



التنظيـم البيروقرـاطي بين النمـودج

ومحاولـة تعديـل النمـودج

ماكس فيبر و بيتر بلاو

.....

الباحث: جابر بن دلال

جامعـة محمـد الشـريف مسـاعديـة-سوق أهراس



الملخص

التنظيمات بمختلف أشكالها، تشكل محور البحث في مجال علم اجتماع التنظيم، هذا الميدان العلمي الذي يهتم بتطبيق نظريات علم الاجتماع و مناهجه و أدواته المختلفة في دراسة التنظيمات على اختلاف أنماطها و أهدافها، هذه الأخيرة (التنظيمات) ليست ظاهرة جديدة بل هي ممتدة في التاريخ، حيث عرفت الحضارات المصرية، اليونانية، الصينية و البابلية التنظيم، و كانت أعظم دليل على فعاليته.

في العصر الحديث والذي يغلب عليه الطابع التنظيمي بات التنظيم من أهم سماته، و كمفهوم (التنظيم) كان له مرادفات عدة منها: المؤسسة، المنظمة، الهيئة، البيروقراطية.

البيروقراطية أو سلطة المكتب، عرفت اهتماما كبيرا من المختصين في مجال العلوم الاجتماعية خاصة بعد أن قدم ماكس فيبر (Max Weber) نظريته في التنظيم مبينا فيها القواعد التي يقوم عليها النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي (كتقسيم العمل، التخصص المهارة، الكفاية و غيرها)، لتصبح بذلك البيروقراطية نمطاً تنظيمياً واسع الانتشار خاصة في المجتمعات الصناعية.

تحليلات ماكس فيبر للبيروقراطية تعد من أهم ملامح النظرية الكلاسيكية في دراسة التنظيمات، و موجهاً للكثير من البحوث والدراسات (في مجال علم اجتماع الصناعي على وجه الخصوص)، تأثر بها العديد من الباحثين على غرار روبرت دبن (Robert Dubin)، ولبرت مور (Welbert Moor) و الفين غولدنر (Alvin Goldner).

في خمسينات القرن العشرين أوضحت الاختبارات التجريبية أن النموذج البيروقراطي يحمل العديد من التناقضات فكان عرضة للعديد من الانتقادات .

بيتر بلاو (Peter Blau) و إيماننا بفعالية النموذج البيروقراطي، أجرى جملة من الاختبارات بغرض تدارك النقائص التي جعلت النموذج البيروقراطي الفيبري محل انتقادات من العديد من المفكرين، مقدما مجموعة

من القواعد و الإضافات محاولا من خلالها تعديل نموذج ماكس فيبر ليكون أكثر فعالية ومواءمة للتوجهات الحديثة في إدارة التنظيمات من خلال تفعيل دور الجماعة و دور التنظيمات الغير رسمية و غيرها ،كلها تعديلات أراد بيتر بلاو من خلالها زيادة فاعلية التنظيم.

الكلمات المفتاحية: البيروقراطية، النموذج المثالي، ماكس فيبر، بيتر بلاو.

المقدمة:

تزايد اهتمام علماء الاجتماع بدراسة التنظيم بعد أن أصبح له دور هام في حياة الناس، حيث باتت التنظيمات تحيط بالإنسان منذ مولده وحتى انتهاء حياته، وفي هذا الصدد يذكر روبرت بريثوس (Robert Presthus): أن الإنسان أصبح يعيش داخل أكبر تنظيم^(١) وهو الدولة وقد ولدنا في التنظيمات و نتكلم عن طريقها و نقضي معظم فترات حياتنا بداخلها و نقضي كثيراً من أوقات فراغنا و عبادتنا داخل تنظيمات محددة و أخيراً قد تنتهي حياة الإنسان في أحد هذه التنظيمات، فهو عصر التنظيمات أو كما اصطلح عليه روبرت بريثوس (Robert Presthus) بالمجتمع التنظيمي^(٢).

التنظيمات ليست شيئاً جديداً، فقد وجدت منذ آلاف السنين فالتاريخ يشهد على أن الحضارات القديمة قد أقامت تنظيمات لتحقيق أهداف محددة، مثل الفراعنة (لبناء الأهرام، وإمداد الجيوش) والصّين (لمشروعات الري) والرومان (تجارية)^(٣) والبابلية في سن وتشرع القوانين. لكن هذه التنظيمات كانت تعاني من النقص الشديد بسبب التكنولوجيا البدائية، ومحدودية المراكز الحضرية، وصعوبة المواصلات.

فالتنظيمات التاريخية القديمة تعتمد على أسس تقليدية بعيدة عن الموضوعية والحدثة .

و من أجل الابتعاد عن الطرق التقليدية في تسيير التنظيمات و من أجل أساليب أكثر علمية، اقترح العديد من المفكرين و الباحثين نماذج كثيرة على غرار النموذج البيروقراطي، الذي اعتبره ماكس فيبر (Max weber) (البيروقراطية) أعظم اختراع اجتماعي توصل إليه الإنسان.

البيروقراطية هذا المفهوم الذي اختلفت حوله الآراء و كان محورا للجدل بين العديد من المفكرين، في هذا المقال يحاول الباحث التعرف على هذا المفهوم (البيروقراطية) مع التركيز على النموذج البيروقراطي عند ماكس فيبر (Max weber) .

ولأن البيروقراطية كمفهوم، كثيراً ما نجدها ترادف التنظيم في العديد من المواقف، لهذا سيتطرق الباحث إلى مفهوم التنظيم .

تعريف التنظيم

يقول ديل كارنيجي (Dale Carnigie) : خذ منا كل منشأتنا الصناعية و كل منشأتنا التجارية و كل الطرق و المواصلات و اترك لنا التنظيم و خلال أربع سنوات سنكون قادرين على استرجاعها جميعاً.^(١)

فالتنظيم هو إمداد المنظمة بكل ما يساعدها على تأدية مهامها من المواد الأولية الآلات و الأفراد و يتوجب على المدير إقامة نوع من العلاقات بين الأفراد بعضهم البعض و بين الأشياء ببعضها البعض، حسب هنري فيول (Henry Fayol)^(٢).

