

العقلانية في الفكر الإداري المعاصر: دراسة تحليلية نقدية

سمير اسعد مرشد

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز

مقدمة

يعزى كثير من الغموض والتضارب حول معاني أغلب المصطلحات الإدارية إلى الاختلاف في فهم وتعريف معنى العقلانية الإدارية، ليس على مستوى المدارس الإدارية فحسب وإنما أيضاً على مستوى الدارسين والباحثين داخل كل مدرسة منها. إذ أن التعريف الذي يستخدم لتحديد طبيعة وكنه العقلانية الإدارية يؤثر بدوره وينعكس على فهم وبلورة معاني الكثير من المصطلحات المتداولة، والواقع أن مصطلح العقلانية Rationality مثله مثل العديد من المصطلحات الرئيسية في الإدارة، مثل الكفاءة Efficiency، الفعالية Effectiveness، المسؤولية Responsibility، المساءلة Accountability وغيرها، كلها مصطلحات غير واضحة يصعب الوصول إلى تعريف محدد لها يكون مقبولا لدى مختلف الفئات والاتجاهات المهتمة بدراسة الإدارة وممارستها⁽¹⁾.

ولقد مر مفهوم العقلانية والمصطلحات الأخرى المتصلة به، مثل مفهوم المنطق والحقيقة، بسلسلة من التطورات عبر العصور كانت سببا في إضفاء الغموض واللبس حول مفهوم العقلانية والأفعال التي توصف بها، بالرغم من الاستخدام الشائع للمصطلح. فصبغت كل حقبة من الحقبات الحضارية للإنسانية منذ حوالى ألفي عام بلون وطابع معين يعكس المعتقدات والقيم السائدة فيها⁽²⁾، مما أورث المجتمعات المعاصرة مجموعة من المعاني والصور المختلفة نسبيا والمتعارضة والمتباينة أحيانا أخرى للمصطلح ذاته. وتعم هذه الفوضى حول معنى العقلانية كافة مجالات العلوم المختلفة، وتشمل مجال الأداة بصفة عامة والإدارة العامة بصفة خاصة. إذ أن تعريف العقلانية في مجال الإدارة

العامة يعتبر أكثر تعقيدا وأكثر مدعاة للجدل والنقاش مما يوجد في مجال ادارة الأعمال نظرا لتداخل العديد من الاهتمامات المعقدة والمتباينة في مجال الادارة العامة، بينما ينصب أسلوب التفكير والسلوك في مجال ادارة الأعمال على عامل الربح بصفة خاصة.

وأدى وجود هذا القدر المتراكم من المعاني والصور لمفهوم العقلانية الى جعل الانسان المعاصر، وخصوصا المثقفين والباحثين، يعانون حالة من التخبط والارتباك عند مناقشتهم أو تعرضهم لموضوع العقلانية تبعا لتعريف كل منهم لمعنى هذا المصطلح. ان الدارسين وطلاب التنظيم والادارة والممارسين لا يزالون حتى يومنا هذا وسيظلون لفترة أطول حائرين يبحثون عن ماهية الأفعال العقلانية حقيقة، وكيف يكون باستطاعتهم التمييز بين ما هو عقلائي وما هو غير عقلائي. بل ان تساؤلات الأهم التي يجدر الاجابة عنها أصلا : ما هي العقلانية؟ اذ أننا لو عرفنا كنه العقلانية تماما فرمما سهلت عملية الحكم وتحديد الاساليب الأكثر عقلانية التي ينبغي اتباعها في ادارة التنظيمات في ضوء المتغيرات والظروف البيئية المعاصرة لنا. وهل الاختلاف بين المنظرين والباحثين في التنظيم والادارة يقتصر فقط على كونه اختلافا حول الافعال والاساليب الأكثر عقلانية من غيرها والاجدر بالاتباع؟ أم أن اختلافهم يمتد أصلا حول تعريف مفهوم العقلانية في الادارة؟

هدف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى الخوض في هذا الموضوع الغامض، الشائك، ببيان تطور مفهوم العقلانية في الادارة بصفة عامة والادارة العامة بصفة خاصة، بأمل التوصل الى اجابات واضحة حول عدة تساؤلات مرتبطة بهذا الموضوع.

تساؤلات الدراسة

- (1) هل هناك مفهوم محدد شائع بين مفكري الادارة للعقلانية الادارية؟
- (2) اذا كانت الاجابة عن السؤال المذكور بالاثبات، فما هو اتجاه هذا المفهوم؟ وما هي انعكاساته على النظريات الادارية المعاصرة؟
- (3) ما مدى سلامة منطق العقلانية الادارية السائد؟ وما هي أهم الانتقادات التي يمكن أن توجه اليه؟

وللاجابة عن هذه التساؤلات السابقة سنقوم باستعراض وتحليل ونقد أهم الادبيات المنشورة التي تبحث هذا الموضوع. وذلك بغرض ابراز أوجه الشبه والاختلاف القائمة بين النظريات والمناهج العديدة في الفكر الاداري.

أبعاد الدراسة ومحدودياتها : نحن لا نتوقع أن تؤدي هذه الدراسة الى التوصل لمفهوم محدد ومنضبط للعقلانية يكون مقبولا لدى مختلف الفئات المعنية، اذ أنه لو كان ذلك بالامكان لما

بقي الفكر الاداري حتى اليوم حائرا في مناقشة موضوع العقلانية ويثير تساؤلات جديدة أكثر مما يقدم إجابات. . فمحور هذه الدراسة وما تطمح اليه هو استخلاص الافكار المتعلقة بالعقلانية وتحديد مفهومها لدى بعض أبرز رواد الفكر الاداري الذين ساهموا بكتابات وأفكار مميزة حول الموضوع. وسوف نستعرض أيضا آراء المؤيدين والمعارضين لمنطق ومفهوم العقلانية الادارية الشائع، بهدف اعطاء فكرة متكاملة عن الآراء المختلفة تجاه العقلانية في الادارة وتحليل هذه الآراء والاتجاهات. فكثيرا ما تستخدم عبارة «العقلانية» في كتب الادارة وأبحاثها وكأن معناها واضح، مع أنه في الحقيقة غير واضح أو على الاقل ليس بهذه البساطة.

العقلانية الادارية : بين الأساسية والوسيلية

يستخدم مصطلح العقلانية في الادارة بصفة عامة ليعني أسلوبا حميدا في التفكير والسلوك جديرا بالاتباع، باستثناء بعض الحالات المعينة النادرة التي ستحدث عنها في ما بعد. فعندما يوصف الاداري مثلا بأنه شخص عقلائي فإن ذلك امتداح لاسلوبه في العمل واشارة الى ذكائه وفطنته والى أنه اداري ناجح. أما اللاعقلانية أو غير العقلانية فانها تعني العكس تماما. اذ أنها اذا ما استخدمت كصفة لفعل أو أسلوب تفكير شخص أو مجموعة من الاشخاص ففي ذلك دلالة على الذم المعبر عن الغباء، والعشوائية، واتباع الاهواء، والفشل وما شابه ذلك من الصفات غير المرغوبة التي قد توصف بها بعض الافعال الادارية. ويعتبر توفر العقلانية في القرارات والسلوك التنظيمي أهم عامل من مسببات النجاح التنظيمي، حيث أن ما سوى ذلك من العوامل المسببة انما هو متروك لمحضر المصادفة التي ليس للانسان عليها من سلطان. أما لودخلنا في تفاصيل تعريف المصطلح فاننا نجد أن للعقلانية مدلولات مختلفة في الفكر الاداري المعاصر، ستحدث عنها هنا بشئ من التفصيل باستعراض آراء بعض المفكرين الاداريين البارزين :

أ) ماكس فيبر : يعود الفضل في تحليل ونشر استخدام مصطلح العقلانية في مجال العلوم الاجتماعية الى Max Weber. ويصنف فيبر الافعال البشرية الى أربعة أصناف، لا يوجد أي منها في الحقيقة بمعزل عن الآخر، وهي : (1) أفعال عاطفية Affectual، وفيها تقوم العاطفة والمشاعر الشخصية للانسان بتسيير سلوكه وأفعاله، والسيطرة عليها، (2) أفعال تقليدية Traditional، وفي هذا النوع تخضع الافعال وتنصاع للعادات. ويستبعد فيبر هذين الصنفين ويصفهما بأنهما أفعال لاعقلانية تشكل انحرافا عن الفعل العقلائي الحقيقي ويلزم تجنبها في السلوك الاداري، (3) أفعال عقلانية القيمة Value Rationality، (4) أفعال عقلانية الوسيلة Instrumental Rationality. وهذان الصنفان من الافعال هما اللذان يعيناننا هنا.

إذا يميّز فيبر بين نوعين من العقلانية التي تؤثر في الأفعال والتصرفات البشرية، الأولى أطلق عليها (عقلانية القيمة) التي يشار إليها أيضا باسم العقلانية الأساسية أو الجوهرية Substantial Rationality، وبها يتأثر الإنسان وتصرفاته من خلال إيمانه واعتقاده في قيمه أو قيم معينة لذاتها، وليست لأنها وسيلة لتحقيق غاية محددة، كاعتقاد الإنسان بقيمة الفضيلة، العدالة، الإنسانية، ويبرز هنا دور ضمير الإنسان في التأثير على سلوكه. وتصبح الغاية من فعل الإنسان المتأثر بقيمة معينة من هذه القيم هي الفعل ذاته، بغض النظر عن النتائج المترتبة عليه أو المنافع التي قد تنجم عنه. أما الثانية، العقلانية الوظيفية، والتي تعرف أيضا باسم العقلانية الوظيفية Functional Rationality، وباسم (عقلانية الوسيلة - الغاية) Means-End Rationality، فهي عقلانية حسابية، فيها يأخذ الإنسان في الاعتبار بالدرجة الأولى الغاية أو الغايات التي يسعى لتحقيقها، ثم ينظر في الوسيلة أو الوسائل التي يؤدي اتباعها لبلوغ هذه الغاية وكذلك العواقب التي قد تترتب عليها، ليقوم بعد ذلك بعملية حساب الوسائل ووزنها جميعا قبل أن يختار أفضلها (Runciman, 1978 : 29; Harmon & Mayer, 1986 : 75; Mitchell, 1979 : 154).

يلاحظ من أفكار فيبر هذه أن رؤيته للعقلانية وتعريفه لها تعتبر أوسع وأشمل من تلك التي يستخدمها مفكرون إداريون آخرون معاصرون له أو لاحقون. إذ يقتصر مفهوم العقلانية لدى أغلبهم وينحصر في الوسيلة - الغاية أو ما يعرف بالعقلانية الوظيفية، والاكتر من ذلك أنهم ضيقوا حتى في مفهوم العقلانية الوظيفية وجعلوه يكاد يقتصر على الاهتمام بالجوانب الاقتصادية، كما سنبين فيما بعد. بينما يوضح فيبر أن تصرفات الإنسان وأفعاله تتأثر بنوعين من العقلانية - على الأقل - وأن درجة تأثيره بهذين النوعين تتفاوت من شخص إلى آخر. ويتبع ذلك أن المنظمات لا تستطيع التعامل مع جميع أفرادها من منطق العقلانية الوظيفية فقط، أو أن تتنبأ بسلوكهم من خلالها وتتوقع انصياعهم وضبط سلوكهم والعمل على أساسها فحسب. والاهم من ذلك كله أن المنظمات يجب ألا تسيطر عليها وتسيرها العقلانية الوظيفية بمفردها.

المنهاج الوصفي وترسيخ المنطق الوظيفي : ومع هذا فإن وصف فيبر وتحليله للتنظيمات البيروقراطية يقوم على أساس المنطق الوظيفي، تمشيا مع ادراكه للواقع أن العقلانية الوظيفية والقيم المادية هي التي تسود المجتمع المعاصر. وبالرغم من أنه يبدي انزعاجه لتسلط هذا النوع من العقلانية والمنطق على قيم المجتمع الحديث على حساب العقلانية الأساسية والمسائل الأخلاقية، إلا أنه يرفض أن يقوم تحليله على قواعد أخلاقية. لأن الدراسة الصحيحة للعلوم الاجتماعية في نظره تقتضي أن يراعي الباحث وتسائير توصياته قيم العصر الذي هو فيه، ويصف ويحلل الأوضاع القائمة كما هي عليها متحليا بالموضوعية

ومتجرّداً من قيمه الذاتية. (Ramos, 1981 : 24-25) بمعنى آخر أنه لولم يكن المنطق الوسيطي هو السائد فعلا في المجتمع المعاصر لجاءت تحليلات فيبر وتوصياته في التنظيمات البيروقراطية مختلفة تماماً عما جاءت عليه فعلا.

ويبدو أن أسلوب فيبر قد تأثر في دراسة العلوم الاجتماعية بمنهاج Thomas Hobbes الذي قامت فلسفته على ترسيخ دعائم المنهاج التجريبي المبني على الاختبار والملاحظة المباشرة للأوضاع القائمة بغرض الوصول الى حقيقة الامور. فبالنسبة لهويز لا يوجد منطق خالٍ من الخطأ، وأنه مهما عظم شأن المرء ومهما كانت درجة علمه وخبرته فإن منطقته قد يصل به الى نتيجة خاطئة، حيث أنه لا يمكن أن يصل منطق وتفكير شخص واحد ولا حتى مجموعة من الناس الى الحقيقة الكاملة. فعاطفة الانسان قد تفرض نفسها على منطقته فتجعله يستنتج الحقيقة التي يرغب هو في استنتاجها وتتفق مع ميوله، مع أنها قد لا تكون هي بالضرورة الحقيقة. فحتى تعريف «الحقيقة» ذاتها يتأثر بالمفاهيم الذاتية غير الموضوعية للانسان. ولمحاولة الوصول الى الحقيقة الفعلية ينبغي الاعتماد على التجربة، الملاحظة والاختبار القائمة على أسس موضوعية (Schnieder, 1958 : 45-48).

