

از سازمان رسمی تا بوروکراسی
مروری نقدمایه از منظر
جامعه‌شناسی بر ادبیات بوروکراسی

دکتر ابراهیم پاشا*

چکیده

در این نوشتار با توجه به ادبیات مربوط به بوروکراسی در جامعه‌شناسی، خاصه با تأکید بر توجه مارکس و وبر در کاربری مفهوم بوروکراسی، سازمان رسمی و بوروکراسی به مثابه دو پدیده تاریخی مختلف لحاظ شده‌اند که هر یک تاریخ تولدی مستقل از دیگری دارد. مضافاً آن‌که ما زمانی می‌توانیم از عقلانیت در سطح خُرد صحبت کنیم که ساختارها در سطح کلان موفق به تجربه عقلانیت شده باشند. بنابراین، قائل شدن صفت بوروکراسی برای سازمان‌ها در سطح خُرد، بدون توجه به کیفیت ساختارها در سطح کلان، با توجه به رابطه مفروض بین ترکیبات اجتماعی و متنی که ترکیب در آن واقع شده، از نظر جامعه‌شناسی مع‌الفارغ است، مسئله‌ای که در اثر عدم توجه به آن در تحلیل مسائل مربوط

به سازمان، فضایی فراهم آورده که به طور قالبی و پیوسته محکوم کردن بوروکراسی را در پی داشته است، موضوعی که هیچ معنای خاصی به درستی از آن نمی‌توان استنتاج کرد.

مقدمه

اگر بخواهیم به بحث بوروکراسی با توجه به تعلقاتش توجه کنیم، آغاز چنین بحثی را باید سال ۱۷۴۵ قرار دهیم که دوگورنی با ترکیب دو کلمه Bureau و Cracy آن را ابداع کرد. البته همان‌طور که گیدنز گزارش کرده، دوگورنی از این مفهوم برای تشریح ویژگی‌های افرادی استفاده کرد که در قالب کارگزاران حکومت در معرض ابتلا به نوعی بیماری بودند که وی به آن، عنوان «جنون اداری» داده بود (گیدنز، ۱۳۷۳: ۲۹۸). دوگورنی با طرح این مسئله در واقع اشاره به سیستمی اداری داشت که در عین تقبل مسئولیت سرنوشت زندگی مردم در یک جامعه، کارگزاران آن در پیچ‌وتاب حاصل از مقررات، عنکبوت‌وار چنان در تارهای خود اسیر بودند که بی‌آنکه نسبت به احوال خود آگاه باشند، توان پاسخ‌گویی به هیچ مشکلی را نداشتند.

این برداشت از بوروکراسی سپس در دوره انقلاب فرانسه در سده نوزدهم در بسیاری از کشورهای اروپایی رواج یافت، و آزاداندیشان از این مفهوم برای نقد رژیم‌های دیکتاتوری و تقيح شیوه‌های زیان‌بار تنگ‌نظرانه و آمرانه نادرستی استفاده می‌کردند که اصولاً از ویژگی‌های رفتاری کارگزاران حکومت‌های مطلقه است (Bendix, 1971: 129).

این سنت فکری در هر حال، اگرچه در سده نوزدهم پا گرفت، ولی با توجه به زمینه‌های فکری مشترکی که تداوم تاریخ را موجب می‌شود، به سده بیستم هم راه باز کرد، و جایگاهی تقریباً مطمئن در خط فکری این دوره از حیات جامعه پیدا کرد، به طوری که در اکثر جوامع، این طرز تفکر نسبت به بوروکراسی، بخشی از «حکمیت عامیانه» شده است؛ یعنی، هم مردم عادی، هم اهل سیاست و هم بعضی از اهالی قلم، همه در نقد هر نوع سازمانی که در انجام دادن مسئولیت خویش با مشکل مواجه است، مثلاً مبتلا به سوءمدیریت است، یا دستخوش لایباگری اداری است، یا در آن از قدرت

سوءاستفاده می‌شود، همه را به‌گونه‌ای به بوروکراسی نسبت می‌دهند. به عبارت دیگر، ایشان بوروکراسی را مترادف مشکلات سازمان در نظر می‌گیرند.

معنای دیگری که به بوروکراسی نسبت داده می‌شود، حاصل محدودیت تعاریف ساده‌ای است که پاره‌ای از نویسندگان، خاصه در ادبیات مدیریت، در معرفی بوروکراسی ارائه می‌کنند. این گروه از متفکران اصولاً بر این باورند که اساس بوروکراسی، سلسله‌مراتب و مقررات است. بنابراین، هرگاه پایگاه‌های موجود در یک سازمان، حول محوری از اقتدار توزیع شده باشد و مقرراتی بر آن حاکم باشد، چنین سازمانی را اصطلاحاً بوروکراسی می‌نامند.^۱

این تعریف از بوروکراسی، هم در سطح خُرد و هم در سطح کلان فارغ از نارسایی نیست. مشکل این تعریف در سطح خُرد آن است که مرز بین سازمان رسمی و بوروکراسی را برهم می‌زند، و این دو مفهوم را در حالی درهم ادغام می‌کند که باهم اختلاف معنی‌داری دارند؛ و در سطح کلان نیز مشکل آن‌جا پیدا می‌شود که تعریف، این الزام را ایجاد می‌کند که هرگاه در مطالعه جامعه‌ای با نمونه‌ای از تقسیم کار و تشکیلاتی رده‌بندی شده از اعمال قدرت مواجه می‌شویم، چنین ساختاری را متعاقباً بوروکراسی بنامیم. این تصور از بوروکراسی حداقل تبعاتش آن است که تخریب محتوایی از مفهوم می‌کند، تخریبی که در اثر آن، اختلاف تاریخی ساختارها در مطالعه نادیده گرفته می‌شود.

در هر حال، در بقیه اوراق این نوشتار صورت دیگری از بوروکراسی ارائه می‌شود که ریشه در سنت فکری جامعه‌شناسی دارد. بنابراین، برای آن‌که مسئله را در بستری منطقی هدایت کنیم، در ابتدا به نقد برداشت مارکس و وبر از بوروکراسی می‌پردازیم که آبخور فکری تحلیل‌های امروزی در جامعه‌شناسی است، و سپس با توجه به این میراث فکری، می‌کوشیم سازمان رسمی را از بوروکراسی تفکیک کنیم که پاسخی است به آن دسته از تعاریفی که در اثر عدم دقت، این دو مفهوم را مترادف فرض می‌کنند و

۱- ر.ک به: ابوالفضل صادقی‌پور و جلال مقدس. نظریه جدید سازمان و مدیریت، علم مدیریت. تهران: فروردین، ۱۳۶۳، صص ۳۶-۳۹.

