

الاستيلاّب الاداري قراءة في المفهوم والنتائج
Administrative Alienation
A Reading of the concept and results

عادل غزالي*

جامعة سطيف 2 الجزائر، adel_socio@yahoo.fr

Adel Ghezali

University of Setif 2 (Algeria)

تاريخ الاستلام: 2021/06/06 تاريخ القبول: 2022/02/23 تاريخ النشر: 2022/07/20

ملخص:

يشكل الاستيلاّب الاداري منعرجا بزواوية حادة على الجهاز الاداري للمجتمع، فهذا الجهاز عليه اجتياز المنعرج من دون تسجيل اضرار. لكن اجتياز هذا المنعرج الخطير يحتاج لتدبير سليم و اعتبارات متعددة. ثم ان عملية الاجتياز هذه تتطلب خبرة وكفاءة كبيرتين، فقد يكون الامر مستعصيا على المبتدئين وفاقدي الاهلية والشرعية وحتى على من يملك القابلية للاستيلاّب. وعلى هذا الاساس حاولت الدراسة الراهنة عبر استخدامها للمنهج الوصفي صبر اغوار موضوع الاستيلاّب الاداري عبر التطرق لمجموعة من العناصر نعتقد قدرتها على فهم الموضوع اولا، ثم فتح نقاش علمي مستفيض بخصوصه في مرحلة لاحقة.

الكلمات المتاحية: الاستيلاّب- الاغتراب- الادارة- الاستيلاّب الاداري.

Abstract:

The abstract refers to the importance of research, its problems, and the most important results. Alienation is a critical turning point for administrative systems of societies that have to deal with it without damage.

In fact, overcoming this serious turn requires good management and many other factors. Experience and high skills are mainly demanded too. So, beginners, unqualified people, or even those who have the ability to alienate, may face several difficulties.

Thus, this paper, adopting a descriptive approach, tackles alienation starting with some elementary notions in order to understand the whole subject and then discuss it deeply.

That it will ease the process of indexing and cross-referencing will be.

Keyword: Administration, alienation, administration alienation

1- مقدمة:

تقوم الادارة في مفهومها البسيط على فكرة اساسية مفادها تقديم خدمة للأخرين على النحو الذي يضمن تحقيق مصالح المواطن والمجتمع على حد السواء، فهي في نهاية المطاف تسعى للحفاظ وتنظيم موارد المجتمع واستغلالها بصورة عالية. ولكن مسألة الرشادة والجودة تبقى نسبية ومعارية فهي تختلف من مجتمع لآخر في ظل توفر الامكانيات والمؤهلات الموضوعية التي تفضي لخلق الثقة بين المواطن وادارته. فالواقع يثبت بان العديد من الدول قد بلغت درجة من التقدم لكونها تمتلك جهاز اداري فعال، في الوقت الذي لازالت دول اخرى تقبع في دائرة التخلف بفعل تخلف ذات هذا الجهاز بل والاكثر من هذا فانه يعاني العديد من الامراض التي تريد من تعقد طبيعة العلاقة بين الادارة والمواطن بفعل ممارسات سلبية تأتي على راسها البيروقراطية وانحراف الادارة عن اداء مهامها لتصبح في يد عصابة ما او حزب سياسي بعينه تسعى الى تحقيق اهداف القلة على حساب اهداف المجتمع. تشكل الارادة السياسية رافدا مهما للوضعية التي يوجد عليها الجهاز الاداري في مجتمع ما، فإما ان يوضع هذا الجهاز في خدمة المصلحة العليا للمجتمع والمواطن، واما ان يكون في خدمة مصلحة النظام السياسي بالقدر الذي يجعله يحقق اهدافه واهداف زبائنه على حساب الاهداف العامة، فتكون بذلك ارادة السياسي والاداري اكبر من ارادة طبقات المجتمع الذي يستلزم الخضوع للإرادتين بطرق مختلفة حيث يخلق نوعا من الزبونية بين المواطن والفاعلين في الادارة ليحقق من خلالها الاداري امتيازات وسلطات جديدة لا يمنحها له القانون بل يحصل عليها بموجب هذا الوضع الجديد. ان هذا الطرح يتفق مع ما رآه حكيم الصين كونفوشيوس الذي يربط العلاقة بين نظام الحكم والادارة في مقولته الشهيرة: "الادارة السليمة وسيلة للحكم الصالح". فكلما كان الجهاز الاداري خاليا سليما من العيوب والامراض وخصوصا مركزة السلطة في يد عصابة بعينها كلما تعزز نظام الحكم وتقوى عبر الثقة التي تنشأ بين الدولة والمواطن من خلال الجهاز الاداري.

يثبت الواقع في كثير الاقطار التي تنعت بأنها دول العالم الثالث بما فيها الدول العربية على انها دول تتفشى فيها امراض الادارة وهو ما جعل عمليات التنمية فيها مشوهة رغم حجم الامكانيات المادية والبشرية التي يتم ضخها في خطط التنمية بمختلف تنميطاتها، وهذا يعود بدورة للتشوه الذي توجد عليه العملية الادارية في هذه الدول. فبمقارنة بسيطة بينها وبين دول اخرى خصوصا التي تنعت بأنها متقدمة نجد ان الاولى اكبر من ناحية الامكانيات ولكنها الاقل في نتائج التنمية ولكن الثانية افضل بحكم ان جهازها الاداري هو الذي استطاع تحقيق الفارق. وقد يكون ابسط مثال في ذلك بين الجزائر واليابان التي خرجتا من حربين منهكتين باضرار بالغة مع افضلية للجزائر من ناحية الامكانيات الطبيعية خصوصا ومساحتها وموقعها، الا ان مجموع الارخبيلات اليابانية حقق المعجزة وبل والاكثر من ذلك فان لليابان مدرسة في الادارة قائمة بحد ذاتها.

ان الاستيلاء الاداري لا يمكن النظر اليه بانه الضبط الاداري الذي ينظر اليه الكثير على انه الوجه السليبي للإدارة من خلاله تظهر الادارة على انها جهاز قمع واکراه يقف ضد ارادة الافراد. بل يمثل الاستيلاء هنا النقطة التي يجيد فيها النشاط الاداري عن اغراضه ليخدم اجندة سياسية او حزبية في الوقت الذي تتمثل اهدافه في خدمة المواطن. فالضبط يمثل الالية التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات واصدار الاوامر وغيرها، في الوقت الذي يمثل في

الاستيلا ب نوعا اخر من الضبط تصب ب من خلاله الاوامر والقرارات في شكل تسلطي بعيدا عن الموضوعية والعقلانية.

2- اشكالية الدراسة:

على الرغم من ان الجهاز البيروقراطي للدولة جاء اساسا لأجل تنظيم والحفاظ على موارد المجتمع واستغلالها على نحو صحيح عبر مجموعة من الافراد والممارسات، الا ان هذا الامر اصبح يجانب الصواب في بعض المجتمعات وفي بعض البيروقراطيات التي انحرف فيها هذا الجهاز بصورة كبيرة عن اداء دوره عبر تركزه بيد عصابة او بين يدي النظام السياسي والطبقة الحاكمة، هذا الامر عمل على تسييس هذا الجهاز بدلا من وضعه في خدمة اهداف التنمية واهداف المجتمع، على الرغم من الخيط الرفيع الذي يفصل دائما بين الادارة والسياسة. فاصبح بذلك يضطلع بمهمة خدمة هذه العصب وصناع القرار. هذا الامر يمكن ان نعبر عليه بالاستيلا ب الاداري الذي تصب ب من خلاله الادارة في خدمة مصالح ضيقة على حساب خدمة عموم المجتمع فحادت بذلك الممارسات الادارية عن اطرها الموضوعية لتحل محلها ممارسات جديدة تحاول تغليب كفة طرف على حساب الاخر.

يبدو ان فكرة الحديث عن الاستيلا ب الاداري حديثة نسبيا كونها تتشابه مع مفاهيم اخرى لها جذورها التاريخية في الفكر الاداري والتنظيمي وهو ما يجعلنا امام ضرورة الاحاطة بهذه المفاهيم والانطلاق في بلورة المفهوم الاساسي الذي يتمحور حوله الاهتمام. فالواقع يثبت بالأدلة الدامغة بان الكثير من البيروقراطيات في مجتمعات مختلفة اصبحت تنعت على انها مستتلة من قبل فئات او عصب تحركها حينما تتحرك مصالحها مما يجعلها تسلك طريقا عكسيا يتعد من خدمة الصالح العام. فوقعت بذلك الاجهزة الادارية اسيرة لجماعات المصالح واللوبيات التي تحركها احيانا ضد المجتمع برمته متهمة اياه بالقصور وعدم الوعي وبعده عن التحضر .

