

التنظيم البيروقراطي الفيبري في صميم علم الاجتماع المنظمات

The Weberian bureaucratic organization at the basis of the sociology of organizations

تاريخ الاستلام : 2020/05/18 ؛ تاريخ القبول : 2021/10/09

ملخص

هذا المقال عبارة عن محاولة لفهم الكيفية التي ساهم بها التنظيم البيروقراطي الفيبري في بلورة علم الاجتماع المنظمات. فمن خلال هذا العرض، تطرقنا الى أهم الخصائص التي يمتاز بها هذا التنظيم و الى المشاكل التي تواجهها المنظمات عندما يوضع موضع التنفيذ. و لقد ركزنا كذلك على الأهمية التي يشكلها هذا التنظيم بالنسبة للمنظمات التي أصبحت في حاجة الى تنظيم عقلاني للعمل من اجل مواكبة التغيرات الهامة التي بدأت تعرفها هذه المنظمات بعد الحرب العالمية الثانية. و في الاخير، تناولنا بعض الدراسات الميدانية و النظريات السوسولوجية الأولى التي اهتمت بمعالجة كل هذه المشاكل و السلبيات كإشكالية البيروقراطية في المنظمات التي شكلت القاعدة التطبيقية و النظرية لعلم الاجتماع المنظمات. و من بين هذه النظريات هناك خاصة البنائية-الوظيفية في الولايات المتحدة الامريكية و التحليل الاستراتيجي في فرنسا.

الكلمات المفتاحية: البيروقراطية؛ علم الاجتماع المنظمات؛ المنظمات؛ التحليل الاستراتيجي؛ البنائية-الوظيفية.

* حميد شاوش

جامعة مولود معمري تيزي وزو،
الجزائر.

Abstract

In this paper, we have tried to understand how the Weberian theory of bureaucratic contributed to the emergence of the sociology of organizations. We focused our analysis on the interest that this mode of organization constituted for the organizations which needed a rational organization of work in order to adapt to the important changes which they faced after the world war two. Through this analysis, we have discussed the most important characteristics of this mode of organization as well as the difficulties it raises when it is put into practice. Finally, we touched some theoretical and empirical studies having analyzed this question of bureaucracy which formed the theoretical and practical bases of the sociology of organizations, like the structuro-functionalism in the USA and the theory of strategic analysis, in France.

Keywords: Bureaucracy; organizations; sociology of organizations; strategic analysis; structuro-functionalism.

Résumé

Cette étude tente de comprendre la contribution de l'organisation bureaucratique de Max Weber à l'élaboration de la sociologie des organisations. Au cours de cet article, nous avons souligné les caractéristiques de de cette forme d'organisation et les différents problèmes générés au sein des organisations suite à sa mise en œuvre. Nous avons souligné aussi l'intérêt que constitue la bureaucratie pour les organisations qui cherchaient après la seconde guerre mondiale une organisation rationnelle afin de s'adapter aux changements auxquels elles faisaient face. Enfin, nous avons abordé quelques-unes des théories sociologiques qui ont abordé les problèmes pratiques de la bureaucratie qui vont constituer la base pratique et théorique de la sociologie des organisations. Et parmi celles-ci, nous avons cité le structuro-fonctionnalisme aux USA et l'analyse stratégique, en France.

Mots clés : Bureaucratie ; organisations ; sociologie des organisations ; l'analyse stratégique ; le structuro-fonctionnalisme.

* Corresponding author, e-mail: hamidchaouche@outlook.com

مقدمة

تشكل مسألة البيروقراطية إحدى المواضيع الرئيسية التي أثارت الاهتمامات النظرية لماكس فيبر. و نقطة بداية م. فيبر حول موضوع البيروقراطية هي محاولته فهم التحولات المهمة التي تعيشها ألمانيا والعالم الغربي بصفة عامة في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين. و تجربته الميدانية التي اكتسبها كمدير مستشفى و باحثاكة مع مختلف الإدارات الألمانية و بمنظمات عدة كالأحزاب السياسية و مؤسسات اقتصادية أخرى، جعلته يفكر حول موضوع البيروقراطية. وأخذ م. فيبر يتساءل حول ما إذا كان هناك نموذجا جديدا للتنظيم ومصدرا للشرعية أخرا خاصا بالعصر الحديث الذي أقبل عليه العالم الغربي.

فتبين لماكس فيبر، بأن بروز العالم الغربي تزامن مع ظهور نموذجا جديدا في التنظيم المتمثل في البيروقراطية التي حملت معها مصدرا جديدا للشرعية ألا وهي الشرعية العقلانية والقانونية. فالبيروقراطية هي شكل من أشكال التنظيم ومن المميزات الأساسية للمجتمعات الحديثة الصناعية على الرغم من ان ماكس فيبر على يقين بأن البيروقراطية ليست حقيقة خاصة بالمجتمعات الصناعية الغربية. لأن هذا التنظيم عرفته كذلك بعض الحضارات القديمة كالصين، الإمبراطورية الرومانية، اليونان القديمة، إلخ التي استعانت هي الأخرى و بمختلف أنظمتها، بمنظمات و بإدارات تسيرها كفاءات و مثقفين.

و لكن، فيبر يعتقد بأن البيروقراطية تبقى من خصوصيات المجتمعات الغربية المعاصرة نظرا لكونها عرفت اتساعا كبيرا في ظل هذه المجتمعات وكذلك لوجود علاقة وطيدة بين البيروقراطية والنظام الرأسمالي. لأن البيروقراطية تمثل إحدى أدوات النظام الرأسمالي ومن بين مستلزمات المجتمعات الصناعية لكونها تناسب طبيعة هذه المجتمعات. فهذا النظام الاقتصادي و هذه المجتمعات الصناعية في حاجة إلى هذا التنظيم المبني على أساس عقلائي وقانوني و على قواعد ومبادئ منظمة من تقسيم للعمل، تسخير الكفاءات، ادارات، مكاتب دراسات، إلخ.

