



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of
Management Sciences

Comparative Study of Sensemaking Schools in Organization and Management Studies

Vahid Khashei^{1*}, Mahdi Ebrahimi², Mahdi Haghghi³,
Elahe Shiezade⁴

1. Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). E-mail: Khashei@atu.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: EBRAHIMISTGM@atu.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: m.haghghi@atu.ac.ir
4. PhD Candidate in Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: Elahe.Shiezade@yahoo.com

Extended Abstract

Abstract

In the new world, the methods that managers use to make policies are derived from how they making sense to the environment, and how managers interpret the existing phenomena, has a significant role on the quality and adaptation with their policies. In fact, understanding and making sense to the messages paves the way for the next steps to respond these symptoms. Accordingly, this article uses the Beredy model of comparative study to survey the existing theories and schools of sensemaking and seeks to answer this question that how sensemaking provides a framework for policy making in the organization? and in the organization and management studies, which of the existing sensemaking frameworks provides a better explanation for conditions and phenomena? For this purpose, after examining the existing organizational sensemaking schools, these two questions have been answered. Based on the research findings, by understanding the sensemaking in the policy-making, it can be hoped that policymakers' efforts to control their environment are better evaluated and uses to guide organizational actions and shape the reactions of people in their environment.

Introduction

The increasing use of sensemaking in organization and management research, has made it a relatively new theoretical structure in the research literature. Sensemaking activities are particularly critical in dynamic and turbulent contexts, where the need to create and maintain coherent understandings that sustain relationships and enable collective action is especially important and challenging. In this study, the concept of sensemaking in different studies of organization and management is focused from the point of view of different researchers. scholars believe that in the literature that focuses on issues related to communication and organization, five different approaches to sensemaking have a high position, which are:

- Karl Weick's Sensemaking in Organizational Communication
- Daniel Russell's Sensemaking in Human-Computer Interaction
- Gary Klein's Sensemaking in Cognitive Systems Engineering
- Brenda Dervin Sense-making in User Studies
- Dave Snowden and Organizational Sense-making in Knowledge Management

Based on this, the current research studies and compares existing theories and schools of sensemaking and tries to answer the question, how does sensemaking provide a framework for policy-making in the organization, and which of the existing sensemaking frameworks provides a better explanation for conditions and phenomena in the policy-making?

Case study

As mentioned, in the literatures of organization and management, five typologies of schools of Sensemaking have been introduced. These schools have been given the attention of researchers individually and separately, but as far as researchers have searched, these five schools have not been compared in a comparative study, and sometimes in some studies, a brief comparative review of at least two theories has been presented. Therefore, this study compares these schools Therefore, this study examines Comparative study of these schools.

Materials and Methods

The current comparative study has been done by using George Beredy's model in four stages: description, interpretation, Juxtaposition, comparison. according to this means sensemaking was investigated from the perspective of different schools, and the texts taken from the existing theories were coded using the qualitative content analysis method and analyzed based on

the Brady model, and after classifying the obtained information, the similarities and differences of sensemaking schools were compared.

Discussion and Results

All sensemaking schools have a purposeful effort towards better interactions to solve complex problems and reduce existing ambiguities. In all schools, sensemaking is considered as a dynamic and continuous process, a dynamic process in which a person creates meaning in interaction with his environment, and this process does not stop and continues with the passage of time. Also, all schools emphasize the continuous interaction of the sensemaker with the environment. In addition, it is considered as a recurring cycle that the sensemaker makes efforts to reduce uncertainty and gain a deeper understanding of the phenomenon and the conditions. On the other hand, in all theories of sensemaking, the individual has a key role. It is the person who decides to start, finish, or ignore the process. In fact, sensemaking in all schools strongly depends on the perspective and interpretation of the participant.

However, based on the findings of the present study, despite the mentioned similarities, the five schools of sensemaking have differences from each other. Differences in the activity, unit of analysis, concept of sensemaking, conflict style, Scope of influence, metaphors of sensemaking, emphasis element, duration of conflict and ..., which were discussed in this study.

Conclusion

sensemaking as a new and specific approach to study organizational phenomena including policy-making has been described as a theory in various ways, and it should be seriously considered in organization and management studies. Therefore, in this article, the schools and theories of organizational sensemaking were examined, and the commonalities and differences of the five schools were examined. According to the findings of the current study, all 5 schools of sensemaking have a dynamic process in which sensemaking is done through a repeating cycle during interaction with the environment in order to communicate more effectively, depends on the perspective of participant and sensemaker has a key role in the sensemaking process. Nevertheless, Based on the time period, context, specific theory and ontology that each of the theorists of the five schools have conceptualized, sensemaking will have different meanings and functions. Differences caused by the activity, unit of analysis, style of conflict, sphere of influence, emphasis element, duration of different conflict and etc., which causes the way of working in each school to be different. The findings of this study shown that in the organizational studies, where

facing ambiguity is considered one of the inherent characteristics of organization and management, that in order to receive strategic information, managers must provide methods to reduce these uncertainties, Weick and Snowden's theories provide a better explanation of conditions and phenomena.

Keywords: sensemaking, policy making, organization, sensemaking schools.

Article Type: Research Article

Cite this article: Khashei, V., Ebrahimi, M., Haghghi, M., & Shiezade, E. (2024). Comparative Study of Sensemaking Schools in Organization and Management Studies. *Public Management Researches*, 17 (64), 101-136. (In Persian)

DOI:10.22111/JMR.2024.45996.6022



Received: 24 June. 2023

Revised: 20 Jan. 2024

Accepted: 08 Apr. 2024

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

بررسی تطبیقی مکاتب معنابخشی در مطالعات سازمان و مدیریت

وحید خاشعی^{۱*} - مهدی ابراهیمی^۲ - مهدی حقیقی کفاش^۳ - الهه شیعه‌زاده^۴

۱. نویسنده مسئول، دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Khashei@atu.ac.ir

۲. دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

EBRAHIMISTGM@atu.ac.ir

۳. دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. m.haghighi@atu.ac.ir

۴. کاندیدای دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. Elahe.Shiezade@yahoo.com

چکیده

در دنیای حاضر روش‌هایی که مدیران به کار می‌گیرند، منبعث از معنابخشی آنان به محیط بوده و بر این اساس چگونگی معنابخشی مدیران به پدیده‌های موجود، نقش قابل توجهی بر کیفیت و چگونگی اتخاذ سیاست‌های آنان دارد چراکه درک و معنا دادن به پیام‌های دریافتی از محیط زمینه‌ساز اقدامات بعدی برای پاسخگویی به این نشانه‌ها است. بر این اساس نوشتار پیش رو با بهره‌گیری از الگوی مطالعه تطبیقی جورج پردی به مطالعه و بررسی تطبیقی نظریات و مکاتب معنابخشی موجود پرداخته و مترصد است مشخص نماید در مطالعات سازمان و مدیریت کدام یک از چارچوب‌های معنابخشی تبیین بهتری برای شرایط و پدیده‌ها ارائه می‌دهد. یافته‌های پژوهش مبین آن است که در مطالعات سازمانی چارچوب ارائه شده توسط وایک و اسنودن مبنای بهتری برای تحلیل پدیده‌های سازمانی بوده است. بر این اساس با درک معنابخشی می‌توان امید داشت تلاش‌های مدیران برای کنترل محیط پیچیده پیرامون خود بهتر ارزیابی شده و از آن به منظور هدایت کنش‌های سازمانی و شکل‌دهی به واکنش‌های افراد در محیط خود استفاده شود.

واژه‌های کلیدی: معنابخشی، سازمان، مکاتب معنابخشی.

مقاله مستخرج از رساله دکتری الهه شیعه‌زاده است.

استناد: خاشعی، وحید؛ ابراهیمی، مهدی؛ حقیقی کفاش، مهدی؛ شیعه‌زاده، الهه. (۱۴۰۳). بررسی تطبیقی مکاتب معنابخشی در مطالعات سازمان و مدیریت، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۱۷(۶۴)، ۱۳۶-۱۰۱.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳ تاریخ ویرایش: ۱۴۲۰/۱۰/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰



DOI:10.22111/JMR.2024.45996.6022

نوع مقاله: علمی پژوهشی

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

اصطلاح معنا بخشی که در ادبیات حوزه سازمان و مدیریت در اواخر دهه ۱۹۷۰ ظاهر شد، در دهه گذشته کاربرد بسیاری داشته و به بخش مهمی از نظریه سازمانی تبدیل شده است (Whittle, Vaara & Maitlis, 2023). اگرچه این اصطلاح اغلب بدون تعریف استفاده می‌شود، اما این اصطلاح اکنون در مدل‌ها و نظریه‌های مختلف انواع زیادی دارد. تبیین مفهوم نویسندگان از این اصطلاح نیازمند عبور از زمینه‌ای دشوار است (Littlejohn & Foss, 2009: 876). افزایش روزافزون به‌کارگیری معنا بخشی در تحقیقات سازمان و مدیریت، چه در حیطه چگونگی فرایند ایجاد معنا (Kurtz & Snowden, 2003; Weick, 1995; Maitlis, 2005)، و چه تأثیر معنا بخشی در انواع فرایندهای کلیدی سازمانی (Maitlis, 1996; Choo, 1996; Calvard, 2016; Werkman, 2010; Sonenshein, 2010) آن را به یک ساختار نظری نسبتاً جدید در ادبیات پژوهشی تبدیل کرده است. با این وجود اگرچه نظریات مختلفی در این زمینه مطرح شده (Snowden, 2005; Weick, 1979; Dervin, 1993)، اما مانند هر ساختار نوظهور و جدید، هنوز توافق نظری گسترده‌ای در مورد ماهیت و دامنه معنا بخشی وجود ندارد (Odden & Russ, 2019: 188) و حتی هیچ توافقی بین صاحب‌نظران در مورد تعریف معنا بخشی وجود ندارد (Brown & Colville, 2015: 265; Turner & et al., 2023). معنا بخشی بر مبنای بافتار، تئوری وهستی‌شناسی که ذیل آن مفهوم‌پردازی می‌شود، معانی مختلفی خواهد داشت، که در این مطالعه بر مفهوم معنا بخشی در مطالعات مختلف سازمان و مدیریت از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف تمرکز شده است. چرا که معنا بخشی فرایندی است که از طریق آن سازمان اطلاعات لازم در خصوص محیط اطرافش را کسب، تفسیر، و بر اساس آن عمل می‌کند، و درک موقعیت‌های جدید، غیرمنتظره و مبهم در مطالعات سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد. در واقع معنا بخشی مدیران ارشد از پویایی‌های محیطی بر فرایند تصمیم‌گیری، تدوین و اجرای استراتژی و همچنین فرایندهای کنترلی آن‌ها تأثیرگذار است. درک این‌که چگونه مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان، به‌وقایع و موضوعات پیش روی سازمان معنا بخشیده و در مقابل آن واکنش نشان می‌دهند، باعث گسترش دامنه دید آن‌ها و ظرفیت تفکر استراتژیک ایشان شده (Abedin, 2014). علاوه بر این گلوب (2018; as cited in: Turner et al., 2023) معتقد است

معنابخشی به انسان اجازه می‌دهد تا در هنگام مواجهه با انواع چالش‌ها در یک فرآیند دائمی یادگیری و جستجوی دانش باشد. این در حالی است که معنابخشی به‌تنهایی و مجزا از محیط رخ نمی‌دهد بلکه فناوری، چارچوب‌های شناختی و سیاست‌های حاکم، بر مراحل فرایند معنابخشی اثرگذار خواهد بود (Sandberg & Tsoukas, 2014) و باید مورد توجه قرار گیرد.

