

بووکراسی به مثابه ی واقعیت تاریخی

چهارشنبه، ۱۸ دسامبر ۲۰۱۳

۰۲:۲۰ ب.ظ

دلیل کنار هم قرار گرفتن دو واژه ی اداره امور عمومی و توسعه

Tuesday, September ۱۰, ۲۰۱۳

۶:۰۹ PM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذی خلق

• Comparative & Development Administration

• چرا این دو واژه کنار هم قرار گرفته اند؟

○ بعد از پیروزی متفقین در جنگ جهانی دوم خیلی ها ضربه های زیادی خوردند ولی آمریکا به دلیل دوری از صحنه ی نبرد آسیب زیادی ندید و یک مرتبه رشد زیادی کرد. پس داستان از سرکردگی آمریکا شروع می شود. بعد از جنگ هر کدام از این کشورها، کشورهای دیگری را به تصرف خود در آوردند.

○ یک طرف آمریکا و طرف دیگر روسیه با ایدئولوژی های کاملا متفاوت. چون هر دو قدرت زیادی داشتند شروع به جنگ کردند و جنگ نرم اقتصادی بزرگی را شروع کردند. شوروی اولین مجموعه ای بود که شروع کرد به برنامه ریزی در کشورهای دیگر. از آن طرف هم آلمان این کار را شروع کرد. از آن طرف هم آمریکا شروع کرد به تقویت نیروهایش به وسیله ی دادن وام های جالبی. و البته به آن ها گفت که چه جوری وام ها را خرج کنند. اصلاحات ساختاری در آلمان، فرانسه و روسیه شروع شد. اولین کشوری که شروع کرد توسعه پیدا کند آلمان بود. آلمان غربی که آلمان شرقی را به تحت سلطه ی خودش در آورده بود.

• برنامه ی توسعه قبل از جنگ جهانی دوم

• آلمان: ۱۹۳۳

• فرانسه و ژاپن: ۱۹۴۷

• کمک های آمریکا تحت اصل ۴ ترومن

• ترومن گفت که باید از کشورهای دیگر حمایت کنیم و از این طریق استعمار نو را راه انداختند

- گروهی در آمریکا شکل گرفتند که سؤالشان این بود که چگونه کشورهای دیگر را توسعه دهیم؟ یعنی این حالت را داشتن که ما که پدر هستیم رشد کردیم و باید بچه هایمان را رشد دهیم.
- این سؤال را گروه های پژوهشی علوم انسانی و اجتماعی کار کرده ی میان اجتماعی در رشته های مختلف: اقتصاد، علوم سیاسی، مردم شناسی
- به این ها گفت که این پولم را کجا خرج کنم که آن هدف نهایی (استعمار) خوب شکل بگیرد و البته واقعا هم توسعه پیدا کنند
- مدیریت دولتی در این میان رشته ای شکل می گیرد.
- در سال ۱۹۴۸ (۱۳۲۷ ش.) ایران چهارمین کشوری است که صاحب برنامه ی توسعه می شود.
- جریان شیرخشک در ایران
- البته خیلی از موارد، پول این چیزها را هم از خودمان می گرفتند
- عده ای می گویند که هنوز هم خیلی از برنامه های توسعه ی ما برگرفته از دستور العمل های همان برنامه هاست. می خواهیم بگوییم که خیلی دقیق کار کردند و کشور را کاملا شناختند.
- پس نسخه های توسعه ی ی کشورها را این ها می نوشتند.
- این ها اول می رفتند سراغ شاه. شاه قبول داشت ولی دستگاه اجرایی نداشت. « باید یک سیستمی این نسخه ها را در کشور اجرا می کرد که ما نداشتیم. این سیستم، بوروکراسی بود!
- پس توسعه با بوروکراسی رخ می داد
- رجوع کنید به عنوان درس
- بسیاری از حوزه های علوم اجتماعی ذیل مطالعات استعماری - که امروز اسمش شرق شناسی! است- شکل می گرفت مثلا مردم شناسی. یعنی استعمار گران پول های زیادی می دادند
- پرواند آبراهامیان = « ایران بین دو انقلاب
- این کتاب خیلی مفید است درباره ی تاریخ اجتماعی = این که در جامعه چه اتفاقاتی می افتد
 - می گوید در همه ی کارشناسان
 - این کارشناسان - کنسول گری ها - موظف بودند که مثلا در سالهای ۱۲۸۰ هر هفته یک گزارش اجتماعی از آن شهری که بودند می فرستادند. مثلا قیمت ها، بیماری های
- و ...
- حدود ۶۰، ۷۰ نفر از دهه ی ۱۲۸۰ تا ۱۳۶۰ هر هفته گزارش می فرستادند

□ این آقا می گوید که من تاریخ اجتماعی ایران را مبتنی بر سندهای وزارت خارجی انگلیس برای شما روایت می کنم که چه شد انقلاب مشروطه که ما دورش زدیم تبدیل شد به انقلاب اسلامی

□ علوم انسانی با این پول ها و این آدم های حرفه ای شکل می گیرد
□ این آدم ایرانی است.

• این گروه های شرق شناسی معروفند به Cag

• این گروه ها دیدند که یک نسخه ای نوشتند که در یک کشوری جواب می دهد ولی در کشور دیگر جواب نمی دهد. فهمیدند که باید نسخه ی متفاوت برای آن ها بنویسند. ولی مطالعه ی یک کشور خیلی سخت است. گفت میام اثر تمامی این متغیرهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و آن مجموعه ای که قرار است توسعه را رهبری کند (بوروکراسی) در آن کشور مطالعه می کنم و نسخه را بومی می کنم

• این شد که باید مطالعه ی تطبیقی می کرد.

• مثلاً آمدند دانشکده ها را در ایران راه اندازی کردند = « اول: دانشکده حقوق دانشگاه تهران با ریاست ذکاء الملک

• مجله ی تعلیم و تربیت در سال ششم شماره ی ۱۰ دی ماه ۱۳۱۵ خلاصه ای از سخنرانی محمدعلی فروغی در دانشکده ی حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران و در آن جا تاریخچه ی آن دانشکده را گفته است.

• وظیفه ی این دانشکده تربیت حقوق دادن (برای قانون گذاری و دستگاه قضا) و دیپلمات یعنی دارد ۳ چیز مهم را تربیت می کند.

• آقا یک تعریفی دارند: توسعه یافته یعنی غربی شده و در حال توسعه یعنی در حال غربی شدن و توسعه نیافته یعنی غربی نشده

• بعد آمدند سراغ علوم سیاسی و علوم اداری

• پایان نامه ی دکتری دکتر الوانی : مدیریت در اسلام

• آن ها می خواهند بشناسند می خواهند بدانند اسلام چی می گه

• در خیلی از علوم اجتماعی مفهوم توسعه را راه انداختند: جامعه شناسی توسعه، اشاعه و ترویج

• کل هویت اجتماعی بعد از دوران مدرنیته ی ما حول همین مفهوم شکل گرفته است

• نظام دانشگاهی ما با توسعه شکل گرفته است که البته نمی توانیم آن را نابود کنیم بلکه باید گذر کنیم

• کارشناسان اداره ی امور تطبیقی و توسعه: نسخه های توسعه ی بومی هر منطقه را مبتنی بر نظام بوروکراسی تنظیم می کردند

- این فضا بعد از یک مدتی تغییر کرد. اول که آمریکایی ها آمدند شاه را دیدند و او را راضی کردند. بعد از یک مدت که یک طبقه ی متوسط مبتنی بر نگاه توسعه شکل گرفت که همه درس خوانده اند و کار می کنند و مبلغ این مکتب هستند و مرجع همه ی نیازهای اجتماعی جامعه هستند عقل دوباره حکم کرد برای غربی ها که محور تمرکز را تغییر دهند چون حضرات حاکمان مثل رضاخان وقتی یک ذره سلطه شان قوی می شدند اذیت می کردند و تبعیت درست از غربی ها نمی کردند که البته این طبقه ی تحصیل کرده با شاه مخالفت می کردند که چرا تبعیت نمی کند. آهسته آهسته تئوری غربی ها در توسعه عوض شد. تئوری اولشان این بود که ابتدا بوروکراسی آن کشور را ایجاد و بهبود ببخش تا توسعه ایجاد شود ولی الان می گوید حالا که بوروکراسی زیر دست طبقه ی حاکم است و از طرفی طبقه ی تحصیل کرده هم کمک می کنند تئوری های توسعه می رود به سمت **جامعه مدنی** به همین دلیل رشته ی اداره ی امور تطبیقی و توسعه دیگر دارد جمع می شود
- پس علت اوج و فرود این رشته ی اداره ی امور تطبیقی و توسعه را گفتیم.
- [جامعه ی مدنی یعنی] برای تسلط بر جامعه باید بگویی که من خوب شما را می خواهم تا بتوانی آن ها را با خود همراه کنی و دیگر خود آن ها کار تو را انجام می دهند و دیگر نیاز نیست که تو بروی به سراغ رئیس حکومت. خود مردم هم هستند که هر از گاهی رئیس حکومت را تغییر می دهند

• بوروکراسی

- بالاخره حکومت ما اهدافی دارد
- بالاخره یک دستگاهی هم لازم است برای هماهنگ کردن افراد برای رسیدن به اهداف حکومت
- باید به وسیله ی یک نظامی یک رابطه ای مثلا بین معلم ها ایجاد کنیم.
- چرا داری اداره ی امور تطبیقی و توسعه ای که غایتش وابستگی است را به ما درس می دهی؟
- می خواهم از این حوزه رشته ی غرب برای نیاز های خودمان استفاده کنیم. برای این کار ۲ نیاز دارم که هنوز می توانم برای رفع آن ها از این رشته استفاده کنم:

• شناخت این دستگاه اداری

• رابطه ی این دستگاه با نظام سیاسی

- غربی ها می گویند می توانیم رئیس جمهور را عوض کنیم ولی دستگاه اداری را چه کار کنیم؟
- سیستم مدیریتی فرانسه به گونه ای شکل گرفته که یک بدنه ی سیاسی خیلی نحیف دارد و یک بدنه ی بوروکراسی خیلی قوی. مثلا وزیر عوض می شود ولی دیگر بقیه را نمی تواند دست بزند چرا که خیلی نظامش شایسته سالار است. فرانسوی ها هر چقدر رئیس جمهور یا نمایندگان مجلس را عوض می کنند تفاوت چندانی در نظام اداری اتفاق نمی افتد.

- حالا آیا این قدر شایسته سالاری خوب است؟ یا این که به گونه ای باشد که رئیس جمهور می آید باید همه چیز را عوض کند و الا اگر هیچ چیز را عوض نکند پس مردم سر کار هستند که رئیس جمهور را عوض می کنند. پس باید همه چیز طبق خواسته و نظر رئیس جمهور جدید عوض شود.
- پس آمدیم سراغ این دستگاه اداری که اسمش در دنیا بوروکراسی است و ما از این به بعد حول بوروکراسی صحبت می کنیم إن شاء الله
- در کشور ما که مشکل چندانی در نظام سیاسی مان نداریم کی باید حرف های آقا را عملی کند. ابزاری که دست حکومت است که می خواهد این کار را عملی کند پی این کار نمی رود. دلیلش هم این است که کل این سیستم و دستگاه اداری برای این کار ساخته نشده است.
- اصلا وقتی اسم پیشرفت رامی شنویم چی در ذهنمان می آید؟
- نخبگان اجرایی و فکری که اعم از نظام بوروکراسی هستند به دلیل همین بوروکراسی دارند به سمتی می روند در حالی که ولی فقیه می گوید برویم آن سمت
- تجربه نشان داده اگر آدم های این دستگاه را همگی حزب اللهی کنیم باز تغییری پیدا نشده است. پس کاری به آدم ها ندارد. باید بفهمیم که این دستگاه چه ذاتی دارد.

• طرح درس

- بوروکراسی در دوران ایران باستان
- ایران اسلامی
- نظریه ی های کلان جامعه شناختی پیرامون بوروکراسی
- نظریه ی بوروکراسی وبر
- نظریه های پسا وبری
- راه حل های ارائه شده برای اصلاح بوروکراسی
- تمایز خصوصی و دولتی در سازمان ها
- سازمان های هیبریدی (ترکیبی)
- سازمان های بین المللی
- طرحی برای حرکت به سمت نظام سازی اسلامی = « شروع حرکت
- تاریخ تحولات اداری سیاسی در ایران = « دکتر علوی

مدیریت دولتی در عصر امپراطوری جهانی هخامنشیان

Tuesday, September ۲۴, ۲۰۱۳

۱۰:۲۱ AM

بسم الله الرحمن الرحيم
اقرا بسم ربك الذي خلق

• مقدمه

- فایل پاورپوینت استاد که در کلاس ارائه شد را از [اینجا](#) (دروس دانشگاه، ترم ها، ترم ۷، اداره امور تطبیقی و توسعه، مدیریت دولتی ...) ببینید
 - علی فرازمند: یکی از دو سه نفر حیطه ی مدیریت دولتی است
- چرا مطالعه ی سنت مدیریت دولتی ایران باستان مهم است؟

- تأثیر چشمگیر اصول سازمانی و اداری امپراطوری هخامنشی بر اداره ی رومیان و تقلید این اصول از جانب حاکمان عباسی، عثمانی و صفویه
- مدیریت دولتی در ایران مدرن، آمیخته ای است از **سنت باستانی** و **مفاهیم مدرن سازمان و مدیریت** که از غرب اقتباس شده است.

- زیرساخت های سنتی در امور نظامی، سیاست، حکومت، مدیریت، فرهنگ و اقتصاد که پارسها شکل دادند، اثر جاودانه نه تنها بر ایران بلکه بر کل حکومتها و نظامهای اداری غربی داشته است.
- بوروکراسی موجود همان بوروکراسی قبلی است که ما تغییراتی را در زمان صفویه و در انقلاب روی آن انجام دادیم.
- پیشینه ی مطالعات صورت گرفته

- کتاب تاریخی Cyropaedia (Education of Cyrus The) نوشته گزنفون (فیلسوف و مورخ یونانی (۴۳۰ تا ۳۴۵ پیش از میلاد) شاگرد سقراط)

- سؤال اساسی کتاب: چه چیز باعث می شود مردم مشتاقانه برخی رهبران را اطاعت کنند و دیگران را نه؟

- این کتاب که مشتمل بر ۸ فصل است، در حقیقت یک **رمان سیاسی** است که آموزش حاکم **ایده آل** را توصیف می کند. کتاب با این تأمل آغاز می شود که «چه چیز باعث می شود مردم مشتاقانه برخی رهبران را اطاعت کنند و دیگران را نه».

- این کتاب اثرات بسیار گرانبزاری بر همه ی اندیشمندان سیاسی آینده گذاشته است؛ از ماکیاولی و روسو گرفته تا منتسکیو و بنجامین فرانکلین. بسیاری از بنیانگذاران ایالات متحده، از آن الهام گرفته اند. توماس جفرسون، دوکپی شخصی از آن داشت.

the ancient contributions of): Introduction\۱۹۹۸Farazmand, Ali (◦
International the modern public administration. In to civilizations
۶-۱pp. ,(۱) ۲\ Journal of Public Administration

the Administrative System of): Bureaucracy and\۲۰۰۹Farazmand, Ali (◦
Implications for Modern :the Ancient World-State Persian Empire
administration. Edited by Ali Administration. In : Bureaucracy and
administration and public Farazmand. Boca Raton: CRC Press (Public
policy, pp. ۱۵۳-۱۹).

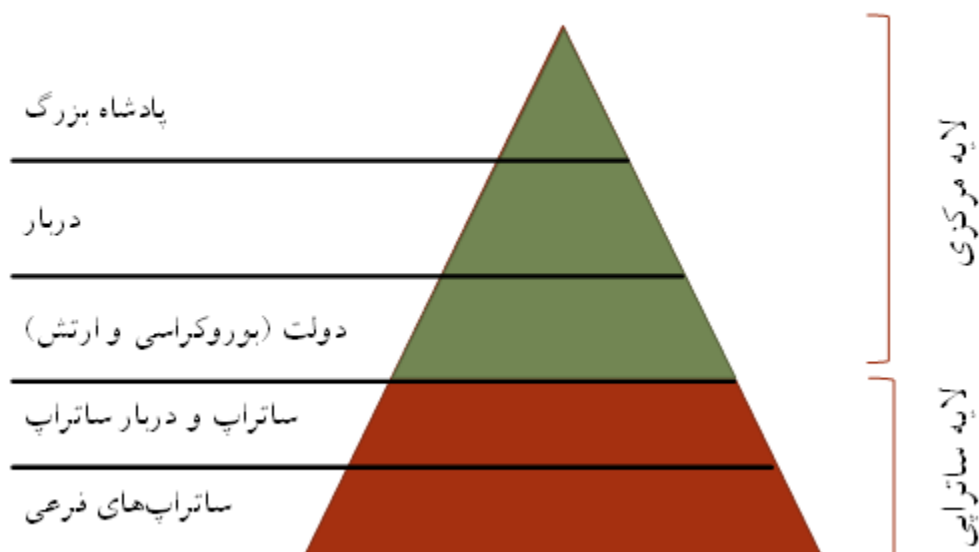
THE LEGACIES OF): ADMINISTRATIVE\۲۰۰۲Farazmand, Ali (◦
IMPLICATIONS FOR :PERSIAN WORLD-STATE EMPIRE
Public . In\MODERN PUBLIC ADMINISTRATION, Part
۳۱۶-۲۸۰pp. Administration Quarterly

• **تعریف بوروکراسی:** مجموعه ای عظیم از افراد یک جامعه که برای رسیدن به هدف خاصی حرکت می کنند

- بنای اصلی تئوری های توسعه ی غرب: هر چیزی گذشته بوده به درد می خورد و هر چیزی جدید است هم به درد می خورد
- نباید نگاهتان نسبت به گذشته این باشد که به درد نمی خورد
- خیلی مقاله وجود دارد با این دید که : یادگیری از گذشته، کاربردهایی برای امروز
- گستره ی امپراطوری هخامنشی

- از آسیا در شرق تا اروپای غربی و آفریقای شمالی و بخش اعظم قلمرو یونان
- بیش از ۴۷ امپراطوری، پادشاهی و ملل درون یک امپراطوری و شکل گیری نوعی **قلمرو حقیقتاً چند ملیتی، چند نژادی و چند فرهنگی**

ساختار سلسله‌مراتبی پنج لایه‌ای



• اصول سازمانی دولت متحده‌ی پارس‌ها

- حکومت آزادمنش
- تمرکز با میزان مقبولی از عدم تمرکز
- گوناگونی و تعدد کنترل‌های نهادی
- عدم تبعیض نسبی در برابر قانون
- پادشاهی مقدس
- استانداردسازی وظایف حکومت و فرآیندهای اداری
- نوعی بوروکراسی متمرکز، حرفه‌ای و قدرتمند

• اصول سازمانی حکومت هخامنشی

- در نوشته‌های گزنفون، به خوبی می‌توان ریشه‌هایی از نظریه‌ها و تئوری‌های جدید رهبری و مدیریت و سازمان از قبیل تئوری دوگانگی سازمان و روابط رسمی و غیررسمی، تئوری قبول و

پذیرش، تئوری دوام استخدام و چشم‌انداز ترفیع در خدمت، سیستم‌های کنترل و بالاخص رهبری دموکراتیک را استنتاج کرد (حلاجیان، ۱۳۸۶، ص ۲۹).

