

واقع تطبيق بيروقراطية (ماكس فيبر) في المؤسسة الجزائرية "حالة المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقـلة"

د. فتيحة زايدي

جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي-

ملخص:

جاءت أفكار (ماكس فيبر) و إسهاماته في النظرية السوسيولوجية من خلال مجموعة كبيرة من الكتابات و التحليلات هذا ما ينطبق على دراسته للبيروقراطية التي تعتبر من أهم إسهاماته و التي تنسب إليه مفهوما ونظرية واضحة المعالم؛ التي يفترض إذا طبقت داخل أي تنظيم حسب (فيبر) يتم انجاز المهام المناطة بهم بنجاح و كفاءة عالية و لمعرفة هذا عن قرب قمنا بتسليط الضوء على ميدان المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقـلة و ذلك من خلال طرح هذه التساؤلات ما هي النظرية البيروقراطية و النموذج البيروقراطي ؟ وفيما تتمثل خصائص هذا النموذج ؟ و هل تطبقا ميدانا ؟.

الكلمات المفتاحية: البيروقراطية- النموذج المثالي - السلطة.

ملخص اللغة الانجليزية والتهميش مخالف

تمهيد:

يعتبر (ماكس فيبر 1846-1920 Max Weber) الألماني الجنسية رائدا من رواد علم الاجتماع ومن بين إسهامات وضعها مجموعة من القواعد و المبادئ الإدارية اللازمة لتنظيم سير العمل في المنظمات الإدارية الكبيرة والأجهزة الحكومية و يتجلى هذا؛ من خلال مجموعة كبيرة من الكتابات و التحليلات و لاسيما دراسته للبيروقراطية التي تعتبر من أهم إسهاماته و التي تنسب إليه مفهوما ونظرية واضحة المعالم، فقد عرفت البيروقراطية على أنها " حكم المكاتب " وهذا المفهوم يشير إلى مظاهر الروتين و السلبية إلا أن البيروقراطية لها مفهوم علمي أوسع و اشملى، حيث حدد مفهوم المنظمة البيروقراطية (المنظمة المثالية) ويعنى به ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد و المتحضر و الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة وإخراج السياسة العامة إلى حيز الواقع ووضعها موضع التنفيذ و البيروقراطيون هم أولئك الأفراد العاملون بالإدارات و الذين تم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية و يكونون فيما بينهم تنظيما هرميا تحكمه قواعد معينة و تحدد فيه الاختصاصات و الواجبات و المسؤوليات ، وقد أسهم " فيبر" من خلال نظريته التي أطلق عليها "هيكل السلطة" وقد أشار من خلال نظريته بوجود علاقات للسلطة في مختلف المنظمات يمنح من خلالها الأفراد صلاحيات إصدار الأوامر إلى الآخرين داخل التنظيم لانجاز المهام المناطة بهم، و لمعرفة هذا عن قرب قمنا بتسليط الضوء على ميدان المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقلة و ذلك من خلال طرح هذه التساؤلات ما هي النظرية البيروقراطية و النموذج البيروقراطي ؟ وفيما تتمثل خصائص هذا النموذج ؟ و هل تطبقا ميدانا ؟

البيروقراطية:

إن البيروقراطية ليست ظاهرة جديدة و إنما هي ظاهرة قديمة ظهرت في أشكالها البسيطة منذ آلاف السنين في (مصر ، روما) غير أن نموها و انتشارها قد تسارع خلال القرن التاسع عشر، إلا أنها أصبحت النظام المهيمن في مجتمعاتنا المعاصرة ، و لكنها في الاستخدام الشائع تنطوي على بعض المعاني السلبية.

و يطلق اسم البيروقراطية على البناء الذي يوجه و ينسق و يضبط مجهودات كثير من الأفراد الذين يؤدون أعمالا كثيرة و متنوعة (1) .

