

نقد و بررسی فلسفی نظریه بوروکراسی ماکس وبر

مریم صادقی^۱، مهرداد صادقی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

^۲ استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

نام نویسنده مسئول:

مریم صادقی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲۵

چکیده

از دیرباز که جامعه های انسانی شکل گرفته اند اداره آنها برای صاحبان خرد و کسانی که به نوعی برای این اداره آمادگی داشته اند مورد توجه بوده است. گاه با زور و زمانی با شیوه های دیگر و مردم سالاری این مهم را انجام داده اند. بطوریکه در کشاکش ورود به عصر صنعتی ماکس وبر آلمانی از جامعه شناسان برجسته درباره بوروکراسی سازمان شروع به تحقیق کرد و بوروکراسی متولد شد. وبر با تحقیقاتی که درباره ی سازمانهای دیوانسالار و سازمانهای جدیدتر سده نوزدهم و بیستم در اروپا انجام داد توانست ویژگیهای اصلی سازمانهای دیوانسالار را مشخص و معرفی نماید. بوروکراسی وبر هرچند از طریق قوانین، استمرار، اطاعت و تقسیم کار، کارایی، ثبات، قابلیت پیش بینی و امنیت شغلی را به دنبال داشت ولی در کنار این کارکردها انتقاداتی نیز بر آن وارد بود در این مقاله به نقد و بررسی نظریه بروکراسی ماکس وبر پرداخته شده و نقاط ضعف و قوت اندیشه های او پس از سیر یک دوره تاریخی در مدیریت مورد تحلیل قرار گرفت.

واژگان کلیدی: ماکس وبر-نظریه بروکراسی- مدیریت کلاسیک.

مقدمه

زمانی که بشر به زندگی اجتماعی روی آورد، اندیشه مدیریت را نیز در زندگی خود وارد کرد؛ در حقیقت، پیدایش اندیشه مدیریت به روزگاری بازمیگردد که مردمی که گروهی کار میکردند نخستین بار کوشیدند تا به هدفهای گروهی دست یابند. از طرفی توسعه روز افزون و گسترش فراگیر سازمان ها، چنان ابعاد و جنبه های گوناگون زندگی انسان را تحت الشعاع خود قرار داد که برخی از اندیشمندان، جامعه معاصر را جامعه سازمان ها نامیدند بطوریکه در سازمانها نیز مدیریت از امور اساسی و مهم بشمار رفته و سازمان هرگز نمی تواند بدون مدیریت مناسب به اهداف خود دستیابی پیدا کند. به گفته ی پیتر دراگر مدیریت هنر انجام کار با کمک دیگران است و کسب دانش مدیریت نیز مستلزم شناخت نظریه ها و تئوریهای پیشین میباشد. بطور کلی تئوری های مدیریت به سه دسته: کلاسیک، رفتاری و اداری طبقه بندی میشود و این تئوری ها به همراه عوامل دیگر نیاز اساسی برای مدیران هر سازمان در زمان پاسخگویی به چالش های سازمان است. زنجیره ای از فرمان، سبک مدیریت استبدادی و رفتار پیش بینی ویژگی های مشترک از نظریه های مدیریت کلاسیک می باشد. در عصر حاضر، شناسایی روابط و مناسباتی که بر اجتماعات امروزی حاکم است امری ضروری است که تحت واژه بوروکراسی از آن یاد می شود. در این میان شناخت بوروکراسی نوین که تمام فعالیت های بشری را تحت تاثیر قرار داده است امری الزامی است. در رهیافت نظریات سنتی مدیریت، بی شک و بر به عنوان کسی که برای اولین بار طراحی ساختار سازمان را مطرح کرد نام برده می شود لذا در این نوشتار قصد داریم به بررسی و نقد فلسفی نظریه بوروکراسی ماکس وبر که یکی از اندیشمندان دوره نظریات مدیریت کلاسیک می باشد بپردازیم.

