

چگونگی مدیریت مغالطه توسل به منبع ناشناس در سازمان‌ها

زهره محمدپور¹، محمدرضا قاسمی² و فاطمه صلاحی کجور³

1- دکترای تخصصی مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی،

واحد چالوس، ایران. Dr.zmohammadpour@gmail.com

2- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، ایران.

Rashad.1356s@gmail.com

3- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، ایران.

Fateme.salahi7923@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی مغالطه توسل به منبع ناشناس در سازمانها و چگونگی مدیریت این نوع مغالطه می باشد. با توجه به کلمه مغالطه این مطلب فهمیده می شود که مغالطه از غلط اخذ شده است و غلط هم به این معناست که مغالطه، باطل را به صورت حق و حق را به صورت باطل معرفی کند و از احکام، بدون دلیل استفاده نماید. با توجه به این معنا و همچنین کاربردی که این صنعت در جامعه بشری دارد، لازم است به بررسی و تحقیق درباره این صنعت پرداخته شود. از آنجایی که مشتریان اصلی در هر سازمانی کارمندان آن سازمان هستند و از طرفی مدیریت یعنی پیش بینی فعالیت، برای نیل به هدفهای سازمان در آینده؛ پس با علم اینکه جامعه ای سالم خواهد بود که سازمانهای سالم داشته باشد، زیرا مغالطه توسل به منبع ناشناس باعث کاهش اعتماد سازمانی خواهد شد؛ لذا بررسی این بعد رفتاری کارکنان در سازمانها از حیث اهمیت آن منجر به شناخت این آئومی سازمانی خواهد گردید.

واژگان کلیدی: مدیریت مغالطه، مغالطه توسل به منبع ناشناس، سازمان

1- مقدمه

درک اینکه مغالطه‌ها چیست مهم است تا فرد بتواند آنها را یا در نوشتار خود یا دیگران تشخیص دهد. اجتناب از مغالطه‌ها توانایی فرد را در ایجاد استدلال‌های قوی تقویت می‌کند. ارزیابی اینکه یک استدلال مغالطه‌آمیز است ممکن است دشوار باشد، زیرا استدلال‌ها در امتداد صحت وجود دارند و استدلالی که دارای چندین مرحله است یا بخش‌هایی ممکن است دارای برخی بخش‌های صوتی و برخی موارد مغالطه‌آمیز باشد. استدلال‌های مغالطه‌آمیز معمولاً ظاهر فریبنده‌ای دارند که استدلال‌های خوبی هستند. مغالطه‌های غیر رسمی ممکن است از نقاط ضعف عاطفی، فکری یا روانی مخاطب نیز بهره‌برداری کند. شناخت مغالطه‌ها می‌تواند مهارت‌های استدلال را ایجاد کند تا پیوندهای ضعیف‌تر بین مقدمات و نتیجه‌گیری‌ها را برای تشخیص بهتر آنچه به نظر می‌رسد درست است، نشان دهد.

مدیریت به عنوان رشته‌ای مجزا عبارت است از سازماندهی عوامل و منابع برای پاسخگویی به نیاز انسانها که شامل کارکردهای برنامه‌ریزی، اجراء، نظارت، کنترل و هدایت است و برای اعمال قدرت باید برآمده از اراده‌ی انسانها و قراردادهای اجتماعی باشد. به طور کلی، می‌توان گفت که مدیریت به کارکردن با افراد و گروه‌ها برای رسیدن به مقاصد سازمان گفته می‌شود. مدیریت، فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. تعریف مذکور، پنج قضیه اساسی ذیل را که زیربنای مفاهیم کلی نظری و عملی (فنی) مدیریت است در بردارد.

زمانی که در سازمانها کارکنان متوسل به منابع ناشناس می‌گردند بعد از مدتی اعتماد بین آنان کاهش پیدا میکند. شاید یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییر اعتماد کارکنان به اقدامات سازمان و نگرش مثبت به این تغییرات است. بی‌اعتمادی به پیامدها و آثار و نتایج مثبت برنامه‌های تغییر و بهبود وضعیت عمومی کارکنان و توجه به منافع آنها باعث میشود کارکنان در مقابل اجرای تصمیمات سرسختی نشان دهند و در مقابل برنامه‌های مطلوب تغییر و تحول نگرش مثبت نداشته باشند در نتیجه با آن مخالفت کرده یا واکنش منفی نشان دهند. ایجاد فضای بی‌اعتمادی در سازمان در نهایت می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی منجر شود.

بنابراین وقتی بدانیم در سازمانها مغالطه به عنوان یکی از ابعاد رفتاری ادراکی نیروهای انسانی وجود دارد لذا مدیریت این رفتار بر مدیران حائز اهمیت خواهد بود.