• هدف از سازوکارهای نهادی دولت برای نظارت و کنترل در نظام ساتراپی

- حفظ کنترل مرکزی بر قلمرو امپراطوری
- فرونشاندن هرگونه شورش، نارضایتی و استقلال‌طلبی
- جلوگیری از سوء استفاده از اختیار و قدرت
- جلوگیری از فساد و زوال در نظام
- حفاظت از اقوام مختلف در دولت متحده چند ملیتی
- حفظ وحدت و یکپارچگی امپراطوری

• سازوکارهای نظارتی

- تمایز و تفکیک بین اداره‌ی امور کشوری و نظامی
- فرماندهی مستقل که ریاست نیروهای نظامی را بر عهده داشت با شخص پادشاه نزدیک بود و در عین حال تحت نظارت ارتش پارس‌ها در سراسر امپراطوری بود
- حضور مأمورانی در دادگاه‌های ساتراپی به عنوان چشمان پادشاه (در حکم دادستان کل دولت)
- بازرس کل دولت به مثابه گوش پادشاه
- بازرسان ادواری دولت و انجام بازدیدهای غیرمنتظره از ساتراپها
- حضور منشی مخصوص پادشاه در تشکیلات فرمانداری ساتراپی

• کارکردهای منشی مخصوص پادشاه (منسوب از طرف دولت مرکزی و گزارش دهنده به آنها)

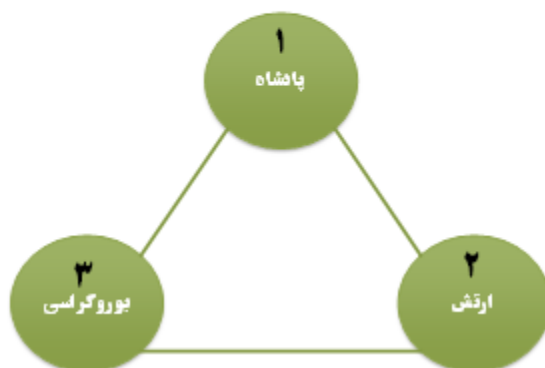
- رابط مستقل میان پادشاه و ساتراپ
- ناظر بر دربار ساتراپ و امور آن

- عامل قدرتمند بوروکراسی و پادشاه
- بوروکرات الگو برای مدیریت‌های ساتراپی

• تمرکزگرایی و عدم تمرکز

- تمرکزگرایی، کلید مدیریت اثربخش و کارآمد امپراطوری وسیع بود.
- عدم تمرکز به عنوان:
- عنصر محوری خط مشی مداراگونه که رهبری محلی و استانی را مجاز و به سنت‌های اقوام تحت سلطه احترام می‌گذاشت.
- تجهیز نظام اداری به حداکثر فرصت برای انعطاف‌پذیری و کارایی
- بوروکراسی پارسی، اصل سازمانی دوگانه‌ی تمرکز و عدم تمرکز را ترکیب کرد.
- اقتصاد پولی در زمان هخامنشیان آغاز و نوعی تمرکز سیاسی و عدم تمرکز اداری در سرتاسر امپراطوری ایجاد گردید، بدین ترتیب سیاستگذاری مملکتی در پایتخت گرفته می‌شد و تصمیم‌های محلی به حکومت‌های محلی و ساتراپ‌ها واگذار شدند (حلاجیان، ۱۳۸۶، ص ۳۱).

مراتب قدرت در حکومت هخامنشیان



• محیط بوروکراسی

- محیط اقتصادی مساعد برای توسعه‌ی بوروکراسی (گسترده‌گی و تنوع اقلیمی و منابع طبیعی، پاداش به عملکرد مطلوب، بستر مناسب برای رشد بوروکرات‌های حرفه‌ای طبقه‌ی میانی بوروکراسی)
- محیط سیاسی مساعد (ثبات امپراطوری برای بیش از دو قرن، تخصص مبنای قدرت)

- محیط مذهبی - فرهنگی مساعد (آزادی مذهبی، تأکید بر صداقت در نظام آموزشی، اقتباس ارزش‌های اداری پارس‌ها از ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه)
- محیط قانونی مساعد (توجه ویژه به عدالت در برابر قانون)

• تقسیم بوروکراسی به چند وزارتخانه‌ی بزرگ

- خزانه‌داری و مالیه
- ارتباطات و حمل و نقل جاده‌ها
- امور عمومی
- امور قضایی و امنیت داخلی
- معبدهای همه‌ی مذاهب، بزرگترین سازمان‌های بوروکراسی در سرتاسر امپراطوری بودند.

• اصول حرفه‌گرایی بوروکراسی

- حکومت هخامنشی
 - استخدام بر مبنای شایستگی و دانش
 - استخدام بر مبنای تجربه‌ی پیشین
 - آموزش استاد شاگردی بلند مدت
 - پیروی از مقررات رسمی تدوین شده به وسیله‌ی سازمان
 - اشتیاق مستمر و تلاش برای بهبود عملکرد پرسنل و تحقق کمال
 - پذیرفتن یا عضویت در انجمن حرفه‌ای یا «نظام صنفی» که از بوروکراتها بسیار حمایت می‌کرد و راه ورود غیربوروکراتها را بسته بود.
 - همه‌ی اعضای پارسیان، طبق قانون، حق ارتقاء به مقامات بالاتر بر مبنای سن، مهارت، معلومات با احراز شرایط برای کسب مقامهای دولتی و مشاغل افتخارآمیز را پیدا می‌کردند. در واقع این رویکرد، بهترین سیاست برای استخدام مستخدمین وفادار، برای حکومت، جامعه، مملکت و سازمان اداری بوده است (حلاجیان، ۱۳۸۶، ص ۳۱)

- بوروکراسی ایده‌آل وبر

- درجه تخصص بالا
- ساخت سلسله مراتب اختیار با زمینه‌های محدود فرماندهی و مسؤولیت
- غیرشخصی بودن روابط میان اعضاء سازمانی
- استخدام کارمندان بر اساس توانایی و معلومات فنی
- اختلاف در درآمد و ثروت خصوصی و رسمی

- بوروکراسی و مدیریت دولتی

- ویژگی مهم بوروکراسی هخامنشی: توانایی برای انجام پروژه‌های عظیم مدیریت دولتی: انواع پروژه ها ۱. سرمایه ای ۲. عملیاتی ۳. توسعه ای

- مدیریت تیمی، سنت تاریخی دیرینه‌ی مدیریت دولتی ایرانیان

- موضوعات مدیریتی و سازمانی مورد تاکید اصلاحات اداری داریوش

- مشروعیت بوروکراسی
- ثبات و مطلوبیت محیط
- رهبری اثربخش نخبگان اداری
- حرفه‌ای گرای و استاندارد سازی
- کاربرد قانون همگانی و جهانی داریوش
- خط مشی اداری مداراجویانه‌ی کوروش
- مصلحت‌اندیشی در ارتباطات سازمانی و عملکرد مدیریتی
- مدیریت استراتژیک و مدیریت شرایط اضطراری

- اصلاحات اداری داریوش

- جاده‌ها و راه‌ها
- اصلاحات اقتصادی و مدیریت مالی

□ (وضع مالیات ثابت، استاندارد سازی اوزان و معیارها، نظام مسکوکات، مؤسسات بانکداری)

اصلاحات حقوقی و مدیریت قضایی

□ (منشورهای قانونی جهان شمول، اقتباس از قانون حمورابی بابلی‌ها، استفاده از وکلای دعاوی)

اصلاحات در دولت محلی

□ (وحدت و استانداردسازی فرآیندهای اداری)

• دلالت‌های سنت مدیریت دولتی ایران باستان برای مدیریت دولتی امروز

کارایی زیاد در عین اندازه‌ی عظیم بوروکراسی که قلمروهای چند ملیتی و چند نژادی با گوناگونی و پیچیدگی بیشمار را تحت پوشش قرار می‌داد. ادر مقابل حرف مدیریت دولتی؟؟ که می‌گوید با کوچک سازی، کارآی بالاتر می رود]

جمع کردن میان تمرکز و عدم تمرکز

خط مشی آزادمنشانه و مداراجویانه‌ی اداری (ایجاد چتر امنیت انسانی در برابر سوء استفاده‌ها و غارت اقوام)

نظام فدرالی و روابط بین دولی در حکومت

مدیریت منابع طبیعی و توزیع کارآمد منابع کمیاب

حرفه‌ای کردن بوروکراسی (نظام خدمات کشوری، نظام پرداخت و عملکرد، منزلت اجتماعی مستخدمان کشوری)

چندگانگی سازوکارهای کنترل سازمانی بر حکومت‌داری

نظام‌های دوگانه تقسیمات اداری (قومیتی و ساتراپی)

تسهیلات و خدمات عمومی عظیم (جاده‌ها، حمام‌ها عمومی، کاروانسراها، رستوران‌های بین جاده‌ای، مراکز ارتباطی، مراکز تجاری و بازرگانی، نظام قناتی زیرزمینی، پلها، کانال‌ها، راههای آبی و...)

• **Borocracy & administration**

تفویض یعنی اختیار را بدهی ولی مسئولیت را ندهی

- مقایسه بوروکراسی وبر با هخامنشیان
 - اصل سوم وبر: غیر شخصی بودن روابط میان اعضای سازمان
 - ولی ما ایرانی ها آدم برایمان مهم است با آدم هایی که به آن ها مطمئنیم سر کاریم.
 - پست برایمان مهم نیست شخص مهم است
 - در فرهنگ ایرانی شخص مهم است به این دلیل بوروکراسی شکست خورده است

میراث دیوان سالاری تمدن اسلامی در نگاه مغرب زمین!

Tuesday, September 24, 2013

10:21 AM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذي خلق

- عدم آشنایی ما با میراث دیوانسالاری در تمدن اسلامی
- اصطلاحات نامأنوس:
 - طغرای
 - مستوفی
 - عارض الجیش
 - عمید
 - حاجب
 - و ...
- تلاش غرب برای فهم تجربه اداری تمدن اسلامی
 - پژوهشی در تشکیلات دیوان اسلامی، بر اساس اسناد دوران آق‌قویونلو و قراقویونلو و صفوی
 - نویسنده: هربرت بوسه Busse Heribert
 - مترجم: غلامرضا ورهرام
 - ناشر: وزارت فرهنگ و آموزش عالی، موسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی
 - تاریخ نشر: ۱۳۶۸ (اصل: ۱۹۵۹)
 - ۴۴۰ صفحه - وزیری - چاپ ۱ - ۲۰۰۰ نسخه
- سازمان اداری حکومت صفوی یا تحقیقات و حواشی و تعلیقات استاد مینورسکی بر تذکره الملوک

- نویسنده: ولادیمیر مینورسکی
- مترجم: مسعود رجب نیا
- حواشی، فهرس و مقدمه: محمد دبیر سیاقی تهران: کتابفروشی زوار، ۱۳۳۴.
- در این کتاب فقط حدود سه صفحه فهرست شغل‌های آن زمان را نوشته است
- این فرد غربی بی دلیل و بی فایده این کار را نکرده است.
- در بخشی از این کتاب به معرفی کتبی که غربی‌ها در این زمینه نوشته‌اند

پرداخته است

Lambton, Ann Katherine Swynford ○

• ۱۹۶۸

The internal structure of the Saljuq empire. •

The Cambridge History of Iran ۵ •

Savory, Roger M. ○

• ۱۹۸۶

The Safavid administrative system. •

Cambridge History of Iran ۶ •

• چند تلاش ایرانی!

○ اصطلاحات دیوانی دوره غزنوی و سلجوقی

• تالیف حسن انوری

• تهران: طهوری، ۱۳۵۵.

• **چیستی دیوان**

○ دفتر محاسبات دولتی

○ دفتری که نام لشکریان و سپاهیان و اهل عطیه در آن نگهداری می‌شد و ..

○ آنچه که امروزه اداره دولتی و وزارت و ... خوانده می‌شود.

○ محلی که عمال حکومت در آن می‌نشستند و به رتق و فتق امور می‌پرداختند.

• **ارکان اساسی حکومت در عهد سلاطین غزنوی و سلجوقی**

○ درگاه = دربار

• بزرگترین فرد: حاجب بزرگ

○ دیوان

• بزرگترین فرد: خواجه بزرگ

• تشکیلات: دیوان خواجه یا دیوان وزارت

- بخش اول: بررسی امپراطوری سلجوقیان (۱۰۳۷-۱۱۹۴ هجری) = « مبتنی بر کتاب کارلا کلوزنر
 - سؤال: این سلجوقیانی که ما این قدر از آن ها یاد می گیریم و نظام الملک دارد چرا از بین رفتند؟ چه اتفاقی افتاد؟ در فصل اول کتابی که این مقاله از آن است به بررسی این سؤال پرداخته شده است. بعد می گوید که روش کتاب چیه. مثلا سؤالش را مطرح میکند که وزرا از چه طبقه ای انتخاب می شدند. سپس می آید مثال های متعددی را بررسی می کند و سپس در آخر نتیجه گیری می کند. دوباره سؤال می پرسد که این ها چه جوری آموزش می دیدند. دوباره درون تاریخ می گردد و مثال های متعددی را بررسی می کند و در آخر نتیجه می گیرد.
 - بحث ایشان این است که سؤال اساسی غربی ها این است که این تشکیلات اداره ی دولت این است که حکومت ها را سرپا نگه دارد. این سؤال خیلی جدی غرب است. چی شد که آن ها نابود شدند. ما دیگه آن طوری نشویم. آخه چه طور ممکن است نظامی که خواجه نظام الملک به این زیبایی طراحی کرده است نابود شده است.

• نهادهای ثبات در عصر سلجوقیان

علما

تشکیلات لشگری

تشکیلات کشوری

- می گوید من چه طوری این تشکیلات کشوری را مطالعه قرار دهم. می گوید که منابع بیش تر در مورد نهاد وزارت و خواجه ی بزرگ است.
- وزارت به عنوان نماد نهاد های دیوانی
- اگر وزیر توانا باشد می گفتند سلطان تواناست و برعکس. دلیل این تفکر این است که این منصب شخصی است و با شخص طرف سر و کار دارد و در نتیجه یک سری مشکلات ایجاد می کند. شخصی بودن قدرت بیش از این است که نهادی باشد. خصوصیات و توانایی شخص وزیر خیلی مهم است برای همین خانم کلوزنر به دنبال وزیر رفته است.
- وزیر، محور دستگاه حکومتی و نایب سلطان و عهده دار تمام جنبه های تشکیلات کشوری است
- توانایی یا ناتوانی وزیر بازتابی از توانایی یا ناتوانی خود سلطان است. به دلیل:
 - واگذاری اختیار و قدرت از سوی سلطان
 - شخصی بودن قدرت بیش از نهادی بودن آن
- اهمیت خصوصیات و توانایی های شخصی در تعیین مسلط بودن وزیر یا سلطان بر امور

• نکاتی پیرامون گمارش وزیر

○ بسیاری از وزرا از طبقه ی دیوان سالاران بودند

- راهیابی به طبقات دیوان سالاری حرفه ای بر دو مبنا استوار بود:
 - کارآموزی
 - سنت خانوادگی

- آن چه مانع از شکل گیری نظام پیشرفته منظم در میان مقامات می شد پدیده ی حمایت و دسیسه بود. با وجود این، تعداد زیادی از وزرا از راه تصدی مقامهای دیوانسالاری به مقام وزارت نائل می شدند. یعنی یک نظامی در کار بوده است

○ علاوه بر دیوانسالاران، طبقه بازرگانان و اشراف زمین دار نیز فرصت وزارت می یافتند.

- سلجوقیان برعکس عباسیان که به امر فعالیت اقتصادی اهمیتی قائل نبودند، دست کم از پایگاه بازرگانان در داخل جامعه و تا اندازه ای از فعالیت اقتصادی آگاهی داشتند.
- داستان به پا خاستن «درگزینی» برای کسب قدرت و اختیارات، نشانگر مرحله ای است که فردی به تنهایی می توانست ساخت حکومت منظمی را از بیخ و بن به ویرانی بکشاند.

○ در گمارش وزیران، ملاحظات جغرافیایی نیز دخیل بود.

- تمام شواهد تراجم احوال دال بر این است که مأمورین متقدم امپراطوری سلجوقی نه تنها از ایالات شرقی بودند بلکه تمام مقامات عالی رتبه تشکیلات کشوری نیز توسط دیوان سالاران ایرانی یا خراسانی اشغال شده بود.