ولین مدخل کتاب‌شناختی در کتاب شناسی آکسفورد در مورد معنابخشی، پنج محقق اصلی به نام‌های دروین، ویک، راسل، اسنودن و کلین را شناسایی کرد که در تکامل حوزه معناسازی نقش داشتند. اسنودن (۲۰۲۱) نیز معتقد است در ادبیاتی که بر موضوعات مرتبط با ارتباطات و سازمان تمرکز می‌کنند، پنج رویکرد متفاوت برای معنابخشی از جایگاه بالایی برخوردار است. براین اساس به زعم ترنر و همکاران (۲۰۲۳) معنابخشی از طریق کار پنج جریان اصلی تحقیقاتی پدید آمده است:

۱) معنابخشی ویک در ارتباطات سازمانی (Weick, 1969; 1979; 1995; 2001)

۲) معنابخشی دروین در مطالعات کاربر، رفتار اطلاعاتی انسان (Dervin, 2006)

۳) معنابخشی سازمانی اسنودن در مدیریت دانش (Snowden, 2001; 2003; 2021)

۴) معنابخشی راسل در زمینه‌های تعامل انسان- رایانه (Russell et al., 1993)

۵) معنابخشی کلین در مهندسی سیستم‌های شناختی (Klein, 2006).

هر یک از مشارکت‌کنندگان اصلی در نظریات معنابخشی - برندا دروین، گری کلین، کارل وایک، دیوید اسنودن و پیرولی، راسل و کارد - دیدگاه‌های متفاوتی در مورد معنابخشی ایجاد کرده‌اند که هر کدام با فلسفه‌های مختلف علوم انسانی، تعهدات نظری و دیدگاه‌های هنجاری همخوانی دارد. اگرچه امروزه این پنج رویکرد متفاوت که نویسندگان زیادی به آن‌ها اشاره کرده‌اند، یافت می‌شود؛ اما اکثر ارجاعات به این رویکردها صرفاً فرض می‌کنند که آن‌ها نظریه‌ها یا روش‌های ماهوی متفاوتی را نشان می‌دهند، درحالی‌که تفاوت‌های آن‌ها عمیق‌تر است. یکی از دشواری‌های مقایسه رویکردها هنگامی ایجاد می‌شود که بخواهیم ویژگی‌های متمایز هر یک را مرتب کنیم، بررسی دقیق‌تر در این زمینه مشخص می‌کند که آن‌ها هم در مفروضات فلسفی و هم در ادعاهای اساسی و تحلیل‌های تجربی متفاوت هستند. معمولاً مفروضات فلسفی که ناشی از جهان بینی معنابخشی است، مهم‌تر

از برقراری ارتباط بین این مفروضات بوده و به نظر تلاش‌های بیشتر برای نظریه‌پردازی بوده است (Littlejohn & Foss, 2009: 877).

بر این اساس پژوهش حاضر به مطالعه و بررسی تطبیقی نظریات و مکاتب معنابخشی موجود پرداخته و درصدد پاسخ به این پرسش است که چگونه معنابخشی چارچوبی برای سیاست‌گذاری در سازمان در اختیار مدیران قرار داده و در مطالعات سازمان و مدیریت کدامیک از چارچوب‌های معنابخشی موجود تبیین بهتری برای شرایط و پدیده‌ها ارائه می‌دهد؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه معنابخشی

ریشه‌های معنابخشی در ادبیات سازمانی به آغاز قرن بیستم برمی‌گردد اما معنابخشی به‌عنوان موضوع مشخص از مطالعات در اواخر دهه ۱۹۶۰ ظهور پیدا کرد (Garfinkel, 1967; Weick, 1969) بیش از ۵۰ سال از ورود معنابخشی به ادبیات سازمانی گذشته است و مطالعات فراوانی در این حوزه انجام شده است که در ادامه خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده ذکر می‌شود تا روند کلیدی شکل‌گیری معنابخشی آشکار شود.

معنابخشی را محققانی که به مطالعه و بررسی چگونگی ایجاد معنا و انتقال آن می‌پرداختند به ادبیات سازمانی معرفی کردند. گارفینکل (۱۹۶۷) اصطلاح معنابخشی را در مقدمه‌اش بر روش‌شناسی قومیتی^۱ به‌عنوان راهی برای بررسی اعمال روزمره انسان‌ها استفاده کرد، زمانی که آن‌ها تجربه خود را از واقعیت تفسیر می‌کنند. پولانی^۲ (۱۹۶۷) نیز اصطلاحات مرتبط با معنادهی^۳ و معناخوانی^۴ را برای توصیف نحوه‌ای که مردم سخنان خود را بامعنی همراه می‌کنند و در گفتار خود معنا ایجاد می‌کنند به کاربرد. معنابخشی در زمینه سازمانی اولین بار توسط وایک (۱۹۶۹) در کتاب روانشناسی اجتماعی سازماندهی مطرح شد. این موضوع درباره فرایندی مطرح شد که از طریق آن تغییرات محیطی در محیط‌های سازمانی تغییرات و تفاوت‌هایی ایجاد می‌کنند که توجه فعالان سازمانی را جلب و برای

1. Ethnomethodology

2. Polanyi

3. Sense-giving

4. Sense-reading

کاهش ابهام منجر به چرخه‌های بازگشتی وضع، انتخاب و حفظ می‌شوند. نظریات وایک درزمینه معنابخشی به‌مرور زمان بر مبنای هم توسعه یافتند و نظریات متکامل‌تری را شکل دادند که مبنای این مطالعه قرار گرفته است.

از آن پس معنابخشی وارد مطالعات سازمان و مدیریت شد و مجموعه‌ای فزاینده از تحقیقات درباره معنابخشی در پژوهش‌های سازمانی مشاهده می‌شود که به موضوعات مختلفی چون بررسی نحوه ایجاد معنا در سازمان (Sandberg & Tsoukas, 2014; Kurtz & Snowden, 2003; Maitlis, 2005; Weick, 1995) و همچنین تأثیر معنابخشی در انواع فرایندهای کلیدی سازمانی از جمله تغییر سازمانی (Maitlis & Sonenshein, 2010)، فرهنگ سازمانی (Dougherty and Smythe, 2004)، تصمیم‌گیری (Choo, 1996)، توسعه سازمانی (Werkman, 2010)، نوآوری و خلاقیت (Dougherty et al., 2000; Shin, 2017) و یادگیری سازمانی (Yuan & Zhou, 2017) می‌پردازد. (Calvard, 2016)

معنابخشی

معنابخشی سازمانی فرایندی اساساً اجتماعی است که اعضای سازمان محیط خود را در تعامل با دیگران و از طریق تعامل با دیگران تفسیر می‌کنند، داستان‌هایی را ایجاد می‌کنند که به آن‌ها امکان درک جهان و فعالیت جمعی را می‌دهد (Maitlis, 2005: 21). معنابخشی فرآیند تفسیر رویدادهای مبهم، پیچیده، ناشناخته یا غیرمنتظره که شامل فرآیندها و فعل و انفعالات متعددی است که منجر به کنش‌های متفاوتی می‌شود (Turner et al., 2023). در واقع معنابخشی یک چشم‌انداز تعامل‌گرایانه بوده و یک فرایند اجتماعی است: تفسیر و اقدامات بازیگران تحت تأثیر تعامل با دیگران است که به افراد امکان می‌دهد محیط خود را درک کرده و به صورت جمعی اقدام کنند (Isabella, 1990, as cited in Laszczuk, 2017; Weick 1995a; Maitlis, 2005).

بلندفورد و اتفیلد^۱ (۲۰۱۰) معنابخشی را به صورت جستجوی اطلاعات، درک اطلاعات و عمل بر مبنای آن تعریف می‌کنند. بر این مبنای، معنابخشی زمانی روی می‌دهد که فرد با مسئله جدیدی در موقعیتی ناآشنا روبرو شده و دانش فعلی او دیگر پاسخگو نباشد. در این میان پیچیدگی محیط در فرایند معنابخشی به موقعیتی تبدیل می‌شود که به صورت واضح

^۱. Blandford & Attfield

واژ طریق کلمات قابل فهم و درک می‌باشد. دستیابی به این درک باورپذیر و سنجش آن به واسطه تحلیل داده‌ها، تعامل و گفت‌وگو و در نهایت اصلاح یا عدم پذیرش این درک صورت می‌گیرد (Weick 1995). معنابخشی اجازه می‌دهد تا بتوان رابطه قوی و غیرخطی بین ادراک و کنش رادرک کرد: بازیگران درگیر فازهای درهم‌تنیده تفسیر و کنش هستند که در آن تفسیر، کنش را و کنش، تفسیر رادر طول زمان شکل می‌دهد (Balogun & Hodgkinson, as cited in Laszczuk, 2017: 6).

پیشینه پژوهش

مکاتب معنابخشی به صورت گسترده توسط صاحب نظران مختلف در رشته های گوناگون تشریح و تبیین شده است (Odden & Russ, 2019; Kurtz & Snowden, 2003;) اما نکته ای که قابل توجه می‌باشد این است که مکاتب پنجگانه مذکور، هرکدام به صورت انفرادی و مجزا و در بافتار پژوهشی خاص خود بررسی شده است. به عنوان مثال معنابخشی دروین بیشتر در حوزه پژوهشی مطالعات رایت - کاربر مورد استفاده قرار گرفته و بیشتر در حوزه مطالعاتی علم اطلاعات و دانش شناسی و علوم کتابداری به چشم می‌خورد. جونز (۲۰۱۵) و اسنودن (۲۰۲۱الف، ۲۰۲۱ب) به صورت مختصر و کلی به تشریح نظریات مزبور پرداخته‌اند، اما در حد جستجوی محققان این پنج نظریه در پژوهش‌های خارجی به صورت تطبیقی با هم مقایسه نشده‌اند و تنها در برخی پژوهش‌ها بررسی تطبیقی مختصری از نهایتاً دو یا سه نظریه ارائه شده است. به عنوان نمونه برانینگ و بادز^۱ (۲۰۰۵) در مطالعه خود به مطالعه تطبیقی نظریات وایت و اسنودن که روایت به عنوان پاسخی معنابخش به پیچیدگی استفاده می‌کنند، پرداخته‌اند و پس از بررسی اشتراکات رویکرد وایت و اسنودن ادعان می‌کنند تفاوت‌های سبک وایت و اسنودن موضوع کوچکی نیست، ممکن است فرد در نتیجه مطالعه و دانستن تنها یکی از موارد، واکنشهای کاملاً متفاوتی انجام دهد. همچنین ژانگ و سورگل^۲ (۲۰۱۴) به منظور بررسی یک مدل جامع از فرآیند شناختی و مکانیسم‌های معنابخشی فردی، ادبیات مدل‌های معنابخشی در تعامل انسان و رایانه،

1. Browning & Boudès

2. Zhang & Soergel

مهندسی سیستم شناختی، ارتباطات سازمانی، و علوم کتابداری و اطلاعات را بررسی کرده و به مقایسه نظریات دروین، راسل و کلاین می پردازند.

