

المحاضرة الرابعة :

النظرية البيروقراطية لماكس فيبر

أجرى "فيبر" (Weber) الكثير من الدراسات الميدانية في المجتمع الألماني على الكثير من المؤسسات والتنظيمات الاقتصادية والصناعية وذلك في إطار تأسيسه المؤسسة السياسية الاجتماعية التي تم إنشاؤها في ضوء التوجهات السياسية للدولة الألمانية، نحو أهمية الجامعات ومراكز البحث العلمي في دراسته المشكلات الصناعية والإنتاجية، وحرص "فيبر" (Weber) في هذه الدراسات على اختبار تصورات النظرية حول البيروقراطية، كما استخدم الكثير من مناهج البحث وطق وأساليب جمع البيانات.

أولاً: النموذج المثالي للتنظيمات البيروقراطية:

يعتبر النموذج المثالي نموذجاً تنظيمياً دقيقاً له علاقات تاريخية بالأحداث التي تحيط بنا، وله كذلك صلة وثيقة بكل من مجتمعنا وعالمنا، وكما يتضح ذلك من العملية العقلانية حيث يعتبر بناء النموذج المثالي، محاولة للتعبير عن كل النظم العلمية، التي تتقدم بطريقة عقلانية داخل النموذج نفسه.

يتميز مصطلح النموذج المثالي (العقلاني) للبيروقراطية لدى "فيبر" (Weber) كنوع من التنظيم التسلسلي، والبعد العقلاني يتضمن قطاعات كبيرة وخاصة في المجالات الإدارية الكبرى. أما استعمال هذا المفهوم ليميز به نوعاً معيناً من البناء وبصفة خاصة التنظيم العقلاني، لمعرفة العناصر البعيدة عن الكفاءة والفعالية، ولرفضه للتحريفات الشائعة عن البيروقراطية التي ظهرت في العديد من الكتابات المختلفة.

وجاء تمييز "فيبر" (Weber) لمفهوم البيروقراطية باعتبار أفضل نظام تحت حكم القانون، والتي تعمل على حل المشكلات بصورة أفضل⁽¹⁾.

وقد تعرض "فيبر" (Weber) للعناصر التي يتميز بها النموذج المثالي للبيروقراطية كما يلي:

-يرتبط التنظيم بالقواعد الوظيفية وبمستوى من الكفاءة الإدارية، كما يقوم على مبدأ تقسيم العمل. حيث يخضع كل عضو من أعضاء التنظيم إدارياً ووظيفياً للفرد الذي يعلوه ويفوقه في المرتبة الوظيفية وهذا التسلسل يأخذ طابعاً أو شكلاً هرمياً، والقواعد والإجراءات الوظيفية تقوم على أسلوب رتيب خاص.

ويوضح "فيبر" (Weber) بعض العناصر التي تحدد وضع علاقة الموظف سواء بينه وبين الأعضاء أنفسهم أو بينه وبين التنظيم ككل وهذه العناصر نوجزها فيما يلي:

⁽¹⁾ BenDix (T) : **Bureaucracy** : International encyclopedia of social sciences, vol (1-2), N.Y, the Macmillan press, 1972, p206.

1- يكون افرء في حرية شخصية، ولكن امتثاله واحترامه للسلطة يكون طبقا للقواعد الشخصية.

2- علاقة التنظيم بالفرء واضحة، محددة المعالم وحسب التسلسل الداخلي للتنظيم، كما أنّ وضع الفرء مرتبط حسب المكانة الوظيفية والإدارية التي يشغلها.

3- كل موظف أو فرء له قدر معين من الكفاءة الإدارية والاقتدار⁽¹⁾.

4- يكون الموظف بعيدا عن التعاقد الشخصي والعلاقات الشخصية داخل العمل غير موجودة.

5- الموظف يعامل كفرد.

6- يختار الموظفين حسب أسس تصنيفية مميزة مثل إجراء اختبار مميز أو الحصول على شهادات أو خبرة فنية أو كليهما.

7- كلّ موظف يتقاضى راتبا محددًا، حسب مقدرته وكفاءته وإنجازه ووضعته الإداري الداخلي في التنظيم وليس على أساس مكانته الاجتماعية، والملاحظ على ما جاء في إنكار "فيبر" (Weber) بأنّ التنظيم البيروقراطي يتميّز عن بقية أشكال التنظيم الأخرى البطولية (الكاريزماتية) والتقليدية بالتفوق من الناحية التقنية. فقد درس "فيبر" (Weber) نماذج التنظيم المختلفة التي عاشتها أوروبا*، مستخلصا ثلاثة نماذج مختلفة لأشكال التنظيم، ويرجع "فيبر" (Weber) هذا الاختلاف بين هذه النماذج الثلاثة إلى الاختلاف الجوهرى الموجود بين كل نموذج وآخر على مستوى الأسس الشرعية لكل نموذج.

والنموذج البيروقراطي للتنظيم على أنّه الأكثر عقلانية، والذي يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية، نظرا لاعتماده على الموضوعية وتغليب اعتبارات الخبرة والكفاءة على الاعتبارات الشخصية⁽¹⁾.

كما أنّه كلما كان التمسك بالتنظيم والقواعد الإدارية الرشيدة كلما نقصت العشوائية، والأخطاء لأنّ النموذج المثالي يستمد السلطة من العقلانية وهذا يظهر في المبادئ التالية:

1- الاعتماد على مجموعة من القواعد المجردة في تنظيم العلاقات بين المشرفين والمنفذين والرؤساء والمرؤوسين وهذه القواعد المجردة لا تقوم على أي أساس شخصي ذاتي.

