

تبیین نظریه بوروکراسی و نقد مبانی فلسفی آن از دیدگاه اسلامی

اسدالله احمدی^۱

دریافت: ۲۳-۹-۱۴۰۳

پذیرش: ۲۵-۱۱-۱۴۰۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، ضمن بررسی نظریه بروکراسی ماکس وبر و اعتبار و پذیرش آن از منظر دیگر دانشمندان مدیریت، بررسی اعتبار مبانی فلسفی آن از منظر اسلام و مدیریت اسلامی بوده است. مسئله اصلی این بوده که ضمن تبیین چرایی نظریه بوروکراسی ماکس وبر و چگونگی پیدایش آن و اعتبار آن از دیدگاه دیگر دانشمندان مدیریت، مبانی فلسفی آن مانند؛ معرف شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ... از دیدگاه اسلامی در چه حدی از اعتبار است؟ برای پاسخ به این پرسش، تحقیق با استفاده از روش تحلیلی- توصیفی، ابتدا به تعریف و تبیین اصل نظریه بوروکراسی و بررسی جنبه‌های مثبت و منفی آن از دید دانشمندان مدیریت پرداخته و سپس بادی نقدانه، مبانی فلسفی آن را از منظر اسلامی به کاوش گرفته است. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که نظریه بروکراسی هم در میان دانشمندان غربی منتقدانی داشته و هم مبانی فلسفی آن از منظر اسلامی موردنقد جدی قرار دارد. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده آن است که دانشمندان غربی تئوری بوروکراسی را از ابعاد مختلف مانند؛ مبانی انسان‌شناختی، روش‌شناختی، کارکردی و ... موردنقد قرار داده و اعتبار آن را زیر سؤال برده‌اند و همچنین مبانی فلسفی آن از دیدگاه اسلامی و مدیریت اسلامی از ابعاد و زوایای مختلف مانند؛ معرفت‌شناسی، روش‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزشی موردنقد قرار گرفته و اعتبار آن به‌عنوان یک دیدگاه مدیریتی کارا زیر سؤال رفته است.

واژگان کلیدی: بوروکراسی، مبانی فلسفی، سازمان، دیوان‌سالاری، سلطه، مشروعیت.

^۱ - دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت

یکی از نظریات مطرح در دانش مدیریت و تحت عنوان تئوری‌های کلاسیک در مدیریت، نظریه‌ای بوروکراسی یا دیوان‌سالاری است که در منابع مدیریتی مورد بحث و گفتگوی زیاد قرار گرفته است؛ اما افراد زیادی در این رابطه اظهار نظر کرده‌اند اما نظریه‌پرداز اصلی این دیدگاه در سال‌های اخیر، ماکس وبر معرفی شده است. بوروکراسی ماکس وبر در بیش از یک قرن اخیر در سازمان‌ها کاربرد شایعی داشته و حتی امروز نیز این نظریه مدیریتی در سازمان‌ها کاربرد بسیار وسیعی دارد. ماکس وبر در حالی به این موضوع پرداخت که جریان بحث در باره مدیریت علمی بین طرفداران این رشته بسیار داغ بود و در عین حال بوروکراسی به عنوان یک پدیده رایج و حاکم دنیای آن زمان شناخته می‌شد. در واقع در کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته همه نهادهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی تحت تأثیر بسیار شدید سازمان‌های دیوان‌سالار بوده‌اند و با توجه به اینکه این نظریه امروز نیز در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌ها در جوامع اسلامی کاربرد شایع دارد، بررسی اعتبار آن از زوایای مختلف از اهمیت زیادی برخوردار است. از این رو، بررسی این نظریه از ابعاد و زوایای مختلف، برای شناخت درست آن در جهت استفاده صحیح از آن در سازمان‌ها ضروری می‌نماید. بر این اساس، دانشمندان زیادی در طول تاریخ این نظریه در مورد ابعاد و کارکردهای مثبت و منفی آن سخن گفته و آن را از ابعاد مختلف مورد بحث و بررسی، نقد و ابرام قرار داده‌اند و حد اعتبار آن از این زوایای مختلف محک زده‌اند. از این رو، در این مقاله سعی بر آن است که ضمن تبیین مفهومی این نظریه، بیان منشأ پیدایش آن، طرح و بررسی دیدگاه‌های مختلف در مورد آن، اعتبار مبانی فلسفی این نظریه از منظر اسلامی مورد بحث و بررسی قرار گیرد و از این بُعد، اعتبار آن محک زده شود.

پیشینه تحقیق

در مورد بوروکراسی تحقیقات زیادی انجام شده است که به عنوان نمونه، چند مورد را که مرتبط به موضوع این تحقیق و جنبه انتقادی نسبت به بوروکراسی دارد، بیان می‌گردد. نبوی، حسین زاده و علامه (۱۳۹۱) در پژوهشی به مطالعه تأثیر

ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان در سازمان‌های اداری پرداخته است. حاکمی و امانی (۱۳۹۶) سازمان‌های مردم‌نهاد را امتداد خط مردم‌سالاری دینی در برابر بوروکراسی ناشی از استبداد معرفی نموده‌اند. غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) به بررسی مقاومت سازمانی و تنبلی اجتماعی به‌عنوان یکی از کژکارکردهای فرهنگ‌سازمانی بوروکراتیک پرداختند و نتیجه گرفتند مدیران با افزایش مشارکت کارکنان و دخالت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی زمینه کاهش تنبلی اجتماعی و مقاومت سازمانی را فراهم کنند. صادقی، دانایی‌فرد و مصطفی‌زاده (۱۳۹۶) در پژوهشی به دنبال فهم سیاست زدگی بوروکراسی از طریق مطالعه کیفیت، فرایندها و پیامدهای آن در مدیریت دولتی برآمده و الگوهایی از انواع سطوح سیاست زدگی را معرفی نموده‌اند. سپه‌وند، ساعدی و شریعت‌نژاد (۱۳۹۸) در پژوهشی به تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند زمانی که آزادی عمل، گستره اختیارات، استقلال و خلاقیت توسط فرهنگ بوروکراتیک از کارکنان سلب شود، کارکنان به قوانین و مقررات سازمانی بدبین و به تنبلی مبتلا می‌شوند. موسوی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی اثر فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه پرداخته و نتیجه گرفته که فرهنگ بوروکراتیک هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق رهبری منفعلانه موجب نامرئی شدن کارکنان در سازمان‌های دولتی می‌شود. نور نژاد و نوش و ابراهیمی (۱۴۰۰) با آسیب‌شناسی ساختار بوروکراتیک سازمان‌ها در عصر حاضر، شیوه‌ای نوینی از سازمان‌دهی با ساختار منعطف و بهره‌گیری از گروه‌های کوچک را به‌عنوان بدیل مطلوب معرفی نموده‌اند.

اما ضمن اینکه این تحقیقات موضوع با تحقیق حاضر متفاوت است، هیچ‌کدام آن‌ها با گرایش اسلامی انجام‌نشده است. تنها دو مقاله ذیل در موضوع بوروکراسی با گرایش اسلامی انجام‌شده است. مهرابی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «عیارسنجی بوروکراسی در محک آموزه‌های اسلام؛ بررسی و نقد خلأ تئوریک» به بررسی اصول بوروکراسی بر اساس آیات و روایات پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که

اصول بوروکراسی را می‌توان پذیرفت و اسلام برای هریک از اصول بوروکراسی ملاحظات و شرایطی دارد که نهایتاً ضرورت تدوین الگوی بومی اسلامی برای نظام اداری مطلوب را ایجاب می‌کند. رحیمی خورزوقی و مؤید صفاری (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چارچوب عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی»، به بررسی مبنای عقلانیت بوروکراسی بر اساس چارچوب عقلانیت اسلامی که نگاهی جامع به ساحت‌های انسان و جامعه دارد، پرداخته و به این نتیجه رسیده است که مواجهه با بوروکراسی به معنی مقابله سلبی با بوروکراسی نیست؛ بلکه فرا رفت از آن به واسطه بلوغ و تعالی عقلانیت انسان و جامعه است؛ اما هیچ‌کدام این دو تحقیق که با گرایش اسلامی انجام‌شده به موضوع خاص پژوهش حاضر (بررسی و نقد مبانی فلسفی بوروکراسی از منظر اسلام) نپرداخته است.

ادبیات نظری بحث

۱- مفهوم شناسی

ابداع واژه "بوروکراسی" را به «ونسنت ام. دگورنی»^۱ اقتصاددان فرانسوی قرن هجدهم نسبت می‌دهند. این دانشمند کلمه بوروکراسی را به‌منظور معرفی نوعی از حکومت به کار گرفت.

"بوروکراسی" از دو واژه "بورو" به معنای دفتر کار بخش دولتی و خصوصی و همچنین به معنی میز تحریر و «کراسی» به معنای حکومت و در مفهوم اداری به معنای حکومت ادارات و سازمان‌ها، تشکیل شده است. در فرانسه قرن هجدهم نیز نظیر امروز کلمه «بورو» به معنای دفتر کار مورداستفاده قرار می‌گرفت. در همین زمان یکی از وزرای تجارت فرانسه این کلمه را به معنای "حکومت در حال" کار به کار برد.

^۱-Degournay

در قرن نوزدهم کلمه مورد بحث به سرعت جزئی از اصطلاحات بین‌المللی گردید. کلمه فرانسوی Bureaucratie در زبان آلمانی به صورت Bürokratic رایج شد و ایتالیایی‌ها آن را به شکل Burocrazia و انگلیسی‌زبانان آن را به صورت Bureaucracy مورد استفاده قرار دادند. در این ضمن مشتقات دیگری هم مانند کلمات بوروکرات، بوروکراتیک، بورو کراتیسم، بورو کراتیست و بورو کراتیزیشن از کلمه مورد بحث به وجود آمد. به‌طور کلی بحث درباره این اصطلاح در هر زمان و مکان توضیح قسمتی و یا تمامی مشخصات سازمان‌های بزرگ و پیچیده را شامل می‌شود (صادقپور ۱۳۷۴: ۵۶ و ۵۷).

