

«بررسی مبانی عقلانیت در تصمیم‌گیری»

محمد شیخ‌زاده*

۱) مقدمه

دنیای امروز، دنیای رقابت است. رقابتی سخت، فشرده و بی‌رحم، شدت این رقابت در سطح تجارت جهانی و حتی ملی به حدی رسیده است که بی‌تردید می‌توان ادعا کرد که کمترین تصمیم و حرکتی در حوزه سازمان‌های بین‌المللی را می‌توان مشاهده کرد که تحت تاثیر فضای رقابت به شکل مستقیم یا غیرمستقیم نباشد.

در عصر جدید بحث عقلانیت، سرچشمه و سرنخ بسیاری از مباحث دیگر است و مباحث فراوانی با آن پیوند دارد؛ اگر چه این بحث به تعبیری مهمترین دستاورد معرفت‌شناسی جدید است ولی با ابهامات و اختلاف دیدگاه‌های فراوانی همراه است. هنوز معرفت‌شناسان دیدگاه واحدی در باب عقلانیت ندارند و تصاویر گوناگونی از آن ترسیم می‌کنند. بنا بر ادعای ماکس وبر جلوه‌ای از عقلانی بودن در تمام فرهنگ‌ها وجود دارد. عقلانیت و قدرت دو پارادایم حاکم بر تئوری‌های سازمان و مدیریت بوده‌اند.

در این مقاله به بررسی جایگاه عقلانیت در تصمیم‌گیری و مدیریت می‌پردازیم. نخست به ارائه تعریفی از عقلانیت و انواع و جایگاه آن در تئوری سازمان پرداخته و سپس به مقوله تصمیم‌گیری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیریت و انواع مدل‌ها و رویکردها در تصمیم‌گیری خواهیم پرداخت.

* دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران.

در تهیه این مقاله از مساعدت‌های دکتر غلامرضا گودرزی و آقای رجبعلی شیخ‌زاده بهره گرفتیم و لازم می‌دانم از ایشان تشکر نمایم.

۲) تعریف عقل و عقلانیت:

عقل در لغت به معنای تعقل و تدبر و فهم اشیاء است و در اصطلاح معانی بسیاری دارد که از جمله علم به مصالح و مفاسد و درک حسن و قبح اعمال است (حائری، ۱۳۶۱، ص ۲۴۰). عقلانی شدن، (مفهومی که توسط وبر به کار برده شده است) فرایندی است که به وسیله آن شیوه‌های محاسبه دقیق و سازماندهی شامل قواعد و روش‌های انتزاعی، به طور فزاینده بر زندگی اجتماعی حاکم می‌شود. عقلانیت^۱ (طبق تعریف هابرماس) از میان برداشتن موانعی که ارتباط را تحریف می‌کنند؛ اما معنای کلی‌تر، نظامی ارتباطی است که در آن اخطار، آزادانه ارائه می‌شود و در برابر انتقاد حق دفاع دارند.

۳) عقل و عقلانیت از دیدگاه فلاسفه قرون باستان:

فلاسفه یونان معتقد بودند معرفتی که از راه عقل بدست می‌آید کاملاً تضمین شده و قابل اعتماد نیست و بخشی از آن همانند فرضیه است. این فرضیه‌ای شمردن معرفت در عقل‌گرایی انتقادی به تمام حوزه‌های معرفت بشری بسط داده شده است. ظاهراً برمانیدس اولین فیلسوفی است که برای کشف حقیقت، ادراکات حسی و ظاهری را کنار گذاشته و مجرد تعقل را کافی دانسته است.

با توجه به اینکه سقراط عقاید خود را نمی‌نوشت و هرگز اظهار علمی قطعی نمی‌کرد و پیوسته اصرار بر نادانی خویش داشت، اصول مهم مسایل فلسفی او را نمی‌توان بدرستی شناخت و هیچ مأخذی جز افکار افلاطون و ارسطو برای شناخت در دست نیست. سقراط به شدت بر محدودیت معرفت بشری و خطاپذیری عقل آدمی تاکید داشت. به عقیده افلاطون محسوسات ظواهرند نه حقایق، و عوارض و گذرند نه اصیل و باقی و علم بر آنها تعلق نمی‌گیرد. بلکه محل حدس و گمانند و آنچه علم به آن تعلق می‌گیرد، عالم معقولات است. افلاطون معتقد است انسان،

¹ Rationality

عقلی است که اسیر زندان تن است و دارای سه جزء مهم است: (۱) سر، مقرر عقل است، (۲) سینه، مقرر عواطف و همت و اراده است، (۳) شکم، جای شهوات است (خیری، ۱۳۷۷، ص ۵۴).

از نظر ارسطو عقل بر سه دسته است عقل هیولایی، عقل بالملکه، عقل فعال. به نظر او برای هر حیوانی عقل مفارقی است و در بعضی حیوانات آن عقل اظهر و ابین است و در بعضی اخفی است. ارسطو معتقد است که فضایل عقلی بالاتر از فضایل اخلاقی است و عبارتند از: فهم و فراست و ذوق سلیم و قوه تمییز و موقع شناسی.

به عقیده رواقیان آنچه که افلاطون مثال و ارسطو صورت و یا تصویر می خواندند تنها در ذهن موجود است. ذهن انسان لوحی است ساده و معلومات او منحصرأ از خارج بدست می آید. رواقیان معتقد به عقل مستقل از بدن نبوده اند. به عقیده آنها فهم انسان چهار مرتبه دارد: (۱) وهم (۲) گمان (۳) ادراک (۴) علم که مرتبه یقین است.

۴) عقل و عقلانیت از دیدگاه فلاسفه قرون وسطی و پس از آن:

رسانس عکس‌العملی بر ضد زهد و توجه به دنیای دیگر همراه آورد و عقول مردم را به زندگانی که بر روی همین سیاره زمینی می‌توانند داشت متوجه کرد. هرمن رندال (نویسنده کتاب سیر تکامل عقل نوین) معتقد است اروپای غربی به کمک تحقیقات و پس از کوشش های درازمدت و جانفرسای نزدیک اواخر قرن هفدهم توانستند معرفت علمی را در عقل طبقه روشنفکر نفوذ دهند.

فرانسیس بیکن معتقد است باید پدیده ها را با چشم خشک علمی نگاه کرد، وی همچنین معتقد است که انسان دارای سه قوه ذهنیه است: (۱) حافظه، که به تاریخ مدنی و تاریخ طبیعی مربوط است، (۲) متخلیه، که مربوط به شعر است، (۳) عقلیه، که به فلسفه می پردازد.

دکارت می‌گوید انسان بر تحصیل علم یعنی فهم حقیقت و معلوم ساختن مجهولات توانایی دارد. افراد بشر چون همه انسانند، همه قوه تعقل را که وسیله کسب علم است یکسان دارند، لیکن همه آن را یکسان به کار نمی‌برند.

جان لاک معتقد است که معقولیت تنها معیار پذیرفتن هر چیز است. به عقیده او عقل دارای چندین قوه است: ادراک، حفظ، تمییز، سنجش و ترکیب که مشترک انسان و حیوان است؛ و تجرید که مخصوص انسان است. به عقیده لایپنیتز، در هر موجودی از موجودات، کامل‌ترین جوهر فرد، نفس یا روح و یا عقل است. به عقیده کانت ذهن انسان سه قوه دارد که عبارتند از: حس، فهم و عقل (خیری، ۱۳۷۷، ص ۵۸).

۵) انواع عقلانیت در مباحث فلسفی:

۱) عقلانیت نظری: وصف باورها به عقلانیت (باور به p معقول است).

۲) عقلانیت عملی: وصف افعال و رفتارها به عقلانیت (رفتار X رفتار معقولی است).