يعد (ماكس فيبر) كان من الأوائل الذين أطلق هذا المفهوم، و كان هدف منه هو تحديد مجموعة من القواعد و المبادئ الإدارية اللازمة لتنظيم سير العمل في المنظمات الإدارية الكبيرة والأجهزة الحكومية ن وقد برر اهتمامه بهذه النظرية بالقول : " إن المؤسسات الحكومية الضخمة تحتاج إلى نظام إداري يضمن الدقة في العمل وأحكام السيطرة على تنفيذ الأعمال مع تحقيق الكفاءة الإنتاجية (2) .

وقد مرت فترة كان للتطبيق السيئ للمفهوم البيروقراطية أثره على تشويه سمعة كالبطئ في الأداء و التعقيد في معالجة المشاكل الإدارية وغيرها، والبيروقراطية كما وضعها (ماكس فيبر) بريئة من هذه الاتهامات؛ فالمعنى العلمي للبيروقراطية الفيبرية يقصد بها مجموعة من المبادئ و الأسس الإدارية القادرة على ضبط الأمور بدقة في المؤسسات الكبيرة مثل الأجهزة الحكومية.

(1) طلعت إبراهيم لطفى : علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 2008، ص37.
(2) علي عباس : أساسيات علم الإدارة، ط7، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2013، ص56.

فيعد التنظيم البيروقراطي نمطا من أنماط التنظيم يهدف إلى المنفعة و تحقيق الربح ، أو تنظيمًا يؤدي خدمة اجتماعية معينة ، و لكنه عادة يكون تنظيمًا كبيرًا الحجم ، و يتضمن مستويات متعددة و متدرجة للسلطة تأخذ شكلًا هرميًا (3).

تعددت استخدامات البيروقراطية في الأدبيات الفبرية و تمايزت أشكال التنظيمات البيروقراطية حيث استخدمها للإشارة إلى التنظيم تارة و الجهاز الإداري الفعال تارة أخرى و اعتبرها شكلًا من أشكال الإدارة الحديثة المتطورة و المعقدة و حلل (ماكس فيبر) صفات النظرية البيروقراطية وكيفية عمل أجهزة العمل الحديثة في التالي:

1. القواعد و التعليمات الإدارية (الجهاز الإداري).
 2. الفاعلين (محور العملية الإدارية).
 3. صلاحية توجيه الأوامر بغرض القيام بالواجبات الرسمية (الانضباط و الإجراءات القانونية) .
 4. تهيئة الظروف المسهلة لاستمرارية القيام بالواجبات الإدارية و هذه العناصر هي التي تؤلف ما أطلق عليه (فيبر) بالسلطة البيروقراطية.
- عموما تعتبر البيروقراطية أحد أنماط التنظيم المعقد ، فكل تنظيم كبير الحجم يتطلب نظامًا دقيقًا من حيث تقسيم العمل و التخصص فيه؛ إذ أن التخصص و تقسيم العمل يؤديان إلى زيادة المهارة و الكفاية في العمل.

النموذج البيروقراطي:

وضع (فيبر) ما يسمى بالنموذج المثالي أو النمط المثالي أو الخالص للتنظيم البيروقراطي وهو عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع و هو نموذج مثالي لأنه عبارة عن فكرة قد شيدت بطريقة عقلية خالصة، ويصعب أن نجد لها نظيرًا في الحياة الواقعية.

النموذج المثالي هو عبارة عن أداة منهجية تستخدم في الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة ببناء و خصائص التنظيمات أو هو أسلوب يستخدم في الوصف و المقارنة و اختيار الفروض المتصلة بالواقع الامبريقي وفكرة النموذج المثالي كأداة منهجية تصورية يمكن تحديدها على النحو التالي (4):

1. النموذج المثالي: هو بناء أو تشيد عقلي يتشكل من خلال ظهور أو وضوح سمة أو أكثر أو وجهات نظر يمكن ملاحظتها في الواقع.
2. النموذج المثالي : بناء عقلي افتراضي نستطيع من خلاله تنظيم الواقع عن طريق عزل أو إبراز عناصر الظواهر الاجتماعية و وضعها داخل نسق متمم و منظم للعلاقات.
3. النموذج المثالي : بناء فرضي يؤلف بين عدد من العناصر الواقعية في صياغة منطقية مجردة و منسقة توصف بأنها مثالية.

