

الرواسب السوسيو- ثقافية وباثولوجية التنظيم (قراءة تحليلية في الرواسب التنظيمية للنمط البيروقراطي)

د- قجة رضا

أ. دراج فريد

جامعة المسيلة

-ملخص-

إن كل تنظيم اجتماعي باعتباره نسقا يحوي مجموعة من الأنظمة الفرعية التي تشكل من جهة وتميزه من جهة أخرى، وتمتد تلك الانساق الفرعية داخله كموجهات للفعل والسلوك الإنساني لأعضائه سواء المؤسسين أو المنظمين إليه، وتمتد تلك الأنظمة الاجتماعية داخل كل نسق من خلال مجموعة من الآليات فوفقا لنظرية الرواسب الثقافية، تمتد المكونات الثقافية داخل الانساق الاجتماعية والمجتمعات من خلال توريثها، لتبقى شبه ثوابت من الموجهات للسلوك الإنساني داخل الانساق الاجتماعية، وتعد الثقافة احد أهم الانساق المكونة لكل تنظيم اجتماعي، ومن بين أهم الأنماط والأنساق التنظيمية النمط البيروقراطي، والذي سنحاول في هذه الورقة تحليل أهم مميزات التنظيمية وكيفية امتدادها على شكل رواسب تنظيمية انطلاقا من نظرية الرواسب الثقافية.

-الكلمات المفتاحية: الرواسب، الرواسب الثقافية، التنظيم البيروقراطي

Résumé

Chaque organisation sociale est considéré comme un modèle contenant un ensemble de sous-systèmes a posé d'une part et de la distinguer de l'autre, et étend ces sous-formats dans l'orientation des comportements humanitaire et le comportement de ses membres, soit les fondateurs ou les adhérents , ces organisations sociales dans chaque système et étend à travers une série de mécanismes, selon la théorie sédiments culturels, étend les composantes culturelles au sein des communautés sociales et les formats par héritage , les autres semi-constantes des directives du comportement humain dans les formats sociaux, et la culture est l'un des plus importants formats constitutifs pour chaque organisation sociale. L'un des modèles les plus importants et les formats d'organisation le modèle Bureaucratique, que nous allons

essayer d'analyser dans cet article les caractéristiques organisationnelles les plus importantes et la façon dont son extension sous la forme de sédiments organisationnelle de la théorie culturelle des sédiments culturelle..

Mots clés: sédiments - sédiments culturelle - organisation bureaucratique

-مقدمة

يعد التنظيم احد أهم صفات العصر الحديث، وذلك لما يحتله من أهمية في تلبية حاجات الإنسان المختلفة، كما أن التنظيم الاجتماعي للمؤسسات بأنواعها هو كيان اجتماعي ثقافي وقيمي معقد، يضم مجموعة من البناءات الإنسانية المختلفة، والتي تكون النمط التنظيمي وتميزه عن غيره من أنماط التنظيم الأخرى، ومن بين أهم البناءات الإنسانية المكونة للتنظيم تلك التي ترتبط بأفكار وتوجهات الأفراد التابعين له، والتي تعبر عن مجموع القيم الثقافية للسلوك الإنساني، كمضامين ثقافية، وتمتد تلك المضامين الثقافية عبر طبيعة النظام أو النمط التنظيمي الاجتماعي من خلال مجموعة من الآليات، منها التوريث ومنها قوة التقليد والعادة في السلوك، وهو الأمر الذي يعالجه الانثروبولوجيون من خلال نظرية الرواسب الثقافية، التي تنطلق من مفهوم عام أن الظاهرة الثقافية تحافظ على استمرارها وامتدادها عبر التنظيم الاجتماعي للمجتمعات والمؤسسات الاجتماعية، على شكل رواسب ثقافية تميز وتوجه الفعل الاجتماعي داخل المجتمعات، كما تفسر الكثير من السلوكيات، وفي امتدادها تستمر تلك الرواسب.

في خضم هذا الاتجاه النظري نعرج على أهم الأنماط التي استدعت اهتمام الباحثين والمفكرين في مجال سوسيولوجية المؤسسة والتنظيم، وهو النمط البيروقراطي و التنظيم البيروقراطي، والذي لاق الكثير من الآراء الفكرية والاتجاهات النظرية، منها الناقدة ومنها المعدلة، ووفقا لهذا كثرت النماذج التفسيرية لهذا التنظيم الاجتماعي، غير أن جل الدراسات التي اهتمت بدراسة وتنقيح النموذج التقليدي للتنظيم الاجتماعي البيروقراطي ركزت على جانب الممارسات الإنسانية للنسق القانوني والقواعدي لهذا التنظيم، وعلى ذكر الممارسة نشير هنا إلى التعود على الممارسة وفقا لموجهات قيمية، والتي في الأخير تشكل ثقافة معينة عن طريق التكرار وتوجه سلوك الأفراد في التعامل مع النسق العام لهذا

التنظيم، وعليه ومن خلال هذا ومن خلال نظرية الرواسب الثقافية سنحاول في هذه الورقة البحثية تحليل أهم الرواسب التنظيمية التي تمتد عبر طبيعة النمط البيروقراطي كأحد أهم التنظيمات الاجتماعية التي أوجدها الإنسان، محاولين الاعتماد في ذلك على نماذج تفسيرية في مجال علم الاجتماع التنظيم وكذا نماذج دراسة الرواسب الثقافية، وذلك من خلال تناول تلك الرواسب حسب النماذج النظرية على أنها معوقات وظيفية، تميز التنظيم البيروقراطي في حد ذاته، فما هي الرواسب الثقافية؟ وما هو التنظيم البيروقراطي؟ وما هي أهم الرواسب التنظيمية له؟ وكيف تمتد تلك الرواسب من السلوك داخل هذا النسق الاجتماعي؟