لذا جاءت دراسة فيبر للبيروقراطية التي تمخض عنها «النموذج المثالي» مركزة على ملاحظة ووصف طريقة عمل هذا النمط من التنظيمات، وانصبت توصياته على الكيفية التي يجب أن تتبع في ادارتها لكي تحقق الكفاية المطلوبة. فالتنظيم العقلاني المثالي كما يراه فيبر هو ذلك الذي يراعي في قيامه بأعماله اختيار أكثر الوسائل ملاءمة - أكثرها كفاية - لتحقيق أهدافه (Gerth & Mills, 1976 : 214-216).

وبتفصيل أكثر، فإن العقلانية الوسيلية تتحقق من خلال إيجاد قواعد محكمة وأساليب مبنية على أسس المعرفة العلمية، وبها يقوم أفراد المستوى الإداري الأعلى في الهيكل التنظيمي بضبط سلوك الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق الحد الأقصى من الكفاية. هذا المفهوم للعقلانية هو الذي تقوم عليه نظريات الإدارة العلمية التي وضع أساسها فردريك تيلر، والتي تهدف الى اكتشاف وتطبيق «الطريقة الوحيدة المثلى» التي تترجم الى الأسلوب الأكثر كفاية للقيام بأي عمل. وسار على هذا النهج أيضا رواد الإدارة العامة التقليديون، مثل لوثر جولييك وليندال أوريك، في بحثهم عن المبادئ القويمة التي يجب العمل بها في الإدارة. ثم تلا ذلك انتشار منهاج العقلانية الوسيلية، وما يتبعها من تركيز على جانب الكفاية، بين صفوف غالبية المدراس الإدارية، ولكن بطرق مختلفة. هذا النوع من العقلانية هو ما سماه كارل مانهايم «العقلانية الوظيفية».

ب) كارل مانهايم : يتبع Karl Mannheim ماكس فيبر في التمييز بين نوعين من العقلانية . ويطلق على الاولى مسمى العقلانية الاساسية ، وعلى الثانية العقلانية الوظيفية اللتين تعادلان لدى فيبر عقلانية القيمة والعقلانية الوسييلية . حيث يعرف العقلانية الاساسية بأنها فعل الفكر الذى يظهر ذكاء وفطنة فى ادراك العلاقات المتبادلة بين الاحداث فى موقف معين . والافعال التى تتأثر بهذا النوع من العقلانية تقوم على مبادئ أخلاقية تراعى مسؤولية المرء الانسانية واستقلاليته فى التمييز بغض النظر عن الظروف أو النتائج . أما العقلانية الوظيفية فترتبط بالسلوك ، الحدث أو القصد الذى يبتغي من ورائه تحقيق هدف معين ، فهي وسائل تعدل وتكيف للوصول الى الغاية فحسب ، دونما اهتمام بالجوانب الاخلاقية المترتبة على ذلك . وينبى مانهايم الى أن العقلانية الاساسية أصبحت تحتل مركزا ثانويا فى المجتمع المعاصر . فالتقدم التكنولوجي وجري المجتمعات الحديثة وراء تحقيق التنمية الاقتصادية أعمى بصيرتها وجعل العقلانية الوظيفية (الوسييلية) تهيمن على حياة الانسان وتفكيره وتجبره من استقلاليته فى التفكير والتأمل الواعي ، وتركته يستمد منطقة وأفكاره مما يعطيه الآخرون ويغذونه به (Mannheim, 1940 : 53-59) . لذا فهو ناقم بسبب سيطرة هذه العقلانية على الحياة التنظيمية ويدعو الى اصلاح الوضع والتخلي عنها ، والاهتمام بدلا من ذلك بالجواهر وتبني العقلانية الاساسية فى بناء وادارة التنظيمات الحديثة .

ج) ألبرتو راموس : يدعو (1981) Ramos الى وجوب أن يقوم الفكر التنظيمي الحديث على مفهوم العقلانية الاساسية ويتحول عن العقلانية الوسييلية التى ابتلي بها منذ سنين طويلة . فالعقلانية الوسييلية ترتكز على نظام السوق الذى ظهر ابان عصر الثورة الصناعية فى أوروبا ، وتستمد منطقها منه . وهي بذلك انما تمثل عقلانية مرحلية وفترة تاريخية محددة فى المجتمعات الغربية ، استنفدت فعاليتها وزالت مبررات منطقها فى المجتمع الحديث ، نظرا لتغير الظروف والاولويات والاتجاهات . أما العقلانية الاساسية - التى يقول انه لا يمكن حصرها فى مفهوم معين - فهي غير مرتبطة بزمان أو مكان محدد بذاته وانما هي نتاج الحقائق البيئية لكل مجتمع والنابعة من قيمه وتجاربه الحلية الرؤية التى لا يحجبها المنطق الوسييلي ، وهي بذلك انما تسمو فوق الاحداث العرضية واتجاهات الآراء المؤقتة السائدة .

المنهاج الوسييلي لا يواكب المقتضيات العصرية : يرفض راموس قيام التنظيم على العقلانية الوسييلية لسببين : الاول ، أنها مرتبطة بحقبة تاريخية معينة سيطر فيها نظام السوق فى المجتمع على تفكير ومنطق الانسان فى الغرب ، وقد زالت المبررات الداعية لتبنيها فى الوقت الحاضر . الثانى ، أن منطق العقلانية الوسييلية يمثل قيم وأولويات المجتمع الغربي الرأسمالي ، التى وان كانت ملائمة للمجتمع الغربي فى فترة زمنية معينة فانها قد لا تتناسب

مع الاوضاع السائدة في مجتمعات أخرى تختلف عنه من حيث الظروف والاولويات والقيم. أما العقلانية الاساسية التي يدعو اليها فهي عقلانية متجددة غير جامدة وفي حالة مستمرة من التطور والتوسع، فالتجارب والمعرفة المستمدة من كل عهد تضيف الى معرفتنا وتوسع من مقدرتنا على التبصر في طبيعة الانسان وحياة المجتمعات الانسانية (Ramos, 1981 : 166-172).

ويظهر هنا وجود تشابه في الافكار حيال مفهوم العقلانية بين راموس والفيلسوف Bachelard. فكلاهما ينظر الى العقلانية بمنظار واسع يحمل في طياته معاني انسانية، وكلاهما يرفض أن تشكل مذاهب الواقعية Realism وما تمثله من استناد الى الحقائق السائدة واغفال العواطف والاعراف، والتجريبية Empiricism التي تستمد مفهوم الحقيقة من الملاحظة والتجريب فقط، أو الوضعية Positivism التي تدعو الى استقاء المعرفة من الواقع والتجربة العلمية، يرفضان أن تشكل هذه المذاهب منهاجا لدراسة العلوم الاجتماعية. فالعقلانية لدى باشلار فلسفة لا بداية لها، وهي أيضا دائمة الاستئناف. فعندما يصار الى تحديدها في احدى عملياتها تكون كأنما قد استأنفت عملها قبل ذلك بزمن طويل. وهي ضمير المعرفة، المصححة، معرفة تحمل علامة الفعل الانساني، المتبصر الجاد. وهي واسعة في نظرتها، تنظر الى العالم كمبحث للتقدم الانساني الذي يقترن بتقدم المعرفة. وتحقق العقلانية لدى باشلار عندما يتخلى الانسان عن أنانيته ويتحرر من الاهتمام بمصالحه المباشرة، فتسود العقلانية وما يتبعها من قيم تأملية تقود الى التفكير والمعرفة (الهاشمي، 1984 : 220-223). ويرفض باشلار أساليب المناهج السابقة ويميزها عن الاسلوب العقلاني فيقول : المنطقة العقلية لا تحددها حقيقة منطقة التجربة، هذا اذا ما أريد التعمق في دراسة الاسباب دراسة علمية. فبينما تتخذ الواقعية، والتجريبية، والوضعية طابع الحتمية في دراسة الظواهر وتبرز أجوبتها كأجوبة نهائية دائمة، فان العقلانية عكس ذلك. ففيها تطرح المسائل، ويفسح المجال للعلم والمعرفة لقول كلمتيهما، كما تتصف أيضا بالاستعداد لاستئناف النقاش لاستشارة أبحاث أخرى ومعرفة جديدة (الهاشمي، 1984 : 317).

(د) هربرت سايمون : العقلانية المطلقة لدى Herbert Simon تعني الامام بجميع عواقب الامور. لهذا فانه لا يمكن اعتبار الانسان الاداري مخلوقا عقلانيا، لان المعرفة والامام الشامل بالامور انما هما في منأى عن القدرات الذاتية للفرد أو حتى المجموعة، وذلك ناجم عن الكثير من أوجه العجز والقصور التي يتصف بها الانسان وتعوقة عن تحقيق العقلانية التامة⁽³⁾ (Simon, 1976 : 79-84). الا أن هناك نوعا آخر من العقلانية هي العقلانية الذاتية للفرد صانع القرار، أو ما أطلق عليها «العقلانية المحدودة» Limited Rationality التي تتأثر بأوجه النقص والقصور الكامنة في الانسان، وتقوم على أساسها نظرية الادارة التي همها

دراسة كيفية انشاء التنظيمات وتشغيلها بحيث تقوم بأداء أعمالها بكفاية. أما هذه الكيفية فيجب أن تستند على أسس عقلانية بحيث تراعي جانب الكفاية بصفة خصوصية. فمراعاة هذا الجانب هو المؤشر الذي يمكن الاعتماد عليه في تقويم مدى جودة أو صواب Goodness التصرف الإداري، بل ان ذلك هو هدف النشاطات الادارية أصلا (Simon, 1976 : 38-39).

وصف العقلانية لدى سايمون : ويقول سايمون في موقع آخر من مؤلفه (السلوك الإداري) ان مصطلح العقلانية مصطلح معقد قد يختلف المقصود منه من موقع الى آخر وان الطريقة الوحيدة السليمة للتغلب على هذا التعقيد أو لتوضيح معناه هي استخدامه مقيدا بالصفة المناسبة. فيمكن وصف القرار بأنه عقلاني «موضوعي» Objectively Rational، اذا كان في الواقع هو التصرف الصحيح لتحقيق الحد الأقصى من القيم (الاهداف) المعنية في ظرف معين (وهذا النوع من العقلانية هو ما سعت المدرسة التقليدية لتعميمه في التنظيمات، والمستمد من مبدأ «المخلوق العقلاني - الاقتصادي». كما يمكن أن يوصف بأنه عقلاني «غير موضوعي» أو «ذاتي» Subjectively Rational، اذا كان القرار يؤدي لتحقيق الحد الأقصى من الاهداف في ضوء المعرفة أو المعلومات المتاحة لصاحب القرار في وقت اتخاذ القرار، حتى ولو اتضح فيما بعد أن القرار كان خاطئا (وهذا النوع من العقلانية هو الذي تقوم عليه أفكار سايمون في التنظيم ونموذجه «المخلوق الإداري»). ويوصف القرار بأنه عقلاني «شعوري» Consciously Rational، اذا ما جرى ضبط الوسائل وتكييفها لتحقيق الغايات المرجوة وفق عملية شعورية لاعشوائية. وهو قرار عقلاني «عمدي» Deliberately Rational، عندما يتعمد ضبط الوسائل وتكييفها لتحقيق غايات مرجوة من قبل الفرد صاحب القرار أو المنظمة. ويعرف القرار بأنه عقلاني «تنظيمي» Organizationally Rational، اذا كان القرار موجها لخدمة أهداف التنظيم. وهو عقلاني «شخصي» Personally Rational، اذا كان موجها لخدمة الاهداف الشخصية لصاحب القرار⁽⁴⁾ (Simon, 1976 : 76-77).

وفق هذا الرأي، ليس هناك معنى موحد للعقلانية وانما يختلف معناها باختلاف مواقع استخدامها. ومع ذلك فان سايمون يصر في كتاباته وتحليلاته على ربط مفهوم العقلانية بالعقلانية التنظيمية الوسيطة مقترنة بالعقلانية الذاتية لصانع القرار، ويساوي بين العقلانية الادارية وبين الكفاية التنظيمية (Simon, 1976 : 121-122, 186-187)، متجاهلا الى حد ما بعض أصناف العقلانية الاخرى كالعلاقات الشخصية مثلا التي يفترض هو أن بإمكان التنظيم السيطرة عليها وتوجيهها نحو تحقيق أهدافه. «القرار العقلاني يستدعي دائما المقارنة فيما بين الوسائل المتعددة، من منطلق الغايات التي تؤدي

اليها هذه الوسائل . . . وهذا يعني أن الكفاية - تحقيق الحد الأقصى من القيم بوسائل محدودة - يجب أن تكون مقياسا للقرار الإداري» (Simon, 1976 : 65).

الفصل بين الحقيقة والقيمة : ومنطق سايمون في ذلك قائم على أن بيئة الانسان تشكل مجموعة من المقدمات المنطقية التي على أساسها يبني تفكيره وقراراته، ويقسمها الى قسمين :

أ) مقدمات منطقية حقيقية Factual Premises، تمثل العالم المادي الملموس والطريقة التي يعمل بها، وتتعلق باختيار أنسب الوسائل اللازمة لتحقيق الاهداف. وبالإمكان اخضاع هذه للملاحظة والاختبار التجريبي لاثبات صحتها من عدمه.