من خلال هذه الدراسة نحاول التوغل في بعض القضايا التي ترتبط بالاستيلا ب الاداري الذي اصبح واجهة للكثير من الادارات في دول العالم لا سيما الدول النامية التي كثيرا ما فقدت بوصلة التنمية وضيعت على نفسها فرصا ثمينة نتيجة لهذا الخلل، وعليه نحاول الدارسة ان تنطلق من مجموعة التساؤلات التي تحاول الانطلاق من:

- كيف يمكن التأسيس لمفهوم الاستيلا ب الاداري؟

- وما هي مخلفات الاستيلا ب الاداري؟

- كيف يمكن تخطي الاستيلا ب وتجاوزها في الممارسات الادارية؟

مبررات الدراسة:

هناك العديد من الاسباب التي تقف من وراء فكرة الوقوف على موضوع الاستيلا ب الاداري خصوصا في بعض المجتمعات وفي وقتنا الراهن الذي باتت تشكل فيه الادارة العمود الفقري للمجتمعات الحديثة التي توصف بانها اكبر قدرا من التنظيم على حساب سابقتها، فبات التنظيم والادارة متطلبا في كل قطاعات المجتمع وبالتالي نمت معه التنظيمات بصورة فيها الكثير من التعقيد الذي يحتاج دون شك لتعزيز الجهاز الاداري وتقويته و تخليصه من كل الشوائب والعقبات التي تحيد به عن اداء دوره، وعلى كل حال يمكن الوقوف عند الاسباب التالية:

- ارتباط العمليات الادارية بقطاع واسع من قطاعات المجتمع ، حيث ان الاستيلا ب الاداري يمكن من استحواذ فئة او شريحة او حتى عصابة على الجهاز الاداري الامر الذي يجعله يتركز عند من يتركز بيدهم هذا الجهاز الحساس.
- انتشار الاستيلا ب الاداري في كثير من الاقطار تحت مبرر او اخر خصوصا الدول التي تسودها نظم حكم شمولية تجعل من خلالها الادارة اداة لتعزيز النفوذ والسيطرة عبر التسويق لمبررات تبدو وبانها تريد من خلالها خدمة هذه المجتمعات تحت طائلة عدم النضج او المؤامرات الخارجية وغيرها من المسوغات الاخرى التي تتفنن في عرضها بما يضمن طابع الشرعية.
- انحراف العمليات والاساليب الادارية في بعض الاقطار عن اهدافها الموضوعية التي ينبغي ان تنصهر برمتها في خدمة المجتمع مترفعة بذلك عن تحقيق مصالح شخصية على حساب الصالح العام، حيث ان الجهاز البيروقراطي في العديد من الدول حاد عن خدمة المجتمع، هذا الامر اصبح يشكل فجوة قوية بين الدولة والافراد فانعدم بذلك عنصر الثقة مما فتح معه بابا للنزاعات والصراعات.
- غياب الدراسات الاكاديمية المتخصصة ولو على الصعيد العربي التي حاولت التطرق للموضوع، وذلك على الاقل في وقتنا الراهن حيث لم يتم العثور على اي دراسة الى غاية كتابة هذه الدراسة، هذا ما فتح للدراسة الراهنة نافذة تحاول من خلالها فتح النقاش العلمي والبناء بخصوص الموضوع يشارك فيها مختلف الفاعلين والمهتمين بالقضايا ذات الارتباط بالموضوع.

اهداف الدراسة:

- تحاول هذه الدراسة ان تحقق اهدافا فنية تتناسب مع حداثة موضوع الاستيلا ب الاداري الذي لازال في حاجة الى نقاش مستفيض لأجل اثناء البحث بخصوصه خصوصا في ظل واقع تعيشه عديد اقطار العام والذي اصبحت تنظر للإدارة على انها وسيلة سلب للمواطن من حقوقه، وبانها وسيلة توفر للبعض امتيازات ليس اهلا لها كمحصلة لما بات يمنحه هذا الجهاز من مزايا للأفراد تحت مبررات متنوعة، وعلى العموم فهذه الدراسة تحاول تحقيق الاهداف التي نبينها في النقاط التالية:
- تحاول الدراسة تسليط الضوء على موضوع يبدو جديدا نوعا ما باعتبار انه على تداخل مع مفاهيم اخرى على غرار الضبط الاداري وكذا الاغتراب، حيث تحاول الاحاطة ولو جزئيا بهذا المفهوم وطرحه ليصبح متداولاً للنقاش الاكاديمي في التخصصات ذات الصلة بالإدارة والتنظيم.
- تسعى الدراسة للبحث عن مختلف الاسباب المفضية للوقوع في خانة الاستيلا ب الاداري، كما تحاول تقديم بعض الآراء التي يمكن معها تلافيه وبالتالي تصحيح الاختلالات التي يمكن ان تتولد معه، وذلك عكس وجهة النظر التي ترى بانه ضرورة ترتبط بتركيبة بعض المجتمعات التي يوصف افرادها بانهم منسحبون وسلبيون لا يتفاعلون على نحو افضل.
- يمكن لهذه الدراسة ان تشكل نقطة بداية للاهتمام بالاستيلا ب الاداري في الاقطار التي تعتبر بمثابة البؤرة التي تنتشر فيها مؤثراته، حيث انها تخلق معها هوة عميقة بين الدولة والافراد مما ينجر عنه المزيد من النزاعات والصراعات وحتى الانحرافات

3- منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة المتعلقة بالاستيلا ب الاداري وما يحيط به من قضايا فقد تم توظيف المنهج الوصفي الذي يعتبر المناسب لهذا النوع من الدراسات باعتباره يحاول الاحاطة بالموضوع المدروس عبر جمع المادة العلمية من مختلف المراجع والمصادر التي تحاول اثراء الموضوع وتقدم بعض الافكار والمعلومات ذات الصلة. فالمنهج الوصفي يرتبط عادة بمهدف كبير يتجسد في تحديد الوضع الحالي لما يعكف على دراسته ، كما ان هذا المنهج يعد الاقرب لدراسة المواضيع المرتبطة بالعلوم الانسانية لما تنطوي عليه من صعوبات في دراستها. هذا الامر يبرر اللجوء للاعتماد على هذا المنهج في الدراسة لما يرتبط بموضوع الاستيلا ب الاداري من صعوبات تفرض اختيار المنهج الوصفي.

4- قراءة في مفهوم الاستيلا ب الاداري : قبل الولوج الى مفهوم الاستيلا ب الاداري الذي تحاول الدراسة التأسيس له يجدر التنويه الى حقيقة هامة وهي ان مفهوم الاستيلا ب في حد ذاته لم يثر اهتمام المختصين والباحثين في الفكر الاداري والتنظيمي بالقدر الذي طفت فيه مفاهيم اخرى ذات صلة بالموضوع على غرار الاغتراب والضبط الاداري على هذا الفكر، وما يعزز هذا الطرح هو ان مفهوم الاستيلا ب اخذ حيزا هاما في الدراسات الانثروبولوجية و الثقافية والفلسفية اضافة الى بعض ما جاء رغم قلته في الدراسات السوسولوجية هي الاخرى هذا على الاقل ما جاءت به بعض المعاجم على غرار المعجم النقدي لعلم الاجتماع لريمون بودون و فرونسوا بوريكو، كما ان مفهوم الاستيلا ب لا يحظى باتفاق الباحثين عبر تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية التي تزيد صعوبتها في عدم قدرتها على تحديد مفهوم واحد جامع وشامل يغني الباحثين عن الدخول في متاهة وجدل المفاهيم. على ان نحاول في نهاية المطاف القيام بعملية اسقاط تحاول استفراغ هذه الحمولة المفاهيمية على الموضوع في شقه الاداري والتطبيقي.

فمفهوم الاستيلا ب باللغة العربية يقابله في اللغة الاجنبية alienation الذي ينحدر بدوره من اللفظ اللاتيني alienatio والذي يدل دائما على جعل ملكية شيء تؤول لآخر.

ينحدر الاستيلا ب من الناحية اللغوية من الفعل سلب، سلبه الشيء يسلبه سلبا وسلبا، واستلبه اياه. والاستيلا ب : الاختلاس والسلب ويجمع على اسلاب. (ابن منظور:2057)

والتاريخ الحديث يشير الى ان مفهوم الاستيلا ب بدأ وبدون ادنى شك مع جون جاك روسو عبر فكرة العقد الاجتماعي التي تقوم على الارتمان الكامل لكل مشترك مع كامل حقوقه للجماعة بكاملها، وقد رأى روسو بان تنازل الفرد يمكن ان يتحول الى سلب من قبل اعضاء المجتمع. وانه من الصعب تخيل مؤسسات تضمن تغلب الارادة العامة على الارادات الخاصة لا سيما ارادات النافذين والاغنياء. (ر. بودون، ف. بوريكو:30، 1986) يبدو ان مصطلح استيلا ب alienation قد استعير من ميدان العلاقات الاقتصادية، اي الانفصال عن السلع او نقل ملكيتها الى آخر كفعل طوعي لقاء الحصول على تعويض في مجرى التداول. (فالح عبد الجبار:2018،33)

هناك علاقة قوية تربط الاستيلا ب مع نظام الولاء و السلطة الابوية بدرجة خاصة في المجتمعات العربية والذي ييدا في الاستيلا ب منذ الطفولة حيث يصبح فيه الطفل مسلوبا من حقوقه ومجردا من ملكيته، واقعا بذلك تحت

رحمة الاب، هذا ما يجعل جهود الابن تصب في مجملها حول نيل غفران الاب، ومنه فالابن يتعلم ان وصوله لهدفه مقرون ويمر عبر الخضوع لإرادة الوالد، وحينها يمكن للابن ان يعرف ويعي انه لا يملك حقوقه بل هذه الاخيرة منها عليه الوالد الذي يمثل السلطة العليا. (هشام شرابي، 1993، 65) هذا الامر ينطلي حاله على واقع اغلبية المجتمعات العربية في الجانب الاداري وحتى السياسي حيث تفرض عليها السلطة الابوية عبر مجموعة من المصوغات التي يقترحها صاحب السلطة المستلب .

كما ان علي حرب يرى بان الاستيلا ب لا يمكن به خلق واقع او تقدم، بل نرتد الى الوراء ونتراجع عما تم تحقيقه من مكاسب، والاستيلا ب اذ يمثل الوجه الاخر للارتداد. (علي حرب: 23، 1997) حينما نتمعن في الاستيلا ب نجد انه يمثل العودة الى الوراء في المجتمعات المستلبة التي كافحت لأجل افكنا ك مكاسب تم السطو عليها.

قد يمكن تقديم تعريف اخر للاستيلا ب رغم انه جاء بشكل موجز و اكثر قربا مما نرمي له في هذه الدراسة وكونه يتقاطع بصورة او بأخرى مع النقطة التي نود بلوغها فالاستيلا ب هو تجريد للفرد من ملكاته الخاصة التي تترك المكان لتصرفات غير سوية. (ساسى: 155، 2018) فالاستيلا ب يعمل على كبح المعرفة والابداع ليترك من خلفه الفراغ الذي ستشغله الممارسات والتصرفات غير السوية وتسود فيه الانحرافات بمختلف اشكالها.

حينما نتكلم عن الاستيلا ب لابد من المرور عبر مفهوم الاغتراب ومن تم نحاول ان نبحث عن خيط رفيع جدا يمكن عبره التفريق بينهما على الرغم من تعقد وتشابك الموضوع، ولكننا سنحاول ايجاد المخرج المناسب الذي يمكننا من تجاوز عقبة الفروق، على ان نحاول لاحقا اسقاط فكرة الاستيلا ب على الادارة.

