

# گذار از عقلانیت افسون زده

بررسی پیوندهای بوروکراسی و عقلانیت ابزاری

محمد مهدی شاه آملی / حمزه خواستگار



اغلب بوروکراسی‌ها از چرایی نمی‌پرسند و فقط درباره‌ی چگونگی سخن می‌گویند. در واقع اهداف از پیش تعیین شده‌ی بوروکراسی، پیش فرض گرفته شده‌اند. متناسب با عقلانیتی که در دوره‌ی مدرن ایجاد شد و دیگر از چیسیتی‌ها نمی‌پرسید و به دنبال چگونگی بود، ابزارها و پدیده‌هایی اجتماعی شکل گرفت. عالمی ایجاد شده بود که عقلانیتش ملازم و هماهنگ با سایر لوازم آن بود. با آشکار شدن بحران‌های مدرنیته در ابتدای قرن ۲۰، از علم و معرفت مدرن تا تکنولوژی و صنعت و بوروکراسی، مورد انتقاد واقع شدند. بوروکراسی و عقلانیت ابزاری ملازم با آن نیز، به خاطر پیامدهای سوءشان، آماج نقدهای مختلف قرار گرفتند. در نوشته‌ای که می‌خوانید، تلاش شده است که با نقد بوروکراسی و عقلانیت ابزاری ملازم آن، بدیلی مبتنی بر عقلانیتی جدید طرح گردد.

#### مقدمه

ماکس وبر در نظریه‌ی بوروکراسی در مقام توصیف چیزی بود که در حال روی دادن در دنیای مدرن و سرمایه‌داری غرب بود. وی به اقتضای نگاه تاریخی خود و حدسی قوی که درباره‌ی آینده جوامع بشری و مدرن می‌زد، تولد بوروکراسی‌ها را نشانه‌ای بر تحول اشکال سازمانی و حتی نهادهای اجتماعی و روابط میان فردی می‌دانست و آن را سرنوشت محتوم این جوامع انگاشت. البته نگاه او به بوروکراسی چندین جنبه هم‌دانه نبود و از بدو توصیف و طرح آن، که در آثار مختلف وی به بیان‌های گوناگون وجود دارد، به بیان خصائص منفی و مشکلات آن نیز مبادرت کرد. اما مهم‌ترین ویژگی بوروکراسی عبارت است از اینکه: «بوروکراسی تجلی عقلانیت دنیای مدرن در سطح سازمانی و اداره است». این جمله‌ی کلیدی، که وبر برای اثبات آن به تحقیقات بسیاری دست زد، نشان‌دهنده‌ی جایگاه مهم و تعیین کننده‌ی «عقلانیت» در هندسه‌ی مفهومی وبر است. به ویژه آنکه بوروکراسی بدون درک درست از عقلانیت مورد نظر وبر، به یک مفهوم‌سازی ساده و سطحی و توصیفی معمولی بدل خواهد شد.

#### سازمان و عقلانیت

نهادهای سازمان‌ها بر اساس روابط متقابل انسان‌ها به وجود می‌آیند. روابطی که حالت فردی خود را از دست داده و جنبه اجتماعی پیدا کرده‌اند (قلی پور، ۱۳۸۳: ۱۲). هر چند که سازمان‌ها و نهادها با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند، اما سازمان‌ها نیز، به عنوان مجموعه‌های ابزارگرا و فن‌گرا که به دنبال محاسبه‌ی عقلایی هستند، جدای از زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی تعریف نمی‌شوند. کنش عقلایی، چه در سطح فرد و چه در سطح سازمانی، به وسیله اعتقادات فرهنگی، اساطیر، آداب و رسوم و هنجارها محدود می‌شود و نتیجه‌ی همه‌ی اینها «عقلانیت زمینه‌مدار»<sup>۱</sup> است. عقلانیت زمینه‌مدار، عقلایی بودن کنش را در ارتباط مستمر با زمینه، ارزش‌یابی و ارزش‌گذاری می‌کند. به تعبیر دیگر، کنش عقلایی فرد به خاطر تأثیر زمینه، شکل‌های متنوعی به خود می‌گیرد. به بیان مرتن، ساختار اجتماعی و کنش اجتماعی با هم ارتباط دارند و ساختار اجتماعی هم محدودکننده و هم تسهیل‌کننده‌ی کنش اجتماعی است. لذا انتخاب، بین فرصت‌هایی صورت می‌گیرد که به صورت اجتماعی ساختار یافته‌اند. لذا میراث فرهنگی یک جامعه در درک مدل‌های ذهنی کنش‌گران بسیار مهم است (همان، ۹۲-۶۲). بر این اساس می‌توان گفت که فرهنگ به عنوان مجموعه باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و نمادها، به ایجاد مصنوعاتی متناسب با این مبانی منتهی می‌شود که از مهمترین این

مصنوعات، نهادها و سازمان‌ها هستند. با این توصیف، عقلانیت، به عنوان پشتوانه و منطق شکل‌گیری و استمرار وجود سازمان‌ها در هر جامعه، متناسب با زمینه‌های فرهنگی آن جامعه است. هر تفسیری از عقلانیت می‌تواند به گونه‌ی متفاوتی از سازمان منجر شود. تا جایی که برخی، «سازمان» را به معنای امروزی آن، ویژگی دنیای مدرن می‌دانند که با تفسیر مدرن از عقلانیت سازگار است.

