

دکتر مجید وحید\*

## خردگرایی و تصمیم حدود آزادی سیاست‌گذار در تصمیم‌گیری

چکیده: عمل تصمیم‌گیری به سبب اهمیت سیاسی و نمادین خود از جایگاه ویژه‌ای در تحلیل سیاست‌گذاری‌های عمومی برخوردار می‌باشد. با این عمل قدرت اعمال می‌گردد و مجموعه‌ای از سیاست‌ها یا خط‌مشی‌ها لازم‌الاجرا می‌شوند. اما بررسی عینی تصمیمات در حوزه سیاست‌های عمومی مبین این واقعیت می‌باشد که اهمیت تصمیم را نمی‌توان با اهمیت تصمیم‌گیر یکی دانست. در خصوص موضوع اخیر مدل‌های خردگرایی کامل، خردگرایی محدود و آنارشی سازماندهی شده هر یک چهره‌ای خاص از تصمیم‌گیر را پیش‌رو می‌گذارد. مدل خردگرایی محدود که برای تصمیم‌گیر قائل به خردگرایی، آزادی و قدرت نسبی در فرآیندهای تصمیم‌گیری است زمینه‌های اپیستمولوژیک و نظری جامعه‌شناسی سازمان‌ها در فرانسه را ایجاد می‌نماید که در حال حاضر از مبانی اساسی تحلیل رفتار و تصمیمات سازمان‌ها و افراد در مباحث مربوط به سیاست‌گذاری عمومی گشته است.

واژگان کلیدی:

سیاست‌گذاری عمومی، تصمیم‌گیری، مدل‌های تصمیم‌گیری، جامعه‌شناسی سازمان‌ها

تحلیل سیاست‌گذاری عمومی به مباحث مربوط به تصمیم‌گیری جایگاهی ویژه اختصاص داده است. (۱) در مطالعات سیاست‌گذاری عمل تصمیم‌گیری از این‌رو واجد اهمیت است که همراه با آن راه‌حل مشکلات تعیین می‌گردد، مجموعه‌ای از اعمال صورت می‌پذیرند و شرایط زندگی برخی افراد یا گروه‌ها دستخوش تغییر می‌گردد.

در نظام‌های سیاسی، قوانین اساسی کشورها معمولاً با دقت و شرح جزئیات به تعیین تصمیم‌گیر و حدود اختیارات او می‌پردازند. تصمیم‌گیر است که در رأس هرم قدرت جا دارد و افتخار یا مسئولیت سیاست‌های اخذ شده متوجه او می‌گردد. از سوی دیگر، از آنجا که تصمیم‌گیر صاحب قدرت است، می‌توان نحوه تصمیم‌گیری در یک سیستم سیاسی را به عنوان شاخص مناسبی برای ساختار آن سیستم در نظر گرفت. (۲)

در نگاه متخصصین سیاست‌گذاری عمومی، با این حال، نمی‌توان اهمیت تصمیم را به اهمیت تصمیم‌گیر و نقش او در زندگی اجتماعی بسط داد. در این خصوص مطالعات عینی انجام شده واقعیت‌های متفاوتی را ترسیم می‌کند.

هارون جاموس با مطالعه اصلاح سیستم علوم پزشکی و بیمارستانی فرانسه (۳) که بنای آن به وسیله دولت شارل دوگل در سال ۱۹۵۸ ریخته شد، بر نقش اساسی روبرت دبره، پزشک مشهور فرانسوی و پدر نخست‌وزیر وقت میشل دبره، در ارائه طرح اصلاح و عملی کردن آن تأکید می‌ورزد. براساس پژوهش جاموس، روبرت دبره با تکیه بر کاریزم خود، اقتداری که در میان پزشکان فرانسوی داشت، شهرتش و اعتماد دولت توانست به عنوان یک شخصیت اصلاح‌طلب، نظام علوم پزشکی و سیستم خدمات بیمارستانی فرانسه را در ابعاد مختلفی چون ترکیب دروس دانشگاهی، نحوه ورود به بیمارستان به عنوان پزشک انترن، نحوه و میزان کار پزشکان در بیمارستان و ارزش‌های نظام پزشکی دچار تحول نماید. بدین ترتیب، بر مبنای یافته‌های جاموس، می‌توان قائل به این نظر گشت که تصمیم‌گیر وجود دارد و از قدرت قابل ملاحظه‌ای در تغییر محیط پیرامون خود نیز بهره‌مند می‌باشد.

ژان کلود تونیک با بررسی چگونگی ایجاد وزارت تجهیزات فرانسه در سال‌های

۱۹۶۷-۱۹۶۶(۴) که براساس آن تغییراتی در ابعاد خدمات ساخت و شهرسازی بایستی ایجاد می‌گردید و به وسیله شارل دوگل و وزیر مربوطه پیزانی طراحی شده و مورد پشتیبانی بود، نشان می‌دهد که چگرنه از همان مراحل آغازین تکنوکرات‌های مدرسه پل و شوسه پاریس در شکل‌گیری تصمیمات، برنامه‌های وزارت و اهداف آن تأثیرگذار بودند و عملاً از دستگاه حکومت برای مستحکم‌تر نمودن جایگاه خویش و حفاظت از منافع خود استفاده می‌کردند. از این منظر، تصمیم‌گیر حاضر می‌باشد ولی از قدرت عمده‌ای در تعیین شکل و محتوای سیاست‌های عمومی برخوردار نیست.