۳) عقلانیت ارزش شناختی: وصف ارزش به عقلانیت (این ارزش، ارزش معقولی است) (ریتزر، ۱۳۷۴، ص

۴۵).

عقلانیت و ضد عقلانیت: ارسطو می‌گوید از میان حیوانات فقط انسان از موهبت عقل و قوه عاقل برخوردار است و فلاسفه مسلمان هم بالاترین تجلی قوه عاقله را در ویژگی ناطق بودن انسان دانسته‌اند. در مقابل اشیای خارجی مثل درخت یا میز شان موصوف به عقلانیت ندارند در چنین حالتی ما عقلانیت را در مقابل ضد عقلانیت به کار می‌بریم. عقلانیت (به معنای وسیع) در مورد آدمیان به کار می‌رود و در مقابل ضد عقلانیت برای اشیاء به کار برده می‌شود (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۰۳).

عقلانیت نوعی و عقلانیت هنجاری: در عقلانیت نوعی^۱، موصوف به عقلانیت توانایی به کارگیری عقل را دارد و می‌تواند ملاک‌های عقلانیت را برآورده سازد، اما بدان معنی نیست که همیشه درست از آن استفاده شود. عقلانیت هنجاری^۲ به عقیده استن مارک به کارگیری عقل و ملاک‌های عقلانیت است. عقلانیت نوعی شرط لازم برای عقلانیت

¹ Generic Rationality

² Normative Rationality

هنجاری است ولی شرط کافی نیست؛ از دیدگاه منطقی هر عقلانیت هنجاری، عقلانیت نوعی است ولی برخی عقلانیت نوعی، عقلانیت هنجاری هستند و برخی نیستند (عموم و خصوص مطلق).

عقلانیت وظیفه شناختی: انجام دادن وظایف معرفت شناختی خاصی که در مقام ارزیابی و باور وجود دارند، مثلاً وظایف اخلاقی، باید و نبایدهای ناظر بر رفتار هستند و متکی بر نوعی ارزیابی اخلاقی است و وظایف معرفت شناختی، به ارزیابی باورها مربوط می شوند.

عقلانیت ابزاری: بررسی ابزارهایی که ما را به هدف می رسانند، یا اینکه هیچ چیز فی نفسه معقول نیست. فولی معتقد است که همه ادعاهای عقلانیت معطوف به هدف‌اند. وقتی عقلانیت ابزاری را با عقلانیت وظیفه شناختی مقایسه می کنیم متعارض به نظر می رسند، چرا که به دو شیوه متفاوت عقلانیت را توصیف می کنند. دیدگاه ابزاری عقلانیت را در ارتباط ابزارها با اهداف می یابد و دیدگاه وظیفه شناختی عقلانیت را یک وظیفه معرفت شناختی تعریف می کند. عقلانیت ابزاری با چنین برداشتی به هیوم ارجاع داده می شود، او معتقد بود: عقل برده احساسات و عواطف است، عقل فقط می تواند در تعیین ابزارهایی برای رسیدن به هدف های خاص ما را یاری رساند اما خود این اهداف را عقل تعیین نمی کند، بلکه احساسات و عواطفند که این اهداف را تعیین می نمایند (خیری، ۱۳۷۷، ص ۶۶).

استن مارک برای رفع این نقصان، معنایی جامع از عقلانیت را بیان می کند که هم شامل ابزارها و هم شامل اهداف می شود. او این عقلانیت را "عقلانیت کل نگر" می نامد. در این عقلانیت اهداف مناسب و ابزارهای مناسب برای رسیدن به آن اهداف تعقیب می شود.

۶) انواع عقلانیت در مباحث اجتماعی:

عقل مدرنیته: به مفهوم عقل خود بنیاد است که به درک عقلانی بشر اصالت داده و او را بی نیاز از راهنما و وحی و شریعت می داند و بر آن است که انسان می تواند با پای خرد بشری و عقل جمعی به فهم و کشف و حل مسایل زندگی خویش دست یابد.

عقل اسلامی (فقهی): در ادبیات اسلامی و متون فقهی به وفور استناد به عقل را مشاهده می‌کنیم. منابع اجتهاد و استنباط عبارتند از: کتاب، سنت، اجماع، عقل. منظور از عقل در اینجا عقل فقهی است نه عقل مدرنیته. عقل فقهی یعنی عقل در صورتی که کاشف از قول معصوم یا شارع باشد حجت است؛ در نتیجه ممکن است احکامی را از شریعت استنباط کند که در تعارض با عقل خود بنیاد و خرد جمعی بشر قرار گیرد (مجله جامعه شناسی ایران، ۱۳۸۳، شماره ۱).

روشنگری: تحول فکری بود که در قرن هفدهم آغاز شد و می‌توان آن را مقدم بر انقلاب فرانسه و یکی از علل آن دانست، این پدیده در میان ملت‌های مختلفی شکل گرفت. آنچه متفکران روشنفکر را متحد کرد تعهد نسبت به کاربرد عقل، تفکر منطقی (عقلانی) و اعتقاد به تفکر علمی و قابلیت کاربردی آن در جهان اجتماعی بود. متفکران روشنفکر معارض غیرعلمی بودن (غیر عقلانیت، عقیده به خرافات) علم سستی بودند و خردمندی را پذیرفته بودند (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۰۳).

از نظر هابرماس مداخله دولت و متعاقب آن رشد خرد ابزاری به نقطه خطرناکی رسیده‌اند و امکان نوعی "ناکجا آباد منفی" را پدید آورده‌اند. عقلانی شدن پیشرونده تصمیم‌گیری‌های عمومی به نقطه‌ای رسیده که ممکن است امر سازماندهی اجتماعی و تصمیم‌گیری به رایانه‌ها واگذار شود و از عرصه بحث عمومی به کلی خارج شود. به نظر وی شناخت علمی به معنی اثباتی تنها بر یک دسته از علایق انسانی یعنی تکنیکی است. وی در مقابل علایق انسانی درک روابط تفاهمی و بین‌ذهنی را که بر ویژگی زبان در انسان تکیه دارد مبنای حوزه شناخت تأویلی می‌داند. بر همین اساس هابرماس از دو خط عقلانیت در تمدن، یعنی عقلانیت فرهنگی و عقلانیت ابزاری بحث کرده است. گسترش حوزه عقلانیت ارتباطی مستلزم گسترش توانایی‌های کلامی و ارتباطی است. در نظریه کنش ارتباطی، برای عقل سه فعالیت ذکر شده است: ۱) فعالیت ابزاری، که برای دست‌یابی به هدف از روش فنی استفاده می‌کند. ۲) فعالیت استراتژیک، تا جایی که ضرورت دارد از روش فنی استفاده می‌کند ولی مقهور روش فنی نیست. ۳) فعالیت

ارتباط، در این مرحله عقل دستیابی به هدف را در اولویت قرار نداده، بیشتر دنبال تفاهم است (هابرماس، ۱۳۷۵، ص ۶).

۷) وبر و عقلانیت:

در نظر وبر کار فکری صرفاً در جریان کاربرد آن در عمل معنا می یافت و شاید همین امر سبب شد که وی بعدها از تأملات متافیزیکی بیشتر به روش شناسی علمی علاقمند شود. زمینه مطالعات وبر تشریح کیفیت تکامل تمدن غرب بر حسب عقلانیت فزاینده آن بود. وی همچنین کوشید پیدایش تمدن صنعتی را با تأکید بر ویژگی هایی که آن را از شکل های دیگر و پیشین جامعه متمایز ساخت توضیح دهد. از نظر وبر جهان برای نخستین بار شاهد آفرینش یک نظم اجتماعی برنامه ریزی شده است که در زمینه اقتصاد به مدد ابزارهای سرمایه داری و در قلمرو اندیشه به کمک روش های علم و در عالم سیاست با دست اندازی و دخالت بوروکراسی پدید آمده است.

