

كلية العمارة والتخطيط - جامعة الملك فيصل  
المملكة العربية السعودية - الدمام

:

تعتمد الدول النامية وبشكل رئيس على البيروقراطيات لتنفيذ خطط التنمية وحل المشكلات الاجتماعية في ظل غياب دور فاعل للمؤسسات الاجتماعية الأخرى (مؤسسات المجتمع المدني). فتفردت البيروقراطيات بسلطة اتخاذ القرار في هذه المجتمعات دون أن يكون هناك رقابة اجتماعية. وأصبحت البيروقراطيات التي تعتمد على تنظيمات وإجراءات إدارية جامدة وبطيئة غير قادرة على الاستجابة للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المستجدة و المتسارعة. اثر ذلك سلباً على الأداء المهني لكثير من المهن التي اعتمدت على المعايير والإجراءات الرسمية البيروقراطية للممارسة المهنة دون اعتبار للأخلاقيات والمعايير المهنية ومنها المهنة المعمارية. فمُنحت تراخيص مزاولة المهنة من قبل البيروقراطيات على أسس شكلية مثل الحصول على شهادة جامعية ومقر ممارسة المهنة وشروط مالية وإدارية. في ظل غياب محددات أخلاقية ومعايير فنية مهنية أصبح التنافس الاقتصادي بين المهنيين يطغى على الهاجس المهني الفني.

تناقش الدراسة الوضع الراهن للجمعيات المهنية في كل من المملكة العربية السعودية ودولة الكويت ومملكة البحرين. أظهرت الدراسة أن الجمعيات المهنية بهذه الدول لا تملك سلطات مستقلة تؤهلها لوضع معايير لدخول المهنة ومراقبة وتقييم مزاولة المهنة. مما أدى إلى اكتظاظ السوق بمهندسين يفتقدون الخبرة المهنية والدراية العملية. تبعه تضخم عدد المكاتب الهندسية في ظل غياب تصنيف يقنن اجر وحجم وجودة العمل. أكدت الدراسة أفضلية التأهيل لممارسة المهنة من جمعية مهنية مقارنة ببرامج الدراسات العليا. وضرورة التنسيق بين الجامعات والجمعيات المهنية في هذا المجال. وتختتم الدراسة بمجموعة من التوصيات تهدف إلى تطوير دور الجمعيات المهنية وتحسين أدائها.

**مفتاح الكلمات :** ممارسة المهنة، العمارة، البيروقراطية، دول مجلس التعاون الخليجي

- :

تلعب البيروقراطية في الدول النامية دوراً كبيراً ومميزاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فمنذ نيل معظمها الاستقلال السياسي ونشأة ما يسمى الأمة -الدولة في نهاية الخمسينيات الميلادية وهي تسعى جاهدة لتنمية وتطوير مجتمعاتها. وجدت هذه الدول نفسها أمام معضلة كبيرة فطموحاتها كبيرة ولكن إمكانياتها قليلة. ليس شح الموارد الاقتصادية فحسب ولكنها تفتقد الخبرة السياسية والإدارية التي تمكنها من الموازنة بين إحداث التغيير الاجتماعي المطلوب واحتواء التفضيل الشخصي لدى أفراد المجتمع.

ظهر ما يسمى "بإدارة التنمية" التي اعتمدت على التخطيط المركزي للتنمية. وبدأت الدول النامية بإنشاء الوزارات والمؤسسات الحكومية لتنفيذ خططها الاقتصادية والاجتماعية. إلا أن هذه التنظيمات الجديدة لم تكن مقبولة وفي أحيان غير مفهومة للمجتمعات الناشئة. لذا تركزت الجهود على جعل التنظيمات الإدارية أكثر قبولاً اجتماعياً إذا ما أريد لخطط التنمية أن يكون لها التأثير المطلوب. كان التوجه نحو ما يسمى "ببناء المؤسسات". وهو جعل الإدارات الحكومية تحظى بالقبول الاجتماعي بأن تعكس قراراتها القيم والتوجهات الاجتماعية. إلا أن أكثر المؤسسات في ظل غياب مؤسسات الرقابة الاجتماعية ومع مرور الوقت تحولت إلى بيروقراطيات لا تمتلك روح التجديد والابتكار وتفتقد حساسية الاستجابة للمتطلبات المجتمعية.

استمرت الدول النامية تعتمد وبشكل رئيس على البيروقراطيات لتنفيذ وحل المشكلات الاجتماعية في غياب المؤسسات الاجتماعية الأخرى (مؤسسات المجتمع المدني). وتفردت البيروقراطيات بسلطة اتخاذ القرار في هذه المجتمعات دون أن يكون هناك رقابة اجتماعية. وأصبحت البيروقراطيات التي تعتمد على تنظيمات وإجراءات إدارية جامدة وبطيئة غير قادرة على الاستجابة للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة.

