



Volume 6, Issue 4, 2025

Philosophical Analysis of Bureaucracy and Its Types in Organization and Management Theories

Leyla Esmacili¹ Asadolah Mehrara^{*2}

1. PhD student in Public Administration, Human Resources Department, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

2. Associate Professor of Management, Faculty Member, Management Department, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran. (Corresponding Author) Email: Mehrara_a@yahoo.com

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 65-77

Corresponding Author's Info

Email:

Mehrara_a@yahoo.com

Keywords:

Bureaucracy, Organizational Theory, Management Theory, Philosophical Analysis, Organizational Structures, Administrative Systems.

ABSTRACT

Bureaucracy has consistently been regarded as one of the fundamental and structural concepts in organizational and management theories. Rooted in classical thought, particularly in the works of Max Weber, it has traditionally been viewed as a model for achieving efficiency and order within organizations. Over time, however, the concept has undergone numerous revisions and reinterpretations, each emphasizing different dimensions of bureaucracy. Since the early twentieth century, bureaucracy has evolved from a purely structural and legal framework into an interdisciplinary subject analyzed not only from a managerial perspective but also through philosophical, sociological, and psychological lenses. This article aims to revisit the concept of bureaucracy as a modern organizational phenomenon through a philosophical lens. It explores the theoretical foundations of bureaucracy as presented by key thinkers such as Weber, Mintzberg, Foucault, and Habermas, and traces its transformation within various organizational theories. Furthermore, the study analyzes multiple forms of bureaucracy—including classical, professional, administrative, ideological, and mechanistic—to understand how these models have emerged across diverse organizational contexts and what functions and consequences they hold for contemporary management. The findings suggest that bureaucracy is not merely a structural system but also a managerial mindset and paradigm that, despite its potential for effectiveness, faces serious challenges such as inflexibility, reduced creativity, and the suppression of individual agency. By drawing on the latest international research and case studies, this paper seeks to offer a new critical and philosophical perspective on bureaucracy within the broader framework of organizational and management theory.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2025 The Authors.

How to Cite This Article: Esmacili, L. and Mehrara, A. (2025). Philosophical Analysis of Bureaucracy and Its Types in Organization and Management Theories. (e234769). Management, Economics and Entrepreneurship Studies, 6(4): 65-77. doi: 10.22034/jmek.2025.554782.1191



فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

www.JMEK.ir

دوره ۶، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۴

تحلیل فلسفی بوروکراسی و انواع آن در نظریه‌های سازمان و مدیریت

لیلا اسمعیلی^۱ اسداله مهرآرا^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.

۲. دانشیار مدیریت، عضو هیئت علمی گروه مدیریت، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. Mehrara_a@yahoo.com

چکیده

بوروکراسی همواره به‌عنوان یکی از مفاهیم بنیادین و ساختاری در نظریه‌های سازمان و مدیریت مطرح بوده است. این مفهوم که ریشه در اندیشه‌های کلاسیکی همچون آثار ماکس وبر دارد، نه تنها به‌عنوان الگویی برای کارایی و نظم در سازمان‌ها شناخته می‌شود، بلکه به‌مرور زمان دچار بازنگری‌ها و تفسیرهای متعددی شده است که هر یک بر ابعاد خاصی از آن تأکید داشته‌اند. از آغاز قرن بیستم تاکنون، بوروکراسی از یک چارچوب صرفاً ساختاری و قانونی، به موضوعی بین‌رشته‌ای بدل شده است که نه تنها از منظر مدیریتی، بلکه از زاویه دید فلسفی، جامعه‌شناختی و حتی روان‌شناختی مورد تحلیل قرار گرفته است. در این مقاله تلاش بر آن است که با اتخاذ رویکردی فلسفی، مفهوم بوروکراسی به‌مثابه یک پدیده مدرن سازمانی بازخوانی شود. این تحلیل نه تنها به بررسی بنیان‌های نظری بوروکراسی از دید متفکرانی چون وبر، مینتزبرگ، فوکو و هابرماس می‌پردازد، بلکه سیر تحول و تطور آن در بستر نظریه‌های مختلف سازمانی را نیز مورد توجه قرار می‌دهد. همچنین، انواع گوناگون بوروکراسی از جمله بوروکراسی کلاسیک، حرفه‌ای، اداری، ایدئولوژیک و ماشینی تحلیل می‌شوند تا مشخص شود که چگونه این اشکال مختلف، در زمینه‌های گوناگون سازمانی ظهور یافته‌اند و چه کارکردها و پیامدهایی برای مدیریت معاصر به همراه داشته‌اند. تحلیل حاضر نشان می‌دهد که بوروکراسی نه صرفاً یک ساختار، بلکه یک ذهنیت و پارادایم مدیریتی است که در عین کارآمدی، با چالش‌هایی جدی مانند انعطاف‌ناپذیری، کاهش خلاقیت و فردیت‌زدایی نیز روبرو است. این مقاله در پی آن است که با بهره‌گیری از آخرین پژوهش‌های بین‌المللی و مطالعات موردی، دریچه‌ای نو به تحلیل انتقادی و فلسفی بوروکراسی در چارچوب نظریه‌های سازمان و مدیریت بگشاید.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۷۷-۶۵

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل:

Mehrara_a@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۹

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱

واژگان کلیدی:

بوروکراسی، نظریه سازمان، نظریه مدیریت، تحلیل فلسفی، ساختارهای سازمانی، نظام‌های اداری.



۱- مقدمه

بوروکراسی یکی از مفاهیم محوری و بنیادین در نظریه‌های سازمان و مدیریت است که از اواخر قرن نوزدهم تاکنون جایگاه خود را در تحلیل ساختارهای رسمی و نظام‌های اداری حفظ کرده است. این مفهوم نخستین بار به شکل نظام‌مند توسط ماکس وبر (۱۹۸۷) تعریف شد؛ وی بوروکراسی را «ساختاری عقلانی، قانونی و مبتنی بر قواعد مشخص» توصیف کرد که از عناصر اصلی آن می‌توان به تقسیم کار حرفه‌ای، اقتدار قانونی، شایسته‌سالاری و سلسله‌مراتب اداری اشاره کرد. وبر معتقد بود که این نوع سازمان‌دهی، عقلانی‌ترین و مؤثرترین شکل برای اداره جوامع پیچیده مدرن است و می‌تواند جایگزین مناسبی برای ساختارهای سنتی و کاریزماتیک باشد. با این حال، ساختار بوروکراتیک از همان ابتدا با نقدهایی جدی همراه شد. رابرت مرتون (۱۹۵۷)، یکی از نظریه‌پردازان برجسته جامعه‌شناسی، به پدیده «نا توانی آموزش‌دیده» اشاره کرد؛ وضعیتی که در آن کارکنان به جای انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی به شرایط متغیر، صرفاً به پیروی کورکورانه از قواعد می‌پردازند و اهداف اصلی سازمان را فراموش می‌کنند. همچنین در دهه‌های اخیر، چالش‌های ناشی از تحولات شتابان فناوری، انتظارات نوین شهروندان، ظهور الگوهای مدیریتی چابک و نوین، و گسترش مدیریت الگوریتمی، بازاندیشی جدی درباره ماهیت و کارکرد بوروکراسی را ضروری ساخته است (دوگی، ۲۰۲۳؛ استارک و وندن بروک، ۲۰۲۴).

