

امکان حیرت و ممکنات مطالعات سازمان و مدیریت

سید حسین کاظمی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱/۲۵

چکیده

حیرت یکی از کیفیت‌های اصیل تجربه انسانی و خاستگاه اصلی هرگونه پژوهشی است. با این حال در جهان افسون-زدایی شده معاصر پژوهش، از جمله پژوهش سازمانی، از حیرت شروع نمی‌شود. حتی باید گفت جهان سازمانی امروز ما جهانی غیرحیرت‌انگیز است که در آن تصور می‌شود همه چیز قابل شناخت است و راز و رمز و افسون و ممکناتی در جهان وجود ندارد که مایه حیرت باشد. با این حال، سازمان‌ها به مثابه عرصه‌های تجلی عاملیت جمعی، اساساً عرصه تحقق ممکنات بی‌شمار بشری برای جهان‌سازی هستند و بدین روی پژوهش در سازمان‌ها باید به طریق اولی مبتنی بر حیرت و واکاوی ممکنات نو باشد. این جستار می‌کوشد با معرفی ابعاد حیرت و طرق ارتباط آن با پژوهش سازمانی، فراخوانی باشد به بازافسون‌سازی عرصه‌های سازمانی به طوری که «سازمان» عرصه تحقق ممکناتی نو در زیست‌بوم جهان باشد.

واژه‌های اصلی: حیرت، پژوهش سازمانی، بازافسون‌سازی.

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس

امکان حیرت و ممکنات مطالعات سازمان و مدیریت

«کودکی را دیدم گلی سرخ و یکی سپید تازه در دست داشت» (ناصرخسرو، ۱۲۷۳: ۳۳)

به جای مقدمه

همچون همیشه و در بی‌مزگی و روزمرگی نوعی عادت‌زدگی لباس پوشیدم، با بی‌میلی وارد ترافیک شدم، به دانشگاه رسیدم، در محوطه دانشگاه دنبال جای پارک گشتم و بعد پیاده عزم اتاقم را کردم. یکی از روزهای پاییز بود. همان اکثر روزهایی از عمرمان که روزمرگی عطر و طعمی برایشان نمی‌گذارد. می‌آیند و می‌روند، یا به عبارت بهتر، می‌آییم و می‌رویم، بی‌آنکه زندگی کرده باشیمشان یا حتی به یادشان بسپاریم. چند گامی بیشتر نرفته بودم که محو و مبهوت انبوه برگ‌های اخراپی رنگ درختان تبریزی و بلوط دانشگاه شدم که منظره عادتاً مرده هر روزه را جانی تازه داده بودند. مرده می‌خوانیمشان تا از آنها درگذریم؛ به دنیای اومانستی ما اگر باشد همه چیز مرده است زیرا زندگی‌اش صرفاً همان کارکردی است که برای ما دارد، همچون اتوبان‌های تهران، که گویی فقط روزها زنده‌اند چون ما را از جایی به جای دیگر می‌رسانند، چون کارکردی «برای ما» دارند... بی‌اختیار، لحظه‌ای با خود گفتم چرا راه می‌روی؟ چرا «درمی‌گذری» تا این حیات سرزنده **برگ‌های** هبوط کرده را بی‌جان فرض کنی؟ ایستادم. و ایستادن انسان مدرن، به شرحی که خواهیم گفت، مهم‌تر و ارزشمندتر از راه رفتن اوست. آن سکوت و سکون معنابخش، مرا به حیرت واداشت، از حرکت باز نگه داشت. در واقع من بازنايستاده بودم، اندیشه تحلیلی‌ام و فراشناخت تمامیت‌خواهم بازنايستاده بود: اندیشه زمانه ما که در آن همه یا بر هم متقدم‌اند یا از هم متأخر، یا پیش‌اند یا پس، یا علت‌اند یا معلول، یا سمت عرضه‌اند یا سمت تقاضا، همه نسبتی کارکردی با هم دارند، برای هم‌اند، با هم نیستند.

در مسئله‌مندی مسئله و ضرورت حیرت

دنیای مدرن دنیای افسون‌زدایی‌شده^۱ است: دنیایی که در آن هر آنچه سخت و استوار است دود شده و به هوا می‌رود و هر آنچه قدسی است عرفی می‌شود (مارکس و انگلس^۲، ۲۰۱۰). افسونگری کف‌بینی که آینده را از کف دست تو می‌خواند و از سوی دیگر «محتاج دست توست»، نمود طنزینه‌واری^۳ از همین افسون‌زدودگی است؛ نشان سرایت منطقی بازار و مبادله‌پذیری به همه امور، حتی به رموز و اسرار جهان: اگر قیمتش را بپردازید، افسون و اعجاز نیز

^۱ disenchanted

^۲ Marx and Engels

^۳ ironical

خریدنی است. بازاری‌سازی یکی از روش‌های اصلی افسون‌زدایی از جهان است که همه چیز را به مخرجی مشترک نظیر پول ارزش‌گذاری و مبادله‌پذیر می‌کند (فیسک و تتلاک^۱، ۱۹۹۷)، از نیروی کار گرفته، تا زیبایی، تا اسرار جهان. دنیای مبادلات بازاری‌شده مدرن، همه چیز را دو پاره می‌کند: فرایند و فرآورده، عرضه و تقاضا، تولید و مصرف، مدیر و کارمند. و برای هر آنچه در جریان این گسست بازاری از دست می‌رود نوعی جبران بازاری پیشنهاد می‌دهد: همه چیزهایی یا همه «دیگرانی» که بدین ترتیب تصنعاً از یکدیگر یا از وجود انسان جدا شده‌اند، در جایی دیگر به صورت انتخابی و البته نرخ‌گذاری‌شده بر ایشان عرضه می‌شود. در چنین جهانی است که خودروساز کشور ما می‌تواند محیط زیست را در مرحله تولید از زیست‌بوم خود جدا کرده، نادیده بگیرد و بیالاید و سپس با کاشت درخت در پی جبران لطمات محیط‌زیستی خود برآید. در چنین جهانی است که ارزش‌ها و کیفیات اصلی زیست انسانی نظیر حیرت‌مندی رفته رفته از ساحت انسانیت جدا می‌شود و فرد از خودبیگانه^۲، ماشین کار و انباشت سرمایه می‌شود و اصالت از دست رفته کودکانه‌اش با تنوع‌بخشی به مصارف کودکانه جبران می‌شود. به قول ویلموت^۳ (۲۰۱۸) دنیای «ماشینی کار کن / کودکانه مصرف کن».

ریشه این گسست و «دگرسازی» را باید در سپهر اندیشگانی مدرنیته جست که به کلی مشارکت اصیل ما را در جهان بر باد داده و رویه مبادلاتی فوق را مسبب شده است. علت این است که الگوی معرفت‌شناختی مرجح دنیای مدرن یا به قول برمن^۴ (۱۹۸۳) این پارادایم دکارتی، نوع خاصی از شناخت، یعنی علم نظری تحلیلی-قضیه‌ای را بر بقیه انواع شناخت ارجحیت می‌بخشد. ارجحیت این شیوه شناخت باعث غلبه نوعی فراشناخت نظری^۵ در ما می‌شود بدین مضمون که امکان شناخت «همه چیز» را داریم: سوژه شناسا در یک سو و ایزه‌های شناخت در سوی دیگر^۶. و بر نیز بر همین باور است وقتی که می‌گویند مدرنیته به باوری ختم می‌شود مبنی بر اینکه علی‌الاصول همه چیز را می‌توان به مهار تبیین درآورد: «افزایش عقل‌گرایی و خردگرایی در این معنا دال بر افزایش دانش عمومی از شرایط محیط بر زندگی فرد نیست. بلکه معنایی دیگر دارد: این باور که اگر اراده کنید چنین دانشی را هر وقت که بخواهید به دست می‌آورید. لذا این بدان معناست که علی‌الاصول نیروی اسرارآمیز تبیین‌ناپذیری در کار نیست، و یک فرد می‌تواند بر همه چیز مسلط شود. این یعنی جهان افسون‌زدایی‌شده» (وبر^۷، ۱۹۸۹/۱۹۱۹؛ نقل از وبر، اون و استرانگ، ۲۰۰۴: ۱۲-۱۳). همین می‌شود که گرچه برای سقراط یک عمر کوشش فکری زمان برد تا بداند که نمی‌داند، امروز هر دانش‌آموز دبیرستانی این را می‌داند. چگونه چنین فهم عمیقی چنین دست‌یافتنی و دم‌دستی شد؟ چگونه این حیرت سقراطی اصیل که رازآمیزی جهان را ارج می‌نهاد و بر جهل خویش اذعان داشت جای خود را به انسان همه-

^۱ Fiske and Tetlock

^۲ alienated

^۳ Willmott

^۴ Berman

^۵ Theoretical metacognition

^۶ منظور از فراشناخت دانشی است که در مورد دامنه و برد قوه شناخت خود داریم (فلاول، ۱۹۷۹).

^۷ Weber

چیزدانی داد که جهان را یکسره متشکل از مسائلی محکوم به حل شدن می‌پندارد؟ چگونه حیرت از نادانستگی به اراده برای دانستن بدل گشت؟ (بلوم^۱، ۱۹۸۷؛ مک‌فارلین^۲، ۲۰۱۵).

از منظر سوژه همه‌چیزدانی که در چنین جهان افسون‌زده‌ای زندگی می‌کند، هرچه وجود دارد، مسئله‌ای حل‌شدنی است، نه رازی زیستنی^۳ (ویسه، هانسن، و لجت^۴، ۲۰۲۰). در چنین رابطه معرفت‌شناختی تمامیت‌خواهانه-ای، «دیگری» مقهور قوه شناخت نظری ماست- مسئله‌ای است محکوم به حل شدن. رانندگی و رسیدن به مقصدی ولو ناآشنا در شهری که همه کوچه و پس‌کوچه‌هایش در نرم‌افزاری هوشمند ذخیره شده و تو را هدایت می‌کند، دیگر رمز و افسون و راه‌بدی نمی‌خواهد؛ وجود فراشناختی نقشه پیشتر همه مسائل را حل‌شدنی کرده است. امکان شناخت متعلق شناخت در چنین دیدگاهی پیشتر مفروض و مسلم است، موضوع صرفاً اراده کردن و «انتخاب» است. در جامعه مدرن مسائل همه از جنس «انتخاب و حرکت» اند، حصول مقصد مفروض است. وقتی همه چیز قابل شناخت است، چیزی برای «حیرت و سکون» انسان مدرن وجود ندارد.