فماهي خصوصيات هذا التنظيم البيروقراطي الفيبري؟ و ما هي اهم الدراسات الميدانية و النظريات السوسيولوجية الأولى في ميدان دراسة المنظمات؟ و كيف ساهمت كلها في بروز علم الاجتماع المنظمات؟

1- خصوصيات التنظيم البيروقراطي عند ماكس فيبر:

أكد ماكس فيبر على أهمية النموذج البيروقراطي الذي يمكن أن تستغله الإدارة الحديثة في ميدان التنظيم لكونه يعتبر شكل التنظيم العادل و يتوفر على عدة إيجابيات منها الكفاءة والفعالية في التسيير وفي العمل. لان، يقول م. فيبر، الانصياع للقانون يضمن الاستقرار في المنظمة و عندما تكون مصدر السلطة هي القوانين، من السهل تقبلها من طرف الجميع⁽¹⁾. عكس النموذجين الآخرين الذين يستمدان شرعيتهما من العادات

الموروثة من الماضي أو من الكاريزمية التي تتمتع بها شخصية ما. و النموذج البيروقراطي يضمن العدالة ويحمي الموظفون ضد التعسف، لأن الجميع يخضع للقانون وليس للشخص الذي يجسد هذا القانون بفضل وظيفته. فبالنسبة للوظائف في إطار التنظيم البيروقراطي، فإن كل وظيفة تحدد إطار العمل الذي يعمل فيه كل موظف والواجبات والمسؤوليات الموكلة له. فنظرا لكل هذه المزايا، يرى فيبر، بأن البيروقراطية هي النموذج الذي احتذى به مسؤولين كبار في المؤسسات والإدارات التي يترأسها. وبفضل البيروقراطية، تنفذ القرارات والتوصيات وتحترم القوانين التي تتخذ يوميا في المؤسسات العمومية والخاصة. فموجب هذا التنظيم البيروقراطية فان:

- الموظفون الذين يشتغلون فيها يتم انتقائهم حسب الكفاءة المهنية والشهادة وانهم ليسوا منتخبين وانما يتم تعيينهم.
- الموظفون منظمون بشكل هرمي، حسب وظيفتهم التي تحدد بصفة دقيقة وواضحة وتستجيب للنصوص القانونية المبنية على قواعد مجردة. هذه القواعد المجردة تستبعد الطرق التعسفية والمحسوبة. ففي النظام البيروقراطي كهذا، يرى فيبر، الأولوية للقانون.
- الموظفون يستجيبون للواجبات الموضوعية التي تملها عليهم وظيفتهم ويخضعون كذلك للسلطة وللرقابة المسؤول الذي يفوضه القانون.
- في النظام البيروقراطي، الموظفون يقومون فيه بمساراتهم المهنية ويستفيدون من الترقية حسب الأقدمية ونوع الخدمات التي يقدمونها وتقييم مسؤوليهم.
- الفرد لا يملك الوظيفة التي يشتغل فيها، ولا يستطيع تقديمها أو إعطاؤها أو تنازل عنها لصالح شخص آخر.
- المكافأة تكون على أساس الأجرة، ثابتة، حسب الرتبة، المنصب والمسؤوليات الموكلة لكل موظف. ويستفيدون كذلك من التقاعد.
- التنظيم البيروقراطي، يفضل التعامل كتابيا. فكل الإجراءات، القوانين، المحاضر، الأفعال والأعمال التي تقوم بها الإدارة، يتم إعلانها وتدوينها كتابيا.
- إلخ(2).

3- التنظيم البيروقراطي الفيبري و الدراسات السوسولوجية الأولى حول المنظمات:

هذا التنظيم البيروقراطي الذي اشاد به ماكس فيبر أصبح نموذج التنظيم الذي تم تبنيه في مختلف المنظمات التي بدأ يتسع مجالها في ظل المجتمعات الصناعية الحديثة. بحيث نجد ان كل القطاعات القاعدية في هذه المجتمعات بما في ذلك الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، الدينية وغيرها، تديرها المنظمات. و هذه الأهمية التي تمثلها المنظمات في المجتمعات الصناعية سببها راجع إلى القدر الكبير من العمل الذي يتوفر في هذه المنظمات علما بأن المجتمعات الصناعية اصبحت مجتمع المنظمات و هي مجتمعات رفعت من مكانة العمل في المجتمع.

بالإضافة الى ذلك، فإن تعدد نشاطات هذه المنظمات فرضت عليها هياكل تنظيمية معقدة بمستويات مختلفة و متنشعبة يجب التحكم فيها من أجل تسييرها بصفة فعالة. و من جهة أخرى، فعلى المستوى البشري، فإن هذه المنظمات اضحت تشغل اعدادا هائلة من اليد العاملة بعدما كانت الصناعة هي التي تحتل المرتبة الأولى في نسب تشغيل العمال مع بداية الثورة الصناعية. فيروز قطاع الخدمات من ادارات، المكاتب، المدارس، البنوك، المستشفيات، الخ، غيرت من طبيعة العمل و من موازين القوى بين مختلف القطاعات الاقتصادية.