ب) مقدمات منطقية قيمية Value Premises، وتتعلق باختيار الغايات نفسها، وتحوي في مضمونها معاني أخلاقية وتؤدي الى تحييد حدوث أشياء مستقبلية معينة، وتفضيلها على غيرها بدافع من خلفيات أخلاقية، وتوجيه السلوك نحو تحقيق هذه الغايات. وحيث أن المصطلحات التي تصبغ عادة بالصبغة الاخلاقية مثل «يجب أن يكون»، «جيد»، «صالح» «مرغوب» أو «مفضل»، عبارات عائمة تحمل معاني مختلفة تستدعي الجدل والنقاش بين الناس، فانه يستحيل اخضاع القرارات المستندة على افتراضات أخلاقية للاختبار التجريبي أو أي اختبار عقلائي أو موضوعي آخر للحكم على صوابها أو عدم صوابها⁽⁵⁾ (Simon, 1976 : 45-46). ولأهمية أفكار سايمون بالنسبة للمنهج الواسلي، ولانها تمثل محور الفكر الإداري المعاصر، سنتحدث عنها ونشير اليها كثيرا فيما بعد.

مراحل تطور مفهوم العقلانية الادارية : من الفلسفة

اليونانية الى «المخلوق العقلاني - الاقتصادي»

مر مفهوم العقلانية عبر التاريخ بالعديد من المراحل التي أكتسبت معناه طابعا معيناً الى أن وصل الى ما هو عليه في التفكير الإداري المعاصر. ويلخص الشكل رقم (1) هذه المراحل التي ستتطرق لعرض اتجاهاتها وتحليلها في الجزء الأكبر المتبقى من هذه الدراسة.

أولا - المعنى الاصلى القديم للعقلانية : على مدى العصور السابقة لعصر الثورة الصناعية، كان المعنى المقصود بكلمة المنطق - الحجة والطريق الى العقلانية - مختلفة عن المعاني التي نسبت لهذه الكلمة فيما بعد. حيث كان المنطق يفهم على أنه قوة فاعلة في النفس الانسانية تمكن الانسان من التمييز بين الخير والشر، بين المعتقدات الخاطئة وبين المعرفة الحقيقية، ويستمد من ذلك البواعث التي تصوغ نمط حياته الشخصية والاجتماعية. كما كان المنطق - والأسس التي يبني عليها - يعتبر حقيقة ثابتة لا تتلون بتغير الظروف الزمانية أو الاجتماعية. وكان مفهوم العقلانية المتوارث منذ عهد قدماء فلاسفة اليونان يرتبط في معناه

شكل رقم (1)
تطور مفهوم العقلانية عبر العصور

- قديمًا : معنى مجرد (Abstract) يقوم على الفلسفة والمنطق ويقترن بالاخلاق والفضيلة وبناء المجتمع الفاضل، ولا يخضع تفسير العقلانية للرغبات والنزعات السائدة في المجتمع في ظروف ومرحلة زمنية بعينها .
- بداية التحول في المنطق : تغير في القيم وتركيز على تحقيق الغايات بالسعي لاتباع أفضل الوسائل لتحقيقها (بغض النظر عن انسانيته أو أخلاقيتها) «الغاية تبرر الوسيلة» .
- ميلاد المخلوق الاقتصادي : تتصف طبيعة الانسان بميله لتحقيق السعادة لذاته وجريه وراء الملذات المادية التي تكفل له ذلك .
- تبني المخلوق الاقتصادي في نظرية الادارة : الاعتقاد بأن الفرد عضو التنظيم مخلوق عقلائي - اقتصادي . والدمج بين منطق «الغاية تبرر الوسيلة» وبين مبدأ «المخلوق الاقتصادي» في النظرية التقليدية للتنظيم . واقتراح معنى «الوسيلة الأفضل» في الادارة بالوسيلة الأكثر كفاية . (نظريات : الادارة العلية، البيروقراطية، وحركة الادارة) .
- ظهور المخلوق الاجتماعي : الفرد غير عقلائي . لا تسيّره الدوافع الاقتصادية وحدها، وإنما تغلب عليه أكثر المحركات الانسانية وتأثير جماعات العمل . (نظرية العلاقات الانسانية) .
- الادارة الحديثة : عقلانية الفرد محدودة وليست عقلانية تامة . الا أنه يمكن للتنظيم زيادة نسبتها بين الافراد . (نظرية القرارات) .
- ما بعد الحديثة : الدعوة الى العودة الى المنطق القديم لمفهوم العقلانية، وربط الممارسات الادارية بالاعتبارات الاخلاقية والانسانية . (النظرية النقدية، النظرية التأويلية) .

بالصلاح والخير. فالمجتمع العقلاني كان يعني بالنسبة لافلاطون وأرسطو ذلك المجتمع الذي يسعى لان يعم الخير والصلاح، الذي لا يقترن بالضرورة بالماديات، بين الناس. وأدرك أفلاطون أن نموذج «المجتمع الفاضل» هذا ليس ثابتاً وإنما يتأثر ويتكيف بالظروف المحيطة بالمجتمع، إلا أنه لا مناص لديه من ارتباط مفهوم الخير والصلاح بالاخلاق والفضيلة والمعاني الاخرى الخيرة الكامنة في النفس الانسانية. فكانت دراسة المنطق في ذلك الوقت تركز على المفاهيم، الغايات، والجوانب الاخلاقية المرتبطة بها وبالوجود الانساني. وليس على الوسائل أو على تنسيق الجهود والسلوك لتحقيق أهداف محددة. إذ كان الشاغل الرئيسي لهؤلاء المفكرين هو المصلحة العظمى Ultimate Good للانسانية وكيفية معالجة مشاكل الانسان المصيرية، وتحقيق أهدافه السامية، وليس مجرد الاقتصار على البحث لانتقاء وسائل مناسبة لتحقيق أهداف محددة مباشرة (Ramos, 1981 : 4-5 : 7,10).

ثانياً - التحوّل في المنطق : إلا أن كلا من مفهومي «المنطق» و «العقلانية» شهدا تغييراً ملموساً فيما بعد بسبب التغيير الذي طرأ في الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في أوروبا، وهيمنة الماديات على أسلوب الحياة والتفكير. فجردت من طياتها المعاني الاخلاقية، أو على الأقل جعلها في حالة من الحياد تجاه المسائل والمسؤوليات الاخلاقية Amoral. وتحوّل المقصود من كلمة «خير» أو «صالح» Good ليعني الشيء أو الفعل المناسب لتحقيق أقصى ما يمكن من المنفعة المادية المباشرة للذات. ولقد جاء كتاب نيكولوميكافيل (الامير) الذي نادى فيه بأن «الغاية تبرر الوسيلة» مهما تجرّدت الوسيلة من القيم الفاضلة والاخلاق، مجسداً لهذا التحوّل في القيم وأسلوب التفكير⁽⁶⁾ (Machiavelli, 1950).

ثالثاً - ميلاد المخلوق العقلاني - الاقتصادي : في ظل هذه الظروف والمعطيات برز الى الوجود في الادارة ما يعرف بمبدأ «المخلوق العقلاني - الاقتصادي» Rational - Economic Man، المستمد من فلسفة اقتصادية لتعريف طبيعة الانسان وتحديد بواعثه وتوقعاته، وتصوره على أنه مخلوق يسعى لاسعاد نفسه ويجري وراء الملذات المادية التي تكفل له سبل السعادة. ومن هذا المنطلق فإن الانسان يقوم بعمل الاشياء التي تجلب له الحد الأقصى من المنفعة، ويقوم بتكييف سلوكه وأفعاله وفق هذا المبدأ. واعتنقت المدرسة التقليدية، أولى المدارس الادارية، هذا المبدأ، واتخذت منه منهاجاً يحكم سلوك التنظيمات الادارية ويحدد طبيعة علاقاتها بمنسوبيها من العاملين بها. . وتتمثل هذه العلاقة في التوقعات المتبادلة بين التنظيم وأفراده أو ما يسمى «العقد النفسي» (Shein, 1970 : 56-57)، وما أطلق عليه شيستر برنارد من قبل «توازن الحافز - الاسهام» (Barnard, 1979 : 56-59, 139-160) وتحدث عنه باسهاب. وتتميز العلاقة القائمة بين التنظيم والعاملين وفق هذا العقد، كما يصفها A.

Etzioni بانطلاقها من مبدأ عقلاني مادي يقوم على تبادل الاخذ والعطاء بين الطرفين . بمقتضاه يشترى التنظيم خدمات وطاعة الموظف في مقابل عطاء مادي يدفعه له . ويأخذ التنظيم على عاتقه مسؤولية حماية مصالحه والموظف العامل به من الجوانب غير العقلانية . من وجهة نظر التنظيم - وذلك بوضع نظام للسلطة والرقابة . حيث تقتزن السلطة بالوظيفة ويصبح لزاما على الموظف طاعة الشخص شاغل الوظيفة بغض النظر عن رأيه الشخصي في ما يصدر اليه من تعليمات ، أو عن خبرة صاحب السلطة أو شخصيته (Shein, 1970 : 57) .

رابعا - سيطرة المنطق الاقتصادي على الادارة : ومن الواضح هنا سيطرة المنطق الواسيلي الاقتصادي على نموذج «المخلوق العقلاني - الاقتصادي» فبالنسبة لمنسوي المنظمة يعتبر الانضمام اليها والعمل بها مجرد وسيلة للحصول على المال ، وبالتالي ينحصر همهم في الحصول على أقصى ما يمكن من الاجور والحوافز المادية الاخرى التي تمكنهم من بلوغ الملذات التي يشتهونها . أما من جانب التنظيم فان الفرد بالنسبة اليه مجرد أداة أو وسيلة ينبغي الحصول منه على أقصى ما يمكن في صدد تحقيق أهداف التنظيم بكفاية . حيث تشكل الكفاية التنظيمية - الاقتصاد في استخدام الموارد - مركز اهتمام هذا النوع من التنظيمات . أما الجوانب الانسانية المتمثلة في العواطف ، مشاعر العاملين ، روحهم المعنوية ورضاهم عن العمل فتعتبر شيئا هامشيا ، لأنها لا تتماشى مع مبادئ هذا الصنف من العقلانية . ويعبر Von Mises عن هذا المبدأ الذي يربط مفهوم العقلانية وفسرها بالفعل الاقتصادي والذي ترك آثاره الواضحة على الفكر الاداري حتى وقتنا الحاضر ، بقوله : ان المبدأ الاقتصادي هو المبدأ الاساسي لكل الافعال العقلانية ، وليس مجرد هيئة أو صورة معينة لنوع معين من الفعل العقلاني . . . فجميع الافعال العقلانية إذا ترتبط بالتصرف القائم على أساس اقتصادي . (Von Mises, 1960 : 148) .

وفق هذا الاعتقاد فانه لا يعترف بوجود أي نوع من العقلانية الا العقلانية الاقتصادية ، التي تقاس فيها الامور وتوزن البدائل بميزان حسابي بحت . حيث تساوى العقلانية في النهاية الكفاية الاقتصادية ، التي تمثل بدورها أفضل الوسائل التي ينبغي للتنظيم اتباعها لتحقيق الاهداف . لذا أصبح الانطباع العام عن القرار الاداري العقلاني كما يصفه John Pfiffner بأنه ذلك الاسلوب الذي يتم فيه تجميع جميع الحقائق ذات الصلة بكل بديل من البدائل المتاحة لمعالجة مشكلة ما ، واختيار البديل الذي يحقق الحد الاعلى من النتائج المرغوبة . واعتبره فيفتر أسلوبا ماديا يستند في تفسيره للحقائق وتقويمه للبدائل على عمليات حسابية جامدة تستبعد جانب العاطفة والشعور الانساني (Pfiffner, 1960 : 126) .

خامسا - تيلر والادارة العلمية : وجاءت نظرية Frederick Taylor ومعتقدات مدرسة

الادارة العلمية منسجمة تماما مع نموذج المخلوق العقلاني - الاقتصادي قلبا وقالبا. فالانسان في نظر تيلر يتصرف بالكسل، والاسوأ من ذلك أيضا تهرّبه من العمل الجاد وبذل الجهد المطلوب بالتنظيم ظنا منه أنه انما يتصرف بعقلانية وفق ما تمليه عليه مصالحه الذاتية (حيث أنه مخلوق عقلاني - اقتصادي يسعى لتحقيق الحد الأعلى من المنفعة لذاته)، كما تلام الادارة أيضا بسبب استخدامها أساليب ادارية غير جيدة. ويترتب على ذلك في نهاية المطاف خسارة للطرفين. فلا الادارة - الفئة التي تمثل التنظيم وتسعى لتحقيق أهدافه - ولا العاملون بقادريين على بلوغ مصالحهم الذاتية. وللخروج من هذه المعضلة ينبغي على الادارة أن تعتمد الى زيادة أجور العاملين الذين تسيطر عليهم العقلانية الاقتصادية والربط بين انتاجيتهم والحوافز التي تمنح لهم، والعمل على رفع مستوى الكفاية في العمل وتخفيض نفقات الانتاج. وتصبح المهمة الرئيسية للادارة العلمية الناجحة اكتشاف «الطريقة الوحيدة الأمثل» في العمل - العقلانية والاكثر كفاية - وتعميمها بالتالي، الامر الذي يؤدي الى زيادة الانتاج وتخفيض التكلفة. ويعود ذلك بالمنفعة على الطرفين. ويؤكد تيلر بأن المعرفة هي أساس العقلانية والتصرف السليم. ولكن ما كنه هذه المعرفة؟ انها بالنسبة اليه تمثل المعرفة التي يوجد بها ويقننها التنظيم أو على الأقل يرضى عنها، فهي وحدها المعرفة الموضوعية التي يجب أن يسترشد بها العاملون عند انتقائهم للوسائل المناسبة لتحقيق الغايات المحددة من قبل الادارة العليا. فالتخطيط والقرارات الاستراتيجية المتعلقة بالتنظيم من مسؤولية هذه الفئة الاكثر مقدرة ومعرفة والمدرّبة تدريباً علمياً، فهي صاحبة الحق في تحديد مسار التنظيم وتوجيه سلوك الافراد الآخرين الذين يعوزهم التفهم السليم للعمل. ولا يحق للعاملين التدخل أو الاعتراض، وانما يقتصر دورهم على تنفيذ هذه الخطط والاساليب العقلانية كما هي محددة لهم من قبل الادارة. فالهدف من التنظيم أصلاً هو تعقيل سلوك العاملين لتحقيق غاية محددة (Harmon & Mayer, 1986 : 92, 115, 151). من الواضح إذا سيطرة العقلانية الاقتصادية الوسييلية على أفكار تيلر واتباع مدرسة الادارة العلمية وتحجيمه لمعنى العقلانية ليقصر على العقلانية الفنية، وهو بذلك يغفل جوانب مهمة أخرى من الظاهرة التنظيمية وأشكالاً أخرى من العقلانية، مثل العقلانية الاجتماعية والعقلانية السياسية، على الأقل، التي لا يجوز اغفالها في أية نظرية متكاملة أو تحليل واقعي للتنظيم.

