

## البيروقراطيات القديمة لحضارتي الصين وفارس وعلاقتها بتطور وظائف إدارة الموارد البشرية

The ancient Bureaucracies of the Civilizations of China and Persia and their relationship to the Development of Human Resource Management Functions

فوزية شرقي

[fouzia.chergui@univ-msila.dz](mailto:fouzia.chergui@univ-msila.dz)، جامعة محمد بوضياف-المسيلة<sup>1</sup>

تاريخ النشر: 2023/04/01

تاريخ القبول: 2023/03/17

تاريخ الاستلام: 2023/01/02

## ملخص:

يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على مفهوم بيروقراطيات الحضارات القديمة للإمبراطوريات الصينية والفارسية وعلاقتها بتطور وظائف إدارة الموارد البشرية، من خلال تقصي السيرة التاريخية للسلاسل القديمة للحضارتين مع التركيز على تحليل تنظيمهما الاجتماعي والسياسي والإداري حسب المراحل التاريخية التي عرفتتها سلاسل الحضارة الصينية ( شيا، شانغ يان تشو وغيرها، قبل الميلاد وبعده)؛ وكذا سلاسل الحضارة الفارسية ( بابل ، سومر ، سوسا ). تشير آخر الاكتشافات الأركيولوجية في كلتا الحضارتين إلى وجود تنمية إدارية؛ إذ ثمنت مدينة الطقوس العملاقة مساهمة النساء المشرفات في إدارة كشوف المرتبات للعديد من الأطياف والأجناس والأديان في الإمبراطورية الأخمينية للدولة العالمية الفارسية، (330-550 قبل الميلاد) ونموذج علام للكتابة؛ أما عند السلاسل الصينية الحاكمة تم تطوير أنظمة الوظيفة العامة للموظف الصيني ضمن نظام "تسع درجات العليا"، وطرق الترشيح للانتخابات البيروقراطية. الأمر الذي يثبت أثر بيروقراطيات الحضارات القديمة الصينية والفارسية في تطور أنظمة الحكم ووظائف إدارة الموارد البشرية.

**كلمات مفتاحية:** بيروقراطيات الحضارة الصينية والفارسية، الموظف السامي الصيني، نظام تسعة رتب، النساء الفارسيات البيروقراطيات.

**Abstract:**

This research aims to shed light on the concept of the bureaucracies of the ancient civilizations of the Chinese and Persian empires and their relationship with the development of human resources management functions, by investigating the historical process of the ancient dynasties of the two civilizations with a focus on analyzing their political and administrative organization. The historical method, the functional-structural and archaeological approach were relied upon to analyze these historical paths according to the historical stages known by the dynasties of Chinese civilization ( Xia, Shang Yan Zhu and others, BC and AC ); as well as the dynasties of Persian civilization( Babylon, Sumer, Susa ). The latest archaeological discoveries in both civilizations indicate the existence of Administrative Development; the giant ritual City valued the contribution of women supervisors in the management of the payroll of many sects, races and religions in the Achaemenid Empire of Persian world state ( Persepolis 550-330 BC ) and the - Elamite script model; while in the Chinese ruling dynasties, the public function systems of the Chinese employee were developed within the system of Nine Ranks and methods of applying for exams for bureaucracy. This proves the impact of the bureaucracies of ancient civilizations in the development of governance and functions of human management.

**Keywords:** Bureaucracies of Chinese and Persian

dynasty, Mandarins, Nine-Ranks Systems, Persian women bureaucrats

المؤلف المرسل: فوزية شرقي، الإيميل: [fouzia.chergui@univ-msila.dz](mailto:fouzia.chergui@univ-msila.dz)

## مقدمة:

اقتزنت فكرة وظيفة الإدارة بولادة العوالم السياسية القديمة قبل القرن الخامس قبل الميلاد، إذ سايرت تكوين أولى المبادئ التنظيمية السياسية والإدارية، والتي قوام بنائها الحضاري اعتمد على مستويات راقية في أنماط التنظيم والإدارة، فلا غرو أن نجد هذه العوالم ذات صلة وارتباط بالإدارة العامة، وما تقتضي وظائفها من حسن تسيير وتديير في مواردها المادية والبشرية، في شتى المناحي.

ولتقصي مختلف أغوارها يتطلب الأمر استجلاء هذه السيرورة ضمن الأنظمة الداخلية المسؤولة عن استمرارية واستدامة المنظمات قديما وحديثا، وكذا البحث في تطور أنظمتها وتلازمه مع تطورات الحضارات الإنسانية ضمن طرقها وقواعدها التنظيمية والإدارية،<sup>1</sup> وكذا تكاملها وتلازمها مع مختلف التطورات التي عرفتها وظائف المنظمات، بالإضافة إلى الموروث الفكري التسييري وإسهامات رواده ومدارسه<sup>2</sup>. ولا مناص من إرجاع هذه التطورات إلى جملة من المتغيرات والعوامل التي ساهمت في بلورة مضمون أنظمة الإدارة العامة، والتي تعد إدارة الموارد البشرية فرعا منها.<sup>3</sup> لذلك ستعكف الدراسة بتقصي مراحل تطور هذا الفرع وإبراز مظاهر ممارسته عند البيروقراطيات القديمة لحضاري الصين وفارس، من خلال تساؤلها الرئيسي وهو: هل يوجد علاقة إرتباطية بين موروث البيروقراطيات القديمة لحضاري الصين وفارس وتطور وظائف إدارة الموارد البشرية؟ وتتفرع هذه الإشكالية إلى الأسئلة التالية:

كيف تناولت أبرز الأطروحات التاريخية طبيعة ومضمون تطوّر الأصول الأولى لفكرة ولممارسة الإدارة العامة وفروعها؟ ماهية اسهامات بيروقراطيات الحضارات القديمة في تطور ممارسات وظيفة الموارد البشرية؟ كيف نفسر التباين في تطور وممارسة الإدارة العامة بمختلف فروعها في التاريخ القديم؟.

لذا تسعى الدراسة إلى الإجابة على الفرضيات التالية :

## فرضيات الدراسة:

- يوجد علاقة ارتباطية بين تلازم ممارسات التنظيم الإداري والسياسي عبر مسارات أقدم الحضارات الإنسانية.
- يوجد علاقة بين أصل نشأة وظائف إدارة الموارد البشرية وممارسات البيروقراطيات القديمة لحضاري الصين وفارس.

وللإجابة عن هذه التساؤلات والفرضيات ستتطرق الدراسة إلى المحاور التالية:

- ممارسات البيروقراطيات القديمة لحضاري الصين وفارس؛
- الارتباط والتلازم التاريخي للإدارة مع السياسة وأثرها في بلورة مفاهيم وظائف إدارة الموارد البشرية.

أما عن المنهج؛ فستعتمد الدراسة على المنهج التاريخي، والمقاربة الوظيفية-البنوية وأركيولوجية لتحليل هذه المسارات التاريخية حسب المراحل التاريخية التي عرفت سلاسل الحضارة الصينية (شيا، شانغ يان تشو وغيرها، قبل الميلاد وبعده)؛ وكذا سلاسل الحضارة الفارسية (بابل، سومر، سوسا).

### أولاً: ممارسات البيروقراطيات القديمة لحضاري الصين وفارس

ننطلق من مسلمة مفادها أن تطور تسيير الموارد البشرية قد واكب تطور الإدارة العامة للمستخدمين، والذي بدوره تُعد جذوره متأصلة المنبت بتاريخ الحضارات الإنسانية، حيث تشهد جُلها على مكانة هذا المورد البشري في إحداث طفرات في بيئات جَمَّة، كانت من جملة الأسباب والعوامل التي ساهمت في إرساء وتدعيم مقوماتها المادية والمعنوية. ومن الاكتشافات الحديثة التي تدل على وجود وظيفة "المشرفات" (Supervisors) في تسيير نظام الأجر خلال تسعين عاماً؛ مرحلة بناء البنية الفوقية للمدينة الاحتفالية الضخمة مدينة فارس (Persepolis) عاصمة الدولة - العالمية الأخمينية بالإمبراطورية الفارسية في القرن 5 قبل الميلاد.

وكانت النساء البيروقراطيات يؤدين وظيفة تسيير المستخدمين بفعالية؛ ومنه يستلزم أن العديد منهن تمركزن في مواقع إستراتيجية في الإدارة العامة وبالتحديد إدارة المستخدمين.4

هذا ما يؤكد بأن تسيير الموارد البشرية بفلسفته الحديثة ليس نتاج الظرف المرحلي، بل هو نتيجة التفاعلات والتطورات التي عايشتها الحضارات الإنسانية من حيث مفاهيم ومضامين تقسيم العمل،5 وتطور الهياكل وما صاحبها من تطوير وتحديث الوظائف، وتأثير التخصصات؛ كل هذه العوامل وغيرها ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في إحداث طفرة نوعية في مفهوم ووظيفة تسيير وتأمين الموارد البشرية. وبغية تأصيل مفهوم تسيير الموارد البشرية ينبغي تفصي مسارات الحضارات الإنسانية، التي تبلورت ضمنها مختلف تطورات الوظيفة الإدارية عموماً والإدارة العامة بالخصوص التي عرفت لاحقاً مع الثورة الصناعية، وصُقلت فيما بعد لتظهر برؤية ذات بعد استراتيجي،6 والتي جل عناصرها تفاعلت وتكاملت مع مختلف تطورات البيئات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والفكرية والثقافية وغيرها من العوامل المؤثرة والمتفاعلة التي بدورها أثرت على تطور تسيير الموارد البشرية.