پیر سیمونو با تحقیق پیرامون چگونگی دستیابی دولت فرانسه به سلاح اتمی (۵) به این نتیجه می‌رسد که در این خصوص نمی‌توان فرد یا افرادی را به‌عنوان تصمیم‌گیر معرفی نمود و زمانی برای تصمیم‌گیری تعیین کرد. در واقع، قدرت اتمی فرانسه در زمینه‌های غیرنظامی و نظامی حاصل فعالیت‌های نخبگان مدارس چون Ecole des Mines و متخصصین شرکت‌های بزرگ دولتی مانند شرکت برق فرانسه EDF بود که در قالب یک کمیسیون<sup>۱</sup> و به صورت بسته به همکاری می‌پرداختند. در این حالت جا و قدرتی برای تصمیم‌گیر سیاسی در شکل‌گیری سیاست عمومی نمی‌توان قائل بود.

برای گنجاندن واقعیت‌های مختلف پیرامون اهمیت نقش تصمیم‌گیر در قالب‌های تئوریک، یکی از روش‌های به‌کار برده شده به‌وسیله متخصصین سیاست‌گذاری عمومی تبیین میزان خردگرایی تصمیم‌گیر می‌باشد. در فرایند تصمیم‌گیری، خردگرایی کامل به معنای تصمیم‌گیر مختار و پر قدرت، خردگرایی محدود حاکی از تصمیم‌گیر درگیر منطق سیستم و بازیگران پیرامون خود و عدم خردگرایی به منزله تصمیم‌گیر فاقد اختیار و قدرت می‌باشد. سه نگاه فوق پیرامون خردگرایی تصمیم‌گیر را می‌توان در قالب مدل‌های خردگرایی کامل، خردگرایی محدود و آنارشی سازماندهی شده مورد بررسی و تحلیل قرار داد.

## مدل خردگرایی کامل<sup>۱</sup>

خردگرایی کامل، خردگرایی انسان اقتصادی<sup>۲</sup> است که در تقابل با انسان اجتماعی<sup>۳</sup> (۶) قرار دارد. این مدل بر سه فرض استوار است: (۷)

- برای تصمیم‌گیر این امکان وجود دارد که به تمام اطلاعات مورد نیاز دسترسی پیدا نماید و همه آنها را مورد بررسی و تحلیل قرار دهد. بنابراین، علاوه بر قرار داشتن در محیطی شفاف، تصمیم‌گیر از قدرت تجزیه و تحلیل بالایی نیز برخوردار است.  
- تصمیم‌گیر از سوی دیگر شناخت روشنی از خواسته‌ها و ترجیحات خود دارد.  
خواسته‌ها و ترجیحاتی که با ثبات و منسجم بوده و به وسیله تصمیم‌گیر براساس میزان اهمیت طبقه‌بندی شده‌اند.

- تصمیم‌گیر، در آخر، برخوردار از قابلیت استدلال کلی‌نگرانه است که به وی اجازه می‌دهد که به صورت جامع و همزمان تمام راه‌حل‌ها و نتایج احتمالی آنها را با یکدیگر مقایسه نموده و بهترین راه‌حل را بر مبنای ارجحیت‌های خود برگزیند.

انسان اقتصادی برخلاف انسان اجتماعی تعریف شده در جامعه‌شناسی کلاسیک، می‌تواند در هر لحظه ترجیحات خود را تشخیص دهد و اهداف منسجمی را دنبال کند. وی از دیگر سو قادر است با آزادی کامل هزینه‌ها و منافع اعمال خود را با یکدیگر سنجیده و از فرصت‌هایی که قواعد زندگی اجتماعی یا موقعیت‌های عینی برایش فراهم می‌آورند حداکثر بهره را ببرد. (۸)

تصمیم‌گیر و مشکل

└ تعیین ترجیحات

└ جستجوی تمام راه‌حل‌های ممکن و پیش‌بینی نتایج آنها

└ برگزیدن یک معیار عینی جهت انتخاب

└ انتخاب راه‌حل

شیوه تصمیم‌گیری براساس مدل خردگرایی کامل (۹)

1. Le modèle de la rationalité optimale.
2. Homo economicus.
3. Homo sociologicus.

دیدگاه خردگرایی کامل از تئوری کلاسیک سازمان‌ها منشاء گرفته است. در تئوری کلاسیک سازمان‌ها دو خط فکری را می‌توان از یکدیگر تفکیک نمود. خط اول مربوط به کارهای فردیک تایلر می‌باشد که مطالعات خود را بر فعالیت‌های اصلی فیزیکی انسان در فرایند تولید متمرکز نموده است. (۱۰) تایلر این فعالیت‌ها را در دو قالب زمان و روش مورد بررسی قرار داده و سعی در تشریح خصوصیات ارگانیسم انسانی همانند تشریح ساختمان و کارکرد یک ماشین می‌نماید. هدف مطالعات تایلر بالا بردن کارایی ارگانیسم انسانی با به‌کارگیری آن به بهترین نحو در فرایند تولید است. برای دسترسی به این هدف حرکت مدیریت علمی تایلر به برنامه‌ریزی مفصل رفتار انسانی می‌پردازد، به عبارت دیگر از مجموعه‌ای از روش‌ها جهت تبدیل ماشین انسانی که قادر به هر کاری می‌باشد به یک مکانیسم حرفه‌ای و تخصصی استفاده می‌کند.