يمكن القول بصورة مبدئية بان الاغتراب اكثر تداولاً من مفهوم الاستيلا ب وبالتالي نجد الكثير من الاديات التي ركزت عليه، فهو يعد من المفاهيم الاساسية في السيسولوجيا الماركسية رغم دخوله الى حقل الفلسفة عبر اعمال هيغل. و هذا المصطلح له استخدام ايضا في عالم الادارة والتنظيم والبحوث المرتبطة بهما حيث يشير الى كافة الظروف والاوزاع التي مكنت للبيروقراطية تحقيق كيان مستقل لذاتها بعيدا عن سيطرة الانسان، لتحاول فرض سيادتها عليه، ليصبح بعد ذلك الجهاز البيروقراطي مغلقا على ذاته. (محمد علي محمد: 540، 2003)

حيث يشير الى حالة التحول من الحالة الطبيعية الى الحالة غير الطبيعية ففي ظل النظام الرأسمالي يصبح العامل معتبرا عن عالمه الطبيعي عبر فقدانه لملكية ادوات العمل وموضوعات العمل ونتاج العمل. فالرأسمالي يعمد الى استنزاف جهود وقوى العامل محولا اياها عبر التبادل والتراكم الى رأسمال يستخدمه للمزيد من الاستنزاف. (محمد عودة: 104)

و الاغتراب اذ يعبر عن احساس بعدم الاستغراق، وشعور بالغرابة عن الثقافة والمجتمع، فالقيم والمعايير الاجتماعية عند الآخرين تبدو للفرد بلا معنى، ومن ثم يشعر بالعزلة والاحباط، ثم ان الاغتراب ايضا يتضمن شعورا بانعدام القوة. (محمد علي محمد: 539، 2003)

يبدون من خلال مصطلحي الاغتراب والاستيلا ب بان هناك تقاربا كبيرا بينهما مما يجعل محاولة التفريق تنطلي على صعوبات حمة، ولكن الشيء الاكيد من خلال هذه الدراسة هو تسليط الضوء على مفهومنا الرئيس الذي حاولنا منذ البداية احاطته من زواياه التي نعتقد بانها قادرة على فتح نقاش جديد بخصوصه. ولكن قبل القيام

بمحاولة التفريق يجب ان نشير الى مفهوم ثالث نراه ربما يتقاطع بصورة او بأخرى مع مفهوم الاستيلا ب ويتعلق الامر بمفهوم الضبط الاداري الذي يبدو على انه مفهوم تقني أكثر.

وينظر الكثير للضبط الاداري باعتباره يبرز الوجه القبيح والسلي للإدارة العامة باعتباره يمثل تقييدا لحرية الافراد، كيف لا وهو ينعت بالبوليس الاداري، فهو وظيفة بوليسية بامتياز تتمثل في فرض المزيد من الانضباط ووضع المزيد من القيود.

ويعرف الضبط الاداري حسب سليمان الطماوي بانه حق الإدارة في ان تفرض قيودا على الافراد تحد بها من حرياتهم بقصد حماية النظام العام. (سليمان الطماوي: 1991،742) فالضبط الاداري يعبر هو الاخر على سلب لحرية الافراد وممارسة نوع من القهر عليهم من قبل مركز السلطة.

لعلنا الان نصل الى نقطة مفترق الطرق التي نحاول من خلالها رسم خط السير الذي لا يكون الا بمحاولة وضع ما يمكن وضعه من حدود فاصلة بين الاستيلا ب والاعترا ب مستبعدين مفهوم الضبط الاداري باعتباره يندرج ضمن عمليات ومهام الإدارة وباعتباره ذو طبيعة تقنية أكثر، نتعامل مع هذا بحذر شديد باعتبار ان خيوط الفصل هنا رفيعة جدا قد لا تحصى بالقبول لدى البعض الذي قد يصنفها في خانة الاجحاف او الغرور.

يمكن الاقرار منذ البداية بان مفهومي الاستلا ب والاعترا ب ينحدران عائليا من نفس المصطلح ولكن يفرق بينهما المفهوم. ففي هذا الصدد يرى فالج (2018) ان الاستلا ب اي الاعترا ب القسري يكتسي في لغة روسو ثوبا سياسيا: الاستبداد والعبودية وغيرها، اما الاستلا ب الطوعي اي الاعترا ب يرتبط بأسماء كثيرة على غرار تضحية، تنازل، تخل... الخ. (فالج عبد الجبار 2018،51)

ثم ان الاستيلا ب يعبر دائما عن الجانب السلي للاعترا ب، فيمكن القول بهذا الصدد ان طبيعة الاختلاف كامنة تحديدا في قضية العلاقة بين الكل والجزء، حيث يمثل الاعترا ب الكل في الوقت الذي يمثل فيه الاستلا ب الجزء او بعبارة اخرى فان الاعترا ب اشمل ويسع مفهوم الاستلا ب في طياته.

اننا نرى على نحو اجرائي بان الاستيلا ب الاداري هو جملة الممارسات الادارية التي تهدف الى خدمة مصالح فئة او عصابة في المجتمع بما يوائم مصالحها وامتيازاتها على حساب الاهداف العامة التي وجدت لأجلها الإدارة في المجتمع، حيث وفقا لحالة الاستيلا ب يصبح المجتمع في خدمة الإدارة والجهاز البيروقراطي ومعه اصحاب المصالح والمنتفعين مما يكرس حالة من الزبونية والاستتباع. لتؤدي بذلك الإدارة دورا سلبيا لا ايجابيا.

5- عوامل تشكل الاستيلا ب الاداري: لا يمكن اعتبار الاستلا ب وليد الصدفة، او كونه شيء فطري بعيد عن الارادة الانسانية والسياسية وحتى المجتمعية حيث تتحكم فيه جملة من الاسباب المفضية لظهوره وفرضه كواقع في مجتمع من المجتمعات، هذه الاسباب يمكن ان نعيد تصنيفها وفق اعتبارات معينة ما بين نفسية واجتماعية وسياسية، كما يمكن تصنيفها ايضا لأسباب فردية واخرى جماعية، وذلك بما ينسجم ويتوافق مع طبيعة الدراسة التي تحاول الخوض في موضوع الاستلا ب، وعلى العموم يمكن للدراسة الراهنة ان تقدم بعضا من هذه الاسباب على النحو التالي:

أ - نوعية النظام السياسي القائم في البلد: هناك تعدد وتنوع بخصوص أنظمة الحكم السائدة في المجتمعات بين ديمقراطية واستبدادية وغيرها من التقسيمات الأخرى التي لا يسع المجال للتعرض لها والتفصيل فيها، بل سيقصر الأمر على تلك التي تشكل أرضية خصبة ينمو فيها الاستيلاء و يستفحل فيها التغول الإداري في مجتمع من المجتمعات.

هذا وتشير الدراسات التاريخية في الإدارة أنها وفي مراحلها الأولى خصوصاً في ظل الحضارات القديمة المصرية والصينية وحضارة فارس إلى تجنيد هذه الحضارات لخبراء الإدارة ومعهم خبراء في الطب وعلوم أخرى لخدمة الأسر الحاكمة بعيداً عن تقديم خدمات للشعب، كما أن التقاليد التي كان معمولاً بها آنذاك تقوم على منح وظائف الإدارة العليا لأبناء الأسر الحاكمة وكبار الأقطاعيين، بل والأكثر من ذلك قامت على فكرة توريث المناصب الإدارية عبر الأجيال المتعاقبة. (عمار بوحوش: 201، 2008) وما هو لافت للنظر بان هذه الممارسات لازالت متداولة في الكثير من الأقطار وهو ما يبرز أحد أوجه الاستلاب الإداري.

أقده اشاد الكسيس توكفيل بالإدارة الديمقراطية الأمريكية على الأقل في الفترة التي سارها باعتبار أنها في خدمة جميع المواطنين دون استثناء ولا تمييز، وهي إدارة تسعى من خلالها الدولة دائماً إلى التحسين المستمر في حياة وأوضاع السكان حيث أن الرأي العام فيها هو الموجه لسياسة الدولة وليس العكس. ثم أن الإدارة الاشتراكية حسب لوي التوسير و بولا نتراس تتحول إلى وسيلة أيديولوجية تعمل على استلاب الأفراد وتقوم بعملية تحذيرهم وتعمل على تكليسهم.

غير بعيد عن ذلك نجد أن القانون الحديدي للوليغاريكية يقوم على فكرة الأقلية التي يتم منحها صلاحيات واسعة حيث يؤدي ذلك إلى تمركز القوة والسلطة بيدها، وقد عبر عن هذه الآلية روبرت ميتشلز من خلال فكرة أن التنظيمات الكبرى لا تتيح فرصة تحقيق الديمقراطية الداخلية. (طلعت إبراهيم لطفي: 149، 2008)

يكن الإشارة أيضاً إلى فكرة الأنظمة المفتوحة والأنظمة المغلقة حيث أنها تمثل هي الأخرى انعكاساً حقيقياً لفكرة الاستلاب الإداري، فكلا النظامين إما أن يكون مكبلاً للإدارة وبالتالي يجعلها في خدمة النظام القائم في المجتمع، أو يعمل على تحريرها بالقدر الذي يمكنها من أن تكون في خدمة المجتمع. فالنظام المغلق يقوم أساساً على توريث الوظائف بما فيها الإدارية من جيل لآخر دوناً مراعاة لفكرة الكفاءة، الأمر الذي يمثل أحد أوجه الاستلاب الإداري. في حين أن النظام المفتوح القائم على أسس ديمقراطية يضمن تكافؤ الفرص لجميع أفراد المجتمع فتكون بذلك الوظائف الإدارية والوظائف العليا متاحة لجميع الأفراد دون تمييز وفقاً لقدراتهم وجهودهم الذاتية. ففي كلا النظامين تطفو على السطح فكرة الإبداع الذي أصبح من بين المتطلبات التي تحتاجها الإدارة لأجل خدمتها للمجتمع ففي النظام المغلق لا يمكن للإبداع والمبدعين البروز عكس النظام المفتوح وعليه ففي ظل توريث المناصب الإدارية يقتل ويجهض الإبداع الإداري وتصبح الإدارة مستلبة من قبل أفراد مفروضين على الإدارة.