در ایران، پژوهشگران به مشکلات خاصی در ساختار بوروکراتیک کشور اشاره کرده‌اند که ریشه در تعاملات پیچیده میان سیاست، فرهنگ و ساختارهای اداری دارد. هنرمندی چوکامی و کنارودی (۱۴۰۳) بر تعاملات بین سیاست و بوروکراسی تمرکز داشته و ضعف استقلال اداری، نفوذ سیاسی در تصمیم‌گیری‌ها و ناکارآمدی سازوکارهای نظارتی را از مهم‌ترین موانع توسعه بوروکراسی حرفه‌ای در ایران دانسته‌اند. عسکری باقرآبادی و همکاران (۱۴۰۳) با استفاده از

روش‌شناسی دلفی، مجموعه‌ای از مسائل پیچیده و بغرنج در نظام اداری کشور نظیر تعارض منافع، سیاست‌زدگی، ضعف پاسخ‌گویی و تورم اداری را شناسایی و اولویت‌بندی کرده‌اند. در پاسخ به این وضعیت، برخی پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا الگویی بومی و اسلامی از بوروکراسی را ارائه دهند. موسی‌خانی و همکاران (۱۴۰۴) تلاش کرده‌اند بوروکراسی را از دیدگاه اسلامی بازتعریف کرده و با استناد به مبانی دینی و ارزش‌های اخلاقی، الگویی اخلاق‌محور و مشارکتی ارائه دهند که با ساختار اجتماعی و فرهنگی ایران هم‌خوانی بیشتری داشته باشد.

در سطح جهانی نیز، پاول دوگی (۲۰۲۳) بر پایداری ایده‌پردازانه بوروکراسی تأکید می‌کند؛ او معتقد است که علی‌رغم موج انتقادات نئولیبرالی و ضدبوروکراتیک، بوروکراسی هنوز بهترین ابزار برای تضمین شفافیت، نظم قانونی و پاسخ‌گویی در سازمان‌های عمومی است و نمی‌توان آن را به‌سادگی جایگزین کرد. در عین حال، استارک و وندن بروک (۲۰۲۴) با تحلیل مدیریت الگوریتمی در سازمان‌ها، نشان می‌دهند که باید میان ساختارهای سنتی بوروکراتیک و اقتضائات مدیریت داده‌محور تعادل منطقی برقرار کرد تا هم نظم سازمانی حفظ شود و هم انعطاف‌پذیری لازم برای پاسخ‌گویی به تحولات محیطی فراهم آید. بر این اساس، این مقاله با رویکردی فلسفی و تحلیلی، به بررسی مفهوم بوروکراسی در نظریه‌های سازمان و مدیریت می‌پردازد و تلاش می‌کند کارکردها، نقدها، انواع مختلف و چشم‌اندازهای آینده آن را در چارچوبی تطبیقی (ایران و جهان) تبیین کند. در این راستا، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش مرور می‌شود، سپس تحلیل فلسفی بوروکراسی در ابعاد مختلف ارائه می‌گردد و در نهایت انواع گوناگون بوروکراسی در نظریه‌های مدیریت معاصر بررسی و مقایسه خواهد شد.

۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

رحیمی خورزوقی و مؤید صفاری (۱۴۰۲) به نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی از منظر عقلانیت اسلامی پرداخته‌اند. آن‌ها

با این تفاوت که نظریه‌پردازان جدید به ابعاد فلسفی، اخلاقی و استراتژیک آن توجه بیشتری نشان داده‌اند.

در سطح بین‌المللی، لوی-فور و لاوی (۲۰۲۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «قدرت ایده‌ای بوروکراسی» تأکید می‌کنند که علی‌رغم موج‌های نئولیبرال ضد بوروکراسی، این الگو همچنان از نظر ایده‌ای مقاوم است. آن‌ها بوروکراسی را نه صرفاً یک ساختار اداری، بلکه به مثابه «یک ایده سیاسی پایدار» می‌دانند که می‌تواند با ارزش‌های دموکراتیک بازسازی شود. در ادامه این رویکرد، اووریم و تولن (۲۰۲۲) در نظریه «شهرت بوروکراتیک» نشان دادند که بوروکراسی مدرن دیگر به ساختارهای خشک و سلسله‌مراتبی با توسعه محدود نیست، بلکه نقش ادراک عمومی، مشروعیت نهادی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بازتعریف عملکرد آن پررنگ شده است. مونترو، نیکولینی و لنگلی (۲۰۲۲) نیز در مقاله‌ای مفصل به تحلیل انتقادی بوروکراسی از سه دیدگاه پرداختند: بوروکراسی به عنوان ساختار ضروری، بوروکراسی به عنوان یک پارادایم مدیریتی، و بوروکراسی به عنوان ساختار فرعی در سایه سازوکارهای شبکه‌ای. آن‌ها معتقدند که ترکیب این سه دیدگاه، امکان بازفهمی بوروکراسی در دوران تحول دیجیتال را فراهم می‌سازد. از سوی دیگر، اجمبا (۲۰۲۲) با بررسی سازمان‌های تجاری به این نتیجه رسید که گرچه بوروکراسی باعث نظم و کارایی می‌شود، اما در بسیاری از موارد مانع خلاقیت و نوآوری سازمانی است. بالیکچی (۲۰۲۲) با انجام پژوهشی کیفی در مدارس ترکیه دریافت که ساختارهای بوروکراتیک خشک، موجب فشار روانی، کاهش انعطاف‌پذیری تصمیم‌گیری و نارضایتی کارکنان آموزشی می‌شوند. در سال‌های اخیر، دیدگاه‌های استراتژیک نیز وارد تحلیل‌های بوروکراتیک شده‌اند. اشمیت و مک‌دنیل (۲۰۲۴) نشان می‌دهند که بوروکراسی در سازمان‌های نوین می‌تواند با منطق استراتژیک هم‌افزا شود، به شرط آن که میان ثبات ساختاری و پویایی