سادساً - «النموذج المثالي» والعقلانية الوسييلية : ويتبنى ماكس فيبر أيضاً المنهاج الوسييلي في تحليله للتنظيم. ويرتبط مفهوم العقلانية في نموذجه المثالي للبيروقراطية بالعقلانية الوسييلية التي تلخص في اختيار الوسائل الملائمة لتحقيق الغايات. ويتصف التنظيم بالعقلانية هذه في نظره اذا ما جرى انتقاء التنظيم لأكثر الوسائل كفاية في تحقيق أهدافه.

وينحصر ذلك في تحقيق الاهداف الرسمية للتنظيم بدون النظر الى أهداف أفراد. فكون التنظيم يتصف بهذا النوع من العقلانية لا يعني أن أفراد يتصرفون بعقلانية في ما يتعلق بأهدافهم وطموحاتهم الذاتية. بل على العكس، فكلما أصبح التنظيم أكثر عقلانية في هذه الحال أمسى أفراد مجرد تروس في آلة ضخمة متجاهلين الهدف والمغزى من سلوكهم (Mouzelis, 1972: 51). ان مسألة وأسلوب تحديد الاهداف كما هو وارد في نظرية فيبر للبيروقراطية ونظرية تيلر هي ما يخصصها Robert Hays بالانتقاد. حيث يؤكد على أن قيمة الاهداف تختلف باختلاف الاهداف ذاتها وباختلاف المستوى الاداري. فما قد يراه أفراد الادارة العليا أهدافا ذات قيمة عالية قد لا يراه بقية الافراد كذلك. هذا الى جانب أن القيم الذاتية للافراد تتفاوت بصفة عامة. واذا لم يكن للاهداف الرسمية للتنظيم معنى وقيمة لدى عدد كبير من أفراد التنظيم فانها لا تصبح أهدافا مشتركة في ما بينهم توجه نحوها أعمالهم وتوحد جهودهم (Hays, 1985: 113). وبالتالي يدور التنظيم في حلقة مفرغة وتتحول أهدافه الى سراب، وتفتقد أفعاله الى العقلانية.

العقلانية التنظيمية: برنارد والمنعطف الجديد

لم يصمد منطق «المخلوق الاقتصادي» طويلا في سيطرته على نظرية التنظيم. اذ بدت بوادر منعطف جديد في الفكر الاداري تتحدى أهم جوانب هذا المنطق فلم يكن شيلستر برنارد راضيا عن فلسفة، ومعتقدات، وتحليل المدرسة التقليدية للتنظيم التي تتمثل في نظريات فردريك تيلر، ماكس فيبر، وهنري فايول، والتي تنطلق من مبدأ «المخلوق الاقتصادي». بل سعى برنارد الى ايجاد نظرية في التنظيم أكثر تكاملا وتوازنا وجاءت هذه النظرية في كتابه المشهور (وظائف المدير) الذي يمثل منهلا غزيرا شاملا من الافكار والحكمة الادارية التي سبقت عصرها والتي استمدت منها واحتجت بها أغلب المدارس الادارية اللاحقة على الرغم من اختلاف مذاهبها. ومع أن منهاج برنارد في دراسة التنظيم يوصف بأنه يساوي مفهوم العقلانية بالعقلانية الوسيطة ويقوم تحليله على أساسها (Harmon & Mayer, 1986: 120)، إلا أن منطق جاء ملطفا، منمقا، معتدلا وأكثر تقبلا عن سبقة من المفكرين التقليديين.

والعقلانية لدى برنارد سمة من سمات التنظيمات وليست من سمات الافراد. فالافراد بطبيعتهم لا يعتبرون عقلانيين، كما أن سلوكهم لا يكون على الاغلب هادفا أو متجانسا. الا أن أفعال الانسان تكتسب صفة العقلانية عندما يتعاون مع آخرين في تشكيل تنظيم تنسق فيه الجهود لتحقيق هدف مشترك فيما بينهم. عند ذلك فقط تسيطر عليه «الشخصية التنظيمية» Organizational Personality وتتمصه. ويتفاعل الشخصيات التنظيمية للافراد المكونين للتنظيم تتولد الافعال العقلانية الهادفة، وتتقوى الوسائل والغايات على أساس

محسوب ومدرّوس. أما بالنسبة للفرد الواحد فانه نادرا ما يحتاج بمفرده الى عمل صياغة مفصلة ومعددة لغاياته، أو التمعن في تقصي أفضل الوسائل لتحقيقها. فأغلب تصرفات الانسان الفردية تتسم بالعادة والتكرار ورد الفعل⁽⁷⁾. ان ما يؤكد عليه برنارد هنا هو التفوق العظيم للعمليات المنطقية التي تتصف بها أفعال التنظيم عن تلك التي يقوم بها الفرد منعزلا. حيث أنه فقط بوجود التنظيم يتسنى انتقاء الوسائل المدروسة والمرسومة وهذا هو جوهر وجود التنظيمات الرسمية في نظره.

ويشارك رأي برنارد هذا الاخير عدد كثير من منظري الادارة. الا أنه بالنسبة لماكس فيبر وفردريك تيلر ومنظري الادارة التقليدية الآخرين فان التنظيم يعتبر وسيلة للسيطرة على الافراد وسلوكهم بحيث تأتي أفعالهم وتصرفاتهم متماشية مع قيم الادارة العليا وتخدم الاهداف التنظيمية التي تحددها. فالتنظيم لديهم يتميز بالعقلانية عن الافراد بسبب وجود القواعد واللوائح التي يفرضها قادة التنظيم على بقية أعضائه لتحكم سلوكهم وتضع حدا لاجتهاداتهم الشخصية. ويقوم هذا الانضباط المفروض ويوضع في ظل الاهداف التي تحددها وترعاها الادارة العليا، ويجب على الافراد التسليم بعقلانية توجيهات وتعليمات الادارة العليا لانها هي الجهة ذات الاختصاص والمسؤولة عن تحديد الغايات والوسائل التي ينبغي على التنظيم اتباعها والعمل على أساسها. أما بالنسبة لبرنارد فان التنظيم عنده يتصف بالعقلانية خلافا للفرد لانه أي التنظيم يتغلب على نقاط الضعف الكامنة في الفرد، اذ يستخلص التنظيم من سلوك الفرد - الذي تملكه الشخصية التنظيمية - المنطق القائم على رؤية الاهداف المشتركة للتنظيم ورغبة أفرادها في التعاون لتحقيق هذه الاهداف. العقلانية الادارية بالنسبة لفيبر إذا، تضم وتشكل حاكما، يتمثل في الادارة العليا، التي تحدد طبيعة وكنه الأعمال والتصرفات العقلانية، ومحكوماً يمثل بقية أعضاء التنظيم، الذين عليهم تقبل ذلك والعمل على ايجاد ما هو مطلوب منهم. أما بالنسبة لبرنارد فالقضية تمثل شخصية التنظيم التي تتسم بالمنطق والعقلانية مقابل شخصية الفرد التي تفتقر الى مثل هذه الصفات (Barnard, 1979: 185-199).

ان برنارد خلافا لفيبر لا يساوي في تحليله التنظيمي بين شخصيته وبين الادارة العليا بشكل مباشر، ولا يجعل تعريف الغايات والوسائل العقلانية قاصرا بالضرورة على هذه الطبقة. وانما هي نتاج الجهود التعاونية لافراد التنظيم الذين اذا ما تملكته الشخصية التنظيمية تناسوا مصالحهم وأهدافهم الذاتية وحسروا اهتمامهم وركزوا جهودهم وأفعالهم لخدمة مصلحة التنظيم، الذي هو أولا وأخيرا نظام للتعاون الانساني المهادف. الاهداف التنظيمية كمعيار للعقلانية: وتمثل الاهداف والغايات لدى برنارد محاور الارتكاز الذي تقوم عليه التنظيمات، وتوزن على أساسه عقلانية أفعالها. فهي القاسم المشترك

الضروري لتعاون الافراد. لذا يجب أن تكون الاهداف والغايات مقبولة لدى أفراد التنظيم حتى يتعاونوا في بذل الجهد اللازم لتحقيقها. وليس من الضروري أن يشجع الهدف الرغبات الشخصية للفرد، وإنما يجب أن يعتقد في قيمة الهدف وجدواه بالنسبة للتنظيم ككل. أما اذا لم يقتنع بعض الافراد بالهدف فلا مانع من اللجوء الى أسلوب المراوغة وتشريبهم Indocinating الهدف للحصول على مساهمتهم وتعاونهم (Perrow, 1972 : 78-81).

ومع التشابه بين أفكار برنارد والمنظرين التقليديين من حيث التركيز على الاهداف التنظيمية الا أن بين الطرفين اختلافات بيّنة. فالواضح أن الهدف لدى التقليديين يحدد من قبل الادارة العليا وهو من اختصاصها، ويفرض تنفيذه على بقية الافراد الذين لا يملكون الا السمع والطاعة. أما بالنسبة لبرنارد فان عملية تحديد الهدف عملية عاتمة تشمل كافة الافراد والمستويات الادارية بالتنظيم (Barnard, 1979 : 231-233) الا أن تحليل برنارد لا يشمل وصف أو اقتراح كيفية بعينها لاختيار الاهداف وتحديدتها، ولا يتعرض أيضا للمراحل والاجراءات التي ينبغي اتباعها لتشكيل ووضع أهداف التنظيم وأغراضه (Barnard, 1979 : xiii, xix). إنما فقط يوصي بوجود أن يحوز الهدف على رضا أفراد التنظيم ولا يفرض عليهم قسرا لكي لا يفقد تعاونهم. وعلى ضوء نظرية برنارد في التنظيم ظهرت العديد من المدارس الادارية التي أخذت وبنّت على جانب أو آخر من أفكاره. نذكر منها هنا على سبيل المثال مدرسة العلاقات الانسانية التي انطلقت بعد تجارب هوثورن، ومدرسة صناعة القرارات التي وضع أساسها هربرت سايمون، التي مع أن كليهما تأثرا بأفكار برنارد في رفضهما للنظرية التقليدية ومبدأ المخلوق العقلاني الاقتصادي، الا أن كلا منهما اتخذ منعطفًا وطابعا مختلفا عن الآخر.

أ) مدرسة العلاقات الانسانية : أخذت مدرسة العلاقات الانسانية عن برنارد تأكيده على الجوانب المرتبطة بالروح المعنوية للعاملين وتوطيد العلاقات والتعاون في ما بين الافراد، وأهمية ذلك بالنسبة لزيادة فعالية التنظيم. فكشفت نتائج تجارب هوثورن التي قام بها التون مايو وزملاؤه، والتي ركزت في ما بعد على دراسة الجوانب النفسية والاجتماعية بالتنظيم، ان سلوك الفرد لا ينسجم في الحقيقة مع الافعال العقلانية كما يصفها الفكر التقليدي ولا يتماشى مع مبدأ المخلوق العقلاني الاقتصادي. اذ مع أن سلوك الادارة العليا تغلب عليه العقلانية، الا أن سلوك الافراد لا يأتي في الغالب موافقا للعقلانية. فالمشاعر الذاتية وعرف الجماعة هما المحرك الرئيسي لافعال الافراد، والخوافز المعنوية وليست المادية - كما يفترض مبدأ المخلوق الاقتصادي - هي الاكثر تأثيرا على سلوك الافراد وأعمالهم. ولجأ أتباع هذه المدرسة في البداية، بالاعتماد على علم النفس وعلم الاجتماع، الى استنباط أساليب تمكن

الادارة من مراوغة العاملين ومناورتهم في سبيل رفع مستوى أدائهم، وتوجيههم نحو خدمة عقلانية التنظيم وتحقيق أهدافه (Caiden, 1982: 216-217). الا أنه برز داخل هذه المدرسة في ما بعد اتجاه آخر ذو أبعاد انسانية أكثر من سابقه، يبحث ويهتم بالجوانب النفسية والثقافية المتخلفة عن العمل بالاسلوب البيروقراطي التقليدي في الادارة. وجاءت كتابات مفكرين منهم مثل دوجلاس مجريجر، رنسيس ليكرت، فردريك هيرزبيرج، ابراهام ماسلو، كريس أرجيرس منتقدة للمناهج الوسيلى في الفكر الاداري المعاصر لتركيزه على جانب العقلانية التنظيمية فقط، واغفال مسألة ايجاد بيئة تنظيمية توفر المناخ الملائم لتحقيق الذات الانسانية Self-Actualization. ودعوا الى وجوب اهتمام التنظيم وتنبية لوسائل تكفل كرامة الانسان وتؤدي الى نمو الفرد نفسيا وتحقيقه لذاته، جنبا الى جنب مع الاهتمام بالعقلانية الادارية، عند تصميم التنظيمات وادارتها لكي تكون أكثر فعالية وتحافظ في نفس الوقت على كيان أفرادها وصحتهم النفسية⁽⁸⁾.