فنتيجة لكل هذه التغيرات، أصبح من الضروري الاعتماد على أساليب تنظيم عقلانية في هذه المنظمات. فاذا كانت المؤسسات الصناعية تستند على التaylorية كتنظيم عقلاني للعمل الصناعي من أجل تحسين أدائها منذ مطلع القرن العشرين، فإن الادارات وجدت في البيروقراطية التنظيم الأمثل لتسييرها لأنه يمتاز، حسب ماكس فيبر، بالفعالية، بالاستقامة، بالتدقيق وبالعقلانية. فهذه الخصوصيات التي ينفرد بها التنظيم البيروقراطي بالمقارنة مع أشكال السلطة الأخرى جعلت الادارات تتمسك به قصد مواكبة التغيرات الجذرية التي حدثت في ظل هذه المجتمعات.

و كل هذه التحولات الحاصلة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في المجتمعات الصناعية الحديثة أفضت على المستوى المعرفي الى تغيير في إهتمامات الباحثين المختصين في علم الاجتماع العمل. فهذه التغيرات أحدثت نقلة نوعية في اوساط

الباحثين بحيث بدأوا التخلي عن البحوث في المصنع للانتقال الى مجال آخر و المتمثل في دراسة المنظمات. لأن العديد من المشاكل التي تعرفها هذه المجتمعات، يقول ميشال كروزيه، مصدرها المنظمات⁽³⁾. و بالتالي، من الضروري دراستها لفهم جملة المشاكل التي أخذت تعرفها هذه المجتمعات. و يقول برنار موتزفي هذا الصدد " إن التطور المثير في عدد المنظمات، والطبيعة الجسيمة للبعض منها، والسلطة التي يتمتع بها البعض الآخر، بالإضافة إلى درجة العقلانية الباطنية التي حققتها هذه المنظمات، كل ذلك أثار وبحق، بعض القلق"⁽⁴⁾.

فابتداء من سنوات الأربعينات اتسع مجال الأبحاث الميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية حول المنظمات تحت قيادة علماء الاجتماع. لأن الإدارات الأمريكية العامة والخاصة التي وصلت إلى ذروتها في تلك المرحلة بدأت تعرف عدة مشاكل. و لقد توصلت هذه الدراسات إلى ان المنظمات الأمريكية تعاني من الخلل الوظيفي، من الثقل البيروقراطي و من الجمود خاصة الكبيرة منها. وبالتالي يصعب على المنظمة تحقيق أهدافها. و كل هذا الخلل الذي تعاني منه هذه المنظمات نتيجة خاصة للبيروقراطية، تشكل نقاط سلبية بالنسبة للمنظمة، للعاملين فيها وللمجتمع ككل.

فلقد تبين بأن سبب هذا الخلل الوظيفي راجع الى كون ان النموذج البيروقراطي هدفه هو سن أكبر قدر من القوانين من أجل ضبط تصرفات العاملين و ضمان الفعالية في المنظمات، في حين ان هذه الاجراءات القانونية عادة ما يترتب عنها نتائج عكسية و غير منتظرة. و لحل المشكلة، كثيرا ما تقدم الإدارة على سن قوانين إضافية التي تؤدي بدورها إلى الزيادة في الثقل و في الخلل الذي يمثله هذا النموذج البيروقراطي. و بالتالي، تبين بأن هذه القوانين هي التي من تخلق، في حقيقة الأمر، اللامعالية التي تعاني منها هذه المنظمات والروتينية في التنظيم كما تشكل عقبة أمام التغيير التنظيمي و الاجتماعي وسببا في الإفراط في الشكليات، إلخ.

و هذه الأبحاث و الدراسات الأولى حول المنظمات تترج على وجه الخصوص في اطار النظرية البنائية-الوظيفية و نظرية التحليل الاستراتيجي و التي تعتبر من النظريات السوسولوجية الأولى في ميدان التنظيم. و هذه النظريات جاءت كرد فعل للتنظيم البيروقراطي الفيبري بسبب البيروقراطية و المعوقات التنظيمية التي بدأت تعكر صفو تسيير المنظمات الأمريكية. و لقد ساهمت هذه النظريات السوسولوجية الأولى من نوعها في ميدان التنظيم و هذه الدراسات الميدانية حول البيروقراطية و بشكل مباشر في ظهور علم الاجتماع المنظمات في أمريكا لكونها تشكل القاعدة الميدانية و النظرية التي بنيا عليها هذا العلم.

فعلماء الاجتماع البيروقراطية من ت. بارسونز، ر. ميرتون، أ. قولندر، ف. سيلزنيك، ب. م. بلو، وغيرهم، حاولوا بناء نظرية سوسولوجية في إطار البنائية-الوظيفية لدراسة ولفهم المنظمة.(نعني بعلماء الاجتماع البيروقراطية هؤلاء العلماء الاجتماع الأمريكيين الاوائل الذين بحثوا في موضوع البيروقراطية و كانوا يلقبون بعلماء الاجتماع البيروقراطية لانهم اقبلوا على دراسة المنظمات من باب البيروقراطية). و لقد انطلقوا جهم من النمط المثالي للبيروقراطية التي تبناها ماكس فيبر. و اكدوا هؤلاء العلماء الاجتماع بأن واقع التنظيم البيروقراطي السائد في المنظمات قد قلل من مدى فعالية النمط المثالي للبيروقراطية و قلص من تأثيره و من الشمولية التي كان يتطلع لها هذا النموذج. أي أن نموذج فيبر للبيروقراطية ليس بإستطاعته أن ينطبق على كل أشكال المنظمات عبر العالم، كما كان يعتقد ماكس فيبر.