مهم‌ترین و مشهورترین شکل سازمانی در دوران جدید، «بوروکراسی» است. بر اساس مبانی گفته شده، بوروکراسی نیز از قاعده‌ی شکل‌گیری سایر سازمان‌ها و نهادها برکنار نیست. لذا ابتدای بوروکراسی بر تفسیر مدرن از عقلانیت پذیرفته شده است. اما اینکه عقلانیت پشتوانه‌ی بوروکراسی چیست و چه ویژگی‌هایی دارد، بهتر از هر جایی در آثار ماکس وبر تبیین شده است. برای فهم این مطلب لازم است تا اولاً بوروکراسی مورد نظر وبر را به خوبی بشناسیم و ثانیاً عقلانیتی را که از نگاه وبر، مبنای شکل‌گیری بوروکراسی است (عقلانیت ابزاری)<sup>۲</sup> مورد مطالعه قرار دهیم و ثالثاً با نقد این نوع عقلانیت و بیان کاستی‌های آن، به نقد مبنای بوروکراسی وبری بپردازیم. چنین نقدی می‌تواند فضا را برای نظریه‌پردازی در حوزه سازمان‌های بدیل برای بوروکراسی فراهم سازد، به ویژه اگر بتوان عقلانیت جایگزین عقلانیت ابزاری را کشف و تبیین نمود.

#### بوروکراسی وبر

بوروکراسی قدرتی است که به وسیله مأموران اداری اعمال می‌شود و بوروکرات‌ها طبقه‌ای هستند که در بوروکراسی اعمال قدرت می‌کنند. نوشته‌های وبر درباره بوروکراسی زیاد است. در مجموع می‌توان گفت که وبر ویژگی‌های زیر را برای بوروکراسی برشمرده است:

- بوروکراسی ابزاری مدرن برای محافظت از اجرائیات هر روزه، روتین و منظم می‌باشد.
- بوروکراسی با ویژگی سلسله مراتب صریح و محکم
- این سلسله مراتب تک‌رئیس<sup>۳</sup> است. در رأس آن یک نفر قرار دارد و نه یک جماعت.
- بوروکراسی سفت، محکم، سخت، مستقیم و کشیده است و به اصطلاح به آن Staff گفته می‌شود، همانند ارتش.
- صاحب‌منصبان در بوروکراسی در اداره‌ها، دپارتمان‌ها، دفاتر و

- بخش‌ها مستقر هستند؛
- بوروکراسی به معنای پیروی از قواعد غیرشخصی است.
- شایستگی و دانش حرفه‌ای جوهره‌ی بوروکراسی است. بر اساس عقلانی‌ترین مورد<sup>۴</sup> فرد مناسب برای هر پست انتخاب می‌شود.
- مأموران اداری با نظر بالادستی انتخاب می‌شوند نه با انتخابات
- ارتقا بر اساس سلسله مراتب است و حقوق مرتبط با وضعیت فرد در سلسله مراتب است نه بر اساس عملکرد وی.
- حفظ سوابق امری قطعی است و این نیز بر اساس دلالت ضمنی و لازمه‌ی وجود کار روتین می‌باشد.
- جبران خدمات کارکنان ثابت است.
- بوروکراسی آنچه‌رامی‌داند مخفی کرده و لذا فارغ از انتقاد عمل می‌کند.
- اداره بوروکراسی به طور فزاینده‌ای همه‌ی سازمان‌های بزرگ را دربر گرفته است. تنها شرکت‌های نوظهور و کارآفرین سرمایه‌داری<sup>۵</sup>، مافوق بوروکراسی هستند (Hopfl, ۲۰۰۶).

مشکل اساسی در فهم معنای بوروکراسی، از دیدگاه وبر، فقدان یک بافت یک‌پارچه در میان عناصر گوناگون بوروکراسی وبر و نبود اولویت‌بندی آن‌ها در آثار اوست. به بیان دیگر چه چیزی عنصر ذاتی و قطعی در بوروکراسی نوعی وبر است؟ در کنار هم قرار دادن انتصاب، حقوق هفتگی، حقوق بازنشستگی، ارتقا، آموزش

#### دو نگاه

مشکل اساسی در فهم معنای بوروکراسی فقدان یک بافت یک‌پارچه در میان عناصر گوناگون بوروکراسی وبر و نبود اولویت‌بندی میان آن‌ها در آثار اوست. به بیان دیگر، لِه‌ام در اینکه چه چیزی عنصر ذاتی و قطعی در بوروکراسی نوعی وبر است

