

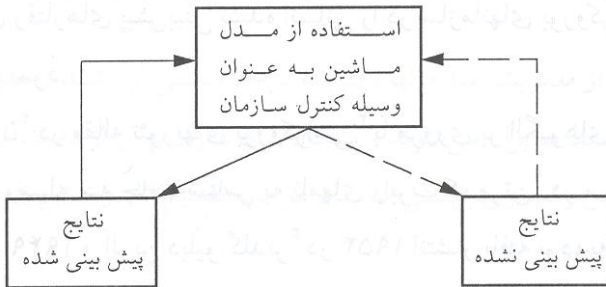
نگاره ۱-۶ - دسته بندی مفاهیم بوروکراسی

شرح	مفاهیم	دسته بندی مفاهیم
سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که در آن کارآیی به حداکثر می‌رسد	۱- سازمان معقول	الف - بوروکراسی به مفهوم اداره
عدم تحرک اداری، نفی خلاقیت، انهدام شخصیت و عدم انجام کار	۲- عدم کارآیی و کاغذ بازی	
سازمان بر مبنای قدرت و اختیار و در قالب سلسله مراتب است.	۳- بوروکراسی به مفهوم سازمان	
در این مفهوم بوروکراسی به مفهوم سیستمی از حکومت به کار می‌رود که کنترل آن به دست ماموران اداری است که قدرت آنها آزادی مردم را به مخاطره می‌اندازد.	۱- بوروکراسی به مفهوم حکومت ماموران اداری	ب - بوروکراسی به مفهوم امر ناظر بر فرد و روابط اداری
اداره در این مفهوم صرفاً به اداره توسط ماموران اداری منتصب محدود می‌شود.	۲- بوروکراسی به مفهوم اداره توسط ماموران اداری	
در این مفهوم بوروکراسی در جهت منافع حکام عمل می‌نماید که خود دارای اشکال متفاوتی است که در نگاره ۶-۲ مشاهده می‌شود.	۱- بوروکراسی به مفهوم اداره امور عمومی	ج - بوروکراسی به مفهوم اداره و جامعه نوین
در این مفهوم چارچوب مقررات سازمان منعکس کننده ترکیب وسیع تر اجتماعی است که براساس آرای مردم حاصل شده است.	۲- بوروکراسی به مفهوم جامعه نوین (دمکراسی)	

دیگر". وی نوع خاصی از قدرت را از مفهوم کلی قدرت در نظر دارد که از آن به سلطه تعبیر می‌نماید. منظور وی از سلطه آن نوع از قدرت است که در آن فرمانروا، یا رئیس یا شخصی که اراده خود را بر دیگران تحمیل می‌کند، اعمال قدرت را حق خود دانسته و اطاعت از دستورها را وظیفه فرمانبردار یا مرئوس می‌داند، به عبارت دیگر نوعی "صلاحیت پذیرفته شده" که به اعمال قدرت، هم از نظر رهبر، هم از نظر پیرو، مشروعیت می‌بخشد. بنابراین مشروعیت قدرت و رابطه مبتنی بر سلطه دو ضابطه اصلی در دیوانسالاری و بر تعلق می‌شود. و بر سه نوع مشروعیت را برای اعمال اقتدار و سلطه مطرح می‌نماید.

نگاره ۳-۶- مقایسه آرای صاحب نظران بوروکراسی با دیدگاه وبر براساس ابعاد بوروکراسی

صاحب نظران		ابعاد بوروکراسی							
وبر	فردریک	مرتن	اودی	هدی	پارسونز	برگر	میشل	دیماک	
+	+	+	+	+	+	+	+	+	۱- سلسله مراتب
+	+	+	+	+	+	-	+	+	۲- تقسیم کار
+	+	+	+	-	+	+	-	-	۳- شایستگی فنی
+	+	+	-	+	-	+	-	-	۴- استفاده از رویه‌ها در موقعیتهای شغلی
+	+	+	-	-	-	+	+	-	۵- استفاده از قوانین در تنظیم رفتار کارکنان
+	-	+	-	+	+	-	-	-	۶- محدوده قدرت اداری
+	-	-	+	-	-	-	-	-	۷- تفاوت پاداشها بر مبنای اداره
+	-	+	-	-	-	-	-	-	۸- غیر شخصی بودن ارتباط کارکنان
+	-	-	-	-	-	-	-	-	۹- جدایی سازمان از مالکیت
+	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۰- تأکید بر ارتباطات تازه و نوین
+	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۱- انضباط منطقی



نمودار ۲-۶- مدل عمومی بوروکراسی

الف- مدل مرتن

الگوی پیشنهادی مرتن با تقاضای اعمال کنترل از جانب مقام ارشد سازمانی، مستقر در راس هرم، آغاز می‌شود. این تقاضا در درون سازمان بر مبنای تأکید بسیار زیاد بر قابل اعتماد بودن