ماکس وبر

ماکس وبر در ۲۱ آوریل سال ۱۸۶۴ در ارفورت آلمان چشم به جهان گشود. او بزرگترین پسر یک ساستمدار آزادیخواه بود که به خاطر فعالیت در صنعت کتان در آلمان ثروتمند شده بود. وبر در سال ۱۸۸۲ خانه را به قصد تحصیل در رشته ی حقوق در دانشگاه هیدلبرگ ترک کرد. (فرهنگی، میرزایی، حسین زاده، ۱۳۹۲). وبر در سال یادشده به انجمن دوئلینگ (مبارزه مسلحانه دو نفره و رسمی) پدرش پیوست و حوزه کاری پدرش را در حقوق مورد مطالعه قرار داد. او در کنار تحصیل رشته حقوق به نوشتن مقاله در باره اقتصاد و تاریخ قرون وسطی و دین شناسی پرداخت. او همچنین به صورت متناوب در ارتش آلمان در استراسبورگ خدمت می کرد. در پاییز سال ۱۸۸۴ به خانه پدری بازگشت تا در دانشگاه برلین به تحصیل بپردازد. در هشت سال بعدی عمرش، او تنها یک ترم در دانشگاه گوتنگن و دوره کوتاهی را در آموزش نظامی در ارتش گذراند. در ۱۸۸۹ ماکس وبر رساله دکترای حقوق اش را درباره تاریخ سازمان های بازرگانی در سده های میانه ۱۹۷۷ در برلین ارائه داد. دو سال بعد کارش تحت عنوان «آمادگی به اقرار به گناه، تاریخ کشاورزی روم و اهمیتش برای حقوق عمومی و خصوصی» کامل کرد، از این تاریخ به بعد او آماده می شود تا به تدریس در دانشگاه بپردازد. توانایی زیاد وبر برای منسجم کردن تلاش های علمی اش منجر به پیشرفت کاری سریع او شد بطوریکه در دانشگاه هیدلبرگ به جای استاد پیشین خود به عنوان استاد اقتصاد انتخاب شد. (وبر، ۱۳۸۵)

وبر در سال ۱۹۰۴ به ایالات متحده آمریکا سفر کرد و بعد از بازگشت از آنجا به آلمان رفت و در سال ۱۹۰۵ کتاب معروفش «اخلاق پروتستانی و روح سرمایه داری» را نوشت. هدف او کشف دلایل به وجود آمدن راه های متفاوت توسعه فرهنگی شرق و غرب بدون داوری و ارزیابی آن ها بود. وبر، مانند برخی از اندیشمندان معاصر که سرمشق داروینیسیم اجتماعی را دنبال کردند، د نظر داشت عناصر متمایزکننده تمدن غرب را تشریح کند. وبر در تحلیل یافته های خود اظهار داشت که باورهای مذهبی برآمده از کالوین گرایی (و در ابعاد گسترده ترش پروتستانیسیم) تأثیر عمده ای بر نوآوری اجتماعی و توسعه سامانه اقتصادی اروپا و ایالات متحده داشته اند، اما نوشت که آن ها تنها عوامل در توسعه نبوده اند. دیگر عوامل قابل ذکر از نظر وبر، خردگرایی در کاوش های علمی، ترکیب مشاهده با ریاضیات، علوم مادی و فقهی، سیستمی کردن عقلانی ادارات دولتی و کارآفرینی اقتصادی بوده اند. سرانجام، مطالعه جامعه شناسی دینی به قول وبر صرفاً یک مرحله از آزادی انسان غربی از جادوگری و افسانه گرایی را توسعه بخشید و افسون زدایی از جهان را به عنوان یک جنبه مهم فرهنگ غرب به وجود آورد. وی در این کتاب بیان کرد که بین موفقیت در سرمایه داری از یک سو و داشتن پیشینه ی پروتستانی از طرف دیگر، رابطه وجود دارد. (وبر، ۱۳۹۴) از دیگر کتابهای ماکس وبر

کتاب «تئوری سازمان اقتصادی و اجتماعی» می باشد. او در سال های پایانی عمرش به تدریس در دانشگاه مونیخ ادامه داد و سرانجام در سال ۱۹۲۰ در سن ۵۶ سالگی بر اثر بیماری سل چشم از جهان فرو بست. (فرهنگی، میرزایی، حسین زاده، ۱۳۹۲)

