



تأملی بر مفهوم عقلانیت در سازمان

پدیدآورده (ها) : واعظی، رضا؛ محمدی، حامد
اقتصاد :: کار و جامعه :: تیر 1392 - شماره 158
از 9 تا 16

آدرس ثابت : <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/995008>

دانلود شده توسط : مهدی عبدالحمید
تاریخ دانلود : 03/03/1395

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتال که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه [قوانین و مقررات](#) استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



دکتر رضا واعظی
دانشکده مدیریت و حسابداری
دانشگاه علامه طباطبائی
حامد محمدی
دانشجوی دکتری مدیریت دولتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین
مدرس گروه مدیریت دولتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر

تأملی بر مفهوم عقلانیت در سازمان

در نظریه های سازمان و مدیریت، همواره عقلانیت و منطق عقلی مورد بررسی، مذاقه نظر و تأکید قرار گرفته است. یا نگاهی به نظریه های سازمان در می یابیم که این نظریه ها بر بنیانی نهاده شده اند که عملی و مفید فایده بودن از ارکان اصلی و اساسی آنها به شمار می رود. واژه عقلایی و مفهوم عقلانیت همواره در مرکز توجه بحث های سازمان و مدیریت قرار دارد و عقلانیت را می توان مبناء و اساس سازمان ها قلمداد نمود. امروزه با توجه به تغییرات و تحولات شدیدی که وجود دارد، سازمان ها جهت حفظ بقا و ادامه حیات خود می بایست رفتار عقلانی را مورد توجه قرار دهند. بنابراین، در این مقاله تلاش شده است با ارائه مفاهیمی از عقلانیت و انواع آن از جمله عقلانیت ابزاری و جوهری، به نقش و جایگاه عقلانیت در نظریه های سازمانی پرداخته شود و سپس با توجه به مبانی نظری مورد مطالعه، مدل مفهومی ارائه خواهد شد.



مرکز تحقیقات کاربردی علوم اسلامی

مقدمه

امروزه منطق عقلی به مفهومی خاص و به عنوان اندیشه های حسابگرانه و فایده طلب مطرح شد. یکی از صاحب نظران^۱، منطق عقلی را به محاسبه نتایج و پیامدهای یک امر تعبیر کرد و برای آن نقشی جزئی و خاص قائل شد. 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 است که داعیه انسان گرایی دارند، در حالی که تعقلی که اینان بر ضد آن سخن می رانند، مفهومی مسخ شده و ناقص است و در برگیرنده مفهوم کلی تعقل نیست [۳]. یکی از صاحب نظران^۲ معتقد است که اداره عقلایی امور به انتخاب ابزارهای موثر بستگی دارد و عقلانیت^۳ بر منطق وسیله - هدف استوار است. عقلانیت انجام منظم زنجیره وسیله - هدف می باشد. محدودیت ها به منطق وسیله - هدف و سلسله مراتب نتایج مربوط می شود، چرا که ابزار و نتایج هیچ نمی توانند بطور کامل از هم جدا باشند و نتایج اغلب غیر کامل و نآشکار می باشد و ابزار و نتایج هر دو تحت تاثیر شرایط زمان و تغییر قرار می گیرند [۱۵]. بنابراین، در مدل عقلایی بیان این که یک سازمان خاص عقلایی است به معنی این نیست که این سازمان از لحاظ سیاسی یا اخلاقی اهداف معقولی دنبال می کند، بلکه صرفاً بیان این نکته است که این سازمان طوری عمل می کند که کارایی را حداکثر می سازد. رفتار کردن به روش عقلایی یعنی رفتار کردن به روشی که آن روش در انجام یا تحقق اهداف سازمان نقش ایفا کنند [۶] [۷]. یکی از مباحث بسیار مهم در حوزه مدیریت دولتی، "دیوانسالاری" است که به شدت تحت تاثیر عقلانیت قرار دارد. دیوانسالاری ماهیتی "عقلانی" دارد، به این معنی که قوانین و وسایل و اهداف و واقع گرایی بر آن حاکم است. بنابراین، در همه جا پیدایش دیوانسالاری و گسترش آن، به یک معنی "نتایج انقلابی" به بار می آورد، نتایجی که به طور کلی پیشرفت عقل گرایی را در پی داشته است. پیشروی دیوان سالاری، آن دسته از ساختارهای سلطه را که فاقد ماهیتی عقلانی بودند؛ از میان برداشته است. به طور کلی، می توان گفت که دیوانسالار شدن سلطه، نقش تعیین کننده ای در پیدایش "واقع گرایی" دارد [۱۰].