ويشير (ليندال ايرويك) أنه من خلال التنظيم نستطيع تحديد أوجه النشاط لتحقيق أي هدف و ترتيبها في مجموعات بحيث يمكن إسنادها إلى الأشخاص.^(٣)

كما يرى (جورج تيري) أنه يمكننا أيضاً تنسيق و ترتيب و توحيد الجهود و الأعمال و النشاطات بما في ذلك تحديد السلطة و المسؤولية المعطاة لغايات الأهداف.^(٤)

و بعبارة أخرى التنظيم: هو الإطار الذي يحدد من خلاله العلاقات بين الوظائف والواجبات المختلفة بما يحقق الأهداف التنظيمية أي إنه الحقل الذي تعمل فيه الإدارة كونه وظيفة من وظائف المدير.^(٥)

فالتنظيم يعني تحديد المهام التي يمكن من خلالها تحديد الأهداف ومن ثم ترتيبها في شكل وظائف محددا الواجبات والحقوق، ومن ثم اختيار وتحديد الأشخاص الذين يقومون بها.^(٦)

كما يمثل الكيفية التي يتم بمقتضاها ترتيب الموظفين لتيسير تحقيق الأهداف المتفق عليها عن طريق توزيع الصلاحيات وتحديد المسؤوليات.^(٧)

وهذه التعاريف تشترك في فكرة مهمة و هي أن التنظيم هو:

ماكس فيبر وبيتر بلاو

- وظيفة إدارية تهتم بتحديد النشاطات.
- تهتم بتقسيم المهام على الأفراد كل حسب اختصاصه و موقعه.
- تعمل على بيان طرق الأداء و الحقوق والواجبات والصلاحيات اللازمة.
- تعمل من أجل تحقيق الاستغلال الأمثل للإمكانات.

و من وجهة نظر أخرى نجد أن:

التنظيم هو الوحدة الاجتماعية التي تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة و تتخذ طابعا بنائيا يلائم تحقيق هذه الأهداف .

و للتنظيم عدة خصائص منها: تقسيم العمل تحديد الأدوار و المراتب و توزيع السلطة و المعايير الاجتماعية للسلوك الإنساني و التمييز بين التنظيم الرسمي و غير الرسمي .

و قد حدد ماكس فيبر إطار التنظيم أكثر عندما وضح أنه جماعة متضامنة متصفة بعلاقات اجتماعية تقوم على قواعد منظمة تحدد شروط العضوية كما يتم تقوية النظام الملزم لأفراد الجماعة من خلال الدور الذي يقوم به أفراد معينون في وظائف قيادية^(١).

إذ انه وفقا لهذا المفهوم التنظيمات تستند إلى عامل حاسم في إعطائها الطابع الرسمي ألا و هو القواعد التي تنظم تسييرها، وتنظم العلاقات الداخلية، وتنظم شروط الانتماء إليها و منها تحديد الأدوار الإجبارية المتمحورة على عنصر القيادة، وكل هذه الجهود تجعلنا نحقق أهداف التنظيم بفعالية كبيرة بعيداً عن كل ميول ذاتية أو غير عقلانية.

وفي هذا دعوة مباشرة من ماكس فيبر لضرورة تطبيق البيروقراطية، على أساس إن التنظيمات البيروقراطية هي الحل.

البيروقراطية عبر الحضارات

على الرغم من تأخر العالم حتى مجيء ماكس فيبر كي يمنح للبيروقراطية الأهمية التي حظت بها بعد طرحه لنموذجه البيروقراطي، نجد أن البيروقراطية ظاهرة قديمة و ممتدة في تاريخ البشرية و ترجع بنا إلى الحضارات الإنسانية القديمة.

فالمتمتع إلى ما حققته الحضارات القديمة من انجازات كثيرة، يمكن أن يكتشف بوضوح إن هذه الحضارات قد استخدمت على نحو أو آخر مبادئ وأساليب التنظيم البيروقراطي.

فقد اتضح من كتابات قدماء المصريين منذ 1211 سنة قبل الميلاد معرفتهم للإدارة وللعمليات التنظيمية البيروقراطية المختلفة، حيث كان الجهاز الإداري يتخذ شكل الهرم و على قمته كان يوجد فرعون مصر الذي كان الها وملكا في وقت واحد وأسفل هذه القمة توجد إدارات متنوعة حسب المهام الموكلة إليها.

وكان يساعد الملك مستشارا ملكيا يتم اختياره من المدنيين وليس العسكريين لمنع العسكريين من التدخل في الشؤون السياسية للدولة، وكان هناك مجلسا بجوار الملك يسمى بمجلس العشرة واهتم المصريون أيضا باختيار أفضل العناصر الإدارية لتوجيه حياة المجتمع في جميع الظروف.

واعتنوا أيضا بتدريب الموظفين على أعمالهم، فلم يكن يسمح للأفراد بالانخراط في سلك كتاب إلا بعد فترة من التعليم و التدريب، يقضونها في مدارس خاصة بالكتاب كانت ملحقة بقصر فرعون أو بالمعابد الكبرى في بعض الأحيان، ومن ناحية أخرى فقد استخدم المصريون القدماء الإحصاء لمعرفة عدد السكان وتقدير الأموال والثروات وبذلك يمكنهم تقدير الضريبة المباشرة على الدخول ونظموا السجلات والوثائق ووضعوا نظاما للأجور.

و منه يمكن أن نقول أن خصائص التنظيم البيروقراطي في هذه المرحلة:

- الهيكل التنظيمي مصمم وفقا لمستويات تنظيمية بشكل هرمي.