• آموزش و کارآموزی وزیر

○ نوع اول: آموزش مدرسه ای

- ضرورت آموزش مدرسه ای در عصر سلجوقیان
 - مسئولیتهای دولتی وزیر در عصر سلجوقی چنان توسعه یافت که نه تنها باید زمینه و پشتوانه محکمی از معارف اسلامی می داشت، بلکه باید راجع به تمام علوم خصوصاً علم حساب و تاریخ آگاهی کاملی کسب می کرد.
- شیوه ی آموزش عالی: وقتی نظام الملک یکی از محققین نابغه و استثنایی را کشف می کرد، مدرسه ای برای او بنا می کرد و از املاک دولت چیزی بدان وقف می نمود و آن را با کتابخانه ای مزین می ساخت.
- مدرسه در کنار نهادهای دیگر مانند بیت الحکمه ها و نهادهای علما
- خود وزیر خصوصیات و جنبه های ذاتی هر شخصی را مورد آزمایش قرار می داد

- مدرسه ها به صورت كاملا ميان رشته اي كار مي كردند!! هم علم حساب هم فقه و هم تاريخ!
- بهترين دانشگاه هاي دنيا موقوفه اي هستند: مثل هاروارد = « نهاد علمي را مستقل مي كند.
- حقوق به آن كساني داده مي شد كه مطالعه مي كردند و يا علم و دانش خود را در راههاي ديگر به كار مي انداختند و بدين ترتيب هم و غم خود را صرف انتفاعات آموزشي و علمي مي كردند.
- گسيل داشتن اين افراد به مناطق مختلفي كه تسهيلات آموزشي نداشتند با هدف:
 - كسب اعتبار
 - اشاعه علم و دانش در آن منطقه
- تأييد و تشويق نظام مدرسه از سوي سلجوقيان به دلایل زیر :
 - سلجوقيان در رقابت و هم چشمي با فاطمیان بودند. چشم و هم چشمي ميان فاطمیان مصر و ترکان سنی ایران باعث شد كه نظام مدرسه اي رشد كند.
 - سلجوقيان درصدد كسب حمايت علما بودند (به منظور جلب حمايت اهالي محل)
 - سلجوقيان در پي ايجاد يك ديوان سالاري وابسته به تسنن اسلامي بودند.
- مدرسه، نهادی برای خنثی کردن تبلیغات شیعیان فاطمی در مصر و آماده ساختن اهل سنت برای اشغال مقامات دولتی بود.

○ نوع دوم: تحصیل خصوصی و کارآموزی ویژه

- شواهدی در دست است كه حكام و مقامات خاص، دوره تربيتی ویژه اي را مي گذراندند.
- عقیده مسلمین راجع به يك كاتب خوب:
 - سرآمد در تمام علوم
 - سبك خوب
 - تسلط بر زبان
 - تفسير مسائل به گونه اي كه با شرايط موجود تناسب داشته باشد
 - سرآمد در فنون ادبي
 - احاطه به علوم دينی (احاطه كامل به تاريخ صدر اسلام)
 - قدرت نقل احاديث پيامبر و آيات قرآن در لحظات خاص
 - حفظ اشعار شعراي معروف
 - احاطه كامل به اصول اخلاقی و اخلاقيات و ...

• سؤال پيش روی ديوان سالاري مبتني بر مذهب تسنن:

- این دیوان سالاری تا چه پایه با قرآن و احادیث و یا حتی فقه مطابقت دارد و تا چه اندازه می تواند -خصوصا در سطح سیاسی- پاسخگوی شرایط جدید و متحول باشد.
- دغدغه خلوص
- دغدغه کارآمدی

• مزایا و خطرات وزیر

- اختیارات و قدرت وسیع
- تمول بی حساب
- تأکید نظام الملک بر فرامین کتبی به جای فرامین شفاهی
- فرامین شفاهی دربار برای بحث و بررسی به دیوان ارسال گردیده تا بعد در صورت وجود شک و تردید برای تأیید سلطان فرستاده شود.
- و به این جا می رسد که دخالت سیاست در اداره باعث نابودی حکومت سلجوقیان شد(؟)
- بخش های دیگر کتاب
- بخش سوم این کتاب در مورد دیوان استیفاء است
- مستوفی کسی است که به طور خلاصه حسابدار دیوان است. و اصلا علمی بوده به نام علم استیفاء: در مورد محاسبه ی دخل و خرج دیوان
- بخش چهارم: دیوان عرض: متصدی امور سپاهیان (عرض یعنی سان دیدن)
- بخش پنجم: دیوان اشراف: بازرسی و نظارت
- بخش ششم: دیوان رسالت/ رسائل/ انشاء/ طغرا: دیوان مکاتبات دولتی
- بخش هفتم: دیوان برید: پست
- بخش هشتم: دیوان وکالت: مسئول نظارت امور پیشگاهی در مورد خورد و خوراک و امور اصطبل
- بخش نهم: دیوان احتساب و حرس:
- کتابی هست در مورد دیوان نقابت

افراد واجد صلاحیت ملزم بودند که شغل مورد نظر را بپذیرند

گزیده ی منبع شناسی تاریخ اداری در ایران

موزه ی آب یزد: قسمت اسناد = « بسیار چیزی جالبی است مثلا برای هر قسمتی از قنات مثل کندن قنات، بهره برداری از آب قنات، لایروبی قنات و ... یک وقتی قرار داده شده که هزینه ی آن به طور دائم پرداخت شود.

ما نیازمند یک سازمان اداری بزرگ هستیم و اصلا مشکل ما همین است که مجبوریم این سازمان بزرگ باشد چرا که وظایف زیادی دارد و از طرفی بزرگ که شد اداره اش سخت می شود. ولی البته هنر هخامنشیان این بود که بزرگ بودند ولی متمرکز نبودند

- کاتب خیلی ویژگی جالبی است
- هر شغلی یک مدیر دارد مگر کاتبی و دبیری که خودش مدیر است. صرفا اسمش کاتب است ولی ویژگی های خیلی زیادی دارد
- یکی از ویژگی های بوروکراسی وبر این است که همه چیز را بنویسید. احکام شفاهی سلطان اول می رفته دیوان و آن ها بررسی می کرده اند اگر گیر داشته اند می رفته پیش سلطان که او روشن کند آن را و سپس دوباره مکتوب کنند
- مدیر خوب = عدالت = پیشرفت و رونق اقتصادی = گرفتن مالیات

نظریات کلاسیک در مورد بوروکراسی

Wednesday, October ۹, ۲۰۱۳

۲:۱۴ PM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذی خلق

- مسئله ی تئوری های قرن ۱۷ تا ۱۹ در خصوص جامعه چیست؟
 - اثر رشد سازمان های با حجم بزرگ بر روابط ساختار قدرت جامعه
 - بوروکراسی یک واقعیتی است در جامعه. سؤال این است که این بوروکراسی به نظر می رسد که در شکل دهی ساختار قدرت در جامعه دارد اثر می گذارد. در بحث سلجوقیان می گفتیم که یک زمانی خود این بوروکراسی با خود شاه درگیر می شد یا به جاهایی یک چیزهایی را تغییر می داد.
- سؤال اول: چگونه شرکت های خصوصی بزرگ بر نهادهای سیاسی جامعه ی مدرن تأثیر می گذارند؟ این است مسئله ی عالمان بوروکراسی
 - سؤال فقط مربوط به رشته ی دولتی نیست
 - در کل مسئله ی نظام سیاسی این است که قدرت دست کیست
 - این یکی از حوزه رشته های رشته ی بازرگانی است که تقریبا در ایران کسی به آن نمی پردازند: business & society
- سؤال دوم: در وجود آزادی فردی چه اثری می گذارد؟
 - اصل اولیه در سازمان ها تبعیت است. حالا چه جوری با آزادی جمع می شود؟ آیا غرب در سازمان ها آزادی می دهد؟
 - مشکل این است که بوروکراسی چیست؟
 - آیا یک ابزار اداری برای اجرای اهداف اجتماعی است؟

- یا این که خودش یک رئیسی است که اهداف عمومی را دیکته می کند که دنبال شود؟
- آیا الان نظام اداری جمهوری اسلامی ایران ابزار اجرای سیاست ها جمهوری اسلامی است یا خودش داره دیکته می کند به نظام که چی کار باید بکند؟
- در برخی از سازمان های اداری برخی وقت ها برخی نامه ها را می خوانند و مستقیم می اندازند سطل زباله!!! در سازمان معمولا افراد پاراف کننده اند و می رود تا ۱۰ سطح پایین تر تا برسد به کارشناس اداری و او هم عقیده ندارد که این کار درست است در نتیجه انجام نمی شود یعنی رئیس جمهور و معاونینش آن را تأیید کرده اند و دستور داده اند به زیر دستانش ولی به دست ما که رسیده به عقیده خودمان مخالف با اصول انقلاب است در نتیجه انجام نمی شود. حالا فرض کن که این دستور دستور رهبری هم باشد. اگر آن کارشناس نخواهد انجام شود انجام نمی شود. به همین دلیل مدیر شدن کار خیلی سختی است. بزرگ ترین درد یک آدم خوب این است که مجبور است ماها را تحمل کند (آقا) گاهی اوقات مشکل را می دانیم و راه حل را هم همین طور ولی به دلیل این که زیردستان ظرفیت آن راه حل را ندارند مدیر دستور نمی دهد و مجبور است فحش آن مشکل را هم بخورد.
- سازمان اداری بی اراده نیست. بزرگ ترین مشکل ما این است که سازمان را ماشین می بینیم.

○ سازمان به مثابه ی موجود زنده: یعنی وقتی سازمان ایجاد شده دیگه حیاتش مهم تر از هدفش می شود یعنی خودش را می کشد که حیاتش را ارزش نگیری. به همین دلیل در دنیا تلاش می کنند که مأموریت سازمان ها را محدود و کوتاه تعریف کنند. = «مثال دفتر وین و دفتر نیویورک و یا دفتر امتحانات دانشگاه به همین دلیل برخی یک تئوری دارند که باید سازمان بمیرد. حتی برخی اوقات حذف یک پست هم غیر ممکن می شود»

- عناصر اصلی که در پیدایش مکتب کلاسیک بوروکراسی سهیم بوده اند
- مارکس

• موضع بوروکراسی در نگاه مارکس چیست؟

- مارکس به طور مستقیم به بوروکراسی نپرداخته است.
- یک تئوری کلانی دارد به نام «چارچوب عمومی تعارض طبقاتی»: جامعه طبقاتی دارد عده ای ثروتمند و عده ای فقیر عده ای در این صنف و عده ای دیگر در آن صنف. حالا چارچوب مرکزی بوروکراسی را جوری ایجاد کرد که حتی وبر نیز در زمین مارکس بازی کرد حتی با این که می خواست مخالفت کند با نظرات مارکس. پس اگر می خواهی وبر را بفهمی باید مارکس را بفهمی
- مارکس بوروکراسی را به معنای دولت بزرگ (اداره ی دولت) به کار برده است

□ برای این که بفهمی مارکس چی گفته باید هگل را بفهمی چرا که مارکس دعوايش را با هگل ایجاد کرده است. هگل می گوید که جامعه دو بخش است:

- جامعه مدنی: حرفه ها، مؤسسات (هر چیزی که چند نفر در آن گرد هم جمع شده اند. اصولاً در دنیا به مجموعه های کوچک بورژوازی نمی گویند) ویژگی اصلی این ها مثل اصناف این است که اهداف خاصی را دنبال می کنند
- دولت: نماینده منافع کلی و عمومی است

• مدیریت دولتی واسطی است که از طریق آن گذر از منافع خاص به منافع عام ممکن می شود. هر کسی هر جایی کار می کند یک منافع خاصی دارد. اگر قرار شد کشور را اداره کنیم باید کاری کنیم که منافع فردی تبدیل شوند به منفعت عمومی. می گویند که این کار مدیریت دولتی است.

- هیچ کسی در آن واحد نمی تواند به دو چیز فکر کند ولی وقتی می خواهیم سازمان بسازیم و می خواهیم به منافع عمومی توجه کنیم فرد در آن واحد نمی تواند به بخش های مختلف سازمان فکر کند بلکه باید به صورت سری فکر کند به همین دلیل می گوید که برویم سراغ تفکر موازی یعنی هر کسی به یک چیزی فکر کند و کنار هم دیگر به صورت موازی قرار گیرند و کنار هم به یک چیز فکر کنند و تصمیم بگیرند. کار مدیریت دولتی این است تا منافع عمومی تحقق یابد.

□ آقای مارکس می گوید که ساختار سه بخشی که گفتیم را قبول دارد ولی این نگاه یک نگاه صوری است (یعنی کاری به محتوا ندارد) وقتی می گوییم که این چارت رسمی (صوری) سازمان است یعنی ما کاری نداریم به این که کی در این پست است ولی ساختار غیر رسمی هم داشتیم یعنی غیر صوری یعنی محتوا یعنی واقعی یعنی مهم تر از ساختار رسمی.

□ می گوید که خود دولت و بوروکراسی هم همین تصور صوری را دارد که می گوید هدف من این است که منافع فردی را به عمومی تبدیل کنم. به عبارتی می گوید که آقای هگل هم تو اشتباه می کنی و هم خود بوروکراسی و دولت

□ پایه ی بوروکراسی هگل: منافع عمومی با منافع خاص تعارض دارند.

□ آقای مارکس می گوید که دولت نماینده ی منافع عمومی نیست بلکه نماینده ی منافع خصوصی است که طبقه ی حاکم است. اگر روی این مسئله کمی فکر کنیم اصلاً منافع عمومی رود رو هوا!!!! یعنی دولت نماینده ی منافع خودش است نه منافع ملی

□ شفریتس می گوید که هر کسی که در دولت می رود می گوید که من نماینده ی منافع ملی هستم ولی می بینیم که دارند خلاف یکدیگر می روند. می گوید منافع ملی یک شعاری است که همه آن را سر می زنند.

□ تا ما ملاکی نداشته باشیم به هر چیزی می توانیم بگوییم منافع ملی و با استفاده از آن هر کسی سیاست های خودش را اجرا کند.

□ مارکس می گوید بوروکراسی ابزاری است که به وسیله ی آن طبقه ی حاکم سلطه ی خودش را بر دیگر طبقات اجتماعی اعمال می کند. این تعریف را مقایسه کنیم با تعریف هگل

□ حالا چرا حکومت، یک سازمان اداری راه اندازی می کند؟ برای اعمال حاکمیتش است دیگه

□ توجیه و وجود بوروکراسی مبتنی بر طبقه ی حاکم است. به همین دلیل طبقه حاکم که عوض شود بوروکراسی هم عوض می شود

□ کارش این است که تحمیل کند به کل جامعه یک نظمی از امور را که تقسیم طبقات و حاکمیت طبقه ی حاکمیت فعلی را ۱. مستحکم تر کند ۲. تداوم به آن دهد قوی تر و باقی تر (کار بوروکراسی: قوام و بقا دادن به حکومت)

□ پس بوروکراسی اجتناب ناپذیر است. اگر بوروکراسی انقلاب اسلامی عرضه ی انجام وظایفش را داشت انقلاب هم ادامه می یابد

□ کار بوروکراسی این است که نقاب منافع عمومی بزند و این منافع عمومی را به مثابه ی یک حاله ی ابهام و حاله ی دودی وسیله قرار دهد تا بین استعمار گر (=طبقه حاکم) و مستعمره (مردم) میانجی گیری کند

□ در اغلب سازمان ها کار بوروکراسی حفظ وضع موجود است. حالا ما می خواهیم خود بوروکراسی که کارش حفظ وضع موجود است را تغییر دهیم. چه کار بزرگی!! برای همین است که کار حکومت داری خیلی سخت است.

□ این از ساده انگاری آن سیاستمدار است که فکر می کند با یک اتوبوس آدم می تواند سیاست ها را تغییر دهد. کار اصلی به دست آبدارچی است.

□ سرمایه دار خودش را درگیر کارهای سازمان نمی کند بلکه می رود عده ای دیگر را استخدام می کند ولی این ها هم آدم هستند و ماشین نیستند و یک استقلالی دارند و لزوما سیاست های آن سرمایه دارها را اجرا نمی کنند و ممکن است بین آن ها تعارض ایجاد شود. ما در انقلاب اسلامی نظام سیاسی را تغییر دادیم ولی نظام بوروکراسی مانده

□ تغییر بوروکراسی مانند تغییر ذره ذره یک هواپیما در حال پرواز است.

□ بوروکراسی یک جایگاه ارگانیک ندارد (ارگانیک یعنی موجود زنده که هر چیزی یک کارکردی داشته باشد که اگر آن را حذف کنیم یک کارکرد از آن حذف شده است.) به این دلیل می گوید بخش اصلی موجود زنده ی جامعه نیست چرا که کار اصلی جامعه به نظر مارکس تولید است و بوروکراسی به طور مستقیم در تولید تأثیر ندارد پس یک انگل برای جامعه است.

□ بخش ستادی، شعار خدمت می دهد ولی در واقع دارد حکومت می کند. به عنوان راه حل مارکس می گوید باید کارهای ستادی را اسان آسان کنیم که همه بتوانند انجام دهند و به نوبت بروند کار ستادی انجام دهند: هر دو روزی یک نفر [که بشود حاکمیت مردم بر مردم]

□ بوروکراتیزه شدن اجتناب ناپذیر و بلکه ضروری است. یک انگلی است که همیشه آن را حذف کرد

□ همیشه نظام سیاسی چنین جامعه ای که به چند طبقه تقسیم شده است نیازمند کنترل بیش تر و سخت تر است برای حفظ تقسیم و نابرابری میان طبقات مختلف یعنی دارد زمینه را می سازد برای اینکه طبقات را از بین ببرد.

□ از این موقع به بعد همه دارند در این زمین بازی می کنند.

□ ویژگی های اصلی بوروکراسی

از خود بیگانگی: این نیروی اجتماعی که خود انسان ها تولید کرده اند از کنترل خودشان خارج می شود که حتی گاهی بر ضد خالق خودش عمل می کند. می گوید کاری که تو کردی یک هویت مستقل از تو پیدا کرده است که گاهی علیه تو اقدام می کند.

- بوروکراسی یک نیروی سلطه گر و سرکوب گر است یک موجودی است که دیگر در اختیار تو نیست. یک چیزی که اگر چه زندگی آدم ها را تنظیم می کند اما تحت کنترل و ادارک خودشان نیست. گونه ای از خدایی که در برابر یک نفری است که خودش را بی یار و بی پناه احساس می کند. یعنی یک خدا برای خودش ساخته است. به همین دلیل می گوید در برخورد با آن باید او را عبادت کنی!!

- یک سری سمبل هایی استفاده می کنند که به آن قداست ببخشند و آن را مبهم تر کنند تا کسی نفهمد که ماهیتش چیست.