پیدایش مفهوم بوروکراسی

قبل از وقوع انقلاب صنعتی، بیشتر مردم در کشتزارها کار و زندگی میکردند. حتی در کشورهایی مثل انگلستان و فرانسه که پایتختهایشان یعنی لندن و پاریس شهرهایی پر جنبوجوش بودند از میان جمعیت چندین میلیونیشان تنها چند صد هزار نفر در شهرها و شهرکها زندگی می کردند. از طرفی تولید و ساخت در خانههای مردم انجام می شد که برای این کار از ابزارهای ساده یا دستگاههای ابتدایی کمک می گرفتند. بعنوان مثال بیشتر تولیدکننده های پارچه، کار خود را در کارگاههایی کوچک یا در خانه ی ریسندگان و بافندگان انجام می دادند و در واقع این صنعت، متشکل از هزاران تولیدکننده انفرادی بود. این دنیا و سبکها ی زندگی و تولید در آستانه دگرگونی بود بطوریکه بعد از انقلاب صنعتی تنها ردپایی از این زندگی باقی ماند و تئوری مدیریت کلاسیک معرفی و زمانی که موضوعات مربوط به مدیریت صنعتی از جمله تخصصی شدن حوزه ها، کارایی، کیفیت بالاتر، کاهش هزینه ها و روابط مدیریت-کارمند مورد توجه سازمان ها قرار گرفت، گسترش یافت و مفهوم بوروکراسی آن نوع از بوروکراسی است که همراه یا بعد از انقلاب صنعتی در جهان ظاهر شده است و مقارن با پیدایش کلمه بوروکراسی است. (صادقپور، ۱۳۶۹)

بوروکراسی از دو بخش bureau به معنی میز و دفتر کار و پسوند - cratie به معنی - سالاری ساخته شده است. واژه ی بوروکراسی برای نخستین بار توسط شخصی فرانسوی بنام ونسان دو گورنه در سال ۱۷۴۵ استفاده شد. او واژه ی bureau به معنای میز تحریر و دفتر یا اداره را با پسوند گونه ی برگرفته از یونانی - cracy آمیخت و واژه ی «بوروکراسی» را به معنای حکومت ادارات و یا حکومت مقامات رسمی به کار برد و در قرن ۱۹ این واژه در آلمان متداول شد. نخستین بار، بوروکراسی به عنوان یک پدیده اجتماعی و با توجه به کاربرد عملی آن، به وسیله ی ماکس وبرمورد استفاده قرار گرفت. (پتفت، ۱۳۹۲) وبر توجه خود را عمدتاً بر روی تأثیر سازمان های بوروکراتیک در ساختار سیاسی جامعه متمرکز کرد. او بیشتر به علت وجودی سازمان ها و نحوه ی اعمال قدرت نظر داشت.

تشریح نظریه بوروکراسی ماکس وبر

ماکس وبر تئوری بوروکراسی را در سال ۱۹۴۷ و به نام خود به عنوان سازمان اجتماعی و اقتصادی فرموله بندی کرد. تمرکز اصلی این نظریه بر روی ساختار سازمانی است. او نشان می دهد که سازمان باید روشهای عملیاتی استاندارد جامع و مفصل به توسعه انجام کارهای مدون داشته باشد. وی علیرغم اینکه برداشتی ماشینی از سازمان ارائه داد (مک نامرا، ۲۰۱۰) معتقد بود که به کارگران باید از سمت مدیران طبق فعالیت های مستقیم دیکته شده توسط قوانین و مقررات سازمانی احترام گذاشته شود. (واوریک، ۱۹۷۵، مک نامرا، ۲۰۱۰)

تعبیر کلی وبر از بوروکراسی، شکل سازمانی اداره ی عقلایی امور است. به اعتقاد وی بوروکراسی یک ساختار سازمانی با وظایف مشخص و روابط سلسله مراتبی بین کارکنان است. تصمیمات در درون بوروکراسی مطابق با قوانین، رویه ها و خط مشی های موجود اتخاذ می شوند. بوروکراسی ها بدنبال کسب اهداف عقلایی با کارایی بیشتر هستند. آنها دارای نوعی از قدرت هستند که وبر آن را "قدرت قانونی یا عقلایی" نامید. قدرت قانونی قبل از اینکه یک شخص پستی را در بوروکراسی به عهده بگیرد، در آن پست وجود دارد و با این حال فرد قادر به تغییر آن نیز هست (چمپکس، ۱۹۹۶).

دلیل عقلایی نامیدن این نظام آن است که در این چارچوب هر وسیله ای دقیقاً به صورت ارادی و آگاهانه برای دست یافتن و با تحقق بخشیدن به هدف های معین و مشخص طراحی می شود. دلیل قانونی خواندن این نظام هم آن است که در محدوده ی آن، مناصب به صاحبان آن ها فقط اجازه می دهند با بهره گیری از مجموعه ای از مقررات و راهکارها، به اعمال قدرت و اختیار مبادرت ورزند.