ره آوردی تاکنون جز محکوم کردن بوروکراسی با خود نداشته است. بنابراین، دقت بخشیدن به این دو مفهوم، تفکیک آن‌ها از یکدیگر، و مشخص ساختن متغیرهای مؤثر در فرآیند عملکرد سازمان که مسئله اصلی در این نوشتار لحاظ شده، در واقع می‌تواند پیامدهای تحقیقی سودمند برای مطالعاتی داشته باشد که در زمینه سازمان‌ها انجام می‌شود.

نگاه وبر به آثار مارکس

قضیه بوروکراسی در بحث مارکس و وبر در واقع تحلیلی است از مقطع خاصی از تاریخ حیات اجتماعی که انسان را با مسائلی مواجه کرد که پیش از آن برای او سابقه نداشت. آنچه در این مقطع از تاریخ روی داد، پاسخی بود به بحرانی که ادامه حیات نظام فئودالیت را نامیسر ساخته بود، نظامی که ویژگی اصلی آن تولید کشاورزی، فقر فن آوری، تولید محدود، روابط معطوف به قدرت خان‌سالارانه و مسائل محدودکننده مشابه دیگر بود. این نظام اجتماعی چون در بستر شرایطی قرار گرفت که ویژگی اصلی آن توسعه شهرنشینی، رشد تکنولوژی، تولید انبوه... و تکوین اقتصاد پولی بود، بقای خود را ازدست داد، و نظام نوینی با عملکرد توجیه‌بردارتری شکل گرفت. ولی چون تکوین این نظام نوین در متن شرایطی روی می‌داد که با توسعه همه‌جانبه فرهنگ عمومی روبه‌رو بود، بنابراین، در مقابل تقاضاهای جدیدی قرار گرفت که از آن جمله می‌توان به داعیه حفظ حقوق شهروندی انسان و آرزوهای مشروع او اشاره کرد که نسبت به اتلاف آن از ناحیه متفکران اجتماعی احساس خطر می‌شد.

در بستر این شرایط، مسئله برای ایشان آن بود که تحول ساختارهای سازمانی نهایتاً چه تأثیری بر ساختار قدرت در جامعه خواهد داشت، و تا چه اندازه ممکن است در فرآیند عملکرد این شکل از سلطه آزادی‌های انسان دچار محدودیت گردد. به عبارت دیگر، ایشان در این فکر کاوش می‌کردند که این توسعه فزاینده سازمان‌های سیاسی و اقتصادی، چه ره آوردی برای انسان 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 موجودی خودباخته و بیگانه می‌سازد (Mouzelis, 1976:7). مارکس و وبر با این نوع پیش‌فرض‌ها، بنیادهای جامعه‌شناسی سیاسی خود را تدوین کردند، و هریک از ایشان به روال خاص خویش تحت عنوان بوروکراسی در ضمن تحلیل فرآیند سازمان‌یابی توسعه اجتماعی در بستر تاریخی خویش، به تنگناهایی توجه کردند که روابط معطوف به قدرت در شرایط نوین اجتماعی بر انسان و زندگی اجتماعی او تحمیل می‌کرد.

در این خصوص مارکس موضوع را در متن وسیع‌تری از تحلیل خود پاسخ می‌دهد و تحت عنوان بوروکراسی به آن نوع رابطه‌ای توجه می‌کند که بین دستگاه سیاسی و جامعه مدنی در اقتصاد سرمایه‌داری سامان می‌یابد. به عبارت دیگر، مارکس از بوروکراسی صرفاً نوع خاصی از مدیریت سیاسی را افاده می‌کند که با توجه به فرض رابطه بین سازمان سیاسی و چگونگی نظام طبقاتی منحصرأ به جامعه سرمایه‌داری اختصاص پیدا می‌کند. سرمایه‌داری از نظر مارکس نوعی سیستم تولید است که در فرآیند آن، محصول فعالیت «نیروی تولید»، فرآورده‌ای است که «کالا» (commodity) نامیده می‌شود. «کالا» در اصطلاح مارکس، تولیدی است که اضافه بر «ارزش هزینه‌ای» (use value) که قیمت تمام‌شده یک کالا است، و مقدار آن از نظر تحلیلی برابر است با «سرمایه ثابت» (constant capital) به اضافه «سرمایه متغیر» (variable capital) دارای «ارزش مبادله‌ای» (exchange value) باشد؛ یعنی، با توجه به نیازی که پاسخ می‌دهد، خریدارانی را جذب کند. این ارزش مبادله‌ای که ارزش مصرفی کالا است، ارتباطی با «کار مفید» (useful labour) ندارد، بلکه نرخ‌ی است که برای یک کالای خاص در «بازار» تعیین می‌شود و مقدار آن اساساً بیش از ارزش هزینه‌ای است؛ به طوری که بنا به محاسبات مارکس، ارزش مبادله‌ای هر کالا عبارت است از «ارزش هزینه‌ای» آن به اضافه «سرمایه متغیر». این تفاضل «بهاء» بین «ارزش مبادله‌ای» و «ارزش هزینه‌ای» را مارکس «ارزش افزوده» (surplus value) نامیده است، و چون حاصل سازوکار بازار است، بنا به قاعده بازی که با توجه به نقش مالکیت خصوصی در تقسیم کار تنظیم شده،

در اختیار کس یا کسانی قرار می‌گیرد که مالکیت ابزار تولید را در اختیار دارند. این توزیع «ارزش افزوده» در کنار افزایش فزاینده حجم تولید که ذاتی سرمایه‌داری است، تکاثر ارزش افزوده یا سرمایه را به همراه دارد که نهایتاً بنا به مفروضات مارکس، نظامی از طبقات اجتماعی در این فرآیند اقتصادی شکل می‌گیرد که طبقات اصلی آن صرفاً به دو طبقه با منافع متعارض خلاصه می‌شوند. بدین معنا که گروه‌های ذینفع یا عضو طبقه‌ای هستند که به خرید نیروی تولید اشتغال دارند، یا جزئی از طبقه‌ای محسوب می‌شوند که فروشنده نیروی تولیدند، یعنی گروه‌هایی هستند که برای ادامه زندگی خویش راهی جز فروش نیروی کار خود ندارند. این چرخه اقتصادی که در تحلیل مارکس، حاصل وارد شدن تخصص، اضافه بر مالکیت خصوصی در فرآیند تقسیم کار، لحاظ شده، سپس از طریق پیوند ایدئولوژی با وضعیت حاکم بر نظام طبقاتی، سایر نهادهای اجتماعی را در راستای منافع طبقاتی متحول می‌سازد، و در این مسیر است که قدرت سیاسی، ساختاری متمرکز پیدا می‌کند و مدیریت حکومتی برخوردار از سلسله مراتب می‌گردد (Giddens, 1977: 238-239).

