

الفصل الثالث

البيروقراطية - دراسة في سيولوجيا الإدارة

نظرية البيروقراطية :

كانت دراسة البيروقراطية إلى عهد قريب تتراوح بين التحليل الدقيق للخدمات المدنية وبين المسوح التاريخية الشاملة. ويمثل الاتجاه الأول مارشال ديموك Marchall Dimock وفريتز ماركس Fritz Marx وكارل فريدريك Carl Friedrick ووالتر شارب Walter Sharp ودونالد كنجزلى Donald Kingsley أما الاتجاه الثانى فيمثلها ماكس فيبر Max Weber غير أن هذين الاتجاهين يعتمدان على الوثائق والمستندات اعتماداً كبيراً، ولا يعتمدان كثيراً على الملاحظات العلمية الدقيقة التى يجريها الباحث. ولم تبدأ دراسة التنظيم البيروقراطى دراسة واقعية تجريبية إلا من عهد قريب. وقد اتسمت هذه الدراسات بخاصتين هامتين. الأولى :

محاولة التغلب على الصعوبات الناشئة عن الاعتماد على الوثائق والمستندات بأن يقوم الباحث بتسجيل بعض الأنماط السلوكية الواقعة، والثانية : أن علماء الاجتماع وجدوا أن عملهم الرئيسى ينحصر فى تحليل البيروقراطية كنسق اجتماعى معقد⁽¹⁾.

وإذا تجاهلنا تحليل الخدمات المدنية، يمكن القول أنه نشأت طريقتان متميزتان فى دراسة التنظيمات المعقدة، من خلال كتابات علماء الاجتماع. تتمثل الطريقة الأولى فى كتابات ماكس فيبر، الذى يصور التنظيم على أساس النموذج الرشيد. أما الطريقة الأخرى فيتمثل فى نموذج النسق الطبيعى، الذى يرجع فى النهاية إلى

Gouldner, Patterns of Industrial Bureaucracy, Gilencoe 1954.

(1)

كونت، ودعمه أخيراً روبرت ميشلز، ويظهر في الوقت الحاضر في كتابات فيليب سيلزنيك وتالكوت بارسونز^(٢).

وهناك دعاوى أساسية يقوم عليها النموذج الرشيد، أهمها أن التنظيم مجرد أداة بمعنى وسيلة لتحقيق أهداف الجماعة التي تضعها عن عمد لتحقيق أغراضها بطريقة فعالة. ومعنى هذا أن السلوك التنظيمي يتم بطريقة شعورية ورشيدة، كما يتم تحديد أنماط السلوك عن طريق التخطيط لتحسين مستوى الكفاءة. وتتخذ القرارات في ضوء دراسة الموقف دراسة رشيدة، باستخدام المعارف العلمية، مع وجود جهاز قانوني. ولذلك يقتصر الاهتمام بأبنية محددة قانوناً، تتمثل في أنماط اللوحة التنظيمية، التي تخضع للدراسة المنطقية المقصودة ويعترف هذا النموذج بالانحرافات عن الرشد ولكنه يرى أنها تحدث بسبب الأخطاء العشوائية والجهل والخطأ في الحساب. كما يتضمن هذا النموذج نموذجاً آخر ميكانيكياً، لأن العلماء الذين يأخذون به يرون أن التنظيم بناء يتكون من أجزاء يمكن التحكم فيها، كما يمكن تعديل كل منها على حدة لزيادة الكفاءة الانتاجية للبناء ككل. ومعنى هذا أن التحسين الطويل المدى للتنظيم ككل يخضع لضبط مخطط، كما يمكن زيادة توافره بواسطة أهداف ومخطط واضحة^(٣).

أما الدعاوى الأساسية لنموذج النسق الطبيعي، فهي أن التنظيم ككل طبيعي. أو نسق يسعى إلى تحقيق أهداف محددة.

ويتكون التنظيم من عدة أجزاء يمكن فهمها في علاقاتها بحاجات النسق الكلي. ويحاول التنظيم الاستمرار في الوجود ودعم توازنه. وقد يستمر في هذه المحاولة حتى بعد نجاحه في تحقيق أهدافه، الأمر الذي قد يؤدي إلى إهمال أهداف التنظيم أو تحويلها. ومعنى هذا أن التنظيمات قد تصبح غايات في حد ذاتها، وتفرض حاجات جديدة لا بد من إشباعها، أو تميل إلى إيجاد حاجات أخرى جديدة تتطلب اتخاذ قرارات جديدة حتى يمكن إشباع تلك الحاجات وهكذا يتغير أسلوب تحقيق الأهداف الرسمية للجماعة ككل.

Merton. Sociology Today, Free press, New York, pp. 401-404.

(٢)

ibid. pp. 404-405.

(٣)

إن التنظيم ككل ينمو عضوياً وله تاريخ طبيعي، يمكن تعديله وفق خطة، ولكنه قد يتعرض لمخاطر كثيرة. ولذلك يتم تحسين التنظيم عن طريق التوافق مع القوانين الطبيعية أى لا يحدث نتيجة التخطيط^(٤).

لكل نموذج بعض نواحي القوة، كما إن له بعض نواحي الضعف. فتميز النموذج الرشيد بالاهتمام بالانماط التي تميز التنظيم العصري وخاصة الرشاد، ولكنه يحمل الخصائص المشتركة بين التنظيمات العصرية والجماعات الطبيعية في السلوك التنظيمي. والواقع إنه ينبغي الاهتمام بالخصائص المميزة للتنظيم البيروقراطي من ناحية، كما ينبغي الاهتمام من ناحية أخرى بالخصائص المشتركة بين كل أنماط الجماعات^(٥).

أما نموذج النسق الطبيعي فيتميز بتركيز الاهتمام على أنماط المعتقدات والتفاعلات التلقائية غير المخطط أو غير الرسمي، التي تنشأ داخل التنظيم المخطط الرشيد ولكنه يحمل الخصائص الرشيدة المميزة للتنظيم.

وبعض العلماء يستخدمون هذين النموذجين في التحليل التنظيمي بطريقة كهرومائية، فيحللون أحد جزئي التنظيم على أساس النموذج الرشيد ثم يحللون الجزء الآخر على أساس نموذج النسق الطبيعي، اعتقاداً منهم أن التنظيم يتكون من جزءين متميزين، وبذلك يسير هذا المدخل في النهاية في خطين متوازيين^(٦).

نظرية البيروقراطية عند ماكس فيبر:

هناك قدر من التماثل بين نظريات الإدارة من جهة ونظرية البيروقراطية عند عالم الاجتماع ماكس فيبر من جهة أخرى. وقد يتبادر إلى الذهن أن التماثل تام بين هاتين الفئتين من النظريات، صحيح أنها يشتركان معه في الاهتمام بالرشاد والنواحي الرسمية وإغفال النواحي غير الرسمية في الصناعة. إلا أنها بعد ذلك يختلفان عن بعضهما اختلافات لها أهميتها من ناحية أسلوب الدراسة والمفاهيم والتصورات.

Ibid., p. 405.

(٤)

Ibid., p. 406.

(٥)

Ibid., p. 407.

(٦)

وقد اهم فيبر بدراسة التنظيمات البيروقراطية ووصف نموها وتطورها وأسبابه من أجل تحديد الخصائص المشتركة لهذه التنظيمات تمهيدا لتحديد مفهوم البيروقراطية ثم الكشف عن أثر التنظيم البيروقراطي في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات وقد أمكنه تحديد تلك الخصائص.

نظريته في السلطة :

وقد جاء تحليل فيبر لمبادئ البيروقراطية في كتابه الاقتصاد والمجتمع ويعتبر من أعظم التحليلات النظرية في هذا الموضوع، وقد أثر وما زال يؤثر في كل الأبحاث التي تتناول التنظيم الرسمي.

وجاءت نظرية البيروقراطية عند فيبر كجزء من نظريته في أبنية السلطة التي يطلق عليها أنساق الضبط الاجتماعي الشرعي Systems of legitimate social control ولذلك فإن مناقشة مفهوم السلطة عنده أمر لا غنى عنه قبل عرض نظريته في البيروقراطية.

والواقع أن الإسهام الرئيسي لفيبر في دراسة التنظيمات هي نظريته في أبنية السلطة التي قادته إلى تمييز التنظيمات في ضوء علاقات السلطة بداخلها. وقد نشأ هذا من اهتمامه بالبيت في أن الأفراد يطيعون الأوامر والسبب في أنهم يفعلون كما يؤمرون.

ولذلك بدأ فيبر بالتمييز بين السلطة والقوة والصور الأخرى من التأثير الاجتماعي فضلا عن التمييز بينها وبين الاقتناع والأنواع الأخرى من التساير الشخصي.

والقوة عند فيبر هي « أن الفاعل أثناء علاقته الاجتماعية مع فاعل آخر سيكون في وضع يستطيع فيه فرض إرادته بالرغم مما يجد من مقاومة»^(٧). ويتضح من ذلك التعريف أن فيبر يستخدم القوة بصورة عامة وشاملة للغاية. فهي تعني أن الفرد يسيطر على عدد آخر من الأفراد ويتحكم فيهم عن طريق

Max Weber, the Theory of Social and Economic Organization A. M. Henderson & (V)

Talcott Parsons (trans) Talcott Parsons (ed), Glencoe, 7 11. Free Press, 1944, p. 152.

تهديهم بالقهر أو الالتزام المادي، لدرجة أن هؤلاء الأفراد يجدون أنفسهم مضطرين إلى السلوك تبعاً لمصلحه أكثر مما يسلكون تبعاً لمصلحتهم ثم يعرف السلطة بأنها احتمال أن جماعة محددة من الأشخاص تضع كل أو بعض الأوامر النوعية المحددة التي تأتق من شخص أو مصدر معين^(٨).