### ❖ بوروکراسی و عقلانیت

عقلانیت و اسرارزدایی یا توهم‌زدایی از ویژگی‌های اصلی بوروکراسی است (موزلیس، ۱۳۸۵). این خط عبارت است از حرکت مستمر به سوی محدودتر کردن و باریک‌تر کردن قلمروی عقاید اساطیری، جادویی و فوق طبیعی و توسعه و گسترش حوزه‌ی افکار کاملاً حساب شده، قابل پیش‌بینی و منظم در نمایش و توضیح پدیده‌ها. ویر این فرآیند را عقلانی کردن نامید (موزلیس، ۱۳۸۵). وی فرآیند عقلانی کردن را عبارت از توسعه‌ی حوزه «علمی-روشی» حقیقت می‌داندست به طوری که در این گسترش جای بسیار کم یا هیچ جایی برای تصادف و خود جوشی وجود نداشت.

بوروکراسی دارای سرشت عقلایی است و مقررات، هدف و عینیت غیرشخصی بر آن حاکم است. به اعتقاد ویر امروز جهان از رمز و راز تهی شده است و تقدیر و سرنوشت بر آن حاکم شده است و این تقدیر و سرنوشت نیز چیزی جز توسعه عقلانیت و افسون زدودن از جهان نیست. از این روست که ارزش‌های غایی نیز از جهان رخت بریسته و به قلمرو روابط شخصی انسان‌ها کوچ کرده است. به همین سبب است که باید بنیان شناخت‌شناسی ویر را افسون زدایی از جهان دانست که برخاسته از روند عقلایی شدن دنیای مدرن است. وی معتقد است که عقلانی شدن جهان مدرن، کلیت‌گرایی ارزشی جهان‌بینی سنتی و قرون وسطی را از میان برده است و آدمیان دیگر قادر نیستند که بر اساس ارزش‌های فرهنگی عام و روشن در زندگی عمل کنند. نگرش آدمی به زندگی در جهان عقلایی شده و بایستی بر اساس اخلاقی عمل کند که خود آن را برگزیده است.

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. این عقلانیت که متناسب با جامعه‌ی صنعتی بود سبب گسترش بوروکراسی‌ها شد؛ زیرا سازمان‌های سنتی پاسخگوئی 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. خصوصیت بارز و متمایز جوامع پیشرفته، «سازمان عقلایی» است. عقلانیت در جوامع صنعتی مدرن به صورت‌های مختلف تحقق یافته و عینیت پیدا کرده است و یکی از مهمترین مصادیق آن سازمان بوروکراتیک است. ویر در بوروکراسی و جوامع مدرن بر کنش عقلایی معطوف به هدف تأکید می‌کند. در جوامع مدرن، رفتار انسان‌ها تحت تأثیر سنت‌ها نیست بلکه تحت تأثیر عقلانیت است. عقلانیت در جامعه غربی، عقلانیت صوری یا ابزاری است. عقلانیتی که مناسب‌ترین و کارآترین ابزارها را برای نیل به هدف عقلایی به کار می‌گیرد. جامعه غربی به روش کارا، ابزارهای متناسب با اهداف را به کار می‌گیرد و در آن به صورت گسترده‌ای عقلانیت معطوف به هدف تسلط دارد. وقتی کنش انسان بر اساس عقلانیت ابزاری و منطق و علم تجربی باشد، طبیعی است که محاسبه هزینه در برابر بازده به طریقی کارا صورت پذیرد.

### ❖ بوروکراسی، ظهور عقلانیت ابزاری در عرصه‌ی سازمان

بر اساس سیر تطور اندیشه‌ها در مغرب زمین به ویژه بعد از رنسانس، دنیای مدرن با پشت کردن به عقل قدسی<sup>۱۴</sup> و عقل شهودی<sup>۱۵</sup> شکل می‌گیرد و روشنگری خود را از افق عقل مفهومی<sup>۱۶</sup> آغاز می‌کند، در حالی که فیلسوفان ما قبل مدرن، بخش قابل توجه مباحث خود را متوجه شهودهای عقلانی و عقل قدسی می‌کردند. در نتیجه آن بخش از عقلانیت که در دنیای مدرن بیش از همه فضیلت یافته، چیزی

حرفه‌ای، رویه‌های متکی به فایله بندی، ساختار سلسله‌مراتبی، بدون اولویت‌بندی آن‌ها نمایانگر چنین مشکلی است. به عنوان مثال، در یک نوشته‌ی ویر «وظیفه»<sup>۱۷</sup> به معنای وفاداری به اداره<sup>۱۸</sup> بسیار مهم است ولی در جای دیگر به طور اتفاقی و ضمنی به آن اشاره شده است. در نوشته‌های اولیه او «انضباط»<sup>۱۹</sup> نتیجه‌ی روشن سلسله‌مراتب و ویژگی حتمی بوروکراسی دانسته شده که از انضباط نظامی ناشی می‌شود؛ در حالی که در نوشته‌های بعدی، سازمان‌های بزرگ آموزگاران بزرگ انضباط هستند! اینکه چرا برخلاف سرمایه‌داری، مسائلی مانند وظیفه، انجام تعهد و انضباط بوروکراتیک هیچ خاصیتگاه و ریشه مذهبی ندارند، روشن نیست. همچنین ویر به اهمیت دانش بوروکرات تأکید دارد اما هیچ‌گاه بیان نمی‌کند که این دانش چیست؟ (Hopfl, ۲۰۰۶)