حسب شرحی که گفته شد مشخص است که حیرت بنا به دلایلی که گفته می‌شود مورد استقبال دنیای مدرن نیست و پژوهش در چنین فضایی از حیرت شروع نمی‌شود و بلکه از مسئله شروع می‌شود. دلیل نخست این است که حیرت، به ویژه در معنای افلاطونی-سقراطی آن - در ادامه مقاله توضیح داده شده است- را می‌توان تلاشی آگاهانه برای تخریب پروژه علم از طریق تمجید جهل تعبیر کرد و این خوشایند علم محاسباتی و تحلیلی که می‌خواهد رفع افسون و شک کند، نیست (کابالت^۵، ۲۰۲۰). دلیل دیگر آن است که همان‌طور که در ادامه مقاله تشریح می‌شود، حیرت به عنوان یکی از هیجانانگیز^۶ و یکی از کیفیات نخستین و اصیل تجربه انسانی، تجربه‌ای نرم، آرام و غیرنقدی است و ارتباطش با کاربست و سودمندی ابزاری (جایی که همه برای هم‌اند و باید کارکردی داشته باشند) چندان مشخص نیست. لذا طبیعی است که حیرت در دنیای شتابزده مدرن ما بی‌اهمیت جلوه کند، چون پذیرا و انفعالی است و تهاجمی و تبیین‌گر نیست. حیرت با عباراتی نظیر بهت، تحیر، تکریم، یا بند آمدن زبان همراه است و به علت همین انفعال غیرارزش‌گذارانه (بدون سمت و سوی منفی یا مثبت و بدون اینکه همه چیز را کارکردی در نظر بگیرد) است که کمتر مورد توجه پژوهشی و کمتر به عنوان خاستگاه پژوهش مد نظر قرار گرفته است. در واقع حیرت بیش از اینکه ارزش‌گذارانه و قضاوتی باشد ارج‌گزارانه^۷ است، با کلیتی فراتر از خود بودن و با «دیگری» بودن است، کلیتی که تقلیل‌ناپذیر است و عجب و احترام انسان را برمی‌انگیزد. کلیتی که برای ما نیست، کارکردی نیست، و ممکنات بی‌شماری دارد.

^۱ Bloom

^۲ Macfarlane

^۳ یکی از اصلی‌ترین تفاوت‌های پژوهش research و پویش inquiry همین نکته می‌تواند باشد.

^۴ Visse, Hansen, and Leget

^۵ Kabalt

^۶ emotions

^۷ appreciative

دلیل دیگری که حیرت در پژوهش‌های دنیای مدرن و پژوهش‌های سازمانی امروزه مورد غفلت و حتی ریشخند است این است که پیامدهای حیرت با چارچوب گفتمان «انتخاب و حرکت» دنیای مدرن سازگار نیست: حیرت منادی توجه عمیق، درنگ، تأمل و سکوت است. حیرت‌مندی همراه با زیر سؤال بردن امور، باورها و ایده‌های مسلم و متعارف است و به معنای بازاندیشی در ممکنات ارتباط با «دیگری» است. اما سکون، بازاندیشی، توجه و ملاحظه هزینه‌بر و زمان‌بر است و ای‌بسا بهره‌وری یک سازمان یا جامعه را در کوتاه مدت کاهش دهد و اینها خوشایند ذائقه مدرن نیست.

رسوخ این نگاه مسئله‌محورانه، غیرحیرت‌مندانه و افسون‌زدا در حوزه «مطالعات سازمان و مدیریت» نیز محسوس و آسیب‌زا است. تا زمانی که سازمان‌ها موجودیت‌هایی مشخص قلمداد شوند که مسائلی برای حل بر ما عرضه می‌دارند (مسائلی معطوف به کارایی و اثربخشی و نظایر اینها)، ارتباط ما با «دیگری» سازمان و ذی‌نفعان^۱ سازمان، ارتباطی افسون‌زدوده است. سازمان‌ها در این نگاه موجودیت‌هایی هستند، کوچک یا بزرگ، که در مسیر کارکردی‌شان به مسائلی برمی‌خورند و آنها را بر ما که خزانه دانش نظری‌مان آماده حل چنین مسائلی است عرضه می‌دارند. وقتی نقشه فراشناختی سازمان را در اختیار داریم یا تصور می‌کنیم داریم، رمز و رازی^۲ که ما را به سکون و حیرت وادارد در سازمان باقی نمی‌ماند، و ممکنات^۳ (رازآمیزی) سازمان به احتمالات^۴ (مسائل) محدود نگهداشت سازمان تقلیل می‌یابند (کوپررایدر و سریواستوا^۵، ۲۰۱۳). در چنین فضای، پژوهش مبتنی بر حل مسئله (پژوهش در معنای متداول و امروزی آن)، همان تداوم وضع موجود است؛ تداوم همان رابطه برقرار مالکانه اما موقتاً مخدوش شده خود و «دیگری» (نگاه کنید به دانایی‌فرد و احسانی‌مقدم، ۱۳۹۸). این در صورتی است که پژوهش می‌تواند مبتنی بر حیرت و واکاوی ممکنات سازمان و سازماندهی صورت گیرد. چرا که سازمان‌ها ابزار متفاوت بودن و معجزه هستند و می‌توان با احیای حیرت در عرصه سازمان و پژوهش‌های سازمانی، ممکنات بسیار بیشتری از این ابزارهای افسون‌زدایی‌شده را کشف کرد (کارلسن و ساندلندز^۶، ۲۰۱۳). چه زیبا می‌گوید مارچ که «مختصر جادویی در جهان باقیست و حماقت موجود در افراد و سازمان‌ها یکی از بی‌شمار موانع معجزات است» (۱۹۷۱/۱۹۸۸؛ نقل از زارنیوفسکا^۷، ۲۰۰۹: ۲۵۰).

بر همین اساس فراخوان این مقاله، حیرت‌مندسازی پژوهش سازمانی و بازافسون‌سازی عرصه سازمان از طریق واکاوی ممکنات ارتباط با «دیگری» در حوزه پژوهش سازمانی است. روی سخن با تمام ذی‌نفعان سازمان‌ها اعم از پژوهشگران، مدیران، کارکنان و نظایر اینهاست که می‌توانند دنیای مدرن افسون‌زدایی‌شده را دوباره رازآمیز، جادویی،

^۱ stakeholders

^۲ در این جستار، مقصودم از رمز و راز، سایر ممکنات ارتباط با «دیگری» است که در پرتو غلبه فعلیت ارتباط مدرنیستی بر ما پوشیده‌اند.

^۳ possibilities

^۴ probabilities

^۵ Cooperrider and Srivastva

^۶ Carlsen and Sandelands

^۷ Czarniawska

و با امکان معجزه بسازند. برای حصول به این مقصود، نخستین گام اعراض و روگردانی از وضع موجود مبتنی بر محوریت حل مسئله در پژوهش‌های سازمانی است که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

اعراض از وضع موجود و اقبال از ممکنات سازمان

آیا از این وضعیت گریزی هست؟ آیا می‌توان پا از مسئله‌محوری فراتر گذاشت و دوباره به دنیای رازآمیز سراسر ممکنات سازمانی قدم گذاشت و ممکنات دیگری برای رابطه با دیگری متصور بود؟ در چند سطح می‌توان به این موضوع پاسخ داد. نخستین موضوع این است که آیا حسب شرحی که از افسون‌زدودگی دنیای مدرن رفت، امکان افسون‌وارسازی در دنیای مدرن و سازمان‌های مدرن وجود دارد؟ و اگر چنین امکانی میسر باشد، موضوع دوم این است که با چه راهبردها و شیوه‌هایی می‌توان در پی بازافسون‌سازی برآمد؟

گرچه بسیاری از دانش‌پژوهان نظر وبر را در مورد افسون‌زدودگی دنیای مدرن عین حقیقت می‌دانند اما برخی نیز امکان افسون‌وارسازی دنیای مدرن را منتفی نمی‌دانند و ناقد موضع وبر هستند. علت این است که امروزه به طرز روزافزونی محدودیت‌های نگاه مدرن و دکارتی به جهان تصدیق‌شده و بازافسون‌سازی جهان دوباره در دستور کار قرار گرفته است. لذا حتی اگر دنیای مدرن افسون‌زدوده باشد (ویل‌موت، ۲۰۱۸) این بدین معنا نیست که نمی‌توان از وضع موجود اعراض کرده و دنیای مدرن را دوباره افسون‌وار^۱ ساخت. در واقع، روی‌آوری مجدد به اهمیت هیجان‌آتی نظیر حیرت، تجربه جسمی و ارزش‌های پسامادی^۲ همگی نشان‌دهنده توجه جدی به بازافسون‌سازی جهان و همچنین قلمروی سازمان‌هاست (پسی^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

بنابراین همان‌طور که شری^۴ می‌گوید دنیای افسون‌زدایی‌شده وبر به معنای دنیایی که از آن قطع امید شده^۵ و به آن ایمان و امید نداریم نیست بلکه به معنای دنیایی است که به نحوی بخشی از فریبندگی و زندگی‌اش را از دست داده و از برخی جهات بدون حیات و مرده به نظر می‌رسد. جهان زنده جهان ممکنات است، در چنین جهانی هر لحظه وجود را باید ذاتاً پایان‌نیافته و گشوده به امکانی دیگر و دعوتی بالقوه به حیرت دانست و جهان مدرن هنوز به این معنا کاملاً مرده نیست (کارلسن، آرنولف، و ویتائو^۶، ۲۰۱۷). برخی نیز به این نکته اشاره می‌کنند که حتی جهان قبل از وبر نیز کاملاً افسون‌وار نبوده و جهان بعد او نیز کاملاً بی‌افسون نیست. کسانی نظیر لاتور^۷ و بویه^۸ نیز چنین نگرشی دارند. لاتور (۲۰۱۲) باور دارد که ما هیچ‌گاه حقیقتاً و کاملاً مدرن و افسون‌زدوده نبوده‌ایم. بویه (۱۹۹۵) نیز معتقد است گفتمان‌های پیشامدرن، مدرن و پسامدرن در کنار هم حضور داشته و دارند و این بدان

^۱ re-enchantment

^۲ Post-material

^۳ Pessi

^۴ Sherry

^۵ disillusioned

^۶ Carlsen, Arnulf, and Weitao

^۷ Latour

^۸ Boje

معناست که امکان افسون و حیرت در کنار گفتمان افسون‌زدای مدرنیته وجود دارد و حاضر است. لذا در پاسخ پرسش اول یعنی امکان حیرت در دنیای مدرن، باید گفت بسیاری از دانش‌پژوهان علاج کار را در بازافسون‌سازی جهان دانسته‌اند.