ويتضح من ذلك أن جوهر السلطة هو الطاعة الاختيارية للأوامر والتوجيهات التي يصدرها الفرد الذي يتمتع بالقوة. ويرجع ذلك إلى أن أعضاء الجماعة يعتبرون تحكم السلطة فيهم أمراً شرعياً وليس من الضروري أن يكون مصدر السلطة أحد الأفراد فقد يكون نظاماً ليس له الطابع الشخص كالنظام القانوني، وهكذا تتميز السلطة عن القوة من ناحية وجود عنصر الموافقة أو الطاعة الاختيارية من جانب أعضاء الجماعة.

كما تختلف السلطة عن الإقناع. وتمثل الإقناع في أن أحد الأشخاص عن طريق الحجة أو البرهان يؤثر في القرارات التي يتخذها أحد الأشخاص أو في السلوك الذي يؤديه. ومن ذلك يتبين أن السلطة تتفق مع الإقناع من ناحية وجود عنصر الموافقة أو الرغبة في الطاعة، غير أنها في الواقع يختلفان عن بعضها اختلافاً أساسياً. لأن الفرد عندما يريد الوصول إلى هدف محدد يجد أمامه عادة عدداً من السبل التي توصله إلى ذلك الهدف، ولا بد من أن يطيل التفكير فيها ويقم كلا منها قبل أن يختار سبيلاً منها. ولكن الفرد في حالة الإقناع يتأثر بالحجج أو البراهين التي يأتي بها شخص آخر في عمليات التقييم والتفكير وإصدار الأحكام والاختيار، أما إذا كان خاضعاً للسلطة فلا يستخدم كفاءته في الاختيار بين البدائل، بل يستخدم المعيار الرسمي الذي يجمله الأمر كأساس للاختيار^(٩).

وفي ضوء هذا التمييز بين السلطة والقوة وبين السلطة والإقناع من الناحية الأخرى، يتضح لنا وجود معيارين للسلطة، يتمثل الأول في الخضوع أو

Ibid., p. 324.

(٨)

Herbert A. Simon. Administrative Behavior (2 d ed), New York: Macmillan. 1951. (٩)

pp. 126-127.

الاذعان الاختياري للأوامر بينما يتمثل الآخر في تعطيل الأحكام التقييمية وأفعال الاختيار قبل صدور الأوامر ذاتها. غير أنه في مواقف الضبط الاجتماعي الواقعية قد يلبس علينا الأمر حتى لا نستطيع أن نميز بوضوح بين السلطة والقوة. لأنه عند المقارنة بين المشرف على العبيد وصاحب رأس المال، نجد أن الأول يستمد قوته الإلزامية من السوط الذي يمسكه بيده، ومع أنه لا يضطر إلى استخدامه في كل الأحوال ولكن يكفي أن يدرك العبيد أن السوط معه وأنه يستطيع استخدامه متى شاء حتى يطيعوا أوامره ويقبلون على أداء العمل. وكذلك نجد أن صاحب العمل يستمد قوته الإلزامية من المال الذي يمتلكه، وهذه القوة الاقتصادية هي التي تجعل العمال ينفذون أوامره وتوجيهاته الرسمية. وهذه المقارنة جعلت بعض العلماء يرون أن خضوع العبيد للمشرف كخضوع العمال، أي أنه خضوع اختياري. وإن كان هناك اختلاف بينها فهو اختلاف في الدرجة فحسب، على أساس أن العبد يفتقر إلى الحرية التي يتمتع بها العامل، فالعبد يعمل لدى سيده طوال حياته، في حين أن العامل يستطيع الانتقال من صاحب عمل إلى آخر، ولكن معظم الآراء اتفقت على أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل - وحدها - هي من علاقات السلطة.

كذلك قد لا نستطيع أن نميز بوضوح بين السلطة والاقناع، لأنه عندما يقوم أحد الأشخاص باقناع شخص آخر، فقد يكون لرأي الأول وزن كبير حتى أن الآخر يستمع إليه ويكاد لا يحتاج إلى أي اقناع كي يتأثر به. كما لا نستطيع في هذه الحالة أيضًا الجزم بأن الشخص الأول له سلطة على الشخص الآخر.

وهكذا فهناك حالات هامشية بين السلطة والقوة من ناحية، وبين السلطة والاقناع من الناحية الأخرى، ويرجع السبب في ذلك إلى أن، الصور المختلفة للضبط الاجتماعي قد تتحول إلى علاقات السلطة، ويرتب على ذلك أن المعيارين اللذين تحدثنا عنهما تمييز السلطة عن الصور الأخرى من الضبط الاجتماعي لا يكفيان بذاتها، ويتطلب الأمر وجود معيار ثالث يميز السلطة عن غيرها.

كما يؤدي وجوده إلى تحول القوة أو الاقناع أو غيرها من صور الضبط الاجتماعي إلى علاقة السلطة. وهذا المعيار الثالث هو التسوية القيمي Value

orientation فإذا وجد الفرد نفسه مضطراً إلى الخضوع لأوامر شخص آخر، فقد يسعى إلى التوافق مع هذا الموقف بقوله «أنه يريد الخضوع لأوامر وتوجيهات هذا الشخص». غير أن مثل هذا القول مجرد تبرير لهذه الطاعة وهذا الخضوع، لأنه عندما نسحب هذه القوة الإجبارية، يتوقف الشخص عن الخضوع أو الأذعان. كذلك إذا وجدت الجماعة نفسها في مثل هذا الموقف، أي إذا وجد الأعضاء أنفسهم في موقف لا بد فيه من الخضوع لأوامر وتوجيهات شخص آخر، وإذا اعتقد هؤلاء الأعضاء أن هذا الشخص طيب وله صوت مسموع، وأن من صالحهم تقديم فروض الولاء والطاعة له، تتحول مثل هذه التبريرات إلى موجه قيمي مشترك. لأن اتفاق أعضاء الجماعة على شيء ما هو في حد ذاته قيمة اجتماعية. ومن ثم إذا كانت معايير الجماعة تقضى بطاعة الرؤساء، فإن أعضاءها سيخضعون لأوامر رؤسائهم كجزء من توافهم مع هذه المعايير ومن الواضح أن وجود مثل هذه المعايير الاجتماعية تجعل مثل هذه الطاعة أمراً مستقلاً إلى حد ما عن القوة الالزامية للرئيس، أو عن تأثيره في اقناع الأفراد الخاضعين له. وهكذا تتحول الصور المختلفة من الضبط الاجتماعي إلى السلطة.

ومن ثم تصبح أهم خصائص السلطة هي رغبة الأفراد في تعطيل أحكامهم واختياراتهم مقلماً، مع طاعة أوامر وتوجيهات رؤسائهم. وتنشأ تلك الخاصة من الضوابط الاجتماعية ولا تنشأ من القوة الالزامية أو الاجبارية للرئيس، كما لا ترجع إلى الأنماط الأخرى من التأثير الشخصي.

ولا شك في أن الفرد عندما يتواءم مع معايير جماعته يكسب رضاها وثناها لأن المعايير الاجتماعية تجعل في ثناياها إجراءات اجتماعية فإذا أحب شاب إحدى الفتيات، فإنه يكون حريصاً على أن يقدم لها كل ما تريده حتى تحبه وتحب صحبته. كذلك إذا كان أحد الأشخاص يعتمد على النصائح التي يقدمها له أحد زملائه فإنه سيجد نفسه مضطراً إلى الرضوخ لرغبات هذا الزميل. وفي كلتا هاتين الحالتين نجد أن اعتماد شخص على آخر للحصول على بعض المكافآت يجعله يرضخ أو يخضع له. غير أنه ليس من الصواب اعتبار هذه الأنماط من التأثير الشخصي والتي تصل جذورها إلى عمليات التبادل على أنها سلطة، ولو

أن الخضوع اختياري في هاتين الحالتين، إلا أنه لا توجد جماعة تتطلب معاييرها الخضوع لأوامر وتوجيهات الرئيس. لأن علاقات السلطة لا تنشأ إلا في جماعة أو مجتمع، أي أنها لا تنشأ بين أزواج من الأفراد، ويرجع ذلك إلى أن معايير الجماعة وحدها هي التي تفرض أنماط الخضوع والاذعان. ولكن متى أصبح بناء السلطة قائماً وثابتاً، تظهر علاقات السلطة في أزواج من العلاقات. ولذلك نجد أن الأب يمارس سلطته على ابنه، وإن كانت الأسرة تضم طفلاً واحداً فحسب. ولا يعتمد نفوذ الأب في هذه الحالة على قوته أو على نجاحه في إقناع ابنه، أو لرغبته في تبادل الخدمات معه، وإنما ترجع إلى أن ثقافة المجتمع تحدد دور الابن وتلزمه بطاعة أبيه. ثم أن أعضاء المجتمع المحلي، المدرسين والجنود كلهم يساعدون ويسهمون في تنشئة الابن كى يقوم بالتزاماته نحو أبيه. ويوضح ذلك أن الصور الأخرى من التأثير أو النفوذ توجد مع السلطة جنباً إلى جنب في أغلب الأحوال، وتعمل على توسيع نطاق تأثير الرؤساء. ولكن علاقات السلطة كما وضعناها هي أفكار مجردة تساعد على الدراسة والتحليل، وقلما توجد في المواقف الواقعية غير أن ذلك لا يقلل على الإطلاق من أهميتها في التحليل والتمييز.