ماكس فيبر وبيتر بلاو

- تقسيم العمل حسب تخصص المهام.
- هناك شروط للتعين تحددها طبيعة الحكم.
- عمليات الاختيار والتعيين من العمليات الهامة في سياسات العمل، مع اعتماد معايير للاختيار التي تتفق والأهداف الاجتماعية.
- يحتل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة التنظيمية، التي تهدف إلى التعديل سلوك الأفراد من الناحية المهنية.^(١٢)

حضارة الصين القديمة عرفت أيضا أقدم نظام في التاريخ لشغل الوظائف العامة، و الذي كان على أساس عقد اختبارات للمتقدمين لدخول الخدمة و اختيار الأفضل من بينهم وكان معيار الاختيار هو كفاءة الموظف وقدرته على القيام بالعمل، وقد كان هناك قانون يمنع تولي الوظائف العامة إلا عن طريق اختبارات الكفاءة وكان كونفوشيوس من الأوائل الذين تنبهوا لفكرة الايكولوجية عندما قال: على الحكام أن يتفهموا الأحوال السائدة في بلد ما حتى يحكموه، وعليهم أن يراعوا العوامل الطبيعية والأحوال الاجتماعية عند ممارستهم مسؤولياتهم. وكان ينادي بان الإدارة السليمة هي وسيلة الحكم الصالح.^(١٣)

كما اتبع اليونانيون القدماء طريقة لاختيار الموظفين تقوم على إجراء القرعة بصفة دورية، وكانت هذه الطريقة تخدم أغراضهم في إطار العدالة كما كانوا يفهمونها وقد قرر أفلاطون إن الهدف من الحياة الخيرة هو العدالة، ومن ثم يتعين على الدولة أن تدعم هذا النظام لكي تثبت أركان العدالة، ولن يتم ذلك إلا حينما يمارس كل شخص وظيفته الحقيقية التي تناسب قدراته ومواهبه، وفي ذلك إشارة وتأكيد على أهمية اختيار الفرد لشغل وظيفة معينة تتناسب مع قدراته ومواهبه وفي ذلك ضمان قدرته على القيام بأعباء تلك الوظيفة.^(١٤)

فكل من الأمثلة السابقة نجد أن لها تجربة مختلفة مع البيروقراطية وإن اشتركت في العديد من المبادئ الهامة

في التنظيم البيروقراطي.

تعريف البيروقراطية

البيروقراطية كلمة مركبة من شقين : الأول *bureau* وهي تعني مكتب والثاني *cracy* وهي مشتقة من الكلمة الإغريقية *kratia* ومعناها القوة. والكلمة في مجموعها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب.^(١٥)

البيروقراطية تعني : إدارة المكتب أو الإدارة عن طريق الموظفين.^(١٦)

كما تعرف البيروقراطية أو الديوانية^(١٧) على أنها : تسلط الدواوين الحكومية ونمطيتها الجامدة، أما الديوانيون فهم مجموع موظفي الدواوين، منظور إليهم من حيث نفوذهم في الدولة، في حين تعني كلمة بيروقراطي أو ديواني، موظف ديوان أو مكتب، وهو موظف إداري في ديوان حكومي يؤدي عمله بنمطية جامدة مستغلا سلطته على الجمهور^(١٨).

فالبيروقراطية تعني ذلك التنظيم الإداري الضخم الذي يتسم بتقسيم الأعمال وتوزيعها في شكل واجبات رسمية محددة على الوظائف، حيث يتم تنظيم العلاقات والسلطات بينها بأسلوب هرمي لتحقيق أكبر قدر من الكفاية الإدارية لإنجاز أهداف التنظيم^(١٩) وباختصار هي سلطة الجهاز الإداري، للدولة أو للحزب أو للمؤسسة. البيروقراطية مفهوم شاع استخدامه عند بعض الدارسين الأوروبيين وبخاصة الألمان منهم، وذلك في القرن التاسع عشر حينما زاد تدخل الدولة وسيطرة الموظفين على أجهزة الدولة.

وفي إنجلترا ذاع استخدام هذا المصطلح منذ عام 1820 ، عندما كان على الدولة أن تضع بعض برامج الرعاية الاجتماعية للفقراء ورفع مستوى الصحة العامة.

كتب جون ستيوارت مل (John Stuart Mill) (1860) يقول: إن مهام الحكومة أصبحت تتوزع بين طرائق مهنية متخصصة وذلك جوهر البيروقراطية ومعناها.

ماكس فيبر وبيتر بلاو

كما قدم روبرت ميشلز (R. Michels) مفهوم أوسع للبيروقراطية جعله يشمل الدولة والأحزاب السياسية، وذهب إلى أن نشأة البيروقراطية ترجع إلى بعض المتطلبات الإدارية الخاصة بتنظيم وتدعيم قوة الاوليغاركية.^(٢٠)

إن المتمعن في آراء هؤلاء الكتاب، يلاحظ أنهم يجمعون على أن الوضع الجديد الذي آلت إليه المجتمعات الغربية بعد الثورة الصناعية على وجه التحديد، والتغيرات الجذرية التي مست مجال العلاقات الاجتماعية المختلفة أدت إلى ضرورة وضع نظام جديد يتحكم في هذه العلاقات .

هذا النظام أطلقوا عليه اسم النظام البيروقراطي، لكن الواضح أن هناك اختلاف واضح في نظرتهم لهذه الظاهرة.

النموذج البيروقراطي: ماكس فيبر^(٢١)

ورثت الحضارة الغربية ضمن ما ورثت عن الحضارات القديمة المعرفة بأصول التنظيم وعملياته ، ولكنها لم تقف عند هذا الحد، بل اجتهدت في بلورة الأفكار التنظيمية القديمة وصقلها وعملت على ضم البعض منها وصياغتها في نظريات جديدة كان لها أثر كبير في دفع الفكر التنظيمي وشحذه، ولم يكن الفكر التنظيمي الغربي في بدايته مهتما بنفس القيم والأخلاقيات التي شغلت الفكر الإداري و التنظيمي في العصور السابقة بقدر اهتمامه بالقيم المادية التي سيطرت على الفكر و الحضارة الغربية بوجه عام، وكان لعلماء الإدارة في غرب أوروبا وأمريكا دور بارز في تنشيط الفكر الإداري وفلسفته، فظهر التنظيم كعلم له أصوله وقوانينه ومبادئه ونظرياته في نهاية القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، حيث وضع العالم ماكس فيبر نظريته البيروقراطية في صورة نموذج مثالي، ثم تلي ذلك مجموعة من الدراسات مثل التايلورية و تقسيمات الإدارية لهنري فايول و تلتها الاتجاهات السلوكية.