كما شهدت الإنسانية عوالم سياسية لا يقل شأنها عن سابقتها كحضارة ما بين النهرين والفرعونية واليونانية والرومانية؛ والتي أبدعت في إثراء الموروث الفكري والمادي للحضارة الإنسانية عن طريق الإبداع في أساليب حكم وإدارة الموارد المادية والبشرية بحيث يقر أكبر الباحثين في تاريخ الفكر الإداري من أمثال سيدني بولار وجورج كلود وورن. د. (Wren D. George Claude, Sidney, Pollard) أن موروث هذه الحضارات في شتى المناحي كشق الطرقات وبناء الأهرامات وما واكبه من تطوير في أساليب الأوزان والقياس والطب؛ وبناء أعظم السدود والقنوات والأسوار وما صاحبها من انتعاش واكتفاء وحماية للرعية؛ وغيرها من إنجازات الحضارات القديمة، إنما يؤكد على وجود

قيموأفكار في التنظيم والتسيير تترجم المخرجات الفعالة للإدارة العامة المركزية والإقليمية عند بعضها، وأنها بحق ذات قيادة إدارية وسياسية وعسكرية مهنية. 7 ومواردها البشرية من مهندسين ومخططين وإداريين ذوو كفاية وفعالية ومهنية. 8 هذه الحقيقة يدعمها علي فرازمنند (Ali Farazmand) في العديد من أطروحاته التي تقصى فيها عن أصول فكرة وممارسة الإدارة العامة بكل فروعها من تسيير للموارد المادية والبشرية منذ أقدم الحضارات الإنسانية. هذه العبقرية جسدت نوعاً من الإبداع في الإدارة العامة، ومبادئ التسيير التي عرفتها الإمبراطورية العيلامية (Elamite) ومدينتها شوشة (Susa)، وهي واحدة من أقدم مواقع الحضارة الإنسانية بإيران الحالية، كانت البيروقراطية منظمة للإدارة العامة على نطاق واسع، أولاً رسخت أرقى التقاليد في الحكم والإدارة، قدمت أول كتابتين من الحروف الهجائية، كتابة النموذج لكتابة الحروف، والبرنامج النصي العيلامي (Elamite script) الثانية الكتابة الأبجدية السومرية. 9 أما الصين والهند القديمتان فقدمتا موروثاً في مجال التنمية الإدارية، على الرغم من مركزيته ومحدوديته إلا أنه لم يدم طويلاً، ويعد ضئيلاً من حيث تماسكه التنظيمي، وفعاليتها، واستمراريته وكفاءته. 10. بالرغم من ذلك قدمت الحضارة الصينية رؤية جلية بخصوص تسيير وتأمين الموارد البشرية من حيث أنظمة شغل الوظائف على أساس قدرات الفرد ومواهبه وفعالية تدريبه. 11.

ثانياً: الارتباط والتلازم التاريخي للإدارة مع السياسة وأثرها في بلورة مفاهيم وظائف إدارة الموارد

### البشرية

#### 1. مبادئ التنظيم السياسي والإداري في الحضارة الصينية:

لم تعش الصين ظرفاً عقيماً لأنها تملك تاريخاً يمتد على مدى أربعة قرون من دون انقطاع؛ بيد أنّ البحث عن حيثيات أطروحتنا يتطلب تقصي كل جزء من موروثها على حدة، لذلك يحث المفكر الفرنسي موريس روبان (Maurice Robin) في مؤلفه (تاريخ الأفكار السياسية المقارن، 2004) على دراسة الصين القديمة من الكتب التقليدية الخمسة التي قامبتأليفها كونفوشيوس، وهي ما يطلق عليها "الجينغ" التي تقدم معلومات تاريخية وسياسية قيّمة بخصوص السلالات الحاكمة الثلاث، فالمؤرخ الصيني الكبير "سيماكيان، Sima" يصفحكم الأباطرة الصينيين الثلاثة الأوائل أو الأجلاء الثلاثة (3000 - 1800 ق.م) كما يلقبهم المتخصصون الغربيون والصينيون - نوغويا، شينونغ، فوكسي - في مذكرته " شيجي " والتي كتبها قبل المسيح بمائة سنة بأنهم الذين حملوا الحضارة الصينية إلى التقنية الضرورية للخروج من حالة الهمجية. و يقول في هذا الخصوص التالي:

" ظهر آنذاك الإمبراطور الأصفر "هوانغ" وأسّس الحكومة والإدارة وابتكر الكتابة واكتشف الطب والاقتصاد.

رغمًا كان هو من حمل الثقافة إلى الصين. كان قد خلفه خمسة أباطرة. وقد لعب الأخيرين "ياو و شون Yan

*et Shun* ، دوراً مهماً في تاريخ الأفكار السياسية. و جسد "ياو" النموذج الإمبراطوري بذاته واحترام جميع القيم الأخلاقية قبل كل شيء. لم يكن متعجباً مع أنه قويا (...). حرصاً على القيام بواجبه باستمرار. كان ثاقب الفكر كثيراً ويتمتع بفضيلة تامة و بجزر نادر. كان يعرف كيف يتنازل و يتسامح. لقد عمل على بسط الوفاق. مارس "ياو" السلطة وفق مبادئ " الوانغ داو أي السلوك الملكي" معترضاً على تصرفات المستبدين الأنانيين الذين يمارسون السلطة حسب " بوداو Bo Dao أي يفرض القوة" 12 .

## 2. التنظيم السياسي والإداري عند سلالة "شانغ" (1760-1122 ق.م) و"ين" (1760-1401 ق.م):

أودع ملوك الصين إدارة البلاد طيلة ثلاثة عشر قرناً السابقة لإمبراطورهم إلى بيروقراطية قوية. إنَّ النخبة المتعلمة والمستنيرة بالكلاسيكيات الكونفوشيوسية أثرت على سيرورة النظام الاجتماعي والسياسي 13. أمّا في الغرب فينبغي انتظار أكثر من ألف سنة لإدراج نظام توظيف الموظفين الأكفاء على أساس الجدارة من قبل نابليون. وبالرغم من ذلك لم يستطيع الموظفون الأوروبيون موازاة مكانة الموظفين الصينيين المتعلمين "Mandarins" ذوي المكانة المهنية والاجتماعية المرموقة 14.

مع سلالة "شانغ" (1760-1122 ق.م) و"ين" (1760-1401) في حدود النصف الثاني من الألف الثانية قبل الميلاد يكون رصد جميع المؤشرات المحددة للملامح الرئيسية للحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية وطرق إدارتها وتسيير شؤونها قد أصبح متاحاً للمنتقنين عن هذه الحقبة، استناداً إلى الكتابات المنقوشة حسب مراحل التطور التي عرفتها مختلف السلالات الحاكمة، بدءاً بالنقش على العظام ثم البرونز، يلي ذلك الاعتماد على حوليات السلالات الحاكمة التاريخية.

كانت قرارات الملك والأعضاء الرئيسيين من الطبقة الأرستقراطية في عهد الشانغ، والتي تتعلق بتنظيم وتسيير مواردها المادية والبشرية، كحركة التعيينات في الوظائف والقيام بالأعباء، والدعوات للاجتماع في البلاط، وبناء المدن والأرياف الزراعية وغيرها من الطقوس اليومية تستند لعالم "الموراثيات". ولذلك حتى الكتابة التي جعلت الصين تدخل إلى مصف الحضارات الإنسانية في القرن الخامس عشر قبل المسيح تُعد أصولها دينية، باعتبارها وسيلة اتصال بالأرواح منذ عهد الشانغ. 15 تطورت في كنف هذه الحضارة تقنية صناعة البرونز، وكان مجتمع الشانغ ين يتشكل من المزارعين ومربي المواشي، هذه الخصوصية جعلت أفكارهم تصبو للتوسع وللقيادة عن طريق غرس الفكر الحربي في أوساط مجتمعهم.

أمّا مفهوم السلطة والإدارة عند الشانغين فُتستمد من بُعدها الرمزي للرجولة أي "شي" الذي يُعد رمز الرجولة في التنظيم العشائري، الذي بدوره يؤسس للملك سلطته السياسية، التي يستمدّها بالإرث من الجد الأول المؤسس. هذا البعد القيمي يؤسس لفكرة النوعية والنخبة التي يحق لها القيادة والتداول على مناصب السلطة والإدارة، بالإضافة إلى أنّ فكرة الانتقاء تجد أصولها الأولى مرتبطة بتقديس عبادة الأجداد والآباء ذوي العرق القوي والمقدس،

والتي بدورها تحدد مكانة الملك على الصعيد السياسي والاجتماعي، ويصبح الملك من أصحاب الحق في المنصب بصفته رجلا غير عادي له تفويض سماوي، واستعمل هذا التفويض من قبل جلّ ملوك الإمبراطورية الصينية لإضفاء شرعية سلطتهم، واستُغل من طرف ملك (زو، 禘) لتبرير هجومه على سلالة الشانغ (سلالاتهم خالدة، يعيشون بعد موتهم في الأراضي، مع الأرواح وقرب الله، وغيرها من الطقوس..).16.

