

## دلالات وأبعاد الظاهرة البيروقراطية في سوسيولوجيا التنظيمات

## The implications and dimensions of the bureaucratic phenomenon in the organizations' sociology

العايب كمال<sup>1</sup>

طالب دكتوراه جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

kamel.laib1968@gmail.com

أ.د. قيرة اسماعيل

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

guira52@yahoo.fr

تاريخ الوصول 2020/12/04 القبول 2021/05/06 النشر على الخط 2021/12/15

Received 04/12/2020 Accepted 06/05/2021 Published online 15/12/2021

## ملخص :

البيروقراطية ظاهرة عرفت الحضارات القديمة في شكلها البسيط ، لكن إسهامات ماكس فيبر الرائدة التي خلصت الى صياغة النموذج المثالي للبيروقراطية باعتباره طريقة عقلانية رشيدة في الادارة كللت بإعطائها الدلالة العلمية والبعد السوسيولوجي، فاتسع نطاقها وظهرت في كافة المجالات، لكن سرعان ما قامت حولها نقاشات علمية نظرية وامبريقية مؤيدة أو منتقدة، افضت الى تراكم عدة دلالات متباينة حولها، مما أثار قضية بالغة الأهمية للنقاش مجددا تهدف الى رصد حقيقة أبعاد الظاهرة البيروقراطية في سوسيولوجيا التنظيمات الحديثة ، وضمن هذا السياق فإن محاولة فهم إشكالية الصلة بين سمات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية و خصائص البيروقراطية العقلانية أفضت الى وجاهة مقولة شارلز بيدو : الخلل ليس في البيروقراطية وإنما في العجز عن تطبيقها.

**الكلمات المفتاحية :** الظاهرة البيروقراطية ، دلالات و أبعاد ، سوسيولوجيا التنظيمات

**Abstract:**

Bureaucracy is a phenomenon known to ancient civilizations in its simple form, but the pioneering contributions of Max Weber, which led to the formulation of the ideal model of bureaucracy as a rational method of management, culminated in giving it the scientific significance and sociological dimension, so its scope expanded and appeared in all fields, but soon scientific theoretical and emphatic discussions about it took place. Which led to the accumulation of several different connotations around it, which raised a very important issue for discussion again aimed at monitoring the reality of the dimensions of the bureaucratic phenomenon in the sociology of modern organizations, and within this context, the attempt to understand the problem of the relationship between the features of the Algerian economic institution and the rational characteristics of the bureaucracy led to the relevance of Charles Bedou's statement : "The defect is not in the bureaucracy, but in the inability to implement it".

**Keywords:** bureaucratic phenomenon, connotations and dimensions, organizations' sociology

<sup>1</sup> البريد الإلكتروني: kamel.laib1968@gmail.com

<sup>1</sup> المؤلف المراسل: العايب كمال

## 1. مقدمة:

شهد القرن التاسع عشر خاصة في النصف الثاني منه ظهور حركة فكرية نشطة شملت لأول مرة أفكارا جديدة عن الحرية والديمقراطية، كما واكب هذه الفترة تحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية قادت إلى ظهور النظام الاقتصادي الرأسمالي الحر الذي ساهم في تشكيل جهاز إداري فعال يتسم بالمركزية والتسلسل الهرمي ومؤسسات اتخذت الطريقة العقلانية الرشيدة في إدارة الأعمال، ومستهدفة زيادة الكفاءة وتعظيم الربح.

ويبدو انه لو حاولنا ان نفاضل بين فروع علم الاجتماع من حيث كم وتطور الرؤية النظرية والدراسات الميدانية سوف نجد ان التنظيمات تحتل الصدارة في ذلك، إضافة إلى وجود صلة قوية بينها وبين النظرية الاجتماعية، وتمثل تلك الصلة في إسهامات ماكس فيبر المشهودة في دراسة البيروقراطية خاصة في بعدها السوسيولوجي<sup>1</sup>

ولأن المؤسسة هي تنظيم اجتماعي هادف ينتج واقعا اجتماعيا بداخله، يتمظهر من خلال العلاقات الاجتماعية السائدة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين وينعكس على كفاءة تنفيذ السياسات العامة وتحقيق الاهداف التنظيمية، ومنه فحين أضاف فيبر تصورا لعلاقات القوة وطبيعتها في المجتمع ومناقشته للنماذج المثالية للسلطة فإنه بذلك قد أضاف بعدا سوسيولوجيا أساسيا للبيروقراطية باعتبارها سمة الدولة والتنظيمات الحديثة، ومن هنا تكتسي أعمال فيبر أهميتها على اعتبار ان له السبق في مقارنة النسق التنظيمي وفق تصور سوسيولوجي مغاير لتلك التصورات التي كانت سائدة ولا زالت بشكل أو بآخر ولا سيما في الدول النامية على غرار بلدنا، تلك التصورات صاحبها نقاشات علمية ورسمية وشعبية لا تنفك تثار حول علاقة ظاهرة البيروقراطية بالواقع الاجتماعي والتنظيمي ومنه فان التساؤل عن واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ضوء الدلالات العلمية والشائعة المتباعدة والأبعاد السوسيولوجية للظاهرة البيروقراطية يعد إشكالا جديرا بالتقصي، والهدف هو محاولة محاكمة البيروقراطية لمعرفة هل هي عائق للتنمية بمعنى مشكلة يجب محاربتها أم هي حل كما تصور فيبر يجب تطبيقه، وسيكون المنهج الوصفي بما يتميز به من قدرة على تحليل البيانات وكشف العلاقات ومقارنة متغيرات ما هو كائن بما ينبغي أن يكون مناسباً لهذا البحث.

## 2. الظاهرة البيروقراطية وتغير مدلولاتها عبر التاريخ :

يعود ظهور هذا المصطلح الى عهد الحضارات القديمة نظرا لاقتران طبيعة مدلولات هذا المصطلح في أبعاده التنظيمية بالأظمة السياسية الحاكمة وطريقة إدارة شؤون المجتمع.<sup>2</sup>

1.2. البيروقراطية في الحضارة المصرية القديمة : المجتمع الفرعوني المصري كان على جانب كبير من التنظيم الهرمي، ففي القمة الفرعون الملك، وتحت هذه القمة كان ينتظم في تسلسل آخذا في الاتساع النبلاء ثم كبار موظفي الدولة ثم الكتاب والحرفين و العمال ثم الفلاحون، ما يشير إلى وجود تخصص في المهام حسب تقسيم العمل، كما تعتبر عمليات الاختيار والتعيين والتدريب من العمليات الهامة في سياسات العمل، كما وضع المصريون نظاما للأجور، ونظموا شؤونهم الإدارية والتنظيمية في سجلات ووثائق رسمية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> علام اعتماد محمد، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الاولى 1994، ص 23

<sup>2</sup> أمين قاسم الرفاعي، البيروقراطية ماهيتها، تجربتها، تقييمها، رؤيتها من منظور اسلامي، 2015، شوهدي في : 2020/02/10،

<https://aymanalrefai.com>

<sup>3</sup> بغلول زهير، الوجيز في الفكر الإداري، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، قسنطينة، 2011 ص 39

**2-2- البيروقراطية في الحضارة الصينية:** لوحظ العديد من القيم البيروقراطية في الحضارة الصينية على غرار التخصص وتقسيم العمل واختيار الموظفين على أساس الكفاءة وتوفير بعض المواصفات كالأمانة و النزاهة عن طريق آلية الاختبارات تبعا لتعاليم الفيلسوف والحكيم الصيني كونفوشيوس (479 - 551) ق م، ثم تدريبهم واعتماد نظام الأجور والسجلات من خلال عمليات جمع الضرائب وإحصاء المحاربين ، بالإضافة إلى ذلك فالجتمتع الصيني مجتمع طبقي بامتياز يتجلى فيه بوضوح مبدأ هرمية السلطة، كما عرفت الصين منظومة صارمة لقانون العقوبات غير أن المستويات العليا من هرم السلطة لهم حصانة منها<sup>1</sup>

**3.2. البيروقراطية في الحضارة اليونانية:** تناول أشهر فلاسفتهم على غرار سقراط (469-399) ق.م، وأفلاطون (427 - 347) ق.م في كتاباتهم مجموعة من المبادئ العامة في إطار ديمقراطية الإدارة، و تعتبر من الأدبيات الأولية والأساسية للبيروقراطية فيما بعد كمبدأ التخصص وتقسيم العمل و مبدأ العدالة وتولية المناصب حسب القدرات والمواهب، فقد نقل عن أفلاطون أن الهدف من الحياة الخيرة هو العدالة وحيث ان جوهر العدالة يتمثل في النظام العام ، ومنه فإنه يتعين على الدولة أن تدعم هذا النظام لكي تثبت أركان العدالة وقطعا لن يتم ذلك إلا حينما يمارس كل شخص وظيفته الحقيقية التي تناسب قدراته ومهاراته،<sup>2</sup> كما دعي أفلاطون الى تحديد المستويات الإدارية الاساسية، وتوزيع السلطة والمسؤولية عليها حيث قسمها إلى ثلاثة مستويات وهم الصناع والمحاربون والحكام أو الفلاسفة.

**4.2. البيروقراطية في الحضارة الإسلامية:** ظهر الإسلام في بيئة قبلية حيث السلطة فيها إما بطولية تقوم على حكم شيخ القبيلة وسيدها ، أو وراثية نتيجة انتقال السلطة إلى وريثها من أبناء الشيخ أو أقربائه خضوعا لسلطة العرف والتقاليد، ولكن حين جاء الإسلام تم إعادة تنظيم المجتمع ومؤسساته وفق أسس ومبادئ وقيم جديدة تحقق الغاية التي جاء من أجلها الإسلام ، فكان من أوائل ما فعله الرسول صلى الله عليه وسلم هو كتابة دستور المدينة - وثيقة المدينة - حيث حددت هذه الوثيقة طبيعة العلاقة الناعمة بين أفراد المجتمع الجديد ، وصاغت القواعد التي يتم إدارة هذا التنظيم الجديد بموجبها ، حيث تعد من المبادئ الأساسية في النظام البيروقراطي<sup>3</sup> يقول ابن خلدون(1332 - 1406م) " إن الإسلام قدم للإنسانية أنموذجا إداريا و سياسيا متكاملًا قام على مبدأ التكامل والتوافق بين الدين والدنيا".

