

علماء الاجتماع الاقتصادي

ماكس فيبر

نبذة عن حياته وأعماله

ولد "ماكس فيبر" Max Weber في برلين عام "1864" في أسرة اتسمت بالاهتمام الواضح بالعمل السياسي، حيث كان والده من أبرز رجالات السياسة، وعضواً لعدد من السنوات في الرايخ الألماني، ورئيساً للشؤون الوطنية لحزب الأحرار، وقد أتاح اهتمام والده بالسياسة الفرصة له ليلتقي في منزل أسرته بعدد من الشخصيات السياسية البارزة، وفي شبابه كان متأثراً بالمدرسة التاريخية التي سيطرت آنذاك على الجامعات الألمانية وقاده ذلك إلى دراسة القانون في الجامعة، وبعد تخرجه منها عُين مدرساً للقانون في جامعة برلين وفي عام "1893" أستاذاً للاقتصاد في جامعة "فرايبيرج" Freiburg، وبعد سنوات انتقل إلى جامعة "هايدلبيرج" Heidelberg، ليتولى منصب أستاذ العلوم الاقتصادية، لكنه ترك العمل فيها في عام "1900" بعد أن أصيب بنوبة عصبية حادة انتهت به إلى تقديم استقالته من الجامعة، ولم يمارس العمل الأكاديمي إلا في عام "1918" عندما تقلد منصب أستاذ العلوم الاقتصادية في جامعة "ميونخ" Munich بصفة منتظمة، توفي "فيبر" عام "1920" عن عمر يناهز السادسة والخمسين حيث بلغت أفكاره ذروة نضجها.

كانت اهتمامات "فيبر" تدور حول مشكلات المجتمع الألماني آنذاك إضافة إلى اهتماماته بمشكلات المجتمعات الحديثة والصناعية في العالم، قدم "فيبر" أعمالاً هامة في علم الاجتماع كان لها تأثيرها الواضح في كتابات علماء الاجتماع المعاصرين، وبهذا الشأن يقول "ترنر" Turner في كتاباته إنه من الصعب أن نتحدث عن علماء الاجتماع أو أي مدرسة معاصره لعلم الاجتماع دون أن ندرك تأثير "فيبر" عليها، بينما وصفه "جون ريكس" J.Rex بأنه من أعظم علماء الاجتماع.

وضع "فيبر" مؤلفات عديدة شملت مختلف ميادين المعرفة، وقد جمعت هذه المؤلفات بعد وفاته في "أوراق مجمعه" Collected Papers تتناول موضوعات في علم الاجتماع الديني والسياسة الاجتماعية، والتاريخ الاقتصادي والاجتماعي، وعلم اجتماع المعرفة، لكن أهم أعماله التي تدخل في صلب النظرية الاجتماعية هو كتابه الشهير "الاقتصاد والمجتمع" وقد توفي "فيبر" قبل إنجازه، ونشر عام "1922".

الرأسمالية والبروتستانتية

إن الغاية من قيام "فيبر" بتأليف كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" هو اختبار القضية الأساسية الماركسية التي تقول: إن جميع الظواهر الحضارية، ومن ضمنها الدين، تخضع في نهاية الأمر لتحديد العوامل الاقتصادية حيث يرى "ماركس" (K. Marx 1818-1883). إن الإصلاح الديني البروتستانتية كان نتاجاً لظهور الرأسمالية، وقد اختار "فيبر" الرأسمالية الغربية الحديثة التي تمتاز بالعقلانية والتنظيم الرشيد للعمل الحر، وتوصل إلى نتيجة مؤداها إن الشكل الحديث للرأسمالية قد خضع للتأثير الذي أحدثه ظهور الأخلاق البروتستانتية لاسيما الكالفنية^(*) ويدلل على صحة قوله هذا إن المناطق الألمانية المعاصرة التي تسود فيها البروتستانتية هي أكثر ثراءً من تلك المناطق التي تنتشر فيها الكاثوليكية.