در تحقیقات داخلی نیز با توجه به اینکه گونه شناسی نسبتاً نوینی از معنابخشی در سازمان (Snowden, 2021a) ارائه شده است، در حد جستجوی محققان خود گونه شناسی اسنودن، حتی به تنهایی، در مطالعات سازمانی داخلی مورد توجه قرار نگرفته است؛ و انتظار مطالعه‌ای تطبیقی با سایر مکاتب دور از انتظار است. براین اساس در حد جستجوی محققان این مکاتب در کنار هم و به صورت جامع مورد توجه قرار نگرفته و هر کدام از این مکاتب به تنهایی به صورت مجزا و در رشته‌ای خاص مورد بررسی قرار گرفته است (Dervin, Glazier, 1992; Aref et al., 2019; Zarinbal, 2019). شاید بتوان علت این شکاف پژوهشی را ناشی از این امر دانست که صاحب‌نظران مختلف این نظریات را در رشته‌های تخصصی مختلف (علوم کتابداری، روانشناسی اجتماعی، سیستم‌های اطلاعاتی، مدیریت دانش) مورد بررسی قرار داده اند و در حد جستجوی محققان برای نخستین بار جونز (۲۰۱۵) و اسنودن (۲۰۲۱الف، ۲۰۲۱ب) نظریات معنابخشی در سازمان را در قالب پنج گونه شناسی ذیل معرفی کرده اند، که این مطالعه به بررسی تطبیقی این مکاتب می‌پردازد. باید متذکر شد برخی نویسندگان مانند جونز^۱ (۲۰۱۵) و لیتل جان و فوز (۲۰۰۹) از مکاتب معنابخشی (Snowden, 2021a) به‌عنوان نظریات معنابخشی یاد می‌کنند.

لازم به ذکر است با توجه به این‌که در حال حاضر توافقی برای مکتب یا نظریه بودن گونه‌شناسی‌های فوق در بین محققان وجود ندارد در مطالعه حاضر از آن گاه به عنوان مکاتب و گاه به عنوان نظریه یاد می‌شود. با این وجود به زعم محققان این پژوهش گونه‌شناسی‌های فوق در قالب مکاتب معنابخشی نمود پیدا می‌کند و همراستا با نظرات اسنودن (۲۰۲۱) ویژگی‌های مکتب بر آن بیشتر حاکم است تا این‌که مشابه نظرات جونز (۲۰۱۵) و لیتل جان و فوز (۲۰۰۹) ویژگی‌های نظریه بر آن منطبق شود و در این میان اسنودن (۲۰۲۱) طی زمان نظرات متکاملتری نسبت به محققان پیشین ارائه داده است.

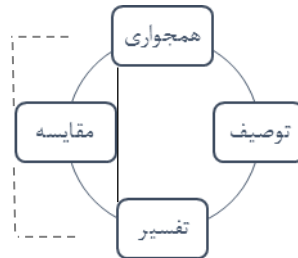
^۱. Jones

روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای هدف کاربردی و با روش مطالعه تطبیقی انجام شده و قصد دارد به بررسی و مطالعه مکاتب و نظریات معنابخشی سازمانی بپردازد. لازم به ذکر است پژوهشگران تطبیقی کیفی گرا رویکردی کل‌گرا و تفسیرگرایانه به کار تطبیقی دارند (Rigin, 2008: 49). در این راستا تاکید مطالعات تطبیقی بر تشابه‌ها و تفاوت‌های بین واحدهاست (Mohammadpour, 2017: 320) و محقق با مقایسه نمودن دو یا چند پدیده عینی یا نظری به بررسی وضعیت آنها پرداخته و ضمن تحلیل شباهت‌ها و تفاوت‌ها به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری می‌پردازد (Arabi, 1997: 16).

مطالعه تطبیقی حاضر با بهره‌گیری از الگوی جورج بردی^۱ (Aghazadeh, 2008) طی چهار مرحله توصیف^۲، تفسیر^۳، همجواری^۴، مقایسه^۵ انجام شده است. به اعتقاد بردی در مرحله نخست پژوهنده باید به توصیف نمودها و پدیده‌های مورد تحقیق بر اساس شواهد و اطلاعاتی که از منابع مختلف چه از طریق مشاهده است و یا مطالعه اسناد و گزارشات دیگران بدست آورده است بپردازد، بر این اساس معنابخشی از دیدگاه مکاتب مختلف مورد بررسی قرار گرفت و متون برگرفته از نظریات موجود به روش تحلیل محتوای کیفی کدگذاری شدند. سپس در مرحله تفسیر، اطلاعاتی که در مرحله اول پژوهشگر به آن پرداخته است بررسی شد. تحلیل اطلاعات مبتنی بر اصول مرسوم در علوم اجتماعی می‌باشد. در مرحله همجواری اطلاعاتی که از مراحل پیشین به دست آمده، طبقه‌بندی شده و پهلوی هم قرار گرفتند و چارچوبی فراهم شد که راه را برای مرحله بعدی، یعنی مقایسه تشابهات و تفاوت‌های پدیده مورد تحقیق، هویدا نمود (Aghazadeh, 2008: 54-55) که در بخش یافته‌های پژوهش بدان پرداخته شده است.

1. George Beredy
2. Description
3. Interpretation
4. Juxtaposition
5. Comparison



شکل شماره ۱: بازنمایی روش پژوهش (بر مبنای یافته های پژوهش حاضر)

یافته های پژوهش

الف) مراحل توصیف و تفسیر: بدین منظور معنابخشی از دیدگاه مکاتب مختلف مورد بررسی قرار گرفت و نظریات موجود به روش تحلیل محتوای کیفی کدگذاری شدند. با توجه به اینکه بر مبنای جستجوی محققان در مطالعات داخلی به این مکاتب پرداخته نشده است، به منظور آشنایی بیشتر مخاطب در ادامه تشریح مختصری از مکاتب پنجگانه که در توصیف و تفسیر مورد توجه قرار گرفته است ارائه خواهد شد:

۱. ارتباطات سازمانی: معنابخشی کارل وایک

وایک یک روانشناس اجتماعی دانشگاهی است که در روانشناسی اجتماعی، مطالعات سازمانی و نظریه ارتباطات کار می کند. او در اوایل دهه ۱۹۷۰ به سمت معنابخشی رفت. تحقیقات وی بر روی معنابخشی به مثابه فرایند مشتمل بر چگونگی درک افراد در سازمان ها، ایجاد معنا، جستجوی الگوها، جبران شگفتی و تعامل با یکدیگر در پی درک مشترک به عنوان مبنایی برای اقدامات سازمانی، به ویژه در مواجهه با ریسک بالا و موقعیت های پیچیده متمرکز شده است. وایک معنابخشی را به عنوان فرآیند لزوماً سیال تصور می کند. او عموماً از نظریه تا تحقیقات میدانی^۱ مبتنی بر نظریه کار می کند و غالباً در مورد سازمان هایی مانند ارکسترهای جاز، آتش نشانان، ناوهای هواپیمابر و نیروگاه ها تحقیق کرده است. رویکرد وی عموماً شامل مطالعات میدانی گسترده ای است که مشاهده و مصاحبه را با تأکید اولیه بر استنباط روایات با تمرکز بر فلسفه های شخصی در مورد منطق،

^۱. Research Practice

ارزش و اقدام ترکیب می‌کند. گاه ابزارهایی چون کاغذ و مداد برای جمع‌آوری داده‌ها به کار برده می‌شود و گاه از کارگاه‌های آموزشی با حضور نمایندگان سازمان استفاده می‌شود. تحلیل‌های سیستماتیک شامل سه‌سویه‌سازی تفاسیر^۱ (معمولاً توسط محققان متعدد) با به‌کارگیری رویکردهای نظریه داده بنیاد^۲ می‌باشد. ازدیدگاه وایک (۱۹۹۵) معنابخشی مشتمل بر حداقل هفت ویژگی^۳ متمایزکننده (مبتنی بر ساخت هویت، گذشته‌نگری، فعالیتی اجتماعی، جریان‌ی مستمر، تمرکز بر نشانه‌های استخراج‌شده، تأکید بر باورپذیری بیش از دقت و صحت، فعال بودن محیط‌های معنایی) می‌باشد که آن را از دیگر فرآیندهای تبیین‌کننده مانند درک و فهم^۴، تفسیر^۵ و اسناد^۶ متمایز می‌کند. به نظر چو^۷ (۱۹۹۸) سازمانی که درگیر معنابخشی از منظر وایکی است، چهار مجموعه فرآیندهای به هم پیوسته راطی می‌کند. تغییر اکولوژیکی^۸، وضع^۹، انتخاب^{۱۰} و حفظ^{۱۱}، که در آن اعضای دیدگاه‌های خود رامبادله کرده و مذاکره می‌کنند تا به تفسیری مشترک برسند. این دستورالعمل نشان می‌دهد که افراد در سازمان‌ها دائماً در حال گفتگو هستند تا آنچه راکه فکر می‌کنند، دریابند و تعبیری که انجام داده‌اند را بسازند. در واقع یک سازمان از طریق^۴ مجموعه فرآیندهای به هم مرتبط از محیط خود می‌تواند معنابخشی را انجام دهد. این فرایندها، به صورت چرخه‌ای تکرار می‌شوند (Wen & Chen, 2007: 350).

معنابخشی زمانی شروع می‌شود که در محیط سازمان تغییری ایجاد شود که منجر به اختلال یا تغییر در جریان تجربیات مشارکت‌کنندگان سازمان شود (Wen & Chen, 2007: 350). تغییرات اکولوژیکی شرط لازم برای شروع فرآیند معنابخشی است، اما کافی نیست. زیرا همه متوجه تغییرات نمی‌شوند و هر تغییری باعث ایجاد معنابخشی نمی‌شود. تغییرات اکولوژیکی (درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی)، بین انتظارات و تجربیات اختلاف ایجاد

1. Triangulation Of Interpretations

2. Grounded-Theory

3. Properties of sensemaking

4. Understanding

5. Interpretation

6. Attribution

7. Choo

8. Ecological Change

9. Enactment

10. Selection

11. Retention

می‌کند و مستلزم آن است که اعضای سازمان این تفاوت‌ها را درک کرده و اهمیت این تغییرات را تعیین کنند. مرحله بعد، وضع می‌باشد. وضع، یک شرط ضروری برای معنابخشی است. همان‌گونه که پیش‌تر بدان پرداخته شد، هنگامی که تغییری مشاهده می‌شود، معنابخشی شامل علامت‌گذاری و برجسب زدن به تغییرات است. در ایجاد محیط وضع‌شده، آن‌ها به عناصر خاصی از محیط توجه می‌کنند (آن‌ها به‌طور انتخابی اقدامات و متون را علامت‌گذاری می‌کنند، با اسامی به آن‌ها برجسب می‌زنند و به دنبال روابط می‌گردند) (Wen & Chen, 2007: 350). انتخاب رامی توان گام واقعی در معنابخشی دانست. انتخاب زمانی اتفاق می‌افتد که تفسیر خاصی از تجربه تغییرات اکولوژیکی از طریق یک فرایند اجتماعی به‌عنوان تفسیری منطقی‌تر از سوی دیگران پذیرفته شود. در مرحله انتخاب، پاسخ به‌سؤالات ایجاد می‌شود (Weick, 1979). یک تغییر هنگامی که حفظ می‌شود، بخشی از تجربیات گذشته شده و انتظاراتی را برای تجربیات آینده ایجاد می‌کند. هنگامی که این انتظارات از طریق تغییرات اکولوژیکی جدید نقض شود، این روند خود را تکرار می‌کند. این فرایندهای به‌هم‌پیوسته تا زمانی که اعضای سازمان بر سردرگمی خود در برابر محیط غلبه‌کنند و به‌حالت درک برسند تکرار می‌شوند (Wen & Chen, 2007: 350).