توجه صریح به مساله عقلانیت از رهگذر مساله بوروکراسی وبری در مدیریت طرح شده است. از دیدگاه وبر فقط روابط مبتنی بر قدرت عقلایی- قانونی و سنتی دارای ثبات کافی بوده و مبنایی جهت شکل بخشیدن به ساختارهای اداری دائمی ارائه می دهند. در خلال قرن اخیر به خصوص در جوامع غربی ساختارهای سنتی به تدریج جای خود را به ساختارهای عقلایی- قانونی داده است، که بیشترین نمود آن را در دولت های جدید و موسسات سرمایه داری بسیار پیشرفته با توجه به برتری صرفاً فنی آنها نسبت به دیگر اشکال سازمان می توان یافت. در ارائه تحلیل بوروکراسی، وبر معتقد به خردمند بودن جهان یا استیلای اعمال قدرت بر مبنای قانون به روش عقلایی بخردانه می باشد (شیخاوندی، ۱۳۷۴).

فرایند عقلانی شدن غرب: یکی از نتایج عمده فرآیند عقلانی شدن نظام دیوان سالاری است. با عطف به زندگینامه وبر ذکر این نکته که بوروکراسی در واقع خانه پدری وبر بوده است بسیار جالب خواهد بود. پدر وبر سیاستمدار بود یک بوروکرات که شدیداً به دولت آلمان متعهد بود. بنابراین علاقه وبر به بوروکراسی بیانگر علاقه او به نظامی است که

بتواند تا حد زیادی معرف پدرش باشد. واضح است که وبر در نتیجه توجهی که به پدرش داشت شدیداً به نظام دیوان سالاری علاقه نشان می داد. وبر بسیاری از خصوصیات عقلانی سیستم سلسله مراتب سازمانی یا بروکراسی را (از قبیل کارایی، دقت، ثبات، قابلیت اعتماد، سنجش پذیری و سودآوری در حوزه‌های متفاوت و گوناگون) ستایش می کرد. با وجود این حتی هنگامی که ویژگی‌های معنوی این نظام را می ستود به شکلی قوی‌تر از آن انتقاد می کرد (تبدیل شدن به یک چرخ دنده در ماشین) (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۰۳).

علل پیدایش سرمایه داری در غرب: نخستین اثر عمده وبر «اخلاق پروتستانی و روحیه سرمایه داری» است. این کتاب سرخ‌هایی از یک تماس پیچیده بدست می‌دهد که در خیزش سرمایه‌داری دخالت داشت و بیانگر نقشی بود که اعتقادات دینی در برانگیختن تجار برای پاینده ساختن سرمایه داری در قرون هفدهم و هجدهم میلادی ایفا کردند. ماکس وبر اشاره می‌کند که طرز تلقی سرمایه داران جدید تنها به منظور سود اقتصادی نبوده است، چنین سودجویی در همه جای تاریخ جهان وجود داشته است بدون اینکه به اقتصاد و تولید انبوهی بیانجامد. یکی از ویژگی‌های تولید انبوه و نظام سودسالاری طرز تلقی با برخورد منتظم و روش‌شناسانه است. وبر دریافت که این نحوه نگرش منظم خردمندانه نخست در سپهر دیگری یعنی در فضای باورهای دینی به تندرترین پرستان‌ها اندکی پس از اصلاح، خودنمایی کرد. سخت‌کوشی بطور مداوم و منظم بدون چشمداشت سود، اما تحت فشار مستمر، تا در پی موفقیت شخصی فرد دریابد که دستاورد او نشانه‌ای است که از طرح جبری خداوند و موفقیت او گواه بر برگزیدگی جهت‌رستگاری است، بدین طریق عقاید دینی پروتستانهای افراطی نوعی طرز برخوردی را به وجود آورد که به پیدایش سرمایه داران موفق انجامید و سپس انقلاب صنعتی را سبب شد این نظریه به عنوان «تز وبر» شناخته شد و از بدو انتشار در سال ۱۹۰۴ مباحث موافق و مخالفی را برانگیخت (خیری، ۱۳۷۷، صص ۶۸-۶۹).

عقلانی‌سازی ممکن است در ظاهر فرایند جست‌وجو کردن کارآترین وسایل نسبت به همه اهدافی که به طور اتفاقی بر می‌گزینیم تعریف شود، ماکس وبر بر اساس درک این مفهوم جهان غرب را در حال رشد فزاینده

عقلانی می‌دید که چشم انداز عقلانی سازی بوروکراسی بود. بوروکراسی از نظر وبر به شکلی از سازمان اطلاق می‌شود که خودش را با کارآمدترین وسایل برای رسیدن به اهداف مجهز می‌کرد. به عقیده ماکس وبر «عقل‌گرایی» سبب توسعه سرمایه‌داری در غرب گردید. وی اصطلاح عقل‌گرایی را به عنوان یک اصطلاح هنری بکار برده و منظور از آن نظامی اقتصادی است که مبتنی بر انطباق منظم و حسابگرانه ابزار اقتصادی به منظور دستیابی به نفع اقتصادی باشد و این روحیه دستاورد نهضت‌هایی است که منشاء آنها انقلاب‌های دینی قرن شانزدهم میلادی است که تحصیل ثروت را نه فقط یک حرفه بلکه یک وظیفه دینی تلقی نمود (وبر، ۱۳۷۴، ص ۱۸).

قفس آهنین عقلانیت: به طور کلی ترس وبر از چیزی بود که او آن را قفس آهنین عقلانیت می‌نامید، هراس و واکنش او از این بود که وقتی همه جنبه‌های جامعه‌ی نوین به میزان زیادی عقلانی شد دیگر نه راهی برای رهایی و گریز و نه جایی برای پناه بردن وجود خواهد داشت. به نظر وبر دیوان‌سالاری تجسم عقلایی شدن بود. دیوان‌سالاری از نوعی قفس آهنین استفاده می‌کند تا کسانی که در آن نظام کار می‌کنند محبوس نگاه دارد. به علاوه به مجرد اینکه بخش‌هایی از جامعه به دیوان‌سالاری مبتلا می‌شود قفس آهنین نیز گسترش یافته و افراد زیادتری را در خود جای می‌دهد. بزرگترین ترس وبر از "قفس آهنین" بود که او آن را نتیجه عقلانی شدن و در بهترین شکل توجیهی، فرآیند سازمانی شدن می‌دانست او نظام دیوان‌سالاری را نظامی غیرقابل گریز و مستمر در میان مستحکم‌ترین نهادهایی که پس از تاسیس متلاشی شده‌اند، تشریح کرد (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۲۱۵).

نقد عقلانی شدن: پنداشت عقلانی شدن، عامل وحدت‌دهنده روش، پژوهش‌ها و فلسفه وبر است. در این جهان همه چیز عقلانی شده است. اقتصاد خردمندانه است از لحاظ سازمان، از لحاظ رفتار معاملات، از نظر محاسبه، از نظر جستجوی حداکثری سود، از لحاظ بکارگیری فن و علم تحصیلی. حقوق عقلانی شده که بر حسب مقررات و قاعده که خود با مجموعه قوانین بر اساس اصول تنظیم گشته‌اند، به قضاوت می‌پردازد.

دیوان سالاری عقلانی شده است و در آن همه چیز تابع قانون و شناخت‌های دقیق است. مذهب نیز عقلانی است (حداقل به معنای جزئی عقلانی شدن) و شرایط رستگاری را دستگاه مند کرده است. حتی رفتار آدمی در معرض مخاطره عقلانی شدن قرار گرفته است. هدف‌ها و وسایل با اندیشه همراه شده اند، دیگر سنتی وجود ندارد، چیزی جز فن و پیش بینی مطرح نیست، انسان جز محاسبه چیزی نمی شناسد (آرون، ۱۳۷۶، ص ۱۴۷).