يكاد يجمع علماء التنظيم والإدارة، على أن ماكس فيبر هو أول من حاول تقديم نظرية منظمة وشاملة في التنظيمات البيروقراطية، إذ يعد تصوره للبيروقراطية والتنظيم الرسمي بمثابة حجر الزاوية في أي دراسة لهذا الموضوع.

اعتبر ماكس فيبر التنظيم البيروقراطي أكثر الأشكال التنظيمية التي ابتدعها الإنسان حتى اليوم كفاءة، على اعتبار التنظيم البيروقراطي (بالنسبة لفيبر) يتميز عن بقية أشكال التنظيم الأخرى بالتفوق من الناحية التقنية، وقد يعود هذا إلى وضوح الأدوار التي على الموظفين خاصة وأفراد المجتمع على العموم القيام والالتزام بها، دونما تدخل عوامل خارج التنظيم.

البيروقراطية عند ماكس فيبر هي التنظيم المثالي للمنظمات كبيرة الحجم حيث يتم وضع النظم والقواعد و اللوائح لعمل المنظمة ككل، و يحدد بوضوح الوظيفة و السلطة و المسؤولية و الرؤساء و الرؤوسين و خطوط الاتصال ، فالبيروقراطية تعني تنمية هيئة إدارية متخصصة يتمثل عملها في التنسيق و الرقابة على جميع العاملين بالمنظمة.

نظر ماكس فيبر إلى البيروقراطية من زاوية اجتماعية تنظيمية بحثة و اعتبرها النموذج العقلاني في حياة البشرية و الذي يخلو من الخرافة و الانفعال في تنظيم شؤون حياته.

أبعاد التنظيم البيروقراطي عند فيبر

حدد ماكس فيبر ثلاثة أبعاد للتنظيم البيروقراطي و هي: علاقات السلطة، خصائص التنظيم البيروقراطي و مركز الموظف في التنظيم البيروقراطي.

من خلال دراسته نماذج التنظيم المختلفة التي عاشتها أوروبا استخلص ثلاثة نماذج مختلفة لأشكال التنظيم، وهذه النماذج اختصرها في ثلاثة أنواع وفقا لمصدر السلطة:

البعد الأول: السلطة (عند فيبر)

في حديثه عن السلطة صنفها فيبر في ثلاثة أشكال هي :

سلطة كاريزمية (بطولية) : يكتسبها صاحبها من قدراته الشخصية و التي تفوق غيره ممن حوله .

سلطة تقليدية : وفي إطار هذا النموذج، يستمد القائد شرعيته من توارث السلطة.

سلطة قانونية : يستمدها الشخص من مركزه الوظيفي^(١٧).

ولعل أفضل نموذج من بين هذه النماذج الثلاث بالنسبة لماكس فيبر هو نموذج السلطة العقلية الشرعية، الذي يقوم على الإيمان بسيادة القانون وصوابه.

إذ تفترض هذه السلطة وجود مجموعة رسمية مستقرة من المعايير الاجتماعية تتولى تنظيم السلوك تنظيمًا رشيدًا، بحيث يتمكن هذا السلوك من تحقيق أهداف محددة، فالطاعة في هذا النمط أو النموذج من السلطة لا تكون لشخص محدد، وإنما تكون لمجموعة من المبادئ الموضوعية التي تفرض إتباع التوجيهات والأوامر الصادرة عن الرئيس بغض النظر عن شخصية هذا الرئيس، وفضلا عن ذلك فإن هناك إجراءات واضحة تتبع لكي يشغل الرئيس وضعه الاجتماعي كالتعيين أو الانتخاب، وبمقتضى ذلك يمارس سلطته في إطار الحدود التي رسمها القانون الساري المفعول.

ويذهب فيبر إلى أن السلطة القانونية تمثل النمط الشائع في التنظيمات الحديثة وعلى الأخص الحكومية منها، و من السمات الأساسية التي تبنى عليها التنظيمات التي تستند إلى السلطة القانونية و فصل الإدارة عن الملكية الخاصة، لأن موارد التنظيم لا يمكن أن تكون ملكاً لأعضائه وإن وظائفه لا تباع و لا تشتري و لا تورث و لا يمكن أن تضاف إلى الملكية الخاصة.

البعد الثاني: خصائص التنظيم البيروقراطي

حدد ماكس فيبر أهم خصائص التنظيم البيروقراطي:

توزيع السلطة توزيعاً هرمياً متسلسلاً طبقاً لقواعد محددة: تتوزع الوظائف على السلم الهرمي و تتحدد سلطة والمسؤولية، وتوجد على قمة الهرم طبقة الإدارة التي تتكون من متخصصين على مستوى رفيع من الخبرة و التدريب في إدارة البيروقراطية.

التحديد الدقيق للواجبات: تحديد العمل المطلوب وتعريف واجباته تعريفاً دقيقاً وتوزيعها على المراكز الوظيفية المختلفة بناء على التخصص.

تعيين الموظفين بناء على شروط دقيقة ومحددة سلفاً: وهي، مؤهلاتهم وخصائصهم الفنية التي تطابق العمل وصلاحياتهم للقيام بأعباءه.

التدريب: تدريب الموظفين تدريباً دقيقاً على أعباء وظائفهم حتى يتقنوها فترفع كفاءة أدائهم.

الترقية: الارتباط الدائم بين الموظف و البيروقراطية واستقراره في مهنته، وصعوده السلم الهرمي بالترقية عن طريق الأقدمية والجدارة.

إتباع نظام دقيق يتكون من قواعد وإجراءات وتعليمات: تتميز بالشمول والعمومية تضمن التطبيق الواحد للحالات الواحدة، وتكفل استمرار العمل بغض النظر عن الأشخاص القائمين به.

أداء الوظيفة وفق سجلات و مستندات رسمية: وجود نظام مستندي يحتوي على معلومات تفصيلية عن كل أمور العمل وجزئياته يستند إليه الموظفون، ولا يتخذون خطوة معينة إلا إذا كان مستند يعززها.^(٣٣)

العلاقات الوظيفية داخل التنظيم رسمية و ليست علاقات شخصية: قيام العلاقات بين العاملين، وبينهم وبين الجمهور على أساس موضوعي، ولا يسمح بالعلاقات الشخصية التي تؤثر على الحكم السليم و تضعف الأداء.

