

مجلس الوزراء السعودي والتنمية

سعود بن محمد العتيبي*

ملخص: يناقش هذا البحث الدور الذي يقوم به مجلس الوزراء السعودي في التنمية من خلال دراسة أعضائه الذين تم تجنيدهم في عام 1416هـ. ولقد أظهرت النتائج أن هؤلاء الأعضاء يملكون المؤهلات التي تساعد على تخطيط التنمية وإدارتها والمتمثلة في المؤهل التخصصي، والمؤهل الوطني، والمؤهل البيروقراطي. وبالتحديد فقد أظهرت النتائج أن 87% من أفراد العينة من الحاصلين على درجة الدكتوراه بينما 13% من الحاصلين على درجة الماجستير، وأن 70% من أصحاب الخبرة السياسية، وأن 35% لديهم خبرة في الوزارة التي عينوا بها، بينما 22% لديهم خبرة في وزارات أخرى، و43% ليس لديهم خبرة في الوزارة التي عينوا بها. إضافة إلى هذا فقد ناقش البحث انعكاسات تجنيد هؤلاء الأفراد على سياسات التنمية.

مصطلحات أساسية: الجهاز التنفيذي، رئيس الجهاز التنفيذي، الخبرة التخصصية، الخبرة السياسية في المؤسسات المركزية، الخبرة الإدارية، التحول، المدخل الاستنتاجي، المدخل الاستقرائي، المجتمعات ما بعد الصناعية، الاختيار من قرب.

مقدمة

يضطلع الجهاز التنفيذي في الدول النامية بمسؤوليات جسيمة ومتنوعة، فيقع على عاتقه رسم السياسات الداخلية والخارجية والإشراف على تنفيذ هذه السياسات، كما يقع على عاتقه التخطيط للرقي بمجتمعه إلى مصاف الدول المتقدمة من خلال وضع الخطط التنموية، وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ هذه الخطط.

* أستاذ مشارك (Associate Prof.) بقسم العلوم السياسية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.

وبما أن عملية التنمية قد تكون مصحوبة بالعنف السياسي نظراً لما تحدثه من تغيرات ليس فقط في البيئة الاقتصادية والبناء الطبقي، بل في النظام الثقافي والقيم السائدة في المجتمع كذلك؛ فتقع على عاتق الجهاز التنفيذي أيضاً مسئولية الحفاظ على الأمن والاستقرار.

وحيث إن أحد العوامل الرئيسية في نجاح التنمية هو نوعية أعضاء الجهاز التنفيذي (Verner, 1973: 637)، فإن رئيس الجهاز التنفيذي يسعى إلى تجنيد أعضائه ممن يمتلكون الخصائص والصفات اللازمة للقيام بالمهام الموكلة إليهم. هذه الخصائص تشمل: الخبرة التخصصية، والخبرة السياسية، والخبرة الإدارية (Lammers & Nyomarkay, 1982).

وبناءً عليه، فإن لهذا البحث هدفين رئيسيين: أولهما معرفة درجة توافر هذه الصفات والمؤهلات في المجندين لمجلس الوزراء التاسع لعام 1416هـ، وثانيهما معرفة انعكاس هذه المؤهلات على الدور التنموي لمجلس الوزراء.

وتبرز أهمية هذا البحث في التالي: 1 - يضيف إلى دراسات مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية، حيث إن هناك ندرة في الأبحاث التي عالجت التركيبة الوزارية لمجلس الوزراء في المملكة (الباز، 1998: 17). 2 - يضيف إلى أدبيات الجهاز التنفيذي في المكتبة الخليجية، حيث إن هناك عدداً محدوداً من الدراسات التي ناقشت الأجهزة التنفيذية في دول الخليج العربي، مثل دراسة أسيري والمنوفي (1988) التي ناقشت التركيبة الوزارية في الكويت، ودراسة الشاهين (1995) ودراسة العنزي (1997) اللتين ناقشتا السلطة التنفيذية في دولة الإمارات العربية المتحدة. 3 - يضيف إلى أدبيات التجنيد السياسي في المكتبة السعودية والعربية، حيث يناقش هذا البحث معايير وطرق التجنيد لمجلس الوزراء السعودي وانعكاس هذه المعايير على التنمية في المملكة.

ولتحقيق هدفي البحث فقد وزعت الدراسة إلى الأجزاء التالية: الجزء الأول يستعرض أدبيات الجهاز التنفيذي، أما الجزء الثاني فيحتوي على منهج البحث، والجزء الثالث يحتوي على نتائج البحث، أما الجزء الرابع فيحتوي على الخلاصة والخاتمة.

أدبيات الجهاز التنفيذي

يستعرض الباحث في هذا الجزء مفهوم الجهاز التنفيذي وتكوينه والوظائف التي يقوم بها كل من رئيس الجهاز التنفيذي وأعضائه، وأخيراً الدراسات السابقة.

مفهوم الجهاز التنفيذي: إن كلمة "executive" مشتقة من الكلمة اللاتينية "exsequi" والتي تعني المتابعة أو التنفيذ، ومن ثم فإن الهدف الرئيس للجهاز التنفيذي هو تنفيذ السياسات والقوانين (Danziger, 1991:136). وفي وقتنا الحاضر فإن لمفهوم الجهاز التنفيذي تعريفين. التعريف الواسع والشامل الذي يشير إلى أن الجهاز التنفيذي يتضمن جميع المؤسسات التي تهتم بتنفيذ سياسات الدولة وقوانينها (Johari, 1981: 486). وبناءً على هذا التعريف فإن الجهاز التنفيذي لا يشمل رئيس الدولة والوزراء بل جميع العاملين في أجهزة الدولة (أجهزة الخدمة المدنية) والجيش ولا يستثنى من هؤلاء إلا العاملين في الجهاز التشريعي والقضائي والدبلوماسي. ويبرر بعض العلماء شمولية هذا التعريف بأن مهمة الجهاز التنفيذي الرئيسية تطبيق السياسات التي يشترك في تطبيقها القيادة العليا والأفراد في الأجهزة المدنية والجيش (Danziger, 1991: 136).

أما التعريف الثاني لمفهوم الجهاز التنفيذي فهو التعريف الضيق والمحدود الذي يشير إلى أن الجهاز التنفيذي عبارة عن «رئيس الدولة والوزراء الذين يقومون بإدارة الحكومة من خلال صنع القرارات ومتابعة تنفيذها» (Johari, 1981: 486)، ولا يعتبر أنصار هذا التعريف أجهزة الخدمة المدنية أو الجيش جزءاً من الجهاز التنفيذي لأنهم لا يشاركون في صنع القرارات بل يقومون بتنفيذها فقط. وبناءً على هذا التعريف الأخير نجد أن الجهاز التنفيذي يتكون من: 1 - رئيس الجهاز التنفيذي ("The Chief Executive"). ورئيس الجهاز التنفيذي عبارة عن فرد واحد أو مجموعة قليلة من الأفراد يمثلون قمة الجهاز التنفيذي في النظام السياسي (Danziger, 1991: 136)، وتختلف مسميات رئيس الجهاز التنفيذي من دولة إلى أخرى، فقد يطلق عليه الرئيس، أو رئيس مجلس الوزراء أو المستشار أو الملك. 2- أعضاء الجهاز التنفيذي، وهم جميع الأفراد والمؤسسات التي تعمل تحت إشراف رئيس الجهاز التنفيذي، ويكون من هؤلاء الأفراد الوزراء الذين يحضرون اجتماعات الجهاز التنفيذي وجلساته (Ibid).