-مفاهيم عامة

أولاً: الرواسب : يعد موضوع الرواسب من المواضيع ذات الأهمية في مجال السوسيولوجيا بصفة عامة. لكن التناول لهذا الأخير يضل يكتنفه الغموض من حيث التناول والقصد من التناول من طرف العلماء والمختصين، ومن خلال الاطلاع على الموضوع تم تحديد عدة تعاريف نذكر منها، ويقصد بالرواسب "البقايا والمخلفات..... وهي استمرار بعض العادات أو التقاليد كمخلفات أو رواسب ثقافية من الماضي والرواسب عند "تايلور" (Taylor) هي عمليات، وعادات، وأفكار وآراء، استمرت بقوة العادة في المجتمع الجديد الذي يختلف عن المجتمع الذي نشأت فيه هذه الظواهر أصلاً، ومن ثمة تبرهن هذه المخلفات القديمة على أنها مصدر الثقافات الجديدة".⁽¹⁾ ويعد "باريتو" (Pareto) من الباحثين الذين اهتموا بمفهوم الرواسب، والذي استعمله لتحليل وتفسير الفعل الاجتماعي الغير عقلائي، ويعرف "باريتو" الرواسب على أنها "المفهوم القاعدي والجوهري الذي يفسر به السلوك البشري غير المنطقي".⁽²⁾ وأهمية المفهوم بالمقارنة هي من أهمية الضمير الجمعي عند "إميل دوركهايم" (Emile Durkheim)، وأهمية البنية الاقتصادية عند "كارل ماركس"، والعصبية عند "ابن خلدون".

سبق وان ذكرنا أن المفهوم يكتنفه الكثير من الغموض عند المؤلفين، "فرويد" (Sigmund Freud) مثلاً يتناوله كمرادف للعقد البشرية "وسبب هذا اللبس يرجع

¹ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دارالمعرفة الجامعية مصر 2006 ص- 441 .

² محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الجزائر. 2005 ص- 89.

في الاعتقاد بان المفهوم يتضمن بعض الخصائص التي تتميز بها الغرائز من حيث انه حالة عقلية ثابتة ومستقرة في ذات الفرد، والعواطف من حيث أساس الترابط والتفاعل الاجتماعي، والعقد لأنه حالة سيكولوجية تولد مجموعة من المبادئ لدى الإنسان بفعل عدة عوامل بيولوجية وثقافية ونفسية". ومن أجل إزالة اللبس عن المفهوم وحصره في إطارها السوسولوجي وإضافة إلى التعريف السابق لتعريف "باريتو" يمكن تحديد تعريف مفاده أن الرواسب هي "الحالات العقلية الثابتة في العقل البشري توجد في كافة المجتمعات بالرغم من أن التعبير عنها يختلف من مجتمع إلى آخر".⁽¹⁾

-ثانيا: الرواسب الثقافية.

تعد الرواسب الثقافية من المفاهيم التي ركز عليها الأنثروبولوجيون أكثر، وهي ترتبط بعملية استمرار المكونات الثقافية لتنظيم اجتماعي معين، ويتم هذا الاستمرار بطرق عدة ، ويعرفها "وينيك" بأنها " بقايا عصر سالف مازالت موجودة في الثقافة المعاصرة "⁽²⁾ هنا يركز وينيك على ان تلك المكونات الثقافية التي تحافظ على استمرارها من خلال المخلفات والبقايا، داخل النسق الاجتماعي بحيث ان كل مرحلة يعيشها المجتمع تنتج بقايا ومخلفات ثقافية تنتقل من السلف الى الخلف عن طريق التنشئة الاجتماعية، " فعن طريق الاتصال بين الافراد في نفس المجتمع أو بين الجماعات، يقوم الإنسان باكتساب المكونات الثقافية، وقد تكون الثقافة التي اكتسبها الفرد من نفس مجتمعه الأصلي أو من مجتمعات أخرى".⁽³⁾

يعرفها "تايلور" بأنها" تلك العمليات والعادات، والآراء وما الى ذلك مما ينفذ بقوة العادة الفردية الى مرحلة جديدة من مراحل المجتمع، تختلف عن تلك التي نشأت فيها اصلا، وتظل بذلك شواهد وامثلة على حالة ثقافية قديمة تطورت عنها حالة جديدة"⁽⁴⁾ إن الظواهر الثقافية وفق تعريف تايلور ماهي الا ظواهر قديمة

¹ المرجع نفسه ص-90.

² ايكه هولتكرايس، قاموس مصطلحات الأنثروبولوجيا والفولكلور، ترجمة محمد الجوهرى و حسن الشامي، دار المعارف ط.1، مصر 1972 ص-2015.

³ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر 2004 ص- ص-107-108.

⁴ فريد دراج ورضا قجة، المؤسسة وامتداد الرواسب الثقافية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، ع 05، جامعة الواد الجزائر 2018 ص-133.

تكررت بشكل معين، فهناك كثير من الظواهر المعاصرة هي في الحقيقة ظاهرة قديمة استمرت لتظهر في عدة اشكال، باعتبارها عادات واعراف فلو اخذنا مثلا الحكم الالاعقلاني على المواقف في مجتمعنا اليوم نجدنا في الحقيقة ميزة ثقافية قديمة تمثلت في علاقات القبيلة والقراية والعصبية، وهي ثقافة مجتمع تمتد داخل جميع انساقه ومؤسساته رغم تغير اشكال ومكونات المجتمع وفي هذا السياق ومن خلال فكرة الاستبقاء الثقافي يرى هيرسكوفيتس بان "الشكل القديم للعنصر او المركب الثقافي سيضل مستعملا حول تحوم منطقة الانتشار، وذلك في نفس الوقت الذي تتبنى في منطقته الاصلية شكله الحديث".⁽¹⁾