بوروکراسی در اصطلاح

در مورد مفهوم بوروکراسی بین اندیشمندان مدیریتی نیز اختلاف نظر وجود دارد. مارتین آلبرو با توجه به مشخصات عمومی بوروکراسی‌ها و نحوه ارتباط آن‌ها با جامعه، هفت مفهوم را برای آن بازشناسی کرده است: ۱. بوروکراسی به عنوان سازمان معقول ۲. بوروکراسی به عنوان عدم کار آیی سازمان ۳. بوروکراسی به عنوان حکومت مأموران اداری ۴. بوروکراسی به عنوان حکومت اداره عمومی ۵. بوروکراسی به عنوان اداره توسط مأموران اداری ۶. بوروکراسی به عنوان سازمان ۷. بوروکراسی به عنوان جامعه نوین. (صادقپور، ۱۳۷۷: ۸۷) که در این تحقیق معنی چهارم یعنی «حکومت اداره عمومی» از آن اراده می‌گردد. به این ترتیب، بوروکراسی یک روش حکومت‌داری است که سیاسیون برای اجرای خط‌مشی‌ها و تدابیر خویش از آن بهره می‌برند. مقامات اداری نیز در واقع سرپنجه‌های تخصصی مقامات دولتی‌اند که به قول دنهارت^۱ از یکدیگر غیرقابل تفکیک‌اند؛ چون بوروکراسی نقش مهمی در تحقق اهداف دولت‌ها دارد و همچنان سیاسیون افزون بر خط‌مشی گذاری برای نظام اداری، در عزل و نصب‌ها و امور اجرایی دخالت می‌کنند.

^۱ -Denhardt

۲- شکل‌گیری بوروکراسی

انسان در سیر تطور حیات خود سه انقلاب را گذرانده است؛

انقلاب اول؛ انقلاب شناختی بود که پیش از آن انسان‌ها همانند حیوانات تنها با حافظه حسی و کوتاه‌مدت خود زندگی می‌کرد و با محیط خود تعامل می‌نمود؛ اما بعدازآن، انسان‌ها قادر به نگهداری بلندمدت تصاویر و مفاهیم، پردازش ذهنی آن‌ها و خلق مفاهیم ذهنی شدند که نتیجه آن شکوفایی قدرت اندیشه در انسان بود و این قدرت ذهنی منشأ شکل‌گیری جوامع خرد همچون خانواده و رفتارهای جمعی و نمادین شد.

انقلاب دوم انقلاب کشاورزی بود که پیش از آن انسان‌ها خوی شکارنده و زندگی کوچنده داشتند و بعدازآن، یکجانشین شدند و جوامع در کنار آب‌و خاک مناسب گسترش یافت. در همین دوران، انسان‌ها به دلیل محدود شدن منابع تغذیه، به حاصل دسترنج خودشان، اندیشه و دغدغه آینده‌نگری، ذخیره‌سازی و برنامه‌ریزی رو آوردند. به‌این‌ترتیب، تعاملات و تقسیم‌کار میان انسان‌ها گسترش یافت و موضوع تدبیر یا اداره امور برای انسان‌ها مطرح گردید. در این دوران چون جوامع انسان‌ها کوچک و بومی بود و روابط مبتنی بر نسب و خویشاوندی و آشنایی بود، خدمات انسان‌ها به یکدیگر جنبه لطف و حمایتی داشت. در همین دوره توسل به ابزار برای افزایش کشت و محصولات به وجود آمد و انسان‌ها در پی دستیابی به ابزار مناسب برای کسب منافع بیشتر برآمدند. گسترش ابزارها موجب افزایش مازاد محصولات موردنیاز انسان‌ها شد که برای رفع نیازهای دیگر، انسان‌ها با یکدیگر مبادله می‌شد. همین امر مبنای پیدایش پدیده پول و به دنبال آن مناسبات اقتصادی شد. انباشت بیشتر پول، به معنای انباشت امکان لذت و رفاه بیشتر بود. با گسترش بیشتر جوامع و مبادلات بین جوامع، روابط خویشاوندی جوامع بومی که جبران خدمات در آن مبتنی بر لطف و حمایت بود، جای خود را به جبران خدمات مبتنی بر پول داد و پول عامل اعتبار بخش روابط اجتماعی شد.

از سوی دیگر، حرص و اشتیاق انسان‌ها به انباشت بیشتر پول و مازاد محصولات، موجبات تعدی افراد قوی‌تر به دسترنج افراد ضعیف‌تر شد و در اینجا بود که عدالت، رعایت حقوق و نظم اجتماعی اهمیت پیدا کرد. از این‌رو، عده‌ای از کشاورزی دست کشیدند و عهده‌دار برقراری نظم و رعایت حقوق انسان‌ها شدند و درازای این خدمت، از جانب جامعه تأمین معیشت می‌شدند. این گروه از افراد منشأ پیدایش نهاد جدیدی به نام قدرت و حکومت در جوامع شد. حکومت‌ها به تدریج توسعه یافتند و کارها و امور ویژه‌ای برای خود خلق کردند و دغدغه بقا و رشد خود را پیدا کردند. از این بعد، مردم یا در زمره حاکمان بودند یا در زمره رعیت و کشاورزان. در ادامه، حکومت‌ها با بحران مشروعیت برای صدور حکم و تصرف در امور جامعه مواجه شدند که برخی با توسل به زور و قدرت نظامی، اقتصادی و اجتماعی و برخی هم با مصادره نهاد فرا بشری به نام دین، مشروعیت خود را توجیه کردند که بارزترین آن حاکمیت کلیسا در قرون وسطا بود.

انقلاب سوم، انقلاب علمی و به دنبال آن انقلاب صنعتی بود که تحول فراگیر در زندگی فردی و اجتماعی انسان از سطح نگرش تا رفتار رقم زد. در این دوران دغدغه اصلی تسلط بر منابع طبیعت باهدف گسترش قدرت و تسلط بر جوامع دیگر بود. علم تجربی، قدرت نظامی/سیاسی و تولید سه مؤلفه کلیدی این دوران بودند که دست‌به‌دست هم دادند تا خوشبختی را برای انسان به ارمغان بیاورند. توسعه علم تجربی با اکتشافات و اختراعات متعدد به توسعه و تقویت ابزارهای تولید و شکل‌گیری نهادهای تخصصی تولید انبوه به نام کارخانه‌ها وارد شدند. تجمع این تعداد افراد حول کارخانه‌ها موجب شکل‌گیری و گسترش ماهیت جوامع تحت عنوان جوامع شهری شد و هویت اجتماعی جدیدی را در کنار دو هویت قبلی (رعیت و حاکمان) به نام طبقه کارگران/ صاحبان سرمایه (به تعبیر دیگر؛ بورژوازی) شد.

هویت اجتماعی این طبقه و روابط میان آن‌ها با روابط تولیدی و اقتصادی گره‌خورده بود. این جماعت، از هویت سنتی خود در جوامع کشاورزی بریده‌شده بودند و مناسبات فرهنگی سنتی آن‌ها نیز در سپهر روابط شهری مدرن مبتنی بر

روابط صوری و قراردادی مبتنی بر مناسبات اقتصادی رنگ‌باخته بود. اساساً در این جامعه چیزی جز قرارداد و روابط اقتصادی اصالت نداشت. انبوه شدن این جامعه، موجب انبوه شدن تقاضای ایشان برای خدمات عمومی شد؛ به‌طوری‌که نهاد سنتی حکومت و سازوکارهای سنتی آن قادر به پاسخگویی نبود. از این‌رو، ناگزیر بود برای کارآمدی پاسخگویی به این نیازهای انبوه، سازوکارهای تخصصی ایجاد نمایند و افرادی را عهده‌دار پاسخگویی تخصصی به نیازهای انبوه جامعه نماید. این امر منشأ شکل‌گیری پدیده دولت مدرن یا بوروکراتیک شد و متصدیان آن هویت چهارمی را در کنار سه هویت قبلی (حاکمان، رعیت، کارگران/صاحبان ابزار و سرمایه) به نام بوروکرات پیدا نمودند.

دولت‌های مدرن نیز در پی رشد و توسعه خود برآمدند؛ بدین‌صورت که با دغدغه استانداردسازی و ایجاد نظم و اعتماد در جامعه، کارکردهای نهادهای سنتی جامعه را گرفته و خود عهده‌دار آن شدند. مثلاً تا پیش از شکل‌گیری دولت مدرن، خانواده دارای کارکردهای همچون آموزش و رفاه اجتماعی بود و قضاوت به دست نهاد علم و شرع بود. بهداشت و درمان دست حکیمان بود و ...؛ اما دولت همه این کارکردها را گرفت و برای هر کدام نهاد تخصصی و قواعد و رویه‌های یکسانی ایجاد کرد. در ادامه همین قواعد و رویه‌ها، محور مناسبات اجتماعی را شکل داد و هرچه جوامع گسترش پیدا کردند، نهاد دولت و نظام‌های اداری آن‌که بوروکراسی نام داشتند، فراگیر شدند. تا آنجا که مناسبات سیاسی حکومت (نهاد قدرت)، مناسبات اقتصادی نهاد اقتصادی (بخش خصوصی و تولید) و مناسبات اجتماعی را تحت تأثیر قراردادند. از این‌رو، بوروکراسی، پیامد صنعتی شدن جوامع بود؛ زیرا سازمان‌های سنتی قادر به پاسخگویی نیازهای جوامع صنعتی نبودند. در این جوامع نقش‌های افراد و نهادها تقسیم می‌شود. این تقسیم‌بر مبنای معیارهای حرفه‌ای و شایستگی فنی صورت می‌گیرد نه برحسب روابط خویشاوندی. تقسیم‌کار زیاد باید درنهایت به هماهنگی بینجامد که این سازوکار بر عهده سازمان‌هاست (هراری، ۱۳۹۶).

بوروکراسی ماکس وبر نیز در همین راستا مطرح شد؛ زمانی که گویا نظام موجود که ویژگی اصلی آن تولید کشاورزی، فقر فناوری، تولید محدود، روابط

معطوف به قدرت خان سالاران و مسائل محدودکننده مشابه دیگر بود، پاسخگوی شرایط جدیدی جامعه آن روز مانند توسعه شهرنشینی، رشد تکنولوژی، تولید انبوه و ... نبود.