1. H.Thomas Hobbes
2. Simon
3. Rationality

کار و جامعه

تعاریف عقلانیت

عقلانیت دارای معانی متفاوتی در تئوری تصمیم می باشد و لیکن به طور خاص "به عنوان یک بخش ویژه و آشنای رویه های تشکیل انتخاب" تلقی می شود. این شامل عقلانیت در فرآیندها نیز می شود که معمولاً "عقلانیت بنیادی" نامیده می شود [۱۵]. عقلانیت می تواند دیدگاهی ایده آلی و هم به عنوان یک معیار باشد، ما اغلب، عقلانیت را با توجه به نکات منفی آن مورد استفاده قرار می دهیم و کمتر به جنبه های مناسب آن توجه می کنیم. به عنوان مثال، ما در حقیقت بر چسب "غیر عقلانی" را بدون توجه به عوامل و اجزاء ایده آلی و ویژه آن (عقلانیت) مورد استفاده قرار می دهیم [۲۲]. در بسیاری از جوامع به خصوص جوامع غربی عملاً "خردگرایی سازمانی" یا "رفتار عقلانی سازمان" مترادف با "کارائی" به کار می رود. مفاهیم عقلانی بودن و کارائی در مرکز مباحثات و مجادلات تئوری سازمان قرار دارند. به زعم وبر، عقلانیت بودن دلالت بر راه های مقتضی برای وصول به هدف دارد و در زمینه بوروکراتیک، عقلانیت بودن، کارائی معنی می دهد. یک سازمان وقتی عقلانی است که موثرترین راهها را برای وصول به هدف انتخاب کند، لیکن بدین ترتیب فقط اهداف جمعی سازمان مورد نظر بوده و هدف های فردی اعضا به حساب نیامده است [۹]. عقلانیت در مفهوم اقتصادی آن بصورت ویژگی استاندارد از علم اقتصاد به ویژه در چارچوب نئوکلاسیک آن، درآمده است. دانشمندان متأخر نئوکلاسیک از جمله شومپیتر بیان می دارند که علم اقتصاد بر "قیاس منطقی منفرد در مورد انتخاب" بنا می شود و از این رو، عقلانیت تا جایی که به انتخاب و تصمیمات بشری مربوط می شود، عقلانیت فرض می گردد [۲۴]. در این راستا، دو بحث وجود دارد:

الف) بحث اول این است که عقلانیت به صورت یک طبقه در حال باریک تر شدن علم اقتصاد درآمده که از زمان انقلاب ۱۸۹۰ به سمت ویژه ای حرکت کرده است، که حداقل در نمونه پیدا شده در نظریه اسمیت به دور از نقطه اصلی اجتماعی - اقتصادی، اقتصاد سیاسی کلاسیک می باشد [۲۴].

ب) بحث دوم یک ویژگی یا مشخصه از بحث اول است و می تواند به عنوان "مرگ استدلال" در مفهوم روشنفکری توصیف گردد. همچنین اقتصاد سیاسی کلاسیک به عنوان مرحله ای خاص از آن یا بخشی از مفاهیم متقدم و متأخر نئوکلاسیک از عقلانیت می پردازد [۲۰].

تعقل ابزاری و جوهری

در تعقل ابزاری چنین فرض می شود، هر انسانی برای اینکه شاهد موفقیت را در آغوش کشد و راحت تر و سریع تر به اهداف خویش برسد به ابزار و وسائل لازم نیاز دارد. دو رکن اساسی این نوع تعقل ابزاری همان وسیله - هدف است. بنا به عقیده سلزنیک و بروم^۵ بسیاری از نقش هایی که ما در حیات اجتماعی خویش به عهده داریم مستلزم آنند که دیدی عقلایی همراه با سودگرایی و حسابگری نسبت به آنها داشته باشیم. تعقل ذاتی یا جوهری در پرتو توجه آدمی به درک ارزش مطلق یک شی امکان پذیر می گردد. با توجه به تعریف تعقل جوهری، عملی که بدین وسیله حالت عقلایی پیدا کرده، همواره در اطاعت از "اوامر" یا در اجرای تعهداتی که شخص خود را در زیر بار آنها احساس می کند، تحقق می پذیرد [۸]. وبر از تعقل جوهری با واژه ای تحت عنوان "سرشار از مشکلات" یاد می کند که عبارت است از: حدی که در محدوده آن از طریق ابزار اقدام (فعالیت) اجتماعی، کالاهایی به تناسب در اختیار گروه هایی از افراد قرار داده می شود یا می تواند قرار داده شود [۱۷]. دلیل این که تعقل جوهری که به ارزش واقعی و غایی اشیاء چشم دوخته است، از دید تعقل ابزاری، غیر عقلایی جلوه می کند این است که شخص در تعقل ذاتی کمتر به عاقبت عمل خویش می اندیشد. اما وی در عوض، به شناخت کنه ارزش ذاتی یک شی توجه دارد. بدین سبب است که عمل او بر شناخت مفاهیمی پیرامون خلوص نیت، زیبایی، نیکی و خیر مطلق، اطاعت محض در قبال تعهد و انجام وظیفه و غیره مبتنی است [۸]. وجوه اشتراک و افتراق تعقل ابزاری و جوهری مطابق جدول (۱) و (۲) مورد بررسی قرار می گیرد.