إن الرواسب الثقافية تنتقل من مرحلة زمنية الى مرحلة اخرى لاتسامها بالاستمرارية، فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لعدة أجيال رغم ما تتعرض له المجتمعات أو التنظيمات من تغيرات في البيئة، إلا أن الثقافة تبقى رغم فناء الأجيال لتتوارثها أخرى، وتصبح جزءا من ميراث الجماعة، وفي هذه النقطة بنوع من التشخيص يرى "محمد حسن غامري" بانها "المورثات الثقافية التي ترتبط بعدد من العقائد والممارسات الباقية في المجتمع عبر مراحل تطوره المختلفة..... هي تملك القوة الطبيعية للبقاء والاستمرار بفضل ما تحتله من مكانة في السياق الثقافي للمجتمع الذي تنتمي اليه " ⁽²⁾

ثالثا: التنظيم الاجتماعي البيروقراطي

تعددت وجهات النظر حول التنظيم البيروقراطي من حيث طبيعته ووظيفته وفعاليتها، وتعددت وفقه التعريفات والتي اخترنا من بينها الأقرب إلى مجال الدراسة والبحث بحيث يمكن تعريف التنظيم البيروقراطي حسب "طارق طه" من خلال كتابه " الإدارة " الصادر سنة 2002 " هو شكل تنظيمي قائم على التقسيم الصارم للعمل والتقييد بهرمية السلطة، وتسلسل القواعد، واستخدام نطاق الإشراف الضيق والعلاقات الغير شخصية"

اهتم "ماكس فيبر" بتأسيس التنظيم المثالي البيروقراطي متأثرا بطبيعة المنظمات التي درسها في بلورة ما توصل إليه حول النموذج فقد استهدف بمصطلح

¹ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

² تيغزرت خوخة، مقاومة الرواسب الريفية في الوسط الحضري-دراسة انثروبولوجية في التغير الاجتماعي مدينة بجاية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة الجزائر 2001، ص-14.

البيروقراطية الجهاز الإداري والذي يعني حسب " ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة، وإخراج السياسة العامة إلى حيز الواقع ووضعها موضع التنفيذ والبيروقراطيون هم أولئك الأفراد العاملون في الإدارات الحكومية الذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية، ويكونون فيها بينهم تنظيماً هرمياً تحكمه قواعد معينة، وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات" (1)

-بائولوجيا المبادئ العامة للتنظيم البيروقراطي:

في هذا العنصر سنحاول التركيز على أهم الأمراض الاجتماعية التي يعاني منها النسق التنظيمي البيروقراطي، وذلك من خلال الانساق الفرعية والمكونة لنسق القواعد والقوانين ضمن التنظيم الاجتماعي البيروقراطي، انطلاقاً من نماذج نظرية في علم الاجتماع التنظيم، وعليه وانطلاقاً من هذا أن أهم تلك المظاهر وأهم تلك الانساق هي:

أولاً: بائولوجيا تفويض السلطة.

إن كبر حجم التنظيم البيروقراطي وتعدد مكاتبه وكثرت الموظفين في كل مصلحة مكتبية للمؤسسة البيروقراطية يجعل من إدارة التنظيم ومراقبته وتسيير أموره أمراً لا يمكن تحقيقه بالنسبة إلى المستويات العليا للتنظيم، فمن الصعب تسيير وإدارة كل المصالح من طرف مصلحة واحدة، وبالتالي فإن التنظيم البيروقراطي يقوم "بتوزيع السلطة اللازمة لإعطاء الأوامر بتنفيذ الواجبات المحددة بشكل رسمي ثابت وفقاً لقواعد واضحة ومحددة، وتحدد هذه القواعد مدى السلطة التي تمنح لعضو التنظيم البيروقراطي ونوع تلك السلطة" (2)، وهو ما يعرف بتفويض السلطة وعملية التفويض هي عبارة عن "السماح الاختياري بنقل السلطة أو جزء منها من الرئيس إلى المرؤوس وتتم ضمن ثلاث عناصر، تحديد الاختصاصات للمرؤوس ثم منحه السلطة لتوضع المعايير التي تتم على أساسها مساءلة المرؤوس عما تم تفويضه إليه من صلاحيات وسلطات" (3)

¹ خليل محمد حسن الشماع و خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن دون تحديد السنة ص-33.

² علي السلمي تطور الفكر التنظيمي، درا غريب للنشر والتوزيع، القاهرة مصر دون ذكر السنة ص-33.

³ جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة، دار همومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2005 ص-101.

يكون الهدف من تفويض السلطة ضمن النسق القانوني والقواعدي للتنظيم الاجتماعي البيروقراطي من أجل تسهيل العمليات الإدارية داخله، لكن دراسات المهتمين والمفكرين تؤكد أن هذه العملية في إطار النسق تؤدي إلى نتائج مرضية وغير وظيفية، رغم أنها تؤدي في بداية الأمر إلى نتائج إيجابية فقد اهتم "سلزينك" بتنقيح وتعديل النظرية البيروقراطية التي صاغها فيبر في نموذج المثالي، ولقد اهتم بتفويض السلطة كأداة رقابية لتحقيق الأهداف، ودرس النتائج المترتبة على هذا التفويض⁽¹⁾ فمنها الإيجابية المتوقعة، وفي الجانب الآخر الغير متوقعة نتيجة للطبيعة النفساجتماعية والثقافية للأفراد واهم هذه النتائج المرضية، زيادة نمو الوحدات والأقسام الفرعية، وتنوع اهتمامات ومصالح هذه الوحدات والأقسام، وظهور الصراعات بين الأقسام الفرعية، إضافة إلى استبدال الأهداف أي استبدال الأهداف العامة للتنظيم بالأهداف الشخصية للأفراد المفوض لهم السلطة، في ظل ظهور أيديولوجيات فرعية لهذه المصالح وتحول الوسائل إلى غايات⁽²⁾