اثر ذلك سلباً على الأداء المهني لكثير من المهن التي اعتمدت على المعايير والإجراءات الرسمية البيروقراطية للممارسة المهنة دون اعتبار للأخلاقيات والمعايير المهنية ومنها المهنة المعمارية. فمنحت تراخيص مزاوله المهنة من قبل البيروقراطيات على أسس شكلية مثل الحصول على شهادة جامعية ومقر لممارسة المهنة وشروط مالية وإدارية. في ظل غياب محددات أخلاقية ومعايير فنية مهنية أصبح التنافس الاقتصادي بين المهنيين يطفئ على الهاجس المهني الفني. وأفتقد العمل المهني الإبداع والابتكار في تطوير الجوانب الجمالية والاجتماعية والاقتصادية للتصميم المعماري. وغدت أكثر المشاريع المعمارية في المدن تفتقد للمسمة الجمالية والتوافق المعماري مع البيئة المحلية. وتكررت الأخطاء المعمارية التصميمية وضاع النسق المعماري وتبعاً أفتقدت المدينة شخصيتها المعمارية المميزة لها بسبب غياب التقنين المهني.

- :

تدني المستوى العام للأعمال المعمارية في المدن الخليجية. وغياب التقنين المهني الذي يحدد معايير الدخول للمهنة وتقييم الأداء المهني للمحافظة على ممارسة المهنة عند مستويات مقبولة وتبعاً تحديد تكاليف تصميم المشاريع المعمارية. المهنة المعمارية بحكم طبيعتها التطبيقية للمعرفة تحتاج إلى التجديد والابتكار والإبداع ولا يتأتى ذلك إلا في بيئة مهنية تنافسية لا تتوفر في التنظيمات البيروقراطية.

- :

يهدف البحث إلى التعرف على العوائق المهنية التي يواجهها المعماريون في ممارسة مهنتهم في إطار التنظيمات الإدارية الحالية. كذلك التعرف على آراء المختصين في مجال العمارة حول دور الجمعيات المهنية في تطوير المهنة في المملكة العربية السعودية ودولة الكويت ودولة البحرين ومن ثم الخروج باقتراحات وتوصيات للارتقاء بالعمل المعماري.

- :

أعتمد البحث في جمع المعلومات على الدراسات والبحوث السابقة والوثائق الرسمية. كما صممت استبانة للتعرف على آراء المختصين حول دور الجمعيات المهنية في تطوير المهنة. وزعت الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس وطلاب كليات العمارة والهندسة (قطاع التشييد) في كل من جامعة الملك فيصل بالملكة العربية السعودية وجامعة الكويت بدولة الكويت وجامعة البحرين بدولة البحرين. بالإضافة إلى المكاتب الهندسية المسجلة لدى الجمعيات المهنية ومهندسي البلديات. بلغ مجموع أفراد مجتمع الدراسة (٢٨٠)، بينما استجاب منهم (٢١٥). ومن الجدير ملاحظته أن أفراد مجتمع الدراسة في دولة البحرين كانوا الأكثر تجاوبا. قد يكون ذلك بسبب النضج المهني والدور المتقدم الذي تلعبه الجمعيات المهنية في دولة البحرين نسبة لباقي دول مجلس التعاون الخليجي.

- :

يؤكد كثير من كتاب إدارة التنمية ( Riggs,1964 ) أن البيروقراطية تلعب دورا متزايد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية إلى درجة خلقت نوعاً من عدم التوازن بينها وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى وخاصة المؤسسات السياسية ومؤسسات المجتمع المدني. ويظهر ذلك جليا في البلاد العربية، فقد أشار عدد من الباحثين في اكثر من مناسبة أن التنمية الإدارية هي متطلب سابق للتنمية الوطنية (الطيب ١٩٨٦م، اباالخير ١٩٨٦م، الفتحي وشاكيرين ١٩٨٣م). ويقترح جريسات (Jreisat, 1991,p.673) لتحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية وإدارية يلزم إحداث تغيير في النظم الإدارية الحالية ويشمل ذلك ما يلي: تحديد المشاكل الإدارية استنادا لطرق البحث الموضوعي وليس التسرع السياسي، توسيع دائرة اتخاذ القرار لتشمل الموظفين والسكان فيما يخص تحديد المشاكل أو التوصية بالتغييرات المطلوبة، التأكيد على

الجوانب المهنية والأخلاقية لتطوير الموارد البشرية في الخدمة العامة وليس من أجل الرقابة والتحكم السلبي، التقليل من التدخلات السياسية في المعايير الإدارية - الفنية.