(3) نبيلة داور : الموسوعة السياسية المعاصرة ، مكتب غريب، القاهرة، 1991، ص ص (37-38).

(4) بلقاسم سلاطينة و إسماعيل قيرة : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط2، دار الفجر للنشر و التوزيع القاهرة، مصر، 2008، ص117.

مما تقدم يبدو أن النموذج المثالي يعبر عن بناء فرضيا أو عقليا افتراضيا (أي مجموعة من المتغيرات التي تربطها علاقات محددة و هذه المتغيرات مصدرها الواقع لكنها تصاغ بطريقة منطقية مجردة و تقدم بصورة مبالغ فيها مثل العلاقات الموضوعية، تقسيم الدقيق للعمل) و بالتالي هذا يعني أن النموذج المثالي حسب (فيبر) بناء عقلي يتحقق كفكرة أي لا يكون مطابقا تماما للظواهر الواقعية.

خصائص النموذج البيروقراطي:

كثير الجدول و تعدد حول المميزات الرئيسية لنموذج الفيبري المثالي ، إلا معظم الكتاب يجمعون على المزايا الرئيسية التالية لهذا النموذج (5):

1. **تدرج الوظائف:** و مقصود هو التدرج السلطة و تسلسلها من قمة الهرم الإداري وحتى قاعدته ، حيث تنساب الأوامر والتعليمات والتوجيهات من أعلى سلطة إلى أسفل مروراً بمستويات الإدارة الوسطى و الإدارة التنفيذية حيث يكون لكل موظف رئيس واحد ولكل رئيس واحد مدير وهكذا فإن لكل رئيس رئيساً أعلى منه في السلطة.
2. **تقسيم العمل والتخصص فيه:** يؤكد النموذج المثالي على أهمية توزيع الأعمال على الأفراد العاملين على أساس خبراتهم وتخصصاتهم وقيام كل فرد بأداء عمل محدد يتوافق مع قدراته و إمكانياته الجسدية و الذهنية لأن من شأن ذلك ضمان الدقة في العمل و تحقيق مبدأ الكفاية في توزيع الأعمال.
3. **تحقيق النمطية في الأداء:** و يعني ذلك تنفيذ الأعمال داخل المنظمة على أساس لوائح و قواعد عمل رسمية مكتوبة تنظم أدائه ، و ذلك من أجل تحقيق النمطية في الأداء. ويقول (فيبر) : " إن تحقيق النمطية في الأداء يحمي الموظف من تعسف رئيسه و يمنعه من التحيز في المعاملة أو ممارسة التسلط متى شاء على الموظفين و العمال ".
4. **التدوين الكتابي:** و يعني أن على المنظمة الاحتفاظ بسجلات توثق بها الأعمال و القرارات التي يتم اتخاذها داخل المنظمة بحيث يسهل الرجوع إليها عند الحاجة ، وتشمل إلى جانب القرارات السجلات المحاسبية و المالية و وثائق الشراء و وثائق الأفراد وكافة المعاملات مع الخارج ، إن من شأن عملية التوثيق الدقيقة لمعلومات المنظمة حفظ حقوق الأفراد و المتعاملين معها، كما يساعدها في وضع الدراسات و حل المشكلات و تقدير ما سيحدث مستقبلاً كما تساعد في عملية التخطيط ووضع الأهداف.
5. **عدم التحيز:** ومعنى ذلك ترجيح المصلحة العامة على المصلحة الشخصية ، كما تعني تنفيذ جميع القوانين و نظم العمل بطريقة غير شخصية على اعتبار أن خدمة المتعاملين هي الهدف الذي يعمل على تحقيقه الموظف.
6. **الإدارة المهنية:** إن على المؤسسة إشغال الوظائف الإدارية الرئاسية بفئة من المدراء المؤهلين علمياً في علم الإدارة و ذلك من أجل ضمان سلامة القرارات التي يتخذونها.
7. **تأسيس نظام خدمة للأفراد:** ويعني ذلك وجود نظام وظيفي ينظم حياة الموظفين و يتضمن هذا النظام اختيار التعيين السليم للأفراد على أساس الكفاءة والخبرة، (مراكز التنظيم البيروقراطي و

(5) علي عباس: مرجع سابق، ص ص (57-59).