2- مبانی نظری

نگاهی تاریخی به مفهوم مغالطه، نشان میدهد که موضوع مغالطه در طول تاریخ در فلسفه و منطق از جایگاه خاصی برخوردار بوده است و از زمانهای گذشته فیلسوفان به طرق مختلف به این موضوع پرداختند. سوفسطاییان از طریق گفتار بلند و با استفاده از مغالطه سعی میکردند تا ایده‌های مورد نظر را به شنوندگان خود تحمیل کنند)

نقیب زاده، ۱۳۷۴). مع ذلک بیشترین کاربرد این مفهوم نخست در حوزه منطق به عنوان روش اندیشه (درست بوده و به دلیل بالا بودن کاربرد روش قیاس در این قلمرو معرفتی، بیشترین مغالطه‌ها در حوزه خطاهای موجود در سبک استدلال قیاسی دنبال می شده است (خندان، ۱۳۸۰: ۲۳). بررسی مفهوم مغالطه در منابع مرتبط حاکی از آن است که این مفهوم در معانی متفاوتی مورد استفاده قرار میگیرد. برخی براین باورند که میتوان تعریف خاصی از مغالطه ارائه داد. هامپلین مدعی است که تعریف ویژه‌ای از مغالطه وجود دارد که در همه جا و همه زمانها قابل کاربرد است. او مغالطه را این گونه تعریف می کند: استدلال مغالطه، آمیز همان گونه که ارسطو میگوید عبارت ۱، از گزاره‌ای که به نظر دارای اعتبار بوده ولی این گونه نیست به عبارت، دیگر مغالطه عبارت است از استدلالیکه به نظر معتبر میرسد ولی این گونه نیست به نقل از هانس، ۲۰۰۲ (۱۳۳) (حکاک، 1388).

جانسون (۱۹۸۷) از جمله کسانی است که مفهوم مغالطه را چنین تعریف می کند: یک مغالطه X است که در قالب Y ظاهر میشود اما در واقع Y نیست» (به نقل از هانس، خندان در تعریف مغالطه می نویسد: کلی ترین حالت مغالطه عبارت است از خطا و آشفتگی در سبک استدلال که اساس این تعریف وقوع مغالطه‌ها را میتوان در حوزه استنتاج در نظر گرفت، به این معنا که شخص با مقدمات و یا بدون مقدمات از راههای منطقی یا غیر آن و به صورت معتبر و یا غیر معتبر بخواهد صدق و یا کذب گزاره‌ای را نتیجه بگیرد، به ویژه آنکه بخواهد در مقام تفهیم یا تأثیر گذاری مدعا یا محتوای گزاره‌ای را به افراد دیگر منتقل نماید. چنین نتیجه گیری یا گذر استنتاجی چیزی است که متصف به مغالطه‌ای بودن میشود» (خندان، ۱۳۸۰). همچنین داون در دایره المعارف فلسفه در این زمینه می نویسد: اصطلاح مغالطه اصطلاح دقیقی نیست میتوان از آن تعاریف گوناگونی ارائه داد. نمونه‌ای از تعاریفی که در مورد مغالطه ارائه شده عبارتند از: الف) نوعی خطا سبک استدلال (ب) باوری خطا، ج) خطاهایی که اشاره به تکنیک‌های فن بیان دارد داون، ۲۰۰۸: ۲).

همان طور که ملاحظه میشود به رغم اختلاف نظر درباره مفهوم، مغالطه در معنایی عام، نویسندگان مغالطه را متوجه در سبک استدلال. داند به عبارت دیگر بررسی نظر متفکران مختلف در می دهد که تقریباً هم همه آنها در باب مغالطه به مفهوم خطا در سبک استدلال خصوص مفهوم. مغالطه نشان اتفاق نظر دارند. مغالطه‌ها با نظر به تعاریف ارائه شده به صورتهای مختلف دسته بندی شده اند. این طبقه بندی ها میتوانند در دو دسته صوری و غیر صوری قرار گیرند. مغالطه سبک منطقی استدلال آشکار میشود در حالی که مغالطه غیر صوری وابسته به محتوای استدلال. است بر این اساس میتوان گفت مغالطه‌ای که در روش قیاسی صورت میگیرد میتواند به دو صورت صوری (صورتهای معتبر استدلال در ضروب شانزده گانه (منطق) یا غیر صوری خطای محتوایی در استدلال رخ دهد در خصوص مغالطه‌هایی که در روش استقرایی صورت میگیرد نیز میتوان دو نوع صوری و غیر صوری را از یکدیگر تفکیک نمود. جمع بندی کلی از دسته بندیهای ارائه شده در منابع مختلف نشان داده شده است (داودن، 2016).

