

## تحلیل هرمنوتیکی سازه‌های آگزیوماتیزه شده تئوری‌های مدیریت

دکتر حسن میرزایی اهرنجانی<sup>۱</sup> - محمدحسین لطیفی<sup>۲</sup>

### چکیده مقاله

تصمیم‌گیری از اساسی‌ترین و بنیادی‌ترین فعالیت‌های مترتب به دانش و عمل مدیر و مدیریت است. به زبان دیگر می‌توان عنوان کرد که تصمیم‌گیری، عام‌ترین و مجردترین مفهومی است که در دانش مدیریت مطرح است؛ یعنی هر فعالیتی که در حوزه مدیریت صورت می‌گیرد نوعی تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری جهت حل مسأله صورت می‌گیرد و در مدیریت معمولاً با عنوان تصمیم‌گیری عقلانی شناخته می‌شود. فرایند تصمیم‌گیری عقلانی برای حل مسأله یعنی تدوین حداقل دو گزینه جهت حل مسأله و انتخاب یک بهترین گزینه برای آن. تصمیم‌گیری عقلانی بنا به دلایل و علل ذهنی و نیز فرایند اجرایی - عینی با کمبودهایی همراه است که اصطلاحاً بدان عقلانیت محدود یا عقلانیت مقید اطلاق می‌شود. جهت جبران کمبودهای عقلانیت محدود در فرایند تصمیم‌گیری روش‌های متعددی تدوین شده که همگی آنها را می‌توان در قالب روشهای پوزیتویسم تجربی قرار داد، روشهایی که صرفاً جهت حل و کشف علل کمی در فرایند پژوهش بکار می‌روند. از آنجا که درگیری انسان در علوم انسانی، مشکلات و فرایندهای تحقیق را از علل و ابعاد کیفی (زیبایی‌شناسانه) نیز برخوردار می‌کند، این سؤال قابل طرح است که با چه روش یا روش‌هایی می‌توان ابعاد و علل کیفی و زیبایی‌شناسانه را مورد مذاقه و کشف

۱- عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۲- دوره دکتری دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

قرار داد؟ در اینجا است که پارادایم پدیدار شناسانه و هرمنوتیک به یاری پژوهش‌های مدیریت و کلیت علوم انسانی می‌شتابد و در حقیقت نقاط تماس عینیت و ذهنیت که در لحظات، موقعیت‌ها و وضعیت‌های خاصی بر هم منطبق می‌شوند را مورد هدف قرار می‌دهد. بر این اساس، سازه‌های آگزومیاتیزه شده در حقیقت خلق و استخراج گزاره‌های استراتژیک از متن گسترده ادبیات مدیریت جهت غلبه بر نقصان و کمبودهای ذهن و فرایند تحقیق در تصمیم‌گیری عقلانی (عقلانیت محدود و مقید) بوده که علل کمی را با دقت بالای اندازه‌گیری و صحت کامل تعیین می‌کند و روش تحلیل هرمنوتیکی کشف علل کیفی و زیبایی شناسانه جاری و ادغام شده و مزوج در مشکلات و فرایندهای تحقیق را به عهده می‌گیرد.

### واژه‌های کلیدی

- هرمنوتیک<sup>۱</sup> - آگزومیاتیزاسیون<sup>۲</sup> - اصول موضوعه<sup>۳</sup> - تصمیم‌گیری<sup>۴</sup> -  
 تصمیم‌گیری عقلانی<sup>۵</sup> - عقلانیت مقید<sup>۶</sup> - معرفت‌شناسی پیچیدگی<sup>۷</sup> - پارادایم  
 پدیدارشناسی<sup>۸</sup> - زیبایی‌شناسی مدیریت<sup>۹</sup>.

### مقدمه

باید به این واقعیت اذعان کرد که از زمانی که (۱۴۹۱ قبل از میلاد) جثرو<sup>۱۰</sup> پدر زن

- 1- Hermeneutics
- 2- Axiomatization
- 3- Axioms
- 4- Decision Making
- 5- Rational Decision Making
- 6- Bounded Rationality
- 7- Epistemology of Complexity
- 8- Phenomenological Paradigm
- 9- Management Aesthetics
- 10- Jethro