۲. مطالعات کاربر و مخاطبان: روش‌شناسی معنابخشی برندا دروین

دروین یک متدولوژیست آکادمیک ارتباطات است. روش‌شناسی او که از اوایل دهه ۱۹۷۰ در حال توسعه است، به‌عنوان روشی برای مطالعه ارتباط به‌مثابه ارتباط^۱ تعریف شده است. این شامل پیاده‌سازی مجموعه‌ای از مفروضات نظری در روش‌هایی است که به‌صراحت خواستار برقراری ارتباط درونی و بیرونی به‌عنوان گام‌های شناختی، عاطفی، فیزیکی و روحی است که از طریق آن‌ها انسان‌ها از دنیای خود معنا می‌یابند و با حرکت در شرایط متغیر، به‌بازساخت معنا یا معناشکنی می‌پردازند (Littlejohn & Foss, 2009: 878).

وجه بنیانی در به‌کار بستن رویکرد معنابخشی در مطالعه استفاده فرد از اطلاعات و نظام‌های اطلاعاتی، فهم انسان از ماهیت اطلاعات است. بر مبنای فرض ناپیوستگی، اطلاعات چیزی دانسته می‌شود که یک یابیش از یک فرد در زمان و مکانی معین آن رامی‌آفریند. رویکرد معنابخشی، اطلاعات را چیزی که جدا از فعالیت رفتاری انسان وجود داشته باشد،

^۱. Communication As Communication

نمی‌داند (Dervin, Glazier & Powel, 1992). دروین (۱۹۸۳) معنا بخشی را به صورت استعاری، به طلی طریق فرد در یک جاده تشبیه کرده است. طبق مدل معنا بخشی دروین فرد طی فعالیت‌های روزمره خود دائماً در موقعیت و بافتاری از زمان و مکان در حال حرکت است و حین حرکت با شکاف‌ها و یا ناپیوستگی‌هایی روبرو می‌شود. در بافت و شرایط شناخته شده با توجه به تجارب شخصی، گام‌ها و تصمیمات لازم را اتخاذ می‌کند، اما در شرایط ناشناخته که طی آن بین دانسته‌ها و شرایط محیطی شکافی وجود دارد، فرد نیاز به معنا بخشی یا عدم معنا بخشی^۱ دارد. در چنین شرایطی کاربر دیگر نمی‌تواند بدون تغییر در ادراک خود نسبت به دنیای پیرامون یا خلق ادراکی جدید به فعالیت ادامه دهد. به منظور استمرار حرکت و دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده، کاربر باید پلی بسازد (معنا بخشی) و یا مسیر حرکت خود را به جهت تغییر دهد که نسبت به آن آگاهی دارد (عدم معنا بخشی). در هر دو حال، کاربر بر شکاف موجود غلبه کرده، به اهداف تعیین شده رسیده و یا اهداف جدیدی تعیین کرده است (Dervin, 1983).

لازم به ذکر است نظریه معنا بخشی دروین غالباً به عنوان رویکرد روش شناختی در علم اطلاعات و ارتباطات در حال توسعه می‌باشد. دروین (۲۰۱۵: ۵۹) خاطر نشان می‌کند که روش شناسی معنا بخشی او به عنوان نظریه اساسی توسعه نیافته است، بلکه به عنوان رویکرد روش شناختی آگاهانه فلسفی برای توجه به (و تحقیق در) ارتباطات انسانی ایجاد شده است. این نظریه از ابتدای طرح ریزی نیز در مورد طراحی یک روش شناسی برای مطالعه ارتباطات از منظر کاربران شکل گرفته بود (Dervin, 1983). در عام‌ترین معنا، رویکرد روش شناسانه‌ای که معنا بخشی نامیده می‌شود برای مطالعه عمل تعبیر و تفسیری است که آدمیان انجام می‌دهند تا به تجربه‌های خود معنا بخشند (Dervin, Glazier & Powel, 1992). رویکرد روش شناختی نظریه معنا بخشی دروین (۱۹۸۳) بر مبنای مدل پویای بین سه گانه موقعیت-شکاف و کار بست‌ها شکل گرفته است؛ بر این اساس، تمامی مطالعاتی که از این روش شناسی استفاده می‌کنند، حداقل دو عنصر این سه گانه را به عنوان متغیرهای اصلی پژوهش مورد پیمایش قرار می‌دهند. هر پژوهش بسته به موضوع و هدف انجام آن، با تأکید بر یکی از عناصر مذکور، سعی بر استخراج سه گانه معنا بخشی از آزمودنی‌ها دارد؛ که با عنوان فرآیند

^۱. Unsensemaking

سه‌گانه‌سازی شناخته می‌شود. پیش‌فرض زیربنایی این روش‌شناسی این است که از آنجا که افراد به شیوه‌های متفاوتی معنا می‌آفرینند، هنگامی که پژوهشگر می‌خواهد فهم از معنای شکل‌گرفته در ذهن آزمودنی را مورد مطالعه قرار دهد، می‌تواند این سه‌گانه را به‌عنوان نقاط اساسی شناسایی مختصات فرآیند معنابخشی کاربران، به‌کار گیرد. روش‌شناسی دروین در زمینه‌های زیادی هم برای مطالعات کاربر-مخاطب و هم برای طراحی سیستم‌های اطلاعاتی ارتباطات، پیام‌ها و رویه‌ها برای خدمت بهتر به نیازهای بشر استفاده شده است. بیشتر برنامه‌های کاربردی متمرکز بر مطالعات و برنامه‌های کاربردی مربوط به کمپین‌های ارتباطی، تعلیم و تربیت، دریافت مخاطب، جستجوی اطلاعات و استفاده از آن‌ها و شیوه‌های جمعی است. در واقع کارهای اوبیشترین کاربرد رادر علوم کتابداری و اطلاعات دارد (Littlejohn & Foss, 2009: 878).

۳. تعامل کاربر-رایانه: معنابخشی دانیل راسل

توجه به معنابخشی به‌عنوان جهان‌بینی در زمینه تعامل کاربر-رایانه برای نخستین بار توسط راسل و همکاران (۱۹۹۳) مطرح شد. این مجموعه از کارها عمدتاً در زمینه درک نحوه جستجوی کاربران در جستجوی معنا زمانی که پایگاه‌های داده را برای پاسخ به سؤالات مربوط به وظیفه^۱ جستجویی کنند، پیاده‌سازی شده است. هدف اصلی این کار درک این موضوع است که چگونه کاربران منابع مختلف شناختی و بیرونی را به‌منظور کاهش هزینه‌های پردازش اطلاعات، انتخاب، استفاده، تغییر و مبادله می‌کنند. راسل این فرآیندهای پیمایش^۲ را به‌عنوان معنابخشی در نظر می‌گیرد که در مطالعات بازیابی اطلاعات کم‌ارزش شناخته شده است (Littlejohn & Foss, 2009: 879).

معنابخشی در حوزه‌های تعامل انسان و اطلاعات^۳ و تعامل انسان و رایانه^۴ به‌معنای ارائه بازنمایی‌های معنادار از داده‌ها و اطلاعات به‌منظور ایجاد درک عمیق‌تری نسبت به موضوعات مطرح‌شده، حل مسائل پیچیده‌شده و انتقال دانش می‌باشد (Pirolli & Russell, 2011: 3). براین اساس می‌توان معنابخشی را فرآیندی برای توسعه بازنمایی پیچیده و سازماندهی اطلاعات برای انجام یک کار، به‌عنوان مثال تصمیم‌گیری و مسئله توصیف کرد. معنابخشی

1. Task-Specific Questions

2. Navigating

3. Human-Information Interaction(Hii)

4. Human-Computer Interaction(Hci)

جستجوی یک بازنمایی است که اطلاعات را برای کاهش هزینه عملیات در یک کار اطلاعاتی سازماندهی می‌کند و حاصل حلقه یادگیری مجموعه بازنمایی و رمزگذاری است (Russell et al., 1993: 273). پیرولی و راسل (۲۰۱۱: ۲) معنابخشی را تنها در یافتن اطلاعات نمی‌دانند، بلکه معنابخشی را درباره کسب دانش در مورد حوزه‌های جدید، حل مسائل دشوار، کسب آگاهی از محیط پیرامون و مشارکت در تسهیم دانش نیز تعریف کرده‌اند. راسل و همکاران (۱۹۹۳) این الگوی تکرارشونده در معنابخشی را یک مجموعه حلقه یادگیری می‌نامند. این مدل دارای چند فرآیند اصلی است:

۱. جستجوی بازنمایی‌ها^۱: معنابخش بازنمایی‌هایی را ایجاد می‌کند تا قوانین مهم رابه‌گونه‌ای ثبت کند که از استفاده از بازنمایی نمونه‌سازی شده پشتیبانی کند. از این فرآیند، با عنوان حلقه تولید^۲ یاد می‌شود.
۲. نمونه‌سازی و نمایش بازنمایی^۳: معنابخش اطلاعات موردعلاقه را شناسایی می‌کند و آن را در یک بازنمایی مناسب رمزگذاری می‌کند. طرح‌واره‌های نمونه‌سازی شده رمزگذاری نامیده می‌شوند و در حلقه پوشش داده‌ها^۴ ایجاد می‌شوند.
۳. تغییر بازنمایی^۵: در طول معنابخشی تغییر بازنمایی به منظور کاهش هزینه عملکرد وظیفه طراحی شده است. اجبار تغییر در بازنمایی به این روش یک فرآیند از پایین به بالا یا مبتنی بر داده است. پسماندها یا بقایا^۶ به داده‌های نامناسب یا از دست‌رفته و بازنمایی‌های استفاده‌نشده اشاره دارد. حلقه تغییر بازنمایی^۷ با کشف باقیمانده‌ها هدایت می‌شود. هنگامی که داده‌های مرتبط بدون مکانی در بازنمایی وجود داشته باشند، طرح‌واره‌ها را می‌توان گسترش داد. وقتی داده‌ها با دسته‌های تعیین‌شده مطابقت ندارند، ممکن است لازم باشد دسته‌های طرح‌واره اصلی ادغام شوند، تقسیم شوند یا دسته‌های جدیدی اضافه شوند. بدین ترتیب، مفهوم‌سازی بین نمونه بازنمایی از بالا به پایین و فرآیندهای جستجوی بازنمایی از پایین به بالا تکرار می‌شود.

1. Search for representations

2. Generation Loop

3. Instantiate representations

4. Data Coverage Loop

5. Shift representations

6. Residue

7. Representational Shift Loop

۴. به کارگیری رمزگذاری‌ها^۱: در این مرحله معنابخش از رمزگذاری‌ها در مراحل پردازش اطلاعات خاص کار استفاده می‌کند. در معنابخشی، طرح‌واره‌ها هدایت هدفمند یا از بالا به پایین دارند و تعیین می‌کنند که در داده‌ها به دنبال چه چیزی بگردیم، چه سؤالاتی باید پرسیده شود و چگونه پاسخ‌ها باید سازماندهی شوند. اما جستجوی بازنمایی به سادگی از بالا به پایین نیست. اگر هیچ نکته جدید و شگفتی در ایجاد رمزگذاری وجود نداشت، معنابخشی بی‌اهمیت بود. معنابخشی به ندرت به این شکل عمل می‌کند که فقط طرح‌واره‌ها را تعریف کنید و سپس آن‌ها را نمونه‌سازی کنید. زمانی که غافلگیری رخ می‌دهد، یازمانی که الزامات کار جدید آشکار می‌شود، طرح‌واره‌ها باید بازنگری شوند (Russell & et.al., 1993: 271).

