

رهنمودها، تعالیم و اصول لازم را ارائه داده است. در خصوص مسئله تامین اجتماعی همانطور که قبلاً نیز اشاره شد اولاً خاستگاه این مقوله در اسلام همان مسئولیت‌پذیری مسلمانان و احساس این مسئولیت نسبت به دیگر مسلمانان است. همچنین اسلام درباره این نیاز عمومی خصوصاً بعد تکافل یا کفالت اجتماعی، وظایفی برای هر یک از افراد در حد واجب و مستحب در نظر گرفته است. (۱۷)

و در این راستا مسائلی چون ضرورت دستگیری محرومین، اختصاص بخشی از زکات برای در راه ماندگان، خودزکات و خمس، صدقات خیرات، قرض الحسنه و غیره در متون اسلامی اعم از قرآن، نسبت و فقه و نظرات علما، و فقها، مورد توجه دقیق قرار گرفته است.

بنابراین با توجه به فضای خاص اسلامی جامعه ایران می‌توان با بهره‌گیری از منابع اسلامی و اصول و قواعد شریعت اسلام

ضرورت تامین اجتماعی را در باورهای مردم وارد کرد. و این وظیفه از یک طرف برعهده، علماء، وعاظ، روحانیت و اندیشمندان اسلامی است که از طریق قلم و کلام به اشاعه فرهنگ تامین اجتماعی کمک کنند. و از طرف دیگر سازمانها و ارگانهای ذیربط مثل وزارت ارشاد، حوزه‌های علمیه، ستادهای نماز جمعه و جماعات و غیره این وظیفه را بعهده دارند.

* نتیجه:

از آنچه که به رشته تحریر درآمد، می‌توان نتیجه گرفت که تامین اجتماعی یک ضرورت حتمی همگانی است و با توجه به مسائلی همانند بیماری تصادف، از کارافتادگی و... برخورداری از نظام تامین اجتماعی بدون تردید یک نیاز حیاتی است.

حال با توجه به ضروری بودن آن، بحث همگانی نمودن فرهنگ تامین اجتماعی پیش می‌آید که باید از طریق روشهای تبلیغ، آموزش، مکانیزمهای تشویقی، تعالیم دینی و

سهولت استفاده از آن با شرایط مناسب، اقدام به الفاء تامین اجتماعی به عنوان یک مطلوب اجتماعی در فرهنگ عمومی جامعه نمود.

بنابراین در صورت عمومیت یافتن فرهنگ تامین اجتماعی و در نتیجه نهادی شدن این فرهنگ، و استفاده مردم از این نظام، آینده آنان، آینده‌ای روشن، تامین و مطمئن خواهد بود و در نتیجه جامعه به یکی از مهمترین و کلیدی‌ترین مؤلفه‌های توسعه دست خواهد یافت. انشاء...

منابع و مآخذ:

- ۱- دکتر طالب مهدی، تامین اجتماعی، مشهد: آستان قدس، ۱۳۶۸، ص ۵۱
- ۲- دکتر عسرانی، حیدرقلی مقدمه‌ای بر بیمه‌های اجتماعی از دید توسعه اقتصادی - اجتماعی، تهران: سکه، ص ۱۰
- ۳- دکتر عالم: عبدالرحمن، بنیادهای علم سیاست، تهران: نشرنی، ۱۳۷۳، ص ۳۸۰
- ۴- دکتر پاکباز، خسرو: تامین اجتماعی، تهران: ارژنگ، ۱۳۴۷، ص ۱۴
- ۵- دکتر طالب مهدی، همان کتاب، صص ۲۱۸-۲۱۹
- ۶- حضرت امام خمینی (ره)، در جستجوی راه از کلام امام، دفتر نهم، تهران: امیرکبیر، ۱۳۶۲، ص ۳۲۱
- ۷- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل ۲۹
- ۸- پالمر، مونتگی و لاری اشترن، نگرشی جدید به علم سیاست، ترجمه منوچهر شجاعی، تهران، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۷۱، ص ۹۸
- ۹- منبع پیشین، ص ۱۰۰
- ۱۰- نگاه کبید به بنیادهای علم سیاست، دکتر عبدالرحمن عالم، ص ۳۶۷
- ۱۱- مجله سیاسی - اقتصادی، مقاله: اصول ثابت توسعه سیاسی، دکتر محمود سریع‌القلم
- ۱۲- دکتر محسنی، منوچهر، مقدمات جامعه‌شناسی، تهران: مؤلف، ۱۳۷۰، ص ۴۲۷
- ۱۳- فاستر، مایکل ب، خداوندان اندیشه سیاسی، ج-۱، ترجمه دکتر جواد شیخ‌الاسلامی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۳، ص ۱۸۵
- ۱۴- دکتر مقدم، بدری، کاربرد روانشناسی در آموزشگاه، تهران: سروش، ۱۳۶۶، ص ۶۱
- ۱۵- منبع پیشین، ص ۱۸۷
- ۱۶- منبع پیشین، ص ۱۸۸-۱۹۰
- ۱۷- خامنه‌ای، سیدمحمد، بیمه در حقوق اسلام، تهران: نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۵۹، ص ۵۱



تعاونی انجام داده‌اند. پروژه‌های شاخه تعاون بیش از هر چیز برگردآوری اطلاعات خام مربوط به تفکیک جنسی در تعاونیها و دیگر گروههای خودگردان ملی تاکید می‌کند.

دیدگاهها و موازین مورد رجوع، خواه برای ارزیابیهای شاخه تعاون انجام شود یا برای مشاوره‌ها و مطالعات، مسائل جنسیت را به عنوان بخش خاصی جهت تحلیل شامل می‌شود.

توسعه منابع انسانی

بالا بردن سطح آگاهی زنان و مردان در نمایندگیهای توسعه تعاونیها و پروژه‌های نقش زنان و ویژگیهای آنها، مسائل اقتصادی و سایر موارد، و نیز افزایش فعالیت زنان در روند توسعه غالباً پیش شرط عملکرد آتی محسوب می‌شود. از اینرو، شاخه تعاون در فعالیتهای تحقیقاتی، خدمات مشاوره و کاربرد روی پروژه‌ها، نیاز به تعاونیهای مختلط و شرکت دادن زنان و فعالیتهای آنان را پیش از پیش با اهمیت جلوه می‌دهد. «آموزش برای بالا بردن سطح آگاهی زنان» (GAT)، مامورین دولت، تعاونیها، مراکز طرح و آموزش همانطور که پروژه شاخه تعاون در اندونزی پیش‌بینی نموده است، به عنوان بخشی از فعالیتهای پروژه شاخه تعاون تداوم خواهد داشت.

زنان در کشورهای در حال توسعه نیاز مبرمی به فرصتهای آموزشی و تربیتی دارند. بخش همکاریهای علمی و فنی شاخه تعاون در نظر دارد زنان را بطور اصولی در مسائلی چون سوادآموزی کاربردی، آموزش مدیریت و حسابداری و آموزش حرفه‌ای درگیر کند تا از این وادی فرصتهای آموزشی برابر با مردان در

اختیار زنان قرار گیرد. آموزش و پرورش چنانچه با نیازهای زنان هماهنگ شود، به آنان امکان تشکیل گروههای خاص زنان را بطور کارآمد می‌دهند تا در مدیریت تعاونیهای مختلط شرکت کنند، میزان بهره‌وری را بالا ببرند و روند کنونی را به حرکتی سریعتر و سودآورتر تبدیل کنند.

