



نقدی معرفت‌شناختی بر منطق عقلی و عقلانیت در سازمان و مدیریت

داراب احمدوند^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۴/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۴/۲۴

چکیده

مفهوم عقلانیت مبنای ایجاد یک سازمان اداری است. هدف از ایجاد سازمان‌ها افزایش عقلانیت انسانی و ساخت‌دهی رفتار انسانی در جهت نزدیکی به عقلانیت انتزاعی است. امروزه در سازمان‌ها عقلایی بودن در گرو انتخاب مؤثرترین طریق برای نیل به اهداف سازمانی است. بیش از دو قرن است که دیدگاه محدود نظریه‌های علمی و استفاده از روش‌های علوم طبیعی در علوم اجتماعی و انسانی، موفقیت‌های عملی چندی را حاصل کرده و به همین دلیل، اغلب اذهان را از محدودیت‌ها و نقایص خود غافل ساخته است. اگر بتوانیم نظریه‌هایی برای زندگی انسانی و سازمانی بر پایه تعقل ارزشی ارائه دهیم، سازمان‌ها را در نظم دادن به امور خود یاری داده و رهنمودهایی برای رشد، تعالی و کمال سازمان و انسان ارائه کرده‌ایم. از این‌رو در این پژوهش به دنبال بحث و بررسی درخصوص مفهوم عقلانیت در سازمان و مدیریت بوده، سیر تطور و نظریه‌های مطرح در دو رویکرد اثبات‌گرایی و پسااثبات‌گرایی و برخی از مهم‌ترین نقدهای رویکرد پسااثبات‌گرایی به مفهوم عقلانیت اثبات‌گرا را بررسی و تحلیل نموده به نحوی که در پایان، پژوهش بتواند با ارائه جنبه‌های مختلف موضوع موجب ارتقاء مباحث و مفاهیم این حوزه مهم در سازمان و مدیریت گردد. این تحقیق با استفاده از روش توصیفی و اسنادی شامل مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک به مرور مبانی نظری، ادبیات تحقیق و پیشینه پژوهش‌های قبلی پرداخته و با استفاده از رویکردی کیفی و تطبیقی به دنبال تبیین



دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۳
دوره پنجم، شماره نهم

۶۷

مفاهیم موجود و چالش‌های پیش روی این جریان بوده و در این راستا نیز مباحثی جهت مطالعات و پژوهش‌های بیشتر در این حوزه ارائه گردیده است.

واژه‌های اصلی: عقلانیت ابزاری، عقلانیت جوهری، مدل عقلایی اداره، اثبات‌گرایی، پسااثبات‌گرایی.

۱- مقدمه

انسان بر اساس قدرت عقلانیت خود به تشخیص و تمایز می‌رسد، عقلانیت در انسان همان قدرت تمایزگذاری، تشخیص شباهت‌ها و تفاوت‌ها و تشخیص مرزها و محدودیت‌هاست و دوام، پایداری، ثبات و ماندگاری فعالیت‌های انسانی در گرو همین عقلانیت است. هر نظام اجتماعی در طراحی و تدوین مناسبات اجتماعی که محور حرکت جامعه را برعهده دارند، اقدام به فعالیت‌های عقلایی می‌کند (ایمان، ۱۳۹۱: ۱۲). امروزه در سازمان‌ها عقلایی بودن در گرو انتخاب مؤثرترین مسیر برای نیل به اهداف سازمانی است. بدین ترتیب در عقلایی بودن، هدف‌های سازمانی مطرح‌اند و هدف‌های فردی اعضاء سازمان مدنظر نیستند. به عبارت دیگر وقتی از سازمان عقلایی نام می‌بریم، بدان معنی نیست که اعضاء آن تا آنجا که به خواست‌ها و هدف‌هایشان مربوط می‌شود، رفتاری عقلایی دارند، برعکس، هرچه سازمان عقلایی‌تر و بوروکراتیک‌تر باشد، افراد آن بیشتر به صورت چرخ ماشینی ساده‌ای در می‌آیند که معنی و مقصود رفتارشان نادیده گرفته می‌شود. و این سرانجام سلطه تعقل ابزاری بر زندگی انسان معاصر در سازمان‌هاست، مشکلی که باید برای آن چاره‌ای اندیشید. بیش از دو قرن است که دیدگاه محدود نظریه‌های علمی و استفاده از روش‌های علوم طبیعی در علوم اجتماعی و انسانی، موفقیت‌های عملی چندی را حاصل کرده و به همین دلیل، اغلب اذهان را از محدودیت‌ها و نقایص خود غافل ساخته است. اما امروزه ما در آستانه دوره‌ای هستیم که بازده نزولی این طرز تلقی آغاز شده است و بر بسیاری ثابت شده که این نظریه‌ها قبل از آنکه علمی باشند، یک نظر و یک عقیده‌اند. امروزه نتایج تجدد علمی به صورت روان‌پریشی انسان‌ها، نزول کیفیت زندگی، آلودگی محیط و مصرف بی‌رویه منابع محدود جلوه‌گر شده است. و این نشانه‌ها مشروعیت تعقل ابزاری به عنوان تنها تفکر مجاز در جوامع را مورد تردید قرار داده و دانشمندان را به تفکری مجدانه در این زمینه وادار ساخته است. بنابراین اگر بتوانیم نظریه‌هایی برای زندگی انسانی و سازمانی بر پایه تعقل ارزشی ارائه دهیم، انسان و سازمان را در نظم دادن به امور زندگی خود یاری داده و رهنمودهایی برای رشد، تعالی و کمال انسان و سازمان ارائه کرده‌ایم (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۶۲). از این رو در این پژوهش به دنبال بحث و بررسی درخصوص مفهوم عقلانیت در سازمان و مدیریت بوده، سیر تطور و نظریه‌های مطرح در دو رویکرد اثبات‌گرایی و پسااثبات‌گرایی و برخی از مهم‌ترین نقدهای رویکرد پسااثبات‌گرایی به مفهوم عقلانیت اثبات‌گرا را با مراجعه به متون و نظریه‌پردازان اصلی آنها بررسی و تحلیل نموده به نحوی که در پایان، پژوهش بتواند با ارائه جنبه‌های مختلف موضوع موجب ارتقاء مباحث و مفاهیم این حوزه مهم در سازمان و مدیریت گردد.



۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- مفهوم عقلانیت در سازمان و مدیریت

مفهوم عقلانیت مبنای ایجاد یک سازمان اداری است. هدف از ایجاد سازمان‌ها افزایش عقلانیت انسانی و ساخت‌دهی رفتار انسانی در جهت نزدیکی به عقلانیت انتزاعی است. هربرت سایمون معتقد است انسان‌ها به طور فردی در پاسخ به مسائل پیچیده‌ای که با آن مواجه‌اند توانایی محدودی دارند و ظرفیت ذهن انسان برای فرموله کردن مسائل پیچیده در مقایسه با تعداد مسائلی که حل آنها مستلزم رفتار عقلایی عینی در جهان واقعی است، بسیار کوچک است یا حتی برای نزدیکی معقول به چنین عقلانیت عینی بسیار کم‌توان است. به عبارتی چون افراد به تنهایی از میزان عقلانیت محدودی برخوردارند لازم است برای برخورد مؤثر با جهان پیرامون خود به گروه‌ها یا سازمان‌ها بپیوندند. بیان اینکه یک سازمان خاص عقلایی است به معنی این نیست که از حیث سیاسی یا اخلاقی اهداف معقولی را دنبال می‌کند بلکه صرفاً بیان این نکته است که این سازمان طوری عمل می‌کند که کارایی را حداکثر می‌سازد (دنهارت، ۲۰۱۱: ۱۵۴). مفهوم عقلانیت را پذیرش مقررات، کارایی و نتایج عملی به عنوان راهی صحیح برای پیشبرد امور انسانی بیان کرده‌اند (مقیمی، ۱۳۹۴: ۸۳). در بسیاری از جوامع به خصوص جوامع غربی خردگرایی سازمانی یا رفتار عقلایی سازمان مترادف با کارایی به‌کار می‌رود. مفاهیم عقلایی بودن و کارایی در مرکز مباحثات و مجادلات تئوری سازمان قرار دارند. به زعم وبر، عقلایی بودن دلالت بر راه‌های مقتضی برای وصول به هدف دارد و در زمینه بوروکراتیک، عقلایی بودن، کارایی معنی می‌دهد. یک سازمان وقتی عقلایی است که مؤثرترین راه‌ها را برای وصول به هدف انتخاب کند، لیکن بدین ترتیب فقط اهداف جمعی سازمان مورد نظر بوده و هدف‌های فردی اعضاء به حساب نیامده است (واعظی و محمدی، ۱۳۹۲: ۱۰).