1. Substantive
2. irrational
3. The Marginal Revolution
4. demise of reason
5. Leonard Broon & Philip Selznick
6. Full of difficulties

کار و جامعه

جدول (۱) وجوه اشتراک تعقل ابزاری و جوهری | ۸ |

وجوه اشتراک تعقل ابزاری و جوهری
<ul style="list-style-type: none"> • این دو نوع تعقل از یک عمل ذهنی حکایت دارند. • هر دو هدفدارند. • هر دو حق انتخاب به آدمی می دهند. • هر دو برای رسیدن به هدف به روابط موجود در بین پدیده های مورد نظر، توجه دارند.

جدول (۲) وجوه افتراق تعقل ابزاری و جوهری | ۳ |

تعقل ابزاری	تعقل جوهری
<ul style="list-style-type: none"> • معیارهای زندگی اجتماعی انسان از طریق جامعه تعیین می شود. • اقتصاد در تدوین نظریه های ابزاری اصل گرفته می شود. • جدایی ارزش ها از واقعیت ها مورد قبول است و تلاش بر آن است که مطالعات و تحقیقات از بعد ارزشی عاری باشند. • روش های علوم طبیعی برای مطالعه انسان و جامعه نیز کافی و رساست. 	<ul style="list-style-type: none"> • معیارهای زندگی اجتماعی انسان بوسیله عقل و فطرت او شکل می گیرد و فرآیند اجتماعی شدن (تطبیق با جامعه) در این میان نقشی ندارد. • اقتصاد در تدوین نظریه های جوهری اصل نیست. • جدایی ارزش ها از واقعیت ها عقیده موهومی است و تحقق آن در تحقیقات میسر نیست. • مطالعه انسان و جامعه باید روش های خاص خود را داشته باشد که لزوماً با روش های مطالعه در علوم طبیعی یکی نیست.

در ادامه بی مناسبت نیست تا «طرح اولیه از مدل جامع عقلانیت» با توجه به ویژگی های ابزاری، انطباقی و جوهری مطابق جدول (۳) مورد بررسی قرار گیرد.

کار و جامعه

جدول (۳) طرح اولیه از مدل جامع عقلانیت (۱۲)

ویژگی عنصر	عقلانیت ابزاری (عملی - تئوریک)	عقلانیت انطباقی (میانجیگری)	عقلانیت جوهری (هنجاری - رسمی)
مدل بصیرت انسانی	دکارت: تفکر فردی	انطباق دیالکتیکی (جدلی)	روسو: تعهد اجتماعی
نگرش جهانی	هدف طبیعت گرایانه جهان	هدف ترکیب شده / جهان درون ذهنی	جهان درون ذهنی اجتماعی
پایه اخلاقی	بهبینه سازی محاسبات سودنگرانه	بهبینه سازی اجتماعی محتمل	بهبینه سازی قرار داد اجتماعی
نگرش به سوی قدرت	فردگرا آزادی مطلق خودگردانی کل	تعامل اجتماعی تغییر و توسعه	تعامل اجتماعی محتمل آزادی جزئی (بخشی) خودگردانی قانونی / تنظیمی
جهت گیری ارتباطی	موفقیت در دستیابی به اهداف فرموله شده فردی	درک موفقیت بر اساس دستیابی به اهداف فرموله شده اجتماعی	درک و فرموله بندی اجتماعی قوانین موسسه
اعتبار ادعاها	اثربخشی	توافق مشترک بر اثربخشی مشروعیت	حقوقی / صداقت / حقانیت / مشروعیت
روش ارزیابی ادعاها	محاسبه کمی هدف	مذاکرات چندگانه	کاربرد موضوعی اصل موافقت
نوع دانش حاکم	تکنولوژیکی و استراتژیکی	دانش ترتیبات ویژه قدرت در محتوای اخلاقی / قانونی در مواجهه با نیازهای فنی	دانش عملی / اخلاقی نمایندگی قانون زیبایی شناسی دانش
زمینه های آزادی بیان	پیش بینی نیت سخنرانی	تعیین نیازها، نیت، ارزش های تکاملی نیت مشترک در یک محتوایی از اشتراک قدرت	ارزش های سخنرانان و احساسات روابط فردی
عمل آزادی بیان	الزام آور (دستوری)	مذاکره کردن	نظام بخشی