- می گوید که یک رابطه ی از خود بیگانگی هم در خود سازمان است و هویتش را بر افرادی که درون بوروکراسی هستند نیز مخفی می کند. چون آن بوروکرات خودش را مصلح می داند خودش را محق می داند در

نتیجه همیشه به دنبال گسترش سلطه اش است. این خود فریبی تحکیم می کند بوروکراسی را با ایجاد سلسله مراتب های زیاد و نظم و انضباط و این که برای مقام خیلی شأن قائل می باشد

ناشایستگی: همیشه سعی می کند که ابتکار عمل نداشته باشد چرا که ابتکار عمل وضع موجود را به هم می زند و معمولاً بوروکرات ها از قبول هر نوع مسئولیتی می ترسند و به همین دلیل آیین نامه ها را وضع می کند

□ نتیجه گیری بحث مارکسیست

لنین و تروت اسکای

دو پیش فرضی که داشتند

• جامعه دو قسم است

• کاپیتالیسم

• مارکسیسم = « ما مارکسیسم هستیم.

• اگر این بوروکراسی جواب نمی داد مارکسیسم به هم می ریخت

تلاش اصلی لنین و ... این نبود که خود پدیده ی بوروکراسی را مطالعه کنند بلکه این بود که ببینند چه طور واقعیت شوروی را با تعهدات نظری شان سازگار کنند

تا وقتی که تحلیل مارکس را در سطح توصیفی بهش نگاه کنیم اگر چه ناقص است و به سمت گرایش های کمونستی تمایل دارد ولی خیلی دقیق و نافذ است وقتی می خواهد

○ و بر

- و بر نتوانسته چیز خاصی به ویژگی ها و چالش های بوروکراسی اضافه کند بلکه این مارکس بود که توانسته بود تا خیلی از زمان جلوی رویش را ببیند.
- کتاب و بر: اقتصاد و جامعه (جامعه شناسی، جامعه شناسی اقتصادی، جامعه شناسی سیاسی) = «سرفصل های کتاب را ببین!
- جامعه شناسی سیاسی در نگاه و بر

□ برای این که ایده های و بر رابشناسیم باید آن را در کانتکس بزرگ تری بررسی کنیم

که تئوری سلطه ی و بر است. برای فهم تئوری سلطه باید این مفاهیم را بفهمیم:

قدرت در نگاه و بر

- تعریف قدرت: تحمیل کردن اراده ی یک فرد بر رفتار دیگران
- البته می گوید که من الان می خواهم در یک نوع خاصی از قدرت صحبت کنم (خود قدرت نیست). نوعی که در آن حکمران - کسی که اراده اش را

بر دیگران تحمیل می کند - باور دارد که حق دارد که قدرتش را اعمال کند. از طرفی دیگر کسی که بر او حکمرانی می شود اطاعت از دستورات حکمران را وظیفه ی خودش تلقی می کند. به خاطر این که در این مقام مستقر شده است. همیشه یک نفر هستند که این اعمال قدرت را هم در چشم حاکمان و هم در چشم پیروان مشروعیت می بخشند. این باور ها که در رهبر و پیروان در مورد مشروعیت سازی قدرت است خیلی مهم هستند چرا که باعث ثبات نسبی سیستم سلطه می شود.

دستگاه اداری

- وقتی قدرت بخواهد بر یک تعداد آدم اعمال شود لا جرم مستلزم کارکنان اداری هست که آن ها دستورات را اجرا می کنند و یک پلی بین حاکم و محکوم ایجاد می کنند
- نکته: بوروکراسی به مثابه ی پل
 - هگل: تبدیل و گذار منافع خاص به منافع عام
 - مارکس: ابزار طبقه ی حاکم برای سلطه و مخفی کردن
 - وبر: سلطه (که با سلطه ی مارکس فرق دارد)
- دو نوع باور داریم
 - باور در مشروعیت
 - باور به دستگاه اداری = «این دو محور گونه شناسی سلطه است.
- ۳ اصل مشروعیت که هر کدام مربوط به نوع خاصی از دستگاه می شوند و سه نوع از سلطه را تعریف می کنند (گونه شناسی سلطه)

سلطه ی کاریزماتیک

- کاریزما یک لغت یونانی به معنای هبه (استعداد) است برای توصیف روح مقدس (روح القدس)
- نبوت، حکومت، تربیت (وحی)، حکمت و شفاعت همگی از هبه های کاریزماتیک هستند.
- با این حال در طول زمان به مرور به خود کلیسا گفتند کاریزما! یعنی کلیسا شد دستگاه کاریزما. چون نقش های مختلفی که توسط اعضای کلیسا بازی می شد تعبیر شده بود به عنوان رحمت خدا. این ها دست بشر نبوده است و خدا تعیین کرده است که این طور باشند.

- بعد از کلیسا که غیب حذف می شود تجلی عینی کاریزما حفظ می شود مثلاً یک عده ای آدم ها محبوبیت دارند ولی دیگه آن غیب حذف شده است و می گوید من دیگه نمی دانم از کجا آمده است و در نتیجه کلمه ی کاریزما این دنیایی می شود.

- نظر ویر در مورد کاریزما

- لغتاً: حالا ویر متفکر عصر مدرن است و مفاهیم اجتماعی را خالی از وحی تحلیل می کند و به همین دلیل می گوید از نظر لغت کاریزما هدیه و نعمت الهی است

- و اصطلاحاً کیفیتی استثنایی با این فرض که یک نفر رهبر می شود. می گوید می شود یک پیامبر باشد می شود یک عوام فریب باشد و ... که سلطه اش را به وسیله ی ظرفیت های خارق العاده اش تثبیت می کند. حواریون او سلطه ی او را می پذیرند چون به او ایمان دارند.

- حالا اگر تعداد این پیروان زیاد شد نیاز به یک دستگاه اداری است. این دستگاه اداری خیلی شل است و غیر ثابت و ناپایدار

- مؤمن ترین حواریون معمولاً در رأس این دستگاه اداری قرار می گیرند و نقش واسطه ی بین مریدان و کاریزما را بازی می کنند. حالا اگر کاریزما حذف شد دستگاه اداری از هم می پاشد به همین دلیل می گوید که ناپایدار است.

سنتی

- در این جا مشروعیت قدرت از باور به ازلی بودن قدرت می آید. همیشه این جور بوده است. تا دنیا دنیا بوده این جور بوده است. گونه ی سنتی انجام کارها حق و مناسب است. پس سلطه ی سنتی از اعتقاد و باور به سنت های ازلی و طریقه ی سنتی انجام شدن کارها نشأت گرفته است.

- رأس قدرت صاحبی است که فضلش به خاطر جایگاه موروثی اش است و به همین دلیل دستور می دهد. این دستورات مبتنی بر خواست فردی خودش است (دل بخواهانه) اما نمی تواند خارج از محدوده ی سنت ها باشد.
- آدم ها هم اطاعت می کنند چرا که وفاداری شخصی دارند. و همین طور به خاطر احترامی که به جایگاه و شرایط سنتی می گذارند. این را می توانیم به خوبی در خانواده های پدر سالار ببینیم. اگر این سلطه گسترش پیدا کرد آن دستگاه اداری که آن را دنبال می کند می تواند به نحو ایده آل ۲ شکل پیدا کند:

- موروثی: جایگاه به ارث می رسد. کارکنان این دستگاه خدمت کاران آن فرد هستند.
- فئودالی: سرمایه ها به ارث می رسد. دستگاه اداری درجه ی بالاتری از استقلال نسبت به صاحب دارد. کارگزاران فئودال وابسته به شخص نیستند بلکه آن هایی هستند که با هم دیگر هم قسم شده اند که به فئودال وفادار بمانند. فضیلت این نوع از قرار داد است است که آن ها بر یک حوزه ی خاصی به طور مستقل اعمال قدرت می کنند. این ها از لحاظ اجر و مزد وابسته به بالایی های نیستند.

قانونی

- باور به حقانیت قانون به این نوع سلطه مشروعیت می بخشد. حالا چرا باید از قانون اطاعت کنیم. به خاطر این که آن ها باور دارند که این قوانین توسط یک روال کاملی وضع شده اند. روالی که توسط حاکم و محکوم درست تشخیص داده شود.
- حاکم یک مافوقی است که یک موقعیتی را با روال های قانونی مثلا انتصاب و انتخاب می گیرد
- حاکم قدرتش را در درون محدوده هایی که توسط قانون مشخص شده است اعمال می کند

- مهم ترین مسئله از نگاه وبر برای فهم هر سازمان به خصوص برای یک دستگاه اداری (مانند بوروکراسی) ولایت (= تبعیت) است.
- The law = عهدین (کتاب عهد عتیق و عهد جدید = تورات و انجیل) ولی الان از این معنا صرفاً یک سری توافقات (و یا تمایلات طبقه ی حاکم) باقی مانده است.
- سؤال: چرا وقتی من می روم در یک سازمان باید از مدیرم اطاعت کنم؟ مگر کلی آیه و روایت نداریم که نباید از کسی جز خداوند اطاعت کنیم؟ مثلاً وقتی ما می رویم در یک بایگانی آیا مسئول بایگانی را دارای ولایت می دانیم؟

○ رابرت میشل

مارکس دارد جامعه ی مدرن را نقد می کند (اصلاً علوم اجتماعی غرب همیشه در نقد جامعه ی فعلی رشد کرده است. [کل علوم اجتماعی غرب حل بحران های اجتماعی غرب است ولی در ایران ما کاری به ایران اصلاً نداریم: آقای اردکانی])

محسن رضایی: روش توسعه ی تجربی = «تبیین کرده است که چرا سال اول جنگ همه اش شکست خوردیم و یک گروهی نشستند مدیر یعنی کسی که خدمت می کند و خودش را هیچ کاره می داند و بیش ترین مسئولیت را هم می پذیرد (مسئول همه چیز هست)

رسالت شأن حکومتی دارد. حاج آقا قاسمیان: هر جا رسالت بود آیه ی حکومتی است برای همین ما ختم نبوت داریم نه ختم رسالت

آقا در بحث خانم دستجردی فرمودند اشکالی ندارد وزیر زن باشد چرا که ولایت به وزیر نمی رسد. پس ظاهراً ولایت این طور نیست که از بالا به پایین همین طور ادامه پیدا کند.

در مدیریت دولتی بحث بر سر این است که ولایت آمد تا ولی فقیه ولی حالا چه طور ولایت اجتماعی اجرا می شود. در هر جایی که چند نفر جمع شوند هر اراده ای که خواست به نحو اجتماعی تحقق یابد می شود ولایت اجتماعی

نمی توانیم بگوییم که مثلاً ما یک پستی داریم به نام وزارت که این جایگاه و این پست یک سری ولایت هایی در درون خودش دارد که هر کس در این پس قرار گرفت یک مرتبه این ولایت ها را به دست می آورد

نوع ایده آل بوروکراسی

چهارشنبه، ۰۶ نوامبر ۲۰۱۳

۰۲:۱۳ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- سؤال: آیا سلسله مراتب ویژگی بوروکراسی است؟
- چرا باید وبر را بخوانیم و بررسی کنیم؟
 - الان هر کسی می خواهد سازمان را شروع کند با بحث های بوروکراسی وبر شروع می کند و هنوز هم خیلی جای کار دارد.
 - خیلی هم مورد انتقاد قرار گرفته است
- اجازه بدهید بگوییم نوع ایده آل بوروکراسی چیست؟
 - تا سال ۲۰۱۲ دارند مقاله می نویسند که بفهمد نوع ایده آل چیست.
 - **۲ نوع نظریه در مورد علوم اجتماعی**
 - **توصیفی:** یک مجموع نظریات داریم که اغلب نظرات علوم اجتماعی مربوط به این مجموعه است. مثلا می گویند که:
 - چه موقع انقلاب می شود
 - و یا چگونه یک کارمند راضی می شود
 - و یا چه موقع انسان تصمیم بگیرد یک چیزی را بخرد
 - و در کل اصلا علم تجربی به دنبال چیست؟ که می گوید توصیف و تشریح جهان هستی
 - **هنجاری:** یک مجموعه نظریات دیگر داریم که در علوم انسانی کم تر بهش توجه می شود. ولی ما امام صادقی ها یا آن هایی که اسمشان را می گذارند ایدئولوژیک به دنبال آن ها هستیم. این نظریات می گوید که
 - جامعه ی ایده آل چگونه است؟
 - مثلا یک سازمان اسلامی این ویژگی ها را دارد.
 - یک بازار یابی مناسب این ویژگی ها را دارد
 - تئوری های هنجاری دارند واقیعت مطلوب را توصیف می کند.
- حالا سؤال ما: نوع ایده ال وبر کدام یک از این دو دسته نظریات است؟ جزء نظریات هنجاری است چرا که دارد یک مطلوبی را توصیف می کند. مهم ترین چیزی که باید در مورد وبر بپردازیم روش نظریه پردازی اوست.

○ روش نظریه پردازی وبر

- وبر بوروکراسی زمان خودش را در سه قسمت مورد بررسی قرار داد و ویژگی های هر کدام را به دست آورد
 - ۱. کلیسا
 - ۲. دانشگاه

۳. ارتش

- یک سری ویژگی هایی از این سازمان ها استخراج کرد. برخی از این ویژگی ها عبارت بودند از:

- البته این مجموعه ویژگی ها به گونه ای نبود که تمامی این ویژگی ها در تمامی مورد های مطالعه به یک اندازه وجود داشته باشند. ممکن بود یک جا وجود داشته بود و در جایی دیگر خیر. برخی از این عناصر را انتخاب کرد و در یک نظام نظری منسجم جمع آوری کرد. به این معنا که این ویژگی ها اگر در یک نظام منسجم در کنار هم دیگر قرار بگیرند بوروکراسی را تشکیل می دهند. همگی این ویژگی ها با هم دیگر در ارتباط اند به گونه ای که اگر یک عنصر آن آمد بقیه هم به دنبالش می آیند و یک عنصر نشان دهنده ی بقیه ی عناصر است. **این نظام نظری منسجم شد نوع ایده آل بوروکراسی.** حالا با این نظام آن ارتش را مورد بررسی قرار می داد - یعنی آن را تبدیل به یک شابلون کرد - که البته یک جاهایی آن ارتش داخل این نظام بود و یک جاهایی خارج بود. یعنی می توانست بگوید که این ارتش چقدر بوروکراسی ایده ال است و در نتیجه اگر خیلی بوروکرات بود می توانست آن را تجویز کند. که البته نرسید این کار را بکند.

- یک جوری واقع بینی در کل این نوع ایده ال وجود دارد که هر کسی آن را می بیند و بخواهد می تواند خود را مثل آن کند. یعنی قابل الگوگیری عملی است. حتی حزب الهی هم که آن را می خواند می گوید! دارد راست می گوید. یک جوری ایده های ایدئولوژیک خود را در این نظام نظری پنهان کرد. انسجام خیلی مهم است.
- پس نوع ایده ال بوروکراسی و بر جمع نظریه ی آرمان گرایانه و واقع بینانه است که سریع می تواند مورد الگوگیری قرار گیرد. البته این نظریات از دیدگاه و بر بود.
- البته جالب است که خود و بر عدم انسجام های بوروکراسی ایده آله را بیان می کند. این شد که باعث شد نظریات پساوبری ایجاد شود.

• نوع ایده آل بوروکراسی:

- ماهیتش یک سازه ی مفهومی ساخته شده به وسیله ی و بر است. یعنی این نوع ایده آل بوروکراسی مخصوص و بر است و نه هیچ کسی دیگر و گرنه دستگاه اداری همیشه بوده و هست.
- عناصر متشکله ی این سازه ی مفهومی:
- ۱. عناصری تجربی اند در درون یک شکل به لحاظ منطقی دقیق و منسجم
- ۲. در واقعیت محسوس هرگز پیدا نمی شوند. آن چیزی که و بر ساخت اصلا در واقعیت محسوس وجود نداشت. یعنی هیچ سازمانی نمی تواند این ویژگی ها را به طور کامل داشته باشد

□ پس این که می گویند سازمان باید مثل کامپیوتر کار کند اشتباه است چرا که سازمان جان دارد ولی کامپیوتر ندارد. سازمان یک سیستم اجتماعی (سطح ۹) است در حالی که کامپیوتر یک سیستم ساعتی (سطح ۲) است.

- ولی شرایطی پیدا شد که مردم این نوع ایده آل را پذیرفتند
- وبر این ویژگی ها را از جهان بیرون گرفت ولی آن را تغییرش داد و مبالغه اش کرد ولی کم و بیش با ویژگی های عینی سازمان های موجود تطابق دارد.
- مثلاً ازدواج در اسلام با ازدواجی که قبل از اسلام وجود داشت همان است ولی یک حالت متحول شده اش

• **ویژگی های اصلی بوروکراسی نوع ایده آل وبر از نوع سازمان (همان ویژگی هایی که گفتیم در سه سازمان دید و با آن ها یک نظام ساخت)**

۱. **درجه ی بالای تخصصی شدن**
 - بوروکراسی باعث می شود که کارها تخصصی شود مثلاً منشی های گوناگون به وجود می آیند
 - ۲. **ساختار اقتدار سلسله مراتبی** با حوزه های محدودی از قدرت فرمان و مسئولیت
 - مثلاً یک مدیر هم قدرت دارد و هم البته مسئولیت، جایگاهش او را محدود می کند. یعنی جایگاه هم قدرت می دهد و هم محدودیت.
 - ۳. **غیر شخصی بودن روابط** بین اعضای سازمان.
 - وقتی بوروکراسی بیاید روابط کنار می رود. ضوابط حاکم است نه روابط
 - البته این طور نبوده که این ویژگی در آن سازمان هایی که وبر بررسی کرده اصلاً وجود نداشته است. وجود داشته است ولی وبر این ویژگی را توسعه داد و گفت که بهتر است که این گونه باشد. همین که آمده یک ویژگی ای را انتخاب کرده که یک طرفش روابط شخصی است و طرف دیگرش روابط قانونی است خیلی هنر است چرا که به طور ناخودآگاه همه میگویند روابط قانونی در حالی که در جاهایی مثل ارتش گفتیم که روابط غیر شخصی نیاز است.
 - **نظریه ی ایده آل وبر اصلاً در بیرون و واقعیت وجود ندارد** و اصلاً سازمان ها را توصیف نمی کند ولی این طور هم نیست که مردم فکر کنند این نظریه از آن ها دور است و سازمان ها فکر می کنند که این نظریه دارد آن ها را توصیف می کند.
 - ۴. **استخدام کارگزاران مبتنی بر توانایی و دانش فنی**
 - ۵. **تمایز و تفکیک سرمایه ی شخصی و سرمایه ی اداری - سازمانی**

- بحث شخصیت حقیقی و حقوقی در این جا مطرح می شود. هر فرد در سازمان یک شخصیت حقیقی و یک شخصیت حقوقی دارد. باید بین این شخصیت ها تمایز قائل شد تا از فساد جلوگیری شود

- حالا در پشت این ویژگی هایی که گفته شد چیه؟ چگونه این ها با هم دیگر مرتبط می شوند؟

- یک عنصری مشترکی وجود دارد که در بین همه ی این ویژگی ها جاری است: یک نظام

کنترل مبتنی بر قواعد عقلایی.