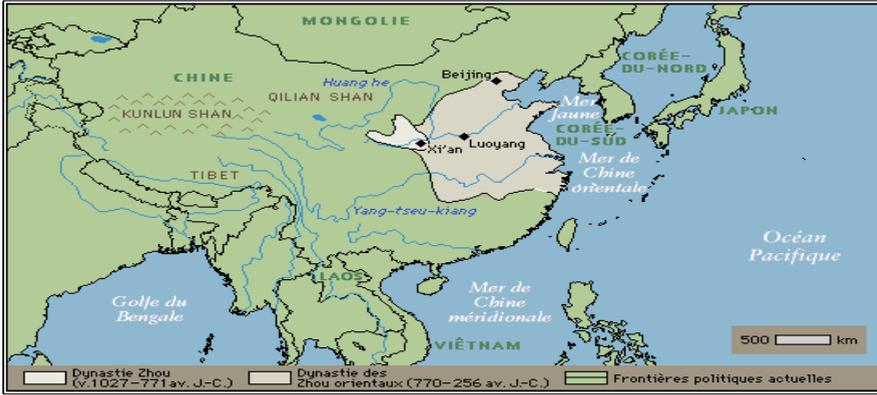
ما يمكن استنباطه من آراء الأخصائيين الصينيين والغربيين، أنّ السلطة طبيعتها أبوية موحّدة في يد الأب، تظهر جليا في استبداد الملك في قراراته و توريثه للسلطة وكذا تمتعه بكل السلطات؛ بيد أنّ الكهانة تجسّد صورة المؤسسة الدينية في قلب السلطة السياسية، والتي بدورها لا تتم الوساطة بعالم الروحانيات للملك، هذه السلطة السحرية الدينية التي تُظهر في ممارستها طبيعة العلاقة الظاهرية بين الملوك والعرفان؛ ففي واقع الأمر لا توحى بتمركز أهمية هذه الفئة لدى الملوك؛ لأنّ مفارقة الأباطرة الصينيين مع نظرائهم في الإمبراطورية السومرية والبابلية، والفارسية لاحقا، أنهم كانوا لا يتركون مجالاً لفئة الكهنة لممارسة الطقوس، بل هم من كانوا يقومون بممارستها، والتالي جعل مكانة هذه الفئة ثانوية وتأثيرها ضئيلا عند الأباطرة الصينيين.

على الرغم من ذلك تُعد الكهانة طقساً أساسياً في اتخاذ جلّ القرارات في الإدارة العامة من حركة التعيينات في الوظائف، والقيام بالأعباء، و بناء المدن والأرياف الزراعية وغيرها كما سبق ذكره. أما بخصوص توظيف النخب في الصين القديمة فإنّ أغلب الكتابات المنقوشة منذ سلالة تشو تحت تشين (221-207 قبل الميلاد)، تظهر أشكال التوظيف على أساس الجدارة الشخصية.

### 3. التنظيم السياسي والإداري عند سلالة (زو، 禘). (1127 - 771 ق.م).

تُعد التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي عرفتتها سلالة (زوغربية 1127 - 771 ق.م) بعد قضائها على سلالة (الشانغ 1115 - 121 ق.م) من العوامل التي فرضت تحولات عميقة على مستوى الهياكل المؤسساتية، والتي دامت حتى القرن الثالث قبل الميلاد، نجحت مملكة سلالة (زو، 禘) في إرساء إمبراطورية ذات نظام إقطاعي أرسقراطي ذي أبعاد كونية وعقلانية محددة، وتبنّت موروث "الشانغ" في الإدارة 17. والخارطة أدناه تحدد الامتداد الجغرافي لهذه الحضارة.

الخارطة رقم: (1) حضارة مملكتي (زو، 禘) 1027-771 ق.م و(زو، 禘) الشرقية.

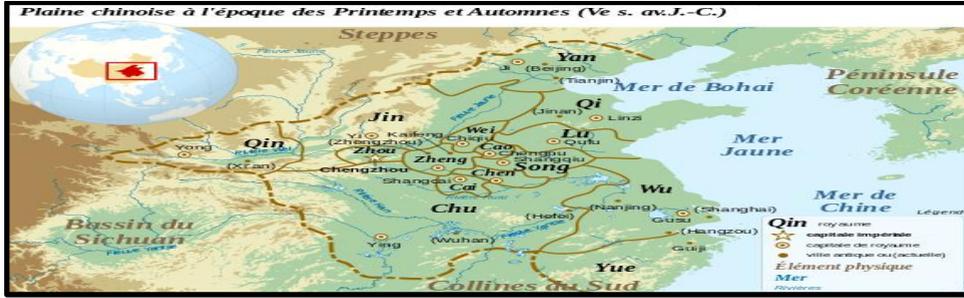


المصدر: Li Liu and Xing can Chen, *The Archaeology of China : From the Late Paleolithic to the Early Bronze Age*. (Cambridge: Cambridge University Press, 2012), P.170.

يتأكد مما سبق من خلال ظهور فئة المشرعين (Legalist-法家، fajia)، التي حلت محل الطقوس التي أصبحت عقيمة لا تستجيب لتطورات العلاقات الاجتماعية والثقافية. مما جعل ملك (Zhuo زو) (975-977 ق. م) يقوم بجملة من الإصلاحات في التركيبة البشرية المكونة لجهاز الحكم عن طريق تحديد الوظائف (الحكم كان جُلّه من طبقة النبلاء، أي انتقال الوظائف بالوراثة من الآباء إلى الأبناء)، وجعلها أكثر دقة من خلال توظيف فئات لا تنتمي لأصحاب الوظائف بالوراثة، وتم إيلاء الأهمية للكفاءات الرسمية ولأداء الوظائف من فئة البيروقراطيين، بالإضافة إلى ذوي الوظائف الوراثية. هذه الإصلاحات أفرزت نخبة بيروقراطية مهنية في جهاز الحكم، حيث تلاشت تدريجياً سلطة الكهانة وأضحى الطقوس تمارس كأسس معيارية علمية بحيث أدرج علم الحساب عوضاً عن طقوس حرق العظام، إذ كان يستدل من خلال حرقها عبر طقوس الكهانة على العديد من قرارات إدارة الحكم وغيرها. إنّها فعلاً "ثورة الطقوس-Revolution of Rituals" 19. هؤلاء المشرعون وحدوا تطبيق القوانين على الجميع وبدون استثناء، وذلك في نهاية سلالة (زو، 周).

وتشهد الأبحاث الأثرية (من منقوشات برونزية وغيرها) على وجود الموظفين في الصين قبل سلالة (زو، 周). وتحت (كين، Qin) (207-221 قبل الميلاد)، تظهر أشكال التوظيف على أساس الجدارة الشخصية بالفعل 20. بعد ذلك، في عهد هان، (Han، 漢) (202 قبل الميلاد-220 ميلادية) يتم تنفيذ النظام الذي يحدد معايير الجدارة اللازمة للتعينات والمهام في المناصب العامة، ولا سيما في الوظائف العسكرية. بعد سقوط أسرة "هان" تم التخلي عن هذا النظام. تلا ذلك الانتقال نحو نظام من (تسعة صفوف، 九品官人法) 21، ويشهد على وجود موظفين في البيروقراطية الصينية. وكان هذا النموذج من التعينات في الوظائف المدنية رائجا خلال فترة الممالك الثلاث والسلالات الشمالية والجنوبية، ولكن عزز مكانة العشائر المحلية والنبلاء المحاربين، وتم التخلي عنه لصالح نظام

الامتحانات الإمبراطورية 22، التي كانت أكثر كفاءة في القرن 605 (ب.م) في عهد أسرة "سوي؛ Sui" (581-618). يبدو أن هذه الممارسات الإدارية و التنظيمية تمت في جلِّ الأقطار التي تظهر في الخارطة أدناه:  
 خارطة رقم(2):السهول الصينية في مرحلة مملكة الربيع والخريف (القرن 5 ق. م.).



Alain Reynaud. Une géohistoire, la Chine des Printemps et des Automnes. المصدر: (Montpellier: GIP Reclus, coll, 1992).P. 49.

يبدو أن الحضارة الصينية لم تعرف مشاركة فعالة للمرأة في الحكم إلا ما يذكر عن الإمبراطورة "وو شتيان، Wu Zetian" (704-690 ب. م) من مملكة "تانغ، Tang" والتي بمجرد اعتلائها الحكم أعادت تسمية مملكتها بمملكة (زو الثانية، Zhou)، ويبدو أن آخر الاكتشافات الأثرية أكدت علمساهمة المرأة الصينية ضمن الجهاز البيروقراطي 24.