جیمز مارش و هربرت سیمون به نظریه تایلر عنوان «تئوری فیزیولوژیک سازمان‌ها» را می‌دهند، چرا که تئوری‌های رفتار انسانی که در این نظریه به کار برده شده‌اند اساساً مبتنی بر متغیرهای عصبی-فیزیولوژیک می‌باشند. (۱۱)

براساس این دیدگاه، رفتارهای انسانی کاملاً قابل پیش‌بینی است، چرا که هر عامل انسانی بر حسب قاعده بایستی خردگرا باشد، یعنی به‌صورت قالبی و کلیشه‌ای به تغییرات فیزیکی محیط اطراف خود با جستجوی حداکثر سود پاسخ دهد.

خط دوم به بررسی مشکلات سازمانی مانند تقسیم‌گذاری کار و هماهنگی در سازمان می‌پردازد. کارهای گولیک و اورویک در امریکا (۱۲) و فایول در فرانسه (۱۳) معرف‌های برجسته این خط فکری هستند که از آن با عنوان «تئوری مدیریت اداری» نام برده می‌شود. (۱۴)

تئوری مدیریت اداری به دنبال معین نمودن وظایفی است که انجام آنها منجر به دسترسی سازمان به هدفش می‌گردد؛ هدفی که روشن و شناخته شده می‌باشد. این وظایف فعالیت‌های اساسی‌ای چون تولید، خدمات، هماهنگی و کنترل را در برمی‌گیرند. پس از تعیین وظایف باید آنها را به افراد با پست‌های مشخص اختصاص داد، پست‌های فردی را در قالب واحدهای اداری گنجانند، واحدهای اداری را در بخش‌های اداری جا داد و به همین ترتیب چارچوب‌های سازمان را تا بالاترین سطح معین و تعریف

نمود. از سوی دیگر، این گروه‌بندی‌ها بایستی به گونه‌ای صورت پذیرند که کمترین هزینه را بر سازمان تحمیل نمایند. بنابراین در یک مجموعه سازمانی هر اداره (دپارتمان) شامل مجموعه‌ای از وظایف است که بین کارکنان تقسیم شده و بایستی به وسیله آنها انجام پذیرند.

در نگاه فوق عامل نیروی کار به عنوان ابزاری منفعل در نظر گرفته شده که به اجرای وظایف خود می‌پردازد، وی همچنین جزء ثابتی از سیستم است نه جزء متغیر. (۱۵)

### مدل خردگرایی محدود<sup>۱</sup>

خردگرایی محدود، خردگرایی انسان‌داری (۱۶) می‌باشد. انسان‌داری فردیست که اهداف خود را در قالب سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی دنبال می‌کند و آزادی خود در انتخاب را محدود به منطق سازمان‌ها و سیستم‌های مذکور می‌بیند.

خردگرایی محدود، که پاسخ‌گویی انتقادی به مدل خردگرایی کامل و تغییری‌تئوریک و متدیک را در نگاه به مسائل مربوط به سازمان و تصمیم‌گیری ایجاد و از این طریق زمینه‌های توسعه جامعه‌شناسی سازمان‌ها را فراهم می‌کند، با کارهای هربرت سیمون و همکارش جیمز مارش (۱۷) پایه‌گذاری شده است. در کتاب «سازمان‌ها» (۱۸) سیمون مدل خردگرایی کامل را، که وی با آن به مخالفت برمی‌خیزد، بر سه پایه اساسی استوار می‌داند:

۱- مدل خردگرایی کامل مبتنی بر این نظر می‌باشد که تصمیم‌گیر به تمام اطلاعات مورد نیاز دسترسی دارد و از توان نامحدودی در بررسی و تحلیل و سنتز آنها برخوردار است.

۲- تصمیم‌گیر فردی در نظر گرفته شده که برداشت روشنی از ترجیحات خود که ثابت، واضح و غیر مبهم هستند دارد.

۳- تصمیم‌گیر قادر به استدلال جامع و کلی‌نگری می‌باشد که به وی اجازه می‌دهد تمام راه‌حل‌های ممکن را به صورت مقایسه‌ای و تطبیقی مورد بررسی قرار داده و سپس

مبادرت به انتخاب نماید. به عبارت دیگر، تصمیم‌گیر قادر به برگزیدن بهترین راه‌حل براساس ترجیحات خود می‌باشد.

سیمون انتقادات خود را بیشتر متوجه فرض‌های اول و سوم می‌نماید. (۱۹) به اعتقاد او تمام انتخاب‌ها مقید به قیود و محدود به حدود می‌باشند و خرد انسانی همواره با دو قید اساسی و اجتناب‌ناپذیر مواجه می‌باشد:

اولاً، اطلاعات تصمیم‌گیر همیشه غیرکامل است، زیرا شناخت نتایج سیاست‌های مختلف و ارزش‌هایی که به وسیله آنها کسب می‌گردد فقط به صورت نسبی و جزئی ممکن می‌باشد. از سوی دیگر، به دست آوردن اطلاعات هزینه‌هایی مانند صرف وقت و **ویسستگی** به دارنده اطلاعات را بر تصمیم‌گیر تحمیل می‌نماید. همچنین در برخی مواقع اطلاعات به دست آمده در مغایرت با خط فکری ایدئولوژیک یا سیاسی تصمیم‌گیر قرار می‌گیرد. در این صورت برای کاهش تنش میان ارزش‌های ذهنی و اطلاعات عینی، تصمیم‌گیر ترجیح می‌دهد از اطلاعات صرف‌نظر نموده و نگاه ارزشی خود را که براساس تجربیات گذشته، آموزش و... به دست آورده حفظ نماید. بدین ترتیب، تصمیم‌گیر در انتخاب از میزان محدودی از اطلاعات بهره‌گیری می‌نماید و در عمل تعداد محدودی راه‌حل را مورد بررسی قرار می‌دهد.