أما هربرت سايمون ومن سار على نهجه فان لهم وجهة نظر مختلفة، مستمدة أيضا في جوهرها من أفكار برنارد التي وصف فيها التنظيمات بأنها نظم لصناعة القرارات، واعتبر عملية صناعة القرارات من أكثر وظائف المدير أهمية، وأشار فيها الى أن أفعال التنظيمات تقوم على أساس الحساب السليم للوسائل والنتائج المرتقبة. ولاهمية نظرية سايمون ونموذجه في صناعة القرارات بالنسبة لموضوع العقلانية الادارية ولأن تشخيصه وتحليله للمناهج العقلاني الوسيلى الشائع في دراسة الادارة المعاصرة ربما يمثل أفضل ما نشر، فاننا سنخص أفكاره في هذا الموضوع بقدر أكبر من العرض والتحليل.

ب) النظرية الحديثة - نموذج سايمون والمخلوق الاداري (الوسيلى) : ينتقد سايمون النظرية التقليدية ومبدأ المخلوق العقلاني - الاقتصادي الذي تمثله لان افتراضات هذه النظرية لا تتلاءم وطبيعة الامور في عالم الحقيقة، كما أن أفكارها تركز على ما يجب أن تكون عليه الامور وتهمل الادراك والتمعن في ما هو كائن فعلا. ويرفض سايمون فكرة وجود مخلوق اقتصادي عقلاي لان طبيعة الانسان وقدراته لا تؤهله للوصول الى هذا المستوى من العقلانية التنظيمية. فالفرد صانع القرارات بالتنظيم يعاني من محدودات كمية ونوعية تعوقه عن تحقيق هذه العقلانية المنشودة⁽⁹⁾ (Simon, 1976: 39-40). وبسبب هذه المعوقات التي تقف حائلا بين صانع القرارات واهتمامه للقرار العقلاي المثالي، وكبديل للمخلوق العقلاني الاقتصادي يقدم سايمون للفكر التنظيمي «المخلوق الاداري» الذي يتصف بالواقعية وبعقلانية محدودة تمكنه من حصر وتقويم عدد محدود من البدائل. فبدلا من مفهوم «العقلانية الموضوعية» Objective Rationality، التي يدعو اليها التقليديون وتقوم على أساسها نظريتهم، يقدم سايمون مفهوم «العقلانية غير الموضوعية» أو الذاتية Subjective

Rationality التي تتأثر بالقيم الشخصية للفرد وبأسلوب تفكيره وتعلّمه وتأويله للأمر. ومع أن سايمون يوافق التقليديين في أن العقلانية الموضوعية هي الأساس السليم للسلوك التنظيمي، إلا أنه يؤكد على أن هذا النوع من العقلانية يعبر عن مثالية صعبة المنال ولا يمكن تحقيقها. وفي هذه الحال فليس أقل من الاعتماد على العقلانية غير الموضوعية لصانع القرار، فيها يتمكن التنظيم من تحقيق أقصى ما يمكن من الاهداف المنشودة في ظل مقدرة صانع القرار ومعلوماته. وتقتضي العقلانية غير الموضوعية أن يسعى صانع القرار جاهدا لتحقيق الحد الأقصى من الغايات المحددة للتنظيم متبعا في ذلك أكثر الوسائل كفاية، مهما كانت هذه الغايات وحتى لو لم تكن في نظره ملائمة (Filley et al., 1976 : 110-112). وبمعنى آخر فإن على صانعي القرارات في نموذج سايمون أن يسعوا لتحقيق الغايات المحددة من قبل التنظيم والمطلوبة منهم مهما كانت طبيعتها بغض النظر عن آرائهم الذاتية حول قيمة هذه الغايات أو الجدوى منها. وهنا يبدو واضحا تأثير سايمون بأفكار شيستر برنارد في العقلانية الادارية التي تتحقق فقط عندما تسيطر «الشخصية التنظيمية» على أفعال الفرد وتسيّره. فعندما يستمد الفرد قيمه من قيم التنظيم، ويتجاهل قيمه ومصالحه الذاتية، ويبدل قصارى جهده لتحقيق غايات التنظيم وأهدافه، عند ذلك فقد يمكن أن يوصف بالعقلانية. ويعبر سايمون عن ذلك صراحة بقوله : «الفرد العقلاني هو، ويجب أن يكون، فردا منظما يعتمد نهج المؤسسة» (Simon, 1976 : 102).

تقويم نموذج سايمون : بينت دراسة تم فيها استعراض الابحاث والتجارب العملية التي أجريت من قبل العديد من الباحثين لاختبار مدى صحة أفكار سايمون التي قدمها في صورة «المخلوق الاداري» أن غالبية هذه التجارب والابحاث تثبت صحة معظم آراء سايمون التي يقول فيها ان صانع القرار لا يتصرف في الحقيقة وفق النموذج العقلاني - الاقتصادي. فلقد أثبتت أنه حتى عندما يعتقد صانع القرار أنه يبني قراره على أساس الحقائق الواضحة التي يدركها أمامه وعلى أسس موضوعية بحثية، فإنه لا بد أن يكون قراره متأثرا بعوامل أخرى غير موضوعية وخفية متصلة بالموقف موضوع القرار. كما أظهرت هذه الدراسات أن صانعي القرارات غالبا ما يغفلون الاستفادة من المعلومات التي لديهم والتي يمكن أن تجنبهم الوقوع في الخطأ، ويميلون بدلا من ذلك الى الاعتماد على أحاسيسهم الذاتية. ويعتمدون في تقويمهم للمعلومات على عقلانيتهم الذاتية غير الموضوعية بدلا من اعتمادهم على العقلانية الموضوعية (Filley et al., 1976 : 117-119).

وقام Nicholas Nicolaidis بدراسة حلل فيها (332) قرارا اداريا واقعا تم اتخاذه في تنظيمات ادارية، وذلك بغرض الالمام بالعملية الفعلية التي تتبع في صناعة القرارات. (Pfiffner, 1960). وتوصل في دراسته الى تأكيد أفكار سايمون التي قال فيها بأن صانع

القرارات الادارية يسعى للوصول الى قرار مقبول Satisfice وليس الحل العقلاني الامثل في محاولته التعامل مع المشاكل التي تواجهه، الا أن نيكوليدس توصل أيضا الى نفس النتائج التي توصل اليها شارلز ليندبلوم (Lindblom, 1978) عن طغيان الظروف والمؤثرات السياسية على ما عداها في تحديد مسار القرارات الادارية.

ولكن، مصداقية نموذج سايون تبدو أقل قوة إذا ما قُوم من جانب مجال الادارة العامة. فمع أن سايون يدعى أن نمودجه في العقلانية وصناعة القرارات يصف الحال الفعلية في التنظيمات بصفة عامة الا أن هناك دراسات بيّنت أن قدرا كبيرا من نظرية سايون قد ينطبق على الاوضاع في تنظيمات الاعمال الخاصة، وليس في مجال القطاع الحكومي الذي تتصف تنظيماته بعدم وضوح وجلاء الغايات والاهداف، وبوجود اختلاف أكثر بين أعضاء التنظيم حول السبل التي ينبغي اتباعها والانسب لتحقيق الاهداف. فعلى سبيل المثال بيّنت الدراسة الميدانية التي قام بها مؤخرًا Lawrence T. Pinfield واختبر فيها نماذج متعددة لصناعة القرارات، أن صناعة القرارات في التنظيمات الحكومية لا تتم بأسلوب منتظم مثل ذلك الذي يصفه سايون وانما هي أقرب الى العشوائية Anarchic ولا تتخذ نمطا معينًا، حيث تختلف القرارات النهائية باختلاف المشاركين في العملية، والمشاكل، الحلول المطروحة، وارتباط كل ذلك بميول ومصالح صانعي القرار. فالاختلاف في تكوين وتركيب الاشخاص المشاركين في عملية القرار غالبا ما يقود الى قرارات متخالفة تماما (Pinfield, 1986).

نقد المنهاج الوسيلي

أولا - نظرية سايون : من ادعاءات سايون - ومن سار على منهاجه - أن نظريته تتميز بدمج النظرية التقليدية ونظرية العلاقات الانسانية للخروج بنظرية متوازنة متكاملة في التنظيم، وإيجاد اطار عام يأخذ في الاعتبار الجوانب العقلانية واللاعقلانية في السلوك التنظيمي. فهو يتبع في نمودجه الذي تقوم عليه نظريته الاسلوب الوصفي - العلمي لشرح وتفسير الظاهرة التنظيمية من خلال تقديم نمودج سلوكي لصناعة القرارات يركز فيه على دراسة الجوانب النفسية الاجتماعية وتحليل الفرد والمجموعات الصغيرة بالتنظيم. ويرر سايون منهاجه هذا قائلا : اننا اذا ما اتبعنا الاسلوب الوصفي العلمي فان لنا مطلق الحرية لأخذ نظام فرعي Subsystem (صناعة القرارات) وتجريده من النظام الاكبر (التنظيم) وخصه بالدراسة والتحليل حتى تزيد معرفتنا به. وما يمكن أن يقال عن نظريات التنظيم التي من هذا النوع هو أنها ربما عملت أحيانا على عزل وفصل عمليات الفكر العقلاني والقرارات لتعطيها حقها من الاهمية، وبالطبع سيكون ذلك على حساب جوانب أخرى من العمليات التنظيمية (Simon, 1973 : 353). لا اعتراض هنا على رأي سايون هذا ولكن

بشروط. فبطبيعة الحال فانه في أي نموذج لابد من أن يقوم صاحبه باغلاق دائرة العوامل والمتغيرات التي سيدرسها ويركز على تحليلها لكي يعطيها حقها من الفحص والتحليل الدقيق، والا اتسعت دائرة البحث بحيث يصبح من المستحيل عمل تحليل مفصل للجوانب المراد دراستها. ولكن، يجب اتخاذ الحيلة والحذر في هذه الحال، وهذا تماما ما ينبه اليه Abraham Kaplan ويحذر منه. فموقع الخطورة في ذلك يكمن في أن النموذج يعوق ادراكنا ووعينا لمتغيرات وجوانب أخرى مرتبطة بموضوع الدراسة. لذا فانه من الاهمية يمكن ألا يشغلنا التركيز على النموذج عن الموضوع الكلي للدراسة ذاته، حتى لا يتحول النموذج من وسيلة لاكتشاف حقائق الامور الى غاية يطلب لذاته. كما ينبغي، وهو الاهم، تحري الدقة والحذر عند تعميم نتائج الدراسة في تفسير الظاهرة المراد دراستها (Kaplan, 1964: 279-280). ويبدو أن سايمون وقع في هذا الخطأ باعتقاده أن نموذجه في السلوك الاداري يصف حال التنظيمات بصفة عامة وبغض النظر عن الظروف الزمانية والمكانية.

ومن هذا المنطلق، فان نموذج سايمون وما شابهه من دراسات، بالرغم من أهميتها، تصبح محدودة الجدوى اذا ما تعلق الامر بتعميم نتائجها. فالنظريات التي تغفل المتغيرات المهمة المتداخلة في لب موضوع الدراسة والتي لا تراعي التطور والتغير الاجتماعي والتأريخي لا يمكن أن تكون النظريات «محدودة العقلانية»، اذا جاز لنا استعارة المصطلح الذي جاء به سايمون. وبالرغم من ذلك فان سايمون، المتشعبة قيمه وأفكاره بالعامل الاقتصادي، يصر على ربط مفهوم العقلانية التنظيمية بصفة عامة بعامل الكفاية. فجاء تعريفه للعقلانية في الادارة مقترنا بالكفاية (اختيار أنسب الوسائل لتحقيق الاهداف التنظيمية) تعريفا قاصرا على حدود اطار نموذجه⁽¹⁰⁾، ومتماشيا مع المنهج الوصفي - العلمي الذي يعتنقه. فهو يرفض الخروج عن حدود نموذجه والخوض حتى في مناقشة موضوع أخلاقية هذه الاهداف، بل انه في النهاية يجعل هدف التنظيم - مهما كان هذا الهدف - هو المعيار الذي ينبغي اتباعه للحكم على مدى أخلاقية تصرفات وسلوك الأفراد. فالتصرفات الاخلاقية هي فقط تلك التي تتماشى مع الاهداف. وأفكار سايمون هنا تأتي مجسدة للمنهج الواسيلي المسيطر على الفكر الاداري المعاصر، المتمحور حول اختيار أنسب السبل - أكثرها كفاية - لتحقيق الغايات، بغض النظر عن كنه الغايات وأخلاقيتها، والذي يغفل وجود جوانب أخرى غير الكفاية يجب مراعاتها عند مقارنة البدائل لاختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الاهداف.

ويبرر سايمون تجاهله للاعتبارات الاخلاقية في نموذجه للعقلانية وعدم اعتناؤه باقتراح سبل لمعالجة أو تعديل الاوضاع السلبية بالتنظيم، بأن المنهج الوصفي الذي يؤمن بأنه المنهج السليم في دراسة الادارة يركز على وصف الاوضاع كما هي قائمة فعلا لايجاد

نظرية وصفية للسلوك التنظيمي . أما موضوع ما يجب أن يكون، الذي يشمل بدوره الاعتبارات الاخلاقية فلا تهم الباحث الوصفي لأنها موضع اجتهاد واختلاف ولا يمكن أن تشكل علما . ان سايمون يغفل، كما يعبر عن ذلك كريس أرجيرس، بأن الوضع الكائن أو القائم قد يتحول بالرغم من مثالبه وسلبياته الى ما يجب أن يكون . فاذا ما أهمل الباحثون نقد وتصحيح الاوضاع القائمة وابتكار أساليب جديدة لتغيير الاوضاع غير السليمة بالتنظيمات، فان هذه الاوضاع قد تتأصل وترسخ جذورها وتصبح بمرور الوقت البديل الذي لا بد منه للسلوك، وربما أيضا البديل المحبب أو ما يجب أن يكون ولكن بطريقة سلبية فتترسخ السلبيات أكثر وتتفاقم المشكلة (Argyris, 1973) . ويبقى التنظيم والمجتمع يدور في حلقة مفرغة سيئة لا مناص من الخلاص منها . وعندما يعود سايمون ويربط مفهوم العقلانية بالعقلانية الوسيطة، التي تتمثل في معيار الكفاية واختيار أفضل الوسائل لتحقيق الغايات أو الاهداف المحدودة، ويجعلها قاصرة في معناها على العقلانية الاقتصادية، فان فعله هذا يعد بمثابة فرض لقيم معينة (القيم الوسيطة) ليس على جميع التنظيمات في بيئته الاجتماعية فحسب بل أيضا على جميع التنظيمات مهما كانت طبيعتها، وعلى جميع المجتمعات مهما اختلفت قيمها ومعتقداتها . وهذا مثال على كيف يمكن أن يقود المنهج الوصفي الى ترسيخ وتعميم أوضاع قائمة بالرغم من سلبياتها .