نقش و جایگاه عقلانیت در نظریه های سازمان

در این بخش به بررسی نظریات برخی از صاحب نظران به موضوع عقلانیت در سازمان می پردازیم. فلسفه ماکیاولی بر این اصل استوار است که هدف، وسیله را توجیه می کند. ماکیاول یکی از اولین افرادی بود که مدیریت را مفهوم سازی کرد، که به طور بارز می توان این مفهوم سازی را در ایده های داگلاس مک گرگور مشاهده کرد. اندیشه های ماکیاولی و تئوری X مک گرگور بیان کننده جنبه هایی از عقلانیت در سازمان می باشد، با این فرض که افراد فقط تحت پاداش های خارجی برانگیخته خواهند شد و همواره باید تحت کنترل بیرونی و اجبار قرار گیرند تا بتوان به حداکثر بازده در سازمان نائل شد. فردریک تیلور، پدر مدیریت علمی نماینده افرادی است که بیشتر رویکرد کمی اتخاذ می کنند. تیلور از عدم کارایی کارگران نگران بود و واژه "هوشمندانه کار کردن" را نسبت به "سخت تر کار کردن" مطرح نمود. تیلور جهت بهبود وضعیت، روش

1. Working Smarter
2. Working Harder

کار و جامعه

هنوز هم به طور آگاهانه توسط اکثر مدیران در برنامه ریزی ها مورد استفاده قرار می گیرد. شاید مرکزیت مفهوم بوروکراسی و بر "تفاوت و جدایی شخص از اداره" باشد و کلید بوروکراسی، تعریف عقلانیت اداری است (۱۹). سایمون در بحث عقلانیت اداره امور به دو منطق اشاره می کند: (الف) منطق نتیجه گرا؛ بر ستاده ها و بازده کار تاکید دارد و بر این فرض استوار است که آیا به نتایج آن طور که مدنظر ماست، خواهیم رسید، (ب) منطق فرآیند گرا؛ بر فعل و انفعالات و فرآیند کار تاکید دارد. سایمون اضافه می کند که در تصمیم گیری عقلانی می بایست از هر دو منطق استفاده کرد (۱۵). پارسونز حوزه ای از فعالیت های علمی را خلق می کند که بطور مستقل عقلانیت انتخاب های صورت گرفته توسط یک فرد را مورد ممیزی قرار می دهد، شبیه کوتاه سازی رفتاری که ویر در قالب آن شرح عقلانیت خود را به صورت واژه هایی از انواع ایده آل و انحرافات از آنها بسط و توسعه می دهد (۲۳). لیندبلوم، مدل آرمانی "عقلانی - تفهیمی" را ارائه می دهد. یک مدل عقلانی - تفهیمی از تصمیم گیری به شرح زیر ارائه می گردد: (۱) توصیف و طبقه بندی "ارزش ها"، (۲) مشخص کردن "اهداف" سازگار با ارزش ها، (۳) شناسایی تمامی "گزینه های" مربوط یا ابزار رسیدن به این هدف، (۴) محاسبه تمامی "پیامدهای" ناشی از این گزینه ها و مقایسه آنها، (۵) انتخاب یک گزینه یا ترکیبی از آنها که بالاترین ارزش ها را می تواند به حداکثر برساند (۴). در پایان این بخش بی مناسبت نیست تا به موضوع عقلانیت در نظریه های مدرنیسم و پست مدرنیسم نیز اشاره ای گردد. در مدل سازمانی مدرنیسم، عقلانیت فردی منبع اصلی هدایت انسان است که رازهایش را آشکار می کند تا آینده روشن سازمان را درک نماید. در این مدل، مدیران پیش بینی های کوتاه مدت و بلند مدت از عملکرد سازمانی را بر اساس این فرض انجام می دهند که کارکنان رفتار عقلایی دارند و به منظور بهینه سازی نتایج شان به داده های مختلف به شیوه قابل اعتماد جهت تولید کالا و خدمت، عکس العمل نشان می دهند. به طور خلاصه فرض غالب این بود که افراد در سازمان مسئولند و از طریق بهبود توانایی عقلایی شان می توانند به طور موثر سازمان را هدایت و رهبری کنند. در مدرنیسم، طرز تفکر بیشتر یک بیان عقلایی است که باید بر مباحثه پایان ناپذیر نظرات غلبه کند (۱۶). در مدل سازمانی پست مدرنیسم، مفهوم عقلانیت فردی مورد انتقاد قرار می گیرد و بر "فهم و خرد جمعی" تاکید می شود. پست مدرنیسم ها همواره بر دموکراسی، مشارکت، تعاون و آزادمنشی تاکید دارند.