ثانیاً، هیچ تصمیم‌گیری قادر به بهینه‌سازی کامل انتخاب خود نیست. پیچیدگی فرایندهای عقلی و فکری مورد نیاز جهت بهینه‌سازی در حد کمال مطلوب برای هر انتخاب با قابلیت‌های واقعی انسان در تحلیل اطلاعات و استدلال براساس آن تناسبی ندارد. به جای یک استدلال جامع و کلی‌نگر که فرض مسلم مدل خردگرایی کامل می‌باشد، تصمیم‌گیر مبادرت به استدلال مرحله‌ای<sup>۱</sup> می‌نماید. هدف او یافتن یک راه‌حل قابل قبول است، یعنی راه‌حلی که با معیارهای او در خصوص حداقل رضایتمندی مورد نیاز همسو باشد. در این نگرش تصمیم‌گیر راه‌حل‌های ممکن را یک به یک مورد بررسی قرار می‌دهد و با یافتن اولین راه‌حل که با معیارهای او مطابقت دارد یا مخالفت ندارد مبادرت به تصمیم‌گیری می‌نماید. راه‌حل برگزیده شده نه بهینه‌ترین راه‌حل بدانگونه که

در خردگرایی کامل مورد نظر است می‌باشد و نه بهترین گزینه در ارتباط با معیارهای تصمیم‌گیر، چرا که در صورت ادامه بررسی راه‌حل‌ها شاید راه‌حل مطلوب‌تری انتخاب می‌گردید. پس می‌توان گفت که راه‌حل انتخاب شده فقط بهترین راه‌حل از میان راه‌حل‌های بررسی شده می‌باشد. این راه‌حل را می‌توان راه‌حل خوب یا منطقی توصیف نمود. به اعتقاد سیمون، تصمیم‌گیر نه به دنبال مطلوب‌ترین راه‌حل‌های ممکن و نه به دنبال حداکثر رضایتمندی از راه‌حل است؛ او به انتخاب راه‌حل قابل قبول و

رضایت‌بخش بسنده می‌کند. (۲۰)



انتخاب راه‌حل رضایت‌بخش

شیوه تصمیم‌گیری براساس مدل خردگرایی محدود (۲۱)

مدل خردگرایی محدود بیانگر رفتار تصمیم‌گیری می‌باشد که بایستی میان حل یک مشکل و قید و بندهای محیط و سیستم ایجاد سازش نماید. در این نگاه، نگرش تایلری انتخاب بهترین راه (one best way) غیر استراتژیک و غیر واقعی در نظر گرفته می‌شود. (۲۲) حصول رضایت مبنای انتخاب در این مدل می‌باشد.

آیا مدل خردگرایی محدود می‌تواند مبنای استدلال مناسبی جهت تحلیل انتخاب و رفتار در سازمان‌ها در نظر گرفته شود؟ به این پرسش جیمز مارش، ارائه‌دهنده مدل آنارشی سازماندهی شده، و میشل کروزیه، بنیان‌گذار جامعه‌شناسی سازمان‌ها در



فرانسه، پاسخ یکسانی نمی دهند.

### مدل آنارشی سازماندهی شده<sup>۱</sup>

مدل آنارشی سازماندهی شده حاصل مجموعه‌ای از مطالعات در خصوص مؤسسات آموزش عالی در ایالات متحده امریکا است که به وسیله جیمز مارش و همکارانش صورت پذیرفته است. (۲۳) براساس تحقیقات این گروه، مؤسسات مذکور در سه زمینه شرایط مورد نیاز مدل‌های کلاسیک تر تصمیم‌گیری و انتخاب را فراهم نمی نمایند:

اولاً، در این‌گونه سازمان‌ها ترجیحات مبهم و نامعین هستند و عمل تصمیم‌گیری را نمی توان مبتنی بر طبقه‌بندی محدود یا مطلق ترجیحات و سپس انتخاب براساس آن دانست. ترجیحات سازمان متعدد بوده و به صورت روشن تعریف نگشته‌اند و میان آنها نیز هماهنگی وجود ندارد. چنین وضعی موجب می‌گردد که سازمان رفته رفته و همراه با عمل متوجه ترجیحات خود شود و عمل بر ترجیحات تقدم داشته باشد، نه ترجیحات بر عمل.

ثانیاً، در این سازمان‌ها اگرچه ورودی‌ها و خروجی‌های سیستم تا حدودی شناخته شده می‌باشند ولی در خصوص مکانیسم‌های تولید در درون سازمان که منجر به گذر از ورودی به خروجی می‌گردند دید روشنی وجود ندارد. در چنین حالتی انجام ارزیابی پیرامون عملکرد سازمان با مشکلاتی اساسی مواجه گشته و نقش بازیگران در تولید جلوه‌ای مبهم خواهد داشت.