البته در خصوص بازافسون‌سازی راهبردهای مختلفی پیشنهاد شده است که کابالت (۲۰۲۰) آنها را بدین صورت خلاصه کرده است: برخی نظیر برمن (۱۹۸۳) معتقد به راهبردهای کلان و جمعی و در واقع «پروژه‌های» کلان افسون‌وارسازی مجدد جهان هستند. برای نمونه برمن، پروژه پست‌مدرن را تلاشی برای بازافسونی جهان و نجات آن از دست مدرنیته می‌داند. اما کسانی چون مور^۱ معتقدند که بازافسونی باید مبتنی بر تجربه فردی افسون یا مقاومت در برابر گفتمان افسون‌زدا در زندگی روزمره باشد و بیشتر باید از دیدگاهی معنوی‌گرا^۲ صورت گیرد. زندگی افسون‌وار از این منظر یعنی فرصت‌های روزانه‌ای برای ورود به سطح متفاوتی از تجربه‌ای که فریبندگی‌اش از سودمندی عملی‌اش بیشتر است داشته باشیم. لذا از نظر مور، افسون‌واری وضعیتی است که به شما اجازه می‌دهد صمیمانه و عاشقانه هم به دنیایی که در آن هستید و هم به افراد پیرامونتان متصل شوید و بازافسون‌سازی چیزی نیست جز تلاش برای برگرداندن معنا و حیرت به زندگی‌هایمان. بنت^۳ نیز مانند مور در پی طرح و پروژه‌های کلان برای بازافسونی جهان نیست بلکه از ما می‌خواهد از طریق جستجوی حوزه‌های مدرن افسون‌مندی، یعنی توجه به افسون‌های روزمره پیرامونمان و طرح روایت‌ها و داستان‌های بدیل در مورد ماهیت امور در دنیای مدرن، در برابر گفتمان افسون‌زدایی مقاومت کنیم. در این حالت بازافسون‌سازی جهان پیامد واکنش‌های افراد در سطح فردی است؛ افرادی که می‌توانند در برابر گفتمان افسون‌زدا، مقاومت کنند، آن را به چالش بکشند یا از آن تبعیت کنند. افراد هستند که انتخاب می‌کنند به فضاهای داستانی‌شده^۴‌ای که خود را در آن می‌یابند، چه خانواده باشد، سازمان یا ملت-شان، از طریق خلق داستان خود در واکنش به گفتمان یا روایت غالب پاسخ دهند. لذا ما می‌توانیم در دنیای مدرن، در سازمان‌های مدرن و در درون منابع یا مکان‌های مختلف طبیعی یا انسان‌ساخته، خواه فنی، خواه فرهنگی، خواه طبیعی در بازافسونی باشیم و داستان خودمان را خلق کنیم (کابالت، ۲۰۲۰).

اما به چه شیوه‌هایی می‌توان در مقابل گفتمان افسون‌زدا مقاومت کرد و ممکنات جدیدی را در دنیای مدرن ارج نهاد و به پیش برد؟ تصور چنین ممکناتی در وهله اول نیازمند اعراض از وضع موجود و شیوه در جهان‌بودگی موجود است. حصول یا حدوث این آگاهی برای انسان مدرن «درگذرنده» که مدام در حال «انتخاب و حرکت» است، خود بخش مهمی از مسیر است. انسان مدرن حداقل به دو دلیل ممکن است از وضع موجود و رابطه جاری‌اش با «دیگری» اعراض کند: احساس خسران^۵ و احساس حیرت^۶. احساس خسران وقتی شکل می‌گیرد که وضع موجود در

^۱ Moore

^۲ spiritual

^۳ Bennett

^۴ storied spaces

^۵ loss

^۶ Wonder

عمل باعث آسیب و رنج شود. اما حیرت امری معرفتی است بدین معنا که امور را در سطحی دیگر، به گونه‌ای دیگر و با حس و دانشی از نوع دیگر تجربه کرد.

بر خلاف تصور متداول، خسران صرفاً به معنای نبود چیز یا کسی نیست. تجربه خسران تجربه‌ای پایدار است و استمرار دارد و همین استمرار ما را به سمت تحول و دگرگون ساختن وضعیت فرا می‌خواند و هویت ما، نحوه ارتباط ما با دیگران و امیدهای مان برای آینده را دستخوش تحول می‌کند. لذا خسران نوعی روگردانی از وضع جاری را در خویش دارد و در شبکه روابط موجودات متجلی و تجربه می‌شود و می‌تواند این روابط را تغییر دهد (اوگدن^۱، ۲۰۲۱). با این حال، روگردانی از سازمان‌یافتگی غیرحیرت‌انگیز مدرن و مقاومت در برابر گفتمان افسون‌زدای آن بر اساس خسران، گرچه نیروی محرکه تغییر است، اما ممکنات بهینه‌ای برای ارتباط با «دیگری» رقم نمی‌زند. خسران به عنوان یک شیوه در جهان‌بودگی، همراه با ترس، اضطراب، اندوه و خشم است. و به همین سبب سازمان‌یافتگی رابطه ما با «دیگری» ذیل حس خسران، ابتدایی نخواهد داشت مگر بر آزمندی، خشم، نفرت و اندوه. در چنین سازمانی (سازمان در معنای موسع سازمان) جایی برای «دیگری» نیست، «دیگری» یا مأخذ جبران است یا قربانی حرمان. به-ویژه «دیگری» یا ذی‌نفع ضعیف‌تر (برای نمونه طبیعت، نسل آتی و نظایر اینها) که محکوم به تحمل و تقبل هزینه این رابطه خسران‌زده است: رابطه خسران‌زده یک خانواده را احتمالاً فرزند آنان متحمل می‌شود، حس خسران ناشی از آزمندی سرمایه‌داری را عموم جامعه و احساس خسران ناشی از عدم قطعیت معرفتی مان نیز در قالب‌های زبانی اقتدارگرا بر متعلق شناختمان دیکته می‌شود (در زبان ما همه چیز قاطعانه «هست/نیست» و کمتر می‌گوییم «به نظر می‌رسد چنین است/نیست»). خسران پایدار ما که بر بسیاری از حوزه‌های سازمان‌یافتگی مان سایه انداخته است تقلیل ممکنات رابطه با «دیگری» به رابطه مبتنی بر تخصم و تحمیل هزینه است. و در چنین رابطه‌ای «دیگری» ابژه حذف است نه سوژه گفتگو.

لذا اگر سازمان را، چه در معنای محدود آن یعنی موجودیتی عینی یا چه در معنای موسع آن یعنی هرگونه شکل سازمان‌یافتگی اجتماعی، شبکه‌ای از روابط موجودات انسانی و غیر انسانی بدانیم که عاملیت مشترک ایشان را متجلی سازد و نوعی رابطه با «دیگری» را در خود مفروض دارد؛ سازمان‌یافتگی فعلی ما و امیدهای ما برای تغییر معمولاً مبتنی بر حس خسران است. «دیگری» در سازمان‌یافتگی امروزین ما ارزشمند نیست و این نتیجه اعراض مبتنی بر خسران ما از وضع موجود است. آسمان آلوده تهران و سایر شهرها که مشکل دامنگیر حداقل یک دهه اخیر کشور است نشان می‌دهد ما (مجموع ذی‌نفعان یک سازمان) با «دیگری»، خواه دولت باشد، خواه حکومت، خواه همسایه، خواه شرکت خودروسازی، خواه شهروند، هیچ‌گاه در نسبتی سازنده قرار نگرفته‌ایم. اگر قرار است همواره «دیگری»‌های سازمان‌های ما یعنی به عبارتی ذی‌نفعان آنها (مشتریان، کارکنان، دولت، جامعه محلی، نسل آینده، محیط زیست، تأمین‌کنندگان و نظایر اینها) (فیلیپز^۲ و همکاران، ۲۰۱۹) منابعی پنداشته شوند که مایلیم هرچه

^۱ Ogden

^۲ Phillips

بیشتر از آنها برداشت کنیم و هزینه‌های^۱ فعالیت‌ها از جیب آنها برداریم، نتیجه پژوهش در چنین فضایی هیچ‌گاه کمکی به کشف ممکنات ارتباط ما با «دیگری» سازمان نمی‌کند. و بدین صورت سازمان‌ها، این عرصه‌های معجزه-آفرینی بشری، نه تنها جهان را افسون‌وار نمی‌کنند که خود عرصه‌های افسون‌زدایی می‌شوند.

در اینجا است که حیرت شیوه دیگری از مقاومت در برابر گفتمان افسون‌زدا را پیش روی ما می‌نهد. حیرت نوع دیگری از روگردانی از وضع موجود است که پتانسیل بیشتری برای کشف ممکنات رابطه با «دیگری» دارد. حیرت نوعی میل معنوی-معرفت‌شناختی است به چشم‌اندازهای ناآشنا و به شیوه‌های زندگی. بر خلاف خسران، حیرت نوعی روگردانی سازنده‌تر و متکثر است که می‌تواند همراه با امید و محملی برای مشق امید از طریق پیروزی‌های کوچک و معمولی باشد (اوگدن، ۲۰۲۱). گرچه هر دوی خسران و حیرت عدم قطعیت به همراه دارند، اما حیرت در کنار عدم قطعیت، ممکنات جدیدی برای آینده‌ای متفاوت را دربردارد و عاملیت سوژه را در مسیری متفاوت از خشم و اندوه خسران هدایت می‌کند. حیرت‌مندی، این احساس گم‌شده معاصر، سرآغاز پویش^۲ در ممکنات جهان و سازمان است. از طریق حیرت است که ما می‌توانیم ارج‌گزار^۳ چنین ممکناتی باشیم و برای بازافسون‌سازی جهان بکوشیم. حیرت همچون انقلابی کپرنیکی ما را معطوف به امر فراتر از خود می‌کند؛ به «دیگری» که دیگر (ولو برای لحظه‌ای چند) برای ما نیست، بلکه با ما است، و بر ما است؛ به آنچه شفقت و عشق غیرمالکانه ما به دیگر موجودات را برمی-انگیزاند (نازبوم^۴، ۲۰۰۳). در واقع حیرت همان شیوه مقابله فردی هر یک از ما با گفتمان افسون‌زدایی مدرنیستی است که می‌توانیم به جای سر سپردن به وسعت آن، در مقابل آن بایستیم و روایتی جدید را بر اساس لحظات حیرت‌مان ایجاد کنیم. حس حیرت به عنوان یکی از هیجانات مغفول انسان مدرن، ما را فرا می‌خواند تا خود را بخشی از کل بدانیم، پس حیرت فهم همبستگی^۵ است (کابالت، ۲۰۲۰). حیرت سنگ‌بنای گشودگی فکری ما و ارج‌گزاری همدلانه ما نسبت به تفاوت‌های میان انسان‌ها و همچنین دنیای فراتر از انسان‌ها است (ویل‌موت، ۲۰۱۸). در حیرت است که ما روی‌گردانانه از وضع موجود می‌توانیم در قالب سازمان‌یافتگی دیگری مجدداً با «دیگری» باشیم و ممکنات بی‌شمار رابطه‌مان با او را بررسییم. به عبارت دیگر، در حیرت است که سازمان به مثابه ابزار و عرصه رازآمیزی و اعجاز دگر بار برای ما مکشوف خواهد شد.