مرور منابع مختلف حکایت از آن دارد که به رغم استفاده از تعبیرهای مختلف درباره مغالطه و معرفی اشکال گوناگون از مغالطه‌ها میتوان وجوه مشترک فراوانی در بین آنها مشاهده نمود. منابع مورد نشان داد که مغالطه می تواند در زمینه های مختلف از محاوره روزمره گرفته تا انجام یک پژوهش علمی دقیق خودنمایی کند در واقع طرح انواع مغالطه به زمینه‌ای که مغالطه در آن صورت می گیرد، وابسته است. با این توضیح و با در نظر گرفتن

شباهت‌های بین تعریف‌ها و مثال‌های ارائه شده در هر یک از منابع می‌توان به یک دسته بندی کلی رسید. دسته بندی‌های ارائه شده از مغالطه‌ها در منابع مختلف نشان می‌دهد که تا حد زیادی این دسته بندی‌ها بر یکدیگر منطبق هستند (دلنسی، 2018).

مغالطه توسل به منبع ناشناس موقعی پیش می‌آید که منبعی ناشناس یا نامشخص به‌عنوان مدرکی برای صحت ادعا استفاده شود. استفاده از عباراتی مثل «می‌گن که...»، «شنیدم که...»، «تحقیقات نشون می‌دن...» و جمع بستن متخصصان مثل «دانشمندها می‌گن که...» نمونه‌هایی از این مغالطه هستند. وقتی منبع به طور دقیق مشخص نشده باشد، نمی‌توانیم درستی یا نادرستی آن منبع، و در نتیجه ادعایی را که بر اساس آن مطرح شده بررسی کنیم. توسل به منابع ناشناس اغلب حقه‌ای برای جعل، بزرگنمایی یا اشتباه جلوه دادن حقایق و گول زدن بقیه برای پذیرفتن ادعای مطرح شده است (بونت، 1399).

تعریف جامع و جهانی در مورد اعتماد که قابل کاربرد در همه موقعیت‌ها باشد وجود ندارد (یانگ، ۲۰۰۵). پژوهشگران اعتقاد دارند اعتماد سازمانی انتظارات مثبت کارکنان نسبت به سیاست‌ها و اعمال سازمان است که آنان را متاثر می‌سازد و همچنین احساس اعتماد و حمایت‌ای است که کارکنان نسبت به سازمان و کارفرما ایشان دارند (وانهالا، ۲۰۱۶) و یا ایمان کارکنان به رهبران سازمان و اعتقاد به اینکه در نهایت اقدامات سازمان به کارکنان منفعت می‌رساند تعریف شده است (کانا اورابازو، ۲۰۰۶).

۱۰ به بعد را برای اعتماد مشخص کرده اند: یک. در دسترس بودن به حضور فیزیکی سرپرست در موقع لزوم اشاره دارد. دو. شایستگی که به مهارت‌های فنی و میان فردی مورد نیاز برای شغل فرد مربوط می‌شود. سه. سازگاری، به معنی قابلیت اطمینان و قابلیت پیش بینی و قضاوت خوب است. چهار. دقت و ذکاوت به عنوان تضمین و اطمینان شناخته می‌شود. پنج. انصاف و عدالت به معنی رفتار یکسان با زیردستان است. شش. کمال راستی و درستی که به درستکاری و شخصیت اخلاقی اشاره دارد. هفت. وفاداری به معنی دارا بودن انگیزه برای حفاظت از افراد و ایجاد ذهنیت خوب درباره افراد است. هشت. گشودگی؛ به معنای داشتن ذهنیت باز برای ارائه ایده‌ها است. نه. وفای به عهد و عمل به وعده‌ها به عمل کردن به قول‌ها و وعده‌های فرد اشاره دارد. ده. پذیرش به عنوان قابل پذیرش بودن ایده‌ها تعریف می‌شود (باتلر، ۱۹۹۱).

اعتماد مفهومی چند سطحی است که به تعاملات سطوح گوناگون همکاران و تیم‌ها و سطوح درون سازمانی مربوط می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۰۹). برخی محققین اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی و غیر شخصی تفکیک کرده اند (الون و همکاران، ۲۰۰۸) اما در ادبیات مربوط به اعتماد سازمانی سه بعد اصلی برای اعتماد سازمانی ذکر شده است: الف) اعتماد به مدیر: داوطلب شدن کارکنان برای اقدام به روشی استوار و مفید به خاطر علایی سازمانی حتی وقتی که مدیر هیچگونه کنترلی بر اقدامات و فعالیت‌های کارکنان ندارد اشاره می‌کند و نشان دهنده توانایی کارکنان برای اظهار آزادانه مشکلات مربوط به کار بدون ترس از مواجهه با عواقب منفی است. ب) اعتماد به همکاران: اعتماد به همکاران از روابط موجود در دامنه‌های بالا و پایین گروه به وجود می‌آید اعتقاد به اینکه هر دو طرف قابل اعتماد هستند و اعتقاد به اینکه هر دو طرف در کارهایی که به آنها واگذار می‌شود خبر هستند. ج) اعتماد به سازمان: به اعتماد کارکنان به سازمان و درک آنان از حمایت سازمان

