

يشير بعض اللغوي لمصطلح «البيروقراطية» إلى السلطة المكتسبة أو الإدارة عن طريق الموظفين، ولكنها الاستخدام الشائع تنطوي على بعض المعاني السلبية.

* يرجح ذويج وانتشار هذا المصطلح في العلوم الاجتماعية إلى التعريف الجلاسيكي الذي قدمه العالم الألماني «ماكس فيبر» لهذه المفهوم والذي لم يشير فيه إلى أي صفات سلبية وإنما كان يقصد به الإشارة إلى نموذج مثالي للتنظيم البيروقراطي له خصائص محددة.

= البيروقراطية هي أحد أنماط التنظيم للعقد فكل تنظيم كبير الحجم يتخلى نظاماً حقيقياً عنه حيث تقسم العمل، التخصص والتنظيم العمل يؤديان إلى زيادة الكفاءة في العمل.

- يطلق اسم «البيروقراطية» على هذا البناء الذي يوجه وينسق ويضبط مجهودات كثير من الأفراد الذين يؤدون أعمالاً كثيرة ومتنوعة.

- تعد البيروقراطية أحد أنماط التنظيم التي تزايد انتشارها في المجتمع الحديث.

= يميلون الناس إلى استخدام كلمة البيروقراطية للإشارة إلى التنظيمات الحكومية فقط.

= قد يكون التنظيم البيروقراطي خطأً من التنظيم يهدف إلى المنفعة وتحقيق الربح، ولكنه عادة يكون تنظيماً كبير الحجم تكون ألقاؤه المكتوبة بمثابة القواعد العرفي في هذا النمط من التنظيم.

= هناك فصلاً بين الملكية والإدارة. ويتم اختيار العاملين على أساس الكفاءة والقيمة.

= يرتبط مفهوم البيروقراطية ارتباطاً وثيقاً بمفهوم دعم البيروقراطية أو التحول نحو البيروقراطية.

* يستخدم هذا المفهوم الأخير لتحليل قواعد النظام وأجزاءه الداخلية التي يتبعها أعضاء التنظيم.

= وضع «بلاد» و«سكوت» مفهوم التحول نحو البيروقراطية للإشارة إلى تلك المجهودات التي تهدف إلى الحفاظ على التنظيم أكثر مما تهدف إلى ابتكار أهدافه.

إذا كان مفهوم البيروقراطية سيكناً لتحليل العمليات الإدارية في التنظيمات فإن مفهوم دعم البيروقراطية أو التحول نحو البيروقراطية يشارك العملية التي يكتب عن طريقها التنظيم الرسمي خصائص البيروقراطية بصورة صريحة.

- يمثل المظهر الرئيس لهذه العملية في الصحافة إصدارية للقواعد والإجراءات - دعم البيروقراطية له درجتان مستترتان متغاوتة في التنظيم.

= يعتبر مفهوم التحول نحو البيروقراطية من المفاهيم الهامة التي أثرت الدراسات التنظيمية.

وضع «فير» ماسيس بالخروج والنظام المثالي أو الحاصل للتنظيم البيروقراطي

= كان الهدف من تكوين هذا الخروج المثالي ان نقارن به الأفعال أو الحقائق الواقعية التي نقوم بدراستها.

= في الواقع لا يوجد نقطة محددة - يستطيع التنظيم ان يتحول عندها الى تنظيم بيروقراطي معقد. اذ ذلك الذي ينبغي

حدد فير صفات دخضا له جوهرية للبيروقراطية على النحو التالي.

- ١- تقسم وتوزع نشاطات التنظيم على الأوضاع المختلفة فيه في ضوء القواعد أو القوانين أو التنظيمات الإدارية
- ٢- لا بد من وجود قانون ينظم اصدار الأوامر الى الموظفين لكي يتقوا بواجباتهم الرسمية.
- ٣- تقوم سلطة إعلية بتعيين الأفراد الذين تتواخر لديهم الموصلات والخبرة للمناسبة عن طريق اجراء اختبارات خاصة. ويتشك من ذلك كبار الموظفين الذين تم انتخابهم للتجديد عن ارادة الناخبين.
- ٤- لكل وضع وظيفة سلطة محددة ولكنها تختلف عن بعضها البعض من حيث حالتها من سلطان ترتب هذه الوظائف

في شكل هرمي

- ٥- تفصل البيروقراطية بين الملكية والادارة وتفصل النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة
- ٦- تتطلب البيروقراطية تدريباً مخصصاً. وينطبق هذا الامر على المديرين التنفيذيين كما ينطبق على الموظفين.
- ٧- يتطلب اداء النشاط الرسمي قدرة الموظف الكاملة على أداء العمل بفضل النظر عن الوقت المحدد له.
- ٨- يجب على الموظف الاشتغال وظيفة أو مبادل الخدمات مع زملائه من الموظفين
- ٩- يتم الموظف حده حياته في البيروقراطية العامة والخاصة على السواء.

