منطق به جای درست یا نادرست، سیاه یا سفید، صفر یا یک، سایه‌های نامحدودی از خاکستری بین سیاه و سفید وجود دارد. تمایز عمده منطق فازی با منطق چندارزشی آن است که در منطق فازی، حقیقت و حتی ذات مطالب هم می‌تواند نادقیق باشد. در منطق فازی، مجاز به بیان جملاتی از قبیل «کاملاً درست است»، «نه‌چندان» و «به‌ندرت» نیز استفاده کرد. بدین ترتیب، منطق فازی نظام کاملاً منعطفی را در خدمت زبان طبیعی قرار می‌دهد (روبینز، ۲۰۰۶، ص ۲۰).

### نگرش طیفی

با اندکی تأمل می‌توان دریافت که محتوای کلام در منطق فازی توجه و اشاره به «طیف‌گونه» بودن پدیده‌ها در نظام هستی و به تبع آن در سازمان می‌باشد. به عبارتی، در منطق فازی جامعه را می‌توان به مثابه طیفی در نظر گرفت که هر عضو جامعه، روی نقطه‌ای از این طیف قرار گرفته‌اند. ذکر چند مثال از عالم واقع در ابهام‌زدایی از این مسأله مفید خواهد بود.

### مصادیق نگرش طیفی در نظام هستی

مثال اول: موجودات زنده نظام هستی از تک‌یاخته‌ها (مثلاً آمیب‌ها) تا جانوران عظیم‌الجثه (مثلاً وال) همه از حیث اندازه روی یک طیف قرار دارند. حتی این طیف را می‌توان در مورد سطح پیچیدگی فعالیت‌های تولید مثل یا تکثیر آنها نیز ترسیم نمود. به عبارتی، هر یک از اعضای جامعه مذکور را می‌توان در نقاط مختلفی بر روی طیف‌های متعدد مشاهده نمود. در واقع هر یک از اعضای جامعه فوق محل تلاقی طیف‌های متعددی است.

مثال دوم: رنگ‌هایی که در طبیعت وجود دارد را می‌توان روی یک طیف تصور نمود. به دلیل این که امروزه این طیف در رایانه‌ها شبیه‌سازی شده است، درک طیف

رنگها به مراتب آسان می‌باشد. یعنی هر عضو جامعه تحت بررسی از حیث رنگ می‌تواند بر روی نقطه‌ای از این طیف قرار گیرد.

مثال سوم: کشورهای مختلف دنیا را می‌توان از زوایای مختلف روی یک طیف تصور نمود. مثلاً از حیث پیشرفت‌های تکنولوژی و فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) یا با توجه به پیشرفت در نانو فناوری، یا میزان دسترسی به سلول‌های بنیادی و ارزش اختراعات و اکتشافات انجام شده در این زمینه و حتی با به‌کارگرفتن شاخص‌های اقتصادی مثل GNP یا تولید سرانه داخلی یا ضریب جینی. اعضای این جامعه (یعنی کشورها) را می‌توان از زوایای مختلف به عنوان نقاط مجزا روی طیف‌های متقاطع تصور نمود و هر یک از این کشورها کانون عبور (محل تلاقی) طیف‌های متعدد هستند.

#### مصادیق نگرش طیفی در قلمرو سازمان و مدیریت

در تحقیقات و کاوش‌های صورت گرفته در زمینه مدیریت به اشکال مختلف به طیفی بودن پدیده‌های سازمانی اشاره شده است که ذیلاً به برخی از این موارد اشاره می‌شود:

الف) رویکرد ارزش‌های رقابتی در تحلیل اثربخشی سازمان که توسط رایبیزن ارائه شده است، با بررسی و تجمیع ۳۰ معیار سنجش اثربخشی سازمان در قالب ۳ طیف متقاطع (کنترل و انعطاف، توجه به فرد یا سازمان، توجه به امکانات یا هدف) از طیف به عنوان ابزاری برای سنجش و درک اثربخشی استفاده می‌کند.

در این رویکرد بسته به این که سازمان در چه نقطه‌ای از طیف‌های سه‌گانه مذکور واقع می‌شود، یک شکل سه بعدی (آمیبی شکل) تشکیل می‌دهد و احتمال دارد که به یکی از مدل‌های چهارگانه پیشنهادی رایبیزن (مدل سیستم‌های باز، مدل روابط انسانی، مدل هدف عقلایی، مدل فرایند داخلی) نزدیک شود (رایبیزن، ۱۳۷۶، ص ۷۵-۶۷).