در تجربه‌های بدست آمده از دوره‌های آموزشی برای زنان و مردان اغلب، تعداد کمتر شرکت‌کنندگان مربوط به زنان است؛ شاخه تعاون برای خاتمه دادن به این وضع و تشویق زنان به شرکت در دوره‌ها، برنامه‌های خاص زنان را به مورد اجرا گذاشت. شاخه تعاون برای دوره‌های آموزشی تعاونیهای مختلط در صورت لزوم از سیستم سهمیه‌بندی برای زنان و مردان شرکت‌کننده بهره می‌جوید.

انگیزه‌های مشارکت زنان در آموزش تعاونی از یک منطقه به منطقه دیگر متفاوت است. برای پاسخگویی به مشکلات خاص زنان، مطالب آموزشی خاصی مورد نیاز است. گسترش کنونی مطالب آموزشی جدید برای آموزش مدیریت تعاونی به شیوه متکام (MATCOM) موجب یکدست شدن علائق زنان و مردان نسبت به آموزش تعاونی می‌شود. پروژه‌های شاخه تعاون بر آموزش زنان به عنوان حرکت آفرینان، مرییان و عاملان توسعه و همچنین برکار در شرایط مساوی تاکید می‌کنند.

تحقیقات

هر مبحث تحقیقاتی در شاخه تعاون به موضوع اطلاعات انسانی، در مورد مردان و

زنان، جوانان و سالخوردهگان می‌پردازد.

با وجود کنکاشهای چندین ساله در موضوع زن و توسعه، هنوز تحقیقات موضوعی خاصی در این رابطه انجام نشده است و در نتیجه اطلاعات موجود ناکافی است. شاخه تعاون قصد آن دارد تا مباحث روابط زنان و مردان در تعاونیها، تاثیر آن در عملکرد اقتصادی، تنگناهای خاص مشارکت زنان از نوع قانونی یا دیگر تنگناها را به صورت مطالعات موردی به اجرا گذارد.

لذا «شاخه تعاون» با توجه به کار مولد و توان زنان، با همکاری سایر شاخه‌های دفتر بین‌المللی کار امکان تسهیلات مراقبت روزانه براساس زمینه‌های تعاون را بررسی می‌کند.

قانونگذاری

شاخه تعاون که با همکاری دولت‌ها ایجاد شده و تنظیم قانون تعاونی را برعهده دارد، بر اهمیت حذف قوانین تبعیض‌آمیز از متون قانون تاکید نموده و سعی دارد مفادی را برای بهبود مشارکت مساوی زنان در توسعه تعاونیها بگنجاند. برای مثال باید شرایط عضویت در آیین‌نامه بیشتر تعاونیها بازنویسی شود.

در سطح بین‌المللی نیز اقدام به بررسی مجدد بیانیه شماره ۱۲۷ سازمان بین‌المللی کار گردیده است تا رسیدگی به خواسته‌های زنان و ایجاد حال و هوای مساعد برای تشکیل تعاونیها و مشارکت عادلانه در آنها برای زنان و مردان بطور مساوی ممکن و میسر شود.

1- Target group

گروه هدف گروهی است که به عنوان نمونه انتخاب می‌شود و برنامه‌های طرح بر روی آن پیاده می‌شود.



از سرزمینهای دور

ورود دژاردان به بازارهای سرمایه آمریکا

جنبش صندوق مردمی دژاردان در کبک کانادا اولین «سهام قرصه دژاردان» را به ارزش ۲۰۰ میلیون دلار در آمریکا عرضه نمود. این اوراق قرصه که عمدتاً به سرمایه‌گذاران موسس در ایالات متحده آمریکا ارائه می‌شود، دارای نرخ بهره‌ای برابر با ۷/۳۷ درصد بوده و با این خرید نیز هیچگونه حق رأیی به خریداران تعلق نمی‌گیرد.

بنابه گفته آقای کلود بلاند، رئیس دژاردان، این شکل جدید انباشت سرمایه نشانگر آن است که سیستم تعاونی می‌تواند با موفقیت و سربلندی وارد بازار سرمایه‌گذاری شود و در عین حال به رسالت، ارزشها و شخصیت متمایز خود پایبند بماند.» (نشریه دژاردان، ۹ آگوست ۱۹۹۵)

چین

گشایش دفتر پکن توسط اعضا، اتحادیه تعاونی و بیمه مشترک

تعاونیهای ان.تی.یو.سی اینکام در سنگاپور و یونیپول در ایتالیا اولین بیمه‌گذاران تعاونی در جهان هستند که مجوز تاسیس دفتر نمایندگی در چین را صادر نمودند.

این دو سازمان با اتحادیه تجاری و فدراسیون خلق چین (ACFTU) در طرحهای مشترک و تحقیقات بازار همکاری خواهند کرد. یونیپول جزء ۱۰ بیمه‌گذار اصلی در ایتالیاست که بیش از ۲/۸ میلیون بیمه‌نامه صادر نموده و حق بیمه سالانه‌ای برابر ۱/۸۸۶ میلیارد لیره ایتالیا در اختیار دارد.

ان.تی.یو.سی اینکام نیز اقدام به صدور مجوز یک دفتر نمایندگی در ویتنام کرده است. و با کنفدرسیون کل کار در ویتنام یک یادداشت تفاهم امضاء کرده تا به کمک هم یک تعاونی بیمه تاسیس کنند. (شبکه ارتباطی تعاونی و بیمه مشترک، سپتامبر ۱۹۹۵)

مأخذ: خبرنامه اتحادیه بین‌المللی تعاون - شماره یک - ۱۹۹۶

تدوین: مری تریسی

برگردان از: اداره امور بین‌الملل وزارت تعاون

کانادا

مانور نمایشی تعاونیهای جوانان در کانادا

شبکه تعاونیهای جوانان کانادا (CCYN) در اجلاس برنامه‌ریزی ملی که در نوامبر گذشته در وینی‌پگ برگزار شد، اقدام به برگزاری یک مانور نمایشی نمود. در این نشست تعاونیهای جوانان از سراسر کانادا گرد هم آمدند. در سال ۱۹۹۶، شبکه تعاونیهای جوانان کانادا به منظور یافتن راههایی برای تشریک مساعی، تهیه سرمایه لازم و ایجاد شبکه ارتباطی با سازمانهای تعاونی همکاری خواهند کرد. شبکه تعاونی جوانان از سوی اتحادیه شرکت‌های تعاونی کانادا حمایت می‌شود.

(اخبار شبکه تعاونیهای جوانان کانادا، دسامبر ۱۹۹۶)

کنفرانس الکترونیک براساس اصول تعاونی

اتحادیه تعاونیهای کانادا با بهره‌گیری از اصول اصلاح شده تعاون، کنفرانسی سه هفته‌ای در مورد اینترنت (شبکه بین‌المللی کامپیوتری) برگزار نمود. در این اجتماع ۷۰ شرکت‌کننده از کانادا، آمریکا، انگلستان، استرالیا، سوئیس و سوئد گرد هم آمدند. چکیده‌ای از مباحث ارائه شده در این کنفرانس، از طریق بروشورهای اتحادیه بین‌المللی تعاون در دسترس عموم خواهد بود.