علمی را تنظیم نمود و با استفاده از اندازه گیری کمی و فرآیندهای علمی، اعتقاد داشت که قادر به تعریف یک بهترین راه^۱ برای انجام هر کاری خواهد بود. تیلور معتقد بود که با انتخاب دقیق افراد و انتخاب درست ابزارها، مسیر کارایی و بهره وری فراهم می شود (۱۸). در مکتب مدیریت علمی تیلور، فرد کارگر به عنوان عامل شبه عقلایی که به صورت سیستماتیک به داده های مختلف پاسخ می دهد، نگریسته می شد. بنابراین، اگر محقق سازمانی یک ارزیابی عقلایی از داده ها و تلاش کارگران بر روی زمان و حرکت انجام دهد، رفتار کارگر به طور قابل اعتمادی می تواند حداکثر شود (۱۶). دومین دیدگاه که هم زمان با مدیریت علمی توسعه یافت، اصول اداری فایول بود. فایول معمار مدیریت می باشد. اصول مدیریت فایول بر خردگرایی و عقلانیت تاکید دارند و امروزه شاهد آن هستیم که بسیاری از سازمان ها از اصول مدیریت فایول به منظور افزایش بازده و کارایی استفاده می کنند (۱۸). در حالی که تیلور و پیروانش، عقلایی کردن سازمان را از "پایین به بالا" پیشنهاد می کردند (تغییرات در عملکرد و وظایف فردی که بر ساختار روابط کاری تاثیر می گذارد)، نظریه پردازان مدیریت اداری بر عقلایی کردن سازمان از "بالا به پایین" کار کردند (۱). ماکس وبر، بوروکراسی را به عنوان راهی برای عقلایی کردن محیط اجتماعی به طریقی شبیه تاثیر عقلایی شده فن آوری بر محیط فیزیکی تصور می کرد (۱۵). یکی از موضوعات بنیادی جامعه شناسی وبر، فرآیند عقلانیت به عنوان یک راهنما در تفسیر روابط اجتماعی است (البته بدون کر نظر گرفتن مطالعات جامعه شناسی مذهب، جامعه شناسی فعالیت اقتصادی یا روابط سیاسی و تاکید بر قدرت طلبی). وبر، عقلانیت را "حذف تمامی سحر و جادو از دنیا" می داند. وبر، سه نوع قدرت را تشخیص داده است که بر قدرت نوع سوم یعنی "قدرت قانونی - عقلایی" تاکید دارد. این نوع قدرت اساس قوانین غیرشخصی و هنجارها می باشد (۱۳). رایتزر^۲ چهار جزء اصلی عقلانیت رسمی را به شرح زیر به بوروکراسی وبر نسبت می دهد: (۱) کارایی، (۲) قابلیت پیش بینی، (۳) کمی کردن، (۴) کنترل از طریق جایجایی تکنولوژی غیرانسانی به انسانی. دو جزء آخر متعلق به وبر نیست. کارایی نیز یکی از اجزاء عقلانیت نیست و رایتزر بیان می دارد که این از جمله نگرانی های تحقق یافته وبر در مورد بوروکراسی یا «عقلانیت قفس آهنین»^۳ او نیستند (۲۱). مفاهیم تاکید شده توسط وبر همچون: عقلانیت، سلسله مراتب و پاسخگویی

1. One best way
2. eliminated all magic from the world
3. Ritzer, 1996

۴. قفس آهنین (iron cage of rationality) می تواند انسانیت را به بند کشیده و انسان را به مهره ای در یک ماشین همیشه در حال حرکت تبدیل سازد.