يلاحظ أن كثير من البيروقراطيات العربية تجنح للرسمية والمركزية الشديدة بسبب المستوى المتدني للابتكار في هذه الأنظمة الإدارية ( Alnimir and Palmer, 1983, Wahaba, 1982). وعادة ما تتصف البيروقراطية في الدول النامية بالتداخل بين الوصف الرسمي للجهاز الإداري والنظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التقليدية (Riggs, 1964, p.12). ويشير ريجز (Riggs) إلى أن أحد سمات الإدارة في الدول النامية، الأنظمة الإدارية لا تطبق سياسات تأتي من خارجها، وإنما باستطاعة الإداري صاحب الصلاحية أن يؤثر على صنع السياسة العامة كما السياسيين الذين يعتبرون مسئولين عنهم.

تزايد ابتعاد الإدارة العامة في الدول النامية (البيروقراطية) واستقلاليتها عن القانون والنقص في عدد الكفاءات لا يؤدي فقط إلى بيروقراطية بعيدة عن النموذج البيروقراطي ولكن أيضا إلى تدني مستوى الإنتاجية (Kulcasar, 1991). ويضيف (Kulcasar) إلى أن سيطرة المديرين العامين كأشخاص يتحدون الأعراف القانونية وجدت أو تطورت ليس فقط بسبب عدم وجود هذه الأعراف القانونية، ولكن أيضا عكس ذلك تماما حيث يكون هناك تشدد في الأنظمة وخاصة إذا كانت غير واقعية. حيث أن القوانين التي لا يمكن تطبيقها أو يطبق منها جزء يسير تؤدي إلى الاستقلالية من الأعراف القانونية.

لقد ناقشت أدبيات الإدارة العامة متى يستلزم تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي وإلى أي مدى؟ يشير كوننكهام و عدوان (Cunningham and Adwan, 1991) إلى أن تدخل الحكومة في الاقتصاد كمنتج أو كمنظم قد يكون بسبب الأمن القومي، المصلحة الوطنية، أو لإرضاء الرأي العام. هذه مفاهيم يصعب تحديدها بشكل دقيق وبالتالي يمكن تفسيرها حسب ما يعطى لها من معنى.

هناك ما يدعى بالتأثيرات الجانبية ( Externalities ) حيث يكون للتبادل التجاري الخاص بين الأفراد والمنتجين في السوق آثار لا يحتويها نظام الأسعار ولا تشملها آلية السوق. التأثيرات قد تكون سلبية وقد تكون إيجابية مما يستلزم تدخل الحكومة للتقليل من الأضرار أو لزيادة المنافع حسب ما تقتضيه كل حالة. لذا فإن عجز السوق عن إنتاج بعض السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع أو عدم مراعاة الإضرار التي يسببها إنتاج بعض السلع والخدمات تقوم الحكومة بدور المنتج أو المنظم لضمان المصلحة العامة.

يشير بيتر ( Peter, 1984 ) الى أن هناك أسباب رئيسة أدت لتوسع دور البيروقراطية:

- ١ - النمو الكمي للخدمات العامة (الأدوار والوظائف التي تقوم بها الحكومة)
- ٢ - النمو النوعي للخدمات العامة (التخصصية المهنية في الأعمال الحكومية)
- ٣ - ضعف المؤسسات السياسية الأخرى ( التشريعية والتنفيذية ومجموعات المصالح والجمعيات المهنية). هذا يؤكد ما أشير إليه سابقاً من أن غياب مؤسسات المجتمع المدني من أهم العوامل التي أدت إلى الاعتماد على البيروقراطية بشكل رئيس في تنظيم الأعمال المهنية.

- :

المجتمع المدني كما يعرفه إبراهيم (١٩٩٥) " مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السليمة للتنوع والخلاف"(١٩٩٥). المجتمع المدني أو "القطاع الثالث" لا يستهدف الربح ولا هو حكومي، بل يتعايش معها في معظم المجتمعات(سيفيكوس١٩٩٥). من جهة أخرى، يؤكد الحمد (٢٠٠٠) أن جوهر المجتمع المدني ومفهومه هو "حرية المواطن في الحركة، وفي السعي للتعبير عن أهدافه، سواء بشكل فردي أو من خلال وسيط مؤسسي، وذلك في إطار مؤثرات الحركة التي تحددها السلطة".

