



A Sociological Study of Bureaucratic Relations in Peripheral Cities of Iran; the Case of Education Administration of Jask Port

Amir Hadi Takhshid¹ | Nooh Monavvary²

1. Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: ah.takhshid@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Iran.
E-mail: monavvary@ut.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received: 22 July 2024
Received in revised form: 19 October 2024
Accepted: 15 November 2024
Published online: 21 December 2024

Keywords:

Bureaucracy, Jask Port, Organizational Behavior, Peripheral Areas, Sparsely Populated Cities.

ABSTRACT

The path of development and progress requires attention to the peripheral areas and not limiting attention to metropolitan areas. For this reason, it is important to know and comprehend the current organizational relations and bureaucratic system in different regions of Iran. In order to illustrate the characteristics of bureaucratic relations in this region, the current research studies the state of the organizational and administrative order of education in the port of Jask, which serves as an example of peripheral areas and sparsely populated cities.

Interviewing and participatory observation with local managers and stakeholders are the methods of data acquisition employed in this research.

The analysis method is the ideal type of Weber's bureaucracy. The findings indicate that the department under investigation is perceived as a deprived area, which results in a combination of acceptance and vulnerability toward the departments or individuals designated to the center. Bureaucracy is also heavily influenced by group and local relationships and is replete with personal relationships. This situation is both detrimental to the anticipated regularities of the bureaucracy and permissible in situations where managers' personal power is utilized to secure budgets and inter-organizational assistance. Charitable and jihadi organizations play a substantial role in each of these instances.

In terms of the social status of public and administrative positions, the results suggest that the desirability of being an employee has decreased as a result of the growing income disparity between public jobs and certain freelance positions in the region.

Cite this article: Takhshid, A.H, Monavvary, N. (2024). A Sociological Study of Bureaucratic Relations in Peripheral Cities of Iran; the Case of Education Administration of Jask Port. *Community Development (Rural-Urban)*, 16 (2):345-362. <https://doi.org/10.22059/jrd.2024.384202.668879>



© The Author(s). Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jrd.2024.384202.668879>

مطالعه جامعه‌شناختی مناسبات دیوان‌سالارانه در شهرستان‌های پیرامونی ایران (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش بندر جاسک) امیرهادی تخبشید^۱ | نوح منوری^۲

۱. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: ah.takhshid@gmail.com

۲. نویسنده مسؤل، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: monavvary@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۵/۱</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۷/۲۸</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۸/۲۵</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: جاسک، دیوان‌سالاری، رفتار سازمانی، مناطق پیرامونی، شهرهای کم‌جمعیت.</p>	<p>مسیر توسعه نیازمند توجه به مناطق پیرامونی و محدودنشدن توجهات به نواحی کلان‌شهری است. به این سبب شناخت و فهم مناسبات سازمانی و نظام دیوان‌سالارانه جاری در نواحی مختلف کشور اهمیت دارد. پژوهش حاضر به مطالعه وضعیت نظم سازمانی و اداری آموزش و پرورش در بندر جاسک به‌عنوان نمونه‌ای از مناطق پیرامونی و شهرهای کم‌جمعیت می‌پردازد تا ویژگی‌های مناسبات دیوان‌سالارانه را در این منطقه نشان دهد. روش گردآوری داده‌ها مشاهده مشارکتی و سپس تکمیل داده‌ها با چند مصاحبه عمیق با مدیران و ذی‌نفعان محلی، و شیوه تحلیل استفاده از نوع آرمانی دیوان‌سالاری وبر است. یافته‌ها نشان می‌دهد در اداره مورد مطالعه، به‌واسطه ادراک آن به‌عنوان منطقه‌ای محروم، پذیرشی توأم با ضعف نسبت به ادارات یا افراد منتسب به مرکز وجود دارد. همچنین دیوان‌سالاری مملو از روابط شخصی و تحت تأثیر شدید روابط گروهی و محلی است. چنین وضعیتی، هم تأثیر منفی روی قاعده‌مندی‌های مورد انتظار در دیوان‌سالاری دارد و هم در مواردی مثل دریافت بودجه و کمک‌های بین‌سازمانی براساس توان شخصی مدیران می‌تواند مثبت تلقی شود. در همه موارد، نقش آفرینی گروه‌های خیریه‌ای و جهادی قابل توجه است. به‌لحاظ جایگاه اجتماعی مشاغل دولتی و اداری، یافته‌ها حاکی از آن است که با افزایش اختلاف درآمدی بین مشاغل دولتی و برخی مشاغل آزاد در منطقه، از مطلوبیت کارمندی کاسته شده است.</p>

استناد: تخبشید، امیر علی و منوری، نوح (۱۴۰۳). مطالعه جامعه‌شناختی مناسبات دیوان‌سالارانه در شهرستان‌های پیرامونی ایران (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش بندر جاسک). توسعه محلی (روستایی-شهری)، ۱۶(۲): ۳۴۵-۳۶۲. <https://doi.org/10.22059/jrd.2024.384202.668879>



© نویسندگان.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jrd.2024.384202.668879>

۱. مقدمه و بیان مسئله

اگرچه جامعه‌شناسی سازمان‌ها تاکنون حوزه‌ی نحیفی در ایران بوده، اما حتی همان اندک تألیفات این حوزه نیز محدود و محصور به لبه‌های توسعه‌یافته سازمان‌ها در ایران باقی مانده و به‌طور عمده معطوف به وضعیت کلان‌شهری و سازمان‌های مدرن یا بزرگ بوده است. براین‌اساس می‌توان به پژوهش‌های سازمانی‌ای اشاره کرد که بر محوریت بهره‌وری و کارایی (کميجانی و باقرزاده، ۱۳۸۹؛ راسخ و مصلح‌پور، ۱۳۹۱؛ افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲؛ قاضی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷) یا مدیریت و رهبری (رضائی و همکاران، ۱۴۰۲؛ حمیدی‌زاده، ۱۳۹۶؛ تابان و همکاران، ۱۳۹۵) یا حتی مسئولیت اجتماعی (صمیمی‌فرد و تاج‌مزینانی، ۱۳۹۵؛ تاجمیر ریاحی، ۱۴۰۰) انجام شده است. این مطالعات به شکلی پیشینی وضعیتی ایستا را فرض می‌گیرند که در آن نوع معمول و بی‌ابهامی از نظم سازمانی و دیوان‌سالارانه حکم‌فرما است و مسئله فقط حل نقص‌های عارضی است. آثار نظری‌تر نیز فارغ از امکانات و ضرورت‌شان، همچنان هنگامی که از نظم سازمانی و نهادینگی صحبت می‌کنند، توجهشان معطوف به وضعیت سازمان‌های مناطق توسعه‌یافته است و کمتر به سازمان‌های مناطق پیرامونی توجه می‌کنند (صبوری، ۱۳۷۶؛ شیرعلی و شهیازی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین آنچه تاکنون در این حوزه مغفول واقع شده، پژوهش درباره‌ی وضعیت متمایز نظم سازمانی در مناطق مختلف ایران به‌ویژه مناطق پیرامونی و به‌تبع آن بیان تنوعات و تکررات افتراقی آن است. این پژوهش از منظر جامعه‌شناسی سازمان‌ها، پرسش از مناسبات سازمانی و اداری مناطق پیرامونی ایران را در دستور کار خود قرار داده است.

اما نظام سازمانی ایران، محدود به وضعیت کلان‌شهرها نمی‌شود، بلکه حکومت یکپارچه با تقسیم‌بندی استانی، مناطق پیرامونی و کم‌جمعیت‌تری را شکل داده که نظام سازمانی آن لزوماً مشابه وضعیت دیوان‌سالارانه شهرهای بزرگ نیست. بسیاری از این مناطق به‌لحاظ سیاسی و اقتصادی دارای موقعیت حساس و استراتژیک نیز هستند؛ برای مثال شهرستان‌های مرزی یا شهرستان‌های بندری موقعیت تجاری و سیاسی خاصی دارند. به این پیچیدگی جغرافیایی، درگیری این مناطق با نظام‌های متفاوت قبیله‌ای و بعضاً تکرر مذهبی را باید اضافه کرد که موقعیت این شهرستان‌ها را به‌لحاظ دیوانی پیچیده‌تر و ناشناخته‌تر می‌کند.

در این پژوهش با ارجاع به وضعیت‌های میدانی در مناطق پیرامونی جنوبی کشور، وضعیت سازمانی این مناطق را با نوع آرمانی^۱ منطق سازمانی و دیوان‌سالاری که در نظریات جامعه‌شناختی به آن پرداخته شده مطالعه می‌کنیم.^۲ به این ترتیب ویژگی‌های سازمانی و اداری شهرستان‌های پیرامونی کشور به‌صورت عینی و روشمند بررسی می‌شود.^۳ فهم مناسبات سازمانی در شهرستان‌ها سبب می‌شود تا تصور کاریکاتوری و تقلیل‌یافته از شهرستان‌های کوچک برای ساکنان کلان‌شهر و فعالان حوزه علوم انسانی از بین برود و اهمیت و وضعیت مناقشه‌برانگیز این مناطق درک شود.

۱. به معنای خالی از ارزش و معادل Ideal type وبر

۲. اگر فردی فقط تجربه مواجهه با هردو وضعیت کلان‌شهری و غیرکلان‌شهری را داشته باشد، متوجه تفاوت‌های عمده موجود در این دو وضعیت می‌شود، اما فهم روشمند آن و توجه به ظرایف نظری و مفهومی نظام دیوان‌سالاری، اهمیتی ویژه و قابل توجه دارد که باید آن را در نظر داشت.

۳. هنگامی که به مناسبات سازمانی کلان‌شهرهای ایران (به‌طور ویژه پایتخت) می‌نگریم، متوجه استقرار وضعیت سازمانی و دیوان‌سالارانه قابل‌توجهی می‌شویم که فارغ از کژکارکردی‌های موجود، موقعیتی باثبات و مستقر دارد که در آن سلسله‌مراتب اداری و تقسیم‌بندی‌های سازمانی کاملاً مشهود است؛ برای مثال شهرداری‌ها هرکدام در هریک از مناطق چندگانه شهری، ساختمانی مرکزی و جداگانه دارند که به‌طور تخصصی و مستقل، چالش‌های منطقه خود را حل‌وفصل می‌کنند و وضعیت شهری منطقه را به کمک ساختار و فعالیت‌های دیوانی مانند اعطای مجوزهای ساخت‌وساز و... سامان می‌بخشند. اما لازم است چیزی که به‌صورت شهودی دیده می‌شود، به آزمون پژوهش‌های روشمند گذاشته شود.