جدول (۴) عقلانیت در مدل سازمانی مدرنیسم و پست مدرنیسم

شاخص	مدل سازمانی	مدرنیسم	پست مدرنیسم
عقلانیت		فردی	فهم و خرد جمعی

ارائه دیدگاهی انتقادی

در این بخش به ارائه دیدگاه‌های انتقادی به موضوع عقلانیت از جنبه‌های مختلف می‌پردازیم.

۱- نظریه‌های سازمان بر منطقی استوار شده‌اند که سود بخشی، عملی و مفید بودن از ارکان اساسی آنها به شمار می‌رود. نظریه‌های سازمانی با تکیه بر تعقل ابزاری، توصیفی نارسا و محدود از پدیده‌ها به دست می‌دهند و تنها هدف کاربردی بودن و مفید واقع شدن را دنبال می‌کنند. اتکای نظریه‌های سازمانی بر تعقل ابزاری 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 [۳].

۲- به استثنای وبر هیچ‌کدام از نظریه‌پردازان اولیه سیستم عقلایی توجهی به تاثیر زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیکی بر ساختار و عملکرد سازمان نکردند. توجه آنها بر روی ویژگی‌های داخلی سازمان‌ها متمرکز بود. تحلیل‌گران سیستم عقلایی با تمرکز بر ساختار هنجاری عملاً از توجه به ساختار رفتاری سازمان‌ها غفلت ورزیدند [۱].

۳- نوع ایده آل عقلانیت ابزاری آثار متفاوتی در پی دارد. در حال حاضر، منطق و عقلانیت نمی‌تواند بیش از این بر "هدف - وسیله" تاکید داشته باشد. تخطی از قوانین منطق در یک زنجیره از استدلال قیاسی یا استقرایی نشان دهنده نقص و عدم تطابق با نوع آرمانی عقلانیت می‌باشد [۱۴]. اگر عقلانیت ابزاری به معنی بهینه‌سازی جهت دستیابی به هدف نهایی است، پس انجام مطالعه بخشی از فرآیند سیاست، آشکار می‌کند که هنوز جامعه فاصله زیادی برای دستیابی به مکانیزم‌های ساختاری این ایده آل دارد [۲۲].

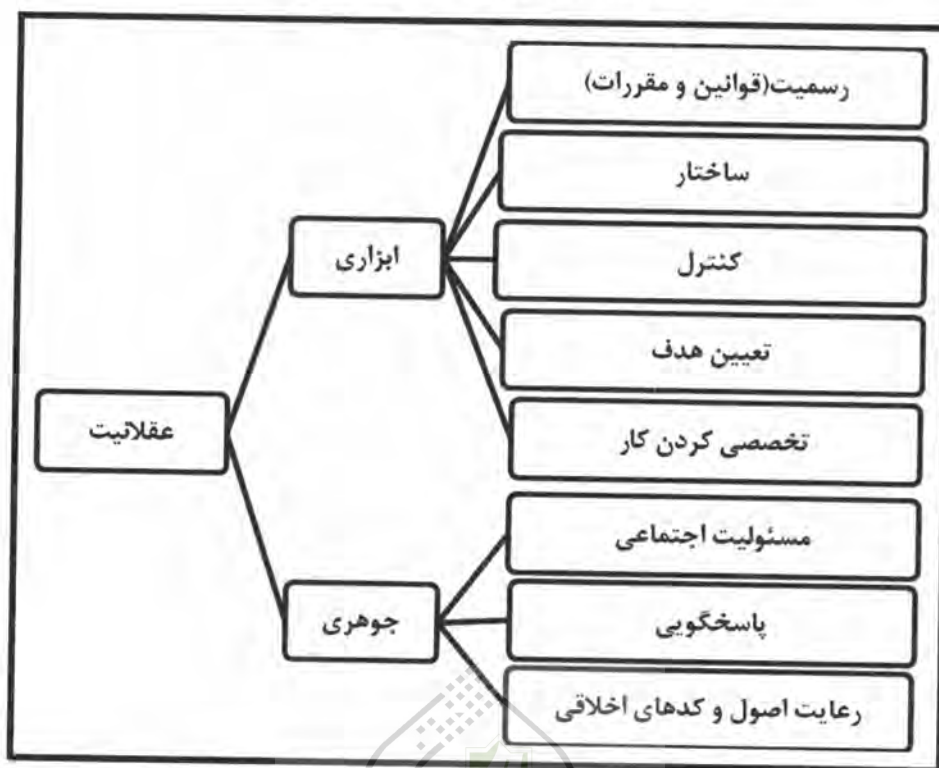
۴- برای پی بردن به علل رخدادها، به ویژه رخدادهای اجتماعی باید از تک سبب‌بینی پرهیز کرد. به پیروی از این شیوه، موانع توسعه عقلی را نه می‌توان و نه باید تنها اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و ... دانست. اگر مانعی در این راه باشد، بی‌گمان آمیزه‌ای است از همه عواملی که انسانهای مورد بررسی را ساخته است.