این مدیریت سیاسی که در تحلیل مارکس مصداق بوروکراسی تلقی شده است، در واقع پوسته نظام سرمایه‌داری محسوب می‌شود، و در مقام اراده حکومت، و نوع برتر آگاهی، قدرت حکومت را بر وضع موجود تحمیل می‌کند، و به منزله ابزار حکومتی در حالی مدعی دفاع از منافع جامعه در سطحی فراگیر می‌شود که منافع عموم را در حد منافع گروهی خاص تقلیل می‌دهد (Lefebvre, 1970: 142). مارکس از همین مجرا، یعنی با تفهیم بوروکراسی به منزله عامل طبقه و فرایند ارتباطی دستگاه سیاسی با جامعه، به این باور دست می‌یازد که این نظام مدیریتی به توانایی‌های انسان چنان صورت مسخ شده‌ای می‌دهد که آدمی نسبت به هویت و هستی اجتماعی خویش بیگانه می‌شود.

این برداشت از بوروکراسی پیش‌تر از آنچه به ماهیت بوروکراسی مربوط شود، خبر از تبعاتی می‌دهد که از قدرت و خاصه از قدرت سیاسی ناشی می‌شود. به عبارت دیگر، مارکس از بوروکراسی، سازمان حکومت را افاده نمی‌کند، و به نقد سازمان حکومت هم

نپرداخته است، بلکه به ازای محدودیتی که اعمال قدرت برای آزادی انسان ایجاد می‌کند و انسان بدین ترتیب از طبیعت خود جدا می‌افتد، و اراده‌اش دستخوش تاراج می‌شود، مشروعیت اعمال قدرت و خاصه قدرت سیاسی را تحت عنوان بوروکراسی نفی می‌کند. مارکس با مسئله بوروکراسی از این رهگذر برخورد کرده است، و با این پردازش از بوروکراسی، به دو مسئله پاسخ می‌دهد: در ابتدا به نقد تصور هگل از نقش قدرت سیاسی در جامعه می‌پردازد که وی آن را بوروکراسی نامیده است، و مسئله بعدی تبیین رابطه «زیربنا» و «روینا» است که نقش محوری در تحلیل مارکس دارد.

از نظر هگل، حکومت در یک جامعه، تجلی اراده ملی است، و در قالب یک «طبقه فراگیر» کارکردش هماهنگ نمودن گرایش‌های نفع‌پرستانه و مقابله‌جویانه بنگاه‌های خصوصی در جهت تأمین منافع جامعه مدنی است و بوروکراسی ایفاگر چنین نقشی در ساختار حکومت است؛ چون حکومت در این صورت، متولی قدرتی متمرکز می‌شود، و این قدرت متمرکز به او کمک می‌کند تا از طریق سلسله‌مراتب، تضاد داخل جامعه را کاهش دهد.

این تحلیل از عملکرد حکومت در اندیشه مارکس سرشار از نارسایی است. وی بر این باور است که هگل نه حکومت را به درستی ارزیابی کرده، نه روابط معطوف به قدرت را، بلکه تصویری از تضاد ارائه کرده است که اصلاً در جامعه وجود ندارد تا حکومت آن را به سمت منافع جامعه مدنی سوق دهد. مضافاً آن‌که حکومت برخلاف تصور هگل، یک «طبقه فراگیر» نیست، بلکه طبقه خاصی است با منافع خاصی، مستقل از منافع جامعه که با مرکزیت یافتن قدرت سیاسی، تحت شرایط اقتصادی خاصی امکان بوروکراتیزه شدن پیدا می‌کند، و بوروکراسی با نهادینه کردن منافع طبقه خاصی، و نفی منافع عمومی، حکومت را از جامعه مجزا می‌سازد (Ibid, 124).

موضوع دیگری که مارکس در تحلیل بوروکراسی به آن توجه دارد، تبیین رابطه «زیربنا» و «روینا» است. از نظر وی، بوروکراسی به عنوان عامل طبقه بازناب شیوه خاصی از تولید است که اصطلاحاً اقتصاد سرمایه‌داری نامیده می‌شود. در این معنا، وی

با توجه به چگونگی تقسیم کار در نظام فئودالیت و اختلاف آن با سرمایه‌داری، شیوه تولید این دو نظام و پیامدهای اجتماعی آن را باهم مقایسه می‌کند. در نظام فئودالیت، چون ابزار تولید به زمین منحصر می‌شد، بنابراین با توجه به محدودیت‌های رابطه تولید، طبقه و رابطه طبقاتی هم معنایی بیش از تفکیک مواضع اقتصادی پیدا نکرد؛ یعنی، ساختارهای «روبنایی» در اثر آن نتوانستند تحول چشمگیری را تجربه کنند. ولی در اقتصاد سرمایه‌داری، چون رابطه تولید به بالندگی معنی‌داری دست یافت، طبقه به تبع آن، طبیعتی تازه پیدا کرد و ساختارهای روبنایی، در اثر چنین تحولی دستخوش دگرگونی شدند، و رابطه طبقاتی در متن این نظم نوین به مثابه اهرم اصلی در توزیع قدرت سیاسی قرار گرفت (Giddens, 1977:38-39)، و در این خصوص، مدیریت دستگاه سیاسی با توجه به مأموریتی که در پی داشت، برخلاف نظام فئودالیت بوروکراتیزه شد؛ یعنی، برخوردار از روابط حساب‌شده‌ای شد که در جهت منافع طبقاتی سامان پیدا کرد. مارکس در این معنا است که از بوروکراسی همچون ابزاری برای اعمال قدرت در دست طبقه‌ای یاد می‌کند که قدرت را در قبضه دارد، و چون قدرت حول منافع اقتصادی سامان یافته، بنابراین، روابط تشکیلاتی آن در جهت تأمین منافع طبقه‌ای خاص، خیل عظیم انسان‌هایی را دستخوش از خودیگانگی می‌کند که جز نیروی کار خود، دست‌مایه‌ای ندارند؛ جریانی که در اثر آن آزادی آدمی و کرامت انسان مورد تعدی دیگری قرار می‌گیرد، مسئله‌ای که در عرف اخلاق، فاقد مشروعیت است. مارکس سپس بر همین مبنا، یعنی با توجه به نگرانی‌های اخلاقی، مشروعیت نظام سرمایه‌داری را زیر سؤال می‌برد، و «آرزومندان» به جامعه‌ای در گذار تاریخ نظر دارد که در آن، معیارهای اخلاقی محترم شمرده شود، و انسان در زندگی اجتماعی خود در آن احساس از خودیگانگی نکند، یعنی مالک نیروی کار خویش باشد؛ آرزومندان، چون مارکس هیچ تحلیل دقیقی از جامعه آرمانی خویش ارائه نکرده است. مارکس بدین ترتیب و با توجه به این امر که بوروکراسی عنصر ساختاری نیست و مولود تقسیم کار است، در نهایت به نفی بوروکراسی می‌پردازد.