حضرت موسی در موقع خروج از مصر به وی توصیه کرد که تفویض قدرت را بر اساس سلسله مراتب بین قبایل تقسیم کند؛ تا وقتی که (۴۰۰ قبل از میلاد) سقراط استدلال کرد که کلیت و جهان شمولی مدیریت هنری است در ذات آن و در صورت بندی‌های اجرایی مدیریت باید مضامین فرهنگی هر خطه در نظر گرفته شود؛ تا استدلال ابن خلدون (۱۳۷۷) در کتاب مقدمه تاریخ خود تحت این عنوان که روش‌های اصلاح سازمانی را می‌توان از طریق بررسی علم فرهنگ<sup>۱</sup> توسعه داده و بهبود بخشید، و به طور دقیق و خاصی مفاهیم سازمان‌های رسمی و غیررسمی (صوری و غیر صوری) را تعریف کرد و از سازمان‌هایی یاد می‌نمود که موجودیت‌هایی زنده و طبیعی بوده و محدوده‌هایی فراتر از آنچه که نمی‌توانند رشد کنند دارند؛ تا ترغیب به اصل وحدت فرماندهی ماکیاولی<sup>۲</sup> (۱۵۱۳)؛ تا تدوین اصول مدیریت علمی فردریک تیلور<sup>۳</sup> (۱۹۱۱) و دوازده اصل کارآیی امرسون<sup>۴</sup> (۱۹۱۲)؛ تا تعاریف ساختاری ماکس وبر (۱۹۲۲) از بوروکراسی با بکارگیری رهیافت «نوع ایده‌آل»<sup>۵</sup> در جهت تجرید هسته‌های بنیادی جنبه‌های جهان واقع که نمایانگر صورت کاملاً توسعه یافته سازمان‌های بوروکراتیک می‌باشند؛ تا سلسله مراتب نیازهای مازلو و نظریه انگیزش انسانی<sup>۶</sup> (۱۹۴۳)؛ تا نقطه نظر هربرت سایمون (۱۹۴۷) در مجموعه رفتار اداری<sup>۷</sup> دال بر بکارگیری روش علمی حقیقی<sup>۸</sup> در مطالعه و بررسی پدیده‌های اداری، و بکارگیری چشم انداز پوزیتویسم منطقی در بررسی

1- Science of Culture

2- Machiavelli, in the Discourses Urges the Principle of Unity of Command

3- Taylor's Principles of Scientific Management

4- Harrington Emerson's Twelve Principles of Efficiency

5- Max Weber's Structural Definition of Bureaucracy and Using the Ideal Type

6- Abraham Maslow's Needs Hierarchy and Theory of Human Motivation

7- Herbert A. Simon's Administrative Behavior, Logical Positivism and Decision Making

8- True Scientific Method

مسایل خط‌مشی‌گذاری و اینکه تصمیم‌گیری هسته بنیادی و قلب واقعی مدیریت می‌باشد؛ تا مقاله «نظریه عمومی سیستم‌ها: رهیافت جدید به وحدت علم» برتالانفی<sup>۱</sup> (۱۹۵۱) که به بنیان و پایگاه ذهنی - فکری برای رهیافت سیستمی در تفکر سازمانی تبدیل شد و در این راستا مقاله «تئوری عمومی سیستم‌ها: استخوان بندی و کالبد علم» کنت بولدینگ<sup>۲</sup> (۱۹۵۶) که با ترکیب مفهوم واینر از سایبرنتیک<sup>۳</sup> با نظریه عمومی سیستم‌های برتالانفی بیشترین حد مطرح شدن در بررسی مفهوم سیستم‌ها از سازمان را به خود اختصاص داده؛ تا تئوری مک‌گریگور (۱۹۵۷) در زمینه بعد انسانی سازمان‌ها<sup>۴</sup> که عصاره‌گیری فلسفه‌های سنتی اقتدارگرایانه مدیریت و فلسفه‌های انسان‌گرایانه به تئوری X و تئوری Y بوده و «پیشگویی‌های خود تحقق بخش»<sup>۵</sup> در خصوص رفتار سازمان را بکار می‌گیرد؛ تا مقاله بلاو و اسکات (۱۹۶۲) تحت عنوان «سازمان‌های رسمی: یک رهیافت مقایسه‌ای»<sup>۶</sup> که در آن تصریح می‌کند که تمام سازمان‌ها شامل عناصر رسمی و غیر رسمی هستند و بدون درک سازمان غیررسمی، درک واقعی از سازمان‌های رسمی امکان‌پذیر نخواهد بود؛ تا هوشمندی سازمانی هارولد ویلنسکی<sup>۷</sup> (۱۹۶۸) که مطالعه و بررسی پیش‌قراولانه‌ای در خصوص چگونگی جریان یابی و ادراک اطلاعات در سازمان‌ها می‌باشد؛ تا نقطه نظر هارولد کلیوند (۱۹۷۲) در خصوص مدیر آینده<sup>۸</sup> با تأکید بر این معنی که تصمیم‌گیری در آینده نیازمند «بدیهه‌سازی»<sup>۹</sup> مداوم در

- 
- 1- Ludwig Von Bertalanffy, General Systems Theory: A New Approach to the Unity of Science
  - 2- Kenneth Boulding's Article, General Systems Theory: The Skeleton of Science
  - 3- Weiner's Concept of Cybernetics
  - 4- Douglas M. McGregor's Article on Human Side of Enterprise
  - 5- Self-Fulfilling Prophecies
  - 6- Blau and Scot, Formal Organizations: A Comparative Approach
  - 7- Harold Wilensky's Organizational Intelligence
  - 8- Harold Cleveland, in The Future Executive