اتحادیه تعاونیهای کانادا در آینده نزدیک با عرضه یک دیسکت کامپیوتری، بیانیه هویت و اصول تعاونی را به صورت یک رسانه ارتباطی معرفی خواهد نمود. این نسخه شامل تاریخچه‌ای کوتاه از تعاونیها و پیشینه بیانیه و اصول اتحادیه بین‌المللی تعاون (آی.سی.آ) همراه با عکسهای تمام رنگی است.

تعاونیهای مصرف، مشارکت در بازار را افزایش می‌دهند

گروهی متشکل از دو تعاونی مصرف در فنلاند طی سال ۱۹۹۴ برای رونق بخشیدن به اقتصاد فنلاند مشارکت نموده‌اند. با این اقدام فروش گروه S که در زمینه مواد غذایی و خواروبار فعالیت دارد به ۴/۴ درصد افزایش یافته و سهم خود در بازار را به ۲۲ درصد افزایش داده است. عایدی تعاونی سوک در حال حاضر ۹۰ میلیون مارک فنلاند می‌باشد که در مقایسه با سال گذشته ۱۷ میلیون افزایش نشان می‌دهد.

بازگشت خالص سرمایه برای شرکت ترادکا کانسولیدیت ۳ درصد رشد داشته و سود حاصله از عملکرد این شرکت از ۱۲۰ میلیون به ۳۷۰ میلیون مارک افزایش یافته است. طی سال جاری، ۱۵۰۰۰ خانوار به طرح شبکه مشتریان وفادار ملحق شدند. (نشریه سوک و ترادکا، فوریه ۱۹۹۶)

هند

بازشناسی تعاون

موسسه مدیریت امور روستایی (IRMA)، آناند در هند در ماه نوامبر ۱۹۹۶ اقدام به برگزاری یک سمینار ملی تحت عنوان «بازشناسی تعاون» خواهد نمود. با توجه به تغییرات چشمگیر اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در سالهای اخیر، این موسسه خواستار طرحهای تحقیقاتی در موضوعاتی «چون مبانی تعاون»، «تدابیری برای الگوهای آینده»، و «تعاونیها در بافت بالنده» شده است. این موسسه برای پژوهشهای عملی اقدام به تهیه سرمایه حمایتی خواهد کرد و در زمینه پرداخت هزینه‌های سفر و میزبانی از نویسندگانی که مقالات آنان برای شرکت در سمینار پذیرفته شده، فعالیت خواهد نمود.

برای کسب جزئیات بیشتر با پرفسور ر. راجاگوپالان، از موسسه مدیریت امور روستایی با صندوق پستی ۶۰، آناند ۳۸۸۰۰۱، گوجرات، هند مکاتبه نمایند.

تلفن: ۴۰۳۹۱-۲۶۹۲ (۹۱) فاکس: ۴۰۱۸۸-۲۶۹۲ (۹۱)

ژاپن

جا-زنچو یک سیستم اینترنت فرابخوان خانگی تاسیس خواهد نمود

جازنچو از طریق ایجاد یک شبکه سایت کامپیوتری می‌تواند به

سیستم‌های <http://www.rim.or.jp/ci/ja> یا از طریق بروشورهای آی.سی.با به سیستم‌های <http://www.coop.org> دسترسی پیدا کند.

این سایت کامپیوتری در نظر دارد یک سیستم اطلاع‌رسانی کشاورزی داخلی ایجاد نماید تا اینگونه بر اهمیت سرویس اطلاع‌رسانی جازنچو و رابطه متقابل با دیگر شبکه‌های ارتباطی بین‌المللی تاکید شود. این سایت از طریق متمرکز شدن هر نوع ساختار و عملکرد اقتصادی خود و با استفاده از انتشار منظم اخبار جازنچو، فعالیتهای این گروه را ترویج خواهد داد. (اخبار جازنچو شماره ۳ نوامبر ۱۹۹۵)

حضور فعال گروه جازنچو در امور رفاهی سالخوردهگان

در مقابل افزایش سریع سن در جامعه روستایی ژاپن، گروه جا، برنامه آموزشی «یاورخانه» را آغاز نموده که بیش از ۱۸۰۰۰۰ نفر یاور را در سال گذشته تعلیم داده است و در نظر دارد این تعداد را به قریب ۶۰۰۰۰ نفر تا پایان سال ۲۰۰۰ افزایش دهد.

این گروه همچنین «برنامه مشارکت داوطلب محلی» را با حضور یاوران تعلیم دیده، زمان و جوانان ترتیب داده است.

این گروه مشغول ساخت و راه‌اندازی ۱۴ خانه است که به صورت مرکز مراقبت روزانه در اداره سرپرستی توشیگی فعالیت دارند و مرکزی در شهر فوجی، اداره سرپرستی شیزوکا در اواخر سال جاری افتتاح خواهد نمود.

(اخبار جازنچو شماره ۴ دسامبر ۱۹۹۵)

لهستان

تصویب قانون اتحادیه‌های تعاونیهای اعتبار از سوی مجلس

لهستان

اکتبر گذشته، مجلس لهستان قانون اتحادیه‌های تعاونی اعتبار را که توسط انجمن ملی اتحادیه‌های اعتباری لهستان تسلیم شده بود، تصویب نمود.

این قانون تقریباً با حمایت قاطع مجلس با ۳۱۷ رأی موافق و تنها ۸ رأی مخالف تصویب شد. این پیروزی با پشتوانه دو سال کار مجدانه بدست آمده و هدف آن ضمانت قانونی جنبش اتحادیه‌های تعاونیهای اعتباری لهستان است.

پرتغال

یازدهمین همایش بین‌المللی سیریک

یازدهمین همایش بین‌المللی سیریک در روزهای ۲۰ و ۲۱ می

سال ۱۹۹۶ در لیسبون برگزار خواهد شد. موضوع اصلی کنگره «حرکت به سوی همبستگی اقتصادی و اجتماعی» مشارکت موسسات عمومی، «تعاونیها و موسسات اجتماعی و اقتصادی» خواهد بود.

عناوین بحثها عبارتند از: ممانعت از محرومیت اجتماعی، روشهای ایجاد و سرمایه‌گذاری خدمات عمومی و اجتماعی، توسعه مناطق دورافتاده از مرکز، شبکه‌های ارتباطی فراملی، تجربه‌های خصوصی‌سازی (از جمله اروپای شرقی)؛ خدمات به نفع عموم در مقابل مشاغل آزاد؛ آینده خدمات عمومی در اتحادیه اروپا (۱۹۹۶ کنفرانس بین دول برای بازبینی پیمانهای اروپا، منشور اروپای خدمات عمومی). برای اطلاعات بیشتر با:

برناردتری، مدیر کنگره بین‌المللی سیریک، دانشگاه لیج در سارت - تیلمن بلژیک و Bat.B33-bte 6,B-4000 Liege فاکس ۶۶۲۹۵۸ - ۴۱ (۳۲) تلفن ۶۶۲۷۴۶ - ۴۱ (۳۲) (اخبار بین‌المللی سیریک، اکتبر ۱۹۹۵) تماس حاصل فرمایید.