در بستر این شرایط، مسئله برای وبر آن بود که تحول ساختارهای سازمانی نهایتاً چه تأثیری بر ساختار قدرت در جامعه خواهد داشت و تا چه اندازه ممکن است در فرایند عملکرد این شکل از سلطه، آزادی‌های انسان دچار محدودیت شود. بوروکراسی‌ها موجب به وجود آمدن طبقه حاکم و بانفوذ شدند که تأثیر زیادی بر سیاست‌های جوامع گذاشتند؛ چنان‌که گویی در دولت‌های مدرن طبقه حکم‌فرما ضرورتاً طبقه بوروکرات‌ها هستند (ریگز^۱، ۱۹۷۹: ۵۶۵).

وبر در این اندیشه بود که توسعه فزاینده سازمان‌های سیاسی و اقتصادی چه رهاوردی برای انسان‌ها خواهد داشت؟ آیا به کامیاب کردن اهداف اجتماعی کمک می‌کند که تأمین‌کننده رفاه آدمی است؟ یا آنکه با توجه به ویژگی‌های ساختاری خویش، اهداف خویش را بر جامعه تحمیل می‌کند و از انسان موجود خودباخته و بیگانه می‌سازد؟ (پاشا، ۱۳۸۰: ۸۴). از آن زمان که ماکس وبر، بر ساخته بوروکراسی را در توصیف عقلانی شدن سپهر اداره و در ارتباط با عقلانی شدن دیگر نهادهای جامعه جدید به کار گرفت، بوروکراسی همواره یکی از موضوع‌های کلاسیک و مجادله برانگیز در ادبیات اداره امور عمومی بوده که برخی مدافع، برخی مخالف و برخی در جستجوی بدیلی برای آن بوده‌اند (شفريتز و هید^۲، ۱۹۹۷؛ وارث، ۱۳۸۵: ۱۱۴).

۳- دیدگاه‌ها در مورد بوروکراسی

به‌طور کلی نظریه‌های مربوط به بوروکراسی را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد؛ دسته اول مربوط به نظریه‌هایی است که آثار منفی بوروکراسی را بررسی

^۱ - Riggs

^۲ - Shafritz & Hyde

کرده‌اند و به پدیده بوروکراسی دید منفی دارند. دسته دوم مربوط به افرادی است که بوروکراسی را بادید مثبت معرفی کرده‌اند و نسبت به این پدیده خوش‌بین هستند و دیدگاه سوم پدیده بوروکراسی را از دید بی‌طرفانه موردبررسی قرار می‌دهد (صادق پور، ۱۳۸۵: ۷۳-۸۰).

۱-۳- دیدگاه منفی به بروکراسی

"کارل مارکس" یکی از دانشمندانی است که نظر منفی نسبت به بوروکراسی دارد. ایشان نظر خود را درباره بوروکراسی ضمن اظهارنظر و بررسی عقاید «جورج هگل» فیلسوف آلمانی بیان می‌کند. از نظر هگل بوروکراسی درواقع پلی است که بین دولت و جامعه واسطه می‌شود. با توجه به مفاهیم مختلف برای دولت، منظور از دولت در اینجا، هیئت حاکمه است) به نظر این دانشمند جامعه متشکل از گروه‌هایی است با منافع مختلف و دولت حافظ منافع مشترک عموم افراد جامعه است. بوروکراسی وسیله‌ای که توسط آن منافع خاص گروه‌ها تبدیل به منافع مشترک عمومی می‌گردد. مارکس با توجه به اینکه اساس تجزیه و تحلیل هگل را از بوروکراسی قبول می‌کند، نظریه هگل را در این مورد که دولت نماینده منافع مشترک عموم است رد می‌کند و می‌گوید که: دولت حافظ منافع اختصاصی طبقه حاکمه است. بوروکراسی به‌خودی‌خود گروه خاصی را تشکیل می‌دهد، البته نمی‌توان آن را همچون طبقه‌ای خاص از افراد جامعه محسوب داشت، بلکه موجودیت بوروکراسی خود عاملی برای اختلاف در طبقات جامعه می‌شود. وظیفه بوروکراسی حفظ وضع موجود و امتیاز گروهی خاص است. بوروکراسی خود عاملی است برای آماده کردن مردم جامعه به حالت ازخودبیگانگی و بی‌تفاوتی. بر این اساس که نیروهای اجتماعی از نظارت خارج می‌شود و به‌صورت قدرت مستقل علیه افراد انسانی به‌کاربرده می‌شود.

"رابرت میشل" یکی دیگر از دانشمندان و از طرفداران این نظریه است که آثار منفی و نامطلوب بوروکراسی را بررسی کرده است. وی معتقد است که سازمان‌های وسیع به‌مقتضای طبیعت شکل و کارکردی که دارند الزاماً به روش‌های خودکامه اداره می‌شوند. برای اثبات مدعای خود حزب سوسیالیست آلمان را که بنا بود بیش

از دیگر احزاب اروپایی بر مبنای اصول دموکراسی اداره شود، در اوایل قرن حاضر موضوع تحقیق خود قرارداد و پس از بررسی به این نتیجه رسید که آن حزب نیز با مشت آهنین معدودی از افراد اداره می‌شود و بر این مبنا کتاب «قانون آهنین الگاشی» را نوشت. البته تحقیقات بعدی دانشمندان دیگر مؤید این نبود که قانون آهنین مشیل را می‌توان به صورت اصل کلی به همه بوروکراسی‌ها تعمیم داد.

"گیدون جوهرگ" از جامعه شناسان معاصر آمریکا و یکی دیگر از دانشمندان طرفدار این نظریه است. از تحقیقات و اظهارنظرهای این دانشمند چنین استنباط می‌شود که نظر مثبتی درباره نظام بوروکراسی ندارد. بر مبنای مطالعات ایشان که با همکاری یکی دیگر از دانشمندان انجام داده به این نتیجه رسیده است که بوروکراسی وسیله‌ای است که توسط آن طبقه مرفه وضع خوب خود را در برابر طبقه پایین جامعه حفظ می‌کند. عقیده جوهرگ نیز با توجه به اینکه تنها منطقه خاصی را موضوع تحقیق خود قرار داده بود مورد تأیید دیگر دانشمندان قرار نگرفت.

"مارشال دیمک و میشل کروزی" را نیز می‌توان از جمله دانشمندانی محسوب کرد که بوروکراسی را از دید منفی می‌نگریستند، زیرا به عقیده آنان بوروکراسی درواقع به مفهوم عدم کارایی اطلاق می‌گردد. به علاوه کروزی معتقد است بوروکراسی سازمانی است که قادر نیست اشتباهات خود را تشخیص دهد و رفتار خود را اصلاح کند، بوروکرات‌ها از مقررات سازمان به نفع خود استفاده می‌کنند و همین نفع افراد باعث حفظ وضع موجود می‌شود.

۲-۳- دیدگاه مثبت به بوروکراسی

"پیتر بلا" از دانشمندان معاصر آمریکا و نویسنده کتاب «بوروکراسی در اجتماع نو» که به فارسی نیز ترجمه شده است در مورد مفهوم بوروکراسی عقاید مثبتی ابراز داشته است. به عقیده این دانشمند بوروکراسی نوعی از سازمان است با حداکثر کارایی که در آن اجزا چنان ارتباط منطقی و معقولی با یکدیگر دارند که نیل به هدف سازمان به بهترین وجه امکان‌پذیر می‌شود. عقاید پیتر بلا درباره بوروکراسی کاملاً در برابر عقاید میشل کروزی قرار دارد.

"البیوت جاکوئز" یکی دیگر از دانشمندان طرفدار این دیدگاه می‌گوید؛ باوجودی که بوروکرات‌ها هم کلمه بوروکراسی را زشت می‌دانند و بسیاری اعتقاد دارند که سلسله‌مراتب مدیریت (صفت مشخصه بوروکراسی) ابداع و نوآوری را از بین می‌برد ولی سی‌وپنج سال تحقیق، ایشان را قانع کرده است که سلسله‌مراتب مدیریت کاراترین، محکم‌ترین و طبیعی‌ترین ساختاری است که اداره سازمان‌های بزرگ را ممکن ساخته است. سازمان‌های بزرگ با شکل سلسله‌مراتبی خود که ما آن را بوروکراسی می‌نامیم تصادفی ظاهر نشده است و آن تنها ترتیبی از سازمان است که می‌تواند بسیاری از افراد را با جوابگویی نسبت به کارشان به کار گیرد و به همین علت است که علیرغم مشکلات خود هنوز پابرجا است.