۲-۲- تاریخچه مفهومی منطق عقلی و عقلانیت

در اعصار کهن، منطق عقلی به نیروی محرکی در درون فرد اطلاق می‌شد که او را قادر می‌ساخت تا میان خوب و بد و درست و نادرست تمیز قائل شود و به زندگی فردی و اجتماعی خود انتظام بخشید. همچنین منطق عقلی در فرد، واقعیتی مستقل در نظر گرفته می‌شد که قابل تحول به پدیده‌ای اجتماعی یا تاریخی نبود. در آن زمان تعقل دارای جنبه اخلاقی بود و ماورای ضرورت‌های مادی، بیعتی با معیارهای ارزشی داشت. در دوران معاصر منطق عقلی به مفهومی خاص و به عنوان اندیشه‌های حسابگرانه و فایده‌طلب مطرح شده است. مفهوم جدید منطق عقلی به تدریج کاربردی عام پیدا کرد، به طوری که در عصر حاضر در مقامی متضاد با آمال و عواطف درونی انسانی مطرح شده و ضد تعقل بودن شعار کسانی گشت که داعیه انسان‌گرایی دارند، در صورتی که تعقلی که اینان بر ضد آن سخن می‌رانند مفهومی مسخ شده و ناقص است و دربرگیرنده مفهوم کلی تعقل نیست. تعقل به مفهوم اصیل و واقعی خود هیچ‌گونه تضادی با انسان‌گرایی و عواطف انسانی



نداشته و آنچه ایجاد تضاد می‌کند تعقل ابزاری یا تعقلی است که با دیدی محدود صرفاً به نتیجه و فایده امور توجه دارد. تعقل ابزاری^۱ هدف سودبخشی، کاربردی و عملی بودن و مفید واقع شدن را در نظریه‌های سازمانی دنبال کرده و از ویژگی‌های نظام تولید و بازار در جوامع پیشرفته صنعتی است. در مقابل تعقل جوهری^۲ یا ارزشی به جهت رفع نواقص موجود در تعقل ابزاری، و درک و فهم واقعیت‌های انسانی و اجتماعی شکل گرفته است. در حالی که نظریه‌های ابزاری پیگیر تطبیق دادن انسان با جامعه صنعتی به عنوان زندگی معقول هستند، نظریه مبتنی بر تعقل ارزشی برای زندگی انسانی، تلاشی در جهت درک و فهم واقعیت‌های انسانی و اجتماعی است. در نظریه‌های جوهری به دنبال آن هستیم که معنای واقعی زندگی معقول را بیابیم. نظریه‌های جوهری در زندگی انسانی سابقه‌ای بس دیرینه دارند و اجزای آن را در افکار و اندیشه‌های علما و فلاسفه و متفکران گذشته به خوبی می‌توانیم پیدا کنیم. بنابراین منابع فلسفی و علمی کهن در این زمینه قابل بهره‌برداری بسیارند. علاوه بر این، از آنجایی که در گذشته مفهوم تعقل به شائبه‌های اقتصاد، تولید و صنعت آلوده نشده بود، اعتبار و اصالت آن بسیار بالاست. لازم به یادآوری است لفظ جوهری یا ارزشی برای تعقل مطلوب در دوران معاصر به کار گرفته شده است و علت نیز آن بوده که میان تعقل به معنای جامع و کامل و اصیل آن با تعقل ابزاری وجه تمایزی به وجود آید. نظریه‌های جوهری برخلاف نظریه‌های ابزاری باید به گونه‌ای تنظیم شوند که کمتر تابع شرایط و مقتضیات خاص بوده، و از جامعیت و کلیت برخوردار باشند (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۵۴).



۲-۳- رویکرد اثبات‌گرایی به عقلانیت

رویکرد علمی مبتنی بر اثبات‌گرایی (پوزیتیویسم^۳) خصیصه ابزاری داشته و با اعتقاد به اصالت عینیت و واقعیت عینی، مروج علم عاری از ارزش است. محصول تفکر منطقی و مشاهده نظام‌مند می‌باشد که فراتر از پیش‌دآوری‌ها، سوگیری‌ها و تعصبات شخصی است (ایمان، ۱۳۹۱: ۱۱۷). علم اثبات‌گرا به دنبال مطالعه رفتار انسان به وسیله مشاهده دقیق و عینی رفتار و استخراج نظریه‌های علمی از آن مشاهدات بوده است. مسئله‌ای که در اینجا مطرح می‌شود، وجود ارزش‌های انسانی است که می‌تواند بر مطالعه رفتار انسان تأثیرگذار باشد. با طرح موضوع جدایی واقعیات از ارزش‌ها بدین معنی که واقعیت زندگی اداری را باید بدون مشاهده ارزش‌های شخصی افراد در نظر گرفت، تفسیر اثبات‌گرایی از علم مدعی است که علوم اجتماعی از جمله مطالعه سازمان‌ها می‌تواند و باید عاری از ارزش باشد. پایبندی به عینیت‌گرایی و ایجاد مبنایی واقعی برای هر نوع نتیجه‌گیری و جلوگیری از دخالت ذهنیت‌گرایی و حذف ارزش‌های انسانی منجر به شکل‌گیری مدل عقلایی اداره در راستای حداکثرسازی کارایی در سازمان‌ها شده است (دنهارت، ۲۰۱۱: ۱۴۴).

۲-۳-۱- عقلانیت در بوروکراسی ماکس وبر

ماکس وبر - سال ۱۹۰۵- با کتاب‌های "اقتصاد و جامعه" و "اخلاق پروتستان و روحیه سرمایه‌داری" سه شکلی که مشروعیت بر اساس آنها می‌تواند ادعای اعتبار کند، مشروعیت بر پایه و اساس عقلایی، سنتی و کاریزماتیک دانسته و همچنین بر اساس آن سه شکل اختیار و فرمانرانی تحت عنوان اختیار قانونی، سنتی و عقلایی را معرفی می‌کند. او بیان می‌کند پایه و اساس عقلایی مشروعیت و اختیار قانونی مبتنی است بر این اعتقاد که مطابق قانون، مقرراتی تصویب شده و اعمال آنها حق کسانی است که بر اساس این مقررات در سطوح عالی اختیار و قدرت هستند و می‌توانند دستورات را صادر نمایند (وبر، ۱۹۷۸: ۲۱۵). وبر اصل اختیار عقلایی - قانونی را در کنار ایزارگری و رسمیت سه اصل محوری تئوری بوروکراسی خود عنوان کرده و اختیار عقلایی - قانونی را کاراترین و عقلایی‌ترین وسیله جلب اطاعت اعضاء سازمان می‌داند. ارتباط رسمی بین ساختار و وظایف سازمانی، و آرمان‌ها و مقاصد سازمان، از بوروکراسی یک ابزار سازمانی عقلایی می‌سازد (مقیم، ۱۳۹۴: ۸۳). ایده عقلانیت مفهومی قدیمی و تأثیرگذار بر تفکر مدیریت است و سازمان عقلایی مفهومی است که ریشه در تئوری بوروکراسی ماکس وبر دارد. وبر برای توسعه جامعه غربی افزایش عقلانیت را به معنی جهت‌گیری رو به رشد به سمت تحلیل‌های هدف محور و منطقی پیشنهاد داد و استدلال کرد که بدین ترتیب جامعه غربی به یک سازمان کاملاً منطقی تبدیل می‌شود که اساس عملکرد آن، بر بوروکراسی استوار است. وبر عقلانیت را به عنوان سرنوشت و تقدیر عصر و زمان خود می‌داند. در عین حال او کاملاً آگاه بود که عقلانیت همچنین به از دست دادن معنی، آزادی و توانایی افراد برای کنترل زندگی خود دلالت دارد. تحلیل اساسی وبر مبتنی بر تمایز بین کنش اجتماعی عقلایی ارزشی^۱ و عقلایی هدف مدار^۲ است. عقلانیت ارزشی بر جهت‌گیری کنش به ارزش‌های خاصی نظیر اصل اخلاقی، زیبایی‌شناسی، مذهبی یا مانند آن متمرکز است و عقلانیت یک اقدام یا کنش، به تلاش برای عمل بر اساس این ارزش بستگی دارد نه بر اساس نتایج اقدام. عقلانیت هدف مدار اشاره به جهت‌گیری به سمت اهداف، ابزارها و اثرات آنها دارد (روتگرس، ۱۹۹۹: ۲۳). بوروکراسی وبری در سازمان عقلایی؛ سلسله مراتبی و هدف محور، به دنبال یک راه ایده‌آل و بهترین راه برای اداره است. در تئوری او اجرای خط‌مشی فرایندی خطی، عقلایی و از بالا به پایین است بدون توجه به عرصه اعتقادات و نظام ارزش‌های فردی و اجتماعی و سیاسی. خط‌مشی‌ها پس از تصویب، مطابق دستورالعمل‌های مکتوب توسط بوروکرات‌ها و از طریق کارکنان صف اجرا می‌شوند (منوریان، ۱۳۹۴: ۱۵). کار در خدمت یک سازمان عقلایی برای تأمین بشریت با کالاهای مادی، همواره و بدون شک به نمایندگی از روح سرمایه‌داری به عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف کار - زندگی آنها است (وبر، ۱۹۳۰: ۳۶). مفاهیم تأکید شده توسط وبر همچون عقلانیت، سلسله مراتب و پاسخگویی هنوز هم به طور آگاهانه توسط اکثر مدیران در