ب) رایبیزن در جایی دیگر جهت تشریح ساختار سازمان و تعیین جایگاه سازمان از بعد رسمیت و تمرکز به‌طور ضمنی به طیفی بودن این مؤلفه‌ها اشاره می‌کند. به عنوان مثال، در بحث پیرامون دامنه رسمیت رایبیزن می‌نویسد:

میزان رسمیت بین سازمان‌ها نسبت به هم متفاوت بوده و هم‌چنین در درون سازمان‌ها نیز این تفاوت به درجات مختلفی می‌رسد (رایبیزن، ۱۳۷۶، ص ۹۰)، رایبیزن در

مورد تمرکز و عدم تمرکز نیز بر همین عقیده تأکید می‌کند (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۱۰۳). منظور رابینز را می‌توان این‌گونه تعریف نمود که تمرکز و رسمیت روی یک طیف قابل تصوراند و کم‌تر سازمانی را می‌توان یافت که دقیقاً بر یکی از دو سر طیف قرار گیرد. بلکه سازمان‌ها در کنار همدیگر یک طیف را تشکیل می‌دهند. با تغییر درجه تمرکز و رسمیت در سازمان، جایگاه سازمان روی طیف جابه‌جا می‌شود.

ج) بولدینگ آگاهانه یا ناخودآگاه سیستم‌های خود را روی یک طیف طبقه‌بندی نموده است. او با در نظر گرفتن ضوابطی عمومی برای سیستم‌ها، آنها را در نُه سطح طبقه‌بندی می‌کند. نقطه آغازین این طیف ۹ ارزشی را چارچوب‌ها تشکیل می‌دهند. سطوح بعدی عبارتند از: ساعت‌گونه‌ها، سیستم‌های بازخور، تک‌یاخته‌ها، گیاه، حیوان، انسان، سازمان‌های اجتماعی و دنیای ناشناخته‌ها یا سیستم‌های متعالی (الوانی، ۱۳۸۶، ص ۲۳).

د) در تحقیقات علوم رفتاری، آنجا که محقق قادر نیست نظرسنجی‌های خود را بر مبنای منطق ارسطویی صرفاً بر دو گزینه استوار کند، از طیف (مقیاس) کمک می‌گیرد. از این‌رو، می‌توان به طیف لیکرت، ترستون، افتراق معنایی، گاتمن، بوگاردوس و... اشاره نمود (سرمد، ۱۳۷۸، ص ۱۵۴). لازم به ذکر است که در تحقیقات سازمان و مدیریت نیز از این طیف‌ها (به‌خصوص طیف لیکرت) بهره‌برداری فراوان شده است.

ه) در یک دید کلی و جامع شاید بتوان جنگل تئوری‌های کونتر را نیز روی طیف به تصویر کشید؛ به عبارتی، می‌توان تئوری‌های مدیریت را با بررسی و تعمق از جنبه‌های مختلف بر طیف‌های متعددی ترسیم نمود. به عنوان مثال، از حیث اینکه این تئوری‌ها تا چه اندازه به استثمار انسان توجه داشته‌اند یا تعالی جوهره و ذات انسان (تعقل ابزاری یا جوهری)، می‌توانند روی طیف نشان داده شوند.

و) با وجود اینکه مطالعات و تحقیقات زیادی در مورد مدیریت دانش سازمانی صورت گرفته است اما این اصطلاح هنوز به‌خوبی تعریف نشده است. با این وجود بسیاری از نظریه‌ها، کاربردها و تکنولوژی‌های مدیریت ادعا دارند که تحت لوای مدیریت دانش هستند. مبانی نظری ارایه شده غالباً یک دیدگاه یک‌جانبه را به این موضوع چندوجهی ارایه می‌کند. نگرش طیفی به مدیریت دانش با این هدف ارایه شده است که سازمان‌ها را در درک دامنه انتخاب‌های مدیریت دانش، کاربردها و تکنولوژی‌های مورد استفاده آنها مدد رساند. این نگرش یک دیدگاه مبتنی بر جامعیت و

پیچیدگی از نظریه‌های مختلف در مدیریت دانش، ابزارها و تکنیک‌هایی که در مبانی نظری ارائه شده‌اند ارائه می‌کند.