وبالنسبة لسايمون تؤخذ غايات التنظيم التي تعبر عنها أغراضه وأهدافه كشيء معطى Given ويجب التسليم بها وأخذها على ما هي عليه، وتشكل العقلانية التي يسير على نهجها ويسعى لتحقيقها أفراد التنظيم . وتصبح مشكلة التنظيم بعد ذلك واضحة تتمثل في اختيار أنسب الوسائل لتحقيق الاهداف (Simon et al, 1950 : 31-32) . فتحليل سايمون للعقلانية لا يتطرق الى مستوى مناقشة عقلانية الأهداف ذاتها، ولا الى القيم التي تستمد منها . اللهم الا إذا طبقنا هنا أيضا المنطق الوسيطي من جانب هؤلاء الذين يشتركون في صياغتها في السلطة العليا . واعتبرت هذه الاهداف التي يصوغونها مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، وتحول بالتالي كل الغايات الى وسائل . فالتصرف العقلاني لدى سايمون يقتصر فقط بالتصرف وفق اطار الاهداف والاغراض التنظيمية المرسومة والاسترشاد بها مما يؤدي الى الحفاظ على التوازن التنظيمي Organizational Equilibrium ونجاح التنظيم في المحافظة على ديمومة بقائه (Harmon & Mayer, 1986 : 145-146)، ويمكن الفرد من تلبية احتياجاته الشخصية (الدخل المادي) وبلوغ غاياته الذاتية .

نموذج سايمون إذاً لا يمثل نظرية شاملة وعمومية في التنظيم وذلك لتركيزه على دراسة صناعة القرارات على مستوى الفرد والمجموعات الصغيرة، واغفاله لحقائق مهمة لا غنى لأي نظرية شاملة في التنظيم عن أخذها في الاعتبار . ولكن يمكن وصف هذا النموذج بأنه

نموذج جيد يصف ويفسر عملية القرارات كما هي كائنة في عدد لا بأس به من التنظيمات وبالذات في القطاع الخاص. وعليه فإن منهاجه الواسع في العقلانية، على الرغم من انتشاره وشهرته، يجب أن يدرس بتمعن وتحفظ. «المخلوق العقلاني - الاقتصادي» الذي انتقده سايمون و«المخلوق الإداري» انما يمثلان في نهاية المطاف شقيين مع بعض الفروقات من سلاله «الغاية تبرر الوسيلة» بسبب اغفالها للجوانب الاخلاقية، الانسانية المشاركة، وتركيزها على الوسائل واغفال الغايات، واقران معنى الوسيلة الافضل بالوسيلة الاكثر كفاية.

ثانيا - نقد المنهج الواسع عامة : يقصد عدد كبير من مفكري الادارة المعاصرين، عند استخدامهم لكلمة «العقلانية» وتفسيرهم لها، العقلانية الواسعة التي يتم من خلالها تقصي وانتقاء افضل الوسائل لتحقيق الغايات المحددة، ويقترن هذا في الغالب بمراعاة جانب الكفاية. وقد أكدت أفكار وكتابات مفكري الادارة المبرزين مثل : فيبر، تيلر، برنارد، سايمون وآخرين غيرهم على هذا الجانب من العقلانية، بل انهم جعلوا معنى العقلانية الادارية يقتصر على العقلانية الواسعة بأساليب ونسب متفاوتة. واعتبر هؤلاء أن المنطق الواسع الذي يبحث في أنجع الوسائل لتحقيق الغايات هو المنطق الاساسي الذي تعتمد عليه التنظيمات، بل انه سبب وجودها أصلا. وسعى منظرو التنظيم، معتقو المذهب الواسع ومن سار على نهجهم، من خلال نظرياتهم والنماذج التنظيمية المختلفة التي أوجدوها الى الاجابة عن سؤال محدد : كيف يمكن تنظيم النشاطات الانسانية بحيث تحقق أهدافا اجتماعية محددة بكفاية وفعالية؟ ولقد جاءت اجاباتهم متشابهة الى حد كبير. فهي لا تتشابه من حيث تركيزها على الكفاية فحسب وانما أيضا - وهو الاهم - من حيث تأكيدها على وجوب الالتزام والاسترشاد بمنطق التنظيم، قيمه، وأخلاقياته مهما كانت. أذ أنه بذلك فقط يمكن أن تسود العقلانية - العقلانية الواسعة - التي هي سر تطور البشرية وتقدمها. وبينما يختلف هؤلاء المفكرون في ما اذا كان تركيز التنظيمات هذا على العقلانية الواسعة شيئا صالحا دائما، فإن آراء بعضهم مثل سايمون وتيلر تأتي مؤيدة تماما لسيطرة هذا النوع من العقلانية، التي يعتبرها سايمون جوهر الادارة.

ويرفض عدد من مفكري الادارة (مع أنهم قلة الا أن أصواتهم بدأت تتعالى وتسمع أكثر في السنوات الاخيرة) ربط معنى العقلانية الادارية بالعقلانية الواسعة وما يتبع ذلك من تصورات وتوصيات عند وصف وتحليل الظاهرة التنظيمية. ويؤكد John Piffner على أن العقلانية الواسعة لا تساوي العقلانية الادارية أبدا، وانما تختلف عنها. فالثانية أوسع وأشمل وتأخذ في الحسبان مجموعة من الحقائق الاضافية التي تغفلها العقلانية الواسعة مثل تلك المرتبطة بالجوانب الانسانية، السياسية، الاجتماعية، ميزان القوى، وشخصية الفرد وصحته العقلية (Piffner, 1960 : 126).

أهم أوجه النقد تجاه المنهج الوسيلى : تختلف آراء واتجاهات منتقدي المنطق الوسيلى وانتشاره في الفكر الاداري المعاصر. فالى جانب فيفتر، هناك العديد من مفكري الادارة الذين ينتمى أغلبهم الى النظرية النقدية Critical Theory والنظرية التأويلية Interpretive Theory يرفضون ربط مفهوم العقلانية الادارية بالعقلانية الوسيلىة. وبينون حججهم على سبب أو أكثر من الاسباب التي تجعل من العقلانية الوسيلىة منهاجا خاطئا وغير سليم ولا يصلح العمل على أساسه في الادارة. ونعرض في ما يلي لآراء أبرزهم :

العقلانية تقتضي مناقشة الغايات أصلا : فمثلا ينتقد Sir Geoffrey Vickers المنهج الوسيلى متهما اياه بالنقص. فهو يرى أن عملية القرار يجب أن تعنى أصلا بتحديد ماذا نريد في ضوء وجود مجموعة من القيم البديلة تتم على أساسها مناقشة وتقويم الأهداف ذاتها - الغايات - قبل الخوض في موضوع الكيفية التي يجب اتباعها للحصول على ما نريد - الوسيلة - . وبالتالي يجب أن تتحول الادارة في تفكيرها من التركيز على الكيفية أو الوسيلة التي يجب اتباعها في القيام بالعمل الى التفكير في ما اذا كان ما يزمع انجازه جديرا بعمله أصلا. فالقرارات الوسيلىة التي تبحث في «الطريقة المثلى» Best Way التي ينبغي اتباعها للحصول على ما نريد هي مجموعة من القرارات غير المهمة، الا اذا كانت المعايير التي على أساسها يمكن تعريف معنى «الافضل» والمرتبطة في الحقيقة بالغايات، قابلة هي نفسها للتقويم (Harmon & Mayer, 1986 : 414-415). يفهم من آراء فيكرز أن العقلانية الحقيقية ليست عقلانية وسيلىة وانما تمتد لتشمل مناقشة وتقويم الغايات المحددة التي تسعى التنظيمات لتحقيقها. كما أنه يرفض التقيد بمعايير معينة مثل الكفاية وغيرها في تقويم صلاح الوسيلة المستخدمة لتحقيق الاهداف، حيث أن تحديد الاسلوب «الافضل» نفسه قابل للتقويم في ضوء القيم السائدة. فالافضل قد لا يعنى بالضرورة الاكثر كفاية. فقد يكون مثلا الاكثر انسانية، عطفيا، انصافا... الى غير ذلك من القيم الاخرى.

الاولوية للعمليات الاجتماعية : وينطلق Karl E. Weick من نفس فكرة هربرت سايمون القائلة بمحدودية العقلانية الا أنه يتوصل الى نتائج مختلفة. فبما أن صانع القرار يعمل بمعزل عن المستقبل وبإلزام محدود عن العواقب الاجالية ذات المدى البعيد لأفعاله، فانه يتجه الى معالجة المشاكل مستنيرا بالظروف والتجارب الحالية. فمن الطبيعي إذاً أن يصبح من باب المغالطة وصف هذه الافعال بالعقلانية، لأنه ما من أحد يستطيع الحكم القاطع على عقلانية أو لا عقلانية هذه الافعال على المدى البعيد، فذلك انما يكتشف، بعد حدوث الفعل بفترة قد تطول أو تقصر. الا أن ويك خلافا لسايمون يعتبر الافعال والعمليات الاجتماعية التي تدور بالتنظيم مهمة لذاتها، وليست مجرد وسيلة لتحقيق غاية محددة مسبقا. لذا يصبح لزاما أن تكون هذه الافعال ملائمة للموقف، ابداعية، تحوز على الاتفاق الجماعي في الرأي (Weick, 1979 : 79) ⁽¹¹⁾.

أخلاقية الوسائل هي المعيار : ويعبر كل من Simmons & Dvorin عن سحقهما لانتشار القيم المادية وهيمنتها على المنطق السائد في الادارة بقولهما : ان الحكم «بصلاح» أو «فساد» أي نموذج تنظيمي معين اذا ما اتبع هذا المنطق الوسيلى، انما يصدر بناء على العلاقة الرياضية القائمة بين المدخلات والمخرجات. ويكتسب التنظيم في هذه الحال صفة الصلاح كلما تمكن من تحقيق الحد الاعلى من المخرجات بأقل قدر من المدخلات. وبهذا أصبحت الفضيلة والصلاح مساويتين للكفاية، وجعلت الرياضيات وسيلة لقياس صلاح الافعال وأخلاقيتها (Rosenbloom, 1983 : 220).

مخاطر العمل بالمنطق الوسيلى وحده : ويحذر ميشيل كروزيه من خطورة سيطرة العقلانية الوسيلية على حياة المجتمعات ويدعو الى وجوب أن تتأقلم العقلانية بعادات وتقاليده المجتمع. فتعمل كالمكابح وتخفف من حداثتها المادية الصرفة وتهذبها بأداب المجتمع ومثله وأخلاقه. أما إذا ما انعدم تأثير هذه المكابح وهيمنت العقلانية المادية الصرفة وسيطرت، وغاب الوازع الديني والاجتماعي، فان العقلانية في ذلك الوقت تتضخم وتتفاقم الى أن تفجر ذاتها وتتحوّل الى لا عقلانية (Crozier et al., 1975 : 42). يبدو أن تحذير كروزيه في محله. فلقد أدى شيوع المنطق الوسيلى على غط التفكير والسلوك الاداري المعاصر الى جعل كثير من المديرين في الدول المتقدمة لا يتجاهلون الجوانب الاخلاقية المرتبطة بأعمالهم وسلوكهم التنظيمي فحسب، بل حتى دفعهم ذلك الى عدم التورع عن ارتكاب مخالفات قانونية في سبيل مصالح تنظيماتهم. فيقدر كروزيه أن ثلثي عدد الشركات الامريكية الكبرى ويقارب خمسمائة شركة تورطت بشكل أو آخر ودرجات متفاوتة من المخالفات الخارجة على القانون (Gellerman, 1986 : 85). ولنا أن نتصور ما قد تكون عليه الحال في الدول النامية التي تتبنى المنهج الوسيلى في ادارة تنظيماتها.

الدعوة الى القضاء على المخلوق الاقتصادي في الادارة : وربما تكون هذه العبارات لمفكر اداري وسيلى مرتد، وممارس اداري ذائع الصيت لمس عن تجربة وقرب بشاعة العقلانية الوسيلية فأوصى بتجنبها، خير ما يعبر بصفة اجمالية عن مثالب شيوع هذا النوع من المنطق والافعال في الادارة. فهذا Luther Gulick ينادي بأن العقلانية الوسيلية المرتبطة بالمخلوق الاقتصادي لم تعد عقلانية حقيقية مقبولة ويجب أن يندثر منطق هذا المخلوق الاقتصادي الى الابد. فلقد أثبتت تجارب السنين التي سيطر فيها هذا المنطق على العلوم الاجتماعية بصفة عامة والادارة والاقتصاد بصفة خاصة أنه منطق كثيب موحش. ولم تغلح محاولات اصفاء الصبغة العلمية عليه في اخفاء عيوبه الواضحة التي تتصف بالانانية، الانتهازية، التجرد من الاحساس والعاطفة، الظلم، البخل، والسعي الى تجريد الانسان من انسانيته (Gulick, 1983 : 197).

ويلور الشكل رقم (2) مراحل واتجاهات نظريات التنظيم في نظريتها لمفهوم العقلانية الادارية.