حافظ تانغ على نظام الخدمة المدنية لتوظيف البيروقراطيين عن طريق الامتحانات الإمبراطورية والتوصيات 25. ومع ذلك تم تقويض هذا النظام المدني من قبل المحافظين الإقليميين العسكريين خلال القرن التاسع. واقتداءً بسلالة "سوي، Sui"، تخلت تانغ على نظام "تسعة صفوف، Nine Rank، 九品官人法" لصالح نظام الخدمة المدنية الأوسع. ومن ضمن المرشحين المحتملين للامتحانات الإمبراطورية طلاب الدراسات الكونفوشيوسية، ذوي الشهادات التي تسمح لهم بعد ذلك، بالوصول إلى الإدارة المركزية والمحلية والمقاطعات.

هناك نوعان من الامتحانات، "جينشي، The jinshi" و "The mingjing" 26. ويستند "mingjing" على الكلاسيكيات واختبارات معارف الطلاب على مجموعة واسعة من النصوص الكونفوشيوسية. الاختبارات "جينشي، jinshi" التي تتمحن فيها قدرات الطلاب الأدبية من خلال الكتابة مقال ردا عن أسئلة حول الحكم والسياسة، ومهاراتهم في كتابة الشعر. ويتم الحكم على المرشحين أيضا على سلوكهم، والمظهر، والطلاقة الشفوية والإتقان في الخط. إن الاعتماد على المعايير الذاتية يبرز تحيزا لاختيار المرشحين من ذوي العائلات الثرية لأن أدب "جينشي، jinshi" يعد جُد متكيف مع البيئة التربوية للأرستقراطيين.

## 2. مبادئ التنظيم السياسي والإداري فيحضارتيوادي الرفدين والإمبراطورية الفارسية

تجمع الدراسات الأثرية والمصادر التاريخية على أنّ حضارة وادي الرافدين عرفت أرقى التقاليد في الإدارة العامة في العالم، حيث شهدت البيروقراطية والإدارة العامة تطورها الأول منذ حوالي ثمانية آلاف سنة 8000، ولأول مرة في دولة مدينة شوشة (Susa) واحدة من أقدم مواقع الحضارة القديمة المعاصرة لسومر (Sumer)، وفيما بعد أصبحت مؤسسة كبرى من الحكم تحت القوة العيلامية(Elamite)، والميدية(Median)، والإمبراطوريات الفارسية الثلاث من الأخمينية وبارثيا والساسانية(Achaemenid, Parthia, Sasanid) 6000 قبل الميلاد و651 بعد الميلاد.

عندما سقطت الإمبراطورية الفارسية الساسانية على يد القوات العربية الإسلامية في 651م، كانت قد حققت بالفعل أعلى مستوى من تقاليد الدولة والإدارة. وتم نقل التراث الثقافي، وطرق تنظيم الدولة، والإدارة المتطورة على يد الخلافة الإسلامية، التي اعتمدت بشكل كامل تقريبا على أنظمة الدولة والإدارة الفارسية في حكم الإمبراطورية الجديدة التي يقودها المسلمون. هذا التراث يعيش حتى اليوم، على الرغم من قرون من الغزوات الأجنبية والنفوذ على إيران 27. ينبغي الإشارة إلى أنّ إدارة شوشة(Susa) والإمبراطوريات الفارسية العيلامية الفيدرالية والميدية والدولة العالمية الفارسية، الإمبراطورية الأخمينية وامبراطورياتها الثلاث (The World State PersianAchaemenidEmpire) تزخر بأقدم وأرقى التقاليد في الإدارة العامة، وقدمت الكثير للحضارة الإنسانية في العالم.

وهذا لاستحواذها على سمعة كاملة بكونها لديها " الإداريون الممتازون" 28، لقد أسهم الفرس منذ القدم إسهامات كبيرة في النظرية العامة لممارسة الحكم العالمي والإدارة العامة، هذا ما يعكس تطور وظيفة تسيير مواردها البشرية التي تُسَير بفعالية وكفاءة عاليتين( ما يقارب 10 ملايين إلى 12 مليون موظفينتقاضون أجورهم من قبل الإمبراطورية الأخمينية ). 29

هذا ما يؤكد تلازم التطور الحضاري والمبادئ التنظيمية والإدارية في الإمبراطورية الأخمينية الفارسية، والتي أثّرت على الإدارة اليونانية والرومانية واعتمدت بالكامل تقريبا من قبل الدولة الإسلامية والعثمانية، وبعد ذلك الإمبراطوريات الصفوية الإيرانية. ومع ذلك بدأ النظام الإداري الفارسي في التديني خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر. هذا الشأن تؤكدهُ المصادر التاريخية 30.

### 1. 2 . إدارة شوشة(Susa) وعيلام الاتحادية(The Federal Elam):

بدأت الحياة السياسية بشوشة (في جنوب غرب إيران الحالي) في 6000 قبل الميلاد، وتعتبر واحدة من أقدم مواقع الحضارة القديمة، أولا باعتبارها الدولة المدينة(City State)، ثم كإمبراطورية تنافس سومر في بلاد ما بين النهرين(Mesopotamia)، وبعد ذلك عاصمة لإحدى أقدم الإمبراطوريات في العصور القديمة، عيلام(Elam)



تأثرت البيئة الإدارية الفارسية بالبيئة الدينية من حيث مبادئها، كقول الحقيقة التي كان يعاقب عنها القضاء بأقصى العقوبات، هذه القيم الثقافية صقلت القيم الإدارية الفارسية، وأثرت على نظام السلوك البيروقراطي. 33 بالإضافة إلى ذلك، لقيت فكرة التسامح وتعددت معانيها ومقاصدها لدى ملوك الإمبراطوريات الفارسية، وتجد أصولها الأولى مُدوّنة في أقدم وثيقة لحقوق الإنسان لحمو رابي وموادها 282 التي طبقت على مستوى الحكومة المركزية 34، وثاني وثيقة لحقوق الإنسان والتسامح بين الأديان والأجناس التي جاد بها سيروس العظيم إبان فتحه لبابل، والتي طبقت جُل موادها على كل الدولة الاتحادية، سواء على المستوى المركزي أو المحلي.

لهذا الشأن وبدون منازع نال سيروس العظيم ألقاباً جمّة، حيث لقب بسيروس الإنسان؛ وسيروس الأب من قبل الفارسيين؛ والمشروع من قبل الإغريق؛ والمنقذ أو المحرر من قبل الأقلية اليهودية التي اضطهدت في الحكم البابلي وحرّر أكثر من 45000 يهوديا حين فتح بابل. هذا ما يفسر ديمومة واستمرارية وتوازن النظام الاتحادي، الذي يعكس الحنكة السياسية في استعمال الخطاب الديني حين فتحه لبابل، والقوة العسكرية، والكفاءة الإدارية لهذا القائد. يبدو جلياً ذلك؛ من خلال درجة التسامح في حكمه وعدالته وتثمينه وتسييره المحكمين لموارده البشرية والمادية. هذا ما تؤكدّه آخر الاكتشافات الأثرية على وجود المساهمات الفعالة والكفؤة لمختلف الأجناس والطبقات الاجتماعية في البيروقراطية والإدارة العامة لعقود عديدة ومختلفة.

وقد عكست إدارة عيلام الجوانب سواء العلمانية والدينية للقانون والسياسة والحكومة. وكان إنجازها رائعاً مع إرث العيلاميين القدماء بحيث قدمت أول كتابتين من الحروف الهجائية، كتابة النموذج لكتابة الحروف، والبرنامج النصي العيلامي (Elamite script)، والثانية الكتابة الأبجدية السومرية. استخدمت اللغة العيلامية لغة رسمية في البيروقراطية لفترة طويلة، وهي بذلك تنافس السومرية واللغات الأكادية في وقت لاحق حتى أكثر من ألف سنة، وخلال الإمبراطورية الفارسية القديمة للأخمينيين. 35

وشملت الإنجازات الإدارية الرئيسية الأخرى من العيلاميين تطوير واستخدام نظام ثنائي الوزن، والذي كان لها تأثير كبير على النظم في جزء من بلاد ما بين النهرين كلها؛ عدد هائل من الوثائق الإدارية والتجارية، الأعمال المعمارية الرئيسية، وتطوير وإدارة نظام عملاق من القنوات تحت الأرض لأغراض الري، وهو اختراع إيراني حوّل الأراضي القاحلة إلى أراضي زراعية، وبناء وصيانة العديد من الأعمال للمؤسسات العامة، مثل الطرق والجسور والمدن والبلدات، ومراكز الاتصالات، والمراكز الاقتصادية والتجارية، وتطوير واستخدام وسائل قانونية متقدمة كنظام العيلامية للعقوبات، القانون المدني والقانون الإداري. بالإضافة إلى ذلك كان العيلاميون أول من أدخل دور الشهود في الإجراءات القضائية. 36

وتكشف العديد من الوثائق الإدارية والتجارية عن التنظيم والتسيير المحكمينما بين عيلاموالممالك الاتحادية، مما يدل على تطوير الإدارة الحكومية الدولية والفيدرالية؛ حيث سادت الأنشطة المزدهرة في المدنجنبا إلى جنب مع