با نقد عقلانیت ابزاری وبر، پیشنهاد می‌کنند که چارچوبی مبتنی بر عقلانیت اسلامی می‌تواند به بهبود نظام حکمرانی کمک کند. رنگریز (۱۴۰۰) با رویکردی تطبیقی، نظریه‌های کلاسیک و مدرن سازمان و مدیریت را از منظر فلسفی مورد تحلیل قرار داده و برای دانشجویان و پژوهشگران مدیریت منبعی مفید فراهم آورده است. صادقی‌نسب (۱۴۰۱) به بررسی تطبیقی الگوی مدیریت تحول در آموزش و پرورش با تبعات غیرکارکردی بوروکراسی پرداخته و الگوهای اصلاحی و رهایی‌بخش و الگوهای مدیریتی جایگزین را پیشنهاد می‌دهد. قلی‌پور و قلیچ‌لی (۱۳۹۹) با نگاهی فلسفی به اصول بوروکراسی وبر و از منظر عقلانیت اسلامی به چالش‌های آن پرداخته‌اند. نتیجه‌گیری اصلی آن‌ها این است که عقلانیت ابزاری موجود در بوروکراسی وبر، اگرچه نظم و کارایی به همراه دارد، اما در جوامعی با بنیان‌های ارزشی مانند ایران، ناکافی است و باید با عقلانیت ارزشی تکمیل شود. میرکمالی (۱۳۹۹) بوروکراسی را به عنوان یکی از نظریه‌های کلاسیک مورد نقد قرار داده و با نظریه‌های اقتضایی و پست‌مدرن مقایسه کرده است. وی ضمن بازخوانی اندیشه‌های ماکس وبر، رابرت مرتون و دیگر نظریه‌پردازان، نشان می‌دهد که بوروکراسی، گرچه در زمان خود راه‌حلی برای ساماندهی به سازمان‌ها بوده، اما امروزه به دلیل پیچیدگی‌های محیطی و نیاز به انعطاف، باید در پرتو نظریه‌های اقتضایی، سیستمی و پست‌مدرن مورد بازاندیشی قرار گیرد. رضائیان (۱۴۰۰) تأکید می‌کند که اگرچه بوروکراسی انتقاداتی از جمله خشک بودن ساختار، کندی تصمیم‌گیری و مقاومت در برابر تغییر دارد، اما همچنان در بسیاری از ساختارهای رسمی دولتی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، نقش کارآمدی ایفا می‌کند. مطالعات نوین در حوزه سازمان و مدیریت نشان می‌دهند که بوروکراسی همچنان به عنوان یک چارچوب غالب در ساختارهای مدیریتی مدرن باقی مانده است،

تصمیم‌گیری تعادل برقرار شود. همچنین، کود و مونوئوز-بولون (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که ساختارهای بیش‌ازحد بوروکراتیک در محیط‌های کاری، میل افراد به کارآفرینی و خروج از سازمان‌های بزرگ را افزایش می‌دهد. در نهایت، جنسن و مولدوویانو (۲۰۲۴) با توسعه یک مدل پویای ریاضی، نشان داده‌اند که افزایش پیچیدگی‌های اداری اغلب منجر به تورم هزینه‌ای و ناکارآمدی مزمن در سازمان‌ها می‌شود، پدیده‌ای که در ادبیات مدیریت از آن با عنوان «تورم اداری» یاد می‌شود.

۳. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، بنیادی-نظری و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی با رویکرد فلسفی است. با توجه به ماهیت موضوع که تحلیل فلسفی مفهوم بوروکراسی و انواع آن در نظریه‌های سازمان و مدیریت است، از روش‌شناسی کیفی و تحلیل محتوای متون نظری استفاده شده است. در این پژوهش، به‌جای جمع‌آوری داده‌های میدانی، از منابع کتابخانه‌ای، اسنادی و پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر داخلی و بین‌المللی بهره گرفته شده است. این انتخاب روش‌شناختی متناسب با ماهیت نظری و فلسفی پژوهش است که هدف آن نه آزمون فرضیه، بلکه بازخوانی انتقادی و تبیین مفهومی پدیده بوروکراسی در بستر نظریه‌های سازمانی است.

پژوهش حاضر از منظر رویکرد، تفسیری-انتقادی است؛ به این معنا که مفاهیم و نظریه‌های مرتبط با بوروکراسی نه صرفاً توصیف، بلکه با نگاه انتقادی و فلسفی مورد بازخوانی و تحلیل قرار گرفته‌اند. این رویکرد به پژوهشگر امکان می‌دهد تا لایه‌های پنهان و مفروضات زیربنایی نظریه‌های بوروکراتیک را آشکار سازد و پیامدهای آن‌ها را برای مدیریت معاصر تبیین کند. در همین راستا، از چارچوب‌های فکری متفکرانی چون ماکس وبر، رابرت مرتون، هنری مینتزبرگ، میشل فوکو و یورگن هابرماس به‌عنوان مبانی تحلیلی بهره گرفته شده است. جامعه پژوهش شامل کلیه آثار نظری، پژوهشی و تحلیلی منتشرشده در حوزه بوروکراسی، نظریه‌های سازمان و مدیریت، و تحلیل‌های فلسفی مرتبط با ساختارهای اداری است. در این راستا، منابع فارسی و انگلیسی از پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر مانند نورمگز، مگیران، سیویلیکا، Scopus، Web of

Science، JSTOR و Google Scholar گردآوری شده‌اند. معیارهای انتخاب منابع عبارت بودند از: (۱) مرتبط بودن مستقیم با مفهوم بوروکراسی و نظریه‌های سازمانی؛ (۲) داشتن پشتوانه نظری و روش‌شناختی قوی؛ (۳) انتشار در نشریات معتبر علمی-پژوهشی؛ و (۴) به‌روز بودن منابع با تأکید بر آثار منتشرشده در دهه اخیر. در مجموع، بیش از ۸۰ منبع فارسی و انگلیسی در این پژوهش مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. چارچوب تحلیلی پژوهش بر سه محور اصلی استوار است: نخست، تحلیل فلسفی مبانی و مفروضات بوروکراسی در ابعاد عقلانیت ابزاری، اخلاق، آزادی فردی و انسان‌شناسی فلسفی؛ دوم، بررسی تطبیقی انواع مختلف بوروکراسی در نظریه‌های مدیریت شامل بوروکراسی عقلانی-قانونی، ماشینی، حرفه‌ای، نماینده، شبکه‌ای و استراتژیک؛ و سوم، تحلیل انتقادی چالش‌ها و نقدهای وارد بر بوروکراسی در بستر ایران و جهان. این سه محور به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که هم بُعد نظری و هم بُعد کاربردی موضوع را پوشش دهند.

روش تحلیل داده‌ها در این پژوهش، تحلیل محتوای کیفی با رویکرد تفسیری است. در این روش، ابتدا متون و نظریه‌های مرتبط شناسایی و دسته‌بندی شدند، سپس مضامین اصلی و فرعی استخراج گردیدند و در نهایت، ارتباط منطقی و فلسفی میان آن‌ها تبیین شد. همچنین از روش تحلیل تطبیقی برای مقایسه دیدگاه‌های مختلف نظری و نیز مقایسه شرایط بوروکراسی در ایران با سایر کشورها استفاده شده است. این روش تطبیقی امکان درک عمیق‌تر از تفاوت‌ها و شباهت‌های ساختارهای بوروکراتیک در بسترهای فرهنگی و سیاسی مختلف را فراهم می‌سازد.