يتضح مما سبق ان فير وضع الحاصل للتنظيمات الكبيرة الحجم. والتي تتخلص في ضرورة وجود درجة عالية من التخصص. وبناء هرمي للسلطة بوضع واجبات ومسؤوليات الموظف أثناء ادائه للعمل.

= تكريد المصنوية وفقاً للمقدرة والخبرة الفنية.

= تحليلات «فير» للبيروقراطية تحدد منذ مطلع النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيمات

وما زالت هذه التحليلات تلفت نظر كثير من العلماء الاجتماعيين ولا تزال تقل عوجها نظرياً لكن من البحوث حتى اليوم

= خللت نظرية «فير» عن البيروقراطية تمثل الاطار النظري الاساسي للتحليل عند كثير من المستعملين في ميدان

علم الاجتماع إصناي

هناك كثير من إسهامات علمية إلى قدمها بعض الباحثين الذين تأثروا بمفاهيم «فيبر»

منذ الخمسينات من القرن العشرين بدأ يُصاغ مفهوم الأختيار الأميريقي لنظرية «فيبر» أنها تحتاج إلى تعديلات

أكدت الدراسات العديدة وبخاصة في الأنثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي سلاوة تلك تعديلات.

صياغة «فيبر» لنموذج لثاني تهتم بجانب واحد فقط من الواقع التنظيمي هو التنظيم الرسمي.

أهل «فيبر» دراسة التنظيم غير الرسمي الذي كان معد اهتمام حركة العلاقات الإنسانية.

لا شك أن «فيبر» قد أدرك هذا القصور في نموذجه لثاني والحاجة الماسة لمقارنته ما هو مثالي ما هو واقعي.

كشفت كثير من الدراسات الاجتماعية عن وجود إتساق بين المتطلبات الرسمية وما يجري صورة عملية داخل التنظيمات.

= يرجع الفضل في توريد مفهوم التنظيم الاجتماعي للمؤسسة أو المنظمة إلى تلك الدراسات إلى تمام بها «بارو»
كشفت هذه الدراسات عن أن التنظيم الاجتماعي للمؤسسة أو المنظمة يأخذ صورتين أحداهما رسمية والأخرى غير رسمية.

يقوم التنظيم الرسمي على أساس الوظائف إلى يؤديها الأعضاء و المراكز التي يشغلونها داخل المنظمة أو المؤسسة.

سلوك كل عضو في المنظمة يحدد مركزه الرسمي و العلاقات الرسمية.

يذكر «روثلر بيرجر» أن التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق، أي العلاقات المنطقية التي تحدد ها القوانين و السياسة المعمول بها داخل التنظيم.

التحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة يكمن في تمييز بين نموذجين

① التنظيم الوظيفي - يشأ عن سبائين الوظائف وتقسيم العمل و التعاون داخل المؤسسة
= يتميز بأنه يجعل من السهل الانخراط بفجرة المتخصصين.

② تنظيم التسلسل أو التنظيم الخطي أو الرأسي وقد يطلق عليه أيضاً تنظيم الترتيب - يشأ عن سبائين نطاق السلطة

تنظيم يعتمد على الترتيب الإداري وتسلسل القيادة، والسلطة في قمة الهرم الإداري اليسود في التنظيمات العسكرية و بعض سرعة التنفيذ كما يجعل من السهل قيام الإدارة بقضية الرقابة على المعاملين فيها.