این نگرش چارچوبی را فراهم می‌کند که از طریق آن مدیریت می‌تواند کانون تمرکز خود را بر مدیریت دانش تعدیل و تنظیم نموده و جهت‌گیری راهبردی خود را در خصوص دانش مدیریت بنیانگذاری نماید (بنی، ۲۰۰۷، ص ۳۳-۴۲).

### بحث و نتیجه‌گیری

با در نظر گرفتن مقدمه، مبانی علمی و مصادیق فوق‌الذکر شاید بتوان استعاره جدیدی برای بررسی و شناخت سازمان طرح نمود. از هر زاویه که به سازمان نگریسته شود، در قالب یک طیف می‌توان آن را تحلیل نمود. به عبارتی، سازمان کنیروالوجه (منشور مانند) مورگان می‌تواند در قالب کانون تمرکز و محل تقاطع طیف‌های متعدد تلقی شود. چند نکته قابل توجه:

۱. دیدگاه طیفی گرچه مبانی علمی و فلسفی جدیدی ندارد، اما طرح این مبانی در قالب یک استعاره، رویکردی جدید به شناخت سازمان وابسته می‌باشد.

۲. شاید به‌طور کلی، بتوان نظام هستی را روی یک طیف به تصویر کشید. یعنی همه‌چیز در نظام هستی بر روی یک طیف قرار دارند و از هر زاویه می‌توان طیفی را برای نظام هستی ترسیم کرد. در مورد سازمان نیز همین‌طور است، یعنی سازمان در جامعه سازمانی، به تنهایی تشکیل‌دهنده‌ی یک نقطه از یک طیف است و در درون خود تشکیل‌دهنده‌ی یک طیف مجزا. حتی در درون واحدهای سازمان نیز می‌توان طیف را ترسیم نمود.

۳. شاید بتوان از نظر گونه‌شناسی (تیپولوژی)، طیف‌های متعددی در حوزه مطالعات سازمان معرفی نمود. مثلاً طیف‌هایی که ابتدا و انتهای مشخص دارند، طیف‌هایی که صرفاً ابتدا یا انتها دارند و یا طیف‌هایی که محصور به دو نقطه مبدأ و مقصد نیستند. این امر نیاز به تحقیق و تحلیل بیش‌تری دارد و تلاش سایر محققان سازمان و مدیریت را می‌طلبد.

۴. با استفاده از این سبک نگرش به سازمان دیگر نیازی نیست که در هر بحثی ترسیم طیف را متذکر شویم و بسیاری از امور (مثل رسمیت، قدرت، میزان

انسان‌محوری در تئوری‌های سازمان و مدیریت و... همه در قالب طیف قابل توجیه و تبیین می‌باشند.

۵. اگر از یک زاویه به سازمان نگریسته شود «سازمان به مثابه یک طیف است» و اگر از زوایا و وجوه متعدد به آن نگریسته شود «سازمان به مثابه کانون طیف‌های متقاطع» خواهد بود.

۶. تغییرات و تحولات محیطی به نوعی فقط جایگاه سازمان‌ها را روی این طیف‌ها عوض می‌کند و می‌توان با این دیدگاه، پویایی سازمان را به شکلی ساده‌تر بیان نمود. به عبارتی، اگر زمینه بررسی و شناسایی طیف‌هایی که سازمان‌ها روی آنها قرار دارند، فراهم شود و جریان آنها ترسیم شود، به راحتی می‌توان حرکت بعدی سازمان‌ها را پیش‌بینی کرد و برای آن برنامه‌ریزی نمود.

۷. با تأمل و تعمق در این امر می‌توان کاربردهای این استعاره و کمک‌هایی که از آن می‌توان در شناخت سازمان گرفت را توسعه بخشید و آنچه در اینجا مطرح شده است، با هدف ایجاد یک بارقه ضعیف از یک طرح کلی و عظیم می‌باشد.