فعلى الرغم من ان علماء الاجتماع الأمريكيين لم يذهبوا إلى حد القيام بالقطيعة مع التنظيم الفيبري⁽⁵⁾، الا ان علم الاجتماع المنظمات في أمريكا تبني وجهة نظر مخالفة لها. فكل هؤلاء العلماء الاجتماع ركزوا على السلوكات غير العقلانية وعلى الخلل الوظيفي الذي يمتاز به التنظيم البيروقراطي الفيبري. و ذلك بفضل الدراسات التي قام

به ت. بارسنز، ر. ميرتون، أ. قولدر، ف. سيلزنيك، الخ. هذا في ما يخص علماء الاجتماع الذين تبلوروا في إطار البنائية-الوظيفية. أما في ما يتعلق بالنظرية السوسيولوجية الأخرى التي اهتمت أيضا بمسألة البيروقراطية و التي لعبت كذلك دورا لا يستهان به في عملية ظهور علم الاجتماع المنظمات، فهي نظرية التحليل الاستراتيجي لكل من م. كروزييه و ا. فريديرغ. فكل هذه الدراسات شكلت القاعدة الميدانية و النظرية الأولى للعلم الاجتماع المنظمات. و من بين المواضيع المحورية التي شددت انتباه هؤلاء الباحثين من خلال دراساتهم للمنظمة، هناك خاصة مسألة البيروقراطية، الحلقات الفارغة ومناطق الارتباب. فكل هذه الأبحاث الأولى عالجت هذه المسائل و التي تبينت في ما بعد بأنها تشكل البداية الأولى لعلم الاجتماع المنظمات.

يعتبر ر. ميرتون من بين علماء الاجتماع الأمريكيين الأوائل الذين اهتموا بدراسة البيروقراطية لفهم المنظمة والعوائق الخاصة بتسييرها البيروقراطي مرتكزا على ثلاثة مفاهيم أساسية، وهي الوظيفة الظاهرة، الوظيفة الكامنة و المعوق أو الخلل الوظيفي. و الدراسات الميدانية التي قام بها ميرتون في الثلاثينات من القرن الماضي، أكدت على جملة من النتائج والتمثلة خاصة في بروز التناقضات البيروقراطية و في اتساع رقعة الخلل الوظيفي داخل المنظمات الأمريكية. و لقد لاحظ أيضا ر. ميرتون من خلال هذه الأبحاث، و جود مشكلة مقاومة الأفراد للدوار والقواعد الرسمية والتغيير داخل المنظمات نتيجة تقديس القواعد والتغيير في الأهداف التي أخذت تطغى على المنظمات الأمريكية.

ففيما يخص مسألة تقديس القواعد، فسببها راجع الى شدة انصياع الموظفون للقوانين في عملية تسيير هذه المنظمات. فكثيرا ما يقوم الموظفون باستيعاب كل قوانين المنظمة وتطبيقها حرفيا، علما بأن التنظيم البيروقراطي لا ينقطع عن عملية سن قوانين جديدة كلما اقتضى الأمر من أجل تقنين كل الأمور في المنظمة. وهذا الارتباط بالقواعد ليس راجع إلى كون أنها قواعد يجب احترامها وتنفيذها وإنما راجع فقط إلى كون أنها قواعد. و في بعض الحالات، يقوم الموظفون كذلك نتيجة لهذا الإفراط في القواعد بالمزج بين الأهداف والوسائل. ومن جهة أخرى، يرى ميرتون بأن هذا الامتثال الصارم والخضوع للقواعد والأوامر في المنظمة يترتب منه عدة سلبيات تعيق السير الحسن و الفعال للمنظمة.

أضف الى ذلك، فإن التنظيم البيروقراطي القائم في المنظمة، يفرض على الموظفين خلق تصرفات نموذجية، والغاية منها هي الحاجة الملحة من طرف الإدارة لمراقبة الموظفين وللتأكد من استقامة التصرفات ومن تطبيق البرامج المسطرة. وهذا الأمر، يدفع بالموظفين إلى تبني سلوكات وتصرفات متباينة، فالبعض منها قائمة على الشكليات فقط، والبعض الأخر، مبنية على الخضوع الكامل لهذه القواعد، أما باقي التصرفات، فتتمثل في التمرد أو الانعزال⁽⁶⁾. فبالنسبة للموظفين الذين يعملون بعناية

مفرطة بالشكليات، تجعل منهم، يرى ميرتون، شخصيات بيروقراطية داخل المنظمة. كل هذا الوضع السلبي القائم في المنظمة يدفع بالموظفين للابتعاد عن الأهداف المنتظرة ولمتابعة أهداف أخرى غير تلك المعلنة. ويعتبر ر. ميرتون من المنظرين الأوائل الذين أشاروا إلى هذا الانسياق الذي يحدث في المنظمة نتيجة تواجد وتراكم القوانين والقواعد فيها. لأن كثيرا ما يؤدي هذا الأمر إلى تخلي الموظفون عن الغايات الأولى التي وضعتها المنظمة بسبب التشبث الشديد بهذه القواعد. وهذا ما يسميه ميرتون بتغيير الأهداف. حيث يرى في هذا الصدد، بأنه كلما سعت المنظمة للعمل من أجل التحكم في العاملين فيها ومن أجل كسب التصرفات والسلوكيات النموذجية والضرورية لتحقيق الأهداف الرسمية والمرسومة، كلما أدى ذلك إلى تغيير هذه الأهداف من طرف الموظفين.

اما بالنسبة لألفين قولدر، فنقطة بدايته في علم الاجتماع المنظمات هي تلك الدراسة التي قام بها حول إعادة تنظيم مؤسسة أمريكية خاصة تعمل في استغلال وتحويل الجبس. و انطلاقا من هذه الدراسة، بدأ يفكر حول الظاهرة البيروقراطية. فعرض قولدر من خلال دراسته، بعض المشاكل التي تحدث من خلال عملية الانتقال من طبيعة التسيير المبني على السلطة التقليدية والتنظيم غير الرسمي إلى نمط التسيير البيروقراطي والعقلاني. وتوقف كذلك على البعض من الصعوبات التي يتلقاها المسؤولين لتطبيق القواعد والقوانين العقلانية والبيروقراطية.