برنامه ریزی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. شاید مرکزیت مفهوم بوروکراسی و بر تفاوت و جدایی شخص از اداره باشد و کلید بوروکراسی، تعریف عقلانیت اداری است (واعظی و محمدی، ۱۳۹۲: ۱۳). و بر با اشاره به عقلانیت رسمی یک فعالیت اقتصادی در مقابل عقلانیت جوهری بیان می‌کند عقلانیت رسمی برای تعیین محدوده محاسبات کمی که از لحاظ فنی امکان پذیر و در واقعیت کاربردی باشد استفاده می‌شود و در مقابل عقلانیت جوهری به نقش ارزش‌های نهایی ایجاد شده و برخی معیارهای کنش اجتماعی در روابط میان افراد اشاره می‌کند (ویر، ۱۹۷۸: ۸۵). بدین ترتیب رویکرد ویر به مسئله عقلانیت در تئوری بوروکراسی رویکردی پوزیتیویستی و بر مبنای تعقل ابزاری است.

۲-۳-۲- عقلانیت اداری هربرت سایمون

هربرت سایمون - سال ۱۹۴۷- با انتشار کتاب "رفتار اداری: مطالعه فرایندهای تصمیم‌گیری در سازمان اداری" بیان کرد عقلانیت شیوه‌ای از رفتار را مشخص می‌کند که برای دستیابی به اهداف مشخص، درون محدودیت‌ها و شرایطی خاص، مناسب است. او استدلال کرد که تئوری تصمیم‌گیری عقلایی توسعه خیلی سریعی داشته و بخش قابل توجه‌ای از انگیزه این توسعه ناشی از تلاش برای استفاده از رویه‌های تصمیم‌گیری رسمی در شرایط واقعی و با پیچیدگی قابل ملاحظه است. در پاسخ به وجود عدم قطعیت، دشواری‌های کشف یا طراحی جایگزین‌ها، و پیچیدگی محاسباتی در تصمیم‌گیری عقلایی، او استدلال نمود که می‌توان معیارهای بهینه ساختن را با معیارهای عملکرد رضایت بخش جایگزین نمود (سایمون، ۱۹۷۲: ۱۷۵). او فرایندهای تصمیم‌گیری عقلایی، رفتار سازمانی هدف، و ساختار سلسله مراتبی را به عنوان محورهای اصلی مدل عقلایی اداره امور عمومی خود معرفی کرده است. نظریه عقلایی محدود سایمون در نقد نظریه عقلایی به دنبال یک راه حل رضایت بخش (نسبتاً بهترین) به جای یک بهترین راه حل است چرا که عقلانیت محدود امکان احصاء همه راه حل‌ها را نمی‌دهد. او استدلال کرد که برخی رفتارهای انسانی باعث کاهش توانایی سازمان در نیل به عملیات کارا می‌شوند نظیر احساس وفاداری کارکنان به واحدهای فرعی سازمان به جای کل سازمان. همچنین موانع اطلاعاتی و محدودیت‌های زمانی از موانع تصمیم‌گیری عقلایی است. عنصر محوری مدل سایمون، موضوع اجماع در مورد ارزش‌هاست، مشخص بودن نظام ارزشی حاکم بر یک انتخاب اداری منجر به اتخاذ یک بهترین تصمیم بر اساس ارزش‌ها و موقعیت سازمان و نه بر اساس انگیزه تصمیم‌گیرنده خواهد بود. پویایی موجود در رابطه فرد با سازمان، مانع اصلی اعتباربخشی به مدل سایمون بوده و لزوم توجه به انگیزه‌های فردی در کنار انگیزه‌های سازمانی را به وجود می‌آورد (منوریان، ۱۳۹۴: ۱۷). سایمون سه محدودیت شناختی در پایه و اساس رفتار واقعی انسان را، ناقص بودن اطلاعات، دشواری پیش‌بینی اقدامات آینده و دانش اندک از همه رفتارهای ممکن انسان بیان می‌کند. در پشت این محدودیت‌ها عمدتاً محدودیت در ظرفیت‌های محاسباتی، دسترسی به اطلاعات و محدودیت‌های فیزیکی است که در انسان‌ها ذاتی و طبیعی است. در نتیجه عقلانیت



محدود، تصمیمات رضایت‌بخش به جای تصمیمات بهینه گرفته می‌شود، به عبارت دیگر جایگزین انتخاب شده در یک وضعیت تصمیم‌گیری با نیازی مشخص مواجه است که مطلوبیت مورد انتظار را حداکثر نمی‌سازد (کریستوفرو، ۲۰۱۷: ۱۷۲). سایمون از تعقل‌گرایی به عنوان ابزاری مؤثر و مفید در تحقق اهداف نام می‌برد و کیفیت‌های درونی انسان را در آن دخیل نمی‌داند. به زعم وی، مسئله مصلحت و خیر انسان یا جامعه جایی در تعقل ندارد. انسان نباید در سازمان به ماهیت ارزشی و اخلاقی اهداف پردازد، بلکه باید به عنوان موجودی حسابگر در پی تحقق آن اهداف باشد، زیرا سعادت او در رسیدن به اهداف مذکور است. از نظر سایمون هرگونه عملی که هماهنگ با این نحوه تعقل باشد مجاز است و غیر از آن را نباید به هیچ وجه تحمل کرد. به عبارت دیگر، جز ارزش‌های اقتصادی عملی ارزش‌های دیگری در دایره سازمان راه ندارند (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۵۵). سایمون مدعی است نظریه علمی باید بدون توجه به هیچ نوع ارزشی، عینی و بی‌طرف باشد. فرد وقتی می‌تواند عقلایی باشد که کارآمد است و با عمل مطابق طرح سازمان و تبعیت از طراحان سیستم کارآمدتر خواهد بود. اگرچه انسان اداری سایمون برخلاف انسان اقتصادی و عقلایی، فقط عقلانیت محدود را به کار می‌برد ولی باید اقدامات و اعمال سازمانی عقلایی و کارآمد را دنبال کند. بر اساس روش عقلایی خط‌مشی‌گذار می‌تواند همه ارزش‌های مربوط را اولویت‌بندی کرده، هدفی را انتخاب کند، مجموعه‌ای از خط‌مشی‌های جایگزین را تدوین و آزمون، و در نهایت بهترین راهکار برای حداکثرسازی تحقق اهداف و ارزش انتخابی را برگزیند. در نظریه سایمون بهای تحقق عقلانیت سازمانی، از دست دادن استقلال عمل فردی است. ارزش‌های سازمانی، جایگزین ارزش‌های فرد شده و مشارکت‌های فردی در صورت همخوانی با چشم‌انداز سازمان مفید خواهد بود (دنهارت، ۲۰۱۱: ۱۵۸). بر این اساس سایمون در مدل خود با تأکید بر اقدامات کاملاً کارا و کاملاً عقلایی، رویکردی پوزیتیویستی به عقلانیت و کارایی داشته و مبنای مدل او تعقل ابزاری است.



۲-۴- عقلانیت در رویکرد پسااثبات‌گرایی

رویکرد پسااثبات‌گرایی (پست پوزیتیویسم) در نقد رویکرد اثبات‌گرایی به علم شکل گرفته است. در این چارچوب رویکرد تفسیری در علم به دنبال درک معنای کنش انسانی و توجه به روش تفسیر افراد از جهان زندگی روزمره خود است. در این رویکرد انسان‌ها کنشگری فعال به جهان اجتماعی هستند نه واکنش‌دهندگانی منفعل. انسان از طریق مقاصد و نیت خود به جهان پیرامون معنا داده و تا اندازه‌ای آن را می‌سازد. انسان موجودی هوشیار است که با قصد قبلی کنشی را انجام داده و معنای خاصی به اعمالش می‌دهد. ذهنیت و عینیت و همین‌طور ارزش و واقعیت را نمی‌توان به طور کامل از هم جدا ساخت. دانشمند علوم اجتماعی باید در جستجوی راه‌هایی برای درک ساختار آگاهی افراد و جهان

معانی بازیگران اجتماعی باشد (دنهارت، ۲۰۱۱: ۳۰۱). علم تفسیری با اصالت دادن به انسان و اختیار او در کنش‌های متمایل به هدف و مقصود خاص، دخالت ارزش‌های کنشگران در دنیای اجتماعی را طبیعی و مرسوم می‌داند. علم وظیفه‌ای جز انعکاس درست و دقیق دنیای اجتماعی مردم ندارد که مملو از ارزش‌ها، اعتقادات و باورها، اعتقادات، ذهنیت‌ها، معانی، تفاسیر و کنش‌های بازیگران مختلف، تعقل ارزشی و جوهری را مبنا و جهت‌گیری خود در سازمان می‌داند.

