

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## عقلانیت در تصمیم گیری مدیران

حبيب الله مهدویفر

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه تهران

ali3431.hm@gmail.com

حسین مترانلویی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علی آباد کتول

Matar1355@gmail.com

### چکیده

1

دنیای امروز، دنیای رقابت است؛ رقابتی سخت، فشرده. شدت این رقابت در سطح تجارت جهانی و حتی ملی به حدی رسیده است که بی تردید میتوان ادعا کرد که کمترین تصمیم و حرکتی در حوزه سازمان های بین المللی را میتوان مشاهده کرد که تحت تأثیر 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؛ گرچه این بحث به تعبیری مهمترین دستاورد معرفت شناسی جدید است، با ابهامات و اختلاف دیدگاه های فراوانی همراه است. هنوز معرفت شناسان دیدگاه واحدی در باب عقلانیت ندارند و تصاویر گوناگونی از آن ترسیم میکنند. بنا بر ادعای ماکس وبر جلوه هایی از عقلانسی بودن در تمام فرهنگ ها وجود دارد. عقلانیت و قدرت دو پارادایم حاکم بر نظریه های سازمان و مدیریت بوده اند برخی موانع انسانی ناشی از نقص و کمبودها در آگاهی، قابلیت و نیازهای روان شناسی کسانی است که تصمیم های سیاست خارجی را تحت شرایط نامعین اتخاذ می کنند. موانع دیگر از نوع سازمانی است؛ افراد چون تصمیمات را گروهی می گیرند رسیدن به توافق آسان نیست، از این رو موانع نسبت به اتخاذ تصمیم سیاسی عقلانی بسیار مهم میباشند. در این زمینه می توان به شناخت نامعلوم مشکل، اطلاعات ناکافی، اطلاعات نادرست، نقص جمع آوری اطلاعات، منافع مبهم ملی و محدودیت ناشی از تنگی وقت و فشارهای روانی اشاره کرد که باعث می گردد یک تصمیم عقلانی و درست اتخاذ نگردد. در این تحقیق جایگاه عقلانیت در تصمیمگیری و مدیریت را بررسی میکنیم. نخست، تعریفی از عقلانیت و انواع و جایگاه آن در نظریه سازمان ارائه میشود؛ سپس، به مقوله تصمیم گیری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیریت و انواع مدلها و رویکردها در تصمیمگیری خواهیم پرداخت.

**کلمات کلیدی:** نظریه های سازمان، استراتژی، تاریخ مدیریت، تئوری رفتاری سازمان، عقلانیت محدود،

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## مقدمه

تحولاتی که ما در صدی گذشته در زمینه مدیریت بعنوان نظریه یا تئوری می شناسیم تنها نه بدین دلیل که در بستر زمانی خود پاسخگوی نیازهای شناختی زمان خود نبوده اند بلکه بعلت ارائه شدن نظریه های جدیدی بوده که شناختی عمیقتر و دقیقتری از پدیده ها در عرصه سازمان و مدیریت داده اند.

از زمانی که هربرت سایمون با تعریفی بر پایه تصمیم گیری، تحولی در دیدگاه های مدیریتی ایجاد نمود و با نگرشی عقلگرایانه مدیریت را همان تصمیم گیری خواند و جوهره مدیریت را تصمیم گیری شمرد بیش از ۴۰ سال میگذرد (Simon T, 1966, p4) از آن زمان به بعد نه تنها بیش از گذشته بر اهمیت آن تاکید میگردد بلکه خود مفهوم تصمیم گیری نیز دستخوش تغییراتی گردیده است واز تفکر و عقلانیت ناشی میگردد با این وجود نمیتوان گفت سایمون آن را ابداع نموده و پیش از او وجود نداشته است، همانگونه که نمیتوان پذیرفت که پیش از کشف قانون جاذبه توسط نیوتون جاذبه وجود نداشته است. در این مقاله با بررسی این مهم با تاکید بر تحول در نظریه ها و دید گاههای متعدد موثر در این زمینه تلاش شده است توصیفی نسبتا جامع ارائه شود.

## روش تحقیق

روش تحقیق این مقاله مروری بوده و مطالعه تاریخی از نوع کتابخانه ای است و در آن از مقالات مندرج در نشریات معتبر با ذکر منبع استفاده شده است.

## 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 شیوه های محاسبه دقیق و سازماندهی شامل قواعد و روشهای انتزاعی، به طور فزاینده بر زندگی

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

اجتماعی حاکم می‌شود. عقلانیت<sup>۱</sup> (طبق تعریف هابرماس) از میان برداشتن موانعی که ارتباط را تحریف می‌کنند، است؛ اما معنای کلیتر، نظامی ارتباطی است که در آن اخطار، آزادانه ارائه می‌شود و در برابر انتقاد حق دفاع دارند.

## عقل و عقلانیت از دیدگاه فلاسفه قرون باستان

فلاسفه یونان معتقد بودند معرفتی که از راه عقل به دست می‌آید، کاملاً تضمین شده و قابل اعتماد نیست و بخشی از آن همانند فرضیه است. این فرضیه ای شمردن معرفت در عقلگرایی انتقادی به تمام حوزه های معرفت بشری بسط داده شده است. به ظاهر 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 مسائل فلسفی او را نمیتوان به درستی 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 تأکید داشت. به عقیده افلاطون محسوسات ظواهرند، نه حقایق؛ و عوارض و درگذرند، 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، عقلی است که اسیر زندان تن است و دارای سه جزء مهم است: یک، سر، که مقر عقل است؛ دو، سینه، که مقر عواطف و همت و اراده است؛ سه، شکم، که جای شهوات است (خیری، ۱۳۷۷، ص ۵۴).

3

از نظر ارسطو عقل بر سه دسته است: «عقل هیولایی»؛ «عقل بالملکه» و «عقل فعال». به نظر او برای هر حیوانی عقل مفارقی است و در بعضی حیوانات آن عقل اظهر و ابین است و در بعضی اخفاست. ارسطو معتقد است که فضایل عقلی بالاتر از فضایل اخلاقی است و عبارت اند از: فهم و فراست، ذوق سلیم، قوه تمییز و موقع شناسی. به عقیده رواقیان، آنچه که افلاطون مثال و ارسطو صورت و یا تصویر می‌خواندند، تنها در ذهن موجود است. ذهن انسان لوحی ساده است و معلومات او منحصرأ از خارج به دست می‌آید. رواقیان معتقد به عقل مستقل از بدن نبوده اند. به عقیده آنها فهم انسان چهار مرتبه دارد: یک، وهم؛ دو، گمان؛ سه، ادراک و چهار، علم که مرتبه یقین است.

## ۳. عقل و عقلانیت از دیدگاه فلاسفه قرون وسطی و پس از آن

رسانس واکنشی را بر ضد زهد و توجه به دنیای دیگر همراه آورد و عقول مردم را به زندگانی که روی همین سیاره زمینی میتوانند داشته باشند، متوجه کرد. هرمن رندال، نویسنده کتاب سیر تکامل عقل نوین، معتقد است اروپای غربی به کمک تحقیقات و پس از کوشش های درازمدت و جانفروسی نزدیک اواخر قرن هفدهم توانست معرفت علمی را در عقل طبقه روشنفکر نفوذ دهد.

<sup>1</sup> rationality

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

فرانسیس بیکن معتقد است باید پدیده‌ها را با چشم خشک علمی نگاه کرد. وی همچنین معتقد است که انسان دارای سه قوه ذهنیه است: یک. حافظه، که به تاریخ مدنی و تاریخ طبیعی مربوط است؛ دو. متخلیه، که مربوط به شعر است؛ و سه. عقلیه، که به فلسفه می‌پردازد.