وفي سياق ذي صلة يوجد النظام الفيودالي الذي يلغي مفهوم الدولة تماماً وبالتالي يلغى معها الجهاز البيروقراطي فتمنح بذلك السيادة للأقطاعيين والأغنياء على حساب بقية الأفراد في المجتمع الأمر الذي يجعلهم مستلبين من قبل أصحاب السلطة الجدد.

على هذا يمكن الاقرار بحقيقة مهمة وهي ان نوعية العلاقات القائمة بين الحاكم والمجتمع ساهمت بصورة كبيرة في اثراء العلوم الادارية، حيث ان العناصر الواعية الموجودة في كل مجتمع شكلت جدار صد ضد تبذير خيرات الشعوب واستنزاف ثرواتها الوطنية وجعلها في خدمة مصالح الحكام الاقوياء المالكين للسلطة بدلا من توجيهها في خدمة المصالح العامة ومصالحة المواطن. (عمار بوحوش: 51، 2008)

يلعب نوع السلطة دورا مهما في رسم ملامح الاستيلا ب الاداري حيث ان السلطة التقليدية باعتبارها نموذجا من السلطة يستمد شرعيته من الالتزام الذي تفرضه التقاليد والاعراف السائدة في المجتمع، حيث يتخذ الجهاز الاداري في ظل هذا النموذج من السلطة شكلين: احدهما وراثي او قرابي، والاخر اقطاعي. (محمد علي محمد: 555، 2003)

على العموم فان انظمة الحكم القائمة على الاستبدال عادة ما تلجأ الى الاستيلا ب والعنف وغيرهما لأجل تامين بقائها، وليس لتدبير شؤون البلاد، واول شيء يشغلها هو تثبيت دعائم سلطتها على حساب سلطة المجتمع مستخدمة الوسائل المشروعة وغير المشروعة في سبيل ذلك.

ب- الاطار القانوني والتشريعي:

تكتسي البيئة التشريعية والقانونية اهمية بالغة في تأطير العملية الادارية والجهاز البيروقراطي ككل وذلك عبر تطبيق القوانين التي يتم سنها وتطبيقها على كل الافراد دون تمييز وهذا لأجل اضعاف طابع الشرعية على القرار الاداري، فالواقع يثبت ان القوانين لا تطبق بنفس الكيفية على افراد المجتمع الواحد حيث يتم تطبيقها على نحو انتقائي وتفضيلي. ان المشكلة الاساسية التي نريد من خلالها طرح فكرة الاستيلا ب الاداري وعلاقته بالبنية القانونية والتشريعية تكمن بالأساس في احد المداخل الادارية الكلاسيكية التي تتمظهر في المدخل القانوني الذي طالما بالغ التركيز بل وغالى كثيرا في النظر للقوانين باعتبارها هي محور العملية الادارية على الرغم من اهمية القوانين في العملية التسييرية التي تصبح من دونها الادارة فاقدة لطابعها الرسمي، الا ان الامر لا يجب ان يصبح مطية لدى بعض الحكومات في فرض منطقتها وممارسة الاستيلا ب المقنن عبر سن القوانين التي تناسب الفئة او الجماعة الحاكمة على حساب المجتمع برمته. " فالحكومات في بعض الاحيان تقوم بالتشريع لنفسها وقراراتها تتحول الى قوانين الزامية، لكن هذا لا يمنعنا ان نقول ان الحكومات تملك سلطات محددة بقوانين ولا يمكنها ان تتجاوز الحدود المرسومة لها..." (عمار بوحوش: 64، 2008)

للمدخل الاداري القانوني فريق من الدافعين ولهم حججهم وبراهينهم في ذلك ونحن اذ نقر باننا لسنا بصدد شيطنة هذا المدخل بالقدر الذي نريد ابراز سلبياته التي حاول المتخصصين في الادارة تقديمها لعل ابرزها هو كونه مدخل يقضي على الابداع ويجعل العملية الادارية جامدة مما يجعل الادارة مستلبة ولفترة زمنية قد تطول لمدة سريان هذه القوانين بتحول الجهاز البيروقراطي للمجتمع لمدخل اخر. يضاف الى ذلك الغموض الحاصل في القوانين مما يجعلها احيانا فضفاضة تطبق حسب الاهواء والامزجة.

ثم ان القوانين يجب تحيينها واعادة النظر فيها بما يتناسب مع مقتضيات المرحلة ومقتضيات التغير في البيئات التي تحيط بالمجتمع استجابة للنسق المفتوح الذي يفرض دائما التكيف مع الواقع ومستجداته، وفي هذا الصدد تكتسي اعادة مراجعة للنصوص التشريعية والقانونية اهمية بالغة فالكثير من النصوص والمبادئ اصبحت بحاجة

ملحة الى اعادة فحص وتمحيص وتعديل وحتى استبدالها واستبعادها. (نعيم ابراهيم الظاهر: 2014، 36) فلقد طفت على السطح عديد القضايا المستجدة في الفكر الاداري التي تركز على ضرورة تطوير القوانين وجعلها اكثر مرونة لتتماشى مع المرحلة الراهنة والتخلص من عقدة الاستلاب القصري الذي بات مفروضا على مجتمعات معينة. وفي اتجاه اخر يجب العمل على استحداث قوانين جديدة تتماشى مع الانماط الادارية الحديثة حتى لا تكون الممارسات والتطبيقات عشوائية ولا عبثية مما يجعلها مطية للاستلاب، ففي التطبيقات المرتبطة على سبيل المثال بإدارة الابداع والابتكار تصبح الحاجة اكثر من ملحة لضرورة التعامل الامثل مع القوانين التي تعمل على حماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع لكونها تسهم في تحقيق عديد المزايا، هذا رغم اقرارنا في كثير من الاحيان بقصورنا في التعامل القانوني مع بعض القضايا خصوصا التي لها ارتباط مع ما يعرف بالمعرفة الضمنية في ادارة المعرفة والتي هي محصلة خبرات الفرد في مكان العمل، فالأمر لا يحتاج الى قوانين بالقدر الذي هو بحاجة الى ذكاء وابداع. ان الابداع يكون عند الافراد والجماعات التي تعمل داخل بيئة مرنة، حيث ان لهذه البيئة تأثيرا على سلوكهم الابداعي بما تقدمه لهم من دعم وامكانيات وقدوة ونماذج سلوك ابداعي. (رفعت عبد الحليم الفاعوري: 2005، 175)

الاستلاب هنا يكمن في ان القوانين التي لا يتم تحيينها واعادة النظر فيها كلما استجد جديد ويراد لها ان تبقى على وضعها المعهود تصب دائما في مصلحة الفئة او الفريق المسيطر على زمام الامور.

تعتبر المغالاة في درجة الرسمية في ظل التطور الذي تشهده الادارة علما وتطبيقا عبئا كبير يجب التقليل منه، فكريس ارجيوس يرى بخصوص هذه المبالغة في الرسمية ان التنظيم الرسمي لا يستخدم الا القليل من القدرات والطاقات الانسانية البسيطة بحكم التخصص وتقسيم العمل وتنميط العمليات، وبالتالي تميل القدرات الانسانية غير المستغلة الى الضعف والانهيار. (علي السلمي: 139)

ج- التعارض بين اهداف المجتمع واهداف النخبة الحاكمة:

يعتبر الاستيلاء في جوهره تعارض بين المجتمع ومن يحكمه رغم ان فكرة الحكم قامت على ما يعرف بالعقد الاجتماعي الذي يتنازل فيه الافراد للحاكم عن بعض الحريات وتفويضه بحكمهم على ان يضمن الطرف الاخر الالتزام بواجباته ازاء المجتمع الا ان بعض الحكام يستغلون هذا التفويض لتحقيق مكاسبهم الشخصية على حساب المصلحة العامة فروسو نفسه يرى بان هذا العقد ليس مطلقا حيث ان جميع المواطنين متساوون في اطار هذا العقد فما يفعله الجميع يمكن ان يأمرؤ به ، وهو يوضح ان نظام الحكومة ليس عقدا بل قانون، وكون حفظة السلطة التنفيذية ليسوا اولياء الشعب، بل موظفوه، وكونه يستطيع نصبهم وعزلهم عندما يود، وكونه لا محل لإبرامهم عقدا، بل لطاعتهم، وكونهم لا يصنعون غير القيام بواجبهم كمواطنين عند تقلدهم الوظائف التي تلزمهم الدولة بها، وذلك من غير ان يحق لهم ان يجادلوا في الشروط. (جون جاك روسو: 2012، 133)

يشير النموذج البيروقراطي الذي حدده ماكس فيبير الى خاصيتين مهمتين تتعلقان بجانب التعارض الذي نحن بصدد طرحه وتعلق الاولى بضرورة ان يفصل المسؤول بين مهامه داخل المنظمة او الادارة وبين حياته الخارجية فحياته الشخصية والعائلية منفصلة تماما بالخصوص في شقها المادي عن مكان وظيفته، في حين ان الحقيقة الثانية تتجسد في عدم ملكية الافراد للموارد المادية التي يؤدون من خلالها العمل (انتوني غدنز: 2005، 410)

كما ان هنري فايول قد ركز في احد مبادئه التي حددها للإدارة بضرورة ان تخضع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة حتى لا يسمح لأي عامل ان يتورط في خدمة مصالح الاعضاء قبل مصالح المؤسسة ، ولكن للأسف الجميع قد يعلم بذلك ولكن هناك عوامل تحول دون ذلك على غرار الجهل والطمع و الانانية والكسل والضعف والانفعالات النفسية تعمل على ان تغطي المصالح الفردية على المصالح العامة. (عمار بوحوش:2008،72)

ان الاستيلا ب يقع نتيجة لتعارض المصالح العامة مع الخاصة ونحن لا نعني مصالح الفرد كفرد وانما يمكن للفرد ان يستغل موارد التنظيم لخدمة عصابة محددة لها نفوذها في المجتمع بدافع من الدوافع سواء كانت هذه الخدمة لحزب او شخصية لها نفوذها في المجتمع.