اشاره می‌کند و به عنوان درجه ای از اعتقاد به اینکه سازمان به وعده‌های خود عمل خواهد کرد تعریف می‌شود (ایس) یک و آلیه (۲۰۱۵).
اعتماد باعث کاهش عدم اطمینان در روابط بین افراد شده در نتیجه کیفیت تعاملات اجتماعی را ارتقا می‌بخشد به گونه‌ای که افراد بهتر می‌توانند اطلاعات حمایت‌ها و سایر منابع مورد نیاز خود را به دست آورند (اسکوبروک و همکاران، ۲۰۱۱). سطح پایین اعتماد باعث رواج سوءظن و بدگمانی در میان کارکنان می‌شود و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان را از بین می‌برد. طرفین ای که به یکدیگر اعتماد دارند نسبت به هم صادقانه و خیرخواهانه عمل می‌کنند بنابراین اعتماد نقش مهمی در ارتباطات فردی دارد زیرا به حل مشکلات مرتبط و همکاری و تشریک مساعی کمک می‌کند. که با زیردستان عادلانه برخورد شود سطح اعتماد بین سرپرست و زیر دست و به تبع آن اعتماد سازمانی افزایش می‌یابد و دستاوردهای مثبت را منجر می‌شود و مانع از ترک سازمان خواهد شد (ایرات، ۲۰۱۲). در نهایت اینکه اعتماد سازمانی بر ادراک و نگرش کارکنان از سازمان و بر عملکرد فردی و سازمانی اثر گذار می‌باشد بنابراین نباید جنبه‌های چندگانه اعتماد و اثرات متعدد آن را بر نگرش‌های کاری نادیده گرفت (دهمرد، ناستی زایی، ۱۳۹۸).

3- پیشینه پژوهش

عسگری پور علی، شیخ رضایی، (۱۳۹۸) مقاله ای نوشتند با عنوان: بررسی امکان برون رفت از مغالطه ی طبیعت گرایانه در اخلاق از دیدگاه مایکل روس. آنها در این مقاله بیان داشتند: اخلاق تکاملی همواره به ارتکاب مغالطه های طبیعت گرایانه متهم بوده است. مغالطه ی طبیعت گرایانه دو قرائت هیومی و موری دارد. قرائت هیومی که به قرائت استنتاجی مغالطه ی طبیعت گرایانه نیز موسوم است استنتاج باید‌ها از است‌ها را ارتکاب به نوعی مغالطه می‌داند. قرائت موری که به قرائت تعریفی مغالطه ای طبیعت گرایانه موسوم است تعریف ویژگی‌های اخلاقی به ویژگی‌های نا اخلاقی و به ویژه ویژگی‌های طبیعی را مغالطه در نظر می‌گیرد. آنها در این مقاله پس از معرفی اخلاق تکاملی روس، دلایل وی برای آن که دچار مغالطه های طبیعت گرایانه نشده است را ذکر نموده اند و به این نتیجه رسیده اند که روس واقعا از مغالطه اجتناب کرده است. حکاک، (1388) در پژوهشی با عنوان: مغالطات عقل محض در نظر کانت این چنین مطرح میکند که در نظر کانت معرفت مشتمل بر ماده ای و صورتی است. ماده ی آن از طریق حس به دست می‌آید و صورت را، ما در دو مرحله ادراک حسی و فهم بدن می‌بخشیم: در مرحله ادراک حسی، مکان و زمان را، و در مرحله فهم دوازده مقوله را. و آنچه از این رهگذر می‌شناسیم، پدیدار است نه شی فی نفسه. اما عقل ما به اقتضای طبیعت خود، پارا از حوره ی پدیدار بیرون می‌نهد و تصویری را می‌سازد که در واقع توهمند. یکی از این تصورات، تصور نفس است. عقل می‌خواهد با چهار استدلال مغالطی، چهار مطلب را در خصوص نفس اثبات کند: جوهریت، بساطت، شخصیت و تمایزش از ماده (نفس وجودی یقینی دارد و ماده وجودی مشکوک). ریشه ی همه این مغالطات این است که من می‌اندیشم یا من که در نظر کانت یک شرط پیشینی و صوری شناخت است، یکی شی عینی و یکی متعلق معرفت شناخته می‌شود. در ضمن کانت در مغالطه ی چهارم با طرح نظریه ایده آلیسم استعلایی به مخالفت با ایده آلیسم به معنی متعارف آن می‌پردازد و تصورات موجود ذهن را به معنی خاصی بیرون می‌داند.