**5.2. البيروقراطية في الغرب:** حسب ما توفر من وثائق تاريخية فإن هذا المصطلح قد استخدم عام 1764 م من قبل الفيلسوف الفرنسي فريدريك ملكيور(1723 - 1807م) وقد وصف به النظام الحكومي الفرنسي، ثم أدخل هذا المصطلح في قاموس الأكاديمية الفرنسية ليشير الى القوة والنفوذ التي يتمتع بها ورؤساء الحكومات والهيئات التنفيذية في الدولة ، ومن ثم انتقلت إلى الموسوعات والقواميس الأخرى ،<sup>4</sup> كما يعد الفيلسوف الألماني جورج هيغل ( -1831م-1770) من اهم الفلاسفة المنظرين للبيروقراطية في إطار تناوله لظاهرة الدولة ، ففي كتابه " فلسفة الحق " اعتبر هيغل الأعوان و الموظفين الذين يساعدون الملك في أداء مهامهم بأداة ضرورية وعقلانية

<sup>1</sup> بغلول زهير ، مرجع سابق ، ص ، 40

<sup>2</sup> محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج ، الطبعة الثالثة ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2006 ص 69

<sup>3</sup> امين قاسم الرفاعي، مرجع سابق ، ص 4

<sup>4</sup> المرجع نفسه ، ص 3

لإستقرار واستمرار النظام ، ومنه فإن البيروقراطية هي بمثابة جسر للصلة المنسجمة والمستقرة بين مصلحة الدولة و شؤون المجتمع ، وإذا فالبيروقراطية عند هيجل تكتسب دلالتها من التعارض بين المصلحتين العامة والخاصة<sup>1</sup>

اما كارل ماركس (1818م - 1883) فقد اوصلته تحليلاته الى اعتبار البيروقراطية تماثل الدولة ، وتبدوا وظيفة البيروقراطية جد واضحة في المعسكر الرأسمالي ، حيث تفرض قدرا كبيرا من النظام الذي يؤكد الانقسام الطبقي و يدعمه ، ومنه فالبيروقراطية والنتائج المصاحبة لها ظاهرة تلائم المجتمعات المنقسمة إلى طبقات، لأن النظام في هذه المجتمعات يقتضي دوما وجود جهاز توكل إليه مهمة مراقبة الانقسام بين الجماعات و ضمان تكريسه ،<sup>2</sup> ثم تصبح مصلحة الحكام ومصالحهم متقدمة او حتى بديلة على مصلحة المجتمع و الدولة ، بمعنى خدمة أنفسهم والسلطة الحاكمة وإعاقا الديمقراطية وهم بذلك يهددون التحول الاشتراكي ، وعليه فالبيروقراطية عند ماركس شأنها شأن أي طبقة تاريخية تمر حتما بمرحلتين : مرحلة يبرز فيها طابعها التقدمي الثوري الدافع لقوى الإنتاج، ومرحلة يتأكد فيها طابعها المحافظ حين يصبح وجودها عقبة أمام تطور القوى المنتجة.<sup>3</sup>

في حين يعتبر ماكس فيبر (1864م-1920 ) الذي يعد أبرز العلماء الذين قرنت أسماؤهم بتطوير مدلول البيروقراطية نظرا لإسهاماته الرائدة في بناء مفهومها الخالص المتمثل في النموذج المثالي البيروقراطية كنمط متميز في التنظيم أثبت كفاءته و تفوقه الفني على غيره من اشكال الإدارة ، يهدف الى تحقيق اقصى انتاجية ممكنة بكيفية مثلى، و يرجع هذا التفوق إلى الأسس العقلية الرشيدة والقواعد و الإجراءات المحددة التي تطبق في جميع المواقف والحالات المتوقعة ، و تحكم نظام العمل في التنظيمات البيروقراطية بحيث يتحقق قدر من الثبات والروتينية الأمر الذي يتيح امكانية رقابة موضوعية شاملة لكل الهيكل التنظيمي ، ومنه فالبيروقراطية هي ميدان الحقائق والتنبؤات المحسوبة مع الربط العقلاني الرشيد بين الوسائل والغايات ، فحال هذا الجهاز البيروقراطي المتطور بالنسبة لتلك الأشكال حسب فيبر هو شبيه بحال الآلة إزاء الأنواع غير الآلية في الانتاج ، فكل من الدقة والسرعة والوضوح والإلمام بالملفات والسرية و الرقابة والطاعة والاقتصاد في التكاليف المادية والبشرية يتم مضاعفتها إلى أقصى حد في إطار سلطة الإدارة البيروقراطية بمعناها العلمي الرشيد.<sup>4</sup>

### 3. دلالات الظاهرة البيروقراطية بين المعنى العلمي والشائع :

ما أكثر تداول مفهوم البيروقراطية في الاوساط الرسمية و الغير رسمية، ولكنها تتداول في غالب الأحيان مثقلة بمدلولات مختلفة عن المعنى العلمي الاصيل لها، فالمعنى اللغوي لهذا المفهوم هو حكم أو سلطة المكتب ، على أساس ان كلمة cracy واصلها الاغريقي kratoc تعني سلطة أو حكم، وكلمة bureau تعني مكتب، كما يرتبط هذا المفهوم بالمكاتب الرسمية والأجهزة الحكومية وما يرافقها من مظاهر الاستعلاء و التسلط والتعقيد والروتين... على ما في هذه الدلالة من تعسف بنقل وحصص المعنى العلمي الاصطلاحي الخالص الذي نشأ في ألمانيا في سياق ظروف معينة الى المعنى اللغوي الجامد للكلمتين عن طريق الترجمة الحرفية من الفرنسية والاعريقية الى العربية، ما زحزح البيروقراطية من مدلولها الاصطلاحي الى اللغوي، أما المعنى الشعبي الشائع للبيروقراطية فيرمز الى إساءة استعمال السلطة والتمسك بجرافية الاجراءات والمماطلة في انجاز الاعمال وكل ما هو سيئ في الممارسات الرسمية للمؤسسات والهيئات الاقتصادية و أكثر وضوحا

<sup>1</sup> محمد علي محمد ، مرجع سابق، ص71

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص71

<sup>3</sup> محمد سعيد الحلبي ، رؤية تحليلية نقدية للبيروقراطية ، مجلة المعرفة العدد ، 495 ، سورية ، 2004 ، ص66

<sup>4</sup> ماكس فيبر، ترجمة محمد التركي ، الاقتصاد والمجتمع ، الاقتصاد والانظمة الاجتماعية والقوى والمخلفات : السيادة ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت الطبعة الاولى

2015، ص239

الخدماتية للدولة، وهكذا صار ذكر هذه الكلمة يثير الاستياء من كثرة تداولها مقرونة بسوء مدلولاتها، والحقيقة انه لا علاقة لهذه الدلالات اللغوية والشعبية الشائعة بالمفهوم العلمي الأصيل كما صاغه فيبر ، فالبيروقراطية بالمعنى العلمي تعني عكس ما تقدم تماما، اذ هي تدل على مواصفات الجهاز الاداري المثالي الممتاز والمتفرد، والذي كلما كان اي تنظيم قريبا منه كان أداءه ممتازا، والعكس صحيح فالنموذج المثالي كما صاغه فيبر نمط تسيير عقلائي وموضوعي جاء بالأساس لتبسيط ما هو معقد وليس العكس، ويهدف الى تحقيق اقصى درجة ممكنة من الكفاءة ، ومن المهم الاشارة هنا الى ان فيبر أوجد نموذجا مثاليا مجردا ولم يقدم نموذجا إداريا واقعا يصف تنظيمات بعينها بل وضع معيارا لما يجب ان تكون عليه سوسولوجيا التنظيمات، ونتيجة لمقارنتها به تحدد درجة بيروقراطيتها.<sup>1</sup>

#### 4. الظاهرة البيروقراطية في سوسولوجيا التنظيمات:

ارتبط التحول نحو البيروقراطية حسب فيبر بظهور أنماط للتفكير والسلوك ظهرت في كافة جوانب الحياة الاجتماعية بسبب شيوع النزعة العقلانية ، الامر الذي ساهم في ازدياد الاعتماد على العلم كسوق فكري يوكل اليه دون غيره ترشيد السلوك التنظيمي .

##### 1.4. دعائم التنظيم البيروقراطي:

ذهب فيبر انه برغم وجود الادارة البيروقراطية في الماضي بصور مختلفة فان انتشارها على نطاق واسع كنموذج متميز للتنظيم كان مصاحبا لظهور الدولة الحديثة التي تمثل الصورة الحقيقية لسيادة القانون و الى نمو الرأسمالية والنزعة العقلانية ، و لم يقتصر التحول البيروقراطي على اجهزة الدولة فقط<sup>2</sup>، وانما ظهر بشكل طاعني في كل المجالات الاقتصادية والتعليمية والدينية والمدنية والعسكرية، ولقد حدث ذلك استجابة لظروف تاريخية عديدة اهمها زوال نظام العبودية و تراجع الاقطاع و كبر حجم المجتمعات والتنظيمات وتعقد المهام الادارية ، تطور الاقتصاد النقدي وإمكانية دفع أجور ومرتبات نقدية ثابتة للموظفين وتوفر نظام ضريبي يسمح للجهاز البيروقراطي الحكومي بالحصول على مداخيل ثابتة<sup>3</sup> .