۳-۳- دیدگاه بی‌طرفانه

عقاید "ماکس وبر" (۱۹۲۰-۱۸۶۴)، دانشمند جامعه‌شناس آلمانی، درباره بوروکراسی شاید گویاترین عقایدی باشد که پدیده بوروکراسی را با بی‌طرفی توضیح داده است. وی معاصر تیلور و فایول و فرد دانشگاهی بود. تیلور و فایول به‌طور عمده به مسائل عملی مدیریت و کارایی در کسب اهداف توجه داشتند؛ درحالی که توجه ماکس وبر به این مسئله اساسی‌تر معطوف بود که چگونه می‌توان ساختار سازمان‌ها را به‌طور مناسبی طراحی کرد. نظریه‌های وبر که به‌وسیله انتشار آثارش در اواخر قرن نوزدهم میلادی و ترجمه آن‌ها به زبان‌های دیگر در سال ۱۹۲۰ م شناخته شد، عمدتاً حالت توصیفی داشت برخلاف تیلور و فایول که توصیه‌های عمل‌گرا داشتند. افکار و نظریه‌های وبر، تأثیر عمده‌ای بر رشته‌های مدیریت و جامعه‌شناسی سازمان‌ها داشت. این افکار تا حدودی در واکنش نسبت به تلقی او از کاستی‌های سازمان‌های عصر خودش، شکل گرفت. دولت وقت آلمان، موضوع ویژه مورد مطالعه وبر بود. وی بر این باور بود که افراد به دلیل موقعیت اجتماعی خاص و وجهه و اعتبارشان اقتدار می‌یابند و در منصب‌های اصلی و مهم ساختار اجتماعی آلمان قرار می‌گیرند، نه به دلیل شایستگی‌هایشان. به همین دلیل او مدعی بود که سازمان‌ها با همه ظرفیت و توان خودکار نمی‌کنند؛ بنابراین، باید شکل جدیدی از سازمان را طراحی کرد که به حل این مسئله کمک کند. در عمق تفکر وبر، مفهوم بوروکراسی قرار دارد؛ یعنی شکل سازمانی مطلوبی که به‌طور منطقی طراحی گردد، بسیار کارا باشد، از اصول منطق و نظم پیروی کند و بر مبنای اختیار مشروع بنانهاده شود (رضائیان، ۱۳۸۰: ۴۸؛ و هچ، ۱۳۸۹: ۵۷). بر این اساس، روشن می‌شود که در حقیقت آغازگر تحقیقات نوین بر روی "بوروکراسی یا دیوان‌سالاری" (چه از دیدگاه بعد زمانی و چه از نظر ادای دین به دنیای اندیشه) وبر است، ولی چنین به نظر می‌رسد که او به هنگام تحقیق بر روی سازمان‌ها، به چهار جنبه عمده توجه خاص نشان داده است: ۱- شناسایی ویژه‌های یک واحد سازمانی که وی آن را «دیوان‌سالاری» نامید؛ ۲- ارائه شرحی بر این نوع سازمان‌ها و برشمردن دلایل رشد آن‌ها؛ ۳- تفکیک

تغییرات اجتماعی به هم پیوسته؛ ۴- پی بردن به هدف‌های دیوان‌سالاری (که اصولاً همان هدف‌های یک قدرت سیاسی بود). وبر در سایه توجه عمیق به آخرین هدف، می‌خواهد نشان دهد که سازمان‌های دیوان‌سالار، چه اندازه می‌تواند برای پیچیدگی‌های مسائل کنونی راه‌حل منطقی یا بخر دانه ارائه کنند (از طریق تخصصی کردن یا تقسیم‌کار). تردیدی نیست که وبر به شیوه‌های بسیار مهمی، پا را از مرز الگوی «ماشینی» فراتر گذاشت. به‌ویژه او به‌صورت مفصل رابطه بین «دفتر» و «مقام سازمانی» را تعیین می‌کند (این تفاوت را نشان می‌دهد) (جی‌ام شفریتز و جی. استیون اوت، ۱۳۸۷: ۲۳۰). اگرچه وبر هیچ‌وقت بوروکراسی را تعریف لفظی نکرد اما عملاً آن را در مورد نوعی سازمان که در مؤسسات خصوصی و عمومی وجود داشت، به کار برد.

برای اینکه عقاید وبر را درباره بوروکراسی با عمق بیشتری بررسی کنیم، لازم است به نظرات اساسی او درباره تسلط و اعمال قدرت آگاهی داشته باشیم؛ زیرا بر مبنای نوع مشروع بودن اعمال قدرت، نوع بوروکراسی مشخص می‌شود. منظور از مشروع بودن اعمال قدرت این است که حاکم یا شخصی که عقاید خود را بر دیگران اعمال می‌کند معتقد باشد که حق این کار را دارد و پیروان او نیز اعتقاد داشته باشد که موظف به فرمان‌برداری هستند. به عبارت دیگر، اعمال قدرت در یک جامعه مبتنی بر نظام فکری و ارزش‌های اجتماعی آن جامعه است، مهم‌تر آنکه فرهنگ هر جامعه، اعمال قدرت رهبران خود را به نحوی خاص مشروع و قانونی تلقی می‌کند. اعمال قدرت مقام یا مقامات مافوق نسبت به جامعه بدون وجود یک سازمان نسبتاً بزرگ نمی‌تواند تحقق یابد و درواقع فلسفه وجودی سازمان‌های بزرگ یا بوروکراسی، مبتنی بر همین وظیفه است که باید در جامعه به عهده گیرند. نظریات ماکس وبر درباره توجیه وظیفه اصلی سازمان‌های بزرگ تقریباً همانند نظریات جرج هگل است که سازمان‌های اداری را به‌صورت پلی میان رهبران یک جامعه و مردم می‌داند. به‌هرحال، بر اساس عقاید وبر، اعمال قدرت به سه طریق ذیل مشروعیت می‌یابد.

الف) اعمال قدرت بر مبنای سنت‌های باستانی

در این حالت مشروع بودن اعمال قدرت بر مبنای تقدس سنت و آداب موردقبول جامعه است. قدرت سران خانواده‌ها بر اساس نظام پدرسالاری بهترین نمونه مشروع بودن اعمال قدرت بر مبنای سیستم‌های باستانی است. مردم جامعه

دستورهای رئیس خود را اطاعت می‌کنند، زیرا شأن و علو مقام او بر طبق سنت‌های باستان مقدس محسوب می‌شود و هر فرد از جامعه بر اساس قراردادی روانی - سنتی اطاعت از رئیس جامعه را بدون تأمل می‌پذیرد. این نوع اعمال قدرت به زبان ساده متکی بر اعتقاد بر صحت ارتباطات قدیمی است. کارکنان این نوع بوروکراسی (که از این پس آن را بوروکراسی باستانی می‌نامیم) از دو محل تأمین می‌شوند؛ عده‌ای از آن‌ها از طریق ارث و گروه دیگر بر اساس وفاداری محض و قبول بندگی به کار گمارده می‌شوند. ضمناً وجود ارتباطات خویشاوندی عاملی مهم در انتصابات می‌باشد. بوروکراسی که قدرت خود را از سنت‌های باستانی کسب می‌کند دارای مشخصاتی است که در اینجا ذکر آن‌ها مناسب به نظر می‌رسد.

۱- شایستگی مبنا و حدود معلوم و مشخص ندارد.

۲- سلسله‌مراتب، بر یک سیستم منطقی مبتنی نیست.

۳- انتصاب و ترفیع مقام نظم و ترتیبی ندارد.

۴- تخصص برای اشتغال به کار شرط نیست.

بدهی است که این‌گونه بوروکراسی فقط جوابگوی جامعه باستانی و کشاورزی است.

ب) اعمال قدرت بر مبنای نفوذ شخصی رهبر

در بعضی موارد قدرت سازمان‌های بوروکراسی از رهبری ناشی می‌شود که دارای خصوصیات کاریزماتیک است. " کاریزما " در لغت به معنی «عطیه الهی» است. رهبری که دارای صفات و خصوصیات خارق‌العاده باشد رهبر کاریزماتیک خوانده می‌شود. به‌طوری‌که وبر می‌نویسد: نخستین بار شخصی موسوم به " آر. زوم " درباره نفوذ شخصی کاریزما بدون توجه به این‌که رهبر کاریزما خود منشأ قدرت است، دست به تجزیه و تحلیل می‌زند. بوروکراسی کاریزماتیک با رهبر به وجود می‌آید و با او از میان می‌رود. در این شکلی خاص از انواع بوروکراسی سلسله‌مراتب، حدود وظایف، حقوق و مزایا وجود ندارد. ضمناً مشاغل و عناوین نیز به ارث برده نمی‌شود. در این نوع بوروکراسی افرادی که اعمال قدرت رهبر را مشروع می‌داند

پیروان او محسوب می‌شوند. چنانچه رهبر دچار شکست‌های متوالی شود چاره‌ای جز کناره‌گیری نخواهد داشت. در این نوع اعمال قدرت ممکن است افراد بوروکراسی، بر اساس انتخابات به کار گمارده شوند. بدهی است در این صورت از قدرت رهبر کاسته خواهد شد. ضمناً در اینجا باوفاترین پیروان واسطه میان رهبر و افراد جامعه خواهد بود.

ج) اعمال قدرت بر مبنای قانون

اعتقاد افراد جامعه به درستی مقررات قانونی مبنای مشروع بودن این نوع اعمال قدرت است. در این حالت، مردم از قانون اطاعت می‌کنند، نه به علت اینکه آن قانون به تصویب رهبری کاریزماتیک یا رهبر باستانی رسیده است بلکه از آن رو که قانون بر اساس روش و منطقی متناسب به تصویب افراد یکه بر مبنای قانون و مقررات برگزیده شده‌اند رسیده است. قدرت از مقام شخص شاغل ناشی می‌شود، مضافاً بر این که قدرت تنها در محدوده آنچه قانون تعیین کرده است اعمال می‌شود. بوروکراسی در مفهوم خاص خود فقط به آن سازمان اداری گفته می‌شود که در اعمال قدرت قانونی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

کارکنان این نوع بوروکراسی بر مبنای تخصص با حقوق ثابت سازمانی به کار گمارده می‌شوند، در چنین سازمانی فعالیت‌ها بدون توجه به احساسات و نظریات فردی در قالب روشی معقول انجام می‌گیرد. اطاعت در قالب سلسله‌مراتب و بر اساس وظیفه افراد خواهد بود. عملیات این نوع بوروکراسی مبتنی بر نظم و منطق سازمانی است (صادق پور، ۱۳۵۸: ۵۷-۶۲).

بوروکراسی که مورد قبول ماکس وبر است و از آن دفاع می‌کند به همین مفهوم اخیر است که اعمال قدرت در آن بر مبنای قوانین و مقررات باشد. این شکل اداره از نظر وبر، بوروکراسی یا دیوانسالاری خوانده و منطقی تفسیر می‌شود.

وبر در ضمن تحقیقات خود در مورد قدرت، در پاسخ به این سؤال که چرا کارکنان سازمان از افراد مافوق تبعیت می‌کنند، می‌گوید: لازمه هر تشکّل انسانی این است که مشخص شود چه کسی فرمانده و چه کسی فرمان‌پذیر می‌باشد.