شکوهی بیدهندی، محمدصالح (۱۳۹۸)، مقاله‌ای نوشتند با عنوان: فرایند تهیه‌ی برنامه‌های توسعه‌ی شهری و تبیین انواع مغالطه در زمان پاسخگویی به افکار عمومی؛ نمونه‌ی موردی: کارگاه‌های ایسنا در نقد طرح جامع تهران. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که می‌توان سه دسته‌ی کلی از پاسخ نسبت به انتقادات ارائه داد. دسته‌ی اول از پاسخ‌ها، ضمن پذیرش برخی انتقادات، اشاره می‌کند که از آنجا که این انتقادات به پروژه‌های پیشین هم وارد بوده است، نمی‌توان آنها را در این طرح هم اصلاح کرد. دسته‌ی دوم از پاسخ‌ها، به جای پاسخ به نقد، با بیانی مبهم، تلاش به متهم کردن منتقدان می‌کند. دسته‌ی سوم نیز، به منتقدان پیشنهاد مشارکت می‌دهد. پیشنهاد وسوسه‌انگیزی که منتقد را به سکوت وادار می‌دارد. نکته‌ی مشترک در هر سه روش این است که تلاشی برای رفع نقص یا پاسخگویی به نقدها ندارند. صادقی گل، بهناز، دهقانپور، علیرضا (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای با عنوان: پژوهشی پیرامون انواع جدیدی از مغالطه در قرآن کریم به این نتیجه رسیدند، دقت در آیات قرآن کریم از حیث چگونگی طرح مناظره‌ها و تأکید قرآن بر نشان دادن وجه مغالطه و راه اظهار و غلبه بر مغالطات، بیانگر این مسأله است که قرآن کریم به سبک گفتگو در مناظره توجه دارد. با تأمل در آیات قرآن کریم، مغالطاتی در مناظرات کافران با پیامبران الهی دیده می‌شود که می‌توان آنها را در انواع متعددی طبقه‌بندی کرد و با دقت در آنها انواع دیگری از مغالطه را تشخیص داد و به شمار انواع مغالطه‌های موجود اضافه کرد. برای تشخیص انواع مختلف مغالطه‌ها ابتدا کل آیات، بررسی و انواع مغالطات مطرح در قرآن بررسی شد، سپس چند نوع مغالطه که می‌توانست در دسته‌بندی جدید یا متفاوتی قرار گیرد تحت عناوین ابداعی معرفی شد. در این راستا هفت نوع مغالطه ارائه می‌شود که عبارتند از: مغالطه‌های استبعاد، حقیقت و مجاز، ظن و گمان، بود و نمود، برچسب، سوگند و خودبرتربندی عقلی. شعبانی ورکی و همکاران (1390)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: طبقه‌بندی مغالطه‌های اسکات و پژوهش‌های تربیتی در ایران که به اهمیت پژوهش‌های تربیتی در بهبود عملکرد سازمانهایی همچون مدارس صحنه گذاشته‌اند و بر این باورند که توجه به مسائل روش‌شناختی پژوهش، شیوه نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش و نحوه بکارگیری عملی آنها در زمینه‌های مختلف آموزشی و تربیتی می‌تواند مهم باشد. در این میان دیوید اسکات یکی از متفکرانی است که تلاش نمود تا دسته‌بندی مشخصی از مغالطه‌های قابل وقوع در پژوهش‌های تربیتی ارائه نماید البته باید توجه داشت که این مغالطه‌ها از نگاه اسکات در پژوهش‌هایی رخ می‌دهد که از الگوهای ریاضی استفاده می‌کنند، اما در این مقاله، با توجه به دیدگاه رئالیسم استعلایی و منطق پارا ریاضیات، موضوع مغالطه در همه پژوهش‌ها مد نظر قرار گرفت. بنابراین دیدگاه، تصریح می‌شود که در همه مشاهده‌ها خطاهایی وجود دارد و بنابراین همه نظریه‌ها قابل تجدید نظر هستند. به عبارت دیگر، طرفداران این نظریه به شناخت قطعی واقعیت مطمئن هستند و به نحوی انتقادی به آن می‌نگرند. در این دیدگاه اعتقاد بر این است که همه مشاهدات واجد بار نظری هستند و دانشمندان بالذات تحت تأثیر تجربه‌های فرهنگی و جهان بینی خود قرار دارند و عمل آنها با تورش و سوگیری همراه است.