- مكاتبه ليس ملكا لأحد أو يتبوؤها الأفراد بالوراثة وإنما عن طريق الانتخاب (6) (...). الاحتفاظ بالموظف طالما أداؤه و سلوكه صحيحان، وجود هيكل عادل للرواتب، الترقية ، التقاعد.
8. التدريب: يعتبر أمرا جوهريا لجميع الموظفين لإكسابهم مهارات جديدة في مجال عملهم و للتغلب على الملل الذي يصيب الموظفين الذين يؤدون أعمالا نمطية، بالإضافة إلى أن التدريب يزيد من كفاءة ودقة عمل الموظف الإداري.
9. اعتبار خدمة العملاء هدفا: وهذا يعني أن خدمة العملاء والمتعاملين مع المؤسسة هدفا يجب أن يسعى إليه الموظف الإداري.
10. السرية: على الموظف البيروقراطي أن يراعي السرية في عمله و ذلك لعدم تعريض المؤسسة التي يعمل فيها إلى الخطر.
- و تلخص قواعد النموذج المثالي في التالي:
1. تحديد كل وظيفة بمجموعة من القوانين و القواعد تبين مجالات التخصص وتقسيم العمل.
 2. توزيع الواجبات الرسمية و توزيع السلطة و تحديدها لكل وظيفة.
 3. تحديد واضح للجزاءات الملائمة لكل مستوى من مستويات الهيراركية.
 4. توفير نظام يضمن تنفيذ الواجبات و ممارسة الحقوق من قبل أفراد أكفاء و مؤهلين.
 5. توظيف الموظفين و المستخدمين القادرين و المؤهلين لكل وظيفة داخل التنظيم و ترقية المؤهلين فقط إلى المستويات الإدارية العليا.
 6. وجود تسلسل رسمي للمستويات الإدارية مع ربط درجات متفاوتة للسلطة بالمستويات المذكورة .
 7. وجود نظام يحدد العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين و نظام يوفر إمكانية رفع الشكاوي من مستوى إلى آخر.
 8. إدارة التنظيم تبنى على قواعد مكتوبة و موثقة يجرى حفظها في ملفات للرجوع إليها عند اللزوم.
 9. الفصل بين الأعمال الرسمية للموظف و بين نشاطاته الخاصة الفردية.
 10. الحد من العلاقات الشخصية بين الأفراد العاملين في التنظيم و غلبة العلاقات الرسمية البعيدة عن العاطفة و التحيز و عدم الموضوعية.

السلطة:

إن السلطة تعتبر من النماذج المثالية التي تمثل السلوك حيث صنف (فيبر) السلطة بحسب تصنيفه لأنواع السلوكيات النموذجية باعتبارها نموذجا للسلوك المثالي.

تعرف السلطة على أنها قوة الجبر الجماعي أو الفردي أي هي " احتمال أن تطيع جماعة معينة الأوامر الصادرة من جهة ما ، لقناعتها بأحقيتها في أن تمارس السلطة) سواء أكانت هذه الجهة فردا أو جماعة (و يعود هذا القبول أو القناعة إلى شرعية الجهة التي تصدر الأوامر ، سواء كان مصدر هذه الشرعية التقاليد أو شخصية الحاكم أو العقلانية القانونية " (7).

قسم (ماكس فيبر) السلطة إلى ثلاثة أنواع نوجزها في التالي:

(6) مصباح عامر: علم الاجتماع الرواد والنظريات، ط1، شركة دار الأمة، 2005، ص 88.

(7) بلقاسم سلاطونية و إسماعيل قبيرة: مرجع سابق، ص 114.

• السلطة التقليدية:

تقوم هذه السلطة على الإيمان بتقاليد طويلة العمر (8)؛ هي التي تركز على الاعتقاد و قدسية التقاليد و شرعية المكانة التي يحتلها أولئك الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية المثلة للسلطة المستندة إلى التقاليد.