از این رو به تحلیل تئوری سلطه می‌پردازد. وی می‌گوید برای هر اداره نیازمند اختیار و اختیار نیز بی‌قدرت امکان‌پذیر نیست، از این رو در تعریف قدرت می‌گوید، قدرت عبارت است از " تحمیل اراده یک انسان بر اشخاص دیگر ". وی نوع خاصی از قدرت را از مفهوم کلی قدرت در نظر دارد که از آن به " سلطه " تعبیر می‌نماید. منظور وی از سلطه آن نوع از قدرت است که در آن فرمانروا یا رئیس یا شخصی که اراده خود را بر دیگران تحمیل می‌کند، اعمال قدرت را حق خود دانسته و اطاعت از دستورها را وظیفه فرمان‌بردار یا مرئوس می‌داند، به عبارت دیگر، نوعی " صلاحیت پذیرفته‌شده " که به اعمال قدرت، هم از نظر رهبر، هم از نظر پیرو مشروعیت می‌بخشد؛ بنابراین، مشروعیت قدرت و رابطه مبتنی بر سلطه دو ضابطه اصلی در دیوانسالاری " وبر " تلقی می‌شود.

بنابراین، ماکس وبر مدل ایدئال بوروکراسی خود را بر اساس نوعی از سازمان که دارای سلطه (قانونی و منطقی) است بنا نهاد که دارای خصوصیتی مانند؛ اعتبار حقوقی، جدایی مالکیت از مدیریت، تقسیم کار، سلسله‌مراتب، شایستگی و تخصص، مقررات و رویه‌های رسمی، غیرشخصی بودن و وضوح وظایف (جی‌ام شفریتز وجی. استیون اوت، ۱۳۸۷: ۲۳۱). می‌باشد.

به هر حال، بوروکراسی به عنوان یک موضوع جامعه‌شناسی سیاسی و هدف موردعلاقه سیاست‌مداران و احزاب پیروز در انتخابات و همچنین پدیده‌ای که تمامی ابعاد زندگی بشر را از مرحله تولد تا مرگ در برمی‌گیرد، از ابتدا تاکنون مورد ارزیابی بسیاری از صاحب‌نظران بوده است و همچنان ادامه دارد؛ برخی مبانی انسان‌شناختی ماکس وبر وعده‌ای مقاصد و برخی نظریه یا روش بوروکراسی و گروهی نیز کارکرد و نتایج آن را از دیدگاه فلسفی یا کارکردگرایی به نقد کشیده‌اند. در این فرایند، تعداد زیادی با برشمردن نکات منفی بوروکراسی، آن را مضر، مانع پیشرفت و روبه‌زوال معرفی کرده‌اند؛ وعده‌ای گفته‌اند که بوروکراسی پدیده‌ای مثبت، مفید، لازم و اجتناب‌ناپذیر است و بزرگ‌نمایی نواقص آن، ناشی از خصومت و ضدیت کسانی است که بوروکراسی منافع شخصی و حزبی آن‌ها را محدود کرده است؛ اما مسلم است که این پدیده، باوجود گذشت حدود بیش از یک قرن از بروز و

ظهور رسمی آن، همچنان به حیات و نقش خویش ادامه می‌دهد و تاکنون جایگزین قابل‌پذیرشی برای آن معرفی نشده است. (مهرابی، ۱۳۹۵)

کارکردهای مثبت بوروکراسی

طرفداران بوروکراسی هرکدام به‌نوعی مواردی از ارزش‌های مثبت بوروکراسی را ارائه کرده‌اند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

۱. دقت عمل را افزایش می‌دهد چون هرکس می‌داند چه کاری توسط چه کسی، به چه منظوری و چگونه باید انجام شود.

۲. تضاد بین افراد را کاهش می‌دهد زیرا به دلیل به‌کارگیری مقررات روشن، ابهام و تردید را در مشاغل به حداقل می‌رساند.

۳. تداوم و یکنواختی را در سازمان برقرار می‌سازد چون شرایط ثابت و مشابه لزوم اتخاذ تصمیمات یکنواخت را تجویز می‌کند.

۴. بر کلیه ابعاد سازمان، به دلیل حاکمیت قوانین، اعتبار و قابلیت تعمیم حکم فرماست.

۵. به دلیل تقسیم‌کار عقلایی و ارائه آموزش‌های مناسب، رضایت افراد، میسر می‌شود.

۶. فرد به دلیل حاکمیت و اجرای قوانین جدای از تلقی، احساس و آگاهی خود همانند یک ابزار ماشین با دیگر ابزار ارتباط یافته و با دیگر اعضای سازمان همکاری می‌کند.

۴. نقد بوروکراسی

دیدگاه مدیریت کلاسیکی عموماً و دیدگاه بروکراسی ایدئال ماکس وبر خصوصاً با تمام مزایا و ویژگی‌های مثبت که برای آن برشمرده شده است از جانب دانشمندان غربی و اسلامی از زوایایی مختلف موردنقد قرار گرفته است. البته قابل‌یادآوری است که نقدهای اسلامی که در اینجا مطرح شده است بعضاً جنبه

عمومی دارد که نه تنها بوروکراسی ویر بلکه تمام دیدگاه‌های مکتب کلاسیکی را شامل می‌شود.

۱-۴- نقد بوروکراسی از دیدگاه مدیریت رایج

صاحب‌نظران غربی به موارد از سوء عملکرد بوروکراسی اشاره کرده‌اند که عبارت‌اند از:

- ❖ تأخیر در تصمیم‌گیری: علت این تأخیر به دلیل اظهارنظر افراد بسیار در سلسله‌مراتب هست که سبب می‌شود تصمیم‌های خورد و کلان به‌کندی صورت بگیرد.
- ❖ ابهام و عدم کارایی به دلیل گستردگی: تحقیقات نشان می‌دهد که هرچه سازمان بزرگ‌تر است از میزان کارایی آن کاسته می‌شود از این‌رو کوچک‌سازی و یا واگذاری کار به سازمان‌های کوچک توسط سازمان‌های بزرگ رایج می‌شود.
- ❖ ناتوانی و ناکارآمدی و حداقل رضایت شغلی: وجود تشریفات زائد اداری و ناتوانی در اثرگذاری بر سازمان و از دست دادن هویت شخصی موجب پدیدار شدن این حالت می‌شود.
- ❖ جایگزینی وسیله بجای هدف: یعنی ابزار و روش‌های کسب هدف مهم‌تر از خود هدف می‌شود و این پدیده با تبعیت از قوانین و رویه‌ها و تعصب به اجرای آن‌ها بی‌توجه به کسب هدف نمود می‌یابد.
- ❖ عدم حساسیت به مسائل فردی: یکسان عمل شدن قوانین، موجب نادیده گرفتن تفاوت‌های فردی به‌ویژه در سطوح عملیاتی می‌شود.
- ❖ عدم انعطاف‌پذیری در رفتار: شکایت لفظی از قوانین و مقررات منجر به تفسیر خشک خط‌مشی‌ها و اجرای رویه‌ها می‌شود به‌گونه‌ای که بوروکراسی با نارضایتی ارباب‌رجوع روبرو می‌شود که بیشتر به قوانین و مقررات به‌عنوان ابزار دفاعی متکی است.
- ❖ انحراف در شخصیت: با تشدید کنترل و رسمی‌گری و سرپرستی بیشتر کارکنان، تضاد میان مدیر و کارمند افزایش می‌یابد و ممکن است به شکل الگوهای رفتاری نامناسب در سطح سازمان رایج شود.

❖ اجتناب از قبول مسئولیت: هدف از طراحی بوروکراسی تعیین دقیق مسئولیت هر فرد است. باوجوداین در عمل بسیاری از افراد قوانین بوروکراسی را برای اجتناب از قبول مسئولیت به کار می‌برند و باین جمله‌ای مانند؛ "این کار به من مربوط نمی‌شود"، "در حوزه واحد ما نیست"، یا "متأسفم باید مافوق من اجازه دهد" از مسئولیت می‌گریزد.

❖ اجتناب از نوآوری: یک بوروکرات به‌جای قبول مخاطره‌آمیز بودن یک‌رویه جدید، ممکن است بگوید، آنچه شما پیشنهاد می‌کنید، سنت ما را برهم می‌زند و انجام این‌گونه امور برای ما میسر نیست.

❖ ابهام اخلاقی ناشی از بوروکراسی: تحقیقات نشان می‌دهد که رابطه بین تلاش و پاداش به‌درستی رعایت نشده و افراد متناسب با تلاش و وفاداری خود پاداش دریافت نمی‌کنند. ضمن آنکه افراد بر اساس توانایی به پست‌های کلیدی منصوب نشده و صرفاً به‌واسطه سنوات، پست‌های کلیدی را احراز می‌کنند، درواقع حد بی‌کفایتی افراد طبق اصل پیتردراکر در انتصاب لحاظ نمی‌شود (سید جوادین، ۱۳۸۸: ۹۰-۹۱).

در برخی پژوهش‌ها، مواردی دیگری را در نقد بوروکراسی وبر آورده است که جهت اختصار فهرست‌وار به آن‌ها اشاره می‌گردد.

۱. عدم تبیین و تعریف دقیق بوروکراسی از سوی وبر و دیگران
۲. جابجایی اهداف سازمانی با اهداف فرعی و شخصی
۳. برخورداری از ساختار مکانیکی و روابط خشک و بی‌روح
۴. تأکید بیش‌ازحد بر قوانین و غفلت از هدف آن‌ها
۵. وجود تناقض درباره منشأ اقتدار
۶. کاربرد نامناسب قوانین و مقررات
۷. عدم قابلیت انطباق با شرایط متغیر محیطی
۸. ممانعت از خلاقیت و نوآوری
۹. رشد قارچ گونه و ناخواسته ساختار و سازمان
۱۰. وجود ابهام در ملاک ارتقا بین «تخصص» و «سابقه»

۱۱. از خودیگانگی کارکنان به دلیل انجام کار تکراری و یکنواخت
۱۲. کندی بیش از حد در امور اداری و تأخیر در انجام درخواستها
۱۳. تمرکز بیش از حد قدرت و حذف افراد از چرخه تصمیم گیری
۱۴. سرخوردگی ارباب رجوع به دلیل تأکید بیش از حد بر قوانین و سلسله مراتب

اداری

۱۵. افراط در تأکید بر اقتدار عقلایی- قانونی و غفلت از اقتدار کاریزماتیک و سنتی (مهرابی، ۱۳۹۵).