كما ان من اهم دعائم التنظيم البيروقراطي في تصور فيبر هو نظام الهيمنة الشرعية العقلانية الذي تبنى فيه السلطة على أساس قانوني يحدد بشكل مجرد وموضوعي وعلمي أساليب ممارستها بطريقة تلغي الولاءات الشخصية ، ويجعل السلطة ممارسة لممارسة لصلاحيات مثبتة قانونا ، و تنفيذ الأوامر لا يعود إلى شخص الرئيس أو شاغل الوظيفة و إنما يعود إلى اللوائح القانونية التي تستند إليها سلطاته،<sup>4</sup> بناء عليه صاغ فيبر نظرية عامة لتطور المجتمعات وفقا للأساس الذي يستمد منه اصحاب السلطة سلطتهم وشرعية وجودهم كفئات حاكمة على المستوى السياسي أو الاداري والتنظيمي.

##### 2.4. أنماط السلطة :

أكد فيبر على التمييز بين ثلاثة انواع مثالية للسلطة تستند الى تصورات متباينة للشرعية ويصاحب كل نوع منها نمط اداري وتنظيمي مختلف ، كما يعبر كل نوع عن مرحلة معينة من تطور المجتمعات.

<sup>1</sup> عماد ، التنظيمات البيروقراطية 2017 ، شوهد في : <http://lesociologie.blogspot.com> ، 04/02/2020

<sup>2</sup> محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص83

<sup>3</sup> علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، الطبعة الثانية ، 1980، ص33

<sup>4</sup> عبد الستار ابراهيم دهام ، التنظيم البيروقراطي ازاء لفكر الادري المعاصر - اطار نظري - مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 02 ، بغداد ، 2008

**1.2.4.1. مرحلة السلطة التقليدية :** ربط فيبر بين المرحلة الاولى من تطور المجتمعات ووصول الناس للسلطة بأسباب لا تعود الى اختيارهم لكفاءتهم وقدراتهم، ولكن يستدعون للسلطة بموجب اعراف سائدة تتصل بالوراثة والجاه والنفوذ والقيم التقليدية، ، ورأى فيبر ان هذا النوع من السلطة ينزع باستمرار إلى إقرار استمراره النظام الاجتماعي القائم، وبالتالي فإنها تواجه تهديدات حينما تجد نفسها إزاء حركات التغيير الاجتماعي،<sup>1</sup> وهذا يبدو انه يتقاطع كثيرا مع نوعية السلطة في كثير من البلدان النامية والعربية.

**2.2.4.2. مرحلة السلطة البطولية أو الكاريزمية :** وتستند إلى وجود قائد ملهم يتمتع بامتيازات او قدرات وخصائص شخصية نادرة ، ويعد الولاء والإخلاص له والايان بأقواله وافعاله مصدرا لطاعته من حيث كونهم اتباعا ،وقد حلل فيبر تاريخيا هذا النمط من السلطة موضحا كيف ان السلطة الروحية تمثل قوة ثورية ترفض القيم التقليدية وتحدد النظم المستقرة ، وغالبا ما يدفع الايمان القوي بقدرات وخصائص القائد الملهم إلى الاستخفاف بالنظام وعدم الالتزام بالقواعد التي لا تتسجم مع هوى القائد ، كما يرى ان السلطة الكاريزمية ارتبطت أولا بالدين ثم أخذت تميل باتجاه الطابع السياسي في العصر الحديث ، وهي سلطة غير مستقرة بطبيعتها طالما هي مرتبطة بحياة شخص واحد، وحسب فيبر فإن معظم التغيرات الكبرى في تاريخ المجتمع الإنساني كانت نتيجة للكاريزما.<sup>2</sup>

**3.2.4.3. مرحلة السلطة العقلانية او القانونية:** تعود شرعية هذا النمط الى التعاقد القانوني حيث يحتاج الرئيس إلى جهاز إداري لتنفيذ القانون، هذا الجهاز الإداري أطلق عليه فيبر اسم البيروقراطية ، وهذه السلطة سائدة في الأنظمة الرأسمالية والتنظيمات الحديثة ، وتقوم على الإيمان بسيادة القانون وصوابه ، وتفترض مجموعة قواعد موضوعية غير شخصية مقننة تحدد بوضوح وبطريقة رشيدة حقوق وواجبات الرئيس والمرؤوس ، وطريقة تولي المناصب والتقدم فيها وطبيعة السلطة وحدود ممارستها ، وتهدف إلى إقامة نمط موضوعي من العلاقات بالنظر الى مبادئ العقل والمعقولة دون ربطها بزمن محدد أو بأشخاص معينين<sup>3</sup> ، ويعتقد فيبر أن من أهم الاسباب التي ساعدت أوروبا في الانتقال من مرحلة النظام الاقطاعي والملكيات المطلقة والوصول الى مرحلة الدولة الديمقراطية والتنظيمات البيروقراطية هو تجريد السلطة من طابعها الشخصي وإضفاء الطابع التنظيمي ذو السمات العقلانية الرشيدة على المؤسسات ، وهنا يشير فيبر أن انساق السلطة الواقعية غالبا ما تظم عناصر مختلفة من النماذج الثلاثة، غير أن البيروقراطية القانونية ستتفوق على الأداء التقليدي و الأداء الكاريزمي، هذا الأخير سيتحول في لحظة تاريخية ما إلى روتين حينما ينتهي عهد القائد الملهم - بأفول كاريزمته او بوفاته - وحينها لا يجد التنظيم إلا تأكيد الالتزام بالقواعد العقلية النظامية، وهنا بالذات يتدعم التنظيم القانوني الذي يصبح البديل الوحيد للأسلوب التقليدي أو الملهم في الأداء ، وهكذا سنتنصر البيروقراطية في النهاية لأنها المظهر الأساسي للنزعة العقلية القانونية السائدة في الحضارة الغربية الحديثة عموما،<sup>4</sup> وتكمن فائدة هذا التصنيف أولا في معرفة الامور التي تعيق العقلانية والرشد ، وثانيا في كونه أداة تحليلية يعتمد عليها الباحث لإدراك طبيعة و مدى التداخل بين نماذج السلطة في الواقع التنظيمي على ضوء تحليل أوجه التعارض او التشابه بين دلالات ما هو واقعي وما هو نموذج مثالي للبيروقراطية .

<sup>1</sup> السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة ، الطبعة الخامسة ، 1985 ، ص 39

<sup>2</sup> ابراهيم ابراش ، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى ، 2009 ، ص 110

<sup>3</sup> ماكس فيبر ، مرجع سابق ، ص 746

<sup>4</sup> محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص 84



## 5. النموذج المثالي للبيروقراطية:

هو أداة منهجية تستخدم في الحصول على البيانات والمعلومات، ويهدف الى مقارنة المواقف والحالات الواقعية به وتحليل الفوارق ، و في هذا الاطار يكون النموذج المثالي بمثابة نقطة مرجعية ثابتة للحكم على الظواهر الواقعية المتغيرة ، و أضاف فيير " : انه من النادر بل من المستحيل أن نجد في الحياة الواقعية ظواهر تنطبق تماما على النموذج الذي صيغ بطريقة عقلية خالصة " وبمعنى آخر النموذج المثالي هو تجريد او تحويل الظاهرة المجتمعية المدركة والملاحظة الى نموذج ذهني مجرد في شكل خصائص ومكونات وسمات مشتركة مجردة وعمامة ، أي الانتقال من المحسوس الملاحظ الى المجرد المثالي.<sup>1</sup>

**1.5. خصائص النموذج المثالي للبيروقراطية :** لم يحدد فيير أو يكاد مفهوما ثابتا للبيروقراطية ولكن حدد الخصائص والسمات المميزة للمنظمة البيروقراطية ويقصد بها مكونات البيروقراطية التي تشتق من الواقع الامبريقي ثم تجرد على المستوى العقلي لتشكيل بناء فرضيا يربط مجموعة من المتغيرات - الخصائص - وهي كالتالي :

- مستوى متقدم من التخصص الوظيفي وتقسيم العمل
- التسلسل الهرمي الحاسم للسلطة و حصر الاتصال الإداري عبر قنوات هذا التدرج فقط
- سيادة العلاقات الموضوعية و الرسمية على أساس مبادئ القواعد العامة للعمل دون أي اعتبار للمراكز الاجتماعية
- حصر عملية اختيار وترقية الموظفين بالتخصصية والكفاءة ك معايير موضوعية عبر آليات صارمة بهدف استقطاب الكفاءات و وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- عدم احتكار الوظيفة او توارثها أو تملك المكتب او استغلال المنصب
- الاعتماد على السجلات والوثائق كعملية تحمي التنظيم لبيروقراطي من كل خلل وظيفي او انحراف
- نسق من القواعد الرشيدة تتصف بالعمومية والشمول والثبات النسبي تراقب وتنظم العمل وتضمن الاستمرار ومبدأ التكامل ، هذا مع ضرورة الاشارة هنا الى ان فيير لم يفرق بين خصائص البيروقراطية المتساندة المتكاملة و البيروقراطية.