ثالثاً، مشارکت در تصمیم‌گیری باز و سیال است. مشارکت‌کنندگان در فرایند تصمیم‌گیری به راحتی وارد سازمان شده، برخی دغدغه‌ها و خواسته‌ها را بزرگتر کرده و از اهمیت برخی دیگر می‌کاهند و به راحتی از سیستم خارج شده یا دور می‌شوند و جای خود را به تأثیرگذاران دیگر یا تصمیم‌گیران دیگری واگذار می‌کنند که اهداف یا خواسته‌های متفاوتی را دنبال می‌نمایند.

1. Le modèle de l'anarchie organisée.

نظریه پردازان آنارشی سازماندهی شده، تصمیم‌گیری در سازمان‌های مورد مطالعه خود را حاصل برخورد و همکنشی میان چهار جریان نسبتاً مستقل می‌دانند:

۱- مشکلات. مشکلات مسائلی هستند که برای بازیگران سازمان، در داخل یا خارج آن، دغدغه‌آفرین می‌باشند. نوع کار، نحوه کار، شیوه کارگروهی، چگونگی تقسیم کار و پست‌های سازمانی و روش تولید در سازمان می‌تواند مشکل‌آفرین باشد؛ به همان ترتیب که ارزیابی دیگر سازمان‌ها و بازیگران آنها و نگاه افکار عمومی نسبت به سازمان و تولید آن ممکن است مجموعه سازمانی را با مشکل مواجه نماید.

۲- راه‌حل‌ها. راه‌حل حاصل فکر یا ساخته دست یک فرد یا گروه است که فعالانه در جستجوی مشکل می‌باشد. در نگاه مارش و همکارانش نسبت به سازمان‌ها معمولاً مشکلات بر راه‌حل‌ها تقدم نداشته و تا وقتی راه‌حل و پاسخ آماده نگشته، برداشت روشنی نسبت به مشکل وجود ندارد.

۳- مشارکت‌کنندگان. مشارکت‌کنندگان یا بازیگران که در فرایند تصمیم‌گیری و انتخاب دست دارند و درآمد و رفت با سازمان می‌باشند. معمولاً آمدن هر مشارکت‌کننده‌ای با خروج مشارکت‌کننده دیگری مصادف است. ورود و خروج مشارکت‌کنندگان مرتبط با نوع مشکلات، منطق راه‌حل‌ها و نیز زمانی که مشارکت‌کننده می‌تواند برای سازمان صرف کند می‌باشد.

۳- موقعیت‌های انتخاب. موقعیت‌های انتخاب بیانگر وضعیت‌هایی هستند که انجام عمل تصمیم‌گیری به وسیله سازمان را ایجاب می‌نمایند. سازمان‌ها پیوسته در این وضعیت‌ها که اموری مانند عقد قرارداد، به کارگیری افراد جدید، صرف بودجه، تقسیم مسئولیت‌ها و... را شامل می‌شوند قرار می‌گیرند.

در مدل آنارشی سازماندهی شده، تصمیم‌برایندی از برخورد میان مشکلات (P)<sup>۱</sup>، راه‌حل‌ها (S)<sup>۲</sup>، بازیگران (A)<sup>۳</sup> و موقعیت‌های انتخاب (O)<sup>۴</sup> می‌باشد.

1. Problèmes, Problems.

2. Solutions.

3. Acteurs, Actors.

در نگاه اول انتظار می‌رود که ترکیب زیر از این برخورد حاصل آید:

$$P \rightarrow O \rightarrow A \rightarrow S$$

ولی حالت فوق تنها ترکیب ممکن به شمار نمی‌رود بلکه می‌توان ترکیب‌های دیگری را هم براساس تجربیات واقعی سازمان‌ها در نظر گرفت (۲۴):

$$S \rightarrow O \rightarrow P \rightarrow A$$

$$O \rightarrow A \rightarrow S \rightarrow P$$

$$A \rightarrow S \rightarrow P \rightarrow O$$

etc.

وضعیت آنارشی سازماندهی شده را می‌توان به سبب تشبیه نمود<sup>۵</sup> که دائماً در آن مشکلات، راه‌حل‌ها، بازیگران و موقعیت‌های انتخاب قرار گرفته و با ترکیب‌های متفاوت باهم برخورد می‌کنند و تصمیمات سازمانی را سبب می‌گردند. به جای در نظر گرفتن تصمیمات به عنوان حاصل خواسته‌ها، منافع و رفتار بازیگران، آنها را باید نتیجه تلفیق و برخورد همزمان مجموعه‌ای از عوامل دانست. بر این اساس تصمیم بیشتر حاصل تصادف است تا ازاده تصمیم‌گیر و در پس نظم ظاهری سازمان بی‌نظمی ساختاری و بزرگتری نهفته است.

ارائه‌دهندگان مدل آنارشی سازماندهی شده بر این اعتقادند که علاوه بر مؤسسات آموزش عالی، شیوه تصمیم‌گیری در ادارات دولتی و عمومی را نیز براساس این مدل می‌توان مورد بررسی و تحلیل قرار داد.