بوروکراسی در نظر وبر یک مکانیسم اجتماعی است که کارآیی را به حد اعلا می رساند. اما برای وبر بوروکراسی تجلیگاه غلبه عقلانیت ابزاری بر زندگی انسان مدرن است. وی این غلبه را به معنی سلب اختیار افراد از سرنوشت خویش می داند. به نظر وی بوروکراسی همچون قفس آهنینی انسان را در احاطه خود دارد و از آن هیچ گریزی نیست و تنها نیرویی که شاید بتواند حصارهای عقلانیت بوروکراتیک را درهم شکند، نیروی کاریزما است. وبر دو نوع قدرت دیگر را شناسایی کرد که به اعتقاد او جزء خصوصیات بوروکراسی نیستند:

قدرت کاریزماتیک که مبتنی بر ویژگیهای شخصی فرد است

قدرت سنتی که در آن اقتدار رهبر ازشان و مقامی که به ارث برده نشات می گیرد(رحمان سرشت، ۱۳۷۷).

به نظر وبر اختیار عقلایی منجر به ثبات بوروکراسی می شود، چرا که بعد از این که شخص پستش را در سازمان ترک می کند، قدرت قانونی همچنان در پست باقی می ماند.

قدرت کاریزماتیک و قدرت سنتی بی ثبات هستند، چراکه تابع اشخاص می باشند و زمانی که شخص سازمان را ترک می کند، با او از سازمان خارج می شود. وبر وجود اختیار قانونی و عقلایی در سازمانهای بوروکراتیک را دلیلی بر موفقیت بوروکراسی ها نسبت به نوعهای دیگر سازمانی می داند. (فرهنگ، میرزایی، حسین زاده، ۱۳۹۲).

عناصر بوروکراسی ایده آل از نظر ماکس وبر

به اعتقاد ماکس وبر بوروکراسی در شکل ایده آله دارای ویژگیهای زیر است:

وظایف کاملاً تعریف شده و تخصصی یا تقسیم کار در بوروکراسی

استفاده از قدرت قانونی

وجود سلسله مراتب در مشاغل

وجود قوانین و رویه های مکتوب

وجود متخصصان ماهر و آموزش دیده

انتصاب کارکنان بر اساس ویژگیهای تخصصی

ارتقا بر مبنای شایستگی تخصصی

داشتن مسیر شغلی کاملاً مشخص(چمپکس، ۱۹۹۶).

ماکس وبر معتقد است که بوروکراسی موجب بهره گیری از تصمیمات عاقلانه اداری و کارایی بیشتر مدیریت می شود و از طرفی وجود نظم و انضباط در سازمان، تخصص گرایی، نظارت و کنترل و عدم اعمال نظرات شخصی عاملی اساسی در افزایش کارایی است. (پسران قادر، ۱۳۷۴). بدون شک وبر را می توان بنیان گذار مطالعات سیستماتیک در مورد بوروکراسی دانست. یافته ها و مدل ایدئال، او روی بسیاری از دانش پژوهان و پژوهش گران علم مدیریت اثر گذاشته است (نجف بیگی، ۱۳۸۷).

ارزیابی و نقد بوروکراسی وبر

وقتی پدیده ای از جهت منفی بررسی می شود منظور این است که به آثار نامطلوب آن پدیده توجه شود. به زبان دیگر وقتی موضوعی را با بدبینی بررسی می کنیم توجه ما معطوف به معرفی جنبه منفی آن قضیه است، در اینجا نظر برخی از دانشمندان را که به بروکراسی با نظر منفی نگاه می کنند را بررسی می کنیم:

- **تخصص گرایی:** تعارض بین واحدهای فرعی سازمان را ایجاد می کند اهداف واحدهای وظیفه ای، اهداف کلی سازمان را تحت الشعاع قرار می دهند. یکی از نقاط عمده ضعف بروکراسی ماشین این است که چون در این نوع ساختار افراد زیادی باید در یک واحد و یا یک بخش با هم کار کنند، بایستی بیش از حد به قوانین توجه شود. موقعی که مواردی پیش می آید که دقیقاً با قوانین تناسب ندارد هیچ گونه مجالی برای تغییر و اصلاح وجود ندارد. (الوانی، ۱۳۸۲)

- **جابجایی هدف:** بروکراسی بیشتر به علت اینکه جابجایی هدف را موجب می شود مورد انتقاد شدید واقع شده است. (جابجایی اهداف سازمانی با اهداف شخصی یا اهداف واحدهای فرعی) و این موضوع در قالب اشکال مختلف مورد بحث قرار گرفته