يري روسو بعدم وجود توافق ازلي بين الارادة الخاصة والارادة العامة بسبب ان الارادة الخاصة تميل بالطبيعة الى التفضيلات في الوقت الذي تميل فيه الارادة العامة للمساواة. (جون جاك روسو:2012،51)

د- الاعتماد على الممارسات الادارية الخاطئة والتقليدية:

ترتبط الادارة بمجموعة من الممارسات التي تطبع العملية الادارية، وهذه الممارسات قد تكون صحيحة كما يمكن ان تكون سلبية مرضية تنتج في مجملها عن الخلط بين المفاهيم والمصطلحات الادارية، فكثيرا من الموظفين ورجال الادارة يستخدمون بعض المفاهيم الادارية على نحو واحد وفي نفس الاتجاه الامر الذي يؤدي بدوره الى ارباك في الممارسات وطرق اداء الخدمة. ومن بين المفاهيم التي لا تستخدم على نحو جيد مفهومي السلطة والتسلط، فالسلطة تمثل القوة الشرعية النظامية في مجتمع او نسق اجتماعي معين يحض بقبول كل الاعضاء بوصفه شرعيا ومن ثم يخضعون لتوجيهاته واوامره وقراراته. في حين ان التسلط له معنى اخر حيث انه يعني ممارسة البطش والقوة والاكراه والقمع والعدوان، فالتسلط في العادة هو عبارة عن اسراف في استخدام السلطة لأجل تحقيق مصالح الافراد على حساب المصالح العامة التي يفترض ان الإدارة ترمي لتحقيقها، ان هذا الخلط في مفهومي السلطة والتسلط يمكن ان يفضي لوقوع الاستلاب عبر تحريف وتشويه في العملية الادارية وتغليب مصالح ضيقة على حساب الصالح العام.

غير بعيد على ذلك هناك بعض المظاهر الاخرى التي تفضي للاستلاب عبر الاعتماد على الممارسات الادارية الخاطئة والتقليدية وقد اشار الى ذلك سان سيمون الذي يرى بان الطرق الادارية في مجتمع المستقبل لا تستلزم القوة ولا الالزام، وان السلطة الادارية لم تعد تستند الى الميلاد او الخصائص الوراثية بل تستند الى المهارات العلمية والمعرفة الوضعية. (علي عبد الرزاق الجلي:18،2001) فالإدارة في ظل مجتمعات المعرفة باتت تتطلب احداث القطيعة مع الممارسات الادارية البالية حيث ان الامراض الادارية اصبحت متنوعة وفيها الكثير من الممارسات التي تؤدي للاستلاب على نحو مقصود او عفوي نتيجة غياب التكوين الجيد وفقدان المعرفة بأصول الادارة.

هناك دائما علاقة تربط ما بين التخلف الاداري و نوعية الظروف السائدة و المناخ الذي يحيط بالإدارة حيث ان تكييلها بالقيود التي تفرض على التنظيم الاداري تشكل سببا من اسباب التخلف الاداري، كونها تعمل على الحد من قدرة هذا الكيان على اتخاذ القرار الامر الذي يؤدي لاحقا لتهاون الادارة وإرتكائها لأعلى مستويات الدولة طلبا للعون والراي بخصوص الانشطة والواجبات التي يجب عليها ان تمارسها. (علي السلمي:301)

يقودنا الحديث عن الممارسات الادارية السلبية حتما للإشارة لموضوع ظل يحتل صدارة الدراسات الادارية على الخصوص ويتعلق الامر بموضوع الفساد الاداري وما يدور حوله من نقاشات علمية باعتباره يمثل الوجه الاسود للإدارة في جل الاقطار بنسب قد تزيد او تنخفض بما في ذلك محاولة افتعال الازمات او ما يعرف بالتسيير بالأزمة بغية تمكين الاستلاب اكثر فاكثرا في الجسد الاداري. يبدو بان علاقة الفساد بالاستلاب يمكن وصفها بعلاقة التلازم في الحضور حيث لا يمكن للاستلاب ان يسير ويتغلغل من دون فساد خصوصا الفساد الاداري بكل محتوياته وتفصيله التي يثيرها ويطرحها.

يمكن ان يشكل الافراط والمغالاة الزائدة في المركزية دون اللجوء الى التفويض وجها اخر يتمظهر من خلاله الاستلاب الاداري فبعض المواقع والادارات تحتم عليها طبيعة المسؤوليات والمهام اللجوء الى الاعتماد على تفويض السلطة ولكن اصحاب القرار يبدون ممانعة في ذلك لأجل ان تبقى السلطة متركزة بين ايديهم وبالتالي توجيه الدفة في الاتجاه الذي يناسبهم، فمن المتعارف عليه في علم الادارة ان التفويض يصبح ضرورة ملحة تملئها بعض الظروف خصوصا تلك التي ترتبط بزيادة الحجم.

هناك حقيقة مهمة لا يجب القفز عليها والتي تتمثل في الادارة الاوتوقراطية التي لم تعد صالحة اليوم واصبحت من بين الممارسات غير المرغوب فيها حيث ان هذا النوع من الادارة سيتحول الى استحالة عملية فهي اليوم موصولة بالاستلاب الذي يقضي على الاخر ويحجر على ملكاته وافكاره، ومنه بات التوجه نحو التشاركية امرا لا مفر منه في ظل تطور الاساليب والفكر في الادارة.

هـ- القابلية للاستيلاء: الحديث عن الاستلاب يقودنا للحديث عن الشخصية المستلبة او التي لها القابلية التي تبديها بعض المجتمعات في ان تتمركز الادارة في يد مجموعة تستغلها في خدمة مصالحها الخاصة بدعوى الحفاظ على الوضع الراهن والخوف من التغيير، بل والاكثر من ذلك محاولة فرملة كل موجات التغيير والوقوف في وجهها. فالفرد الواعي الذي يعاني الاستلاب يكون في حالة من العجز ازاء تغيير واقعه مما يولد انسحابه مجتمعا وانكفائه على ذاته ويمكن ان يأخذ هذا الامر مظاهر متعددة ومتنوعة على غرار الهجرة واللامبالاة ازاء الاحداث المحيطة به. (رغد نضيف جاسم محمد: 2017، 182) فالاستلاب يعمل على وضع الفرد في حالة من الانطواء والانزواء والتقوقع حول ذاته نتيجة عدم التكيف مع الواقع الجديد الذي بات مفروضا عليه من قبل المستلب.

ان الشخصية المستلبة ليست بالضرورة فرد عادي او طبيعي في المجتمع بل يمكن ان تتجسد في شكل شخصية معنوية او موظف يسلم مقاليد مسؤولياته وواجباته لأشخاص اخرين يديرونها نيابة عنه ونحن هنا لا نقصد مبدأ تفويض السلطة ولكننا نعني استلاب يمارس من قبل عصابة تجعل من صاحبه مجرد واجهة او موظف شكلي يمتلك منصب من دون ادنى صلاحيات هؤلاء الموظفين عادة هم اصحاب الولاءات بالطبع الذين لا يمتلكون مؤهلات المنصب، كما يمكن ان يكونوا افرادا تم توريطهم في قضايا او تم اسناد المنصب لهم لكونه يعانون من نقص في شخصياتهم او حتى لانهم يقعون ضمن امتداد الحزب الحاكم.

لقد شدد **حليم بركات** على مصدرين مهمين يمكن ان يقودا للاستلاب ويتمثل الاول في السيطرة المفرطة في علاقة المواطن بالدولة ومختلف المؤسسات الاجتماعية الاخرى، اما الثاني فهو بخلاف المصدر الاول ويكمن في

غياب هذه السيطرة بسبب الخلل في القيم التقليدية كما هو عليه الحال أيضا في القيم الجديدة التي يتم استيرادها من خارج حدود المجتمع. (حليم بركات: 2006، 67)

اننا نعتقد ان استيلاء الشخصية المعنوية او المنصب اقوى بكثير من استلاب الشخصية العادية او الفرد البسيط ذلك ان استيلاء المنصب سيؤثر بصورة او بأخرى على مخرجات العملية الادارية برمتها وينعكس لاحقا على كل المجتمع حيث يشوه صورة الادارة لدى الافراد ويخلق هوة بينها وبينهم ويجعل المنصب يبرز تحت وطأة عصبية او جماعة او حتى قوى خارجية تحولها فيما بعد الى انواع اخرى من الاستلاب ، بينما استلاب الفرد يكون له انعكاس وصدى اقل كونه لا يلزمه الا هو فقط.

6- **النتائج السلبية للاستلاب الاداري:** هناك العديد من المعوقات التي يمكن ان تنتج عن استلاب الادارة وتحريف مختلف العمليات التي يفترض ان تؤديها بل حتى تقويض اهدافها المتمثلة على نحو عام في الحفاظ على موارد المجتمع وتطويرها بما يحقق الرفاه للفرد والمجتمع ككل ومن بين هذه المعوقات يمكن ان نتوقف عن بعض النقاط التي تبدو ان لها من الاهمية ما لها رغم انه يمكن الاستعانة بنقاط اخرى.

أ- **تشويه الحراك المهني و الاجتماعي:** يعرف الحراك الاجتماعي على انه تحرك الافراد والجماعات بين مواقع اقتصادية واجتماعية مختلفة (انتوني غدنز: 2005، 364) والحراك الاجتماعي يشير الى انتقال الفرد من مكانة او طبقة لأخرى وقد يكون الحراك اما راسي او نحو الاسفل ينجر عنه تغيير في حياة الافراد، كما يمكن ان يكون بشكل افقي لا يصاحبه تغيير كبير، ودون الخوض في المسائل المتعلقة بالحراك الاجتماعي لان المجال لا يسع ذلك سنحاول الوقوف عند الحراك المهني الذي يعيننا بشكل كبير باعتبار ان الحراك المهني يصاحبه عادة حراك اجتماعي فالفرد الذي يحصل على ترقية في منصبه سيتأثر وضعه الاجتماعي بهذه الترقية، فالحراك المهني هو كل التغيرات التي تحدث للفرد ازاء العمل، ويقصد بها التغيرات على مستوى الوظيفة، المركز، مجال النشاط المهني، مكان العمل، المؤسسة، او الانتقال ما بين الوظائف والمهن، البطالة وكذلك عدم النشاط. (Richard : 2012، 9) فالحراك المهني اذن يرتبط بالمهنة كما قد يرتبط هو الاخر بالمنصب ويكون عادة هذا النوع من الحراك عن طريق الترقية او النقل الوظيفي او حتى تنزيل الرتبة وقبل ذلك عن طريق عملية الاستقطاب التي تحدث في اي تنظيم او ادارة.