مدل مفهومی

مدل مفهومی که مرور مبانی نظری و برگرفته از انگاره‌های ذهنی نویسندگان است، در شکل (۱) نشان داده شده است. بسیاری از اندیشمندان سازمان و مدیریت به خصوص اندیشمندان نظریه‌های کلاسیک به گونه‌ای بر جنبه‌هایی از عقلانیت که منجر به افزایش کارایی می‌شود توجه داشته‌اند. متغیرهایی که مورد توجه این صاحب‌نظران قرار گرفته است، عبارتند از: تعیین هدف، تخصیص کردن کار، کنترل، قوانین و مقررات، ساختار، رسمیت و ... که تمامی این متغیرها به نوعی تاکید بر کارایی داشته است. اما، با توجه به بررسی نظریات برخی از صاحب‌نظران و فلاسفه، مشخص می‌شود که فقدان تعقل جوهری و ارزشی نیز در برخی از نظریات سازمان و مدیریت وجود داشته است و لزوم ارائه نظریه‌ها بر پایه تعقل ارزشی را توصیه نموده‌اند. از این رو، یکی از جنبه‌های بارز سازمان‌های امروزی یا توجه به بعد تعقل جوهری، "مسئولیت اجتماعی" سازمان‌هاست. میلتون فریدمن^۲ درباره مسئولیت اجتماعی سازمان بیان می‌دارد که نخستین مسئولیت سازمان این است که سود خود را حداکثر نماید و سازمان تنها و تنها یک مسئولیت دارد؛ یعنی منابع و انرژی خود را در راههایی به مصرف برسانند که بتوانند سود را بالا ببرند ولی نباید در خارج از محدوده قوانین و مقررات مربوطه به این امر اقدام کنند و باید رقابت آزاد وجود داشته باشد بدون نیرنگ و تقلب (و نقش شرکت‌ها، ارائه تولیدات با کارآئی بالا باشد. با توجه به توضیح بالا مشخص می‌شود که سازمان‌ها، علاوه بر تعقل ابزاری و کاربرد مناسب ابزار، امکانات و منابع باید به تعقل جوهری و شاخص‌های آن همچون اخلاق و مسئولیت اجتماعی که از ضروریات سازمان‌های امروزی است، توجه وافر نمایند.

1. Social Responsibility
2. Milton Friedman, 1960

شکل (۱) مدل مفهومی [ماخذ: نویسندگان]



نتیجه گیری

واژه عقلایی مبین رفتار فردی است که می خواهد کارهایی را انجام دهد که او را در رسیدن به هدف مورد نظر خویش یاری دهد. عقلانیت در سازمان ها به این معنی است که بتوان از منابع مادی و انسانی موجود حداکثر استفاده به عمل آورد و استفاده از کارکنان باید بالاترین سطح کارایی در سازمان را در پی داشته باشد. با مطالعه در سیر نظریه های سازمان و مدیریت و بررسی اندیشه های صاحب نظران این رشته و فلاسفه مشخص می شود که اداره امور ریشه در عقلانیت دارد. نقش سازنده و اهمیت مدیریت در پیشبرد اهداف سازمانی روز به روز بیشتر احساس می شود. بنابراین، ویژگی های دنیای معاصر همچون تغییرات شتابنده، رقابت، کمبود منابع ایجاد می کند که سازمان ها جهت نیل به اهداف، عقلانی رفتار نمایند. بدون تردید، سازمان ها در پرتو تعقل و عقلانیت می توانند به حیات اجتماعی خود ادامه دهند و اهداف کوتاه یا بلند مدت برای خود در نظر گیرند و سپس بکوشند تمام قوای خود را در رسیدن به اهداف، بسیج کنند و از تلاش مستمر باز نایستند. امروزه مشاهده می شود بیشتر مدیران اجرایی در رفتارهایشان از خردگرایی یا عقلانیت تبعیت می کنند. امروزه سازمان ها می بایست خود را به جنبه های بارز اخلاقی و ارزشی جامعه خود نزدیک نمایند و برای این مهم، باید از توجه صرف بر تعقل ابزاری پرهیز و به سوی تعقل جوهری یا ارزشی خیز بردارند. البته این به معنی نادیده گرفتن تعقل ابزاری نخواهد بود و جهت نیل به هدف می بایست بر هر دو جنبه تعقل ابزاری و جوهری توجه نمود.