ثانياً: باثولوجيا الاعتماد الجامد على القواعد والقوانين البيروقراطية

من أجل تحقيق المبادئ العامة والانساق الفرعية المكونة للنسق القانوني داخل التنظيم الاجتماعي البيروقراطي يعتمد في ذلك على بناء من "القواعد والقوانين تنظم الاتصال والعلاقات بين المكاتب والمناصب"⁽³⁾ وتعتبر القواعد والقوانين أهم المبادئ التي تقوم عليها التنظيمات البيروقراطية، بحيث يتم من خلالها تحديد قنوات الاتصال الرئيسية والمهام والوظائف وتخصصات الأفراد..... الخ من الأمور التي تجري داخل التنظيم، ويحقق الاعتماد على القواعد والقوانين الغاء التعاملات الشخصية والفردية بين أفراد التنظيم، وذلك بحكم أن الكل واحد أمام القانون والقواعد وأن أي سلوك هو نابع عن توجيه قانوني وليس رأي أو اتجاه شخصي، لمن من الناحية الأخرى أن الاعتماد والممارسة الجافة والجامدة لمجموع القوانين والقواعد حسب ما أكده المفكرون يؤدي إلى نتائج عكسية غير وظيفية للنسق القانوني والنسق البيروقراطي ككل، ففي دراسته للمعوقات الوظيفية ضمن النظرية

¹ بلقاسم سلاطينية واسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة -التصور والمفهوم، دار الفجر

للنشر والتوزيع مصر 2008 ص- 149.

² المرجع نفسه- نفس الصفحة.

³ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو مصرية، ط01، مصر

1994 ص- 150.

المتوسطة المدى ركز "روبرت مرتون" (Robert.K.Merton) على المعوقات الوظيفية لأجزاء النسق البيروقراطي وهو نسق الضبط والرقابة من خلال القواعد والقوانين البيروقراطية لضبط السلوك، ويرى "مرتون" أن طلب الضبط الذي تمارسه الإدارة وفقا لقواعدها التنظيمية يتطلب الاعتماد أكثر على سلوك الأفراد المحدد مسبقا وفقا لتحديد الاختصاصات والمسؤوليات، والذي يترتب عنه نتائج غير وظيفية والمتمثلة في، تقليل العلاقات الشخصية بين أعضاء التنظيم ونقص الاحتكاك، وتحول تلك القواعد التنظيمية بالنسبة إلى الأفراد إلى أمر طبيعي، وبعد هضمها تصبح أساسا للسلوك الشخصي الذي يصبح فيما بعد غاية للأفراد الذين ينمو لديهم الشعور بالحاجة للدفاع عن التصرفات الشخصية والفردية، والتي توفر القواعد لها حجة وبالتالي جمود السلوك لدى الأفراد الذين يحددون موضوعات في فئات لها أسس اتخاذ قرارات معدة من خلال هضم تلك القواعد وفي الأخير فإن النتيجة والمعوق الوظيفي جمود السلوك والتنظيم وصعوبة التعامل مع العملاء⁽¹⁾.

-ثالثا: باثولوجيا التخصص الوظيفي وهرمية المستويات الادارية

من المعروف لدى المتخصصين في مجال سوسيولوجية التنظيم أن النسق البيروقراطي، هو تنظيم اجتماعي يرتكز في اساس بناءه على التقسيم الدقيق للعمل والتحديد للوظائف والمهام وذلك وفقا لهرم من السلطة تتدرج فيه المراكز الاجتماعية لكل فرد داخل هذا النسق التنظيمي، وذلك من اجل التحديد الدقيق للمهام والوظائف وضمن نتائج فعالية الاداء لكل عضو بحيث تعد تعتبر البيروقراطية لدى الكثير من الكتاب على أنها "عملية حكم الإدارة عن طريق أجهزة متخصصة يعين فيها أفراد لأداء وظائف محددة حيث ينتظمون في شكل هرمي تقع في قمته قيادة التنظيم وتتدرج المستويات حتى القاعدة، حيث يوجد صغار الموظفين الذين يكلفون بالتنفيذ دون أن تكون لديهم سلطة اتخاذ قرارات إدارية"⁽²⁾

مما يعني التخصص الدقيق المحدد وفقا للمهام لكل مستوى في الهرم، وهذا التخصص والتدرج الهرمي حسب الكثير من الباحثين لا يمكن تحقيق مثاليته على ارض الواقع، لان هناك آثار كثيرة غير متوقعة تنتج عن مثل هذا التنظيم تؤدي إلى فشله... فيما نما اتجاه إلى تفسير البيروقراطية على أنها الروتين وتعقد الإجراءات

¹ علي السلي، مرجع سبق ذكره ص- 44.

² علي السلي، نفس المرجع السابق ص- 54.

وصعوبة التعامل مع الجماهير، ولا شك أن هذا هو المفهوم الشائع لكلمة البيروقراطية، حيث ترتبط في الأذهان بصورة للموظف الحكومي الذي لا يملك سوى تطبيق القواعد الجامدة بحذافيرها ولا يملك ولا يحاول التصرف وفقا لمقتضيات كل حالة وهذا ما ذكرناه سابقا، ويحدد "كروزيه" بأنه يقبل هذا التعريف للبيروقراطية ويقوم بدراستها على أساس أنها ظاهرة الروتين والتعقد والجمود في التنظيمات⁽¹⁾