## 2.5. التساند و التكامل بين خصائص أو مكونات البيروقراطية :

أكد فيير على الاعتماد والارتباط بين هذه المتغيرات فوجود متغير ما يستدعي وجود متغير آخر وهكذا، فارتباط متغير تقسيم العمل بمتغير التنسيق يتطلب وجود متغير آخر هو التسلسل الهرمي للسلطة وهذا الأخير يستدعي وجود إجراءات وقواعد صارمة لضمان تناسق وترابط العمليات التنظيمية في كل التنظيم وهكذا...<sup>2</sup> حيث رأى فيير المحسوب على المدرسة البنائية الوظيفية ان التساند و التكامل بين العناصر السابقة هو المحك الذي نقيس به مدى إسهامها في تحقيق الكفاية التنظيمية، وذلك هو معيار الكمال المتضمن في نموذجه المثالي، بل يتعين ان تكون هذه الخصائص متساندة و متكاملة على اساس الضبط والرقابة والقواعد الرشيدة ، التي تستهدف في المقام الأول إحداث نوع من التنسيق بين أنشطة التنظيم والاستقرار في بنائه وعملياته وضمان عدم انحرافه ، فالنظم الإدارية التقليدية كانت تمارس مراقبة تنظيمية تركز على بعض القواعد ، لكن الفارق الحاسم بينها وبين البيروقراطية هو أن قواعد التنظيم القديم لم تكن قائمة على المعرفة الفنية والتفكير الرشيد بقدر ما كانت تستمد أسسها من العرف والمكانة والتقاليد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حسام الدين محمود فياض ، نظرية الفعل الاجتماعي لفير - دراسة في علم الاجتماع التأويلي - مكتبة نحو علم اجتماع تنويري ، الطبعة الاولى ، 2018 ، ص 32

<sup>2</sup> سلاطينة بلقاسم و إسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة - التصور والمفهوم ، دار الفجر ، القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2008 ، ص 131

<sup>3</sup> محمد علي محمد ، مرجع سابق، ص 95

## 3.5. مزايا التنظيم البيروقراطي :

إن أهم إيجابية لهذا التنظيم أنه يمثل النموذج البديل للرافض للممارسات الإدارية في النظام الإقطاعي والنظام الاستبدادي ، حيث أن هذا النموذج يدعو إلى الشرعية والعقلانية والموضوعية لمنع التأثيرات والولاءات الشخصية ، ومنع احتكار السلطة واستغلالها من قبل أصحاب النفوذ لأغراضهم الشخصية ، فالتركيز على مركزية اتخاذ القرار مثلا يراود منه القضاء على المحاباة والاجتهادات الشخصية فقد رأى فيبر انه بقدر ترك هامش أكبر للمبادرة على مستوى المرؤوسين بقدر تزايد حالات عدم التأكد والارتجال، كما ان التأكيد على وحدة الامر والتدفق العمودي للأوامر والمعلومات يراود منه تأمين السيطرة والرقابة الصارمة لضمان السير الصحيح للأعمال ،<sup>1</sup> كما اعتبر ماكس فيبر التنظيم البيروقراطي هو أعظم اختراع اجتماعي عرفته البشرية في بداية القرن العشرين وهو النموذج المثالي الذي يصلح لكافة أنواع المنظمات ، لتميزه بالفرد والقدرة على الادارة الرشيدة فيما لو تم تطبيقه تماما كما تصوره ماكس فيبر باعتباره ظاهرة جاءت بالأساس لتبسيط ما هو معقد وليس العكس، و حدد أهم مزاياه في : الدقة ، المعرفة الكاملة بالمستندات، السرعة ، الاستمرار ، الوضوح ، الطاعة للرؤساء في اطار شرعية النصوص القانونية ، تخفيض التكلفة الاقتصادية والإنسانية للعمل ، تخفيض الاحتكاك بين الأفراد ، تحديد المسؤوليات. و نشير في هذا المقام ان كثيرا من علماء الاجتماع العرب رفقة العديد من الباحثين الغربيين تحدثوا عن زيادة ماكس فيبر في الدراسات السوسولوجية للتنظيمات البيروقراطية و منهم على سبيل المثال **عبد الهادي الجوهري وإبراهيم أبو الغار** فقد اشاروا إلى أن تحليل فيبر لمبادئ البيروقراطية في كتابه الاقتصاد والمجتمع يعتبر من أعظم التحليلات النظرية في هذا الموضوع وقد أثر وما زال يؤثر في كل الأبحاث التي تناولت التنظيم الرسمي الى اليوم . ومع ذلك فإن اعتماد فيبر على الجانب النظري في دراساته التاريخية والاجتماعية وعدم قيامه بدراسات امبريقية لاختبار نظرياته ونموذجه لم يتح له فرصة معرفة سلبياته وجوانب القصور فيه .

## 6. الصدق الامبريقي للنظرية للبيروقراطية :

من المعروف ان الاتجاه البنائي الوظيفي ينطلق من الافتراض القائل ان النشاط الذي يعتبر وظيفيا لوحدة فرعية في النسق يمكن ان يكون معوقا وظيفيا لوحدة فرعية اخرى ولبقية النسق ،<sup>2</sup> ومن هذا الافتراض هناك العديد من المحاولات في اطار ما اصطلح على تسميته بالنظرية الحديثة لتحليل التنظيم البيروقراطي ، خاصة من قبل علماء الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيمات ، ومن أهمها وأشهرها نماذج كل من : ميرتون، سيلزنيك، غولدنر... ثم كروزبي و دونز في إطار ما يعرف بالبيروقراطية الجديدة كمحاولات حثيثة للبحث عن نماذج معدلة أكثر انسجاما وقابلية للتطبيق الامبريقي .

## 1.6. البيروقراطية الحديثة :

تعرضت بيروقراطية فيبر الى جملة من الانتقادات النظرية والامبريقية خاصة من رواد البنائية الوظيفية و تركزت عموما حول الجوانب اللاوظيفية للبيروقراطية.

## 1.1.6. المعوقات الوظيفية لميرتون :

على الرغم من أن وجهة نظر ميرتون في التنظيم لم تستند الى شواهد ميدانية إلا أنها تركت تأثيرا بالغا على دراسات التنظيم.<sup>3</sup> و يعتبر ميرتون من بين علماء البنائية الوظيفية غير انه لم يتقيد بمنهجهم في استخدام المماثلة العضوية في الدراسة التحليلية للتنظيم، فقد توجه

<sup>1</sup> عبد الستار ابراهيم دهام ، ص 8

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 39

<sup>3</sup> السيد الحسيني ، مرجع سابق ، ص 105



روبرت مرتون لدراسة النموذج الفيبييري من خلال نموذج نظري طرحه لمعالجة بعض اوجه القصور فيه في إطار النظرية متوسطة المدى التي تقوم على ثلاث مفهومات:

**1.1.1.6 الوظائف الكامنة في مقابل الوظائف الظاهرة:** حيث الاولى علاقة وظيفية غير مقصودة وغير متوقعة و مستترة وتؤثر بشكل سلبي او إيجابي على التنظيم وأعضائه، و الثانية علاقة وظيفية مقصودة يسهل ملاحظتها و عموما تعكس اهدافا محددة للحفاظ على النسق.<sup>1</sup>

**2.1.1.6 المعوقات الوظيفية في مقابل اللاوظيفية:** لكل خاصية بيروقراطية جانب ايجابي أو كما سماه فيبر إسهام وظيفي وجانب سلبي أي لا وظيفي، سماه ميرتون معوق وظيفي، فيمكن على سبيل المثال تحديد جانبي متغير التخصص الوظيفي و اللاوظيفية كالاتي:

- إذا زاد التخصص الوظيفي زاد الإسهام الوظيفي
- إذا زاد التخصص الوظيفي زادت نمطية الاعمال ما يؤدي إلى الملل والروتين وعدم الرضا ومن ثم إلى انخفاض الرغبة في العمل وانخفاض الأداء وهو ما سماه ميرتون بالمعوق الوظيفي .

**3.1.1.6 البدائل الوظيفية:** باعتبارها حلولا مقترحة لأوضاع ما ، ويقوم إسهام ميرتون في هذا الشأن على افتراض اساسي مؤداه ان خصائص التنظيم البيروقراطي قد تؤدي الى عدم فعاليته والى تدعيم آلية البيروقراطية ، الأمر الذي يستوجب البحث عن خيارات أخرى مناسبة لتحقيق الكفاية الانتاجية ، وبالعودة إلى المثال السابق كلما زاد التخصص زادت الكفاية الإنتاجية ، و في نفس الوقت كلما زاد التخصص ادى إلى الرتابة والروتين وقله شعور العاملين بالإنجاز بسبب تنميط العمل وتكراره ، في هذه الحالة يتعين البحث عن بدائل وظيفية لتجنب اختلال النظام ، ورغم تعدد البدائل إلا انه يمكن القول ان البديل الأنسب يتمثل في الإثراء الوظيفي، بمعنى إغناء الاعمال المتخصصة بقدر من المرونة و التنوع ما يتيح للعامل درجة أكبر من الاستقلالية و أقل من الرقابة ليحس بمسؤوليته على أدائه<sup>2</sup>، وانتهت مساهمته لتحديث البيروقراطية الى فكرة احلال السلوك الإنساني غير الرشيد محل السلوك الفيبييري الآلي والرشيد واشراك العنصر البشري في السلوك البيروقراطي،<sup>3</sup> بمعنى التعامل مع العامل كمتغير اجتماعي عوض اعتباره متغير اقتصادي مهمته يعرف ، ينجز، يتقاضى أجره وحسب .

## 2.1.6. التنظيم غير الرسمي، سيلزنيك:

سعى الى اظهار ان الرغبة في الرقابة واستخدام اساليب رقابية حازمة تؤدي الى ظهور نتائج غير متوقعة بالنسبة للتنظيم ، و يتفق سيلزنيك مع ميرتون في ان تلك النتائج اللاوظيفية بتعبير الأخير تنشأ من المشاكل المتعلقة بوجود علاقات انسانية متداخلة في التنظيم البيروقراطي ، تلك العلاقات الانسانية - التنظيم غير الرسمي - التي أغفل ماكس فيبر أهميتها في نموذج المثالي.<sup>4</sup> وأكدت دراسة سيلزنيك مدى أهميتها في استقرار وتوازن المنظمة ، فاذا كانت الرؤية الرشيدة لبنية السلطة - كما يعكسها النموذج المثالي البيروقراطي - تتضمن عملية تفويض السلطة بين المراكز الرئيسية والادوار المقننة في شكل تدرجي نازل مع إغفال العنصر البشري الشاغل للمراكز والممارس للأدوار وما له من تطلعات متباينة ، فقد قامت رؤية سيلزنيك للتنظيم كنسق تعاوني يهتم بالعنصر البشري داخل التنظيم وضرورة ان

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 80

<sup>2</sup> سلطانية بلقاسم و إسماعيل قيرة ، مرجع سابق ، ص 4

<sup>3</sup> رندا الياني الزهري ، الابداع الاداري في ظل البيروقراطية ، مجلة عالم الفكر ، العدد 3 ، المجلد 30 الكويت ، 2002 ، ص 242

<sup>4</sup> السيد الحسيني ، مرجع سابق ، ص 59

ينطبق تفويض السلطة على المراكز او المناصب الرسمية والافراد جميعا ، لأن هؤلاء الافراد مصالحهم الخاصة التي قد لا تتطابق دائما او بالضرورة مع اهداف التنظيم فتحدث نتائج وظيفية سلبية، بالإضافة الى توقع مقاومة من جانب هؤلاء الافراد لنمط الضبط الرسمي الآلي الممارس عليهم داخل التنظيم.<sup>1</sup>

ويمكن القول ان النتيجة العامة التي توصل اليها سيلزنيك هي ان تفويض السلطة وقد قصد به ان يكون أداة رقابية لتحقيق اهداف التنظيم العامة يترتب عليه نتائج متوقعة وظيفية ومقصودة مثل زيادة خبرة الافراد على موضوعات عمل محددة ، الا انه من ناحية اخرى يؤدي وبدافع الشعور بالاستغلال الى تركيز الوحدات الادارية على اهدافها الخاصة وضياح النظرة الشمولية للأهداف العامة للتنظيم .