□ حالا این قواعد عقلایی چی هستند؟ قواعدی که تلاش می کنند تا کل ساختار و

فرآیند سازمان را مبتنی بر دانش فنی و با هدف حداکثر سازی کارایی تنظیم کنند.

- ساختار: چه کسی با چه کسی رابطه دارد

- فرآیند: هر کاری از چه مسیری رد می شود تا به خروجی برسد.

- اداره ی بوروکراتیک یعنی این که اعمال کنترل، به طور بنیادی مبتنی بر دانش است. این همان ویژگی ای است که بوروکراسی را عقلایی می سازد

- با این تعاریف پس ما در ایران بوروکراسی نداریم ولی حالا به این معنا نیست که وای خاک بر سر ما شد. اصلا ما نمی توانیم بوروکراسی ایجاد کنیم چرا که ما اصلا به علم تجربی ایمان نداریم. خوب حالا می خواهی به جای آن چی را بسازی و تجلی کنی؟

- آن چه که یک سازمان را کم تر یا بیش تر بوروکراتیک می کند این نیست که زیاد قانون دارد. اصلا میزان قانون داشتن ملاک بوروکراتیک نیست، بلکه کیفیت این قوانین ملاک است. کیفیت یعنی عقلایی بودن و کنترل مبتنی بر دانش فنی. عقلایی بودن یعنی تحت علم تجربی بودن. و گرنه فئودال هم قانون داشته است ولی این قوانین مبتنی بر دانش و تفکر عقلایی نبوده است بلکه مبتنی بر سنت بوده است.

• تفاوت بین اداره ی فئودال و بوروکراسی

- قواعد فئودال مبتنی بر دانش فنی و تفکر عقلایی نبود بلکه مبتنی بر سنت بود. مبتنی بر ولایت آباء و اجدادی بود.

- تئوری پردازان مدرن بوروکراسی که بنای کارشان را بر دیدگاه های وبر گذاشتند اغلب گفتند که این مدل وبر، بحث سلسله مراتب است و مهم ترین شاخص فهم بوروکراسی وبر است ولی این کار اشتباه است چرا که سلسله مراتب در دوران فئودالی هم بوده است. پس سلسله مراتب به عنوان یک فصل، نمی تواند برای شناخت بوروکراسی وبر قرار گیرد. یکی از ویژگی هایش است ولی متمایز کننده ی آن با دیگر سازمان ها نیست. به طور کلی سلسله مراتب به عنوان یک عام در همه ی انواع اداری یافت می شود. ویژگی متمایز کننده ی وبر کنترل مبتنی بر قواعد عقلایی است.

نظریات متعاقب بوروکراسی (تجربی و کارکردگرایانه)

سه شنبه، ۱۹ نوامبر ۲۰۱۳

۰۹:۵۵ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• مقدمه

- تئوری ایده آل بوروکراسی وبر اصلا نظریه نیست! چرا که این چیزی که گفته بود اصلا در پی کشف واقعیت نبود درحالی که در نگاه مدرن یک تئوری به دنبال کشف واقعیت مدرن است. وبر یک نوع ایده آلی را مطرح کرد که اصلا در عالم خارج وجود نداشت.
- خود وبر هم آگاه بود که آن مدل ایده آلیش تک بعدی و یک جانبه است. یعنی کاری به واقعیت سازمانی ندارد و فقط ذهنی است.
- خود وبر به مطالعه ی تجربی ساختار بوروکراسی نپرداخت که ببیند آیا این مدل در واقعیت هم همانی است که در نظر است چرا که نرسید این کار را بکند. این کار باقی ماند برای پیروان وبر که بیابند یک تحلیلی مبتنی بر تجربه بر این مدل ارائه دهند که آیا این مدل جواب می دهد یا نه. این بود کار متعاقبان وبر!

• رابرت مرتون

- اولین کسی که این کار را کرد مرتون بود.
- از بزرگ ترین جامعه شناسان است و روی بوروکراسی دید نویی ارائه کرده بود.
- او گفت که کنترل و نظارت نزدیک به وسیله ی قوانین برای این است که رفتار آدم ها قابل پیش بینی و قابل اعتماد باشد.

• برای توضیح بیشتر: گفتیم که مسئله ی اصلی وبر «سلطه» ی طبقه ی حاکم بر محکوم بود. وبر می خواست که این اطاعت پایدار باشد. مرتون گفت که به طور طبیعی انسان غیر قابل پیش بینی است. ولی وبر گفت که من در بوروکراسی نمی خواهم انسان این گونه باشد. می خواهم بتوانم پیش بینی کنم که اگر مثلا در این شرایط قرار گرفت چه کار خواهد کرد. این یعنی این که بتواند رفتار او را پیش بینی کند که او مثلا الان دارد چی کار می کند. با یک مثال توضیح می دهیم. مثلا لزوم ارائه ی شناسنامه برای قبول چک در بانک. حالا من که رئیس او هستم می توانم رفتار کارمندم را پیش بینی کنم که اگر کسی چک به او ارائه دهد او به مشتری می گوید که باید شناسنامه ارائه دهی. پس ما یک نیازی پیدا کردیم: پیش بینی و قابل اعتماد بودن رفتار کارکنان. برای رفع این نیاز، کنترل و نظارت نزدیک توسط قوانین مطرح شد.

○ مرتون یک اشکالی به این قوانین مطرح کرد. گفت حالا این کنترل و نظارت نزدیک منجر به فقدان انعطاف می شود. مثلا در آن مثال اگر کسی کارت ملی اش را ارائه دهد فرد مسئول قبول نمی کند و می گوید به من شناسنامه ابلاغ شده است و ساختار و روالش این گونه است. پس می بنییم که این کنترل و نظارت منجر به فقدان انعطاف شد.

○ حالا اتفاقی که افتاد این شد که آن چیزی که طریقت داشت و صرفا یک وسیله بود تبدیل به یک هدف شد. شناسنامه صرفا ابزار ابراز هویت بود ولی دیدیم که خود شناسنامه هویت پیدا کرد. (تبدیل وسیله به هدف)

• واقعیت این مسئله این است که این قوانین و وسایل در وجود آدم درونی و عادت می شود که دیگر نمی توان آن را ترک کرد.

• نکته این است که این قوانین و وسایل در هر دو طرف تبدیل به عادت و هدف می شود هم سازمان و هم کارمندان. دانشجویان هم ۳/۱۶ را حق خود می دانند در حالی که ۳/۱۶ صرفا برای اهتمام بیش تر دانشجویان به کلاس وضع شده بود ولی برای دانشجویان تبدیل به یک حق شد و برای مسئولان سازمان تبدیل به یک هدف شد و اصلا هدف اصلی فراموش شد.

• ما ۲ منطق داریم: صوری و محتوایی. ساختار سازمان همان منطق صوری است. در منطق صوری کاری به درستی یا نادرستی مواد استدلال (محتوا) نداریم. صرفا می خواهیم بگوییم که الف زیر ب است و ب زیر ج است. در سازمان هم می گوییم که فلان پست زیر فلان پست و به همین ترتیب... و کاری نداریم که چه کسی در این پست ها قرار دارند. منطق محتوایی در سازمان مورد غفلت قرار گرفت.

• در تئوری ایده آل بوروکراسی وبر جنبه های صوری و ابزاری شغل بوروکراتیک نسبت به جنبه های محتوایی و جوهری، مهم تر - نه این که اصلا اهمیت ندارند - می شوند. می گوید که من کاری ندارم که چه کسی در پست ها قرار دارد حتی اگر این که یک ادم لابلالی در بالای سازمان و یک مرجع تقلید در زیر دست او باشد. در مثال بانک، اصلا بانک آمده بود که

کار مردم را راه بیندازد ولی الان صرفا جنبه ی صوری کارش مهم شده است و محتوای کارش را فراموش کرد. به همین دلیل اثربخشی کم می شود. در حالی که ما می خواستیم رفتار کارمندان را پیش بینی کنیم تا اثربخشی بالا رود. یعنی یک کار باعث شد که هم اثربخشی از یک طرف بالا رود - چرا که رفتار قابل پیش بینی شد - و از طرفی پایین آید.

• در واکنش به اعتراض ارباب رجوعان، بوروکرات ها به وسیله ی جنبه های صوری قانون از خودشان دفاع می کنند و قانون را دقیق ترش می کنند. یعنی می گویند اشکال از ما نیست بلکه از قانون است و در نتیجه قانون را دقیق ترش می کنند. برای این که دفعه ی بعدی دیگه نیاید با بوروکرات بحث کند و اعتراض کند.

□ مثال مجوز غیبت در امتحان = « یکی از مواردش فوت بستگان درجه ۱ است. یک موردی اتفاق افتاد که یکی از دانشجویان با مادر بزرگش زندگی می کرد - یعنی مادر بزرگ که بستگان درجه دو به حساب می آید برای او بستگان درجه یک است - و صبح امتحان مادر بزرگش فوت کرد. طبق شرع مبین اسلام هم او باید به کارهای غسل و کفن و ... مادر بزرگش بپردازد و در نتیجه غیبت در امتحان کند. خب در این جا قانون می گوید که باید نمره ی او صفر شود

□ تبصره های قوانین به این صورت اتفاق می افتد

□ برای این که دفعه ی بعدی نیاید با مدیر آموزش بحث کند و اعتراض کند مدیر قانون را دقیق تر می کند و موارد مجاز غیبت در امتحان را دقیق تر می کند. وقتی قانون دقیق تر شد انعطاف کم تر می شود.

□ به همین دلیل است که عده ای می گویند که اصلا در سازمان های دولتی نمی شود کار کرد و یا اصلا در این کشور نمی شود کار کرد. دقت نمی کند که این یک مشکل علمی است.

□ یعنی یک دوری پیش آمد: قانون = « عدم انعطاف = « اعتراض = « قانون بیش تر ...

□ اگر یکی برای حل این مشکل این پاسخ را بدهد که: علینا بالقاءالأصول و علیکم بالتفریع = « می گوئیم که پس دیگه در این حالت نمی شود رفتار کارکنان را پیش بینی و کنترل کرد. به علاوه مشکل تفسیر به رأی پیش می آید. اصلا هر موقع که تشخیص یک کاری را به یک نفر واگذار کنیم و نه قانون، عده ای اعتراض می کنند که ممکن است فلانی با رفیقانش پارتی بازی کند.

• در سازمان کسانی که در یک فرآیند کاری قرار می گیرند - مثلا ۶ نفر هستند که یک فرآیندی را انجام می دهند تا در نهایت یک کاری انجام شود - در هر مرحله ای (از پایین به بالا) نفر قبلی مشتری نفر بعدی است. نفر بعدی می آید برای نفر قبلی ضابطه قرار می دهد.

○ اشکالات نوع ایده آل بوروکراسی و بر از نگاه مرتون

- فقدان انعطاف پذیری
- تبدیل شدن قوانین به هدف
- مورد غفلت قرار گرفتن جنبه های محتوایی در سازمان و پایین آمدن اثربخشی (مهم ترین)
- پنهان شدن پشت قانون و فرار از مسئولیت

• اثرات کارکردی و غیر کارکردی بوروکراسی و بر

- پسا وبری ها گفتند که برای بررسی این کار، راه های مختلفی وجود دارد.

۱. **چارچوب مفهومی:** برای این که بخواهیم هر پدیده ی اجتماعی را مطالعه کنیم باید آن جنبه های عینی اش که بیش تر به مشکل ما مربوط است را بررسی کنیم. بنابراین بخشی از واقعیت را در نظر می گیریم تا از پیچیدگی آن کم کنیم. بنابراین یک چارچوب مفهومی ارائه می کند که این چارچوب، مرزهای نظری را مشخص می کند و بین ویژگی های مربوط و نامربوط تبعیض قائل می شود. این کار در سه سطح انجام می شود.

□ سطح تحلیل

• ۲ سطح تحلیل

- جامعه ای (فراسازمانی): اثرات سازمان های بزرگ بر ساختارهای سیاسی جامعه را بررسی کردند.
- پسا وبری ها: توجه شان را به خود سطح سازمانی جلب کردند. البته به فرد و جامعه هم کار دارند ولی همه ی این ها وسیله ای می شوند که سطح سازمانی بررسی شود. آن ها برای این کار یک سازمان را به طور دقیق بررسی می کردند. یا این که یک سری فرضیاتی را مطرح می کردند و در سازمان بررسی می کردند که ببینند رد می شوند یا نه.

□ متغیرهای کارکردی چارچوب مفهومی

- حالا در سازمان چه متغیرهایی وجود دارد که به درد تحلیل ما می خورد
- بوروکرات
- بوروکرات صرفا ابزار نیست بلکه عواطف و احساسات و ... دارد. پس رفتارهای انسان در سازمان صرفا عقلایی نیست ممکن است احساساتی باشد.
- کارش با هدف خودش عاقلانه است ولی با توجه به اهداف سازمان غیر عاقلانه است = «پارتی بازی
- با معرفی جنبه های غیر عقلایی رفتار یک فرد در سطح سازمان، بوروکراسی از این که صرفا آرایشی صوری از فعالیت های از پیش هماهنگ شده باشد (= تعریف قبلی بوروکراسی) دست بر می دارد. یعنی می خواهد بگوید که موجود انسانی رفتارهایش قابل محاسبه نیست. و افراد قبل از رفتارهایشان فکر نمی کنند. حتی در بحث ازدواج ما همه ی گزینه ها را بررسی و محاسبه نمی کنیم. حالا چنین آدمی که رفتارهایش را محاسبه نمی کند و رفتارش عقلایی نیست وارد سازمان می شود. پس در این جا سازمان مجموعه ای از روابط می شود که درصدی از آن روابط عقلایی و درصدی

غیرعقلایی است. (= اشاره به سازمان غیر رسمی) چون نیروی سازمان صرفاً عقلایی کار نمی کند.

- ساختار
- قوانین
- سلسله مراتب
- ...

□ رهیافت های کارکردی

- رهیافت کارکردی یک ابزاری است که
- هم به روابط بین بخش ها توجه می کند
- و هم نقشی که این بخش در کل ایفا می کند. (یعنی ابتدا همه را جزء جزء می کند بعدی می گوید که این اجزاء با هم چه رابطه ای دارند و هر جزء در کل چه نقشی دارد) مانند رابطه ی قلب با چشم و رابطه ی عقل با کل بدن

• سازمان به مثابه ی یک نظام و همه ی زیرسیستم های آن یک نیازی دارند. چرا که هر موجودیتی یک نیازی دارد. به این نیاز می گویند احتیاج کارکردی. اگر یک جزء به ارضای نیاز کمک کند می شود بخش کارکردی یعنی کارکرد دارد و برطرف کننده ی نیاز است. و اگر یک جزء مانع ارضای نیاز شود می شود بخش

غیر کارکردی

• قبلاً گفتیم که ما در سازمان (موجودیت) یک نیازی داریم به نام اثربخشی (احتیاج کارکردی). حالا اگر از مسیر کنترل و نظارت نگاه کنیم کنترل و نظارت می شود بخش کارکردی چرا که دارد به رفع نیاز کمک می کند ولی اگر از مسیر فقدان انعطاف نگاه کنیم می شود غیر کارکردی چرا که مانع نیاز ما می شود و اثربخشی را پایین می آورد.

• حالا می گوید که همه ی روش ها هم بخش کارکردی دارند و هم بخش غیر کارکردی ولی کدام روش است که بخش کارکردی اش بیش تر باشد و بخش غیر کارکردی اش کم تر.

ادامه ی نظریات پساوبری

سه شنبه، ۲۱ ژانویه ۲۰۱۴

۱۰:۴۸ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

۱. مرتون: قوانین و مقررات نزدیک

۲. سلزنيک: تفويض اختيار

۳. گولدنر: قوانین و مقررات کلی و غير شخصی

- اين جلسه را غائب بودم ولی در مقاله ی درآمدی بر نقش و اندازه دولت در ايران دو مدل دوم توضیح داده شده است.

برخی از نسخه های برای اصلاح بوروکراسی (ارائه ی کتاب «واژگونی بوروکراسی»)

چهارشنبه، ۰۴ دسامبر ۲۰۱۳

۰۱:۱۰ پ.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

- خلاصه ی اين کتاب موجود است.

تمایز سازمان دولتی و سازمان خصوصی: چه چیز سازمان های دولتی را متمایز می کند؟ (برگرفته از کتاب آقای رانگمن)

چهارشنبه، ۱۸ دسامبر ۲۰۱۳

۰۲:۱۶ پ.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• مقدمه

- نحله ی غالب در رشته ی مدیریت، نحله ی (generic management) است. یعنی مدیریت، مدیریت است ديگه ربطی نداره که در سازمان دولتی باشد یا خصوصی یا ... پس به معنای مدیریت عمومی یا مدیریت دولتی نیست بلکه می خواهد بگوید که مدیریت یک چیز است و همه جا همان است. ماهیت سازمان بر مدیریت اثری ندارد چه ارتش، چه بیمارستان و چه ...
- عده ای از این ها معتقدند که اصلا سازمان عمومی و خصوصی نداریم ولی عده ای ديگر می گویند که خیر، دولتی و خصوصی داریم.
- همیشه یک دعوایی وجود داشته است که الان هم وجود دارد و آن خصوصی سازی است. یعنی اگر از این دعوای نظری که آیا دولتی و خصوصی داریم یا نه به یک دعوای واقعی می رسانیم و آن خصوصی سازی است که دولت ها
- این ها چیزهایی است که ما را در بحث تمایز دولتی و خصوصی به چالش می کشاند.

• دلایل کسانی که می گویند کاری با این که سازمان دولتی است یا خصوصی نداشته باش!