للاستلاب الاداري انعكاس كبير على عملية الحراك المهني حينما لا يراعي الشروط الموضوعية في القيام بالتوظيف والعمليات السابقة، فقد تتم عملية الترقية عن طريق الوساطات او القربان او الامتدادات الحزبية او حتى الفتوية الضيقة الامر الذي يغلق الباب امام الكفاءات والمبدعين في شغل وظائف ادارية اعلى تنعكس ايجابا على العملية الادارية برمتها. فالمجتمعات التي يسودها الاستلاب تقوم على فكرة الحراك المضمون الذي يكون بعيدا عن السباق الحر بين الافراد، بينما في ظل المجتمعات والادارات التي تخلو من مظاهر الاستلاب يسود فيها الحراك التسابقي الذي يضمن تكافؤ الفرص للجميع حيث ان الوظائف العليا تكون متاحة لجميع ابناء المجتمع بما يتناسب مع قدراتهم وجهودهم الذاتية، فالحراك التسابقي لا تورث فيه المكانة ولا المنصب بل على النقيض من ذلك هناك تسلق للمراكز والوظائف على نحو موضوعي يسهم في زيادة اداء الافراد لأجل الحصول على مكاسب جديدة.

ان درجة الحراك الصاعد تؤثر على ان هناك نوعا من التفتح في اي مجتمع حيث انه يشير دائما الى المدى الذي يمكن الافراد الموهوبين الذين ينتسبون الى شريحة اجتماعية دنيا بالمولد ان يرتقوا السلم التراتبي (انتوني غدنز: 2005، 365) فتشويه الحراك المهني يقضي على الابداع الاداري. حيث ان الاستلاب الاداري يؤثر سلبا وبصورة خطيرة على احد عوامل الحراك الاجتماعي والمهني و الذي يتمثل في القدرات الفردية والابداع الي يمتلكها الفرد فهذه المهارات تمكن صاحبها من تحقيق انجازات متعددة في ميادين الحياة بما يعكس على اوضاعه الاجتماعية والاقتصادية.

كما يمكن ان يظهر الاستلاب ايضا في رغبة الموظفين خصوصا اصحاب الوظائف السامية في تحقيق حراك مهني جديد حيث يصبحون عرضة لاستقطاب من نوع جديد من قبل منظمات اخرى غير التي تشغلهم على غرار الاحزاب السياسية وغيرها من التنظيمات التي تضمن لهم ترقية مهنية جديدة تنعكس ايضا على وضعهم ومكانتهم الاجتماعية مما يجعلهم يوظفون مراكزهم الاصلية في خدمة المراكز الجديدة المرتقبة يمر الوصول اليها عبر استغلال مزايا المنصب للوصول لما هو اعلى.

ب- **تمركز القرار الاداري في يد عصابة:** تكتسي القرارات اهمية كبيرة في الجهاز الاداري حيث ان هناك اتجاهها في الفكر الاداري حاول ان يعرف الادارة في كونها عملية اتخاذ القرارات وهو ما يدل على ان القرار الاداري تترتب عليه التزامات وبالتالي فكلما كان القرار موضوعيا مبنيا على اسس علمية وموضوعية كلما زاد من مصداقية الادارة لدى الافراد والمجتمع وعلى العكس يمكن ان يؤدي الى حدوث صدع بينهما. ان القرارات في الادارة تختلف ما بين قرارات انفعالية واخرى موضوعية ولا شك ان النوع الثاني يكون افضل باعتبار انه مبني على اسس سليمة ومدروسة تفتح المجال واسعا لجميع الفاعلين المشاركة في صنعها. فالقرار السليبي يتم اتخاذه بخصوص امر تتطلب حالته الراهنة اتخاذ قرار لأجل تعديله، وفي ضوء عدم وجود قرار بخصوصه فستسود حالة من التوتر والصراع او اتخاذ مواقف معينة ستفضي في نهاية الامر لخلق مشكلة. (رافدة: 2012، 155)

كما يمثل التعارض في القرارات وازدواجيتها وكذا سرعة الغائها احد المعوقات التي تبرز بان الادارة تعاني من استلاب، فلا يمكن ان يكون هناك تعارض او ازدواجية في صناعة القرار دون ان تكون هناك قوى موازية تحاول ان تمارس نفس المهام حتى و ان كانت احدهما ذات طابع رسمي والاخرى غير رسمية _ دون الخوض طبعا في مسألة التنظيم الرسمي وغير الرسمي التي شكلت نقاشات حادة في الفكر التنظيمي والاداري _ حيث يصبح الجهاز البيروقراطي برمته يعاني من مثل هذه المظاهر، وبالطبع فان هذا يتنافى مع واحد من مبادئ الادارة وهو وحدة القيادة والامر.

كثيرا ما دعي **سيمون** في دراساته الى الرشد والعقلانية في اتخاذ القرارات كونها تشكل اداة هامة في سبيل تنفيذ اهداف التنظيمات، فالقرارات التي تنطبق عليها صفة العقلانية والرشد هي قرارات يتم من خلالها تحديد البدائل والتدبر فيها اضافة للتفكير في النتائج التي قد تنجر عليها. الا ان درجة الرشد هذه قد تغيب كنتيجة لمجموعة من الاسباب التي ترتبط بالفرد حيث انه عند القيام بعملية تشخيص مسألة القرار، يوظف المدير او متخذ القرار ادراكه الشخصي في ذلك متأثرا بالقيم والاتجاهات والافكار التي يتمسك بها، حيث قد تبدو له الاشياء في بعض الاحيان بصورة مغايرة لما هي عليه في الواقع الحقيقي. (حامد: 121) كما ان متخذ القرار قد يتأثر بدرجة شديدة من

الولاء حيث تصبح قراراته مبرجة مسبقا تتناسب مع شخصية المستلب الذي يملي عيه قراراته ولا يدع له اي مجال للحرية في اتخاذ القرار السليم والعقلاني وهذا له تأثير سلبي في نهاية المطاف على احد اهم العمليات الادارية.

ج- تعطيل مصالح المجتمع ومعها الاجراءات الادارية: ان اكبر معوق للاستيلا ب الاداري هو رهنه لمصالح المجتمع ومعها مختلف الاجراءات الادارية الاخرى لان طبيعة الاستيلا ب تفرض ذلك باعتبار ان الاستيلا ب يهدف لتحقيق مصالح فئة او عصابة محددة مما يجعل مصالح المجتمع لا تحضى بالاهمية المطلوبة. اننا نجد بان هناك تداخل بين هذا العنصر مع ما يعرف بفكرة التحايل على النظام التي ترتبط بدرجة قوية مع موضوع الفساد الاداري الذي لازال يشكل مادة دسمة للمختصين في الشأن الاداري والسياسي والمالي، والتحايل على النظام يكون بهدف تمويه الحقائق بغية حصول الموظف على منفعة تؤدي لإلحاق الضرر بالمصلحة العامة، وقد اشار الجريش لقضية التحايل على النظام حيث يرى بانه يعد باب واسع يدخل في تفسير النظم والتعليمات على غير وجهها الصحيح او في غير موضعها بقصد الاضرار بالمصلحة العامة لأجل المصلحة الشخصية وقد تتحقق من خلال تحايل الموظف بتنفيذ امر من الاوامر بصورة تحقق له منفعة. (الجريش: 165، 2003) فعن طريق التحايل يمكن للموظف او حتى لعصابة ان تكيف القرارات الادارية حسب مصالحها الضيقة على حساب مصالح المجتمع مما يجعلها تحقق امتيازات غير مشروعة ودون وجه حق. بطبيعة الحال نقول هذا مع مراعاة الفروق الموجودة بين الادارة العامة وادارة الاعمال لان الاولى هي التي تعاني من الاستيلا ب ثم انها وجدت بالأساس لتقديم الخدمات لأفراد المجتمع.

ففي سياق متصل يرى احمد صقر عاشور في رؤيته للترابط المتين بين الادارة والنظام السياسي وهي اشارة ضمنية للاستيلا ب الاداري بان الموظفون الاداريون يشعرون في معظم الحالات ان سلطاتهم ونفوذهم وقوتهم في اي مجتمع هي مستمدة من اصحاب المراكز السياسية المرموقة في الدولة، ولهذا فلا حاجة للإداريين ان يقوموا بمجاراة الجمهور في مطالبه او الاستجابة لرغباته مادامت القوة غير متكافئة والاخذ والعطاء غير وارد، وامكانية قيام مقاومة للسلطة امر ضئيل الاحتمال. كما ان معظم الخدمات المركزية، في مثل هذه الحالات، تكون ممرزة في العاصمة التي توجد فيها مراكز الادارة العامة الحكومية، وبالتالي، فان المستفيد الاول من هذه الخدمات هم الموظفون والمسؤولون الحكوميون. (عاشور: 177، 1979)

فقدرة الموظف غير مستمدة من خارج الشرعية عبر استخدام بوابة النفوذ وهو ما يجعله يحقق اهداف من قام بتعيينه باعتبار انه فاقد للشرعية.

يكون الامر مغايرا تماما في المجتمعات التي تنعت على انها متقدمة اداريا، حيث تعمل الادارة دائما على رصد المعلومات والتفاصيل بخصوص حاجات المواطنين بغية الاستجابة لرغباتهم قدر الامكان كونها تستمد سلطتها من الارادة العامة لمواطنيها وعليه فالأجهزة الادارية تقدم خدماتها على نحو فعال حتى تنال رضى الشعب كون ان هذا الجهاز يخضع لرقابة قانونية وليس رقابة شخصية من قبل الحاكم، اضافة للقيام بالتحقيق مع المقصرين في اداء واجباتهم الادارية ومعاقبتهم وفرض عقوبات توازي الاخطاء المرتكبة. (عمار: 42، 2008)

نتيجة لهذا الولاء المفرط للأفراد لا شك ان مسار العمليات الادارية ومختلف الاجراءات سيأخذ منحى تنازلي او بعبارة اخرى سيكون سلبي وبنعكس على المخرجات النهائية للإدارة نحو المواطن، وعليه فخدمة المواطن ستصبح

هدفا ثانويا وليس اساسيا، في الوقت الذي يصبح فيه خدمة الموظف للإطارات السامية في الدولة امرا مقدسا كما يعظم ايضا من تقديم الخدمات لذاته عبر استغلال المنصب والوظيفة لأجل التربح وتحقيق امتيازات لذاته على حساب خدمة المجتمع التي تشكل الهدف الاسمي للإدارة.