ونلخص من هذا إلى القول بأن السلطة لا تنشأ إلا عندما يوجد موجه قيمي مشترك في جماعة، يجعل ممارسة الضبط أمراً شرعياً، ومناسباً. ولكن تختلف الجماعات عن بعضها من ناحية ما تتمسك به من معتقدات واستخدام فيبر هذه الاختلافات للتمييز بين ثلاثة أنواع من السلطة هي التقليدية والكارزمية والقانونية^(١٠).

والسلطة التقليدية هي التي تفرضها التقاليد وتضفي عليها صفة الشرعية وتكسيها ثوباً من القداسة. وفي هذه الحالة يكون النظام الاجتماعي مقدساً وأبدياً ولا يمكن الاعتداء عليه أو الثورة ضده، لأن الاعتقاد السائد بأن الشخص الحاكم يمتلك قوى خارقة للطبيعة لا تقارن بالقوى العادية التي يمتلكها الإنسان العادي. ويخضع الرعايا لحاكمهم بسبب ما يكونون له من ولاء شخصي تحكمه.

التقاليد، وسبب المعتقدات الثقافية السائدة بينهم مثل الحق المقدس للملك. وتمثل السلطة التقليدية في الملكيات المطلقة حيث يتمتع الملك بالكثير من السلطات، ولو أنها تكون محددة بسبب نفس التقاليد التي تضيق عليها صفة الشرعية، غير أن هذا التحديد ليس صارماً ودقيقاً. ويزتج على ذلك أن يكون الحاكم متعافاً في كثير من الأحيان ويرجع ذلك إلى أن التعسف جزء من التقاليد. كما يرجع إلى استشهاد الحاكم بالأفعال التي حدثت في الماضي، لتبرير الأوامر الجديدة التي يصدرها. فأحياء التقاليد الماضية والتمسك بها هو الذي يجعل أفعال الحاكم الخالي أفعالاً شرعية. وبذلك تعمل السلطة التقليدية على استمرار النظام الاجتماعي القائم بالفعل وتقاوم كل ما من شأنه إحداث التغيير الاجتماعي، فهو لا يناسبها لأنه يقضي عليها وعلى أساس وجودها.

والقيم هي التي تضيق على السلطة الكارزمية صفة الشرعية وهي التي تعتبر القائد ملهياً مزوداً بقوى مقدسة أو خارقة للطبيعة في الواقع يرأس القائد الكارزمي حركة اجتماعية جديدة، كما يرى أتباعه أو تلاميذه أنهم اهتمدوا إلى قضية جديدة، ولا بد لهم من العمل على نشر هذه الرسالة أو البشرى على كافة البشر. ومن ثم يقاومون الماضي ولكنهم يبشرون بالمستقبل ويخضعون لقائدهم ويرغبون في طاعة أوامره لأنهم يخلصون له ويعتقدون إنه يجسم المثل الجديدة. وقد يظهر القائد الكارزمي في أى قسم من أقسام الحياة الاجتماعية، فقد يكون نبياً، أو زعيماً سياسياً، أو بطلاً في المارك الحربية. ومهما كان الأمر فإن السلطة الكارزمية تؤدي وظيفتها كقوة ثورية، ترفض القيم التقليدية، وتشور ضد النظام القائم.

ويترتب على ذلك أن الحركات الكارزمية قد تكون حركات فوضوية، أو ناترة على النظام الحكومي. ولا يقف الأمر عند هذا الحد بل إن القائد الكارزمي وأتباعه يسخرون من أى شيء يرتبط بالروتين، فلا يوجد تنظيم داخلي ملزم أو قواعد صارمة تنفيذ أو تكبل ما يوحى به القائد. إذ يجب تكريس الجهود كلها للرسالة المقدسة ولا يجب تدنيها بالاعتبارات الدنيوية. ولكن من البديهي أنه لا يمكن أن يتجاهلوا إلى ما لا نهاية مطالب الواقع، وبعض

الروتين، وبعض التنظيم، وبعض الوسائل الثابتة للعون أو المساعدة الاقتصادية. وذلك لأنه وإن كان ولا بد من استمرار الحركة، فلا بد من أن تكون هذه الحركة منظمة. ويترب على ذلك إن اهتمام الأعضاء باستمرار الحركة، يفرض عليهم إقامة تنظيم رسمي وإتباع بعض الروتين وخاصة بعد موت القائد الكارزمي. وفي الواقع أن موت القائد يعرض الحركة كلها للإلتهيار، بسبب افتقار الأعضاء للتوجيه الملهم، وبسبب المعارك التي تنشب بينهم على من يخلف القائد إذا لم توجد إجراءات منظمة ومعنى ذلك أن الحركات الكارزمية لكي تستمر يجب أن يكون لها بعض خصائص العالم الدنيوي، التي كانت الحركة تقاومها وتحاربها عند بدء نشأتها. ولذلك لا بد من أن تتحول السلطة الكارزمية إلى سلطة تقليدية و سلطة قانونية، وهذا التحول يطلق عليه فيبر عملية تسميـط Routinization. الكاريزما.

والاعتقاد بسمو القانون والذي يضمن على السلطة القانونية صفة الشرعية. وتتطلب هذه السلطة وجود مجموعة من المعايير الاجتماعية الرسمية التي تنظم السلوك الرشيد الذي يستهدف الوصول إلى أهداف بعينها. وفي هذه الحالة لا تكون الطاعة لشخص سواء أكان رئيساً تقليدياً أو كارزمياً، وإنما لمجموعة من المبادئ المجردة. وتمثل السلطة الرسمية القانونية في كل التنظيمات الرسمية بما في ذلك الحكومات والمصانع والجيش وهيئات الرعاية الاجتماعية.

وفي هذا النوع من السلطة يكون الحكم للقانون، وليس للفرد. ولو أننا نجد أن الذين يشغلون المناصب الرئيسية يفرضون الطاعة على رؤسهم غير أن هؤلاء الرؤساء يخضعون لمجموعة من الأوامر والتعليمات المجردة، وبذلك تكون سلطتهم محدودة. (11)

وفي ضوء الطريقة التي تكون بها السلطة شرعية ميز فيبر بين ثلاثة من الأنماط التنظيمية أطلق عليها الكاريزمية والتقليدية والقانونية الرشيدة. ويم التعبير

Biau, P. Bureaucracy in Modern Society, New York, 1956, pp. 22 - 29.

(11)

Biau, p. Dynamics of Bureaucracy, New York, 1955.

عن كل منها في صورة جهاز إدارى أو تنظيمى وتستخدم هذه الأنماط في تحليل التنظيمات، لأن أى تنظيم واقعى قد يضم أكثر من نمط واحد.^(١٢)

والأسلوب الأول في ممارسة السلطة قائم على صفات القائد الشخصية، وقد استخدم فيبر الكلمة اليونانية Charisma ليعنى أى صفة من صفات شخصية الفرد تجعله منفصلاً و متميزاً عن الأفراد العاديين كما تجعله ينال معاملة باعتباره موهوباً بقوى أو صفات فوق طبيعية أو فوق إنسانية أو موهوباً بقوى أو صفات استثنائية على الأقل. وهذا هو وضع القائد الدينى أو القائد السياسى، أما المديرون فوظيفتهم التوسط بين القائد والجمهور وعلى أى حال فهناك عدد كبير من المنظمات لها مؤسسون «كاريزميون» مثل هنرى فورد وغيره.^(١٣)

إن أساس السلطة قائم في المميزات التى يتمتع بها شخص واحد، والأوامر كلها راجعة إلى إلهامه، ولذلك فإن المنظمة تتصف بعدم الاستقرار، وعندما يموت القائد تنشأ مشكلة تحديد الخلف، وقد يدعى كل شخص أنه الوريث الحقيقى للقائد الكاريزمى أى أن المنظمات السياسية والدينية تنقسم عادة بعد موت مؤسسها.^(١٤)

وحتى إذا عين القائد خليفة له، فقد يعترض بعض الأعضاء. وعلى أى حال فقد لا يظهر قائد كاريزمى آخر، ولذلك تفقد الحركة صورتها الكاريزمية، وتأخذ أحد النمطين الأخرين. فإذا كان الخليفة يتحدد عن طريق الوراثة، يأخذ التنظيم الصورة التقليدية، أما إذا كان يتحدد في ضوء القواعد العلمة، يأخذ التنظيم الصورة البيروقراطية.^(١٥)

أما في الإدارة التقليدية فيم تعيين الأدوار على أساس التقاليد وتنتقل الأوضاع الإدارية من جيل إلى آخر، ويراعى القائد الأساس التقليدى، أو الوراثة في تعيين الأوضاع داخل المنظمة، والتقاليد هى المعيار الذى يحدد مستقبل

Ibid. p. 20.

Crozier, M.; The Bureaucratic phenomenon, Chicago, 1967.

Ibid.

Ibid.

(١٢)

(١٣)

(١٤)

(١٥)

الفرد ومصيره. ويلتحق الفرد بالمدرسة التي تؤهله لشغل الوظيفة التي تحددها له التقاليد، فقد ترى التقاليد أن يكون بعض الأفراد ضباطاً في الجيش وهكذا. فالمعيار الهام هو «من أنت؟» وليس ما تستطيع أن تفعله وهذا هو المعيار الأساسي في تحديد العمل في المنظمات التي توجهها التقاليد. وما زالت التقاليد تلعب دوراً هاماً في بعض بلدان العالم في تحديد الشكل الإداري وسياسات الأفراد في المنظمات التجارية.^(١٦)

فأساس الأوامر والسلطة في المنظمة التقليدية هي العرف والتقاليد، فحقوق الجماعات المختلفة وتوقعاتها تتحدد كلها في ضوء الموافقة على ما كان في الماضي باعتباره شيئاً مقدساً. ويتمتع القائد بسلطة بفضل المركز الذي ورثه، ويحدد العرف مدى هذه السلطة. وعندما تتحول السلطة الكاريزمية إلى سلطة تقليدية، أى أن انتقال السلطة يصبح أمراً وراثياً، فإنها تصبح جزءاً من دور القائد وليست جزءاً من شخصيته.