لازم به ذکر است که اعتبار و پایایی این پژوهش از طریق مراجعه به منابع متعدد و متنوع (مثلث‌سازی منابع)، بررسی انتقادی دیدگاه‌های مختلف و ارائه تحلیل‌های مستند به شواهد نظری تأمین شده است. همچنین، تلاش شده است تا با پوشش‌دهی طیف وسیعی از دیدگاه‌های موافق و مخالف بوروکراسی، از سوگیری در تحلیل اجتناب شود. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم امکان تعمیم‌پذیری یافته‌ها به تمامی بافت‌های سازمانی و همچنین

ماهیت نظری و غیرتجربی آن اشاره کرد که زمینه‌ساز پژوهش‌های آتی تجربی و میدانی خواهد بود.

۴. یافته‌ها

الف) تحلیل فلسفی بوروکراسی

تحلیل فلسفی نشان می‌دهد که بوروکراسی در پنج بُعد قابل بازخوانی است:

نخست، عقلانیت ابزاری: بوروکراسی نمونه بارز عقلانیت ابزاری است که در آن کارآمدی و پیش‌بینی‌پذیری ارزش‌های اصلی محسوب می‌شوند. وبر عقلانیت ابزاری را مظهر نظم و دقت می‌داند، جایی که وظایف و مسئولیت‌ها به‌صورت واضح و تخصصی تقسیم می‌شوند و همه چیز بر اساس اسناد و مقررات رسمی پیش می‌رود. اما از منظر فلسفی، این عقلانیت می‌تواند به محدود کردن خلاقیت، انتخاب‌های آزادانه و انعطاف در تصمیم‌گیری‌ها منجر شود و بوروکراسی در عمل به یک «قفس آهنین» بدل شود (رحیمی خورزوقی و صفاری، ۱۴۰۲؛ وبر، ۱۹۷۸/۱۹۲۲). مطالعات جدید تأکید دارند که عقلانیت ابزاری در ساختارهای بوروکراتیک گاهی باعث کاهش پاسخ‌گویی و عدم توانایی سازگاری با تغییرات محیطی می‌شود، به‌خصوص در شرایط بحران‌ها (هیودمن و اندرسن، ۲۰۱۹؛ احمدی، ۱۳۹۸).

دوم، اخلاق: در ساختارهای بوروکراتیک، اخلاق فردی غالباً تحت‌الشعاع مقررات قرار می‌گیرد. بوروکراسی به گونه‌ای طراحی شده که تصمیمات در قالب قوانین سخت‌گیرانه شکل می‌گیرند و افراد موظف‌اند این قوانین را اجرا کنند، حتی اگر با ارزش‌های اخلاقی یا وجدان فردی‌شان در تضاد باشند. این پدیده با مفهوم «مسئولیت‌زدایی اخلاقی» قابل تبیین است که فیلسوفانی چون هانا آرنست در تحلیل محاکمه آیشمن به آن اشاره کرده‌اند (رحیمی خورزوقی و صفاری، ۱۴۰۲؛ اتزیونی، ۲۰۱۴). مطالعات تروینو و همکاران (۲۰۲۲) نشان می‌دهند که بوروکراسی‌های انعطاف‌پذیرتر می‌توانند ارزش‌های اخلاقی را در فرآیندهای تصمیم‌گیری بهتر جای دهند. همچنین بهرامی و همکاران (۱۴۰۰) نشان می‌دهند که در ساختارهای رسمی بوروکراسی، حفظ اخلاق کاری نیازمند آموزش، فرهنگ‌سازی و رهبری اخلاقی قوی است.

سوم، آزادی فردی: بوروکراسی با تمرکز بر قوانین و سلسله‌مراتب سخت‌گیرانه، آزادی فردی و خودآیینی کارکنان را محدود می‌سازد و افراد را به «نقش‌های سازمانی» تقلیل می‌دهد. در سازمان‌های بوروکراتیک، افراد به‌عنوان «پست» یا «نقش» شناخته می‌شوند که باید مطابق با شرح وظایف مشخص عمل کنند. این ساختار، فضای لازم برای خودآیینی و ابتکار فردی را تنگ می‌کند (رحیمی خورزوقی و صفاری، ۱۴۰۲؛ کرمی، ۱۳۹۹؛ پیترز، ۲۰۱۰). کرمی (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌های بوروکراتیک ایران اغلب حس می‌کنند در یک فضای بسته و تحت نظارت زیاد کار می‌کنند. چهارم، تفادهای فلسفی: مکتب فرانکفورت بوروکراسی را نماد «عقلانیت ابزاری افراطی» می‌داند که انسان‌ها را به ابزارهایی صرف تبدیل می‌کند. گراوبر (۲۰۱۵) در کتاب «آرمان‌شهر قوانین» اشاره می‌کند که بوروکراسی نه‌تنها کارایی لازم را ایجاد نمی‌کند، بلکه سیستمی خودتخریب‌کننده است که استعدادها را خفه می‌کند (هورکهایمر و آدورنو، ۱۹۴۷؛ نصیری، ۱۴۰۱؛ جورجسکو، ۲۰۱۷). نصیری (۱۴۰۱) نقدهای کلاسیک مکتب فرانکفورت را بومی‌سازی کرده و نشان می‌دهد که بوروکراسی در ایران می‌تواند باعث «جان‌زدایی» و انجماد فرهنگی نیز شود.

پنجم، انسان‌شناسی فلسفی: بوروکراسی می‌تواند به شکل‌گیری «انسان بوروکراتیک» منجر شود؛ انسانی مطیع، قانون‌پذیر و فاقد خلاقیت فردی. وبر (۱۹۷۸/۱۹۲۲) ویژگی‌های این انسان را شامل انضباط، قابلیت پیروی از قواعد و کاهش فردیت می‌داند. باومن (۲۰۰۰) به تحولات انسان در جوامع مدرن بوروکراتیک و تغییر مفهوم هویت فردی توجه دارد. حاجی‌زاده (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که این تغییرات در هویت فردی، پیامدهای عمیقی برای جامعه و فرهنگ ایرانی دارد.

ب) انواع بوروکراسی در نظریه‌های مدیریت

یافته‌ها نشان می‌دهد که هفت نوع اصلی بوروکراسی در ادبیات مدیریت قابل شناسایی است:

(۱) بوروکراسی عقلانی-قانونی (وبر): مبتنی بر قوانین رسمی، سلسله‌مراتب مشخص، تخصص‌گرایی و تصمیم‌گیری بر اساس قواعد و مستندات است. وبر معتقد بود که این نوع

تصمیم‌گیری همراه کند (اشمیت و مک‌دنیل، ۲۰۲۴؛ اوریلی و توشمن، ۲۰۰۴؛ دانکن، ۱۹۷۶).