يرى (فيبر) أن المرحلة في الأولى في تطور المجتمعات هي المرحلة التي يصل فيها الناس للسلطة و تقلد الوظائف الرسمية في المجتمع ليس بسبب كفاءتهم و قدراتهم و إنما لأسباب تقليدية ترتبط بالوراثة و النفوذ و التقاليد و في مثل هذه الظروف يكون مستوى الإدارة بدائياً، أي لا يكون العمل الإداري قائماً على أساس التخصص و التأهيل، بل يسير وفق منهجية المحاولة و الخطأ⁽⁹⁾.

فالسطة الأبوية و رؤساء القبيلة و سلطة الأمير أو الملك على أفراد شعبه تمثل أنواعا مختلفة للسلطة التقليدية ، إذن المعتقدات و العادات والأعراف المتوارثة هي التي تحدد الأحقية بالسلطة (قدسية التقاليد ، استمرار الماضي، تقديس النظام الاجتماعي القائم...) .

• السلطة الكاريزمية (الروحية):

و تقوم على الإخلاص الشديد للأتباع لما يقومون بتعريفه بأنه الخصائص الاستثنائية لأحد القادة⁽¹⁰⁾. أي يعني ذلك الخصائص الغير طبيعية أو الخارقة التي تعترض و جودها عند فرد ما سواء كانت هذه الصفات حقيقية أو وهمية ، فالسلطة الكاريزمية تقوم على أساس و جود شخص يمتلك صفات معينة يعتقد بها الأفراد المحكومين فهناك ولاء مطلق لقدسية معينة استثنائية لشخص ما ، أي السلطة الروحية ترتبط بشخصية الزعيم أو القائد ، الولاء و الطاعة له بسبب الإعجاب الشديد بصفاته و أعماله و تشمل الأنبياء و الزعماء السياسيين .

• السلطة العقلانية (الشرعية):

و يكون الاعتماد في هذا نوع من السلطة على القواعد معينة و يعتقد بها الأفراد ، " الشخص الذي يأتي إلى السلطة استنادا إلى هذه القواعد هو الذي يملك الشرعية في الحكم و قد تتمثل هذه القواعد بنصوص دستور أو قواعد معينة غير شرعية يؤمن بها الأفراد " (11) .

لا تكون السلطة و الوظائف في هذه المرحلة بيد قادة تقليديين و لا بيد قادة نوا شخصيات كاريزماتية بل بيد من يحدد القانون الشروط الواجب توافرها فيهم بشكل مختلف الوظائف، و هم الأشخاص المؤهلون الذين تتوافر فيهم مقومات التخصص و التأهيل و الجدارة⁽¹²⁾.

إذن فالسلطة القانونية تقوم على قواعد مقننة تحدد واجبات و حقوق الحاكم والمحكوم و طريقة تولي المناصب و انتقال السلطة و تداولها و ممارستها و أي هي التي تطبق القواعد البيروقراطية التي أتى بها (فيبر) .

⁽⁸⁾ جورج رترزر: مقدمة في علم الاجتماع، تر: رولا عوده السوالقة، ط1، دار الفكر، الأردن، 2017، ص 278.

⁽⁹⁾ محمد القاسم القريوتي: نظرية المنظمة و التنظيم، ط4، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2015، ص ص (269-270).

⁽¹⁰⁾ جورج رترزر: مرجع سابق، ص 278.

⁽¹¹⁾ محمد أحمد بيومي: تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية الأزاريطة، مصر، 2003، ص 281.

⁽¹²⁾ محمد القاسم القريوتي: مرجع سابق، ص 271.

في العموم يمكن لكل نوع من السلطة أن ينتج شكله التنظيمي؛ غير أن السلطة الشرعية هي الأكثر ارتباطا بالبيروقراطية، بمعنى المؤسسات التي تقوم على السلطة التقليدية أو الكاريزمية تكون أقل عقلانية وفعالية من البيروقراطية الشرعية فهي عالية الفعالية.