است این ایرادی است که رابرت مرتون به بروکراسی گرفته است که همانند یا همشکلی در امور زیان آور است، چونکه انعطاف پذیری را کاهش می دهد. این ایراد و اشکال ممکن است موجب شود که کارکنان سازمانهای هدف و ارائه خدمات فراموش شوند. مرتون اضافه "بروکراتیک آنقدر به مقررات و دستورالعمل ها توجه کنند که عملاً میکنند که آنچه وبر در بروکراسی ارائه داده است ممکن است نتایجی را به بار آورد که برای سازمان زیان آور باشد. (گیدنز، ۱۳۷۸).

- **کاربرد نامناسب قوانین و مقررات:** مرتون مطرح کرد که بروکراسی در طی زمان وابستگی شدیدی بین اعضاء سازمان و قوانین ایجاد می کنند که به تبع آن اعضاء کورکورانه تصمیمات و اقدامات تکراری را که قبلاً اتخاذ کرده اند بدون توجه به اینکه شرایط تغییر کرده مکرراً به کار می گیرند. همچنین در بیشتر سازمانها قوانین و مقررات نمیتوانند تمام موقعیتهای را دربرگیرند. مرتن میگوید: تاکید زیاد بر رعایت دقیق قوانین بروکراسی و تخصص و تجربه فرد در برخورد و رسیدگی به موقعیتهای مختلف مانع انعطاف پذیری میشود. انعطافناپذیری بروکراتیک از طریق فرمانبرداری محض، نسبت به قواعد و مقررات در تقابل مستقیم با پیشرفت سازمان است که اصطلاحاً آن را "دیوانزدگی" نیز می گویند. (صبوری کاشانی، ۱۳۷۴).

- **از خود بیگانگی کارکنان:** اعضاء سازمان، غیر شخصی بودن سازمان را به عنوان پدیده ای درک می کنند که بین آنان و کارشان فاصله می اندازد آنان خود را به مثابه دندانه های یک چرخ بزرگ می باندند. (کوزر، ۱۳۸۳).

- **تمرکز قدرت:** اینکه بروکراسی قدرت زیادی را در دست معدود افرادی متمرکز می سازد خود واقعیتی است که قابل مشاهده می باشد.

از دیگر انتقادات وارد شده بر بروکراسی وبر آن است که، روشهای بروکراتیک کند بوده و باعث تأخیر در تصمیمگیری و اجرای تصمیمات میشوند و از آنجائیکه فعالیتهای سازمان رسمی به صورت کتبی انجام میشود، این عمل علاوه بر اتلاف وقت و ضایع شدن نیروی انسانی، باعث کندی پیشرفت کار و مشکلات بعدی میشود. این تشریفات زاید و پیچیده را کاغذبازی می گویند. در نظریه بروکراسی تأکید وبر بر روابط غیر شخصی یا رسمی، انتقادی مستقیم از "قوم و خویشبازی" رایج در بسیاری از سازمانها در زمان او بود. او با تأکید بر وجود قوانین مشخص شده و حفظ فاصله شخصی بین خود و دیگران، در مورد اجرای قوانین سازمان، گزینش و ارتقاء کارکنان براساس شایستگی و از طریق امتحان، معتقد به دخالت کمتر احساسات شخصی است در حالیکه منتقدان عقیده دارند وبر بر روابط رسمی در سازمان بیش از حد تأکید کرده و از طرفی از روابط غیر رسمی در سازمان، که باعث بوجود آمدن انعطافپذیری نسبی در سازمان می شود، چیزی نگفته است.

بعلاوه کروزیمر معتقد است بروکراسی، سازمانی است که قادر نیست اشتباهات خود را تشخیص دهد و رفتار خود را اصلاح کند، بروکراتها از مقررات سازمان به نفع خود استفاده می کنند و همین نفع افراد باعث حفظ وضع موجود می گردد. (صبوری کاشانی، ۱۳۷۴)

همچنین بروکراسی باعث روابط بسیار خشک و غیر شخصی و کلیشه ای می شود و تصمیم گیری ها به مطلق گرایی گرایش می یابند و انتخابها از قبل پیش بینی شده و راه های دیگر ترغیب نمیشود و دستورالعمل های روزمره و تکراری، هماهنگی و سازگاری با محیط را مشکل می کند. از همه مهم تر اعمال "کنترل بر مبنای دانش" وبر، متخصصانی را تربیت میکند که نظریات آنها با مدیران و سرپرستان عادی در تضاد می افتد.