۲. پیشینه پژوهش

برخی مقالات مرتبط با موضوع این پژوهش، به طور مشخص متمرکز بر محورهایی مانند رفتار سازمانی هستند که ذیل مطالعات مدیریتی قرار می‌گیرند. اما پژوهشی درباره رفتار سازمانی در شهرهای کوچک و مناطق پیرامونی و روستایی در ایران انجام نشده است. در جامعه‌شناسی نیز علی‌رغم رواج بسیار پژوهش‌های حوزه جامعه‌شناسی مناطق پیرامونی، توسط صاحب‌نظران مختلفی نظیر منصور وثوقی، مهدی طالب، فرامرز رفیع‌پور و مصطفی ازکیا و گستره قابل توجه آن، تاکنون درباره وضعیت سازمان‌یافتگی اداری این مناطق پژوهشی انجام نشده و عمده پژوهش‌های جامعه‌شناسی روستایی و مناطق پیرامونی نیز در حوزه مطالعات توسعه است (طالب و عنبری، ۱۳۹۵؛ ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳؛ رفیع‌پور، ۱۳۷۳؛ آزاد ارمکی و همکاران، ۱۳۹۷).

موردی که در پژوهش‌های جامعه‌شناختی می‌تواند متناسب با مقاله حاضر باشد، مطالعه آصف بیات در روایت فرودستان و تاریخ‌نگاری آنان است. بیات در *سیاست‌های خیابانی در ایران* توضیح می‌دهد که حاشیه‌نشینان به شکلی غیررسمی خواسته‌های دیوانی و سازمانی خود را پیش می‌برند و واجد نوعی خودکفایی سازمانی می‌شوند (بیات، ۱۴۰۱: ۱۷). از قضا همچنان مسئله بیات، مسئله‌ای شهری است و او وضعیت سازمانی (در معنای عام آن و نه در معنای دیوان‌سالاری) گروه‌های فاقد امتیاز را در مناطق پیرامونی شهری بررسی می‌کند. اما مسئله پژوهش حاضر این است که وضعیت دیوان‌سالاری در مناطق غیر کلان‌شهری و مهاجرناپذیر و شهرستان‌های کوچک به چه شکل است. باید به مقاله قائمی‌نیک (۱۴۰۳) نیز اشاره کرد که البته بیشتر با رویکردی مدیریتی به تغییر نظم جهاد سازندگی به یک دیوان‌سالاری مدرن می‌پردازد و توضیح می‌دهد که جهاد سازندگی در شکل خاستگاهی خود، شیوه سازمانی منحصر به فرد و متناسب با منطق حاکم بر جامعه ایرانی-اسلامی داشته است و به همین جهت تبدیل آن به یک دیوان‌سالاری به شکست منجر می‌شود.

در میان پژوهش‌های غیرفارسی نیز نمی‌توان به آثار پرشماری دست یافت که نشان‌دهنده بررسی دیوان‌سالاری در مناطق حاشیه‌ای، کم‌جمعیت یا روستایی باشد. اما اندک پژوهش‌ها نشان می‌دهد دیوان‌سالاری‌ها نقش بزرگی در مناطق کم‌جمعیت بازی می‌کنند و البته با چالش‌های متمایز مرتبط با جغرافیا، ظرفیت و استانداردهای مواجه هستند. همچنین پژوهش‌ها حاکی از این است که دیوان‌سالاری‌های پیرامونی می‌توانند در طول زمان مدرن و یکپارچه شوند (جونالاگادا و کوان^۱، ۲۰۲۴؛ ایرو و لوتا^۲، ۲۰۲۴؛ ژو^۳ و همکاران، ۲۰۲۲؛ سیام^۴ و همکاران، ۲۰۲۲؛ مانگلا^۵، ۲۰۲۲؛ پراتاما و ایماوان^۶، ۲۰۲۲؛ استفانه^۷، ۲۰۱۹؛ روزنبلوم و برابان^۸، ۱۹۸۱). نکته دیگر اینکه این پژوهش‌ها نیز به طور عمده مبتنی بر اندیشه‌های ماکس وبر درباره دیوان‌سالاری هستند. به‌عنوان نمونه دوگانه عقلی و ارزشی محمل نظری برخی از این آثار است تا جایی که رفتارهای دیوان‌سالارهای روستایی را مصداقی از کنش عقلایی مبتنی بر ارزش^۹ معرفی می‌کنند (سیام و همکاران، ۲۰۲۲).

-
1. Jonnalagadda & Cowan
 2. Eiró & Lotta
 3. Xu
 4. Syam
 5. Mangla
 6. Pratama & Imawan
 7. Estefane
 8. Rosenbloom & Bryan
 9. Value-Rational action

۳. ملاحظات مفهومی و نظری

مروری بر ادبیات جامعه‌شناسی سازمان‌ها مجموعه‌ای از عناصر سازمانی را پیش‌رو می‌نهد که می‌تواند چارچوبی برای مطالعات تطبیقی سازمان‌ها نیز باشد. در این راستا بررسی مفاهیمی از مقاله دیوان‌سالاری ماکس وبر کمک‌کننده است. این مقاله توسط وبر با دقت نظر خاصی نوشته شده است و در قامت یک اثر کلاسیک حوزه جامعه‌شناسی و جامعه‌شناسی سازمان‌ها، عناصر مهم سازمانی را معین می‌کند. **سلسله‌مراتب یک‌سالارانه:** یکی از ویژگی‌های دیوان‌سالاری از نظر وبر، سلسله‌مراتب سازمانی است. در واقع سازمان‌ها در یک چارچوب فرادستی و فرودستی اداره می‌شوند و ذیل یک موقعیت قانونی، اختیارات سازمان‌ها و مناصب پایین‌تر توسط مناصب بالاتر تعیین می‌شود و وبر برای توصیف آن از یک‌سالاری^۱ استفاده می‌کند (وبر، ۱۴۰۰: ۲۲۶). در این پژوهش با تکیه بر این ویژگی به طرح این پرسش خواهیم پرداخت که وضعیت سازمان‌های مناطق پیرامونی که از سازمان‌های فرعی‌تر و پایین‌تر به حساب می‌آیند، چگونه و به چه میزان تحت تأثیر سازمان‌های بالاتر (نظیر ادارات آموزش پرورش استانی و مرکزی) است. همچنین رابطه مناصب بالادستی با مناصب پایین‌دستی و دسترسی‌پذیری مدیران ادارات برای مراجعه‌کنندگان یک سازمان و مردم عادی و اهالی منطقه محل پرسش است.

استقلال از مناسبات شخصی و استقرار مناسبات سازمانی: استقلال نظم دیوان‌سالارانه نیز از عناصر مهم سازمانی مورد تأکید وبر است. برای وبر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های دیوان‌سالاری، جدایی آن از زندگی خصوصی است (همان: ۲۲۶ و ۲۳۷). از این‌رو، کارمندان دستگاه اداری خود را ذیل اهداف عمومی یا سازمانی تعریف می‌کنند و از شکل‌دادن به روابط شخصی در راستای منافع شخصی اجتناب می‌کنند. وبر در جایی دیگر از مقاله خود توضیح می‌دهد که نظم دیوان‌سالارانه با برابری حقوقی که شکل می‌دهد، موجب از بین رفتن «ساختارهای محلی تثبیت‌شده» نیز می‌شود (همان: ۲۶۳). در این پژوهش بنا بر صورت‌بندی وبر، نسبت استقرار دیوان‌سالاری با مناسبات قومی و محلی و تلقی عمومی از آن مورد پرسش قرار می‌گیرد. از دیگر مسائل مهم در فهم نظام دیوان‌سالاری توجه به سازمان‌یافتگی نظارتی است. در واقع توقع می‌رود که نظارت سازمانی با تخلفات به شکلی ضابطه‌مند برخورد کند. با وجود این در شهرستان‌های کوچک، پرسش از مناسبات قومی و تأثیر آن در رفتار نظارتی از مصادیق مهم قابل توجه است. موضوع دیگری که برگرفته از ایده‌های وبری مورد توجه قرار گرفته ایجاد مرزهای اداری یکپارچه و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها در مناطق کم‌جمعیت با جمعیت پراکنده است. هم‌پوشانی مرزهای مذهبی و مدنی در روستاها و شهرهای کوچک تلاش‌ها برای استانداردسازی فرایندهای دیوان‌سالارانه را پیچیده می‌کند (استفانه، ۲۰۱۹) و این امر نیز در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است.

منزلت و حقوق ثابت: وبر یکی از وظایف دستگاه دیوانی را تأمین مالی کارمندان آن می‌داند (وبر، ۱۴۰۰: ۲۲۸). این امر ذیل نظام مبتنی بر حقوق^۲ میسر می‌شود. به‌علاوه اینکه وبر برای حرفه‌های دیوان‌سالارانه شأن حرفه‌گری (تأمین نیاز مالی مبتنی بر حقوق) و منزلتی قائل است (همان: ۲۲۸-۲۲۹ و ۲۳۳). یکی از مسائل مهم مناسبات سازمانی در شهرهای کم‌جمعیت‌تر، در واقع فهم ترجیح شغل اداری و «حرفه دیوان‌سالارانه» بر مشاغل آزاد و تجارتنی است. در نتیجه باید به تحقق این شئون برای صاحب‌منصبان در سطح عینی سازمان‌های مناطق مختلف توجه شود. پژوهش‌هایی وجود دارد که نشان می‌دهد با توجه به اینکه نسبت دیوان‌سالارها به شهروندان در مناطق کم‌جمعیت با تراکم جمعیت پایین بیشتر است، دیوان‌سالاری‌ها ممکن است در مناطق کم‌جمعیت برجسته‌تر از مراکز شهری باشند (روزنبلوم و بریان، ۱۹۸۱). همچنین در شهرهای کوچک باید به سراغ انواع و سنخ‌های گوناگون اشتغال رفت؛

1. Monocracy
2. Salary

برای مثال باید پرسید که آیا اتخاذ شغل‌های آزاد در مقابل شغل‌های دولتی و کارمندی رسمی، ترجیحی دارد یا خیر و اینکه ترجیحات افراد بیشتر ناشی از چیست و چه مسائل و تسهیلاتی در هر کدام از انواع اشتغال در شهرهای کوچک برای افراد وجود دارد.