### ❖ بوروکراسی و سایر مفاهیم ویر

برای فهم هر چه بهتر بوروکراسی ویر، لازم است اشاره شود که کار او درباره بوروکراسی، برآمده از مسأله‌ی مهم وی درباره‌ی «قدرت» و انواع آن در جامعه است. به بیان دیگر، دغدغه‌ی اولیه ویر آن بود که نسبت به چگونگی قدرت یافتن و اطاعت کردن افراد در جامعه و انواع آن درکی جامع بیاید. در نتیجه‌ی این تحقیق، که به نوع‌بندی سه‌گانه‌ی کاریزما، سنتی و قانونی از قدرت منتهی شد، وی بوروکراسی را ظهور نوع قانونی قدرت در شکل سازمانی آن دانست. بر اساس کار بنیون، یکی از محققان اولیه و کمتر شناخته‌شده آثار ویر، کار ویر با سه ایده مرتبط با هم در نظر گرفته می‌شود:

۱. بستر ساختاری سلسله‌مراتب اختیار موجود در ساختار بوروکراسی؛
۲. مرکزیت «قدرت» در روابط انسانی؛
۳. پرسش از قاعده‌ی اقتدار؛ چرا مردم اطاعت می‌کنند؟ (DiPadova, ۱۹۹۶)

از سوی دیگر ویر نیز مانند غالب فیلسوفان و دانشمندان دوره مدرن، تلقی کنتی از تاریخ علم را به نوعی پذیرفته بود. او نیز معتقد بود که عقلانیت تمامی اشکال جادو<sup>۲۰</sup> را در جهان از بین می‌برد و جهان را حسابگرانه می‌سازد (DiPadova, ۱۹۹۶). فهم ویر از بوروکراسی باید با توجه به دیدگاه او نسبت به تاریخ غرب، به عنوان مدرنیزاسیون، فهمیده شود. او با پذیرش مراحل تکامل (داروینیسیم اجتماعی) برای تاریخ و مدرنیزاسیون، ماهیت رشد و توسعه را بیشتر از آنکه ارگانیک بداند، تکنیکی می‌داند. او اساساً با کاربرد استعاره‌های تکنیکی، دولت و بوروکراسی عقلایی آن را به عنوان مکانیسم، ماشین یا دستگاه تصویر می‌نمود. به زعم وی بوروکراسی مدرن، عقلایی‌ترین ابزار تکنیکی برای سازمان حکومت است و بنابراین اجتناب‌ناپذیر است (Sager, ۲۰۰۹).

باید در تلقی ویر از تاریخ دقت نمود. برخی بر این باورند که ویر بوروکراسی را محصول غیرقابل اجتناب توسعه‌ی عقلانیت مدرن می‌داند اما در عین حال منکر این بود که تاریخ یک قانون عمومی توسعه دارد و می‌تواند بر حسب تکامل تک خطی یا چرخه‌ها ساخته شود. از نظر ویر، بوروکراسی قابل انعطاف بود اما هنگامی که توسعه یافت، ضرورتاً، قدرتمند می‌شود و کنترل آن یا ویران کردن آن، حتی در تغییرات شدید اجتماعی، دشوار است (Olsen, ۲۰۰۵). مفهوم دیگر که بدون فهم آن، فهم بوروکراسی نیز به درستی صورت نمی‌گیرد، «نوع ایده‌آل»<sup>۲۱</sup> است. نوع ایده‌آل بدین معنا نیست که در تمام بوروکراسی‌ها آن ویژگی‌ها وجود دارد. نوع ایده‌آل یک انتزاع از جوه چندگانه است و به خودی خود واقعیت نیست. در نوع ایده‌آل می‌خواهیم تعریفی بدون مشکل از بوروکراسی در جهان ارائه دهیم. او این نوع را به عنوان یک «اوپتیا»<sup>۲۲</sup> ترسیم می‌کند (Hopfl, ۲۰۰۶).

### ❖ دنگاه

عقلانیت در جامعه‌ی غربی، عقلانیت صوری یا ابزاری است. بوروکراسی، شکل سازمانی عقلانیت ابزاری است. عقلانیت، به عنوان پشتوانه و منطق شکل‌گیری و استمرار وجود سازمان‌ها در هر جامعه، متناسب با زمینه‌های فرهنگی آن جامعه است. هر تفسیری از عقلانیت می‌تواند به گونه‌ی متفاوتی از سازمان منجر شود

است که از آن به عنوان عقلانیت ابزاری یاد می‌شود. جهت‌گیری اصلی عقلانیت ابزاری تسلط آدمی بر طبیعت است. فرانسویس بیکن با رویکرد به این معنا در کتاب «نو ارغنون» گفت که دانایی، توانایی است (پارسانیا، ۱۳۸۴).