وظائف الجهاز التنفيذي: يقوم الجهاز التنفيذي بوظائف متعددة حددها «هيج» وزملاؤه في التالي:

- 1- يرسم السياسات الوطنية. 2- يشرف على تطبيق السياسات. 3- يحشد التأييد اللازم للسياسات. 4- يعتبر رمزاً للأمة ووحدتها. 5- يقود الأمة وقت الأزمات. (Hague et al., 1992: 313-314).

معايير وطرق تجنيد أعضاء الجهاز التنفيذي

أولاً: معايير تجنيد أعضاء الجهاز التنفيذي: ناقش كثير من الباحثين المعايير التي يستخدمها رئيس الجهاز التنفيذي عند تجنيده للأعضاء. فعلى سبيل المثال حدد «بورستين» المعايير التالية: 1- المقدرة والكفاءة (competence) فيختار رئيس الجهاز التنفيذي الأفراد الذين يمتازون بالقدرة والمهارة الإدارية والتكنيكية. 2- الانتماء أو التمثيل (categorical) وهنا يسعى الرئيس لاختيار أفراد ينتمون أو يمثلون جماعة معينة. هذا الانتماء أو التمثيل قد يكون على أساس ديني أو عرقي أو قد يكون على أساس إقليمي أو قطاعي. 3 التوصية (recommendation) فيختار الرئيس الأعضاء بناءً على توصية مستشاريه. 4- الصداقة (friendship) وهنا يختار الرئيس أعضاء الجهاز التنفيذي من أصدقائه. 5- المساعدة السياسية (political help) فيختار الرئيس الأفراد الذين ساعدوه في الوصول إلى السلطة. 6- الاعتبارات الحزبية (party consideration) فيختار الرئيس أعضاء الجهاز التنفيذي، إما لحل خلاف داخل الحزب، وإما لتعويض عضو الحزب الذي خسر الانتخابات (Burstein, 1977: 192-193). أما «بلوسبي» فقد حدد المعايير التالية: 1- زيادة التمثيل السياسي، وهنا يحاول رئيس الجهاز التنفيذي معرفة الأفراد الذين تخدمهم كل وزارة، ويختار شخصاً ذا علاقة وثيقة بهؤلاء الأفراد.

2- اختيار أعضاء على درجة عالية من التخصص، فيحاول رئيس الجهاز التنفيذي أن يختار الأفراد الذين يمتلكون مهارة تكنيكية، ومعرفة بالبدائل العملية، ولهم خبرة ومعرفة تامة بنشاط الوزارة التي سيعينون عليها وبتأثير هذه الوزارة في المجتمع ككل. 3- اختيار العموميين: وهنا يختار الرئيس الأفراد الذين أثبتوا نجاحاً في الحقول التي يعملون بها أو المؤسسات التي يديرونها والتي غالباً ما تكون مؤسسات خاصة أو تعليمية (Plosby, 1978: 19-20). ويشير «رون» من جهته إلى المعايير التالية: 1- التمثيل السياسي، فيحاول رئيس الجهاز التنفيذي أن يختار أعضاء يمثلون الجماعات والتوجهات السياسية، والخلفيات الاجتماعية المختلفة، وهذا بدوره سيساعده على معرفة آراء جميع الفئات، وتوزيع المسؤولية على جميع الأعضاء. وبالتالي على جميع الفئات. 2- الولاء لرئيس الجهاز التنفيذي، فيسعى الرئيس في هذه الحالة إلى اختيار الأفراد الذين يدينون له بالولاء، إما للصداقة التي تربطه بهم، وإما لتساوهم في المكانة

الاجتماعية، وإما لوجود تحالف بينه وبينهم. 3- المهارة والكفاءة، فيختار الأفراد الذين يملكون مهارة إدارية وتقنية وخطابية (Rose, 1975: 6-7).

ثانياً: طرق تجنيد أعضاء الجهاز التنفيذي: لخص «بورستين» طرق تجنيد أعضاء الجهاز التنفيذي في التالي: 1 - يقوم رئيس الجهاز التنفيذي بتجنيد الأفراد الذين يعرفهم معرفة شخصية، وتعتبر هذه الطريقة أسهل الطرق، نظراً لأنّ تقييم الشخص الذي يعرفه الرئيس أسهل من تقييم أشخاص لا يعرفهم، وما يتطلبه ذلك من جمع معلومات عن هؤلاء الأشخاص وعن مدى دقة هذه المعلومات. 2 - يقوم رئيس الجهاز التنفيذي بتجنيد الأفراد المشهود لهم بالكفاءة والمقدرة في الإدارة عموماً أو في حقل قريب من نشاط الوزارة التي سيعين عليها هؤلاء الأفراد. 3 - يقوم رئيس الجهاز التنفيذي بتجنيد الأفراد الذين ينتمون إلى إقليم معين أو إلى حزب معين. والاختيار بهذه الطريقة يوفر كثيراً من الجهد والوقت. ويشير «بورستين» إلى أنه لا يوجد رئيس يستخدم طريقة واحدة بل يستخدم أكثر من طريقة (Burstein, 1977: 194-195).

ويوجد كثير من الدراسات الأجنبية التي ناقشت خصائص وصفات المجندين للجهاز التنفيذي مقابل عدد محدود من الدراسات العربية في هذا الشأن. وسنستعرض أولاً الدراسات الأجنبية ثم الدراسات العربية. فعلى الرغم من كثرة الدراسات الأجنبية التي ناقشت خصائص وصفات المجندين للجهاز التنفيذي فإن قليلاً منها أشار إلى الخصائص والصفات الواجب توافرها في أعضاء الجهاز التنفيذي حتى يستطيعوا القيام بأعبائهم التنموية. ومن هذه الدراسات: دراسة «لامارس، ونيوماركاى» تبين أن هناك علاقة بين صفات المجندين في كل من بريطانيا وكندا وأمريكا وهولندا وبين مؤهلات المجندين لعضوية الجهاز التنفيذي. وبالتحديد أظهرت نتائج الدراسة أنه كلما ازداد النمو الاقتصادي والتقني مقاساً بنسبة الإنفاق الحكومي من الدخل القومي - أدى ذلك إلى زيادة عدد المجندين للجهاز التنفيذي الذين يحملون المؤهلات التالية: الخبرة التخصصية (specialization) والخبرة السياسية في المؤسسات المركزية (nationalization or centralization of politics) والخبرة الإدارية (bureaucratization). كما أشار «ألموند، وباول» (Almond & Powell) إلى أن قيادة المجتمعات المتقدمة ذات الطبيعة التقنية المعقدة تحتاج إلى أفراد ذوي مهارة ومعرفة لا تكتسب إلا من خلال التعليم (Almond & Powell, 1987: 57). كما أشار «ميدلبروك» إلى أن التجنيد

لعضوية الجهاز التنفيذي والاضطلاع بمهمة التخطيط وصنع السياسات الاقتصادية، والقيام بالمسؤوليات التنموية يعتمد غالباً على الخبرة التقنية التي يمتلكها المجندون (Middlebrook, 1988: 126) .