سوئیس

برگشت میگرو به بازارهای سرمایه

فدراسیون تعاونیهای میگرو برای یک وام ۱۰ ساله ۲۵۰ میلیون فرانک سوئیس به بازارهای سرمایه سوئیس رو آورده است که دیون کوتاه مدت خود را یک کاسه خواهد نمود. از سال ۱۹۸۳ این اولین باری است که میگرو که بزرگترین خرده‌فروش سوئیس می‌باشد وارد بازارهای سرمایه شده است. (ژورنال ژنو، ۱۳ سپتامبر ۱۹۹۵)

روسیه

«ان.سی.بی.ای» و «سی.بی.آی» طرح جدید روسیه را مورد

تائید قرار می‌دهند

سازمان تجارت تعاونی (NCBA) طی یک قرارداد فرعی، تحت عنوان «تجارت بین‌المللی تعاون» سومین قرارداد مربوط به برنامه «تغذیه برای توسعه» را (USDA) در نهم فوریه به امضاء رساند. هدف اصلی از این اقدام هم تاسیس یک صندوق ویژه جهت تضمین منابع مالی موردنیاز واردات در منطقه «خابراوسک کرای»^۱ واقع در خاور دور روسیه اعلام گردید.

تضمین موردنظر به عنوان وثیقه‌ای جهت تقویت اسناد اعتباری متعلق به شرکتهای گسترش منابع تغذیه در «خابراوسک» به منظور

خریدهای عمده کالاهای موردنیاز، غذاهای نیمه آماده بسته‌بندی شده، استفاده خواهد شد. لازم به توضیح است که با این عمل، کمبود اعتبارات موردنیاز برای واردات به میزان واقعی در منطقه مذکور مشخص خواهد گردید.

(NCBA اخبار آزاد، فوریه ۱۹۹۶)

تاسیس موسسه CLUSA جهت توسعه تعاون

سازمان ملی تجارت تعاونی «NCBA» در ژانویه ۱۹۹۶، موسسه «CLUSA» جهت توسعه تعاون را بنا نهاد. این موسسه توان تعاونیها را در زمینه ارائه راه‌حلهای اساسی برای مشکلات موجود افزایش داده و در حقیقت به عنوان یک واسطه در ارائه الگوهای موفق توسعه تعاون در کشور و ماورا بحار اقدام می‌نماید. برای این موسسه آقای «جان گاسی» به عنوان دبیرکل این موسسه منصوب گردیده است و علاوه بر آقای «گاسی» یک کمیته داخلی جدید هم با تصدی مسئولیت تنظیم خط‌مشی کلی و دستورالعمل‌های لازم برای موسسه مزبور، بکارگمارده شده است. اعضاء این کمیته عبارتند از:

- «جیم کاوله» جانشین رئیس اداره امور بین‌المللی (NCBA)

- «پاول هازن» مسئول ارشد امور اجرایی (NCBA) و «جودی زیواکتر»

مدیرعامل (اجرایی) موسسه توسعه تعاون (CDF).

(مطبوعات آزاد (NCBA)، ژانویه و فوریه ۱۹۹۶)

زامبیا

ZCF - اقتصاد رو به نزول»

اتحادیه تعاونیهای زامبیا ZCF طی سالهای ۹۵-۱۹۹۴ با کاهش سودهایی معادل ۱۴۵ میلیون «K» در مقایسه با ۸۷۰ میلیون «K» سال قبل از آن مواجه گردید. اما این اتحادیه سیاستهای بازسازی خویش را به منظور همسویی با نتایج «برنامه‌های تعدیل ساختاری» همچنان ادامه داد. تعداد کارکنان در این بخش از ۴۱۵ به ۲۸۲ نفر کاهش یافت تا بخشی از اقدامات کاهش هزینه‌های اتحادیه تحقق یابد.

(تولید ناخالص داخلی) در زامبیا طی سال ۱۹۹۴ بمعنی واقعی کاهش یافت و فرآورده‌های کشاورزی نیز به میزان ۱۹/۷ روند روبه کاهش را طی نمود، بگونه‌ای که متعاقب این کاهش ذرت و غذاهای وابسته به آن طی چهارماهه اول سال ۱۹۹۵، وارد این کشور گردید.

(گزارش سالانه اتحادیه تعاونیهای زامبیا ۱۹۹۵)

این را نوشتیم که زمین و حکمرانی بر آن را بندگان صالح به ارث می‌برند.

آمرانه و استبدادی و نظام الهی و مشارکتی را می‌توان براساس آیات قرآنی به شرح ذیل خلاصه کرد: (تصویر شماره ۱)

مدیریت آمرانه و استبدادی

- ۱- زیربنا = زور و سلطه
- ۲- ظلم و ستم برای مردم
- ۳- منافع فردمستبد و یارانش
- ۴- طبقات فقیر و غنی
- ۵- شورای جاهلیت (رای و نظر مستبد)
- ۶- اختناق و سانسور
- ۷- فساد اجتماعی و فرهنگی
- ۸- فساد اقتصادی و مالی جامعه
- ۹- نظم و نظام زور مدار
- ۱۰- امیال و هوی و هوس مستبد
- ۱۱- روند ناآگاهانه و انحراف فکری فرد و جامعه

۱۲- جامعه سست بنیان و فروپاشیده

مدیریت مشارکتی و الهی

- ۱- زیربنا = حمد = تفکر، تشکر
 - ۲- رحمت و نعمات بی‌کران برای مردم
 - ۳- منافع مردم
 - ۴- قسط و عدل اجتماعی
 - ۵- شورای اسلامی
 - ۶- آزاداندیشی و آزادی بیان
 - ۷- تطهیر و رشد روابط اجتماعی و فرهنگی
 - ۸- تطهیر و رشد سریع اقتصادی جامعه
 - ۹- نظم و نظام تشکر مدار
 - ۱۰- فطرت و طبیعت مردم و جامعه
 - ۱۱- روند آگاهانه تفکر فرد و جامعه
 - ۱۲- جامعه باتقوا، خود نگهدار و دوام‌یابنده
- در پایان این قسمت می‌توان نظام الهی و مشارکتی را به شرح زیر جمع‌بندی نمود:
- ۱- اصلی‌ترین هدف نظام مدیریت الهی و قرآنی و اسلامی کرامت بخشیدن به مومنین و

مسلمین تمامی انسانهای عالم است.

۲- نظام مدیریتی اسلامی مبتنی بر فکرها و اندیشه‌ها و پیشنهادات مردم می‌باشد. درهای رحمت الهی را به روی جامعه اسلامی ما و تمامی جوامع اسلامی دیگر می‌گشاید. روز به روز و لحظه به لحظه نعمات بی‌کران الهی را نصیب مسلمین خواهد کرد.

۳- در نظام مدیریتی اسلامی تمامی مشکلات جوامع اسلامی به سرعت حل و فصل خواهد شد. و هیچ مشکلی نیست که آسان نشود.