عقلانیت ابزاری مفهومی نسبی است؛ بدین معنا که باورها و رفتارها نسبت به اهداف شخص عقلانیت دارند. عقلانیت ابزاری به معنای دیگری نیز نسبی است: برای ارزیابی رفتارها و باورهای دیگران نه تنها باید به اهداف آن‌ها معرفت داشته باشیم؛ بلکه باید به بافت واقعی که در آن زندگی می‌کنند نیز معرفت داشته باشیم. فرض کنید من بایست از مکانی به مکان دیگر در دوردست بروم و برای رسیدن به آنجا می‌دوم. صرف رسیدن به مکان مورد نظر دیدن مرا را معقول نمی‌سازد چرا که می‌توانستم با وسیله نقلیه‌ای به آنجا بروم و زودتر برسیم. اما اگر فرض کنیم راه رسیدن به آنجا مسدود بود و در نتیجه، من نمی‌توانستم با وسیله نقلیه به آنجا بروم، در چنین صورتی دیدن من معقول به نظر می‌رسید.

و بر در آثارش به این نسبی بودن اذعان دارد. او معتقد نبود که آدمیان و جوامع می‌توانند بر هدف‌های دنبال‌کردنی به توافق برسند. وی از ارزش‌های آفریده‌ی آدمیان، دریافتی اراده‌گرا<sup>۱۸</sup> (به معنای ساختن ارزش‌ها نه کشف ارزش‌های مطلق) داشت و لذا منکر وجود سلسله‌مراتبی عام از غایات بود. حتی، ویر اعتقاد داشت که هر یک از ما مجبوریم ارزش‌های خود را از بین ارزش‌هایی که دست‌آخری ما هستیم، برگزینیم (ریمون آرون، ۱۳۳۱، ۹۵).

عقلانیت ابزاری به دو معنا نسبی است: (۱) برای ارزیابی باید اهداف را هم در نظر گرفت و عقلانیت در نسبت به اهداف معنا پیدا می‌کند. (۲) برای ارزیابی باید شرایط و بافت رفتارها را هم در نظر گرفت و عقلانیت در نسبت به این شرایط روشن می‌شود. (قائمی‌نیا، ۱۳۸۴ از Stenmark، ۱۹۹۵: ۲۷-۸). به تعبیر راسل: «عقل معنایی کاملاً روشن و دقیق دارد و بر گزینش ابزارهای درست نسبت به یک هدف دلالت دارد که می‌خواهد بدان دست یابید. عقل هیچ ارتباطی با گزینش اهداف ندارد» (قائمی‌نیا، ۱۳۸۴).

بوروکراسی، شکل سازمانی عقلانیت ابزاری است. هدف آن است که به بهترین راه، کمترین هزینه و سریع‌ترین زمان به اهداف از پیش تعیین شده دست یافته شود. به همین خاطر همان‌طور که در عقلانیت ابزاری سخنی از اهداف و ارزش‌ها و سنجش معیارهای آن‌ها به میان نمی‌آید، در بوروکراسی‌ها هم اهداف و ارزش‌ها از قبل مشخص شده‌اند و کار بوروکراسی آن است که کاراترین راه رسیدن به آن اهداف را در قالب رویه‌ها و ساختارها و دستورات نشان دهد و این مسیر البته به گونه‌ای طراحی شود که افراد معمولی نیز بتوانند عامل آن باشند. به بیان خود ویر، بوروکراسی غیر شخصی است. یعنی انسان را به‌سان بخش‌هایی از ماشین کارا در نظر می‌گیرد که ویژگی‌های شخصی و شخصیتی وی نباید در بوروکراسی مداخله نماید.

#### کاستی‌های عقل ابزاری

از پایان قرن نوزدهم، به تدریج محدودیت‌ها و کاستی‌های عقل ابزاری برای جامعه علمی آشکار شد. این محدودیت‌ها از دیرباز مورد توجه فیلسوفان عقل‌گرا و حتی حس‌گرا بود. هابز و هیوم و قبل از آنان، عقل‌گرایان متوجه این حقیقت بودند که دانش حسی و عقل ابزاری توان دآوری درباره ارزش‌ها را ندارند. نکته دیگری که مورد توجه جامعه علمی قرار گرفت، ناتوانی عقل ابزاری از دآوری درباره‌ی گزاره‌های متافیزیکی بود. یکی از مشکلاتی که عقلانیت ابزاری، محدود بودن آن است. این نوع عقلانیت صرفاً در رابطه وسایل و ابزارها، و اهداف تحقق می‌یابد. اما خود اهداف چه طور؟ آیا اهداف هم عقلانیتی دارند؟ بر طبق تعریف عقلانیت ابزاری،

عقلانیت تنها به رابطه وسایل و اهداف مربوط می‌شود. لذا تنها ارتباط ابزارها با اهداف را می‌توان ارزیابی کرد، اما ارزیابی خود اهداف بیرون از حوزه‌ی عقلانیت قرار می‌گیرد (قائمی‌نیا، ۱۳۸۴).