دکارت می‌گوید انسان بر تحصیل علم، یعنی فهم حقیقت و معلوم ساختن مجهولات توانایی دارد. افراد بشر چون همه انسان‌اند، 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 لایبنیتز، 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).

## 4

### ۴. انواع عقلانیت در مباحث فلسفی

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

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

سه. عقلانیت ارزش‌شناختی: وصف ارزش به عقلانیت (این ارزش، ارزش معقولی است) (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۴۵).

عقلانیت و ضد عقلانیت: ارسطو می‌گوید از میان حیوانات فقط انسان از موهبت عقل و قوه عاقله 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 شأن 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 (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۱۰۳).

عقلانیت نوعی و عقلانیت هنجاری: در عقلانیت نوعی<sup>۲</sup> موصوف به عقلانیت توانایی به کارگیری عقل را دارد و می‌تواند ملاکهای عقلانیت را برآورده سازد، اما بدان معنا نیست که همیشه درست از آن استفاده شود. عقلانیت هنجاری<sup>۳</sup> به عقیده استن مارک، به کارگیری عقل و ملاکهای عقلانیت است. عقلانیت نوعی شرط لازم برای عقلانیت 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).

<sup>2</sup> generic rationality

<sup>3</sup> Normative Rationality

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

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 میشوند.

عقلانیت ابزاری: بررسی ابزارهایی که ما را به هدف میرسانند، یا اینکه هیچ چیز فی نفسه معقول نیست. فولی معتقد است که همه ادعاهای عقلانیت معطوف به هدف اند. وقتی عقلانیت ابزاری را با عقلانیت وظیفه شناختی مقایسه میکنیم، متعارض به نظر میرسند، چرا که به دو شیوه متفاوت عقلانیت را توصیف می کنند. دیدگاه ابزاری عقلانیت را در ارتباط ابزارها با اهداف مییابد و دیدگاه وظیفه شناختی عقلانیت را یک وظیفه معرفت شناختی تعریف میکند. عقلانیت ابزاری با چنین برداشتی به هیوم ارجاع داده میشود، او معتقد بود: عقل برده احساسات و عواطف است، عقل فقط میتواند در تعیین ابزارهایی برای رسیدن به هدفهای خاص ما را یاری رساند، اما خود این اهداف را عقل تعیین نمیکند بلکه احساسات و عواطف اند که این اهداف را تعیین می کنند (خیری، ۱۳۷۷، ص ۶۶).

ستن مارک برای رفع این نقصان، معنایی جامع از عقلانیت را بیان میکند که هم شامل ابزارها و هم شامل اهداف میشود. 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.

## ۵. انواع عقلانیت در مباحث اجتماعی

عقل مدرنیت: به مفهوم عقل خودبنیاد است که به درک عقلانی بشر اصالت میدهد و او را بی نیاز از راهنما و وحی و شریعت میداند و بر آن است که انسان میتواند با پای خرد بشری و عقل جمعی به فهم و کشف و حل مسائل 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»، «جماع» و «عقل». منظور از عقل در اینجا عقل فقهی است؛ نه عقل مدرنیت. 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 خودبنیاد و خرد جمعی بشر قرار گیرد (انجمن 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 روشن فکر 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 روشن فکر معارض غیرعلمی بودن (غیرعقلانیت، عقیده به خرافات) علم سنتی بودند و خردمندی را پذیرفته بودند (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۰۳).

از نظر هابرماس مداخله دولت و متعاقب آن رشد خرد ابزاری به نقطه خطرناکی رسیده اند و امکان نوعی «ناکجا آباد منفی» را پدید آورده اند. عقلانی شدن پیش رونده تصمیمگیریهای عمومی به نقطه ای رسیده که ممکن است امر سازماندهی

## اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

اجتماعی و تصمیمگیری به رایانه‌ها واگذار شود و از عرصه بحث عمومی به کلی خارج شود. به نظر وی شناخت علمی به معنای اثباتی تنها بر یک دسته از علایق انسانی یعنی فنی 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: یک. فعالیت ابزاری، که برای دستیابی به هدف از روش فنی استفاده میکند؛ دو. فعالیت راهبردی (استراتژیک)، تا جایی که ضرورت دارد از روش فنی استفاده می‌کند، ولی مقهور روش فنی نیست و سه. فعالیت ارتباط، در این مرحله عقل دستیابی به هدف را در اولویت قرار نداده، بیشتر دنبال تفاهم است (هولاب، ۱۳۷۵، ص ۶).

### عقلانیت در جایگاه مبنایی برای تاسیس و رشد بوروکراسی

عقلانیت به عنوان مبنای ایجاد بوروکراسی‌های عصر جدید نزد دانشمندان علوم سازمان پذیرفته شده است. سازمان‌هایی که در چارچوب پارادایم عقلانیت و خردگرایی به وجود آمده‌اند در پی دستیابی به بهترین نتیجه با صرف کمترین منابع می‌باشند. بوروکراسی نوعی از سازمان است که در طول هزاران سال وجود داشته است. تمامی امپراتوری‌های باستان و حکمرانان در طول زمان کم و بیش از سازمان‌های بوروکراتیک استفاده کرده‌اند. بررسی تاریخ امپراتوری‌های روم، چین و عثمانی و آثار بر جای مانده از آنها این موضوع را تأیید می‌کند.

پیامد اجتناب‌ناپذیر صنعتی شدن گسترش بوروکراسی‌ها بود، زیرا سازمان‌های سنتی پاسخگوی نیازهای جوامع صنعتی نبودند. در این جوامع، نقش‌های افراد و نهادها تقسیم می‌شود. این تقسیم بر مبنای معیارهای حرفه‌ای و شایستگی فنی صورت می‌گیرد، نه بر حسب روابط خویشاوندی. تقسیم کار زیاد در نهایت بایستی به هماهنگی بینجامد که سازوکار سازمان این هماهنگی را به خوبی انجام می‌دهد. در جوامع مدرن تقسیم کار علاوه بر اینکه بین افراد صورت می‌گیرد به سطح سازمانی می‌رسد، یعنی بین سازمان‌ها تقسیم کار انجام می‌شود و سازمان‌های متنوعی در حوزه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی، آموزشی، خانوادگی و حکومتی اهداف متفاوتی را محقق می‌سازند.

وجود سازمان‌های بوروکراتیک برای هدایت جوامع پیچیده امروزی، حمایت از منافع عمومی، تولید کالاها و خدمات و حل مشکلات جامعه اجتناب‌ناپذیر است.

به گفته اسکات (۱۹۹۴) وقتی تمدن به درجه‌ای معین از بلوغ و تکامل رسید، بوروکراسی‌ها ظاهر می‌شوند. هر قدر جوامع از لحاظ فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیک پیشرفته‌تر می‌شوند، بوروکراسی‌ها بیشتر می‌شوند و تأثیرات سازمان‌های بوروکراتیک در این گونه جوامع بر مردم بیشتر می‌گردد. عقلانیت، غیرشخصی بودن و تأکید بر کارایی که از ویژگی‌های این سازمان‌هاست تأثیر عمیقی بر افراد و جوامع گذاشته است (میرزایی، ۱۳۷۴).

