

# دیوان‌سالاری

**دیوان‌سالاری** یا **بروکراسی** (به فرانسوی: **Bureaucratie**) از دو بخش *bureau* به معنی میز و دفتر کار و *-cratie* به معنی - سالاری ساخته شده‌است. برابر فارسی آن «دیوان‌سالاری» است. به‌طور کلی، دیوان‌سالاری به معنی یک سیستم کارکرد عقلانی و قانونمند است.

واژه بوروکراسی یا بروکراسی برای نخستین بار توسط شخصی فرانسوی به نام **ونسان دو گورنه** (**w:en:Vincent de Gournay**) در سال ۱۷۴۵ استفاده شد. او واژه *bureau* به معنای **میز تحریر** و دفتر یا اداره را با پسوند گونه برگرفته از **یونانی** *-cracy* را آمیخت و واژه «بوروکراسی» را به معنای حکومت ادارات یا حکومت مقامات رسمی به‌کار برد. در قرن ۱۹ این واژه در **آلمان** متداول شد (شاید در ارتباط با تغییرات و اصلاحاتی که در دولت و ارتش **پروس** پس از شکست از **نپلئون** به‌وجود آمده بود و نیز اهمیت نوشته‌های **هگل** درباره بوروکراسی پروس). نقل از *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، اثر منوچهر صبوری

نخستین بار، بوروکراسی یا بروکراسی به عنوان یک **پدیده اجتماعی** و با توجه به کاربرد عملی آن، به وسیله **ماکس وبر** مورد استفاده قرار گرفت.<sup>[۱]</sup> وبر توجه خود را عمدتاً بر روی تأثیر سازمان‌های بوروکراتیک در ساختار سیاسی جامعه متمرکز کرد. او بیشتر به علت وجودی سازمان‌ها و نحوه اعمال قدرت نظر داشت. وبر اصطلاح بوروکراسی را در دو معنی به‌کار برد: ۱- مجموع مقامات اداری؛ ۲- سازمان‌های بزرگ رسمی در جامعه امروزی.

وبر، قدرت را امکان **تحمیل اراده** انسان بر رفتار اشخاص دیگر تعریف می‌کند. البته قدرت به صورت عام و کلی آن مورد نظر وبر نیست، بلکه به نوع خاصی از روابط ناشی از قدرت که آن را **سلطه** یا **استیلا** می‌خواند، توجه دارد. منظور وبر از سلطه آن نوع رابطه قدرتی است که در آن فرمانروا، رئیس یا شخصی که اراده خود را بر دیگران تحمیل می‌کند، اعمال قدرت را حق خود دانسته و اطاعت از دستورها را وظیفه فرمانبردار مرسوم می‌داند. به عبارت دیگر، نوعی صلاحیت پذیرفته شده که به اعمال قدرت، هم از نظر رهبر و هم از نظر پیرو، مشروعیت می‌بخشد.

بوروکراسی ایدئال

## انواع مختلف از دریافت‌های متفاوت بوروکراسی

### انواع سازمان‌های بزرگ اداری

براساس فلسفه و راه رسمی که سازمان‌های اداری جوامع بشری برای **اداره امور عمومی** جامعه دنبال می‌کنند چهار نوع بوروکراسی تشخیص داده شده است:

**بوروکراسی محافظ (Guardian Bureaucracy)** در این نوع بوروکراسی سازمان‌های بزرگ اداری در جامعه به وجود آمده به کار می‌افتند تا از یک نوع فلسفه خاص زندگی اجتماعی و آرمان ملی به خصوصی حفاظت و حراست کنند. مجموعه‌ای از معتقدات، آداب و رسوم و سنن پذیرفته شده است و در واقع **فلسفه سیاسی** تمامی مردم جامعه به شمار می‌آید. در این نوع از بوروکراسی همه جا و همه وقت شعار وحدت به گوش می‌رسد. همه افراد جامعه بر این نکته اتفاق دارند که آرمان مقدس سیاسی و **فلسفه زندگی** اجتماعی پذیرفته شده موهبتی است ازلی و ابدی **تا دنیا دنیاست** پایدار و قابل اجرا بوده و باید محترم شمرده شود.

**بوروکراسی طبقاتی (Caste Bureaucracy)** وقتی سازمان بوروکراسی بخواهد فردی را به صرف عضویت در طبقه‌ای عالماً و عامداً در رأس یکی از مشاغل مهم قرار دهد، بوروکراسی رنگ و ماهیت طبقاتی به خود می‌گیرد. این نوع بوروکراسی در زمره ابزار غیرقابل اجتناب یک حکومت **الیگارشویی** یا **اریستوکراسی** به شمار می‌آید. از خصایص این نوع بوروکراسی وجود امتیازات طبقاتی، همبستگی طبقاتی، احساس عدم امنیت و تأمین خود و جستجو برای یافتن حامیان سیاسی نیرومند است.

**بوروکراسی جانب‌داری حزبی (Bureaucracy Patronage)** فلسفه کلی بوروکراسی مبتنی بر جانب‌داری حزبی این است که قدرت سیاسی و اداری را با تمسک به سازمان‌هایی که نفوذ در افکار عمومی اجتماع دارند، تأمین کند. شالوده این‌گونه نظام اداری، اجتماع بر نوعی منطق سیاسی است که به موجب آن حکومت اکثریت در یک جامعه دموکراتیک دیری نمی‌پاید مگر این که مردم خود دستگاه دولت و ماشین سازمان اداری حکومت را در دست گرفته باشند، آسان‌ترین راه حل به این مقصود، واگذاری مشاغل دولتی در دست افراد و حزب اکثریت و کسانی است که وفاداری خود را به سیاست و معتقدات حزب و اکثریت مردم به اثبات رسانیده باشند. این نوع بوروکراسی بیشتر تحت عنوان اصطلاح دیگری هم که به نام «نظام غنائم جنگی» مشهور و مصطلح شده مطرح است.