وبالإضافة إلى تحديد الخصائص والصفات الواجب توافرها في أعضاء الجهاز التنفيذي لكي يقوموا بأعبائهم التنموية، فقد أشار بعض الباحثين إلى أنه مع زيادة النمو الاقتصادي والتقني للدول النامية فسيكون هناك تغير في الخلفية الاجتماعية للمجندين لعضوية الجهاز التنفيذي، بحيث تتحول هذه الخلفية تدريجياً حتى تصبح مشابهة للخلفية الاجتماعية للمجندين للجهاز التنفيذي في الدول المتقدمة. وتعتمد هذه الدراسات في تبرير حدوث هذا التحول والتشابه في الخلفية الاجتماعية للمجندين في الدول النامية والمتقدمة على نظرية التحول "Conversion" والتي تشير إلى أن الدول النامية ستتحول في خصائصها الاجتماعية والاقتصادية تدريجياً لتصبح مثل الدول المتقدمة. وتعزو هذه النظرية حدوث هذا التحول إلى النمو والتعقيد الاقتصادي والتصنيع الذي يحدث في الدول النامية وما يتطلبه من زيادة في التخصص الوظيفي، وتقسيم العمل، والتعددية الاجتماعية. وهذا بدوره سيقود إلى التعددية السياسية وفي نهاية المطاف سيقود إلى الديمقراطية (Blackwell, 1972: 126).

أما الدراسات العربية، فعند استعراضنا لدراسات الجهاز التنفيذي في المملكة العربية السعودية والخليج العربي وجدنا ما يلي: أن عدد هذه الدراسات محدود. وأن معظمها ركزت على اختصاصات الجهاز التنفيذي ومهامه، دون التطرق لصفات المجندين لعضوية الجهاز التنفيذي ومؤهلاتهم، ومن أمثلة هذه الدراسات، دراسة الخاشقجي (1993) والسنيدي (1994) وعبدالعزیز العتيبي (1995) والعنزي (1997). وأن بعضاً منها ناقش ضمن أهدافه التشكيلات المختلفة للجهاز التنفيذي مركزاً على الاستمرارية والتغير في هذه التشكيلات دون التطرق إلى الخلفية الاجتماعية للمجندين. ومن أمثلة هذه الدراسات، دراسة الشاهين (1995) الذي ناقش فيها التشكيلات الوزارية في الإمارات العربية المتحدة منذ نشأتها وحتى وقتنا الحاضر. فضلاً عن أن عدد الدراسات التي ناقشت الخلفية الاجتماعية للمجندين لأعضاء الجهاز التنفيذي تكاد تعد على الأصابع، ومنها:

الدراسة التي أجراها أسيري والمنوفي (1988) على أعضاء مجلس الوزراء

الكويتي للفترة ما بين 1962-1986م والبالغ عددهم 75 وزيراً، والتي ناقشا فيها الخلفية الأسرية، والسن، ومتوسط الخدمة، والمستوى التعليمي، ونوع التخصص، ومكان العمل، وقنوات التجنيد، ومكان الميلاد، والخلفية الدينية.

والدراسة التي أجراها الباز (1998) على أعضاء مجلس الوزراء السعودي منذ نشأته إلى عام 1416هـ والبالغ عددهم (100) وزير، ولقد أظهرت نتائج دراسته ما يلي: من أصل (100) وزير، (21) وزيراً كانوا من أعضاء الأسرة المالكة مقابل (7) وزراء من أسرة آل الشيخ، وبقية الوزراء أتوا من مختلف شرائح المجتمع وطبقاته. وأنه في بداية نشأة المجلس وبالتحديد في الوزارة الأولى كان المستوى التعليمي للوزارة - بصفة عامة - دون المتوسط، ثم أخذ في الارتفاع حتى بلغ عدد حاملي الدكتوراه في الوزارة السابعة (9) من أصل (26) وزيراً، وفي الوزارة الثامنة (8) من أصل (23) وزيراً، وفي الوزارة التاسعة (20) من أصل (29) وزيراً، بالإضافة إلى أنه في بداية نشأة المجلس كان التجنيد السياسي يعتمد على الجانب السياسي والمكانة الاجتماعية أكثر من الجانب المهني، ولكن بمرور الوقت تعددت مصادر التجنيد لتشمل الإدارات الحكومية والسلك الدبلوماسي والجامعات.

والدراسة التي أجراها «رودلف» وناقش فيها الخلفية الأسرية والمستوى التعليمي وقنوات التجنيد لأعضاء مجلس الوزراء السعودي الثامن. ولقد أظهرت نتائج دراسته أن (6) من أعضاء مجلس الوزراء الثامن كانوا من الأسرة المالكة و(3) وزراء كانوا من أسرة آل الشيخ و(16) وزيراً من أسر مختلفة. كما أشارت الدراسة إلى أن معظم هؤلاء الستة عشر وزيراً كانوا من الحاصلين على مؤهل تعليمي مرتفع من أمريكا وبريطانيا. إضافة إلى ذلك أظهرت الدراسة أن معظم المجندين لمجلس الوزراء أتوا من البيروقراطية. كما أشار «رودلف» إلى أنه مع زيادة نشاطات مجلس الوزراء سيزداد عدد «التكنوقراط» في عضوية مجلس الوزراء (Rudolph, 1984: 211).

والدراسة التي أجرتها إيمان الياسيني (1985) على كبار موظفي الدولة وأعضاء مجلس الوزراء السابع، وناقشت فيها الخلفية التعليمية لهؤلاء المجندين. أظهرت هذه الدراسة أن من بين (44) موظفاً يتولون مناصب إدارية عليا في عام 1972، حصل 65٪ منهم على تعليم حديث. أما بالنسبة لأعضاء مجلس الوزراء

السابع من غير أعضاء الأسرة المالكة والبالغ مجموعهم (23) وزيراً، فقد حصل (3) وزراء منهم على تعليم ديني مقابل عشرين وزيراً حصلوا على تعليم حديث من أمريكا وبريطانيا ومصر ولبنان. ولقد أشارت الياسيني إلى أن التعليم الديني كان عنصراً مهماً من عناصر التجنيد في الثلاثينيات، بينما أصبح التعليم الحديث عنصراً مهماً من عناصر التجنيد في الخمسينيات نتيجة لإنشاء المؤسسات الإدارية الحديثة والتي تتطلب إدارتها تعليماً حديثاً (Al-Yassini, 1985: 97-98).

وبعد استعراضنا للدراسات السابقة سنناقش في الجزء التالي منهج البحث.

منهج البحث

يشير «رتشارد روز» إلى أن هناك مدخلين لدراسة تشكيل الجهاز التنفيذي. هذان المدخلان هما:

1 - المدخل الاستنتاجي (deductive approach)، ويعتمد على تحديد الأعمال المطلوب القيام بها من عضو الجهاز التنفيذي، ثم بعد ذلك تجنيد الأفراد الذين يمتلكون المهارات للقيام بهذه الأعمال.

2 - المدخل الاستقرائي (inductive approach)، ويعتمد على تحديد المؤهلات والخصائص التي يجب أن تكون في المجندين الذين يمكن تجنيدهم للجهاز التنفيذي، ثم بعد ذلك تحديد نوعية العمل الذي يمكن لهؤلاء المجندين القيام به (Rose, 1975: 4).