۲-۴- نقد بوروکراسی از دیدگاه مدیریت اسلامی

به هر حال نقد و ابرام دیگران در مورد نظریه بوروکراسی هرچه باشد، همان طور که یادآوری شد، مسئله اصلی در این تحقیق، نقد و بررسی مبانی فلسفی بوروکراسی ماکس وبر مانند معرفت شناسی، هستی شناسی، انسان شناسی، روش شناسی، ارزش شناسی بر اساس دیدگاه اسلام است که آنچه اسلام در این زمینه فرموده با آنچه دیدگاه بوروکراسی وبر بر آن مبتنی است، چه تفاوت یا تفاوت هایی دارد. اگرچه دیدگاه اسلامی بر نقدهای مطرح شده از طرف منتقدان غربی نیز در برخی موارد ممکن است مهر تأیید بزند و از آن زاویه نیز اعتبار بوروکراسی را زیر سؤال ببرد؛ اما در اینجا این نظریه از بعد اعتبار مبانی فلسفی آن مورد نقد و بررسی قرار می گیرد؛

۱-۴-۱- معرفت شناسی

معرفت شناسی: دانشی است که به بیان ماهیت معرفت، منابع معرفت و مرزهای معرفت می پردازد. در معرفت شناسی درباره چیستی معرفت انسان، راههای دستیابی به آن، حقیقت صدق و تعیین معیار صدق و کذب (ارزش شناخت) بحث می کند. در معرفت شناسی، آنچه مهم است منابع معرفت است، شناخت منابع از مهم ترین مبانی این دانش است. منابع معرفت بر دودسته قابل تقسیم است؛

۱. منابع برون دینی؛ منابع بیرون دینی شامل قدرت تجزیه و تحلیل عقلی و تجربه بشری است. این منابع شامل مجموعه منابع فلسفی و عقلانی بشر و دست

آورده‌ای تجربی بشر است. اکتشافات بشر که با روش‌های تجربی و آزمایشگاهی به‌دست‌آمده است در این مجموعه قرار دارد.

۲. منابع درون دینی؛ منابع درون دینی شامل آیات قرآن کریم و روایات معتبر. این منابع را می‌توان با عنوان مجموعه وحیانی یادکرد که شامل منابع تفسیری، منابع روایی، منابع اخلاقی و عرفانی می‌شود.

دانش مدیریت اسلامی از هر دو نوع منبع معرفتی بهره می‌برد، هم از منابع برون دینی که عقل و تجربه باشد و هم از منابع درون دینی که منابع وحیانی باشد. بنابراین، عقل و نقل در کنار هم منابع معرفت دینی را تشکیل می‌دهند. علم (دست‌آورد بشر) نیز محصول عقل است. وحی کامل‌ترین و خالص‌ترین منبع معرفتی در اسلام است که از خطا و اشتباه مصون می‌باشد. بنابراین مجموعه معارف اسلامی از طریق عقل و نقل به دست می‌آیند.

این ابزارهای معرفتی نه‌تنها در تعارض باهم نیستند، بلکه همگی در طول یکدیگر قرار دارند. حس از طریق مشاهده، موضوعات گوناگون را در منظر و نگاه عقل قرار می‌دهد.

عقل از یک‌سو، با استفاده از مبانی نظری خود داده‌های حسی را به‌صورت گزاره‌های علمی درمی‌آورد و از سوی دیگر، علاوه بر آگاهی به حضور معرفت حسی، به وجود معرفت شهودی و وحیانی هم آگاه می‌شود و در زمینه‌هایی که به‌واسطه وحی و شهود برای انسان منکشف شده است، استدلال می‌کند.

وحی نیز به همین‌گونه، با عقل همراهی می‌کند و در عرصه‌هایی که عقل به‌تنهایی توان دریافت حقایق را ندارد، آن حقایق را تنزل داده و در دسترس عقل قرار می‌دهد.

اما دانش مدیریت غربی از جمله مکتب کلاسیک‌ها که دیدگاه بوروکراسی و بر از حوزه‌های فرعی آن است، تنها از نوع اول منابع معرفتی بهره‌منداست درحالی‌که این منبع قادر به معرفی بسیاری از حقایق هستی نیست حتی در وجود خود انسان حقایقی وجود دارد که قابل تجربه نیست، در عالم هستی نیز حقایقی هست که نه

عقل به آن‌ها دسترسی دارد و نه برای بشر قابل تجربه است، شناخت آن‌ها منبع دیگری می‌خواهد که دانش مدیریت غربی از آن بی‌بهره است و آن منابع وحیانی است؛ بنابراین دانش مدیریت علمی یا غربی به‌ویژه بوروکراسی و بر از نظر معرفت‌شناختی و منابع معرفت نیز دارای نقص است و نمی‌تواند به برخی مسائل پاسخ‌گو باشد.

۲-۱-۴- روش‌شناسی

نقد این مبنا بابت چند نکته بیان می‌گردد:

۱- روش‌شناسی دانشی است که به بیان روش تحقیق و شیوه استدلال می‌پردازد.

۲- هر علمی دارای منبع یا منابعی است که این علم بر اساس آن منبع تولیدشده است.

۳- و از آنجای که تحقیق همیشه حرکت از معلومات به مجهولات است، بر این اساس، آغاز تحقیق بدون «منبع» امکان‌پذیر نیست و معلومات ما همان منابع تحقیقی است که بر مبنای آن ما تحقیق انجام می‌دهیم. مثلاً در علوم تجربی از حس به‌عنوان منبع استفاده می‌شود و در علوم عقلی نیز دو منبع مورد استفاده قرار می‌گیرد: یکی عناصر بنیادین عقلی و دیگری داده‌های حواس.

۴- و «دلیل» که در یک علم بکار گرفته می‌شود عبارت است از «امور اسناد داده‌شده به منبع»؛ بنابراین همواره دلیل‌ها را با منبع می‌سنجند و تأیید یا تکذیب می‌کنند.

۵- «روش» عبارت است از شیوه استدلال‌های که در آن علم حاکم است؛ بنابراین، «روش» عبارت است از شیوه استفاده از دلیل و به‌کارگیری آن. این از یک‌سو.

۶- و از سوی دیگر، منبع نیز پایه علم است پس پایه روش نیز هست اگر منبع نباشد هیچ روشی شکل نمی‌گیرد چون گفته شد که روش همان شیوه استدلال مستند به منبع است.

و در نتیجه، از آنجای که در دانش مدیریت علمی و غربی، منابع، منحصر به منابع برون دینی (عقل و داده‌های حواس) است پس منابع آن‌ها محدود است و از این نظر نقص دارد (برخلاف دانش مدیریت اسلامی که از هر دو منبع برون دینی و درون دینی بهره‌مند است)، پس دانش مدیریت غربی به‌طور عام و بروکراسی به‌طور خاص، از نظر روش و شیوه استدلال نیز دچار مشکل است.

۳-۱-۴- هستی‌شناسی

هستی‌شناسی دانشی است که به بیان ذهنیت افراد درباره جوهر پدیده‌ها می‌پردازد. دیدگاه فرد نسبت به جهان پیرامونی را مشخص می‌کند در اینکه آیا «واقعیت» چیزی خارج از فرد است یا ساخته ذهن است؟ به بیان دیگر آیا «واقعیت» ماهیتی «عینی» دارد یا ساخته ذهن بشر است؟

مدیر دیدگاه خود را نسبت به جهان آفرینش، معلوم می‌کند. هرچند ممکن است این امر به‌صورت ناخودآگاه صورت گرفته باشد. وی مشخص کرده و بر این باور است که هستی پدیده‌ای عقلانی و حکیمانه است، یا پدیده‌ای تصادفی؟

هر نوع پاسخ به سؤالات هستی‌شناسانه می‌تواند در وظایف و اقدامات سازمانی آنان نقش‌آفرین باشد. دیدگاه‌های دانشمندان دانش مدیریت غربی با دیدگاه‌های دانشمندان دانش مدیریت اسلامی در این باب متفاوت است. دید دانشمندان غربی به هستی دید مادی گرایانه است. آنچه امروزه در غرب به واسطه بسیاری از صاحب‌نظران غربی تبیین و تبلیغ می‌شود و تقریباً تفکر غالب بر اندیشه‌های مردم آن دیار محسوب می‌شود، همان افکاری است که در طول تاریخ مخالفان انبیا و رسولان الهی در مقابل آن‌ها بر زبان خود جاری می‌ساختند یعنی انکار خالق واحد بی‌همتا و آفریننده انسان و جهان هستی. مخالفانی که بزرگ‌ترین معجزات

پیام‌آوران الهی را منکر می‌شدند، چون نمی‌خواستند در عالم ماورای ماده تفکر کنند، بلکه دوست داشتند همه‌چیز حتی خدا، در عالم ماده خلاصه شود.

همین اندیشه امروزه در غرب ظهور کرده و می‌کوشد ریشه هستی‌شناسی و مبدأ عالم را به ماده و امور مادی پیوند دهد. غالب سخنان متفکران غرب و اندیشه‌های غربی در این موضوع همان چیزی را بیان می‌کند که اصل و ریشه آن به تفکر الحادی مخالفان انبیا برمی‌گردد، نه به سخنان انبیای الهی.

اما صاحبان فکر و اندیشه در میان مسلمانان از زمان ظهور اسلام تا امروز، بنا به توصیه و تأکید پیشوایان و رهبران خویش همواره در بحث هستی‌شناسی و معرفت به حقیقت عالم کنجکاو بوده‌اند و چون از سرچشمه وحی سیراب می‌شدند، هرگز به ماورای عالم ماده با دیده تردید نگاه نمی‌کردند. آیات و روایات فراوانی استفاده و بهره‌مندی از تفکر و تعقل را برای مسلمانان، فرهنگ قرار داده و اساس دین‌داری را اعتقاد صحیح به مبدأ هستی می‌دانند.