منابع:

- ۱- اسکات، ریچارد. (۱۳۸۷). سازمان ها: سیستمهای عقلایی، طبیعی و باز، حسن میزایی اهرنجانی (مترجم)، انتشارات سمت، صص ۸۸-۸۹.
- ۲- اقتداری، علیمحمد. (۱۳۸۴). سازمان و مدیریت، انتشارات مولوی.
- ۳- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۸). مدیریت عمومی، نشر نی، صص ۳۷۵-۳۷۸.
- ۴- تنسی، استفان دی. (۱۳۷۹). مبانی علم سیاست، حمیدرضا ملک محمدی (مترجم)، نشر دادگستر، صص ۲۴۲-۲۴۳.
- ۵- جوهج، ماری. (۱۳۸۷). تئوری سازمان، حسن دانایی فرد (مترجم)، نشر افکار، ص ۶۳.
- ۶- دنهارت، رالبرت بی. (۱۳۸۰). تئوری های سازمان دولتی، سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد (مترجمان)، انتشارات صفار، صص ۱۲۵.
- ۷- سایمون، هربرت. (۱۳۷۱). رفتار اداری، محمد علی طوسی (مترجم)، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، صص ۷۵-۹۶.

- ۸- قریودی، یوسف. (۱۳۷۰). نقش تعقل در دیوان سالاری ماکس وبر و نقد و بررسی آن، دانش مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران، صص ۶۰-۶۳.
- ۹- موزلیس، نیکوس. (۱۳۸۵). سازمان و بوروکراسی، حسن میزایی اهرنجانی و احمد تدین (مترجمان)، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۴۵.
- ۱۰- وبر، ماکس. (۱۳۸۷). دین، قدرت، جامعه، احمد تدین (مترجم)، انتشارات هرمس، صص ۲۷۳-۲۷۷.
- ۱۱- هدی، فرل. (۱۳۸۸). اداره امور عمومی تطبیقی (مدیریت تطبیقی)، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده طهران (مترجمان)، انتشارات اندیشه های گوهریار.
- 12- Bolan, R.S.,(1999), Rationality revisited an alternative perspective on reason in management and planning, Journal of Management History, Vol.5 No.2, P12.
- 13- Dipadova, L.N.,(1996), Toward a Weberian management Theory: Lesson from Lowell Bennions neglected Masterwork, Journal of Management History, Vol.2 No.1, P.P 66-67.
- 14- Eliason,S.(2000) , Max Webers Methodology: An Iaeal-Type, Journal of The History of Behavioral Sciences, Vol.36(3), P 250.
- 15- Frederichson, H.G. and Simth, K.B.(2003), The P.A. Theory Primer , Oxford:Westview, P.P 162-165.
- 16- Gergen, K.J. and Joseph, T. (1996), Organizational Scince in a Postmodern context, organizational, P.P 2-4.
- 17- Harrison, S., and McDonald, R..(2003), Scince, Consumerism and Bureaucracy(New legitimations of medical professionalism), The International Journal of public Sector Management, Vol.16 No.2, P 112.
- 18- Hartley, N.T., (2006), Management History: an umbrella model, Journal of Management History, Vol.12 No.3, P.P 281-285.
- 19- Hopfl, H.M. (2006), Post – bureaucracy and Webers “modern” bureaucrat, Journal of organization change Management, Vol.19 No.1, P 13.
- 20- Razeen, S.(2002), Classical Liberalism and International Economic order, Routledge, NewYork.
- 21- Ritzer, G.(1996), The McDonal dization of Society: An Investigation into the changing character of contemporary social life, Pine Forge Press, Thousand Oaka, CA, P.P 17-21.
- 22- Ryan, N. (1999), Rationality and implementation analysis, Journal of Management History, Vol.5 No1, P 36.
- 23- Tribe,K.(2007) , Talcott Parsons as translator of Max Webers Basic Sociological Categories, History of European Ideas, P 223.
- 24- Zafirovski, M. (2008), Classical and neoclassical Conceptions of rationality-Findings of an exploratory survey, The Journal of Socio-Economics, P.P 789-791.

مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی

کاروبار