شكل رقم (2)
اتجاهات نظريات التنظيم في مفهوم العقلانية الادارية

معنى العقلانية	النظرة الى الفرد	مصدر العقلانية	محور الاهتمام
التقليدية : عقلانية وسيلة صرفة. ترتبط بتحقيق الاهداف المحددة للتنظيم (الغاية - الوسيلة).	عقلاني - اقتصادي	الادارة العليا بالتنظيم.	اكتشاف واتباع أكثر الوسائل كفاية في القيام بالاعمال اللازمة لتحقيق الاهداف التنظيمية.
نظرية برنارد : عقلانية وسيلة ملطفة بالجوانب الانسانية ترتبط بتحقيق الاهداف المشتركة للتنظيم.	لا عقلاني بمفرده. ولكن يكتسب صفة العقلانية عندما يتعاون مع آخرين في اطار تنظيمي.	الادارة العليا. ولكن تستقيها بالتعاون مع أفراد التنظيم الذين تسيطر عليهم عقلية التنظيم والرغبة في تحقيق الاهداف.	ايجاد مناخ تنظيمي يؤدي لشروع التعاون بين أعضاء التنظيم ويدفعهم الى العمل على تحقيق غايات التنظيم واهدافه.
العلاقات الانسانية : عقلانية وسيلة. ولكن بالاختلاف مع التقليديين حول الوسائل الاجدر بالاتباع في التنظيم.	لا عقلاني. تغلب عليه صفة كونه مخلوقا اجتماعيا لا اقتصاديا.	الادارة العليا.	الجوانب النفسية والاجتماعية بالتنظيم. والاهتمام بمشاعر العاملين لزيادة فعالية التنظيم في تحقيق أهدافه.
النظرية الحديثة (ساميون) : عقلانية وسيلة. ترتبط بتحقيق الاهداف المحددة للتنظيم (الغاية - الوسيلة).	محدود العقلانية. يعاني من أوجه قصور تعوقه عن تحقيق العقلانية المطلوبة.	الادارة العليا.	تنمية العقلانية الذاتية لصانع القرار، حتى يمكن تحقيق الحد الأقصى من الغايات التنظيمية باستخدام أكثر الوسائل كفاية.
النظرية النقدية - التأويلية : تصل في الغالب بمعنى العقلانية الاساسية.	عقلاني بالمعنى المجرد للمصطلح (لا تسيّره بالضرورة العقلية الاقتصادية).	التفكير والافعال العقلانية ذاتها التي لا ترتبط بزمان أو مكان معين.	الاهتمام بالجوانب الاخلاقية والانسانية على مستوى التنظيم والمجتمع ككل، أكثر من الاهتمام بالوسائل، الاقتصادية. والنظر في صلاح الغايات والوسائل معا.

النموذج البديل لديسينج

يخصص Paul Diesing كتابه: (المنطق في المجتمع) Reason in Society لتفنيد وانتقاد الاتجاه السائد في العلوم الاجتماعية الذي يربط مفهوم العقلانية بالاقتصاد والكفاية التنظيمية ويساوي بينهم في المعنى، ويميز ديسينج بدوره بين خمسة أصناف مختلفة من العقلانية. ⁽¹²⁾ يرى أنها كفيلة بتوضيح نظريات الإدارة العامة وتفسير أسباب التباين الموجود في ما بينها. ومع أن هذه الأصناف يكمل بعضها البعض، إلا أن هناك العديد من المواقف التي تتصادم وتتعارض فيها معايير هذه الأصناف من العقلانية، فكل منها يمكن أن يشكل معيارا مستقلا بذاته لتقويم وتحليل الأفعال التنظيمية.

أصناف العقلانية في نموذج ديسينج :

(1) العقلانية الفنية Technical Rationality : وتظهر جلية في الأفعال المقصود بها تحقيق غاية محددة. فالأفعال التي يجري تكرارها بصفة مستمرة - مثل خط التجميع في الصناعة - تصبح أساليب مقننة ثابتة. وإذا ما كان هناك هدف محدد فإن هذه الأساليب تتأثر في شكلها وتكوينها بهذا الهدف. ففي هذا النوع من العقلانية توجد علاقة أساسية بين الأساليب المتبعة في العمل (الوسائل) والهدف المراد بلوغه (الغاية)، فتقضي الوسائل المتاحة واختيار أمثلها لتحقيق الهدف المنشود هو جوهر العقلانية الفنية. والتنظيم الذي يتبع العقلانية الفنية هو ذلك الذي يراعي أن كل خطوة أو فعل يقوم به يمثل أفضل ما يمكن عمله ويخدم عملياته الانتاجية مما يمكنه في النهاية من تحقيق هدف محدد. ومن الواضح أن معنى العقلانية لدى فردريك تيلر وأتباع الإدارة العلمية يرتبط في مفهومه بهذا النوع من العقلانية.

(2) العقلانية الاقتصادية Economic Rationality : وهي مثل سابقتها عقلانية وسيلية، تقوم على اختيار أفضل الوسائل لتحقيق غاية معينة، إلا أنها تختلف عنها من حيث طبيعة الأهداف. فالأهداف في العقلانية الاقتصادية متعددة (ليست هدفا واحدا). والعقلانية الاقتصادية تتمثل في بلوغ الحد الأقصى من مجموعة من الأهداف المتعددة في حال وجود اختلاف وتباين في ما بينها من حيث التركيز على جانب التكلفة والمنافع المادية فقط. ويبرز هنا معيار الكفاية باعتباره المؤشر الرئيسي - إن لم يكن الوحيد - الذي يستدل به على عقلانية القرارات والأمور الأخرى. فأفضل الوسائل لتحقيق غاية ما هي تلك التي تجمع بين الحسنيين معا : مساهمتها في تقديم أقصى ما يمكن لخدمة الأهداف، وتميزها بأقل تكلفة ممكنة. أما الجوانب الانسانية والالتزامات الاخلاقية لذاتها فلا محل لها في هذا النوع من العقلانية، لأنها قد تحد من اللجوء الى

البدائل الجيدة الاكثر كفاية. وتأتي نظرية سايمون منسجمة مع هذا النوع من العقلانية الواسع الانتشار في الادارة المعاصرة.

(3) العقلانية الاجتماعية Social Rationality : وتتمثل في عقلانية النظم الاجتماعية. ويشمل ذلك ثقافة المجتمع، والتطلعات والالتزامات والمثل المتداولة بين أفراده. بما في ذلك العواطف والمشاعر. ومعيار قياس العقلانية الاجتماعية هو درجة الانصهار الاجتماعي في المجتمع (التجانس والانسجام بين أفراد المجتمع)، ومدى فعاليته في تحريك أفراده نحو العمل الهادف. وإذا ما سادت العقلانية الاجتماعية المناخ التنظيمي فإن التركيز يصبح على جوانب العلاقات الاجتماعية وتعديل شخصيات الافراد والتأثير على سلوكهم بما يحقق التآلف والاستقرار النفسي في ما بينهم. أما المنطق الوسيطي فلا محل له هنا، لانه لا يمكن اعتبار الوسائل ولا الغايات ثابتة أو مستقلة، وبالتالي فهي غير قابلة للقياس. ففي سياق معالجة المشاكل قد تتغير الوسائل والغايات، ولكن يبقى الانصهار الاجتماعي كغاية ثابتة وهدف عام. إذاً، فالعقلانية الاجتماعية تختلف وتتعارض مع العقلانية الفنية والاقتصادية في جوانب كثيرة أهمها الاساس الذي تقوم عليه كل منها، فالعقلانية الاجتماعية لا تعترف بالمنطق الوسيطي. ويفيدنا نموذج ديسينج في تفسير الخلاف القائم بين أتباع النظرية التقليدية بكافة فروعها، ونظرية القرارات من جهة وبين نظرية العلاقات الانسانية من جهة أخرى. فسبب الاختلاف يكمن في نوعية العقلانية المسيطرة على منطق وتفكير كل من الطرفين. اذ بينما تسيطر العقلانية الفنية والاقتصادية على منطق ومنهاج الطرف الاول فإن العقلانية الاجتماعية والاهتمام بالمشاعر والجوانب الانسانية تغطي على تحليل أتباع العلاقات الانسانية للظاهرة التنظيمية، وتوصياتهم لزيادة فعالية التنظيم.

(4) العقلانية القانونية Legal Rationality : وتبرز في عقلانية اللوائح والقواعد. ويشكل الدستور والقوانين والعرف السائد القواعد التي تحكم المجتمع وتبين لأفراده حقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم. ويؤدي توفر هذه القواعد الى امكانية التنبؤ بالامور والبت فيها، ويساعد في تكوين التنظيمات الرسمية بالمجتمع، كما يفيد في ضبط المنازعات والفصل فيها. وتقوم العقلانية القانونية على الالتزام بالقانون والتقيّد به. وهي مكملة للعقلانية الاجتماعية، فوجود نظام قانوني كفيل بتوفير الحلول وفض المنازعات التي قد تحدث بين أفراد المجتمع وتنظيماته بسبب تضارب المصالح أمر لا بد منه اذا لم تجد الوسائل الاجتماعية. كما تشكل العقلانية القانونية بجانب العقلانية الاقتصادية العمودين الرئيسيين اللذين تقوم عليهما أفكار ماكس فيبر ونظرية البيروقراطية.

(5) العقلانية السياسية Political Rationality : ويقصد بها عقلانية بنيات Structures صناعة القرارات. وتعني القرارات السياسية بتحسين بنيات القرار والمحافظة عليها، وزيادة فرص تقبل القرارات ونجاحها. ويدخل في هذا الصدد أي قرار يتغنى من ورائه اكتساب التأييد وتجنب المعارضة أو تخفيفها تجاه قرار ما. وقد يأتي القرار السياسي في شكل منفرد مستقل أو قد يتداخل مع قرارات فنية، اقتصادية، أو اجتماعية. ويصنف في هذا الجانب أنصار «التدرجية» Incrementalism في الادارة وصناعة القرارات التي يتزعمها شارلز ليندبلوم، التي تركز على الجوانب السياسية المتعلقة بالقرار أكثر من تركيزها على بقية العوامل الأخرى، والمنادين بأنه لا يمكن فصل الادارة عن السياسة.

الادارة الناجحة تعني أكثر من عقلانية : يتضح بعد كل هذا، أنه لكي نفهم الادارة بصفة عامة، والادارة العامة بصفة خاصة، ونستطيع تحليل دورها ومسؤولياتها بعقلانية حقيقية فلا بد من أن ندرك وجود أكثر من عقلانية واحدة ومنطق غير المنطق الواسلي يمكن الاستناد اليه والعمل على أساسه في الادارة والتنظيم. فأشكال العقلانية الخمسة التي يصفها ديسينج، مثلاً، تتداخل في أغلب المواقف الحقيقية وتكمل بعضها البعض. والتنظيم الناجح والادارة الفعالة هما اللذان لا يتجاهلان أي نوع من أنواع العقلانية هذه في قراراتها وتصريف أمورها. ومع أنه قد يطغى على التفكير والسلوك نوع أو آخر من أنواع العقلانية في وقت وظروف معينة، إلا أنه يجب العمل على إيجاد توازن مستمر بينها يكفل للتنظيم سبل النجاح والتقدم، ويراعي في نفس الوقت مسؤولياته الاخلاقية والانسانية. وبمعنى آخر يجب التخلي عن الاعتماد على المنطق الاقتصادي الواسلي وحده في تصميم التنظيمات الحديثة وتشغيلها، وافساح المجال وتفهم ضروب أخرى من المنطق والسلوك. فالعقلانية الادارية الحقيقية توشك أن تندثر في عالم ينصب فيه الاهتمام على الوسائل والغايات، خاصة عندما تصبح هذه الوسائل أو الغايات المرجع الوحيد للحكم على التصرفات الانسانية والتنظيمية وتقويمها، بغض النظر عن شرعيتها وأخلاقيتها.

الخلاصة

ان نظرة لتطور نظرية التنظيم والادارة العامة عبر السنين الماضية تبين مدى التباين في اتجاهات نظرية الادارة العامة والاختلاف حول المسائل التي تمثل أولوياتها واهتماماتها. ويوضح الشكل رقم (2) اتجاهات نظريات التنظيم في مفهوم العقلانية الادارية. اذ يعود سبب هذا الاختلاف الملموس وكذلك اللبس والغموض الحاصل في كثير من المصطلحات المستخدمة، بشكل أساسي الى اختلاف في المنطق وفي تحديد مفهوم العقلانية الادارية وما

يقترن بها من معاني مثل الاصلح والافضل بين منظري الادارة والمدارس الفكرية. واذا ما صنفنا نظريات الادارة ورتبنا وحللت من زاوية تعريف كل منها للعقلانية الادارية وموقفها من هذا الموضوع، فان ذلك سيفيد في اجلاء بعض الغموض السائد في كثير من المصطلحات والمفاهيم الادارية، وربما خفف أيضا من حدة التباين والتعارض بين هذه النظريات وساعد في توضيح مواقف كل منها، وزاد من امكانية التفهم والتفاهم في ما بينها. وخير دليل على ذلك تلك المقالات المتبادلة، بين كل من كريس أرجيرس الذي ينظر الى العقلانية من منطق اجتماعي انساني وبين هربرت سايمون الذي يعرفها من منطق اقتصادي، على صفحات مجلة الادارة العامة (PAR) التي كان واضحا فيها التغيرات التي طرأت على أفكار كل منهما، والتخفيف الذي حدث في مواقف واتجاهات كل منهما عبر السنين الماضية، وامكانية التوصل الى تفهم متبادل وتقريب وجهات النظر المتعارضة.