مفهوم و حس کلی جهت یابی» می‌باشد؛ تا مقاله پویایی سازمانی توماس پیترز تحت عنوان «نمادها، طیف‌ها و تنظیمات: یک مورد خوشبینانه در انجام کارها»<sup>۱۰</sup> که اولین تحلیل جامعی است از مدیریت نمادین<sup>۱۱</sup> در سازمان‌ها که توجه معناداری را در ادبیات اصلی نظریه‌های سازمان به خود اختصاص داده است؛ تا در جستجوی کمال پیترز و واترمن<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۲) که در فرهنگ سازمانی به یکی از داغ‌ترین موضوعات در کلیت ادبیات مدیریت تبدیل شده و راه را به بسط مفاهیم درون فهمانه‌تری از مسایل مدیریت و تئوری سازمان باز می‌کند؛ تا پنداره‌ها و صورت‌سازی‌های خیالی سازمانی گریت مورگان<sup>۱۳</sup> (۱۹۸۶)؛ و نهایتاً تا اصل پنجم پیتر سنچ<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۰) که در آن تعداد بسیار کمی از سازمان‌ها را دارای نصف طول حیات یک انسان می‌داند؛ همگی این نظریات خودآگاه یا ناخودآگاه ضمن حل مشکلات مدیریتی که در اعیان سازمان‌ها و اجتماعات انسانی موجود است به گونه‌ای درصدد یافتن روش‌هایی جهت بهره‌ور کردن ذهن<sup>۱۵</sup> و عقلانی کردن تفکر<sup>۱۶</sup> و افزایش حجم ذخیره‌سازی و تقویت توانایی‌های بالقوه پردازش اطلاعات طی طریق می‌کرده‌اند و دقیقاً می‌توان عنوان کرد که هسته بنیادی کلیه این تلاش‌ها در جهت تقویت قدرت ذهن و فرایند تفکر بوده است.

9- Improvisation

10- Thomas J. Peters, Symbols, Patterns, and Settings: An Optimistic Case for Getting Things Done.

11- Symbolic

12- Peters and Waterman's In Search of Excellence

13- Gareth Morgan's Images of Organization

14- Peter Senge, The Fifth Discipline

15- Intellectual Productivity

16- Rationalization of Thinking

## فرضیه‌های تحقیق

این تحقیق به دنبال اثبات توصیفی و تفهیمی - تفسیری چندین هدف به قرار زیر می‌باشد که تنظیم آن به صورت گزاره‌ها و قضایا<sup>۱</sup>، فرضیه‌های آن را تشکیل می‌دهد:

۱- تصمیم‌گیری که بنا به تصریح بسیاری از عالمان علم مدیریت بنیادی‌ترین هسته تئوری‌های مدیریتی بشمار می‌رود در حل مشکلات پیچیده مدیریتی از فرایند عقلانی استفاده می‌کند و از آنجایی که فرایند پردازش آن با محدودیت‌هایی مواجه است، باید اذعان شود که مشکل اصلی در یک علت یابی تحلیلی مربوط به خود ذهن و ظرفیت و توانایی‌های تفکری آن می‌باشد که با دستکاری معرفت تولید شده به عنوان سیستم حمایتی از ذهن باید بر این محدودیت غلبه شود. سؤال فرضیه‌ای این است که آیا روش‌های تدوین شده جهت معرفت‌یابی در تئوری‌های مدیریت برای حل محدودیت‌ها و نقایص فرایند عقلانی تصمیم‌گیری تمهیداتی اندیشیده است یا نه؛ اگر این فرض مثبت باشد متدهایی که متعرض این معنی شده‌اند کدامند؟

۲- آیا روش‌هایی که تاکنون معرفت‌یابی و حل مشکلات مدیریتی را در دست خود داشته‌اند و اغلب بر پوزیتویسم تجربی استوار بوده و مملو از تصمیم‌گیری توأم با عقلانیت محدوداند، فراتر از حل مشکلات کمی<sup>۲</sup> به مشکلات کیفی نیز توجه داشته و تلاش‌هایی به عمل آورده و یا طرح‌هایی تدوین کرده‌اند؟ ابعاد کیفی و سبک‌گرایانه مدیریت که می‌توان آن را در قالب کلی زیبایی‌شناسی مدیریت گنجانند به خاطر غلبه کمیت‌گرایی روش تجربی - پوزیتویستی در هاله‌ای از ابهام باقی مانده است. اگر این فرضیه باطل است روش‌های مترتب به حل معضل کیفی و زیبایی‌شناختی معرفت‌یابی‌های مدیریتی چه روش‌هایی هستند؟

۳- کلیه تلاش‌های متدولوژیک تئوری‌های سازمان و مدیریت در حل معضلات کلی این حوزه که پیرامون تلاش‌های علمی جهت تبیین و روشن سازی صدق و کذب، تلاش‌های اقتصادی - سیاسی در جهت بدست آوردن فراوانی و تلاش‌ها و تکاپوی اخلاقی - معنوی که

1- Statements/Propositions

2- Quantitative

به دنبال فضیلت و خیر بوده است و در ذات خود از روش تجربی - پوزیتیویستی بهره‌مند می‌باشند، همگی در فرایند زنجیره‌ای از هدف - وسیله<sup>۱</sup> طی طریق می‌کنند که برای هدف و تحقق آن بیش از وسیله‌ای که جهت تحقق هدف بکار گرفته می‌شود ارزش و اهمیت قایل می‌شوند؛ در واقع به بیان دیگر به عقلانیت ابزاری که اهداف و نیازهای سازمان را تعریف می‌کند بیشتر از عقلانیت جوهری که نیازها و اهداف انسان‌ها و کارکنان را تعریف می‌کند اهمیت داده و ارزش بالاتری برای آن قایل هستند. سؤال فرضیه‌ای این است که آیا می‌توان ساختار مدیریتی‌ای تدوین و تعریف کرد که بتواند با متدولوژی‌های خاصی مشکلات مدیریتی مترتب به نقایص ناشی از عدم توجه به وسیله و ابزارهای تحقق اهداف انسانی در سازمان (عقلانیت جوهری) را کشف و در ساختار و فرایندهای مدیریت ادغام کند؟ اگر چنین معنایی میسر است اولاً متدولوژی مربوط به کشف اینگونه نقایص کدامند و ثانیاً با چه مفهوم‌پردازی کلانی<sup>۲</sup> می‌توان ارزش دار کردن و اهمیت دادن به وسیله تحقق هدف را به اندازه تحقق خود هدف در فرایندهای مدیریتی جاری و نهادی کرد؟