نلاحظ أن التخصص في العمل وترتيب المستويات وفقا لهيمنة السلطة، وتركيزها في مستويات على غرار مستويات أخرى يؤدي إلى مرض الجهاز البيروقراطي بالروتين والذي حدد "كروزيه" مظاهره في عدم شعور العاملين بالانتماء إلى تنظيم واحد وعدم إدراكهم لأهداف التنظيم العامة، وانعزال الأفراد عن بعضهم البعض، وتركيز المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرارات في أيدي فئة قليلة في أعلى المستويات الإدارية بعيدا عن مجالات الاحتكاك اليومي بالجماهير واحتياجاتهم⁽²⁾ ومن آثاره انخفاض إنتاجية العاملين وتدهور روحهم المعنوية، وفي الغالب الشكوى من كمية العمل بغض النظر عن طبيعته، توجد الكثير من الآثار التي تنجم عن الروتين بسبب التخصص والتسلسل الهرمي للسلطة والتي حللها كروزيه أكثر من خلال الحلقة الجهنمية للبيروقراطية، والتي تعني في الأساس عدم قدرة التنظيم على حل مشاكله، بحيث أن العاملين في الجهاز البيروقراطي يظهرون تقديسا للقواعد والقوانين، فيصعب عليهم التأقلم والتكيف مع المشاكل المطلوب حلها، وبالتالي الصراع الدائم مع الجماهير، وهذا يزيد من الرقابة والقواعد والإجراءات والتي بدورها تزيد من الروتين وهكذا يقع التنظيم في نفس المشكل وهو ما سماه "كروزيه" بالحلقة الجهنمية أو الحلقة المفرغة كما ترجمها بعض الكتاب.⁽³⁾

-سوسيولوجيا الرواسب التنظيمية للنسق البيروقراطي

قبل تحديد أهم الرواسب التنظيمية لما تم ذكره أود العطف أولا ضمن هذه العناصر على أحد أهم آليات استمرار الموجهات القيمية للسلوك الانساني داخل التنظيم الاجتماعي البيروقراطي من خلال النماذج النظرية التي ستقدم .

¹ نفس المرجع السابق ص- ص- 54-55.

² المرجع نفسه ص- 56.

³ المرجع نفسه ص- 58.

-أولا : الرواسب الثقافية وقوة التقليد

توجد كلمات مختلفة تقريبا على نفس المعنى لمصطلح التقليد وبالتالي فان كثيرا ما تستعمل بمعنى واحد بشكل مختلف غير دقيق، فالبعض من المفكرين لا يفرقون بين التقليد، العادة، العرف، التراث، أن كل هذه المصطلحات كما يقرر " إدوارد ساپير" (Edward Sapir) من الصعب أن تخضع خضوعا كليا للتعريف العلمية الدقيقة، ويضيف على أنها تشترك في صفة أساسية واحدة هي أنها تعبر عن مظاهر السلوك الجمعي المتكرر وأساليب الناس الجمعية في التفكير والعمل، وفيما يخص العادات الاجتماعية تقسمها " فوزية ذياب " إلى قسمين منها العادات المستحدثة والعادات التقليدية، وهذه الأخيرة هي " العادات القديمة، المتأصلة، الراسخة في الثقافة والتي تدوم طويل، فيأخذها الخلف عن السلف فهي تنقل جزء من الماضي إلى الحاضر وبذلك تؤدي إلى نوع من الاستمرار والتواصل بين الأجيال المتعاقبة، وليس هناك ثقافة بدون عادات تقليدية" وتشمل العادات التقليدية حسب فوزية ذياب كل من التقاليد والعرف وتوضح بان " هناك عادات تعد عرفا وتقليدا في وقت واحد: كعادة ستر الجسد بالملابس فهي عرف لأنها ضرورية للمصلحة الجماعية، وهي تقليد لأنها متوارثة من الأجداد، وهناك عادات تعد تقاليد ولكنها ليست أعرافا، فالتقاليد هي العادات الخاصة بجماعة ما أي العادات المميزة لجماعة ما، إما العرف فهو أكثر سيادة وشمولا من التقاليد فهو يسري على الجماعات كلها في الثقافة الواحد، ثم هناك تقاليد ملزمة وتقاليد غير ملزمة والتقاليد الغير ملزمة سوف نسميها "عادة تقليدية اتفافية " كذلك هناك عادات تقف بين حدود الاستعمالات الاختيارية والاتفافية وبين العادات الإجبارية المعروفة بالعرف⁽¹⁾

يتساءل "كروزيه" عن مصدر الروتين في التنظيم وهو ما يهمنا أكثر هل في الصفات الشخصية للموظف ليحدد "كروزيه" مصدر الروتين في جماعة العمل، وجو العمل، أي تأثير الاثنين على الفرد، أي أن الموظف الجديد حين يلتحق بالعمل يواجه تقاليد وعادات معينة راسبة لدى الأفراد واتفقت عليها الجماعة وتعارفت عليها منذ أمد طويل أي رسوب تقاليد معينة، وإزاء هذا الموقف يكون أمام الموظف احد الحلين، إما أن ينصاع لتقاليد الجماعة والعرف الجاري العمل به وهذا شرط قبول الجماعة له كعضو بها، وإما أن يقاوم هذه التقاليد ويرفض الانصياع لها ومن

¹ تيغزرت خوخة، مرجع سبق ذكره ص- 65.