4. Occasions de choix, Choice occasions.

5. Garbage can, Corbeille à papiers.

## جامعه‌شناسی سازمان‌ها، میشل کروزیه

از نگاه میشل کروزیه بنیان‌گذار مرکز جامعه‌شناسی سازمان‌ها<sup>۱</sup> در فرانسه و همکار او ارهارد فریدبرگ (۲۵)، مفهوم خردگرایی محدود علی‌رغم چشم‌اندازهای جدیدی که در زمینه‌های نظریه و روش ایجاد نمود، به اندازه کافی نه به وسیله ابداع‌کنندگان آن مورد بهره‌برداری قرار گرفت و نه از سوی دانشمندان علوم اجتماعی در کشورهای انگلوفون. سیمون اگرچه به صورت دقیق و علمی مدل خردگرایی محدود را عرضه نمود ولی تحقیقات بعدی خود را به موضوع ادراک مصنوعی<sup>۲</sup> سازمان‌ها اختصاص داد و مارش نیز به نوبه خود مشکل ترجیحات در انتخاب خردگرایانه را در مرکز توجهات خود قرار داد. بدین ترتیب در ایالات متحده آمریکا، مدل سیمون تنها به عنوان شکل جدیدتر و پیچیده‌تری از مدل کلاسیک انتخاب خردگرایانه (خردگرایی کامل، خردگرایی علمی) محسوب گشته و خود او نئوراسیونالیست معرفی گشت. به اعتقاد تئوریسین‌های جامعه‌شناسی سازمان‌ها، از همین روست که در دهه ۱۹۶۰ به رغم کارهای سیمون نظام «طراحی و برنامه‌ریزی سیستم بودجه»<sup>۳</sup> که براساس مدل کلی‌نگر و کامل خردگرایی برای مدرن‌سازی سیستم بودجه طرح‌ریزی شده بود، به دستور رئیس‌جمهور لیندن جانسون برای مجموعه سیاست‌گذاری‌های دولت فدرال به کار بسته شد. روش مزبور در عمل با شکست مواجه گردید و به وسیله رئیس‌جمهور ریچارد نیکسون کنار گذاشته شد. (۲۶)

میشل کروزیه در چارچوب مطالعات خود و تحقیقاتی که در مرکز جامعه‌شناسی سازمان‌ها راه‌اندازی و پشتیبانی نمود، دستاوردهای مدل خردگرایی محدود در جامعه‌شناسی را مورد بهره‌برداری قرار داد و آن را مبنای اپیستمولوژیک جامعه‌شناسی سازمان‌ها و محور استدلال آن ساخت. در این نگاه، سازمان و فرد معرف سیستم و بازیگر هستند و این دو ماهیت یکی براساس منطق سیستمیک و دیگری بر مبنای استدلال استراتژیک که هر دو از خردی محدود سرچشمه می‌گیرند اهداف خود را

1. Centre de Sociologie des Organisations (CSO).
2. L'intelligence artificielle, Artificial intelligence.
3. PPBS (Planning Programming Budgeting System).

دنبال می‌کنند. رابطه افراد در سیستم که علاوه بر هدف مشترک سازمان اهداف شخصی خود را دنبال می‌کنند مبتنی بر روابط قدرت می‌باشد.

سیستم ساخته‌ای اجتماعی است که در آن قواعد ارتباط و ائتلاف میان بازیگران برای دسترسی به اهداف سازمان پیوسته تعریف و تبیین می‌گردد. مفهوم سیستم در جامعه‌شناسی کروزیه از مدل‌های کارکردگرا و سبیرتیک فاصله گرفته (۲۷) و به عنوان فرضیه‌ای به کار می‌رود که بیانگر حداقلی از قاعده‌مندی و نظم در کارهای گروهی که برای حل مشکل خاصی در قالب سازمانی صورت می‌پذیرند می‌باشد. (۲۸) بدین ترتیب نمی‌توان سیستم را کاملاً قانونمند و کنترل‌شده در نظر گرفت و بازیگران آن را اصولاً منفعل و فاقد آزادی دانست.

افرادی که در سازمان‌ها فعال هستند در شرایطی که به وسیله قواعد سازمان تعریف می‌گردد، سازمان را برای دسترسی به اهدافش یاری می‌نمایند ولی باید دانست که آنها به دنبال منافع خود هستند و رفتار آنها استراتژیک می‌باشد. مفهوم استراتژی به معنای بازیگر و فعال بودن مشارکت‌کنندگان سیستم می‌باشد. آنها قادرند علی‌رغم قواعد و الزامات سازمان اهدافی را براساس فرصت‌هایی که در دسترس آنها قرار می‌گیرند دنبال نموده، بر امتیازات خود بیافزایند و توان عملی خود را افزایش دهند.

قدرت در سازمان یک خصیصه نبوده و دائماً در انحصار گروهی از بازیگران نمی‌باشد. قدرت رابطه است و در رابطه قدرت، یک طرف از قدرت بیشتری نسبت به طرف دیگر برخوردار است ولی در این رابطه هیچ طرفی کاملاً فاقد قدرت نمی‌باشد. (۲۹) قدرت بیشتر در یک رابطه قدرت به معنای برخورداری از آزادی بیشتر در رد خواسته‌های طرف مقابل می‌باشد.

تئورسین‌های جامعه‌شناسی سازمان‌ها قدرت بازیگران را ناشی از چهار منبع زیر می‌دانند: (۳۰)

۱. در اختیار داشتن صلاحیت یا تخصصی که به سادگی قابل صرف نظر یا جایگزینی نمی‌باشد. کارشناس یا متخصص تنها کسی است که دارای معرفت و تجربه لازم برای حل برخی مشکلات اساسی سازمان می‌باشد. در مواردی که مداخله او برای پیشرفت یک فعالیت یا یک بخش سازمان ضروری است وی می‌تواند از این موقعیت برای به

دست آوردن امتیاز استفاده نموده، با سازمان وارد مذاکره گردد و خواسته‌ها و تصمیمات خود را عملی نماید.