محمدی، محمدعلی (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای تحت عنوان: نقد مغالطات مستشرقان در مطالعات قرآنی پس از مفهوم شناسی، ضمن تأکید بر خدمات قرآن پژوهان منصف، به ده خطای مغالطه‌ای مستشرقان قرآن پژوه اشاره نموده است و در پی اثبات این فرضیه است که پژوهش‌های مستشرقان، بیش از آنکه بر برهان، جدال احسن و موعظه حسنه استوار باشد، در موارد فراوانی بر پایه مغالطات بنا شده است؛ از این رو پذیرش نتایج

پژوهش‌های مستشرقان، نیازمند ژرف‌اندیشی افزون‌تری است. مستشرقان به دلایلی همانند پیش‌فرض‌های نادرست، تفاوت فرهنگی و ناآشنایی با زبان عربی در موارد فراوانی مغالطه کرده‌اند و مغالطه‌شناسی در مطالعات قرآن پژوهی مستشرقان، بسیار حائز اهمیت است. حمدالهی، احمد (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای تحت عنوان: تحلیل انتقادی مغالطه سوم از «مغالطات عقل محض» کانت، کوشیده است اولاً با تأمل دقیق در این توضیحات و با عطف توجه به سایر آراء و دیدگاه‌های اساسی کانت، تصویر نسبتاً دقیقی از دیدگاه وی در مورد این به اصطلاح مغالطه بدست دهیم؛ ثانیاً و در ضمن آن به نقد و ارزیابی این دیدگاه بپردازیم. تحلیل و بررسی دقیق توضیحات کانت نشان می‌دهد وی از یک سو بر اینهمانی نفس به عنوان یک حقیقت تحلیلی و بطور پیشینی معتبر تصریح و تأکید می‌کند، اما از سوی دیگر و در عین حال هدف اصلی و تمام تلاش او این است که نشان دهد اینهمانی تحلیلی و بطور پیشینی معتبر نفس یک اینهمانی عینی نیست و بر همین اساس با استناد به آن نمی‌توان مدعی شناخت اینهمانی و شخصیت عینی نفس شد. حاصل ارزیابی ادعاهای اصلی کانت درباره مغالطه سوم این است که به دلیل تعارضات و ناسازگاری‌هایی که میان این ادعاها با برخی از دیدگاهها و مبناهای اساسی فلسفه وی وجود دارد، وی نمی‌تواند به نحو سازگار و منطقی شناخت اینهمانی و شخصیت عینی نفس را انکار نماید.

4- بحث و نتیجه‌گیری

مغالطه‌ها خطرناکند، چون تشخیص دادنشان همیشه کار راحتی نیست، به ویژه برای کسی که در این زمینه تعلیم ندیده باشد. مغالطه‌ها اغلب دیوارهای دفاعی ذهن نقاد ما را پشت سر می‌گذارند و به همین خاطر بسیار متقاعد کننده جلوه می‌کنند، اما به شکلی گول زننده، دقیقاً مثل تصاویری که هدفشان نشان دادن خطای دید است. گاهی شخص استدلال کننده مغالطه به کار می‌برد، گاهی مخاطبان شخص استدلال کننده به هنگام تفسیر استدلال دچار خطا می‌شوند و گاهی نیز هر دو مورد با هم اتفاق می‌افتد.

برخی، به عمد یا غیرعمدی، به گونه‌ای استدلال می‌آورند که در ظاهر صحیح است، اما معنا و محتوایی بسیار خطالود و مغالطه آمیز دارد. پیامد ناگوار این خطاها و مغالطه‌ها کم نیست. لذا شناخت آنها از چند جنبه برای هر انسانی ضروری است: 1. شخصاً از مغالطه پرهیز کند؛ 2. آگاهی یابد تا دیگران او را از این راه فریب ندهند و 3. گرفتاران مغالطه را نجات دهد. مغالطه انتساب جعلی به معنای توسل جستن به اطلاعات نادرست که از منابع مشکوک و ناشناس گردآوری شده‌اند می‌باشد؛ که می‌تواند در استدلال و نتیجه‌نهایی سبب اشتباه شود و دست‌آویزی برای تقویت استدلال به صورت نادرست باشد.

وجود مغالطه توسل به منبع ناشناس به مرور مان باعث از بین رفتن اعتماد در بین کارکنان خواهد شد. مدیریت بر مبنای اعتماد، بیانی نوین از اندیشه‌ای کهن است که در روابط امروزی به خوبی نمایان و آشکار است و به کارگیری سازوکارهای آن می‌تواند در درک نتایج مطلوب فردی و سازمانی موثر باشد. با توجه به گسترش روزافزون اطلاعات و ارتباطات و پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و به ویژه سازمانی به طرز چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است و دانشمندان بسیاری در باب اهمیت نقش اعتماد در سازمان‌ها دیدگاه‌های خود را ارائه کرده‌اند.

در دنیای امروز سازمان‌های بزرگ و تأثیرگذار که به دنبال حفظ سرمایه انسانی در درون سازمان خود و همچنین حفظ مخاطبان و مشتریان خود در درازمدت هستند، به این نتیجه رسیده‌اند که اعتماد را در درون سازمان نهادینه کنند و از طریق سازوکارهایی که در اختیار دارند در جامعه انتشار دهند.