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

صنعتی شدن و بوروکراتیزه شدن به گونه ای در جوامع مدرن تثبیت شده که حتی رفتار انسان ها نیز تحت تاثیر سازمان های بوروکراتیک قرار گرفته است. سازمان بوروکراتیک به دلیل ماهیت عقلایی خود کارآترین و مناسب ترین نوع سازمان در جوامع سرمایه داری صنعتی محسوب می‌شود و وجود آن در اینگونه جوامع اجتناب ناپذیر است. وقتی بوروکراسی در جوامع کاملاً مستقر شود تخریب آن مثل نهادهای اجتماعی دیگر بسیار مشکل خواهد بود، به همین ترتیب حذف سازمان ها و تشکیلات اداری بوروکراتیک نیز که امور افراد به کار مستمر آنها وابسته است غیر ممکن خواهد شد.

## سازمان به عنوان سیستم عقلایی

مفاهیم عقلانی بودن و کارآیی در مرکز مباحثات و مجادلات تئوری سازمان قرار دارند، به زعم وبر عقلایی بودن دلالت بر راه های مقتضی برای وصول به هدف دارد و زمینه بوروکراتیک عقلایی بودن، کارآیی معنی می دهد. یک سازمان وقتی عقلایی است که موثرترین راه ها را برای وصول به هدف انتخاب کند، لیکن بدین ترتیب فقط هدف های سازمان مورد نظر بوده و هدف های فردی اعضا به حساب نیامده است.

ریچارد اسکات در طبقه بندی خود از نظریه های سازمان و مدیریت آنها را به سه دسته سیستم های عقلایی، طبیعی و باز تقسیم می کند. نظریه های کلاسیک سازمان و مدیریت بر سازمان عقلایی تاکید داشتند. یکی از جلوه های عقلانیت جوامع مدرن غربی، سازمان های عقلایی هستند که ضرورتاً به صورت سازمان های بوروکراتیک ظاهر شده اند. از نقطه نظر نگرش سیستم عقلایی سازمان ابزاری است که برای رسیدن به هدف های مشخص طراحی شده است. واژه عقلایی به محدوده ای از یک سری فعالیت ها اشاره دارد که به نحوی سازمان یافته اند که منتهی به هدف های از پیش تعیین شده با حداکثر کارآیی می شوند، بنابراین عقلایی بودن نه تنها به انتخاب اهداف بلکه به چگونگی رسیدن به آن اهداف نیز اشاره می کند از دیدگاه نگرش سیستم عقلایی رفتار سازمان به فعالیت هایی اطلاق می شود که به وسیله عواملی هدف دار و هماهنگ اجرا گردد.

نظریه پردازان سیستم عقلایی بر ویژگی تعیین هدف و رسمیت تاکید می ورزند زیرا که هر کدام از این عوامل نقش مهمی در عقلایی کردن فعالیت سازمانی دارند. از دیدگاه سیستم عقلایی، ترتیبات ساختاری به عنوان ابزاری تلقی می شود که آگاهانه در جهت شناخت موثر اهداف طراحی شده است. همه نظریه پردازانی که این دیدگاه را به کار می برند بر ساختار هنجاری سازمان ها یعنی بر تعیین هدف و رسمیت مقررات و نقش ها توجه می کنند.

بر اساس این چارچوب تئوری های کلاسیک سازمان مانند مدیریت علمی تیلور، مدیریت اداری فایول و نظریه بوروکراسی وبر همگی جزو تئوری های عقلایی بسته به حساب می آیند که دیدگاهشان نسبت به جامعه مبتنی بر نظم ساختاری و نسبت به سازمان مبتنی بر عقلانیت می باشد. تامپسون در یک بحث کلی خلاصه ای ساده از زیربنای دیدگاه سیستم عقلایی ارائه می دهد: ساختار وسیله ای بنیادین است که از طریق آن سازمان ها به خردگرایی محدودی نائل می شوند. تعیین مشاغل، تعاریف نقش ها، قوانین، مقررات اصلی و ارزش ها و وارده های واقعی که تصمیم گیری را هدایت می کنند، همه کارکردهایی هستند که رفتار را در جهت هدف های از پیش تعیین شده کانالیزه می کنند. افراد بدین علت می توانند به صورت عقلایی رفتار کنند که جایگزین های

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

آنها محدود و انتخاب‌هایشان مشروط می‌باشد. اگرچه در مفهوم وسیع‌تر، خردگرایی در خود ساختار و نه در افراد سازمانی جای دارد، به دلیل تاکید بر ویژگی‌های ساختاری به جای ویژگی‌های افراد، بنییس (۲۰۰۱) دیدگاه سیستم عقلایی را "سازمان‌های بدون انسان" می‌خواند.

در بالای سازمان مبنای ارزشی که به تمام ساختار تصمیم‌گیری حاکمیت دارد خارج از سیستم جای می‌گیرد. آنها تا آنجا به قدر کافی مشخص می‌باشند که معیار روشنی برای انتخاب ارائه دهند. این مبنای می‌تواند یک ساختار "عقلایی" را بدون توجه به محتوای غیر عادی یا منحرف آن حمایت کنند و در رده‌های پایین سازمان رفتار عقلایی به معنی خاموش ساختن چراغ فکر و قضاوت خردمندانه فرد و سازش کورکورانه با برنامه عملکرد می‌باشد که با شرح شغل مشخص شده است (تدین و احمدی، ۱۳۸۱).

تحلیل گران سیستم عقلایی با تمرکز بر ساختار هنجاری عملاً از توجه به ساختار رفتاری سازمان‌ها غفلت ورزیده‌اند. از آنها خیلی چیزها در مورد طرح‌ها، برنامه‌ها، اصول، نقش‌ها، قواعد و مقررات یاد می‌گیریم، اما از آنها چیزی درباره رفتار عملی افراد سازمانی یاد نمی‌گیریم.

نظریه‌های مهم و اصلی مکتب عقلایی کلاسیک عبارتند از: مدیریت علمی تیلور، نظریه اداری فایول، نظریه بوروکراسی وبر.

8

تیلور و پیروانش اصرار داشتند که تجزیه علمی وظایفی که از سوی کارگران انجام می‌گیرد، برای کشف رویه‌هایی جهت کسب حداکثر بازده با حداقل وارده‌ها اعم از انرژی و منابع امکان‌پذیر است. این تلاش‌ها بر روی تجزیه و تحلیل فرد متمرکز بود اما این تلاش‌ها برای عقلایی کردن کار در سطح فرد به طور اجتناب‌ناپذیری به تغییرات در کل ساختار ترتیبات کاری منجر شد. صرفاً کارگران نبودند که می‌بایستی با معرفی اصول مدیریت علمی تغییر یابند، نقش مدیران نیز بایستی دگرگون گردد که رویه‌های مدیریت علمی و تحلیلی جایگزین فعالیت‌های دلخواه و دمدمی مدیران گردد. فعالیت‌های هر دوی کارگران و مدیران باید عقلایی گردند و هر دو به طور مساوی در معرض حاکمیت علم جدید قرار گیرند. در نگاه تیلور، انسان موجودی است که با کنش عقلایی به دنبال دستیابی به منافع بیشتر است، یعنی موجودی است عقلایی-اقتصادی. از این رو اگر مبنای تحلیل‌های تیلور را به عنوان یک موجود انسانی در نظر بگیریم درمی‌یابیم که مبنای تحلیل‌های خود او عقلایی اقتصادی است و در همه جا به دنبال بهترین روش انجام کار است که همراه با کاهش هزینه‌ها و افزایش درآمدها و دستمزدها خواهد بود و از این رو تمامی بحث‌های انگیزش او نیز در رابطه با کارگر و کارفرما حول سود و سودآوری و افزایش دستمزدهاست و در کنار آنها از کاهش ساعات کار و بهبود وضعیت زندگی نیز یاد می‌کند. از دیدگاه تیلور و مدیریت علمی، سازمان ابزاری عقلایی برای دستیابی به هدف است.