ماکس وبر علیه این عقلانی شدن، رستگاری را فقط در آزادی غیرعقلانی و کامل می‌دید و خواهان آن بود. آزادی ای که البته به زیان عرصه‌هایی که به حق عقلانی شده اند گسترش نیابد. وبر عقلانی شدن علوم تحصیلی را تماماً، البته نه شادمانه، ولی لاقلاً با حسن نیتی کامل می‌پذیرفت.

انواع عقلانیت: در نظریه عقلایی کردن ماکس وبر چهار نوع عقلانیت برخورد می‌کنیم.

۱) عقلانیت عملی^۱، مردم در اعمال روزانه خود مفاهیم موجود اطرافشان را تجزیه و تحلیل می‌کنند و بهترین جایگزینی که آنها را به هدفشان می‌رساند دنبال می‌نمایند (مثل انتخاب روزانه مسیرها به محل کار که نزدیکترین راه را انتخاب می‌کنیم).

۲) عقلانیت نظری^۲، به تلاشی اطلاق می‌شود که از بین توسعه روز افزون مفاهیم انتزاعی و صریح به واقعیت عالی دسترسی پیدا نماییم. عقلانیت نظری درگیر کوشش برای تعالی دنیای منطقی است.

۳) عقلانیت ذاتی^۳ (اصیل، یا ارزشی یا فرهنگی)، یک عمل منطقی جهت داده شده و تابع ارزش‌های انسانی است. دغدغه اصلی درستی و یا به عبارت دیگر حقانیت فعل است. در این نوع عقلانیت بیشتر نگرانی حقانیت وضعیت برنامه ریزی شده یا مطلوب می‌باشد و همچنین به درستی اعمال و رفتارها و روش‌های دستیابی به هدف نیز نظر دارد.

¹ Practical Rationality

² Theoretical Rationality

³ Substantive/Authentic Rationality

۴) عقلانیت رسمی^۱، حصول به حداکثر کارایی بدون توجه به ارزش‌های انسانی است، بوروکراسی خود مثال خوبی از عقلانیت رسمی است. (پدر وبر نماینده عقلانیت رسمی و مادرش نمونه‌ای از عقلانیت ذاتی است).

بطور خلاصه می‌توان گفت که تعبیر وبر از عقلانیت سه بعد عمده دارد:

۱) تعقلی شدن دنیا^۲: به معنی غلبه نگرش علمی بر معارف انسانی می‌باشد.

۲) ابزاری شدن عقلانیت^۳: به معنی حصول حساب شده هدفی از طریق استفاده از محاسبات.

عقلانی شدن اخلاق: به معنی شکل‌گیری اخلاقیاتی که به طور سیستماتیک و غیرمبهم معطوف به اهداف ارزشی معینی است (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۲۶۳).

۸) مک دونالدی شدن جهان:

به رغم اینکه در جامعه امروز هنوز هم دیوان سالاری نمونه با اهمیتی از عقلانی شدن تلقی می‌شود (و خطراتی هم که وبر گفته بود در پی دارد) به نظر می‌رسد بوروکراسی مدت زیادی نیست که مدل عقلانی شده است به نظر می‌رسد که رستوران زود آما (مک‌دونالد) به عنوان یک الگو جایگزین آن دیوان سالاری است. بارزترین و شاید کم‌اهمیت‌ترین مشخصه مک دونالدی شدن و توسعه رستوران‌های زودآما است. فروشگاه زنجیره ای مک دونالد که در سال ۱۹۵۵ شروع به کار کرد، دوازده هزارمین شعبه‌اش را در سال ۱۹۹۱ افتتاح کرد. با توسعه و بسط جغرافیایی رستوران‌های زودآمای امریکایی در سراسر جهان مواجهیم. طیف وسیعی از سایر انواع تجارت در حال ظهور را در بر می‌گیرد. این سوداگری‌ها همان اصولی را که در مجموعه شعب غذاهای زودآما رعایت می‌شود بکار می‌گیرند، این اصول عبارتند از:

۱) کارایی: انتخاب ابزار مطلوب برای عمل است، ابعاد بسیاری از جنبه‌های رستوران زودآما، کارایی را به تصویر می‌کشد. خصوصاً دریافت غذا با مراجعه با ماشین جلوی پنجره مک دونالد، مخصوصاً کارایی به نفع رستوران،

¹ Formal/Technical Rationality

² Intellectualization

³ Instrumentalization

آشکارا نشان داده می شود. ولی هیچکدام کارایی را بهتر از این نشان نمی دهد که مشتری به یک خدمتکار بدون دستمزد تبدیل می شود. برای مثال از مشتریان انتظار می رود به جای خدمتکار در صف بایستند و غذای خودشان را سفارش دهند و تحویل بگیرند.

اندیشه بکارگیری مشتری به صورت مستخدم بی جیره و موجب و تحمیل کار به او زاییده فکر این رستورانها نبوده، بلکه این ایده با نهادینه شدن عقلانیت، این چنین سبب و توسعه پیدا کرده است. در گذشته کارگران جایگاه های بنزین، باک های بنزین را پر می کردند اما در پمپ بنزین امروزی، ما دقایقی از اوقات هفتگی مان را به عنوان کارگران بدون مزد پمپ بنزین صرف می کنیم. این پدیده در صنعت بانکداری نیز با ورود ماشین خودپرداز ظاهر شده و به ما اجازه می دهد دقایقی را به عنوان تحویلدار بانک کار کنیم. شرکت های تلفن امروزی نیز ما را مجبور می سازند به عنوان اپراتور عمل کنیم، به جای اینکه از اپراتور بخواهیم تلفن راه دور ما را برقرار سازد.

۲) قابلیت شمارش: تأکید خاصی بر مواردی دارد که می توان آنها را به صورت کمیت درآورد.

۳) قابلیت پیش بینی: عقلایی کردن شامل کوشش های فزاینده جهت تعمیم پیش بینی پذیری از یک زمان و مکان به زمان و مکان دیگر است. در یک جامعه عقلایی مردم می خواهند بدانند که چه را باید در چه زمان و مکانی انتظار داشته باشند. در این جامعه افراد، موارد شگفت انگیز را نه می خواهند و نه انتظار می کشند. می خواهند بدانند وقتی که امروز یک غذا سفارش می دهند همانی است که دیروز خورده اند و آن چیزی است که فردا خواهند خورد.

۳) افزایش کنترل از طریق جایگزینی تکنولوژی غیرانسانی به جای تکنولوژی انسانی:

مک دونالدی شدن در واقع افزایش کنترل هم بر کارگزاران و هم بر مصرف کنندگان است. جایگزینی تکنولوژی بجای انسان، نه تنها در تولید غذا و رستوران های زودآما موجب افزایش کنترل کار می شود، بلکه در امر پخت و پز خانه نیز حالاتی را پیش آورده است. مراقبت الکترونیکی سوپرمارکت، کنترل های دیگری را نیز بر مشتریان اعمال می کند.

هوایماهای مدرن و کامپیوتری شده بویینگ ۷۵۷ و ۷۶۷ مورد جالب و شگفت انگیز دیگری از جایگزینی تکنولوژی بجای کنترل انسانی است، خلبان ها می توانند با فشار دادن چند دگمه هوایما را در مسیر تعیین شده به پرواز درآورند، در حالی که روی صندلی راحت لم داده اند (ریتزر، ۱۳۷۴، صص ۲۴۰-۲۱۵).