③ تنظيم الهيئة التسلسلي وهو نوع من التنظيم يجمع بين التنظيم الرأسي أو الخطي و التنظيم الوظيفي - ما يؤدي في الاستفادة من خزائيا النوعين السابقين من الشكل أو صور التنظيم -
يقدم مساعدة أعضاء و الإشارة في إظهار الطائفة

* ظهرت على مر السنين مجموعة من المبادئ والقواعد الأساسية للتنظيم وهذه المبادئ والقواعد لا تعتبر نصوصاً القوانين الثابتة التي لا يجوز تعديلها.
- بل يجب تدعيمها بمرونة وفقاً لظروف الموقف والبيئة التي تتغير فيها.
- هذه المبادئ تقدم بمثابة وسيلة مفضلة للتنظيم وحيد و

- أشار «ارنت ديل» الى أن هناك خمسة مبادئ تنظيمية أطلق عليها لفظ OSCAR وهي المبادئ التالية -
- ١- تأكيد الأهداف بوضوح.
 - ٢- التخصص - أي اقتصر الفرد على عمل واحد.
 - ٣- التنسيق بين كافة الجهود في سبيل تحقيق الهدف المشترك.
 - ٤- تدرج السلطة مع منهجية إلى القاعدة.
 - ٥- تكافؤ السلطة والمسؤولية.

* أضاف رجال الإدارة الآخرون بعض المبادئ الأخرى للتنظيم على النحو التالي :

١- مبدأ المراقبة - أي فصل عمليات الرقابة في وحدات غير وحدات التنفيذ

٢- مبدأ المرونة - أي إعطاء استيعاب لتنظيم الحالي للتغيرات دون الحاجة إلى إعادة التنظيم

٣- مبدأ التكلفة - أي خفض التكاليف الإدارية بالاعتماد على المصالح والمقولات الإدارية

٤- مبدأ التوضيح - أي توصيف المناصب ووضع اشتراطات لشغل الوظائف ووضع الربط المناسب

٥- مبدأ الفاعلية - الاختيار الوحيد لفاعلية التنظيم هو تحقيق الكفاءة والاستيعام.

٦- مبدأ وحدة الأمر ~~و~~ الرئاسة أي أن لا يكون لشخص مرسومين لا أثر عنه شخص واحد.

٧- مبدأ التفويض السلطة - أي إعطاء الحق في اتخاذ القرارات الصادرة للمستويات الأدنى بقدر الامكان

٨- مبدأ حصر خط السلطة - أي الاقتصاد على أقل عدد ممكن من المستويات الإدارية

٩- مبدأ نطاق الإشراف أو الضبط - يشير هذا المبدأ إلى ضرورة ألا يتجاوز عدد المرؤوسين ٦ أشخاص ولا يقل عن ٣

التي هي حالات الإدارة

يتأثر الرئيس الذي يترشح استخفاً فيما عثر بعدة عوامل منها -
 مدى الطاقة الرئيس - الماوراء بجملته وقدرته على القيادة -

= عدد العام المسرور وسيف بجلاهم وخبراتهم بالعمل ~~في~~ الخاصة للرئيس بهدف التوجيه.

= يعتبر نطاق الاشراف على الجانب الكبير من الأهمية منه حيث تأثره على صورة البناء أو الهيكل التنظيمي.

= كلما ~~تسع~~ اتسع نطاق الاشراف كلما زاد عدد المؤوسسين.

= كلما ضاق نطاق الاشراف قل عدد المؤوسسين - يأخذ الهيكل التنظيمي شكل بطولي - يصبح خط إسالة طويل

= لا تقتصر تأثير نطاق الاشراف على شكل البناء أو الهيكل التنظيمي بل ينعكس على عدد المستويات الإدارية داخل المؤسسة.

= يهاجم البعض حيد أنطاق الاشراف على أساس ان تضيق نطاق الاشراف يتطلب زيادة عدد اشرافيين -
 - يؤدي الى زيادة التكاليف الإدارية من المرتبين والمكاتب والسكرتارية - وعدم المرونة والطول للامرات والخضاض المروح المعنوية للعامسين.

تتضمن المؤسسات في الواقع أكثر مما توضحه الخرائط التنظيمية - اذا فها صقل بالإبني غير الرسمية -

- يذكر «الترينوني» ان التنظيم عند حائش يكون له عادة كهدف واحتياجات مختلفة معارضة مع الأهداف و احتياجات أعضاء هذا التنظيم

التنظيم غير الرسمي يتجلى في العلاقات التي تتبادله القائمة على إلود والكرهية

= تظهر هذه العلاقات غير الرسمية من خلال العلاقات الاجتماعية التي تظهر بين أعضاء التنظيم.

- ومن الدراسات المهمة التي يرجع اليها الفضل في اكتشاف التنظيم غير الرسمي - تلك الدراسة التي أصبحت

معروفة لدى كل من علماء الاجتماع ورجال الأعمال على السواء والتي أطلق عليها دراسة أرثر جيمس غرفة للملاحظة.