نظریه اداری فایول که همزمان با مدیریت علمی پرورش یافت، بر کارکردهای مدیریت تاکید داشت و کوشید تا اصول کلی اداری برای عقلایی کردن فعالیت‌های سازمان را تدوین نماید. از آنجا که فایول جهان هستی را به سان یک ماشین به شمار می‌آورد، جامعه را نیز پدیده‌ای عینی، مستقل از ذهن آدمی و مبتنی بر نظم و سازمان را هم ابزاری برای دستیابی به هدف به شمار می‌آورد. فایول در چارچوب نظم نوینی که دنیای مدرن بر پایه عقلانیت ابزاری در زندگی جوامع توسعه یافته حاکم کرده بود و



# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

همگان را به استفاده هر چه بیشتر و بهتر از طبیعت برای دستیابی به موفقیت و پیشرفت فرا می‌خواند به دنبال از بین بردن موانع موفقیت و پیشرفت در عرصه سازمان بود.

همزمان و در عین حال، مستقل از مکتب مدیریت علمی و کسانی که در تلاش برای فرموله کردن اصول اداری بودند، تالیفات ماکس وبر جامعه‌شناس معروف آلمانی در آغاز قرن حاضر قرار داشت. تحلیل‌های وبر از ساختار اداری، جنبه محدودی از علاقه شدید او به ارائه جنبه‌های بی‌نظیر تمدن غربی بود.

وبر قدرت را امکان تحمیل خواسته‌های یک نفر بر رفتار افراد دیگر تعریف کرده و آن را با توجه به نظام فکری و ارزش‌های اجتماعی به دو نوع مشروع و نامشروع تقسیم می‌کند. قدرت مشروع قدرتی است که مبتنی بر فرهنگ جامعه و نظام ارزشی حاکم بر آن شکل گرفته و بر پذیرش اعضای آن جامعه استوار است، ولی قدرت نامشروع قدرتی است که با زور و تحمیل صرف همراه است. تجزیه تحلیل وبر از قدرت رسمی یا اختیار او را به مبانی اطاعت از صاحب قدرت یا اختیار می‌کشاند که به همین سبب اگر چه سطح تجزیه و تحلیل او جامعه و ساختارهای قدرت است، ولی از جهت روش‌شناسی ناگزیر به سطح فرد روی آورده و به تبیین کنش‌های متقابل افرادی می‌پردازد.

9

وبر در مورد خردگرایی یا عقلانی کردن برخلاف مارکس و هگل به یک تفسیر تک خطی یا تک بعدی تاریخ نمی‌پردازد. اما به رغم نگرش احتمالی به تاریخ و بر خلاف نفی وی از تفسیرهای تک خطی و اجباری از تاریخ، ماکس وبر خط مشترکی را در روند توسعه جوامع غربی مشاهده کرد.

این خط عبارت از حرکت مستمر به سوی محدودتر کردن و باریک تر کردن قلمرو عقاید اساطیری، جادویی و فوق طبیعی و توسعه و گسترش حوزه افکار کاملاً حساب شده، قابل پیش‌بینی و منظم در نمایش و توضیح پدیده‌ها بود. وبر این فرآیند را عقلانی کردن نامید. وی فرآیند عقلانی کردن را عبارت از توسعه حوزه "علمی-روشی" حقیقت می‌دانست به طوری که در این گسترش جای بسیار کم یا هیچ جایی برای تصادف و خودجوشی وجود نداشت. وبر معتقد بود که دیوان سالار شدن یکی از اشکال چنان فرآیند عقلانی کردن امور است و در ارتباط نزدیک و تنگاتنگ با بسیاری از این مظاهر دیگر این فرآیند قرار دارد. مظاهری از قبیل تولید استاندارد شده واحدهای اقتصادی به وجودآمده و سطح توسعه تکنولوژی بالایی که در تاریخ سابقه نداشته و به آزاد کردن زندگی سیاسی و پیدایش دموکراسی توده‌ای منجر شده است (قلی پور، ۱۳۸۰).

## انواع عقلانیت از نظر وبر: عملی، نظری، ذاتی و صوری

در مقام بررسی پیمایشی انواع عقلانیت، هدف در این بخش، به طور ویژه، نشان دادن خصلت چند شکل «عقلانیت» در آثار وبر است. کرارا بر این اصل موضوع وبر تأکید خواهیم کرد که الگوهای بسیار متفاوت کنش و شیوه‌های زندگی ممکن است «عقلانی» باشند.

عقلانیت عملی

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

و بر هرگونه شیوه زندگی را که فعالیت دنیایی را با لحاظ منافع فردی در وجه صرفاً عملگرایانه خودخواهانه اش می‌نگرد و داوری می‌کند، واجد عقلانیت عملی می‌نامد<sup>(25)</sup>. شیوه زندگی مبتنی بر عقلانیت عملی، متضمن الگوهای کنش نیست که به نیابت از نظام ارزشی مطلق، مثلاً برخی از امور عادی زندگی روزمره را فعالانه در کنترل داشته باشد بلکه به برخی از واقعیات گردن می‌نهد و به صرفه‌ترین وسیله را برای غلبه بر مشکلاتی که آن واقعیات پیش می‌آورند در نظر می‌گیرد. کنش عملگرایانه بر حسب منافع روزمره، رو به بالا دارد، و برای نیل به اهداف عملی معین باید مناسب‌ترین وسیله را با احتیاط سنجید و با دقتی فزاینده در نظر گرفت<sup>(26)</sup>.

## عقلانیت نظری

این نوع عقلانیت، متضمن مهار کردن آگاهانه واقعیت است، نه از طریق کنش بلکه از طریق ساختن مفاهیم انتزاعی دارای دقت فزاینده. چون در اینجا مواجهه شناختی شخص با تجربه اش مانند فرایندهای فکری از قبیل قیاس و استقرای منطقی، فراوان رخ می‌دهد، اسناد علیت و ایجاد «معانی» نمادین، اموری عادی اند. به طور کلی تر، تمام فرایندهای انتزاعی مربوط به شناخت، در تمام صورت‌های فراگیر و فعالشان، نشانه‌های عقلانیت نظری اند<sup>(32)</sup>.

## عقلانیت ذاتی

عقلانیت ذاتی از این نظر که کنش را مستقیماً به سوی الگو هدایت می‌کند مشابه عقلانیت عملی است، هرچند شباهتی به عقلانیت نظری ندارد. اما این [هدایتگری] نه بر پایه بررسی راه‌های حل مسائل روزمره از طریق محاسبه محض وسیله هدف، بلکه در ارتباط با «اصولی ارزشی» که در گذشته، حال یا بالقوه موجود است صورت می‌گیرد<sup>(41)</sup>. عقلانیت صوری برخلاف خصلت بین تمدنی و فراعصری انواع عقلانیت عملی، نظری و ذاتی، به طور کلی<sup>(57)</sup> با عرصه‌های زندگی (بخصوص عرصه‌های اقتصاد، حقوق و علم) و ساختار سلطه (بخصوص شکل دیوانسالارانه سلطه) که فقط همراه با صنعتی شدن، حدود و ثغور آن‌ها دقیق و مشخص گشتند مرتبط است. در حالی که عقلانیت عملی همواره نشانگر گرایش مبهم است به محاسبه و حل مسائل روزمره از طریق الگوهای کنش بر مبنای عقلانیت وسیله هدف و با لحاظ منافع شخصی در مقام عمل، نهایتاً همان محاسبه مبتنی بر عقلانیت وسیله هدف را عقلانیت صوری با ارجاع به قواعد، قوانین یا مقرراتی که کاربرد عام دارند مشروعیت می‌بخشد.