۹) فقدان عقلانیت عقلانیت:

به ناچار از سازمان‌های عقلایی یک رشته فعالیت‌های غیرعقلانی سر در می‌آورند که محدود هستند و نهایتاً با آنها کنار می‌آیند و حتی ممکن است عقلانیت آنها نیز با شکست روبه رو کند. بر خلاف تبلیغات وسیع مکدونالد و اعتقاد به رستوران‌های زود آزما و سایر نهادهای مک دونالدی شده در واقع این نظام‌ها، نظام‌های عقلانی نیستند آنها پدید آورنده انواع مشکلات برای مشتریان خود و محیط طبیعی هستند. این نهادها به کمک روش‌های غیر انسانی و غیر منطقی به وجود آمده و غالباً بر خلاف آن چیزی است که باید می‌بوده و طبعاً مشکلات و مصائب گوناگونی برای سلامتی مصرف کنندگان و رفاه جامعه به بار می‌آورد.

شاید غیر عقلانیت نهایی مکدونالدی کردن این باشد که این امکان را به وجود آورده است که به جای اینکه ما آن را کنترل کنیم این نهاد بر ما سلطه یابد. به پیروی از مدل وبر این یکی از مفاهیمی است که ما می‌توانیم از قفس آهنین مکدونالدی شدن صحبت کنیم. آن قفس آهنین می‌تواند به سیستمی تبدیل شود که همه ما را کنترل کند.

سیستم عقلانی به هم پیوسته با قرار گرفتن در دست تعداد کمی از رهبران بر همه ابعاد جامعه تسلط پیدا کنند این احتمال نیز وجود دارد که سلطه جویی و خود کامگی در پیوند با فرآیند مکدونالدی شدن شکل گیرد. همچنین ممکن است ما به وسیله سیستم‌های عقلانی شده که افراد معدودی بر آن تسلط دارند، شدیداً کنترل شویم.

مکدونالدی کردن مفهومی اقتباس شده از نظریه های ماکس وبر است. ماکس وبر به عقلانی سازی جامعه علاقمند بود و بوروکراسی را نتیجه آن فرآیند می‌دانست. اما امروزه دنیا بیشتر از زمان وبر عقلانی شده است به علاوه بهترین الگوی عقلانیت قدمتی به اندازه بوروکراسی ندارد (ریتزر، ۱۳۷۴، صص ۲۴۸-۲۴۶).

فراعقلانیت و ظهور صنعت ژاپنی: مفهوم فوق عقلانیت هم مانند مکدونالدی کردن برگرفته از نظریات ماکس وبر است که بر اساس چهار نوع عقلانیت که وبر مشخص کرد قرار دارد. نظام فوق عقلانیت، نظامی است که به طور همزمان همه چهار نوع عقلانیت را بکار می برد. ژاپنی ها نظام فوق عقلانیت را توسعه داده اند و علت پیروزی اقتصادی بسیاری از صنایع ژاپنی ها ترکیب همین انواع فوق عقلانیت هاست. به نظر ریتزر عامل موفقیت ژاپنی ها، توانایی آنها در منطبق کردن سیستم عقلایی رسمی غرب در بعد از جنگ جهانی دوم با نظام های عقلایی کشورشان بوده است. به عبارت دیگر آنها عقلانیت های ذاتی، نظری و عملی موجود در کشور خود را تلفیق کردند. این همزیستی و همبستگی همزمان چهار نوع عقلانیت، فرا عقلانیت است که اساس پیشرفت صنعت ژاپنی را تشکیل می دهد.

فرا عقلانیت با وجود اینکه پیروزی اقتصادی بی سابقه ای را برای ژاپن به ارمغان آورد یک بعد تاریک نیز دارد و باید گفت در سطح بی سابقه ای استثمار کارگران را بیان می کند که می توان آن را فوق استثمار^۱ دانست. به عنوان نمونه سیستم های رسمی به کارگران ژاپنی فشار می آورند سیستم های عقلانیت ذاتی آنها را بر می انگیزند، آراستگی و نظم محیط کار ناشی از سیستم های عقلانیت نظری و عملی آنها را در جهت بهبود بخشیدن و افزایش تولید سوق می دهند. نتیجه قطعی فرا عقلانیت آن است که بسیاری از کارگران ژاپنی سخت تر از کارگران امریکایی کار می کنند و مشکل «کاروشی» یا مرگ بر اثر کار زیاد را پیش می آورد. این تعهد به کار سخت منافع سرشاری برای سازمان های به کار گیرنده و ثروتی هنگفت برای کل جامعه به ارمغان می آورد اگر چه کارگران ژاپنی هم به طور مشخص از این سیستم سود برده اند ولی در یک اقتصاد سرمایه ای غالب درآمد ها لاجرم به سوی افرادی محدود سرازیر می شوند (اسکات، ۱۹۷۲، ص ۳۲۵).

^۱ Hyperexploitation

رویکرد اروپایی: تئوری های سازمان را نمی توان بدون در نظر گرفتن مفهوم عقلانیت درک نمود. بنا بر عقیده کارزو و یاونزاس هدف از طراحی سازمان فراهم کردن شرایطی است که دسترسی بهینه به اهداف را تسهیل نماید. در حالی که مدل های نظری و روش های اداری طی سال ها تغییر کرده است. اما عقلانیت به عنوان یک الگوی فکری اساسی راهنمای همه افراد در بحث طراحی و اداره سازمان ها بوده است. بنابراین پارادایم عقلانیت نقطه شروع هر گونه تحلیل از تئوری سازمان می باشد. هر وقت که یک مسأله بشری مستلزم حداقل راه برای رسیدن به هدف باشد عقلانیت مطرح می گردد. با این وجود هدف هایی که انسان خواهان تحقق بخشیدن آنها باشد شکل یک سیستم عقلانی خاص را که مورد نیاز می باشد مشخص می کنند. یکی از اهداف جوامع غربی در این قرن افزایش بهره وری بوده است. بنابراین سیستم عقلانیتی که برای این منظور بکار رفته است عمدتاً بر ارزش های اقتصادی و مهندسی متکی بوده است زیرا ورودهای مالی، مواد و تکنولوژی برای خلق ثروت مورد نیاز می باشد. در واقع اقتصاد و مهندسی همه به دنبال کارایی می باشند. کارایی بگونه ای در جوامع غربی گسترش یافته است که تقریباً مترادف با عقلانیت گرفته می شود؛ کارایی مستلزم تلاش مستمر جهت حداقل ورودی های سیستم و به حداکثر رساندن خروجی ها می باشد.

هدف از پارادایم عقلانیت گسترش زیاد خلق ثروت از طریق محصولات و خدمات عینی می باشد. وبر تقسیم کار و تمرکز قدرت را در همه سازمان های رسمی را معرفی می کند. عقلانیت در سازمان ها به دنبال توازن و هماهنگی این دو عامل در سازمان ها و جستجوی شرایط بهتر (عقلانی تر) بوده است. منشاء تئوری سازمان را می توان در اروپا پیگیری کرد. در این بحث به مرور آثار سه تن از مهمترین نظریه پردازان اروپایی یعنی وبر، فایول، اورویک می پردازیم. بنابراین نخستین گام شناخت شرایطی است که آنها نظریه خود را مطرح نموده اند.

شرایط حاکم بر سازمان های اروپایی: پیامدهای اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک و صنعتی ناشی از انقلاب صنعتی بر اروپا تاثیر گذاشت. این انقلاب که ویژگی مهم آن انتقال ماشین ها به جای مهارت و انرژی انسان بود پیامدهای متعددی به همراه داشت که برخی از آنها عبارتند از: رشد صنعتی شدن، رشد تجاری شدن، شهری گرایی، رشد طبقه

شهری نسبت به طبقه روستایی، ایجاد بازارهای انبوه برای مصرف انبوه محصولات ناشی از تولید انبوه، کاربرد گسترده علم از طریق معرفی تکنولوژی جهت توسعه صنعتی. در چنین شرایطی نقش دولت در اقدامات اجتماعی و اقتصادی در ملل اروپایی به یک صنعت تبدیل شد. کارکردهای درست منجر به شکل گیری دستگاه های دولتی تخصصی گردید. این نهادها یک رویداد جدید در اروپا بودند که تئوری سازمان با مطالعه وبر بر روی آنها شکل گرفت.