القرى والمهن من جميع الأنواع، والتي تعطي دليلاً واضحاً على التنوع والتقسيم الطبقي، وكذا تواجد الطبقات الاجتماعية والمهنية في عيلام القديمة، التي شهدت أول تنظيم نقابي خاص بالطبقة البيروقراطية في تاريخ الإنسانية. 37 تستدعي هذه الأدلة الأثرية والتاريخية التساؤل حول حجم هذه الإنجازات الحضارية والمدنية، وكذا درجة تكيف وتمكين بيروقراطية الحضارة القديمة مع معطيات عصرها، وكيف تمكنت من تحقيق كل هذه الإنجازات التي عرفتها حضارتا وادي الرافدين والإمبراطورية الفارسية، وغيرها من بيروقراطيات الحضارات القديمة مثل الصين والهند. بيد أنّ الحضارة الشرقية لسوء طالعها، لم تسلم من غضاضة بعض المقاربات الغربية حين تناولها لدراسة آسيا وبيروقراطيتها القديمة، التي لطالما نعنتها دراساتهم التحليلية والنقدية بالبدائية؛ وأنها لم ترق إلى مصف البيروقراطيات الراقية، والتي اشتهرت في دراسات كارل ماركس "بنمط الإنتاج الآسيوي (Production Mode de Asiatic)" 38، و بالرؤية الأوروبية المغلقة على نفسها نعتها ماكس فيبر في دراسته المعروفة "Essays in Sociology" أنها: "حبوس كنسي - وراثي (Patrimonial, Prehedral) -".<sup>40</sup> وبالمقابل في هذا الشأن، أكدت دراسات جادة في علم الآثار نقض الأطروحات الغربية سابقة الذكر، كتأكيد الباحث - لي فينج \*LiFeng- بأن موروث الحضارات القديمة للبيروقراطية خاصة منها الصينية تميز بالتخصص، وتقسيم المهام، وبتوثيق عملياتها الإدارية (من حركة التعيين والتنصيب ودفع الأجور، وكذا تنظيم مراسيم وطقوس العمل البيروقراطي وغيرها موثق في المخطوطات البرونزية. 41 هذا ما يؤكد افتقار الدراسات السابقة للحضارات الشرقية، خاصة منها الصينية والهندية وغيرها، إلى العمق في التحري ودراسة الأدلة الأثرية، والتي بموجبها تمكن بعض الباحثين من إبراز هذا الجزء الخفي في الاكتشافات الجديدة والأخيرة. وخير دليل على ذلك الجهود المتعبة التي أثمرت بها - علي فرزند، Ali Farzmand- الموروث البيروقراطي للحضارة الفارسية وإسهاماتها في إرساء النظرية العامة في الحكم العالمي والإدارة - نظرية التنظيم والتخطيط الاستراتيجي وغيرها. 42

## 2.2. الإمبراطورية الميديّة (Median state):

تغيّرت تركيبة السكان والسلطة السياسية في إيران، والشرق الأدنى كله بوصول الآريين -Aryans-، أي الشعوب من الأصول الهندية - الأوروبية، على الهضبة الإيرانية خلال الموجة الثانية من الهجرة من آسيا الوسطى 1400 قبل الميلاد. 43 أسسوا إمبراطورية ذات نظام إداري كفوًا وفعالاً سياسياً؛ نجح الميديون (Median) الأوائل في إقامة دولة إمبراطورية عظيمة تنافس بابل، ليديا، ومصر، وآشور. تركزت في إكبتانا (Ecbatana)، في همدان الحديثة في وسط إيران، برعت الإمبراطورية الميديّة وروادها في فن الحكم وفي كل من إدارة الجيش والإدارة المدنية في القرن السابع قبل الميلاد. من خلال إسقاطينوى، عاصمة آشور، اجتاحت القوة الميديّة جل الأقطار المجاورة وبدون توقف في 612 قبل الميلاد، وتم استيعاب عيلام كليّةً عام 600 قبل الميلاد، هذا ما مهد الطريق لضم بابل والمضي أبعد. 44 فعلاً

أحدثت هذه الموجة من الغزو في النصف الأول من الألفية الأولى قبل الميلاد نقطة تحول في تاريخ البشرية، وأضحت - مركزا للسياسة في العالم. 45 وظهر الإيرانيون باعتبارهم الأكثر انتصارا وسيطرة على السياسة العالمية في الألفية القادمة. وقد تحقق هذا عن طريق الفرس، وبطبيعة الحال، تحت حكم سيروس العظيم، الذي غزا العالم في العصور القديمة، وأنشأ إمبراطورية الدولة العالمية الأولى في " التاريخ السياسي". 46 ترك الميديون وراءهم موروثا معتبرا في الإدارة والحكم، يمكن ذكر أهم عناصره في النقاط التالية: 47

اعتمد الميديون على النظام الاتحادي في الحكم والإدارة، ونظام المتبكر للفيدرالية على أساس اتخاذ القرارات الجماعية. أسسوا إدارة صارمة للعدالة، وخاصة منذ عهد الملك -Dieoces-، الذي كان مجرد حكميتمتع بسمعة عالية للعدالة، والذي تم اختاره من قبل رجال المجلسالميدي ملكا عليهم. أسس النظام الملكي، نظم مجال السيادة بكفاءة وفعالية قصوى، ووجد مختلف شعوب الإمبراطورية الواسعة. أما بخصوص موروث الميديين الرئيسي الثاني فيتجسد في تنميتها لنظام إداري يقوم على البيروقراطية ذات الخصائص التالية: 48

- تقوم البيروقراطية الميدية على جهاز من الأفراد المدربين ذوي خبرة عالية، ومكانة مرموقة لدى الحكام والمجتمع؛
- أنها تتقن فن الحكم والإدارة البيروقراطية، ويتبع نظام بكفاءة عالية وفعالية، تحافظ على احترام المدخلات الشعبية المحلية (تحديد الاحتياجات المحلية)، والتي كانت مختلفة عن تلك التي تمارس من قبل الآشوريين؛
- لعب الجوسيين -Magies- والنبلاء أدوارا محورية في الدولة وإدارة الإمبراطورية؛
- قامت المهنة البيروقراطية في ظل حكم الميديين على مبدئين:
- أ. التدريب والاحترافية للمكانة الإدارية وإدارة الأزمات والمواقف؛
- ب. الخبرة المنتظمة في الوظيفة، والتي تتسم بخاصية التخصص في الدور، احترام الهرم التنظيمي ووحدة نظام الأوامر؛
- البيروقراطي المدني للدولة الميدية يعتبر بمثابة "خادم الدولة"؛
- مما لا شك فيه، أنها تعلّمت كثيرا من الإدارة العيلامية وبيروقراطية الإمبراطورية الآشورية من خلال الاحتكاك والاتصال العسكري والإداري الطويلين معهم؛
- لم تكن بعض المناصب حكرا على بعض الفئات، بل تقاسمت الأدوار والوظائف مع فئة من الرجال الذين لديهم القدرة الكبيرة، وتطمح للانضمام إلى صفوف "رجال القلم" لخدمة الدولة والملك؛
- مهد تشكيل الرابطة المهنية من قبل البيروقراطيين إلى إنشاء نظام النقابة، التي كانت مغلقة أمام غير البيروقراطيين، ويمكن اعتباره أول نظام للنقابة الإدارية في العالم. هذه الجمعية المهنية خدمت أعضائها والدولة من خلال تدريب الموظفين واختيارهم وتعيينهم. وباختصار، فإن الإمبراطورية الميدية أكسبت سمعة للإيرانيين، بكونهم أول " الإداريين الممتازين" في التاريخ.

### 3.2. الدولة- العالمية الفارسية الأخمينية (6000 ق.م. إلى 330 ق.م.)

أحدث الآريون والفرس في بارسا- Parsa- ( فارس الحديثة ) على سهول جنوب إيران طفرة في تاريخ بلاد ما بين النهرين و بابل، إذ بعدما كانت الإمبراطورية الميدية في أوج قوتها العسكرية، وعلى استعداد لضم بقية بلاد ما بين النهرين و بابل، تمكن الآريون والفرس من فرض نفوذهم وقواتهم تحت سايروس الثاني، الملك الفارسي الذي هزم الجيش الميدي في معركة بقيادة الإمبراطورية الفارسية الأخمينية، التي أسسها سايروس العظيم في 559 قبل الميلاد 49. كانت أكبر وأقوى إمبراطورية في العالم القديم، ولها تأثيرات طويلة الأمد على شكل وطبيعة الحكومات وأجهزتها الإدارية ليس فقط على إيران ولكن أيضا في أدنى / الشرق الأوسط برمته، بل امتد تأثير النفوذ الفارسي أيضا على أنظمة الحكم والإدارة الأوروبية القديمة والحديثة منها.

ويبدو جليا ذلك؛ من خلال التقصي في الأدلة الأثرية والتاريخية لتقاليد البنية التحتية للجيش والسياسة والحكم والإدارة، والثقافة، والاقتصاد، وغيرها من الحقول العملية والعلمية التي أبدعت فيها كل من قيادة وبيروقراطية وعلماء الدولة- العالمية الفارسية الأخمينية المركبة من أعراق عديدة - الفرس، الإغريق، اليهود، وغيرها من الجنسيات التي ساهمت في إرساء هذه الحضارة والمدنية، التي بدورها أرست تقاليد ومكانة سامية للنخبة البيروقراطية.