منابع و بودجه ثابت: مورد دیگری که می‌توان از نظریه‌پردازی و بر برای پژوهش حاضر به کار بست، جایگاه نهادهای دیگر در توسعه نظم دیوان‌سالارانه است. و بر یکی از ضرورت‌های تداوم و پایداری - نه وجود - مناسبات دیوان‌سالارانه را «درآمد ثابت» می‌داند (و بر، ۱۴۰۰: ۲۳۹). این نگاه را اگر در فهم خود از سازمان‌هایی فرعی در مناطق کم‌جمعیت‌تر در نظر بگیریم، این مسئله مورد توجه قرار می‌گیرد که شاید دشواره^۱ این سازمان‌ها، کلیت نظام دیوان‌سالارانه‌ای است که از ملزومات آن، توجه به درآمد ثابت و بودجه عمومی است. در واقع متن و بر توأمان ریزه‌کاری‌های سازمانی و عناصر جزء-جزء مهم آن را به ما نشان می‌دهد، اما از آن سو این امور را در پیش شرط مهم و در نسبت با وجود یک درآمد ثابت می‌فهمد. در جایی دیگری از متن، و بر اشاره می‌کند: «گرایش دیوان‌سالارانه بیش از هر چیز تحت تأثیر ضرورت‌های ناشی از ایجاد ارزش‌های دائمی بوده است» (همان: ۲۴۲). به نظر می‌آید آنچه این ارزش‌های دائمی را شکل می‌دهد و پشتیبانی می‌کند به بیان و بر «امور سیاسی و چگونگی توسعه مالی» است (همان: ۲۴۲). به نظر می‌رسد در فهم این جمله و بر با وضعیت ایران امروز، آنچه توسعه مناسبات سازمانی را در مناطق مختلف ایران فراهم می‌سازد گرایشی است که لازم است در دولت^۲ وجود داشته باشد. در برخی پژوهش‌ها در بیان چالش‌های دیوان‌سالاری در مناطق کم‌جمعیت به منابع ناکافی اشاره می‌شود. بسیاری از دیوان‌سالاری‌های روستایی با کمبود منابع مالی و انسانی مواجه هستند. این شامل بودجه‌های محدود، کارکنان ناکافی و کمبود مهارت‌های ضروری مانند حسابداران و مدیران پروژه است که برای ارائه خدمات مؤثر حیاتی هستند (نگومبلا^۳، ۲۰۲۳؛ جیکوبز^۴، ۲۰۱۱). نبود اراده سیاسی مشکل دیگر دیوان‌سالاری‌های پیرامونی است. اغلب حمایت سیاسی از خدمات دیوان‌سالاری‌های حاشیه‌ای وجود ندارد. دیوان‌سالارها ممکن است با تغییر سیاست‌های دولت و عدم تعهد مقامات بالاتر دست‌وپنجه نرم کنند که می‌تواند پروژه‌های در حال انجام را مختل کند و به ناهماهنگی در ارائه خدمات منجر شود (نگومبلا، ۲۰۲۳؛ جبار و ساجیتا^۵، ۲۰۱۵).

کارایی و برتری فنی دیوان‌سالاری: فهم دقیق عناصر و شاخص‌هایی که منتج به موفقیت یک سازمان می‌شوند اهمیت دارد. در دیدگاه و بر، بوروکراسی با کارآمدی و به این لحاظ با برتری فنی معرفی می‌شود. در این پژوهش یکی از پرسش‌های مهم آن است که کارآمدی سازمان‌های شهرستان‌های کوچک تا چه حد متکی به کیفیت شخصی رؤسا و افراد شاخص آن سازمان و تا چه حد تابعی از شرایط بیرونی است. این موضوع خود باید به یک پژوهش بسیار مفصل تبدیل شود تا بتوان از خلال آن الگوی سازمان‌یافتگی و موفقیت و توسعه در مناطق مختلف کشور را ارزیابی کرد و تلاش کرد نقاطی را که متکی بر شخص و افراد پیش می‌رود، با پی‌ریزی و ضابطه‌های مختلف، متکی بر مناسبات پیش برد. اساساً تعیین مسیر و الگوی پیشرفت سازمان‌ها در شهرهای کوچک از اهمیت بسیاری برخوردار است که با بررسی تاریخی سازمان‌های مختلف قابل‌ردیابی و ارزیابی خواهد بود. در مجموع با بررسی محورهای فوق در میدان پژوهشی، امکان شناخت از مجموعه‌های سازمانی شهرهای کوچک و منطق سازمانی جاری در آن‌ها را می‌توان نشان داد. مورد دیگر که واجد اهمیت است وضعیت و منزلت گروه‌های اجتماعی خیره‌ای، جهادی و به‌طور کلی سمن‌ها^۶

1. Problematic
2. State
3. Ngumbela
4. Jacobs
5. Jabbar & Sajeetha

در مناطق محروم است. به‌نظر می‌آید تعیین‌کنندگی و امکان رایزنی این گروه‌ها با نهادهای مهم دولتی در شهرستان‌ها خیلی متفاوت‌تر با کلان‌شهر است.

ورود شایسته‌سالارانه به سازمان و آموزش تخصصی: شایسته‌سالاری و آموزش تخصصی از شاخص‌های مهم مناسبات سازمانی و دیوان‌سالارانه از نگاه وبر است. این مسئله نیز نیازمند آن است که در بوم‌های مختلف کشور مطالعه شود. آموزش در نگاه وبر عاملی است که سبب می‌شود دیوان‌سالاری به‌لحاظ فنی از هرگونه شیوه‌اداره‌دیگر دقیق‌تر، مفیدتر و برتر باشد. وبر همچنین «دیوان‌سالار آموزش‌دیده» را در مقابل دیوان‌سالاران مشاوره‌ای، افتخاری و تفننی قرار می‌دهد (وبر، ۱۴۰۰: ۲۴۴-۲۴۵). می‌توان مصادیق تاریخی و عینی هر مورد ذکرشده در این تقابل را مشخص ساخت و تشریح کرد. آموزش برای وبر عینی و با مصادیق مشخص است. وبر تصریح می‌کند که منظورش از آموزش تخصصی در واقع آن نظامی است که در آن امتحانات تخصصی گرفته می‌شود و به پذیرفته‌شدگان صلاحیت‌نامه و گواهی اعطا می‌شود (همان: ۲۷۳). آموزش تخصصی پیوند قابل‌توجهی نیز با جایگاه کارمند در یک نظام دیوان‌سالارانه برقرار می‌سازد. ساحت مهم دیگر در فهم رفتار سازمانی توجه به شیوه‌ورود به سازمان‌ها است. وقتی از سازمان صحبت می‌شود، آنچه توقع می‌رود ساختاری منسجم، ضابطه‌مند و شایسته‌سالار است که رشد و ورود افراد به آن، بنا بر تخصص آنان است (همان: ۲۷۳-۲۷۵). درباره‌شهرهای کوچک باید ورود افراد به سازمان‌های مختلف و نظم سازمانی حاصل از آن را مطالعه کرد که آیا فقط مبتنی بر آموزشی تخصصی است یا می‌توان از نقش‌آفرینی امور دیگر از جمله روابط قومی نیز پرده برداشت. به عبارت دیگر، نقش سرمایه‌اجتماعی به‌ویژه ناشی از حضور در مرکز قابل‌تحقیق است.^۱ همچنین باید بررسی کرد که آیا انواع ویژه‌ای از فساد و پارتی‌بازی^۲ در این‌گونه از دیوان‌سالاری‌ها قابل‌مشاهده است یا خیر. این امر ممکن است پاسخگویی در دولت‌های محلی را کاهش دهد (نگومبلا، ۲۰۲۳).

۰۴. روش پژوهش

برای دستیابی به اطلاعات لازم در پژوهش حاضر، لازم بود ناظر به ویژگی‌های برگرفته از نظریات سازمان‌ها، واقعیت عینی موجود در نواحی پیرامونی و شهرستان‌های کوچک را ابتدا با نوع آرمانی مناسبات سازمانی دیوان‌سالارانه طبق نظریه‌وبر مقایسه کرد و از طریق آن، کیفیت منحصربه‌فرد روابط سازمانی و ساختار دیوان‌سالارانه مناطق مورد مطالعه را شناخت. از آنجا که به‌لحاظ تجربی، پژوهش‌های زیادی درباره‌این موضوع در ایران وجود ندارد، لازم بود تا برای دستیابی به حساسیت نظری، از مشاهده‌ها و مصاحبه‌های اکتشافی نیز استفاده کرد.

در راستای فهم تطبیقی مسئله مورد نظر، تجربه میدانی و حضور و مشارکت در میدان پژوهش به‌نظر ضروری می‌رسد. درواقع مقایسه تجربه زیسته پژوهشگر از مناسبات سازمانی در کلان‌شهر، با میدان پژوهش و مشاهده مشارکتی در آن این امکان را فراهم می‌سازد تا مسئله و یافته‌های متناظر با آن اعتبار و پایایی (به تعبیر کیفی باورپذیری^۳ و اطمینان‌پذیری^۴ و تأییدپذیری^۵ و انتقال‌پذیری^۶) پیدا کنند.

۱. اگر در تهران یک نفر بگوید دانشگاه تهران درس می‌خواند، شاید خیلی معنای ویژه و خارق‌العاده‌ای نداشته باشد، اما ورود یک دانشجوی دانشگاه تهران به مناطق پیرامونی می‌تواند بسیار در ورود وی به مناسبات سازمانی اثرگذار باشد.