التخصص الوظيفي: شغل الوظيفة على أساس الكفاءة و التخصص^(٢٤).

البعد الثالث: الموظف في التنظيم البيروقراطي

- يتميز الموظف في التنظيم البيروقراطي بالولاء التام للوظيفة و لمصلحة العمل.
- يستمد مركزه و أهميته و احترامه من وظيفته.

و بعد صياغة ماكس فيبر لهذه المبادئ تحقق النتائج التالية:

- الدقة السرعة ،الوضوح الخضوع التام للرؤساء.
- تخفيض كلفة الأداء.
- التقليل درجة الاحتكاك بين الموظفين^(٢٥).

مزايا التنظيم البيروقراطي

- البيروقراطية كنظام نابعة من أنها رد فعل منطقي لبعض الممارسات الإدارية السلبية، ومن ذلك محابة الأقارب وإسناد الأحكام إلى الهوى الشخصي وسيادة الاتجاهات العاطفية وغيرها من المظاهر التي تجلت في بداية الثورة الصناعية، فكان المخرج من هذا الوضع الإداري السيئ هو أن يحل سلطان العقل والرشد والقانون والموضوعية، وأن يكون الاعتبار والتقييم للجدارة وحدها، وبهذا وفرت البيروقراطية الدقة والسرعة والمعرفة الكاملة بالمستندات والاستمرار وخفضت الاحتكاك بين الأفراد وعززت التخصص.
- البيروقراطية يمكن أن تكون جيدة إذا تم استخدامها بطريقة جيدة من قبل القائمين عليها، وهذا ما أراد ماكس فيبر إبرازه من خلال نموذجه البيروقراطي المثالي.
- قدم فيبر نموذجا تميز بالجدّة جعل الذين أتوا بعده لا يرفضونه تماما و إنما انطلقوا منه محاولين إيجاد نماذج بديلة أكثر قربا إلى الواقع^(٢٦).

انتقادات النموذج البيروقراطي

نظرة فيبر لمفهوم البيروقراطية عرضته لانتقادات كثيرة من قبل الكثير من الباحثين الآخرين، خاصة لما حدد العقوبات الجزائية وربط المسؤولية داخل التنظيم ببعض الموظفين فقط، إضافة إلى مبدأ الصرامة في التسلسل الهرمي الذي يجب أن يكون عليه هذا التنظيم.

و من الانتقادات التي واجهها النموذج البيروقراطي ، نذكر:

- إنه اهتم بالتنظيم الرسمي و أصر على ربط البيروقراطية بالقواعد الرسمية و بالنواحي الإجرائية البحتة مما أدى إلى عدها بيروقراطية مثالية متعالية عن الواقع.
- العمل على النموذج البيروقراطي الفيري جعل الأهداف تتحول من تحقيق الإنتاج إلى السعي إلى تحقيق متطلبات النموذج في حد ذاته.
- ويعاب على هذه النظرية أيضا أنها تعد المنظمة نظاما مغلقا لا يتفاعل مع المحيط.^(٢٧)
- البيروقراطية تثبط روح الابتكار والتجديد والإبداع، فهي لا تسمح بالتنمية الذاتية للفرد ولا بالتنمية الشخصية وإنما تنمي اتجاهات الانقياد والخضوع، ولا تأخذ في الحسبان وجود تنظيم غير رسمي أو حدوث مشاكل طارئة .
- البيروقراطية تعنى بالهيكل الوظيفي الجامد والتدرج الهرمي الذي قد يؤدي إلى تشوه الاتصالات.
- فيبر اعتنى بتوضيح إسهام العناصر التنظيمية المختلفة في تحقيق فعالية التنظيم لكن لم ينجح في الكشف عن المعوقات الوظيفية التي تنطوي عليها هذه العناصر.
- أهمل تأثير التنظيمات غير الرسمية على التطبيق الواقعي لهذا النموذج إذا رأت هذه التنظيمات أنه لا يخدم مصالحها ، حيث بالغ في التركيز على الرقابة المحكمة وإجراءاتها الدقيقة، الأمر الذي لا يتيح للعاملين قدرا من حرية التصرف أو المبادرة أو الإبداع، فيصاب التنظيم كليا بالجمود.

ماكس فيبر وبيتر بلاو

- هذا النموذج التنظيمي يدعوا العمال إلى التركيز على اتباع الإجراءات التنظيمية حتى يتفادوا العقاب، مما يكون لديهم ما يعرف بالشخصيات البيروقراطية التي تعارف الناس عليها اليوم، وأصبحت مرادفة للبطء وتأخير الإنجاز والضعف الشديد في كفاءة الأداء^(٢٨).
- أظهر نموذج فيبر اختلالات ونقص كبيرين عند التطبيق الفعلي، لأنه جاء نتيجة لواقع معين عاشه ماكس فيبر.

أشار بارسونز (T. Parsons) وغولدنر (A. Goldner) وايتزيوني (A. Etzioni) أن فيبر أهمل جملة من المتغيرات التي تتحكم في الجهاز التنظيمي ككل و منها:

- إهماله لمشكلة الديمقراطية في التنظيم.
- إهماله للعلاقات الشخصية والجماعات غير الرسمية.
- إهماله لتأثير الروح المعنوية والرضا الوظيفي على الأداء الأمثل للعمل.
- إهماله لمشكلة المسؤولية.

بغض النظر إن كانت هذه التحليلات تصب في الاتجاه المساند أو المعارض لآراء فيبر، روبرت ميشلز (R. Michels) كانت له قراءة أو تصور مختلف حيث قال: إذا كان النموذج المثالي للبيروقراطية يخول للرئيس البيروقراطي سلطة إصدار القرارات والأوامر لمروؤوسيه، وأن تقتصر ممارسته لهذا الأمر على مجال النشاط الوظيفي التنظيمي، فإنه في كثير من الأحيان يسيء هذا البيروقراطي استعمال قوته وسلطته ويتعدى في ممارستها المحدود لوظيفته الرسمية.