وهناك سمة مركزية للبيروقراطية الأخمينية الفارسية، تتمثل في قدرتها على أداء مشاريع ضخمة في الإدارة العامة، ومن جملتها: إدارة المشاريع الرأسمالية، وإدارة الصيانة العامة، الإدارة التنفيذية والإدارة التنظيمية، والإدارة العامة للتنمية. يمكن تعلم الكثير من البيروقراطية الفارسية في المجالات المذكورة أعلاه، لا سيما في إدارة التنمية وإدارة رأس المال. ويعتمد الفرس بشكل كبير على إدارة الفريق، وخاصة في الأنظمة الريفية / الزراعية.

والجدير بالذكر، أنّ إدارة الفريق تعد تقليدا تاريخيا طويلا في الإدارة العامة الإيرانية، وعرف هذا النظام تراجعاً في تطبيقه في منتصف القرن العشرين. كانت البيروقراطية الفارسية رائدة في المشاريع الضخمة المتعلقة بالأشغال العمومية، مثل بناء وصيانة الطرق الطويلة إلى أقصى حدود الإمبراطورية، بناء وصيانة أنظمة الاتصالات والنقل الضخمة، وبناء السدود وأنظمة الري تحت الأرض تمتد آلاف الأميال من مصادر المياه. وكانت الإدارة الاستراتيجية سمة أساسية من سمات البيروقراطية. أصبح النظام الإداري الفارسي أكثر كفاءة منذ عهد داريوس الكبير، الذي أطلق إصلاحات رئيسية في الاقتصاد والإدارة والعدل، وإدارة الإمبراطورية ( الإدارة المحلية والمركزية).

شملت إصلاحات داريوس الإدارية عدة مواضيع؛ إذ مست الأبعاد التنظيمية والإدارية التي وضعت كأساس لنظام الإدارة السليمة، الذي يعكس فعالة الإدارة في الإمبراطورية. ويندرج ضمن محاور الإصلاحات التنظيمية والإدارية

العناصر التالية:50

- (1) المشروعية الإدارية والبيروقراطية للدولة الفارسية؛
- (2) الاستقرار وتوفير البيئة الملائمة التي تتفاعل ضمنها البيروقراطية والإدارة العامة؛
- (3) القيادة السليمة التي تقدمها النخبة الفارسية الإدارية؛
- (4) التأهيل المهني وتوحيد البيروقراطية؛
- (5) تطبيق القانون العالمي لداريوس وإصلاح الحكومة المحلية؛
- (6) السياسة الإدارية الليبرالية "الحكم المتسامح" الذي عرضه سايروس العظيم؛
- (7) سياسات مكافحة التبذير والفساد؛
- (8) الكفاءة التنظيمية في التواصل والأداء الإداري؛
- (9) الإدارة الاستراتيجية والطوارئ.

### 2. 3. 1 خصائص الإدارة والبيروقراطية في ظل الدولة-العالمية الفارسية الأخمينية:

- 1 - يعد النظام الإداري للإمبراطورية الفارسية الأخمينية ذا حجم هائل من البيروقراطية والمؤسسات الإدارية العتيقة، متعدد الجنسيات والأعراق التي غطت جميع المناطق ذات تركيب وتنوع عديدين. وبالرغم من ضخامة البيروقراطية إلا أنها كانت تدار بكفاءة عالية على جل المناطق الجغرافية الشاسعة للإمبراطورية، بحيث لا يمكنهم التهرب من آلية رقابة الحكومة المركزية. هذا ما يعكس التدريب الفعال والكفاءة المهنية للجهاز الإداري سواء المركزي أو المحلي للإمبراطورية الفارسية الأخمينية، وقدرته على الاستمرارية والتكيف مع مختلف بيئات إدارة الدولة العالمية.
- 2 - أنّ البيروقراطية الفارسية والنظام الإداري كان كل منهما مركزيًا ولا مركزيًا؛ بحيث ساهمت ممارسة المركزية في الحكومة المركزية للحفاظ على مراقبة جل أقطار الإمبراطورية ومؤسساتها، في حين سمح تطبيق اللامركزية المحلية على مستوى المقاطعات لمنح المرونة الكافية، وللتكيف مع الظروف المحلية لأغراض الحكم والإدارة، كما سمح بممارسة الحكم الذاتي في بعض المناطق. في الواقع، وللمرة الأولى في التاريخ، تم ممارسة مفهوم "الشراكة في الحكم - Partnership in governance". هذه الممارسة عرفت فقط عند الفرس في العصور القديمة، على الرغم من أن الميديين والعلياميين مارسوا النظام الاتحادي للحكم من قبل، ومارسه الإغريق في دويلات جزيرتهم. ومع ذلك، فإن طبيعة حكم الشراكة الذي تعاملت به الفرس كان فريدًا من نوعه، وترتب عنه آثارا على الحكم الحديث.
- 3 - ترفض سياسات الإدارة والحكم الليبراليتين للإمبراطورية التمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الانتماء الحزبي. تم الحفاظ على الحقوق الإنسانية الأساسية وحمايتها ليس فقط من قبل السياسة الرسمية، ولكن أيضا من قبل الإجراءات القانونية المتعلقة بالقانون العالمي لداريوس - Darius -، والتي تطبق في جميع أنحاء المملكة. هناك الكثير الذي يمكن تعلمه من هذه السياسات والممارسات الفارسية الإدارية لصالح الأنظمة الإدارية الحديثة،

ولا سيما في الدول التي تزخر بالتنوع في العرق أو اللون، والتنوع الوطني. أما الخصائص المزدوجة للنظام - الإداري المركزي واللامركزي-، يمكن أيضا أن يكون تطبيقات هامة أو درس للأنظمة الإدارية الحديثة حول العالم.

6- يعد الآريون - الميديون والفرس-أول من طوّر مفهوم "الدولة" في التاريخ السياسي وأدرج هذا المفهوم إلى واقع عملي. اعتبروا الإمبراطورية دولة، وبالتالي كانت الإمبراطورية الأخمينية بمثابة إمبراطورية الدولة العالمية. كانت الدولة كل شيء للمملكة والأمم والشعوب، ومستخدموها مسؤولون عن الدولة المتحدة، ويمثلون الملك العظيم ذو السلطة السيادية، والذي يقرع بوديتهل أهورامازدا51.

7- قاد التأهيل المهني للبيروقراطية إلى تطوير النظام النقابي المغلق، شكّله البيروقراطيونالذين يتمتعون بامتيازات، وهيبه، وقوة، وتقدير عال في الحكومة والمجتمع. تميز البيروقراطيونالفارسيون على حد سواء بكفاءة وفعالية، إداريا وسياسيا.

تم إغلاق النقابة في وجه الغرباء، ولكن تم الترحيب بالمهنيين الذين كانوا مؤهلين للدخول. يتطلب الانضمام إلى المهنة درجة عالية من التدريب المهني والتعليم العام . لذلك اهتم ملوكهم بإنشاء الكلياتمنذ زمن داريوس- Darius-52، التي ارتبطت بالمعابد الكبرى والمراكز العسكرية، وتدريب الطلاب وموظفي الخدمة المدنية للخدمات المدنية والعسكرية، حيث تم دراسة الكهنوتية والعبادة، والطب وجل الاحتياجات الأخرى.53 نتج الاحتراف البيروقراطي أيضاً عن تشكيل نظام الخدمة المدنية على أساس الامتحان والتدريب ونظام الأجور المستقرة، والأداء بجدارة. وقد حظي الموظفون المحترفون للخدمة المدنية بتقدير عال من الأباطرة والحكام والمجتمع، لأنهم وفروا لإدارة الدولة الاستمرارية في تنفيذ السياسات والكفاءة الإدارية54. وبالتالي فإنّ مفهوم الخدمة المدنية ليست حكرا على الغرب الحديث، بل يمكن تعلمها من الإدارة الفارسية القديمة، وكذلك من الآخرين (الصين، الهند، روما وغيرها من الحضارات القديمة).

8 - تعد مكانة المرأة في ظل الإمبراطورية الأخمينية الفارسية جد مرموقة، حيث تم دمجها في النظم الإدارية والسياسية للحكم في جميع أنحاء الإمبراطورية، وشمل ذلك كلا من الفارسيين والشعوب غير الفارسية55. والدليل على الدور الهام الذي لعبته المرأة في الإدارة العامة للإمبراطورية الأخمينية الفارسية، هي الممارسة الإدارية غير المسبوقة في بلاد ما بين النهرين حتى ذلك الحين، وإن كان في وقت مبكر تقلدت المرأة في الإمبراطورية العيلامية الإيرانية أيضا مناصب الحكم العالية. و من الأمثلة الواقعية في الممارسة الإدارية وحكم المرأة ما يلي:

آ- تعيين عدد من النساء في وظائف ذات المكانة العالية في الحكومة المحلية، مثلا لسترابي ( حاكمة في الحكم المحلي، (Satrapy, local Governance)؛

ب- تعيين عدد من النساء في وظائف ذات المكانة العالية، مثل حكام الأقاليم--Provincial ؛

ج - ممارسة تنظيمية مكثفة وواسعة النطاق للتعليم المجاني للجميع، حيث أن المرأة احتلت وظائف قيادية كمديرة للمستخدمين في المشاريع الرأسمالية واسعة النطاق مثل بناء السدود وأنظمة الري، والإدارة العامة للمؤسسات، وغيرها من المشاريع الرأسمالية الضخمة؛

د - الاكتشافات الحديثة تشهد على حقيقة أن أداء المرأة نموذجي " كمديرة الأجور" في بناء برسيبوليس (Persepolis)، وهي المدينة الاحتفالية الدينية الضخمة. تميزت المرأة الفارسية في التسيير الاستراتيجي لمواردها البشرية، وذلك طيلة تنفيذ مشروع بناء- برسيبوليس- من حيث التسيير الفعال والكفاء لمختلف العقود التي تبرم مع جنسيات عديدة، والأطياف البشرية، وأعراق وديانات جمّة، التي كانت تزخر بها الدولة- العالمية للإمبراطورية الفارسية-. هذا الشأن يدل على درجة الخبرة والكفاءة وتكيف المرأة البيروقراطية الفارسية وبيئة النظام السائد "الحكم المتسامح".