2. Favoritism
3. Credibility
4. Dependability
5. Confirmability
6. Transferability

در پژوهش حاضر از دو شیوه یا تکنیک ذیل مطالعات کیفی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. اولین شیوه مشاهده مشارکتی است که در آن، پژوهشگر اول ضمن انجام فعالیت‌های داوطلبانه آموزشی در بهار ۱۴۰۳ در منطقه ساکن شد و طی این مدت به‌عنوان مسئول یک گروه از دبیران در ارتباط و فعالیت و گفتگوی مستقیم با دانش‌آموزان، مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان قرار گرفت و طبق الگوی نوع آرمانی دیوان‌سالاری وبر به مشاهده و یادداشت‌برداری از مناسبات سازمانی حاکم بر منطقه پرداخت. در مسیر این مشاهده مشارکتی، الزامات روش‌شناختی چنین شیوه‌ای رعایت شد. در واقع نحوه انجام به‌گونه‌ای بوده است که «حفظ حالت طبیعی موقعیت» (دنسکامب، ۱۳۹۸: ۲۸۹) در اولویت قرار گرفت. به عبارت دیگر چنین شیوه‌ای از گردآوری داده‌ها وقتی اهمیت می‌یابد که مورد مطالعه احساسی از تحت‌نظر بودن پیدا نکند که به تبع آن از انجام امور روزمره و عادی خودداری کند. در این پژوهش با حضور پژوهشگر در فضای آموزش و پرورش جاسک و همراهی با تمام عوامل، ظرفیت مشاهده‌گری به شیوه‌ای مشارکتی ایجاد شد.

شیوه دوم گردآوری داده‌ها (و تکمیل داده‌های بخش مشاهده مشارکتی) که در جریان این پژوهش استفاده شد، مصاحبه با افرادی بود که بتوانند داده‌های مناسبی را از وضعیت مناسبات سازمانی به پژوهشگران منتقل کنند. در این پژوهش در چند ماه پس از مشارکت و حضور مستقیم در میدان پژوهشی صورت گرفت. در این مصاحبه‌ها، با کسانی گفتگو شد که با تنوع موجود در میان‌شان بتوان از جوانب متفاوت به مسئله نگاه و توجه کرد. با توجه به اینکه ابتدا در مرحله مشاهده مشارکتی بخش عمده داده‌ها گردآوری شد، مصاحبه با پنج نفر به تکمیل خلأهای داده‌ای منجر شد. محوریت پرسش‌ها و مشاهده‌ها در این پژوهش، محورهای برآمده از نوع آرمانی دیوان‌سالاری وبر است که در بخش ملاحظات نظری ذکر شد.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

شماره	نام	شغل	سن	جنسیت
۱	ا. ز	مدیر مدرسه متوسطه دوم با بیست‌وپنج سال سابقه حضور در آپ	۴۶	مرد
۲	ی. ق	دانشجوی فرهنگیان ورودی ۱۴۰۱	۲۰	مرد
۳	ا. ص	مدیر مدرسه متوسطه دوم با بیست‌وپنج سال سابقه حضور در آپ	۴۳	مرد
۴	ح. م	مسئول پشتیبانی و تدارکات آپ جاسک با هجده سال سابقه کار	۴۱	مرد
۵	ن. ن	فعال آموزشی داوطلبانه از تهران با شش سال سابقه فعالیت در مناطق محروم	۲۶	مرد

شیوه تحلیل داده‌ها در این مقاله تحلیل مضمون است. در جدول ۲ شمایی از تحلیل مضمون در این پژوهش آمده است.

جدول ۲. بخشی از مضمون‌یابی‌ها

عبارات معنایی	مضمین فرعی	مضمین اصلی
ارتباط با رئیس اداره سخته... نمی‌دارن.	نظم سلسله‌مراتبی اداری رسمی	دوگانگی‌های سلسله‌مراتب: از نظم بخشنامه‌ای تا روابط شخصی
بیشتر کارهامون رو تلفنی هماهنگ می‌کنیم، اما بعد نامه می‌زنیم که رسمی باشه.	هم‌زمانی روابط شخصی و روابط رسمی	
بخشنامه‌های اداره کل در راستای کار ماست.	غلبه اداری بخشنامه‌ها	
باید کارها رو براساس بخشنامه‌ها پیش ببریم.		

۵. یافته‌ها

قبل از ورود به یافته‌ها، ابتدا توضیحاتی دربارهٔ میدان پژوهش لازم است. بوم مورد مطالعه در این پژوهش، سازمان و ادارهٔ آموزش و پرورش شهرستان جاسک است. جاسک، شهری بندری و تقریباً به شکل شبه‌جزیره در جنوب شرقی استان هرمزگان و در جنوب ایران و در کرانهٔ دریای عمان یا مکران و در فاصلهٔ ۳۳۰ کیلومتری بندرعباس قرار دارد (تصویر ۱). در شمال این شهرستان، بشاگرد و در شمال شرق آن استان سیستان و بلوچستان قرار دارد. مساحت این شهرستان ۱۱ هزار کیلومتر است و با جمعیتی حدود ۶۰ هزار نفر، ۳/۴ درصد جمعیت استان را در خود جای داده است.



تصویر ۱. موقعیت جغرافیایی بندر جاسک

شهرستان جاسک به چند علت به‌عنوان ناحیه‌ای پیرامونی، واجد امتیازهایی است که آن را برای بررسی و مطالعه مناسب می‌سازد. نکتهٔ اول آن است که جاسک در استان هرمزگان واقع شده که از کم‌برخوردترین استان‌های کشور است و از نظر وضعیت آموزشی نیز شرایط نامناسبی دارد. به همین جهت در سهمیه‌بندی منطقه‌ای آموزش پرورش در کنکور سراسری، شهرستان جاسک، منطقهٔ سه به‌حساب می‌آید. جاسک با اینکه منطقه‌ای پیرامونی است، ساختی شهری دارد و آن را از برخی مناطق محروم در بشاگرد و سیستان و بلوچستان متمایز می‌سازد. درواقع اگرچه محرومیت‌های زیادی دارد، به‌واسطهٔ بندری بودن آن به‌لحاظ اشتغال سرشار از موقعیت‌های خصوصی و تجاری شغلی است که ناظر به صید و لنج و دریا و... شکل گرفته‌اند و از این‌رو تقابل مشاغل آزاد و اداری برجسته است. از سوی دیگر موقعیت بندری و مرزی این ناحیه همچنان امکان فعالیت‌های غیرقانونی‌ای نظیر سوخت‌کشی و کارهای دریایی قاچاق را به‌وجود آورده است. آنچه در این مورد به‌کار خواهد آمد درواقع فهم این نکته است که منطقهٔ جاسک از ظرفیت‌های متنوع شغلی برخوردار است و کار اداری و دولتی فقط یک نوع از آن است.

۵-۱. دوگانگی‌های سلسله‌مراتبی: از نظم بخشنامه‌ای تا روابط شخصی

در مواجهه و حضور در میدان پژوهش اولین نکته‌ای که در تمایز سلسله‌مراتب اداری در پایتخت و کلان‌شهر با منطقه‌ای مانند جاسک به‌نظر می‌رسد، نحوهٔ دسترسی به مدیران و مسئولان سازمانی آموزش و پرورش است. درواقع مناطق پیرامونی به‌دلیل ادراکی که تحت عنوان «محرومیت» از خود دارند، به هر آنچه از جانب مرکز می‌آید خوش‌بین‌اند و آن را محترم می‌دانند؛ برای مثال اگر یک معلم زبدهٔ کنکور بخواهد با آموزش و پرورش شهر تهران ارتباط بگیرد و طرح‌های خود را بگوید، راهی به‌شدت دشوار پیش‌روی خود

دارد؛ درحالی که اگر یک رتبه دورقمی کنکور بدون هیچ سابقه‌ای به این مناطق وارد شود، تمامی مناصب دولتی و سازمانی آن منطقه برای او احترامی ویژه قائل می‌شوند. این مشاهده‌ها در ابتدا سبب شد تا تصور شود نوع ارتباط‌گیری مدیران دولتی شهرستان‌ها متفاوت با کلان‌شهر است، اما با مصاحبه‌ها و مشاهده شیوه تعامل مدیران با نیروهای بومی مشخص شد درواقع مدیران دولتی در شهرستان‌ها نیز در محدوده بومی خود واجد جایگاه ریاست هستند که سلسله‌مراتبی محکم برای آنان به وجود می‌آورد. این امر علی‌رغم اعضای اندک یک سازمان در شهرهای کوچک نشان می‌دهد تا چه حد سلسله‌مراتب دولتی در این مناطق قوی و پایدار است؛ برای مثال در زمان مصاحبه هنگامی که از دانشجو-معلم پرسیدیم که تا چه میزان به لحاظ شخصی امکان ارتباط‌گیری با رئیس اداره آموزش و پرورش شهرستان را دارد، گفت: «یه کم سخته شاید نذارن... یا نگرهانی نمی‌ذاره یا خودش وقت نمی‌ده.» (ی. ق، دانشجو)

حال می‌توان به سراغ ساحت دیگری از سلسله‌مراتب اداری رفت و این پرسش را طرح کرد که ادارات شهرستان در چه نسبتی با ادارات مرکزی در سطوح استانی و کشوری قرار دارند. در این مورد، مصاحبه با مسئول تدارکات و پشتیبانی نیز بسیار روشن‌گر و کمک‌کننده بود؛ زیرا بخش اداری در سلسله‌مراتب سازمانی، عمده فعالیت‌ها و اقداماتش با توجه به دستورها و بخش‌نامه‌های اداره‌های بالادستی و مرکزی تر اتفاق می‌افتد و ارتباطش با مراجعان عمومی در سطح شهرستان (مانند دانش‌آموزان و اولیا) محدود است. در این رابطه مسئول پشتیبانی به نکاتی اشاره کرد که نشان از استقرار قدرتمند نظام سلسله‌مراتبی دیوان‌سالارانه دارد که می‌تواند سازوکارهای سازمانی مرکزی را به شکلی بهینه و با سلسله‌مراتبی مشخص به نواحی خردتر انتقال دهد. در این ارتباط مسئول پشتیبانی چنین توضیح داد: «البته ما بیشتر کارهامون رو تلفنی هماهنگ می‌کنیم، اما بعد نامه می‌زنیم که رسمی باشه... ارتباط با استان از طریق سامانه اتوماسیونه.» (ح. م، مسئول پشتیبانی و تدارکات)