برای رفع نقایص عقل ابزاری اندیشمندان مختلفی راهکار ارائه داده‌اند. نگاه مبتنی بر فلسفه اسلامی به بازگشت به مباحث عمیق عقل مفهومی و عقلانیت در حوزه اهداف و ارزش‌ها است. با احیای این سلسله از مباحث، فرهنگ و تمدنی شکل می‌گیرد که او به حوزه عقلانیت ابزاری و عرف بسنده نمی‌کند، بلکه از دیگر لایه‌های عقلانیت بهره می‌برد. عقل ابزاری و عرفی هنگامی که زیر پوشش مراتب برتر عقل قرار می‌گیرند، از حقیقت بهره می‌برند و هویتی عقلی و معرفتی پیدا می‌کنند، اما وقتی که ارتباط خود را با آن مراتب قطع می‌کنند، چیزی جز یک اقتدار کور نمی‌باشند، و باطن محتوای اقتدار کور، نیهلیسم و هیچ‌انگاری است (پارسانیا، ۱۳۸۴).

همچنین در میان اندیشمندان غربی نیز دیدگاه‌های نزدیکی وجود دارد. استن مارک برای رفع این نقصان معنایی جامع از عقلانیت را مطرح می‌کند که هم شامل ابزارها و هم شامل اهداف می‌شود. او ایسن عقلانیت را «عقلانیت کل‌نگر<sup>۱۹</sup>» می‌نامد. به عبارت دیگر، عقلانیت کل‌نگر عبارت است از: «تعقیب اهداف مناسب و ابزارهای مناسب برای رسیدن به آن اهداف است».

بر طبق این برداشت از عقلانیت، انسان عاقل کسی است که هم می‌تواند اهداف مناسبی را انتخاب کند و هم می‌تواند ابزارهای متناسب با آن اهداف را تعیین کند. در نتیجه، عقلانیت کل‌نگر ابعاد نظری عملی و ارزش‌شناختی دارد؛ در بعد نظری عملی با برقرار کردن روابط مناسبی میان ابزارها و اهداف سروکار دارد، ولی از لحاظ بعد ارزش‌شناختی با یافتن ارزش‌ها و اهداف مناسب سروکار دارد (قائمی‌نیا، ۱۳۸۴ از Stenmark، ۱۹۹۵: ۲۷-۸).

انسان مدرن با تلمتی محدود خود از عقلانیت و فروکاستن عقل به ساحت ابزاری آن، عملاً زندگی فردی و اجتماعی خود را بر پایه‌ی امری بنا کرد که اهداف ارزش‌های اصلی و جهت‌دهنده‌ی آن در حیطه‌ی محاسبات عقلی او در نمی‌آمدند و لذا این سوالات اساسی و کلان، با عواطف و عرف پاسخ داده شد. در حوزه سازمانی و نهادی نیز محوریت بهترین وسیله برای هدف منتهی به شکل جدیدی از سازمان‌ها گردید که علی‌رغم شباهت‌هایی با سازمان‌های بزرگ گذشته، همانند کلیساها و امپراتوری‌ها، دارای تفاوت‌های مهمی با آن‌ها بود. این ماشین‌های انجام‌بهنه کار، با توصیفات ویر بوروکراسی خوانده شد و ریشه خود را در نظم جدید مبتنی بر عقلانیت ابزاری یافت. به این ترتیب تمامی انتقادهای اساسی به عقلانیت ابزاری همواره به بوروکراسی‌ها نیز وارد بوده است.

#### عقلانیت بدیل، سازمان جایگزین

بر اساس مباحث پیش‌گفته، برای طراحی سازمانی متناسب با نگاه دینی و اسلامی، لازم است تا با جایگزین کردن زمینه‌های فرهنگی و عقلانیت‌پشتوانه‌ی شکل‌گیری سازمان‌ها، دست به نظریه‌پردازی بزنیم. همچنین نظریه‌ها همواره در میدان عمل و تجربه به آزمون در می‌آیند تا میزان مطابقت آن‌ها با ادعاهای نظری اثبات شود. البته عملیاتی و کاربردی کردن نمی‌تواند جانشین مفهوم‌پردازی کافی در نظریه‌پردازی، بلکه باید بر حول مفاهیمی که ساخته و پرداخته شده است، عمل کند (میرزایی، ۱۳۸۱، ۲۰۳).