ويتخذ التنظيم الواقعي أحد هذين التمثيلين :

(أ) الصورة الوراثية: حيث يعتبر الموظفون هم المساعدون الخصوصيون، ويعتمدون على القائد في الحصول على مكافأاتهم.

(ب) الصورة الإقطاعية: يتمتع الموظفون بقدر أكثر من الاستقلال الذاتي، ولهم مصادر دخل خاصة لهم، وعلاقتهم بالقائد هي علاقة ولاء تقليدية.^(١٧)

والواقع أن الأمثلة التي قدمها لنا فير هي كلها أمثلة تاريخية، ولكن يمكن تطبيقها على المنظمات الحديثة، فقد يصبح الابن مديراً محل محل أبيه عندما يكون الأمر في الشركة قائماً على الانتقال الوراثي، وقد يكون التعيين قائماً على القرابة

Thompson J. and Mc Ewen, W. organization] Goals and Environment, Goal (١٦)
Setting as Interaction process» New York.

Blau, op. cit., o. 21.

(١٧)

بدلاً من الخبرة كما أن عدداً كبيراً من أساليب الفعل في كثير من المنظمات - يم على أساس تقليدي بدلاً من الرجوع إلى التحليل الرشيد.^(١٨)

أما النمط الثالث من السلطة فهو السلطة القانونية الرشيدة مع ثورتها البيروقراطية، وهو النمط السائد في المجتمع الحديث. وهو نمط رشيد لأن الوسائل المحدد لإنجاز أهداف نوعية محددة، أى أن التنظيم كآلة التي تصم تصميماً حسناً، لها وظيفة معينة تؤديها، وكل جزء في الآلة يسهم في تحقيق أفضل أداء لهذه الوظيفة. وهذا النمط قانوني لأن القائد يمارس سلطته عن طريق الأوامر والإجراءات عندما يشغل وظيفة محددة في وقت معين. وقد استخدم فيبر كلمة «بيروقراطية» للإشارة إلى هذا النمط من التنظيم - وقد أشار إلى أن البيروقراطية تشبه الآلة الجديدة، أى أنه اعتمد على المماثلة بالآلة، في حين أن الصور التنظيمية الأخرى تشبه طرق الإنتاج غير الميكانيكية.^(١٩)

وترجع كفاءة البيروقراطية إلى أنها تستخدم الوسائل التي تحقق الأهداف المقررة بأفضل ما يمكن، ولا يعوقها رغبات القائد الكاريزمي أو الإجراءات التقليدية التي لم تعد صالحة للتطبيق.^(٢٠)

وفي التنظيم البيروقراطي لا يستطيع أى فرد المطالبة بوضع خاص على أساس ولائه للقائد أو على أساس أن أعضاء أسرته أو طبقته كانوا يشغلون هذه الوظيفة، فالوظائف يشغلون وظائفهم لأنهم أكثر الناس قدرة.

وتوضح هذه المقارنة أهمية الإدارة البيروقراطية، التي تقضى على القوة المطلقة التي يتمتع بها القائد في تحديد مصير المنظمة وأعضائها، كما تقضى على التقاليد والعرف التي تحكم أوضاع السلطة، أى أنها تقضى على الحكم المطلق للفرد كما تقضى على الماضى.^(٢١)

Ibid.

(١٨)

Ibid, p. 22.

(١٩)

Ibid.

(٢٠)

Thompson, op. cit., p. 140.

(٢١)

خصائص البيروقراطية :

أما خصائص البيروقراطية عند فيبر فيمكن تحديدها على النحو التالي :

١ - أن الأنشطة المختلفة التي تستهدف تحقيق أغراض البناء البيروقراطي تقسم وتوزع على الأوضاع المختلفة في التنظيم في ضوء القواعد أو القوانين أو التنظيمات الإدارية - بحيث يكون لكل موظف مجال محدد من الاختصاصات الرسمية ويدرك الموظف أن هذه الاختصاصات هي واجباته الرسمية التي يلتزم بأدائها.

٢ - لا بد من أن يوجد قانون ينظم إصدار الأوامر إلى الموظفين كي يقوموا بواجباتهم الرسمية وبحيث ينظم العمل بصورة عامة ويمنع إصدار الأوامر في كل حالة على حدة. ولاشك أن هذه القوانين والتعليقات تعمل على التنسيق بين الأنشطة المختلفة كما تجعل العمليات التي تم داخل التنظيم مطردة ومستمرة مهما حدث من تغير في التنظيم. ويؤدي ذلك إلى تحقيق ذلك الاستقرار في التنظيم ذلك الاستقرار الذي تفتقر إليه الحركات الكاريزمية.

٣ - تقوم السلطة العليا بتعيين الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات المناسبة عن طريق إجراء امتحانات خاصة ويستثنى من ذلك كبار الموظفين الذين ينتخبون لكي يعبروا عن إرادة الناخبين مجموعة من المواطنين كما في حالة المدينة أو قد يكونون مجلساً للإدارة كما في الشركات ولاشك أن انتخاب كبار الموظفين من ناحية وتعيين الموظفين الآخرين من الناحية الأخرى - من العوامل التي تجعل البيروقراطية مرنة لا تتصف بالجمود ويتمتع الموظف المنتخب بالاستقلال الذاتي، ويحصل على وظيفته بفضل جمهور الناخبين ولا يتوقف مستقبله الوظيفي على رئيسه في الإدارة. أما الموظف المعين فهو على العكس يكون لرئيسه الفضل في حصوله على وظيفته - ولذلك يراعى كل عناية ودقة في أداء عمله ثم إن مستقبله الوظيفي يتوقف على مهارته وميزاته الأخرى المتعلقة بالوظيفة ويترتب على ذلك أن انتخاب الموظفين الخبراء يضر بمكانزم البيروقراطية ويضعف من اعتمادهم على رؤسائهم في التسلسل الإداري.

٤ - لكل وضع أو وظيفة سلطة محددة ولكنها تختلف عن بعضها من ناحية ما لها من سلطات وتترتب هذه الوظائف وما لها من سلطات في الوظائف على شكل تسلسل بعضها فوق بعض ويتخذ هذا التسلسل عادة شكلاً هرمياً. فكل موظف يشغل وضماً رئيسياً يمارس سلطة على الموظفين الذين يرأسهم، وهو بالتالي مسئول أمام رئيسه عن قراراته وأفعاله فضلاً عن قرارات وأفعال مرؤسيه. ويتطلب ذلك ضرورة توضيح مجال سلطة الرؤساء على مرؤسيهم.

٥ - تفصل البيروقراطية النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة كما تفصل الأموال والأدوات العامة عن الممتلكات الخاصة للموظف. وقد أوضح ميرتون Merton هذه النقطة بالذات - فهو يذهب إلى أنه مع زيادة عدد التنظيمات البيروقراطية، أصبحت العلاقات الاجتماعية بأدوات الإنتاج تتحكم في الإنسان إلى حد كبير. وهذه الظاهرة لا تعكس آراء ماركس Marx وحده وإنما تمثل حقيقة راسخة يجب أن يعترف بها كل إنسان في المجتمع الحديث مهما كان منحه الأيدولوجي. ويدرك كل إنسان أنه لا بد من أن يعمل لدى الغير لأنه إذا أراد أن يعمل لا بد من أن يمتلك بعض الأدوات والمعدات، ولكن هذه الأدوات تملكها التنظيمات البيروقراطية سواء كانت عامة أم خاصة. ومن ثم لا بد من أن يعمل الفرد في البيروقراطية حيث توجد الأدوات والمعدات من أجل أن يعيش وهذا المعنى فإن البيروقراطية تفصل بين الفرد وأدوات الإنتاج سواء كان الفرد يعمل في مشروع خاص أم عام. وذلك ما حدث تماماً في الجيوش بعد انتهاء عهد الاقطاع فقد أصبحت الدولة هي التي تمتلك أدوات القتال بعد أن كان كل جندي يمتلك أدواته الخاصة به. وبذلك فإن الجيش كتظيم بيروقراطي فصل بين الجندي وأدوات الحرب فلم يعد الجندي يمتلك أدوات الحرب، فقد أصبح العلماء أيضاً لا يستطيعون توفير أدوات المعامل وأجهزة البحوث لكي يقوموا بأبحاثهم وتجاربهم ووجدوا أنه لا بد من العمل في تنظيمات بيروقراطية تستطيع بمواردها الضخمة توفير مثل هذه الأدوات والأجهزة ومن ثم أصبح العالم أيضاً منفصلاً عن أدوات البحث والتجربة.

٦ - تتطلب البيروقراطية تدريباً متخصصاً وينطبق هذا الأمر على المديرين التنفيذيين كما ينطبق على الموظفين.

٧ - يتطلب أداء النشاط الرسمي قدرة الموظف الكاملة على أداء العمل بغض النظر عن الوقت المحدد له.

٨ - ينهى على الموظف ألا يستغل وظيفته أو يتبادل الخلفات مع زملائه من الموظفين لأن معنى أداء الوظيفة هو أن يقبل الموظف القيام بالتزام خاص نحو الإدارة في مقابل الحصول على مورد للرزق. وتختلف هذه العلاقة عن علاقة الولاء والإخلاص بين العبد وسيدته التي كانت سائدة في العهود الإقطاعية وهذا الولاء الحديث يستهدف تحقيق أغراض وظيفية غير شخصية كما لا يعتبر الموظف في الحكومة الحديثة خادماً شخصياً للحاكم.