### 3.1.6. أنماط القواعد البيروقراطية، غولدر:

يتقاطع غولدر في مساهمته مع نموذجي ميرتون و سيلزنيك، إذ يهدف الجميع الى الكشف عما يحدث في التنظيم البيروقراطي من نتائج سلبية بفعل متغيرات التنظيم ذاتها وفي مقدمتها خاصية الرشد التي تميز التنظيم البيروقراطي ، فغولدر رأي ان هذه الخصائص لا يستقيم ان تكون رشيدة بالضرورة لأن ثمة نواحي غير رشيدة وهي واضحة في كافة التنظيمات يتوجب عدم إغفالها مثل الحاجة للولاء والانتماء ، وكذا قضية عدم التطابق بالضرورة بين الاهداف الخاصة والعامة ، وقد انطلق غولدر من افتراض اساسي مؤداه انه في التنظيمات البيروقراطية هناك نظاما صارما للرقابة يوضع لحماية و استقرار وتوازن الأنساق الفرعية في التنظيم قد يؤدي في النهاية الى الاخلال بتوازن التنظيم كله

وقد حاول الفن غولدر اختبار ظاهرة القواعد القانونية الرقابية واقعيا وعلاقتها بالعمل ، وأورد نتائج هذا الاختبار في كتابه " أنماط البيروقراطية في الصناعة" ، حيث وفي اطار نمط البيروقراطية العقابية الجزائية السائد في احد المصانع وجد غولدر ان كلا من الرؤساء والمرؤوسين كانوا يستخدمون هذه القواعد الجامدة لأهداف مختلفة، اذ يستخدمها الرؤساء بهدف الابتزاز و العقاب ويستخدمها المرؤوسون كأداة للمساومة، بمعنى ان هذا النمط من السلطة البيروقراطية قد ينطوي على وجود معوقات وظيفية كالصراعات وانخفاض الروح المعنوية والاضرابات... لأن القيم المستندة اليه لا تلقى بالضرورة قبولا من كل عضو في التنظيم عكس نمط القواعد البيروقراطية النيابية أين توضع القواعد القانونية بالاتفاق بين الرئيس والمرؤوس بالاستناد الى مبادئ ديمقراطية ، وبذلك ينعكس هذا النمط على رضا العمال و الادارة ، وفي الغالب الأعم يعود الانحراف عن هذه القواعد الى جهل العاملين بها ، وهكذا خلصت دراسة غولدر الى ان بعض خصائص النموذج المثالي كالقواعد الموضوعية الرقابية والتسلسل الهرمي للسلطة قد لا تؤدي الى الالتزام و الفعالية عندما تفقد المرونة بلامستها مستوى الواقع التنظيمي او اقتراحها منه .

2.6. البيروقراطية الجديدة : ان تركيز البيروقراطية على الجانب الستاتيكي الرسمي المستقر للتنظيم المغلق جعلها تغفل الجانب الدينامي ومشكلات الصراع والتغير.

### 1.2.6. الروتين والحلقة الجهنمية ، ميشال كروزبي :

يعتبر من بين السوسيولوجيين المعاصرين و الذين حاولوا دراسة البيروقراطية وعلاقات السلطة ، بهدف تفسير مشكل الصراع في العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل النسق الاجتماعي او التنظيمات ، ومنه تعد اسهاماته ذات اهمية قصوى لأنها تتعرض بالتحليل لمسألة السلطة في الظاهرة البيروقراطية وهي قضية جوهرية كما هو معروف .

<sup>1</sup> علام اعتماد محمد، مرجع سابق، ص 164

لقد اعتمدت مساهمة كروزي على معطيات واقعية حيث تمكن من تجميع بيانات عن طبيعة العمل وتركيب القوى العاملة والمواقف الإنتاجية والحالة المعنوية للعاملين وانتهى الى تصور عام عن طبيعة البيروقراطية التي يرتبط مفهومها الشائع في الأذهان بصورة الموظف البيروقراطي الذي لا يملك سوى تطبيق حربي للقواعد والإجراءات والتعليمات ، ولا يملك او حتى يحاول التصرف وفق مقتضيات كل حالة ، ويشير كروزي انه يتبنى هذا المفهوم عن البيروقراطية ، وقام بدراساتها على أساس انها ظاهرة الروتين والجمود في التنظيمات محولا تحديد مصدرهما في سياق ربط مشكلة البيروقراطية بالإطار الحضاري والثقافي العام للمجتمع .

**1.1.2.6 مصدر الروتين والجمود :** رأى كروزي أن مصدر الروتين والجمود ليس الفرد ولكن تأثير جماعة العمل وظروف العمل ، حيث ومن خلال الحراك المهني والتوظيف فكل وافد جديد فور التحاقه بمكان وجماعة عمل سيواجه بتقاليد وعادات معينة اتفقت عليها الجماعة وتبنتها، وعليه يكون الوافد الجديد امام موقفين إما الإذعان لنمط تقاليد الجماعة لكي يلقى قبولها واما ان يقاوم هذه التقاليد بمعنى يقاوم الجماعة وهذا ما لا يستطيع الفرد تحمله والنتيجة النهائية هي قبوله لتقاليدها كمرجع لسلوكه التنظيمي لتزداد قائمة الروتين بآخر وهكذا.<sup>1</sup>

**2.1.2.6 مشكلة الروتين والجمود في الاجهزة البيروقراطية :** الروتين من المفاهيم الشائعة التي تعكس جمود و تعقد القواعد والاجراءات في التنظيمات البيروقراطية ، وتتجلى آثار الجمود و الروتين في انفصال الافراد وانعزالهم عن بعضهم بسبب سطوة متغيرات كالتخصص وتقسيم العمل ولا شخصية العلاقات ، ما يكرس طغيان الفردية والانانية على حساب معاني التعاون والصدقة في اطار الجماعة ، ما يؤدي في النهاية الى الاحباط و عدم شعور العاملين بالانتماء الى تنظيم موحد فتتضرر مستويات أداء الاعمال وتراجع انتاجية المنظمة ، وحيث ان المنطق البيروقراطي في هذا الوضع هو ضخ مزيد من اللوائح والقواعد لتعزيز الرقابة التي بدورها تؤكد شعور الافراد بالاستغلال ومن ثم تنمية الرغبة على مقاومتها والافلات منها، وهكذا ستظل البيروقراطية عوض ان تصحح قصورها تعيد انتاج نفسها . ومنه خلص كروزي الذي ربط بين تطور البيروقراطية وتضاؤل الحرية الفردية الى أن مقاومة الأفراد للتعقيد والروتين وللهمية يؤدي إلى ردود فعل تنظيمية تنجم عنها بيروقراطية أشد وأعقد وهكذا... وهي الحلقة الجهنمية للبيروقراطية حسب تعبيره ، مضيفا ان تمسك فيبر بالمنظور البنائي الوظيفي من خلال تركيزه على الجانب الصوري الاستاتيكي - الروتيني - من التنظيم جعله يتجاهل الجانب الدينامي كقضايا الصراع والقوة والتغير في التنظيمات ، غير ان عالم الاجتماع الامريكى دونز يرى أن القصور لا يعود بالضرورة الى روتينية الاعمال بقدر ما قد يعود الى الخلفيات الشخصية والاجتماعية للعمال.

### 2.2.6. أنماط الشخصية البيروقراطية، دونز :

إن الاسهام الأساسي لأفكار دونز في اطار ما يعرف بالنظرية البيروقراطية الجديدة التي تعكس اثر الدراسات السلوكية أنها اقحمت العنصر الانساني والسلوك البشري كمتغير اساسي من محددات السلوك التنظيمي ، و تشير الى قضية غاية في الأهمية ، إذ تفترض بان هناك اختلافا اساسيا في دوافع واتجاهات وميول العاملين بالتنظيمات البيروقراطية ، وان الاختلافات والفروق الفردية والتباين في تركيباتهم النفسية والاجتماعية بصفة عامة تعكس على السلوك الانساني داخل التنظيم ، وعليه فالنظرية الجديدة ترفض مقولة ان هناك نمط من السلوك البيروقراطي ينطبق على كل الاعضاء بلا تفرقة وبالتالي امكانية مراقبته والتحكم فيه والتنبؤ به ، حيث تفرق النظرية الجديدة بين خمسة انواع من البيروقراطيين :

<sup>1</sup> علي السلمي ، مرجع سابق ، ص 52

- المتسلقون : افراد يسعون الى تحقيق مكانة مرموقة وامتيازات مادية ومعنوية متعاضمة و وعليه يركزون اهتمامهم عبر الاتصالات والعلاقات الغير رسمية للحصول على القوة والدخل السريع والسلطة وبالتالي تتشكل تصرفاتهم وانماط سلوكهم تبعاً لهذه المفاهيم والقيم التي يؤمنون بها.

- المحافظون : يقدسون السهولة في العمل والأمن والضمان، وبذلك فأقصى ما يسعون اليه هو المحافظة على القدر المتاح من القوة او الهبة الذي يحصلون عليه فعلا ولا يسعون الى زيادته او تعظيمه كما يحاول المتسلقون .