## روشهای تحقیق

در انجام این تحقیق از منابع کتابخانه‌ای با توجه به سه روش‌شناسی جاری در علوم انسانی و اجتماعی و به تبع آن در مدیریت سود جسته شده است. این روش‌ها عبارتند از:

### ۱- روش تبیینی یا روش علت کاوی<sup>۳</sup>

در این روش کلیه پدیده‌ها و فرایندهای تصمیم‌گیری در مدیریت را که در متن جامعه جاری است به عنوان پاره‌ای امتداد یافته از طبیعت فیزیکی و بالطبع علوم طبیعی تلقی کرده و به دنبال یافتن نظم علی - قانونی این پدیده‌ها و در نتیجه اعمال کنترل و هدایت پیش بینی

1- Means-End Chain

2- Macro Conceptualization

3- Explanatory Method

شونده آنها می‌باشیم. در بررسی و توصیف برخی از بخش‌های ادبیات کتابخانه‌ای مترتب به این تحقیق در این بخش از روش از رهیافت‌های تبیین آماری<sup>۱</sup>، کارکردی<sup>۲</sup>، ساختاری<sup>۳</sup>، و مادی<sup>۴</sup> که همگی با تکیه بر کلیت روش‌شناسی تجربی<sup>۵</sup> و پوزیتیویسم منطقی<sup>۶</sup> استوار هستند بهره جسته‌ایم. باید توجه داشت که کلیه رهیافت‌های مترتب به بعد تبیین‌گر و علت‌کاو روش‌شناسی تبیینی مدیریت که وجوه مختلف آن در بالا ذکر شده است، به دنبال کشف نقایص و کاستی‌های کمی در حل مشکلات مدیریت می‌باشد و توانایی بیشتر از این را ندارد. به همین علت است که از روش دیگری تحت عنوان روش تفسیری سود جسته شده است.

## ۲- روش تفسیری یا معناکاوی<sup>۷</sup>

از آنجایی که بخش عمده این تحقیق مربوط به تحلیل هرمنوتیکی سازه‌های آگزیوماتیزه مدیریت می‌باشد، روش تفسیری که کلیه پدیده‌های مدیریتی جاری در فرایند جامعه را به عنوان یک متن مکتوب مورد بررسی قرار داده و در پی فهم معنای درونی آن می‌باشد نیز در اینجا به کار گرفته شده است. ولی حتی این دو روش نیز در بطن متدولوژیک خود، نمی‌توانند بعد کیفی و سبک‌گرایانه فرایندهای مدیریتی را مورد بحث و فحص و بررسی مداوم قرار دهند زیرا فاقد نقد مداوم یافته‌های پوزیتیویستی و یافته‌های هرمنوتیکی - که خود در اعتبار یابی متنی به یک یافته پوزیتیویستی تبدیل می‌شود - می‌باشند. اصولاً هر یافته هرمنوتیکی اگر مورد نقد مداوم قرار نگیرد یک نوع قانون‌گرایی و علت‌گرایی تلقی شده و هر دو اختیار و

- 
- 1- Statistical
  - 2- Functionalism
  - 3- Structuralism
  - 4- Materialism
  - 5- Experimental-Empirical
  - 6- Logical Positivism
  - 7- Interpretive Hermeneutical Method



آزادی تصمیم‌گیری مستوفای عقلانی را از انسان می‌گیرد. برای جبران این نقیصه از روش نقدی که تحت عنوان کلی علم‌رهایی بخش مطرح می‌شود بهره‌بردای شده است.

### ۳- روش‌رهایی بخش<sup>۱</sup>

این روش که مربوط به طرفداران مکتب نقدی آفرانکفورت و در راس آن یورگن هابرماس<sup>۳</sup> می‌باشد، به موازات ورود پدیدارشناسی و هرمنوتیک به عالم علوم انسانی و به تدریج سرایت آن به تئوری‌سازی‌های مدیریت تشخص نمایان پیدا کرده است. تلاش طرفداران این روش بر آن است تا فهم و نقد را (از ادوات اصلی روش هرمنوتیک) با هم جمع کنند. دخالت دادن این روش به تئوری‌های مدیریت بر این امر دایر است که اولاً تئوری‌های مدیریت و سازمان را که ضرورتاً در ارتباط با انسان می‌باشند (یعنی سازمان و انسان را) چون متنی بخوانند و معنا و ماهیتش را دریابند و از عقلانیت ابزاری روش پوزیتویستی و یافته هرمنوتیکی پوزیتویستی شده، بگریزند و هم با نقد متن و تحلیل آن با روش‌های معنایاب هرمنوتیکی به رهایی بخشیدن ذهن و تفکر آدمی که در چنبر آنها گرفتار آمده است دست یابند.