بروکراسی وبر: وبر معتقد بود اشکال قدیمی سازمان دیگر مناسب نیستند و نوع جدیدی از سازمان‌ها به نام بروکراسی مطرح شده‌اند که از ویژگی‌های زیر برخوردارند: (۱) تقسیم کار (۲) تمرکز قدرت (۳) برنامه منطقی اداره کارکنان (۴) قوانین و مقررات (۵) گزارشات مکتوب. بر اساس این ویژگی‌ها وبر یک مدل تحلیلی از سازمان‌ها ارائه نمود. بروکراسی، عقلانی‌ترین سیستم سازمان موجود بود لذا مدیرانی که به دنبال کارایی و عملکرد بهینه سازمان بودند از اشکال بروکراتیک استفاده نمودند. اگر چه وبر توان بالقوه و ضد انسانی بروکراسی را دیده بود اما معتقد بود که این جنبه سازمان غیر قابل اجتناب است.

اصول عمومی مدیریت فایول: هنری فایول فرانسوی اصول عمومی مدیریت را ارائه نمود. فایول نیز همانند وبر در اصول خود بر هماهنگی و تخصصی کردن تاکید می‌کرد. همچنین بر گزینش عقلانی کارکنان تاکید می‌نمود، در واقع فایول همه مبانی بروکراسی را پوشش داد.

کارکرد گرایی اورویک: اورویک لیندال اورویک مقالاتی تحت عنوان سازمان به عنوان یک مساله فنی و کارکرد اداری ارائه نمود. وی پارادایم عقلانی تئوری سازمان کلاسیک را مورد توجه قرار داد. به عقیده وی آنچه در زمان وی مهم بود تدوین تکنیک‌هایی برای کاربرد بود. اورویک نیز با عوامل سازمان مشابه وبر و فایول برخورد نمود. او نیز هماهنگی سلسله مراتب قدرت و تخصصی کردن را مطرح نمود. همچنین تحلیل حوزه کنترل، روابط صف و ستاد و کارکرد گرایی را مطرح نمود. ولی پیام اصلی او ارائه تکنیک‌های بهبود یافته برای کاربرد در اصول عقلانی سازمان برای شرکت‌های آینده بود.

رویکرد امریکایی: تئوری سازمان در ایالات متحده امریکا بطرز مستقل از تئوری اروپایی مطرح گردیده است. اگر چه ویژگی اصلی آن یعنی پارادایم عقلانیت را داشت ولی تئوری پردازی امریکایی رویکرد منحصر به فردی را داشت که از شرایط کاری سازمان آنها نشان می‌گرفت. از علم و تکنولوژی برای حل مسائل صنعتی استفاده می‌شد. ولی تفاوت محیطی و ارزشی مهمی وجود داشت که تغییر نگرش مهم نسبت به تصور از انسان در جامعه بود. دو سیستم اخلاقی تفکر مدیریت امریکایی راتحت تاثیر قرارداد.

فلسفه مدیریت مترادف با سیستم های ارزشی گرفته می شود تا اساس شکل‌گیری اهداف و خط‌مشی ها یک سازمان را نشان دهد. اخلاقیات نیز ارزش های عملیاتی برای مدیریت سازمان ارائه می‌کند. اخلاق فردی و اخلاق اجتماعی دو سیستم ارزش کلان و موثر بر تفکر مدیریت می باشد و به عنوان سیستم های ارزشی برای مدیریت حساب می آیند. اخلاق فردی از آزادی اقتصادی که ریشه در لیبرالیسم دارد نشات می گیرد. اخلاق فردی مجموعه ای از ایده های مربوط به آزادی شخصی و اقدامات فردی است. اخلاق اجتماعی بر شراکت و جمعی از جامعه تمرکز دارد و بر ارزش هماهنگی و ثبات در روابط میان فردی و میان گروهی تاکید دارد. شرایط حاکم بر امریکا در قرن نوزدهم باعث شیوع اخلاق فردگرایی در مدیریت گردید. همچنین با تغییر شرایط در قرن بیستم جوی در امریکا بوجود آمد که اخلاق اجتماعی را به شدت در مدیریت گسترش داد. به طور کلی مدیریت علمی تیلور، مکتب روابط انسانی و سایر تئوری-های مطرح بر اساس عقلانیت شکل گرفته‌اند (اسکات، ۱۹۷۲، صص ۳۴۷-۳۱۸).

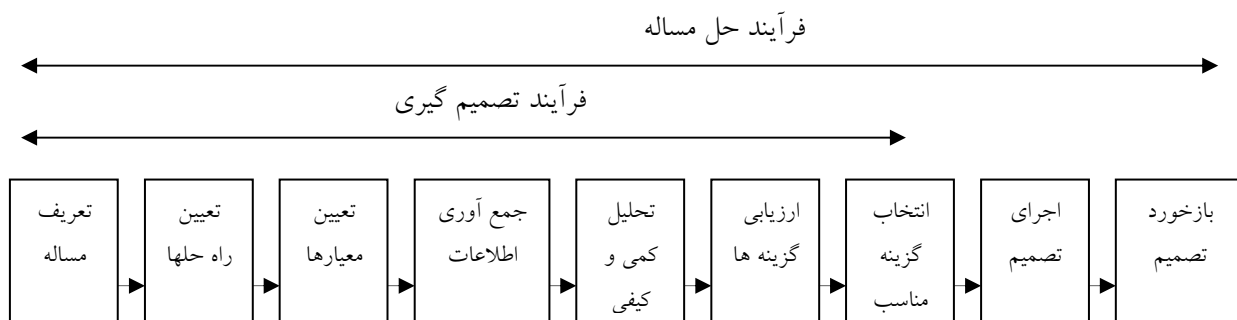
۱۱) تصمیم‌گیری در مدیریت

در خصوص وظایف مدیر در سازمان نظرات گوناگونی بیان شده است. برای مثال برخی از اندیشمندان، وظایف مدیر را پنج وظیفه اصلی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، بسیج منابع، کنترل و نظارت برشمرده‌اند (آرورا، ۱۹۹۸، صص ۲۲-۱۸). گروهی نیز وظیفه مدیر را در نوآوری و خلاقیت خلاصه کرده‌اند (مشبکی، ۱۳۷۹)، اما یکی از

مهمترین وظایف مدیر و شالوده وظایف مذکور، تصمیم‌گیری است (اصغرپور، ۱۳۷۷). این وظیفه قابل واگذاری به غیر نیست زیرا اگر مدیری تصمیم‌گیری نکند، عملاً مدیریت نخواهد کرد. از این رو از نظر محقق مدیریت را می‌توان این گونه توصیف نمود: علم و هنر اخذ تصمیم‌های منطقی، بموقع، قاطع و اثر بخش جهت نیل به اهداف سازمان از طریق بکارگیری منابع و امکانات است

با توجه به نکات فوق می‌توان گفت شکست یا موفقیت یک مدیر مرهون اخذ تصمیم‌های صحیح و به موقع در شرایط مختلف است که این شرایط می‌تواند از عدم اطمینان کامل تا اطمینان کامل و مخاطره متغیر باشد. اگر پیچیدگی و سرعت تغییرات، نیز اضافه شود، اهمیت تصمیم‌گیری بیشتر خواهد شد. از سوی دیگر تصمیم‌گیری صرفاً مختص به مدیر نیست بلکه هر انسانی در زندگی خویش با آن روبرو است، اما مدیر بیشتر با آن مرتبط و درگیر است، به طوری که سایمون کل مدیریت را معادل تصمیم‌گیری می‌داند (آذر، ۱۳۷۹).