د- فقدان الثقة في الإدارة: لا يختلف اثنان حول ان الاستلاب الاداري والسطو على حقوق المواطن في الاستفادة من خدمة عمومية ولو في شكلها العادي والبسيط يؤدي دوما الى احداث فجوة بين المواطن وادارته نتيجة ازدواجية المعايير والمعاملات والتفضيل بين الأشخاص في تقديم نفس الخدمة هذا ما جعل البعض في اقطار معينة يربط بين الارهاب الذي له تداعيات خطيرة على اي مجتمع وبين الإدارة مشكلا بذلك مصطلح جديدا اسمه "الارهاب الاداري" الذي باتت من خلاله الإدارة تقوم بتهريب المواطن اداريا مما يدفع بهذا الاخير لمحاولة ابتكار الاليات المناسبة التي تمكنه من مجابهة هذه الالة الهمجية والتي قد تؤدي في نهاية المطاف من اختباء المواطن واختفائه تاركا الساحة للفئة المستلبة لأجل ممارسة و بسط الهيمنة والنفوذ واستغلال الإدارة لتحقيق طموحاتها واهدافها.

يمكن لأسلوب الإدارة بالأزمة ان يكون احد الخيارات المتاحة لمستلبي الإدارة لأجل عزل المواطن اكثر فاكثر وجعله يتعد ليترك مسافة الامان للمستلب حيث ان اثاره الازمات يجعله مشتتا بين الازمات الحقيقية والاخرى المفتعلة وقد تجعله تائها في ازمات ثانوية، فالأزمة من الناحية الادارية هي موقف يواجهه متخذ القرار يفقد فيه القدرة على السيطرة عليه او على اتجاهاته المستقبلية، تتلاحق فيه الاحداث وتشابك الاسباب بالنتائج. (الخضيرى: 1993،53) فكلما كان هناك ارباك في الكيان الاداري اثر ذلك على مصداقية الإدارة لدى المواطن وزاد بذلك درجة الحيلة منها وشكك في قدرتها على امكانية التجاوب مع الظروف المستجدة.

للاستلاب الاداري انعكاس كبير على قطاعات واسعة من المجتمع تشمل الادارات العمومية التي لها علاقة مع تقديم الخدمة العمومية للمواطن على غرار قطاع الصحة والقطاع المالي والمصرفي الذي يتأثر بفعل سيطرة مجموعة على ارقى الخدمات وترك ادناها للمواطن الامر الذي يضاعف من حدة الهوة الموجودة بينهما. ثم ان الاستلاب الاداري يعتبر عنصرا طاردا لا مستقطبا للاستثمار وهو على الاقل الامر الذي تعانیه بعض الدول التي تمتلك مناخ غير مشجع على الاستثمار اطلاقا بفعل ما تعانیه من استلاب على مستوى الجهاز الاداري والمالي الامر الذي يحرم معه المجتمع برمته من فرص جديدة في التنمية وتفتح لأفراده فرصا في التوظيف وتحسين وضعهم المعيشي. بل الاكثر من ذلك باتت بعض الدول توصف على انها دول طاردة للكفاءات نتيجة حال الانسداد التي يعرفها المجتمع مع جهازه البيروقراطي عبر تفشي الاستلاب الاداري الذي يمنح فرص الترقى لمن يدخل ضمن الحلقة الضيقة للمستلب.

7- سبل تجاوز الاستلاب الاداري: ان الاستلاب ليس قدرا مفروضا على المجتمعات بل هو خلل يمكن اصلاحه حينما يتمكن اي مجتمع او نظام سياسي حاكم من تحديد اجابة دقيقة ومضبوطة لما يريده من الجهاز الاداري، هل يريد هذا المجتمع او نظام الحكم ادارة في خدمة المجتمع ام في خدمة النظام السياسي والدوائر الضيقة والمقربة؟ فحينما تتمكن من تحديد خط السير هذا سيمنح لاحقا وضع الضوابط التي

نوقف بما هذا الخلل، اننا نعتقد بان تجاوز عقبة الاستيلااب الاداري تمر عبر مجموعة من الخطوات التي تتجسد فيما يلي:

أ- **تعزيز سبل المساءلة والشفافية:** يمر الاستيلااب الاداري عبر التلاعب بالأرقام وغياب منطق المسائلة والمكاشفة والمصارحة لأجل طمس الحقائق وتضخيم صغائر الامور وتصويرها على انها انجازات ضخمة، ولا يكون التصدي لهذا الا عن طريق تفعيل اسلوب الادارة المفتوحة التي لا تقوم على الفرد الواحد بل تقوم على الجميع حيث يمكن لكل المشاركة في صنع القرارات وصياغة الاهداف وبالطبع تحمل التبعات ايضا. يوجد ترابط كبير بين المسائلة والشفافية فكل منها يعزز الاخر فهناك علاقة تلازم في الحضور بينهما اذا بدون وجود شفافية لا يمكن ان تكون مساءلة ووجود هاذين العاملين يقود الى قيام ادارة فعالة سواء على مستوى القطاع الخاص او العام. وتشير الشفافية الى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة. فهي تتيح لمن لهم مصلحة في شان ما ان يجمعوا معلومات حول هذا الشأن قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوي وفي حماية مصالحهم. بينما تعني المساءلة الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم، والاخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول بعض المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة او عن الخداع والغش. (غدنز: 2005،423) يبدو انه في غياب وجود الشفافية والمساءلة فان الاستيلااب الاداري يجد الطريق معبدا نحو الجهاز الاداري ومنه يحقق أهدافه بمنتهى السهولة والدقة فلا احد يطلب منه معلومات ولا مبررات عن مختلف العمليات التي يقوم بها.

لذا فان اتباع الادارة المفتوحة يصبح ضرورة لسد هذا الباب وتجنيب الادارة من الاستيلااب ذلك ان هذا النمط من الادارة له مزاياه التي يحاول من خلالها عدم الوقوع في مثل هذه المطبات عبر سلسلة من الاجراءات التي يتبعها متمثلة في رفع جودة العمليات الادارية كما انها تركز على مختلف ممارسات المشاركة في المعلومات وعملية اتخاذ القرارات، كما تظهر فيها عقلية وفلسفة جديدة تجعل من العمال والاداريين ملاكا لا مجرد موظفين كما ان هذا النهج الاداري يقوم على مبدا المصارحة والمكاشفة بالأرقام انها ببساطة ادارة تقوم على منهج الادارة بالمكشوف كونها ادارة قائمة على المشاركة الفعلية للعاملين في امور كانت حكرا على المسؤولين الاداريين فقط.

ب- **اتباع الطرق الادارية الحديثة:**عرفت الادارة كعلم تطورا لافتا لم تحققه الكثير من العلوم على الرغم من انها علم فتي مقارنة بعلوم اخرى سابقة عنها في الظهور وهو ما جعل عالم الادارة **بيتر دركر** يقول: " لو ان الادارة وجدت في عهد كارل ماركس لأضافها ماركس كعامل رابع من عوامل الانتاج ". هو دليل اولا على اهمية الادارة في عالم اليوم ، وثانيا يعتبر مؤشرا قويا على تطور الفكر الاداري في الفترة التاريخية التي تلت ماركس حيث ظهرت توجهات ادارية مختلفة تحاول في كل مرة استيعاب درجة التعقيد والتغير التي تمر بها البيئة المحيطة بالادارة كما تحاول ان تستجيب لوسائل وادوات العمل في كل عصر ومجتمع، لقد كانت الانطلاقة من التركيز على ما هو مادي ثم ما هو بشري الى غاية الاهتمام اليوم بما هو معرفي فبات الحديث اليوم منصبا على ادارة المعرفة ومجتمعات المعرفة التي اصبحت بحاجة ملحة الى استراتيجيات ادارية جديدة

لقد افرز هذا التطور ضرورة تبني مفهوم المرونة الادارية بدل القوالب الجاهزة في محاولة لتخطي الروتين الاداري والانطلاق نحو الابداع والابتكار، حيث لا مجال لوجود للأساليب الادارية التقليدية والبالية في الادارة المعاصرة التي تقوم على مفاهيم واساليب غير روتينية تحاول في كل مرة ان تحدث التكيف مع محيطها وما يفرضه من تطور وتغير مستدامين.

تظهر ايضا مسالة في غاية الاهمية تلك التي تتصل بالهيكل التنظيمية حيث اصبحنا اليوم نميز بين هياكل تقليدية واخرى حديثة، فلم يعد النوع الاول صالح للإدارة في مجتمع المعرفة الذي بات يتطلب نوعا جديدا من الهياكل على غرار الهيكل التنظيمي المتسع الذي يقتصر فيه دور المدير على الاستشارة والاطمئنان فقط، اما الهيكل الشبكي فهو هيكل يقتصر فيه دور المركز على تجميع المعلومات ونقلها لمختلف الوحدات التنظيمية، في الوقت الذي تعمل فيه الهياكل المعكوسة على وضع العميل في اعلى السلم الهرمي بغية التكفل الامثل باحتياجاته. (حسن: 2001،9). ان هذه الهياكل تقوم على انقاذ ما يعرف بالهيكل التقليدية الكلاسيكية الجامدة على غرار الهياكل الهرمي الذي يغالي في المركزية والهيكل الافقي وكذا الهيكل الدائري، وبطبيعة الحال فان الميزة الاساسية للهياكل الحديثة هي مرونتها وقدرتها على تحقيق التكيف مع البيئة المحيطة بالإدارة ومع سرعة التغيير الذي تعرفه البيئة الحالية.