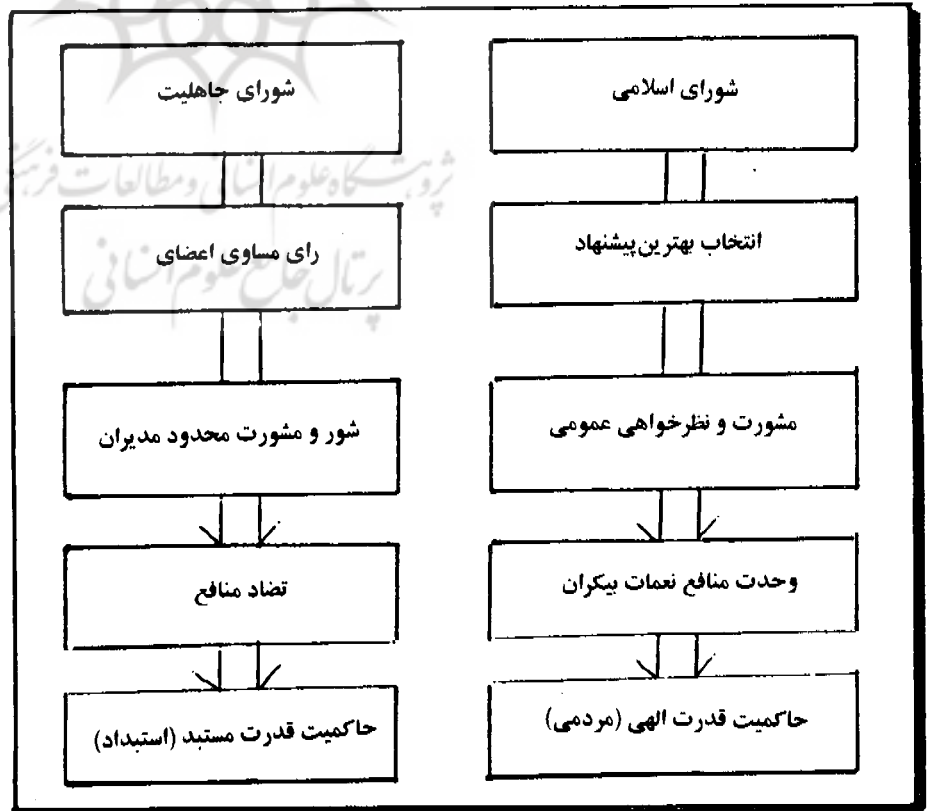
۴- در نظام مدیریتی اسلامی، قرآن به عنوان کتاب مرجع و راهنما و اساسی‌ترین مبنای رفع نیاز جامعه مورد مطالعه و تحقیق مردم قرار خواهد گرفت.

۵- نظام مدیریت اسلامی مبتنی بر مشارکت است که سرعت مردم را به وحدت کلمه و توحید هدایت نموده و زمینه وحدت جوامع اسلامی و تشکیل امت بزرگ اسلام را فراهم می‌نماید.

۶- نظام مدیریت اسلامی بر قوانین فطری عمومی جهان و انسان به عنوان جزیی از جهان آفرینش، استوار است و لذا جامعه‌ای فطری پدید می‌آورد که با فطرت مردم و انسانها انطباق دارد.

۷- نظام مدیریت اسلامی مبتنی است بر اصل مقدس امر به معروف و نهی از منکر و لذا بهترین روشهای تفکر و اندیشیدن و مجادله و گفتگو را به عنوان حرکت تکاملی بخش خویش بر می‌گزینند.

۸- نظام مدیریت اسلامی، اخلاقیات و حسن سلوک و رفتار انسانی و ترتیب صحیح را بر جامعه حاکم می‌نماید: دوستی و صمیمیت، بکرنگی، سلامت و عشق و محبت را در جامعه گسترش می‌دهد.



تحلیل بوروکراسی از دیدگاه‌های مختلف

از: پرویز بلقیسی

آن، چنان شهرت یافت که در فرهنگ لغات کشورها نیز ظاهر شد. مثلاً فرهنگ لغت فرانسه در سال ۱۷۹۸ میلادی بوروکراسی را قدرت نفوذ روسا و کارکنان ادارات دولتی تعریف می‌کند. آلمانی‌ها در سال ۱۸۱۳ بوروکراسی را به معنای اختیار یا قدرتی که ادارات دولتی بدون حق برای خود جهت اعمال بر شهروندان قائل هستند، تعریف کرده است. بهر صورت، از نوشته‌های قرن نوزدهم در خصوص بوروکراسی حداقل دو مفهوم استنباط می‌شود:

۱- عده‌ای بوروکراسی را شکلی از دولت تلقی می‌نمودند نظیر استوارت میل و دوگورنی.

۲- عده‌ای بوروکراسی را دخالت بی‌مورد خدمت‌گزاران حقوق‌بگیر کشوری می‌دانستند. با توسعه صنعت و تجارت در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، نظریات عمیقتری توسط افرادی نظیر موسکا (Mosca)، میشل (Michel) و ماکس وبر (Weber) ارائه گردید.

موسکا (۱۸۵۸-۱۹۴۰) که یک حقوقدان و جامعه‌شناس ایتالیایی بود، مفهوم بوروکراسی را از مباحث سیاسی به جامعه‌شناسی کشاند و میشل (۱۸۷۶-۱۹۴۰) که در علوم سیاسی، اقتصاد و جامعه‌شناسی سرآمد عصر خود بشمار می‌رفت، همانند موسکا بوروکراسی را در حکومت‌های جدید عنصری ضروری می‌دانست.

و سرانجام هر زمان که از بوروکراسی سخن به میان می‌آید نام ماکس وبر جامعه‌شناس آلمانی (۱۸۶۴-۱۹۲۰) با آن همراه است. وبر که در جامعه‌شناسی یک

پرسش علمی، راه‌حلا و پاسخ‌های هنجاری و تکلیفی عرضه کردند. به این معنا که مفهوم «سازمان ایده‌آل» با «مدل مطلوب» را مطرح کردند. لذا بجای تلقی علمی با پدیده‌ای موسوم به سازمانهای اجتماعی، برداشتی ارزشی، تکلیفی جایگزین آن شد و به تدریج این سؤال مطرح گردید که سازمانهای کارآمد «باید» از چه شکل و ساختاری متابعت کنند و واژه بوروکراسی (Bureaucracy) یا دیوان‌سالاری در قاموس و تحلیل و نقد سازمانهای اجتماعی (سیاسی، اداری، اقتصادی و...) بکار گرفته شد.

زمان پیدایش مفهوم و معنای بوروکراسی به قرن‌ها پیش می‌رسد. یعنی از زمانی که حکومت‌های مقتدر وقت، بدون استفاده از «سازمانهای بزرگ» امکان ظهور نمی‌یافتند. ولی رواج و استعمال کلمه بوروکراسی با مفهومی که امروزه موردنظر نظریه‌پردازان سیاسی و مدیریت است، بیش از دو قرن سابقه و قدمت ندارد.

این واژه طی سی سال از آغاز پیدایش

ادعای گزافی نیست اگر عصر حاضر را عصر وابستگی انسانها به سازمانهای اجتماعی بنامیم. امروزه کمتر کسی است که در زندگی فردی و اجتماعی خود به نحوی از انحاء از بدو تولد تا مرگ به نوعی به سازمانهای اجتماعی وابستگی و پیوند نداشته باشد. حال چنین پیوندی (البته یک جانبه) میان انسانها و سازمانهای اجتماعی برقرار شده است، پس اقامه مسئله‌ای موسوم به اثر بخشی و موثر بودن سازمانها، مسئله غیرمنطقی و نابجایی به نظر نمی‌رسد.