این شیوه ارتباطی به دلیل دسترسی دائمی بخش‌های مختلف سازمانی به یکدیگر و همچنین سازوکارهای رسمی و سریع و بدون چالش ارتباطی امکان آن را به وجود آورده که سلسله‌مراتب سازمانی به شکلی قاعده‌مند و درعین حال سودمند و بدون مانع استقرار داشته باشد. اما ممکن است بخشنامه‌ها و دستورهای ادارات مرکزی با ادارات زیرمجموعه تناسب نداشته باشد که البته در این ارتباط نیز مسئول پشتیبانی تصریح کرد که چنین نیست و بخشنامه‌های اداری کاملاً با فعالیت‌های پیش‌برنده و ضروری در محل خدمت همسویند: «اون بخشنامه‌های اداره کل در راستای کار ماست.» (ح. م، مسئول پشتیبانی)

مجموعه نکات و داده‌های میدانی و مصاحبه‌ای نشان می‌دهد استقرار سلسله‌مراتب سازمانی در سطوح اداری و شیوه ارتباطی با سازمان‌های بالادستی، مطابق با الگوهایی است که در نظریه‌های دیوان‌سالاری ارائه شده است و از این جهت، این دسته از مناسبات حاکم در شهرهای کوچک را می‌توان به معنای فنی کلمه، کاملاً سازمان‌یافته دانست. این سلسله‌مراتب گاهی به سطح ذی‌نفعان و مراجعان عمومی یک اداره و سازمان کوچک نیز تسری می‌یابد و سبب می‌شود مدیران و مسئولان اداره، علی‌رغم آنکه مراجعان محدودی دارند، از این امکان بهره‌نبرند و ارتباط خود را با ذی‌نفعان کاملاً کاهش دهند؛ درحالی که به نظر می‌رسد ارتباط مراجعان عمومی با مسئولان اداره آموزش و پرورش در کنار ارتباطی که با مدیران مدارس وجود دارد کمک می‌کند تا در شهرهای کوچک بتوان از فرصت ارتباط مستقیم و بی‌واسطه بهره‌جست و سلسله‌مراتب ضروری سطوح اداری و روابط با سازمان‌های بالادستی را به مراجعان عمومی و ذی‌نفعان تسری بخشید. در کنار این موارد، تمایز میان بخشنامه‌های اداری و آموزشی نیز قابل توجه است. همان‌گونه که از مصاحبه‌ها مشخص شد، به نظر می‌رسد سلسله‌مراتب در بعد اداری بسیار کارآمدتر است؛ درحالی که مسئولان آموزشی چنین کارآمدی‌ای را احساس نمی‌کردند و به‌طور عمده بخشنامه‌های سازمان‌های مرکزی‌تر را مخل فعالیت خودشان می‌دانستند.

۵-۲. نقش آفرینی مناسبات گروهی و محلی

یکی از ویژگی‌های اساسی مناسبات سازمانی، قاعده‌مندی آن است که موجب ایجاد مرزبندی با وضعیت‌های رانتهی و غیرتخصصی می‌شود. تأثیر مناسبات غیرقاعده‌مند در مناطق پیرامونی، استقلال یک نظم سازمانی را تهدید می‌کند؛ برای مثال در شهرستان‌های کم‌جمعیت‌تر، مناسبات قومی و پیشینه خانوادگی از اهمیت بسزایی برخوردار است و می‌تواند شیوه تعامل سازمانی را تغییر دهد. وضعیت‌ها و گروه‌بندی سیاسی داخل شهرستان‌های کم‌جمعیت‌تر نیز در وضعیت نظم دیوانی و اداری منطقه به شدت تأثیرگذار است. با توجه به حضور یک نماینده از هر منطقه در مجلس شورای اسلامی، می‌توان مطمئن بود که قدرت یک نماینده چگونه بر مناسبات سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ برای نمونه بنا بر مشاهده‌های میدانی، در شهر جاسک مدیران مدارس به مراتب تجربه بیشتری از مسئولان اداره مربوط دارند. در این راستا یکی از مدیران مدارس با ۲۵ سال سابقه کار درباره چگونگی انتخاب مدیران اداره و ضابطه‌مندی آن توضیح داد: «مدیران که معمولاً سیاسی می‌آن. نماینده مجلس خیلی تأثیر داره... به سابقه کار اداری هم توجه نمی‌کنن.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

به لحاظ شکاف‌های قومی و مذهبی نیز شهر جاسک واجد موقعیت منحصربه‌فردی است؛ برای مثال بیش از نیمی از جمعیت جاسک را اهل سنت تشکیل می‌دهند. با اینکه در تعاملات روزمره مردم، شکافی به لحاظ مذهبی دیده نمی‌شود و در جاسک هم‌زیستی و ادغام اجتماعی به شکل حداکثری میان اهل سنت و شیعیان وجود دارد، این شکاف در سطح مناسبات سازمانی دیده می‌شود؛ شکافی که بسیاری اوقات ناشی از اراده سیاسی نهادهای بالادستی و دخالت آنان در مجموعه آموزش و پرورش است. در این راستا هنگامی که از یکی از مدیران اهل سنت پرسیدم آیا با این حجم سابقه کاری تا به حال به او پیشنهاد شده است که در اداره مسئولیتی داشته باشد چنین پاسخ داد: «نه به من کسی پیشنهادی نداده... استعمال و حراست و این‌ها نقش داره... اینجا هفتاد هشتاد درصد جمعیت اهل سنته. ما حتی یک معاون هم نداشتیم... نمی‌داشتن دیگه.» (ا.ص، مدیر مدرسه) او همچنین درباره اینکه این سختگیری‌ها در شهرهای کوچک بیشتر است، توضیح داد: «توی شهرهای کوچک این مسائل سختگیرانه‌تره... حالا مثلاً یکی از تهران می‌اومد می‌گفت آقا این خبرها نیست.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

با وجود این و علی‌رغم دخالت‌های بی‌ضابطه ناشی از رانتهی و مناسبات قومی و قبیله‌ای و مذهبی که منطق سازمانی را در مناطق پیرامونی تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، همچنان می‌توان سطوح مهمی را شناسایی کرد که تجلی استقرار سازمانی باشند. در این ارتباط به نظر می‌رسد یکی از مصادیق مهم در آموزش و پرورش، شیوه برگزاری کنکور است. در واقع کنکور به واسطه سراسری بودن و همچنین امنیتی بودن، وضعیتی را سبب می‌شود که توقع می‌رود در آن مناطق مختلف کشور فارغ از امکانات و توسعه یافتگی بتوانند سطح یکسان و مطلوبی را برای برگزاری کنکور سراسری شکل دهند. در این راستا مسئول پشتیبانی آموزش و پرورش جاسک روند دریافت و برگزاری سؤالات کنکور را چنین توضیح می‌داد: «ما برای اینکه سؤالات کنکور رو بگیریم، با یه تشریفات خاصی و با مأمور می‌ریم. بعد سؤالات می‌آد توی اداره، همکاران هستن و قرنطینه می‌شه. باز هم توی حوزه که می‌ره قرنطینه داره و با مأموره. فرقی نمی‌کنه که شما توی تهران باشی یا توی جاسک.» (ح.م، مسئول پشتیبانی)

۳-۵. تقابل مشاغل دولتی و آزاد

مسئله بسیار مهمی که در واقع هم در ضمن مشاهده‌های میدانی و هم در اثنای مصاحبه‌ها بر آن تأکید شد، دلایل ورود به کار اداری رسمی و دیوان‌سالارانه بود. در واقع در منطقه جاسک، مشاغل آزاد به مراتب به لحاظ مالی وضعیت بهتری دارند. درباره وضعیت مالی صاحب‌منصبان اداری چنین گفته شد: «شما حقوق می‌گیری می‌بینی پنجم، دهم هیچی توی حساب نیست.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

این وضعیت سبب شده است که حتی معلمان و صاحب‌منصبان دیوانی نیز در کنار شغل خود به فعالیت‌های آزاد بپردازند و حتی درگیر قاچاق سوخت و سوخت‌بری شوند. یکی از مدیران مدرسه چنین اشاره کرد: «من الان توی مدرسه دچار مشکلم که دبیرها نمی‌آن درس بدن. می‌گن ما ۲۴ ساعت بیشتر درس نمی‌دیم. یه هفتاد لیتری رو پر کنی و بفروشی، یک و دو بیست می‌خرن.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

با وجود این، دلایل و انگیزه‌های مهمی نظیر ثبات کار اداری و آسایش جسمانی آن وجود دارد که به موجب آن، کار اداری بر کارهای آزاد ترجیح پیدا می‌کند: «کل روز باید تو گرمای جنوب بری کار کنی... نه‌بایتش توی کار دولتی صبح تا ظهر یا صبح تا عصر می‌شه... همون جا می‌شینه توی صندلی خودش با آرامش کامل، بدون اینکه باد گرمی بخوره.» (ی.ق، دانشجو) «کار آزاد توی منطقه ما فصلیه؛ مثلاً صیادی می‌خوای بکنی فصلیه. زمستون‌ها کمتره تابستون‌ها بهتره. یه طوفانی بیاد مثلاً نزدیک بیست روز دریا تعطیله.» (ح.م، مسئول پشتیبانی)

در ادامه در رابطه با منزلت و جایگاه اجتماعی مشاغل آزاد و اداری پرسش‌هایی طرح شد که در پاسخ به آن، با گفته‌هایی متناقض روبه‌رو شدیم. مسئول پشتیبانی علی‌رغم آنکه بخش اداری پایه حقوق کمتری از بخش آموزشی دارد، درخصوص منزلت اجتماعی مشاغل دیوانی و سازمانی چنین توضیح داد: «از لحاظ بعد شخصیتی اداری نسبت به عادی فرق می‌کنه (بهتره). مثلاً می‌گن فلانی کارمنده (با غرور و افتخار). اونی که دریا می‌ره می‌گن صیاده فقط.» (ح.م، مسئول پشتیبانی)

از آن سو اما مدیر مدرسه که خود صاحب‌منصب سازمانی است، حتی ناظر به منزلت اجتماعی شغل خود دیدگاهی منفی داشت و چنین گفت: «معمولاً اون کسی که سرمایه‌داره (جایگاه اجتماعی بالاتری داره)، معلم‌ها می‌گن طرف دانش‌آموز ما بوده. یه زمانی ولی خب مثلاً توی یه جلسه‌ای بالای مجلس می‌شینه و همه جلوش بلند می‌شن، ولی معلم این احترام رو نداره.» (ا.ص، مدیر مدرسه) به‌نظر می‌رسد چنین تفاوت تعبیری میان مدیر مدرسه و مسئول اداری، به‌دلیل تعامل مدیران با دانش‌آموزان است. همان‌گونه که در مصاحبه مدیر مدرسه تصریح شده، مواجهه مدیر با دانش‌آموزانش این ذهنیت درباره منزلت پایین اجتماعی را در ذهن او شکل داده است. این امر نشان می‌دهد تفاوت‌های نسلی و بحران‌های روزافزون اقتصادی به‌مرور موجب خواهند شد تا منزلت کار اداری و دیوانی پایین‌تر بیاید. این امر احتمالاً تا حد زیادی ناشی از اختلاف درآمدی است که به‌مرور میان این دو گونه اشتغال شکل گرفته است.