ج- **الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة:** لقد بات الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة لا سيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الادارة المعاصرة حتمية املتها وفرضتها الظروف وبالتالي لم يعد الاعتماد عليها اختياريا وذلك كنتيجة حتمية للمزايا التي اصبحت تضمنها في تسهيل الاعمال الادارية الى جانب تحسين نوعية الخدمة المقدمة للأفراد في شتى المجالات التي تتدخل فيها الخدمة العمومية .

لقد قدم نبيل علي تعريفا شاملا لتكنولوجيا المعلومات نرى بانه يناسب تماما حديثنا عن الاستيلا ب الاداري حيث يرى بانها: " هي التي توصل المراكز بالفروع. وتقيم حلقات الوصل بين كمبيوتر وآخر وبين مستخدم وآخر. أنها وسيلة كسر حواجز الزمان والمكان والأداة العملية للمشاركة في الموارد **Resource Shoring** وتنمية الرغبة في التواصل. أنها أكثر الوسائل فعالية لكسر مركزية المعلومات وجعلها أكثر ديمقراطية وجمهورية وهي التي أعادت للمستخدم النهائي حقوقه وهبته ليكون هو صاحب الكلمة العليا في نظام المعلومات... " (علي: 1994،92). هذا وقد كان لهذه التكنولوجيات انعكاسا كبيرا على الاعمال الادارية التي اصبحت تتصف بمجموعة من المزايا التي توفرها الادارة الالكترونية على راس هذه المزايا مكافحة البيروقراطية مما يقلل من الاستلاب المرتبط بهذا الجانب علاوة على تفعيل العملية الاتصالية وضمان سرعة الوصول للقرارات عبر مختلف النظم التي يتم تصميمها لذلك سواء نظم دعم القرار او نظم الموارد البشرية او غيرها من النظم الادارية الاخرى، كما ان لهذه التكنولوجيات دور مهم في تعزيز الشفافية وامكانية الوصول للمعلومات خصوصا ذات الصلة بالمساءلة، ناهيك عن المزايا الاخرى المرتبطة بالأداء الفردي او المنظمي وسبل الرقي به الى مستويات اعلى.

يشهد الواقع بان الدول التي يسود فيها الاستلاب الاداري بمعدلات مرتفعة هي دول لا تستثمر كثيرا في بنيتها المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات نظرا للعلاقة غير الحميمة بين الاستلاب والتكنولوجيات الحديثة لما لها من المزايا التي

تم التعرض لبعضها ولعلها الاهم حينما نلج موضوع الاستيلااب الاداري. فمعدلات نسب تدفق الانترنت في هذه الدول تبقى هي الاخرى ضعيفة جدا مقارنة مع امكانياتها الحقيقية مما يعطي الانطباع بان الموضوع ليس على صلة بتوفر الوسائل والامكانيات بقدر ما هو مرتبط برغبة في بقاء الادارة مستتلبة لصالح فئة او جهة معينة تسعى للحفاظ على امتيازاتها بكل الطرق.

د- اخلقه العمل الاداري:

حاز موضوع الاخلاق في الادارة والعمل الاداري على اهتمام باحثين عدة حيث ان مفهوم الاخلاق يشير الى مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد او المجموعة فيما يخص الصواب او الخطأ وكذلك الجيد او السيئ في المواقف المختلفة، والاخلاقيات تعزز المبادئ التي توجه سلوك الفرد في خياراته المختلفة وفي الحياة العملية يمثل السلوك الاخلاقي جوانب تتعلق بصحة و سلامة الخيار وتبعده عن الخطأ والسوء. تتجسد الجوانب الاخلاقية بشكل واضح عند رؤيتها من خلال التأثير بالقوانين والخيار الحر للفرد. وتبرز المشكلة الاخلاقية عندما تكون تصرفات الفرد او المنظمة مضرة او نافعة للآخرين. (صالح مهدي، طاهر محسن: 2008،82)

وعلى هذا الاساس فهناك علاقة قوية تربط الاستيلااب الاداري مع تغييب الاخلاق الادارية لدى الموظف الذي يقدم منافع وامتيازات للآخرين دون وجه حق مما يفرز ضررا للمنتفعين الحقيقيين بالخدمة ويضر ايضا بالإدارة وصورتها لدى المجتمع.

تمثل القيم والمعايير التي تضعها الادارة لموظفيها عبر رسالتها التي تكون في العادة مكتوبة او ما يعبر عليها برسالة المنظمة جملة من الاخلاقيات التي يجب على الموظف التقييد بها، ولكنها قد لا تكون كافية ولا تفي بالغرض المطلوب في ظل غياب الية رقابية صارمة تتابع مدى الالتزام والتقييد بها. ويمكن لأساليب التكوين والتدريب التخصصي ان تلعب دورا كبيرا في ترسيخ وتكريس هذه الاخلاقيات بما يشكل سدا منيعا في وجه الاستيلااب الاداري.

لقد حضى التدريب والتعليم في مجال اخلاقيات الادارة اهمية بالغة في الدول الصناعية على وجه التحديد التي سارعت في تدريس هذه المادة وافرادها بكتب متخصصة على نحو واسع، فيمكن الاشارة على سبيل المثال لا الحصر حجم المقررات الدراسية التي ترتبط بتدريس اخلاقيات الادارة في الولايات المتحدة الامريكية والتي عددها 500 مقرا تدريسيا اضافة الى 25 كتاب دراسي لنفس المادة ، وما لا يقل عن 16 مركز للبحوث لأخلاقيات الادارة. (نجم: 11)

خاتمة:

لا ينتهي تناول موضوع الاستيلااب الاداري عند الحد الذي اثرناه حيث ان الموضوع يمكن ان يأخذ حيزا آخر كبير من النقاش كونه يشكل جسرا تمر عبره مجموعة من التخصصات والادبيات، فموضوع الاستيلااب الاداري يمكن فتحه في كل مرة من جهة جديدة. وبعيدا عن هذا المد والجزر بخصوص الموضوع يمكن القول بانه خطر

يتسرب للجسد الاداري ليصيب وظائف الاعضاء بالتلف لتأثر فيما بعد على الوظيفة الكلية للنسق الاداري التي يفترض ان يقوم بوظائفه في المجتمع.

فلاستلاب الاداري يعمل دائما على تحقيق مصالح الافراد والعصب والتكتلات على حساب مصالح المجتمع وتصبح من خلاله العملية الادارية برمتها اسيرة لأفراد وليس لشرعية تستند عليها وتستمد منها الاطر والميكانيزمات التي تحكمها.

قائمة المراجع

- 1- ابن منظور: لسان العرب، مادة سلب، دار المعارف، 2057.
- 2- ر بودون و ف. بوريكو (1986): المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة: سليم حداد، الطبعة الاولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 3- عبد الجبار، فالخ (2018): الاستلاب، الطبعة الاولى، دار الفراي، بيروت، لبنان.
- 4- شرابي، هشام(1993): النظام الابوي واشكالية تخلف المجتمع العربي، ترجمة: محمد شريح، الطبعة الثانية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
- 5- حرب، علي (1997): الاستلاب والارتداد، الطبعة الاولى، المركز الثقافي العربي، بيروت لبنان.
- 6- عودة، محمود (د س ن): اسس علم الاجتماع، دون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- 7- محمد، علي محمد (2003): علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دون طبعة، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 8- الطماوي، سليمان (1991): مبادئ القانون الاداري، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 9- بوحوش، عمار (2008): الاتجاهات الحديثة في علم الادارة، الطبعة الثانية، دار البصائر للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 10- ابراهيم لطفي، طلعت (2008): علم اجتماع التنظيم، دون طبعة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 11- نعيم، ابراهيم الظاهر (2014): الطريق نحو الحكومة الالكترونية، رؤية متكاملة، عالم الكتاب الحديث، الاردن.
- 12- جاسم محمد، رغد نضيف (2017): النظام السياسي والاستلاب العراق نموذجا، المجلة الجزائرية للدراسات السياسية، المجلد4، العدد2، الجزائر.
- 13- الفاعوري، رفعت عبد الحليم (2005): ادارة الابداع التنظيمي، دون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر.
- 14- روسو، جون جاك (2012): العقد الاجتماعي، ترجمة: عادل زعيتر، دون طبعة، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، مصر.
- 15- غدنز، أنتوني (2005): علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، الطبعة الرابعة، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان.
- 16- السلمي، علي (د س ن): تطور الفكر التنظيمي، دون طبعة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

- 17- الجليبي، علي عبد الرزاق (2001): علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والمنهج، دون طبعة، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 18- بركات، حلليم (2006): الاغتراب في الثقافة العربية، متاهات الانسان بين الحلم والواقع، الطبعة الاولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان.
- 19- Richard , duhautois et autres(2012) : la mobilité professionnelle, éditions la découverte, paris, France .
- 20- ساسي، سفيان (2018): التنشئة الاجتماعية وتظاهرات الاستيلااب الثقافي في المجتمع الجزائري، مجلة ابعاد، العدد6، الجزائر.
- 21- رافدة، عمر الحريري (2012): اتجاهات ادارية معاصرة، الطبعة الاولى، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الاردن.
- 22- حامد، سوادى عطية (دون سنة نشر): العملية الادارية معارف نظرية ومهارات تطبيقية، دون طبعة ولا دار نشر.
- 23- الجريش، سليمان محمد (2003): الفساد الاداري وجرائم اساءة استعمال السلطة الوظيفية، مطابع الشرق الاوسط، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 24- عاشور، احمد صقر (1979): الادارة العامة مدخل بيئي مقارن، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- 25- الحضيرى، محسن احمد (1993): ادارة الازمات منهج اقتصادي اداري لحل الازمات على مستوى الاقتصاد القومي والوحدة الاقتصادية، دون طبعة، مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر.
- 26- حسن، العلواني (2001): إدارة المعرفة المفهوم والمداخل النظرية، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة بعنوان: "القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- 27- نبيل علي: العرب وعصر المعلومات، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1994.
- 28- صالح مهدي، محسن العامري و طاهر محسن، منصور الغالي(2008): الادارة والاعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن.
- 29- نجم، عبود نجم: اخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال، دون طبعة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الاردن.