پرسش بعدی این است که حیرت به عنوان یک امر معرفتی چیست و چگونه می‌تواند مبنای ممکنات جدید پژوهشی و عملی در عرصه سازمان باشد؟

چیستی حیرت و چگونگی بازافسون‌سازی جهان و پژوهش سازمانی

^۱ externalities

^۲ inquiry

^۳ appreciate

^۴ Nussbaum

^۵ interconnectedness

به رغم اهمیت حیرت که تاکنون به آن پرداخته شد، چپستی و چگونگی حیرت و نوشتن در مورد آن امری دشوار است چرا که برخی معتقدند در زبان آوردن حیرت خود به معنی مخدوش کردن آن است چون حیرت هزاران چهره دارد و نمی‌توان آن را برای اینکه به خدمت خرد محاسباتی ما درآید رام کرد، تحدید کرد، بخش کرد یا سنجید و وزن کرد (کارلسن و همکاران، ۲۰۱۷). با این حال گرچه حیرت از کمند وصف گریزان است اما به عنوان یکی از هیجانات اصیل انسانی، چیزی است که از درون و صمیمانه حسش می‌کنیم و همین کیفیت خاص حیرت دلیل اهمیت آن و لزوم پرداختن به آن است و البته سبب شده است که در طول تاریخ و نزد اندیشمندان مختلف، حیرت مفاهیم و معانی متعددی داشته باشد (کابالت، ۲۰۲۰).

واژه حیرت اولین بار در رساله تئتوس^۱ افلاطون می‌آید؛ گفتگویی میان سقراط و شاگردی جوان به نام تئتوس در مورد ماهیت دانش. پس از پرسش و پاسخ‌های متعدد، تئتوس به سقراط می‌گوید: «به خدایان قسم سقراط که وقتی به همه این چیزها فکر می‌کنم حیرت مرا فرا می‌گیرد، و گاهی اوقات که معطوفشان می‌شوم سرگیجه می‌گیرم» و سقراط پاسخ می‌دهد: «تئودورس تو را خوب شناخته که می‌گوید تو فیلسوف هستی چرا که حیرت یگانه سرآغاز فلسفه است» (افلاطون، ۳۶۹ ق م؛ نقل از برنات^۲، ۲۰۰۸: ۱۱۹). این کلام سقراط به دو گونه مختلف تفسیر می‌شود: یکی تفسیر افلاطونی بدین مضمون که فیلسوف باید به تحیر در وجود امور ادامه دهد و از جهل و ندانستن بیمناک نشود. و دیگری تفسیر ارسطویی است که می‌گوید حیرت محرک یا نقطه آغاز فلسفه/پویش است ولی وقتی حقیقت کشف شد ناپدید می‌شود. لذا اولین نقطه و مهم‌ترین نقطه تفاوت در فهم مفهوم حیرت در همین نقطه پدید می‌آید: حیرتی که سکنی می‌گزیند و حیرتی که از میان می‌رود.

حیرت افلاطونی (یا سقراطی)، ماندگار است و چه بسا به حس مریضی و سرگیجه بینجامد چرا که مدام زیرپای فیلسوف و پژوهشگر را خالی می‌کند چون برای او به ناگاه پیش‌فرض مفروضش ناپایدار می‌شود و امر عادی و آشنا بیگانه می‌نمایند. لذا بیگانه‌نمایی امر آشنا و سکنی گزیدن بر ساحل ندانسته‌ها و جهل مشخصه حیرت سقراطی است. با این حال باید دانست که ذهن ما **بستار آجو** و تبیین‌خواه است و لذا به رغم اینکه حیرت سقراطی قرار است ماندگار باشد اما ماندگار بودنش دشوار است چرا که همواره نوعی وسوسه قطعیت‌جویی و جای پا محکم کردن در میان است. ارسطو بر اساس همین بستارخواهی به سراغ تبیین حیرت می‌رود (کابالت، ۲۰۲۰). در نظر او حیرت بذر رفع خویش را در درون خود دارد و انگیزه بستار و حل سریع امور، حیرت را رفع می‌کند. لذا گرچه حیرت در نظر سقراط خاستگاه^۳ فلسفه است، اما از دید ارسطو صرفاً نقطه شروع فلسفه محسوب می‌شود و نقطه ختم فلسفه حصول حقیقت و دانش است. لذا در نظر ارسطو علاج حیرت تبیین است و نقش حیرت در پویش^۴، صرفاً ابزاری برای تحریک پویش است. در تعریف سقراطی، حیرت زندگی را آگاهانه زیستن است چرا که سقراط پرسش‌ها را ارج می‌نهد اما

^۱ Theaetetus

^۲ Benardete

^۳ closure

^۴ origin

^۵ inquiry

هدف حیرت ارسطو، رهایی از جهل و نادانی است نه ماندن در آن چرا که ارسطو پاسخ‌ها را محترم می‌شمارد. تفاوت دیگر این است که حیرت سقراطی یا افلاطونی، حسی آمیخته از «خوف»^۱ و «تکریم و ارج نهادن»^۲ است اما نزد ارسطو حیرت همراه با تکریم و احترام نیست (نایتینگل^۳، ۲۰۰۱).

با این حال، روشنگری و پارادایم دکارتی در نهایت هر دو نوع حیرت افلاطونی و ارسطویی را به نوعی کنار زد و دنیا و زندگی را صرفاً به دنیای اومانستی انسان تقلیل داد و دنیای فراتر از انسان را نادیده گرفت. جایی که انسان به اتکای قوه خرد قادر به کشف و شناخت همه چیز است و دیگر چیزی برای حیرت و تکریم وجود ندارد. این در صورتی است که حیرت، اقبال از دنیای بیش از انسان^۴، از «دیگری» و از اسرار بی‌انتهای آن است و درست همان چیزی است که ما برای بازفسونی جهان و سازمان‌نیازمند پرورشش هستیم. این موضوع ما را به تفاوت دوم در مفهوم‌پردازی حیرت هدایت می‌کند که به این اشاره دارد که حیرت تجربه‌ای حادث‌شونده و مهارنشده است یا جنسی مهارتی-فضیلتی دارد و قابل پرورش است (کابالت، ۲۰۲۰). گاهی اوقات حیرت بر ما حادث می‌شود که در این حالت حیرت عموماً ناشی از مواجهه با امر خارق‌العاده^۵ و شگرف است اما گاهی اوقات نیز حیرت محتاج فعالیت آگاهانه و آگاهانه دیدن است (دکارده^۶، ۲۰۰۸؛ لا کیز^۷، ۲۰۰۲). لذا برخی حیرت را تجربه‌ای یکباره و دفعی ناشی از مواجهه با رویدادی خارق‌العاده می‌دانند که بصیرتی در ما پدید می‌آورد و برخی نیز حیرت را درست دیدن، به دقت ملاحظه کردن و آگاهانه زیستن و تجربه کردن امور می‌دانند.

اینکه منشأ حیرت در امری بیرونی و خارق‌العاده باشد، یا در دیدگان انسان، موضوعی است که اختلاف سوم تعبیر از حیرت را رقم می‌زند و بدین معناست که حیرت را در متفاوت دیدن امور عادی بجوئیم یا در امور خارق‌العاده و نادر. برخی باور دارند که حیرت عموماً متوجه امر خارق‌العاده‌ای می‌شود که جاذب توجه باشد و به همین دلیل است که با افزایش سن و به مرور افزایش دانش، ما کمتر دچار حیرت می‌شویم چرا که پدیده‌های بیشتری را تبیین کرده‌ایم. ما در کودکی بیشتر از دیدن رنگین‌کمان حیرت می‌کنیم تا در بزرگسالی. لذا هر چیز که به مرور وارد حوزه انتظارات و فراشناخت ما می‌شود دیگر غیرعادی و خارق‌العاده نیست، عادی است و حیرتی ندارد. اما در مقابل برخی حیرت را مشخصه پدیده بیرونی نمی‌دانند بلکه مشخصه نحوه نگاه و توجه ما به هر آنچه پیش چشمانمان قرار می‌گیرد می‌پندارند. در این حالت حیرت از امر عادی نیز ممکن است و امر عادی نیز می‌تواند منشأ حیرت باشد. حیرت در این معنا بیگانگی امر آشناست و دیدن آن در پرتو و از زاویه‌ای جدید، گویی نخستین بار است آن را می‌بینیم. برای حیرت کردن در این معنا کافی است چشمانتان و دیگر حواستان را بر روی زیبایی‌های مورد غفلت بگشایید تا بتوانید حس حیرت را در خود پرورش دهید (کابالت، ۲۰۲۰). حیرت در این معنا ناشی از دانش و واقعیت خارج از

^۱ awe

^۲ reverence

^۳ Nightingale

^۴ More-than-human world

^۵ extraordinary

^۶ Deckard

^۷ La Caze

ادراک‌کننده نیست بلکه برآمده از هیجان‌ات و تأثرات حواس او است، یعنی زمانی که با هیجان‌ات آماده و برانگیخته حس می‌کنیم، با دل حس می‌کنیم، نه با عقل. حیرت بدین ترتیب ما را به سمت ارج‌گزاری و زیبایی پیش می‌برد. همچون ناصر خسرو (۱۲۷۳) که در میانه تمامی مشاهدات شگفتش در طول سفر، از دیدن کودکی که گل‌های سرخ و سفیدی در دست دارد در حیرت می‌افتد.

البته برخی نیز نظیر کارلسن و سانلندز (۲۰۱۵) معتقدند که ما نباید منشأ حیرت را نه در بیرون تجربه روزمره نظیر رویدادهای خارق‌العاده و نه در درون افراد به منزله حالتی روانشناختی (نوعی هیجان) قرار دهیم، چرا که حیرت کیفیتی رابطه‌ای^۱ است. حیرت در چیزی نیست، بلکه با چیزی یا همراه با چیزی است. حیرت در این معنا نوعی ظرفیت در روزمرگی^۲ ماست که ما را به امر متعالی و فراتر از خودمان پیوند می‌دهد، ما را به حالت سکون و درنگی می‌برد که به درستی نمی‌دانیم چگونه به آن درافتاده‌ایم و چگونه بیرون می‌توانیم شد. حیرت امکان استعلا^۳ از وضعیت روزمرگی و وجود امکان جستجوی بالقوه در درون ممکنات نااندیشیده است.