این تصور از بوروکراسی، در هر حال، اگر با برداشت وبر از بوروکراسی مقایسه شود، اولین مورد اختلاف، اختلاف در سطح تحلیل است. به این معنا که وبر برخلاف مارکس، بوروکراسی را صرفاً به اقتصاد سرمایه‌داری محدود نمی‌کند، بلکه آن را در مقیاس وسیع‌تری تحلیل و بدون توجه به پیامدهای اخلاقی‌اش، از آن، الگوی نوعی تفکر، نظم، جهان‌بینی و زیستنی متفاوت با گذشته را افاده می‌کند (Parsons, 1964:78-79). به عبارت دیگر، وبر از بوروکراسی گذار یا حرکت روبه‌رشدی را قصد می‌کند که جامعه با از دست دادن تدریجی ویژگی‌های سنتی خویش و پذیرش سلوک نوین به ناگزیر در بستر تاریخ طی می‌کند. این فرآیند نوسازی، که بنا به تفکر وبر، طیف تغییرات آن از عقلانیت عاطفی تا عقلانیت ابزاری است، زمانی در تاریخ تحقق پیدا کرد که دستگاه سیاسی جامعه بنا به گزارش تاریخ، برای مقابله با بحران قدرت در نظام فئودالیت به سلب مالکیت ابزار جنگی از افراد سپاه، به تشکیل ارتشی با فرماندهی متمرکز پرداخت، و برای آن‌که این قدرت متمرکز بتواند با دقت، سرعت، صحت، بصیرت، و وحدت روبه در اقصا نقاط لازم، اعلام حضور کند، به نوعی سازمان‌دهی نیاز داشت که به طور حسابگرانه، یعنی با کاهش هزینه‌ها و درگیری‌های درون سازمانی، بتواند با حداکثر کارایی و اثربخشی عمل نماید. از این روی، قاعده‌مند کردن وظایف برحسب تخصص‌ها و سلب مالکیت ابزار مدیریت از مدیران در دستور کار دستگاه سیاسی قرار گرفت و دستگاه سیاسی با این تجربه از عقلانیت، به تناسب، ترکیبی بوروکراتیزه پیدا کرد (Ibid, 56-60).

این تأکید بر ویژگی‌هایی مانند «وحدت روبه»، «صحت عمل»، و «سرعت در کار» در شرح بوروکراسی، در واقع اشاره‌ای است به این موضوع که هر سازمان رسمی را با هر نوع عملکردی نمی‌توان زیر پوشش عنوان بوروکراسی قرار داد، بلکه فقط سازمان‌هایی را می‌توان به این الگو منتسب کرد که در بستر آن، وظایف براساس دانش فنی و تفکر منطقی تفکیک شده باشد، مسئله‌ای که مازیلز در تفکیک سازمان رسمی از بوروکراسی به آن عنوان «کیفیت مقررات» داده است (Mouzelis, 1976:39). این تأکید بر کیفیت مقررات بیانگر آن است که بوروکراسی الگوی تأثیرات یک فرآیند کیفی در روابط

ساختاری ای است که وبر زیر پوشش عنوان عقلایی شدن به آن اشاره می‌کند، و بدین ترتیب بین روابط رسمی و بوروکراسی فاصله قائل می‌شود، و بر مبنای همین وجه تفاوت، سپس از الگوی بوروکراسی به منزله معیار سنجش حرکت روبه‌رشد جامعه استفاده می‌کند. بنابراین، اگر در تفهیم بوروکراسی به این مسئله توجه نشود، با توجه به خصلت سنتی سازمان‌های رسمی، در نظر گرفتن بوروکراسی به مثابه الگوی عقلانیت با مشکل مواجه می‌شود. چون روابط رسمی در نظام سازمانی دارای قدمتی تاریخی است، و از گذشته‌ای بسیار دور تا امروز وجود داشته، نظام اداری ساسانیان برای مثال خود نمونه‌ای بوده از این نوع سازمان‌ها «گریشمن، ۱۳۴۸: ۳۷۴-۳۷۵». بنابراین با توجه به این‌گونه دلایل برخلاف تفکرات رایج، با هیچ معیاری نمی‌توان نظام‌های سنتی را به صرف گستردگی حجم یا رسمی بودن، زیر پوشش عنوان بوروکراسی قرار داد. مضافاً اگر این معنا از بوروکراسی پذیرفته نشود، دیگر نمی‌توان برای مطالعات تطبیقی وبر که با معیار قرار دادن «الگوی نوع متعالی» (ideal type) انجام شده، معنایی قائل شد.