- آن چه که در توسعه ی دانش مدیریت باید به آن توجه شود نظریات کلی است که بر هر سازمانی صدق می کند نه تمایز دولتی - خصوصی یا انتفاعی - غ. انتفاعی.
- یافته های حاصل از تحقیقات
- مات بودن بخش های دولتی و خصوصی
- وجه تشابه عملکردی: انجام کار یکسان
- ۵. مناسبات مشترک پیچیده
- ۶. شباهت های وظایف و زمینه های اجتماعی
- ۷. افزایش در خصوصی سازی منجر به عمق یافتن این تناقض شده است که آیا خصوصی سازی فواید زیادی را می آورد یا نه؟
- این که بیای سازمان دولتی را فهم کنی یک تمایز ضروری است. دعوا مدیریتی نبود بلکه دعوی سیاسی و اقتصادی است. اصل دعوایی که سازمان دولتی و خصوصی را مطرح می کند تفاوت مدیریتی نیست بلکه اصل این دعوا در سیاست و اقتصاد زاییده می شود.
- اگر تفاوتی میان سازمان های دولتی و خصوصی نیست آیا می توان هر شرکت خصوصی را دولتی یا دولتی را خصوصی کرد؟ حالا که دولتی و خصوصی وجود ندارد هر چه سازمان خصوصی هست را دولتی کن!!
- آیا می توان مدیران خصوصی را ذیل جبران خدمات دولتی قرار دهیم؟ نیاز کارکنان بخش خصوصی مالی است در حالی که نیازهای کارکنان بخش دولتی بیش تر اجتماعی است. در خارج این گونه است که کسی می رود کارمند سازمان بخش عمومی شود که حداقل رفتار های اجتماعی را دارد. به احترام اجتماعی و تعاملی که با مردم برقرار می کند، به لبخندی که می تواند بر لبان ارباب رجوع بگذارد خیلی بیش تر از شکمش اهمیت می دهد. (یکی از دلایل نابسامانی های بخش عمومی کشور ما همین است. کسی که می خواهد در سازمان دولتی کار کند باید نیازهای اجتماعی شان بیش تر از نیازهای مادی اش باشد. اگر این گونه نباشند چنین کسانی سیر بشو نیستند و حتی اگر ساختار هم رشد کند این ها رشد نمی کنند.)

سازمان های مستقل نما

پنجشنبه، ۰۲ ژانویه ۲۰۱۴

۰۸:۵۴ ق.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• برخی از مخفف ها

- NGO: سازمان مردم نهاد(سمن)
- QUNGOS: —autonomous non governmental orga: سازمان غیر دولتی شبه مستقل(سازمان های غیر دولتی مستقل نما- قیافه ی مستقل می گیرند)
- این سازمان ها در همه جای دنیا هستند در ایران هم هستند ولی مطالعاتی روی آن انجام نشده است.
- مانند فدراسیون های ورزشی: که خودشان قانون می گذارند و تعیین می کنند در شورا رئیس که بعضا دولت هم در آن هست.(مثلا اساسنامه فدراسیون فوتبال)
- وقتی این گونه شد از دولت مستقل می شود. آیا خوب است یا بد؟
- بحثی در کشور است به نام استقلال بانک مرکزی این یعنی چه ؟ چه هدفی دارند؟(بعدا بحث می کنیم)
- عده ای در داخل کشور هستند که مطرح می کنند که باید برخی سازمان ها مانند شورای فرهنگ و وزارتخانه ها بروند زیر نظر رهبری. این دغدغه وجود داشته است که عده ای از سازمان ها را مستقل کنیم
- NDPBS:تشکیلات های عمومی غیر وزارتخانه ای (زیر نظر وزارتخانه نیستند).
 - البته ذیل کنگو ها تعریف می شوند
- EQOS: سازمان ها فرا دولتی
- QAOS:سازمان های شبه مستقل
- ...
- برخی سازمان هایی که شبیه این هستند و در ایران هستند(QUNGOS):
 - مثل شورای رقابت، فدراسیون ها
 - اتحادیه ها و انجمن ها، اصناف
 - فرهنگستان ها، آکادمی ها
 - برخی از دانشگاه ها که زیر نظر هیئت امن است و وزارت علوم یکی از اعضای هیئت امن است.
 - مثلا دانشگاه تهران می تواند قوانین استخدامی خاص خودش را داشته باشد(در زمین وزارت علوم).
 - برخی از سازمان ها که احمدی نژاد آورد در ریاست جمهوری
 - شورای ایرانیان خارج از کشور
 - سازمان مناطق آزاد تجاری

□ جنبش عدم تعهدها

□ سازمان فضایی کشور

○ چه فایده ای داشت که آوردند زیر نظر ریاست جمهوری؟

- می خواهد توجه روی آن بیشتر داشته باشد.
- همیشه دعوی سنگینی بین معاونت علمی ریاست جمهوری با معاونت پژوهشی وزارت علوم وجود داشت؟

• **عرصه یا حوزه ی شبه حکومت: (SPHERE of quasi- government)**

- در اغلب کشورهای در حال توسعه ی صنعتی به دنبال شناخت QUNGOS ها هستند.
- فساد و عدم پاسخگویی مشکلات این نوع سازمان ها هستند.
- علی رغم لفاظی های علیه این نوع سازمان ها به نظر نمی رسد که این ها از حکومت ها جداشدنی باشند. این ها بخش هایی از حاکمیت های کشورها هستند.
- رشد و استفاده از این QUNGOS در همه ی سطوح جامعه مصطلح شده است.
- در سطح محلی،
- منطقه ای
- و دولت های مرکزی.
- حتی در سطح قاره ای مانند اتحادیه اروپا
- و در سطح بین المللی

□ تقریباً بسیاری از امور سرنوشت ساز امثال حتی ما ایرانی های انقلابی در دست یک

سلسله سازمان های بین امللی غیر دولتی دارد رغم می خورد.

□ بسیاری از این سازمان ها و مؤسسات اسم های مرموزی دارند که کسی آن ها را نمی شناسد.

○ بین دولتی و خصوصی میلیون ها نوع سازمان وجود دارد. حالا ما می خواهیم ببینیم که QUNGOS چه نوع از استقلالی مهم است: استقلال قانونی، استقلال بودجه ای و ...

○ دو مسئله در این سازمان ها

- پاسخ گویی
- مشروعیت

• **رشد کنگوها QUNGO**

○ یک روزنامه نویس در انگلستان می گوید که: ما همه می دانیم که کنگو یک حرف چرندی است و بی فایده اند و پول زیادی دارند. که باید آن ها را دور انداخت.

- بیش از ۱۰۰۰ سازمان کنگو در انگلستان وجود دارد.
- بیش از ۲۳۰۰۰ شغل در این سازمان ها از دست رفت بعد از بحران مالی.

- می گوید که من نمی دانم که این افراد در این سازمان ها چه کار می کنند و اصلا نمی دانم دقیقا این سازمان ها چی هستند.
 - می گوید که من یک پژوهشی انجام دادم که این نتایج را داشته است. او سازمان هایی را که در انگلیس در سال ۲۰۰۵، بالاتر از ۲۵ میلیون پوند سرمایه گذاری مستقیم دریافت می کنند را نشان داده است. و آمده آن هایی که مربوط به اسکاتلند و ... بوده را حذف کرده است. و هم چنین آمده به زبان آدمی زاد(ساده) توضیح داده است که این سازمان های QUNGO چه کار دارند می کنند. و همین طور آن سازمان هایی که تحت بررسی برای کم کردن بودجه شان هستند را بررسی کرده است. می گوید که کی می دانست که BBC کنگو است.
 - ۶۴ میلیارد پوند سالانه بودجه ی این سازمان های کنگو است. تازه انگلیس کشور بزرگی نیست.
 - سازمان های کنگو در حیطه های زیر ورود دارند: مربوط به قانون اساسی، غیر وزارت خانه ای، حمل و نقل، تجارت و صنعت، خزانه داری، شغل و مزایای بازنشستگی، سلامت، محیط زیست، غذا، سیاست خارجی، مسکن، آموزش و مهارت، پژوهش، مسائل فرهنگی – البته قرار نیست که خودمان دخالت کنیم، پولش را می دهیم کسی دیگر –
 - دلایل پشت رشد کنگوها QUNGO
 - پاسخ گویی: سازمان هایی که مجبور به پاسخ گویی به دولت نیستند رشدشان زیاد می شود.
 - استقلال داشتن
 - کنگو QUNGO چی هست؟
 - به خاطر این که پژوهش در مورد هر شکل خاص از کنگو ها لزوما قابل تعمیم به کلیه ی کنگوها نیست نه تنها این بلکه قابل تعمیم به همان کنگوها در سایر کشورها هم نیست. یعنی خیلی متنوع هستند.
 - تعداد و گستره ی موجودیت هایی که امروزه به آن ها کنگو گفته می شود این قدر گسترده است که دیگر این نام فایده ندارد. یعنی این قدر متنوع شده اند که دیگر این نام نمی تواند آن ها را تعریف کند.
 - لیست اسامی مخففی که مربوط به این سازمان ها هستند بی نهایت شده اند!
 - این سازمان ها سه خصوصیت دارند:
 - پول بیت المال را می خورند
 - یک کارکرد عمومی دارند. یک وظیفه ی عمومی را برعهده می گیرند.
 - یک میزان خاصی از استقلال را نسبت به سیاستمداران منتخب دارند.
- مانند فدراسیون

- نمی شود تعریف جهان شمولی از کنگو ارائه داد چرا که خیلی متنوع هستند بلکه تحت تأثیر ساختار و فرهنگ سیاسی کشورها هستند
- این کنگوها یک طیف هستند. از سازمان های متمرکز حکومتی تا برسد به یک تشکیلات هایی که به منظور خاص در بیرون دولت ایجاد می شوند. و بعد از آن ها برسد به پیمانکارها و تا برسد به سازمان های خصوصی و تا در نهایت در سر دیگر طیف برسد به تنظیم کننده های مقررات.
- سازمان ها متمرکز حکومتی... < تشکیلاتی که دولت در بیرون خودش ایجاد می کند... < پیمانکارها... < سازمان های خصوصی... < تنظیم کننده مقررات ها

• آیا کنگوها QUNGO جدید هستند؟

- خیر، در انگلیس از ۲۰۰ سال پیش وجود دارند. نمونه اش شورای تجارت است.
- ولی واقعا در این سال ها در حال گسترش و انفجار بوده اند.
- یکی از ابزارهای حکمرانی جهانی آمریکا، کنگوها QUNGO هستند.

• عواملی که باعث گسترش QUNGO ها شد؟

- موج جدید بازسازی بوروکراسی.
- شکل گیری پارادایم مدیریت دولتی نوین است که می خواستیم از بوروکراسی فرار کنیم به این رسیدیم.

○ دو گانه ی سیاست و اداره

- تفکیک قوا در حیطه ی بورس:

- قوه ی مجریه : زیر نظر دولت و وزارت اقتصاد کار می کند.
- قوه ی مقننه: قانون گذاری که توسط مجلس می شود برای سازمان بورس
- قوه ی قضاییه: برخورد با متخلفان
- ذیل نهادهای دولتی هست ولی با این وجود استقلال دارد و خودش تصمیم می گیرد و آیین نامه تنظیم می کند.

• آتونومی (استقلال در QUNGO)

○ انواع استقلال

- اغلب این را استقلال از سیاستمداران دولت در نظر می گیرند
- استقلال از بازار: سازمان های داوطلبانه دغدغه ی استقلال از بازار دارند. از بازار مستقل بشوند. در مکانیزم بازار خیریه و کمک معنا ندارد می خواهد از نظام بازار استقلال ایجاد کند. قیافه ی مستقل می گیرد

□ سازمان های داوطلبانه تلاش می کنند تا درگیر شوند در ارائه ی خدمات عمومی اصلا نگرانی استقلال ندارند.

- در قدم بعد سازمانی ممکن است امیدوار است که از گروه های ذینفع و فشار آزاد شود.
 - دو نوع استقلال داریم
 - استقلال نظری : به لحاظ حقوق و قانون اساسی
 - استقلال واقعی: یعنی واقعا دولت کاری به کار آن نداشته باشد.
- **طیف بندی که از مطالعه QUNGO ها در سه کشور به دست آمد:**
 - پیمانکاری contracting out
 - تعریف: قرار داد سازمان خصوصی با دولت برای انجام کارهای دولتی.
 - مثل شرکت هایی که در عسلویه می آیند پیمانکاری می کنند
 - خصوصی و شبه خصوصی ها Privatisation
 - شرکت هایی که دولتی بودند حالا قسمتی از آن ها خصوصی شدند.
 - داوطلبانه voluntary
 - سازمان هایی که در سطوح پایین تر کارهای عمومی انجام می دهند مانند خیریه ها
 - تشکیلات عمومی public body
 - پای دولت است ولی پولش را مردم دادند. مثل شهرداری های
 - contract agency سازمانهای پیمانکار
 - تعریف: یک جز مستقل نمای از وزارتخانه
 - مانند پترو پارس که خودش قرار داد می بندد. مانند قرارگاه خاتم الانبیا که حجم قرار داد بالا است می آید می گیرد و پخش می کند
 - واحد های اداری departmental unit
 - مستقیما زیر نظر وزارتخانه ها هستند.

privatisation/ partial privatisation	voluntary/charity	public body	contract agency	departmental unit
former state owned company now wholly or partly privatised	bottom-up body performing public function	at arms' length, but publically funded	quasi-autonomous part of department	hierarchical unit under direct control of minister
capital market, stock exchange	donations, subsidy	State Budget or levying	State Budget	State Budget
	no	partial	yes	yes
market regulation	co-op, contract	statutes	framework document	direct political
	yes	yes	yes	yes
	yes	yes	yes	yes
British Rail	Shelter	regulators, TECs	Prison Service	Home Office
Postal Services	Salvation Army	public universities, legal aid	Service for Immigration and Naturalisation	Justice
Copenhagen airport	Danish Sport Association	National Bank Danish Radio	Patent Office	Economics

سازمان های بین المللی (IO)

چهارشنبه، ۰۱ ژانویه ۲۰۱۴

۰۲:۱۰ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• تفاوت IO با IOs

- IO: فرآیند کار کردن حکومت ها با هم برای این که به همکاری بیش تر و یا نظم جهانی برسند (در کل فرآیند همکاری کشورها با همدیگر یک سازمان بین المللی است). برای مثال ۵+۱ در این قسمت جای دارند.
- IOs: مجموعه ای از بوروکراسی ها که اغلب حاصل آن همکاری حکومتها با هم دیگر هستند نه خود همکاری ها. سربرگ دارند، دفتر دارند، معمولاً ساختمان دارند و عده ای در این ها استخدام شده اند.

- انواع سازمان های بین المللی

- سازمان های بین حکومتی یا بین دولتی (IGOs)

- به لحاظ پوشش جغرافیایی ۲ دسته هستند:

□ جهانی:

- ولی نه به این معنا که لزوما همه ی کشورهای دنیا در آن ها عضو هستند بلکه می توانند در آن عضو شوند. مثل سازمان ملل
- اعضا: تقریبا همیشه اعضای این سازمان ها کشورها هستند. حداقل ۳ کشور به بالا. در غیر این صورت به این سازمان ها، سازمان های دوجانبه یا دوطرفه می گویند.
- ولی سازمان جهانی کار علاوه بر نمایندگان دولت های مختلف از یک سری اتحادیه های کارگری هم نماینده دارند

□ منطقه ای:

- محدود به برخی از کشورها هستند.
- سازمان همکاری های خلیج فارس، اِکو، G۸ (۸ کشور مسلمان که جمعیت زیادی دارند)
- OECDs (organization for economic and cooperation development): از ترکیه تا ژاپن و کشورهای اروپایی و آمریکایی. این ها کشورهای سرمایه داری نسبتا ثروتمند هستند.
- در سایت این سازمان که برویم خط مشی های مختلف در زمینه های مختلف را می توانیم ببینیم چرا که شعارش « خط مشی های بهتر برای زندگی بهتر » است.
- همین طور آمارهای بسیار خوبی دارد! [حالا نمی دانیم که دیگه این آمار درسته یا نه]

- سازمان های مشترک المنافع: تأمین مالی این ها هم از مردم است.

- سازمان های غیر دولتی و بین المللی غیر دولتی (INGOs & NGO):

- اغلب یک کشور آن را ایجاد می کند ولی نمایندگان بیش از یک کشور در آن عضو می شوند. برخی تعریف دیگری هم کرده اند و آن این که ممکن است در کشورهای دیگر حضور نداشته باشند ولی بر سیاست های دیگر کشورها مؤثر هستند. اغلب این کشورها هم اکنون آمریکایی هستند.
- عضویتشان: مؤسسات ملی معمولا عضو این کشورها می شوند.

- تأمین مالی شان: از هر عضو و یا حتی دولت ها. کشورهایی که ارزش کنگو ها را درک کردند، در بین الملل هم سازمان غیر دولتی بین المللی ایجاد می کنند تا سیاست هایشان را اجرا کنند [و درعین حال اسم آن ها به نام آن دولت نباشد].

□ مقاله ی «تحلیلی انتقادی بر به کارگیری شاخص های مرسوم جهانی توسعه»

- شرکت های برتون وودز: مانند شرکت های سهامی، چند کشور دور هم جمع شده اند.

- در این سازمان وقتی یک قانونی تصویب می شود که ۸۵٪ اعضاء آن را قبول داشته باشند. به ظاهر خیلی سیستم دموکراتیکی است ولی اگر بدانیم که ۱۷٪ از کل قدرت رأی صندوق را آمریکا در اختیار دارد می فهمیم که اگر آمریکا نخواهد تصمیمی گرفته شود گرفته نخواهد شد. جالب آن جاست که ۱۷٪ از پول صندوق را در اختیار دارد ولی بر کل صندوق دارد حکومت می کند. به این ها می گوئیم ساختارهای حکومتی. **به کسی هم اجازه نمی دهد که سهم بیش تری از صندوق را داشته باشد.**

- جالب است بدانید که این مطالب از کتابی است که آقای دکتر ظریف (وزیر امور خارجه) نوشته است که سال ها در آن جا کار کرده است.