۸. نکته قابل توجه این است که شاید بر این مقاله خرده گرفته شود که بحث جدیدی را طرح نکرده و صرفاً واقعیتی را تشریح کرده است که هر روز شاهد موارد بسیاری از آن هستیم. اما باید گفت روشن ساختن یک زاویه نگرش در ذهن‌ها (هر چند نکته جدیدی به بدنه علم نیافزاید) از ارزش و جایگاه خاص خود برخوردار است. این اشکال همانند آن است که بگوئیم کشف نیروی جاذبه توسط نیوتن، بی‌ارزش است، زیرا نیوتن آنچه را که قبلاً وجود داشته و مورد استفاده بوده است را به سایر انسان‌ها معرفی کرده است، در حالی که همه کشفیات از این قاعده تبعیت می‌کنند.

۹. سوق دادن جامعه علمی مدیریت ایران به سمت نظریه‌پردازی و نهضت نرم‌افزاری در این حوزه علمی، امری است که مستلزم کنار نهادن برخی احساسات از قبیل ترس از انتقاد، نقد صاحب نظران، مخالفت جامعه علمی و مواردی از این دست می‌باشد و لازم است که به جای این موارد در اعضای جامعه علمی روحیه علمی، فرهنگ نظریه‌پردازی و نقادی علمی نهادینه شود. یکی از اهداف تدوین این مقاله ترویج تفکر نظریه‌پردازی در اقشار مختلف جامعه علمی مدیریت و دعوت از اساتید و

دانشجویان به طرح ایده‌ها و نظریه‌ها (هر چند اولیه و خام) می‌باشد. زیرا بدون شک هر فکر و ایده‌ای با گذشت زمان و در خلال نقدهای علمی جایگاه خود را مبنی بر تقویت یا رد پیدا نموده‌اند.



### فهرست منابع و مآخذ

۱. آذر، عادل و فرجی، حجت؛ علم مدیریت فازی، انتشارات مرکز مطالعات و بهره‌وری ایران، چ اول، ۱۳۸۱.
۲. اسکات، ریچارد؛ سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه دکتر حسن میرزایی اهرنجانی و فلورا سلطانی تیرانی؛ انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چ اول، ۱۳۷۴.
۳. الوانی، سید مهدی؛ مدیریت عمومی، نشر نی، چ بیست و نهم، ۱۳۸۶.
۴. الوانی، سید مهدی و سلطانی عربشاهی، سیمین؛ مدیریت تطبیقی، تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۱.
۵. چالمرز، آلن؛ چیستی علم، انتشارات سمت، چ ششم، ۱۳۸۴.
۶. رایبیز، استیفن؛ تئوری سازمان، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، انتشارات صفار، چ دوم، ۱۳۷۸.
۷. سرمد، زهره و همکاران؛ روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، نشر آگه، چ دوم، ۱۳۷۸.
۸. میرزایی اهرنجانی، حسن؛ در جستجوی یک طرح نظری برای شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سازمان. مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت و وجدان کاری و انضباط اجتماعی، قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۶.
۹. میرزایی اهرنجانی، حسن؛ مبانی فلسفی سازمان و مدیریت، انتشارات سمت، چ اول، ۱۳۸۶.
۱۰. وارث، سید حامد؛ سیمای سازمان از نظر مورگان، نشریه دانش مدیریت، سال چهاردهم، شماره ۵۲، بهار ۱۳۸۰.

11. Akutagawa, S., Otsuki M., kitagawa, y., "Hubrid control system with optimal fuzzy logic and genetic algorithm for high-rise buildings", 13<sup>th</sup>

- word conference on Earthquake, Vancouver, B. C., Canada, 2004.
12. binney Derek, the knowledge management spectrum understanding the km landscape, journal of knowledge management, volume 5. number 1. 2007.
  13. Chandler, Daniel, Semiotice for beginners, (www document) URL, in <http://www.aber.ac.uk/media/documents/s4b/semiotic.htm> (2002).
  14. Morgan, Gareth, *Images of Organization*, Thousand Oaks: Sage, 1986.
  15. Nerlich, B. S. Johnson and David D. Clarke, 2003, the first “designer baby”: the role of narratives, cliché’s and metaphors in the year 2000 media debate. *Science as culture* 12/4.
  16. Rubens, N. O., the application of fuzzy logic to the construction of the Ram king function of information retrieval systems, computer modeling and new technologies, 2006, vol.10. no.7.