۴. مهندسی سیستم‌های شناختی: معنابخشی گری کلاین

کلاین، روانشناس شناختی، به عنوان مشاور در زمینه مهندسی سیستم‌های اطلاعاتی کار می‌کند. او از اواسط دهه ۱۹۹۰ توجه خود را بر روی معنابخشی در بخش‌های دولتی و شرکتی، از جمله تأکید ویژه بر کاربردهای دفاعی، متمرکز کرده است. پروژه‌های او معمولاً شامل تحلیل کار به منظور آگاهی‌بخشیدن طرح‌های فناوری در راستای خدمت بهتر به نیازهای بشری است. به طور کلی، او اصطلاح معنابخشی را به مثابه چتری برای تلاش‌های مشترک باهدف ایجاد سیستم‌های هوشمند تعریف می‌کند. او به طور خاص اظهار داشته است که نمی‌خواهد رویکردش در زمینه معنابخشی با تمرکز گسترده بر نحوه ایجاد معنا توسط افراد از تجربه اشتباه گرفته شود. در عوض، او معنابخشی را تلاشی هدفمند و مستمر برای درک ارتباطات و مسیرهای نوظهور بین افراد، مکان‌ها و رویدادها به گونه‌ای که بتوانند به طور مؤثر عمل کنند، تعریف می‌کند (Littlejohn & Foss, 2009: 879). کلاین و همکاران (۲۰۰۶ الف) تلاش می‌کنند تا معنای خود و همکارانش از معنابخشی را با کاربردهای متداول این اصطلاح متمایز کنند. او در ادامه دلایلی پیشنهاد می‌کند که بر مبنای آن نمی‌توان معنابخشی را به چارچوب‌های مرجع ثابت در مورد چیزهایی مانند خلاقیت^۲.

1. Consume encodons

2. Creativity

کنجکاوی^۱، درک^۲، مدل‌سازی ذهنی^۳ و آگاهی موقعیت^۴ تقلیل داد (Klein, Moon & Hoffman, 2006a).

روش تجربی اولیه او بر درک آنچه در سر مردم می‌گذرد، آنچه آن‌ها فکر می‌کنند و می‌دانند، آنگونه که اطلاعات راسازماندهی و ساختاردهی می‌کنند، و آنگونه به دنبال معنا هستند، متمرکز شده است. رویکرد کلاین معنابخشی رادر سطوح کلان شناختی^۵، که در آن رفتار از دیدگاه بازیگران در سیستم‌های پیچیده اجتماعی-تکنیکی^۶ که تحت تغییرات غیرمنتظره‌ای قرار می‌گیرند و نیاز به بازنگری درک‌های فعلی دارد، مورد مطالعه قرار می‌دهد. رویکردهای تحقیقاتی کلاین شامل مشاهدات، مصاحبه‌ها و گزارشات حوادث با تمرکز بر نحوه پیمایش اطلاع‌رسانان در شکاف بین درک ابتدایی و داده‌های ورودی، و به‌طور خاص، نحوه بازتنظیم گزارشات به‌منظور کنار گذاشتن توضیحات دشوار فعلی می‌باشد (Littlejohn & Foss, 2009: 879). بر این اساس تئوری معنابخشی کلاین و همکارانش (۲۰۰۶ب) برای کاربردهای سیستم‌های هوشمند مفید است. هنگامی که مردم سعی می‌کنند رویدادها را معنا کنند، با چشم‌انداز، دیدگاه یا چارچوب شروع می‌کنند که کلاین آن را یک چارچوب^۷ می‌نامد. چارچوب‌ها به شکل‌های مختلف از جمله داستان‌ها، نقشه‌ها، نمودارهای سازمانی وجود دارند و داده‌ها را شکل می‌دهند (برای مثال، آتش‌سوزی خانه توسط صاحب خانه، آتش‌نشان‌ها و محققین آتش‌سوزی متفاوت درک می‌شود). کلاین (۲۰۱۳) به داستان‌ها اعتماد می‌کند نه به تئوری‌ها، در نتیجه با جمع‌آوری و تحلیل داستان‌ها، مدلی متفاوت از تصمیم‌گیری به نام تصمیم‌گیری طبیعت‌گرایانه^۸ را معرفی نموده است.

علاوه بر شکل‌دهی چارچوب‌ها به داده‌ها، چارچوب‌ها با به‌دست آوردن داده‌ها تغییر می‌کنند. به عبارت دیگر، این یک خیابان دوطرفه است: چارچوب‌ها داده‌های مربوطه را شکل می‌دهند و تعریف می‌کنند، و داده‌ها دستور می‌دهند که چارچوب‌ها تغییر کنند. معنابخشی

1. Curiosity

2. Comprehension

3. Mental Modelling

4. Situational Awareness

5. Macrocognitive

6. Sociotechnical Systems

7. Frame

8. Naturalistic Decision Making

می‌تواند شامل تدوین چارچوب با افزودن جزئیات، و زیر سؤال بردن چارچوب و تردید در توضیحات ارائه‌شده باشد. یک چارچوب به عنوان فرضیه در مورد ارتباطات بین داده‌ها عمل می‌کند. یکی از واکنش‌ها به این تردید، توضیح داده‌های مبهم و حفظ چارچوب است. با این حال، یک چرخه معنادار دیگر، چارچوب‌بندی مجدد است. در اینجا، زیر سؤال بردن چارچوب ما را به تجدید نظر در رد چارچوب اولیه و جایگزینی آن با چارچوب بهتر سوق می‌دهد. ممکن است چارچوب‌های جایگزین را با هم مقایسه کنیم تا مشخص کنیم کدامیک دقیق‌تر به نظر می‌رسد. هر یک از این جنبه‌های معنابخشی، پویایی، استراتژی‌ها و الزامات خاص خود را دارد. تئوری داده-چارچوب یک توالی انتقال حلقه بسته را بین آن‌ها ارائه می‌کند. هر حلقه توسط یک رویداد فرعی درک می‌شود که منجر به تلاش برای اصلاح مدل ذهنی موجود (نگاه گذشته‌نگر) و تلاش برای اجرای یک شبیه‌سازی ذهنی جدید (نگاه آینده‌نگر) می‌شود (Klein, Moon & Hoffman, 2006b: 88).

۵. مدیریت دانش: معنابخشی دیوید اسنودن

اسنودن، که در زمینه مدیریت دانش فعالیت می‌کند، تمرکز خود در معنابخشی را برای بهبود ظرفیت‌های سازمانی برای رسیدگی به مشکلات غیرقابل حل و شرایط پیچیده و نامشخص به کار می‌گیرد (Littlejohn & Foss, 2009: 879). او از اواسط دهه ۱۹۹۰ به عنوان شخصیت اصلی حرکت در جهت رویکردهای انسان دوستانه‌تر به مدیریت دانش شناخته شده است. اسنودن نیز مانند وایک تأکید می‌کند که سازمان‌ها باید از سلسله‌مراتب بالا به پایین دور شوند، به دنبال ورودی‌های متنوع باشند، هم بر شکست‌ها و هم موفقیت‌ها تمرکز کنند و معنابخشی مشارکتی^۱ را تشویق کنند. وی همچنین بر قصه‌گویی تأکید می‌کند و مداخلات ارتباطی^۲ در سازمان‌ها رابه‌عنوان ورودی تحقیق و کاربرد در عمل مورد توجه قرار می‌دهد. اسنودن (۲۰۰۵) معنابخشی رابه‌عنوان راهی در نظر می‌گیرد که انسان‌ها بین تبیین‌های ممکن چندگانه معنایی^۳ و ورودی‌های دیگر انتخاب می‌کنند، زیرا آن‌ها به دنبال انطباق پدیدارشناختی با واقعیت هستند تا به نحوی عمل کنند تا جهان

1. Collaborative Sense-Making.

2. Communication Interventions

3. Sensory

راتعین کنند یا به آن پاسخ دهند. معنا بخشی چند هستی‌شناسی^۱ اسنودن (۲۰۰۵) ابزاری برای دستیابی به سطح لازم از تنوع در نحوه تفسیر جهان و نحوه عمل ما در آن است، که استدلال می‌کند رویکردهای مختلف تنها در محدوده خویش مشروع هستند، و روش‌ها و ابزارهایی که در یک هستی‌شناسی کار می‌کنند، لزوماً در هستی‌شناسی دیگر کار نمی‌کنند. بنابراین، این وظیفه مدیریت است که بداند در کدام حوزه هستی‌شناختی فعالیت می‌کند، و به چه انتقال‌هایی بین حوزه‌ها می‌خواهد دست یابد.

یکی از مفاهیم سازماندهی کننده اسنودن، کنوین^۲ است، یک اصطلاح ولزی، با تلفظ ku-nev-in، که به محل متعلقات چندگانه فرد^۳ اشاره داشته و با صفت آشنایی شناخته می‌شود^۴. کنوین در اصطلاح ولزی نشان‌دهنده عوامل متعدد در محیط ما و تجربیات ما است که بر ما تأثیر می‌گذارد، به گونه‌ای که هرگز نمی‌توانیم درک کنیم (Snowden & Boone, 2007). کنوین نام چارچوبی است که توسط اسنودن (۲۰۰۲) برای درک نوع فضای مسئله برای هدایت تصمیم‌گیری و اقدام پیشنهاد شده است. وی کنوین را یک چارچوب معنا بخش در نظر می‌گیرد که ارزش آن در استدلال‌های منطقی یا تأیید تجربی نیست، بلکه تأثیر آن بر معنا بخشی و تصمیم‌گیری است. در واقع کنوین یک چارچوب معنا بخشی است که ویژگی متمایز آن به کارگیری علوم طبیعی به عنوان محدودیت^۵ می‌باشد (Snowden, 2021a). این چارچوب دارای پنج حوزه است که منعکس کننده روابط مختلف بین علت و معلول در هر حوزه و بین بخش مرکزی و روش‌های کار در حوزه‌های مختلف است. هر حوزه حالت متفاوتی از رفتار جامعه دارد و هر یک مستلزم شکل متفاوتی از مدیریت و سبک رهبری، با اتخاذ ابزارها، شیوه‌ها و درک مفهومی متفاوت است. در این میان معنا بخشی چند هستی‌شناسی وی نیاز به اتخاذ تکنیک‌های تشخیصی مختلف، دستگاه‌های مداخله متفاوت و اشکال مختلف اندازه‌گیری بسته به وضعیت هستی‌شناختی را منعکس می‌کند (Snowden, 2005; 46). چهار مورد از حوزه‌های کنوین زمینه را برای تصمیم‌گیری

1. Multi Ontology Sense Making

2. Cynefin

3. The Place Of Your Multiple Belongings

^۴. برای مطالعه بیشتر در این زمینه مراجعه شود به: <https://Cynefin.io>

5. Natural Science As A Constraint

مشارکتی^۱ تنظیم می کنند، رویکردی که در مدیریت دانش و همچنین در کاربردهای دیگر از جمله حل تعارض و مدیریت بحران استفاده شده است (Snowden, 2021b). این چهار حوزه عبارتند از:

۱- ساده یا شناخته شده^۲: که در آن رابطه علت و معلول برای همه آشکار است. رویکرد مناسب برای این بافتار، معنا- مقوله بندی- پاسخ^۳ و سپس اعمال بهترین عملکرد^۴ است. این یک روش بوروکراتیک متمرکز برای کار در سازمان های با پیوندهای افقی ضعیف مناسب است.