و من ثم تظهر الاتجاهات التسلطية على التنظيمات الإدارية ذات الطابع البيروقراطي الجامد وهذا ما يمكن ملاحظته بوضوح من خلال معاملاتنا اليومية مع هذا النوع من التنظيمات.

وقد توصل ميشلز إلى نتيجة حاسمة في هذا المجال، مؤداها أن تركيز سلطة التنظيم في أيدي القليل من القادة، لم يحدث نتيجة للرجبة الشديدة في امتلاك القوة أو نتيجة لعدم نضج الأعضاء، وإنما كان نتيجة للأنماط الحتمية التي تظهر في كل تنظيم و الذي يعني به حكم الأقلية بطرق غاية في الصرامة والتسلط .

وكان يرى أن الأوليغارشية أو حكم الأقلية تتطور وتنمو في كل أشكال التنظيم دون النظر إلى حجمها أو

هدفها. (٢٩)

بيتر بلاو ومحاولة تعديل النموذج البيروقراطي

سعى بلاو من خلال محاولته هذه سد الثغرات النظرية والتطبيقية التي يعاني منها نموذج فيبر، وذلك باهتمامه بمسألة الترشيح والكفاءة أو الفعالية في التنظيمات الرأسمالية على وجه التحديد، فقد رأى أن دراسة فيبر للبيروقراطية تتضمن فكرة وهمية مؤداها، إن الترشيح التنظيمي يأتي فقط من أعلى التنظيم البيروقراطي.

كما يحمل نموذج فيبر المثالي حسب رأي بلاو دائما فكرة ضمنية، مؤداها أن عضو التنظيم البيروقراطي يتصرف بشكل رشيد، وذلك عندما تكون مهمته أو وظيفته محددة ومرسومة له بوضوح، بحيث يجرمه هذا التحديد من حرية التصرف والمبادأة الشخصية.

كما اهتم بلاو بدراسة الإشباع الفردي و وسائل التحفيز على العمل، من أجل إيجاد ابتكار استراتيجي داخل التنظيمات التي تعمل على تحقيق فعالية أكبر وكفاءة تتفوق على البناء ذي النمط الأحادي لفيبر، إذ إن الظروف المختلفة تتطلب أبنية مختلفة .

انطلق بيتر بلاو في تعديل النموذج البيروقراطي من خلال الفرضيات التالية:

١. لكل تنظيم ظروفه الخاصة التي ترغبه على وضع بناء تنظيمي ملائم لهذه الظروف، لأن وضع نموذج موحد لكي تتبناه كل التنظيمات يؤدي مباشرة إلى ثغرات تعيق فعالية التنظيم برمته.

ماكس فيرو بيتربلاو

و في هذه الفكرة نجد اتزيوني يوافق بلاو حيث اشار الى وجود عوامل داخلية وخارجية تحول التنظيم البيروقراطي من تنظيم مثالي جامد إلى تنظيم ابتكاري يهتم بالتغيرات التي تحدث داخل التنظيم الاجتماعي العام .

٢. يعمل هذا التنظيم على تغيير ذاته من الداخل ، ويفترض في الموظفين العاملين تدعيم ومساندة هذه التغيرات، خاصة إذا كان هدفها إشباع حاجاتهم المتجددة.^(٣٠)

و لاختبار هذه الفرضيات درس بلاو هيئتين حكوميتين في الولايات المتحدة الأمريكية بغية التحقق منها تجريبيا، هاتان الهيئتان هما: هيئة تدعيم وأعمال القانون المركزي الفيدرالي، وهيئة عمالة الدولة.

وبعد الدراسة خلص إلى:

◦ وجود تكييفات تم القيام بها في هيئة العمالة لتحقيق التوافق مع القواعد المحددة، والإجراءات المتبعة للحصول على الوظائف .

◦ تقييم موظفي الهيئة يتم بشكل منهجي على أساس مقارنة من خلال السجلات الإحصائية .

وكان الهدف من هذا التقييم هو زيادة درجة المنافسة بين الموظفين بعضهم ببعض، ومن ثم ارتفاع كفاءة العمل ، إذا تجاهل الموظفون أساليب التسجيل الإحصائي وأظهروا نوعا من التعاون، حيث ارتفعت إنتاجيتهم مقارنة بإنتاجية أولئك الذين تمسكوا بالنسق المحدد للتقييم .

◦ المنافسة التي كان من المفترض أنها تعمل على رفع الكفاءة ، كانت أقل فعالية إذا قورنت بروح التعاون التي كانت تظهر أحيانا.

◦ عدم الالتزام بالقواعد البيروقراطية وعدم الامتثال لها بشكل متعمد في بعض الأحيان، يعتبر وظيفيا وحيويا بالنسبة للتنظيم ولتحقيق أهدافه، ولا يعدله عاملا معوقا وظيفيا مثلما تصور البعض وعلى رأسهم ماكس فير هذا الاستنتاج هو الذي أراد بلاو التأكد منه.

وهكذا أوضحت دراسة بيتر بلاو أنه بالإمكان إدخال بعض التعديلات على النموذج الرسمي الجاف للبيروقراطية عند فيبر .

كما أوضحت أن المعوقات الوظيفية مثل الروح المعنوية المنخفضة للعامل والمستويات المنخفضة للإنتاج، هما حالتان مرتبطتان و متلازمتان ، وهذا ما يشير إلى أن الأشكال والأبنية التنظيمية البديلة ربما تكون أكثر كفاءة وفعالية^(٣١).

كما اعتقد بلاو أن الإنجاز والأداء الثابت للأهداف التنظيمية يعتمد على التغير الدائم للبناء البيروقراطي . و يترتب على ذلك أنه لا يجب إجبار عضو التنظيم على التمسك الصارم بمجموعة القواعد التي سبق وضعها، وإنما يجب السماح له بتحقيق التكيف لسلوكه وفقا للظروف المتغيرة.