- تم اجراءات هذه التجربة من سلسلة لتجارب المهمة التي نقت في مصانع « هاوثورن »

- اجريت هذه التجربة على جماعة من عمال تعمل في ظروف العمل إعادية تتكون من ١٤ رجلاً.

- كان (٩) يعملون في وصل وتجميع الإسلاك - و ٣ يعملون في الحام الإسلاك بالقدير ٣ عملان للمفتش

= كانت عمليات تجميع الإسلاك والمحميا والتفتش عليها يتم اجراؤها في فترة زمنية غير متساوية.

- اشترك باحثين ؟ أحدهما يقوم بمهمة للملاحظة الديقة لهذه الجماعة أثناء عملها.

= والاخر يقوم باجراء المقالات مع أفراد الجماعة وتوجيه بعض الأسئلة إليهم.

= أخيراً استطاع الباحثان تلك الخصائص ماحصلاً عليه من نتائج.

أي عامل ~~يتم~~ ينتج أكثر من هذه الكمية التي حدتها الجماعة . يتم إيفاء عليه من قبل المراد .

١- لا يجب أن تنجز عملاً كثيراً جداً - وإذا فعلت فانت خارج عن الجماعة .

٢- لا يجب أن تنجز عملاً قليلاً جداً - وإذا فعلت فانت متعلق عن الجماعة .

٣- لا يجب أن تقول للملاحظ أي شيء ~~يضر~~ يضر ~~بعض~~ بزميلك وإذا فعلت ذلك فانت (واش)

٤- لا يجب أن ~~تتقاول~~ تضع بعد محتاجي بينك وبين زملائك أو التموي بطريقة عضولية وإذا فعلت فانت مفتش

كما يتبين أن الجماعة هي اتحاد غير رسمي للسلوك - له نفوذ قوي على أعضاء الجماعة . وقد كان هذا المبدأ يتكون من البنود التالية .

تكتشف نتائج الدراسة السابقة عن أهمية التنظيم غير الرسمي للجماعات إيمان - وأثر الجماعات غير الرسمية على سلوك أعضائها .

وكيفية إلتزامه إلى بؤصتها .

كما تشير هذه الدراسة إلى أن التنظيمات غير الرسمية تقوم من خلال إطار التنظيمات الرسمية .

فقد ظهر التنظيم غير الرسمي للعمال على تجربة عرفة الملاحظة تلقائياً .

حيث يحقق وظائف أحدها - حماية الجماعة من الأفعال التي قد تضر أحد أعضاء الجماعة والتي لا تتفق مع معاييرها .

الوظيفة الثانية - حماية الجماعة من التدخل الخارجي عن طريق الإدارة -

- كانت عضوية الزمر تقل كأداة لضبط سلوك الأعضاء

يرى شيدر أن الجماعات غير الرسمية التي تظهر تلقائياً داخل التنظيمات المختلفة تؤدي عدة وظائف هامة .

- تتيح الفرصة للفرد لكي يحقق أهدافه ورغباته الخاصة والتي يمكنه تحقيقها من خلال التنظيم الرسمي

الرسمي

تعريفات

التنظيم البيروقراطي عند (فيبر) عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع.

نموذج المثالي لأنه عبارة عن فكرة قد شيدت بطريقة عقلية خالصة ويرغب أن نجد لها نظيراً في الحياة الواقعية.

الاداء الوظيفي هو أن يقبل الموظف القيام بالترام خاص بفهمه لإدارة في مقابل الحصول على مورد للرزق.

الرميات عبارة عن التعريفات بناء على سنق متتسبباً عند القواعد واللوائح هي التي تحكم تنظيم قرارات الفرد واعماله وتعتبر وسيلة لتأكيد اعمالية حساب سلوك المتوقع في البيروقراطية وتحقيق أعلى درجات الترشيح الانساني

التنظيم الوظيفي هو تنظيم موضوعي يعبر عنه تقسيم العمل وفقاً لأهداف المؤسسة وبرايمها.

التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق.

التنظيم غير الرسمي هو التنظيم غير المكتوب على الورق، ويشير إلى الممارسات غير الرسمية التي تظهر في شكل استجابة للقواعد الرسمية المنظمة لمتابعة داخل التنظيم.

المكتبة

١- مبادئ التخطيط الاقتصادي (د. ارثو لويس)

(د. شارل بيلهايم)

ادم سميث

مارشال

أحيائي التزويج

هو حائر

٢- التخطيط والتنمية

٣- ثروة الشعوب

٤- أصول الاقتصاد

٥- الشبكات الحديثة

٦- الجائحات، لاساينة