بعدما تطرقنا إلى البيروقراطية الفيبيرية المثالية من الناحية النظرية و التي شملتها من المفهوم و خصائص و ضف إلى ذلك عنصر السلطة الذي يعتبر من النماذج المثالية التي تمثل السلوك ، سوف نتطرق إلى الجانب الميداني و الهدف منه هو ما مدى تطبيق البيروقراطية الفيبيرية في الواقع .

أجريت هذه الدراسة ميدانيا في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقلة ، وهي عبارة عن مؤسسة عمومية جهوية ذات طابع تجاري و صناعي مرتبطة بمحطة العاصمة ، و تقوم بتغطية أخبار الجنوب الشرقي للجزائر حيث تضم ستة ولايات (ورقلة ، غرداية ، الوادي ، الأغواط ، إيليزي ، تمنراست) بالإضافة إلى إنتاج برامج تلفزيونية.

تأسست المؤسسة العمومية للتلفزيون سنة 1982 ، حيث قررت الإذاعة و التلفزيون RTA إنشاء مكتب لمدينة ورقلة و كان ذلك بفريق غير مستقر بورقلة ، و قد أشرف على افتتاحها الصحفي (إبراهيم البحري) و في سنة 1986 أصبحت مؤسسة مستقلة ، كما أنها استفادت بمقر المحطة الحالي بالشراكة مع الإذاعة ، ومنه شيئا فشيئا عرفت المحطة تطورا هاما سواء من الناحية البشرية أو الوسائل المستعملة ولاسيما الوسائل الرقمية حيث تجسد ذلك في سنة 2009 ، وقد ساهمت كل الأحداث البارزة في الحياة الدولية السياسية كالاستحقاقات الإنتاجية ، وتعد العين الراصدة لحركة التنمية في الجنوب الشرقي ، كما استطاعت أن تعرف المشاهد الجزائري و الإقليمي و الدولي بكنوز هذه المنطقة.

تضم المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي ورقلة 150 موظف و موظفة يتراهم مدير المؤسسة و هم موزعين باختصار على الأقسام التالية : دائرة الإدارة والمالية (49) و تنقسم إلى (مصلحة الأمن و الوقاية ، مصلحة حاضرة السيارات) ، قسم الأخبار (14) ، قسم التجارة (5) ، قسم الإنتاج (26) قسم الوسائل التقنية (28) ، الفرقة المتحركة (28) .

الإجراءات المنهجية:

تتعد المناهج و التقنيات المستعملة من أجل وصول إلى حقائق معينة وفي هذا الورقة البحثية اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية" (13) .

ومن خلال هذا المنهج سنحاول وصف و تحليل آراء موظفي مؤسسة التلفزيون الجهوي بورقلة ، بُغية التعرف و محاولة الكشف ما إذا كان النموذج المثالي البيروقراطي يطبق ميدانيا فعلا أم لا .

و انطلاقا من خلال تحديدنا للمنهج المناسب لدراستنا، والذي سيوضح لنا معالم هذه الدراسة ميدانياً أكثر، لابد من استخدام أدوات تساعدنا في جمع البيانات ، للوصول إلى الكشف عن الحقائق بطرق علمية سليمة.

ولجمع البيانات اللازمة للدراسة فإننا لجأنا إلى تعدد التقنيات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات حيث اعتمدنا على: الملاحظة، المقابلة، استمارة الاستبيان.

(13) عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص129

بحيث قمنا بالملاحظة البسيطة في جولتنا الاستطلاعية ، حيث عمدنا على متابعة و ملاحظة المدير العام مع العاملين، وطرق تعامل المسؤولين مع موظفيهم ، وتعامل الموظفين فيما بينهم .
و كما قمنا بالمقابلة مع المدير العام للمؤسسة العمومية للتلفزيون و الأمانة لمعرفة بعض المعلومات المتعلقة بالمؤسسة و طريقة العمل وخصائصها.
و تم تصميم استمارة استبيان تقيس مدى استخدام نظرية (فيبر) المثالية ، وقد شملت الاستمارة على أربعة محاور أساسية :