۵-۴. در جستجوی بودجه

در خلال مصاحبه‌ها و مشاهده‌های میدانی، نکاتی در رابطه با منابع مالی سازمان‌ها آشکار شد؛ برای مثال یکی از تعبیری که در مصاحبه با مدیران تکرار می‌شد، این است که مدیران اداری و صاحب‌منصبان لازم است برای فعالیت‌های خود بودجه پیدا کنند. آن‌ها صرفاً با یک سری منابع مالی اختصاص‌یافته مواجه نیستند که براساس آن برنامه‌ریزی کنند، بلکه سهم عمده فعالیت‌هایشان را براساس بودجه‌هایی که یا از همکاری با سازمان‌ها و نهادهای دیگر یا از طریق افراد خیر پیدا می‌کنند پیش می‌برند. یکی از مدیران مدرسه در این زمینه چنین توضیح داد: «یکی می‌خواد بودجه بهش بدن تا کار کنه یکی می‌ره پیدا می‌کنه. مدیری که ضعیف باشه نمی‌تونه پیدا کنه. مثلاً یه وقتی مدیر از استان امکانات واسه ما می‌گیره، ولی بعضی مدیران این جور نیستن. شما مدیری از یه شهرستان دیگه بیارید، کسی نمی‌شناسدش. ارتباطات کمه. هم از نظر خیرین هم از نظر اداری نمی‌تونه ساپورت بکنه.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

در خلال مشاهده‌های صورت‌گرفته نیز دیده می‌شد که به‌دلیل کم‌جمعیت بودن صاحب‌منصبان، ادارات و سازمان‌های مختلف از ظرفیت‌های یکدیگر استفاده می‌کردند. این موارد حتی به امور کوچک‌تر هم محدود می‌شد و گاه بدین شکل بود که آموزش و پرورش برای حمل‌ونقل دانش‌آموزان خود از اتوبوسی که متعلق به یک سازمان دیگر بود استفاده می‌کرد و این‌چنین کمبود وسایل حمل‌ونقل

خود را سامان می‌بخشید. در این مناطق که تراکم جمعیتی کم است و همان‌طور که در بخش سلسله‌مراتب سازمانی توضیح داده شد، ارتباط‌گیری میان نهادهای مختلف آسان است، به‌نظر می‌آید این ظرفیت انجام کار مشترک به‌شدت کمک‌کننده است؛ هرچند از لحاظ مناسبت دیوان‌سالارانه می‌تواند آسیب‌زننده هم باشد.

این خصوصیت دیوانی شهرهای کم‌جمعیت‌تر البته سبب نمی‌شود کمبود بودجه‌ها به چشم نیاید. در این مورد مدیران مدرسه توضیح دادند که کمبود بودجه سبب می‌شود تا حتی سلسله‌مراتب اداری به هم بریزد و گاه اداره مرکزی شهرستان از مدارس بخواهد تا بخشی از هزینه‌های اداره را بپردازند: «بودجه‌ای نیست داخل خود اداره. ما به مرحله‌ای رسیدیم که ادارات سعی می‌کنن از مدارس یه چیزی بگیرن؛ مثلاً به مدارس فشار می‌آرن. وقتی بودجه می‌دن که شما مثلاً دو تا فاکتور اداره رو هم پاس بکنی. حالا توی این دو سه سال اخیر مدارس خیلی بدهکار شدن.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

۵-۵. ارتباط‌های بین‌سازمانی و انعطاف‌های درون‌سازمانی

پرسش مهم دیگر در منطق مناسبات سازمانی امکان پیشرفت سازمان و حجم و میزان عاملیت افراد در تأثیرگذاری و بهبود شرایط است. در این راستا مشاهده‌های انجام‌شده در میدان حاکی از آن است که بعضاً قدرت افراد و توانایی فردی مسئولان می‌تواند موجبات پیشرفت را فراهم سازد و مسئله پیشرفت صرفاً ناظر به عوامل زمینه‌ای نظیر وضعیت مالی نیست. علی‌رغم محدودیت‌های اقتصادی، همچنان کارایی مدیران و عاملیت آنان در این مناطق قابل‌توجه است و این افراد با خلاقیت خود می‌توانند شرایط را بهبود بخشند. یک امر که حاکی از این فرصت است، شیوه تعامل مدیران با دیگر نهادها و سازمان‌های منطقه است. درواقع در مناطق پیرامونی، نوعی پیوستگی میان سازمان‌ها وجود دارد که تنها با برقراری رابطه‌ای دوطرفه، یک سازمان می‌تواند از امکانات سازمان‌های دیگر استفاده کند بدون آنکه هزینه‌ای متقبل شود یا درگیر سازوکار دیوان‌سالارانه فرسایشی شود. این مشاهده نیز در فرایند مصاحبه مورد تأیید و تأکید بیشتری نیز قرار گرفت: «رئیس هرچی قوی‌تر باشه و سوادش بیشتر باشه و دانش بیشتری داشته باشه، بهتر کار می‌کنه و بیشتر بودجه جذب می‌کنه.» (ا.ز، مدیر)

انعطاف‌پذیری سازمان‌ها و دسترسی راحت مراجعان به آن‌ها از ویژگی‌های خاص و منحصربه‌فرد نظم سازمانی در مناطق پیرامونی است؛ برای مثال در خلال مشاهده‌های میدانی دیده شد که چقدر به‌راحتی و بدون هیچ‌گونه تشریفات رسمی و وقت‌گیر می‌توان از امکانات اداره شهرستان استفاده کرد و با دیگر نهادها ارتباط گرفت. درباره ظرفیت انعطاف‌پذیری درون‌سازمانی، روایت یکی از نیروهای داوطلب درمورد ثبت‌نام دیرهنگام دانش‌آموزان در کنکور قابل‌توجه است: «ما یه روز قبل از کنکور فهمیدیم یکی از بچه‌ها ثبت‌نام نکرده. رفتیم اداره و مسئول مربوطه به‌صورت دستی کار رو انجام داد و گفت فردا توی یه برگه سفید بدون اسم کنکورش رو بده. اون مسئول توی یه مدرسه خالی بود و هیچ مراجع و فرد دیگه‌ای هم نبود.» (ن.ن، فعال آموزشی و نیروی داوطلب)

این اتفاق به‌شدت برای این نیروی داوطلب غریب بود که چنین انعطاف سازمانی‌ای در مناطق پیرامونی وجود دارد و در آن مراجعان بدون هیچ‌گونه معطلی و درگیری‌های موسوم به کاغذبازی و قرطاس‌بازی، کار خود را پیش می‌برند.

۵-۶. اولویت روابط بر تخصص

آموزش تخصصی نیروی انسانی و به اصطلاح وبر «عقلایی‌شدن آموزش و تربیت» در شهرهای کوچک تا حد زیادی مورد غفلت واقع شده است و آنچه کمترین بها را دارد آموزش تخصصی است؛ برای مثال جالب است که اشاره شود یکی از مدیران آموزشی مهم جاسک و به عبارتی نفر دوم اداره، سابقه‌ای در آموزش و پرورش نداشته و از اداره‌ای دیگر به این سمت انتقال یافته است. درواقع

روابط بر تخصص اولویت پیدا کرده است. در این زمینه می‌توان به دو نکته در مصاحبه انجام گرفته اشاره کرد. مدیر مدرسه از مناصبی که به او پیشنهاد شده بود گفت، از جمله حراست که هیچ ربطی به سوابق یک مدیر مدرسه ندارد: «من الان ۲۵ سال داخل آموزش و پرورشم. غیر از ریاست اداره، بقیه پست‌ها همه به من نه اینکه پیشنهاد کردند، بلکه اصرار کردند. از معاونت پشتیبانی، معاونت آموزشی، معاونت پرورشی... غیر از این یه پست مهمی که توی یه برهه‌ای به من پیشنهاد شد و خیلی هم به حساب اصرار داشتن، حراست فرمانداری بود، ولی من نرفتم.» (ا.ز، مدیر مدرسه)

یکی از ویژگی‌های مهم نیروی تخصصی آموزش و پرورش آن است که فقط این فرایند در ابتدای کار است که اهمیت می‌یابد و نظارت دائمی بر نیروی کار وجود ندارد. اگر یک معلم فقط بتواند از سد آزمون‌های استخدامی ابتدای کار عبور کند و در دوره یک‌ماهه شرکت کند، دیگر تا آخر دوران بازنشستگی‌اش نیاز به شرکت در هیچ آزمون و دوره‌ای ندارد و نظارتی روی او نخواهد بود. در این باره مدیر مدرسه توضیح داد: «معلم‌های جدید یه ماهی باید دوره بزن. یه چیزهایی بهشون می‌گن از تدریس و روش تدریس و طرح درس نوشتن و... ولی وقتی می‌آن توی مدرسه می‌بینن که بقیه همچین کاری رو انجام نمی‌دن یا طرف انگیزه این کار رو نداره.» (ا.ص، مدیر مدرسه)

۶. بحث و نتیجه‌گیری

نوع آرمانی وبر، رویکردی روش‌شناختی برای مطالعه ساختارها و پدیده‌های مختلف اجتماعی است و در این مقاله نیز مبنای شناخت نظم دیوان‌سالارانه موردی مشخص در مناطق پیرامونی قرار گرفت که از خلال آن بتوان برخی ویژگی‌های اختصاصی یا عمومی چنین نظمی را برشماری کرد. در واقع برای فهم فردیت یک پدیده، بنا بر روش‌شناسی وبر لازم است تا پدیده‌های انضمامی گوناگون به شکلی تطبیقی در نسبت با نوع‌های آرمانی بررسی و فهم شوند تا فردیت یک واقعه و هیئت خاص آن شناخته شود (وبر، ۱۴۰۱: ۱۴۵-۱۴۱). در جدول ۲ تقابل عناصر آرمانی دیوان‌سالاری وبر با ویژگی‌های بالفعل سازمانی و اداری در جاسک ارائه شده است.