ويعتمد هذا البحث على المدخل الاستقرائي لتحليل مجلس الوزراء السعودي التاسع الذي تم تشكيله في عام 1416هـ، وبناءً على هذا المدخل فقد قمنا بالخطوات التالية:

أولاً: جمع المعلومات عن الخلفية الاجتماعية للوزراء الذين تم تجنيدهم في عام 1416هـ من غير أعضاء الأسرة المالكة. وتستخدم معلومات الخلفية الاجتماعية في دراسات التجنيد السياسي للأسباب التالية: (أ) تساعد على معرفة معايير الاختيار المستخدمة في التجنيد. (ب) سهولة الحصول على هذه المعلومات.

(ج) يوجد ترابط بين الخلفية الاجتماعية للمجندين وسلوكهم داخل النظام السياسي. (د) تعطي الخلفية الاجتماعية للمجندين مؤشراً عن نوعية المجندين وقدراتهم (العتيبي، 1997: 419-420).

ثانياً: تحديد الخصائص والصفات الواجب توافرها في المجندين للجهاز التنفيذي حتى يستطيعوا القيام بالوظائف التنموية. وقد تم تحديد هذه الخصائص والصفات بناءً على إطار «لامارس، ونيوماركاي» وهذه الخصائص تشمل: 1 - الخبرة التخصصية specialization، والتخصص بمعناه الواسع يشير إلى «التدريب الملائم لإدارة المؤسسات السياسية» (Lammers & Nyomarkay, 1982: 36). وأسوة بالباحثين فإن هذه الدراسة ستستخدم مستوى التعليم لقياس التخصص، فكلما زاد المستوى التعليمي دل على زيادة التخصص والعكس صحيح. 2- الخبرة السياسية، وتشير إلى «الخبرة المكتسبة من العمل في المؤسسات السياسية المركزية، وقد قيست هذه الصفة بالخبرة السياسية للأعضاء. 3- الخبرة الإدارية في المؤسسات البيروقراطية bureaucracy. وقد قيست الخبرة الإدارية من ثلاث زوايا: أولاً العمل في الوزارة التي عين عليها الوزير. ثانياً العمل في وزارات أخرى غير الوزارة التي عين عليها. ثالثاً لم يسبق له العمل بأية وزارة.

نتائج البحث

يسعى هذا البحث كما أسلفنا، إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: تحديد خصائص وصفات المجندين لمجلس الوزراء السعودي التاسع الذي شكل عام 1416هـ، ومعرفة انعكاس هذه الخصائص والصفات على الدور التنموي لمجلس الوزراء.

الهدف الأول للبحث هو معرفة مدى توافر الخصائص والصفات التي تمكن أعضاء الجهاز التنفيذي من القيام بأعبائهم التنموية، والتي حددها «لامارس، ونيوماركاي» في الخبرة التخصصية، والخبرة السياسية، والخبرة الإدارية.

الخبرة التخصصية Specialization: يشير التخصص بمعناه الواسع إلى «التدريب الملائم لإدارة المؤسسات السياسية» (Lammers & Nyomarkay, 1982: 36)، حيث إن الإنجاز التعليمي يعتبر واحداً من أفضل مؤشرات الاستعداد الإداري والمهارة لأي نظام سياسي مهتم بالتنمية (Verner, 1973: 642). فإن الخبرة التخصصية تقاس من خلال المستوى التعليمي ونوعية التخصص العلمي للمجندين لعضوية مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية. وبالنظر إلى جدول (1) الذي يوضح التوزيع التكراري للمستوى التعليمي لأعضاء مجلس

الوزراء نلاحظ أن جميع أعضاء مجلس الوزراء - مجال الدراسة - من الحاصلين على تعليم عال (١٣٪ من الحاصلين على درجة ماجستير و٨٧٪ من الحاصلين على درجة الدكتوراه).

وبمقارنة مستوى التعليم لأعضاء مجلس الوزراء بمستوى تعليم أعضاء الجهاز التنفيذي في الدول الغربية والدول العربية نلاحظ ما يأتي: ١- بالنسبة للدول الغربية فقد أظهرت دراسة «كارول» أن أصحاب المراكز العليا - في البيروقراطية في كل من أمريكا وكندا - كانوا من حملة الدراسات العليا (Carroll, 1996: 390). كما أظهرت دراسة «مارتين» أن معظم المجندين للجهاز التنفيذي الأمريكي ما بين ١٩٦٤ إلى ١٩٨٤ كانوا من أصحاب التعليم المرتفع (Martin, 1991: 178). كما أظهرت دراسة «فيرنير» أن ٧٣٪ من الوزراء في دول الكاريبي كانوا من الحاصلين على بكالوريوس أو دراسات عليا (Verner, 1973: 642). أما بالنسبة للدول العربية فقد أظهرت دراسة أسيري والمنوفي أن هناك ازدياداً في تجنيد الوزراء في الكويت من أصحاب التعليم المرتفع؛ فعلى سبيل المثال كان معظم المجندين لمجلس الوزراء في عام ١٩٦٢ و١٩٦٣ من أصحاب التعليم الابتدائي، ولكن في عام ١٩٧١ بلغت نسبة المجندين من أصحاب التعليم الجامعي ٤٥,٤٪، أي ما يقارب نصف نسبة أعضاء مجلس الوزراء في ذلك العام. أما في الأعوام ١٩٧٥، ١٩٧٦، ١٩٧٨، ١٩٨١، فقد بلغت نسبة المجندين لمجلس الوزراء الكويتي من أصحاب المؤهل الجامعي على التوالي: ٦٠٪، ٥٥,٥٪، ٦١,٠٪ و٧٥,٣٪ (أسيري والمنوفي، ١٩٨٨: ٥٢-٥٣).

جدول (١): المستوى التعليمي لأعضاء مجلس الوزراء السعودي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
١٣٪	٣	ماجستير
٨٧٪	٢٠	دكتوراه
١٠٠٪	٢٣	المجموع

ونلاحظ من نتائج هذه الدراسة، ونتائج الدراسات التي استعرضناها أن نسبة المستوى التعليمي لأعضاء مجلس الوزراء السعودي لعينة الدراسة أكبر من الدول الأخرى؛ ولا يقتصر السبب على أن هناك تقدماً اقتصادياً وتقنياً

تشهده المملكة - مما استوجب وجود أفراد قادرين على إدارة المؤسسات السياسية في هذه المرحلة- وإنما يعود - أيضاً - إلى الأسباب التالية:

1 - يعتبر الملك فهد بن عبدالعزيز رائد التعليم في المملكة، وبالتالي فهو يفضل المتعلمين.

2 - زيادة نشاطات الحكومة وكثرة تعقيداتها تتطلب وجود أفراد على قدر عالٍ من المهارة تمكنهم من القيام بأعمالهم على أكمل وجه، وبعض هذه المهارات تكتسب من خلال التعليم (Almond & Powel, 1987: 57).

3 - هناك زيادة كبيرة في عدد الطلاب في جميع مراحل التعليم في المملكة. وبالتالي أصبح عددُ المؤهلين - تأهيلاً مرتفعاً - كبيراً جداً، ومن ثم، فإن نسبة المجتدين من هؤلاء كانت كبيرة وتعكس هذه الزيادة (سعود العتيبي، 1997: 426).

4 - بعض الأدوار التي يقوم بها الوزير وبخاصة الدور الإداري يتطلب التالي: القدرة على العمل مع الآخرين لمعرفة آرائهم ومقترحاتهم، والقدرة على التحليل والإلمام بحقائق الأمور المتعلقة بالمشكلات والسياسات المختلفة. فضلاً عن القدرة على القراءة السريعة واستنباط الأفكار الرئيسة فيها. والقيام بهذه المهام إنما يكون أسهل على الحاصلين على دراسات عليا (Rose, 1975: 24).