- المتحمسون: و يخلص هؤلاء لسياسة او مفهوم او مبدأ محدد وبالتالي فهم يسعون الى القوة والسيطرة كوسيلة وهدف في نفس الوقت لتحقيق السياسات أو المبادئ التي يؤمنون بها .

- المتزموون : يكون اخلاصهم لمبادئ أعم ، إذ يسعون للنفوذ والقوة رغبة منهم في بسط تأثيرهم على التنظيم ككل.

- السياسيون : وهؤلاء يبدون اهتماما بالمشاكل العامة للمجتمع وبالتالي لا يحرصون تفكيرهم في حدود التنظيم فقط، وإنما يحاولون توجيه رسالة وسياسات التنظيم باتجاه الصالح العام خدمة للمجتمع<sup>1</sup>.

وبالنظر لهذه الاختلافات الفردية التي هي من صميم الطبيعة الانسانية، تبنى **دونز** فكرة انخفاض القدرة الرقابية على الافراد البيروقراطيين باعتبار تعدد انماط الشخصية في مقابل الشخصية البيروقراطية الواحدة والتي يمكن مراقبتها والتنبؤ والتحكم في سلوكها، وعليه افترض **دونز** انه اذا كانت الغالبية من شاغلي المناصب القيادية بالتنظيم البيروقراطي ذات نوعية معينة من حيث الشخصية والسلوك فان هذه النوعية ستسحب على السلوك التنظيمي للنظام ككل في الغالب ، كما آمن **دونز** ان التنظيم في الحقيقة هو نظام مفتوح يميل بطبيعته الى النمو والتوسع لدرجة ان اسباب نمو أو انهيار النظام البيروقراطي مرجعها الى عوامل خارجية بالأساس وليست داخلية كما ذهب فيبر .

يبدو اذا من هذا العرض للنظرية الجديدة للبيروقراطية مدى اختلافها عن نظرية فيبر وتقاربها مع النماذج الحديثة التي قدمها **ميرتون** ، **سيلزنيك**، **غولدبر** ، كما يلاحظ ان معظم تراث التنظيم منذ فيبر يقترب ان يكون عرضاً منظماً لصور الخلل الوظيفي والنتائج غير المتوقعة التي صاحبت تطبيق النموذج المثالي للبيروقراطية<sup>2</sup>، وهو ما أشار اليه **كليفورد ناس** حينما وصف النظرية السوسولوجية الحديثة للمنظمات بأنها "في أغلب الأحوال سلسلة من الهوامش والتعليقات على تحليلات فيبر في دراسة المنظمات البيروقراطية" .

لكن الصفة الاساسية التي تميز هذه الاتجاهات الحديثة والجديدة في دراسات البيروقراطية إجمالاً هي الاعتراف بالتنظيمات الغير رسمية و ادخال العنصر البشري والبيئة المحيطة كمحددات اساسية للسلوك البيروقراطي وانعكاس ذلك على مسألة الفعالية التنظيمية.

وتجدر الإشارة هنا الى ان عالم الاجتماع والاقتصاد والقانون والسياسة فيبر و من خلال خبرته و دراسته لعوامل الضعف البشري من حيث عدم إمكانية التعويل الكامل عليه في اتخاذ ما يلزم من قرارات أعتقد أن القواعد الرشيدة تضمن الانضباط في العمل وعدم تدخل المصالح الشخصية و التسبب ، كما يمكن ملاحظة ان ما قدمه هؤلاء العلماء لم يسهم بشكل واضح في حسم ما اذا كانت مقاومة الافراد للترشيد تؤدي الى مزيد من الفعالية ام انها تؤدي الى اضعافها وهي نقطة حاسمة لا تزال موضع نظر في ضوء ما قدمه هؤلاء العلماء من اسهامات.

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 61

<sup>2</sup> محمد علي محمد ، مرجع سابق ، ص 101

كما قد أثير تساؤل حول هل يشير النموذج المثالي للبيروقراطية الى التنظيم ككل أم أنه يتناول فقط الجهاز الاداري الذي يعتمد عليه التنظيم في أداء مهامه ؟ ويبدو ان هذا الخلط انتقل الى التراث الحديث حيث يستخدم مصطلح البيروقراطية تارة للإشارة الى الجهاز الاداري ، ويطلق على التنظيم ككل تارة اخرى ، ويترتب على هذا الخلط ان عزل الخصائص التي تضمنها النموذج ودراسة كل منها على حدة يجعل مناقشة افكار فير تنحصر فقط في نطاق الجهاز الاداري ، والحقيقة انه بعد تفحص اعمال فير تبين عدم وجود تمييز واضح و حاسم بين التنظيم والادارة .

كما تجدر الاشارة ايضا هنا الى مسألة بالغة الاهمية وهي ان التساند والتكامل بين عناصر النموذج المثالي و رغم اعتباره محكا نقيس به مدى اسهامها في تحقيق الكفاءة ، الا ان ذلك لا يجعلها تؤدي دور فروض وقضايا يختبر صدقها تجريبيا، ولكنها تساعد فقط على تأسيس فروض ، لأن فير لم يعتبر نموذج المثالي معادلا للنظرية ، بمعنى مجموعة فروض متسقة منطقيا يمكن قبولها او رفضها على اساس نتائج البحوث والدراسات الامبريقية.

وأخيرا ان الانتقادات والملاحظات التي وجهت للنموذج المثالي رغم أهميتها والحدود التي بلغت في محاولة تهذيبه وتعديله، فإنها لم تقلل من قيمته بوصفه أداة منهجية تعين على فهم الواقع الملموس باعتبار النموذج المثالي نمطا مثاليا - بالمعنى المنطقي لا القيمي - اشتق من تجريد الخصائص الأكثر تواجدا في التنظيمات ، ما يعني ان هذا النمط لا يتحقق بكليته و لا يوجد تنظيم امبريقي يتطابق بالضرورة مع هذا البناء العلمي الذي يتحقق كفكرة فقط.<sup>1</sup>

وعلى الرغم من ان التراث التنظيمي يزخر بدراسات نظرية وامبريقية عديدة كشفت ضرورة تعديل وتنقيح واثراء للنموذج المثالي حتى يتلاءم ويستجيب أكثر لمتطلبات الواقع التنظيمي المتحدد بفعل تقلبات البيئة و تطور التكنولوجيا بالأساس ، الا ان العديد من الدول وعلى رأسها ألمانيا- بلد المنشأ- والتي تنعت الى الآن بأنها الأكثر بيروقراطية لم تطرح البتة مشكلة تعارض هذه الأخيرة مع التكنولوجيا في بلد التكنولوجيا- ألمانيا- حيث أجابت د. ماريتنا هايتكوتر الخبيرة في سياسات الوقت من ميونخ عند سؤالها عن دور التكنولوجيات الحديثة في الحد من البيروقراطية قالت «لقد قامت التكنولوجيا الحديثة بتحويل البيروقراطية التقليدية إلى بيروقراطية حديثة» هذا بالإضافة الى انه ليس خافيا بأن التغيير سواء في البيئة او التكنولوجيا كان دائما سمة أساسية في المجتمعات وتبقى اذا القضية نسبية .

وفي المحصلة لا يزال هذا النموذج رغم كبر ما سبق ذكره يمثل أوضح إطار نظري منظم و شامل قدم في مجال التنظيم الى يومنا هذا ، ويشهد على ذلك ان هذا النموذج ظل ولا يزال مصدر إلهام ونقطة انطلاق دراسات عديدة تعنى بأبعاد الظاهرة البيروقراطية في عصر التنظيمات.

## 7. أبعاد الظاهرة البيروقراطية بين عقلانية النموذج المثالي وسمات المؤسسة الجزائرية :

بالرغم من مثالية هذا النموذج إلا انه أعتمد في الكثير من مؤسسات و منظمات دول العالم و مازال معتمدا حتى الآن في ظل غياب البديل ، غير أن العجز عن تطبيقه أو طريقة تطبيقه او البيئة التي طبق فيها تسبب في تشويه معناه و تحريف لأبعاده ، و حسب ما توصل اليه الباحث الجزائري علي سعيدان فإن هذه النظرة اكتسبتها الأجيال منذ عهد الحماية التركي و الاستعماري الفرنسي ، ففي العهد التركي كان ثمة ضعف في كفاءة التسيير و التنظيم و المراقبة الإدارية ، ومرد ذلك هو حكم الأقلية الحريضة على خدمة مصالحها القومية و

<sup>1</sup> سلاطينة بلقاسم و إسماعيل قيرة ، مرجع سابق ، ص 127

الشخصية في المقام الاول ، أما في العهد الفرنسي فكان هناك تمييز تعسفي أثناء تعيين الموظفين في المناصب الإدارية ، حيث كانت الأولوية تعطي للمستوطنين الفرنسيين على حساب المواطنين الجزائريين ، و القلة القليلة التي كانت تحضي بالمناصب الإدارية في الأجهزة الحكومية الفرنسية كانوا أتباعا للمستعمر بشكل او بآخر<sup>1</sup> يستغلون الفئة الجاهلة لحقوقها والمغلوبة على امرها من المواطنين مبدئين نوعا من التسلط والكبرياء والاستبداد ، فتشكلت صورة نمطية للموظف في المنظمات الحكومية بكونه رمزا للسلطة وهو شخص سيئ التصرف والسمعة، مما كرس النظر الى هذه السلطة باعتبارها امتياز خاص لهذا الموظف، وان ما يقدمه لهم هو خدمات وليس واجبات، ما جعل بعض المستفيدين من هذه الخدمات- الحقوق- يلجئون الى المغالاة في المحاملات إرضاء لكبرياء الموظف الحكومي المستبد .

إن انتشار هذه الثقافة دعم العديد من الانماط السلوكية غير الاخلاقية في الاجهزة الحكومية مشجعا العاملين فيها على ثقافة التعسف و استغلال المناصب مما وسع الفجوة بين الجمهور والادارة البيروقراطية،<sup>2</sup> وساهم بشكل فعال في تعزيز السمعة السيئة لهذه الاخيرة.