٩ - يستمر الموظف مدى حياته في البيروقراطية العامة والخاصة على السواء غير أن هذا لا يشير إلى حق الموظف في ملكية وظيفته، ذلك النظام الذي كان سائداً في أبنية السلطة في الماضي. كما يحصل الموظف على بعض الامتيازات القانونية التي تحميه من الفصل أو النقل التعسق وعلى التعويض المالى المنتظم في صورة مرتب ثابت ومعاش الشيخوخة. ثم إن الموظف يتقل من الوظائف الأدنى الأقل مرتبة إلى الوظائف العليا. ولكنه يريد أن تم الترقية بطريقة ميكانيكية فهو يريد أن تكون الترقية على أساس الأقدمية أو الدرجات التي يحصل عليها في الامتحان.

١٠ - أن الامتيازات التي يحصل عليها الموظف إلى جانب شعوره بالأمن الذى يكفله له المرتب الذى يتقاضاه فضلاً عن الاحترام الاجتماعى واستمراره طوال حياته في شغل الوظيفة داخل البناء البيروقراطى كلها تعجل الوظيفة أمرٌ مرغوباً خاصة في البلاد التي لا تتوافر فيها فرص الأرباح للمستثمرين غير أنه في تلك البلاد تكون المرتبات منخفضة نسبياً.

١١ - يتفوق التنظيم البيروقراطى على أى شكل آخر من أشكال التنظيم حتى أنه يمكن مقارنة ميكانزم البيروقراطية كاملة النمو بالتنظيمات الأخرى. مثل مقارنة الآلة بأساليب الإنتاج غير الميكانيكية. ويرجع هذا التفوق والسمو إلى أن البيروقراطية تتصف بالدقة والسرعة كما أنها تتطلب قدرًا أقل من النفقات. فهي تقلل من قيمة الوقت اللازم لأداء العمليات كما تقلل من كمية المواد المستخدمة

ومن العوامل التي ساعدت على الدقة والسرعة التي تتميز بها البيروقراطية وسائل الاتصال الحديثة. كما أن الظواهر الاقتصادية والسياسية تضغط بكل قوة لزيادة سرعة استجابة الإدارة للمواقف المختلفة وتصل هذه الاستجابة إلى الحد المثالي للسرعة عن طريق التنظيم البيروقراطي السلم.

وتتفوق البيروقراطية على كل نظام لأنها تسير تبعاً لمبدأ الوظائف الإدارية المتخصصة. ويشغل هذه الوظائف موظفون حصلوا على تدريب متخصص ثم تزداد معلوماتهم ومعارفهم عن طريق استمرار التدريب أثناء العمل. وهم يؤدون عملهم بطريقة موضوعية أى تبعاً لقواعد حسابية ودون اعتبار للأشخاص. أى أن تفوق البيروقراطية يعتمد على مبدأين الأول: التدريب المتخصص الذي اكتسبه الموظفون، الثاني: أن العمل يتم تبعاً لقواعد حسابية. وتتطلب الثقافة الحديثة وخاصة سماتها وميزاتها الاقتصادية والفنية هذه القواعد الحسابية. ولذلك كلما كانت البيروقراطية كاملة أصبحت مجردة من الإنسانية فهي تقضى على الحب والكراهية وكل العناصر الشخصية غير العقلية والعاطفية من العمل الرسمي، تلك العوامل التي لا تخضع للحساب.

وعلى هذا الأساس يختلف رأى فيبر عن الرأى الشائع بأن البيروقراطية تعنى عدم كفاءة الجهاز الحكومي، لأنها في رأيه إحدى خصائص الإدارة في المجتمع الحديث ولا ترتبط بالحكومة بأى شكل من الأشكال.

خصائص أخرى للبيروقراطية :

١ - البيروقراطية بناء اجتماعي لا يمكن تحطيمه أو القضاء عليه فهي الوسيلة لتحويل فعل المجتمع المحلي (أى الفعل القائم على عناصر غير رشيدة) إلى فعل المجتمع العام (أى الفعل المنظم تنظيمياً رشيداً. فالبيروقراطية هي الإدارة التي تحول علاقات القوة إلى علاقات المجتمع العام المرتب ترتيباً مطرداً، أكمل وأسمى من الفعل الجماهيري أو حتى من فعل المجتمع المحلي. وعندما تتحول الإدارة إلى بيروقراطية يتكون شكل من علاقات القوة لا يمكن تحطيمه وهذا هو المقصود من القول بأنه البيروقراطية بناء اجتماعي لا يمكن تحطيمه أو القضاء عليه.

٢ - ولا يستطيع الموظف أن يهرب من الجهاز البيروقراطي، لأنه خاضع لسيطرته وتحكمه، فالموظف مجرد جزء من آلة تدور دائماً وباستمرار. وسكلف ببعض الأعمال الخاصة، ولا يدرى شيئاً عن الأعمال الأخرى التي يقوم بها الموظفون الآخرون، ويترتب على ذلك أن الموظف لا يستطيع تشغيل هذا الميكانيزم أو تعطيله عن العمل، ولكن رئيسه هو الذى يستطيع ذلك.

٣ - ولا يستطيع الرعايا الاستغناء من جانبهم عن جهاز السلطة البيروقراطية مادام موجوداً وقائماً، لأن هذه البيروقراطية تعتمد على تدريب متخصص، وتقسيم العمل والتخصص الوظيفي، وبمجموعة من الوظائف المتكاملة. ويعتمد المستقبل المادى للجهاير على أداء التنظيم البيروقراطى لوظائفه، وتصبح فكرة القضاء على هذه التنظيمات فكرة خيالية.

٤ - ويتميز الجهاز البيروقراطى بالنظام. ويرجع ذلك إلى مجموعة من الاتجاهات عند الموظفين. من بينها: الطاعة التامة أثناء أداء النشاط المعتاد. إذ يتمك الإنسان بالقواعد والتنظيمات التي تعود عليها. وهذه الطاعة مطلوبة من الموظفين كما هى مطلوبة من الرعايا.

٥ - وكما أن التنظيم البيروقراطى بناءً اجتماعياً، كذلك له بناء سياسى. قد يكون لهذا البناء السياسى آثار اقتصادية بعيدة المدى. ويعتمد ذلك على اتجاه القوى التي تستخدم الجهاز البيروقراطى. وعلى أى حال فالبيروقراطية أداة دقيقة تضع نفسها فى خدمة المصالح المسيطرة، سواء أكانت هذه المصالح سياسية أو اقتصادية أو من أى نوع آخر. وفى الواقع أن التنظيم البيروقراطى أعظم وسائل القوة. غير أن هذا لا يحدد أبداً وزن البيروقراطية. لأن عدم الاستغناء عن الموظف ليس معناه ازدياد قوة الموظف كما أن عدم الاستغناء عن البروليتاريا ليس مقياساً لقوتها الاجتماعية والسياسية. وإذا كان عدم الاستغناء مقياساً للقوة، فإن العبيد فى المجتمعات التي تعتمد على عملهم - يكون لهم وضع القوة. ولذلك لا يمكن القول أن قوة البيروقراطية تزداد لأنه لا يمكن الاستغناء عنها.

٦ - وفى الظروف العادية ترتفع دائماً قوة البيروقراطية كاملة التحو. إذ تسعى

كل بيروقراطية إلى زيادة تفوق المتعلمين تعليماً معيناً يجعل معرفتهم وأغراضهم سرية. وتعمل البيروقراطية دائماً إلى أن تكون إدارة «أقسام سرية» فهي تخفى معرفتها وأعمالها عن التقدر بقدر ما نستطيع. ونشأ الاتجاه نحو السرية إذا تعرضت مصالح قوة البناء إلى خطر خارجي. فالدبلوماسية الناجحة، يجب أن تقصر إدارتها على عدد محدود للغاية وكذلك الإدارة العسكرية تصر على سرية أهم عملياتها. كما أن السرية في المنظمات الحزبية وكل حماية للبناء الاجتماعي من العدوان الخارجي، تزيد من قوة الجماعة التي تملك القوة.

٧ - واهتمام البيروقراطية بالقوة يكون فعالاً إذا حافظت على السرية ومفهوم «السر الرسمي» اختراع من اختراعات البيروقراطية وليس هناك من شيء تدافع عنه البيروقراطية مثل دفاعها عن هذا الاتجاه فالسرية وسيلة للقوة.

ويشير أتزيون^(٢٢) إلى أن البيروقراطية هي الإدارة التي تتجنب تماماً مناقشة أساليبها التكنولوجية على صفحات الجرائد أو غيرها. ولكنها لا تقف مثل هذا الموقف إزاء السياسات التي تتبعها. ولذلك فإن البيروقراطية لا تكشف عن أسرارها للجمهور، كما لا تكشف عنها للتنظيمات البيروقراطية الخاصة. وهي تحافظ على سرية معلوماتها الخاصة بصفة خاصة خشية أن تسرب إلى الشركات الاقتصادية المنافسة أو الجماعات الأجنبية ذات الميول العدائية. لذلك تنتشر الجاسوسية بين الشركات المنافسة، ولكن قد لا تكون منظمة بنفس الدقة التي تنظم بها الجاسوسية بين الدول. ومن الأسرار التي تحرص عليها التنظيمات البيروقراطية تكاليف الإنتاج، والعمليات التكنولوجية الجديدة، وخطط الإنتاج. وهي تمتعها عن التنظيمات البيروقراطية الاقتصادية في القطاع الخاص. ولكن قد تكشف عنها عندما تدافع أمام الجمهور عن الأسس التي استندت إليها في اتخاذ قراراتها أو في وضع سياستها^(٢٣).