1- Emancipatory Method

2- Critical School

3- Jorgen Habermas

## پارادایم پدیدارشناسانه

## پارادایم علمی - هنجاری

## ۴- روش شناسی تحقیق

تعمیم‌های وسیع تجرید شده یا تئوری‌هایی که به شکل قیاسی - منطقی به وسیله تأکید بر روی توصیف جهان از نقطه نظر انسانها و اشخاصی که در آن زندگی می‌کنند فرضیات و تعاریف عملیاتی بکار گرفته می‌شود تا یک طرح تکرارپذیر را صورت می‌شود که لازمه آن یک رهیافت استقرایی است که دقیقاً قابل تکرار نمی‌باشد.

## ۵- هدف و استنتاجات تحقیق

جهت رسیدن به جوهر و ذرات خالص تدوین شده است. منطقی استنتاج یک مقایسه مستقیم است که منتج به بصیرت جدید یا طبقه‌بندی مجدد می‌گردد.

استنتاج یک طبقه‌بندی یا ترتیب بندی است که نتیجه آن مقایسه عددی است.

## ۶- تعمیم نتایج

تعمیم‌ها بر اساس تحلیل داده‌ها در ارتباط با طبقات مشابه یا روندهای تعمیم‌ها بر اساس تحلیل داده‌ها در ارتباط با طبقات مشابه یا روندهای کلی است که به صورت هنجاری بیان می‌شود.

اطلاعاتی برای تحقیقات و تفحصات بیشتر بکار گرفته می‌شود.

حدول شماره ۱ - ساینات پارادایم پدیدارشناسانه و پارادایم علمی هنجاری

## پارادایم پدیدارشناسانه

## پارادایم علمی - هنجاری

## ۱- ادارک از جهان

پژوهشگر جهان را کم و بیش جبری و متعین و عاری از مشکل می‌بیند. انتخاب پژوهشگر جهان را تا حدود زیادی غیر جبری و غیر متعین و پر از مشکل می‌بیند. شخصی هنوز هم در تصمیم‌گیری آن ویژگی‌هایی که باید مورد مطالعه قرار گرفته شوند و چگونگی ارزشیابی آنها ضروری است.

## ۲- پدیده‌های مورد تفحص

«تجربه‌های زندگی کرده» موضوعات و فاعل‌های شناسا را مورد ملاحظه قرار می‌دهد. هم ویژگی‌های مشاهده شده و هم کیفیت‌های خاص درک شده به عنوان صورت‌های شخصی معانی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد.

## ۳- صورت بندی مسأله

با یک فرضیه رابطه علی شروع می‌شود. فرضیه با دست ورزی یک یا چند متغیر با یک نگرش از Epoche شروع می‌شود. کلیه جهت‌گیری‌های شخصی، باورها یا مفروضات در خصوص روابط علی یا احتمالات یا تعلیق شده و یا داخل پراتز قرار می‌گیرند. جهت مطالعه اثر یک رفتار خاص (متغیر وابسته) مورد آزمون قرار می‌گیرد. سؤالات و مسایل صورت بندی شده و پاسخ‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

جدول شماره ۱- تبیینات پارادایم پدیدارشناسانه و پارادایم علمی هنجاری

## یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق را می‌توان در چندین سطح به شکل زیر طبقه‌بندی کرد:

### ۱ - معضل تصمیم‌گیری عقلانی و عقلانیت محدود و عدم توانایی متدولوژیهای جاری در غلبه بر کمبودهای مترتب به تصمیم‌گیری عقلانی

معضل تصمیم‌گیری عقلانی در حل مسائل که از آن در دانش مدیریت به عنوان «عقلانیت محدود یا عقلانیت مقید»<sup>۱</sup> نام می‌برند، فقط مربوط به عدم توانایی اقتصادی در جمع‌آوری کامل‌ترین اطلاعات جهت دستیابی و تمهید کامل‌ترین گزینه برای حل مسأله (عقلانیت کامل)<sup>۲</sup> - چنانکه در ادبیات مدیریت به طور متداول اینگونه تصور و تعریف شده است - نیست. این وجه اقتصادی کاهش نقایص و کمبودهای عقلانیت محدود با بهره‌وری<sup>۳</sup> که از زیر مجموعه‌های پارادایم عقلانیت<sup>۴</sup> است مربوط به توانایی‌های متدولوژیک در فشرده‌سازی یا استراتژیک کردن و یا در مفهوم کلان آگزیوماتیزه کردن دانش است که چون در اثر عدم تدوین متدهای بهینه و بهیسه‌تر پرهزینه شده است انجام نمی‌گیرد. لیکن مهمترین وجه وجود مفهوم و واقعیتهای بنام عقلانیت محدود مربوط به ساختار رفتاری ذهن است. از تفحص استقرایی در خصوص موارد متعدد رفتار ذهن در مقوله‌های مختلف معرفت بشری چنین استنباط می‌شود که ذهن برای احاطه معرفتی بر موضوعات برای آنها تعاریف محسوس<sup>۵</sup> و عملیاتی<sup>۶</sup> یا کارکردی<sup>۷</sup> صورت می‌دهد که خود نوعی کاهش و فروافتادن از شناسایی ذات به

- 
- 1- Bounded Rationality
  - 2- Perfect Rationality
  - 3- Productivity
  - 4- Paradigm of Rationality
  - 5- Concrete
  - 6- Operational
  - 7- Functional