شکل (۱) فرآیند تصمیم‌گیری را در سازمان نشان می‌دهد (تیلور، ۱۹۹۹) همانطور که در شکل مشخص است فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان جزئی از فرآیند حل مساله و می‌توان گفت یکی از مهمترین اجزای آن است. آنچه در فرآیند تصمیم‌گیری از اهمیت برخوردار است تعریف دقیق مساله و راه‌حل‌های مناسب آن است. زیرا اشتباه در تعریف مساله و یا حدس زدن راه‌حلی که مناسب نباشد (به دلیل هزینه، امکانات، پیش نیازها، نتایج و...) می‌تواند در انحراف سایر مراحل نقش بنیادی داشته باشد.



شکل (۱) - فرآیند حل مساله و تصمیم‌گیری

۱۲) انواع تصمیم

تصمیم را می‌توان به دو دسته مهم، تصمیم‌های برنامه‌ریزی شده و تصمیم‌های برنامه‌ریزی نشده تفکیک نمود (رضائیان، ۱۳۸۰). در این حالت تصمیمی که در قالب عادت، قوانین و یا رویه‌های موجود اخذ می‌گردد جزو دسته اول و تصمیم‌هایی که در مورد مسائل غیرمعمول و منحصر به فرد اتخاذ می‌شوند از دسته دوم هستند.

اما تقسیم‌بندی دیگری نیز قابل ذکر است و آن تصمیم استراتژیک و تصمیم‌گیری روزمره و جاری است. سازمان‌ها از زمان‌های قدیم تاکنون همواره مسیر پیچیده شدن را طی کرده‌اند. ابتدا به دلیل سادگی ماهیت فعالیت سازمان‌ها و عدم رقابت شدید در بازارها، نیازی به تفکر بلندمدت و یا استراتژیک نبوده است. اما با گذشت زمان و تشدید رقابت و میزان پیچیدگی معلوم شد که دیگر نمی‌توان همانند گذشته، بدون دوراندیشی و بررسی‌های علمی، چشم اندازی کامل از عملکرد سازمان ترسیم نمود. در نتیجه برای پیروزی در رقابت فشرده می‌باید با استفاده بهینه از علم و دانش عملکرد قوی‌تری را ارائه کرد و به چنین هدف والای سازمانی دست یافت. از این رو اهمیت اتخاذ تدابیر و تصمیم‌های استراتژیک به عنوان بخشی از برنامه‌ریزی استراتژیک مطرح و مورد تاکید قرار گرفت.

جدول (۱) مهمترین رویکردهای تصمیم‌گیری را در قالب سه مدل نشان می‌دهد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۱) مدل

اول مدل عقلانی و تعدیل شده، مدل دوم سیاسی و مبتنی بر قدرت و مدل سوم مدل آشفته و بی‌نظم است.

جدول (۱) - مقایسه اجمالی مدل‌های سه گانه تصمیم‌گیری

موضوع	مدل آشفته	مدل عقلانی و تعدیل شده	مدل سیاسی و مبتنی بر قدرت
سازمانی	مجموعه‌ای از بی‌نظمی‌های سازمان‌یافته	مجموعه‌ای از افراد و ابزار که در جهت نیل به اهداف مشخصی فعالیت می‌کنند	مجموعه‌ای از ائتلاف‌ها میان افرادی که دارای اهداف و منافع مختلف و متفاوتند
نحوه مشارکت در تصمیم	انعطاف‌پذیر، متغیر و سیال و موقت	بر اساس نیازهای فنی و منطقی تصمیم	بر اساس قدرت و منافع افراد

اهداف تصمیم	مبهم و متغیر	منطقی و عقلانی و پایدار	چندگانه و متعارض
فرآیند انتخاب	تصادفی و حاصل تلاقی مسائل، مشکلات، راه حلها و مشارکتهای اتفاقی اعضای تصمیم گیرنده	بر اساس طی مراحل منطقی و عقلانی برای رسیدن به هدف	بر اساس قدرت گروه های غالب و جهت گیری بسوی منافع آنها
محور توجه و تاکید	تلاش هائی بدون جهت گیری مشخص برای حل مساله ای تعریف نشده و مبهم	حل مساله و مشکلات متعارض	حل و فصل تعارض و نزدیک کردن اهداف متعارض
تصمیم گیرنده	بازیگر مبهوت و حیرت زده در آشفتگی	بازیگر خردمند و منطقی	بازیگر قدرتمند

البته موارد فوق تنها بخشی از رویکردهای رایج هستند و رویکردهای دیگری مانند، رویکرد کمی و یا ارزشی نیز می تواند مدنظر باشند. برخی از این رویکردها در مورد تصمیم گیری در جدول (۲) آمده اند. این رویکردها در پنج گروه عقلانی، سازمانی، سیاسی، مدیریتی و سیستمی طبقه بندی شده اند.

جدول (۲) - رویکردهای تصمیم گیری

مدل	محور اصلی تصمیم گیری	عوامل اصلی تشکیل دهنده	فرآیند	پیش فرض های کلیدی	صاحب نظران
عقلانی	حداکثر کردن خروجی	تعریف جزئی از ماهیت کار، احتمالات ذهنی، کمی کردن بخشی از امکانات راهکارهای غیر فراگیر، محیط حساس، استراتژی تصمیم گیری تصادفی، چشم	مبتنی بر ساختار	اهداف ثابت هستند اطلاعات نامحدود هستند، محدودیت هزینه و زمان وجود ندارد متغیرها و عوامل قابل کنترل هستند، عملیات در یک سیستم بسته صورت می گیرد، خروجی های	سایمون (Simon) فریدمن (Fredman)

فیلیپس (Philips) دهه ۶۰ و ۷۰	کمی مورد نظر است		انداز کوتاه مدت		
سیرت و مارش (Cyrett & March) گریمون (Gerimion) دهه ۷۰ و ۸۰	اهداف ثابت هستند، اطلاعات محدود هستند، محدودیت هزینه و زمان وجود دارد، محدودیت ذهنی وجود دارد، راهکارهای نسبتاً کمی می تواند انتخاب کرد، عملیات در یک سیستم باز صورت می گیرد، خروجیهای کمی و کیفی مورد نظر هستند	ساختار مدرن	اهداف تعریف عمومی از ماهیت کار، محدودیت احتمالات ذهنی، کمی کردن بخشی از امکانات، راهکارهای غیر فراگیر، محیط حساس، استراتژی تصمیم گیری تصادفی، چشم انداز کوتاه مدت	خروجی رضایت بخش	سازمانی
لیندبلوم (Lindblom) کوئین (Quinn) نات (Nutt) دهه ۸۰	اهداف ثابت هستند، اطلاعات نامحدود هستند، محدودیت ذهنی وجود ندارد، محدودیت هزینه و زمان وجود ندارد، گزینه های کمی می توان انتخاب کرد، متغیرها و عوامل قابل کنترل هستند، عملیات در یک سیستم بسته صورت می گیرد، خروجیهای کمی مورد نظر هستند	بدون ساختار	اهداف تعریف عمومی از ماهیت کار، بدون احتمال امکانات غیر کمی، راهکارهای غیر فراگیر، حاکمیت محیط استراتژی، چانه زنی با مصالحه، تعداد محدود خروجی، چشم انداز بلند مدت، گامهای قدم به قدم	خروجی قابل قبول	سیاسی
هریسون (Harisson) میتز برگ (Mintzberg) دهه ۸۰ و ۹۰	اهداف پویا هستند، اطلاعات نامحدود هستند، محدودیت ذهنی وجود دارد، محدودیت هزینه و زمان وجود دارد، راهکارهای علمی نمی توان انتخاب کرد، عملیات در یک سیستم باز صورت می گیرد، تصمیم گیری یک فعالیت مستمر و متناوب است، خروجیها مبتنی بر اهداف هستند، عملیات در یک سیستم بسته صورت می گیرند	مبتنی بر ساختار	اهداف تعریف عمومی از ماهیت کار، احتمال عمومی ذهنی، امکانات متکی به هدف، راهکارهای جامع، حساس به محدودیت های محیطی، تصمیمات قضاوتی براساس انتخاب کاربرد محاسبات و مصالحه، چشم انداز دراز مدت، تعداد خروجی محدود	خروجی متکی به هدف	مدیریتی