هـ - الإدارة العامة قائمة على أساس النوع الاجتماعي، فممارسات الإدارة العامة عرقية عبر المجال الواسع للإمبراطورية التي شملت الآلاف، من مختلف الجنسيات والثقافات العرقية، وهو تقليد يتفق مع نظرية "الحكم المتسامح".

### 3 . الخاتمة:

لقد حاولت الدراسة إلقاء الضوء على طبيعة التنظيم السياسي والإداري عبر مراحل تاريخية؛ ومن خلالها تم تقصي العديد من مراحل الحضارات والإنسانية، والتي أبداع مسيروها من مختلف الأطياف ، والأجناس، والأديان في إدارة مواردهم البشرية والمادية. إذ يتفق العديد من الباحثين في الفكر الإداري أن طبيعة الارتباط والتلازم التاريخي للإدارة مع السياسة يجد مبرراته وتفسيراته الموضوعية في مسارات أقدم الحضارات الإنسانية؛ هذا ما يرجح مصداقية البحث في تطوّر الأصول الأولى لفكرة وممارسة الإدارة العامة من خلال التقصي في أبرز الأطروحات التاريخية التي تناولت بإسهاب طبيعة ومضمون هذه العلاقة الارتباطية والمتلازمة؛ ولا يوجد تباين يذكر بخصوص تطور وممارسة الإدارة العامة بمختلف فروعها في التاريخ القديم. وعليه تم توصل إلى النتائج التالية:

يعد المسار التاريخي والنظري لتطور وظيفة الموارد البشرية وليد التفاعلات والتطورات التي عرفتها أقدم الحضارات الإنسانية. ولتقضي هذه السيرة استدعى الأمر البحث الحثيث في مجالات الإدارة العامة، والذي تعد وظيفة الموارد البشرية فرعاً من فروعها، وذلك ضمن الأنظمة الفرعية الداخلية المسؤولة عن استمرارية واستدامة هذه المنظمات قديماً.

وكذا البحث في تطور هذه الأنظمة وتلازمها مع تطورات الحضارات الإنسانية ضمن طرقها، وقواعدها التنظيمية والإدارية، وكذا تكاملها وتلازمها مع مختلف التطورات التي عرفتها وظائف المنظمات، بالإضافة إلى الموروث الفكري،

وإسهامات رواده. ولا مناص من إرجاع هذه التطورات إلى جملة من العوامل ذات البيئة الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الفكرية، الثقافية وغيرها من العوامل التي ساهمت في بلورة مضمون أنظمة وظيفة الموارد البشرية بشقيه النظري والعملي عبر تاريخ الإنسانية.

تعد الحضارات القديمة وبيروقراطياتها من أحسن النماذج، التي تبرز وظيفة الموارد البشرية من خلال المكانة التي منحت للمشرفين والمشرفات في تسيير أكبر المشاريع الاستثمارية، ويتعلق الأمر بموروث الحضارة الفارسية وإمبراطورياتها الثلاث. هذه العبقرية تجلت في إبداع الإدارة العامة والعديد من فروعها من تسيير الموارد البشرية، وكذا مبادئ التنظيم التي عرفتها الإمبراطورية العيلامية - Elamite - ومدينتها شوشة - Susa -، حيث كانت البيروقراطية كمنظمة للإدارة العامة ذات نطاق واسع؛ إذ رسخت أرقى التقاليد في الحكم والإدارة، قدمت أول كتابتين من الحروف الهجائية، كتابة النموذج لكتابة الحروف، والبرنامج النصي العيلامي - Elamite script - والثانية الكتابة الأبجدية السومرية. والتي ساهمت في إرساء تقاليد التوثيق والتنظيم والتخطيط الاستراتيجي.

I. أما الصين القديمة فقدّمت موروثاً في مجال التنمية الإدارية، على الرغم من مركزته ومحدوديته إلا أنه لم يدم طويلاً، وبعد ضئيلاً من حيث تماسكه التنظيمي، فعاليته، استمراريته وكفاءته. بالرغم من ذلك قدمت الحضارة الصينية رؤية جلية بخصوص وظيفة الموارد البشرية من حيث أنظمة شغل الوظائف على أساس قدرات الفرد ومواهبه وفعالية تدريبه.

II. هذا ما يؤكد بأن وظيفة الموارد البشرية بفلسفته الحديثة ليس نتاج الطرف المرحلي، بل هي نتيجة التفاعلات والتطورات التي عايشتها الحضارات الإنسانية، من حيث مفاهيم ومضامين تقسيم العمل، وتطور الهياكل وما صاحبها من تطوير وتحديث الوظائف، وتمايز التخصصات، كل هذه العوامل وغيرها ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في إحداث طفرة نوعية في مفهوم وظائف إدارة الموارد البشرية.

## 5. التهميش:

<sup>1</sup> Sidney Pollard. The Genesis of Modern Management: A study of the Industrial Revolution in Great Britain, ( London: E. Arnold, 1965). Pp. (viii-519).

<sup>2</sup>George Claude.S.,The history of Management Thought, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1968), Pp, (xvii- 210; Wren D.&Bedeian A., The Evolution of Management Thought, 6<sup>th</sup>, Ed., (Hoboken, N.J.: Wiley& Sons, 2009). P.p. (xxiv, 215).

<sup>3</sup>مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، ط3، (الرياض: العبيكان للنشر، 2006)، ص،30.

<sup>4</sup> Ali Farazm and. (Dir.).Bureaucracy and Administration.Ali Farazmand. (Ed.).Bureaucracy andthe Administrative System of Ancient World-State Persian Empire: Implications for Modern Administration.(London: Taylor & Francis Group.2009),.P.3

<sup>5</sup>Guillon, R.Sociologie de la division du travail: de l'emploi au politique.(Paris:, Editions Harmattan, 2009). P.p. (10,11).; Max Weber. The Theory of Social and Economic Organization.1<sup>st</sup> edition. (New York: Oxford University Press, 1947).P. 351.;ShamsulHaque M., "Rethinking development administration and remembering Fred W. Riggs. *International Review of Administrative Sciences*76(4 )(December 2010). P.p.(767-773).; Fred W. Riggs.(Dir).The Prismatic Model: Conceptualizing Transitional Societies.Lawrence R. Jones, Nancy S. Lind. (Eds.).Comparative Public Administration: The Essential Readings. In Research in Public Policy Analysis and Management.Volume 15. (Oxford: JAI Press Elsevier, 2006). P.p. (31,53,54).

<sup>6</sup> Max Weber, From Max Weber: Essays in Sociology ,(Trans. Hans Gerth and C. Wright Mills). 1<sup>st</sup> edition.(New York: Oxford University Press, 1946). P.p. (207, 296–298).

<sup>7</sup> Samuel Noah Kramer.The Sumerians: Their History, Culture, and Character.(Chicago: University of Chicago Press, 1963). P.p. (249-270).

<sup>8</sup>Monfort Alexis. Le Nouvel EtatHaitien Moderniser L'administration Publique pour la bonne Gouvernance.((SL): Xlibris Corporation, 2011).P.124.

<sup>9</sup> Ali Farazmand. (Ed.).Bureaucracy and Administration.Op.cit. P.p. (20-21).

<sup>10</sup>Ibid., p.3.

<sup>11</sup>Xuezh, Guo. The Ideal Chinese Political Leader: A Historical and Cultural Perspective. (Westport: Greenwood Publishing Group, 2002).P.147

<sup>12</sup>موريس روبان، تاريخ الأفكار السياسية المقارن، ( تر: دعد قناب عائدة)، ط1، ( الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، 2004). ص ص، (120، 135).

<sup>13</sup>Xinzhong Yao. An Introduction to Confucianism.1<sup>st</sup>. Edition.(Cambridge: Cambridge University Press, 2000).P.p.(16-47).; Confucius, Mencius,Ssŭshu,Wuking, ShuChing,ShihChing.TheChinese Classics.(Trad:JamesLegge). Volume 4, Partie 2.(London: Trubner et Co., 1871).

<sup>14</sup>Encyclopedia of China: History and Culture, ( London :Routledge, 2013), p. 308 (article : « Mandarin»).