اعراض موضوعات می‌باشد. همین فرایند نقصان ذهن است که به فرایند نقصان عقلانیت محدود منجر می‌شود. درگیر شدن ذهن در چنبر تعاریف محسوس از واقعیت‌های معقول، تصویر سازی کمیت‌های تک وجهی از کیفیت‌های چند وجهی، غفلت از نتایج و پیامدهای غایت‌گرایانه تصمیمات به جهت تأمین منافع کوتاه مدت و افتادن هر چه بیشتر تصمیم‌گیری‌های عقلانی در دور تحصیل حاصل‌های کمی و افزایش محدودیت‌های کمی فرایندی است که به صورت پارادایم غالب در مدیریت و سایر رشته‌های علوم انسانی جاری است. این نقص عمده یکی از یافته‌های اساسی این تحقیق می‌باشد.

## ۲- شناسایی عناصر کمی مشکلات و عدم توجه به ابعاد کیفی و پنهان

با بررسی ادبیات مترتب به حوزه‌های متدولوژیک مدیریت و علوم انسانی اینگونه درک می‌شود که کلیه متدهای تدوین شده برای حل مسأله - اعم از تعریف، هدف گذاری، تحقق هدف، تبیین راه کارها و تدوین فرایندهای اجرایی - که همگی آنها را می‌توان تحت عنوان پارادایم پوزیتویسم<sup>۱</sup> جای داد - بدون استثناء مشکلات کمی را در فرایند تحقیق و حل مسأله برای پژوهشگر روشن می‌سازند بدون اینکه معترض مفاهیم یا واقعیت‌های کیفی و سبک‌گرایانه (که ما در این رساله این مفاهیم کیفی را تحت عنوان کلی پارادایم زیبایی شناسانه مدیریت مطرح کرده‌ایم) شوند. این یکی از نقایص بسیار مهم و اساسی متدولوژی‌های پژوهشی است که هم به جهت ساختار رفتاری ذهن (تعریف معقول به محسوس و کیفی به کمی) و هم به جهت رعایت سوداگرانه مفهوم بهره‌وری (عدم اتخاذ بهترین گزینه راه حل و بسنده کردن به گزینه‌های رضایتبخش)<sup>۲</sup> به اندازه‌ای تکرار شده که به عنوان روش‌های درست و کامل تسجیل یافته است. شکستن این حصار تغافل که خود به غفلت مشروع و پسندیده تبدیل شده بسیار مشکل ولی به تدریج ممکن خواهد بود.

1- Paradigm of Positivism

2- Satisficing

### ۳- تفسیر کمی از مفهوم کیفی ارزش

همانگونه که در یافته دوم عنوان شد کلیه روش‌های تدوین شده جهت غلبه بر نقصان مدل تصمیم‌گیری عقلانی (عقلانیت محدود) در جهت حل و تشخیص عناصر کمی مشکلات مؤثر واقع می‌شوند. مدل تصمیم‌گیری عقلانی به تبعیت از همین هنجار رفتاری تقسیم‌بندی‌های تعیین دار و جبری که صورت می‌گیرد و تفکیک کمیت و کیفیت در آنها رعایت نمی‌شود از معضلات دیگری است که مغفول مانده است. همانگونه که در ادبیات مدیریت مطرح است در مدل تصمیم‌گیری عقلانی، تصمیم‌گیرندگان باید از اطلاعات کامل و قابل ملاحظه‌ای در مورد ارزش‌ها، منابع، اهداف و ترجیحات اولویت دار هدف‌های گوناگون داشته باشند تا بتوانند مشکلات مترتب به مسأله موجود چگونگی شکل‌گیری مشکلات احتمالی آینده را پیش بینی کنند. طبیعی است که در چارچوب مدل تصمیم‌گیری عقلانی تصمیم‌گیرندگان به دنبال اتخاذ بهترین و بهینه‌ترین تصمیم‌ها هستند. بر اساس تجزیه و تحلیل‌هایی که هربرت سایمون از تصمیم‌گیری عقلانی به عمل آورده است اینگونه نتیجه‌گیری می‌کند که تصمیم‌های عقلانی وقتی صورت می‌گیرد که نتیجه منطقی ترکیبی از دو مقوله ارزش و واقعیت باشد. تا اینجا اینگونه به نظر می‌رسد که سایمون مسأله ارزش و کیفیت را در فرایند تصمیم‌گیری عقلانی مورد توجه قرار داده است ولی در ادامه با تقسیم‌بندی‌های جبری و متعین<sup>۱</sup> مفهوم کیفیت و ارزش اولاً آنگونه که در این تحقیق به طور ذات شناسانه در صدد تعریف از آن هستیم (که باید در کلیه سطوح به یک نسبت جاری باشد) مطرح نمی‌شود؛ ثانیاً با محدود کردن آن به سطوح بالای تصمیم‌گیری آن را از جایگاه شایع و واقعی خود خارج می‌کند. بر اساس نقطه نظرات وی از مدل تصمیم‌گیری عقلانی که آن را نتیجه منطقی ارزش و واقعیت می‌داند، سطوح بالای سازمان به اتخاذ تصمیم‌های ارزشی می‌پردازند که در فرایند آن خط مشی کلی و استراتژی‌ها تعیین و تعریف می‌گردد، در حالی که تصمیمات مترتب به امور اجرایی و عملیاتی و به طور کلی تصمیم‌هایی که از درجه اهمیت کمتری برخوردارند، در سطوح پایین‌تر اتخاذ می‌شوند. اولاً این تقسیم‌بندی در ارتباط با مفهوم ارزش و تعریف ذاتی آن به گونه‌ای که در بخش