1. **المحور الأول:** بيانات تهدف إلى قياس بعض خصوصيات المبحوثين مثل الجنس ، الشهادة المتحصل عليها ، التخصص ، الوضعية القانونية لموظف...
2. **المحور الثاني:** البيروقراطية من حيث المفهوم.
3. **المحور الثالث:** يتضمن النموذج المثالي البيروقراطي مثلا هل سمعت بهذا النموذج من قبل ؟
4. **المحور الرابع:** خصائص النموذج المثالي تعتبر من عناصر و مكونات البيروقراطية ، حيث أردنا من هذا المحور معرفة ما مدى تطبيق و وضوح خصائص النموذج البيروقراطي في المؤسسة .

وقد احتوت الاستمارة على 17 سؤال ما بين المغلق و المفتوح؛ و لاعتبارات تخص طبيعة المبحوث و ارتباطاته خارج المؤسسة و لاسيما الوقت تم تقديم الاستبيان إلى مجموعة من الموظفين في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقلة و تمت الإجابة عليها و فيمايلي نعرض ما أسفرت عليه نتائج هذه الورقة البحثية.

أهم النتائج التي توصلت لها هذه الورقة البحثية:

- أسفرت هذه الورقة البحثية إلى مجموعة من النتائج نوجزها في التالي:
- أن نسبة المفهوم السلبي للبيروقراطية تفوق نسبة المفهوم الإيجابي؛ هذا يعني معظم الموظفين لديهم مفهوم سلبي حول البيروقراطية فعلى سبيل المثال بعض المفاهيم سوء التسيير تمثل نسبة 53.33 % و بطئ في الأداء والتعقيد تمثل نسبة 80 % أما المفهوم الإيجابي مثل ضبط الأمور بدقة في المؤسسات تمثل نسبة 26.66 % .
 - أن مفهوم النموذج المثالي الفيبري غير واضح بالنسبة لكثير من الموظفين و هذا ما تؤكد نسبة كبيرة أنها تسمع بهذا النموذج ولكنها لا تدركه.
 - أن خصائص النموذج البيروقراطي تتجسد في أرض الواقع في مؤسسة التلفزيون الجهوية بورقلة حيث أن مثلا كلما زاد تقسيم العمل زادت الفعالية الإدارية تمثل نسبة 100% و كذلك هل هناك تدرج من الأعلى إلى الأسفل تمثل نسبة 100% ...إلا أن هناك من يعتبر هذه الخصائص غير موجودة و تلك نسبة ضئيلة مثلا صرحت بأنه لا توجد في المؤسسة سجلات توثق الأعمال و القرارات التي يتم اتخاذها و قدرت بـ 13.34 % .
 - غالبية المبحوثين يعتبرون السلطة شكل من أشكال الضبط و أي بالنسبة 93.33 % تعتبر السلطة شكل من أشكال الضبط وهذا يوافق وجهة نظر (فيبر) و في المقابل يرى معظم المبحوثين أن البيروقراطية شكل من أشكال التنظيم و في المقابل عدد قليل منهم يراها مثبثة لتنظيم وهذا يعود إلى أن بعضهم يعتبر سلبيات أكثر من إيجابياتها.

و نخلص في النهاية أن النظرية البيروقراطية تتجسد في أرض الواقع في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقلة، أي تطبق ميدانا إلا أن الكثير يجهل ذلك و هذا راجع إلى المفهوم السائد و النظرة السلبية حول البيروقراطية.

الخلاصة:

تعد البيروقراطية الفيبرية بمثابة الماكنة التكنولوجية للمجتمع، الذي انتقل إلى مرحلة تاريخية مختلفة مع عصر التصنيع، وهي كما عبر عنها (فيبر) **بالقفص الحديدي** الذي يكبر مع تطور المجتمع الحديث، قد يصل إلى درجة لا يتحملها الإنسان عندما يصبح ضحية (الروتين) لهذه الماكنة الاجتماعية. كما أن البيروقراطية كما رأينا، وفق نظرة (فيبر) تنظيم اجتماعي يسعى لتنسيق و توجيه النشاط الموظفين، و يعمل بصورة عقلانية، و هذا التنظيم يتبع الهيكلية في تدفق المعلومات والقرارات، وهو يخضع لمقاييس و نظم لتنسيق و توزيع المسؤوليات بصورة هيكلية.