وقد حدد جملة شروط للتكيف البيروقراطي المستمر، نوجزها فيما يأتي:^(٣٢)

١. إن القدرة على ابتكار أنماط جديدة والتكيف مع الأنماط التي سبق إدخالها رسميا، تتطلب أمنا وظيفيا وضمنا لاستمرار العمالة، فعندما يدرك الأفراد أن وظائفهم مضمونة ومؤمنة، يكونون على استعداد للقيام بالمبادرة في مجال أعمالهم.

٢. ينصح بترك هامش من الحرية للأفراد في إصدار الأحكام والتعبير عن الذات داخل التنظيمات.

٣. ضرورة نشر التوجيه المهني بين الموظفين والعمال، لأنه يضمن التوحد العام والتعرف على القيم والمعايير المهنية، وهو ما يجعل عملية تحقيق الأهداف المهنية مصدر للإشباع .

٤. إن التفاعل التعاوني المتكرر بين العمال قد أضفى شعورا بالأمن على مواقع العمل مما أدى إلى إحداث التجانس في البناء البيروقراطي والأداء الفعال لجميع المهام خاصة من قبل العمال والموظفين.

ماكس فيبر وبيتر بلاو

أكد بلاو على أن العوامل المذكورة سابقا والتي ترتبط بضمان استمرار العمالة والتوجيه المهني وتكوين جماعات عمل متفاعلة وعدم وجود صراع بين العاملين والإدارة، من شأنها تمكين الأفراد من تحمل مسؤوليات عملهم والاضطلاع بها.

ويعتقد من جهة أخرى بضرورة تقنين الأهداف المراد تحقيقها، لكي يتحرك كل فرد داخل التنظيم في نفس الاتجاه، مع ترك وسائل تحقيق هذه الأهداف لاختيار الفرد أو جماعة العمل.

ومن ثم يصبح التقييم على أساس النتائج، لا على أساس الطرق أو الوسائل التي تم بها تحقيق الأهداف ، لأن التقييم على أساس نتائج الأعمال التي يؤديها الأفراد كما قال بلاو، يضمن التقنين الضروري للأداء البيروقراطي الفعال^(٣٣).

ونخلص إلى أن محاولة بيتر بلاو لتعديل النموذج البيروقراطي الذي جاء به ماكس فيبر، ظهرت لمسايرة روح العصر و للتغيرات التي طرأت على المجتمعات الغربية الرأسمالية على وجه التحديد مع الحرب العالمية الثانية، فمنذ تلك الفترة شرع الباحثون الغربيون يؤكدون في دراساتهم للتنظيمات على أهمية ودور جماعات العمل باعتبارها أساس تحقيق وإنجاز العمل، وكذا على أهمية المشاركة العمالية.

وإذا قلنا أن بلاو قد استطاع إلى حد ما تعديل نموذج فيبر البيروقراطي، فإننا نقول إنه لم يفعل ذلك لصالح العمال بصورة مباشرة ، وإنما كان هدفه الحقيقي من وراء ذلك هو زيادة الكفاءة والفعالية للعمل التنظيمي حتى تحقق المؤسسات الرأسمالية أهدافها كاملة.

الخاتمة

التنظيم كموضوع للدراسة في مجال علم الاجتماع كان له مسميات عدة فالبعض يميل إلى استخدام، المؤسسة و المنظمة و البعض الآخر يميل إلى استعمال مصطلح البيروقراطية.

البيروقراطية أو الديوانية أو سلطة المكتب، ظاهرة شغلت اهتمام العديد من المفكرين، إلا أن لفظ البيروقراطية اقترن بماكس فيبر و نموذجة المثالي و هذا لا ينفي محاولات العديد من المفكرين أيضا في إعطاء تصوراتهم حول البيروقراطية على غرار روبرت ميشلز ، ميشال كروزيي، روبرت ميرتون و غيرهم.

ماكس فيبر و من خلال نموذجة المثالي قدم تصوراته حول الطريقة المثلى لإدارة التنظيمات مركزا في ذلك على أبعاد ثلاث، انطلاقا من مفهومه للسلطة و مكانة الموظف داخل التنظيم و المبادئ التي يقوم عليها النموذج المثالي.

إلا أن التطبيق الفعلي لهذا النموذج كشف عن العديد من مواطن النقص فيه مما جعله محطة للعديد من الانتقادات، و جعل الآراء حوله تنقسم بين مؤيد و معارض.

روبرت بلاو، من المفكرين الذين امنوا بأهمية هذا النموذج و ضرورة تعديله ليوكب الأساليب الحديثة في الإدارة، حيث كشفت تجاربه عن ضرورة تغيير العديد من المبادئ التي قام عليها النموذج الفيبري بدءا من إعطاء الأهمية للتنظيم غير الرسمي بدلا من التركيز على التنظيم الرسمي فقط.

و فتح المجال للمرونة داخل التنظيم، و توجيه الجهود نحو تحقيق أهداف التنظيم بدلا من إرهاق العمال في تطبيق مبادئ البيروقراطية.

كما أكد على تشجيع المنافسة و دعم روح الابتكار و غيرها من المقترحات، من اجل زيادة كفاءة العمال وما يتبعه من نجاح و تطور للتنظيم، ليقدم بيتر بلاو بذلك تصورا لنموذج بيروقراطي جديد في شكله المعدل .