وغداة الاستقلال اعتمدت الدولة خيار الاحتفاظ ببقايا التركيبة الادارية والابقاء على نفس الفئة التي استغلت تواجدها في تلك المناصب الإدارية أثناء التواجد الاستعماري و التي احتفظت بها وبمكاسبها بعد الاستقلال، مستغلة خبرتها التنظيمية و مستواها الثقافي والاداري<sup>3</sup> وهذه النظرة السلبية للبيروقراطية المثقلة بكل معاني التعسف والتسلط توارثها معظم أفراد المجتمع الجزائري الى اليوم ، يبرها ويكرسها في الغالب استمرارية نفس طرق التوظيف و أساليب والاستغلال ، ويغذيها الجهل بالحقوق في ظل غياب العدالة الاجتماعية وتنامي ثقافة الخضوع وصناعة الاستبداد عبر النظرة النمطية الى النظام البيروقراطي باعتباره جهاز تسلطي استبدادي هدفه تكريس فكرة الاستغلال ، وهي من اهم الاسباب المباشرة التي انشأت تلك النظرة السلبية ورسمت تلك اللوحة القائمة عن كل ما هو بيروقراطي ، هذا رغم كل النقاشات والشعارات المرفوعة والاصلاحات المزعومة كل مرة ، تلك النقاشات والسياسات والاصلاحات التي تنظر الى النتائج لا الى الاسباب و تنظر الى الأعراض لا الى الأمراض ، كانت على الدوام ولا تزال شكلية لا موضوعية وسياسية لا هيكلية ، أو هي حلول مكررة بمضامين ثابتة وإخراج متغير لا أكثر ، لا نقول لم تغير شيئا بل فاقمت الوضع الاقتصادي والاجتماعي ، ويشهد على ذلك المرتبة المتقدمة للجزائر في التصنيفات الدولية من حيث استثناء الفساد الاداري ، وقد قال اينشتاين بذلك الخصوص " لا نستطيع حل المشاكل المستعصية بنفس العقلية التي أوجدتها، فالجنون هو أن تفعل نفس الشيء مرة بعد أخرى وتتوقع نتائج مختلفة" .

وزيادة على مخلفات العقلية الادارية الاستعمارية التسلطية والاستغلالية المتوارثة من جهة وبرامج الاصلاح الاداري الفاشلة من جهة ثانية لا يزال الكثيرون في سعيهم الدؤوب للظفر بمنصب عمل او ترقية في المؤسسة الجزائرية ورغم توفر المؤهلات العلمية والشروط القانونية يلجئون مضطرين الى وسائل اخرى عديدة قديمة وجديدة مبتكرة ، كالرشوة - الشكارة - والقرابة أو الولاءات الجهوية و الانتماءات الايديولوجية والسياسية و غيرها من الاعتبارات الشخصية اللاموضوعية على غرار شراء مناصب بالبرلمان بسبعة ملايين كما اعترف أحد البرلمانيين المتابع قضائيا بسبب الفساد مؤخرا ، و المفترض بحسب فلسفة فيبر ان المناصب لا سيما منها العليا الشاغرة يتم شغلها عن طريق توظيف الاكثر كفاءة وصلاحية للتوظيف والاقدر على القيام بواجباتها و تحقيق الاهداف المعلنة ، او عن طريق الترقية من خلال سنوات

<sup>1</sup> بو الفلفل ابراهيم ، التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدمانية الجزائرية ، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي ، 1- 4 نوفمبر 2009 ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ص 6

<sup>2</sup> امين قاسم الرفاعي، مرجع سابق ، ص 20

<sup>3</sup> بو الفلفل ابراهيم ، نفس المرجع ، ص 6



الخبرة والأقدمية والانجاز في العمل ليشعر العامل بتقدير الرؤساء له ما يدعم ثقته بنفسه و ولاءه للتنظيم ، ولكن الشيء الذي يحصل في المؤسسات الجزائرية في بعض الاحيان ان افرادا آخرين من خارج المؤسسة يعينون - برفع الياء - في المناصب الهامة بطرق غير موضوعية ثم يملكونها ثم يتوارثونها في كثير من الاحيان بدلا من ترقية البيروقراطيين العاملين داخل الجهاز الاداري ، وهكذا تتحطم معنويات الموظف الذي يشتغل بإخلاص وتفان واكتسب خبرة وكفاءة لأنه لا يكافأ بالترقية الى مناصب عليا هو احق بها من غيره ، وهو ما يتعارض بالجملة مع قاعدة الاختيار العقلاني للملتحقين بالمؤسسة البيروقراطية او ترقيتهم وتقدمهم الوظيفي ، الأمر الذي كما رأينا تحكمه قواعد واجراءات قانونية واضحة وصارمة تضمن مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة في التوظيف والترقية والتقييم ضمن معايير موضوعية عامة تحمي الموظف من تعسف الادارة داخل التنظيم أو خارجها من قبل جهات ضاغطة اجتماعية أو سياسية عملا بمبدأ الرشد أحد اهم الخصائص البنائية للبيروقراطية ، وتستوقفنا هنا تبريرات فيبر في تركيزه الاهتمام على ظاهرة التنظيم كاستجابة للتطلعات الرافضة للأنظمة الاجتماعية السائدة في ذلك الوقت- والحقيقة في كل وقت - وهذه التبريرات التي تبدو معقولة على الاقل من حيث حماية التنظيم البيروقراطي من تأثيرات البيئة الخارجية ، وفي تصوره ان الواقع يفرض على البيروقراطية ان تنقيد بالإجراءات القانونية واللوائح الملزمة لها وان تتمسك بالشرعية والرسمية وتنتهج سياسة تقوم على اساس ضوابط ومعايير موضوعية حماية لنفسها من أطماعها وحماية لها من اطماع قوى اخرى اجتماعية او اقتصادية او سياسية تحاول تطويعها واستيعابها والتأثير عليها ، و ليبقى الولاء والسيادة للعقلانية القانونية فقط التي تضيفي صفة القوة و السلطة على المركز و الوظيفة ولا تضيفها على الأفراد والتقاليد كما في السلطة البطولية او السلطة التقليدية بحسب تصنيف فيبر ، الأمر الذي يكاد يكون متعارضا تماما مع واقع وسمات المؤسسة الجزائرية وطبيعة المجتمع في ابعاده التاريخية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية .

وعلى ذكر الابعاد والأوضاع الاقتصادية فإن ضغط الوقت وتراكم الطلبات على مستوى الورشات و المصالح الادارية اثناء مناسبات معينة و أوقات الذروة ، وفي ظل محدودية الامكانيات المادية والبشرية للمؤسسة بسبب تداعيات ازمات اقتصادية محلية او دولية او بسبب سياسات التقشف، كل ذلك جعل بعض الموظفين في وضعيات يصعب فيها التوفيق بين مطالب الافراد او الزبائن الملحة من جهة ومحدودية الامكانيات المتاحة للمؤسسة من جهة اخرى ، فالأفراد والزبائن يتهمونهم بالتقصير والرؤساء يهدونهم بالعقوبة فيجدوا أنفسهم بين نارين وعليهم ان يتصرفوا ويتجنبوا شر الجهتين،<sup>1</sup> كما يدفع نفس الوضع أعلاه ببعض المتعاملين في مثل تلك المناسبات والاقوات للجوء الى طرق اخرى شخصية لا موضوعية كالوساطات والمعارف و حتى الرشوة لتسريع قضاء مصالحهم وطلباتهم المعطلة مما يقود الى خرق القانون الذي يفترض انه يضمن السرعة في الأداء الجيد و يضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ، واذا فالحقيقة بعد كل ما سبق ذكره على سبيل المثال لا الحصر أنه من التعسف محاكمة بيروقراطية فيبر- باعتبارها نمط إداري او تنظيمي فعال وحسب- في مثل هكذا ظروف اقتصادية و أوضاع اجتماعية وسياسية وهكذا سمات تميز المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، او تحميل البيروقراطية تبعات السياسات الارتجالية والغير جدية المنتهجة في إحداث التغيير المنشود وتحقيق التنمية المستدامة في ظل انظمة حكم ما زالت توصف بانها لا ديمقراطية ولا تؤمن بالتداول الحقيقي والفعلي على السلطة واتخاذ القرار .

ولا يفوتنا هنا بالذات التذكير بأن بيروقراطية فيبر طبقت ثم نمت بدءا من القرن التاسع عشر في بيئة سياسية تتسم بانتشار الديمقراطية الحقبة وبسيادة القانون في اطار الفصل الفعلي بين السلطات وانشاء المجالس النيابية السيادية التي يتم فيها حصرا مناقشة السياسة العامة للدولة في كل القطاعات ، وسن القوانين الملائمة لتحقيق الاهداف العامة ، فنجد فولتير قد نادى بأعلى صوت منذ 1734 على

<sup>1</sup> بوحوش عمار ، دور البيروقراطية في المجتمعات المعاصرة ، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان - الأردن ، 1982 ، ص 52

وجوب اجراء انتخابات نزيهة لاختيار ممثلي الشعب في المجالس التشريعية و المحلية و بإنشاء صحافة حرة ، كما دافع بحجارة على بناء انظمة برلمانية تسمح بالمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات ، ونفس الفكرة نجدها عند مونتيسيكيو الذي رافع على ضرورة بيان وظائف السلطة التشريعية والقضائية والتنفيذية ، وأكد أنه لا بد من وجود فصل حقيقي بين السلطات ،<sup>1</sup> كل ذلك في سياق نظام اقتصادي رأسمالي يرى فيبر أن السمة الجوهرية له هو العقلانية والرشد وسيادة القانون ، بالإضافة الى وجود منظومة قيم ثقافية و تنظيمية تدفع باتجاه القبول بل ودعم قيم العمل و الجدارة والاستحقاق والعدالة وسيادة القانون ، حتى صارت علاقات التفاهم والتعاون والانسجام بين المواطنين وهذه المنظومات و المنظمات البيروقراطية في أرقى صورها الداعمة.<sup>2</sup>

وهكذا ففي الوقت الذي تتميز به الدول المتقدمة بمناخ أكثر ملاءمة للبناء البيروقراطي الذي يتكون من ادوار وظيفية مختلفة بين عدة نظم يعتمد وجوده وفعالته على مبدأ التعاون والتكامل بين تلك الادوار الوظيفية والنظم، نلاحظ غياب هذا المناخ في واقع المؤسسة الجزائرية من جهة ، كما لا يزال ينظر في الغالب الأعم للبيروقراطية على اعتبار أنها ظاهرة سلبية بسبب خلل في وظائف بعض النظم لا باعتبارها نتيجة او انعكاس لخلل في البناء ككل من جهة اخرى ، وإن هكذا غياب لمناخ ملائم و لتشخيص خاطئ جرا مشكلة و توصيف حلول خاطئة ، و قطعاً السبب ليس في بيروقراطية فيبر بل في غيابها حقيقة أو حكماً.