- سازمان ملل

- ۶ رکن دارد

۱. دبیرخانه

۲. دیوان بین المللی دادگستری

۳. مجمع اقتصادی و اجتماعی

- کارگزاری های تخصصی

- کمیسیون های کارکردی

- برنامه ها و صندوق ها

۴. مجمع عمومی

۵. شورای امنیت

۶. شورای قیمومیت

○ شرکت های چند ملیتی (MNCs, BINGOs, TNCs)

- مانند مایکروسافت

- اگر چه که یک چیزی که به ذهن می رسد این است که این ها دولتی نیستند ولی بسیاری اوقات این شرکت ها با پولشان NGO ثبت می کنند و بین المللی می کنند و از طریق این NGO ها به اهداف خود دست پیدا می کنند.
- اینکه مستقل باشی از دولت یا نباشی خیلی مهم است. اگر حکومت ها با پولشان ngo ثبت می کنند و بین المللی می کنند و از این طریق به اهداف بین المللی دست پیدا می کنند. این کمک از دو طریق است:
 - یا غیر مستقیم است
 - در ngo تصویب می کند که پول به ngo بدهد.
 - یا مستقیم است.
 - خودش مستقیماً ایجاد می کند و پول می دهد.
- برخی از ngo ها به دنبال این هستند که پول بگیرند و وابسته نشوند. مانند سازمان عفو بین الملل. برای اینکه اگر پول بگیرند اثر جهانی، مشروعیت جهانی و احترام بین المللش کاهش پیدا می کند.
- برخی ها دوست دارند پشت صحنه باشند برخی دوست دارند که در رسانه ها هم باشند.
 - بررسی مقاله « تحلیلی انتقادی بر به کار گیری شاخص های مرسوم جهانی توسعه »
 - اصطلاح «توسعه» ابتدا میان پژوهشگران و سیاستگذاران امریکایی محبوبیت یافت و سپس به سرعت به اروپا و به ویژه کشورهای کمتر صنعتی جهان معرفی شد. در ادامه، با وجود گنگ و نارسا بودن مفهوم توسعه، به موضوع مهمی در سازمانهای بین المللی تبدیل شد. ایالات متحده به عنوان قدرت برتر بعد از جنگ جهانی دوم، در صدد اصلاح و بازسازی تدریجی کشورهای مغلوب و نوظهور غیر غربی، و تبدیل آنها به «دموکراسی هایی به سبک غرب» بود. در این دوران، ایالات متحده فعالیتهای بسیاری در کشورهای مختلف انجام داد: مانند اجرای طرح مارشال برای بازسازی اروپای غربی؛ اصل چهار ترومن برای اعطای کمکهای اقتصادی و فنی به کشورهایمانند یونان، ایران و ترکیه؛ افزایش کمکهای خارجی خود به کشورهایمانند پاکستان، تایلند و کره جنوبی در راستای «نوگرایی»؛ و تأسیس «آژانس آمریکا برای توسعه بین المللی»
 - اکثر کشورهای در حال توسعه، تا دهه ۷۰ میلادی از نظام برتون وودز ناراضی بودند و در نتیجه نهادهای مستقل توسعه ای را از طریق «مجمع عمومی سازمان ملل» تأسیس کردند (ظریف و سجادیور، ۱۳۸۷). تأسیس سازمان ملل و سازمانهای وابسته به آن که در فعالیتهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در سطوح ملی، منطقه ای و بین المللی شرکت میکردند، موجب تثبیت مفهوم توسعه به مثابه نوگرایی اقتصادی و سیاسی شد (مولان، ۱۳۷۱). کشورهای در حال توسعه، بیشتر به پیگیری مسائل

مربوط به توسعه در مجموعه‌های وابسته به سازمان ملل علاقمند بودند؛ و در مقابل، کشورهای توسعه‌یافته، تلاش کردند تا این امور را از طریق نهادهای برتون‌وودز دنبال کنند. همین اختلاف، موجب ایجاد درگیری‌ها و تحولات مهمی در شکل و خط‌مشی‌های دو مجموعه سازمان‌های بین‌المللی مرتبط با امور توسعه در طی دهه‌های اخیر شده است که در پژوهش حاضر، فرصت بحث درباره آنها وجود ندارد. اما از آنجایی که در مباحث بعدی، این تحولات اهمیت بسیاری می‌یابند، در جدول (۱) تحولات پدیدآمده به‌طور خلاصه بیان شده است.

- ساختارهای **governance** به اینگونه است که با چهره‌ای دموکراتیک، اراده‌ی خودت را حاکم می‌کنید

□ مثلا در صندوق بین‌المللی پول آمریکا ۱۷ درصد رای دارد و برای اینکه چیزی تصویب شود باید ۸۵ درصد آرا کسب شود. این نوعی وتوی معکوس است یعنی اگر آمریکا نخواهد چیزی تصویب نمی‌شود.

- حاصل جنگ اعراب و اسرائیل تحریم نفت است و حاصل تحریم نفت چند برابر شدن قیمت نفت و ایجاد اپیک. وقتی قیمت نفت چند برابر شد آمریکایی‌ها دیگر پول نداشتند. در ایران مثلا یک میلیون درآمد داشتی یک موقع بشود ۱۰۰ میلیون. در این زمان ما حجم بسیار زیادی از پول داشتیم که از فروش نفت به دست آوردیم. دلارها را در بانک‌های نیویورک سرمایه‌گذاری کردیم. آمریکا این پول‌ها را به سایر کشورها وام داد و بهره‌ی بسیار زیادی گرفت. ظاهرا پول نفت ما بالا رفت ولی آمریکا با پول ما درآمد به دست آورد. در این سال کشورهای دنیا مقابل برتون وود ایستادند. همه‌ی کشورها با نرخ‌های بهره‌ی بسیار بالا مواجه شدند. (چرخه بازگشت دلارهای نفتی)
- صفحه‌ی ۹ تا ۱۳ این مقاله مطالعه شود. (حتما)

○ نکات پایانی:

- نکته‌ی مهم این است که طراحی نظام‌های اداری فقط در سطح ملی نیست بلکه در سطح جهانی نیز است. اینگونه نظام‌سازی نیز مطرح است.
- چیزی داریم به نام سیاست‌های پشت‌کمک‌های انسان دوستانه:

□ مثلا یک شرکت اروپایی می‌گوید من حاضرم سالانه کمک ۵۰۰۰۰۰۰۰ دلاری کمک غذایی به مثلا افغانستان کنم. مثلا می‌گوید که پول حمل و نقل گندم به فلان کشور آفریقایی را من می‌دهم. طبق قوانین بین‌الملل کشورهایی که جزء تجارت جهانی هستند حق ندارند به صنایع ملی‌شان کمک کنند و یا یارانه بدهند. حالا این دولت می‌گوید که من پول کشتی حمل آن را می‌دهم. خوب این یعنی در واقع دارد به صنعت کشتیرانی خودش کمک می‌کند.

نظام سازی اسلامی

چهارشنبه، ۰۸ ژانویه ۲۰۱۴

۰۲:۱۳ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• چند مقدمه

○ مقدمه ی اول: علوم عملی اسلامی (حکمت دانش نسبتاً یقینی است و ما در این جا نمی

خواهیم به حکمت بپردازیم. می خواهیم از دانش های ظنی هم صحبت کنیم).

• تقسیم علوم و معارف بشری از جهت غایت علم

□ علم نظری

- غایت در این دسته از علوم، شناخت واقعیت و هستی است.
- در این دسته از علوم، وجود متعلق (موضوع علم) به اختیار ما نیست. مثلاً ما باشیم یا نباشیم وجود آب ربطی به ما ندارد ولی اگر انسان نباشد، نه سازمانی وجود دارد، نه فرهنگی، نه تربیتی، نه اتومبیل سازی ای و ...

□ علم عملی

- در این دسته، غایت علم، عمل (تدبیر افعال انسانی است)
- وجود متعلق (موضوع علم) به اختیار ماست
- علوم عملی کاری با کشف و شناخت واقعیت و حقیقت ندارد. این عیب نیست بلکه ماهیت و هدفشان است.
- وقتی بخواهی علم عملی را اجرا کنی باید در یک سطحی علم نظری را بدانی ولی این طور نیست که وقتی علم نظری دانستی لزوماً می توانی علم عملی هم تولید کنی. کسی که می خواهد داروی جدیدی تولید کند باید خواص گیاهان و مواد دارویی را بداند ولی کسی که خواص گیاهان و مواد دارویی را می داند لزوماً نمی تواند داروی جدید تولید کند.
- اقسام علم عملی
 - فن (تکنولوژی):

• علم به تدبیر افعال انسان نسبت به موضوعاتی که خودش جمع آوری می کند

- (تدبیر انسان نسبت به طبیعت برای یک غایتی)
- این علم نسبت به موضوعات مختلف متنوع خواهد بود

- به مناسبت نقص یا پیشرفت تمدن ها کم و زیاد می شود
- ؟؟؟: علم به تدبیر افعال انسان، از آن حیث که انسان است:
 - تدبیر افعال انسان در نفس خودش: اخلاق
 - تدبیر افعال انسان در خانواده: تدبیر منزل
 - تدبیر افعال انسان در جامعه: سیاست
 - ...
 - جدول سیستم ها

• دانشمندان ما غایت اندیش نیستند. یعنی مادر عرصه ی نظری خیلی بهتر از کشورهای دیگر کار می کنیم و بچه های ما به روزترین نظریات را می خوانند ولی در همین ابزار مانده اند و فکرشان غایت اندیش نیست که باید از این نظریات و ابزارها استفاده کنند.

○ مقدمه ی دوم: اعتباریات

○ مقدمه ی سوم: اهداف غایی یک ساختار چیست؟

• از اول ترم تا حالا کجاها بحث از غایت کردیم؟ یک سری ارزش هایی هستند که غایت ما هستند.

- هماهنگی
- نظم
- پذیرش دستور
- رعایت قانون
- سرعت
- سهولت
- تمرکز و سازماندهی قدرت برای تسلط بر جامعه
- برآوردن هدف های اجتماعی
- واسطه حکومت و مردم
- حفاظت و نمایندگی منافع گروهی خاص
- رفع فساد
- رضایت ارباب رجوع

• کل تئوری های بوروکراسی و سازماندهی که تا حالا مطرح کردیم همگی عبارت است از یک روش برای کسب یک غایت ولی این قدر هم ساده نبود. وبر می آمد برای این که قدرت، نظم و ... ایجاد کند یک ساختاری طراحی کرد که نوع ایده ال بروکراسی وبر بود. بعدی ها می

آمدند و نقد می کردند و مثلاً می گفتند سرعت از بین رفت. این ها نقد های بروروکراسی و هر سیستم سازمانی اداری با در نظر گرفتن ارزشهای مختلف است. مثلاً این ساختار این ارزش را برآورده میکند و ساختار دیگر برآورده نمی کند. ساختار وبر نظم را خیلی خوب اجرا می کرد ولی سرعت را خیلی کم می کرد. NPM به بهانه ی سرعت زیرآب بروروکراسی وبر را زد و به جایش فساد ایجاد کرد.

- ؟؟؟؟ سعی داشت ابزارهایی طراحی کند که همزمان چندین هدف را برآورده کند. مثلاً می گفت به جای این که بیایی ساعت کار آدم ها را بسنجی برو محصول آدم ها را بسنج. در نتیجه هم نظم را ایجاد کرده بود و هم کیفیت را و هم
 همین روش پیدا کردن نوعی علم عملی است. اصلاً این روش ها هستند که تکنولوژی ها هستند.

- هنر در ایجاد تکنولوژی هایی است که چندین غایت را با هم دیگر اجرا کند. ولی به نظر می رسد که این ارزشهایی که نام برده شد با هم دیگر قابل تحقق نیست. پس حالا ما باید ما باید در هر زمینه ای - چه درون سازمان و چه بیرون - بنیم چه ارزش هایی اهمیتدارند و بعد اولویت بندی هایشان را به دست آوریم. این ارزش ها از قرآن و روایات به دست می آیند و بعد بتوانیم سیستمی بسازیم که این ارزش ها را به همان سبکی که گفتیم برایمان برآورده کنند.

- کنترل آدم ها
 اختیار
 بصیرت
 وحدت

- چه جوری می شود آدم ها هم با اختیار تبعیت کنند؟ خیلی سخت است که افراد سازمان را به تبعیت از اهداف سازمان میل دهی. این جاست که یک طراحی لازم داریم.

- فرض کنیم که یک مدیر خیلی خوب داریم و می خواهیم او را به مدیریت یک سازمان منصوب کنیم ولی می دانیم که هیچ یک از افراد آن سازمان به حرف او گوش نمی کنند. حالا این جا باید چه کار کنیم؟ آیا تخصص مهم تر است یا این که مردم او را بپذیرند؟ - البته این در صورتی است که کسی پیدا نشود که جامع بین این دو باشد - این ها را باید از دین در بیاوریم.

- در نظام سازی ما برای اداره ی جامعه با مجموعه ارزش هایی روبرو هستیم که خیلی زیاد هم هستند. باید برای این ها سازمان طراحی کنیم و باید اول به فکر این طراحی باشیم.

نکته:

باید دقت کنیم که به غایت باید توجه کنیم نه این که فقط به ابزارها توجه کنیم. مثلا به کسی می‌گوییم این سازمان با این مشکل مواجه است که نیروی انسانی اش خوب کار نمی‌کند. می‌گویید بذار برم بینم در مبانی سازمان چی نوشته بود. یعنی فقط به ابزارها فکر می‌کند که چه جوری از آن‌ها استفاده کند و باید ابزارها را هم داشته باشد. کاری با ابزار سازی ندارد. اگر ابزار نداشته باشد نمی‌تواند کار کند. دلیلش این است که اصلا به غایت کار فکر نمی‌کند. مثلا به کسی می‌گوییم برو فلان کیک را بخر می‌رود و آن نوع کیک را پیدا نمی‌کند و بر می‌گردد. می‌گوید نبود. این آدم فرق دارد با کسی که می‌رود آن جا و وقتی نبود زنگ می‌زند تا اجازه بگیرد نوع دیگری بخرد و همین آدم فرق دارد با آدم دیگری که اگر چه همان کیک را پیدا می‌کند ولی زنگ می‌زند و می‌پرسد که یک نوع کیک بهتری هست که همان قیمت را دارد، آیا بخرم. این آدم دارد به غایت فکر می‌کند. در صورتی که آن فرد اول ذهنش درگیر ابزارهاست. در علوم عملی اگر محورش ماده و ابزار و تکنیک باشد بهش می‌گویند تکنسین ولی مهندس دارد به ابزارهای دیگر فکر می‌کند که با روش بهتری به غایت برسد.

یک مثال دیگر: کسی که ذهنش درگیری این است که چه جوری و با چه شیوه و ابزاری در مورد حجاب امر به معروف و نهی از منکر کند با کسی که ذهنش دیگر این است که چه جوری بهش بگوید حجاب را رعایت کن! یعنی ذهنش درگیر یک ابزار خاص است.

خلاصه ی کتاب بوروکراسی و توسعه در ایران (نگاهی تاریخی-تطبیقی): دکتر فقیهی و

دانایی فرد

Tuesday, September 24, 2013

10:19 AM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذی خلق

مدیریت دولتی در عصر امپراطوری جهانی هخامنشی

Tuesday, September 24, 2013

10:20 AM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذی خلق

وزارت در عصر سلجوقیان

Tuesday, September 24, 2013

8:09 AM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذی خلق

• مقدمه

وزارت در عصر سلجوقی یکی از ویژگی های جا افتاده ی حکومت اسلامی محسوب می شد. وزیر نسبت به سابق قدرت زیادی از سوی سلاطین ترک نژاد بی تجربه و عموماً بی سواد اعمال می کرد

- وزیر در عصر سلجوقی محور دستگاه حکومتی به شمار می رفت و به عنوان نایب سلطان عهده دار تمام جنبه های تشکیلات کشوری بود که تحت نظارت حکومت مرکزی قرار داشت

• گمارش وزیر

۱. از طبقه دیوان سالاری

- معمولاً این طور بود که نظام الملک بر آن بود که افراد با طی مراحل مختلف دیوان به پست های بالاتر برسند و به اصطلاح شایسته سالاری بود ولی باز پیش می آمد مواردی که افراد به سبب آشنایی و یا رابطه ی خانوادگی به پست هایی دست می یافتند.

۲. از سایر طبقات اجتماعی و اقتصادی

- در اصل رؤسا مایل بودند که انتخاب وزرا از طبقه ی دیوان سالاری صورت گیرد ولی به دلیل انعطافی که جامعه داشت بعضاً افرادی در صورت کسب آموزش و کارآموزی می توانستند انتخاب شوند.
- اعضای دیوان سالاری گاه گاهی از طبقه ی بازرگانان انتخاب می شدند «= نشان دهنده ی اهمیت دادن سلجوقیان به فعالیت های اقتصادی

۳. ملاحظات جغرافیایی

- وزراء سلجوقی از لحاظ اقتصادی و اجتماعی به طبقات مختلفی تعلق داشتند ولی هنوز اکثر آن ها از نظر تربیت و سنت وابسته به طبقه ی دیوان سالاری حرفه ای بودند که از اشراف زمین دار سابق ایران و خراسان بزرگ به خدمت گمارده شده بودند.

۴. به کار گیری مأمورین سابق

- گاهی اوقات به دلیل کمبود نیرو مجبور می شدند که از خدمات افراد تربیت شده در دوره ی متقدم امپراطوری استفاده کنند

۵. وجه تشابه مأمورین سلطان و خلیفه

- مأمورین دیوانی خلیفه و سلطان از نظر اصل و نسب و گمارش و کارآموزی با همدیگر وجه تشابه داشتند و در واقع تعدادی از وزراء در مواقع مختلف هم در خدمت سلطان و هم در خدمت خلیفه بوده اند.

۶. مشکلات کارکنان

- بررسی گمارش وزیر باعث می شد که مشکلات کارکنان بر ملا شود.
- تدارکات کافی برای تربیت و کارآموزی افراد تعبیه نشده بود تا افراد به طی این مراحل بتوانند پست ها و مقام ها را تصرف کنند بلکه پست ها در انحصار گروه خاصی از دیوان سالاران حرفه ای بود .