الهوامش

- (١) طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٧ .
- (٢) المرجع نفسه، ص ٢٢ .
- (٣) المرجع نفسه، ص ١٧ .
- (٤) كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي. المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، ط ٢، ٢٠٠٠، ص ٢٥ .
- (٥) المرجع نفسه، ص ٢٥ .
- (٦) علي محمد منصور، مبادئ الإدارة أسس و مفاهيم، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٤٥ .
- (٧) موسى اللوزي، التنظيم و إجراءات العمل، دار وائل، الأردن، ط ١، ٢٠٠٢، ص ٢١ .
- (٨) النوار الطيب محمد، التنظيم مبادئه و أسسه و أنواعه. شبكة ضياء للمؤتمرات و الدراسات . ٢٠١٥. ص ٥ .
- (٩) صلاح عبد القادر النعيمي، الإدارة، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨، ص ١٢٠ .
- (١٠) كامل بربر، مرجع سابق، ص ٣٤ .
- (11) Voir : Weber. (M). Economie et société. Plon. Paris . 1971.
- (١٢) محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات و أسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٤٧ .
- (١٣) اندريه ايمار، جانين ابوباي، موسوعة تاريخ الحضارات العام، ت: فريد داغر، فؤاد ابوريحان، عويدات للنشر و الطباعة، المجلد الأول، ٢٠٠٣، ص ٥٧ .
- (١٤) أنور الرفاعي، الإسلام في حضارته و نظمه الإدارية و السياسية و العلمية و الاجتماعية و الاقتصادية و الفنية، دار الفكر المعاصر، بيروت، ١٩٩٧، ص ١٣٣ .
- (١٥) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار قباء للنشر و التوزيع، القاهرة . ط ٩ . ٢٠٠١، ص ٣١٧ .
- (١٦) محمد شهاب، رواد علم الاجتماع، نسخة الكترونية عن موقع كتب عربية، ص ٤٩، على الموقع www.kotobarbia.co.m
- التصفح بتاريخ: ١٨-٧-٢٠١٧، على الساعة ٠٢:٥٩ .
- (١٧) الديوانية: مصطلح يستخدم في البعض من الكتابات السوسيولوجية كمرادف للبيروقراطية .
- (١٨) سهيل ادريس، المنهل قاموس عربي فرنسي، دار الآداب . لبنان، ٢٠٠٠. ص ١٨٤ .
- (١٩) علي عبد الرزاق جلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، ٢٠٠٧، ص ٢٠٣ .
- (٢٠) وائل عبد الحافظ العواملة: تطوير المنظمات (المفاهيم والهياكل والأساليب)، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠١، ص ١٨٨ .

- (٢١) ماكس فيبر الماني الأصل ولد عام ١٨٦٤ و توفي عام ١٩٢٠. عالم في الاقتصاد والسياسة واحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث ، من كتبه : سجل علم الاجتماع ، السياسة الاجتماعية، و كتابه ذو المجلدات المتعددة :الاقتصاد و المجتمع ، الاخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية و كتاب السياسة كمهنة .
- (٢٢) علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سابق ، ص ٢١٠ .
- (٢٣) جيل فيربول ، معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ت ، انسام محمد الاسعد ، دار الهلال . بيروت . ط ١ . ٢٠١١ ، ص ٣٩ .
- (٢٤) عائشة التايب ، النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة، طبع و نشر منظمة المرأة العربية، مصر ، ط ١ . ٢٠١١ ، ص ٢٣ .
- (٢٥) عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم الاجتماع الصناعي، النشأة و التطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية ، مصر . ٢٠٠٧ ، ص ٥٧ .
- (٢٦) عائشة التايب ، مرجع سابق ص ٣٧ .
- (٢٧) عائشة التايب ، مرجع سابق ، ص ص ٣٧ - ٣٨ .
- (٢٨) طلعت ابراهيم لطفي، مرجع سابق ، ص ١٠٠ .
- (٢٩) اعتماد محمد علام ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو المصرية ، ط ١ . ١٩٩٤ ، ص ٣١٧
- ((٣٠)) بدر سعد عيد مرسي ، الأيديولوجية ونظرية التنظيم، مدخل نقدي، دار المعرفة ، الجامعية، مصر، 2000 ، ص ١١١
- (٣١) سعد عيد مرسي، مرجع سابق ، ص ١١٣ .
- (٣٢) المرجع نفسه ، ص ١١٣ .
- (٣٣) المرجع نفسه ، ص ١١٤ .

قائمة المراجع

١. اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٩٤
٢. اندريه ايمار وجانين اوبوايه، موسوعة تاريخ الحضارات العام، ت: فريد داغر وفؤاد ابوريحان، عويدات للنشر والطباعة، المجلد الأول، ٢٠٠٣ .
٣. ادريس سهيل، المنهل قاموس عربي فرنسي، دار الاداب، لبنان، ٢٠٠٠. التصفح بتاريخ : ١٨-٧-٢٠١٧، على الساعة ٠٢:٥٩ .
٤. جيل فيربول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ت :أنسام محمد الأسعد، دار الهلال بيروت، ٢٠١١ .
٥. سعد عيد مرسي بدر، الأيديولوجية ونظرية التنظيم، مدخل نقدي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000 .
٦. صلاح عبد القادر النعيمي، الإدارة، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع. ٢٠٠٨ .
٧. طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة، ٢٠٠٧ .
٨. عائشة التايب، النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة، طبع و نشر منظمة المرأة العربية، مصر، ٢٠١١ .
٩. عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، النشأة و التطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ٢٠٠٧ .
١٠. علي عبد الرزاق جلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، ٢٠٠٧ .
١١. علي محمد منصور، مبادئ الإدارة - أسس و مفاهيم ، مجموعة النيل العربية، القاهرة ، ١٩٩٩ .
١٢. فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار قباء للنشر و التوزيع، القاهرة، ط٩، ٢٠٠١ .

١٣. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع
بيروت، ط٢، ٢٠٠٠.

١٤. محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٧.

١٥. محمد شهاب، رواد علم الاجتماع، نسخة الكترونية عن موقع كتب عربية. على الموقع .

www.kotobarbia.co m

١٦. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، الاردن، دار وائل، الأردن، ٢٠٠٢.

١٧. النوار الطيب محمد، التنظيم مبادئه وأسس وأنواعه، شبكة ضياء للمؤتمرات و الدراسات، ٢٠١٥.

١٨. أنور الرفاعي، الإسلام في حضارته ونظمه الإدارية والسياسية والعلمية والاجتماعية والاقتصادية والفنية،
دار الفكر المعاصر، بيروت، ص ١٩٩٧.

١٩. وائل عبد الحافظ العوامل، تطوير المنظمات (المفاهيم والهياكل والأساليب)، دار زهران للنشر والتوزيع،
الأردن، ٢٠٠١.

20. Weber. (M). Economie et société. Plon. Paris . 1971