بازسازی انتقادی نظریه سازمان و بوروکراسی با درک این واقعیت شروع می‌شود که خودشکوفایی انسان پیامدهایی بسیار بیشتری از آنچه الگوی اقتصادی و عقلانیت ابزاری پیشنهاد می‌کند، دارد. مهم است که یک نظریه انتقادی نشان دهد که الگوهای اقتصادی و عقلانیت ابزاری نه‌همه‌ی موضوعات انسانی را دربرمی‌گیرد و

#### دو نگاه

عقلانیت ابزاری صرفاً در رابطه وسایل و ابزارها، و اهداف تحقق می‌یابد. اما خود اهداف چه طور؟ آیا اهداف هم عقلانیتی دارند؟ بر طبق تعریف عقلانیت ابزاری، عقلانیت تنها به رابطه وسایل و اهداف مربوط می‌شود. لذا تنها ارتباط ابزارها با اهداف را می‌توان ارزیابی کرد، اما ارزیابی خود اهداف بیرون از حوزه عقلانیت قرار می‌گیرد

**پی نوشت:**

۱- دانشجوی دکتری سیاستگذاری عمومی، دانشگاه تهران  
 ۲- دانشجوی دکتری سیاستگذاری عمومی، دانشگاه تهران  
 ۳- Context-bounded rationality  
 ۴- Instrumental rationality  
 ۵- monocratic  
 ۶- most rational case  
 ۷- capitalist entrepreneur  
 ۸- duty  
 ۹- office  
 ۱۰- discipline  
 ۱۱- magic  
 ۱۲- Ideal Type  
 ۱۳- Utopia  
 ۱۴- عقل قدسی نوع متعالی عقل شهودی است. صاحب عقل قدسی از ارتباط مستقیم و حضوری با حقایق عقلی بهره‌مند است. نصوص دینی، عارفان و فیلسوفان در تبیین عقل قدسی و نحوه تکوین آن فراوان گفته‌اند. کسی که دارای عقل قدسی است، حقایق و اموری را که دیگران با روش‌های مفهومی و برهانی دریافت می‌کنند، به طور مستقیم می‌یابد.  
 ۱۵- این عقل بدون وساطت مفاهیم ذهنی به شهود حقایق کلی و فراگیر نایل می‌شود. عقل شهودی به یک اعتبار در قبال عقل مفهومی و به اعتبار دیگر در قبال شهودهای حسی، دون عقلی و یا شهودهای عرفانی، فراعقلی است. شهودهای حسی حاصل مواجهه مستقیم و بی‌واسطه با اشیای جزئی و مادی است و حال آن شهودهای عقلی حاصل مواجهه مستقیم با حقایق فراگیر و کلی است و شهودهای فراعقلی که در بیان عارفان مسلمان آمده، شهود اسما و صفات الهی است.  
 ۱۶- عقل مفهومی، معنایی اعم از آگاهی و دانش عقل نظری و عملی دارد. خصوصیت اصلی عقل مفهومی، این است که با وساطت مفاهیم ذهنی به شناخت موضوعات محل بحث خود می‌پردازد.  
 ۱۷- voluntariste  
 ۱۸- holistic rationality

**منابع:**

۱. خواستار حمزه؛ عقلانیت در جایگاه مبنایی برای تاسیس و رشد بوروکراسی، <http://tasmim.blogfa.com/post.aspx.V>  
 ۲. پارسائیان، حمیده؛ از عقل ابزاری تا عقل قدسی، بازتاب اندیشه؛ مهر ۱۳۸۴ - شماره ۶۶  
 ۳. قائمی‌نیا، علیرضا؛ چیستی عقلانیت، فصلنامه ذهن، سال پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۱۷)، بهار ۱۳۸۳  
 ۴. موزلیس، نیکوس. (۱۳۸۵). سازمان و بوروکراسی، تجزیه و تحلیل از تئوری‌های نوین. (ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، احمد تدینی). انتشارات دانشگاه تهران.  
 ۵. اسکات، ریچارد. (۱۳۷۴). نظام‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. (ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، فلورا سلطانی تیرانی). انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.  
 ۶. امیری، مجتبی. (۱۳۸۴). طراحی و تبیین مدل مفهومی زیرساخت‌های بنیادین و مبانی فلسفی تئوری‌های مدیریت. رساله دکتری: دانشگاه تهران.  
 ۷. قلی‌پور، آوین. (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت. انتشارات سمت.  
 ۸. قلی‌پور، آوین (۱۳۸۴). نهادها و سازمان‌ها (اکولوژی نهادی سازمان‌ها). انتشارات سمت.  
 ۹. آرون، ریمون. (۱۳۸۶). مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی. (ترجمه باقر پرهام). شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.  
 ۱۰. میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۸۶). مبانی فلسفی تئوری سازمان. انتشارات سمت.  
 ۱۱. Johan P. Olsen, Maybe It Is Time to Rediscover Bureaucracy, Journal of Public Administration Research and Theory, ۲۰۰۵.  
 ۱۲. Fritz Sager, Christian Rosser, Reflecting Weber, Wilson, and Hegel: Theories of Modern Bureaucracy, Public Administration Review \* November | December ۲۰۰۹.  
 ۱۳. Harro M. Hopfl, Post-bureaucracy and Weber's "modern" bureaucrat, Journal of Organizational Change Management, 19, No 1, ۲۰۰۶, pp. ۸-۲۱.  
 ۱۴. morf snosnel zrocht tnegeganam nairebeW a sdrawoT javodaPID namweN eirual. ۱۴. llewoL B llewoL s'noinneB detcegen fo lanruoJ kworetseam  
 ۱۵. ۱۹۵-۷۴.