محدودیت عقلانیت سیمون :

رفتار اداری سیمون (اولین انتشار در سال ۱۹۴۷) مقاله‌ای است با موضوع تصمیم‌گیری اداری. نگرانی او در این کتاب توضیح دادن سازمانها در واقعیت تا ایده‌ال است. در مرکز این توجه عقلانیت در تصمیم‌گیری است. سیمون عیبهای دوگانگی اداری کلاسیک سیاست را اضافه تضادها در ضرب المثل‌های نظریه کلاسیک نقد میکند. او به طور موثری بعنوان اداری معقول ابتدایی سازمان بندی می‌کند.

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

سیمون می گوید غیر ممکن است که یک فرد تنهای ایزوله شده به درجه عقلانیت بالایی دست پیدا کند تعداد راههایی که او باید کشف کند بسیار زیاد است .

رفتار حقیقی عقلانیت حداقل در ۳ روش زیر خلاصه می شود :

برای رفتار عقلانی کامل کردن دانش درباره انتخاب نتایج الزامی است اما دانش همیشه ناقص است. ارزیابی ما از نتایج آینده کامل نیست. عقلانیت یک انتخاب بین تمام چاره های ممکن می طلبد اما در واقعیت حتی تعداد پیشنهادات به ذهن خطور نمی کند .

عقلانیت انسان به وسایل زیر محدود شده است :

۱- ذات ناکامل و متلاشی دانش

۲- ارزیابی ناکامل از نتایج آینده

۳- محدودیت توجه ( تصمیم گیرنده ها نمی توانند همزمان درباره موضوعهای زیادی فکر کنند )

۴- وجود ارزش های چندگانه و اندازه زیاد بلامتکلیفی

۵- محدودیت ظرفیت ذخیره سازی ذهن انسان

۶- محدودیت بشر بوسیله محیطهای روانی

۷- بشر بعنوان زاده عادت و تکرار

۸- تصمیم گیری که همچنین با یک محیط سازمانی محدود شده که فرایند انتخاب را شکل می دهد

برخی دیگر در دفاع از رفتار عقلانی عوامل اقتصاد چنین استدلال می کنند افرادی که مرتب یک اشتباه را مرتکب می شوند سرانجام با آزمون و خطا و یادگیری از طریق تجربه راه صحیح را می آموزند. با این وجود، تجربه نشان میدهد حتی در افق بسیار دور نیز امکان عدم یادگیری وجود دارد. درک این موضوع ساده است تا زمانیکه یادگیری یا کسب تجربه جدید با هزینه فرصت همراه باشد حتی یک فرد عقلانی نیز ممکن است بر این امر تصمیم نگیرد و همچنان در شرایط غیربهبوده باقی بماند؛ چراکه هزینه تجربه جدید را بسیار گزاف ارزیابی میکند. به علاوه، آموزش تنها در بلندمدت کارساز است و زمان لازم برای رسیدن به نقطه تعادل میتواند بسیار طولانی باشد. با توجه به تغییرات پیوسته در شرایط محیطی میتوان به آسانی موقعیت هایی را متصور شد که امکان استفاده مؤثر از تجربه برای یادگیری فراهم نباشد.

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

در بسیاری از تصمیم‌هایی که می‌گیریم دو مشکل فوق به خوبی احساس می‌شود. به عنوان مثال، تعداد فرصت‌هایی که می‌توانیم در مورد همسر، رشته تحصیلی، اندازه پسانداز برای دوران بازنشستگی و مانند آن با آزمون و خطا تجربه بیندوزیم بسیار محدود و گاه صفر است. هزینه فرصت تجربه کردن راه‌های مختلف نیز می‌تواند بسیار بالا باشد.

## سه کرانه برای طبیعت انسانی

نظریات معمول در اقتصاد متعارف حداقل سه پیشفرض غیرواقعبینانه دارد: عقلانیت بیکرانه، اراده بیکرانه و منفعت طلبی بیکرانه. این سه پیش فرض به درستی نیاز به پیراستن دارند. هربرت سایمون (۱۹۹۵) نخستین کسی بود که فرض توانایی نامحدود بنگاهها در پردازش و به کارگیری اطلاعات به منظور اتخاذ تصمیم‌های بهینه در جهت منافع بنگاه را مورد انتقاد قرار داد. وی عقلانیت محدود را برای ارائه تصویری واقع‌گرایانه تر از توانایی انسانها در حل مسئله پیشنهاد اصطلاح عقلانیت کراندار نمود. براین اساس، بنگاهها لزوماً در تصمیم‌های خود بر اساس نتایج محاسبات مبتنی بر مدل‌های متعارف در علم اقتصاد عمل نمی‌کنند.

کانلیسک (۱۹۹۶) نیز به عدم توجه مدل‌های اقتصادی مرسوم به عقلانیت کراندار اشاره می‌کند و آن را کاستی برای علم اقتصاد میداند تا زمانیکه بنگاه‌ها این میزان نیروی ذهنی و زمان در اختیار داشته باشند حل بهینه مسائل پیچیده از آنها انتظار نمی‌رود. برای مردم عادی کاملاً عقلانی است که در حل مسائل و تصمیم‌گیریهای اقتصادی خود از حساب سرانگشتی و قواعد ساده بهره‌جویند. الگوهای اقتصادی تاکنون به این محدودیتها و راه‌حلهای رایج بین مردم در تصمیم‌گیری کمتر توجه داشته‌اند. کانهمان و تورسکی (۱۹۷۴) متذکر شدند که تصمیم‌گیریها ذهنی و سرانگشتی می‌توانند تفاوت معناداری با نتایج حاصل از الگوهای مرسوم اقتصادی داشته باشند.

انحراف از عقلانیت هم در زمینه قضاوتها (باورها) و هم در زمینه انتخابها رخ می‌دهد. مواردی که قضاوت از مسیر عقلانیت اقتصادی منحرف می‌شود فراوان است که از جمله دلایل آن میتوان به خودباوری کاذب، خوشبینی، تمایل به سکون، گمانه زنی و قضاوت بر اساس تناوب و تکرار یک واقعه یا مشابهت وقایع اشاره نمود.

در توضیح کراندار بودن اراده انسانی باید گفت اغلب چنین فرض می‌شود که انسان اقتصادی پس از شناسایی راه حل بهینه یقیناً آن را به کار خواهد بست، در حالیکه انسانهای واقعی حتی زمانیکه به بهترین گزینه آگاهی دارند گاه به دلیل ضعف اراده در عمل از انجام آن سر باز می‌زنند. ما انسانها گاه در خوردن، آشامیدن، خوابیدن و ولخرجی کردن زیاده‌روی میکنیم و از کار، ورزش و پس انداز شانه خالی می‌کنیم. مردم سرشت انسان از زمان آدم و حوا تاکنون همواره چنین بوده است.