(۷) بوروکراسی در ایران: ترکیبی از انواع محافظه‌کارانه، طبقاتی، حزبی و شایسته‌سالار. بوروکراسی محافظه‌کارانه منجر به مقاومت در برابر تغییر، بوروکراسی جانبدارانه حزبی شایسته‌سالاری را تضعیف و ساختار طبقاتی نابرابری ایجاد می‌کند (جمالی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۸؛ هنرمندی چوکامی و کنارودی، ۱۴۰۳؛ بیات و موسوی، ۱۴۰۲).

ج) نقدهای وارد بر نظریه وبر

یافته‌ها پنج نقد اصلی بر نظریه وبر را آشکار می‌سازد:

(۱) سخت‌گیری و عدم انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات محیطی که باعث کندی تصمیم‌گیری و از دست رفتن فرصت‌ها می‌شود. یانگ و گرینر (۲۰۲۴) نشان می‌دهند که سازمان‌های بوروکراتیک مستعد وارد شدن در چرخه «آدم‌شدن اداری» هستند (کدیور، ۱۴۰۱؛ برنز و استاکر، ۱۳۸۲؛ تامسون، ۱۳۸۹؛ مرتون، ۱۳۸۴).

(۲) کاهش خلاقیت و نوآوری به دلیل تمرکز بر رویه‌های رسمی و ایجاد فرهنگ محافظه‌کاری و ترس از اشتباه. ساختارهای مکانیکی با تخصصی‌شدن افراطی موجب خفه شدن ذهن خلاق می‌شوند (اشمیت، ۲۰۰۳؛ مینتزبرگ، ۱۳۸۷؛ کیانفر و همکاران، ۱۴۰۰؛ سرکار، ۲۰۲۳؛ موکندر و شرودر، ۲۰۲۴).

(۳) تأکید بر سلسله‌مراتب و ایجاد «فاصله دوگانه» میان مدیران و کارکنان که به کاهش خودکارآمدی و انگیزه شغلی می‌انجامد (علی‌اکبری، ۱۴۰۲؛ میرزاعلی و همکاران، ۱۴۰۳؛ سیج‌باز، ۲۰۲۴؛ گاریک توماس، ۲۰۲۳).

(۴) عدم توجه به ابعاد انسانی و روان‌شناختی کارکنان که منجر به کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود (جونز، ۲۰۲۲؛ کامپوس و کاوازوت، ۲۰۲۳؛ آندری و همکاران، ۲۰۲۴؛ اسمیت و راثو، ۲۰۲۵).

(۵) تأثیرات منفی بر فرهنگ سازمانی شامل جایگزینی همکاری با اطاعت صرف، شکل‌گیری فرهنگ «تیک‌زدن چک‌لیست»، گسترش فرهنگ ترس و مقصرپراکنی، تقویت اینرسی سازمانی و کاهش سرمایه اجتماعی و اشتراک دانش

سازمان‌یابی، عقلانی‌ترین و مؤثرترین شکل برای اداره جوامع پیچیده است. ویژگی‌های آن شامل قانون‌محوری، تفکیک نقش‌ها، سلسله‌مراتب اداری، غیرشخصی بودن تصمیمات و پیش‌بینی‌پذیری است (وبر، ۱۹۲۱). نصیری و تقوی (۱۴۰۲) بر بازتعریف آن با عقلانیت اسلامی تأکید دارند و بوکانگرا (۲۰۲۵) بر لزوم ترکیب آن با فناوری‌های نوین.

(۲) بوروکراسی ماشینی (مینتزبرگ): ساختاری بسیار رسمی با فرمالیسم بالا، تقسیم‌کار دقیق، مرکزیت تصمیم‌گیری، استانداردهای پایدار و رویه‌ها و کنترل شدید. این ساختار برای محیط‌های پایدار و قابل پیش‌بینی مناسب است. فلاح‌پور (۱۴۰۲) نشان می‌دهد که این نوع در آموزش‌وپرورش ایران مانع نوآوری و مشارکت معلمان است. مونتیرو و همکاران (۲۰۲۲) توصیه می‌کنند سازمان‌ها به جای حذف این ساختار، آن را با ابزارهای فناورانه ترکیب کنند.

(۳) بوروکراسی حرفه‌ای: مبتنی بر تخصص و مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان، تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، اهمیت آموزش و تعلیم، خودگردانی حرفه‌ای و رعایت اخلاق حرفه‌ای (لونبرگ، ۲۰۱۲؛ مینتزبرگ، ۱۹۷۹). باقری‌می (۱۴۰۲) نشان می‌دهد که سخت‌گیری‌های اداری در ایران، انگیزه و خلاقیت حرفه‌ای کارکنان را کاهش داده است.

(۴) بوروکراسی نماینده: تأکید بر تنوع اجتماعی، فرهنگی و جنسیتی کارکنان برای تصمیم‌گیری منصفانه‌تر. این نظریه معتقد است که بوروکراسی باید بازتابی از تنوع جامعه باشد تا مشروعیت و اعتماد عمومی افزایش یابد (مایر و بوت، ۲۰۰۱؛ مهرگان و همکاران، ۱۳۹۹؛ مایر و همکاران، ۲۰۲۱؛ سلدن و همکاران، ۲۰۱۶).

(۵) بوروکراسی شبکه‌ای: ترکیب ساختار بوروکراتیک سنتی با شبکه‌های غیررسمی و روابط افقی برای افزایش انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی. ویژگی‌های آن شامل کاهش تمرکز، تقویت مشارکت و استفاده از فناوری اطلاعات است (سجادی و همکاران، ۱۳۹۷؛ گلداسمیت، ۲۰۰۴).

(۶) بوروکراسی استراتژیک: تلفیق عناصر سنتی بوروکراسی با اصول مدیریت استراتژیک و رهبری آینده‌نگر. این مدل سعی دارد ساختارهای رسمی و دستورالعمل‌محور را با انعطاف در

بوروکراسی به‌تنهایی نمی‌تواند پاسخگوی تمامی نیازهای سازمانی باشد و هر سازمان باید با توجه به مقتضیات محیطی، فرهنگی و فناورانه خود، ترکیبی مناسب از ساختارهای بوروکراتیک و غیربوروکراتیک را برگزیند.