وانطلاقا من هذه الدراسة، بدأ قولدر يفكر حول الظاهرة البيروقراطية، بحيث لاحظ بأن هذه الظاهرة التي كانت بالأساس أداة للمراقبة حولت إلى أداة لممارسة السلطة. فالتنظيم البيروقراطي والعقلاني الفيبري مبني على نموذجين مختلفين من السلطة التي هي السلطة المبنية على الخبرة والتي تلقى القبول والموافقة و السلطة المبنية على العقاب وهي ملزمة ومرغمة. و لقد توصل كذلك قولدر إلى امكانية ايجاد ثلاثة اشكال البيروقراطية في نفس المنظمة و التي هي البيروقراطية الاصطناعية، البيروقراطية الممثلة و البيروقراطية العقابية. كما حدد كذلك ستة وظائف تؤدبها القواعد البيروقراطية فيها. و تتمثل هذه الوظائف في التفسير و الموصفة، الضمان و الكفالة، المراقبة عن بعد، تسليط العقوبات، المساومة و الخمول.

و يرى قولدر بأن وجود التوترات والصراعات في المنظمة هو السبب الذي يخلق القواعد البيروقراطية. وأكد على أن هذه القواعد تتضخم عندما تفقد الإدارة الثقة مع العمال ومع الإطارات، على حد سواء⁽⁷⁾. فلقد بين كيف أن هذه القواعد البيروقراطية التي تسعى إلى تحسين الرقابة وتقييم العمل بصفة عقلانية في المنظمة، تصبح أداة للسلطة ومصدرا للتوتر داخل المنظمة، بدلا من العمل على تخفيفها (هذه التوترات) من أجل تحقيق جو إيجابي في العمل.

و من جهته، فلقد اهتم فيليب سيلزنيك بالمنظمة وبالبيروقراطية بعد تلك الدراسة التي قام بها في مؤسسة TVA، سنة 1949. هذه المؤسسة (TVA, En anglais,) الجهوية الخاصة بشبكة توزيع الطاقة في ولاية الألباما. و لقد كانت هذه المؤسسة تعاني من عدة مشاكل ناتجة من طبيعة التسيير البيروقراطي القائم في هذه الوكالة ومنها مشكلة الخلل الوظيفي، تعدد مصادر مناطق الارتياح و بروز الحلقات الفارغة. لذا، اعتمدت هذه المؤسسة على سياسة جديدة من أجل عقلنة العمل والتحكم الفعال في التسيير. وهذه السياسة الجديدة ارتكزت أيضا على أهمية عملية تفويض السلطة وتعزيز مجال التخصص في مختلف مصالح هذه المؤسسة. والغرض من ذلك هو تقوية الرقابة، إعطاء المزيد من الاستقلالية و تحفيز الأفراد في هذه المنظمة⁽⁸⁾.

هذا في ما يخص علماء الاجتماع الامريكيين المنظويين في اطار البنيوية-الوظيفية. اما في فرنسا، فلقد شكلت كذلك مسألة البيروقراطية موضوع اهتمام العالم الاجتماعي الفرنسي م. كروزيه حيث قام خلال الخمسينات والستينات بعدة أعمال وتحقيقات ميدانية في ضواحي باريس وذلك في عدة منظمات ومن بينها وكالات التأمين، إدارة الصكوك البريدية، إدارة مؤسسة إنتاج التبغ في تلك المرحلة في فرنسا أين وجد فيها تقسيما و تنظيميا بيروقراطيا للعمل. ولقد أجرى م. كروزيه، خلال هذه الدراسة، عدة مقابلات مع كل فئات العمال، من عمال الإنتاج، عمال الصيانة و الإطارات. و بناء على هذه الدراسات الميدانية، توصل كروزيه إلى أن التنظيم البيروقراطي السائد في هذه المنظمات يمتاز بأربعة خصائص و المتمثلة في اتساع رقعة القواعد اللاشخصية، مركزية القرارات، انعزال كل فئة هرمية عن الأخرى و بروز علاقات السلطة الموازية. انظر في هذا الصدد⁽⁹⁾.

الحلقات الفارغة في المنظمة عند ر. ميرتون مرتبطة بمفهوم الوظيفة الكامنة التي تكون نتائجها غير منتظرة بالنسبة لأهداف و مبادئ المنظمة كمثلاً فكرة تغيير الأهداف التي هي من بين سلبيات البيروقراطية كما رأينا في ما سبق. فالدراسات الميدانية التي قام به ميرتون في إطار المنظمات الأمريكية أظهرت بأن القوانين و القواعد البيروقراطية الصارمة التي تتبناها المنظمة من أجل التقنين و التحكم الفعال في الموظفين تنتج مواقف و تصرفات مخالفة لما هو منتظر منهم. و هذا ما يسميه بتغيير في الأهداف الذي يعتبر حسب ميرتون مظهر من مظاهر مقاومة الموظفين لهذه القواعد البيروقراطية الصارمة و سبباً في خلق مشاكل بين هؤلاء الموظفين و الزبائن، الخ. فهذه الصلابة و الجمود في مواقف الموظفين و سوء التكيف و المشاكل مع الجمهور يدفع بالمنظمة الى القيام بسن المزيد من القوانين من أجل تعزيز الرقابة. و من جهته، فإندراسة ف. سيلزنيك بينت بأن البيروقراطية تخلق كذلك الحلقات الفارغة عندما يتم تطبيقها في الميدان. والحلقات الفارغة عند سيلزنيك تنبعث على مستوى أصحاب الخبرة والتخصص. فبسعي الإدارة البيروقراطية الاعتماد على التخصص في الأدوار من أجل جعل المختصين والخبراء فيها أكثر نزاهة وحرية، تبرز في أوساط هذه الفئة روح الجماعة والرغبة في بناء تحالفات مع الأطراف التي تتقاسم نفس المصالح الممثلة في هذه الأدوار. وهذا الخلل الوظيفي تقاومه المنظمة بالاعتماد أكثر على الاختصاص فيها.