وبر، در هر حال، با موضع‌گیری تحلیلی ای از این گونه، از بوروکراسی به منزله الگوی نوسازی جامعه یاد می‌کند، بدون آن‌که تصور وی از جامعه نوین الزاماً نظام سرمایه‌داری باشد. سرمایه‌داری و خاصه سرمایه‌داری نوین برای وبر فقط مصداق خاصی از بوروکراسی است که در اثر تحول سازمان اقتصادی، رشد حسابداری علمی، جدایی محل تجارت از سکونت، و نظام کار آزاد، با توجه به نوع عملکرد عقلانیت در فضای جامعه غرب، منحصرأ در تمدن غرب تحقق پیدا کرد (وبر، ۱۳۷۱: ۳۲-۳۳). گیدنز، در توجیه تحقق سرمایه‌داری و عواملی که موجب شد چنین رویدادی صرفاً به تمدن غرب تعلق پیدا کند، از قول وبر چنین می‌نویسد:

تحقق سرمایه‌داری نوین در تمدن غرب حاصل نفوذ عقلانیت در حوزه‌های مختلفی از فعالیت‌هایی بود که چه از نظر سوگیری و چه از نظر طیف عملکرد برای سایر تمدن‌ها ناشناخته بود، و مهم‌ترین آن، که اهمیتی بنیادی داشت، حوزه تفکر علمی بود که اضافه بر کامل کردن فرآیند اسطوره‌زدایی، امکان نوسازی و عقلایی شدن تکنولوژی در

تولید را هم محقق ساخت (Giddens, 1977:233).

وبر اگرچه پاره‌ای از مفروضات مارکس را درباره فرآیند شکل‌گیری سرمایه‌داری می‌پذیرد، مانند سلب تاریخی مالکیت از ده‌نشینان، یا تکوین سیستمی از طبقات اجتماعی مبتنی بر سرمایه و نیروی کار مزدبگیر، ولی برخلاف مارکس هیچ‌یک از آن‌ها را به خودی خود، محور اصلی در تکوین سرمایه‌داری تلقی نمی‌کند. به عبارت دیگر، وبر بر این باور است که اگر فرآیند تولید در غرب بوروکراتیزه نمی‌شد، هرگز اقتصاد سرمایه‌داری سامان پیدا نمی‌کرد. این فرآیند عقلایی شدن که جذب تخصص، عقلایی کردن سازمان کار و افزایش حجم تولید از ویژگی‌های آن بود، متعاقباً به بازارهایی در سطح ملی و فراملی نیاز پیدا کرد. یکپارچه نمودن این طیف وسیع از فعالیت‌ها تقاضا می‌کرد که بین مدیریت تولید، توزیع و خدمات، ترکیبی از روابط سازمانی ایجاد شود که به نحوی پاسخ‌گوی مسئله کارایی و اثربخشی سازمان اقتصادی باشد، و در این بستر از عقلانیت بود که اقتصاد سرمایه‌داری بوروکراتیزه شد (Zeitlend, 1970:124). وبر با لحاظ کردن فرآیند عقلانیت به مثابه بستر سازمان‌یابی اقتصاد سرمایه‌داری، رابطه‌ای را در تحلیل مارکس نفی می‌کند که وی بین «زیربنا» و «روبننا» قائل می‌شود. وبر اگرچه توزیع طبقاتی مارکس را در نظام سرمایه‌داری می‌پذیرد، ولی در نظر گرفتن رابطه طبقاتی به مثابه خاستگاه «ازخودیگانگی» را نفی می‌کند که مارکس بر آن تأکید دارد. وبر بر این باور است که چنین فرضی نتیجه عدم تفکیک دو نوع ازخودیگانگی قابل تفکیک از یکدیگر است؛ یکی «ازخودیگانگی» ای است که با توجه به عملکرد بازار، زندگی کارگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد، و دیگری «ازخودیگانگی» ای که در اثر تخصصی شدن سازمان کار، رفتار کارگر را متأثر می‌کند. به عبارت دیگر، مارکس از نظر وبر با آن‌که به دخالت تخصص در رشد سرمایه‌داری توجه داشته، ولی به پیامدهای آن بهای لازم را نداده، و بر همین اساس به چنین فرضی در تبیین «ازخودیگانگی» دست یافته است.

از نظر وبر، مسئله «ازخودیگانگی» در نظام سرمایه‌داری اساساً موضوعی است

برخاسته از طبیعت بوروکراسی، که رابطه طبقاتی هم، خود، بازتاب آن است. یعنی، اگر اقتصاد سرمایه‌داری عقلایی نمی‌شد، نه رابطه طبقاتی‌ای معنا داشت که مارکس تصور کرده است، و نه پدیده از خودیگانگی در این معنا واقعیت پیدا می‌کرد. این تأکید وبر بر پیامدهای عقلانیت، روشن‌گر آن است که بوروکراسی در تحلیل وبر، نه تأمین‌کننده سعادت بشری است، نه مانند جامعه کمونیستی مارکس، الگوی یک «آرمان‌شهر» است، مسئله‌ای که از دید بسیاری پنهان مانده است. او در بستر بوروکراسی - بی‌آن‌که به آرمان‌هایش متوسل شود - مانند مارکس در سرمایه‌داری نگران سرنوشت انسان است. آنچه وی آن را «قفس آهنین» اصطلاح کرد، بازتاب همین نگرانی‌ها است. او احساس می‌کرد که جهان صنعتی نوین تهدیدی برای فردیت و آزادی آدمی به‌شمار می‌آید، و در بستر این وضعیت، نظام‌های اقتصادی چنان قدرتمند می‌شوند که راهی برای گریز از آن نیست (کیویستو، ۱۳۷۸: ۸۱). این مهارگیختگی قدرت که بار عاطفی روابط را به حداقل می‌رساند، به قدرت، صورتی معارض با نیازهای آدمی می‌دهد که نهایتاً کل نظام را دچار تحجر می‌کند؛ و بدین ترتیب سرمایه‌داری در نظام فکری وبر سپس دستخوش بحران می‌شود. ولی فروپاشی سرمایه‌داری برای وبر برخلاف مارکس پیام‌آور چشم‌انداز امیدبخشی نیست. وی با توجه به متغیرهای ناشناخته‌ای که اضافه بر عقلانیت در سمت و سوگیری نظام‌های بعدی مؤثر عمل می‌کند، امکان پیشگویی آینده را ناممکن می‌داند. برای او فقط این نکته روشن است که حرکت تاریخی سیر استکمالی جامعه چون در بستر عقلانیت و توسعه هرچه بیش‌تر بوروکراسی تکون پیدا می‌کند، بنابراین، آینده نه آن‌که تأمین‌کننده آزادی‌های از دست‌رفته آدمی نخواهد بود، بلکه معرف فضا‌های اجتماعی است که پیام‌آور تهدیدهای بیش‌تری برای آزادی انسان است.