## جایگزین‌های مدل‌های منطقی

پژوهشگران سالها قبل دریافتند که این مدل منطقی به خوبی نشان نمی‌داد که تصمیم‌گیرندگان سازمانی چگونه کار می‌کنند. اولین نظریه پردازانی که شیوه جایگزینی این مدل را پیشنهاد نمودند جیمز مارچ و هربرت سایمون بودند آنها رویکرد سنتی به تصمیم‌گیری را به عنوان یک مدل بهینه‌ساز توصیف کردند که در آن تصمیم‌گیرندگان می‌کوشند بهترین راه حل منحصر برای

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

یک شکل سازمانی را بیابند. آنها اعتقاد داشتند که به تصمیم‌گیری سازمانی به عنوان یک فرآیند بسنده و راضی‌کننده نگریسته شود که در آن جستجو برای یافتن یک راه حل بهینه منحصر نمی‌باشد بلکه باید برای برخورد با موقعیت به اندازه کافی موثر باشد.

پیو و هیکسون تشریح می‌کنند: اکثر تصمیمات در رابطه با جستجو برای تیزترین سوزن نیست بلکه جستجو برای سوزنی است که برای دوختن به اندازه کافی تیز باشد. مدیرانی که در حد بسنده و راضی‌کننده عمل می‌کنند قادرند بدون جستجو کردن برای همه راه‌های ممکن تصمیم بگیرند و قواعد کلی نسبتاً ساده را به کار می‌گیرند آنها به دنبال حداکثر سود نیستند بلکه به دنبال سود کافی اند.

مارچ و سایمون بیان داشتند که تصمیم‌گیرندگان سازمانی از راهبردهای بسنده و راضی‌کننده استفاده می‌کنند زیرا ممکن نیست راه حل آرمانی منطقی یافت شود. تصمیم‌گیرندگان سازمانی با خصوصیت عقلانیت محدود شده توصیف می‌شوند یعنی اینکه تصمیم‌گیرندگان می‌کوشند تصمیماتی منطقی اتخاذ کنند اما آنها از نظر شناختی محدودند و همین‌طور با ابعاد عملی زندگی سازمانی محدود هستند. در سالهای اخیر مارچ و سایمون گام را فراتر نهاده‌اند و مدل‌های تصمیم‌گیری را پیشنهاد داده‌اند حتی بیش از مدل بسنده و راضی‌کننده از مدل‌های بهینه‌ساز فاصله گرفته‌اند. سایمون اظهار داشته است که بسیاری از تصمیم‌گیری‌های سازمانی را می‌توان ناشی از فرآیند شهودی مدیران دانست. سایمون توجه زیادی به کار پیشین چستر بارنارد می‌کند که بین فرآیندهای مدیریت منطقی و غیر منطقی تمایز قائل شد. بارنارد می‌گوید تصمیم‌گیرندگان اغلب مجبور می‌شوند بدون داشتن فرصت برای جستجوی اطلاعات و مباحثه تصمیمات سریعی اتخاذ نمایند.

منابع این فرآیندهای غیرمنطقی در شرایط یا عوامل فیزیولوژیکی یا در محیط فیزیکی و اجتماعی وجود دارند که غالباً ناآگاهانه یا بدون تلاش آگاهانه از طرف ما، روی ما تاثیر می‌گذارند.

همچنین آنها از مجموعه‌ای از واقعیات، الگوها، مفاهیم، فنون، امور انتزاعی و عموماً آنچه که ما دانش رسمی یا عقاید می‌نامیم، تشکیل شده‌اند که کم و بیش با تلاش و مطالعه آگاهانه روی ذهن ما اثر گذار هستند. این منبع دوم فرآیندهای غیر منطقی ذهنی با تجربه، مطالعه و آموزش مستقیم، افزایش زیادی می‌یابد.

سایمون بیان می‌دارد که اگرچه تصمیم‌گیری بر پایه شهودی، منطقی نیست غیر منطقی هم نیست. بلکه این نوع تصمیم‌گیری بر اساس تجربیات گذشته در موقعیتهای مشابه استوار است. می‌توان گفت که این نوع تصمیم‌گیری منطقی نیست اما قیاسی است. تصمیم‌گیری شهودی بستگی به تصمیم‌گیرنده ای دارد که به دسته‌های مربوطه اطلاعات دسترسی دارد و آنها را به کار می‌گیرد.

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

در مدل سطل آشغال ( الگوی نظام ناشناخته ) تصمیم‌گیران خود جرات می‌کنند از معیارهای منطقی فاصله بگیرند و پیشنهاد می‌کنند که تصمیم‌گیری فرآیندی است که در آن مشکلات ، راه‌حلها ، شرکت‌کنندگان و انتخابها همگی به صورتی نسبتاً مستقلانه با همدیگر می‌آمیزند.

## چشم‌انداز تصمیم‌گیری (هربرت سایمون):

هربرت سایمون ( ۲۰۰۱-۱۹۱۶ ) دانشمند اجتماعی ( جامعه‌شناسی ) امریکایی ، یکی از معدود نویسندگانی است که حرکتی چشمگیر در علم روبه پیشرفت اداری در وزارتخانه عمومی داشت . پشتکار در مطالعه رفتار حکومت عمومی برای وی عنوانهای دانشجوی وزارتخانه ( حکومت ) عمومی و رفتارشناس را به ارمغان آورد .

کارهای سیمون به طور ثابت در سنگر چشم‌انداز رفتاری است . و کار وی به طور عمومی نشان‌دهنده بنیان انحراف از خط مشی کلاسیک به حکومت دولتی است . کتاب رفتار اداری او یک همکاری قابل توجه به تفکر اداری است . در آن ایده‌های جدید بسیار مهم رابه پیشرفت نظریه اجرایی معرفی کند .

نظریه تصمیم‌گیری او مبادرت می‌کند به تحلیل این که مردم در واقع چطور تصمیم می‌گیرند . چه چیزی مانع آنها از تصمیم‌گیری می‌شود و چطور تصمیم‌ها باید بطور موثرتری اتخاذ شوند .

سیمون رفتار انسانها را از جنبه‌های برتری ارزش در فرایند تصمیم‌گیری تحلیل می‌کند . هربرت سیمون دکترای علوم سیاسی خود را از دانشگاه شیکاگو گرفت . کار خود را از حکومت محلی آغاز کرد و دارای موقعیتهای بسیاری با تفاوت زیاد بود . هم‌عنوان عضو فرهنگستان و هم‌عنوان مشاور ، او دریاف‌کننده جوایز بسیاری بوده است و تعدادی از دانشگاهها به وی دکترای افتخاری اعطا کردند . در بازشناسی همکاری برجسته او به نظریه تصمیم‌گیری برنده جایزه نوبل در سال ۱۹۷۸ شد .

وی استاد علوم کامپیوتر و روانشناسی در دانشگاه کارنگی - مسلون در پیتسبورگ موجود است .

یک علاقه زودهنگام در ارزیابی مشکلات راندمان نسبی روشهای متفاوت در حکومت محلی وی را به زمینه‌های جدید پژوهش عملیاتی راهنمایی کرد . بعدها سیمون درگیر تحقیقات بنیادی در فرایند تصمیم‌گیری با استفاده از کامپیوترهای الکترونیکی برای شبیه‌سازی فکرکردن انسان شد. وی در ۹ فوریه ۲۰۰۱ در ۸۴ سالگی در گذشت .