۲. کنترل ارتباط سازمان با محیط پیرامون. هیچ سازمانی بدون ایجاد ارتباط با محیط بیرونی قادر به فعالیت نمی‌باشد. این ارتباط از دو بعد حایز اهمیت می‌باشد: اول برای اینکه سازمان منابع مادی و انسانی مورد نیاز خود را به دست آورد (تجهیزات، پرسنل و...); دوم برای اینکه سازمان بتواند تولیدات خود را اعم از کالا و خدمات عرضه نموده و به فروش برساند. افراد یا گروه‌هایی که توان ایجاد رابطه مذکور را به سبب ارتباط خود با محیط پیرامون و شناخت آن دارا می‌باشند، از قدرت قابل ملاحظه‌ای در درون سازمان برخوردار خواهند بود.

۳. در دست داشتن اطلاعات. یک تصمیم می‌تواند با شکست مواجه شود، نه به این دلیل که تصمیم‌گیران از صلاحیت کافی برخوردار نبوده‌اند بلکه به این علت که تصمیم مبتنی بر اطلاعات ناکافی یا نادرست بوده است. هر فرد برای تصمیم‌گیری نیازمند اطلاعات می‌باشد و اگر این اطلاعات در اختیار فرد یا گروه دیگری باشد طبعاً به آنها وابسته می‌گردد. اطلاعات از ارزش استراتژیک بالایی برخوردار است و انتقال آن براساس اهداف و منافع کسانی که آن را در دست دارند یا کنترل می‌نمایند صورت می‌پذیرد.

۴. استفاده از قواعد سازمان. بازیگران سازمان‌ها در صورت آشنایی با قواعد حاکم بر سازمان و دستورالعمل‌ها می‌توانند از آنها در جهت اهداف خود و بهبود وضعیت خود در روابط قدرت بهره‌گیرند. در هر سازمان، مدیران از قواعد برای کنترل زیردستان استفاده می‌نمایند؛ زیردستان نیز می‌توانند از همان قواعد برای رد افراط‌گری و خودکامگی مدیران بهره‌گیرند.

در جامعه‌شناسی سازمان‌ها، سیستم برآمده از افراد است که با عمل جمعی خود هدفی مشترک را دنبال می‌نمایند. سیستم محدودیت‌ها، قیدها و الزامات خود را بر بازیگران خود تحمیل می‌نماید و بازیگران نیز براساس منابع قدرتی که در اختیار دارند استراتژی‌های رفتاری خود را معین نموده و سعی در حفظ آزادی خود در سیستم و استفاده از سیستم در جهت منافع خود دارند. از آنجا که هم بازیگر محدود به قواعد

سیستم است و هم سیستم توانایی کنترل کامل بازیگر را ندارد، تصمیمات در هر دو سو مبتنی بر خردگرایی محدود بوده و بنای تصمیم‌گیری حصول رضایت می‌باشد.

کروزیه و فریدبرگ از یک سر با رد جبرگرایی سیستمیک، که افراد را تا حد ماشین تنزل می‌دهد و از سوی دیگر، با انتقاد از مدل آنارشی سازماندهی شده که آن را مبتنی بر مطالعه تصمیمات استثنایی در شرایط استثنایی دانسته و باعث تحقیر عقل و خرد می‌شمرند (۳۱)، بر این اعتقادند که مبانی معرفتی، نظری و روشی جامعه‌شناسی سازمان‌ها مناسب‌ترین راه را برای بررسی رفتارها و تصمیمات فردی و سازمانی می‌گشاید و از آنجا که انسان مدرن فقط در درون سازمان می‌تواند اهداف خود را دنبال نماید، جامعه‌شناسی سازمان‌ها برای شناخت جامعه در کلیت آن قابل بهره‌گیری می‌باشد. (۳۲)

امروزه اگرچه در برخی مطالعات مانند تحلیل فیلیپ گارو از سیاست‌های اشتغال دولت فرانسه (۳۳) مدل آنارشی سازماندهی شده برای بررسی روند شکل‌گیری سیاست‌ها و تصمیمات مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی در مجموع مطالعات مربوط به سیاست‌گذاری‌های عمومی که از دهه ۱۹۸۰ در فرانسه توسعه فراوانی یافته‌اند در میان مدارس جامعه‌شناسی فرانسه (۳۴)، بیشتر از جامعه‌شناسی سازمان‌ها تأثیر گرفته‌اند و سیاست‌گذاری‌ها، رفتار سیاست‌گذاران و حدود آزادی آنها در تصمیم‌گیری در این قالب مورد بررسی قرار می‌گیرند.

## یادداشت‌ها:

۱. رجوع شود به: مجید وحید، درآمدی بر سیاست‌گذاری عمومی، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۵۲، تابستان ۱۳۸۰.
2. MENY (Yves), THOENIG (Jean-Claude), *Politiques publiques*, Paris, PUF, 1989, P.190.
3. JAMOUS (Haroun), *Sociologie de la décision, la réforme des études médicales et des structures hospitalières*, Paris, CNRS, 1969.
4. THOENIG (Jean-Claude), *L'ère des technocrates*, Paris, L'Harmattan, 1987.

