

ليبريقراطية أو الدواوينية هي مفهوم يشير إلى تطبيق القوانين بالقوة في المجتمعات المنظمة. يعود أصل كلمة الليبريقراطية إلى بيرو، النموذج الليبريقراطي الذي قدمه عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر هو تصور (تفسير) للواقع يقصد به تسهيل فهم ظاهرة التنظيم بشكل مبسط وبأسلوب معين. ويمثل اللبنة الأساسية لنظرية التنظيم الإداري، وأحد النظريات الثلاثة للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة والتي هي النموذج الليبريقراطي، والحكومي، وغير الربحي) لأنه أسلوب إداري وقيادي في المنظمات مهما كان عمل المنظمة والقطاع الذي تنتمي إليه، وليس حصراً على قطاع بحد ذاته كما قد يعتقد البعض أنه خاص بمؤسسات القطاع الحكومي. وهذا التعريف ينطبق على المؤسسات في جميع القطاعات في جميع البلدان ومهما كان حجم المؤسسة. وأود الإشارة هنا بأنه على الرغم من وجود الليبريقراطية في القطاع الخاص والعام على حدٍ سواء، ولكن تميز القطاع الخاص في معظم الأحيان على القطاع العام في بعض الدول قد يعود إلى اعتماد القطاع الخاص بشكل تام على الربح للبقاء والإستمرار بالوجود ما يجعله حريص على تطبيق هذا النموذج الإداري بفاعلية وانسيابية ومرونة. كما سنرى لاحقاً في الانتقادات التي وجهت لنموذج فيبر لليبريقراطية في هذا البحث. والتي تعني "أحكام المكتب" وهو ما دعاه إلى الخروج بنظريته عن النموذج المثالي لليبريقراطية باحثاً فيه عن الموضوعية والجدارة والحيادية والدقة والانضباط والعقلانية من خلال توفر الخصائص التالية في المؤسسة: على الموظفين حسب جدارتهم ليتولوا واجباتهم ومسؤولياتهم (وتجدر الإشارة بأن فيبر من أوائل من تحدثوا عن التوظيف على مبدأ الجدارة القائم على الاختبارات المهنية والمؤهلات التي تثبت تمكن الشخص من القيام بواجباته ومسؤولياته المطلوبة منه). محمد، ويرى بعض المختصين مفهوم الليبريقراطية بأنه "نمط إداري يتمسك بالشكل دون المضمون ويتسم بالتخلف الإداري وكثرة التعقيدات والإهمال والتحيز" (20). أضيف إلى ذلك الخصائص التالية الهامة جداً: المنيف، وأوضح فيبر في مقالاته في علم الاجتماع بأن خواص الليبريقراطية هي أن تعمل طبقة الموظفين بالطريقة التالية: فإن الأعمال الرسمية تتطلب كل طاقة العمل لدى المسؤول بغض النظر عن حقيقة كون ساعات دوامه الإجباري في الدائرة قد تكون محددة بشكل صارم. السلمي، 1970، وسناقشها كلها بالترتيب ص 103) وذلك بسبب أن كل فرد له تعليمات خاصة والعمل مقسم بناءً على التخصص وبشكل هرمي ومركزي المنيف، ص 103 - 104). وذلك بسبب أن المستويات العليا في التنظيم الليبريقراطي حسب نموذج فيبر ترغب في الرقابة على أعمال وسلوك العاملين من خلال وضع قواعد وتعليمات وإجراءات عمل. بسبب أن الجميع يخضع لنفس القواعد. مما يؤدي إلى انعدام شعور هؤلاء العاملين بالأمان الوظيفي أو بالولاء ويسعى كل عامل لتحقيق أهدافه الشخصية المنيف، مما يقود إلى ضياع أموال أو مستندات عامة. 2. عدم ادراك العاملين لأهداف المؤسسة التي وجدت لأجلها. 4. تركيز المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار في المؤسسة في أيدي فئة قليلة توجد في مستويات الإدارة العليا فقط، وذلك يؤدي لزيادة أثار الروتين السلبي التي تتجلى بوضوح بتعامل الموظفين في المستويات الدنيا مع المراجعين والمستفيدين يومياً بشكل سلبي، وتحصيلهم لمعلومات هامة من المستفيدين ولكن لا يستفيدون منها بتحسين العمل والأنظمة بسبب أنهم لا يملكون السلطة للتعامل مع هذه المعلومات الهامة أو اتخاذ القرار بشأنها وتصبح معلومات متراكمة هامة مهمة. 5. قيام المسؤولين الذين لديهم صلاحية اتخاذ القرار بإتخاذ قرارات غير مناسبة بسبب عدم احاطتهم بتلك المعلومات الهامة المتراكمة لدى الموظفين في المستويات الدنيا والتي كانت من الممكن ان تفهمهم الموقف جيداً لاتخاذ القرار الأنسب. 2. انخفاض إنتاجية العاملين وتدهور روحهم المعنوية بسبب التمسك حرفياً بالقواعد والتعليمات. قام بإجراء دراسة لنموذج الليبريقراطية الأمريكية ولاحظ فيها ميلاً طبيعياً نحو النمو والانتعاش والمحافظة المستميتة على البقاء والاستقلال. 2. وجود صعوبة بالغة في مراقبة سلوك العاملين مراقبة مثالية. 1. يتجه جميع الموظفين إلى تحقيق أهدافهم الشخصية منطقياً، أي التنظيم غير الرسمي الذي ظهر بسبب العلاقات الشخصية "الشللية" يؤدي لاحقاً إلى وجود تنظيم رسمي هيكلي في المؤسسة، وقال داونز: "إن الوظيفة التي يؤديها موظف الليبريقراطية تحتوي على خدمات لها قيمة معينة لدى المستفيدين، لأن هذه الخدمات تحقق مصالحهم الشخصية، ونتيجة ذلك فإن موظف الليبريقراطية يقوم بتقييم هذه الخدمات ويسعى لتحقيق مصلحته الشخصية بالمقابل بأي وسيلة ممكنة". 2017، وخلص باركنسون إلى أن العمل حسب النموذج الليبريقراطي لفيبر يتوسع ليملاً الوقت المتوفر لإنجازه (أي أن العمل يتوسع بمهام غير هامة او يمكن اهمالها أو أعمال ثانوية، ما سيجعل الموظف يقوم عنوةً بالتسويق وتأجيل الأعمال الأساسية الهامة). . ولذلك أسمها الارتقاء إلى مستوى عدم الكفاءة لأن الموظف يجابه لاحقاً بعد ارتقائه مسؤوليات وأنشطة لا تتواءم مع مؤهلاته وقدراته وكفاءته. المنيف، مما أدى لظهور نظريات جديدة اخذت في الحسبان ما يلي: 4. الالتزام التام في القواعد والتعليمات قد يؤدي إلى عدم معرفة التصرف في مواقف معينة تفرضها الطبيعة أو الظروف القاهرة، ويتطلب ذلك بناء قواعد بيانات دقيقة وقنوات اتصال مؤمنة بين الإدارات الحكومية بعضها

البعض من أجل التنسيق بين المصالح الحكومية والشركات والمواطنين من أجل تقديم خدمات آمنة بشكل أسرع وأدق.