في الحين فلقد توصل أ. قولدر انطلاقاً من أبحاثه الميدانية إلى أن الظاهرة البيروقراطية تخلق كذلك الحلقات الفارغة. ومصدر الحلقات الفارغة بالنسبة لألفين قولدر هو خاصة البيروقراطية العقابية. لأن القواعد، و القوانين والإجراءات التي يتضمنها هذا الصنف من البيروقراطية الهادفة إلى تحسين عملية الرقابة تخلق اختلالات في المنظمة كالتوترات بين العمال والإدارة وكنتيجة لذلك، تعتمد المنظمة إلى سن قواعد أخرى جديدة من أجل تدعيم القوانين السابقة التي تسعى إلى إخضاع العمال لقانون الرقابة والعمل بدلاً من تغيير هذه القوانين التي هي السبب في استمرار هذه التوترات.

أما بالنسبة لميشال كروزيه الذي يدعي بأنه الأول من إستعمل تسمية الحلقات الفارغة⁽¹⁰⁾ فهو يرى بأن السبب وراء هذه الحلقات الفارغة راجع ليس فقط إلى مسألة تغيير الأهداف، كما يعتقد ميرتون، و إنما سببها يكمن كذلك في الخصائص الأربعة التي تمتاز بها البيروقراطية في المنظمات الفرنسية. فمختلف المشاكل التي تعرفها المنظمة نتيجة لخصوصيات هذا التنظيم البيروقراطي من سوء التسيير، الاحباط، النتائج السلبية، الخ، تخلق ضغوطات اضافية على المنظمة التي تؤدي بالمسؤولين الى سنّ المزيد من القواعد اللاشخصية و الاعتماد على المركزية في عملية اتخاذ القرارات.

و كل هذه القرارات و القواعد تفضي الى انعزال كل فئة مهنية عن الأخرى و الى غلق كل قنوات الاتصال بين مختلف جماعات العمل و مع المحيط الذي تعمل فيه. و نتيجة لكل ذلك، فإن المنظمة تقوم قصد التخلص من هذه السلبيات و من مختلف الامتيازات التي تستطيع كل فئة الحصول عليها بفضل هذه الاوضاع السائدة في المنظمة بوضع قوانين و قواعد جديدة بدلاً من تغيير هذا النموذج الذي تعتمد عليه المنظمة في تنظيم شؤونها⁽¹¹⁾.

3.3 مناطق الارتباب:

و في ما يتعلق الأمر بمناطق الارتباب، فلقد لاحظ أ. قولدر في إطار دراسته في المؤسسة الخاصة باستغلال وتحويل الجبس، بأن المسؤولين لم يستطيعوا تعميم الأساليب البيروقراطية التي كانوا يعتمدون عليها في التسيير داخل المنظمة كلها. ففي داخل أنفاق المنجم، مازال العمال الذين يشتغلون في هذه المناجم، يسيطرون على كل

مناطق الارتياح الموجودة في هذه المساحات. لأن هؤلاء العمال، هم الذين يواجهون لوحدهم كل مخاطر العمل التي يشكلها العمل في أعماق المنجم، وهم الذين يتحملون كذلك الصعوبات التي تفرضها عليهم ظروف ووتيرة العمل في المنجم. فعلاقات العمل داخل المنجم يغلب عليها طابع غير الرسمي والتضامن بين العمال. وهذه القوة التي يتمتع بها العمال مصدرها يرجع إلى كون أنهم على علم بأنه من الصعب على المنظمة إيجاد عمالاً يرغبون العمل في مثل هذه الظروف الصعبة. أما بالنسبة لميشال كروزيه و إرهارد فريديرغ⁽¹²⁾، فلقد رأى بأن الهياكل الرسمية في المنظمة تشكل أهم المصادر التي تنبثق منها مناطق الارتياح في المنظمة⁽¹³⁾. فرغم أن المنظمة مقننة بقواعد وإجراءات عدة من أجل تنظيم تسييرها، إلا أنه من المستحيل معرفة كل ملابسات المنظمة. فهناك دائماً مناطق الارتياح التي يستغلها الفاعلين فيها لكسب مزيداً من السلطة من أجل حماية مصالحهم ولتأثير على المنظمة وعلى أطراف أخرى فيها. فبالنسبة لكل منم. كروزيه و إ. فريديرغ، فإن الفاعلين في المنظمة لا يتحملون بصفة ساكنة كل الضغوطات التي تفرضها عليهم المنظمة والتنظيم الرسمي. بالعكس، فهي تشكل حتميات يسعى الفاعلين اللعب بها والاستفادة منها وذلك بالبحث بصفة مستمرة عن مناطق الارتياح.

والفاعلين الذين يتحكمون في مناطق الارتياح، هم خاصة الذين تتوفر لديهم خبرة وكفاءات من الصعب على المنظمة التخلي عنهم أو الذين لا تستطيع المنظمة تحديد أو مراقبة وظائفهم بصفة دقيقة⁽¹⁴⁾. فالسيطرة على بعض الميادين في المنظمة تجعل هؤلاء الفاعلين يستطيعون التنبؤ بكل مناطق الارتياح فيها والتي تشكل منبعاً للسلطة لهم. و هؤلاء الفاعلين يعملون كل ما في وسعهم من أجل حماية و استمرار هيمنتهم على هذه المناطق. وعلى هذا الأساس، بإمكانهم بناء استراتيجيات من أجل الدفاع وحماية مصالحهم الاقتصادية، الاجتماعية، الرمزية، الثقافية، إلخ. وهذا التفاعل المستمر القائم بين الفاعل والنسق الذي تمثله المنظمة، أساسي لفهم المنظمة حسب م. كروزيه و فريديرغ.