التخصص العلمي: أما من حيث التخصص العلمي للأعضاء - وبالنظر إلى جدول (2) - فإننا نلاحظ أن أكثر من نصف الأعضاء من المتخصصين في العلوم الاجتماعية، وبالتحديد 57% من الأعضاء، بينما نجد 30% من المتخصصين في العلوم الطبيعية [هندسة وفيزياء وجيولوجيا] و9% من المتخصصين في العلوم الدينية و4% في الطب. وهذه النتائج تتفق مع الدراسات السابقة مثل دراسة «كارول» التي أظهرت أن هناك ميلاً في الدول الست التي قامت بدراساتها إلى التجنيد من المتخصصين في حقل العلوم الاجتماعية (Carroll, 1996: 392). أما سبب وجود نسبة كبيرة من الحاصلين على شهادات عليا في تخصص العلوم الاجتماعية فيعود إلى أن هؤلاء الأفراد «أكثر تقديراً للدور الذي تقوم به الدولة في المجتمع وعلاقتها بالمؤسسات الأخرى، كما أن هذا النوع من التعليم يؤدي إلى نشأة ثقافة تركز على أهمية الخدمة العامة، مع النظر بعين الاعتبار إلى جميع الجوانب الأخرى قبل اتخاذ أية سياسة (Carroll 1993: 435) & Joypaul, 1993)، أما سبب وجود نسبة 30% من الأعضاء الحاصلين على شهادات عليا في العلوم الطبيعية فقد يعود إلى أن هؤلاء الأفراد يكونون على

اتصال ودراية بالمستجدات والتطورات في المجتمعات ما بعد الصناعية "postindustrial society"، (Bertsch *et al.*, 1981, 10). أما سبب وجود نسبة 9% من الحاصلين على شهادات عليا في العلوم الدينية فيدل على استمرارية التأثير الديني وقوته في النظام السياسي والاجتماعي للمملكة (أسيري، والمنوفي، 1988: 53).

جدول (2): التخصص العلمي لأعضاء مجلس الوزراء

نوع التخصص	التكرار	النسبة
علوم اجتماعية	13	57%
علوم طبيعية	7	30%
علوم دينية	2	9%
طب	1	4%
المجموع	23	100%

الخبرة السياسية: Nationalization or Centralization of Politics: تعتبر الخبرة السياسية أحد معايير الأحقية في التجنيد للمناصب السياسية (Seligman, 1971: 106)، وبخاصة أن عملية التنمية تزيد من التمايز البنائي بين المؤسسات، ومن تقسيم العمل، وهذا بدوره يزيد من أهمية المؤسسات المركزية التي تدير شؤون الدولة ككل. هذه الأهمية تنعكس في اختيار العاملين في هذه المؤسسات لعضوية الجهاز التنفيذي أكثر من اختيار العاملين في المؤسسات الإقليمية التي تدير أو تهتم بقطاع داخل إقليم معين (Lammers & Nyomarkay, 1982: 43). ولقد تم قياس الخبرة السياسية من خلال تصنيف الأعضاء بناءً على المركز الذي كانوا يشغلونه قبل اختيارهم لعضوية مجلس الوزراء، فالأفراد الذين عملوا وزراء أو وكلاء وزارة أو أعضاء في مجلس الشورى اعتبروا من أصحاب الخبرة السياسية في المؤسسات المركزية، أما غير هؤلاء فلم يصنفوا ضمن الأفراد الذين لديهم خبرة سياسية في المؤسسات المركزية (Turan, 1986: 464).

وبالنظر إلى جدول (3) الذي يوضح التوزيع التكراري للخبرة السياسية نلاحظ أن 70% من الأعضاء كانوا يعملون في مناصب سياسية قبل اختيارهم لمجلس الوزراء مقابل 30% من الأعضاء من غير أصحاب الخبرة السياسية.

جدول (3): الخبرة السياسية

الخبرة	التكرار	النسبة
خبرة سياسية	16	70%
لم يسبق له أن عمل بمنصب سياسي	7	30%
المجموع	23	100%

وبمقارنة هذه النتائج بالدراسات الغربية نلاحظ أن دراسة «نيكلوس» أشارت إلى أن 44% من أعضاء الجهاز التنفيذي الأمريكي منذ عهد «جورج واشنطن» إلى عهد «ريغان» كانوا من أصحاب الخبرة السياسية الطويلة، وأن 62% منهم كانوا يعملون في الحكومة أثناء اختيارهم أعضاء في الجهاز التنفيذي (Nicholls, 1991: 163).

أما دراسة «نيكلسون» فأشارت إلى أن 35,4% من أعضاء مجلس الوزراء الهندي كانوا من أصحاب الخبرة في الأحزاب السياسية، وأن 38,3% كانوا من أصحاب الخبرة في المجلس التشريعي، بينما لم تكن لدى 26,3% خبرة سياسية (Nicholson, 1975: 537). في حين أن دراسة «توران»، أظهرت أن الخدمة الطويلة في الجهاز التشريعي والعمل في منصب وزاري يعتبران من المعايير المهمة لاختيار الوزراء (Turan, 1986: 466). أما دراسة أسيري والمنوفي فأشارت إلى أن 40,5% من أعضاء الجهاز التنفيذي الكويتي كانوا من العاملين في مناصب عليا داخل البيروقراطية الحكومية، بينما 19% من الأعضاء كانوا من القطاع الخاص و14,9% كانوا من أعضاء المجلس التشريعي و6,8% أتوا من القطاع الدبلوماسي و5,3% كانوا من المحامين والأكاديميين والأطباء (أسيري، والمنوفي، 1988: 54). وقد أظهرت دراسة «ميدلبروك» زيادة في عدد الذين يجندون لمناصب سياسية عليا ولم يكونوا من النشطين في العمل السياسي، ومعظمهم كانت لهم خبرة في عمل إداري داخل جهاز البيروقراطية (Middlebrook, 1988: 126).

ويعود سبب اختيار أصحاب الخبرة السياسية إلى: أنهم أثبتوا ولاءهم للنظام السياسي، وأن لدى الفرد القدرة على اختيار الموضوعات الرئيسة وتحديد المشكلة قبل أن تتفاقم ووضع الحلول لعلاجها على ضوء القوانين الموجودة (Rose, 1975: 24). وأن العمل في منصب سياسي يساعد الفرد على اكتساب خبرة عن مشكلات مختلفة وأفراد متعددين (Headey, 1975: 78).

أما وجود 30% من الوزراء من دون خبرة سياسية، فهذا لا يعني أنهم لا

يتمتعون بالمهارة اللازمة للقيام بأعمالهم التي أؤكلوا بها، بل العكس من ذلك فإن هؤلاء الأفراد قد أظهروا مهارة فائقة في الحقول التي أتوا منها، وبالتالي فسمعتهم في حقولهم وليست خبرتهم السياسية هي التي كانت وراء اختيارهم (Nicholson, 1975: 546).

الخبرة الإدارية bureaucratization: تعتبر الخبرة الإدارية وبخاصة في إدارة منظمات كبرى أحد وأهم المعايير المستخدمة لاختيار أعضاء الجهاز التنفيذي (Lammers & Nyomarkay, 1982: 431; Headey, 1981: 76).