<sup>15</sup> Lefeuve(J.).Collections of oraculaires inscriptions in France. (Londre: Collections Françaises d'inscriptions oraculaires; 1985). Voir aussi: Les critiques de DjamouriRedouane. Lefeuve (Jean) : Collections d'inscriptions oraculaires en France., Cahiers delinguistique - Asie orientale, 1987, vol. 16, n° 1,Pp.(163-167).[http://www.persee.fr/web/revueshome/prescript/article/clao\_0153-3320\_1987\_num\_16\_1\_1223] { Accessed on 14dec 2022 }.;Keightley (O.N.).Sources of Shang history: The oracle bone inscription of Bronze in China.(Londre:S.L.E,1978).(S.P).

<sup>16</sup>Encyclopedia of China: History and Culture, ( London: Routledge, 2013), p. 308 (article : « Mandate of Heaven»).

<sup>17</sup> Michael Loewe,Edward, L.Shaughness. The Cambridge History of Ancient China: From the Origins of Civilization to 221 BC. (Cambridge: Cambridge University Press, 1999). P.570.

<sup>18</sup> Princeton University. A Source Book in Chinese Philosophy. (Translated: Wing-Tsit Chan). (Princeton: Princeton University Press, 2008). P.p.(251-257).

<sup>19</sup> Jessica Rawson. " Western Zhou Archeology ". Michael Loewe and Edward L. Shaughnessy(eds.) .The Cambridge of Ancient China: From the origins of civilization to 221 BC. (Cambridge: Cambridge University Press, 1999). P.p.(414-434).; Li Feng. Early China: A Social and Cultural History. Part of New Approaches to Asian History. (Cambridge: Cambridge University Press, 2013). P.p.(151-152).

<sup>20</sup> C. K. Yang. Religion in Chinese Society: A Study of Contemporary Social Functions of Religion and Some of Their Historical Factors.V(140). (California: University of California Press,1961).P.p.(265-272).

<sup>21</sup> Charles O. Hucker. 中国古代官名辞典. (Stanford: Stanford University Press, 1985).P.p.(4,5).

<sup>22</sup> Lang Ye, ZhenggangFei, Tianyou Wang.(Dir). China: Five Thousand Years of History and Civilization. 1st Edition. (HK: City University of HK Press, 2007).P.p.(534-546).

<sup>23</sup> X. L. Woo. Empress Wu the Great: Tang Dynasty China.( NY: Algora Publishing, 2008 ).P.p.(1-60).

<sup>24</sup> Li Feng. Early China.[https://columbia.academia.edu/LiFeng] {Acceded on 19Dec 2013}.

<sup>25</sup> RuiWang.The Chinese Imperial Examination System: An Annotated Bibliography.(Maryland: Rowman& Littlefield, 2013).P.p.(14-44).

<sup>26</sup> Anthony De Blasi. Reform in the Balance: The Defense of Literary Culture in Mid-Tang China.(NY: SUNY Press, 2002).P.p.(47-49).

<sup>27</sup> Ali Farazmand (Dir.). Bureaucracy and Administration.Op. Cit. P.p.(3-4).

<sup>28</sup> Ali Farazmand(Dir.). Handbook of Comparative and Development Public Administration.Ali Farazmand (Ed). Learning From Ancient Persia. Op. Cit.P. 20.

<sup>29</sup> Olmstead, A.T., History of the Persian Empire: The Achaemenid Period. (Chicago: University of Chicago Press, 1948).( S.P).

<sup>30</sup> Ali Farazmand(Dir.). Handbook of Comparative and Development Public Administration.Ali Farazmand (Ed). Learning From Ancient Persia. Op. Cit. P.p, (20,33-34).

\*سيروسأوقورش العظيم ( حكم من 549 – 529 ق.م.) أسس الإمبراطورية الفارسية. خلال حكمه عرفت الإمبراطورية أطيافا مختلفة وعديدة من الشعوب والأديان، بما فيها البابليين، و المصريين، و اليونانيين، و اليهود، ...؛ امتد نطاق حكم إمبراطوريته إلى أقاليم شاسعة من آسيا، الصين، الهند،...، و أوروبا الجنوبية الشرقية. عُرف بالتسامح في حكمه وعدلته وتثمينه و تسييره المحكمين لموارده البشرية و المادية، هذا ما تثبته الأسطوانة التي نُقش عليها بالخط المسماري بيان من الملك الفارسي سيروس العظيم عقب احتلاله بابل، وتستقي الأسطوانة أهميتها بوصفها أقدم وثيقة لحقوق الإنسانوالتسامحين الأديان والأجناس. وأعتقد أنه بالفعل يستحق سيروسالعظيم الألقاب التي منحها إياه محبوه من سيروس الإنسان؛ وسيروس الأب من قبل الفارسيين؛ و المشرع من قبل الإغريق؛ والمنقذ أو المخرم من قبل الأقلية اليهودية التي اضطهدت في الحكم البابلي وخرر أكثر من 45000 يهوديا حين فتح بابل. أنظر: Cook, J. M..The Persian Empire.(New York: Schoken Books 1983).

<sup>31</sup>John Boardan, N.G.L.Hammond and al. (Eds.).The Cambridge Ancient History: Persia, Greece and the Western Mediterranean C. 525 to 479 B.C.T.CuylerYoung,JR.(Ed.). THE PERSIAN EMPIRE: The early history of the Medes and the Persians and the Achaemenidempire to the death of Cambyses. Volume IV.2<sup>nd</sup> edition. (Cambridge: Cambridge University Press, 1988).P.p.(41-42).

<sup>32</sup> Ali Farazmand (Dir.). Bureaucracy and Administration.Op-Cit. P.21.

<sup>33</sup>Ali Farazmand, "Administrative Legacies of The Persian World-State Empire: Implications for Modern Public Administration", Public Administration Quarterly, Part 2 Vol. 26, No. 3/4 (FALL 2002-WINTER, 2003), p. 395.

<sup>34</sup> Marc Van De Mierop. King Hammurabi of Babylon : a biography. 3<sup>rd</sup> Edition. (Oxford:Blackwell Publishing Ltd,2007).P.p.(100-106).

<sup>35</sup>Ibid.,P. 675.

<sup>36</sup>I.E.S. Edwards et al.(Eds.).TheCambridge Ancient History: History of The Middle East and The Aegean Region c.1800-1380B.C.Waltherz Hinz (Ed.).PERSIac. 1800-1550 B.C.Vol. II, Part 1, 1<sup>st</sup> Ed,( Cambridge: Cambridge UniversityPress,1973).P.p.(271-288).

<sup>37</sup> Ibid.,P.680.

<sup>38</sup> V. Subramanian," Ancient Bureaucracies of India and China, and Modern Administration", Public Administration And Public Policy,Vol I. (S.N) (S.M), (S.D).

<sup>39</sup> Gerth, H.H. and Wright Mills (Eds.) .From Max Weber.Essays in Sociology. (Translated:Gerth, H.H. & Wright Mills.). ( N.Y: Oxford University Press, 1958).P. p.(196-207).

<sup>40</sup> Zhou, X.‘Chinese Bureaucracy Through Three Lenses: Weberian, Confucian, and Marchian’. Management and Organization Review, (2021)17(4), 655-682. [doi:10.1017/mor.2021.34]. Consulter le : 19/12/2022.

\*الدكتور لي فينج - Li Feng أستاذ مشارك "في التاريخ الصيني وقسم الآثار واللغات في الشرق والثقافات الآسيوية" بجامعة كولومبيا. له مساهمات جمّة في إبراز الموروث الشرقي وخاصة الصيني منه، الذي ينتمي للعصر البرونزي، وهو صاحب الكتاب المصدر في رأي العديد من المختصين في هذه الدائرة المعرفية:

Li Feng. Landscape and Power in Early China: The Crisis and Fall of the Western Zhou BC771-1045 . (Cambridge: Cambridge University Press 2006 ).

<sup>41</sup> Li Feng. Landscape and Power in Early China: The Crisis and Fall of the Western Zhou 1045–771BC. (Cambridge: Cambridge University Press 2006 ).P.p.(280-282).

<sup>42</sup> Ali Farazmand. (Dir.).Strategic public personnel administration.Op-Cit.P. 6.

<sup>43</sup> Ghirshman.Iran: From the Earliest Times to the Islamic Conquest.(N.Y: Penguin Books,1954).P.p. (73-78).

<sup>44</sup>Ibid.P.p.(57-58).

<sup>45</sup>Ghirshman.Op-Cit.P.75.

<sup>46</sup> Ibid,. P.p. (75-76).

<sup>47</sup> Ali Farazmand, "Administrative Legacies of The Persian World-State Empire: Implications for Modern Public Administration", Public Administration Quarterly. Part I. Op-Cit. P.p.(290-291).

<sup>48</sup> Ibid.,

<sup>49</sup> Ibid.P.44.

<sup>50</sup> Ibid. Pp.(34-49).

<sup>51</sup> The Cambridge Ancient History, vol. IV, 2<sup>nd</sup> ed. Op-Cit, p. 110.

<sup>52</sup> Cook, The Persian Empire. Op-cit. P. 71

<sup>53</sup> Herodotus. The Histories, translated by Aubrey de Selineour.( New York: Penguin Books, 1984). P. 50.

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> Ali Farazmand. Bureaucracy and Administration. Op-cit.P.47.