فالرأسمالية كما يعتقد "فيبر" لم تظهر نتيجة لضرورة اقتصادية داخلية - كما يرى ماركس - بل ظهرت عن طريق الضغط الذي مارسه قوى خارجية هي الأخلاق المرتبطة بالبروتستانتية، فتلك الأخلاق تشدد على إن النجاح في الأمور الدنيوية التي ترتبط بالعمل ارتباطاً وثيقاً، يعد دليلاً قاطعاً على إن الشخص الناجح في عمله هو من بين الناس الذين اختارهم ﴿الله﴾ وأرشدهم إلى طريق الخلاص، وبالتالي فإن مثل هذا الشخص ينبغي عليه الالتزام بأداء عمله بطريقة منتظمة أيّاً كان ذلك العمل¹⁾، فالبروتستانتية أظهرت قيمة النقص والاقتصاد في النفقات وعدم التبذير، واستثمار الأموال وعدم تكديسها، وتشجيع الاستقلالية الفردية والصدق في القول والعمل وتحمل المسؤولية... وغيرها من القيم الإيجابية، وإن الالتزام بهذه القيم من قبل المجتمعات الغربية البروتستانتية كان له الدور الأهم في ظهور النظام الرأسمالي الذي تتسم مؤسساته بالعقلانية التي تتجسد في الانتظام والنظام والتسلسل الرئاسي في التنظيم.

إن ما أراد طرحه "فيبر" في هذه الدراسة هو ليس رفضاً للافتراض الماركسي حول أهمية تأثير العوامل المادية بالظواهر الحضارية، ولكنه أضاف إليه عاملاً يفوق أهمية العامل المادي وهو العامل الديني أو الروحي.

طبيعة التنظيم البيروقراطي والسلطة:

اشتهر "فيبر" في ميدان علم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع السياسي بدراسته الهامة عن البيروقراطية والسلطة، فقد حلل طبيعة التنظيم البيروقراطي بوصفه أحد أشكال التنظيم الرسمي على أساس التدرج التصاعدي، سواء كان ذلك بالنسبة للمجال الحكومي، أو في مجال الأعمال

(*) مذهب كالفن Calvin اللاهوتي الفرنسي البروتستانتية (1509 - 1564) القائل بأن الإنسان ومصيره محدد قبل ولادته.

والنشاطات التي تتخلل المؤسسات العامة والخاصة، أو في بعض المؤسسات الاجتماعية، وتناول خصائص البيروقراطية الحديثة وكيفية عمل الأجهزة الرسمية، بالطريقة التالية:

1- رأى إن هناك مجالات محددة لعمل الأجهزة البيروقراطية، وتحدد هذا المجالات بواسطة قواعد مقننة أو منصوص عليها بالقوانين والضوابط الإدارية، وتتكون السلطة البيروقراطية على مستوى الحكومة أو على مستوى الخدمات العامة من خلال ما يلي:

أ- الفعاليات التي تتطلبها أهداف المؤسسة، سواء كانت مؤسسة حكومية أم أهلية، تجارية أم دينية، تحدد وتوزع بشكل واضح وثابت على إنها فعاليات رسمية.

ب- توزيع صلاحيات إسناد الأوامر بهدف القيام بالواجبات الرسمية، بشكل مستقر ومحدد بقواعد معينة يساعد المواطن على التعرف على المواقف التي يمكن فيها استعمال السلطة أو الإجراءات القانونية.

ج- على الموظف المسؤول تهيئة الظروف التي تساعد على استمرارية القيام بالواجبات المحددة وبالحقوق المترتبة على القيام بهذه الواجبات، ويكلف لهذه المراكز الوظيفية الأفراد المؤهلون للاضطلاع بهذه المسؤوليات.