تاریخ سیر اندیشه‌های دانش مدیریت نشان می‌دهد، مسئله کارآیی و اثربخش بودن سازمانهای اجتماعی همواره یکی از مشغله‌های فکری اندیشمندان بشمار می‌رفته و در ذهن و عین در جستجوی یافتن پاسخ این پرسش بوده‌اند که اثربخش بودن سازمانها چیست و سازمانهای کارآمد از چه شکل و ساختاری تبعیت می‌کنند؟ لیکن متقدمین نظریه پرداز مدیریت تاکنون نتوانستند پاسخی علمی برای این پرسش بیابند. لاجرم در مواجهه با یک

به اعتقاد «ماکس وبر» جامعه شناس آلمانی، بوروکراسی نوعی سازمان ایده آل یا مدل مطلوب است که کاملاً عقلایی بوده و از تلاشها و کوششهای انسانی حداکثر کارآیی را استحصال می‌کند.

ساختارگرا (Structuralist) به شمار می‌رفت کوشید پاسخی جامعه‌شناسانه برای پرسش کارآیی سازمانهای اجتماعی بیابد.

به اعتقاد وبر، بوروکراسی نوعی سازمان ایده آل (Ideal Type) یا مدل مطلوب است که کاملاً عقلایی (Rational) بوده و از تلاشها و کوششهای انسانی حداکثر کارآیی (Efficiency) را استحصال می‌کند. در واقع بوروکراسی به زعم این نظریه پرداز، نوعی ساختار است که موجب افزایش کارآیی می‌شود مشروط بر اینکه براساس قواعد و موازین زیر شکل گرفته باشد:

- ۱- هدفها مشخص و صریح باشند.
- ۲- سلسله مراتبی از اختیارات و ادارات وضع گردیده باشد.
- ۳- اختیارات منبعث از مشاغل نه افراد باشد.
- ۴- تقسیم کار مبتنی بر تخصص صورت پذیرفته باشد.
- ۵- مقررات و رویه‌های نوشته شده و مدونی برای تنظیم و آئین‌مند نمودن تصمیمات، سیاستها و اقدامات وضع گردیده باشد.

۶- خصوصیات شخصی و ارجحیت‌های فردی جایی در تصمیم‌گیریها نداشته و با مسائل و امور به گونه‌ای غیر شخصی برخورد شود.

۷- انتخاب، انتصاب و ارتقاء براساس صلاحیت‌های حرفه‌ای، مهارت و شایستگی انجام پذیرد و شغل ماموران اداری تنها کار و

حرفه اصلی آنها باشد.

۸- بین منافع سازمان و منافع افراد تفاوت و تمایز وجود آمده باشد.

بنابراین وبر بوروکراسی را نوعی ساختار اجتماعی می‌داند که کارآیی، سرعت و عدم ابهام را تا حد مطلوب افزایش می‌دهد و نوعی سازمان خردگرا - قانونی است.

مدل سازمانی که وبر تحت عنوان بوروکراسی به جامعه معرفی نمود، تلاش آگاهانه‌ای بود علیه تبعیض و زدودن رابطه بازی در سازمانهای اداری که بیش از نیم قرن در جامعه او دامن گسترده بود او سعی کرد اقدامات تبعیض آمیز تصمیم گیرندگان اداری را که به اشکال گوناگون نظیر ارج نهادن به رابطه و خویشاوندگرایی (Nepotism) از کالبد نظام اداره امور جامعه خود تصفیه سازد و معیار صلاحیت و شایستگی را جایگزین ارزشهای حاکم نماید و نوعی امنیت شغلی را در مدیریت انسانها ترویج نماید و کارکنان را در قبال اقدامات و تصمیمات دل‌بخواه و خود



مختارانه مدیران ارشد مصون و محفوظ نگه‌دارد. تاکید «وبر» بر تدوین مقررات و رویه‌ها از آن جهت بود تا نوعی برخورد و رفتار همسان و یکنواخت در محیط‌های سازمانی بوجود آورد تا از اتخاذ تصمیم‌های متعارض و گوناگون در موارد همسان و مشابه اجتناب شود و جریان امور از حالت ابهام درآید و نوعی شفافیت به تصمیمات اداری بخشیده شود و اجرای امور مبتنی بر روش و آئین مشخص صورت پذیرد و آزادی عمل بوروکرات‌ها (اعضای بوروکراسی) محدود و مشخص گردد. لذا بر تعریف مشاغل، مشخص شدن حدود وظایف و اختیارات تاکید می‌نمود و فقدان این موازین را برای کارآیی سازمانهای اجتماعی زیان آور می‌دانست. «وبر» بر استاندارد شدن (Standardization) ساختار، فرآیندها و رفتارها تاکید می‌نمود. به اعتقاد وبر در سازمانهای بوروکراتیک کارکنان براساس شغل حقوق دریافت می‌نمایند و نه به لحاظ ارجحیت‌های شخصی یا منزلت‌های فردی یا موقعیت‌های اجتماعی. به همین دلیل او بر اصل غیرشخصی بودن (Depersonalization) سازمانهای بوروکراتیک بسیار تاکید داشت و معتقد بود ارتقاء انسانها در سازمانهای بوروکراتیک بایستی براساس معیارهای عینی نظیر ارشدیت و موفقیت استوار باشد. از آنجایی که بوروکرات‌ها مالکان سازمان تلقی نمی‌شوند، از این رو باید بین امور شخصی آنها و امور سازمانی تفاوت قائل شد و

مدیریت سازمان را به منزله مالکیت آن تلقی ننمود. زیرا اداره صحیح یک سازمان بوروکراتیک با احساس مالکیت حاصل نمی‌شود، بلکه اصول و موازین خاص خود را می‌طلبد. مدل ایده آل یا مطلوب و بر بر حفظ حقوق انسانها تاکید می‌ورزد. به این معنا که با مشخص شدن حدود وظایف و اختیارات، هر فرد در قبال تصمیمات خود مختارانه مافوق خود مصون و محفوظ خواهد ماند.

بنابراین چنانچه اصول سازمان ایده آل ماکس وبر بخوبی مورد تحلیل قرار گیرد درمی‌یابیم که مدل سازمان بوروکراتیک ضمن تاکید بر افزایش کارایی سعی بر ایجاد یک نوع ارتباط عقلایی عادلانه و مبتنی بر قانون دارد.

کارکرد پیامدهای نامطلوب بوروکراسی‌ها

چنانچه در نظریه‌های مطرحه در خصوص بوروکراسی دقت شود معلوم می‌گردد، مفهوم بوروکراسی در اصل ساخته و پرداخته اندیشه جامعه‌شناسان بوده است ولی چون به جنبه‌های کارایی، قدرت و دموکراسی توجه نشان داده است مورد نظر اندیشمندان مسائل مدیریت و سیاست نیز واقع شده است. عده‌ای از تحلیل‌گران مسائل اجتماعی و دانش اداره در غرب نظیر مرتون (Merton)، سکر نیک (Selznick) و گلدنر (Gouldner) به جنبه‌های کارکرد نامطلوب یا سوء عملکرد بوروکراسی‌ها (Dysfunctions) نظر افکنده‌اند و

بوروکراسی‌ها را به لحاظ اینکه دارای قدرت و امکانات هستند و به همین سبب به راحتی می‌تواند مورد سوء استفاده و بهره‌برداری نابجا قرار گیرند، شدیداً مورد انتقاد بلکه آنرا بدبینانه مورد سرزنش قرار داده‌اند. بر اساس تحقیقات و یافته‌های محققین مورد اشاره، سازمانهای بوروکراتیک کارکردهای نامطلوبی نظیر آنچه که در ذیل بیان می‌شود از خود بروز و ظهور می‌دهند:

۱- جابجا شدن هدف (Goal Displacement) از طریق جلوه دادن اهداف واحدهای فرعی و یا اهداف شخصی بوروکرات‌ها به عنوان اهداف سازمانی و تبدیل شدن وسایل و طرق (Means) نیل به اهداف به هدف سازمانی (Ends).

