

المحاضرة الرابعة

البيروقراطية

نشأة البيروقراطية و تاريخها

مفهوم البيروقراطية و خصائصها

إيجابيات البيروقراطية

سلبيات البيروقراطية

البيروقراطية كثافة

البيروقراطية كبنية تنظيمية
وجزء من الحكومة

العلاقة بين القيم والمبادئ
الإسلامية والبيروقراطية

القيم و الأخلاقيات البيروقراطية

البيروقراطية كثافة

الثقافة البيروقراطية هي تلك الثقافة التي تركز على مبادئ البيروقراطية و هرمية الهيكل التنظيمي و الإلتزام الصارم بذلك في المستويات المختلفة للمنظمة.

و تطورت تلك الثقافة في أولى مراحل و مدارس الإدارة المعاصرة و هي مدرسة الإدارة العلمية التي تتكى على الجانب البيروقراطي . و القضايا الأكثر أهمية في تلك الثقافة هي : تحقيق أعلى معدل للاستقرار ، و القدرة على التنبؤ ، والفعالية.

و تؤثر أنماط السلوك الاجتماعي بشكل مباشر في مستوى أداء المنظمات ، و لذلك في المجتمعات التي يكون فيها السلوك الاجتماعي يعاني من تبعات ركود حضارى و قيمي ، فإن العديد من القيم الثقافية البيروقراطية السلبية مثل عدم احترام قيمة الوقت ، محدودية الإنتاجية ، عدم الحزم في اتخاذ القرارات ، الخوف و تجنب المخاطرة ، تؤثر في تشكيل العديد من أنماط سلوك الأعضاء بالتنظيم ويكون لها تأثيرات سلبية على السلوك و الأداء التنظيمي برمته .

تنشأ أيضًا في النظام البيروقراطي ظاهرة الإستغلال من قبل الموظفين الحكوميين المخولة لهم ضد الفئة الجاهلة لحقوقها من المواطنين ، مبدئين نوعًا من التسلط و الكبرياء و الإستبداد و الإهانة و الإستخفاف و التعالي على هذه الفئة.

و انتشار مثل هذه الثقافة سوف يدعم العديد من الأنماط السلوكية غير الأخلاقية في الأجهزة الحكومية مشجعًا العاملين بها إلى استغلال وظائفهم . مما يوسع الهوة بين الجمهور و الإدارة البيروقراطية و يزيد من توتر العلاقة بين الطرفين الجمهور و الموظف الحكومي .

البيروقراطية كبنية تنظيمية وجزء من الحكومة

تشكل البيروقراطية البنية التنظيمية التي تحكم ترتيب الإدارات و ترتيب السلم الوظيفي مع اختلاف الحكومات و المنظمات في طريقة إدارتها و صيغة قواعدها التنظيمية و نصوصها القانونية النازمة لعملها .

و يقوم التنظيم البيروقراطي على العناصر الآتية :

- هيكل هرمي للسلطة التنفيذية .
- نظم شاملة من القواعد و التعليمات الرسمية .
- هيكل رسمي للخطوط و شبكات الإتصالات في التنظيم .
- هيكل غير رسمي من السلطة إلى جانب الهيكل الرسمي .
- خطوط و شبكات اتصالات شخصية و غير رسمية بين أعضاء التنظيم .
- وظائف و أنشطة محددة بشكل رسمي و موضوعي .
- ولاء شخصي و اندماج في العمل و خاصة بين رجال الإدارة العليا .

العلاقة بين القيم والمبادئ الإسلامية والبيروقراطية

حين جاء الإسلام معلناً علو رابطة العقيدة على رابطة القبيلة ، كان لابد من إعادة تنظيم المجتمع و مؤسساته وفق أسس و مبادئ و قيم جديدة تحقق الغاية التي جاء من أجلها الإسلام .

و بالفعل بدأ الرسول صلى الله عليه وسلم بتنظيم شؤون المدينة المنورة التي كانت نواة الدولة الإسلامية الجديدة ، فكان من أوائل ما فعله الرسول الكريم

صلى الله عليه وسلم هو كتابة دستور المدينة الذى حدد طبيعة العلاقة النازمة بين أفراد المجتمع و صاغ القواعد التى سيتم إدارة هذا التنظيم الجديد بموجبها .
و على مستوى التنظيم الإدارى ، قام الرسول بتسمية القضاة و الجبابرة وقادة الجيش ، و أسس وحدة التنظيم على رابط القيدة و العلاقات المنظمة بحيث يتعاقد القائمين على كل مهمة وفق المسؤوليات المنوطة بهم لإنجاز المهام وفق القواعد التى يرسمها القرآن و السنة .

و هنا يظهر التقارب بين النموذج الإسلامى و النموذج البيروقراطى ، من خلال العلاقات التنظيمية و الرتب ، و كذلك القواعد و القوانين النازمة للعمل و التى تسعى نحو قيم و مبادئ هى الهدف الذى تقوم لأجله سائر العملية التنظيمية، مع درجة تفوق عالية للنظام الإسلامى لأنه لا يتعامل مع الإنسان كآلة من جهة ، و وجود قداسة للنصوص من جهة ثانية تعطى دافع أكبر و أعمق لتبنيها و الإلتزام بها .