بوروکراسی مبتنی بر لیاقت (Merit Bureaucracy) بوروکراسی جانبداری حزبی با همه سازگاری که با روح و فلسفه حکومت و دموکراسی دارد، باز به سهولت می‌تواند علیه مردم و منافع آن‌ها به کار افتد. از یک سو در اثر این نوع بوروکراسی رشد فکری و بلوغ سیاسی و اجتماعی در مردم افزایش یافته و سطح توقع و انتظار در آنان بالا می‌رود و از سوی دیگر تأمین احتیاج و ترس از دیکتاتوری و ارائه خدمت با کیفیت بهتر و کارایی مطلوب تر را الزام‌آور می‌کند. در این نوع بوروکراسی قلمرو اداره از شمول اختیار عامه مردم خارج می‌شود و مشاغل بوروکراسی عمومی در دست اقلیت خبره و متخصص در اداره امور اجرایی قرار می‌گیرد.

## مدل‌های بوروکراسی

در بررسی‌های اخیر بوروکراسی توجه پژوهندگان معطوف جنبه‌های بازدارنده و واکنش‌های اعضا در سازمان‌های بزرگ شده‌است و این برخلاف نظرات وبر است که معتقد به قدرت تطابق و استفاده از مهارت‌های تخصصی در این سازمان‌هاست. در سازمان بوروکراتیک به دلیل استفاده از ضوابط از پیش تعیین شده مدرن، ناخواسته به انسان به عنوان یک ماشین نگریسته شده و به استفاده مداوم از نیروی ماشینی در آن منجر می‌شود.

هر سه مدل استفاده از نوعی سازمان یا رویه سازمان را برای کنترل فعالیت اعضا به عنوان متغیر مستقل اساسی مورد پذیرش قرار می‌دهد. بر این اساس در زمینه مورد بررسی یک مدل ماشینی هدف قرار داده شده‌است که در اثر آن کنترل فعالیت اعضا به وسیله رهبران سازمان صورت گرفته و به نتیجه قابل پیش‌بینی یا غیرقابل پیش‌بینی منجر می‌شود.

### مدل مرتون (Merton Model)

در این مدل، بوروکراسی به عنوان یک وسیله کنترل، سبب بدآموزی در اعضا سازمان می‌شود. در اثر آن و در اثر تأکید بر رفتار قابل اعتماد و استفاده از تکنیک‌های مربوط در این مورد سه نتیجه حاصل خواهد شد:

- از ارتباطات بین اعضا تا حدود زیادی کاسته شده ارتباطات اداری و نقش‌ها جایگزین آن می‌شود.
- مقررات سازمانی جزء شخصیت ذاتی اعضا می‌شود.
- در اثر وجود سلسله مراتب رسمی در تصمیم‌گیری انگیزه برای تحقق در جهت یافتن راه‌های بهتر و آفرینشگری از بین می‌رود.

در نتیجه عوامل فوق صعوبت در رفتار اعضا افزایش یافته وبر میزان اعتماد به آن افزوده می‌شود، اما در عین حال اعمال و کردار اعضا در پشت مقررات موضع دفاعی به خود گرفته موجبات اشکال در برخورد با ارباب رجوع را فراهم می‌آورد.

### مدل سلزنیک (Selznik Model)

برخلاف مدل مرتون که در آن بر مقررات به عنوان عامل کنترل مورد تأکید قرار می‌گیرد. در مدل سلزنیک تفویض اختیار احتیاج به اعمال کنترل را برآورده می‌کند. در این‌جا نیز نشان داده می‌شود که چگونه در اثر استفاده از یک عامل غیرکنترلی (تفویض اختیار) می‌توان به نتایج ناخواسته دست یافت. تفویض اختیار مستلزم افزایش سطح آموزش در

زمینه‌های تخصصی است. در اثر محدود شدن اعضاء در عمل به‌شمار محدودی از مشکلات، از یک سو تجربه آنان در زمینه‌های مربوط به آن افزوده شده و از سوی دیگر از فاصله‌ها و حاصل کار کاسته می‌شود. این وضع سبب می‌شود که شاخه شاخه شدن علایق و واحدی شدن امور در سازمان تقویت شده، تضاد بین هدف‌های فرعی واحدها افزوده شود. هدف‌های فرعی واحدها نسبت به هدف‌های سازمان از اولویت بیشتری از نظر اعضاء برخوردار شده و در یک دور تسلسل موجبات تفویض اختیار بیشتر را فراهم می‌آورد.

## مدل گولدنر (Gouldner Model)

در این مدل مقررات کلی و غیر شخصی عادی تنظیم شده، رویه‌های کاری در سازمان محسوب و بر آن تأکید می‌شود که چگونه در اثر حفظ تعادل در سیستم‌های فرعی در سازمان، تعاون موجود در سیستم بزرگ آن مورد تهدید واقع خواهد شد. از جمله نتایج اجرای این مقررات کاهش آثار حاصله از سرپرستی مستقیم است که در اثر آن تمایل به رفع تکلیف در اعضاء گسترش یافته و به دلیل بروز اختلاف در هدف‌های سازمانی در نهایت به ایجاد تقاضا برای اعمال سرپرستی بیشتر و نظارت از نزدیک منجر می‌شود.

## بوروکراسی در ایران

---

### جستارهای وابسته

---

### پانویس

---

### منابع

---

برگرفته از «<https://fa.wikipedia.org/w/index.php?title=دیوان‌سالاری&oldid=35214292>»

ویکی پدیا

---