تفاوت آخر در فهم حیرت این است که حیرت را امری سازنده و ناظر به زیبایی دید یا اینکه حیرت را نوعی رنج و زخم خوردگی از مواجهه با امر ناآشنا و غیرزیبا تصور کرد. باید گفت حیرت صرفاً مثبت و وجدآور و در مورد امر زیبا و افسونگر نیست، بلکه می‌تواند زخم دشنه هجوم رویدادی بیگانه به آدمی باشد. حیرت در ریشه واژگانی از زخم یا wound می‌آید. لذا گرچه در طول تاریخ حیرت به معنای امر اعجاب‌برانگیز و شگفت‌انگیز بوده است اما در عین حال به معنای امر تهدیدبرانگیز و خوف‌برانگیز نیز بوده است (پارسونز^۴، ۱۹۶۹؛ کارلسن و همکاران، ۲۰۱۷). در این معنا حیرت همچون یک زخم است، تا زمانی که مداوا نشده باشد و باز باشد حیرت است، اما وقتی درمان شد دیگر حیرت محسوب نمی‌شود. در مقابل حیرت گاه می‌تواند امری نیک و زندگی‌بخش تلقی شود. حیرت می‌تواند زیبا، افسونگر و غنابخش و حتی علاج ملالت^۵ و عامل به‌زیستی^۶ افراد باشد. نکته مهم برای ما این واقعیت است که حیرت هم خوشایند و زیبا و هم ناخوشایند و نازیبا می‌تواند باشد.

نظر به ابعاد متفاوتی که فهم حیرت را برای ما متکثر می‌سازند و تشریح شدند، حیرت حداقل به چند دلیل برای پژوهش سازمانی ارزشمند است و می‌تواند به آن کمک کند. نخست اینکه حتی اگر به زخم حیرت قائل باشیم، حیرت در عین حال می‌تواند به واسطه آگاهانه زیستن و افزودن معنا به زندگی به به‌زیستی و سرزندگی افراد کمک کند. ارزشمندی حیرت به تجربه آگاهانه و باور به حیات و سرزندگی جهان است چون ما را فرامی‌خواند که در مورد پرسش‌های بزرگتر زندگی تأمل کنیم، به اینکه جایگاه ما در این کلیت عظیم کجا می‌تواند باشد. لذا حیرت، بر خلاف پژوهش‌های مسئله‌مند ما را به پویایی در پرسش‌های وسیع‌تر و ماندگارتر^۷ (ویسه، هانسن، و لجت، ۲۰۲۰) فرامی‌

^۱ relational

^۲ everydayness

^۳ transcendence

^۴ Parsons

^۵ boredom

^۶ welfare

^۷ Living questions

خواند. در این حالت ما دیگر پژوهشگر ارزش‌گذار احتمالات حل مسئله نیستیم، بلکه پویشگر ارج‌گزار ممکنات عرصه-های سازمانی و ارتباط با «دیگری» هستیم. متأسفانه کنجکاوی علم مدرن با اصرار شتابانش بر انباشت حقایق، امکان حیرت را در پژوهش سازمانی از ما گرفته است. اما وقتی حیرت خاستگاه پژوهش سازمانی ما باشد، استعلای نهفته در درون آن ما را ملزم به تکریم و گرامیداشت اسرار جهان و نوع بشر و همچنین جستجو برای حقیقت می‌کند، ولو اینکه بدانیم حقیقت به آن معنای دم‌دستی مدرنیستی، دست‌یافتنی نیست. این طرز نگاه پژوهشی دلالت‌های متعددی دارد. نخست اینکه ما را از طریق حیرت متوجه ممکنات بی‌شمار زندگی اجتماعی و سازمانی می‌کند که در آن ما گرچه شناخت‌ناپذیری امر متعالی را ارج می‌نهیم اما با عطش حقیقت‌جویی‌مان حیران‌تقرب به حقیقت هستیم و در این مسیر حقایقی را که می‌یابیم همواره مشروط، موقت و خطاپذیر می‌دانیم زیرا می‌دانیم از ناحیه پویش‌های بیشتر در معرض تغییر هستند. در این حالت پژوهشگر حلال همه‌چیزدان مسائل نیست، بلکه سالک متواضع تقرب به حقیقت است. از طرف دیگر، در حیرت امکان استعلا و دستیابی از امر عادی به امر فراتر از خود یا متعالی وجود دارد، حیرت به ما معنویت می‌بخشد و ما را سائل معنا می‌سازد چرا که اکنون با پرسش‌های بزرگتری در خصوص اسرار بی‌پایان وجود و ممکنات آن مواجهیم. بر همین اساس است که پاتوکا^۱ حیرت را گذاری شجاعانه^۲ می‌داند از پذیرش بی‌چون و چرا و منفعلانه امر بدیهی‌انگاشته^۳ به نوعی میل و انگیزه برای حقیقت‌جویی. در چنین معنویتی ما قائلیم که دانش مطلق از آن خداست، و انسان هبوط‌کرده محکوم است به زیستن در دنیایی که هیچ‌گاه خودش را دوبار به یک صورت نشان نمی‌دهد؛ لذا ما با عطش بنیادینمان به حقیقت ناگزیر از سلوک کورکورانه اما امیدوارانه در این جهانیم (کارلسن و ساندلندر، ۲۰۱۵).

دومین اثری که حیرت می‌تواند بر پژوهش ما داشته باشد این است که بر خلاف خسران، حیرت حس همدلی، شفقت و عشق به دیگری را تقویت می‌کند و می‌تواند روابط ما با دیگران انسان‌ها و موجودات را تغییر دهد. نازبوم (۲۰۰۳) حیرت را هیجانی غیرغایت‌مندانه^۴ می‌داند، که اهداف و مقاصد فردی را به حاشیه می‌برد و ما را مشفقانه و غیرمالکانه متوجه دنیای درونی اسرارآمیز دیگران می‌کند، خواه این یک انسان باشد یا یک موجود غیرانسانی. لذا حیرت ما را از خودشیفتگی آسیب‌زایی که واقعیت و رازآمیزی دیگران را سرکوب می‌کند دور می‌کند و بدین ترتیب می‌تواند علاقه ما را به جهان و ارج‌گزاری جهان به خاطر خودش نه برای ما، احیا کند. نکته دیگری که نازبوم (۲۰۰۳) به زیبایی به آن اشاره می‌کند توجه به اصالت ترکیب افلاطونی از حیرت است که حیرت را مرکب از خوف و تکریم می‌داند. وی می‌گوید خوف یکی از عناصر تجربه حیرت است اما معادل آن نیست. اگر حیرت را صرفاً معادل خوف بینگاریم رو به تسلیم و کوچک‌شماری خویش نمی‌نهیم. اینجاست که توجه به عنصر تکریم در حیرت اهمیت می‌یابد و از همین روست که نازبوم می‌گوید حیرت بسط‌دهنده و توسعه‌دهنده است. در حالت حیرت شما می‌خواهید به وسعت ممکنات پیش رو گام نهید و حرکت کنید اما در خوف زانو می‌زنید. حیرت بدین روی نخستین عامل بسط

^۱ Patočka

^۲ courageous transition

^۳ given

^۴ 'non-eudemonistic' emotion

ارتباط همدلانه ما به سوی «دیگری» و پژوهش در این ممکنات است. لذا حیرت مستلزم پذیرا بودن و گشودگی نسبت به دیگران و به معنای دیدن و ارج نهادن آن چیزی درون آنهاست که ما به سادگی نمی‌بینیم (کارلسن و ساندلندر، ۲۰۱۵).

کمک سوم حیرت به حوزه پژوهش این است که چنان‌که گفته شد، حیرت پتانسیل تغییر و تحول خود و رابطه خود با «دیگری» را به همراه دارد. در لحظات حیرت است که امکان تغییر نگرش و جهان‌بینی پژوهشگر به واسطه شکل‌گیری بصیرتی جدید درون او وجود دارد. در این معناست که حیرت خاستگاه نخستین فلسفه است. حیرت امور مسلم را ناپایدار می‌سازد و ما را به ارزیابی مجدد اینکه چه چیز در زندگی ارزشمند است رهنمون می‌کند. بر همین اساس است که کارلسن و ساندلندر (۲۰۱۵) حیرت را ترکیب دو عنصر می‌دانند: (۱) لحظات درنگ و سکون که ما پیش‌فرض‌هایمان را تعلیق می‌کنیم و (۲) با واقعیت به شیوه‌ای بلاواسطه و نو مواجه می‌شویم. از این‌رو حیرت می‌تواند پژوهش سازمانی را در مسیرهایی متفاوت از جهان‌بینی و پیش‌فرض‌های جاری ما پیش ببرد و پژوهش ما را هرچه بیشتر نقداندیشانه^۱ سازد (اترینگتون^۲، ۲۰۰۴؛ کانلیف^۳، ۲۰۰۳). حیرت در این معنا می‌تواند منشأ اصلی و علت اصلی پدید آمدن لحظات مولد^۴ در پژوهش‌های سازمانی اعم از کیفی و کمی باشد. لحظاتی که بصیرتی نو حاصل می‌شود، نظریه‌ای جدید پدید می‌آید و ممکنات جدیدی مکشوف می‌شود.

در مجموع می‌توان گفت که ما نباید با فراشناخت نظری مسئله‌محور به پژوهش سازمانی بپردازیم، بلکه باید پژوهش سازمانی را همان‌گونه که در پس اسرار سایر چشم‌اندازهای زندگی یا حیات هستیم انجام دهیم: باید کودکانه و بازی‌گونه آماده باشیم برای مبهوت شدن از زیبایی‌هایش، متعجب شدن از بیگانگی امور آشنایش و سکنی گزیدن در ممکناتش، درست همان‌طور که کودکان اسرار زندگی را می‌کاوند. لذا حیرت، فراخوانی است به تصور و کشف ممکنات در پژوهش سازمانی (کارلسن و ساندلندر، ۲۰۱۵). بدین روی و با نظر به اهمیتی که حیرت در پیشبرد پژوهش‌های سازمانی دارد در ادامه بر اساس ایده‌های کارلسن و ساندلندر^۵ (۲۰۱۵) و ساندلندر و کارلسن (۲۰۱۳) به این موضوع می‌پردازیم که چگونه می‌توان از ظرفیت حیرت در پژوهش‌های سازمانی بهره برد.

حیرت در پژوهش سازمانی

حیرت نخستین هیجان محرک در تمامی پویاها و پژوهش‌ها^۶ و دلیل ما برای دانستن است (دکارد، ۲۰۰۸). با این حال در پژوهش‌های سازمانی عمدتاً مغفول و حتی مورد ریشخند بوده است. حیرت در پژوهش به صورت حرکتی رفت و برگشتی میان ادراک ارج‌گزارانه و منفعلانه از یک سو و جستجوی فراخودرونده و استعلایی از سوی دیگر

^۱ reflexive

^۲ Etherington

^۳ Cunliffe

^۴ generative

^۵ Carlsen and Sandelands

^۶ عامدانه بر تفاوت میان پویا و پژوهش چشم‌نیوشیده‌ام چرا که استمرار و زیستنی بودن پویا، شیوه بهتری برای واکاوی ممکنات است. با این حال به سبب سهولت پیگیری مطالب این دو را به صورت مترادف به کار گرفته‌ام.