کارهای عمده سیمون :

- ۱- سنجدیدن فعالیت‌های شهری ( نوشته شده با همکاری کلارنس ریدلی در سال ۱۹۳۸ ویرایش دوم در سال ۱۹۴۳ )
- ۲- تکنیک‌های حکومت شهری ( نوشته شده با همکاری دیگران در سال ۱۹۴۸ )
- ۳- رفتار اداری ( ۱۹۴۷ ویرایش دوم در سال ۱۹۵۷ ویرایش سوم در سال ۱۹۷۶ )

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

- ۴- برنامه ریزی حکومت محلی ( ویرایش شده و ویرایش تجدید نظر شده ۱۹۴۸ )
- ۵- حکومت ملی ( نوشته شده با اسمیت برگ و تامپسون در ۱۹۵۰ )
- ۶- تحقیقات بنیادی در حکومت ( نوشته شده با دیگران در سال ۱۹۵۳ )
- ۷- متمرکز سازی در مقابل عدم متمرکز سازی در سازماندهی حوزه ای ناظران ( نوشته شده با کامتسکی ، گوتسکو و تینرال در سال ۱۹۵۴ )
- ۸- نمونه های مرد ( ۱۹۵۸ )
- ۹- سازمانها ( نوشته شده با G.L. مارچ در سال ۱۹۵۸ )
- ۱۰- علم جدید مدیریت تصمیم ( در سال ۱۹۶۰ ویرایش تجدید نظر شده در سال ۱۹۷۷ )
- ۱۱- شکل کنترل و هدایت دستگامی به طور خودکار
- ۱۲- علوم مصنوعی ( ۱۹۶۹ ویرایش سوم در سال ۱۹۸۱ )
- ۱۳- حل مشکل در انسانها ( نوشته شده با رای نیوول در سال ۱۹۷۲ )
- ۱۴- نمونه های متفکر ( ۱۹۷۹ )
- ۱۵- نمونه های عقلانیت کران دار و موضوعات دیگر در اقتصاد ( در ۲ جلد ۱۹۸۲ )
- ۱۶- دلیل کار انسان ( ۱۹۹۱ )

علاوه بر این کتب سیمون چندین مقاله و تحقیق در روزنامه ها و مجلات مشهور منتشر کرده است .

انتقادی بر نظریه کلاسیک :

مقاله انتقادی ۱ اصل های گالیک - اورویک

## نمونه مرد رضایت بخش

سیمون این سوال را می پرسد که برچه اساسی یک رئیس تصمیمات خود را می گیرد؟ او دربارۀ فرض عقلانیت کلی تحت عنوان تئوریهای انتخاب در نظریه اماری تصمیم گیری مباحثه می کند. برای مثال نظریه کلاسیک اقتصاددان ها عقلانیت کلی را بامدل

# اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

مرد اقتصادی فرض می کرد. بعد از مطالعه نمونه های متفاوت بشر سیمون یک نمونه جدید مرد تصمیم گیرنده پیشنهاد می کند که اوبه آن بعنوان مرد رضایتبخش اشاره می کند. یعنی یک تصمیم گیرنده که به خاطر محدودیتهای درک تواناییهای تحلیلی خود پیشنهادهایی را که رضایت بخش یا کافی هستند را می پذیرد.

مرد رضایتبخش سیمون با مرد روانشناسی متفاوت است. وی با تاکید بر روی درک ذهنی و اصلهای تحلیلی تصمیم گیری بین مرد رضایتبخش و مرد روانشناسی تمییز قائل شده است. از آنجایی که تمامی تصمیمات او بوسیله قانونهای اجتماعی تعیین نشده است، مرد رضایت بخش از مرد اقتصادی بوسیله محدود شدن در درک تواناییهای تحلیلی خود تمییز داده شده است. اما سیمون بطور عمده علاقمند به تمییز قائل شدن بین مرد رضایتبخش و مرد اقتصادی است. طبق نظریه سیمون مرد اقتصادی عقلانیت را انتخاب می کند که مراجعتهای او را بزرگ کند. سیمون اظهار می کند که این نظریه کلاسیک اقتصاد است که یک تعریف غیر معقول از عقلانیت دارد. رابطه قابل ادراک با رفتار حقیقی یا ممکن انسان که از گوشت و خون است سیمون عقیده مرد اقتصادی و نظریه های قدیمی دیگر را رد می کند زیرا بر ۳ فرض غیر واقعی بنا شده اند.

۱- تصمیم گیرنده بر همه چیز واقف است یعنی او درباره تمام پیشنهادهای ممکن به اضافه نتایجی که در آینده خواهد داشت دانش دارد.

۲- تصمیم گیرنده توانایی نامحدود کامپیوتری (محاسباتی) دارد.

۳- تصمیم گیرنده ظرفیت این را دارد که تمام نتایج ممکنه را ترتیب بندی کند

تصمیم گیرنده میتواند رضایت ازارزشهایش را بوسیله انتخاب کردن پیشنهادات متنوبی که نتایج مطلوبتری را داراست به حد اعلی برساند. با دانستن این فرضیات مرد اقتصادی روند تصمیم گیری نسبتا ساده را اخذ می کند. ابتدا او تمام پیشنهادات را منظم می کند دوما تمام نتایجی را که همراه هر پیشنهاد است تعیین می کند سوم او انواع نتایج را ارزیابی مقایسه ای می کند. چهارما مرد اقتصادی استراتژی را انتخاب می کند که نتایج مطلوب تری دارد.

مشکل اساسی مدل اقتصادی این است که بلا تکلیفی و نامعلومی درباره هدفها و چاره ها و نتایج را نادیده می گیرد. سیمون با مرد اقتصادی مخالفت می کند زیرا نمی تواند برای رفتار بطور کافی دلیل موجه داشته باشد و در نتیجه نمی تواند بطور موثرتری نتایج تصمیم گیری را پیش بینی کند.

بعلاوه او عنوان می کند که مدل مرد رضایت بخش توضیح بهتری از رفتار تصمیم گیری است و بنابراین قدرت پیش بینی بهتری دارد. سیمون ادعا می کند که هر نظریه ای که بر این فرضیات بنا شده است اساسا نادرست است. او ادامه می دهد که مقدار عقلانیت انسان واقعی بطور کامل معقول یا غیر معقول نیست بلکه ترجیحا این عقلانیت کران دار یا عقلانیت محدود را درگیر می کند. این قضیه عقلانیت کران دار است که سیمون مدل مرد اداری را به جای مرد اقتصادی پیشنهاد می کند درجایی که مرد اقتصادی بهترین روشهایی را که در دسترس است انتخاب می کند مرد اداری راضی می کند. او بدنبال روش حرکتی می گردد که



# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

یا به اندازه کافی خوب باشد یا راضی کننده باشد. سیمون مشاهده می‌کند اغلب انسانهای تصمیم‌گیرنده چه فردی و چه سازمانی به کشف و انتخاب پیشنهادات رضایت بخش علاقه مند هستند و تنها در موارد استثنایی به کشف و انتخاب پیشنهادات مطلوب علاقمند میباشند برای روشن ساختن نظریه رضایتبخشی سیمون پو و همکارانش می‌گویند اکثر تصمیمات به جستجو برای یافتن تیزترین سوزن در اصطیل راغب نیستند اما به جستجو کردن سوزنی که به اندازه کافی تیز باشد تا بتوان با آن خیاطی کرد علاقه دارند.

بنابراین مرد اداری به خاطر عقلانیت محدود می‌تواند تصمیم بگیرد. او بدون جستجو کردن تمام پیشنهادات ممکن، می‌تواند روش حرکتی را انتخاب کند که رضایت بخش و یا به اندازه کافی خوب باشد. در تصمیم‌گیریها رضایتبخش تمام راهها را امتحان نمی‌کند او اکثر به هم وابستگی‌های پیچیده جهان واقعی را نادیده می‌گیرد و بوسیله اخذ کردن نمونه‌های نسبی تجربی دهنی تصمیم می‌گیرد. بطور خلاصه مرد رضایتبخش از آنجا که در محیط عقلانیت کراندار با سرردهای تحمیل شده بر اطلاعات در دسترس و ظرفیت محاسباتی خویش ساده عمل می‌کند راضی می‌کند. در اصطلاح تجارتي او بدنبال بیشترکردن سود نیست بلکه به دنبال سود کافی، نه قیمت مطلوب بلکه قیمت عادلانه است.