اعتماد بر عوامل بسیاری در سازمان‌ها تأثیرگذار است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که اعتماد اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کرده و روابط درون و برون سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو گفته می‌شود بالا بودن اعتماد سازمانی منجر به بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فضای اطمینان بین کارکنان، افزایش همکاری و همفکری، تسهیم اطلاعات، یادگیری و نوآوری سازمانی و... می‌شود و در نهایت چارچوبی برای افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی ایجاد می‌کند. بالطبع پایین بودن اعتماد درون سازمانی هم می‌تواند تأثیرات نامطلوب و ناگواری چون افزایش تعارض، بی‌ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزه، شایعات و سایر موانع بر سر راه تحقق اهداف سازمانی را در پی داشته باشد.

منابع

- آقائوری، نعیمه (۱۳۹۵)، مغالطه‌ها، مضادها و چالش‌های کاذب، موانع اصلی در پژوهش‌های حوزه ادبیات پایداری، فصلنامه علمی پژوهشی نقد ادبی، سال نهم، شماره ۳۶، زمستان ۱۳۹۵، ص ۷-۳۹.
- اسکات، دیوید (۱۳۸۳) رئالیسم و پژوهش تربیتی ترجمه بختیار شعبانی ورکی و شجاع رضوی. تهران: انتشارات دبیزش
- اعتمادی، لادن (۱۳۹۵)، مطالعات باغ ایرانی و مغالطه باغشهر، نشریه صفه، دوره ۲۶، شماره ۷۲، ص ۶۵-۸۵
- جهانگیر، مصطفی (۱۳۹۹). چگونه دچار خطاهای ادراکی نشویم؟ مرکز آموزش عالی علوم پزشکی وارستان.
- چیت‌ساز، حسنعلی (۱۳۸۳)، آسیب‌شناسی سازمانی، هفتمین همایش حمل و نقل ریلی، اردیبهشت ۱۳۸۳، دانشگاه صنعتی شریف.
- حبیبی، آرش (۱۳۹۹). سازمان دولتی بخش عمومی، پایگاه اینترنتی پارس مدیر.
- حمدالهی، احمد (۱۳۹۷)، تحلیل انتقادی مغالطه سوم از «مغالطات عقل محض» کانت، پژوهش‌های فلسفی نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تبریز، دوره ۱۳، شماره ۲۶، ص ۱۰۳-۱۲۱.
- خندان، سید علی اصغر (۱۳۸۰). مغالطات، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی (بوستان کتاب قم).
- خزای فر، علی (۱۳۸۳)، مغالطه روش برتر در ترجمه ادبی، مجله تخصصی زبان و ادبیات دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد، دوره ۳۷ (پی در پی ۱۴۵)، ص ۲۲۷-۲۳۳.
- دهبان، بهنام، یزدانی، حمیدرضا، علی پور درویشی، زهرا (۱۴۰۰)، شناسایی و رتبه‌بندی خطاهای شناختی مرتبط با ابعداد تفکر راهبردی، نشریه: فرمان‌دهی و کنتترل
- سال: 1400، دوره: 5، شماره: 1، ص 86-66

دهقانی، خدیجه (۱۴۰۱). بررسی تحقیقات انجام شده بر خطای ادراکی مولر- لایر، ۱

رضاییان، علی (۱۴۰۱). اصول مدیریت، انتشارات سمت، چاپ ۳۱. فصل اول.

زمانپور، مهستی (۱۳۹۹). ساختار سازمانی چیست و انواع آن کدامند؟، سایت اینترنتی دانشگاه علوم پزشکی

کرمانشاه <https://vc-food-drug.kums.ac.ir>

سعیدنیا، احمد (۱۳۸۳) مدیریت شهری کتاب سبز شهرداری ها، جلد ۱۱، تهران: انتشارات سازمان شهرداری ها و دهرداری های کشور، تهران، چاپ سوم.

شکوهی بیدهندی، محمد صالح (۱۳۹۸)، فرایند تهیه ی برنامه های توسعه ی شهری و تبیین انواع مغالطه در زمان پاسخگویی به افکار عمومی؛ نمونه ی موردی: کارگاه های ایسنا در نقد طرح جامع تهران، نشریه علمی باغ نظر، ۱۶ (۷۶)، ۲۱-۳۰

شعبانی ورکی، بختیار، باغگلی، حسین قلی زاده، رضوان، عالی، مرضیه، خالق خواه، علی (۱۳۹۰): طبقه بندی مغالطه های اسکات و پژوهش های تربیتی در ایران: ارزیابی روش شناختی پژوهش های منتشر شده در نشریات معتبر علوم تربیتی و روانشناسی ایران در سال های ۱۳۸۱-۸۵، پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۱(۱)، ۴۹ - 74

صادقی گل، بهناز، دهقانپور، علیرضا (۱۳۹۸). پژوهشی پیرامون انواع جدیدی از مغالطه در قرآن کریم، دوفصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات قرآن و حدیث (۱۲)، ۲، ۴.