تکرار واژه‌های تفکر و تعقل و مشتقات این دو در قرآن از یک‌سو و ارائه مطالب فراوانی در قالب استدلال‌های عمیق عقلی از سوی دیگر، نشانه اهتمام اسلام به مبادی یقین و مبانی علم قطعی است. شاید یکی از امتیازات قرآن بر سایر کتاب‌های آسمانی همین نکته باشد. قرآن کریم خداشناسی را از راه‌های مختلف به توده مردم تعلیم می‌دهد و بیشتر از همه افکارشان را به اندیشیدن در آفرینش و امیدواری و به آن‌ها توجه می‌دهد این جهان پهناور هستی که سراسر اجزای آن از استحکام و اتصال خاصی برخوردار است، حکایت از وجود آفریدگاری دارد که نمی‌توان آن را انکار کرد. قرآن کریم با صراحت می‌گوید: «افی الله شک فاطر السموات و الارض» (ابراهیم، آیه ۱۰) یا می‌فرماید: از تمام جهات جهان هستی، وجه الهی هویدا است: «فاینما تولو وجه الله» (بقره، آیه ۱۱۵)

در تعالیم اهل‌بیت (ع) نیز دقیقاً به همین مطلب تأکید شده است؛ امیر بیان علی (ع) می‌فرماید: «اول الدین معرفت». در راستای روش قرآن و شیوه اهل‌بیت (ع) عالمان دین به‌ویژه علمای شیعه از راه‌های مختلف کوشیدند تا مبدأ هستی را به آدمیان بشناسانند و چون در این راه از همه ابزارهای معرفتی همانند حس و

تجربه برهان عقلی شهود قلبی و اشراق باطنی فطرت و وحی بهره گرفتند، موفقیت‌های بسیاری را به دست آوردند.

این رمز مکتب الهی در مقابل مکتب الحادی است چنان‌که دیدگاه پیروان این مکتب و مسلک درباره نظام هستی منحصر و محدود به ماده و مادیات نیست، بلکه ایشان معتقدند که هستی دو بعد دارد؛ مادی و مجرد. برخلاف اندیشه‌وران مادی که هستی را در قلمرو ماده محدود می‌دانند؛ بنابراین، نوع دید نسبت به جهان هستی، بر رفتار و عملکرد افراد در سازمان تأثیر گزار است. بر این اساس، از نظر هستی‌شناسی نیز دانش مدیریت غربی در کل و تئوری بوروکراسی به‌طور خاص، دارای نقص و قابل نقد است.

۴-۱-۴- انسان‌شناسی

انسان‌شناسی، دانشی است که به بیان چگونگی پیدایش انسان و هدف از آن و همچنین شناخت حقیقت، طبیعت و قابلیت‌های دستیابی به کمال بحث می‌کند. از آنجای که مدیریت جزو علوم انسانی بوده و در علوم انسانی محور بحث انسان است و هریک از رشته‌های آن درباره یکی از ابعاد یا عوارض انسان بحث می‌کند، جای طرح سؤال از چیستی انسان در ابعاد مختلف آن محفوظ است. علاوه بر آن چون مدیریت (بنا به تعریفی) کار کردن با دیگران و به‌وسیله آن‌ها است و منابع انسانی یکی از مهم‌ترین منابع در سازمان است، نوع دید به این منبع در نحوه به‌کارگیری آن از اهتمام بالای برخوردار است؛ بنابراین، نوع نگاه ما به انسان بر دیدگاه ما در باره مدیریت، سازمان و سازمان‌دهی بسیار اثرگذار است. اگرچه در انسان‌شناسی، انسان از ابعاد مختلف قابل‌بررسی است اما در اینجا انسان را در دو بعد؛ آفرینش انسان و هدف از آفرینش آن با توجه به دو دیدگاه دانش مدیریت غربی و اسلامی به‌اختصار موردبررسی قرار داده و از این زاویه دیدگاه مدیریت کلاسیک‌ها به‌ویژه بوروکراسی موردنقد قرار می‌گیرد.

۱- در باب آفرینش انسان این نکته که آفریننده انسان کیست، در مدیریت و سازمان‌دهی از اهمیت بالای برخوردار است؛ زیرا اگر ما بر اساس تفکر حاکم بر

جامعه غربی بگوییم که انسان محصول ماده است و هم انسان و هم سایر موجودات هستی آفریننده‌ی ندارد و موجود مادی موجود خود پیدا است، در این صورت انسان آفریننده‌ای ندارد تا از آفرینش آن، اهداف خود را پی بگیرد و برای رسیدن به آن اهداف تکالیفی وضع کند؛ لذا این انسان خود پیدا به صورتی مدیریت خواهد شد که تا بی‌نهایت از وجود او مانند یک ابزار ماشینی در سازمان استفاده شود. به همین جهت در مکاتب مدیریتی غرب، نگاه به انسان نگاه ابزاری است و روش استفاده از این منبع، روش استفاده از ابزار و ماشین‌های صنعتی است، ارزش انسان در این دیدگاه مساوی با ارزش یک پیچ دستگاه ماشین صنعتی است که در تولید کالا بکار می‌برند، تمام نیازهای روحی و روانی، فردی، اجتماعی و... او را نادیده می‌گیرند. در بوروکراسی مقرراتی ماکس وبر این انسان است که استخوان‌هایش برای رسیدن صاحبان صنایع به منافع و سود بیشتر در لای چرخ‌های ماشین قوانین و مقررات شدید بوروکراسی خورد می‌شود و غیر از سوددهی و بهره‌وری از آن، هیچ توجهی به آن نمی‌شود و هیچ شأن و منزلتی برای آن قائل نیستند و اما اگر مانند دیدگاه اسلامی قائل شدیم که انسان آفریدگاری دارد به نام خداوند و از آفرینش او اهدافی را در نظر گرفته و تکالیفی برای رسیدن به آن اهداف وضع کرده که حتماً باید در مدیریت و سازمان‌دهی به آن اهداف توجه شود، دیگر مدیر در استفاده از نیروی انسانی در سازمان آزادی کامل ندارد که هر طور بخواهد از انسان به‌عنوان ابزار تولید استفاده کند بلکه باید به انسان به‌عنوان یک موجود آفریده‌شده از جانب خالق حی و قادر و عالم نگاه کند و بعد الهی آن را نیز در نظر گرفت.

نقد دیدگاه کلاسیک‌ها اولاً از این باب است که انکار آفریننده انسان وجهان چیزی است که برخلاف صریح قرآن است و همچنین انکار توحید در ربوبیت الهی است که از نظر قرآن کریم مسلم و قطعی است: «الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ» (فاتحه: ۲). ثانیاً دیدگاه اسلام، انسان در عالم هستی به‌عنوان یک ابزار مادی مطرح نیست بلکه انسان در عالم هستی جایگاه ویژه‌ای دارد و به تعبیری، اشرف مخلوقات است زیرا از روح خدا در او دمیده شده (حجر: ۲۹) و خدا وی را خلیفه خود در روی زمین قرار داده است (بقره: ۳۰) و جایگاه انسان در عالم هستی، جایگاه جانشینی خدا

است و در قرآن نیز انسان موجودی مکرم نامیده شده که بر مخلوقات دیگر برتری داده شده است (اسراء: ۷۰). در اسلام و مکتب مدیریتی آن، انسان جایگاه والای دارد و مدیریت مدیر با توجه به منزلت والای انسان است و هرگاه اصول و شیوه و روش مدیریتی به شخصیت و حیثت انسانی لطمه وارد کند، نه آن مدیر، اسلامی است و نه آن مدیریت، اسلامی به شمار می آید، زیرا در مکتب مدیریت اسلام قانون حفظ منزلت انسان، حاکم بر روش ها و اصول مدیریت می باشد. این به جهت آن ارزشی است که اسلام برای انسان قائل است. در طول تاریخ بشریت، هیچ مکتب و اندیشه را سراغ نداریم که مانند مکتب انبیاء برای انسان و انسانیت این قدر ارزش قائل شده باشد و آن را تکریم کرده باشد، آمدن پیامبران بزرگ الهی که خود معلم کلاس انسانیت هستند جز به خاطر به فعلیت رساندن استعدادها و رشد ارزش های انسانی رسالتی نداشته اند. در این زمینه باید به قرآن مراجعه کرد و دید که اسلام چه ارزش ها و منزلت های را برای این موجود قائل است. به یکی دو آیه در این مورد اشاره می کنیم؛ انسان خلیفه خدا در روی زمین است: «وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً» (بقره: ۳۰)، یا فرمود که کرامت و شرافتی به انسان عطا شده که دیگر موجودات عالم ندارند: «وَ لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَ حَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبْرِ وَ رَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَ فَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اسراء: ۷۰).

در حدیث قدسی آمده است که همه موجودات عالم آفرینش در خدمت انسان و برای او آفریده شده اند و او برای خداوند آفریده شده است؛ «و یا إنسان خلقت الأشياء لأجلک و خلقتک لأجلی...» (خویی، ۱۴۰۰ ق، ج ۱۱: ۱۲۷) بنابراین، انسان از دیدگاه اسلام و مکتب مدیریتی اسلام با ارزش و دارای منزلت والا است که همه چیز برای به سعادت رساندن او ایجاد شده است نه یک موجود ابزاری که باهدف بهره‌وری از آن استفاده شود.

بنابراین، موجودی که دارای چنین شأنی و مقامی باشد، نمی‌شود او را به عنوان یک ابزار ماشینی در سازمان به کاربرد که دیدگاه دانش مدیریت علمی و کلاسیکی از جمله بوروکراسی چنین دیدی نسبت به انسان دارد.