۲- استفاده نابجا و نامناسب از قوانین و مقررات و رویه‌ها به قصد فساد اداری، تبعیض و امتیاز طلبی.

۳- ایجاد روحیه بی‌تفاوتی و از خودبیگانگی (Alienation) در بوروکرات‌ها و عدم پابندی و تعهد (Commitment) به اهداف سازمانی و غلبه روحیه تلاش برای تحقق اهداف شخصی.

۴- ایجاد شبکه قدرت و نهایتاً تمرکز قدرت (Concentration of Power) در يد مدیران ارشد و سطوح عالی بوروکراسی.

۵- ایجاد مانع در مسیر پویایی (Dynamism) و نوآوری (Innovation) و گرایش به انجام امور تکراری و یکنواخت و

**بوروکراسی مدیریت عم امتیازات و مزیت‌های کارکردیش
همچون هر نسلی چنانچه همدارست و مجاز نشود،
کارکردهای نامطلوبی از خود بروز خواهد داد.**

توسعه فرهنگ سازمانی پرهیز از تغییر و حفظ وضعیت موجود و نهایتاً ایستایی و رکود سازمانی.

۶- حاکمیت رابطه (Favoritism) و خویشاوندگرایی (Nepotism) در مناسبات و برخورد با ارباب رجوع و مشتریان و سیاست‌های اداری نظیر انتصاب و ارتقاء و نظایر آن.

۷- ضعف و ناتوانی در به‌کرد و تصحیح رفتار و کارکرد. سازمانهای بوروکراتیک به تدریج به لحاظ غلبه فرهنگ محافظه کاری و حفظ وضعیت و موقعیت‌های موجود و عدم توجه به عوامل و خواسته‌های محیطی به سیستم‌های بسته‌ای تبدیل می‌شوند و نیاز به اصلاح و رفتار سازگار با محیط (Adaptive Behavior) را از دست می‌دهند.

بوروکراسی و نظام سیاسی

رابطه بین بوروکراسی و نظام سیاسی (Political system) برای نخستین بار توسط ماکس وبر مورد بحث قرار گرفت. در مطالعات تطبیقی و مقایسه‌ای نظام مدیریت دولتی کشورها، بوروکراسی به مفهوم نظام اداری دولت یا نظام اداری سیستم سیاسی بکار برده می‌شود. وبر معتقد بود سیاستمداران می‌بایست بر وظایف وضع قانون و سیاست‌گذاری (Policy making) تاکید داشته باشند و بوروکرات‌ها به وظایف اداری یعنی اجرای سیاست‌ها و وظایف عمومی اشتغال ورزند. در واقع وبر به نظریه جدایی سیاست از اداره (Administratin) یعنی مجزا بودن وظایف سیاسی از وظایف اجرایی معتقد بود و تاکید می‌نمود که بوروکرات‌ها نباید در وضع

در مدل سازمانی نوین، تلاش آگاهانه‌ای علیه تبعیض و زدودن رابطه بازی در سازمانهای اداری بود که بیش از نیم قرن در جامعه او دامن گسترده بود. او سعی کرد اقدامات تبعیض آمیز تصمیم‌گیرندگان اداری را که به اشکال گوناگون نظیر ارج نهادن به رابطه و خویشاوندگرایی، قلمرو می‌یافت از کاربرد نظام اداره امور جامعه خود تصفیه سازد و مهیار صلاحیت و شایستگی را جایگزین ارزشهای حاکم نماید.

را بعنوان عنصر تشکیل دهنده آن احاطه کرده است.

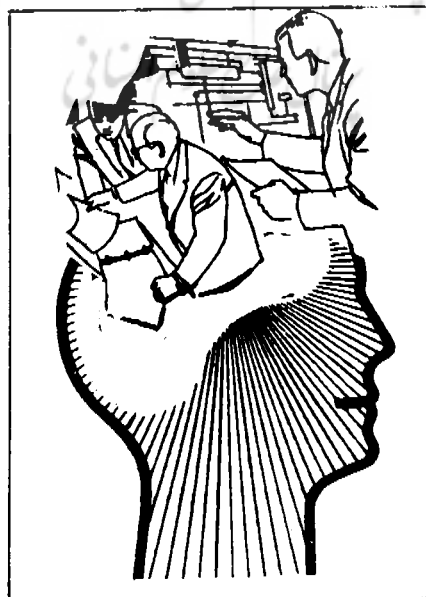
انواع بوروکراسی‌ها

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، در دنیا کشوری بدون بوروکراسی یافت نمی‌شود. هر نوع نظام یا سیستم اداره امور خود نمونه‌ای از بوروکراسی است. در واقع این عده معتقدند بوروکراسی مظهر سبک و اسلوب اداره امور جامعه تلقی می‌شود. به همین دلیل در سالهای اخیر مطالعات تطبیقی و مقایسه‌ای در بار انواع بوروکراسی‌ها در جوامع مختلف صورت پذیرفته است و نوع بوروکراسی کشورهای مختلف همواره مورد توجه محققان این رشته بوده است. یکی از کسانی که به مسئله بررسی رابطه بوروکراسی با نظام سیاسی در جوامع مختلف توجه نموده است مرل فنسود (M. Fainsod) است. این محقق پنج نوع بوروکراسی در ارتباط با نظام شیاسی تشخیص می‌دهد:

- ۱- بوروکراسی نماینده
 - ۲- بوروکراسی حزبی
 - ۳- بوروکراسی تحت حاکمیت نظامیان
 - ۴- بوروکراسی تحت حاکمیت رهبر
 - ۵- بوروکراسی حاکم
- «فنسود» معتقد است بوروکراسی نماینده در یک جریان سیاسی رقابتی شکل می‌گیرد. بوروکراسی‌های نوع دوم را مولود رژیم‌های سیاسی تک حزبی می‌داند که بوروکراسی را

سیاستمداران توصیه می‌کند که زمام نظارت بر دستگاه اجرایی و اداری کشور را از کف ندهند و اداره آنرا به دست بوروکرات‌ها نسپارند.