و من جهة أخرى، يقول كل من م. كروزيه و إ. فريديرغ، يجب التنويه هنا بأن مناطق الارتياح في المنظمة لا تشكل كلها موارد ورهانات بصفة دائمة ومستمرة. وفي نفس الوقت، لا تستطيع كذلك أن تمثل مناطق الارتياح هذه موارد بإمكان استغلالها من طرف كل الفاعلين فيها قصد السيطرة عليها. وبالإمكان أيضاً العثور على مناطق الارتياح مختلفة في إطار منظمين بالرغم من أنهما متشابهتين و تستعملان نفس التكنولوجيا. لأن مناطق الارتياح أو الشك في المنظمة تكتسب معنا فقط في حالة ما إذا كانت هناك رغبة من طرف الفاعلين فيها للاستحواذ عليها من أجل بناء استراتيجياتهم⁽¹⁵⁾. ولقد حدد م. كروزيه و إ. فريديرغ أربعة مصادر لمناطق الارتياح في المنظمة. و هذه المناطق تشكل بدورها موارد للسلطة في نفس المنظمة. وهذه المصادر هي الخبرة، المحيط، الاتصال والقواعد التنظيمية

خاتمة:

في هذه الخاتمة سوف نحاول تقديم بعض النتائج التي يمكن ان نستخلصها من هذه الدراسة و ذلك بالتركيز على الكيفية التي ساهم بها هذا التنظيم البيروقراطي و هذه الدراسات الميدانية الأولى حول مسألة البيروقراطية في بلورة النظريات الأولى في ميدان علم الاجتماع المنظمات.

- النظريات السوسولوجية الأولى في ميدان دراسة المنظمات و التي شكلت القاعدة النظرية لهذا العلم جاءت كرد فعل للمشاكل الميدانية التي عرفتھا المنظمات نتيجة للبيروقراطية التي اعتمدت عليها المنظمات الامريكية كنموذج تنظيم عقلا في تسيير

الإدارات التي بدأ يتسع مجالها من حيث أعدادها، مستوياتها، موظفيها، زبائنها، الخ. و هذه النظريات هي خاصة النظرية البنائية-الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية و نظرية التحليل الاستراتيجي في فرنسا.

- فيمكن اعتبار نظرية البنائية-الوظيفية و نظرية التحليل الاستراتيجي من بين النظريات السوسيولوجية الأولى التي بني عليها علم الاجتماع المنظمات لكونها هي الأولى التي ركزت اهتماماتها على دراسة المنظمة نتيجة المشاكل التي تعاني منها بسبب التنظيم البيروقراطي الفيبري الذي اعتمدت عليه من أجل تنظيم شؤونها.

- هذه النظريات و هذه الدراسات الميدانية التي استهلت من باب البيروقراطية اضافت أبعادا أخرى ساهمت في فهم المنظمة كانت قد اهملتها نظريات التنظيم الكلاسيكية بما في ذلك التaylorية، الفوردية، البيروقراطية الفيبرية، الفايولية، الخ. خاصة و ان هذه النظريات لم يكن القصد منها دراسة المنظمة و انما تنظيمها بصفة عقلانية من أجل مواكبة كل التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي بدأت تعرفها المجتمعات الصناعية منذ مطلع القرن العشرين.

- فعلماء الاجتماع انعكفوا على فحص المنظمة من جوانبها التي بقيت مجهولة كالاتصال داخل المنظمة، مسألة السلطة، عملية اتخاذ القرارات في المنظمة خاصة وأن هذه المنظمات اخذت تعرف تشعبا في مهماتها وفي الأدوار التي تؤديها في ظل اشتداد المنافسة والعولمة كالخطيط، التنظيم، التسويق، تقسيم العمل، الخ.

- فهذه النظريات السوسيولوجية في التنظيم غيرت من وجهة نظر علماء الاجتماع حول المنظمة بحيث لم يعد ينظر إليها كمعطى طبيعي جامد وانما ككيان اجتماعي بثقافته، معايير وقواعده. فعلى سبيل المثال، فإن نظرية التحليل الاستراتيجي جعلت من الفرد في المنظمة فاعلا نشيطا يسعى باستمرار إلى بناء استراتيجيات انطلاقا من الثغرات التي قد يعثر عليها في المنظمة. و ذلك من أجل كسب المزيد من السلطة لكي يرسخ مكانته ويجعل من الصعب على المنظمة التخلي والاستغناء عنه.

- و هذه الدراسات و النظريات السوسيولوجية الأولى في ميدان المنظمات تبنت كذلك مفاهيم و مصطلحات التي اصبحت بعد ذلك أساسية في علم الاجتماع المنظمات و التي يستعين بها المختصين في ميدان دراسة المنظمات من أجل فهم تسييرها، مشاكلها، تغيراتها، الخ. و من بين هذه المفاهيم نستطيع ان نذكر الوظيفة، الادوار، الاهداف، البيروقراطية، السلطة، التكيف، الحلقات الفارغة، مناطق الشك، الاستراتيجية، الخ.

مناقشة النتائج:

على الرغم من ان هذه النظريات السوسيولوجية الأولى و هذه الدراسات الميدانية في مجال دراسة المنظمات ساهمت الكثير في فهم العديد من المسائل التي تعيق المنظمات و تسييرها الا انه هناك من يعاتبها لكونها أهملت جوانب عدة في المنظمة لا تقل أهمية بالنسبة لها و للموظفين فيها.