۲- غامض یا قابل شناخت^۵: که در آن رابطه بین علت و معلول نیاز به تحلیل یا شکل دیگری از بررسی و یا به کارگیری دانش تخصصی دارد. رویکرد مناسب برای این زمینه، معنا- تحلیل- پاسخ^۶ و سپس اعمال یک عملکرد خوب^۷ است. این حوزه قلمرو اکثر تحقیقات علمی و ساختارهای سازمانی ماتریسی است.

۳- پیچیده^۸: که در آن رابطه بین علت و معلول را فقط می توان با پس نگری^۹ و نگاه به گذشته درک کرد، اما نه از قبل. رویکرد مناسب برای این زمینه کاوش- معنا- پاسخ^{۱۰} و سپس اجازه دادن به عملکرد ظهورنده^{۱۱} است. جنبه های نظریه پیچیدگی^{۱۲} توسعه یافته در رشته های زیست شناسی به این حوزه مرتبط است.

۴- آشوب^{۱۳}: که در آن هیچ رابطه ای بین علت و معلول در سطح سیستم وجود ندارد. رویکرد مناسب برای این زمینه، کنش- معنا- پاسخ^{۱۴} برای کشف عملکرد جدید^{۱۵} است. جنبه های نظریه آشوب^{۱۶} توسعه یافته در رشته های ریاضی به این حوزه مرتبط است. ارتباطات بین افراد و سازمان های فعال در این حوزه ضعیف است.

-
1. Collective Decision Making
 2. Simple Or Known
 3. Sense - Categorise - Respond(SCR)
 4. Best Practice
 5. Complicated Or Knowable
 6. Sense - Analyse - Respond(SAR)
 7. Good Practice
 8. Complex
 9. Retrospect
 10. Probe - Sense - Respond(PSR)
 11. Emergent Practice
 12. Complexity Theory
 13. Chaotic
 14. Act - Sense - Respond(ASR)
 15. Novel Practice
 16. Chaos Theory

پنجمین حوزه مرکزی بی‌نظمی^۱ است، که معرف وضعیت مخرب عدم شناخت^۲ از اینکه چه علیتی موجود است و در نتیجه در این بخش نسبت به اینکه کدام عملکرد بهتر است، شناختی وجود ندارد. در حالی که اگر با راه‌حل‌های مناسب به مسائل پرداخته شود، این مسائل ممکن است به طور قانونی در چهار حوزه دیگر وجود داشته باشند، اما مسائلی که در موقعیت بی‌نظمی هستند معمولاً مضر بوده و باید به یکی از حوزه‌های دیگر هدایت شوند (Littlejohn & Foss, 2009: 880).

(ب) **مراحل همجواری و مقایسه:** در ادامه با طبقه بندی اطلاعات به دست آمده از مراحل پیش نظریات موجود با هم مقایسه شدند. در این راستا اشتراکات و افتراقات مکاتب و نظریات موجود احصا شد که در ادامه بدانها پرداخته خواهد شد.

۱- اشتراکات

پس از مطالعات نظری درباره چارچوب‌ها، روش‌ها، رویکردها، اصول و ملاحظات هر یک از مکاتب مورد اشاره، می‌توان گفت علی‌رغم مشکلات موجود در مقایسه رویکردها، چرخش مشترک به معنابخشی به مثابه جهان‌بینی یکی از دوجلوه مهم توجه به معنابخشی به عنوان نظریه در زمینه ارتباطات و سازمان است. یکی از ویژگی‌های مشترک همه رویکردهای معنابخشی، علاقه آن‌ها به استفاده از روش‌های انسان‌دوستانه‌تر برای درک رفتار انسان به منظور کمک به برقراری مؤثرتر ارتباط در سیستم‌ها است. در واقع تمامی مکاتب معنابخشی تلاشی هدفمند در راستای تعاملات بهتر برای حل مسائل پیچیده و کاهش ابهامات موجود دارند. دومین جلوه مهم چرخش در معنابخشی، وجود ادبیات قابل توجهی است که از پنج جامعه تحقیقاتی نشأت می‌گیرد (Littlejohn & Foss, 2009: 878) که در مطالعات داخلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. پیش‌تر در ادبیات معنابخشی اغلب بر نظریه وایک تمرکز می‌شد، اما به تدریج و با گسترده شدن نظریات معنابخشی از سوی دروین، کلاین، راسل و اسنودن در حیطه‌های مختلف، دامنه ادبیات نظری موجود نیز گسترش یافت.

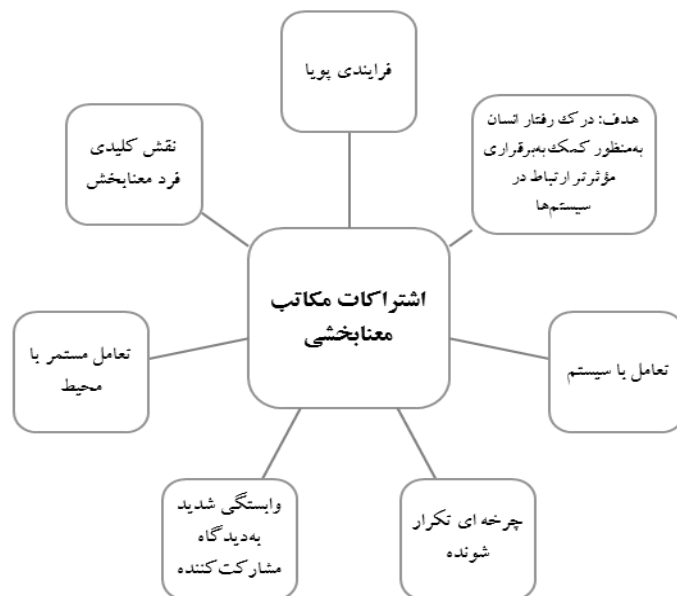
علاوه بر این در تمامی مکاتب معنابخشی به عنوان یک فرایند پویا و مستمر مورد نظر قرار می‌گیرد، فرایندی پویا که فرد در تعامل با محیط خود به ساخت معنا اقدام می‌کند و

1. Disorder

2. Not Knowing

این فرایند با گذشت زمان متوقف نشده و ادامه می‌یابد. تنها اختلاف ممکن در این بین چارچوب معنابخشی اسنودن می باشد که در این چارچوب نیز به منظور معنابخشی فرد معنابخش ناگزیر از تبعیت از فرایندهای معنابخش می باشد. اگرچه فرایندهای معنابخش در چارچوب اسنودن، متناسب با محیط (ساده، غامض، پیچیده و آشوبناک) متفاوت می باشد، اما این فرایندها در همه محیطها به صورت فرایندی منجر به معنابخشی می شوند. به عنوان مثال در چارچوب اسنودن فرد در محیط ساده طی فرایند حسگری- طبقه‌بندی- پاسخ اقدام به معنابخشی می‌نماید و در سایر محیطها به گونه‌ای دیگر، مساله‌ای که خارج از هدف اصلی این نوشتار در مقایسه تطبیقی بین مکاتب معنابخشی است و ذکر آن در این بخش صرفاً جهت اشتراک آن با سایر مکاتب معنابخشی می‌باشد. همچنین در همه مکاتب پنجگانه معنابخشی به عنوان چرخه ای تکرارشونده در نظر گرفته می‌شود که فرد معنابخش تلاشهایی به منظور کاهش عدم قطعیت و درک عمیق‌تر از پدیده و شرایطی که با آن در تعامل است را به کار می‌گیرد. در این میان باز نیز مکتب اسنودن صریحاً به چرخه بودن معنابخشی اشاره ندارد، اما تلویحاً بیان می‌کند مطلوب‌ترین وضعیت را می‌توان در حوزه ساده یا شناخته شده یافت، بنابراین ارزش واقعی چارچوب معنابخشی این است که بفهمیم چگونه به سمت این حوزه برویم (Kurtz & Snowden, 2003: 468). شاید بتوان گفت در این میان برخی مکاتب معنابخشی را به مثابه چرخه بسته و برخی چون اسنودن به مثابه چرخه باز در نظر می‌گیرند.

همچنین تمام مکاتب به تعامل مستمر فرد معنابخش با محیط تاکید می‌کنند. اگرچه نحوه تعامل در مکاتب مختلف دارای اختلافاتی جزئی است که در بخش افتراقات بدان پرداخته شده است اما همه مکاتب پنجگانه به تعامل با محیط اشاره می‌کنند. از سوی دیگر در تمامی نظریات معنابخشی، فرد نقشی کلید دارد. این فرد است که تصمیم می‌گیرد فرایند را آغاز کند، به پایان برساند و یا اهمیتی به آن ندهد. در واقع معنابخشی در همه مکاتب وابستگی شدیدی به دیدگاه و تفسیر مشارکت‌کننده دارد (Kolko, 2010: 4).



شکل شماره ۲: اشتراکات مکاتب معنابخشی (یافته های تحقیق)

۲- افتراقات

بر مبنای آنچه ذکر شد هر یک از صاحب نظران اصلی در نظریات معنابخشی دیدگاه‌های متفاوتی در مورد معنابخشی مطرح کرده‌اند که هر کدام با فلسفه‌های مختلف علوم انسانی، تعهدات نظری و دیدگاه‌های هنجاری سازگار می‌باشد. به نظر جونز (۲۰۱۵) هیچ چتر جامعی برای معنابخشی وجود ندارد که این نظریات را باهم هماهنگ کند، نکته‌ای که دروین (2009, as cited in Jones, 2015) نیز به آن اشاره کرده است. مدل‌های معنابخشی "روش‌های مختلفی که مردم به چیزها معنا می‌دهند" را توصیف می‌کنند. شاید با پذیرش ریسک ساده‌انگاری بیش‌ازحد، هر روش را بتوان توصیف‌کننده با واحد تحلیل متفاوت (بازنمایی درونی یا بیرونی معنا) و تفسیر فردی یا جمعی از نتیجه در نظر گرفت (Jones, 2015).