در رویکرد انتقادی به علم نیز ضرورت ارزش در حیات اجتماعی قابل کتمان نیست ولی می‌توان در مقابل ارزش‌های موجود در زندگی روزمره مردم، موضع‌گیری تصدیقی یا انتقادی نمود و مهم است که این ارزش‌ها تا چه حد با ارزش‌های انسانی مانند اصالت آزادی، رهایی بخشی، توانمندسازی، نفی ستم و استثمار، نفی سلطه و نابرابری و... سازگار باشد (ایمان، ۱۳۹۱: ۱۱۸). مکتب فرانکفورت با هدف شناخت ریشه‌های سلطه اجتماعی در زندگی مدرن و ایجاد راهی برای تحقق واقعی آزادی از طریق خرد، مؤسسه‌ای است که در دهه ۱۹۲۰ برای پژوهش پیرامون رویکرد انتقادی تشکیل شد. هدف رویکرد انتقادی شناسایی تناقضات بین آنچه هست و آنچه باید باشد و نشان دادن پتانسیل تغییر سازنده است، چون این فهم فرصتی را برای آزادی بیشتر و شکوفایی پتانسیل انسان فراهم می‌کند و مسلماً با کنش در تعقیب نیازها و آمال واقعی انسان پیوند داده می‌شود (دنهارت، ۲۰۱۱: ۳۰۹). ماکس هورکهایمر (۱۹۴۷) رهبر فکری و مدیریتی مکتب فرانکفورت در کتاب "کسوف تعقل و استدلال" بیان می‌کند تعقل در زندگی انسان باید نقشی اخلاقی و ارزشی داشته باشد. حاصل جدایی از تعقل جوهری، از بین رفتن هویت انسانی، سلب قدرت تفکر و اندیشه، اسارت انسان در سازمان، از دست رفتن توان تعالی و دستیابی به مقام والای انسانی است و بزرگ‌ترین رسالت تعقل و استدلال، بیان ناتوانی و نقص تعقل ابزاری به عنوان منطق عقلی است (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۵۸). بر این اساس مبنا و جهت‌گیری رویکرد انتقادی به عقلانیت در سازمان در عین توجه به تعقل ابزاری و نقدهای وارده بر آن، تأکید بر تعقل ارزشی و جوهری است.



۲-۴-۱- عقلانیت در اندیشه نورتون لانگ و نقد او بر مدل عقلایی اداره

نورتون لانگ - سال ۱۹۴۹- در مقاله "قدرت و اداره" به نقد مدل عقلایی اداره سایمون به عنوان فرایندی عقلایی و خطی پرداخته و بیان می‌کند پایه و اساس مشکلات و مسائل عقلانیت اداری به دیدگاه و تعیین هویت سازمانی مربوط می‌شود، اینکه افراد به یک واحد، بخش، شعبه، اداره، حوزه، دولت، کشور، ملت و جهان یا هر چیزی دیگری تعلق خاطر و وفاداری داشته باشند. تحلیل‌های اداری اغلب بر این فرض است که تعیین هویت سازمانی باید در ادغام وفاداری سازمانی اولیه در یک ترکیب بزرگتر، رخ دهد. در واقع رقابت بین مراکز قدرت دولتی به جای عقلانیت، ابزاری مؤثر برای هماهنگی است و تلاش برای حل مسائل و مشکلات اداری در نبود ساختار قدرت و اهداف شیوه اداره، محدود به اعمال

غیرواقعی و گمراه‌کننده خواهد بود (لانگ، ۱۹۴۹: ۲۶۱). لانگ اداره امور عمومی را نتیجه رقابت شدید مراکز قدرت دانسته و در نتیجه بیان می‌کند قدرت و نه عقلانیت به عنوان ابزار مؤثر هماهنگی در سازمان قلمداد می‌شود. این قدرت در مسیرهای از پیش تعیین شده و در چارچوب ساختاری و چارت سازمانی جریان پیدا نمی‌کند - اشاره به روابط غیررسمی در سازمان - همچنین با توجه به نقش منافع فردی در امور اداری استدلال می‌کند اصلی‌ترین و اولین هدف کارکنان کسب و حفظ قدرت است تا از طریق آن موقعیت اداری خود را حفظ نمایند و به نوعی پیش‌نیاز تحقق سایر اهداف است. تقاضاهای متناقض و متفاوت نیروی انسانی رفتار سازمان را به سمت غیرعقلایی بودن سوق می‌دهد. نظیر اینکه واحدهای سازمانی از یک طرف هدایت و رهبری گروه‌های مختلفی را برعهده دارند و از سوی دیگر نیاز به حمایت سیاسی آنها داشته و به نوعی به وسیله آنها هدایت می‌شوند. برخلاف اعتقاد سایمون مبنی بر توجه به مجموعه‌ای مشخص از ارزش‌ها برای سازمان، لانگ معتقد به عدم وجود مجموعه ارزش‌های یکسان بین تصمیم‌گیرندگان سازمانی است (منوریان، ۱۳۹۴: ۱۹).

۲-۴-۲- مدل تغییرات تدریجی لیندبلوم در نقد مدل عقلایی

چارلز لیندبلوم - سال ۱۹۵۹ - در مقاله "علم از مهلکه جستن" با ارائه روش تغییرات تدریجی یا مقایسه محدود متوالی در نقد مدل‌های عقلایی امور اداری و برنامه‌ریزی و در مقابل شیوه جامع-عقلایی بیان می‌کند بر خلاف شیوه عقلایی که تنظیم خط‌مشی از طریق تحلیل‌های وسیله-هدف صورت می‌گیرد و در آن ابتدا اهداف مشخص شده و سپس ابزارهای دستیابی به آنها جستجو می‌شوند، در روش مقایسه محدود متوالی تحلیل‌های وسیله-هدف اغلب بی‌مورد و یا محدود بوده و وسایل و اهداف مجزا و متمایز از هم نیستند. برعکس شیوه جامع عقلایی که در آن تصریح بر جدایی و معمولاً پیش‌نیاز بودن ارزش‌ها و اهداف با تحلیل‌های تجربی سیاست‌های جایگزین است، در روش تغییرات تدریجی انتخاب اهداف ارزشی و تحلیل‌های تجربی اقدامات مورد نیاز، جدای از یکدیگر نبوده بلکه بسیار به هم مرتبط هستند. در مقایسات محدود متوالی تحلیل به شدت محدود است، از بعضی پیامدهای ممکن، سیاست‌های جایگزین بالقوه و ارزش‌های متأثر مهم، غفلت شده و نادیده گرفته می‌شوند در حالی که در شیوه عقلایی تحلیل جامع بوده و هر عامل مرتبط و مهم به حساب آورده می‌شود. توالی مقایسات تا حد زیادی وابستگی و تکیه بر تئوری را حذف یا کاهش می‌دهد و برعکس در شیوه عقلایی تئوری به شدت مورد اعتماد و به آن تکیه می‌شود (لیندبلوم، ۱۹۵۹: ۸۱). او معتقد است امکان جدا کردن و دسته‌بندی همه ارزش‌های مربوط به مسئله‌ای خاص وجود ندارد. ارزش‌های ذی‌نفعان متفاوت بوده، غالباً در تعارض هستند و هر کس ممکن است یکی از آنها را در اولویت قرار دهد. در روش مقایسه محدود متوالی بر یک هدف محدود تمرکز داشته، چند

راهکار محدود و در دسترس را تعیین، مقایسه و سپس گزینه‌ای که هم ارزش‌ها و هم ابزار تحقق آنها را با هم در نظر می‌گیرد انتخاب می‌شود. این فرایند در واکنش به تغییرات در شرایط تکرار می‌شود. تصمیم‌گیرنده با تغییرات تدریجی در خط‌مشی‌های موجود، فرایند انتخاب را به بخش‌هایی قابل مدیریت‌تر تقسیم می‌کند (دنهارت، ۲۰۱۱: ۱۶۳). لیندبلوم معتقد است در تعارض با مدل عقلایی سایمون مبنی بر دستیابی به تغییرات حداکثری به عنوان هدف سازمان، اتخاذ اکثر تصمیم‌های سازمانی از طریق جستجو برای یافتن تغییراتی قابل قبول و تدریجی در فعالیت‌های فعلی سازمان صورت می‌گیرد. انتخاب ارزش‌ها الزاماً از انتخاب یک استراتژی برای رسیدن به اهداف سازمانی جدا نیست (منوریان، ۱۳۹۴: ۲۰).