در نتیجه، می‌توان گفت که بوروکراسی نه قابل حذف است و نه قابل اتکا به‌صورت مطلق. مدل مطلوب برای مدیریت در عصر حاضر، ترکیبی متوازن از «ساختار رسمی بوروکراتیک» و «رویکردهای نوین مبتنی بر چابکی، هوشمندی و مشارکت‌گرایی» است. این الگوها می‌توانند سازمان‌ها را برای مواجهه با پیچیدگی‌های دنیای امروز، از جمله تغییرات محیطی، نوآوری‌های فناورانه، و الزامات عدالت اداری، توانمند سازند. از منظر نظری، این پژوهش نشان می‌دهد که تحلیل فلسفی بوروکراسی می‌تواند دریچه‌های نوینی برای فهم عمیق‌تر ساختارهای سازمانی بگشاید. از منظر عملی، توصیه می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران در بازطراحی ساختارهای سازمانی، به ابعاد اخلاقی، انسانی و فرهنگی بوروکراسی توجه ویژه‌ای داشته باشند و از تقلیل دادن کارکنان به «نقش‌های سازمانی» صرف پرهیز کنند. برای پژوهش‌های آتی، انجام مطالعات تجربی و میدانی درباره تأثیر انواع مختلف بوروکراسی بر عملکرد سازمان‌ها در بافت‌های مختلف فرهنگی و همچنین بررسی نقش فناوری‌های نوین در تحول ساختارهای بوروکراتیک پیشنهاد می‌شود (پاک‌نژاد و قلی‌پور، ۱۴۰۱؛ رحیمی خورزوقی و صفاری، ۱۴۰۲).

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه است که باید در تفسیر یافته‌ها مورد توجه قرار گیرند. نخست، ماهیت نظری و غیرتجربی پژوهش حاضر امکان تعمیم‌پذیری یافته‌ها به تمامی بافت‌های سازمانی و فرهنگی را محدود می‌سازد. دوم، اتکا به منابع کتابخانه‌ای و اسنادی و عدم بهره‌گیری از داده‌های میدانی و تجربی، امکان آزمون عملیاتی یافته‌ها را کاهش می‌دهد. سوم، تحلیل حاضر عمدتاً بر متون و نظریه‌های منتشرشده متمرکز بوده و مصاحبه با خبرگان یا تحلیل موردی سازمان‌های خاص را در بر نگرفته است. چهارم، تنوع بافت‌های فرهنگی و سازمانی مورد بررسی محدود بوده و امکان مقایسه عمیق‌تر میان کشورهای مختلف وجود نداشته است.

(احمدی، ۱۴۰۰؛ پاور، ۱۹۹۷؛ دکر، ۲۰۰۷؛ غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶؛ کنلی و همکاران، ۲۰۱۲).

۵. بحث و نتیجه‌گیری

بوروکراسی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین در تاریخ اندیشه‌های سازمان و مدیریت، همچنان جایگاه مهمی در ساختارهای اداری و نهادی ایفا می‌کند. تحلیل فلسفی این مفهوم نشان می‌دهد که بوروکراسی از ابتدا به‌عنوان راهکاری عقلانی و منظم برای اداره سازمان‌های پیچیده مطرح شده، اما در گذر زمان با چالش‌های گوناگونی مواجه شده است؛ چالش‌هایی همچون کاهش خلاقیت، تمرکز بر فرایند به‌جای هدف، و مقاومت در برابر تغییر. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بوروکراسی نه صرفاً یک ساختار اداری، بلکه یک پارادایم فکری و ذهنیت مدیریتی است که ابعاد مختلف زندگی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در نظریه‌های کلاسیک، بوروکراسی به‌عنوان ساختاری بهینه و منظم تحسین شد، اما در نظریه‌های نئوکلاسیک و مدرن، به‌واسطه ناکارآمدی در پاسخ‌گویی به نیازهای انسانی و تحولات سریع محیطی، مورد نقد جدی قرار گرفت. مطالعات اخیر، مانند تحقیق دو گی (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که بوروکراسی همچنان از «پایداری مفهومی» برخوردار است و بسیاری از سازمان‌ها برای پایداری قانونی و ساختاری خود به آن نیاز دارند، اما در کنار آن به‌دنبال انعطاف‌پذیری بیشتر هستند. از سوی دیگر، با ظهور فناوری‌های نوین و الگوریتم‌های مدیریتی، همان‌طور که در مقاله استارک و وندن بروک (۲۰۲۴) آمده، مفاهیم جدیدی چون «مدیریت الگوریتمی» جایگزین برخی ویژگی‌های بوروکراتیک شده‌اند. این تغییرات نشان‌دهنده گذار تدریجی از ساختارهای سلسله‌مراتبی به مدل‌های مشارکتی و داده‌محور است.

تحقیقات داخلی نیز مانند مقاله پاک‌نژاد و قلی‌پور (۱۴۰۱) به ناکارآمدی بوروکراسی سنتی در ایران اشاره کرده‌اند و ضرورت «تحول ساختاری» برای انطباق با الزامات حکمرانی مدرن را مطرح می‌کنند. این نشان می‌دهد که بوروکراسی در کشورهای در حال توسعه، نه تنها ابزار نظم سازمانی بلکه گاه مانع نوآوری و پاسخ‌گویی نیز است. همچنین، یافته‌های مربوط به انواع مختلف بوروکراسی نشان می‌دهد که هیچ‌یک از انواع

فهرست منابع

احمدی، محمدرضا. (۱۳۹۸). عقلانیت ابزاری در نظام بوروکراتیک ایران. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۲(۴)، ۶۷-۴۵.

احمدی، م. (۱۴۰۰). فرهنگ سازمانی و بوروکراسی: بررسی تأثیرات متقابل. *مجله پژوهش‌های سازمانی*، ۲۱(۲)، ۷۵-۹۱.

باقری‌میسی، مهدی. (۱۴۰۲). مشکلات بوروکراسی در مدیریت منابع انسانی در کشور و راهکارهای آن. *فصلنامه منابع سرمایه انسانی*، ۳(۳)، ۴۴-۶۶.

برنز، تامسون و استاکر، جورج. (۱۳۸۲). ساختارهای ارگانیک و مکانیکی. در علی علاقه‌بند (گردآورنده)، *مقالات برگزیده در سازمان و مدیریت* (صص ۱۸-۲۵). تهران: نشر صفار.

بهرامی، سارا و همکاران. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای و کارآمدی در سازمان‌های دولتی ایران. *مجله مدیریت ایران*، ۸(۲)، ۱۲۰-۱۴۰.

بهمنی، علی‌اصغر و یوسفی، سمانه. (۱۴۰۱). مشکلات بوروکراسی در مدیریت منابع انسانی در کشور و راهکارهای آن. *فصلنامه مدیریت منابع و سرمایه انسانی در صنعت نفت*، ۱۶(۶۲).

بیات، عبدالحمید و موسوی، سید ابراهیم رئوف. (۱۴۰۲). بررسی انتقادی مولفه‌های سبک زندگی کارمندی در سازمان‌های دولتی بوروکراتیک ایران. *مجله مدیریت اسلامی*، ۲(۲)، ۱۶۷-۱۲۹.

پاک‌نژاد، محمدرضا و قلی‌پور، رضا. (۱۴۰۱). تحلیل انتقادی بوروکراسی در نظام اداری ایران. *فصلنامه مدیریت دولتی*.