كما أرسى الرسول صلى الله عليه وسلم العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين من خلال فقه الطاعة (طاعة ولى الأمر) و فرض لهذه الطاعة حقوق و عين عليها و اجبات حتى تتم هذه العلاقة بالشكل الصحيح و السليم بما يمكن من بلوغ الأهداف .

أما التجربة التاريخية و الحضارية الإسلامية ، فقد جرى عليها ما جرى على النظام البيروقراطى ، حيث كانت رائدة فى التنظيم و العمل بمقاصد الشرع الحنيف فى عهد الرواد الأوائل من الصحابة خلال فترة الخلافة الراشدية و بخاصة زمن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب البانى الحقيقى للدولة الإسلامية ، بما قدمه من إسهامات عظيمة فى بناء التنظيم الحكومى للدولة بما اتخذه من إجراءات إدارية و تنظيمية حيث مصر الأمصار و وظف العمال و نظم الدواوين و أنشأ نظام الرواتب و الجند . و استمر ذلك خلال عهود الدولة الإسلامية المتعاقبة من الأموية إلى العباسية ثم إلى العثمانية .

القيم و الأخلاقيات البيروقراطية

القيم البيروقراطية جزء من قيم المجتمع ، و هى تتأثر بما يسود المجتمع من قيم يؤمن بها المجتمع ، و يتبناها ، و يدافع عنها ، لأنها النتاج الثقافى والاجتماعى للمجتمع ، و هى تعكس أفكاره و حضارته .

و تبرز أهمية القيم من حيث كونها الأساس لأى ثقافة تنظيمية ، و هى جوهر المنظمة و فلسفتها لتحقيق أهدافها ، و تمثل العامل المشترك بين جميع العاملين و بالتالى فإنها تزيد من قوة وحدات المنظمة و ترابط أقسامها و تزيدها تماسكاً .

كما تهدف القيم إلى تحديد ما هو صواب و ما هو خطأ ، و ما يجب أن يكون عليه سلوك الأفراد فى المنظمة ، فى ضوء المعايير القيمية المتعارف عليها فى المنظمة و المجتمع ، و بالتالى فإن القيم البيروقراطية تعد ضماناً لموضوعية العاملين ، و نزاهتهم ، و عدم تحيزهم إلى فئة أو طائفة أو مجموعة معينة .

و تعرف القيم البيروقراطية بأنها : " مجموعة من القيم المستمدة من النموذج المثالى للبيروقراطية لماكس فيبر الذى يركز على العقلانية و الانضباط ، و قيم السلطة و الكفاءة ، و الإهتمام بالوقت ، و العلاقات الرسمية ، مع وجود نظام صارم من القواعد و الإجراءات . "

و من أهم القيم البيروقراطية التى يمكن تناولها :

- **الوقت** : هو المورد الوحيد غير المتجدد ، و وقت العمل ملك للعمل و ليس للعامل .
- **السرية** : تعد جميع عملياتها و وثائقها سرية .
- **الإنجاز** : أمر ذو أهمية لإثبات الموظفين ذاتهم من خلال المثابرة و الجهد حتى يتمكنوا ممن الترقية و التقدم فى السلم الوظيفى .
- **الجدارة فى التعيين الترقية** : تتم وفقاً لمعايير تقوم على العقلانية و الرشد .

- **الأقدمية في الترقية :** تتم وفقًا لأقدميته أو جدارته أو كليهما وبتقدير من رئيسه المباشر في العمل .
- **التخصص الوظيفي :** فيها يتم تقسيم العمل إلى مجموعة من التخصصات بحيث يكون لكل وظيفة أو قسم أو إدارة تخصص دقيق.
- **الإنضباط في العمل :** إن سلوك العاملين في المنظمة محدد بموجب القواعد ، و التعليمات ، و الأنظمة ، و القوانين المرعية في المنظمة .
- **خضوع المرؤوسين لسلطة الرؤساء و أوامرههم :** فالعاملون ملزمون بالخضوع لسلطة الرؤساء و تنفيذ أوامرههم و تعليماتهم .
- **خضوع المصلحة الشخصية لمصلحة العمل :** تحتم على الموظف ترجيح مصلحة المنظمة و العمل على مصلحته الشخصية ، و عدم استغلاله لوظفته و منصبه .
- **الموضوعية و الاشخصلة :** و تعنى التوام الموظف بالتعليمات والأنظمة و القوانين ، و التجرد من الوامل الشخصية .
- **الرسمية في العلاقات بين العاملين داخل المنظمة ، و العاملين والمراجعين :** و يدل ذلك على أن العلاقات الرسمية هى الموجه والحاكم لسير العمل فى المنظمة ، و أن لا مكان للعلاقات الشخصية، و أن التعامل مع المراجعين يكون وفقًا لما تمليه القواعد القانونية .