۲-۴-۳- رویکرد هربرت مارکوزه به عقلانیت و نقد او بر مدل عقلایی

هربرت مارکوزه - سال ۱۹۶۸- با بیان محدودیت‌های تفسیر مدرن از عقل در قالب نقدی بر ماکس وبر استدلال می‌کند ایده وبر از عقلانیت که به تدوین ابزاری برای نیل به تحقق اهداف می‌انديشد نه تنها از بحث منافع اجتماعی که نهادهای عقلایی متولی آن هستند، دور می‌ماند بلکه الگوهای کنترل فنی یعنی کنترل روش‌شناسی، علمی، محاسباتی ایجاد می‌کند و به جای عمل روشنگرانه و معقول به وظیفه محدود یافتن راه‌حل‌های فنی برای مشکلات اجتماعی موجود اکتفا می‌کند (دنهارت، ۲۰۱۱: ۳۱۰). مارکوزه در نقد مدل عقلایی وبر، رویکردی انتقادی به موضوع عقلانیت و اداره داشته و مبنای تفکر او تعقل ارزشی و جوهری است.

۲-۴-۴- عقلانیت در اندیشه یورگن هابرماس و نقد او به تعقل ابزاری

یورگن هابرماس از برجسته‌ترین نظریه‌پردازان رویکرد انتقادی - سال ۱۹۷۰- در نقد تعقل ابزاری در یک دسته‌بندی دو نوع عمل، عمل ابزاری و عمل مراوده‌ای را بدین صورت تعریف می‌کند: در عمل ابزاری انسان برده قوانین فنی است و ضوابط عملی به او تحمیل می‌شوند، در عمل مراوده‌ای فرد بدون فشار و اجبارهای خارجی با ارزش‌ها و هنجارهای خود با دیگران ارتباط متقابل برقرار می‌کند. او استدلال می‌کند در جوامع صنعتی عمل ابزاری حاکمیت یافته و عمل مراوده‌ای به حداقل کاهش یافته است در حالی که عمل مراوده‌ای جوهر زندگی اجتماعی و معنی‌بخش حیات انسانی است (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۶۰). هابرماس با تمایز میان کنش عقلایی هدفمند و کنش مفاهمه‌ای که مورد نخست عقلانیتی ابزاری و فنی است و در نظام‌های اجتماعی نظیر نظام‌های بازار مشاهده می‌شود و مورد دوم شکلی از تعامل زبانی است که هدف آن نیل به تفاهم است؛ پارادوکس عقلانیت را در جریان یافتن که طی آن نظام‌های اجتماعی به استعمار جهان زیست پرداختند. او بیان می‌کند تنها به کمک گفتمان می‌توانیم درک خود از ارتباطات انسانی را بسط و گسترش دهیم و روابط بین‌الذهانی این امکان را برای ظهور شکل‌های بهتری از زندگی فراهم خواهد نمود. این ایده خود معطوف به فهم است که در



هر گفتمانی وجود دارد. به نظر می‌رسد اراده معطوف به فهم در جریان هر گفتمان معیاری است که بر مبنای آن می‌توان ظرفیت‌های عقلانی را گسترش داد. در نتیجه صورت‌بندی جدید مدرنیته در اندیشه هابرماس متکی بر دو اصل اساسی است: اول اینکه عقلانیت ذاتاً زبانی و گفتاری است، از همین رو اجتماعی است. دوم اینکه گفت‌وگو مستلزم آن است که گفت‌وگوکنندگان فرض امکان کنش کلامی صادقانه و حقیقی را بپذیرند (نوروزی و سالاری، ۱۳۹۰: ۱۲۹). نظریه کنش ارتباطی هابرماس، در واقع بازسازی مفهوم عقلانیت و کنش و بر است که در آن کوشیده است اشکالات آن را برطرف کند و با اضافه و حذف کردن برخی موارد، آن را به نظریه‌ای غنی تحت عنوان نظریه کنش ارتباطی تبدیل کند. در بازسازی اندیشه و بر، هابرماس بر نظریه عقلانی شدن تأکید بسیار کرده است و با نقد فرایند عقلانیت ابزاری، مفهوم عقلانیت ارتباطی را عرضه می‌دارد که اساساً فرایندی رهایی‌بخش است. و بر خود خط اولیه عقلانیت فرهنگی را ترسیم می‌کند، لیکن در نیمه راه، دنباله فرایند عقلانیت در عقلانیت ابزاری و بوروکراتیک می‌جوید. به نظر هابرماس برداشت مکتب فرانکفورت از عقلانیت به نیمه ابزاری آن محدود بوده است، مکتب فرانکفورت ویژگی‌های اصلی جامعه مدرن را عقلانیت ابزاری، آگاهی کاذب و از دست رفتن معنا و آزادی می‌داند؛ اما هابرماس در بازسازی مکتب فرانکفورت به نقد اندیشه دیالکتیک منفی آن مکتب می‌پردازد و در پی یافتن رد پای عقل ارتباطی در عصر سلطه عقلانیت ابزاری برمی‌آید (سهرابی و اسکافی، ۱۳۹۴: ۶۶).



۲-۴-۵- نقد رابرت دنهارت بر مدل عقلایی اداره

رابرت بی. دنهارت - سال ۱۹۸۴ - در کتاب "نظریه‌های سازمان دولتی" به نقد عقلانیت ابزاری و مدل عقلایی اداره در سازمان و اداره امور دولتی پرداخته و به سه دلیل آن را دارای نواقصی می‌داند:

- ۱- دیدگاه محدود از خرد انسان، ۲- درک ناقص از کسب دانش و ۳- پیوند ناقص بین نظریه و عمل. درخصوص دیدگاه محدود از خرد انسان استدلال می‌کند مدل عقلایی بر ابزار تحقق اهداف معین تأکید داشته و توجه ما را از نتایج حاصله از آن منحرف می‌کند. وقتی صرفاً بر کارایی تمرکز می‌کنیم، تصمیم‌هایی اتخاذ می‌کنیم که برای ما حائز اهمیت هستند ولی ممکن است این امر منجر به قصور ما در تحقق تعهدات دموکراتیک شود. در این مدل به سختی می‌توانیم ارزش‌های اجتماعی را دنبال کنیم بلکه صرفاً در تلاش برای تحقق اهداف با کمترین هزینه هستیم. اگرچه تقریباً به طور کارآمد عمل می‌کنیم ولی چه بسا در حال دنبال کردن اهدافی می‌شویم که با ارزش‌های جامعه یا خودمان در تضاد هستند. تفاوت و تمایز مدل عقلایی بین ابزار و اهداف در سازمان‌های دولتی به جدایی سیاست - اداره پیوند می‌خورد. سازوکارهای کنترلی سازمان‌های پیچیده تعامل شخصی را چنان بی‌اهمیت می‌کند که افراد صرفاً به اشیاء و ابزار در فرایند تولید تبدیل شده و فرصت بازاندیشی، خودشناسی و خلاقیت اساسی را از دست بدهند. این نگرانی در سازمان‌های دولتی مشخص‌تر است. تعهد کارگزاران دولتی به کمک و آموزش در جهت رشد و تکامل همه شهروندان تنها از طریق تعامل

اشخاص و نه ابزار و اشیاء صورت می‌گیرد. مشکل دیگر مدل عقلایی اداره آن است که هر نوع توجه به بستر اخلاقی که می‌تواند درون عمل رخ دهد را حذف می‌کند. دنهارت تحت عنوان درک ناقص از کسب دانش در مدل عقلایی بیان می‌کند کسب دانش حقیقی در مدل عقلایی تنها از طریق کاربرد دقیق روش‌های علمی اثبات‌گرایی در مطالعه روابط اجتماعی و فنی درون سازمان‌ها صورت می‌گیرد یعنی استفاده از رویکرد پژوهش علمی علوم طبیعی در علوم اجتماعی، بر اساس مشاهده مستقیم رفتار، جدایی واقعیت و ارزش و عدم تأمل در باب ارزش‌ها، عدم توجه به نقش تجربه ذهنی، نیت درونی و ارزش‌ها در زندگی انسان و تأکید بر رعایت عینیت کامل در پژوهش. او استدلال می‌کند رفتار انسان متأثر از فرهنگ و تاریخ است و ارائه تعمیم‌هایی کلی برای همه فرهنگ‌ها و جوامع فوق‌العاده دشوار است. و در نهایت تحت عنوان پیوند ناقص بین نظریه و عمل از مشکلات تعقل ابزاری، بیان می‌کند کسب دانش اثبات‌گرا که در پی عینی‌سازی تجربه انسان است از معنای تجربه که مبتنی بر جهان ذهنی افراد است می‌کاهد. نظریه‌پردازان پیرو مدل عقلایی به تبیین، پیش‌بینی و کنترل توجه داشته ولی الزامی به اینکه نظریه به طور مستقیم مطابق با واقعیت باشد ندارند. او بر لزوم استفاده از روش‌های کسب دانش برای بررسی رابطه بین ذی‌نفعان سازمانی که برخلاف مدل عقلایی عینی‌گرا نبوده و شخصیت‌زدایی نمی‌کنند تأکید می‌کند (دنهارت، ۲۰۱۱: ۲۹۱).