پارادایم زیبایی شناسانه مدیریت آمده است درست نیست. ارزش نمی‌تواند از مقولات کمیت‌دار باشد، بلکه ذات لاینفکی است که باید در تمام سطوح سازمان و فرایند تصمیم‌گیری جاری باشد. ثانیاً، باید توجه داشت که همانگونه که در ادبیات مدیریت مطرح بوده، در مدل اقتصادی تصمیم‌گیری، عقلانی بودن به مفهوم برخورداری و تمهید تصمیم‌گیران از آگاهی کامل، آشنایی به تمام گزینه‌ها، انتخاب‌ها و شقوق تصمیم‌گیری و پیامدهای آن می‌باشد. ولی ضوابط منطقی و عقلانی بودن تصمیمات از دیدگاه و مفروضات افراد، سازمانها و دولت‌های گوناگون متفاوت است. در چارچوب سیاستگذاری برای سازمان و یا گروه اولویت‌های مورد نظر تفاوت‌های چشمگیری به وجود می‌آید. باید توجه داشت که اولویت‌ها از نظر عناصر کمی ترکیب هستند که متفاوت می‌شوند و نه ارزش‌های ذاتی مترتب به آنها. ارزش یعنی اینکه فرایند انجام یک کار یا فرایند تعریف هدف و فرایند حل مسأله و یا فرایند تحقق هدف به اندازه خود هدف، کار و تعریف هدف دارای رضایتمندی باشد. در این معنی ما نمی‌توانیم مفهوم ارزش را با اولویت‌بندی‌های ترجیحی یکی دانسته و آن را در فرایند طبقه‌بندی جای داده و اظهار کنیم که در جایی باید ارزش بیشتر باشد و در جایی کمتر. اینگونه نگاه کردن به موضوعات و ادغام آن در سیر مستدلولوژی‌ها از نقایص عمده حل مسأله در مدیریت و تصمیم‌گیری در علوم انسانی بوده که مغفول مانده است. شناسایی و توصیه به تغییراین پارادایم رفتاری یکی دیگر از یافته‌های این تحقیق می‌باشد.

#### ۴- تسری نقصان تصمیم‌گیری عقلانی به مفاهیم فلسفی و کلی مدیریت

یکی از مسایل مهم دیگری که مربوط به رفتار ذهن در تصمیم‌گیری عقلانی می‌باشد - که نادیده گرفته شده - این نکته است که همگان چنین تصور می‌کرده‌اند که نقایص و کمبودهای مترتب به عقلانیت محدود فقط در حوزه تصمیم‌گیری‌های مدیریت و موضوعاتی از قبیل بهره‌وری، اثربخشی، تعریف هدف، تحقق هدف، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، تقسیم‌بندی کار، اصول مدیریت (تقسیم کار، اقتدار، نظم، وحدت فرماندهی، وحدت جهت و جریان کار، تسلیم منافع فردی به منافع کلی و جمعی، تمرکز - عدم تمرکز و غیره)، بوروکراسی و تئوری سازمان، مدیریت علمی، رفتار سازمانی، سازمان رسمی و غیررسمی،

تئوری سیستم‌ها و غیره جاری بوده و کاربرد داشته است. در حالی که چنین کیفیت رفتاری از ذهن مترتب به مفاهیم فلسفی تر و کلی تر نیز می‌شود. با توجه دقیق‌تر به برخی از مفاهیم فلسفی تر و کلی‌تر مدیریت و علوم انسانی می‌توان عنوان کرد که کمبودهای ذهن در تصمیم‌گیری عقلانی (عقلانیت محدود)<sup>۱</sup> به بنیان‌های مفهومی مکاتب فلسفی (کلی سرایت یافته است. در خصوص این موضوع باید تذکر داده شود که یکی از مهمترین یافته‌های این تحقیق به نظر محقق اثبات این موضوع است که ذهن در پردازش اطلاعات و معرفت مترتب به بنیان‌های مفهومی مکاتب فلسفی نیز دچار همان نقایص عقلانیت محدود در تصمیم‌گیری‌های عقلانی مترتب به مسایل و مشکلات مدیریتی می‌شود و در این راستا به چندین مکتب و مبنای فلسفی به عنوان نمونه با ادعای ذکر شده در فوق اشاره شده است. در این راستا پراگماتیسم یا اصالت عمل<sup>۲</sup>، پراکسیس<sup>۳</sup>، اصالت ابزارگرایی<sup>۴</sup>، فلسفه عمل و اقدام<sup>۵</sup>، ماتریالیسم (اصالت ماده)<sup>۶</sup>، اصالت ماده تاریخی<sup>۷</sup>، نظریه فلسفی اصالت ساخت و کار<sup>۸</sup>، فلسفه اصالت فردگرایی<sup>۹</sup>، فلسفه اصالت اسم<sup>۱۰</sup>، فلسفه اصالت اعیان یا عینیت‌گرایی<sup>۱۱</sup>، فلسفه پدیدار(ظاهریت)<sup>۱۲</sup>، پدیدار دوم یا ظاهر الثانی<sup>۱۳</sup>، فلسفه اصالت پدیدار<sup>۱۴</sup>،