٨ - توجد البيروقراطية أسلوباً رشيداً للحياة. غير أننا نكتفي بعنصر واحد هو أثر البيروقراطية في التعليم.

(٢٢) Etzioni; A. A comparative Analysis of complex organizations, New York, 1961.

(٢٣) Robert Merton, et, al, Reader in Bureaucracy, free Press, New York, 1952.

وسيطر على المؤسسات التعليمية الحاجة إلى التعليم الذى يسير تبعا لنظام الامتحانات، ولاعداد خبراء لا تستغنى عنهم البيروقراطية.

وقد نشأ نظام الامتحانات قبل ظهور البيروقراطية في المجال الدينى في الشرق الإسلامى، وفي الغرب المسيحى أثناء العصور الوسطى غير أن تطور البيروقراطية أدى إلى وجود نظام الامتحانات الرشيدة. وازداد تطور نظام الامتحانات بسبب المكانة الاجتماعية للشهادات التعليمية، وقد تحولت هذه الشهادات إلى امتياز اقتصادى.

ونشأ في الوقت الحاضر اتجاه يطالب بإيجاد شهادات تعليمية في كل ميدان من ميادين العمل، وليس السبب في ذلك هو عطش مفاجئ للعلم، ولكنه الرغبة في قصر الأوضاع واحتكارها على أصحاب الشهادات التعليمية. والتعليم يتطلب مصاريف، ولذلك تتخلف الكاريزما وراء الملكية.

أسباب وجود البيروقراطية :

والبيروقراطية في كل مكان هي المفتاح الأخير للتطور. وللبيروقراطية طبيعتها الرشيدة، وسيطر عليها قواعد ووسائل وأغراض وحقائق. وكان لنشأتها وانتشارها في كل مكان نتائج ثورية وهو نفس التأثير الذى أحدثه تقدم الرشاد. وقد حطمت البيروقراطية أبنية السلطة التى ليس لها طبيعة رشيدة. ثم يحدد فيسر أسباب وجود البيروقراطية وهو يرجعها إلى تطور اقتصاد النقود، والحاجة إلى جيوش كبيرة، وازدياد حاجة المجتمع إلى النظام والحماية والأمن، وسياسة الرعاية الاجتماعية وأخيرا وسائل الاتصال والنقل^(٢٤).

وسنشير بإيجاز إلى كل عامل منها :

١ - تطور اقتصاد النقود :

لا يعتبر اقتصاد النقود السبب الوحيد لظهور البيروقراطية لأن اقتصاد المقايضة كان في البيروقراطيات القديمة. فقد كان الموظفون يحصلون على دخول

Max Weber, The Theory of Social and Economic organization, op. cit.,

(٢٤)

عنيه تحميلهم من التقلبات الحادة في قوة النقود الشرائية. كذلك عندما الغيت الامتيازات التي كان يحصل عليها الاقطاعيون أصبحت جباية الضرائب تسير بطريقة غير منتظمة، لأن هؤلاء الاقطاعيون هم الذين كانوا يجمعون الضرائب. ولذلك أعطت الدولة للموظفين حق جباية الضرائب. لكي يحصلوا على مرتباتهم، أو كانت تعطيم قطعاً من الأراضي الزراعية كي يستغلونها بأنفسهم وبذلك كان الوضع الاقتصادي للموظف يشبه الوضع الاقتصادي للمزارع، فالوظيفة هي في الواقع مصدر للدخل، الأمر الذي جعل بعض الأفراد يحاولون شراء هذه الوظائف. وقد حدث هذا فعلاً عندما وجد الاقطاعي نفسه في حاجة إلى دخل دائم، لمواجهة نفقاته بصفة عامة ولمواجهة نفقات الحروب أو دفع الديون بصفة خاصة.

ولو أن تطور اقتصاد النقود ليس شرطاً حتمياً لوجود البيروقراطية إلا أن الحصول على دخل دائم شرط لاستمرار البيروقراطية في الوجود. وحيث أنه لا يمكن الحصول على هذا الدخل من الأرباح الخاصة أو من إيجار الأراضي يصبح نظام الضرائب هو الشرط الضروري لاستمرار الإدارة البيروقراطية في الوجود. ويقوم هذا النظام الضريبي على اقتصاد النقود كامل الثمن. حتى أنه عندما كانت الحكومات البدائية تفرض نظماً ضريبية، تطورت البيروقراطية بها تطوراً كبيراً.

٢ - زيادة حجم الأعمال الإدارية :

تتحول الإدارة إلى إدارة بيروقراطية إذا ازداد حجم الأعمال الإدارية، ولعل المثال الكلاسيكي الذي يوضح ذلك هو مجال السياسة سواء كنا نتكلم عن الحكومة أو الحزب السياسي. ولكن ليس معنى ذلك أن ازدياد حجم الأعمال الحكومية السبب في وجود إدارة بيروقراطية، لأن وجود الحكومة الكبيرة لم يرتبط دائماً بالبناء البيروقراطي للدولة. فقد انهارت الامبراطورية الرومانية القديمة بالرغم من تزايد البيروقراطية بها وقد يرجع ذلك إلى الأعباء الضريبية الضخمة التي فرضتها الدولة التي كانت تفضل اقتصاد المقايضة.

أن التوسع في الأعمال الإدارية يرتبط مباشرة بدرجة البيروقراطية. وكانت ربما مثل إنجلترا تستغنى عن البيروقراطية إلى حد ما. لأن عدد الوظائف الحكومية كان محدودا للغاية. لأن إنجلترا بفضل وضعها الجغرافي بعيدة عن بقية القارة الأوربية، ولذلك كانت لا تحتاج إلى جيش كبير لحماية حدودها. والجيش الكبيرة عادة تتكلف نفقات باهظة.

وفي بداية العصور الحديثة نشأت الحكومات المركزية في أوربا وأصبح لها الامتيازات التي كانت لأمرء الاقطاع. وبذلك نشأت البيروقراطية ولاشك أن الحكومة الحديثة تعتمد على البيروقراطية. كذلك كلما ازداد احتكاك الدولة بالدول الأخرى، ازدادت الأعمال الإدارية بها وازدادت درجة مركزيتها. وتحوّلت الإدارة إلى البناء البيروقراطي.

٣ - الحاجة إلى جيوش كبيرة ثابتة :

يشير ماكس فيبر إلى أن مصر هي أقدم البلاد التي نشأت بها إدارة حكومية بيروقراطية، ويرجع ذلك إلى ضرورة تنظيم الطرق المائية العامة لزراعة الأراضي أي أن أسباب تنظيم الري أسباب اقتصادية ورفنية. وبإنشاء هذا الميكانيزم نشأ المجال الثانى لأنشطة البناء البيروقراطي. ولا شك أن المجال الأول هو المجال السياسى. غير أن هذه الأنشطة كانت تنظم تنظيمًا عسكريًا. ولذلك نشأ الاتجاه نحو البيروقراطية بسبب الحاجة إلى تكوين جيوش كبيرة التي تتكلف نفقات باهظة. ومن ثم ظهرت الحاجة إلى وجود وسائل ثابتة لتمويل هذه الجيوش.

٤ - ازدياد حاجة المجتمع إلى النظام والحماية والأمن :

لا شك أن ازدياد حلجة المجتمع إلى النظام والحماية والأمن أدى إلى الاتجاه نحو البيروقراطية. لقد كانت الجماعة القرابية تعمل على حماية حقوق الفرد وتكفل شعوره بالأمن، كما تتولى مسئولية مساعدته على الانتقام ولكن في الحكومات الحديثة تحوّلت هذه المسئولية إلى الدولة من خلال رجال الشرطة. وبذلك تغير نوع الأعمال التي تؤديها الحكومة. وأضيف لها وظيفة جديدة وبذلك ازداد الاتجاه نحو البيروقراطية.

٥ - سياسة الرعاية الاجتماعية :

أصبحت الحكومة الحديثة تتولى مسئوليات جديدة هي الرعاية الاجتماعية أى تقديم خدمات لأفراد الدولة الواحدة. وكانت الجماعة القرابية تتولى تقديم بعض هذه الخدمات. ولكن الدولة أنشأت خدمات أخرى لم تكن موجودة من قبل. وتقوم الحكومة بتنفيذ هذه الأعمال لأسباب سياسة القوى وأما لدوافع أيديولوجية. الأمر الذى أدى إلى ازدياد الاتجاه نحو البيروقراطية.

٦ - وسائل الاتصال والنقل :

ينبغى إدارة وسائل الاتصال والنقل بطريقة عامة جماعية. ولذلك فإن وجود وسائل الاتصال والنقل يؤدي إلى ازدياد الاتجاه نحو البيروقراطية كما أن هذه الوسائل تتكلف نفقات باهظة الأمر الذى يؤدي إلى ضرورة وجود وسائل للتمويل العام لإمكان الصرف عليها. وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الاتجاه نحو البيروقراطية. وتؤدي وسائل الاتصال الحديثة دورا يشبه الدور الذى كانت تقوم به القنوات ووسائل تنظيم النيل في مصر القديمة. ولا شك أن درجة تطور وسائل الاتصال شرط هام لوجود الإدارة البيروقراطية ولكنه ليس الشرط الوحيد. ونلاحظ أن الحكومة الحديثة تسيطر على جميع وسائل النقل والمواصلات والاتصال.