صورت می‌پذیرد که می‌توان آن را در قالب چهار مرحله یا لحظه برانگیختن^۱، برآمدن^۲، درآویختن^۳، بررسیدن^۴ تشریح کرد. این نمایش چهار پرده‌ای حیرت، در مجموع سبب القای قوه خیال^۵ در پویش می‌شود. بنابراین حیرت نقشی اساسی در پویش دارد چرا که محرک اصلی تخیل است و اهمیت تخیل در پژوهش از این‌روست که مسیر اصلی تقرب به حقیقت و واکاوی ممکنات است.

این مراحل چهارگانه نشانگر دو بعد اصلی حیرت هستند. بعد اول بعد پذیرش منفعلانه و ارج نهادن به هستی در همه اشکال آن است، این حالت نوعی «حیرت از»^۶ هستی است که به صورت حس بهت یا خوف در مراحل «برانگیختن» و «درآمیختن» متجلی می‌شود. بُعد دیگر حیرت، جستجو و اکتشاف فعال در پی امر نهان مقام در پس ظواهر است، که در واقع نوعی «حیرت درباره»^۷ هستی است که در لحظات «برآمدن» و «بررسیدن» متجلی می‌شود. نکته مهم این است که این دو بعد با هم در ارتباطند و در صورت توقف هر یک از این دو بعد، قوه خیال به قدر کافی در پویش پایدار نخواهد ماند.

برانگیختن به عنوان اولین مرحله و از نظر بسیاری از افراد، بارزترین مرحله حیرت، ترکیبی از خوف و شگفتی^۸ در مواجهه با رویدادی است که عجیب، بیگانه و گیج‌کننده می‌نماید. برانگیختگی در واقع تجلی تجارب زیباشناختی و واکنش‌های هیجانی به منشأ تهییج هستند که شیوه متداول نگاه ما به جهان را متوقف می‌کنند. لحظات برانگیختن می‌توانند همان حس عجیب راه رفتن روی ماسه‌ها، گوش فرا دادن به آواز پرندگان و استشمام رایحه نسیم صبح، یا لحظات تجلی و شهود مذهبی باشند. این لحظات می‌توانند به میزانی که به استعلا می‌انجامند یعنی از معماهای کوچک به سمت اسرار پنهان حرکت می‌کنند تشدید و تقویت شوند. دی‌سلز^۹ چنین تجربه‌ای را در عرصه پژوهش-های سازمانی به تصویر می‌کشد وقتی که در پی یافتن زیبایی در مکانی کمتر پژوهیده، یعنی زندان برمی‌آید. او از نگهبانان زندان می‌خواهد به این سؤال غیرمعمول که بهترین تجارب کاری آنها چیست پاسخ دهند و دنیایی از وجوه جالب کار در زندان بر او مکشوف می‌شود. کانلیف (۲۰۰۳) نیز چنین لحظه‌ای را در زمانی تجربه می‌کند که تصمیم می‌گیرد به جای پرسش از قطعیت‌ها در مورد عدم قطعیت‌ها از مدیران پرسش کند. پژوهش والکانگاس^{۱۰} نمونه دیگری است که به بررسی افراد غیرمعمول در محیط کار می‌پردازد. کانوف^{۱۱} (۲۰۲۱) از دیگر پژوهشگرانی است که

^۱ arousal

^۲ expansion

^۳ immersion

^۴ explanation

^۵ imagination

^۶ Wonder at

^۷ Wonder about

^۸ Awe and surprise

^۹ DeCelles

^{۱۰} Välikangas

^{۱۱} Kanov

به موضوعی خاص، یعنی تجربه رنج^۱ در سازمان‌ها پرداخته است که به طور معمول کمتر مورد توجه است. نکته مهم این است که در مرحله برانگیختگی **امور متعددی می‌توانند مخاطب حیرت باشند**، یک شخص، یک دنیای زیسته، یک پدیده یا یک حوزه موضوعی که هر کدام از اینها در مراحل بعد می‌تواند کانون تمرکز جستجوی مبتنی بر حیرت باشند. دقت داشته باشید که ساندلندز و کارلسن (۲۰۱۳، ۲۰۱۵) حیرت را دارای ماهیتی رابطه‌ای و پیوندی می‌دانند و لذا شروع حیرت را در تعاملات واکنشی روزمره می‌جویند نه در امور خارق‌العاده و اعجازنا.

اگر واکنش به برانگیختگی از صرف اعجاب و شگفتی عبور کند و تبدیل به علاقه‌ای شکوفنده شود، لحظه یا مرحله دوم حیرت رخ داده است: یعنی برآمدگی و بسط اندیشه از طریق جستجو و شکل‌گیری علاقه‌ای دیرپای به موضوع. البته اندیشمندان بر سر اینکه آیا جستجوی فعال را بخشی از حیرت بدانیم یا پیامد آن اختلاف نظر دارند. کارلسن و ساندلندز (۲۰۱۵) در این باره معتقدند گرچه اینکه حیرت را به کلی صورتی از فعالیت عاملانه تحت کنترل بدانیم دشوار است، اما حیرت باز هم باید مشتمل بر جستجو باشد چرا که جستجو و واکاوی در واقع نشان‌دهنده شوق و حرکتی بسطی به سمت امری بیرون از فرد است. نکته دیگر این است که برآمدن یا بسط همراه و به تبع مرحله برانگیختن رخ می‌دهد چرا که هیجان نفس‌گیر ناشی از تجربه شمه‌ای از دنیای بزرگتر از خود از یک سو و ورود واکاوانه به این دنیای ممکنات «دیگری» از سوی دیگر، دو امر در هم آمیخته‌اند. به همین دلیل است که دی-سلز از پرسش‌های جدیدش در پژوهش زندان که او را به فهمی جدید رسانده در شگفت می‌آید و می‌گوید بسیاری از نگهبانان زندان گفتند که از کار در زندان لذت می‌برند و روابط عمیقی را با زندانیان شکل داده‌اند و سال‌ها در قالب نظارت، مشورت و حمایت از این افراد با آنها دمخور بوده‌اند و رابطه‌ای شگفت و لذت‌بخش داشته‌اند. در واقع این مرحله از حیرت، نوعی درافتادن و پیوند خوردن به دنیای افسون و اسرار است طوری که به قول سوکاس^۲، در این حالت «دیگری» آدمی را به جایی می‌کشاند که پیشتر تجربه نکرده است و این تجربه‌ای شگرف، برآمدنی و بسط-یابنده است. نکته مهم دیگری که باید در اینجا اشاره کرد این است که همان‌طور که گفتیم حیرت همواره از زیبایی نمی‌آید بلکه می‌تواند ناشی از جلوه‌های نازیبا و دردناک نیز باشد. پس باید دانست که حیرت همواره همراه تردید، سرگشتگی و اضطراب درباره درافتادن به ورطه بی‌انتهای ابدیت است. به طور کل در مرحله برآمدن، نقش حیرت در پژوهش مشخص‌تر می‌شود چرا که در مرحله برآمدن، لحظات برانگیختن به واکاوی فعالانه پیوند می‌خورند و زمینه-ساز پژوهش می‌شوند (کارلسن و ساندلندز، ۲۰۱۵).

لحظه سوم حیرت، لحظه درآمیختگی یا غوطه‌وری همدلانه در موضوع است. لحظات درآمیختگی نوعاً در پی لحظات برآمدگی و بسط می‌آیند نظیر آنچه در بسیاری از مطالعات شاهدیم که پس از شکل‌گیری و برآمدگی علاقه اولیه به جستجو و واکاوی بیشتر، علاقه‌ای جدید به موضوع مورد حیرت در پژوهشگر یا فرد شکل می‌گیرد که ممکن است به شکل مطالعه جدی و گسترده پیشینه موجود، مصاحبه با افراد و سایر روش‌های پژوهشی او را رسماً درگیر موضوع کند. در واقع شکل‌گیری این لحظات است که باعث می‌شود افراد نسبت به پژوهش‌های موضوعی‌شان اشتیاق

¹ Suffering

² Tsoukas

و علاقه وافر نشان دهند. البته این شور و اشتیاق «با و درباره» موضوع است نه در موضوع یا «از» موضوع. لذا آن نوع علاقه به دانستن که در این مرحله شکل می‌گیرد دیگر برآمده از چیزی نیست (برخلاف مرحله قبل) بلکه علاقه پویایی درباره و همراه با چیزی است. در اصطلاح روانشناختی می‌توان گفت که درآمیختگی همدلانه، ناشی از اشتیاق بودن با نزدیکان^۱ است. یعنی نوعی ادراک مشارکتی و حسی که شیوه اصلی برقراری ارتباط افراد با طبیعت یا با دیگران است در این لحظات برجسته می‌شود. لذا درآمیختگی یعنی فائق شدن بر تفکیک میان سوژه و ابژه، یعنی مشارکت در دنیای زیسته فرد یا ابژه‌ای که علاقه‌ای شدید به او شکل گرفته است (نازبوم، ۲۰۰۳).

چهارمین پرده یا تجلی حیرت در زمان فرارسیدن حس دانستن و شناخت شروع می‌شود، در زمانی که نوعی بصیرت یا شکل‌گیری نوعی تبیین یا بررسی در وجود فرد پدیدار می‌شود و جرعه می‌زند. بسیاری از متفکران از چنین لحظه‌ای بدون آنکه آن را بخشی از حیرت بدانند سخن گفته‌اند. دیویی^۲ آن را هارمونی رسیدن به یک کلیت وحدت‌بخش جدید می‌داند. پیرس^۳ چنین لحظه‌ای را هر زمانی می‌داند که شما از درون داده‌های مبهم به نوعی ایده به شدت گیرا و روشن‌گر می‌رسید. در واقع اینها همان لحظات مولد در فرایند نظریه‌پردازی یا پویا هستند، لحظات «اورکا اورکای» ارشمیدسی. همانند زمانی که جوآن وودوارد^۴ متوجه نقش مهم فناوری در تعیین ساختار سازمانی شد (سیول و فیلیپز^۵، ۲۰۱۰). گویی بعد از مدت‌ها سعی و تلاش، حس سرشاری از سازگاری و همسویی گذشته، حال و آینده کنار هم می‌آید و به یکباره داده‌ها جریان نظری جدیدی را می‌گشایند. به قول رودس^۶، این نوآوری‌های تبیینی هدایایی از سمت جهان هستند که به پژوهشگر پیشکش می‌شوند؛ جهان ممکنات بی‌شماری که جلوه معنادار و سازوار دیگری را بر فرد حیران عرضه کرده است. پس جهان زنده است.