ولقد تم قياس الخبرة الإدارية من ثلاث زوايا: خبرة في الوزارة التي عين عليها المجدد، وخبرة في وزارات أخرى غير التي عين عليها المجدد، وأنه لم يسبق للمجدد العمل في الوزارة التي عين عليها أو في وزارات أخرى. وبالنظر إلى جدول (4) الذي يوضح التوزيع التكراري للخبرة الإدارية، داخل الوزارات، نلاحظ أن 57% من الأعضاء أصحاب الخبرة الإدارية في مقابل 43% من دون خبرة إدارية. وبالتحديد نلاحظ أن 35% من الأعضاء عملوا فترة طويلة داخل الوزارة التي عينوا عليها، بينما نجد أن 22% من الأعضاء عملوا في وزارات مختلفة و43% لم يسبق لهم العمل في أية وزارة.

جدول (4): الخبرة الإدارية

النسبة	التكرار	الخبرة
35%	8	خبرة في الوزارة المعين عليها
22%	5	خبرة في وزارات مختلفة
43%	10	من دون خبرة في الوزارة المعين عليها
100%	23	المجموع

وعند مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج الدراسات السابقة نلاحظ أن دراسة «مان» أشارت إلى أن معظم أعضاء الجهاز التنفيذي - في إدارة «روزفلت وترومان» وأيزنهاور وكينيدي - كانوا من أصحاب الخبرة في أجهزة الخدمة المدنية (Mann, 1970: 325). كما أظهرت دراسة «كارول» أن النظام السياسي في كل من أمريكا وكندا وأستراليا يميل إلى اختيار الأفراد الذين ليست لديهم خبرة في الأقسام التي عينوا عليها ولكن لديهم المهارة في إدارة هذه الأقسام (Carroll, 1996: 388).

كذلك أظهرت دراسة «كارول، وجويبول» أن 41% من كبار رجال البيروقراطية في موريتانيا عينوا في أقسام لم يعملوا بها قط (Carroll &

(Joypaul, 1993: 430). كما أظهرت دراسة «رون» أن أقل من 10% من الوزراء في بريطانيا عينوا في أقسام لديهم خبرة بها (Rose, 1987: 178). كما أظهرت دراسة الشاهين (1416هـ) أن من بين 55 وزيراً عملوا في الجهاز التنفيذي بدولة الإمارات منذ التشكيل الأول إلى التشكيل الخامس، 40 منهم اختيروا وزراء لأكثر من مرة واحدة، بينما اختير 15 وزيراً لمرة واحدة (الشاهين، 1995: 70).

وتدل هذه النتائج على أن النظام السياسي السعودي يميل إلى اختيار الأفراد الذين ليست لديهم خبرة في الأقسام المعيّنين عليها، ولكن لديهم خبرة في أقسام أخرى أو لديهم المهارة اللازمة لإدارة هذه الأقسام. وبهذا فإن النظام السياسي السعودي يشترك مع النظام السياسي في كل من أمريكا وكندا وأستراليا في هذا الاتجاه (Carroll, 1996: 388).

أما سبب اختيار 35% من الأعضاء الذي عملوا فترة طويلة داخل الوزارة التي عينوا عليها فيعود إلى الأسباب التالية: 1- أصبح لدى هؤلاء الأفراد معرفة بدقائق الأمور في الوزارة التي عينوا عليها (Headey, 1981: 86)، وهذا بدوره يساعدهم على صنع سياسات واتخاذ قرارات أكثر فاعلية. 2- يصبح هؤلاء الأفراد أكثر فاعلية في تطبيق وتنفيذ البرامج الموكلة إليهم من الدولة، لمعرفتهم بحيثيات النظام والقانون الذي يحكم هذه البرامج (Pfiffner, 1987: 61). 3- إن استمرار هؤلاء الأفراد في العمل بالوزارة نفسها سيساعد على استمرارية السياسات التي تم وضعها سابقاً (Herman, 1975: 74).

أما سبب اختيار أفراد من الذين عملوا في وزارات مختلفة غير التي عينوا عليها فقد يعود إلى أن هؤلاء الأفراد أصبحوا على دراية بنشاطات الحكومة المختلفة وبمجالاتها المتعددة، وبالتالي فلديهم القدرة على اتخاذ سياسات وقرارات فعالة، ولديهم القدرة على إسداء النصائح والمشورة حيال الموضوعات المختلفة التي تُناقش في الجهاز التنفيذي.

في حين أن سبب اختيار أفراد لم يسبق لهم العمل في الحكومة يعود إلى التالي: 1- إن هؤلاء الأفراد يمتازون بقدرتهم على تحليل المشكلة من جميع جوانبها، ووضع الحلول المختلفة واختيار البديل الذي يعطي مردوداً أكبر (Bertsch et al., 1986: 108). 2- جلب أفراد ذوي دماء جديدة وأفكار حديثة ممن لم يستهلكوا في العمل البيروقراطي، وبالتالي سيعملون بجهد واجتهاد كبيرين لسنوات عديدة. إضافة إلى أن هؤلاء الأفراد لديهم إلمام ومعرفة بالتطور التقني والإداري، وبالتالي سيقومون باستخدام هذه المعرفة لإنجاز الأعمال المنوطة بهم بفاعلية وعلى أحسن وجه (Pfiffner, 1987: 62).

لتحقيق الهدف الثاني للبحث تُستخدم خصائص المجندين وصفاتهم مؤشراً لقياس قدرتهم على التخطيط وإدارة التنمية (Verner, 1973: 638)، ومن هذا المنطلق نجد أن التشكيل الأخير لمجلس الوزراء والذي تضمن اختيار أفراد يمتلكون مؤهلاً تعليمياً مرتفعاً، وخبرة سياسية وإدارية، سيكون له أثر كبير في زيادة التنمية للمجتمع السعودي مع الحفاظ على قيمه واستقراره. فاختيار هؤلاء الأعضاء سيساعد على زيادة التنمية في المملكة من خلال: 1- زيادة الصناعات واستخدام التقنية الحديثة، وذلك نتيجة لوجود أعضاء في مجلس الوزراء من أصحاب التعليم المرتفع والمهارة التقنية الذين لديهم إلمام ودراية بالتطورات التقنية والصناعية في دول العالم المتقدمة، والذين سيحاولون إدخال هذه الصناعات والتقنية الحديثة إلى المجتمع السعودي. 2- الفاعلية والابتكار في وضع البرامج والخطط التنموية، وذلك بسبب وجود أعضاء جدد في مجلس الوزراء؛ هؤلاء الأعضاء سيأتون بأفكار جديدة وسيعملون بجد واجتهاد لتنفيذ ما أوكل إليهم من مهام، بالإضافة إلى أن هؤلاء الأفراد يمتازون بقدرتهم على تحليل المشكلات التنموية من جميع جوانبها ووضع الحلول المناسبة لها والعمل على تبسيط الإجراءات الحكومية. 3- سهولة إدارة برامج التنمية وتذليل العقبات التي تواجهها، وذلك لوجود أعضاء من ذوي الخبرة الإدارية في المؤسسات المركزية، أضف إلى ذلك أن هؤلاء الأعضاء سيساعدون زملاءهم الجدد في اكتساب الخبرة اللازمة لوضع البرامج التنموية موضع التنفيذ.