۳- بحث و تحلیل نقدها

در جدول ۱ نظریه‌های مطرح شده در خصوص عقلانیت در سازمان و مدیریت در دو رویکرد اثبات‌گرایی و پسااثبات‌گرایی و برخی نقدهای مطرح در رویکرد پسااثبات‌گرایی به مفهوم عقلانیت پوزیتیویستی به صورتی خلاصه و قابل مقایسه آمده است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود لانگ در نقد مدل عقلایی اداره سایمون، رویکردی انتقادی به موضوع عقلانیت و اداره داشته و مبنای تفکر او تعقل ارزشی و جوهری است. لزوم توجه به چگونگی تعیین هویت سازمانی افراد، رقابت بین مراکز قدرت، تأثیر ساختار قدرت در سازمان، وجود روابط غیررسمی در سازمان برخلاف روابط رسمی و غیر شخصی در مدل عقلایی اداره، منافع فردی متفاوت و گاهی متعارض که در مدل عقلایی مورد توجه نیست، ارزش‌های متفاوت و متعارض میان افراد برخلاف نادیده گرفتن ارزش‌های فردی و ثابت انگاشتن ارزش‌ها در سازمان عقلایی از مشخصات نقد او بر مدل عقلایی اداره است که ریشه در نظریه‌های سازمانی نئوکلاسیک و نظریات رفتاری دارد. هر چند که توجه به روابط غیررسمی و تأثیر مراکز قدرت و اثرات ناشی از آنها از نقاط قوت نقد اوست ولی تأکید زیاد بر موضوع قدرت و کم‌رنگ بودن تأثیرات مسائل بااهمیتی چون موضوعات و بسترهای اخلاقی و فرهنگی که خود بر هسته‌های قدرت در سازمان مؤثرند در تحلیل او وجود دارد که این خود می‌تواند به دلیل نفوذ مکاتب رفتاری و نئوکلاسیک در عصر او و تأکید این نظریات بر روابط غیررسمی در سازمان و مراکز قدرت شکل گرفته از آنها باشد.



جدول ۱. مقایسه نظریه‌ها و نقدهای وارده بر عقلانیت در سازمان و مدیریت

معرفت‌شناسی	نظریه پرداز و منتقد	عقلانیت	مفاهیم	نظریه و نقدها
پوزیتیویسم	ماکس وبر	ابزاری	<ul style="list-style-type: none"> • مشروعیت، اختیار و فرمانرانی، و سازمان عقلایی • عقلانیت کامل • بهترین راه حل • تئوری بوروکراسی • جدایی شخص از اداره • تحلیل و جدایی وسیله - هدف • تحلیل و تصمیم‌گیری جامع 	نظریه
	هربرت سایمون		<ul style="list-style-type: none"> • سازمان کاملاً عقلایی • عقلانیت محدود • راه حل رضایت بخش • جدایی ارزش از اداره • تحلیل و جدایی وسیله - هدف 	
پست پوزیتیویسم	نورتون لانگ	جوهری	<ul style="list-style-type: none"> • تعیین هویت سازمانی افراد • رقابت بین مراکز قدرت • ایجاد ساختار قدرت • روابط غیررسمی • نقش منافع فردی در امور اداری • ارزش‌های متفاوت میان افراد • در چارچوب نظریه انتقادی 	نقدها
	چارلز لیندبلوم		<ul style="list-style-type: none"> • روش مقایسه محدود متوالی • راه حل قابل قبول و تدریجی • ترکیب وسیله - هدف • تحلیل محدود • کاهش وابستگی به تئوری • ارزش‌های متفاوت میان افراد • در چارچوب رویکرد تفسیری 	
	هربرت مارکوزه		<ul style="list-style-type: none"> • منافع اجتماعی • نفی راه حل‌ها و کنترل صرفاً فنی • عمل روشنگرانه و معقول • در چارچوب نظریه انتقادی 	
	یورگن هابرماس		<ul style="list-style-type: none"> • کنش مراوده‌ای و مفاهمه‌ای • نقش گفتمان و زبان • در چارچوب نظریه انتقادی و پست مدرن 	
	رابرت بی. دنهارت		<ul style="list-style-type: none"> • دیدگاه محدود از خرد انسان • درک ناقص از کسب دانش • پیوند ناقص بین نظریه و عمل • تأکید بر ارزش‌های اجتماعی • لزوم تعامل افراد • توجه به بسترهای اخلاقی • نقش فرهنگ • توجه به معنای تجربه • در چارچوب رویکرد تفسیری و نظریه انتقادی 	

لیند بلوم در نقد مدل عقلایی اداره سایمون، رویکردی تفسیری به عقلانیت و اداره داشته و مبنای تفکر او تعقلی ارزشی و جوهری است. ارائه روش مقایسه محدود متوالی یا تغییرات تدریجی برای تصمیم‌گیری در سازمان در مقابل مدل جامع-عقلایی در مدل عقلایی اداره، ایجاد راه‌حل قابل قبول و تدریجی برخلاف تأکید مدل‌های عقلایی بر راه‌حل‌های بهینه و رضایت‌بخش، تحلیل‌های محدود علی‌رغم تأکید مدل عقلایی بر تحلیل‌های جامع و با عقلانیت کامل، کاهش وابستگی به تئوری در مقابل تأکید بر وابستگی و تکیه بر تئوری در مدل عقلایی، و ارزش‌های متفاوت و متعارض میان افراد از ویژگی‌های مدل ارائه شده او و نقدش بر مدل عقلایی است که ریشه در نظریات اقتضایی سازمان و مدیریت دارد و توانسته است بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در رویکرد عقلانیت کامل و مدل عقلایی اداره را مرتفع سازد. نقد او و روشی که ارائه نموده است به دنبال تغییر رویکرد موجود و ایجاد شیوه مناسبی برای تصمیم‌گیری و اداره سازمان و به عبارتی بیشتر روش شناختی بوده و همچنان لزوم توجه به بسترهای فرهنگی و اخلاقی در اداره امور در نقد او مورد تحلیل و موشکافی کامل قرار نگرفته است.

لزوم توجه به منافع اجتماعی در کنار منافع سازمانی مدل عقلایی، نفی راه‌حل‌ها و کنترل‌های صرفاً فنی موجود در مدل عقلایی، و توجه به اقدام و عمل روشنگرانه و معقول در چارچوب نظریه انتقادی و بر مبنای تعقل ارزشی و جوهری از ویژگی‌های نقد مارکوزه بر مدل عقلایی اداره است. تأکید مارکوزه به مباحث و منافع اجتماعی علاوه بر مسائل و منافع مادی سازمانی لزوم ورود به بسترهای اخلاقی و موضوعات فرهنگی و اجتماعی را در مقابل رویکرد صرفاً سازمانی مدل عقلایی مطرح ساخته است. هابرماس نیز در نقد عقلانیت ابزاری، رویکردی انتقادی و پست مدرن به موضوع عقلانیت داشته و مبنای تفکر او تعقل ارزشی و جوهری است و ارائه مفاهیمی چون کنش مرادده‌ای و مفاهمه‌ای در کنار کنش عقلایی هدفمند، و نقش گنتمان و زبان در ایجاد و گسترش این کنش مفاهمه‌ای از ویژگی‌های نقد اوست. تفسیر پست مدرن و انتقادی هابرماس از عقلانیت و لزوم توجه بر هر دو جنبه مهم عقلانیت هدفمند و مفاهمه‌ای از ویژگی‌های مثبت نقد و ارائه طریق او برای حل مسائل ناشی از عقلانیت کامل و ابزاری در سازمان است.