با دانستن مراحل و شناخت لحظات تشکیل‌دهنده حیرت و نحوه کمک آنها به پژوهش، ساندلندز و کارلسن (۲۰۱۵) به این موضوع می‌پردازند که چگونه در عمل می‌توانیم پژوهش سازمانی را حیرت‌مندانه‌تر انجام بدهیم. پیش از پرداختن به این راهکارها باید اشاره کنیم که همان‌طور که گفته شد تأکید بر حیرت در عرصه پژوهش‌های سازمانی بخشی از دستورکار وسیع‌تر تصدیق و به رسمیت شناختن احساسات جسمیت‌یافته^۷ و زیباشناختی موجود در هر شکل از کار خلاقانه است. لذا تأکید بر نقش ویژه حیرت در پژوهش‌های سازمانی بخشی از این پیشینه وسیع است که در شاخه‌های دیگری نظیر روش‌های پژوهش متناسب با این جریان، نظیر پژوهش ارج‌گزارانه و اقدام‌پژوهی^۸ و سایر جریان‌های پژوهشی نظیر پژوهش‌های روایتی^۹ و شعر اجتماعی^{۱۰} در حال واکاوی و گسترش است. با این حال

^۱ Significant other

^۲ Dewey

^۳ Peirce

^۴ Woodward

^۵ Sewell and Phillips

^۶ Rhodes

^۷ embodied

^۸ Action research

^۹ Narrative inquiry

^{۱۰} Social poetics

ساندلندز و کارلسن (۲۰۱۳) چندین راهکار مشخص را برای حیرت‌مندانه‌تر ساختن پژوهش‌های سازمانی پیشنهاد می‌دهند.

نخستین مورد توسل و ترغیب حیرت گروهی و جمعی است. حیرت نوعی تعهد برای به اشتراک‌گذاری و سهیم شدن است و از این طریق نیز بسط می‌یابد. لذا حیرت، به ویژه در پویای سازمانی، نه تنها تجربه‌ای فردی که نوعاً تجربه‌ای دیالوگی و اشتراکی است. بنابراین یکی از راهکارها این است که به وضع و رسمیت‌بخشیدن حیرت در سازمان کمک کنیم و کنجکاوی و شگفتی خودمان را با دیگران به اشتراک بگذاریم. می‌توانیم از اعضای سازمان درباره امور ناآشنا و تبیین‌نشده پرس‌وجو کنیم؛ در مورد مباحثات، زیبایی و تعهد و مشارکت. بسیاری از مطالعات مبتنی بر پژوهش ارج‌گزارانه و دانش‌پژوهشی سازمانی مثبت‌گرا^۱ چنین رویکردی دارند. ما با پرسش از زندگی و ممکنات آن می‌توانیم سازمان را به حیرت واداریم. لذا علاوه بر اینکه می‌توان از چیزی حیرت زده شد یا درباره چیزی به حیرت فرو رفت، می‌توان با و به همراه دیگران دچار حیرت شد.

راهکار دومی که پیشنهاد شده است تکریم و پاسداشت رازآلودی امور است. حیرت کلید پویای است چرا که و مهم‌تر از همه بدین دلیل که رازآمیزی حقیقت را پاس داشته و زنده نگه می‌دارد. بدون رازآمیزی حیرت، پویای متوقف می‌شود یا کند می‌شود و پژوهش مشفقانه رخ نخواهد داد و آن دست امتدادیافتگی بیرونی به سمت دیگران که مقوله‌مندی را می‌تاراند میسر نخواهد بود. چگونه رازآمیزی را در جریان فعالیت‌های پژوهشی برپا و زنده داریم؟ یکی از توصیه‌ها که به ویژه از فلسفه عمل‌گرایی نشأت می‌گیرد به‌کارگیری قوه تخیل^۲ برای تصور ممکنات جدید است و سایر راهکارها عبارت‌اند از: عطف توجه به امور ناشناخته، ارزش قائل شدن برای حدس و گمانه‌زنی و برهم زدن نظم شکل‌گرفته موجود با هدف ایجاد نوعی حالت تردید پویا و استفاده از پتانسیل آن در نظریه‌پردازی. همچنین پیشنهاد می‌شود برای حصول جهش‌های^۳ خیال‌پردازانه، فراتر از پویای^۴ متنوع و متضاد را در حوزه موضوع یا پویای سازمانی به کار بست. یکی از راهکارهای پیشنهادی دیگر، به اشتراک گذاشتن تفاسیر و پرسش‌های اولیه و مقدماتی با افراد و مشارکت‌کنندگان مطالعه است. پیشنهاد دیگر، در پیش گرفتن مشی کاراگاهانه و در پی حل رمز و رازها برآمدن از طریق به پرسش کشیدن نظام‌مند فرضیات، کشف شکاف‌ها و ناسازگاری‌های فهم موجود و استفاده خلاقانه از مواد و داده‌های تجربی است. ناگفته پیداست که این توصیه نیز از مشربی عمل‌گرایانه آب می‌خورد.

راهکار سوم ساندلندز و کارلسن (۲۰۱۳) برای حیرت‌مندسازی پژوهش‌های سازمانی، برپا و زنده نگه داشتن حیرت است. با برپا نگه داشتن و پاسداشت رمز و راز، حیرت در خدمت پویای و پویای در خدمت حیرت خواهد بود. گذر از لحظات بررسیدن (تبیین) و برانگیختگی که ای بسا در همان لحظه پژوهشگر و پژوهش را متوقف کنند، نیازمند اشکال جدیدی از شیوه‌های نگارش و اطلاع‌رسانی یافته‌ها و بصیرت‌های به دست آمده است که مانع از بستار و جزم‌اندیشی شوند. در این صورت است که شگفتی اولیه حیرت منجر به جریان پایدار واکاوی و پژوهش، و تبیین

^۱ Positive organizational scholarship

^۲ imagination

^۳ leaps

^۴ metatheories

نهایی به دست آمده منجر به شکل‌گیری چرخه جدیدی از حیرت‌مندی خواهد شد. به طور کل شیوه‌های نگارشی و ارتباطی متناسب را می‌توان در شیوه‌های روایتی شناخت^۱، نظیر داستان‌سرایی^۲ سازمانی یا پژوهشی مشاهده کرد که در پی تجربه تازه، پرمایه، سرزنده، بسترمند و نامتعین هستند تا بدین ترتیب خوانندگان را به خیال‌پردازی وادارند. شعر اجتماعی و پژوهش مبتنی بر هنر^۳ نمونه رویکردهای پژوهشی هستند که چنین معیارهایی را برمی‌آورند. همچنین اولویت‌بخشی به زیبایی نیز از توصیه‌های ارائه شده برای برپا و زنده نگه داشتن حیرت بوده است چرا که زیبایی، نظیر حس زیبایی ناشی از برسیدن به تبیینی جدید، خود محرک دور جدیدی از برانگیختگی است. از همین روست که کسانی چون مارچ و وایک مکرراً می‌گویند که عبار ارزشمندی پژوهش‌ها را نباید با نافعیت و ارتباط^۴ صرف آنها بلکه باید با ارزشمندی ظرافت و زیبایی شاعرانه آنها محک زد. چنین سخنانی را در واقع می‌توان فراخوانی به حیرت در پژوهش دانست؛ فراخوانی که ارزشمندی یک پژوهش را به نافعیت و ارتباط علاقه و مکاشفه زمینه‌ساز آن می‌داند نه صرف سودمندی و کنش‌پذیری آن.

نکته مهم آخر این است که چنان‌که پیشتر گفتیم، حیرت ارتباط تنگاتنگی با جهان‌بینی و نحوه نگاه ما دارد. لذا گشودگی ما به عنوان پژوهشگر به حیرت امری ضروری است، و این گشودگی هم باید در نگرش ما و هم روش ما حضور پیدا کند. همچنین ما باید بتوانیم در مقام نگارش پژوهش نیز حیرتمان از هستی را نشان دهیم که این موضوع هم به روش ما و هم به هنرمان بستگی دارد. وقتی در مورد سازمان‌ها می‌نویسیم مسئولیم که نسبت به واقعیت‌هایشان دقیق و هوشمند و نسبت به هستی و وجودشان مهربان باشیم و بدانیم که گرچه گاهی این دو تعهد در تضاد قرار می‌گیرند، اما ما باید به هر دو پایبند باشیم. و این نیازمند پژوهشگری است که علاوه بر فن پژوهش، به فضیلت هنر نگارش، و به مهارت متفاوت نگریستن نیز متخلق باشد.

به جای نتیجه‌گیری

ما به عنوان پژوهشگران حوزه سازمان‌ها باید چگونه و در چه قالبی به مطالعه سازمان بپردازیم تا ممکنات بیان شده را هرچه بیشتر درک و وضع کرده باشیم؟ نظریه سازمان یا به عبارت بهتر، «مطالعات سازمان و مدیریت» در این دورنما چه وضعیتی می‌تواند داشته باشد؟ آنچه مسلم است این است که در این معنا، پژوهش سازمانی یا به عبارت بهتر، حوزه «مطالعات سازمان و مدیریت»، دیگر همان «پژوهش سازمان‌ها» نخواهد بود. سازمان‌ها به عنوان موجودیت‌هایی عینی، فقط یکی از اشکال سازمان‌یافتگی هستند و مدیران نیز تنها چهره اصلی این سازمان‌ها نیستند. لذا «مطالعات سازمان و مدیریت» در این معنا صرفاً محدود به «سازمان‌ها» و آن هم از زاویه دید مدیران نخواهد بود. سازمان‌ها و سازمان‌یافتگی «اشکال و ممکنات» و «ذی‌نفعان و دیگری‌های» متعددی دارند که می‌تواند کانون توجه مطالعات سازمان و مدیریت قرار گیرد تا ممکنات بیشتری از سازمان‌یافتگی بر ما آشکار شود. در چنین دورنمایی

^۱ Narrative modes of knowing

^۲ storytelling

^۳ Art-based research

^۴ relevance

حوزه مطالعات سازمان و مدیریت دیگر تخته‌بند خدمت به مدیران^۱ و مطالعه تأثیر این بر آن و آن بر رضایت مشتری یا کارمند نخواهد بود بلکه همه انواع «دیگری» و ذی‌نفعان سازمانی را دربرمی‌گیرد. در چنین دورنمایی، «مشکلات سازمانی» همان «مشکلات سازمان‌ها» نیست و تنها شکل سازمان (سازمان‌یافتگی)، روابط مدیر-کارمند/کارگر نیست. مشکلات سازمانی همه قسم پدیده‌های سازمانی چون جنگ^۲ و حتی فقر را در بر می‌گیرد. پس فقر و حرمان کشاورز هم موضوعی سازمانی است. چنین رشته‌ای حتماً در خصوص نقد و جایگزینی «سازمانی» که حاصلش فقر کشاورز و ثروتمندی واسطه است سخن خواهد گفت. «سازمانی» که حاصلش شلاق خوردن کارگر، و ثروتمندی واسطه، و کشیدن بخیه از زخم بهبودنیافته کودک است، همانقدر (و بلکه بیشتر) که می‌تواند مبحث حقوقی و اخلاقی باشد، مبحثی سازمانی است. کدام پژوهشگر سازمان می‌تواند از کشیده شدن بخیه کودک به سبب بی‌پولی به حیرت نیفتد و دشنه تجربه چنین امر تلخی او را به پویش در ممکنات سازمانی مایل نسازد؟ بدین روی در کنار پرداختن به شفقت^۳ و همدلی که از جمله مسیرهای پژوهشی مورد فراخوان پژوهش مبتنی بر حیرت در سازمان‌ها هستند، تجربه رنج در سازمان‌ها و شیوه تسکین آن نیز از مسیرهای پژوهشی مدنظر خواهد بود (کانوف، ۲۰۲۰).