كما أن اختيار هؤلاء الأعضاء سيساعد على زيادة قدرة النظام السياسي السعودي في المحافظة على قيم المجتمع الإسلامية واستقراره أثناء سعيه للتنمية الاقتصادية والتقنية من خلال التالي: 1- المحافظة والتأكيد على ملائمة البرامج التنموية للقيم الاجتماعية الإسلامية للمجتمع من خلال تجنيد بعض أعضاء مجلس الوزراء من الحاصلين على دراسات عليا في العلوم الدينية (9% من الأعضاء). 2- التخفيف من مطالب المشاركة السياسية المصاحبة لعملية التنمية من خلال تجنيد أعضاء جدد لمجلس الوزراء. 3- وجود أعضاء لديهم خبرة سياسية سيساعد على تحديد الموضوعات الرئيسية (Key issue) التي لها انعكاسات سياسية ومحاولة التعامل معها من خلال وضع البدائل المختلفة واختيار البديل الأفضل (Rose, 1975: 42). 4- إن الجمع بين وزراء من ذوي الخبرة الإدارية وآخرين من ذوي الخبرة السياسية سيساعد على زيادة قدرة الحكومة على الاستجابة لمطالب الأفراد بفاعلية (Piffner, 1987: 60). 5- التدرج في تنفيذ البرامج التنموية منعاً لحدوث اضطرابات اجتماعية وسياسية. فتعيين وزراء في الوزارات نفسها التي عملوا بها فترة طويلة يدل على رغبة النظام السياسي في الاستمرارية في السياسات التي تم وضعها سابقاً (Herman, 1975: 74). بينما تعيين وزراء جدد سيساعد على التخطيط لبرامج تنموية جديدة.

خاتمة

لقد أظهرت نتائج هذا البحث أن أعضاء مجلس الوزراء السعودي - الذين جندوا عام 1416هـ - كانوا على درجة عالية من التعليم، كما كانوا من أصحاب الخبرة السياسية والإدارية، وهذا بدوره يدل على أن رئيس الجهاز التنفيذي (الملك) حاول أن: 1 - يزيد من قدرة المجلس على القيام بأعبائه التنموية والحفاظ على قيم المجتمع السعودي واستقراره.

2- أنه استخدم طريقتين في اختيار أعضاء مجلس الوزراء؛ الطريقة الأولى هي الصداقة والمعرفة، فالغالبية العظمى (70%) من الأعضاء من أصحاب الخبرة السياسية الذين عملوا في أجهزة الحكومة المركزية المختلفة (وزراء، ووكلاء وزارة، وأعضاء في مجلس الشورى)، وعملهم هذا جعلهم على اتصال بصفة دائمة أو دورية بالملك، مما نتج عنه معرفة الملك لهم، وهذا بدوره ساعد على اختيارهم لعضوية مجلس الوزراء. أما الطريقة الثانية، فهي اختيار الأفراد المشهود لهم بالكفاءة والمقدرة، فنجد أن (30%) من الأعضاء لم يعملوا في الأجهزة المركزية ولكنهم كانوا يتمتعون بسمعة جيدة في الحقول التي أتوا منها. وتتفق نتائج هذا البحث مع الدراسات السابقة التي أظهرت: أولاً: إن وظيفة التجنيد السياسي تعتبر استجابة للواقع، ونتيجة للتغيرات التي تحدث في البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحيطة بالنظام السياسي (Rouyer, 1975: 539). حيث أظهرت أن مراحل النمو والتقدم الاقتصادي أثرت في خصائص المجندين لمجلس الوزراء وصفاتهم، فعندما كان اقتصاد المملكة بدائياً ومعتمداً على الصيد وتجارة اللؤلؤ في المنطقة الشرقية، وعلى الحج والتجارة في المنطقة الغربية، وعلى الزراعة في المنطقة الجنوبية، وعلى تربية الإبل والماشية في إقليم نجد (الدخيل، 1996: 49) كان التجنيد لعضوية مجلس الوزراء يعتمد على الجانب السياسي والمكانة الاجتماعية (الباز، 1998: 71). ونتيجة لاكتشاف النفط - وزيادة الدخل الحكومي من النفط في الأربعينيات - زاد النمو الاقتصادي، وزادت الحاجة إلى العمالة المتخصصة والمتعلمة، مما دفع النظام السياسي السعودي إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية وبالسعوديين الذين يحملون مؤهلات علمية حديثة لشغل المناصب العليا (Rugh, 1973: 13). ولقد شهدت بداية السبعينيات ارتفاعاً كبيراً في أسعار النفط، وبالتالي ارتفاعاً كبيراً في الدخل والإنفاق الحكومي. حيث زاد الإنفاق الحكومي بمعدل 92% عام 1975م، و91% في عام 1980م (آل مكي، 1993: 88). ونتيجة لهذه الزيادة في الإنفاق الحكومي - شهدت المملكة العربية السعودية معدلات نمو مرتفعة في جميع المجالات؛ فعلى

سبيل المثال تطور الجهاز الإداري الحكومي - من حيث حجم الأجهزة الحكومية المختلفة وعددها ليقابل نمو وتغير احتياجات المجتمع والدولة، فمن حيث عدد الأجهزة الحكومية نجد أنه في عام 1996م بلغ عدد الوزارات إحدى وعشرين وزارة، كما بلغ عدد الأجهزة الحكومية المستقلة وشبه المستقلة أحد عشر جهازاً، بالإضافة إلى ما لا يقل عن ثلاث وأربعين مؤسسة عامة (الملحم، 1998: 103).

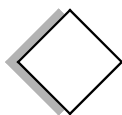
أضف إلى ذلك ازدياد معدل نمو الناتج المحلي ليسجل نمواً قدره 13%، 2,5%، 6,9% للسنوات 1970، 1975، 1980، مما انعكس على القطاعات الاقتصادية، حيث ازداد عدد المنتجات الصناعية وازدادت الرقعة الزراعية، وحقت المملكة اكتفاءً ذاتياً في إنتاج القمح والخضراوات (آل مكي، 1993: 87). ونتيجة لهذا النمو الكبير فقد تضاعفت الحاجة إلى تجنيد أفراد ممن يملكون القدرة على التخطيط وإدارة البرامج التنموية، فلجأ النظام السياسي السعودي إلى تجنيد الأفراد ذوي التعليم المرتفع وأصحاب الخبرة السياسية والإدارية، وبالتالي نلاحظ أن عدد أعضاء مجلس الوزراء الذين يحملون مؤهلاً علمياً مرتفعاً أخذ في الارتفاع من (9) وزراء في التشكيل السابع ليصل إلى (20) وزيراً في التشكيل التاسع (الباز، 1998: 17). كما ارتفع عدد المجندين من أصحاب الخبرة الإدارية في التشكيل الثامن ليلعب أوجه في التشكيل التاسع، حيث وصل إلى 57% من مجموع الأعضاء، أضف إلى هذا أن السلك الدبلوماسي أصبح من أهم قنوات التجنيد (الباز، 1998: 72)، كما أصبحت الخبرة السياسية معياراً مهماً من معايير التجنيد لمجلس الوزراء. ثانياً: إن الأفراد الذين يعرفهم رئيس الجهاز التنفيذي أو المعروفين والبارزين في المجتمع يكونون أكثر حظاً في الاختيار لعضوية الجهاز التنفيذي من غيرهم، وهذا ما يطلق عليه الاختيار من قرب "short distance movement" (Burstein, 1977: 197).