٥ - حاجة المجتمع إلى البيروقراطية :

والبيروقراطية بالمعنى عند فيبر يحتاج إليها كل مجتمع حديث فكل مجتمع انتقل من أشكال التنظيم الاجتماعى البدائى (حيث تتحكم الأسرة أو الجماعة القرابية في عملية الإنتاج إلى أشكال التنظيم العصرية) حيث تتحكم المنظمات في عملية الإنتاج، يحتاج إلى البيروقراطية بهذا المعنى. وفي الوقت نفسه تتعرض هذه الأشكال التنظيمية لمجموعة معينة من الأمراض مثل الروتين والجمود في التصرفات واحلال تقديس اللوائح محل الأهداف الأساسية وتضخم الموظف لنفسه واعتبار بقاءه وصالحه هو الهدف النهائى من وجوده.

وفي هذا المجال يقول جولدنر أن من الخطأ القول أن التنظيم البيروقراطي ينمو ويتطور أو حتى يبق على حاله لأنه وجد ذات مرة لأن مجرد وجوده ليس ضمانا لخلوده، لذلك لا يكفي إدراك العوامل التي تؤدي إلى وجود البيروقراطية ولكن يجب أيضا إدراك العوامل التي تحافظ على وجودها لذلك أهم جولدنر بهذه العوامل عند دراسته لأنماط لبيروقراطية في مصنع الجبس: وتبين له أن نمو هذه الأنماط يرجع إلى المكاسب والاشباع التي تحققها أثناء وجودها ثم يقول: إن هذه ليست مسألة أكاديمية عقيمة لا تهم سوى العلوم الاجتماعية ولكنها في الحقيقة مسألة علمية تتصل اتصالا قويا بأحدى المسائل السياسية الهامة في الوقت الحاضر وذلك لأنها تتضمن مسألة أيديولوجية تهم العالم أجمع ويوضح ذلك بالقول أن السوفيت يصرون على إمكان تفسير البيروقراطية في مجتمعهم على أساس نظرية «التخلف الثقافي» ويؤكدون أن الأشكال البيروقراطية عندهم ليست «إلا بقايا رأسمالية» وعادات بروجوازية في التفكير. ولم ينجح المفكرون السوفيت تماما في تفسير سبب استمرار هذه العادات في التفكير في ظل الحكم السوفيتي رغم أنها عادات غير مناسبة كما لم يتموا بدراسة الوظائف التي تؤديها البيروقراطية في مجتمعهم، ونجاهلوا أن البيروقراطية السوفيتية قد تكون مرتبطة بمشاكل وضغوط موجودة بالمؤسسات السوفيتية - أكثر من ارتباطها بأيديولوجيات غريبة. ثم إن نظرية التخلف الثقافي من الناحية الأيديولوجية، تهمى النظم السوفيتية من النقد لأنها تتضمن عدم وجود أي خطأ في النظام، ولكن الأخطاء والمشاكل تنشأ بسبب وجود الرأسمالية التي ستختفي في الوقت المناسب.

لذلك من الأفضل الابتعاد عن هذا الخلاف الأيدولوجي والأخذ بالمفهوم الوصفي للبيروقراطية. فهي توجد وتمارس نفس الوظيفة في المجتمعين الرأسمالي والاشتراكي على حد سواء. فكل مجتمع صناعي متقدم تكنولوجيا يحتاج إلى هذا النوع من التنظيم الإداري بما ينطوي عليه من خصائص. فقد يتفق المجتمع الاشتراكي مع المجتمع الرأسمالي المتقدم في درجة البيروقراطية وقد تتشابه البيروقراطية في المجتمعين من حيث بعض ملامحها التنظيمية بقدر ما تتشابه نظم الإنتاج والعمليات التكنولوجية في هذين المجتمعين إلا أن هذا التشابه يجب ألا يطمس فروقا جوهرية بينها من ناحية تباين أهدافها ونظرتها ونمط سلوكها

وعلاقتها بالمجتمع. وكما يختلف النظامان اقتصاديا من حيث الملكية العامة بدلا من الملكية الخاصة ومن حيث التخطيط بدلا من تحكم السوق، واجتماعيا من حيث التركيب الطبقي برغم وجود التشابه تكنولوجيا بين النظامين. فإن هناك جوانب تماثل وجوانب تباين بين البيروقراطية في المجتمعات الرأسمالية والبيروقراطية في المجتمعات الاشتراكية.

حاجة الصناعة إلى البيروقراطية :

يذهب شيلدر الى أن البيروقراطية تنشأ في أي غط من أغماط التنظيمات الاجتماعية الكبيرة مثل البنوك والمستشفيات والمدارس والسجون وغيرها.

وينطبق هذا القول على الصناعة أيضا. فقد حدث التوسع الصناعي لتحقيق الكفاية الانتاجية. ولإستخدام مصادر القوى المركزية لتحريك الآلات وللاستفادة من الأرباح التي تحققها المشروعات الكبيرة ذات الحجم الاقتصادي غير أنه كلما ازداد حجم الوحدات الإنتاجية ازدادت أعباء الإدارة في الحصول على المواد الخام وإستخدام وتدريب عدد كبير من المديرين والخبراء والعمال، كما تزداد ضرورة التنسيق بين مناشط عدد كبير من الأفراد الذين تضمهم الوحدة الإنتاجية. إلى جانب توفير كميات ضخمة من المنتجات النهائية التي تحتاج إليها الأسواق المحلية أو العالمية. ويتطلب ذلك عددا كبيرا من الخبراء المديرين إلى جانب التخطيط والإشراف المركزي، والاتصال الجيد بين الأجزاء المختلفة التي يتكون منها التنظيم. وللبيروقراطية مزايا متعددة في كل مجال من هذه المجالات : فهي تؤدي إلى وجود وظائف متخصصة، وإشراف مركزي دقيق فضلا عن الوسائل الكفيلة بإستنباب النظام العام ووسائل الاتصال. وكل هذه المزايا لها أهميتها البالغة للصناعة حتى أنه لا يمكن إنشاء المصانع الكبيرة إلا داخل إطار بيروقراطي وستتناول كل ناحية من هذه النواحي الأربع :

١ - أن زيادة التخصص وتقسيم العمل في الصناعة، أدى إلى زيادة حاجة الصناعة إلى البيروقراطية، لأن البيروقراطية تساعد على وجود نظام معين للتخصص، فهي توجد وظائف أو تخصصات منفصلة عن بعضها انفصالا دقيقا.

ثم إنها تحم انفصال الدور الذى يؤديه الفرد فى الصناعة عن كل الأدوار الأخرى غير المرتبطة بها، وهذا يتفق مع حاجات الصناعة، لأن التخصص فى الصناعة يتطلب أن يكرس المرء جهده وتفكيره فى العمل المنوط به ويتجنب الأدوار الأخرى مثل دوره كأب أو كزوج أو كعضو فى ناد أو جمعية خيرية لأن هذا يتعارض مع أهداف الصناعة، كذلك توصف الوظائف البيروقراطية فى ضوء القواعد والتعليقات التى تحدد كمية ونوع العمل، وهذا يتفق مع نظام التخصص وتقسيم العمل فى الصناعة، كما يتوقف الانتاج الصناعى كبر الحجم على استخدام الخبرة والمعرفة الفنية فى العمل المتخصص فالقدرة على توفير المعرفة التكنولوجية المتخصصة فى عمل معين، عامل آخر فى تفوق النظام الصناعى على غيره من نظم الانتاج الأخرى. ولأن البيروقراطية تنظم اجتماعى رشيد، فلها تساعد على تكريس الاتجاهات المناسبة عند الأفراد لاستخدام المعرفة والأساليب الفنية الرشيدة فيما يقومون به من أعمال ولأن البيروقراطية تنقسم إلى وظائف لذلك تتطلب من الذين يشغلون هذه الوظائف أن يكرسوا كل وقتهم وانتباههم فى أدائها ولا شك أن هذا يؤدي إلى أن يصبح الموظف خبيراً فى وظيفته وينطبق هذا على العالم فى العمل كما ينطبق على العامل فى المصنع. فالبيروقراطية إذن هى الموطن الطبيعي للخبير.

٢ - كذلك أدى تطور تكنولوجيا الآلات إلى نشأة التنظيم الاجتماعى البيروقراطى لأن الميكنة زادت من التخصص وتقسيم العمل، وبذلك زادت حاجة الصناعة إلى البيروقراطية، كما تتطلب الميكنة تنسيق المناشط الانسانية التى يقوم بها عدد كبير من الأفراد داخل المصنع مع توفير قدر ثابت من المواد الخام حتى لا تتعطل الآلات إلى جانب التكامل بين الأعمال المختلفة التى تقوم بها الآلات، حتى يسير العمل بطريقة هادئة خالية من الاضطرابات، كما يجب أن تكون المنتجات النهائية منمطة. ومثل هذا التنسيق لا يتطلب التخطيط الدقيق الرشيد فحسب، بل وأيضاً نظاماً وانضباطاً قوياً، وكلاهما لا يمكن تحقيقه إلا فى تنظيم بيروقراطى. كذلك تتبع البيروقراطية الفرصة لقيام تنظيم إنتاجى يتسم بالكفاءة عن طريق تقسيم المصنع إلى إدارات مختلفة مثل إدارة الإنتاج، وإدارة المراقبة والتفتيش. ومن ناحية أخرى فإن تنسيق وتنظيم المناشط التى يقوم بها العمال لكى

تكون كمية العمل تبعا للقدر المطلوب، ولكى يكون نوع العمل تبعا للمواصفات المحددة، إنما يحتاج إلى سلسلة من الأوامر والنظام الدقيق ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بالتنظيم البيروقراطى. وأخيرا فإن البيروقراطية هي الوحيدة القادرة على التوافق مع التقسيم الدقيق للأعمال الميكانيكية، مع تحديد الأدوار تحديداً دقيقاً، لأن كلا من عمل الآلة والتنظيم البيروقراطى يمكن تقسيمه إلى ما لا نهاية، وعلى ذلك فإن عصر الآلة هو أيضا عصر البيروقراطية.