دنه‌ارت نیز در نقد مدل عقلایی اداره سازمان‌های دولتی و عقلانیت ابزاری، رویکردی انتقادی و تفسیری به موضوع عقلانیت و اداره داشته و مبنای تفکر او تعقل ارزشی و جوهری است. دیدگاه محدود از خرد انسان، درک ناقص از کسب دانش، پیوند ناقص بین نظریه و عمل، تأکید بر ارزش‌های اجتماعی در کنار ارزش‌های سازمانی مدل عقلایی، لزوم تعامل افراد برخلاف رویکرد ماشینی در عقلانیت کامل، توجه به بسترهای اخلاقی، نقش فرهنگ در سازمان و میان افراد، و توجه به معنای تجربه افراد از جمله نقدهای او بر مدل عقلایی اداره به خصوص در سازمان‌های دولتی است. او به دنبال تشریح نواقص موجود در رویکرد عقلانیت کامل و مدل عقلایی اداره بوده و بر همین اساس در پی طرح‌ریزی نظریه‌ای جدید و همه‌جانبه با در نظر گرفتن هم ارزش‌های فردی و اجتماعی و هم



ارزش‌های سازمانی و در چارچوب پیوند و ترکیب شخص با اداره برخلاف جدایی موجود در رویکرد پوزیتیویستی به عقلانیت و مدل عقلایی اداره است.

به نظر می‌رسد که عمده انتقادهای وارد به رویکرد عقلایی مدیریت، بر اهمیت مسائل ارزشی تمرکز دارد. اغلب پایه و اساس هنجاری تفکر مدیریت و تأکید بر اهمیت ارزش‌های مدیریتی نادیده گرفته شده است. تقلیل عقلانیت به نوعی اقدام هدف‌گرا ناکافی و نامناسب است. از یک منظر تاریخی - فلسفی، ارزش‌ها و عقلانیت متضاد یکدیگر نیستند، بلکه ارتباطی خیلی نزدیک با یکدیگر دارند. به همین دلیل سه ای (۳E) عقلانیت - هدف (اقتصاد، کارایی و اثربخشی) در کنار توجه و مشارکت ارزش - عقلانیت - اخلاقیات مورد توجه قرار گرفته است (روتگرس، ۱۹۹۹: ۱۷). و بر به مسئله تعقل از دید کارکردی نگریده و هیچ‌گاه موضع بنیادگرا در این زمینه نگرفته است. در تحلیل‌های کاربردی خود تعقل ابزاری را به عنوان مؤثرترین استراتژی برای توسعه و پیشرفت مادی و صنعتی قلمداد کرده ولی صرفاً تنها شیوه ممکن را در این نحوه تعقل ندیده است. تعقل ابزاری را در ساختار بوروکراسی به عنوان منطقی مناسب برای جوامع سرمایه‌داری می‌پذیرد اما آن را اساس و پایه‌ای کلی نمی‌داند. تقسیم‌بندی و برآز تعقل به ارزشی و ابزاری گواه این موضوع است. تعقل ابزاری به نتایج نظر داشته و دنبال بازدهی است، بر راه‌های مقتضی برای نیل به هدف دلالت می‌کند و در بوروکراسی به معنای کارایی است. تعقل ارزشی یا جوهری بدون توجه به نتایج و موفقیت یا شکست عملی، راهنمای انسان در روابط و رفتارهای اوست. به دلیل تسلط تعقل ابزاری در دوره او نظریه بوروکراسی و بر نیز بر مبنای تعقل ابزاری شکل گرفته است (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۵۶).

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۳
دوره پنجم، شماره نهم



در نگاه اول، بحث فلسفی در مورد عقلانیت ممکن است برای تفکر مدیریت خیلی امیدوارکننده به نظر نرسد، به خصوص هنگامی که مدل غالب، عقلانیت هدف‌مدار باشد. به طور ضمنی بازیگر عقلایی اقتصاددانان هنگامی که با نظریه انتخاب منطقی ترکیب می‌شود، تبیین رفتار سازمانی را محدود می‌کند. به عنوان یک نتیجه، اثربخشی، کارایی و اقتصاد (۳E) عموماً به عنوان معیار اصلی سازماندهی و تصمیم‌گیری عقلانی در نظر گرفته می‌شوند. برخلاف این تفسیر، در عین حال یک جریان قوی در تفکر مدیریت وجود دارد که بر اهمیت پدیده‌های غیرمنطقی مانند احساسات و اخلاقیات تأکید می‌کند. با توجه به تحقیقات تجربی، واضح است که محدودیت‌هایی برای قابلیت‌های منطقی انسانی وجود دارد و حتی در عقلایی‌ترین سازمان‌ها همه اقدامات با ارجاع به اهداف سازمانی قابل فهم یا کنترل نیستند (روتگرس، ۱۹۹۹: ۲۹). اتریونی (۱۹۸۸) با تشریح نقش عوامل احساسی - هنجاری در تصمیم‌گیری بیان می‌کند تعهدات هنجاری و مسائل احساسی و عاطفی در مدیریت افراد مؤثر بوده و تنها عقل‌گرایان تندرو نقش این عوامل را در انتخاب اهداف یا مطلوبیت‌ها انکار می‌کنند.

عقلانیت دوره مدرن‌تیه، عقلانیت ابزاری است که گاهی به عقلانیت هدف - وسیله یا عقلانیت عملی تعبیر می‌شود. اما پرسش مهم این است که آیا عقلانیت ابزاری برای تأمین سعادت انسان و جامعه کافی است؟ پاسخ این پرسش منفی خواهد بود، چون عقلانیت ابزاری در جهت تأمین نیازهای مادی انسان نقش‌آفرین است که گرچه تأمین این نوع نیازهای انسان لازم است اما کافی نخواهد بود. همه نیازهای انسان در ماده و پیشرفت‌های مادی محدود نمی‌شود، انسان فراتر از نیازها و خواست‌های مادی، نیازها و خواست‌های معنوی هم دارد که کمال انسان در تأمین خواست‌های مادی و معنوی توأمان است. علاوه بر آن عقلانیت ابزاری بهترین شیوه‌ها را برای رسیدن مطلوب انسان به هدف به کار می‌گیرد اما به ما نمی‌گوید که هدف کدام است و چه باید باشد بلکه صرفاً به ما می‌گوید که چگونه می‌توان به بهترین نحو به اهداف رسید (یزدانی، ۱۳۸۹: ۱۰۴). دال^۱ (۱۹۴۷) در مقاله "علم مدیریت دولتی" و در نقد مدل عقلایی در سازمان‌های بخش دولتی با رویکردی تفسیری به عقلانیت و کارایی و بر مبنای تعقل ارزشی و جوهری بیان کرد حوزه مدیریت دولتی اگرچه ادعا می‌شود عاری از ارزش است ولی واقعاً مبتنی بر ارزش‌های خاصی است به خصوص ارزش کارایی. مدل عقلایی، کارایی را به عنوان معیاری بی‌طرفانه در نظر می‌گیرد و اقدامات مدیریتی می‌تواند بر مبنای آن مورد قضاوت قرار گیرد. برخلاف رویکرد سرمایه‌داری مبنی بر سازماندهی نوعی فرایند تولید با خطوط عقلایی و مطلوبیت خلق ساختارهای عقلایی و منطقی، دال معتقد است انسان‌ها همیشه به روش‌های عقلایی عمل نمی‌کنند و حتی در بستر یا زمینه ساختارهای عقلایی لزوماً به طور کارآمدتری نیز عمل نمی‌کنند (دنهارت، ۲۰۱۱: ۱۴۹).

فرهنگ سازمانی از مؤثرترین و امیدوارکننده‌ترین رویکردهای حال حاضر در تحلیل رفتار سازمانی است. سازمان به عنوان فرهنگ اشاره دارد بر مفاهیمی چون کنترل و رهبری که با اصطلاحاتی چون ارتباطات و تعامل قابل درک می‌شوند. این موضوع اشاره دارد به اینکه معانی و نه اهداف، موضوع و مسئله کلیدی در مدیریت هستند. رویکرد فرهنگی نشان‌دهنده وجود عقلانیت ارزشی در تئوری مدیریت است (روننگرس، ۱۹۹۹: ۳۱).