والمتمخصص في منشأتنا ومؤسساتنا الاقتصادية يلاحظ أنّها تتخبط في تدهور العلاقات بين المشرفين والمنفذين واشتداد الصراعات والتوترات لأنّ الأصل في العمل كان مبنيا على اعتبارات شخصية

(1) عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، مرجع ذكر سابقا، ص 150.

* لا ننكر أنّ مجتمعاتنا العربية والجزائر بالخصوص أن كثيرا من مظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية مازالت تعيش الأشكال التقليدية، وأنّ تظاهرات في شكلها الخارجي بالنموذج العقلاني.

(1) محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف، تقنيات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص: 64.

تفاضلية ومبنيا على تفريق العمال لا على أساس مهني، أو الخبرة أو الكفاءة بل على أسس شخصية، مما انعكس على التسيير والتنظيم العام للمؤسسة الاقتصادية.

-2- وضع هيكل نظامي يحدد الوظائف والمراكز وفق تسلسل هرمي بحيث يضمن هذا الهيكل عملية المراقبة.

من الناحية النظرية نجد هذا الهيكل النظامي في مؤسساتنا لكننا نفتقره في الميدان وعلى مستوى المراقبة، وإن وجدت فإنها تخضع لاعتبارات أخرى غير التي وجدت من أجله.

-3- التوظيف والترقية حسب الكفاءة التي يظهرها الأفراد في وظائفهم ، وليس بحسب المحابة أو القرابة وغير ذلك من العوامل اللاموضوعية.

في هذه النقطة تعرف مؤسساتنا الاقتصادية كفاءة وتمييزا في مسألة الترقية والتوظيف، فالكل يبحث عن وسائل وعلاقات شخصية حتى وإن كان يحمل شهادات جامعية فإن ذلك لا يكفي بل لابد من شهادات أخرى اسمها العلاقات الشخصية، المحابة... الخ.

ومن أجل نجاح المؤسسة الاقتصادية يجب أن تتميز بالخصائص التالية:

1- التسلسل أو التدرج المرتبي.

2- التخصص الدقيق وتقنين الأدوار.

3- الاختيار العقلاني للأشخاص.

4- فصل الملكية عن التسيير.

5- الخضوع لنظام دقيق من الانضباط والرقابة القانونيين.

6- وجود القواعد والإجراءات غير الشخصية، وبالتالي وجود المكاتب.

7- وحدة الإشراف ومركزية القرارات⁽¹⁾.

8- الجزاء حسب الاستحقاق.

9- المكتبية (استقلال المكتب أو المركز عن الشخص الذي يشغله

تعتبر البيروقراطية حسب "فيبر" (Weber) وصف لتنظيم الجهاز الإداري للمنظمة، وكيف يؤثر على أداء وسلوك العاملين، فهي سلطة المكتب المستمدة من التعليمات والأوامر والإجراءات التي يتضمنها التنظيم الرسمي، وتعتبر البيروقراطية النموذج المثالي للتنظيم والذي يقوم على مبدأ التقسيم الإداري والعمل المكتبي، وتهدف البيروقراطية إلى إلغاء الطابع الشخصي من حيث توزيع الأعمال أو

⁽¹⁾ مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع ذكر سابقا، ص70.

وسائل أداء العمل وتقييم الأداء. ولتسهيل ذلك لابد من وجود لوائح ونظم وقواعد تحكم عملية التقسيم الإداري، وتحديد الخطوط الفاصلة بين مختلف الوظائف ضمانا لعدم حدوث ازدواجية في العمل أو تضارب بين وحدات العمل، ولابد من وجود مسارات محددة للاتصال الرسمي يتمّ تحديدها من قبل الإدارة العليا، وبذلك يمكن الحد من المؤثرات الشخصية على مشاغل الوظيفة⁽²⁾.

في نظرية المنظمات لدى "فيبر" (Weber) تتضمن دائما علاقات للسلطة تمنح بعض الأفراد حق إصدار الأوامر إلى الآخرين داخل التنظيم يزودوا بنوع من السلطة والنفوذ. وقد ميّز "فيبر" (Weber) بين ثلاثة نماذج للسلطة يستند كل منها إلى نوع معين من العقلانية وهذه النماذج هي كما يلي:

- 1- **السلطة الكارزمية (الملهمة):** وتستند شرعيتها ومنطقها من خصائص وقدرات استثنائية شخصية للقائد، وهذه الخصائص الملهمة تعطي القائد حق القيادة والسيطرة وقوة التأثير على الاتّباع.
- 2- **السلطة التقليدية:** وتستند في شرعيتها إلى القيم والعادات والتقاليد، ونفوذ القائد هنا، وقوة تأثيره يستمدّه من خلال الحق المكتسب الموروث وقبول وولاء الاتّباع له.
- 3- **السلطة القانونية:** يستند القائد نفوذه بحكم القانون والنظام، وهذا النوع هو المفضّل في التنظيمات والمجتمعات الحديثة والأكثر عقلانية، حيث يمارس القائد سلطته من خلال نظام وقواعد ترتبط بالمركز الوظيفي الذي يشغله الفرد في وقت معيّن، وقد يتولى القائد هذه الوظيفة عن طريق التعيين بموجب القوانين والأنظمة أو الانتخاب⁽¹⁾.

⁽²⁾Garry Dessler, **Organisation theory** : Integrating structure and behaviour, (Englewood cliffs : prentice, Hall, tnc, 1986), p30.

⁽¹⁾Mouzels, (N.P) **Organisation and bureaucracy**,an Analysis of modern theory (Chicago, Aldine, 1989), p15.