یکی دیگر از کسانی که به مسئله ارتباط بوروکراسی با نظام سیاسی توجه نشان داده است «فرل هدی» (Heady) است. «هدی» در این زمینه چنین تحلیل می‌کند: «محیط بوروکراسی را می‌توان به دوایر متحدالمرکزی تشبیه نمود که بوروکراسی در مرکز آن واقع شده است نزدیکترین دایره بیشترین تاثیر و دورترین دایره کمترین اثر را بر بوروکراسی خواهد داشت. اگر بزرگترین دایره را کل جامعه یا نظام اجتماعی تصور نمائیم، دایره پس از آن نظام اقتصادی یا وجهی از نظام اجتماعی را نشان می‌دهد. به همین ترتیب دایره درونی نظام سیاسی خواهد بود که بوروکراسی



سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها مداخله نمایند و وارد دایره سیاست شوند. زیرا اگر چنین اختیاری به آنها داده شود در این صورت نمی‌توان انتظار داشت که اصل جدایی سیاست از اجرا بطور کامل رعایت شود. زیرا بوروکرات‌ها (کارکنان سازمانهای اداری) خواسته‌های فردی و گروهی خود را به نام سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جامعه تهیه و به مرحله اجرا درمی‌آورند. او بوروکراسی را برای کسانی که می‌خواهند دستگاههای بوروکراتیک را نظارت نمایند، یک وسیله قدرت می‌پنداشت و معتقد بود در شرایط متعارف، قدرت یک بوروکراسی کاملاً پیشرفته، بیش از حد لزوم و نیاز خواهد بود و عاملی که منجر به چنین وضعیتی می‌شود همانا تفوق و برتری صلاحیت تخصصی بوروکرات‌ها در مقام مقایسه با صلاحیت تخصصی سیاست‌گذاران است.

وی اعتقاد داشت نظام اداره بوروکراتیک همواره کوشش می‌کند تا آنجا که ممکن و میسر است اقدامات و تصمیمات خود را پنهان نگاه دارد تا از این طریق مورد انتقاد واقع نشود. اگر بوروکرات‌ها بتوانند تصمیمات خود را پنهان سازند و راه هرگونه نظارت و کنترل را بر عملکرد رفتار اداری خود مسدود نمایند، نهایتاً استبدادی بوجود خواهد آمد که بر از آن به عنوان استبداد بوروکراتیک Bureaucratic Absolutism یاد می‌کند. بر به

هدایت می‌نمایند. در بوروکراسی‌های نوع سوم نظامیان به عنوان بوروکرات تسلط و حاکمیت دارند. به این معنا که نیروهای نظامی عهده‌دار دستگاه اداری کشور هستند. در بوروکراسی نوع چهارم، بوروکراسی به عنوان سازوکاری جهت تامین و تحقق اهداف رهبر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در بوروکراسی‌های نوع پنجم، بوروکراسی عملاً بر نظام سیاسی تسلط و حاکمیت دارد و بوروکرات‌ها کوشش می‌نمایند قدرت سیاست‌گذاری و اتخاذ تصمیم را هم در امور اجرایی و هم امور سیاسی، خود بدست گیرند. در بوروکراسی‌های حکومت‌کننده (حاکم) تمیز و تشخیص ساختارهای سیاسی و اداری جامعه از یکدیگر بسیار دشوار و پیچیده است و نوعی اختلاط در کارکردهای اجتماعی در جامعه حاکم است.

بوروکراسی کشورهایی مثل فرانسه و آلمان در طبقه‌بندی نظام‌های بوروکراتیک کلاسیک یعنی همانند و منطبق با مدل «ویر» می‌باشد. «فرل هدی» برای بوروکراسی ژاپن طبقه‌بندی خاصی قائل است و از بوروکراسی این کشور به عنوان نظامی مبتنی بر «مدرنیسم اداری» یاد می‌کند. به اعتقاد «هدی» بوروکراسی کشورهای در حال توسعه متأثر از نظام سیاسی آنهاست و بجای اینکه بوروکراسی اینگونه کشورها طبقه‌بندی و شناسایی شوند ارجح آنست نظام‌های سیاسی آنها را شناسایی و طبقه‌بندی نمود. «هدی» معتقد است بوروکراسی کشورهای در حال توسعه را نباید با نظام بوروکراتیک ماکس وبر مورد مقایسه قرار داد.

به اعتقاد «فرد ریگز» (Riggs) که از

محققین مطالعات تطبیقی مدیریت است در نظام‌هایی که بوروکراسی بر سایر اجزاء نظام سیاسی تسلط و حاکمیت یافته است نظام سیاسی نامتعادلی بوجود خواهد آمد و نوعی عدم تعادل و توازن میان بوروکراسی و نظام سیاسی بروز خواهد نمود. در نظام‌های بوروکراتیک نامتعادل گروه حاکم کوشش می‌کند تا اختیارات و قدرت را تحت سیطره و سلطه خود درآورد. از این رو، بوروکراسی هم بر فرآیند تنظیم و وضع سیاست‌ها و هم بر اجرای آنها حاکمیت خود را اعمال می‌کند.

«ریگز» معتقد است تمرکز قدرت در دست بوروکرات‌ها به عدم توجه به نیازها و خواسته‌های عمومی منجر می‌شود. تقویت مدیریت دولتی در جوامع در حال توسعه، مانع توسعه سیاسی اینگونه جوامع می‌شود. وی معتقد است میان قدرت بوروکرات‌ها و بازده اداری آنها رابطه‌ای معکوس و مخالف یکدیگر برقرار است. بدین معنا که هر چقدر مقامات اداری از قدرت و اختیار بیشتری برخوردار باشند، بازدهی کمتری خواهند داشت. «ریگز» خصلت‌هایی نظیر رابطه بازی فساد، ارتشاء، عدم کفایت در اجرای قانون، انگیزه شدید به کسب قدرت و استقلال عمل و حفظ و صیانت منافع شخصی را از ویژگی‌های بوروکراسی جوامع در حال توسعه می‌داند.

بوروکراسی و مردم

با توجه به آنچه که بیان شد می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که بوروکراسی یک نظریه رایج در جوامع فعلی برای اداره امور است. در قرن حاضر اغلب اندیشمندان مسائل اداره،

واژه بوروکراسی را به مثابه «سازمان» (Organigzation) یا «نظام اداری» (Administratiue System) بکار می‌برند. چنانچه در قرن نوزدهم، هیچگاه کسی دانشکده را به عنوان یک بوروکراسی تلقی نمی‌نمود. ولی امروزه مفهوم بوروکراسی در خصوص انواع سازمانها اعم از دولتی یا غیردولتی، نظامی یا تجاری، صنعتی یا خدماتی بکار برده می‌شود و مترادف و هم معنای «سازمانهای بزرگ اجتماعی» بکار گرفته می‌شود و از دیدگاههای مختلف سیاسی، جامعه‌شناسی، اقتصادی و مدیریت مورد تحلیل و تدقیق قرار می‌گیرد.

بوروکراسی در زمان پیدایش با تحلیل‌های سیاسی مورد حمله قرار می‌گرفت ولی پس از آنکه به عنوان یک نظام و مدل برای اداره امور انتخاب گردید، به عنوان پاسخی برای دست‌یابی به کارآیی و کفایت اداره امور سازمانهای بزرگ پذیرفته شد.

مطالعه تاریخ بوروکراسی نشان می‌دهد، واژه بوروکراسی بیش از همه واژه‌های مدیریت گاه تحسین شده و گاه مسبب آلام اجتماعی تلقی شده است و گاه نیز به معنای مدل مطلوب و کارآمد و گاهی هم مسئول همه مصائب زیان‌بار مبتلا به جهان امروز قلمداد گردیده است. علیرغم افراط و مبالغه‌ای که در تشخیص علل آلام و مصائب اجتماعی بکار رفته است، لیکن در همه انتقادات علیه بوروکراسی حقایقی نیز نهفته است. زیرا بوروکراسی به عنوان وسیله‌ای موثر برای اعمال سلطه‌گری گروه‌های قدرتمند، هر آینه می‌تواند دموکراسی را به مخاطره اندازد. بنابراین باید بین جوامعی که تحت سیطره