در نتیجه سیمون اعلام می‌کند که برای بهم پیوستن محدوده‌های رفتاری انسانی بیشتر عقلانیت باید توسعه پیدا کند. او عقلانیت را به عنوان انتخاب راههای رفتاری مطلوب تعریف می‌کند که در اصطلاح برخی نظام‌های ارزش که به موجب آن نتایج رفتاری می‌تواند ارزیابی شود این تعریف توسعه یافته از عقلانیت با عقیده وی که تمام رفتارهای انسان داری یک جز عقلی هستند و اصرار وی به این که ما به فراتر نگاه می‌کنیم تا این که کرانه‌ی عقلانیت اقتصا دی را در تحلیل کردن محدود کنیم و رفتار انسان را ارزیابی کنیم در ارتباط است.

## نتیجه‌گیری

با بررسی سیر تکامل نظریه‌های مدیریت در غرب متوجه این نکته می‌شویم که پارادایم حاکم بر این نظریه‌ها و نظریه پردازان مدیریتی، پارادایم عقلانیت و قدرت بوده است. بدین معنا که مباحث و رویکرد آنها را باید بر اساس پیش فرضها و مفروضات عقلانیت و قدرت بررسی کرد. لذا در این پژوهش نخست به بررسی مفهوم عقلانیت و دیدگاه فلاسفه در این خصوص پرداختیم؛ سپس ارتباط آن را با نظریه 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 کردیم. در نظریه‌های مدیریتی، تصمیم‌ها بر اساس منطق و عقلانیت شکل می‌گیرند. آنچه از این مطالب استنباط میشود، این است که تصمیم‌گیری در مدیریت غربی تحت تأثیر پارادایم عقلانیت و به ویژه عقلانیت ابزاری و معطوف به وسیله شکل گرفته است. به طور کلی عقلانیت همواره راهنمای دانشمندان مدیریت و مسئولان اجرایی سازمان بوده است.

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

## منابع

- اسکات، ریچارد. (۱۳۷۴). *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*. (ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، فلورا سلطانی تیرانی). انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- امیری، مجتبی. (۱۳۸۴). *طراحی و تبیین مدل مفهومی زیرساخت‌های بنیادین و مبانی فلسفی تئوری‌های مدیریت*. رساله دکتری: دانشگاه تهران.
- روزدیس، دانیل و دیگران. (۱۳۸۱). *شرایط اخلاقی رشد اقتصادی*. (ترجمه احمد تدین، شهین احمدی). تهران: انتشارات هرمس.
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*. انتشارات سمت.
- منوچهری، عباس. (۱۳۷۸). *ماکس وبر و پرسش مدرنیته*. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- پریم، ریچارد (۱۳۷۲). *مدیریت استراتژیک*. ترجمه عباس منوریان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پیوزی، مایکل (۱۳۷۹). *یورگن هابرماس*. ترجمه احمد تدین. تهران: هرمس.
- حائری یزدی، مهدی (۱۳۶۱). *کاوش‌های عقل نظری*. تهران: امیرکبیر.
- خیری، بهرام (۱۳۷۷). «بررسی تئوریک عقلانیت در مدیریت دینی». پایان‌نامه، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۰). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
- رضایمنش، بهروز (۱۳۷۸). «عقلانیت و تئوری سازمان». *مطالعات مدیریت*، شماره ۲۱-۲۰.
- ریتزر، جرج (۱۳۷۴). *بنیان‌های جامعه‌شناختی*. ترجمه دکتر تقی آزاد ارمکی تهران: سیمرغ.
- شایان مهر، علیرضا (۱۳۷۷). *دایرةالمعارف تطبیقی علوم اجتماعی*. کتاب اول. تهران: کیهان.
- شیخاوندی، داوود (۱۳۷۴). *جامعه‌شناسی ماکس وبر*. تهران: مرنديز.
- کرایب، یان (۱۳۷۸). *نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس*. ترجمه عباس مخبر. تهران: آگه.
- کوزر، لوئیس (۱۳۷۳). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی*. ترجمه ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
- گودرزی، غلامرضا (۱۳۸۲). «طراحی مدل تصمیم‌گیری استراتژیک صنعتی در ابعاد WCM، مورد زنجیره تأمین قطعات ایران خودرو». پایان‌نامه، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- لاریجانی، محمدجواد (۱۳۷۶). *نقد دینداری و مدرنیسم*. تهران: اطلاعات.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۹). *رفتار سازمانی پیشرفته*. تهران: انتشارات ترمه.
- منوریان، عباس (۱۳۷۵). *تصمیم‌گیری استراتژیک*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- وبر، ماکس (۱۳۷۱). *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*. ترجمه احمد صدارتی. تهران: مرکز.
- وبر، ماکس (۱۳۷۴). *اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری*. ترجمه دکتر عبدالمعبود انصاری. تهران: سمت.
- هولاب، رابرت (۱۳۷۵). *یورگن هابرماس*. ترجمه دکتر حسین بشیریه. تهران: نی.
- موزلیس، نیکوس. (۱۳۸۵). *سازمان و بوروکراسی، تجزیه و تحلیلی از تئوری‌های نوین*. (ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، احمد تدینی). انتشارات دانشگاه تهران.
- میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۸۵). *مبانی فلسفی تئوری سازمان*. انتشارات سمت.

# اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

۱۳ اردیبهشت ۹۶ - دانشگاه تهران

وبر، ماکس (۱۳۸۲). اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری. (ترجمه عبدالکریم رشیدیان، پریسا منوچهری کاشانی). تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

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

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

- Ballester.C and P Hernandez (2011). Bounded Rationality, Revista Internacional De Sociologia (RIS), Vol. 70. Camerer, C. F. (1997). "Progress in Behavioral Game Theory", Journal of Economic Perspectives, No. 11. Gigerenzer. G and Selten. R (2001). Bounded Rationality: The Adaptive Toolbox, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press

-Grüne-Yanoff .T (2007). Bounded Rationality, Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden: Philosophy Compass 2/3.

- Jones, .R.D (2002). "Bounded Rationality and Public Policy: Herbert A. Simon and the Decisional Foundation of Collective Choice, Kluwer Academic Publishers", Policy Sciences, No. 35.

-Jones, B.D. (1999). "Bounded Rationality", Annual Reviews of Political Science, Vol. 2.

-Lindbeck, A. (2007). The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel, Sweden: University of Stockholm.

-MieAugier and James G.March (2004). Models of Man, Essays in Memory of Herbert A. Simon, MIT Press.

-Rubinstein. Ariel (1998). Modeling Bounded Rationality, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.

-Selten. R (1990). "Bounded Rationality", Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE), Zeitschrift fur die Gesamte Staatswissenschaft, Vol.146, No.4.

-Simon. H. A. (1972). "Theories of Bounded Rationality", Decision and Organization, by McGuire, C.B. and Radner, Roy, North-Holland Publishing Company.

-Simon. H. A. (1990). Variants of Human Behavior, Dept Psychol, Carnegie-Mellon University.

-Sargent, T. J. (1993). Bounded Rationality in Macroeconomics, Oxford, UK: Oxford

University Press. Todd .P. M and Gigerenzer. G (2003), "Bounding Rationality to the World", Journal of Economic Psychology, No. 24.