با این حال در وضعیت فعلی عموماً چنین تصور می‌شود که موضوع مطالعه رشته ما صرفاً سازمان‌ها (به منزله موجودیت‌های عینی و دارای عنوان مشخص که در قالب شرکت‌های خصوصی، دولتی و مردم‌نهاد بنا می‌شوند) است. در صورتی که «سازمان» در معنای گسترده آن به هیچ وجه یک موجودیت ملموس بت‌مانند نیست و به پشتوانه همین تصدیق است که متفکرانی چون چیا^۴، سوکاس، زارنیوفسکا، وایک^۵ و هرنس^۶ همگی به سازماندهی به منزله یک فرایند روآورده‌اند و موضوع رشته را فقط سازمان‌ها نمی‌دانند بلکه فرایند سازماندهی می‌دانند. البته از منظر پژوهش مبتنی بر حیرت، حتی این دومی هم کافی نیست و فراخوان این مقاله مشخصاً معطوف به پژوهش در ممکناتی فراتر است، ناظر به سپهر سوم پویش در رشته که هنوز مغفول و کم‌فروغ مانده است.

حوزه مطالعات سازمان و مدیریت در این معنای جدید، «علم مطالعه (۱) فرآورده‌ها^۷، (۲) فرایندها^۸، و (۳) فراداشته‌های (ممکنات)^۹ سازمانی» است. یعنی به ترتیب علم مطالعه سازمان‌ها به منزله موجودیت‌هایی عینی؛ مطالعه سازماندهی به منزله فرایندی «جهان‌ساز^{۱۰}» برای «قاعده‌مند کردن تبادلات انسان و ساخت الگویی پیش-بینی‌پذیر از تعاملات با هدف حداقل ساختن تلاش» (چیا، ۲۰۰۹: ۱۲۳)؛ و مطالعه ممکنات سازمانی به منزله چشم-

^۱ به قول بورل (۲۰۰۹) رشته نظریه سازمان عمدتاً برای مدیران (به ویژه مدیران میانی) نوشته شده است.

^۲ شاید حداقل شاهدش کتاب زیر باشد:

Sinno, A. H. (2015). *Organizations at war in Afghanistan and beyond*. Cornell University Press.

^۳ Compassion

^۴ Chia

^۵ Weick

^۶ Hernes

^۷ products

^۸ processes

^۹ possibilities

^{۱۰} World-making

اندازه‌های قابل تحقق به قصد رهایی از سرکوب، سرخوردگی و «رنج غیرضروری» و به خدمت گرفتن سازمان برای تمام ذی‌نفعان انسانی و غیرانسانی. مقصود از ممکنات سازمانی هر آن چیزی است که سازمان یعنی «کنش جمعی الگومند» (سوکاس، ۲۰۱۳: ۶۲) قادر به حصول آن است.

کوتاه سخن اینکه توش و توان «مطالعات سازمان و مدیریت» به مراتب بیشتر از اینهاست. نظریه سازمان توان ترسیم دنیایی جدید را دارد، به همان لطافت (و البته گزندگی) و در عین حال معجزه‌آمیزی که سینما از خود در فیلم «معجزه در میلان» (دی‌سیکا^۱، ۱۹۵۱) نشان می‌دهد. این رشته در این معنا زمینه‌ساز رهایی از ساختارهای (سازمان‌یافتگی‌های) غیرضروری سلطه و رنج است، راقم چشم‌اندازهای آینده اجتماعات بشری است نه ناظر آنها، و همچون «طعم گیلان» (کیارستمی، ۱۳۷۶) بارقه‌امیدی برای زندگی بهتر در فضای نیازمند «معجزه در میلان» است.

منابع:

- Benardete, S. (2008). *The being of the beautiful: Plato's Theaetetus, Sophist, and Statesman*. University of Chicago Press.
- Berman, M. (1983). *All that is solid melts into air: The experience of modernity*. Verso.
- Bloom, A. (1987). *Closing of the American mind*. Simon and Schuster.
- Boje, D. M. (1995). Stories of the storytelling organization: A postmodern analysis of Disney as “Tamara- Land”. *Academy of Management journal*, 38(4), 997-1035.
- Burrell, G. (2009). The Future of Organization Theory: Prospects and Limitations. *Oxford Handbooks Online*. Retrieved 1 Aug. 2016, from <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199275250.001.0001/oxfordhb-9780199275250-e-20>.
- Carlsen, A, Arnulf, J. K and Weitao, Z. (2017). Inviting wonder in organizations. Tiger, sandstone, horror, snowball. *Management and Organization Review* 13(3): 675-685.
- Carlsen, A., & Sandelands, L. (2013). Living ideas at work. In *Handbook of Organizational and Managerial Innovation*. Edward Elgar Publishing.
- Carlsen, A., & Sandelands, L. (2015). First passion: Wonder in organizational inquiry. *Management Learning*, 46(4), 373-390.
- Chia, R. (2009). Organization Theory as a Postmodern Science. *Oxford Handbooks Online*. Retrieved 1 Aug. 2016, from

^۱ De Sica

<http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199275250.001.0001/oxfordhb-9780199275250-e-5>.

- Cooperrider, D. L., & Srivastva, S. (2013). A Contemporary Commentary on Appreciative Inquiry in Organizational Life. *Appreciative Inquiry in Organizational Life* ☆ Cooperrider, D. and Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. In R. Woodman and W. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development*, Vol. 1, pp. 129–169. In *Organizational generativity: The appreciative inquiry summit and a scholarship of transformation*. Emerald Group Publishing Limited.
- Cunliffe, A. L. (2003). Reflexive inquiry in organizational research: Questions and possibilities. *Human relations*, 56(8), 983-1003.
- Czarniawska, B. (2009). The Styles and the Stylists of Organization Theory. *Oxford Handbooks Online*. Retrieved 1 Aug. 2016, from <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199275250.001.0001/oxfordhb-9780199275250-e-9>.
- De Sica, V. (Director). (1951). *Miracle in Milan* [Film]. Produzioni De Sica (in association with) Ente Nazionale Industrie Cinematografiche (ENIC).
- Deckard, M. F. (2008). A sudden surprise of the soul: the passion of wonder in Hobbes and Descartes. *The Heythrop Journal*, 49(6), 948-963.
- Etherington, K. (2004). *Becoming a reflexive researcher: Using our selves in research*. Jessica Kingsley Publishers.
- Fiske, A. P., & Tetlock, P. E. (1997). Taboo trade-offs: reactions to transactions that transgress the spheres of justice. *Political psychology*, 18(2), 255-297.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American psychologist*, 34(10), 906.
- Gross, N., & Jones, R. A. (2004). Durkheim's Philosophy Lectures: Notes from the Lycée de Sens Course, 1883–1884.
- Kabalt, J. (2020). *Songs of wonder: an inquiry into wonder and magic in everyday and organisational life* (Doctoral dissertation, Middlesex University/Ashridge Business School).
- Kanov, J. (2021). Why suffering matters!. *Journal of Management Inquiry*, 30(1), 85-90.
- La Caze, M. (2002). The encounter between wonder and generosity. *Hypatia*, 17(3), 1-19.
- Latour, B. (2012). *We have never been modern*. Harvard university press.
- Macfarlane, R. (2015). *Landmarks*. Penguin UK.
- Marx, K. and Engels, F., (2010), *The Communist Manifesto*, London: Vintage Books.
- Nightingale, A. W. (2001). On Wandering and Wondering:" Theôria" in Greek Philosophy and Culture. *Arion: A Journal of Humanities and the Classics*, 9(2), 23-58.

- Nussbaum, M. C. (2003). *Upheavals of thought: The intelligence of emotions*. Cambridge University Press.
- Ogden, L. A. (2021). *Loss and Wonder at the World's End*. Duke University Press.
- Parsons, H. L. (1969). A philosophy of wonder. *Philosophy and phenomenological research*, 30(1), 84-101.
- Pessi, A. B., Seppänen, A. M., Spännäri, J., Grönlund, H., Martela, F., & Paakkanen, M. (2021). In search of copassion: Creating a novel concept to promote re-enchantment at work. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444211058179.
- Phillips, R. A., Barney, J. B., Freeman, R. E., & Harrison, J. S. (2019). Stakeholder theory. Accessible at <https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1105&context=management-faculty-publications>
- Sandelands, L. E., & Carlsen, A. (2013). The romance of wonder in organization studies. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(4), 358-379.
- Sewell, G., & Phillips, N. (2010). Introduction: Joan Woodward and the study of organizations. In *Technology and organization: essays in honour of Joan Woodward*. Emerald Group Publishing Limited.
- Sinno, A. H. (2015). *Organizations at war in Afghanistan and beyond*. Cornell University Press.
- Tsoukas, H. (2013). Organization as Chaosmos in Robichaud, D., & Cooren, F. (Eds.). (2013). *Organization and organizing: Materiality, agency and discourse*. Routledge.
- Visse, M., Hansen, F. T., & Leget, C. J. (2020). Apophatic Inquiry: Living the Questions Themselves. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406920958975.
- Weber, M., Owen, D. S., & Strong, T. B. (2004). *The vocation lectures*. Hackett Publishing.
- Willmott, G. (2018). Introduction: Liberating Wonder. In *Reading for Wonder* (pp. 1-14). Palgrave Macmillan, Cham.

دانایی فرد، حسن، و احسانی مقدم، ندا. (۱۳۹۸). پوییش راه حل محور در سازمان: واکاوی مبانی، فهم اجرا، نقد عمل. *توسعه علوم انسانی*. ۲(۳)، ۷۹-۱۰۰.

کیارستمی، عباس. (کارگردان). (۱۳۷۶). *طعم گیلان* [فیلم]. کانون پرورش فکری.

ناصر خسرو. (۱۲۷۱). *سیاحتنامه ناصر خسرو علوی*. به خط زین العابدین الشریف الصفوی.