نه همیشه شامل مهم‌ترین موضوعات انسانی‌اند. چنین نظریه‌ای رویکردهای گوناگون به سازمان و بوروکراسی را حول یک عقیده مرکزی گرد هم می‌آورد: توانایی ارتقای ظرفیت حل مسأله در سازمان‌ها با حداقل صرف هزینه‌های مادی انسانی. اما فرق مهم آن با سایر رویکردها، تشخیص دادن جنبه‌های مهم روان انسانی است که به سازمان تعلق ندارد (همان، ۷۱۳ و ۷۲۳).

در سازمان‌های جایگزین بوروکراسی‌ها، رشد انسان‌ها در اولویت قرار دارد. در چنین سازمان‌هایی، هدف ابتدایی رشد انسان‌ها در ابعاد گوناگون و به طور متناسب و متعادل و در راستای هدف نهایی آفرینش انسان است. در نگاه مبتنی بر عقلانیت جامع، سازمان اصالت ندارد بلکه بر اساس فلسفه خلقت و هدف غایی از زندگی در دنیا، هدف اولیه، رشد انسان‌ها و دستیابی به کمال انسانی (بندگی خداوند) در طی مسیر زندگی است. لذا تمامی اقدامات انسانی که معتقد به عقلانیت جامع و کل‌نگر است، در ذیل این هدف نهایی تعریف می‌شود. از آنجا که دستیابی به این هدف نهایی جز در مسیر زندگی مادی و جز با برآورده‌سازی نیازهای فردی و اجتماعی مادی محقق نمی‌شود، انسان و جامعه‌ی عاقل (به معنای عقلانیت جامع)، سازمان را به گونه‌ای طراحی و شکل‌دهی می‌نماید که به رشد انسان آسیب نرساند و بلکه به آن کمک نماید.

بخشی از این تغییرات در ساختار سازمانی و طراحی سازمانی دیده می‌شود و بخش مهم دیگر آن در تحول در انسان‌ها و تغییر نگاه و جهان‌بینی آن‌ها روی می‌دهد. همان‌طور که در ابتدای مقاله اشاره شد، ارتباط سازمان اجتماعی و افراد امری متقابل است و باید میزانی از تغییر در جهان‌بینی، هنجارها و ارزش‌ها و همچنین میزانی از تغییر در سطح رفتار فردی انسان‌های یک جامعه رخ دهد تا بتوانیم انتظار تحولی در ساختار را داشته باشیم. با متناسب‌سازی ساختارها با این نگاه جدید و مبتنی بر عقلانیت جامع، چرخ فرایند متقابل، کشش فردی نیز تغییر بیشتری می‌کند و این دو مرتباً بر هم اثر می‌گذارند.

انسان‌هایی که به رشد معنوی خود اصالت می‌دهند و سود مادی تنها انگیزه‌ی آن‌ها نیست و بلکه سود مادی را در ذیل ارزش‌ها و باورهای کلان و فرامادی می‌بینند، سازمانی متفاوت را طلب خواهند کرد. طبیعتاً چنین سازمانی تغییرات مهم ساختاری و مفهومی نیز می‌کند. توجه به انگیزه‌های غیرمادی برای کار، حذف نگاه رئیس و مرئوس و جایگزینی با نگاه خدمت‌مدارانه، توجه به محتوا و برآورده شدن اهداف و نه انجام صرف و صوری قوانین، توجه مضاعف به بیت‌المال، در صورتی که بودجه سازمان از اموال عمومی باشد، توجه به پویایی و رشد خلاقیت‌ها و شکوفاسازی استعدادها، متعدد افراد در سازمان در طول دوره‌ی خدمت و اکتفا نکردن به وظایف تکراری و کوچک‌تر از ظرفیت افراد می‌تواند از جمله این تغییرات باشد. در سطح روش‌شناسی نیز یکی از مهم‌ترین روش‌های نظریه‌پردازی برای این سازمان‌ها این است که به جوامعی که تغییرات فرهنگی مهمی در سطح اجتماعی و در راستای عقلانیت جامع در آنها رخ داده است، رجوع کنیم و با مرور و مطالعه تجربیات آنها در سازمان‌سازی، برای جایگزینی بوروکراسی فکر نماییم. مانند اجتماعاتی در صدر اسلام و یا اجتماعات افراد مسلمان در دوران‌های مختلف مانند جنگ تحمیلی می‌تواند کمک‌کننده باشد. البته بررسی دقیق متون دینی و طرح پرسش‌های دقیق و روشن برای جایگزینی این سازمان‌ها، در صورتی که فهم عمیقی از مسأله به وجود آید، می‌تواند کارگشا باشد. ■