شکل شماره ۳: نظریات معنابخشی (Jones, 2015; Snowden, 2021a)

همان‌طور که در شکل ۳ ملاحظه می‌شود، مکاتب معنابخشی را می‌توان با استفاده از دو مرجع بازنمایی درونی-بیرونی معنا و تفسیر فردی یا جمعی از آن در چهار ناحیه دسته‌بندی نمود: به بیان دیگر، برخی از نظریات، محل و موضع معنابخشی را درونی و برخی آن را بیرونی می‌دانند، علاوه بر این برخی معتقدند معنابخشی به صورت فردی اتفاق می‌افتد و برخی نیز آن را یک فعالیت جمعی در نظر می‌گیرند. در این میان تمرکز وایک برکنش سازمانی (جمعی) بوده است و موقعیت معنابخشی به‌عنوان نماینده معنای جمعی درونی شده است. دروین رویکرد فردی و هرمنوتیکی روشنی نسبت به موقعیت فرد و تجربه‌ذهنی درونی آن‌ها از معنابخشی دارد. تمرکز کلاین مدل ذهنی فردی (چارچوب‌ها^۱) است که در بافتار یا فعالیت خارجی اعمال می‌شود (نحوه نمایش داده‌های خارجی). معنابخشی وی، فرایندی دوطرفه است که در آن داده در قامت چارچوب ذهنی و چارچوب ذهنی در قامت داده ظاهر شده و هیچ‌کدام بر دیگری ارجح نیست. دیدگاه نظری اطلاعات راسل که آغازگری بر طراحی سیستم‌های تعاملی معنابخشی بود، معنابخشی را به‌عنوان موقعیت جمعی (جهان اطلاعات) تا حد زیادی در خدمت تفسیر داده‌های بیرونی قرار می‌دهد. درنهایت مدل تکاملی اسنودن، معنابخشی را یک فعالیت تولید دانش، با استفاده از داده‌ها برای درک مشترک از حوزه‌های مسئله^۲ (درک به‌مثابه واحد تحلیل^۴) در نظر می‌گیرد (Snowden, 2021a).

1. Mental Model

2. Frame

3. Problem Areas

4. Understanding About” As A Unit Of Analysis

علاوه بر این بر مبنای کدگذاری‌های انجام شده در مرحله توصیف و تفسیر با وجود شباهت‌های ذکر شده، مکاتب پنجگانه معنابخشی تفاوت‌های آشکار چندی نیز با یکدیگر دارند که در این مطالعه مورد توجه قرار گرفت. تفاوت‌هایی در حیطه فعالیت، واحد تحلیل، مفهوم معنابخشی، سبک درگیری، حیطه تاثیرگذاری، استعاره‌های معنابخشی، عنصر تاکید، مدت زمان درگیری و... که در این مطالعه بدانها پرداخته شد و این تفاوتها به صورت خلاصه در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول شماره ۱: مقایسه مکاتب معنابخشی

نام مدل	ارتباطات سازمانی	تعامل انسان-رایانه	مهندسی سیستم‌های شناختی	مدیریت دانش
نظریه پرداز	کارل وایک	دانیل راسل	گری کلاین	دیوید اسنودن
منشأ زمانی	۱۹۶۹	۱۹۹۳	دهه ۱۹۹۰	دهه ۱۹۹۰
حیطه فعالیت	روانشناسی اجتماعی مطالعات سازمانی نظریه ارتباطات	تعامل انسان و اطلاعات تعامل انسان و رایانه	سیستم‌های هوشمند سیستم‌های اطلاعاتی	مدیریت دانش حل تعارض مدیریت بحران
معنابخشی یعنی ...	چرخه وتوالی‌ای است که در آن افرادی که به‌هویت در بافت اجتماعی بازیگران دیگر توجه دارند، درگیر شرایط مستمری می‌شوند و با استخراج نشانه‌هایی از آن، معنای قابل قبولی را به صورت گذشته‌نگر به پدیده‌ها می‌دهند که آن را در شرایط جاری اعمال می‌کنند.	فرایند توسعه بازنمایی پیچیده و سازماندهی اطلاعات برای انجام یک کار	تلاشی هدفمند و مستمر برای درک ارتباطات و مسیرهای نوظهور بین افراد، مکان‌ها و رویدادها به گونه‌ای که بتوانند به طور مؤثر عمل کنند	راهی که انسان‌ها بین تبیین‌های ممکن چندگانه حسی-معنایی و ورودی‌های دیگر انتخاب می‌کنند
سبک درگیری ...	شدیداً مشارکتی	شخصی	هم شخصی و هم اشتراکی	شدیداً مشارکتی
مؤثر برای ...	رشد و برنامه‌ریزی سازمانی	وظایف مخصوص	اجتماعی کردن طولانی‌مدت مسائل پیچیده	مراحل اولیه حل مسئله
اصطلاحات متداول	هفت‌گانه‌های وایک	جستجو، نمونه‌سازی و تغییر بازنمایی	چارچوب-داده	چارچوب کنوین
موقعیت‌های معنابخش به عنوان ...	فرآیند گفتمانی	فرآیند مدل‌سازی	فرآیند حل مسئله	کیفیت یک مصنوع
تعامل	با محیط	انسان و رایانه	با محیط	با محیط
عنصر تأکیدی	کنش (اجتماعی)	داده-معنا	چارچوب	شناخت درباره ...
واحد تحلیل	جمعی-درونی	جمعی-بیرونی	فردی-بیرونی	مختلط
مدت درگیری ...	هم کوتاه‌مدت و هم بلندمدت	بازه زمانی محدود	دوره زمانی طولانی	دوره زمانی رسمی و محدود

بحث و نتیجه‌گیری

معنابخشی به‌عنوان رویکردی جدید و خاص برای مطالعه پدیده‌های سازمانی ازجمله سیاست‌گذاری، به‌صورت مختلف به‌عنوان نظریه توصیف‌شده است (Maitlis & Christianson, 2014: 62)، و علی‌رغم توجه گسترده به این موضوع در مطالعات بین‌المللی، در مطالعات داخلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. معنابخشی آینده‌نگر زمینه مناسبی برای مدیران ایجاد می‌کند تا تصمیم‌گیران و جامعه را برای عمل به رهنمودهای خود ترغیب و تشویق کنند. علاوه بر این از آنجا که معنا می‌تواند به رفتار افراد جهت داده، به موقعیت‌ها، سازمان و محیط شکل دهد و منجر به ظهور سازماندهی در سازمان شود (Weick & et al., 2005) و فقدان آن می‌تواند سازمان را به چالش کشانده (Weick, 2010) و کارکنان را به طور طبیعی در سازمان به سمت بی‌نظمی و آشوب پیش‌راند (Weick, 2012) باید به صورت جدی در مطالعات سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گیرد. سازمان‌هایی که قابلیت معنابخشی بالاتری دارند، بهتر می‌توانند با محیط رقابتی ارتباط برقرار نموده و اطلاعات استراتژیک مورد نیاز خود را دریافت کنند. براین اساس مطالعات معنابخشی با رشد چشمگیری در ادبیات نظری مواجه شد و پس از نظریات نخستین در خصوص معنابخشی نظریات دیگری از سایر حیطه‌ها و با مبانی فلسفی متفاوت به بررسی و نظریه‌پردازی در این زمینه پرداختند. در این راستا محققان پنج‌گونه شناسی از مکاتب معنابخشی که در مطالعات سازمان و مدیریت معرفی کرده‌اند (Jones, 2015; Snowden, 2021a; 2021b). این مکاتب به صورت انفرادی و مجزا مورد توجه محققان قرار گرفته است، اما در حد جستجوی محققان این پنج مکتب حتی در پژوهش‌های خارجی به صورت تطبیقی با هم مقایسه نشده‌اند و بعضاً در برخی پژوهش‌ها بررسی تطبیقی مختصری از نهایتاً دو نظریه ارائه شده است (Zhang & Soergel, 2014; Browning & Boudès, 2005). در تحقیقات داخلی نیز با توجه به اینکه گونه‌شناسی نسبتاً نوینی از معنابخشی در سازمان (Snowden, 2021) ارائه شده است، برخی از این مکاتب همچون مکتب معرفی شده توسط اسنودن (۲۰۲۱) با توجه به بدیع بودن آن، به تنهایی هم مورد توجه قرار نگرفته‌اند، چه رسد به این‌که در کنار هم و به صورت جامع مورد بررسی قرار گیرند؛ و نهایتاً هر کدام از این مکاتب به تنهایی به صورت مجزا و در رشته و فیلد تخصصی خود مورد بررسی قرار

گرفته‌اند. براین اساس مکاتب و نظریات معنابخشی سازمانی در این نوشتار مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت و با توجه به اینکه در حد جستجوی محققان مطالعه تطبیقی مشابهی از مکاتب معنابخشی انجام نشده است و علاوه بر این برخی از این مکاتب در حیطه سازمان و مدیریت مورد توجه قرار نگرفته در این مطالعه شرح مختصری از مکاتب ارائه شد و اشتراکات و افتراقات مکاتب پنجگانه مورد بررسی قرار گرفت. طبق یافته‌های پژوهش حاضر تمامی مکاتب معنابخشی مورد بررسی دارای فرایندی پویا هستند که در آنها معنابخشی از طریق چرخه‌ای تکرار شونده طی تعامل با محیط به منظور ارتباط مؤثرتر انجام می‌شود که به دیدگاه مشارکت‌کننده وابسته بوده و فرد معنابخش نقشی کلیدی در فرایند معنابخشی دارد. با این وجود بر اساس دوره زمانی، بافتار، تئوری و هستی‌شناسی خاصی که هر یک از نظریه-پردازان مکاتب فوق ذیل آن به مفهوم‌پردازی معنابخشی پرداخته‌اند، معنابخشی معانی مختلفی خواهد داشت و تفاوت‌هایی که ناشی از حیطه فعالیت، واحد تحلیل، سبک درگیری، حیطه تاثیرگذاری، عنصر تاکید، مدت زمان درگیری متفاوت و... می‌باشد و سبب می‌شود نحوه کارکرد در هر مکتب متفاوت باشد.

لازم به ذکر است گرچه به‌زعم اسنودن (۲۰۲۱ الف) تمام نظریات پنج‌گانه مذکور معنابخشی سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهند، اما با نگاهی دقیق‌تر تنها رویکرد وایک و اسنودن در مطالعات سازمان و مدیریت، باهدف رویارویی با ابهام و دوگانگی نظریه‌پردازی شده است. بر این اساس به‌نظر می‌رسد در حیطه مطالعات سازمانی که مواجهه با ابهام یکی از ویژگی‌های ذاتی این حیطه به‌شمار می‌رود و مدیران به منظور دریافت اطلاعات راهبردی باید روش‌هایی برای کاهش این ابهامات را ارائه دهند، نظریات وایک و اسنودن تبیین بهتری از شرایط و پدیده‌ها ارائه می‌کنند. ذکر این نکته ضروری است که وایک و اسنودن صریحاً بیان می‌کنند که لزوماً به دنبال کاهش ابهام نیستند و در واقع ابهام پدیده‌ای قابل تقلیل در مطالعات سازمان و مدیریت نیست، بلکه نحوه مواجهه با ابهام در محیط‌های مختلف را مدنظر قرار دارند. هم‌راستا با این یافته باید متذکر شد اکثر پژوهش‌های بین-المللی که به معنابخشی در سازمان (خواه نحوه ایجاد معنا، خواه تاثیر معنابخشی بر فرایندهای کلیدی سازمان) پرداخته‌اند، این دو مکتب را مورد توجه قرار داده‌اند (Lynam & Fletcher, 2015; Maitlis, 2005; ; Werkman, 2010; Calvard, 2016; Choo, 1996; Laszczuk, 2017). به‌زعم وایک در مسائل استراتژیک که سیاست‌گذاران همواره با مسائل

جدید مواجه می‌شوند، اتخاذ تصمیمات توسط چارچوب‌های معنابخشی تصمیم‌گیرندگان شکل می‌گیرند، که می‌توان آن‌ها را منشورهای تفسیری متمایزی در نظر گرفت که از طریق آن تمام اطلاعات راهبردی جدید فیلتر می‌شوند. در زمان شرایط بحرانی غالباً تصمیم‌گیرندگان مجبور می‌شوند چارچوب‌های موجود را رها کرده و چارچوب‌های جایگزین را برای معنابخشی هماهنگ کنند تا موقعیت جدید را درک کنند. اسنودن نیز با توجه به پویایی‌های محیطی و موقعیت آشوبناک کنونی چهار دامنه تصمیم‌گیری را ارائه می‌دهد. چارچوب مطرح شده توسط اسنودن به عنوان یک ابزار می‌تواند به تصمیم‌گیرندگان کمک کند تا در مورد چگونگی درک موقعیت‌ها به منظور افزایش درک رفتار خود و دیگران فکر کنند. چهار حوزه مختلف معنابخشی وی به تصمیم‌گیرندگان اجازه می‌دهد مسائل و پدیده‌ها را از دیدگاه‌های جدید ببینند، مفاهیم پیچیده را جذب کنند و به مشکلات و فرصت‌های دنیای واقعی پردازند.