ثم عليه أن يواجه غضب الجماعة ورفضها إياها كعضو بها وانعزاله عن مجموعة زملائه، وهذا ما لا يستطيع كثير من الأفراد تحمله، والنتيجة هي خضوع الفرد للجماعة وقبوله لتقاليدها وثقافتها كأساس لسلوكه في العمل وسرعان ما تضم قائمة الرواسب أو الروتين اسما جديدا.⁽¹⁾

في الصدد نفسه نرى أن " المؤسسة هي أيضا تنظيم اجتماعي يمثل فضاء للتنشئة الاجتماعية وبناء هوية بالنسبة لأعضائه"⁽²⁾، وفيما يخص التنشئة الاجتماعية هي عملية صيرورتيه يتم بواسطتها تحويل الفرد إلى شخص من خلال تعليمه العناصر الثقافية الاجتماعية ودمجه بالنسق الاجتماعي، إذ لها آليات وميكانيزمات خاصة تستخدمها في تحقيق أهدافها الجوهرية والمهمة، ومن بين أهم الآليات التقليد والمحاكاة"⁽³⁾ وتتحقق قوة التقليد سواء عن طريق غرس التقليد داخل النسق التنظيمي البيروقراطي من خلال جماعة العمل حسب "كروزيه" كمصدر للروتين أو عن طريق تقليد الموظف للأشخاص الذين يشغلون مناصب سلطة في المؤسسة البيروقراطية من خلال خاصية ثقافية وهي "القابلية للاكتساب عن طريق الاتصال بين الأفراد في نفس المجتمع أو بين الجماعات، يقوم الإنسان باكتساب المكونات الثقافية، وقد تكون الثقافة التي اكتسبها الفرد من نفس مجتمعه الأصلي أو من مجتمعات أخرى"⁽⁴⁾.

-ثانيا: رواسب ممارسات القوانين والقواعد وظاهرة التعلم الوظيفي

يعد "روبرت ميرتون" من رواد البنائية الوظيفية الذين ساهموا في دراسة المعوقات الوظيفية، دون استخدامه لمقولي "المماثلة العضوية" و"الاعتماد الوظيفي" بين أجزاء النسق، ولقد أدى به هذا المنحى البنائي الوظيفي، إلى الاهتمام بالنظريات المتوسطة المدى لتفسير مختلف المجالات التنظيمية، ولعل أهم ما أثمر عنه هذا الاهتمام هو محاولته بناء النظرية متوسطة المدى في ضوء صياغته لثلاث

¹ علي السليبي مرجع سبق ذكره ص- ص 57-58.

² لحبيب معمري، ، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، دار منشورات ما بعد الحداثة ط01، فاس المغرب 2009 ص- 133.

³ خليل العمر معن، التنشئة الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان الأردن 2004- ص- ص- 62- 65.

⁴ ناصر داددي عدون، مرجع سبق ذكره، ص- ص- 107- 108.

مفاهيم أساسية ساعدته على نقد النموذج المثالي للبيروقراطية الذي بناه فيبر ودراسته البيروقراطية وهذه المفاهيم هي:

- الوظائف الكامنة مقابل الظاهرة: ويقصد بها وظائف الإجراءات التنظيمية المقصودة وغير المقصودة .
- المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفية: لكل متغير تنظيمي جانب وظيفي ايجابي وغير وظيفي سلبي مثل تقسيم العمل من ناحية يؤدي إلى الخبرة والفاعلية ومن ناحية يؤدي إلى الجمود والروتين .
- البدائل الوظيفية: وهي البدائل للإجراءات التي تؤدي إلى وجود معوقات وظيفية فمثلا يعد إثراء المهام وسيلة لمعالجة المعوقات الوظيفية التي يخلقها التقسيم للعمل.⁽¹⁾

في ضوء هذه الخلفية يطرح "روبيرت ميرتون" فرضيتين أساسيتين شكلتا منطلقا لتقديم تصوره عن المعوقات الوظيفية.

-الفرضية الأولى: تقود استجابة أعضاء التنظيم لمواقف معينة، وتعميم هذه الاستجابة على مواقف مماثلة إلى نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم .

أما الفرضية الثانية: ينشأ التغير الذي يطرأ على شخصية العاملين عن عوامل كامنة في التنظيم.

تنطلق الفرضية الأولى من ظاهرة التعلم الوظيفي، بمعنى أن الأفراد داخل التنظيم البيروقراطي يميلون إلى تعميم المواقف التي تصرفوا فيها بشكل مناسب على مواقف مغايرة، في هذه الحالة نجد الموظف حين يطبق قاعدة أو مبدأ أو يسلك سلوكا بنجاح فانه يكرره في مواقف مختلفة الأمر الذي يؤدي إلى ظهور نتائج غير متوقعة وغير مرغوبة، نتيجة لرسوب الخلفية في التعامل مع المواقف التي يتعرض إليها الموظف في التنظيم. أما الفرضية الثانية والمتعلقة بالمعوقات الوظيفية الكامنة في التنظيم البيروقراطي فتستند إلى تصور الجانب الآخر للظاهرة والذي أغفله فيبر، فهذا الأخير يرى أن الضبط الذي تمارسه القواعد التنظيمية، يؤدي إلى الثبات في

¹ بلقاسم سلاطينية، مرجع سبق ذكره ص- ص - 145 - 146.

السلوك وإمكانية التنبؤ به، في حين يرى "ميرتون" أن هذا الثبات يشير إلى الجمود وعدم المرونة أي الديناميكية وما يرتبط ذلك من تحول الغايات إلى وسائل.⁽¹⁾ من خلال المقاربة يمكن ربط جانب الرسوب التنظيمي بجمود السلوك التنظيمي، والسلوك ما هو إلا تعبير عن الرواسب الثقافية التي علقته لدى أفراد التنظيم، وبصيغة أخرى التقديرات التي يعتمد إليها الموظف للتعامل مع الأوضاع المحيطة به في التنظيم البروقراطي أو التي يتعرض إليها، وهذه التقديرات رسبت لدى الأفراد كموجهات ايجابية أثناء الاستجابة للحالات المطروحة، ومن خلال هذا فان ظاهرة الرسوب في التنظيم تنشؤ عن طريق تعلم الموظفين في التنظيم لمجموعة من الموجهات التي تتحكم في سلوكهم، وتعميم تلك الموجهات يجعل ثقافة الأفراد تتميز بالجمود وعدم المرونة، والذي من شأنه تحقيق التكيف مع الحالات الموجودة في التنظيم، وهكذا وفي نهاية الأمر تفقد الثقافة معناه الديناميكي داخل التنظيم البيروقراطي وهذا ما يؤدي إلى نتائج غير متوقعة وغير ايجابية في غير صالح التنظيم كإفراط الولاء والانتماء، والاهتمام بالمصلحة الشخصية للأفراد على حساب مصلحة التنظيم، والتركيز على الوسائل واعتبارها غايات للأفراد وهو ما يؤدي حسب "ميرتون" إلى الجمود وصعوبة التعامل مع الجماهير وهو المعوق الوظيفي أو احد "بيروباثولوجيا" التنظيم البيروقراطي الذي يعتمده التنظيم محل الدراسة .