در حال، با توجه به آنچه گذشت، خاصه با تأکید مارکس بر تخصصی شدن وظایف در تکوین بوروکراسی و آثار آن بر تحول طبقه از یک‌سو، و شاخص قرار دادن فرآیند عقلانیت در حرکت روبه‌رشد بوروکراسی در تحلیل وبر از سوی دیگر، منظور کردن بوروکراسی به منزله فرآیند کیفی عاری از تناقض منطقی است. عواملی مانند

سلسله‌مراتب و مقررات که خاصه در آثار متفکران مدیریت به بوروکراسی نسبت داده می‌شود، اساساً تعیین‌کننده‌های سازمان رسمی محسوب می‌شوند. سازمان رسمی در صورتی بوروکراسی نامیده می‌شود که روابط ساختاری آن مُلبَس به جزئیاتی باشد که مرز سازمان رسمی را از بوروکراسی تفکیک می‌کند، چون این دو پدیده رویدادهای تاریخی هستند که تاریخ تولدی مختلف دارند (Collins, 1990:83). سازمان رسمی پدیده‌ای است که کم و بیش در تاریخ از زمانی گزارش شده که حکومت، سامان یافته، و در واقع طول عمر آن به قدمت طول عمر حکومت است، درحالی‌که بوروکراسی به معنای دقیق کلمه مولود جامعه صنعتی است؛ بندیکس در تأیید این معنا می‌نویسد: «تشکیلات اداری در امپراتوری‌هایی مانند روم، مصر، و چین در قرون وسطی، و حتی حکومت‌های مطلقه در اروپا را با داشتن هرم قدرت، سیستم ارتباطات و مقررات نمی‌توان بوروکراسی نامید» (Bendix, 1971:131). مازلیز این معنا را به زبان دیگری بیان کرده، می‌نویسد: «این سازمان‌ها اگر هم بوروکراسی نامیده شوند حداقل با تعلیمات وبر سازگار نیستند» (Mouzeliz, 1976:40).

در حال، این تصویری است که از بوروکراسی به معنای خاص کلمه در ادبیات کلاسیک جامعه‌شناسی دیده می‌شود، و بنا به سنت تحلیل علمی و خصلت استکمالی علم (Girth & Millrs, 1949:137-138) به این میراث گذشته در تحلیل‌های امروزی جامعه‌شناسی، اصولاً به نوعی به مثابه آبشخور فکری توجه می‌شود.

چشم‌انداز معاصر

توجه به موضوع سازمان به معنای خاص کلمه و پرداختن به مسائل آن در ادبیات جامعه‌شناسی معاصر، در واقع بازتاب تحولات فکری‌ای بود که از دهه ۱۹۴۰ در جامعه‌شناسی رُخ داد (Collins, 1975:257). یکی از این تحولات که با عنوان نقد جامعه‌شناسی کلاسیک می‌توان از آن یاد کرد، محدود شدن سطح تحلیل بود که خاصه بعد از جنگ جهانی دوم در جامعه‌شناسی معمول شد، و بازتاب آن، بخشی شدن حوزه

مطالعه بود، فرآیندی که در اثر آن، جامعه‌شناسی به تخصص‌های مختلف آراسته شد، و سازمان از این زمان به مثابه حوزه معینی از جامعه‌شناسی مورد توجه قرار گرفت. در این مطالعات، مفهوم بوروکراسی با توجه به سنت فکری ویر با مجموعه ضوابط تعیین‌کننده‌ای به منزله الگو برای نوع خاصی از سازمان‌های رسمی لحاظ شد که در متن نظام نوین اجتماعی با حجمی نسبتاً گسترده (با توجه به مقتضیات ساختاری) تحقق پیدا کرده بود. بنابراین، نمونه‌هایی مانند سازمان‌های بازرگانی بزرگ، ارتش، بیمارستان‌های بزرگ، سازمان‌های صنعتی گسترده، دانشگاه‌ها، وزارتخانه‌ها و نمونه‌های مشابه دیگر، از مصادیق بوروکراسی معرفی شدند. گزینش این نمونه‌ها، این تصور را فراهم آورد که بسیاری گمان‌کنند بوروکراسی همان سازمان رسمی است، منتها سازمان رسمی‌ای است که از حجم نسبتاً گسترده‌ای برخوردار است.^۱ در حالی که با توجه به تأکیدی که در تصویر چنین الگویی بر مفهوم عقلانیت می‌شود، حجم را به تنهایی نمی‌توان شاخص تعیین‌کننده‌ای محسوب کرد. یعنی ممکن است سازمانی از حجم نسبتاً گسترده‌ای برخوردار باشد، ولی از نظر روابط ساختاری با معیارهای بوروکراسی سازگار نباشد.

سازمان رسمی زمانی بوروکراسی اصطلاح می‌شود که در عین گستردگی، ملاک‌های عقلانیت را تجربه کرده باشد، یعنی برخوردار از ویژگی‌هایی باشد که پیامد توجه به آن‌ها در سامان‌دهی یک سازمان، «کارایی» و «اثربخشی» سازمان را به مثابه تعیین‌کننده‌های سطح تعادل سازمان افزایش دهد. این خصوصیات که در واقع ملاکی است برای تفکیک سازمان رسمی از بوروکراسی، در ادبیات جامعه‌شناسی در یک جمع‌بندی کلی از نظر محتوایی تأکید بر مسائلی دارد که در جملات زیر به آن اشاره شده است:

- ۱- سازمان برای همه کارکنان خود باید حقوقی یکسان قائل شود.
- ۲- سازمان در خصوص افرادی که می‌خواهند پایگاه‌هایی را اشغال کنند، با توجه به نیازی که پایگاه‌ها در فرآیند اجرای نقش دارند، باید تخصص، مهارت و تجربه را

۱- برای اطلاع دقیق‌تر از دیدگاه مدیریت ر.ک به:

دکتر علی علاقه‌بند. مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: بعثت، ۱۳۷۱.

به طور دقیق در گزینش‌ها رعایت کند، به طوری که دخالت شانس در احراز پایگاه‌ها به حداقل برسد.

۳- سازمان باید از آرایش ساختاری‌ای برخوردار باشد که فضای ارزشی حاکم در آن، این تفکر را تقویت کند که مدیریت به معنای مالکیت نیست. مدیر فقط متولی پایگاه است، و مالکیت پایگاه در اختیار سازمان است، و عملکرد این تفکر باید چنان باشد که مدیران باور کنند که ادامه حیات شغلی ایشان وابسته به این امر است که اهداف سازمان را بر اهداف فردی خویش اولویت دهند، اگرچه با منافع ایشان مغایرت داشته باشد.