٣ - والارتباط بين الصناعة والبيروقراطية قائم أيضا على أساس حاجة الصناعة إلى التخطيط الطويل المدى لمواجهة المستقبل، لكى نستطيع الحصول على كميات كافية من المواد الخام، ولكى نستطيع استخدام العمال الذين لهم المهارات التى تحتاج إليها، حتى لا تتعطل الآلات والمصانع. كما تحتاج الصناعة أيضا إلى التخطيط للقيام بأبحاث عن منتجات جديدة وحتى تتمكن من تجميع رؤوس الأموال واستثمارها بحكمة، وحتى يمكن دفع المرتبات والأجور. ولكن نجاح التخطيط الطويل المدى يتوقف على وجود نمط من التنظيم الاجتماعى البيروقراطى، حتى يمكن التحكم فى أفعال الناس كما يمكن التنبؤ بها. وبذلك لا تواجه الإدارة أية عقبات فى استخدام المواد الخام والآلات، لأنه فى هذا النوع من التنظيم لا يستطيع الإنسان إحداث أى اضطرابات فى التخطيط.

٤ - وأخيرا تحتاج الصناعة إلى البيروقراطية لأنها توضع وسائل لخلق نظام مستمر دقيق يطبق على العاملين بها فى كل المستويات لأن حاجة الصناعة إلى تنسيق الأعمال المختلفة وحاجتها لكى يتوافق النشاط الإنسانى مع روتين الآلة. وحاجتها إلى التخطيط طويل الأجل، كل هذه النواحي تستلزم إشرافا دقيقا على العمل، كما يستلزم طاعة الأوامر طاعة عمياء، وكذا كبت الكثير من الشوائب الإنسانية الغريزية وتستطيع البيروقراطية تحقيق كل هذه الأمور بوسائل مختلفة. بأن تجعل كلا من العامل والموظف، منعزلا عن ملكية المواد الخام والآلات وغيرها من الامكانيات... وهذا معناه أنها يعتمدان على البيروقراطية من الناحية الاقتصادية ثم أن البيروقراطية تحدد لكل وظيفة مهمة محددة، وتضع التعليقات أو القواعد الدقيقة لكيفية أداء هذه المهمة، بمعنى أنه يمكن تحديد كمية ونوع أداء

كل عامل أو موظف تحديداً واضحاً. ومن ثم يمكن إثباته أو عقابه بكل دقة ولذا تتميز البيروقراطية بوجود خطوط واضحة للسلطة، أى أنها تحدد المشورية عن كل عمل بدقة، أى أنها تحدد الشخص المسئول عن الفشل أو النجاح في أداء العمل ثم تعاقبه أو تشبه. وبذلك يمكن القول أن البيروقراطية تشجع حاجات الصناعة أكثر من أى غط آخر من أنماط التنظيم الاجتماعى.

نقد نظرية فيبر:

بدأت معظم دراسات الخصائص الصورية البنائية للمنظمات خلال الحقبات القليلة الماضية بمكس فيبر، وترجع أهميته إلى أنه أجرى أول محاولة لوضع مقولات تستخدم في التحليل التنظيمى^(٢٥).

وتركزت اهتمامات فيبر الرئيسية في دراسة المنظمات من أجل بعض الأهداف المحددة وهى تتمثل في:

- ١ - تحديد خصائص الكيان الذى يطلق عليه البيروقراطية.
- ٢ - وصف نموه وأسبابه.
- ٣ - عزل التغير الاجتماعى المصاحب لهذا النمو.
- ٤ - الكشف عن أثر التنظيم البيروقراطى في تحقيق الأهداف البيروقراطية بصفة عامة وأهداف السلطة السياسية بصفة خاصة، ويتميز فيبر عن غيره من العلماء المهتمين بدراسة البيروقراطية باهتمامه بتلك الناحية الأخيرة.

وقد حاول فيبران يوضح إلى أى مدى يكون التنظيم البيروقراطى حلاً رشيداً لتعقيدات المشاكل العصرية، وهو يريد بصفة خاصة توضيح الطرق التى يسلكها التنظيم البيروقراطى كى يتغلب على مشكلة اتخاذ القرارات عن طريق التخصص وتقسيم العمل وغيرها.

ويتضح من ذلك أن فيبر يبدو أنه على اتفاق مع أرفيك وجوليك وغيرهما أكثر من اتفاقه مع هؤلاء الذين يعتبرون أنفسهم من أتباعه، صحيح أن فيبر

ابتعد كثيراً عن نموذج الآلة، فقد حلل بصفة خاصة وبشيء من التفصيل العلاقة بين الموظف ووظيفته ولكنه يدرك بصفة عامة أن البيروقراطية أداة لاستخدام المهارات المتخصصة ولا يهتم أبداً بطابع الجسم العضوي البشري.

كان هناك ثمة تقارب بين سان سيمون وفير من ناحية آرائهما عن طبيعة التنظيمات العصرية، ومن ناحية الاهتمام بالدور البارز الذى يؤديه الرشاد والعلم والخبراء الفنيون فيها. كما أدرك كل منهما تأثير المنظمات الحديثة في خصائص المجتمع الحديث ككل.

ورغم أوجه الشبه بين هذين العالمين، فهناك اختلافات هامة بينهما فقد رأى سان سيمون أن التنظيم العصري قوة تحريرية أى قوة تخلص الأفراد من سيطرة التقاليد وتحكمها فيهم كما تزيد من كفايتهم الإنتاجية. وقد اعترف فير فعلاً بكفاية البيروقراطية، ولكنه كان يخاف منها في نفس الوقت، فقد كان يخشى أن تقضى على شخصية الفرد وتخضعه لنوع من الحكم يقضى على إنسانيته، كما أدرك فير إدراكاً واضحاً بخلاف سان سيمون والوضعين الأوائس أن التنظيم الحديث لا يمكن أن يعتمد على العلم والتكنولوجيا وحدهما. لقد وافق فعلاً على أن البيروقراطية صورة من الإدارة القائمة على المعرفة والخبرة، ولكنه أصر على أن السلطة في التنظيم البيروقراطي تعتمد إلى حد ما على عناصر أخرى غير رشيدة. والبيروقراطية - إلى جانب ذلك - تتطلب درجة من الطاعة كهدف في حد ذاته، فالطاعة للرئيس ليست بسبب معرفته الفنية فحسب، بل وأيضاً بسبب الوظيفة التي يشغلها.

ومعنى هذا أن البيروقراطية عند فير قائمة على أساسين: أساس رشيد والآخر غير رشيد. ولكنه لم يهتم بهذين الجانبين اهتماماً متساوياً. فقد اهتم فحسب بالخصائص المميزة للتنظيم العصري التي استمدتها من استخدام مفهوم النمط المثالي، وأهل السلطة البيروقراطية القائمة على الاعتبارات غير الرشيدة، ولذلك درس البيروقراطية باعتبارها صورة من الإدارة القائمة على التخطيط والرشاد، ولم يواصل اهتمام كونت بالليكانزمات التلقائية في الجماعات.

ولو أن فيبر يميز بين السلطة القائمة على الاستناد إلى الوظيفة والسلطة القائمة على الخبرة، إلا أنه لم يهتم بهذا التمييز الاهتمام الكافي من الناحية النظرية. ولا شك أن هذا التمييز يكشف عن براعة فيبر في الملاحظة لأن البيروقراطية الحديثة تتميز فعلاً بهذين النمطين من السلطة^(٢٦).

وعلى أي حال لقد أدرك فيبر - أكثر مما أدرك غيره - أن البيروقراطية والتنظيمات الكبيرة الضخمة هي الظواهر الأساسية في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والعصرية، ولا يفوقه أحد في الاعجاب بالرشاد الروتيني والصفات اللاشخصية والمستوى العلى من الخبرة التي يتوافر في تلك الأبنية.

ولكن الغموض والكلمات العاطفية يحيط بكثير من عباراته، وهناك فريقان من العلماء وجهوا عدة انتقادات إليه :

الفريق الأول درس التنظيمات من ناحية خصائصها البيروقراطية ووضع أنماطاً مثالية أخرى لا تتفق مع « النمط المثالي » عند فيبر ومن أهم هؤلاء العلماء جولدنر وكروير وجيرث Gerth الذين اهتموا أساساً بمنظمات العمل.

أما الفريق الآخر فاهتم بمقارنة وظيفة التنظيم بوصف فيبر للبيروقراطية وأشار إلى أن صيغته غير كاملة وغير مناسبة ومن أشهر هؤلاء العلماء بلاو وميرنون، وندكس.

المراجع

1. Gouldner, A.; patterns of Industrial Bureaucracy, Gilencoe, In 1954.
2. Merton, R. Sociology Today, Free Press, New York, 1954.
3. Max Weber, The theory of Social and Economic organization. (Translated) Free press, 1944.
4. Herbert A. Simon, Administrative Behaviour (2 d ed), New York, 1954.
5. Blau, P.; Bureaucracy in Modern Society, New York, 1956.
6. —, Dynamics of Bureaucracy, New York, 1955.
7. Grozier, M.; The Bureaucratic phenomenon, Chicago, 1967.
8. Thompson J. and McEwen, W. organizational Goals and Environment, Goal setting as Interaction process, New York.
9. Etzioni, A.; A comparative Analysis of complex organization, New York, 1961.
10. Merton, R. et al, Reader in Bureaucracy Free ress, New York, 1952.