2- تدرج الوظائف يتم وفقاً لتدرج المسؤوليات والسلطة بحيث يتشكل نسق منظم من العلاقات العليا والدنيا، ويكون الرئيس هو المشرف على أعمال المرؤوس الأدنى منه في السلطة والمسؤولية، وفي مثل هذا النظام يتمكن أولئك الذين يتعرضون إلى سلطة الموظف من رفع الشكوى أو استئناف القرارات لدى من هم أعلى منهم مركزاً في التنظيم الوظيفي.

3- تؤدي الإدارة الحديثة لأي مؤسسة مهامها على الوثائق والمستندات المكتوبة التي تتضمن التعليمات الواجب مراعاتها عند التنفيذ، ولا بد من فصل مهام الموظف الرسمية عن أموره الشخصية والاجتماعية، إضافة إلى فصل الأصول المالية للمؤسسة التي يعمل فيها الموظف عن ذمته المالية الخاصة.

4- تعتمد الإدارة - لاسيما بالنسبة لبعض المراكز الفنية - على أفراد لديهم خبرة وكفاءة في ممارسة أعمالهم، وأن يكونوا قد حصلوا على التدريب المناسب لشغل هذه المراكز الوظيفية.

5- من متطلبات الإدارة لأي مؤسسة هو وجود قواعد وتعليمات ثابتة نسبياً يسير بمقتضاها من يشكل مراكزها الوظيفية، وهذه القواعد والتعليمات يجب أن تفهم وتستوعب من قبل الموظفين العاملين في المؤسسة قبل أداء مهامهم الوظيفية، وتكون هذه القواعد والتعليمات عامة وغير متضمنة للنص بشكل واضح ومفصل لمشكلة أو قضية معينة وكيفية التعامل معها غالباً، في حين إن تسيير الأمور في النظام غير البيروقراطي، كما هو الحال في الماضي، أو في بعض

المؤسسات التي تدار عن طريق رئيس القبيلة، يكون عن طريق السلطة التي يخولها الرئيس وتتنحصر في المهام الخاصة التي أسندت للمرؤوس فقط. أما بالنسبة للوظيفة ومركز الموظف داخلها فيمكن تلخيصه بما يلي:

أ- الوظيفة، هي مهنة مثل أي مهنة أخرى، تتطلب التدريب وإجراء امتحان القبول للراغبين بها قبل إسنادها إليهم، فالمركز الوظيفي الرسمي يقتزن بالواجب المادي أو المقايضة بخدمات أخرى كما هو الحال بالنسبة لاتفاقيات العمل مع نقابات العمال، فقبول المركز الوظيفي يعني قبول جميع الواجبات المترتبة عليه مقابل الذي يقوم به الموظف، في حين نلاحظ في المؤسسات القديمة أو غير البيروقراطية إن شخص الموظف هو الأساس في التوظيف، وعلاقته الشخصية تلعب دوراً مهماً في التمتع بمراكز السلطة، أما في المؤسسات البيروقراطية الحديثة فنلاحظ إن إخلاص الموظف يتركز على النواحي الوظيفية غير الشخصية، ولا يجب أن يكون الموظف خادماً لرئيسه.

ب- يتحدد وضع الموظف الشخصي، سواء كان يشغل وظيفة حكومية أم وظيفة في مؤسسات خاصة، باحترام خاص إذا قورن بالأفراد الذين يقوم على تسيير شؤونهم، أما مركزه الوظيفي فإنه مضمون بواسطة القوانين التي تعاقب الأفراد الذين يقومون بالاعتداء أو بالإهانة أو بالقذف على الموظف أثناء ممارسته لوظيفته في الأوقات الرسمية، ويُعين الموظف في النظام البيروقراطي من قبل السلطة العليا في المؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة، وتعيينه يكون مدى الحياة مالم يخالف الموظف قواعد الوظيفة، أو يستغلها لمصلحته الخاصة، ويتقاضى الموظف مرتباً منتظماً ومحدداً بالمركز الذي يشغله، ولا يتحدد المرتب على أساس حجم العمل، ويتسلم مرتباً تقاعدياً بعد خدمة وسن معينين.