جدول ۳. تقابل ویژگی‌های آرمانی و بالفعل

عناصر نوع آرمانی وبر	ویژگی‌های سازمانی بندر جاسک
سلسله‌مراتب یک‌سالارانه	سلسله‌مراتب دوگانه؛ از نظم بخشنامه‌ای تا روابط شخصی
استقلال از مناسبات شخصی و استقرار مناسبات سازمانی	نقش‌آفرینی مناسبات گروهی و محلی
منزلت و حقوق ثابت	مشکلات درآمدی و منزلتی؛ تقابل مشاغل دولتی و آزاد
منابع و بودجه ثابت	در جستجوی بودجه
کارایی و برتری فنی	ارتباط‌های بین‌سازمانی و انعطاف‌های درون‌سازمانی
ورود شایسته‌سالارانه به سازمان و آموزش تخصصی	اولویت روابط بر تخصص

سلسله‌مراتب اداری از اولین ویژگی‌های مورد تأکید وبر در نظریه بوروکراسی است (وبر، ۱۴۰۰: ۲۲۶). این وضعیت در دیوان‌سالاری جاسک با دو خصوصیت متمایز و قابل توجه شناخته می‌شود. از یک سو در این منطقه، سلسله‌مراتب و نظم بخشنامه‌ای حاضر است که موجبات کنترل نهادهای بالادستی را بر سازمان‌های خرد فراهم می‌آورد. از سوی دیگر در سطح درون‌سازمانی وضعیت سلسله‌مراتبی به شدت متأثر از روابط شخصی افراد است. روابطی که گاهی انعطاف سازمان را افزایش می‌دهند و به بهره‌وری سازمان کمک می‌کنند و گاهی موجبات شکل‌گیری نظمی غیرقاعده‌مند را فراهم می‌آورند که از مهم‌ترین مانع‌های یک نظام دیوان‌سالارانه

کارآمد است. استقلال و استقرار مناسبات سازمانی نیز در منطقه جاسک، به شدت متأثر از مناسبات گروهی و قومی است. مناطق پیرامونی کشور به‌طور کلی به‌لحاظ نظم قومی و زبانی و مذهبی، واجد تفاوت‌هایی با موقعیت کلان‌شهری‌اند که بسیار استقلال سازمانی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ گاه به‌واسطه نظارت‌های سازمان‌های فرادست و گاه به سبب تنش‌های درون‌منطقه‌ای.

وضعیت اقتصادی سازمان‌ها و کارمندان آن از اصول قطعی معرف یک نظام بوروکراتیک است (وبر، ۱۴۰۰: ۲۲۸ و ۲۳۳). این امر در مناطق پیرامونی نیازمند بررسی ویژه‌ای است؛ زیرا از سویی بسیاری از این مناطق دارای سطوح مختلفی از محرومیت‌اند که آن‌ها را به‌لحاظ اقتصادی و اجتماعی در موقعیت فرودستی قرار می‌دهد و کارآمدی دیوان‌سالاری را تبدیل به امری واجد اهمیت می‌کند. در این راستا باید توجه کرد که در منطقه جاسک، فاصله درآمدی روبه‌رشدی میان مشاغل دیوانی و آزاد به نفع دسته دوم شکل گرفته و موجب شده تا مناصب دیوانی علی‌رغم آنکه به‌لحاظ اعتبار اجتماعی شأنی بالاتر دارند، روزبه‌روز مطلوبیت کمتری داشته باشند. شرایط اقتصادی در بودجه‌های سازمانی نیز خود را نشان می‌دهد و سبب شده تا سازمان‌های مناطق پیرامونی یکی از کارویژه‌های مهمشان را به جذب منابع مالی از طریق نهادهای مردمی و خیریه‌ای یا با همکاری و تعامل با دیگر سازمان‌ها اختصاص دهند.

در نهایت باید توجه داشت که جنبه‌های مختلف نظم سازمانی در ارتباطی جدایی‌ناپذیر قرار دارند؛ برای مثال آموزش نیروی کار که در بخش یافته‌ها ذیل دوگانه «تخصص یا روابط» صورت‌بندی شد، به‌هیچ‌عنوان از استقلال و قاعده‌مندی مناسبات سازمانی و همچنین امکانات اقتصادی و میزان بودجه موجود در ادارات منفک نیست؛ برای نمونه اگر بودجه کافی وجود داشته باشد، طبعاً آموزش‌های تخصصی و نظارت بر کیفیت کار صاحب‌منصبان افزایش پیدا خواهد کرد. به‌نظر می‌رسد در شناخت مناسبات سازمانی مناطق پیرامونی به تمایز دو وجه اساسی باید دقت کرد. اول آنکه بسیاری از ویژگی‌های نظام بوروکراتیک این مناطق وضعیتی تغییرپذیر دارند و می‌توان با اصلاح روندهای مختلف سیاسی و اقتصادی به بهبود نظام دیوانی منطقه کمک کرد. از سوی دیگر ویژگی‌هایی در این نظامات دیوانی - نظیر مناسبات قومی و کیفیت خاص انعطاف‌پذیری - وجود دارد که به‌نظر می‌رسد تغییردادن آن چندان ممکن نیست و باید بتوان از فرصت‌های ایجادشده توسط آن بهره برد.

به‌عنوان پیشنهادی کاربردی نهایی در این مقاله باید بر اهمیت این امر تأکید کرد که فضای اندیشه به‌طور کلی و علوم انسانی و اجتماعی به‌طور خاص باید فقط فضایی کلان‌شهری باقی نماند و به شهرهای کوچک و شهرستان‌های کم‌جمعیت‌تر نیز التفات شود؛ به‌ویژه اینکه بخش مهمی از راه‌حل‌ها، سازگاری‌ها، خلاقیت‌ها و نبوغ‌ها در برخورد با چالش‌های انسانی در چنین مناطقی بروز پیدا می‌کند؛ کما اینکه مطالعه شکست‌ها و جاماندگی‌ها نیز مهم است. آن نوع علوم انسانی و اجتماعی که قصد دارد در توسعه کشور نقش‌آفرینی کند نمی‌تواند به مناطق پیرامونی بی‌توجه باشد. همچنین باید متذکر شد که مطالعه چنین مناطقی نه با بیانی پیشینی و ناشی از قضاوت‌های مرکزگرا، بلکه با نحوه آرایش و جاگیری بومی سازمان‌ها در محلیت‌های متمایز قابل‌توجیه است.

مأخذ مقاله: تألیف مستقل. در این مقاله تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- آزاد ارمکی، تقی؛ جلالی پور، حمیدرضا و دلپسند، کامل (۱۳۹۷). کارگزاران توسعه محلی: تحلیل جامعه‌شناختی نیروهای مؤثر در توسعه منطقه مرزی پیرانشهر. *توسعه محلی (روستایی-شهری)*، ۱۰(۱)، ۲۸-۱. <https://doi.org/10.22059/jrd.2018.68405>
- ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳). توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران. تهران: نشر نی.
- افراسیابی، حسین؛ جمشیدی، بهنام و قدرتی، حسین (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق فارس. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۴(۱)، ۱۷۷-۱۹۰. <https://dori.net/dor/20.1001.1.20085745.1392.24.1.10.0>
- بیات، آصف (۱۴۰۱). *سیاست‌های خیابانی در ایران: جنبش تهی‌دستان در ایران*. ترجمه اسدالله نبوی‌چاشمی. تهران: شیرازه.
- تابان، محمد؛ هاشمی، مهدی و محمودیان، امید (۱۳۹۵). متغیرهای مرتبط با ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی. *رفاه اجتماعی*، ۱۶(۶۳)، ۴۶-۶۴. <https://refahj.uswr.ac.ir/article-1-2721-fa.html>
- تاجمیر ریاحی، ریحانه (۱۴۰۰). مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها: کوششی برای دستیابی به صلح پایدار. مدیریت و کارآفرینی، ۷(۱)، ۵۹۱-۶۰۷. <https://irijournals.com/journals/management/v7-i1-spring00>
- تنکابنی، حمید (۱۳۹۲). موانع تحرک اجتماعی و تأثیرات آن در تحرک شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی و پیامدهای آن. *جامعه‌پژوهی فرهنگی*، ۴(۳)، ۱-۲۳. https://socialstudy.ihcs.ac.ir/article_1116.html
- حاجیان پور، حمید و تاجداری، زینب (۱۳۹۲). جایگاه اصناف در نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ایران از دوران صفویه تا انقلاب اسلامی. *پارسه*، ۲۰، ۳۵-۶۲.
- حمیدی‌زاده، علی؛ زارعی‌متین، حسن و ظفری، هادی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژکارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۳)، ۳۲-۱. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1396.6.3.1.2>
- دنسکامب، مارتین (۱۳۹۸). *راهنمای پژوهش خوب برای تحقیقات اجتماعی کوچک‌مقیاس*. تهران: علمی و فرهنگی.
- راسخ، کرامت‌اله و مصلح‌پور، فرح (۱۳۹۱). عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی. *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۱۵، ۶۱-۷۸. <https://sanad.iau.ir/journal/jss/Article/521102?jid=521102>
- رضائی، محمد؛ انصاری، منوچهر؛ سلام‌زاده، آیدین و توفیقی، سید پندار (۱۴۰۲). ارائه الگوی توسعه رهبری در بانک ملی: رویکرد نظریه داده‌بنیاد چندگانه. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۴)، ۷۱-۱۰۴. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2024.189978>
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۳). *جامعه روستایی و نیازهای آن*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- شیرعلی، ابراهیم و شهبازی، مهدی (۱۳۹۲). مطالعه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فقدان نهادینگی حکومت محلی در شهر تهران (مطالعه موردی شورایاری محله‌ها). *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۲(۴)، ۵۴۷-۵۶۹. <https://doi.org/10.22059/jisr.2013.52285>
- صبوری، منوچهر (۱۳۷۶). ضرورت اصلاح ساختار اداری. *نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران*، ۲، ۱۲۷-۱۵۰. <http://ensani.ir/fa/article/229811>
- صمیمی‌فرد، زینب و تاج‌مزیانی، علی‌اکبر (۱۳۹۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی نسبت به کودکان کار شهر تهران. *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، ۳(۷)، ۷۸-۱۲۱. <https://doi.org/10.22054/rjsw.2016.8097>
- طالب، مهدی و عنبری، موسی (۱۳۹۵). *جامعه‌شناسی روستایی با تأکید بر ابعاد تغییر و توسعه در جامعه روستایی ایران*. تهران: دانشگاه تهران.
- قاضی‌زاده، مصطفی؛ امانی، جمشید و کریمی، حسین (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر ماندگاری سازمانی نیروی انسانی. *راهبردهای بازرگانی*، ۶(۲۹)، ۲۹-۴۰. https://cs.shahed.ac.ir/article_1969.html
- قائم‌نیک، محمدرضا (۱۴۰۳). جهاد سازندگی در کشاکش با قفس آهنین دیوان‌سالاری مدرن در ایران. *مدیریت اسلامی*، ۳۲(۱)، ۱۱-۴۲. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1403.32.1.1.4>
- کمیحانی، اکبر و باقرزاده، علی (۱۳۸۹). تحلیل رابطه بین سرمایه انسانی، تحقیق و توسعه و بهره‌وری با نابرابری درآمدی در مناطق روستایی ایران. *توسعه محلی (روستایی-شهری)*، ۲(۲)، ۴۱-۶۰. https://jrd.ut.ac.ir/article_22226.html