فلكي نفهم المعنى الاجمالي للادارة العامة ودورها فمن الضروري أن ندرك أن هناك خمسة أصناف من العقلانية - على الاقل - أو خمس زوايا يمكن النظر اليها من خلالها. ولكل زاوية من هذه الزوايا مستويان للوصف والتحليل: كلي ذو نظرة شمولية واسعة (العقلانية الاساسية) وجزئي تعطي فيه الاولوية لتحقيق الاهداف التنظيمية (العقلانية الوسيطة). ولا يمكن فهم الادارة العامة بشكل اجمالي صحيح الا اذا نظر اليها من خلال هذه الزوايا الخمس بمستوياتها الكلي والجزئي. وإذا ما أخذنا بهذه الاعتبارات فإن ذلك سيزيح الكثير من الغموض والاختلاف ويؤدي الى تعميق التفهم والتفاهم بين الاتجاهات المتعارضة في دراسة الادارة.

والوضع الحالي الذي يتسم به فكر الادارة العامة من تعدد الاتجاهات والمفاهيم والنظريات ما هو الا نتيجة حتمية للاختلاف القائم حول الكيفية التي يجدر اتباعها في تصميم التنظيمات وادارتها بحيث تحقق الفعالية المطلوبة، والاختلاف حول دور ومسؤولية الادارة العامة في المجتمع. وترتبط هذه المسائل بالطبع بموضوع العقلانية. وتشكل نظرية التنظيم وتناثر الى حد كبير بالمعتقدات، القيم، والظروف البيئية التي تؤثر بدورها في بلورة وتحديد مفهوم العقلانية الادارية. والنظرية الادارية الجيدة هي تلك التي لا تركز على دراسة الصفات العامة للتنظيمات فحسب، وانما تأخذ في الاعتبار أيضا الخصائص الذاتية المميّزة للتنظيم والمجتمع بصفة عامة. فمع كل ما تحمله نظريات الفكر الاداري السائد في عصرنا هذا، والنابعة في مجملها من مجتمعات غربية من حكمة، ومنطق، وخبرة، وتجارب الا أن مصداقية هذه النظريات ومطابقتها لواقع مجتمعنا تبقى موضع شك. وذلك لاسباب واضحة، وهي على الاقل: اختلاف الدين، المعتقدات، التراث، الثقافة، القيم والظروف البيئية. فبسبب وجود هذه الاختلافات بين واقع مجتمعنا المسلم وواقع المجتمع الغربي، فانه من السهل الادراك أن نظريات التنظيم السائدة حاليا قد لا تنطبق على مجتمعنا ولا تنسجم مع ظروفه. وان مفهوم العقلانية الادارية في مجتمعنا

ربما يختلف في جوهره ومضمونه عما هو سائد حاليا في الفكر التنظيمي، والمتمثل في العقلانية الوسيطة.

لقد آن الأوان لأن يطرح الموضوع على بساط البحث والتحليل، سعيا وراء بلورة مفهوم جديدة للعقلانية الادارية نابع من مجتمعنا ومستمد من تراثنا وقيمنا ومعتقداتنا الاسلامية، وذلك قبل محاولة الخوض في موضوع النظريات الحالية واختبارها. هذا بالطبع لا يعني التخلي عن جميع نظريات التنظيم والادارة المنتشرة حاليا في العالم أو رفضها بمجرد كونها صادرة عن الغرب. وانما يجب قبل ذلك ابراز قيمنا المستمدة من معتقداتنا وضرب جذورها عميقة وتبنيها في سلوكنا وأسلوب تفكيرنا. وفي ضوء هذا المسار نضع أولويات مجتمعنا وأهدافه التي ينبغي على مؤسساته وأفراده مراعاتها والالتزام بها. ثم ندرس ونحلل الفكر التنظيمي والنظريات السائدة وفق هذه الأسس والمعايير، لنقتطف منها ما شئنا ونطويعه ونؤقلمه ليتلاءم مع قيمنا وظروفنا واحتياجاتنا. بحيث نصل في النهاية الى النمط الاداري والتنظيمي الملائم لتحقيق أهدافنا نحن، على الطريقة والمنهاج الذي يتماشى مع معتقداتنا، في نفس الوقت.

الهوامش

- (1) أدى هذا النحو من التضارب الى عدم حيابة أية نظرية في التنظيم لتأييد واسع كما يجب بين صفوف الاكاديميين والممارسين للادارة. فكل ما هو موجود حاليا يمثل أطرا فكرية ومفاهيم مدروسة ومبلورة تعنى بفحص وتحليل جوانب مختلفة للتنظيمات. أنظر :
Lundstedt, S. (1972) «Consequences of Reductionism in Organization Theory.»
Public Administration Review, 32 (4) : 328-333.
- (2) يقدم مؤلف : Oakeshott, M. (1962) Rationalism in Politics and Other Essays. New York : Basic Books. pp. 1-4, 80-110. عرضا مختصرا مفيدا وتحليلا لتطور مفهوم العقلانية والتصرف العقلاني في علم الفلسفة، الذي يعتبر أكثر العلوم تداولا لهذا الموضوع.
- (3) يلاحظ أن سايمون أيضا يستمد تعريفه للعقلانية المطلقة من توماس هوبز.
- (4) العبارات الواردة بين الاقواس اضافة من الباحث لغرض التوضيح.
- (5) يظهر وجود تشابه بين تعريف المقدمات المنطقية القيمة والمقدمات المنطقية الحقيقية لدى سايمون وبين عقلانية القيمة وعقلانية الوسيلة لدى ماكس فيبر مما يدل على تأثير سايمون في هذا الموضوع بأفكار مقاربة لأفكار فيبر وتبنيه لنفس المنهاج التجريبي - الوصفي في دراسة التنظيم.
- (6) من الواضح من خلال كتابات سايمون أن مفهوم القيمة لديه يرتبط بالقيمة الاقتصادية التي تتجلى في التركيز على جانب الكفاية التنظيمية. وهو يغفل بذلك أهمية قيم أخرى مثل القيم الدينية، والسياسية، والانسانية.

- (7) بل ان كتابه هذا كان بذاته وسيلة من جانبه لكسب رضاء ذاك الامير الذي وجهه وأهداه اليه طمعا منه بالفوز بمنصب مرموق في امارته، أنظر : Machiavelli, 1950
- (8) يقدم برنارد مثالا للموظف الذي تسيطر عليه «الشخصية التنظيمية» وتحكم أخلاقه بسرد قصة عرفها عن فتاة كانت تعمل موظفة دليل بشركة الهاتف، وكانت لها أم مريضة ترعاها. وقد اختارت هذه الموظفة العمل بهذه الوظيفة المتواضعة وأعرضت عن الوظائف الاعلى التي كانت متاحة لها شفقة بأمرها، اذ أن الحجرة التي كانت مخصصة لموظف الدليل كانت تطل على المنزل الذي كانت أمها المريضة ترقد فيه، لذا رغبت في البقاء في تلك الوظيفة حتى تتمكن من مراقبة البيت والاطمئنان على أمها. وعندما شب حريق في المنزل الذي به أمها ورأت هي ذلك لم تتحرك لانقاذ أمها، وإنما بقيت تواصل عملها المكلف به من التنظيم وتقوم بواجبها المطلوب حتى لا تنقطع خدماتها للمشتريين!! أنظر : Barnard, 1979 : 269.
- (9) تبادل كل من كريس أرجيرس وهيربرت سايون الملاحظات والانتقادات حول مسألة تحقيق الذات وموضوع العقلانية الادارية في مناظرة جرت بينهما من خلال مجموعة مقالات بديعة نشرت لهما في مجلة الادارة العامة (PAR). أنظر : «Orga-» (Argyris, C. 1973; Simon, 1973; Argyris, 1973) : (4) Public Administration Review 33 : 354-357.
- (10) يلاحظ أن العلامة ابن خلدون استنتج ذلك قبل سايون بمئات السنين. اذ أدرك ابن خلدون وجود محدوديات تعوق عقلانية الانسان. وتتلخص في الزمان، حيث أن عمر الانسان محدود وبالتالي تصبح تجاربه التي يستمد منها الخبرة محدودة، كما أن الانسان يعاني من محدودية قواه المدركة للامور - مثل الذكاء - مما يجعل الانسان عاجزا عن الاحاطة بالموجودات كلها او بجميع أسبابها مما يجعل عقله يتخبط في بقاء الاوهام. أنظر : محمد عابد الجابري، 1984 : 100.
- (11) يلاحظ أن ويك يستخدم في تسمية مؤلفه كلمة Organizing وليس Organization لان الاولى، حسب قوله، في صيغة الفعل تعبر عن نموذج أو شكل، أما لو استخدمت الثانية، في صيغة الاسم، فان ذلك يعني التجسيم ويجعلنا ننظر الى التنظيم كما لو كان يوجد بصفة مستقلة وفي معزل عن أفعال البشر. وذلك أمر لا يتماشى مع الواقع وحقيقة الامور، لان المسائل المهمة في الدراسات التي تبحث في التنظيم ترتبط بالنموذج والشكل، وليس الجوهر. أنظر : Weick, 1979 : 3-4.
- (12) المعلومات المستخدمة في هذا الجزء لتوضيح معاني أصناف العقلانية الخمسة مستقاة من : Hartwig, R. (1978) «Rationality and the Problems of Administrative Theory.» Public Administration 56 (Summer) : 159-179.

المصادر العربية

باشلار. غ
1984 العقلانية التطبيقية (ترجمة: ب، الهاشمي). بيروت: المؤسسات الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

الجابري، م
1984 العصبية والدولة: معالم نظرية خلدونية في التأريخ الاسلامي. الدار البيضاء، المغرب: دار النشر المغربية.

المصادر الاجنبية

Argyris, C.
1973 "Some Limits of Rational Man Organizational Theory." Public Administration Review 33 (May-June): 253-267.

Barnard, C.
1979 The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Caiden, G.
1982 Public Administration. Pacific Palisades, CA: Palisades Publishers.

Crozier, M., Huntington, S. & Watanuki, J.
1975 The Crisis of Democracy. New York: University Press.

Filley, A., House, R. & Kerr, S.
1976 Managerial Process and Organizational Behavior. Glenview, IL: Scott Foresman.

Gellerman, S.
1986 "Why 'Good' Managers Make Bad Ethical Choices." Harvard Business Review 64 (July - August): 85-90.

Gerth, H. & Mills, C. (Eds)
1976 From Max Weber: Essays in Sociology. New York: Oxford University Press.

Gulick, L.
1983 "The Dynamics of Public Administration Today as Guidelines for the Future". Public Administration Review 43 (May-June): 193-198.

Harmon, M. & Mayer, T.
1986 Organization Theory for Public Administration. Boston: Little, Brown and Company.

Hays, R.

- 1985 "Strategic Planning-Forward in Reverse?" Harvard Business Review 63 (November-December): 111-119.

Kaplan, A.

- 1964 The Conduct of Inquiry: Methodology for Behavioral Science. Scranto, Pennsylvania: Chandler

Lindblom, C.

- 1978 "The Science of Mudding Through". pp. 202-213 in J. Shafritz and A. Hyde (Eds.), Classics of Public Administration. Oak Park, IL: Moore.

Machiavelli, N.

- 1950 The Prince and the Discourses. New York: Modern Library.

Mannheim, K.

- 1940 Men and Society in an Age of Reconstruction. New York: Harcourt, Brace and World.

Mitchell, G. (Ed).

- 1979 A New Dictionary of the Social Sciences. New York: Aldine.

Mouzelis, N.

- 1972 Organisation and Bureaucracy: An Analysis of Modern Theories. Chicago: Aldine-Atherton.

Perrow, C.

- 1972 Complex Organization. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

Pfiffner, J.

- 1960 "Administrative Rationality." Pubic Administration Review 20 (Summer) : 125-132.

Pinfield, L.

- 1986 "A Field Evaluation of Perspectives on Organizational Decision Making."Administrative Science Quarterly 31 (September): 365-388.

Ramos, A.

- 1981 The New Science of Organizations. Toronto: University of Toronto Press.

Rosenbloom, D.

- 1983 "Public Administrative Theory and the Separation of Powers." Public Administration Review 43 (May-June): 219-227.

- Runciman, W. (Ed.)
 1978 Max Weber: Selections in Translation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schneider, H. (Ed.)
 1958 Hobbes: Leviathan Parts I and II. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Shein, E.
 1970 Organizational Psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Simon, H.
 1973 "Organization Man: Rational or Self-Actualizing?" Public Administration Review 33 (July-August): 346-353.
- 1976 Administrative Behavior. 3rd Edition. New York: Free Press.
- Simon, H., Smithburg, D. & Thompson, V.
 1950 Public Administration. New York: Alfred A. Knopf.
- von Mises, L.
 1960 Epistemological Problems of Economics. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Weick, K.
 1979 The Social Psychology of Organizing. Reading, MA: Addison-Wesley.

الاصدارات الخاصة لمجلة العلوم الاجتماعية

تعلن «مجلة العلوم الاجتماعية» عن توفر الاصدارات الخاصة التالية:

- 1 - القرن المجري الخامس عشر
- 2 - العالم العربي والتقسيم الدولي للعمل
- 3 - النضج الخلقي عند الناشئة بالكويت
- 4 - ياجيه

سعر العدد دينار كويتي واحد

Rationality in Mainstream Administrative Theory: Analysis and Critique

Samir Assad Murshid

The concept of administrative rationality constitutes the core of organization theory, although there are wide differences regarding the definition of this concept and its implications. This paper seeks to trace developments in the concept of rationality, and explores how it is used by the various schools of organization and public administration. Careful examination reveals that most of these differences can be explained in terms of how each school defines rationality, and the factors and methods it emphasizes to be followed by organizations wishing to achieve the desired success. The study reveals that in mainstream administrative thinking, rationality is equated with efficiency (doing more with less). An organization is considered rational if it is able to choose the most efficient means to reach a given end. However, the reliance on the criterion of efficiency in evaluating organizations has received growing criticism, especially in the field of public administration.