المصادر

- إبراهيم الملحم (1998). سبل معالجة عجز الميزانية في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة الكويت، مجلد 26، العدد (4)، ص ص 98-116.
- أحمد الباز (1998). التشكلات الوزارية لمجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية. *مجلة التعاون*، العدد 47، ص ص 15-93.
- حبيب آل مكي (1993). أثر تغير الإيرادات النفطية على الاقتصاد السعودي. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، جامعة الكويت، العدد (68)، ص ص 87-101.
- سعود محمد العتيبي (1997). التجنيد السياسي في المملكة العربية السعودية: دراسة لأعضاء مجلس الشورى ومجالس المناطق. *مجلة الملك سعود (العلوم الإدارية)*، مجلد 9، ص ص 413-433.
- عبدالرحيم الشاهين (1995). السلطة التنفيذية الاتحادية في الإمارات العربية المتحدة: المعوقات والحلول. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، العدد (79)، ص ص 43-87.

- عبدالعزیز الدخیل (1996). الاقتصاد السعودي: مراجعة الحاضر واستشراف المستقبل، بحوث اقتصادية عربية، العدد السادس، ص ص 47-84.
- عبدالعزیز بن شافی العتیبی (1995). السلطة التنفيذية، الفصل الثالث في كتاب: الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، تأليف محمد بن عبدالرحمن الطویل وآخرین. الرياض: مطابع الإدارة العامة.
- عبدالله العنزی (1997). النظام الاتحادي لدولة الإمارات: دراسة مقارنة. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلد 25، العدد (3)، ص ص 29-58.
- عبدالله راشد السنیدي (1994). مراحل تطور وتنظيم الإدارة الحكومية في المملكة العربية السعودية ولمحات من إنجازاتها. الرياض: مرامر.
- هانی یوسف الخاشقجي (1993). التنظيم الإداري في المملكة العربية السعودية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات. الرياض: مطابع الفرزدق التجارية.
- Almond, G., & Powell, G. (1978). *Comparative politics*. Boston: Little, Brown & Company.
- Almond, G., & Powell, G. (1987). *Comparative politics today: A world view*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman & Company.
- Al-Yassini, Ayman (1985). *Religion and state in the kingdom of Saudi Arabia*. Boulder: Westview Press.
- Assiri, A., & AL-Monoufi, K. (1988). Kuwait political elite: The cabinet. *The Middle East Journal*, 42, 48-58.
- Bertsch, G., Clark, R., & Wood, D. (1986). *Comparing political systems: Power and policy in three worlds*. New York: John Wiley & Sons.
- Blackwell, R. (1972). Elite recruitment of functional change: An analysis of the Soviet obkonn elite, 1986, 1990, *Journal of Politics*, 34, 124-152.
- Burstein, P. (1977). Political elites and labor markets: Selection of American cabinet members, 1932-72, *Social Forces*, 56, 189-201.
- Carroll, B. (1996). Bureaucratic elites: Some patterns in career paths overtime. *International Review of Administrative Sciences*, 62, 383-399.
- Carroll, B. & Joypaul, S. (1996). The Mauritian Senior public services since independence: Some lessons for developing and developed nations. *International Review of Administrative Sciences*, 59, 423-440.
- Cord, R., Medeiros, J., & Jones, W. (1974). *Political science: An introduction*. New York: Appleton - Century - Crofts.
- Danziger, S. (1991). *Understanding the political world: An introduction to political science*. New York: Longman.
- Hague, R., Harrop, M. & Breslin, S. (1992). *Political Science: A comparative introduction*. New York: St. Martin's Press.
- Headey, B. (1974). *British cabinet ministers*. London: George Allen & Unwin Ltd.
- Headey, B. (1981). The role skills of cabinet ministers: A cross - national review. *Political Studies*, 22, 66-85.
- Herman, V. (1975). Comparative perspective on ministerial stability in Britain,

- Ch. 3. in Herman, V. and J. Alt (Ed.) *Cabinet studies: A reader*. New York: St. Martin's Press.
- Johari, J.C. (1986). *Comparative politics*. New Delhi: Sterling Publishers, 3rd ed.
- Lammers, W., & Nyomarkay, J. (1982). The Canadian cabinet in comparative perspective. *Canadian Journal of Political Science*, 15, 29-46.
- Mann, D. (1970). The selection of federal political executives. ch. in S. Monsma, and J. Derslik, (Ed.), *American politics: Research and readings*. New York: Holt and Winston, Inc.
- Martin, J. (1991). An examination of executive branch appointments in the Reagan Administration by background and gender. *Western Political Quarterly*, 44, 173-184.
- Middlebrook, K. (1988). Dilemmas of change in Mexican politics. *World Politics*, 41, 120-141.
- Nicholls, K. (1991). The dynamics of national executive services: Ambition theory and careers of presidential members. *Western Political Quarterly*, 44, 149-172.
- Nicholson, N. (1975). Integrative strategies: A national elite: Career patterns in the Indian council of ministers. *Comparative Politics*, 7, 533-557.
- Pfiffner, J. (1987). Political appointees and career executives: The democracy- bureaucracy nexus in the third century. *Public Administration Review*, 47, 57-65
- Plosby, N. (1978). Presidential cabinet making: Lessons for the political system. *Political Science Quarterly*, 93, 15-25.
- Rose, R. (1975). The making of cabinet ministers. Ch. 1 in V. Herman, and J. Alt (Ed.) (1975) *Cabinet studies: A reader*. New York: St. Martin's Press.
- Rose, R. (1987). Politics in England. In G. Almond, and G. Powell (Ed.) *Comparative politics today: A world view*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company. p. 178.
- Rouyer, A. (1975). Political recruitment and political change in Kenya. *Journal of Developing Areas*, 9, 539-562.
- Rudolph, J. (1984). Government and politics. ch. 4. in R.F. Nyrop (Ed.), *Saudi Arabia: A country study*. Washington, D.C.: area handbook series, American University.
- Rugh, W. (1973). The emergence of a new middle class in Saudi Arabia. *Middle East Journal*, 27, 9-20.
- Seligman, L. (1971). Elite recruitment and political development. in. J. Finkle and R. W. Gable (Ed.), *Political development and change*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Turan, I. (1986). The recruitment of cabinet minister as a political process: Turkey, 1946-1979. *International Journal of Middle Eastern Studies*, 18, 455-472.
- Verner, J. (1973). The recruitment of cabinet minister in the former Caribbean: A five country study. *Journal of Developing Areas*, 7, 635-652.



Political Sciences

The Saudi Council of Ministers and Development

*Saud M. al-Otaibi**

This study discusses the role of the Saudi Council of Ministers in the development of Saudi Arabia through the study of the social background variables of its members. Results show that the members possess the qualifications, specialization, nationalization, and bureaucratization that are needed for planning and managing development. The results also show that 87% of the Council members have Ph. D. degrees, while 13% have master's degrees. In addition, 70% of members have political experience, 39% have occupational experience in the ministries they are appointed to, while 22% have experience in several ministries, and 43% do not have experience in their respective ministries. Finally, the implications of these qualifications on the planning and managing of development in Saudi Arabia are discussed.

Key words: Executive, Chief Executive, Specialization, Nationalization, Bureaucratization, Conversion, Deductive approach, Inductive approach, Post industrial Society, Short Distance Movement.

* Associate Professor, Political Science Dept., College of Economics & Administrations, King Abdul Aziz University, Saudi Arabia.