ثالثا. رواسب جماعات العمل ومشكلة الروتين في النسق الاجتماعي البيروقراطي درس "ميشال كروزيه" الجهاز البيروقراطي من خلال ظاهرة الروتين، حيث يعد الروتين من الكلمات التي تعكس تعقد الإجراءات وجمود القواعد بالأجهزة الحكومية، ولا شك أن كلا منا يعاني بطريقة أو بأخرى بعض مظاهر الروتين في اتصالاته بالأجهزة المختلفة ولكن ما هي مظاهر الروتين في التنظيم البيروقراطي ؟ فقد حدد من خلال دراسته للنموذج البيروقراطي في فرنسا ثلاث مظاهر للروتين وهي:

-المظهر الأول: وهو عدم شعور العاملين بالانتماء إلى التنظيم وعدم إدراكه للأهداف العامة للتنظيم، وفي بعض الأحيان قد تكزن هناك بعض التصرفات تعمد إلى إفشال التنظيم، هذا الشعور بالسلبية وعدم الاكتراث يعتبر واحدا من اخطر

¹ المرجع نفسه ص-147.

مظاهر الروتين والبيروقراطية إذ يمتد من فرد لآخر من خلال نقل السلوك والتوريث.

المظهر الثاني: جمود الروتين وانعزال الأفراد وانفصالهم عن بعضهم البعض، حيث تسود المنافسة القاتلة على فرص تحسين أمورهم وينعدم بذلك شعور الجماعة ويسود شعور الفردية والأنانية، وهو ما يعكس عدم مشاركة الرئيس الأفراد في مناقشة أمور العمل وكبر الفاصل الرتبوي بينه وبينهم.

-المظهر الثالث: ومظهر آخر للروتين هو تركيز المسؤوليات وسلطة القرارات في أيدي فئة قليلة في أعلى المستويات الإداري بعيدا عن مجالات الاحتكاك مع الجماهير واحتياجاتهم، وهو ما يعكس وجود ثقافة معينة للتسيير والتي رسبت لدى الفئات المعنية باتخاذ القرارات، وفي هذه الحالة العلاقات بين الرئيس ومرؤوسيه تبنى على السلطة واستعمال السلطة بقدر كبير جدا أكثر من العلاقات الإنسانية.

يتساءل كروزيه عن مصدر الروتين في التنظيم البيروقراطي هل في الصفات الشخصية للموظف مثل ما تم عرضه مسبقا من خلال ظاهرة التعلم الوظيفي. ليحدد كروزيه مصدر الروتين في جماعة العمل، وجو العمل،⁽¹⁾ أي تأثير الاثنين على الفرد، أي أن الموظف الجديد حين يأتي للعمل يواجه تقاليد وعادات معينة راسبة لدى الأفراد واتفقت عليها الجماعة وتعارفت عليها منذ أمد طويل أي رسوب تقاليد معينة، وإزاء هذا الموقف يكون أمام الموظف احد الحلين، إما أن ينصاع لتقاليد الجماعة والعرف الجاري العمل به وهذا شرط قبول الجماعة له كعضو بها، وإما أن يقاوم هذه التقاليد ويرفض الانصياع لها ومن ثم عليه أن يواجه غضب الجماعة ورفضها إياه كعضو بها وانعزاله عن مجموعة زملائه، وهذا ما لا يستطيع كثير من الأفراد تحمله، والنتيجة هي خضوع الفرد للجماعة وقبوله لتقاليدها وثقافتها كأساس لسلوكه في العمل وسرعان ما تضم قائمة الراسب التنظيمية لتنسق الجماعة داخل التنظيم البيروقراطي وفقا للروتين اسما او فردا وعضوا جديدا .

يضيف "ميشال كروزيه" مصطلحا آخر للتعبير عن رسوب الإجراءات والعلاقات الاجتماعية المعبرة عن ثقافة التنظيم البيروقراطي وهو **الحلقة الجهنمية** أو كما يسميها بعض من المفكرين **"الحلقة المفرغة"**، التي تعني التنظيم الذي لا يستطيع إصلاح نفسه وتتكون من مجموعة من المظاهر الروتينية، ومنها اهتمام الموظف

¹ علي السليبي، مرجع سبق ذكره ص- ص- 56- 55.

بالقواعد وإغفال الأهداف من وراء القواعد، ووجود صراع مع الجمهور للموظف ما يؤثر على اتجاهاته نحو التنظيم، كذلك فالتخصص الشديد يؤدي بالأفراد إلى ضيق الأفق لديهم حيث لا مجال للموظف أن يتدخل في أمور خارج نطاق تخصصه.⁽¹⁾ وبالتالي فإن النسق البيروقراطي يظل يعاني من نفس المشاكل وتضل الرواسب الممتدة ضمنه والتابعة والصادرة من طبيعة تكوينه الاجتماعي وبناءاته الاجتماعية وانساقه المختلفة.