5. SIMONNOT (Pierre), *Les nucléocrates*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1979.
۶. انسان اجتماعی، انسان جامعه‌شناسی امیل دورکهایم و پیر بوردیو می‌باشد. به اعتقاد بوردیو «توصیف رفتارها، عقاید و تمایلات افراد به توضیح کارکرد یک سازمان نمی‌انجامد بلکه شناخت منطق عینی سازمان است که به تبیین رفتارها، عقاید و تمایلات می‌انجامد». به عبارت دیگر، این فرد نیست که جامعه را می‌سازد، بلکه جامعه است که به زندگی فرد چارچوب و جهت می‌دهد.
- cf. P. BOURDIEU, J. -C. CHAMBOREDON, J. -C. PASSERON, *Le métier de sociologue, préalables épistémologiques*, 4<sup>e</sup> éd., Paris, Mouton-Bordas, 1983, p.34.
7. FRIEDBERG (Erhard), *Le pouvoir et la règle, Dynamique de l'action organisée*, Paris, Seuil, 1993, p.44.
8. BAUDOIN (Jean), *Introduction à la sociologie politique*, Paris, Seuil, 1998, p. 272.
9. MENY (Yves), THOENIG (Jean-Claude), *Op.Cit.*, p.206.
10. TAYLOR (Frederick W.), *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper & Brothers, 1911, trad: *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1957.
11. MARCH (James -G.), SIMON (Herbert -A.), *Les organisations. Problèmes psychosociologiques* (trad. J.-C. Rouchy et G. Prunier), 2<sup>e</sup> éd., Paris, Dunod, 1991.
12. GULICK (L.), URWICK (L.), *Papers on the Science of Administration*, Columbia University, 1937.
13. FAYOL (H.), *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod, 1918.
14. VAHID (Madjid), *Analyse séquentielle des politiques publiques: l'exemple des Contrats Emploi-Solidarité*, Thèse de Doctorat en Science Politique, Université de Rennes I, juin 2000, P. 115.
15. *Ibid.*
16. L'homme administratif, administrative man, March (James -G.), SIMON (Herbert -A.), *Op.Cit.*, p.135.
17. cf. SIMON (H.-A.), *A Behavioral Model of Rational Choice*, Quarterly



- Journal of Economics, LXIX, 1955, P. 99-118. SIMON (H.-A.), *Rational Choice and the Structure of the Environment*, Psychological Review, LXIII, 1956, P. 129-138. SIMON (H.-A.), *Administrative Behavior*, 2<sup>e</sup> ed., New York, Macmillan, 1957. March (J.-G.), SIMON (H.-A.), *Op.Cit.*
18. *Ibid.*
۱۹. فرض دوم موضوع اصلی کارهای بیدی جیمز مارش می‌باشد. وی نشان می‌دهد که ترجیحات سازمان‌ها و بازیگران آنها به آن اندازه که در تئوری‌های انتخاب خردگرایانه فرض می‌شود روشن و واضح نیستند. ترجیحات معمولاً مبهم و متضاد هستند و همراه با زمان و براساس تجربیاتی که تصمیم‌گیران در فرایند تصمیم‌گیری به دست می‌آورند متحول می‌گردند.
20. *Ibid.*, P.138
21. MENY (Yves), THOENIG (J. -Claude). *Op.Cit.*, P.211.
22. BERNOUX (Philippe), *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 1990, P.132.
23. COHEN (Michael D.), MARCH (James G.) OLSON (John P.), *Le modèle du "garbage can" dans les anarchies organisées*, in MARCH (James G.), *Décisions et organisations* (trad. Marie waquet), Paris, Les Editions d'Organisation, 1991.
24. MENY (Yves), THOENIG (Jean-Claude), *Op.Cit.*, p.222.
25. CROZIER (Michel), FRIEDBERG (Erhard), *L'acteur et le système*, Paris, seuil, 1977. FRIEDBERG (Erhard), *Op.Cit.*, CROZIER (Michel), *A quoi sert la sociologie des organisations*, Paris, Seli Arslan, 2000.
26. CROZIER (Michel), FRIEDBERG (Erhard), *Op.Cit.*, p.313.
27. *Ibid.*, P.28-29.
28. CROZIER (Michel), FRIEDBERG (Erhard), "Organisation et action collective. Notre contribution à l'analyse des organisations", in CROZIER (Michel), *A quoi sert la sociologie des organisations*, *Op.Cit.*, p.142.
29. CROZIER (Michel), FRIEDBERG (Erhard), *L'acteur et le système*,

*Op.Cit.*, p.69.

30. *Ibid.*, P.84-89

31. FRIEDBERG (Erhard), *Op.Cit.*, P.72-73.

32. GRAWITZ (Madeleine), *Méthodes des sciences sociales*, 10<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 1996, P.142.

33. GARRAUD (Philippe), *Le chômage et l'action publique. Le "bricolage institutionnalisé"*, Paris, L'Harmattan, 2000.

۳۴. در حال حاضر در فرانسه چهار مدرسه عمده جامعه‌شناسی وجود دارد: ۱- مدرسه ساختارگرایی ژنتیک پیر بوردیو، ۲- مدرسه جامعه‌شناسی دینامیک ژرژ بالاندیه و آلن تورن، ۳- مدرسه کارکردگرا و استراتژیک میشل کروزیه، ۴- مدرسه فردگرایی متدولوژیک ریمون بودن

cf. ANSART (Pierre), *Les sociologies contemporaines*, Paris, Seuil, 1990.