۴- نتیجه‌گیری

نظریه‌های سازمانی با تکیه بر تعقل ابزاری، که از خصوصیات بارز علوم اجتماعی در باختر زمین است، توصیفی محدود و نارسا از پدیده‌ها به دست می‌دهند و تنها هدف کاربردی بودن و مفید واقع شدن را دنبال می‌کنند. نکته جالب آن است که این نارسایی و نقص و این نگرش یک بعدی تاکنون موجد بسیاری از موفقیت‌های عملی و کاربردی نظریه‌های سازمانی بوده است. با وجود این توفیقات ظاهری، دید ژرف‌انگر به خوبی تشخیص می‌دهد که نظریه‌های مذکور ناقص و نارسا هستند و به



همین جهت، آثاری مخرب بر زندگی اجتماعی بشر و سازمان‌های اجتماعی برجای گذارده‌اند. اتکاء نظریه‌های سازمانی بر تعقل ابزاری، که از ویژگی‌های نظام تولید و بازار در کشورهای پیشرفته صنعتی است، موجبات شکست آنها را در بلندمدت فراهم خواهد ساخت و بر صاحب‌نظران این رشته فرض است که تعقل جوهری یا ارزشی را اساس نظریه‌های سازمانی قرار دهند و بکوشند تا بر این پایه نظریه‌هایی مستحکم ارائه کنند (الوانی، ۱۳۸۹: ۴۵۳). راموس (۱۹۸۱) در کتاب "علم جدید سازمان‌ها" و در نقد عقلانیت ابزاری، با رویکردی انتقادی و پست مدرن به موضوع عقلانیت و اداره و همچنین بر مبنای تعقل ارزشی و جوهری، مفهوم عقلانیت ابزاری را به رشد اقتصاد بازار پیوند می‌دهد و بیان می‌کند مدیران سازمان‌های بزرگ به منظور پاسخ به تقاضاهای بازار در پی کارایی بیشتر از طریق یک فرایند تولید عقلایی هستند. در فرایند تولید یک جامعه ابزاری، افراد از لحاظ اهمیت به صورت یک متصدی محض درمی‌آیند، افرادی که پستی را در سلسله مراتب برای یک دوره زمانی معینی تصدی می‌کنند. در این سازمان اقتصادی طراحی ماشین تولید بر عقلانیت ابزاری یا فنی استوار بوده و افراد کارگرانی ساده و تابع بازار هستند. سازمان عقلایی شده مجال کمی به خودشکوفایی و توسعه شخصی داده و در صورت وقوع آن صرفاً لازمه فرایند تولید و در تضاد با ایده‌های روابط انسانی است، ثبات اجتماعی را مخدوش کرده و در آینده به طرف عدم امنیت روانی، تنزل کیفیت زندگی، آلودگی و اتلاف منابع گیاهی و طبیعی پیش می‌رود (دنهارت، ۲۰۱۱: ۲۹۱). در دهه‌های اخیر مفاهیم اقتصادی، "کارایی و اثربخشی"، سنج و مقیاس غالب برای اقدام عقلانی در جامعه بوده است. افزایش گرایش به عقلانیت هدف‌مدار به تأکید بر اهداف و کاهش عقلانیت به یک محاسبه وسیله-هدف اشاره دارد. این مسئله که چگونه و به وسیله چه کسی اهداف مورد نظر تعیین شده‌اند و کدام ارزش‌ها زیربنای آن است را پنهان نگاه می‌دارد. انتقاد از این رویکرد، محور اصلی کار مکتب فرانکفورت یا تحلیل‌گران نظریه انتقادی است. اعتراض اصلی نظریه‌پردازان انتقادی این است که کاهش عقلانیت به عقلانیتی تک بعدی عواقب منفی اجتماعی خیلی جدی دارد. تفسیر فنی یا یک بعدی از عقلانیت دلالت دارد بر اینکه معیارهای عقلانیت صرفاً وابسته به رابطه بین یک اقدام (یا نظریه یا تصمیم) و تعدادی هدف مشخص است. و از این رو این شکلی محدود از عقلانیت هدف‌مدار است. نقد عقلانیت تک بعدی، به این معنی نیست که مفهوم عقلانیت رد شده است، اما به تفسیر محدود و انقباضی آن در عمل اجتماعی و نظریه علمی اشاره دارد. موضوعاتی چون اهمیت احساسات در رفتار سازمانی (که اغلب نامعقول و غیرعقلایی خوانده می‌شوند)، اهمیت اخلاقیات سازمانی برای فهم رفتار سازمانی، رویکردهای فرهنگی به سازمان در مقابل رویکرد سازمان عقلایی و به طور خلاصه اهمیت بیان احساسات، ارزش‌ها و اخلاقیات مورد استفاده قرار گرفته‌اند، برای اینکه ناقص بودن ایده سازمان کاملاً عقلایی را نشان دهند (روتگرس، ۱۹۹۹: ۲۵) و می‌بایست با بررسی جوانب مختلف این موضوعات و تلفیق و ترکیب مناسب آنها با مباحث ابزاری عقلانیت نظیر کارایی و اثربخشی به توسعه و رشد سازمان و مدیریت پرداخته شود.

در نهایت اینکه عقلانیت پوزیتیویستی، عقلانیتی است ابزاری و هدف محور و به دنبال عقلایی کردن کامل سازمان به معنی استفاده از تحلیل‌های وسیله-هدف در راستای استفاده حداکثری از ابزارهای مادی در جهت تحقق اهداف سازمانی می‌باشد. در این رویکرد ارزش‌های فردی نادیده گرفته شده، ذهنیت‌ها، قصد و نیت افراد، باورها و اعتقادات آنها در اداره سازمان سهمی نداشته و با رویکردی ابزاری به آنها نگریسته می‌شود. بر این اساس در رویکرد پسااثبات‌گرایی و به دنبال نقد و برطرف کردن مسائل و مشکلات موجود در رویکرد اثبات‌گرا، عقلانیت جوهری و ارزشی مورد توجه قرار گرفته و مرکز ثقل نظریه‌های ارائه شده و نقدهای وارد بر عقلانیت اثبات‌گرا حول محور توجه به ارزش‌های فردی و سازمانی قرار گرفته است. تأکید بر وجود ارزش‌های متفاوت و بعضاً متضاد در میان افراد و لزوم توجه به آن، تأکید بر منافع فردی و سازمانی، تبدیل تحلیل‌های وسیله-هدف و تأکید بر جدایی آنها در رویکرد اثبات‌گرا به ترکیب و تحلیل‌های همزمان و تعاملی آنها، لزوم توجه به روابط غیررسمی در سازمان، کنش ارتباطی، معانی، نیات، بستر اخلاقی و فرهنگ از جمله مباحث مورد توجه منتقدان عقلانیت پوزیتیویستی و تعقل ابزاری است که با توجه به مختصات بومی سازمان‌ها و مدیریت آنها موضوعاتی درخور بررسی و پژوهش بیشتر در زمینه اداره سازمان‌ها می‌باشند.

منابع



۱. الوانی، مهدی (۱۳۸۹). مدیریت عمومی (چاپ سی و هشتم). تهران: نشر نی.
۲. ایمان، محمدتقی (۱۳۹۱). فلسفه روش تحقیق در علوم انسانی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳. دهنارت، ر. (۲۰۱۱). نظریه‌های سازمان دولتی. ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۳). تهران: انتشارات صفار.
۴. سهرابی، ایرج و اسکافی، مریم (۱۳۹۴). نظریه تلفیقی هابرماس. معرفت فرهنگی اجتماعی. (۲) ۶۳-۷۸.
۵. مقیمی، محمد (۱۳۹۴). مبانی سازمان و مدیریت (چاپ دوم). تهران: انتشارات راه‌دان.
۶. منوریان، عباس (۱۳۹۴). اجرا و ارزیابی خط‌مشی عمومی. تهران: مهربان نشر.
۷. نوروزی، علی و سالاری، عزیزالله (۱۳۹۰). بررسی تحول ساختاری گستره عمومی و نقش آن در فرایند دموکراتیزه شدن ساختار قدرت. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی. ۱۵. ۹۹-۱۳۵.
۸. واعظی، رضا و محمدی، حامد (۱۳۹۲). تأملی بر مفهوم عقلانیت در سازمان. ماهنامه کار و جامعه. ۱۵۸. ۹-۱۶.
۹. بزدانی، عباس (۱۳۸۹). دین و عقلانیت در فلسفه اجتماعی ماکس وبر و نقد آن. معرفت. (۱۵۷) ۱۹. ۱۰۶-۹۳.
10. Cristofaro, M. (2017). Herbert Simon's Bounded Rationality: Its Historical Evolution in Management and Cross-fertilizing Contribution. *Journal of Management History*. 23(2). 170-190.
11. Etzioni, Amitai (1988). Normative-Affective Factors: Toward a New Decision-Making Model. *Journal of Economic Psychology*. 9. 125-150.
12. Lindblom, Charles E. (1959). The Science of Muddling Through. *Public Administration Review*. 19(2). 79-88.
13. Long, Norton E. (1949). Power and Administration. *Public Administration Review*. , 9(4). 257-264.

14. Rutgers, M. R. (1999). Be Rational! But What Does It Mean? A History of the Idea of Rationality and Its Relation to Management Thought. *Journal of Management History*, 5(1), 17-35.
15. Simon, Herbert, A. *Decision and Organization, Chapter 8: Theories of Bounded Rationality*. Ed. by C. B. McGuire and R. Radner (1972). Amsterdam: North-Holland Pub. Co.
16. Weber, Max. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Ed. by G. Roth and C. Wittich (1978). Berkeley: University of California Press.
17. Weber, Max. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Ed. by Talcott Parsons (1930). London: Allen and Unwin.