بالرغم من أن (فيبر) يعتبر من رواد الموضوعية في علم الاجتماع؛ إلا أن نموذج المثالي جاء مليئا بالإحكام القيمية و الانطباعات العامة حيث تعرض لعدد من الانتقادات النظرية و الامبريقية ، و حاول العديد من الباحثين تنقيح هذا النموذج وتعديله في ضوء جملة من الحقائق والمعطيات الواقعية، آخذين بعين الاعتبار أنه بناء عقلي افتراضي يستعظون من خلاله تنظيم الواقع، من بينها أنه ركز على الجوانب الآلية و التنفيذ الحرفي للقواعد الرسمية الجامدة والتقييد بها دون مراعاة لأي ظرف اجتماعي أو اقتصادي أو إنساني، كما أن تشبته بالمنظور البنائي الوظيفي و تركيزه على الجانب الصوري المستقر من التنظيم جعله يتجاهل قضايا الصراع والتغير والقوة في التنظيم، و لم يعطي أهمية للتنظيم غير الرسمي، كما أنتقد في نقطة أنماط السلطة الثلاث و هذا يؤكد بعضهم بإمكانية تواجد أنماط السلطة الثلاثة في تنظيم واحد وفي وقت واحد وكما أن التنظيم قد يتحول من نمط إلى نمط آخر.

و بالرغم من العديد من الانتقادات غير أن المثالية الفيبرية مزالت تطبق في الكثير من المؤسسات؛ أي أن النظرية البيروقراطية تتجسد في أرض الواقع لاسيما في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجهوي بورقلة، أي تطبق ميدانا إلا أن الكثير يجهل ذلك و هذا راجع إلى النظرة السلبية حول البيروقراطية؛ و لأن الكثير يعتقد أن البيروقراطية نظام فاسد و غير مرغوب فيه أو أن البيروقراطية ملازمه للتعقيدات المكتبية و كثرة الأوراق و طوابير المراجعين ، إلا أن البيروقراطية سلاح ذو حدين فهي تنظيم نموذجي من المفروض أن يؤدي إلى إتمام العمل على أفضل وجه؛ فالبيروقراطية ليست مرضاً من أمراض الإدارة غير أن الإداريون والموظفون أساءوا استخدام أركانها، و أن التصورات السلبية التي تحيط بمفهوم البيروقراطية فهي تتعلق بالبيروقراطيين أنفسهم.

الهوامش:

- 1- طلعت إبراهيم لطي : علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 2008، ص37.
- 2- علي عباس : أساسيات علم الإدارة، ط7، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2013، ص56.
- 3- نبيلة داور : الموسوعة السياسية المعاصرة ، مكتب غريب، القاهرة، 1991، ص ص (37-38).
- 4- بلقاسم سلاطنية و إسماعيل قبيرة : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط2، دار الفجر للنشر و التوزيع القاهرة، مصر، 2008، ص117.
- 5- علي عباس: مرجع سابق، ص ص (57-59).
- 6- مصباح عامر: علم الاجتماع الرواد والنظريات، ط1، شركة دار الأمة، 2005، ص 88.
- 7- بلقاسم سلاطنية و إسماعيل قبيرة: مرجع سابق، ص 114.
- 8- جورج رترزر: مقدمة في علم الاجتماع، تر: رولا عوده السوالفة، ط1، دار الفكر، الأردن، 2017، ص 278.
- 9- محمد القاسم القريوتي: نظرية المنظمة و التنظيم، ط4، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2015، ص ص (269-270).
- 10- جورج رترزر: مرجع سابق، ص 278.
- 11- محمد أحمد بيومي: تاريخ التفكير الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية الأزاريطة، مصر، 2003، ص 281.
- 12- محمد القاسم القريوتي: مرجع سابق، ص 271.