صراف، مظفر و اسماعیل زاده، حسین (۱۳۸۵). شهروندمداری راهکاری برای حل مسائل شهری ایران. اطلاعات سیاسی - اقتصاد، (۲۰)، ۱۲۶-۱۳۵.

عبدی، مهدی، جلالیان، رشید (۱۳۹۵)، نقدی بر مغالطه در {هجویه رشیدالدین وطواط} خاقانی شروانی، گردهمایی انجمن ترویج زبان و ادب فارسی ایران، سال ۱۳۹۵، شماره ۱۱

عسگری پور علی، شیخ رضایی (۱۳۹۸): بررسی امکان برون رفت از مغالطه ی طبیعت گرایانه در اخلاق از دیدگاه مایکل روس، دوفصل نامه علمی-پژوهشی تأملات فلسفی، دانشگاه زنجان، سال نهم، شماره ۲۲، بهار و تابستان ۱۳۹۸، ۲۴۲-۲۷۲.

فلاح شمس، میرفیض، حق شناس کاشانی، فریده، افشارهاجر، فیروزه (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر کانون کنترل بر خطاهای ادراکی در تصمیم گیری سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری، سال اول، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۱.

گال، مردیت؛ بورگ، والترو و گال جویس (۱۳۸۴). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان شناسی ترجمه نصر و همکاران (جلد اول) تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی و سمت.

گلشنی، مهدی (۱۳۸۵). از علم سکولار تا علم دینی تهران پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

گتیه، ادموند (۱۳۸۷). آیا معرفت باور صادق موجه است؟ ترجمه شاپور اعتماد تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

محمدی، محمدعلی (۱۳۹۸). نقد مغالطات مستشرقان در مطالعات قرآنی، فصلنامه علمی تخصصی علوم قرآنی، سال اول، شماره اول، پاییز ۱۳۹۸، ص ۱۳۴-۱۵۵.

نقیب زاده، میرعبدالحسین (۱۳۷۴). نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش. تهران. انتشارات طهوری.

نوریان، حسین (۱۳۹۶). <https://www.linkedin.com>

Bengtsson, J. (2007). With the Life-World as point of departure: A research approach for empirical educational research, Paper presented at European Conference on Educational research Association, 19-21 september 2007. Bhaskar, R. (1979). The possibility of naturalism. Brighton: Harvester Press.

Bennet, B. (2012). Logically Fallacious. 51.

Butler, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory. Journal of Management, 17(3):643-663.

Dowden, B. (2009). The internet encyclopedia of philosophy. <http://www.iep.utm.edu> Retrieved from

Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. European Journal of Innovation Management; 11(2), 160-181.

Erat, S., Erdil, O., Kitapçı, H., & Çömlek, O. (2012). The effect of them perception of organizational trust and organizational support on intention to quit and individual performance: An empirical study of the Turkish state universities. African Journal of Business Management, 6(30), 8853-8861.

French, Dare and Sardar, Heyat (1377). Culture of Management, Tehran: Governmental Education Mohammad Saabi, translation by Management Center

Gholipour, A., Pourezzat, A. A., & Hazrati, M. (2009). The investigation of Servant Leadership on Organizational Trust and Empowerment in Public Organizations. Journal of Public Administration; 1(2), 103-118. (In Persian).

- Gulshan, S. S. (2014). Management Principles and Practices by Books India. Gulshan. Excel Lallan Prasad and SS
- Hansen, H, V. (2002). The straw thing of fallacy theory: the standard definition
the Netherlands. Kluwer Academic Publishers, printed in
- Isik, M., & Aliyev, Y. (2015). The Relationship between Teamwork and Organizational Trust. International Journal of Research in Business and Social Science, 4(1):133.
- Kane-Urrabazo, C. (2006). Management's role in shaping organizational culture. Journal of nursing management, 14(3):188-194.
- Schaubroeck, J., Lam, S., & Peng, A. (2011). Cognition-Based and Affect-Based Trust as Mediators of Leader Behavior Influences on Team Performance. The Journal of applied psychology, 96(4), 863-871.
- Vanhala, M, Heilmann, P, & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment, Knowledge and Process Management; 23(1), 46-61.
- Waring, S. P. (2016). Taylorism transformed: Scientific management Books. UNC Press theory since 1945.
- Yang, J. (2005). The Role of Trust in Organizations: Do Foci and Bases Matter? Doctoral dissertation, Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College In partial fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Philosophy in The Interdepartmental Program in Business Administration (Management) by Jixia Yang BA, Nanjing University, China, 1999.
- Yoos, G. E. (2007). Deceptions, blunders, and confusions. In Palgrave Macmillan US. (pp. 245–255). Reframing Rhetoric
https://doi.org/10.1057/9780230607514_25