۲- نقد دیگر که بر اندیشه مدیریتی کلاسیک‌ها و بوروکراسی وبر وارد است، از بعد هدفی می‌باشد، هدف یعنی چیزی که تمام تلاش‌ها و کوشش‌ها معطوف به رسیدن به آن است. بازهم این نه‌تنها بر تفکر بوروکراسی که بر کل دیدگاه‌های مدیریت سنتی و کلاسیکی وارد است. از دیدگاه مکاتب مدیریتی کلاسیک، هدف فعالیت‌های سازمانی به دست آوردن بهره و سود بیشتر است. اگر ماکس وبر تلاشی کرد از طریق طراحی یک ساختار منظم و معقول برای سازمان، نقایص دو دیدگاه مدیریت علمی تیلور و اصول علم اداره فایول را به نحوی جبران کند، باز برای این بود که بتواند راهی بهتر برای بهره‌وری و به دست آوردن سود مادی بیشتر پیدا کند؛ اما هیچ‌وقت تلاش او برای تحقق بخشیدن به اهداف والای انسانی و به ثمر نشاندن انسانیت انسان نبود؛ اما در مدیریت اسلامی تلاش مدیران باهدف رسیدن به اهداف مادی نیست؛ اهدافی که مدیران مؤمن و مسلمان در نظام اسلامی تعقیب می‌کند همان اهدافی است که پیامبران الهی با تمام توان و تحمل زحمات طاقت‌فرسا به دنبال تحقق آن بود و آن عبارت بود از به کمال و تعالی رساندن انسان و قرب الهی که هدف غایی تمام تلاش‌های انسان‌های موحد و مؤمن در این دنیا چه در سازمان‌های بزرگ یعنی جامعه اسلامی چه در سازمان‌های اسلامی کوچک‌تر که در درون جامعه اسلامی ایجاد می‌شود و پیامبران الهی دارای این اهداف بلند، درواقع الگوی مدیران جامعه اسلامی به شمار می‌آیند و اهداف مشترک آنان، هدف تعیین‌شده برای اداره جامعه توحیدی است، بنابراین مدیران مسلمان باید اهداف خود را با اهداف مقدس پیامبران الهی تطبیق دهند. البته ریشه این نوع هدف‌گذاری، در نگرش‌ها، افکار، عقاید و ارزش‌های حاکم بر مدیران سازمان و برنامه‌ریزان آن است. در جامعه اسلامی که مدیران سازمان‌های آن دارای نگرش‌ها و ارزش‌های اسلامی می‌باشند، یقیناً بر نوع هدفی که انتخاب می‌کنند تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، هدف سازمان از دیدگاه اسلام یک هدف والا و معنوی است نه یک هدف پست مادی که دیدگاه بوروکراسی ماکس وبر و افکار و دیدگاه‌های نظیر بوروکراسی آن را دنبال می‌کند. اگر در سازمان اسلامی اهداف مادی به‌عنوان اهداف عملیاتی و یا میانی باشد بازهم آن‌ها در راستای رسیدن به آن هدف غایی و عالی الهی (و قرب الی الله) است.

در دیدگاه غربی‌ها، یکی از ملاک‌های ارزش، نفع‌گرایی است. در مدیریت کلاسیکی نیز آنچه به‌عنوان ارزش مطرح است مسئله منفعت و سود و بهره‌وری مادی بیشتر است. تمام تلاش اندیشمندان مدیریت کلاسیک‌ها بر این بوده است که راهی را پیدا کند که بتواند از نیروهای موجود در سازمان بهره‌ای بیشتری ببرد. تلاش ماکس وبر در طراحی یک سازمان ایدئال نیز با این هدف صورت گرفت که راه بهره‌وری بهتری را پیدا کند.

در اسلام و مکتب مدیریتی آن باینکه اصل منفعت را می‌پذیرد ولی سود و منفعت را محدود به سود دنیوی نمی‌داند بلکه آنچه در باب منفعت، ارزش به حساب می‌آید سود و منفعت نامحدود است یعنی سود و منفعت را اعم از دنیوی و اخروی، مادی و معنوی می‌داند و سود دنیوی را وسیله‌ای برای رسیدن به هدف و منفعت والاتری می‌داند.

نتیجه‌گیری

آنچه در این بحث مطرح شد، بررسی نظریه بوروکراسی به‌ویژه از دیدگاه ماکس وبر بود که پیشینه، انواع آن دیدگاه‌های مطرح در مورد آن را بررسی کردیم. اگرچه وبر تلاش کرد که برای برون‌رفت از مشکلاتی که در دو دیدگاه مدیریت علمی و اصول اداری در جهت رسیدن به بهره‌وری و سود بیشتر با هزینه کمتر وجود داشت، یک ساختار سازمانی عقلایی را طراحی کند، اما این رهیافت مدیریتی هم از جانب دانشمندان غربی و مدیریت علمی که بعد از وبر در این زمینه اظهارنظر نمودند از زوایایی مختلف موردانتقاد قرار گرفت و هم از دیدگاه اسلام و مدیریت اسلامی از ابعاد مختلف به‌ویژه از اعتبار مبانی فلسفی آن مانند؛ معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی موردنقد واقع شد؛ بنابراین، بر اساس دیدگاه اسلام و مدیریت اسلامی، این نوع رهیافت به مدیریت از اعتبار لازم برخوردار نبوده و علی‌رغم رایج بودن آن در سازمان‌های امروزی، از نظر اسلام

نمی‌تواند یک رهیافت مؤثر و کارا در اداره جامعه انسانی و سازمان‌های اداری به‌ویژه در جامعه اسلامی و سازمان‌های اداری آن باشد.

۱. پاشا، ابراهیم (۱۳۸۰)، «از سازمان رسمی تا بوروکراسی؛ مروری بر نقد مایه از منظر جامعه‌شناسی بر ادبیات بوروکراسی»، علوم اجتماعی، شماره ۸ (۱۳-۱۴)، ص ۸۰-۱۰۰.
۲. جی‌ام شفریتز وجی. استیون اوت (۱۳۸۷)، *تئوری‌های سازمان، اسطوره‌ها، ترجمه علی پارسائیان، ترمه، چاپ دوم*.
۳. حاکمی، محمدامین و امانی مصطفی (۱۳۹۶)، «سازمان‌های مردم‌نهاد، امتداد خط مردم‌سالاری دینی در برابر بوروکراسی ناشی از استبداد»، حقوق بشر و شهروندی، ش ۲ (۱)، ص ۶۱-۸۶.
۴. خویی، میرزا حبیب‌الله (۱۴۰۰ ق)، *منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه* (خوئی)، ترجمه حسن‌زاده آملی، حسن و کمرهای، محمدباقر، مکتبه الاسلامیه، تهران، چاپ چهارم.
۵. رحیمی خورزوقی، احسان و مؤید صفاری، سعید (پاییز و زمستان ۱۴۰۲)، *نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چارچوب عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی، مطالعات دین، معنویت و مدیریت، سال دهم، شماره ۱۹، ص ۱۱۱-۱۴۲*.
۶. رضائیان، علی (۱۳۸۰)، *مبانی سازمان و مدیریت، سمت، چاپ چهاردهم*.
۷. سپه‌وند، رضا، ساعدی، عبدالله و شریعت نژاد، علی (۱۳۹۸)، «تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی»، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، ش ۱۷ (۴)، ص ۵۴۹-۵۶۷.
۸. سید رضا سید جوادین (۱۳۸۸)، *مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، چاپ پنجم*.
۹. صادق پور، ابوالفضل (۱۳۵۸)، *اصول و مبانی سازمان و مدیریت، تهران، فرهنگ و اندیشه، چاپ دوم*.
۱۰. صادق‌پور، ابوالفضل و مقدس، جلال (۱۳۷۴)، *نظریه سازمان، مدیریت و علم مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ هفتم*.

۱۱. صادقی‌پور، ابوالفضل (۱۳۷۷)، نظریه‌های درباره بوروکراسی و ساختارهای تشکیلاتی، تهران، مرکز آموزش‌های مدیریت دولتی.
۱۲. صادقی، محمدرضا، دانایی‌فرد، حسن، مصطفی‌زاده، معصومه (۱۳۹۶)، «فهم سیاست زدگی بوروکراسی؛ مطالعه تطبیقی کیفیت، فرایندها و پیامدهای آن در مدیریت دولتی»، پژوهش‌های راهبردی سیاست، ش ۶(۲۲)، ص ۹۷-۱۱۵.
۱۳. غفاری، رحمان و رستم نیا، یحیی (۱۳۹۶)، اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژ کارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، مدیریت دولتی، ش ۹(۲)، ص ۳۰۷-۳۳۲.
۱۴. ماری جو هج (۱۳۸۹)، تئوری‌های سازمان، ترجمه دکتر حسن دانایی‌فرد، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۵. موسوی، نجم الدین، عارف نژاد، محسن، فتحی چگنی، فربرز و سپهوند، مسعود (۱۳۹۹)، تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه (موردمطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)، مدیریت فرهنگی سازمانی، ۱۸(۲)، صص ۲۷۳-۲۹۶.
۱۶. مهرابی، امیر حمزه (پاییز و زمستان ۱۳۹۵)، عیارسنجی بوروکراسی در محک آموزه‌های اسلام، بررسی و نقد خلأ تئوریک، سیاست‌های اسلامی، سال چهارم، شماره دهم، صص ۳۹-۶۱.
۱۷. نبوی، عبدالحسین، حسینی زاده، علی حسین و علامه، ساجده (۱۳۹۱)، «مطالعه تأثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان‌های اداری»، مسائل اجتماعی ایران، ش ۴(۲)، ص ۱۳۱-۱۵۴.
۱۸. نور نژاد و نوش، وحید و مهدی ابراهیمی (۱۴۰۰)، «سازمان بدون رئیس؛ شیوه‌ای نوین در طراحی سازمان‌ها در شرایط پیچیده»، سیاست‌نامه علم و فناوری، ش ۱۱(۴)، صص ۵-۱۲۸.
۱۹. وارث، حامد (۱۳۸۵)، «بازخوانی تئوری اداره: مطالعه هرمنوتیکی بوروکراسی»، علوم مدیریت ایران، شماره ۱(۴)، صص ۱۱۳-۱۳۵.
۲۰. هرازی، یوال نوح (۱۳۹۶)، انسان خردمند؛ تاریخ مختصر بشر، ترجمه نیک گرگین، تهران، فرهنگ نشر نو.

۲۱. Riggs, F. (۱۹۷۹), IN SEARCH OF RATIONAL ORGANIZATIONINTRODUCTION-SHIFTING MEANINGS OF THE TERM BUREAUCRACY. International Social Science Journal, ۳۱ (۴), ۵۶۳-۵۸۴.