۴- سازمان در هدایت کار و بازدهی آن باید به استانداردهایی آراسته شود که از طریق آن‌ها عملکرد مجریان بتواند نقش‌های تعیین شده را کنترل کند.

۵- در سازمان، مقررات و آیین‌نامه‌ها باید به گونه‌ای تدوین و اعمال شوند که جز منافع سازمان منافع دیگری را تأمین نکنند.

۶- در سازمان، ابزار کنترل باید به طور نظام‌مند و مکتوب اعمال شود، در حدی که هم از تداخل نقش‌ها ممانعت شود و هم تصمیم‌گیرنده به خود اجازه ندهد که فراتر از اختیارات پایگاهی‌اش اقدام به اخذ تصمیم نماید.

۷- مقررات و آیین‌نامه‌ها باید به گونه‌ای تدوین شوند که مانند کارکنان برای مدیران هم در عمل، ایجاد الزام نمایند.

۸- مدیران با توجه به تعهدی که نسبت به سازمان دارند، باید همه نیروی خود را در اختیار سازمان بگذارند و بیش از یک شغل نداشته باشند.

۹- سازمان باید امکان رشد توانایی‌های فردی کارکنان خود را فراهم آورد و نیروی ابتکار و نوآوری را در ایشان تقویت کند.

۱۰- سازمان با توجه به نیروهایی که در ارضای اهداف خود در اختیار دارد، باید از سیستم پاداش مناسبی برخوردار باشد تا مسئولیت‌ها به درستی انجام شود.

۱۱- سازمان باید امنیت شغلی همه کارکنان خود را در سطوح مختلف

سازمانی به گونه‌ای تأمین کند که افراد نسبت به سازمان احساس تعلق نمایند (Perrow,1975:4-5; Hess & Drabek,1973:26-28).

این، در هر حال تفکری است که بخشی از ادبیات مربوط به بوروکراسی را در جامعه‌شناسی شکل داده است. بدین ترتیب، در تحلیل جامعه‌شناختی بوروکراسی، فرض غالب آن است که اگر یک سازمان رسمی بوروکراتیزه شود، در مقایسه با انواع دیگر سازمان‌ها، از بیش‌ترین کارایی و اثربخشی سود می‌برد. یعنی سازمانی را با عنوان بوروکراسی باید مطرح کرد که در پاسخ به اهداف محیطی خویش و حفظ منافع سازمان، از حداکثر تعادل ممکن برخوردار باشد. بنابراین، اگر سازمانی عاری از این ویژگی‌ها باشد، یک پژوهشگر آگاه، به خود حق نمی‌دهد که به خاطر عدم بوروکراسی، بوروکراسی را متهم کند. «پرو» در همین باره می‌نویسد:

اگر ما بیماری سازمان‌ها یا بیماری جامعه را به گردن بوروکراسی بیندازیم، خود را گول زده‌ایم. ما می‌توانیم به سوءمدیریت در موردی خاص، به عدم توانایی افراد در سازمان، یا به نحوه نادرست استفاده از قدرت در سازمانی اشاره کنیم، ولی متهم کردن سلسله‌مراتب، مقررات، ضوابط پایگاهی و غیره به ندرت امکان‌پذیر می‌شود. الگوی بوروکراسی نسبت به جانشین‌های سنتی خود، روی این‌گونه ضوابط کنترل بیش‌تری اعمال می‌کند. بنابراین، اگر بوروکراسی به خاطر سوء تدبیرها متهم می‌شود، این سوء تدبیرها به خاطر بی‌توجهی به بوروکراسی است (Perrow,1975:59).

البته یک مسئله را هم اضافه بر همه این‌ها در تحلیل بوروکراسی باید رعایت کرد و آن، توجه به این اصل خدشه‌ناپذیر جامعه‌شناسی است، به طوری که اگر تعداد محدودی «قانون» در جامعه‌شناسی وجود داشته باشد، یکی از آن‌ها همین اصل است که به ما می‌گوید، هر ترکیب پایدار اجتماعی با توجه به رابطه نهادی‌ای که با جامعه زیستگاهی خود دارد، از نظر آرایش ساختاری از این متن وسیع‌تر که نسبت به آن، حکم مرجع را پیدا می‌کند، متأثر خواهد شد. بنابراین، همان‌طور که وبر هم تأکید می‌کند، تکوین

بوروکراسی در جوامعی که جریان فکر حاکم در آن‌ها غرق «در خاطرات قومی است» یا بدون آن‌که به تفکر انتقادی و خلاق دست یافته باشد «صرفاً به تضعیف امانت پرداخته است» (شایگان، ۲۵۳۶: ۱۰۵-۱۰۸)، و هنوز میراث خوار روابط خان‌سالارانه‌ای است که ساختارهای سنتی از آن ارتزاق می‌کنند، ناممکن است.

این رابطه بین سازمان در سطح خُرد و نظام اجتماعی، تبیین‌کننده این واقعیت است که مسائل سازمان باید در متن وسیع‌تری که سازمان در آن واقع شده و اصطلاحاً محیط سازمان نامیده می‌شود، بررسی گردد، چون بسیاری از پیامدهای منفی‌ای که به بوروکراسی نسبت داده می‌شود، مثل خودکامگی اداری و مسائل مشابه دیگر که حکایت از بیماری یک سازمان می‌کند، از جمله موضوعاتی است که باید با توجه به عوامل محیطی در نظر گرفته شود، مثل سیاست‌گذاری‌های سازمان در زمینه کنترل بازار، کنترل منابع، کنترل سازمان‌های رقیب، یا کنترل عملکرد عوامل سیاسی، تاریخی، اجتماعی و اقتصادی متنی که سازمان در آن واقع شده، و الزاماً باید خود را به نوعی با آن سازگار کند (Heyedbrand, 1976: 11-15). بنابراین، وقتی عملکرد یک سازمان بدون در نظر گرفتن عوامل مؤثری تحلیل می‌شود که به حیات آن جهت می‌دهد، طبیعی است که ره‌آورد چنین تحلیل ساده‌انگارانه‌ای محکوم کردن بوروکراسی باشد.