-قراءة وتحليل:

من خلال ما تم عرضه حول اهم الرواسب التنظيمية الممتدة داخل النسق التنظيمي الاجتماعي البيروقراطي، ومن خلال النماذج النظرية في مجال علم الاجتماع التنظيم ومن خلال نظرية الرواسب الثقافية يمكن طرح مجموعة من الاستنتاجات مفادها أن النسق الاجتماعي التنظيمي للنمط البيروقراطي وحسب ما انطلقنا به في هذه الورقة، هو تنظيم هادف انشئ لتحقيق اهداف اجتماعية لافراد المجتمع، وهذا النسق يتكون من مجموعة من البناءات الاجتماعية والثقافية والمادية والبشرية والقانونية، تشكله كنسق يتميز عن غيره من تلك الانظمة الاجتماعية الاخرى، وهذه الخصوصية تجعل منه مؤسسة لغرس توجهات قيمية للسلوك الانساني لافراد داخله.

وتلك الموجهات القيمية المرتبطة بالسلوك تمتد عبر هذا النسق الاجتماعي من خلال اليات عدة كالتقليد وقوة التأثير كما راينا من خلال نظرية الرواسب الثقافية العامة وكذا فكرة نقل السلوك لدى "انتوني دوكنز" اضافة الى جماعات العمل التي تعد الية لامتداد واستمرار الرواسب التنظيمية لكل نسق تنظيمي كما راينا مع تحليل "ميشال كروزيه" بحيث يعد المسؤولون وكبار الشخصيات في التنظيم احد اهم مصادر واستمرار الرواسب التنظيمية داخل هذا النمط التنظيمي، باعتبارهم قدوة يتم من خلالها نقل سلوكهم الى باقي افراد التنظيم، ومن ناحية اخرى يعد ضغط جماعة العمل من خلال نظرية "كروزيه" اهم الية لاستمرار وامتداد تلك الرواسب التنظيمية الى جميع افراد التنظيم وخاصة الملتحقين الجدد.

من جهة اخرى ان النسق القانوني والقواعدي المشكل للبناء السلوكي داخل النمط البيروقراطي، يعد اهم احد اليات الرسوب التنظيمي، وامتداد تلك الرواسب

¹ نفس المرجع السابق ص. ص. 58.57.

التنظيمية، من خلال ممارسات الافراد له ومن خلال ان النسق التنظيمي البيروقراطي وفي كل توجيه للسلوك يعتمد على القواعد والقوانين، فسلوكيات افراده كلها تتجه بتعليمات وقواعد النسق القانوني، وحسب نظرية "روبرت ميرتون" حول المعوقات الوظيفية وظاهرة التعلم الوظيفي، ان افراد التنظيم البيروقراطي ومن خلال تعاملاتهم الروتينية التي توجهها تلك القوانين يتعلمون القواعد والقوانين ويهضمونها، لتصبح غاية فيما بعد يسعى اليها الافراد في اطار التفاعل الاجتماعي داخل النسق البيروقراطي، ويعمدون الى تكرار سلوكياتهم التي يدافعون عنها من خلال انها ليست من تصرفاتهم الشخصية وانما هي التوجيهات والقواعد والقوانين التي تعلموها، وهكذا يصبح الافراد يميزون بجمود السلوك من خلال تكرارهم لنفس السلوك الذي تحصلو فيه مسبقا على نتائج ايجابية بالنسبة لهم دون مراعات اهداف التنظيم، ويتم التكرار لنفس السلوك بعد الحصول على شرعيته من خلال ممارسات القوانين والقواعد التي تعلموها والمكونة للنسق القانوني للنمط التنظيمي البيروقراطي.

-خاتمة:

من خلال كل ما سبق ذكره من التحليل، ووفقا لنظرية الرواسب الثقافية، ان البيروباثولوجية اي امراض النسق التنظيمي البيروقراطي، والتي اهتم الباحثون والمفكرون كثيرا في اظهارها واظهار البادائل الوظيفية لها، ماهي حسب نظرية الرواسب الا رواسب تنظيمية تمتد عبر اي نسق اجتماعي بيروقراطي، وذلك لان الانساق المكونة للتنظيم البيروقراطي او البناءات الاجتماعية والقواعد والمبادئ التي تشكله، وتمثل اساسا لتفعيل دوره كنسق فرعي في المجتمع، تؤدي حتميا حسب النماذج النظرية المقدمة الى نفس النتائج وهي جمود السلوك التنظيمي لافراده وروتينته، وكنتيجة اخيرة صعوبة التعامل مع الجماهير اي العملاء، وبهذا وفي اطار تراكمية المعرفة والبحث العلمي نكون قد اشرنا الى فتح نافذة للبحث والتقصي اكثر حول الظاهرة الرواسب التنظيمية داخل التنظيمات والمؤسسات الاجتماعية.

-قائمة المراجع:

1. ايكه هولتكرانس، قاموس مصطلحات الانثروبولوجيا والفولكلور، ترجمة محمد الجوهري وحسن الشامي، دار المعارف ط،1، مصر1972
2. اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو-مصرية، ط01، مصر 1994
3. بلقاسم سلاطنية واسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2008
4. جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2005
5. زهير بغول، الوجيز في الفكر الإداري، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري قسنطينة الجزائر 2011
6. لحبيب معمري، ، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، دار منشورات ما بعد الحداثة ط01، فاس المغرب 2009
7. محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الجزائر. 2005
8. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية مصر 2006
9. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر 2004
10. تيفزرت خوخة، مقاومة الرواسب الريفية في الوسط الحظري (دراسة انثروبولوجية في التغير الاجتماعي مدينة بجاية)، رسالة الماجستير في علم الاجتماع جامعة الجزائر 2001
11. علي السلمي تطور الفكر التنظيمي، درا غريب للنشر والتوزيع، القاهرة مصر دون ذكر السنة
12. فريد دراج ورضا قجة، المؤسسة وامتداد الرواسب الثقافية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، ع 05، جامعة الواد الجزائر 2018
13. خليل محمد حسن الشماع و خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن دون تحديد السنة
14. خليل العمر معن، التنشئة الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان الأردن 2004- ص-

ص - 62 - 65.