منابع فارسی

- آقازاده، احمد. (۱۳۸۲). آموزش و پرورش تطبیقی، تهران: سمت.
- دروین، برنده، افشار، ابراهیم. (۱۹۹۲). از نگاه استفاده‌کننده: معرفی روش‌شناسی کیفی - کمی معنابخشی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، (7 شماره ۱ (پیاپی ۲۵))، ۸۱-۱۰۲.
- زرین‌بال، مرضیه. (۱۳۹۸). طراحی مدل مفهومی پیاده‌سازی معنابخشی به خدمات ارائه شده در سامانه «گنج» پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، *نشریه پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، دوره ۳۵، شماره ۱ (پیاپی ۹۹).
- عابدین، بهاره. (۱۳۹۴). طراحی و تبیین فرآیند شکل‌گیری مسائل استراتژیک و ورود آن‌ها به دستور کار تصمیم‌گیرندگان سازمان، رساله دکترای تخصصی: اسدالله کردنائیج، دانشگاه تربیت مدرس - دانشکده مدیریت و اقتصاد.
- عارف، هادی؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ پورعزت، علی اصغر؛ محمد الیاسی، قنبر. (۱۳۹۸). معناسازی: تحلیل مفهومی و کاربست‌ها در مدیریت منابع انسانی. *مدیریت دولتی*، ۱۱(۳)، ۵۰۹-۵۲۹.
- عارف، هادی؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ پورعزت، علی اصغر؛ محمدی الیاسی، قنبر. (۱۳۹۸). معناسازی: تحلیل مفهومی و کاربست‌ها در مدیریت منابع انسانی. *مدیریت دولتی*، ۱۱(۳)، ۵۰۹-۵۲۹.
- قلی‌پور رحمت‌الله و غلام‌پور آهنگر، ابراهیم. (۱۳۸۹). فرآیند سیاست‌گذاری عمومی در ایران. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۷). ضدروش: زمینه‌های فلسفی و رویه‌های عملی در روش‌شناسی کیفی، قم: لوگوس.

References

- Abedin, B. (2014). Designing and explaining the process of formation of strategic issues and their entry into the agenda of the organization's decision makers, PhD Thesis: Asadollah Kurdanaj, Tarbiat Modares University - Faculty of Management and Economics. (In Persian).
- Aghazadeh, A. (2008) Comparative Education, Tehran: Samit, 5th edition. (In Persian).
- Arabi, S.M. (1997). Comparative analysis method in management, cultural research office, first edition. (In Persian).
- Aref, H., Seyyed Javadin, S.R., Pourezzat, A.A., & Mohammad Elyasi, GH. (2019). Sensemaking: Concept Analysis and Implications for Human Resource Management. *Journal of Public Administration*, 11(3), 509-529. (In Persian)
- Blandford, A., & Attfield, S. (2010). Interacting with information. *Synthesis Lectures on Human-Centered Informatics*, 3(1), 1-99.
- Brown, A.D., Colville, I. , & Pye, A. (2015). Making sense of sensemaking in organization studies. *Organization studies*, 36(2), 265-277.
- Budescu, D.V., & Wallsten, T.S. (1987). Subjective estimation of precise and vague uncertainties.
- Calvard, T.S. (2016). Big data, organizational learning, and sensemaking: Theorizing interpretive challenges under conditions of dynamic complexity. *Management learning*, 47(1), 65-82.
- Choo, C.W. (1996). The knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decisions. *International journal of information management*, 16(5), 329-340.
- Darvin, B., Afshar, I. (1992). From the user's point of view: introducing the qualitative-quantitative methodology of meaningfulness. *Librarianship and information*, 7) number 1 (series 25), 81-102. (In Persian).
- Dervin, B. (1983, January). An overview of sense-making research: concepts, methods and results to date. INTERNATIONAL COMMUNICATIONS ASSOCIATION ANNUAL MEETING.
- Dervin, B. (2005). Libraries reaching out with health information to vulnerable populations: guidance from research on information seeking and use. *Journal of the Medical Library Association*, 93(4 Suppl), S74.
- Dervin, B. (2015). Dervin's sense-making theory. In *Information seeking behavior and technology adoption: Theories and trends* (pp. 59-80). IGI Global.
- Dervin, B., Glazier, J.D., & Powell, R.R. (1992). Qualitative research in information management. *Libraries Unlimited, Englewood Cliffs, CO*, 61-84.

- Dougherty, D., & Smythe, M.J. (2004). Sensemaking, organizational culture, and sexual harassment. *Journal of Applied Communication Research*, 32(4), 293-317.
- Dougherty, D., Borrelli, L., Munir, K., & O'Sullivan, A. (2000). Systems of organizational sensemaking for sustained product innovation. *Journal of Engineering and technology management*, 17(3-4), 321-355.
- Garfinkel, H. (1996). Ethnomethodology's program. *Social psychology quarterly*, 59(1), 5-21.
- Ito, K., & Inohara, T. (2015). A model of sense-making process for adapting new organizational settings; Based on case study of executive leaders in work transitions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 142-149.
- Jones, P.H. (2015). Sensemaking methodology: A liberation theory of communicative agency. *EPIC: Advancing the Value of Ethnography in Industry*
- Klein, G. (2013). *Seeing what others don't: The remarkable ways we gain insights*. Public Affairs.
- Klein, G., Moon, B., & Hoffman, R.R. (2006a). Making sense of sensemaking 1: Alternative perspectives. *IEEE intelligent systems*, 21(4), 70-73.
- Klein, G., Moon, B., & Hoffman, R.R. (2006b). Making sense of sensemaking 2: A macrocognitive model. *IEEE Intelligent systems*, 21(5), 88-92.
- Kolko, J. (2010). Sensemaking and framing: A theoretical reflection on perspective in design synthesis. Design and Complexity - DRS International Conference 2010, 7-9 July, Montreal, Canada.
- Kurtz, C. F., & Snowden, D. J. (2003). The new dynamics of strategy: Sense-making in a complex and complicated world. *IBM systems journal*, 42(3), 462-483.
- Littlejohn, S.W., & Foss, K.A. (2009). *Encyclopedia of communication theory* (Vol. 1). Sage.
- Louis, M.R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative science quarterly*, 226-251.
- Lynam, T., & Fletcher, C. (2015). Sensemaking: a complexity perspective. *Ecology and Society*, 20(1).
- Maitlis, S. (2005). The social processes of organizational sensemaking. *Academy of management journal*, 48(1), 21-49.
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *Academy of Management Annals*, 8(1), 57-125.

- Maitlis, S., & Sonenshein, S. (2010). Sensemaking in crisis and change: Inspiration and insights from Weick (1988). *Journal of management studies*, 47(3), 551-580.
- Mohammadpour, A. (2017) counter-Method, Qom: Logos.
- Norton, R.W. (1975). Measurement of ambiguity tolerance. *Journal of personality assessment*, 39(6), 607-619.
- Odden, T.O.B., & Russ, R.S. (2019). Defining sensemaking: Bringing clarity to a fragmented theoretical construct. *Science Education*, 103(1), 187-205.
- Olson, E. M., Slater, S.F., & Hult, G.T.M. (2005). The importance of structure and process to strategy implementation. *Business horizons*, 48(1), 47-54.
- Peters, B. G., & Pierre, J. (Eds.). (2006). *Handbook of public policy*.
- Pirolli, P., & Russell, D.M. (2011). Introduction to this special issue on sensemaking.
- Polanyi, M. (1967). Sense-giving and sense-reading. *Philosophy*, 42(162), 301-325.
- Qolipour, R., Gholampour Ahangar, I. (2010). *Public policy process in Iran*. Tehran: Islamic Council Research Center. (In Persian).
- Rigin, Charles (2008) *comparative method; Beyond quantitative and qualitative strategies*, translated by Mohammad Fazli, Tehran: Age Publishing House. (In Persian).
- Russell, D. M., Stefik, M.J., Pirolli, P., & Card, S.K. (1993, May). The cost structure of sensemaking. In *Proceedings of the INTERACT'93 and CHI'93 conference on Human factors in computing systems* (pp. 269-276).
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2014). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S6-S32.
- Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational behavior*, 38(1), 68-86.
- Snowden, D. (2002). Complex acts of knowing: paradox and descriptive self-awareness. *Journal of knowledge management*.
- Snowden, D. (2005). Multi-ontology sense making: a new simplicity in decision making. *Journal of Innovation in Health Informatics*, 13(1), 45-53.
- Snowden, D.J., & Boone, M.E. (2007). A leader's framework for decision making. *Harvard business review*, 85(11), 68.
- Snowden, Dave. (2021a). Twelvetide 20:10 The fifth school. Available at: <https://www.cognitive-edge.com/twelvetide-2010-the-science-question/>
- Termeer, C.J. (2008). Why it is so hard to adjust to new ways of policymaking? Barriers for new modes of horizontal governance: a sensemaking

- perspective. Newsletter of the Institute of Public Governance & Management, 2008(December).
- Turner, J.R., Allen, J., Hawamdeh, S., & Mastanamma, G. (2023). The multifaceted sensemaking theory: A systematic literature review and content analysis on sensemaking. *Systems*, 11(3), 145.
- Weick, K. (1969). E. (1979). *The social psychology of organizing*.
- Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Sage.
- Weick, K.E. (1979). The social psychology of organizing (Topics in social psychology series). Columbus, OH: McGraw-Hill Humanities.
- Weick, K.E. (2010). Reflections on enacted sensemaking in the Bhopal disaster. *Journal of management studies*, 47(3), 537-550.
- Weick, K.E. (2012). Organized sensemaking: A commentary on processes of interpretive work. *Human relations*, 65(1), 141-153.
- Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization science*, 16(4), 409-421.
- Wen, C.T., & Chen, Y.W. (2007). The innovation process of entrepreneurial teams in dynamic business plan competition: from sense-making perspective. *International Journal of Technology Management*, 39(3-4), 346-363.
- Werkman, R. (2010). Reinventing organization development: How a sensemaking perspective can enrich OD theories and interventions. *Journal of Change Management*, 10(4), 421-438.
- Whittle, A., Vaara, E., & Maitlis, S. (2023). The role of language in organizational sensemaking: An integrative theoretical framework and an agenda for future research. *Journal of Management*, 49(6), 1807-1840.
- Zarinbal, M. (2019). Designing a conceptual model of sensemaking strategy for services provided in Ganj. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 35(1), 77-106. doi: 10.35050/JIPM010.2019.003 (In Persian)