در هر حال، وقتی سازمان با مشکل درون‌ساختاری مواجه است، یعنی «جو» نامناسبی را تحمل می‌کند، یا در برخورد با مسائل محیطی خود دستخوش بحران است، ممکن است با داشتن سلسله‌مراتب و مقررات، برای بقای خود در چنین وضعی، ویژگی‌های عقلایی خود را از دست بدهد، و از الگوی بوروکراسی فاصله گیرد، شرایطی که هم در دنیای صنعتی ممکن است سازمان‌ها با آن روبه‌رو شوند، و هم با شدت بیشتر در متن ساختارهایی که هنوز به معنای دقیق کلمه عقلایی نشده‌اند، و اصطلاحاً کشورهای جهان سوم نامیده می‌شوند. این سیستم‌های اجتماعی اصولاً از ویژگی مشترکی برخوردارند، به این معنا که در همه آن‌ها «امانت» در حالی تضعیف شده که بستر مناسبی با توجه به محدودیت‌های ساختاری برای رشد تفکر انتقادی وجود

نداشته است. این دوگانگی بین نیاز جامعه و فضای فکری آن، که حالتی از شرایط بحرانی است، با توجه به تأثیرات عوامل محیطی، امکان تکوین ساختارهای عقلایی را در سطح خُرد ناممکن می‌سازد. بنابراین، بسیاری از سازمان‌هایی که به حکم گسترده بودن در این کشورها بوروکراسی نامیده می‌شوند، و اکثراً هم در پاسخ به اهداف خویش با مشکل مواجه‌اند، سازمان‌هایی رسمی هستند که به خطا بوروکراسی نامیده می‌شوند، چون اصولاً از یک مدیریت حرفه‌ای بی‌بهره‌اند و در همه آن‌ها تقریباً عدم سازگاری بین مسئولیت و اختیارات، و ناآگاهی از تحولات آینده سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به نیازهای محیطی که سازمان در آن استقرار یافته به نوعی امری متداول است، و در واقع، فاقد شروطی هستند که هم مارکس به آن توجه داشته و هم خاصه مورد تأکید وبر بوده است.

این نگرش نسبت به بوروکراسی با توجه به بُرد بینشی آن و منطق حاکم بر فضای بحث، پیش‌نهادهایی را به ارمغان می‌آورد که پاسخگوی مشکل بسیاری از مطالعاتی است که در اثر کم‌توجهی به ابعاد موضوع، پاسخ‌های دقیقی در جهت حل مسئله ارائه نمی‌کنند. از جمله این پیشنهادها یکی آن‌که، هر سازمان باید در متن وسیع‌تری مطالعه شود تا تحلیل، توان پردازش تأثیراتی را داشته باشد که به‌طور مشخص ناشی از عوامل محیطی است. دیگر آن‌که، در تحلیل عملکرد هر سازمان، چگونگی رفتار سازمانی - یعنی روابط افراد ذینفع با یکدیگر و روابط ایشان با کل سازمان را باید به دقت مورد توجه قرار داد، چون این روابط در کل تصمیم‌گیری‌های سازمان مؤثر است. سوم آن‌که، پژوهشگر همیشه باید متوجه این امر باشد که سازمان ممکن است در اثر بحران‌هایی دستخوش سلسله آسیب‌های ناخواسته‌ای شده باشد که احتمالاً نتیجه عملکرد عوامل معینی است که از دید پژوهشگر به دلایلی پنهان مانده، و ممکن است هیچ ارتباطی هم با بوروکراسی نداشته باشد - این‌ها و رهنمودهای مشابه دیگر، از جمله پیشنهادهایی هستند که از این متن می‌توان استنتاج کرد.

در حال، پیامد این نگرش در مطالعه سازمان‌ها تفکیک تحلیلی نوعی ساختار از نوع دیگر است که خود می‌تواند پیامد سودمندی داشته باشد و شناخت ما را از طبیعت

واقعیت از دقت بیشتر تری برخوردار سازد، و دیگر آن‌که به ما فرصت می‌دهد که در پیدا کردن پاسخ برای معضل سازمان، با توجه به متغیرهای مؤثری که در درون سازمان عمل می‌کنند، و/یا با توجه به متغیرهای برون‌سازمانی که در بقای یک سازمان مؤثرند، مفروضاتی اندیشیده و دقیق تدوین کنیم. به عبارت دیگر، با توجه به این چارچوب مفهومی، می‌توانیم بدون متهم کردن بوروکراسی، راه‌حل‌های روشنی برای مشکلات سازمان پیدا کنیم. برای مثال، در پرتو چنین نگرشی می‌توانیم به این معضل تئوریک پاسخ دهیم: چگونه است، و چرا در متن محیط‌های سنتی در اکثر موارد دیده می‌شود که حتی با جابه‌جایی اهداف و/یا با انحراف از مأموریت اصلی خود، سازمانی به حیات خویش با توجه به همه این مشکلات ادامه می‌دهد. این، کم‌ترین مزیت این نوع نگرش است.

منابع

- شایگان، داریوش. *آسیا در برابر غرب*. تهران: امیرکبیر. ۲۵۳۶.
- کیویستو، پیترو. *اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی*. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نی، ۱۳۷۸.
- گریشمن، رمان. *ایران از آغاز تا اسلام*. ترجمه دکتر محمد معین. تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۳۶.
- گیدنز، آنتونی. *جامعه‌شناسی*. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نی، ۱۳۷۳.
- وبر، ماکس. *اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری*. ترجمه دکتر عبدالمعبود انصاری. تهران: سمت، ۱۳۷۱.

- Bendix, Reinhard. "Bureaucracy", in *Scholarship & Partisanship*. Ed. by Reinhard Bendix & Guenther Roth. Berkeley: University Press, 1971.
- Collins, Randall. *Conflict Sociology*. New York: Academic Press, 1975.
- Collins, Randall. *Max Weber, A Skelton Key*. London: Sage Publications, 1990.
- Giddens, Anthony. *Capitalism and Modern Social Theory*. Cambridge: University Press, 1977.

- Girth, H.H. & C. Wright Milles. from Max Weber: *Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press, 1949.
- Heydebrand, Wolf. "General Introduction", in *Comparative Organizations*. Wolf Heydebrand. New Jersey, 1976.
- Hess, Eugene & Thomas Drabek. *Complex Organization*. New York: MacMillan Publishing Co., 1975.
- Lefebvre, Henri. *The Sociology of Marx*. New York: Vintage Book, 1970.
- Mouzelis, Nicos. *Organization and Bureaucracy*. Chicago: Publishing Co., 1976
- Parsons, Talcott. "Introduction", in Max Weber *The Theory of Social and Economic Organization*. ed. Talcott Parsons. New York: The Free Press, 1964.
- Perrow, Charles. *Complex Organizations, A Critical Essay*. Brighton: Scott Foresman Co., 1975.