وبر، ماکس (۱۴۰۰). دین، قدرت، جامعه. ترجمه احمد تدین. تهران: هرمس.
وبر، ماکس (۱۴۰۱). روش‌شناسی علوم اجتماعی. ترجمه حسن چاوشیان. تهران: مرکز.

- Afrasiabi, H., Jamshidi, B., & Ghodrati, H. (2013). A Study of Job Satisfaction in Relation to Participation and Alienation. *Applied Sociology*, 24(1), 177-190. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085745.1392.24.1.10.0> (In Persian)
- AzadAramaki, T., Jalaiepour, H., & Delpasand, K. (2018). Local Development Agents: Sociological analysis of forces effective in the development of the Piranshahr border region. *Community Development (Rural-Urban)*, 10(1), 1-28. <https://doi.org/10.22059/jrd.2018.68405> (In Persian)
- Azkiya, M., & Ghaffari, G. (2014). *Rural Development with Emphasis on Iranian Rural Society*. Tehran: Ney Publishing. (In Persian)
- Bayat, A. (2014). *Street Politics: Poor People's Movement in Iran*. Translated by Nabavi-Chashmi. Tehran: Shirazeh Pub. (In Persian)
- Denscombe, M. (2019). *The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects*. Tehran: Elmi Farhangi Pub. (In Persian)
- Eiró, F., & Lotta, G. (2024). On the frontline of global inequalities: A decolonial approach to the study of street-level bureaucracies. *Public Administration Research and Theory*, 34(1), 67-79. <https://doi.org/10.1093/jopart/muad019>
- Estefane, A. (2019). Bureaucracy and State Knowledge: On the Production of Statistics in Chile (1750s-1870s). *Nuevo Mundo Mundos Nuevos [En ligne], Débats*. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.76841>
- Ghaeminik, M. (2024). Constructive Jihad in the struggle with the iron cage of modern bureaucracy in Iran. *Scientific Journal of Islamic Management*, 32(1), 11-42. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1403.32.1.1.4> (In Persian)
- Ghazizadeh, M., Amanee, J., & Karimi, H. (2008). Employee Retention: An Investigation On The Influencing Factors. *Commercial Strategies*, 6(29), 29-40. https://cs.shahed.ac.ir/article_1969.html (In Persian)
- Hajianpour, H., & Tajdari, Z. (2013). The Position of Guilds in the Political, Economic and Social System of Iran from the Safavid Era to the Islamic Revolution. *Parseh*, 20, 35-62. (In Persian)
- Hamidizadeh, A., Zarei-Matin, H., & Zafari, H. (2017). Investigating the Effect of Toxic Leadership Style and Dysfunctional Behaviors on Employees' Outcomes and Job Attitudes. *Organizational Behavior Studies*, 6(3), 1-32. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1396.6.3.1.2> (In Persian)
- Jabbar, M. A., & Sajeetha, T. F. (2015). The role of bureaucracy in building rural development: A study of addalaichenai divisional secretariat, sri lanka. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 62, 99-108. <https://doi.org/10.18052/WWW.SCIPRESS.COM%2FILSHS.62.99>
- Jacobs, P. (2011). Outcome 7: vibrant, equitable and sustainable rural communities and food security for all. (Paper presented at the Appropriations committee: Budget on Outcome 7: Food Security and Rural Development, 20 April) <https://repository.hsrc.ac.za/handle/20.500.11910/3689>
- Jonnalagadda, I., & Cowan, T. (2024). City drafting: property-making and bureaucratic urbanism in South Asia. *City*, 28(1-2), 7-23. <https://doi.org/10.1080/13604813.2024.2321024>
- Komijani, A., & Bagherzadeh, A. (2011). Survey of relationship between income inequality, human capital and productivity in rural areas of Iran. *Community Development (Rural and Urban)*, 2(2), 41-60. https://jrd.ut.ac.ir/article_22226.html (In Persian)
- Mangla, A. (2022). Appendix: Researching Bureaucracy and Frontline Public Services. In: *Making Bureaucracy Work: Norms, Education and Public Service Delivery in Rural India*. Cambridge Studies in the Comparative Politics of Education. Cambridge University Press; 2022: 351-365. <https://doi.org/10.1017/9781009258050.010>
- Ngumbela, X (2023). Challenges and tensions faced by rural based municipalities in delivering basic services in South Africa. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 5(1). <https://www.globalscienceresearchjournals.org/articles/challenges-and-tensions-faced-by-rural-based-municipalizes-in-delivering-basic-services-in-south-africa-95144.html>

- Pratama, A. B., & Imawan, S. A. (2020). Bureaucratic readiness for smart city initiatives: A mini study in Yogyakarta City, Indonesia. In *Smart Cities in Asia* (pp. 148-161). Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781788972888.00018>
- Rafipour, F. (2014). *Rural Society and Its Needs*. Tehran: Sahami Enteshar Pub. (In Persian)
- Rasekh, K., & Moslehpour, F. (2012). Effective Socio- economic factors on job satisfaction (Case Study: The secondary school principals in Shiraz). *Sociological Studies*, 15, 61-78.
<https://sanad.iau.ir/journal/jss/Article/521102?jid=521102> (In Persian)
- Rezaei, M., Ansari, M., Salamzadeh, A., & Toufighi, S. P. (2023). Presenting the Framework of Leadership Development in Melli Bank: Multi Grounded Theory Approach. *Human Resource Management*, 13(4), 71-104.
<https://doi.org/10.22034/jhrs.2024.189978> (In Persian)
- Rosenbloom, D. H., & Bryan, F. M. (1981). The Size of Public Bureaucracies: An Exploratory Analysis. *State & Local Government Review*, 13(3), 115-123. <http://www.jstor.org/stable/4354725>
- Sabouri, M. (1997). The necessity of reforming the administrative structure. *Iranian Sociological Association*, 2, 127-150. <http://ensani.ir/fa/article/229811> (In Persian)
- Samimifard, Z., & Tajmazinani, A. (2016). Corporate Social Responsibility towards Children involved in Child Labor in Tehran: A Case Study of Urban Management Partner Corporations. *Social Work Research*, 3(7), 77-120. <https://doi.org/10.22054/rjsw.2016.8097> (In Persian)
- Shirali, E., & Shahbazi, M. (2013). Sociological study of factors affecting the lack of institutionalization of local government in Tehran (Case study neighborhood councils). *Social Studies and Research in Iran*, 2(4), 547-569.
<https://doi.org/10.22059/jisr.2013.52285> (In Persian)
- Syam, R., Anwar, S. T., Ras, A., & Basir, I. R. (2022). Social Behavior of Bureaucrats in Rural Population Administration Services. *International Journal of Qualitative Research*, 2(2), 152-158.
<https://doi.org/10.47540/ijqr.v2i2.656>
- Taban, M., Hashemi, M., & Mahmoudian, O. (2017). Investigating the Effective Factors on Human Resources Productivity in Tehran's Easter Branches of Social Security. *Refahj*, 16(63), 159-183.
<http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-2721-fa.html> (In Persian)
- TajmirRiahi, R. (2021). Corporate Social Responsibility: An Effort to Achieve Sustainable Peace. *Management and Entrepreneurship*, 7(1), 591-607. <https://irijournals.com/journals/management/v7-i1-spring00> (In Persian)
- Talib, M., & Anbari, M. (2016). *Rural sociology with emphasis on the dimensions of change and development in society Rural Iran*. Tehran: Tehran University Press. (In Persian)
- Tonekaboni, H. (2013). The social mobility obstacles and its effects on the occupational mobility among government Functionaries and its Consequences. *Sociological Cultural Studies*, 4(3), 1-23.
https://socialstudy.ihcs.ac.ir/article_1116.html (In Persian)
- Weber, M. (2021). *Religion, Power, Society*. Translated by: A. Tadayon. Tehran: Hermess. (In Persian)
- Weber, M. (2022). *Methodology of the Social Sciences*. Translated by: H. Chavoshian. Tehran: Markaz. (In Persian)
- Xu, G., Xu, L. C., & Si, R. (2022). *Bureaucrats, Tournament Competition, and Performance Manipulation: Evidence from Chinese Cities*. The World Bank. <http://www.worldbank.org/prwp>