هذا ومن جهة ثالثة غاية في الأهمية وحسب بعض الدراسات الميدانية فإن ما تم رصده في الواقع هو التطبيق النسبي لبعض خصائص النموذج البيروقراطي الفيبري في المؤسسة الجزائرية ، أي أن هناك غياب لبعض الخصائص المميزة له بل الأساسية منها ، لا سيما خاصية الضبط والرقابة الصارمة التي ركز عليها فيبر قائلاً " إن الإدارة البيروقراطية تعني أولاً وقبل أي شيء آخر ممارسة الضبط على أساس المعرفة فهذه هي الخاصية التي تجعلها إدارة عقلانية رشيدة " ومعنى ذلك ان ما يجعل تنظيمًا معينًا بيروقراطيًا أو غير بيروقراطي ليس مجرد توافر بعض الخصائص بل يتعين أن تكون هذه الخصائص متكاملة في اطار من الاتساق والتساند المتبادل بين هذه الخصائص والمتغيرات يعكس المنطق البنائي الوظيفي الذي يحكمها.

أما قضية الروتين والملل بسبب التخصص الوظيفي وتقسيم العمل وتقنين وجمود الاجراءات فهي ظاهرة تنظيمية لا مفر منها يتطلبها إيقاع العمل في كثير من الأحيان لكون الاعمال عادة لا بد ان تتكرر رغم ومحاولات إغناء العمل أو تسريع وتيرة الحراك المهني ورغم مزايا التكنولوجيا والرقمنة... ومع ذلك فيمكن أن تكون شكاوى مشروعة من عمال وموظفين في دول وتنظيمات يقضي العاملون فيها ساعات عمل فعلية في أداء تلك المهام المتكررة في اطار اجراءات ثابتة ، أما في المؤسسة الجزائرية فلا يكاد الموظف يعمل في غالب الأحيان في الورشات و المصالح خاصة الخدمية منها - حسب العديد من الدراسات - في ظل غياب الرقابة او عدم فعاليتها إلا ساعات محدودة جدا من ساعات العمل الرسمية ممضيا الباقي في قتل الوقت واضاعة وقت الآخرين بشكل او بآخر ، أو متابعة اعماله الخاصة و تعزيز مواقعه في التنظيم .

وأما الشكاوى والاعتراضات على النموذج البيروقراطي - في بعض جوانبه - في الغرب فهي تعبر عن شكاوى ومطالب مبررة من موظفين وعمال في دول متقدمة حققت معدلات انتاج كبيرة ولم تعد المشكلة في زيادة الانتاج و تحقيق الكفاية ولكن في كيفية إيجاد أسواق كافية لتصريف الانتاج الفائض الذي يزيد عن الاستهلاك في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية ، من الزراعة والصناعة والخدمات بخلاف الشكاوى عندنا فهي في الحقيقة ليس من البيروقراطية الرشيدة وإنما من الذهنيات الغير رشيدة.

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 22

<sup>2</sup> بو الفلفل ابراهيم ، مرجع سابق ، ص 5

## 8- خاتمة :

من خلال هذا العرض وتتبع نشأة وتطور مفهوم البيروقراطية عبر التاريخ ، والوقوف على دلالات النموذج البيروقراطي بين المعنى العلمي والشائع ، مروراً بإيجابياته لا سيما النظرية منها وكذا الموقف الأميركي منه ، وصولاً إلى تتبع سمات وعقلانية البيروقراطية في سوسيولوجيا المؤسسة الجزائرية ، تكشف لنا وجود البيروقراطية بالمعنى الشائع و اللغوي السلبيين وغياب البيروقراطية بالمعنى العلمي الاصطلاحي النقي كما تصوره فيبر وطبقته المجتمعات الرأسمالية الحديثة بنجاح كما اشار الى ذلك "شارلز بيرو" الذي اعتبر أن الخلل ليس في البيروقراطية وإنما في العجز عن تطبيقها في الميدان .

وإذا فمشكلتنا في الحقيقة ليس في وجود البيروقراطية العقلانية ولكن في غيابها لغياب النموذج المجتمعي في ابعاده السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمعنى غياب المناخ المناسب الذي يصلح كما اشترط فيبر لاحتضانها وتحقيق تميزها و تحقيق أهدافها ، ويكفي للتدليل على ذلك أن ألمانيا التي نشأت وطبقت فيها البيروقراطية وتعتبر إلى الآن من أكثر الدول بيروقراطية في أوروبا ورغم مرور مائة سنة وما شهدته من أحداث وتطور هي إلى الآن أكثر الدول الأوروبية بل و الدولية تطورا و رقيا و ريادة .

أخيرا وانطلاقاً من التجربة الأوروبية وغيرها من التجارب حيث دائما النهضة الفكرية تعقبها نهضة سياسية واقتصادية واجتماعية كما سبقت الإشارة ، فقد بات من المتفق عليه الآن أن تغيير العقلية وأنماط التفكير تتقدم وتقود كل محاولات تغيير الواقع التنظيمي لا سيما في عصر التنظيمات ، ومنه فإن نجاح تطبيق وتطوير البيروقراطية كخيار إداري يكرس الانسجام في الصلة الدائمة بين الدولة وشؤون المجتمع والمصلحة العامة ، يبدأ أولا من تغيير الذهنيات المرتبطة بالثقافة التنظيمية والمجتمعية هذه الاخيرة المرتبطة بمخرجات السياسات التعليمية والثقافية و الاقتصادية والاجتماعية والقانونية المرتبطة بدورها بالقرار السياسي ، فطبيعة البيروقراطية من طبيعة السلطة مع تبعية الأولى للثانية، نعم لأنه اذا كان الجهاز البيروقراطي يفترض انه مسؤول عن تحقيق السياسات العامة للمجتمع فإن السلطة السياسية هي التي تحتكر وضع هذه السياسات في مختلف المجالات.

ذلك التغيير هو بالضبط ما اشترطه العلامة ابن خلدون قبل ستة قرون من أن أي تحول من مرحلة البداوة الى مرحلة الحضارة لا بد أن يبدأ من تغيير أنماط التفكير ، و إذا كانت منهجية دراسة أي ظاهرة تتطلب الأخذ بعين الاعتبار الظواهر الأخرى ذات الصلة ، فيبدو ان مناقشة تغيير أنماط التفكير ستجرنا حتما الى فتح باب النقاش على مصراعيه لدراسة عابرة للتخصصات لتحليل ثم إعادة تركيب تلك الإرتباطات.

## قائمة المراجع :

- علام اعتماد محمد، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الاولى، 1994، ص23  
 أمين قاسم الرفاعي ، البيروقراطية ماهيتها ، تجربتها ، تقييمها ، رؤيتها من منظور اسلامي، 2015 ، شوهدي في : 2020/02/10 ،  
<https://aymanalrefai.com>  
 بغلول زهير ،الوجيز في الفكر الإداري ، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، قسنطينة ، 2011 ص 39  
 محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ،  
 الطبعة الثالثة ، 2006 ص 69  
 محمد سعيد الحلبي ، رؤية تحليلية نقدية للبيروقراطية ، مجلة المعرفة العدد ، 495، سورية ، 2004 ، ص66  
 ماكس فيبر، ترجمة محمد التركي ، الاقتصاد والمجتمع ، الاقتصاد والانظمة الاجتماعية والقوى والمخلفات : السيادة ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت  
 ، الطبعة الاولى ، 2015 ، ص 239  
 عماد ، التنظيمات البيروقراطية 2017 ، شوهدي في : 04/02/2020 ، <http://lesociologie.blogspot.com>  
 علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، الطبعة الثانية ، 1980، ص33  
 عبد الستار ابراهيم دهام ، التنظيم البيروقراطي ازاء لفكر الادري المعاصر - اطار نظري - مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد  
 02 ، بغداد ، 2008 ، ص6  
 السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، الطبعة الخامسة ، دار المعارف ، القاهرة ، 1985، ص39  
 ابراهيم ابراش ، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى ، 2009 ، ص 110  
 حسام الدين محمود فياض ، نظرية الفعل الاجتماعي لفيبر - دراسة في علم الاجتماع التأويلي - مكتبة نحو علم اجتماع تنويري ، الطبعة الاولى ،  
 2018 ، ص32  
 سلاطينة بلقاسم و إسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة - التصور والمفهوم ، دار الفجر ، القاهرة ، الطبعة الاولى، 2008 ، ص131  
 رندا البافي الزهري ، الابداع الاداري في ظل البيروقراطية ، مجلة عالم الفكر ، العدد 3 ، المجلد 30 الكويت ، 2002 ، ص242  
 بو الفلفل ابراهيم ، التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدماتية الجزائرية ، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي  
 ، 1- 4 نوفمبر 2009 ، الرياض ، المملكة العربية السعودية  
 بوحوش عمار ، دور البيروقراطية في المجتمعات المعاصرة ، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان - الأردن ، 1982 ، ص 52