- 
- 1- Philosophical Foundation of the Shortcoming of the Bounded Rationality
  - 2- Pragmatism
  - 3- Praxis
  - 4- Instrumentalism
  - 5- Action Philosophy
  - 6- Materialism
  - 7- Historical Materialism
  - 8- Mechanism
  - 9- Individualism
  - 10- Nominalism
  - 11- Objectivism



فلسفه اصالت رفتار<sup>۱۵</sup> با این چشم‌انداز مورد بررسی مختصر قرار گرفته‌اند. در اینجا چنین استدلال شده است که در تهیه و تدوین شقوق و جایگزینی‌های مختلف جهت تصمیم‌گیری (که در اینجا تعریف، تبیین، تفسیر و نقد درست و کامل است)، یعنی انتخاب یک گزینه از جمع گزینه‌ها در بنیانهای مفاهیم فلسفی که از ذات معرفت‌شناسی تحلیلی برخوردار هستند نیز، ذهن دچار همان نقایص مترتب به محدودیت تصمیم‌گیری عقلانی در حوزه مدیریت و تئوری‌های سازمان که از ذات معرفت‌شناسی تجربی برخوردارند می‌شود. به نظر محقق این یافته یکی از مهمترین دستاوردهای این تحقیق است که می‌تواند در نقادی موشکافانه و حل بنیادین مسایل مدیریت کمکی بسیار اساسی و جوهری به ذهن و فرایندهای تصمیم به عمل آورد که تاکنون سابقه نداشته است.

#### ۵- تسری روش آگزیوماتیزاسیون به روش‌شناسی‌های حل مسأله در مدیریت جهت جبران نقایص مترتب به عقلانیت مقید یا محدود

و بالاخره اینکه با تسری روش آگزیوماتیزاسیون یا روش اصل موضوعی کردن تئوری‌های مدیریت می‌توان بر نقایص و کمبودهای ذهن در فرایند تصمیم‌گیری عقلانی غلبه پیدا کرده و در بعد کمی تا حدودی آنها را جبران کرد.

### منابع و مأخذ

۱- لطیفی، محمدحسین؛ «تحلیل هرمنوتیکی سازه‌های آگزیوماتیزه شده تئوری‌های مدیریت»، رساله دکتری؛ دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

2- Behling, O., & J. F. Dillard (1984); "A Problem in Data Analysis: Implications for

12- Phenomenon

13- Epiphenome (Epiphenomenism)

14- Phenomenalism

15- Behaviorialism

- Organizational Behavior Research". *Academy of Management Review*; 9.
- 3- Benson, K. J. (1977): *Organizational Analysis: Critique and Innovation*; Sage Publication.
  - 4- Benson, K. J. (1977); "Organization in a Dialectical View". *Administrative Science Quarterly*; Vol. 2.
  - 5- Bochenski, I. M. (1970): *A History of Formal Logic*; Translated by I. Thomas. 2nd. ed., New York: Chelsea. Publishing.
  - 6- Shafritz, Jay M. & J. Steeven Ott (1991): *Classics of Organization Theory*; Brooks Cole Publishing Company.
  - 7- Cobb, A. T. & N. Margulies (1981): "Organization Development: A Political Perspective". *Academy of Management Review*; No. 2.
  - 8- Edwards, P. (1967): *Encyclopedia of Philosophy*; Vols. 1-8. New York: Mac Millan Co. and Free Press.
  - 9- Feysabend, P. K. (1982): "Problems of Empiricism". In R. Colodny (Ed.), *Beyond the Edge of Certainty*; Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. J.
  - 10- Grimes, A. J. & J. R. Cornwall (1984): "The Disintegration of an Organization: A Dialectical Analysis". *Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management*; Boston.
  - 11- Habermas, J. (1970): *Toward A Rational Society*; Trans. by T. McCarthy, Boston: Beacon Press.
  - 12- Habermas, J. (1971): *Knowledge and Human Interests*; Trans. by T. McCarthy, Boston: Beacon Press.
  - 13- Habermas, J. (1973): *Theory and Practice*; Trans. by J. Viertel, Boston: Beacon Press.
  - 14- Habermas, J. (1975); *Legitimation Crisis*; Trans. by T. McCarthy, Boston: Beacon

- Press.
- 15- Hugnes, G. E. and M. J. Cresswell (1989); *An Introduction to Modal Logic*; 8th Edition., London: Routledge.
- 16- Kuhn, T. S. (1974); "Second Thoughts on Paradigms", In F. Suppe (Ed.), *The Structure of Scientific Theories*; Urbana: University of Illinois Press.
- 17- Morgan, G. & L. Simircich (1980); "The Case for Qualitative Research", *Academy of Management Review*; No. 5.
- 18- Negel, E. (1979); *The Structure of Science*; Cambridge: Hackett.
- 19-Popper, K. R. (1970); *The Logic of Scientific Discovery*; New York: Springer.
- 20- Simon, Herbert (1957); *Administrative Behavior*; 2nd ed., New York: MacMillan.
- 21- Warren, S. (1984); *The Emergency of Dialectical Theory*; University of Chicago Press.