تامسون، جیمز. (۱۳۸۹). سازمان‌ها در جامعه مدرن. در علی رضائیان (ویراستار)، *مجموعه مقالات نظریه‌های سازمان و مدیریت* (صص ۷۵-۸۰). تهران: انتشارات سمت.

جمالی‌نسب، زاهد، سطلانی، ا. و پورحقیقی، م. (۱۳۹۸). بررسی بوروکراسی و چالش‌های آن در ایران. *چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی*، ۱-۱۵.

با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر برای مطالعات آینده ارائه می‌شود: (۱) انجام پژوهش‌های تجربی و میدانی با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای سنجش تأثیر انواع مختلف بوروکراسی بر عملکرد و رضایت کارکنان در سازمان‌های ایرانی؛ (۲) بررسی نقش فناوری‌های نوین، به‌ویژه هوش مصنوعی و مدیریت الگوریتمی، در تحول ساختارهای بوروکراتیک؛ (۳) انجام مطالعات تطبیقی میان کشورهای مختلف برای شناسایی عوامل فرهنگی و نهادی مؤثر بر کارآمدی بوروکراسی؛ (۴) طراحی و آزمون الگوهای ترکیبی بوروکراسی-چابکی در سازمان‌های دولتی ایران؛ و (۵) بررسی ابعاد اخلاقی و روان‌شناختی بوروکراسی با تأکید بر مفهوم «مسئولیت‌زدایی اخلاقی» و راهکارهای مقابله با آن.

در نتیجه، می‌توان گفت که بوروکراسی نه قابل حذف است و نه قابل اتکا به‌صورت مطلق. مدل مطلوب برای مدیریت در عصر حاضر، ترکیبی متوازن از «ساختار رسمی بوروکراتیک» و «رویکردهای نوین مبتنی بر چابکی، هوشمندی و مشارکت‌گرایی» است. این الگوها می‌توانند سازمان‌ها را برای مواجهه با پیچیدگی‌های دنیای امروز، از جمله تغییرات محیطی، نوآوری‌های فناورانه، و الزامات عدالت اداری، توانمند سازند (پاک‌نژاد و قلی‌پور، ۱۴۰۱؛ رحیمی خورزوقی و صفاری، ۱۴۰۲).

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش و تدوین مقاله به‌صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.

- حاجی‌زاده، سمیرا. (۱۳۹۸). انسان‌شناسی بوروکراتیک در ایران. *مجله انسان‌شناسی فلسفی*، ۳(۲)، ۸۵-۱۰۰.
- رحیمی خورزوقی، محمد و صفاری، حسین. (۱۴۰۲). تحلیل فلسفی بوروکراسی و نقد عقلانیت ابزاری در سازمان‌های مدرن. *فصلنامه مدیریت نوین*، ۱۲(۳)، ۴۵-۷۰.
- رحیمی خورزوقی، محمدمهدی و مؤید صفاری، محمدمهدی. (۱۴۰۲). نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چارچوب عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی. *فصلنامه پژوهش‌های راهبردی/انقلاب اسلامی*، ۱۲(۴۵)، ۵۱-۷۲.
- رضائیان، علی. (۱۴۰۰). *مبانی سازمان و مدیریت* (صص ۶۲-۷۰). تهران: انتشارات سمت.
- رنگریز، حسن. (۱۴۰۰). *تحلیل فلسفی نظریه‌های سازمان و مدیریت* (ص ۳۷). تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- صادقی‌نسب، محمدرضا. (۱۴۰۱). بررسی تطبیقی الگوی مدیریت تحول در آموزش و پرورش با تبعات غیرکارکردی بوروکراسی و تدوین الگوهای اصلاحی و رهایی‌بخش. *فصلنامه راهبردهای مدیریت در نظام آموزشی*، ۱۲(۳)، ۷۵-۹۸.
- سجادی، اکرم و سلطانی، رضا. (۱۳۹۷). تحلیل ساختارهای نوین سازمانی با تأکید بر سازمان‌های شبکه‌ای. *فصلنامه مدیریت تحول*، ۱۰(۲)، ۱۱۵-۱۳۴.
- شاکری، محمد و رضایی، سعید. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی بوروکراسی اداری در سازمان آموزش و پرورش ایران. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱(۴)، ۱۰۱-۱۱۸.
- طاهری، مجتبی و رفیعی، حمید. (۱۴۰۲). بررسی انتقادی مؤلفه‌های سبک زندگی کارمندی در سازمان‌های دولتی بوروکراتیک ایران. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۳۱(۱۲۳).
- عابدی، علی‌اکبر. (۱۳۹۶). تحلیل ساختار سازمانی از دیدگاه مینتزبرگ. *فصلنامه مدیریت توسعه*، ۳۰(۳)، ۷۵-۸۸.
- علی‌اکبری، س. (۱۴۰۲). سلسله‌مراتب و تأثیر آن بر انگیزه کارکنان: یک بررسی تجربی. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی*، ۱۵(۲)، ۴۵-۶۰.
- عسکری باقرآبادی، م.، خان‌محمدی، ه. و حسین‌پور، د. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی مسائل بغرنج در نظام اداری ایران. *مطالعات مدیریت خدمات عمومی*، ۲(۳)، ۱-۴۴.
- غفاری، رحمان و رستم‌نیا، یحیی. (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. *مدیریت دولتی*، ۹(۲)، ۳۰۷-۳۳۲.
- فلاح‌پور، سمیه. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی بوروکراسی اداری سازمان آموزش و پرورش ایران. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱(۴).
- قلی‌پور، رضا و قلیچ‌لی، مرتضی. (۱۳۹۹). نقد و بررسی مبانی بوروکراسی وبر با تأکید بر عقلانیت اسلامی. *فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی*، ۱۰(۴)، ۱۵-۳۶.
- کریمی، مهدی. (۱۳۹۹). آزادی فردی و ساختار بوروکراتیک. *مجله فلسفه معاصر*، ۵(۱)، ۲۲-۴۰.
- کدیور، محمد. (۱۴۰۱). *مدیریت بوروکراسی: چالش‌ها و راهکارها* (صص ۵۰-۵۴). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- کیانفر، مهدی، ملکی، سحر و میرزاخانی، حسین. (۱۴۰۰). نقش سبک رهبری تحول‌آفرین در ارتقاء خلاقیت کارکنان. *فصلنامه مدیریت رفتار سازمانی*، ۹(۳)، ۳۰-۵۰.
- مرتون، رابرت. (۱۳۸۴). *نظریه‌های کلاسیک سازمان*. ترجمه محمدرضا سرمد و همکاران (صص ۲۵-۲۸). تهران: انتشارات سمت.
- موسی‌خانی، مرتضی، معمارزاده تهران، غلامرضا و حیدری، حمیدرضا. (۱۴۰۴). توسعه بوروکراسی کارآمد با رویکرد ایرانی-اسلامی پیشرفت. *حکمرانی و توسعه*، ۵(۱)، ۳۷-۶۶.

vice principals in Türkiye. *Journal of Qualitative Research in Education*, 10(4), 678–692.

Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.

Campos, & Cavazotte. (2023). Bureaucratic control and organizational support in the public sector: Effects mediated by psychological empowerment on engagement. *Revista de Administração Pública*.

Coad, A., & Muñoz-Bullón, F. (2024). Bureaucracy, work organization, and the transition to entrepreneurship. *Small Business Economics*, 62(2), 345–361.

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88.

Dargent Bocanegra, E. (2025). Expert knowledge in democracies: Promises, limits, and conflict. *Annual Review of Political Science*, 28.

Dekker, S. (2007). *Just culture: Balancing safety and accountability*. Ashgate Publishing.

Du Gay, P. (2023). The ideational robustness of bureaucracy. *Policy and Society*, 43(2), 141–155.

Duncan, R. B. (1976). The ambidextrous organization. In *The Management of Organization* (pp. 167–188).

Etzioni, A. (2014). *Ethics in organizations: The bureaucratic dilemma*. Oxford University Press.

Garrick Thomas. (2023). Effects of organizational hierarchies on employee motivation: Impacts on communication, powerlessness, and culture.

Georgescu-Roegen, N. (2017). *The entropy law and the economic process*. Harvard University Press.

مهرگان، ح. و همکاران. (۱۳۹۹). تأملی بر بوروکراسی نماینده و دموکراسی: مطالعه‌ای بر تنوع جنسیتی و قومی در نهادهای ایرانی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۱(۱)، ۷۵–۹۵.

میرزاعلی، الف. و همکاران. (۱۴۰۳). تأثیر سلسله‌مراتب بوروکراتیک بر انگیزه و خودکارآمدی کارکنان: بررسی تجربی در سازمان‌های ایرانی. *مجله مدیریت و روانشناسی سازمانی*. میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۹). *نظریه‌های سازمان و مدیریت* (صص ۷۰–۹۵). تهران: انتشارات یسطرون.

مینتزرگ، هنری. (۱۳۸۷). ساختار در کنش. ترجمه حسن دانایی‌فرد (صص ۲۸–۳۵). تهران: نشر صفار.

نصیری، علی. (۱۴۰۱). نقدهای فلسفی بوروکراسی در ایران معاصر. *مجله مطالعات فرهنگی*، ۱۰(۳)، ۷۵–۵۰.

نصیری، مهدی و تقوی، مهدی. (۱۴۰۲). نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چارچوب عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی. *فصلنامه اسلام و مدیریت*، ۱۱(۱۹)، ۶۷–۹۰.

هنرمندی چوکامی، آ. و کنارودی، م. (۱۴۰۳). سیاست و بوروکراسی در اداره امور عمومی ایران. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۵(۲)، ۸۶–۶۳.

Ajemba, M. N. (2022). Bureaucracy in business organizations: A critique of efficiency vs. innovation. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 14(3), 277–283.

Andree, Arafah, & Mandai. (2024). The influence of hierarchical bureaucracy and bottom-up learning on organizational performance. pp. 1498–1532.

An, S. H., Song, M., & Meier, K. J. (2021). Representative bureaucracy and the policy environment: Gender representation in forty-four countries. *Public Administration*, 99(1), 1–18.

Balıkçı, A. (2022). A qualitative research on bureaucracy from the perspective of

- bureaucratic organization. *Academy of Management Annals*, 16(1), 150–182.
- Mökander, J., & Schroeder, R. (2024). Artificial intelligence, rationalization, and the limits of control in the public sector: The case of tax policy optimization. *Social Science Computer Review*, 42(6), 1359–1378.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2004). The ambidextrous organization. *Harvard Business Review*, 82(4), 74–83.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2011). [Organizational ambidexterity]. *California Management Review*, 53(4), 5–10.
- Overeem, P., & Tholen, B. (2022). Bureaucratic reputation theory: Micro-level theoretical extensions. *Perspectives on Public Management and Governance*, 5(3), 180–191.
- Peters, B. G. (2010). *The politics of bureaucracy*. Routledge.
- Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. Oxford University Press.
- SAGE Open. (2024). The relationship between perceived workplace bureaucracies and employee motivation, salary, education, self-efficacy. *SAGE Open*.
- Sarkar, S. (2023). Exploring perspectives on the impact of AI on creativity. *AI & Society*.
- Schmidt, S. K., & McDaniel, P. (2024). Strategic bureaucracy: The convergence of bureaucratic and strategic management. *Minerva*, 62(1), 101–122.
- Selden, S. C., Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (2016). Bureaucracy as a representative institution: Toward a reconciliation of bureaucratic government and democratic theory. In *Representative Bureaucracy* (pp. 134–154). Routledge.
- Goldsmith, S., & Eggers, W. D. (2004). *Governing by network: The new shape of the public sector* (pp. 42–45). Brookings Institution Press.
- Graeber, D. (2015). *The utopia of rules: On technology, stupidity, and the secret joys of bureaucracy*. Melville House.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. (1947). *Dialectic of enlightenment*.
- Hvidman, U., & Andersen, S. C. (2019). Bureaucracy and public performance: The case of strategic rationality. *Public Administration Review*, 79(3), 375–386.
- Jensen, M. C., & Moldoveanu, M. C. (2024). What leads to administrative bloat? A dynamic model of administrative cost and waste. *arXiv preprint*, arXiv:2412.15378.
- Jones, R. (2022). Human factors in bureaucratic structures: A review of literature. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 589–605.
- Levi-Faur, D., & Lavee, E. (2022). The ideational robustness of bureaucracy. *Policy and Society*, 43(2), 141–159.
- Lunenburg, F. C. (2012). Organizational structure: Mintzberg's framework. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 14.
- Meier, K. J., & Bohte, J. (2001). *Representative bureaucracy: Structure and discretion*. 11(4), 455–475.
- Merton, R. K. (1957). Bureaucratic structure and personality. In *Social Theory and Social Structure* (pp. 11–18).
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice-Hall.
- Monteiro, P., Nicolini, D., & Langley, A. (2022). Bureaucracy for the 21st century: Clarifying and expanding our view of

- Smith, J. (2003). Creativity in bureaucratic organizations: A study of innovation constraints. *Journal of Organizational Behavior*.
- Smith, J., & Rao, P. (2025). Emotional dimensions of bureaucracies: A qualitative review in large public organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 66(1), 23–45.
- Stark, D., & Vanden Broeck, P. (2024). Principles of algorithmic management. *Organization Theory*.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2022). *Managing ethics in organizations*. Routledge.
- Weber, M. (1921/1978). *Economy and society: Bureaucracy* (pp. 215–302).
- Yang, V. C., & Grenier, L. (2024). What leads to administrative bloat? A dynamic model of administrative cost and waste. *SSRN Working Paper*.