نتیجه گیری

ماکس وبر از پیشگامان علم مدیریت و مطالعات او نخستین گامی است که در زمینه سازمانها برداشته شده است. بروکراسی وبر سازمان هایی را که شامل چهار خصیصه زیر بودند شامل می شد: ۱- وسعت سازمان به علت کثرت کارمند ۲- عده زیاد کارگر غیر ماهر و یا نیمه ماهر ۳- تکنولوژی ساده برای تولید انبوه ۴- تولید فرآورده های ساده و چون بیشتر سازمانهای زمان وبر منطبق با جنبه های فوق بودند، لذا بروکراسی وبر به عنوان یک الگوی تجزیه و تحلیلی، سازمانی کارآمد و علمی به نظر می رسید. اهمیت وبر در اینست که او اولین تلاش را برای تقسیم بندی منضبط و منسجم سازمان ها برای تجزیه و تحلیل آنها به عمل آورد. وبر در تعریف خود سازمان بروکراتیک را از نظر فنی کاراترین شکل سازمانی معرفی می کند. به نظر وبر «دقت، سرعت، وضوح، اطلاع از وضعیت پروندهها، تداوم امور، بصیرت، وحدت رویه، اطلاعات دقیق، کاهش اصطکاک و هزینه های مربوط به نیروی

پیدایش در سازمان های بوروکراتیک به مطلوبترین وضع خود می رسند» این حالت به خاطر این است که بوروکراسی آخرین مرحله غیر شخصی شدن سازمان است. در چنین سازمان هایی نقش هر یک از مسولان را شرح شغل کتبی که در مورد حیطة اختیارات او تهیه می شود تعیین می کند. مسولیت ها به صورت سلسله مراتب ترتیب می یابند و هر مسولیت بالاتر، کلیه مسولیت های پایین تر را تحت پوشش قرار می دهد. در حال حاضر نیز با توجه به محیط و ساختار سازمان برخی از اصول ارائه شده توسط ماکس وبر همچنان در سازمانها مورد توجه قرار می گیرد اما همه اصول کاربرد ندارند.

منابع و مراجع

- [۱] الوانی، س، ۱۳۸۲، مدیریت عمومی. نشر نی، چاپ نوزدهم.
- [۲] پتفت، آرین، ۱۳۹۲ سیاستزدگی دستگاههای اداری و ارائه راهکارها برای جمهوری اسلامی ایران، مرکز پژوهشهای مجلس.
- [۳] سپران قادر، مجید، ۱۳۷۴، مدیریت و سازمان (از دیوانسالاری تا ویژه سالاری)، چاپ دوم، انتشارات ارغنون .
- [۴] رحمان سرشت، حسین، ۱۳۷۷، تئوری های سازمان و مدیریت، از نوین گرایی تا پسانوین گرایی (جلد اول)، تهران .
- [۵] صادقپور، ابوالفضل، ۱۳۶۹، نظریه بوروکراسی چاپ دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی
- [۶] صبوری کاشانی، منوچهر، ۱۳۷۴، جامعه شناسی سازمانها، تهران.
- [۷] فرهنگ، علی اکبر. شاه میرزایی، وحید. حسین زاده، علی. ۱۳۹۲، نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت، موسسه کتاب مهر.
- [۸] کوزر، لوئیس، ۱۳۸۳، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، محسن ثلاثی، تهران، علمی
- [۹] گیدنز، آنتونی، ۱۳۷۸، جامعه شناسی، منوچهر صبوری، تهران، نی.
- [۱۰] نجف بیگی، ر، ۱۳۸۷، سازمان و مدیریت. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علمی.
- [۱۱] نوربرت فوگن، هانس، ۱۳۸۵، ماکس وبر؛ ترجمه محمود رامبد؛ انتشارات هرمس
- [۱۲] وبر، ماکس، ۱۳۹۳، پروتستانتیسم و سرمایه‌داری، ترجمه عباس محمدی اصل، انتشارات حق شناس
- [13] www.riseofthewest.net/thinkers/weber03.htm.-13
- [14] McNamara, C. (3122). Historical and Contemporary Theories of Management. www.authenticityconsultant.com Money, J.D., and Reiley, A. C. (2942). On word.
- [15] Champoux Joseph. Organizational Behavior: Integrating Individuals Group and process West- publishing compang 1996 .