-النظرية البنائية-الوظيفية، لا تعطي أهمية للتغير الاجتماعي، ولا تستطيع تفسير هذه الظاهرة سواء داخل المنظمة أو في إطار المجتمع ككل علما بأن هذه المجتمعات الصناعية الحديثة تمتاز بالديناميكية و بالتغيير الاجتماعيين. لأن هذه النظرية تبنت طرعا تقريبا ميكانيكا لتصرفات الفرد في المنظمة و القائم على اساس فكرة الأدوار و الامتثال بصفة تقريبا طبيعية للتوقعات الإدارة أثناء قيامهم بهذه الأدوار. و بالتالي، يصعب على هذه النظرية تفسير التغير الذي يقع في المنظمة والنشاط الذي يحدث في داخلها(16).

- إن تحليل المنظمة بالتركيز فقط على العوامل البيروقراطية و على الأسباب التي تنتجها أدى إلى جهل الأبعاد الأخرى المتعلقة بتسيير المنظمة نفسها كمثلا السلطة

بالرغم من انه لها اهمية معتبرة في المنظمة. و البعض من هذه الدراسات انصبت اهتماماتها على المنظمة وليس على أعضائها.

- فبالرغم من أن هذه المقاربات السوسولوجية للبيروقراطية و المنظمة بصفة عامة، تعتبر جدية وثرية، إلا أنها ليست قادرة على تفسير الاستراتيجيات الفردية والجماعية المعقدة القائمة في إطار المنظمات الحديثة وحتى البيروقراطية منها⁽¹⁷⁾.

- اما بالنسبة لنظرية التحليل الاستراتيجي، فهناك من عاتب كل من م. كروزيه و إ. فريدبرغ لكونهما قلصا المنظمة إلى مجرد مجالاً للتلاعبات وللمناورات فقط من أجل السلطة داخل هذا النسق. فكل العلاقات التي ينسجها الفرد في المنظمة ماهي إلا مناورات وألعاب. وبالتالي، فالتحليل الاستراتيجي لم يولي اهتماما يذكر إلى باقي الروابط التي تجعل الأفراد متضامنين و متحدين في عملهم⁽¹⁸⁾.

-إن التركيز الواسع في إطار هذه النظرية على الحرية الفردية و على الفرد الذي يسعى أثناء القيام بعمله إلى تحقيق أغراضه الشخصية فقط عن طريق بنائه بصفة مستمرة لعدة استراتيجيات، يشكل تصورا محدودا للفرد في المنظمة. ضف إلى ذلك، فإن نظرية التحليل الاستراتيجي، لم تقدم تفسيراً لمصدر اللامساواة في علاقات السلطة التي تحدد طبيعة العلاقات القائمة بين الأفراد في المنظمة⁽¹⁹⁾، رغم أن هذه النظرية ركزت كثيرا على هذا المفهوم.

الهوامش:

- (1)- Weber Max, **Economie et société**, Paris, Pocket, 1995, p 291 -
- (2)- Ibid, pp 291-297
- (3)- Crozier Michel, **Le phénomène bureaucratique**, Paris, Seuil, 1963
- (4)- Mottez, Bernard, **La sociologie industrielle**, Paris, PUF, 1971, p 49
- (5)- Crozier Michel, **Le phénomène bureaucratique**, op cit, p 220
- (6)- Ibid, p 243
- (7)- Mottez Bernard, **La sociologie industrielle**, op cit p 61
- (8)- Bernoux Philippe, **La sociologie des entreprises**, Paris, Seuil, 1999, p 125
- (9)- Crozier Michel, **Le phénomène bureaucratique**, op cit
- (10)- Ibid, p 218
- (11)- Ibid, p 237
- (12)- Crozier Michel, Friedberg Erhard, **L'acteur et le système**, Paris, Seuil, 1977
- (13)- Ibid, pp 78-79
- (14)- Crozier Michel, **Le phénomène bureaucratique**, op cit, p 236
- (15)- Crozier Michel, Friedberg Erhard, **L'acteur et le système**, op cit, p 84
- (16)- Ibid, p 100
- (17)- Crozier Michel, **Le phénomène bureaucratique**, op cit, p 243
- (18)- Bernoux Philippe, **La sociologie des entreprises**, op cit, p 152
- (19)- Rouleau Linda, **Théories des organisations**, Canada, Presse de

l'université du Québec, 2007, p 126

المراجع:

- بالعربية:
شاوش حميد (2019)، **مدخل الى علم الاجتماع المنظمات**، الجزائر، دار الأمل
- باللغة الأجنبية:
- Bernoux Philippe (1999), **La sociologie des entreprises**, Paris, Seuil
 - Bernoux Philippe (1985), **La sociologie des organisations**, Paris, Seuil
 - Crozier Michel, Friedberg Erhard (1977), **L'acteur et le système**, Paris, Seuil
 - Crozier Michel (1963), **Le phénomène bureaucratique**, Paris, Seuil
 - Durant Jean-Pierre, Weil Robert (1997), **Sociologie contemporaine**, Paris, Vigot
 - Mottez Bernard (1971), **La sociologie industrielle**, Paris, PUF
 - Merton Robert-King (1965), **Eléments de théorie et de méthode sociologique**, Paris, Plon
 - Parsons Talcott (1955), **Eléments pour une sociologie de l'action**, Paris, Plon
 - Rouleau Linda (2007), **Théories des organisations**, Canada, Presse de l'université du Québec
 - Weber Max (1995), **Economie et société**, Paris, Pocket
 - Sainsaulieu Renaud (1987), **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**, Paris, PFNSP