• آموزش و کارآموزی وزیر

۱. آموزش نوع مدرسه ای

- نظام الملک به تربیت افرادی که صلاحیت و لیاقت و استعدادی داشتند به شدت اهمیت می داد و برای آن ها کتابخانه و مدرسه می ساخت. در نتیجه در ایام وی گروهی از دبیران زبده ظاهر شدند
- به گونه ای شده بود که مسئولیت های دولتی وزیر در ایام سلجوقیان چنان توسعه یافته بود که نه تنها باید اطلاعات زیادی از معارف اسلامی داشته باشد بلکه باید علمی مانند تاریخ و حساب را به طور کامل در اختیار داشته باشد.
- مدارس به تدریس علوم اسلامی و جبر و ریاضیات می پرداختند

۲. سایر نمونه های کارآموزی وزیر

- گرچه آموزش در زمان سلجوقیان منحصر به مدرسه بود ولی دوره های تحصیل خصوصی همیشگی نیز برگزار می شد که برخی از وزراء برای اشغال مقامی علاوه بر مدارس در آن ها نیز شرکت می کردند.

○ نارسایی کارآموزی در تحول اصول تشکیلات دیوانی

- آموزش مدرسه ای با تأکید بر قالب و سبک کوبالاتر از هم ه با تأکید بر جنبه ی انتفاعی آن، تعریف اصول ایدئولوژی را از دیدگاه عملی مورد توجه قرار نداد.

• پشتوانه ی مذهبی و فرهنگی و علائق وزیر

○ وزیر به عنوان عضوی از اعضای دیوان سالاری مبتنی بر «مذهب تسنن»

- ارتباط رسمی بین دین و دولت و علاقه ی سلجوقیان به احیای تسنن اسلامی، طبقه ی حاکمه ی مستبدی را متناسب با مذهب و فرهنگ ایجاد کرده بود.
- در روزگار سلجوقیان احترام زیادی برای علما و فقها قائل می شدند و به ادب و علم توجه زیادی می کردند و اکثرا از ادبا بودند.

- وزرا مردم را به شرکت در جلسات علمی و مذهبی تشویق می کردند و حتی برخی وزرا جلسات قرآن در خانه هایشان برگزار می کردند
- البته سلجوقیان در این زمان به مخالفت با شیعیان پرداختند و حتی حمایت توده ی مردم را نیز جلب کردند.
- وزیر به عنوان یک نفر دیوان سالار ایران
 - خصوصیات اخلاقی و فکری یک نفر دبیر ریشه در سنن اخلاقی ایران داشت
 - اسلام طبقات ایرانی در عصر سلجوقیان به نوعی وحدت وجود گرایش داشته است
 - زبان ادبی گروه دبیران، زبان فارسی بوده است
 - ادب به صورت یک چشم انداز و چهارچوب بنیادی در آمد و تهذیب ادب دارای مفاهیمی می شد که هر کس آن ها را فراگیرد به کمال رسیده است.

• مزایا و خطرات وزیر

- وزیر در ایام متقدم امپراطوری سلجوقی عالی ترین مقام تشکیلات کشوری بود
- اعتبارات و امتیازات وزیر در میان اعضای دیگر خاندان او نیز اثر داشت
- تمول بی حساب وزیر حاکی از قدر و اهمیت او بود.
- اغلب اوقات وزیر به دلیل این که سلطان با بعضی از افراد مطابق میل وزراء رفتار کند مبالغ هنگفتی پول پیشکش می کردند
- به همان اندازه که افتخارات و امتیازات وزارت عالی بود این مقام در معرض مخاطره و ناپایداری بود
- **نتایج: نارسایی تشکیلات کشوری به عنوان یک عنصر تخریب ثبات داخلی**
 - به دلیل این که برخی از وزراء نالایق بودند مناصب خود را در قبال دریافت رشوه واگذار می کردند و مسلما به افرادی نالایق تر از خود که به دنبال جاه و مقام و ثروت بودند واگذار می شد.
 - تنها ضمانت اجرایی در این نظام، اخلاق و وجدان بود.
 - در دوره ی متقدم سلجوقی فقدان مأمورین تربیت شده و متخصص باعث شد که کسانی مقام ها را به دست بگیرند که نماینده سنن ناسازگار روش دیوانی بودند.

ساختار اجتماعی و اقتصادی دولت صفوی

Tuesday, September ۲۴, ۲۰۱۳

۱۰:۱۸ AM

بسم الله الرحمن الرحيم

اقرا بسم ربك الذی خلق

• ساختار جامعه صفوی

- ساختار جامعه، هرمی بود که در رأس هرم شاه و در قاعده مردم قرار داشتند البته شاهی عادل و وزرایی که اعتماد الدوله خوانده می شدند.
- در جامعه ی دوران صفوی رابطه ی شاه با مردم بسیار رابطه ی نزدیکی بود و مردم به راحتی می توانستند با شاه در تماس باشند و شکایات خود را به شخص شاه بیان کنند.
- در جامعه ی صفوی فردی بود به نام **کدخدا** که از سوی شاه منصوب می شد و البته کسی بود که از نظر مردم هم مناسب باشد و مردم به او علاقه داشته باشند. وظیفه ی او **حمایت از مردم در برابر ظلم حکام** بود و فقط مأمور بود که به شاه گزارش دهد.
- در جامعه ی صفوی رسیدن از گمنامی به بالاترین مقامات دربار امر غیر ممکن نبود. «جامعه ی فضیلت سالار»
- ابقای قدرت در دست یک قبیله یا گروهی از قبایل تداوم نداشت
- رابطه و اتحاد بین علما و جمع بازار: مثلاً بازاریان زمین های زیادی را وقف کردند حتی شخص شاه = «وقف تمامی اموال و املاک شخصی خود به نیت ۱۴ معصوم»

• ماهیت اقتصاد صفویه

○ اقتصاد داخلی

- پایه های دوگانه ی اقتصاد داخلی **گله داری و کشاورزی** بود
- کشاورزان دارای رفاه خوبی بودند.
- شاه سرمایه دارترین فرد بود و بیش ترین نیروی کار را در اختیار داشت
- وجود کارگاه های تولیدی سلطنتی با کارگران زیاد که به رشد اقتصادی کشور کمک کرده بود
- این کارگران حقوق و مزایای بسیار خوبی داشتند و دارای **امنیت شغلی** کامل بودند
- اصناف مجبور به پرداخت مالیات بودند که بین اعضای صنف به وسیله ی کلانتر تقسیم می شد
- وضعیت راه ها در ایران خوب نبود ولی کاروانسراهای زیاد، خوب و امنی داشت
- از کاروان ها **عوارض راهداری** گرفته می شد و در مقابل آن راهدارها مسئول حفظ ایمنی مسافران بودند

○ تجارت بین المللی

- **قدرت برتر تجاری در کرانه ی خاوری مدیترانه** بود ولی بعدها به دلیل تصرف قسطنطنیه به وسیله ی ترکان و کشف راه دریایی به جنوب شرق آسیا به وسیله ی پرتغالی ها ضربه ی مهلکی بر این برتری خورد.
- شاه عباس اول تجارت هایی را انتخاب می کرد که از وابستگی بی جهت به هر یک از کمپانی های هند شرقی اروپایی جلوگیری کند.

- تشکیلات تجارت ابریشم یکی از موفقیت های بزرگ شاه عباس در زمینه ی تشکیلاتی است که البته این تجارت به دست ارامنه انجام می شد.
- آزاد گذاشتن ادای مراسم مذهبی برای کارکنان کمپانی هند شرقی انگلسی به منظور توسعه ی تجارت خارجی
- تجارت های شاه با کشورهای انگلیس و هلند
- کم بودن نظارت شاه صفی بر تجارت

خلاصه ی کتاب سازمان و بوروکراسی: نیکوس موزلیس

Thursday, September ۲۶, ۲۰۱۳

۲:۴۹ PM

بسم الله الرحمن الرحيم
اقرا بسم ربك الذی خلق

•

فصل ۱: نظریات کلاسیک برای مطالعه بوروکراسی

Thursday, September ۲۶, ۲۰۱۳

۳:۳۸ PM

بسم الله الرحمن الرحيم
اقرا بسم ربك الذی خلق

- آیا بوروکراسی را علی رغم ابعادهش هنوز می توان یک وسیله اداری برای برآوردن هدف های اجتماعی به حساب آورد؟
- عناصر اصلی که در پیدایش مکتب کلاسیک بوروکراسی سهیم بوده اند
 ۱. موضع مارکسیستی
 - مارکس

□ به نظر مارکس منافع دولت با منافع خصوصی در تضاد نیست چرا که دولت خودش یکی از طبقات خصوصی جامعه است که حالا سلطه پیدا کرده است و بوروکراسی وسیله ای است برای حفظ قدرت گروه حاکم و حفظ وضع حاکم

□ مارکس می گوید که بوروکراسی پس از مدتی به یک موجود بیگانه با خالق خود تبدیل می شود و از تحت کنترل خالق خود که گروه حاکم است بیرون می رود و به صورت دنیای بسته ای در می آید.

□ این بیگانگی در بین خود بوروکرات ها نیز وجود دارد

□ جنبه ی دیگر بوروکراسی عدم شایستگی اعضای آن است ولی اعضای آن سعی می کنند که با پست و مقام دادن و ترفیع کردن موقعیت صنف خود را حفظ کنند

□ بوروکراسی ابزار طبقه ی سرمایه دار است و در جامعه ی کمونیستی یک چیز زائد است

□ تئوری مارکس در باره ی جامعه ی کمونیستی: در چنین جامعه ای هر فردی در هر زمان به هر کاری می پردازند و لزوما شغل ثابتی ندارد. دیگر در چنین جامعه ای پست های اداری در انحصار افراد خاصی نیست. چیزی که در این جا مطرح می شود خودمدیریتی است و دیگر دولت هم نیازی نیست چرا که هر کسی دارد نقش خود را ایفا می کند.

• لنین

□ مراحل مختلف مبارزه علیه بوروکراسی

- امکان انتصاب و انفضلا فوری هر یک از کارمندان دولت
- کاهش حقوق کارمندان رسمی تا سطح دستمزد کارگر عادی
- ایجاد دولتی که در آن مشاغل مربوط به کنترل و حسابداری به قدری ساده شوند که افراد بتوانند به نوبت در مقام انجام آن ها برآیند.

• تروتسکی

□ می گوید که ریشه های اقتصادی بوروکراسی خیلی ضعیف است و اساسا به اقتصاد کاری ندارد بلکه بیش تر در ارتباط با اداره ی وسائل تولید نقش نمایندگی را ایفا می کند.

□ او می گوید که نهایتا بوروکراسی سقوط خواهد کرد به این صورت که قدرت از سطوح پایین به سطوح بالاتر منتقل خواهد شد و تمرکز پیش می آید. در نتیجه در این تمرکز اختلاف و ستیز روی می دهد.

□ و در نتیجه او معتقد به انقلاب مستمر است

۲. جامعه شناسی سیاسی وبر

- مفاهیم اصلی

□ برای این که نظرات و بر در مورد بوروکراسی را بفهمیم باید تئوری قدرت او را بفهمیم. او می گوید قدرت چیزی است که یک فرد به وسیله ی آن می تواند بر فردی دیگر خواسته هایش را تحمیل کند.

□ سلطه نوعی از قدرت است که در آن فرد حاکم اعمال قدرت را حق خود می داند و افراد تحت سلطه نیز حق او می دانند. در نتیجه نیاز به یک سیستمی برای مدون کردن دستورات و قوانین پیدا می شود.

□ سه شکل اساسی از منابع قدرت

• سلطه کریزما (فرهی)

• کریزمایی را موهبتی خدادای می داند که کریزما به وسیله ی ظرفیتهایش

بر افراد تحت سلطه ی خود تأثیر گذاشته و در مقام رهبری قرار می گیرد

• سلطه سنتی: فرد به واسطه ی اعتقادات مربوط به گذشته و سنتها قدرت پیدا

می کند

• سلطه ی قانونی

• هم تابعین و هم حاکم منافع خود را در تبعیت از قانون می دانند. در

نتیجه دستگاه اداری تشکیل می دهند که بوروکراسی خوانده می شود

• گسترش بوروکراسی در جامعه نوین

□ علم تنها می تواند به انسان کمک کند که بر طبیعت چیرگی پیدا کند و هرگز نمی

تواند ایمان و عقیده به او بدهد که این چیرگی را هدایت کند. به همین دلیل با

گسترش علم از یک طرف عقلائی بودن - به معنای با دقت انجام دادن کارها - در حال

افزایش است و از یک طرف - به معنای هدف دار بودن - در حالی نابود شدن است

□ و بر هراسان است که کارایی زیاد بوروکراسی آزادی فردی و نهادهای دموکراتیک غرب

را از بین ببرد چرا که باید آن چه را انجام دهد که سیستم می خواهد. همین مسئله

است که مانع ظهور کاریزماها می شود.

• بوروکراسی و مسئله قدرت

□ کسی که در رأس دستگاه بوروکراسی قرار دارد به خاطر این که اطلاعاتش کم تر از

بوروکرات است با پیچیده شدن مسائل اداری نمی تواند او را به دقت کنترل کند که آیا

وظایفش را به درستی انجام می دهد یا نه

□ البته دو عامل باعث می شود که کارمند بوروکرات خودش را کنترل کند: این که چون

بوروکرات استقلال مالی و ... ندارد از ترس برکنار شدن سعی می کند که رضایت

خاطر رهبر سیاسی را فراهم کند و از طرفی هم به دلیل این که کارمندان با هم دیگر

بر سر ترفیع رتبه در رقابتند به نوعی یکدیگر را کنترل می کنند.

• بوروکراسی و دموکراسی

- وبر معتقد است که یک دوگانگی در روابط بین بوروکراسی و دموکراسی وجود دارد. از یک طرف افزایش بوروکراسی باعث می شود که افراد شایسته استخدام شوند و نه صرفاً قدرتمندان و ثروتمندان و این یعنی افزایش دموکراسی ولی از طرفی کسب مدارک تحصیلی فقط برای کسانی ممکن است که هزینه ی آن را داشته باشند و این یعنی گردش پست ها بین کسانی که توانایی تحصیل دارند (توانگران).
- وبر معتقد است که در یک بوروکراسی نوین، اصول دموکراسی الزاماً زیر پا گذاشته می شود؛ چرا که اداره ی دموکراتیک افراطی را نتیجه می دهد چون وقتی بوروکرات موقعیت ثابتی نداشته باشد در اختیار رؤسای محلی قرار می گیرند و آن ها هم به فساد می پردازند.

۳. بوروکراسی و الیگارشسی

- یکی از کسانی که بعد از وبر روی مسئله ی بوروکراسی کار کرده است و تأکید فراوانی روی گرایش بوروکراسی به سمت الیگارشسی دارد «ر. میشل» است و در مورد سیاست داخلی سازمان ها معطوف شده است بر عکس وبر که به کل جامعه پرداخته بود.

□ مسئله ی دموکراسی داخلی

- او نتیجه گرفت که در تمام سازمان های بزرگ توجه به سوی گسترش بوروکراسی ای معطوف است که باعث از بین رفتن دموکراسی داخلی می گردد.
- ساخت بوروکراسی انحصار قدرت برای طبقه ی حاکم به وجود می آورد.
- وقتی یک انقلابی پیروز می شود نمایندگان توده های مختلف جایگزین الیگارشسی سابق شده و از روش محافظه کارانه ی آن ها پیروی می کنند و همان داستان دوباره آغاز می شود.

□ مسئله ی دموکراسی خارجی

- یعنی برخورد سازمان های بوروکراتیک روی کل نظام دموکراتیک سیاسی
- در این قسمت صحبت می شود که ریشه ی بوروکراسی در چیست که عده ای آن را به خاطر افزایش دخالت دولت و عده ای دیگر به خاطر گسترش نظام اقتصادی سرمایه داری می دانند.
- جمع گرایی و بورگراتیک «ریزی»

- ریزی معتقد است که بوروکراسی هم یک استثماری است مثل سرمایه داری با این تفاوت که در بوروکراسی به جای یک نفر یک عده ای بر دیگران سلطه دارند و عاملش هم در اختیار داشتن وسایل تولید است. او

به آینده خوش بین است و می گوید که «جمع گرایی بوروکراتیک» یک مرحله قبل از سوسیالیستی واقعی است که جامعه باید از آن عبور کند

• انقلاب مدیریت

• انقلابی صورت خواهد گرفت و در نتیجه ی آن مالکیت وسایل تولید از بین خواهد رفت و مالکیت دولتی جانشین آن می گردد و کنترل آن به مدیران داده می شود

۴. برخی ملاحظات انتقادی

• در این قسمت به مرور نظریات مختلف و معانی مختلفی که در این نظریات از بوروکراسی ارائه شده است پرداخته می شود.

• برخی اصول مشترک کلاسیک ها در بررسی مسئله ی بوروکراسی

□ حوزه ی مطالعات کلاسیک ها درباره ی بوروکراسی دارای جامعیت بود و به علاوه آن ها دارای یک دید تاریخی بودند به این صورت که در برخورد با هر مسئله ای جامعه ای که مسئله ی مورد نظر در آن اتفاق افتاده است را نیز مطالعه می کردند.

□ بوروکراسی آزادی فردی انسان را می گیرد و فرد در برابر طبقه ی حاکم احساس بی کسی می کند.

فصل ۲: نوع ایده آل بوروکراسی

چهارشنبه، ۰۶ نوامبر ۲۰۱۳
ب.ظ ۰۲:۱۴

فصل ۳:

چهارشنبه، ۱۳ نوامبر ۲۰۱۳
ب.ظ ۰۱:۱۱

خلاصه کتاب تئوری های سازمان: اسطوره ها

چهارشنبه، ۱۳ نوامبر ۲۰۱۳
ب.ظ ۰۱:۱۱

بسم الله الرحمن الرحيم

فصل دوم: ۱۲: تئوری های دیوان سالاری

چهارشنبه، ۱۳ نوامبر ۲۰۱۳

۰۱:۱۳ ب.ظ

بسم الله الرحمن الرحيم

• مقدمه

- اگر چه وبر توانسته بود نظریه ای فراتر از الگوی ماشینی بودن انسان بدهد ولی به اندازه ی لازم به ویژگی های انسان توجه نکرده است
- وبر بر این باور بود که در سلسله مراتب اختیارات سازمان رسمی، سازمان های دیوان سالار نسبت به شکل های دیگر سازمانی از کارایی بیشتری برخوردارند ولی نویسندگان های دیگری مانند مرتن، سلزنیک و گولدنر توانستند نتایج مهمی از ناکارآمد بودن این سازمان ها ارائه نمایند که در این جا به الگوهای این افراد از سازمان های دیوان سالار اشاره می شود:
 - الگوی مرتن
 - الگوی سلزنیک
 - الگوی گولدنر