سیستمی	خروجی رضایت بخش و اثربخش	اهداف فرضیات معیارها، تعیین گروه گزینه ها تصمیمات هوشیارانه بر پایه بررسی و آموزش آگاهانه اطلاعات	مبتنی بر ساختار	اهداف پویا هستند، اطلاعات محدود هستند، محدودیت ذهنی وجود دارد عملیات در یک سیستم باز صورت می گیرند، خروجی ها مبتنی بر اهداف هستند.	جانیس ومان (Juanis & Mann) دهه ۹۰
--------	-----------------------------------	---	-----------------------	---	--

۱۳) نتیجه گیری

با بررسی سیر تکامل تئوری‌های مدیریت در غرب متوجه این نکته می‌شویم که پارادایم حاکم بر این تئوری‌ها و تئوری‌پردازان مدیریتی، پارادایم عقلانیت و قدرت بوده است. بدین معنا که باید مباحث و رویکرد آنها را باید بر اساس پیش‌فرض‌ها و مفروضات عقلانیت و قدرت بررسی نمود. لذا در این مقاله نخست به بررسی مفهوم عقلانیت و دیدگاه فلاسفه در این خصوص پرداختیم سپس ارتباط آن را با تئوری سازمان مطرح کردیم. از آنجایی که یکی از وظایف مهم مدیریتی تصمیم‌گیری است و حتی برخی مدیریت را معادل تصمیم‌گیری می‌دانند در ادامه به بررسی ابعاد و رویکردها در تصمیم‌گیری پرداختیم و در پایان نیز بحث تصمیم‌گیری عقلایی را بیان نمودیم. در تئورهای مدیریتی، تصمیم‌ها بر اساس منطق و عقلانیت شکل می‌گیرند. آنچه از مطالب فوق استنباط می‌شود این است که تصمیم‌گیری در مدیریت غربی تحت تاثیر پارادایم عقلانیت و خصوصاً عقلانیت ابزاری و معطوف به وسیله شکل گرفته است. به طور کلی عقلانیت همواره راهنمای دانشمندان مدیریت و دست اندرکاران اجرایی سازمان بوده است. نکته‌ای که در پایان باید ذکر نمود طرح این سوالات است که آیا می‌توان در همه امور بصورت عقلایی تصمیم گرفت؟ آیا می‌توان در رابطه با مسائل غیرعقلایی سازمان را به صورت عقلایی تصمیم گرفت؟ ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی چه جایگاهی در تصمیم-

گیری‌ها دارند؟

۱۴ منابع:

۱. پیوزی، مایکل، ترجمه احمد تدین (۱۳۷۹). *یورگن هابرماس*. تهران: هرمس.
۲. وبر، ماکس، ترجمه دکتر عبدالمعبود انصاری (۱۳۷۴). *اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری*. تهران: سمت.
۳. حائری یزدی، مهدی (۱۳۶۱). *کاوش های عقل نظری*. تهران: امیرکبیر.
۴. ابوالحسن تنهایی، حسین (۱۳۷۷). *درآمدی بر مکاتب و نظریه های جامعه شناسی*. تهران: مرنديز.
۵. ریتزر، جرج، ترجمه دکتر تقی آزاد ارمکی (۱۳۷۴). *بنیان های جامعه شناختی*. تهران: سیمرغ.
۶. وبر، ماکس، ترجمه احمد صدارتی (۱۳۷۱). *مفاهیم اساسی جامعه شناسی*. تهران: مرکز.
۷. شیخاوندی، داود (۱۳۷۴). *جامعه شناسی ماکس وبر*. تهران: مرنديز.
۸. آرون، ریمون، ترجمه مرتضی ثاقب فر (۱۳۷۶). *جامعه شناسی معاصر آلمان*. تهران: تیبان.
۹. لاریجانی، محمدجواد (۱۳۷۶). *نقد دینداری و مدرنیسم*. تهران: اطلاعات.
۱۰. آزاد، رضا (۱۳۷۸). «جامعه شناسی عقلانیت». *فصلنامه قیاسات*، شماره اول.
۱۱. خیری، بهرام (۱۳۷۷). *بررسی تئوریک عقلانیت در مدیریت دینی*. پایان نامه، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۲. کوزر، لوئیس، ترجمه ثلاثی (۱۳۷۳). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی*. تهران: انتشارات علمی.
۱۳. کرایب، یان، ترجمه عباس مخبر (۱۳۷۸). *نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس*. تهران: آگه.
۱۴. هولاب، رابرت، ترجمه دکتر حسین بشیریه (۱۳۷۵). *یورگن هابرماس*. تهران: نی.
۱۵. شایان مهر، علیرضا (۱۳۷۷). *دایره المعارف تطبیقی علوم اجتماعی*. کتاب اول، تهران: کیهان.
۱۶. انجمن جامعه شناسی ایران (۱۳۸۳). *مجله تخصصی جامعه شناسی ایران*، شماره ۱، دوره پنجم.
۱۷. رضایی منش، بهروز (۱۳۷۸). «عقلانیت و تئوری سازمان». *مطالعات مدیریت*، شماره ۲۱ و ۲۲، صص ۱۹۸-۱۸۷.
۱۸. مشبکی، اصغر (۱۳۷۹). *رفتار سازمانی پیشرفته*. تهران: انتشارات ترمه.

۱۹. اصغرپور، محمدجواد (۱۳۷۷). **تصمیم‌گیری های چند معیاره**. تهران: دانشگاه تهران.
۲۰. آذر، عادل (۱۳۷۹). **تحقیق در عملیات**. تهران: نشر علوم نوین.
۲۱. رضائیان، علی (۱۳۸۰). **مبانی سازمان و مدیریت**. تهران: سمت.
۲۲. منوریان، عباس (۱۳۷۵). **تصمیم‌گیری استراتژیک**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۳. پریم، ریچارد، ترجمه عباس منوریان (۱۳۷۲). **مدیریت استراتژیک**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۴. ابوئی اردکان، محمد؛ عابسی، مسعود (۱۳۸۰). «ارائه چارچوبی برای توسعه سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری استراتژیک در برنامه‌های اصلاحات دولت ایران». **دانش مدیریت**. شماره ۵۵، صص ۱۹۵-۲۲۶.
۲۵. الوانی، سید مهدی؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۸۱). **تئوری نظم در بی نظمی و مدیریت**. تهران: صفار.
۲۶. گودرزی، غلامرضا (۱۳۸۲). **طراحی مدل تصمیم‌گیری استراتژیک صنعتی در ابعاد WCM، مورد زنجیره تامین قطعات ایران خودرو**. پایان نامه، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

27. Scott, William G. (1972). **Organization Theory**. Richard D. Irwin and the Dorsey Press.

28. Arora, Kerishna (1998). **Industrial Management and Engineering Economics**. Mumbai: Khana Publisher.