تلعب مؤسسات المجتمع المدني من أحزاب ونقابات وجمعيات وروابط وتعاونيات دوراً متعاظماً في تنمية المجتمع (فخرو ١٩٩٩). وتشير قنديل (١٩٩٩) إلى أن المؤسسة هي حجر الزاوية في بناء المجتمع. وتؤكد أهمية التفريق بين العمل المدني كمؤسسة (Institution)، وكتنظيم (Organization). فالمؤسسات هي تنظيمات تتمتع بشرعية لإشباع حاجات الناس والدفاع عن حقوقهم، وان تطويرها يأتي في إطار التغيرات في البنية الاجتماعية. أما تعريف المنظمات فهي وحدات اجتماعية ذات غرض ودور محدد داخل إطار مؤسسي أوسع، وان تطويرها لا يؤدي بضرورة إلى التغييرات في البنية الاجتماعية (البصام، ١٩٩٧).

مؤشرات التطور في الثقافة المدنية تشمل: النزوع للعمل الطوعي، الإدارة السليمة للمنازعات والصراعات، إعمال قواعد المحاسبية والشفافية، العمل الجماعي، الأداء المهني، مع اختبار القيم والضوابط المعيارية السابقة في إطار البيئة المهنية والمدعمة للمجتمع المدني (قنديل ١٩٩٩م). وما يعنينا هنا هو الأداء المهني المتميز وهو "نضج المهنية" على حد قول قنديل والذي تفسره ليعني إرساء تقاليد معينة راسخة تحترم الأداء المتميز، تقبل التنوع والاختلاف، وتعترف باليات محددة لحسم المنافسات من جهة، وصنع السياسات من جهة أخرى. وعلى وجه الخصوص تحدد قنديل ما يلي لتطوير ثقافة مهنية وإرساء معايير للأداء:

- ١ - احترام المبادرات والعمل الطوعي.
- ٢ - احترام التخصص وتقسيم العمل.
- ٣ - تطوير معايير أداء العمل.
- ٤ - اعتماد قواعد أخلاقية لممارسة العمل.
- ٥ - التعاون والتفاعل بين العاملين مقابل اجر والمتطوعين.
- ٦ - احترام الفئات المستفيدة والمستهدفة.

عملية الامتھان Professionnalization ، كما يراها عالم الاجتماع الألماني فيبر (Veber) تعني العبور من نظام اجتماعي تقليدي إلى نظام اجتماعي يرتبط فيه وضع كل فرد من المجتمع بمهام محددة يقوم بها ويعوض عنها حسب الكفاءة والتخصص. أما دوركايم (Durkheim) فإنه يضع للسلطة الشرعية القدرة على بسط نفوذها على المهنة والتوفيق بين نزاع المصالح بين أعضائها أهمية كبرى. كما أن إقامة حد أدنى من التماسك بين أعضاء المهنة هو ما يجعل المهنة منظومة اجتماعية -ثقافية. يؤكد دوركايم أن كل مهنة تحكمها آداب خاصة تمثل ذلك الجانب من السلوك الإنساني الذي لا يمكن تقنينه بقوانين ثابتة بل تعتمد على المهني نفسه ومدى تقيده وقبوله لها كقواعد منظمة للمهنة تهتم بعلاقة المهنيين بعضهم ببعض وبعلاقتهم بالمهنة بشكل عام. هذا لا يعني أن تترك حسب هوى مزاول المهنة، بل يجب أن يكون هناك حد أدنى من الآداب التي يخضع لها الجميع.

يعتقد بارسونز (Parsons) أن المهنة قائمة على الارتباط الوثيق بين المهني ذو الكفاءة والمحتاج للخدمة. هذا الارتباط قائم على الكفاءة التقنية المستندة إلى العلم والاهتمام حيال المستفيد من الخدمة. على هذا الأساس تصبح الآداب المهنية أساسية في تقنين هذه العلاقة ومنع الطرف الأقوى (المهني) من استغلال الطرف الأضعف (المستفيد من الخدمة) (بوريكو، ١٩٨٦).

-

يشير حافظ (٢٠٠٠) أن هناك أكثر من ٦٥٠ جمعية ومؤسسة أهلية منتشرة في دول مجلس التعاون، إلا أنها لا تعتمد في وجودها على ذاتها ولا تتمتع بالحرية في حدود مجالها. بيد أن الصبان (١٩٩٨) تؤكد وجود تفاوت بين دول الخليج العربي من حيث خبرتها في بناء مؤسسات المجتمع المدني. فهناك دول فيها غياب كلي أو نسبي لمؤسسات المجتمع المدني. فهي إما غائبة أو غير متطورة، أو أنها تفتقد إلى الاستقلالية الكاملة أو النسبية من الدولة. أما المجموعة الثانية فتمتاز بوضوح مؤسسات المجتمع المدني فيها،



وأدائها لمهامها بعلانية ونشاط وبموجب قوانين وتشريعات تحقق لها الاستقلالية الكاملة أو النسبية عن مؤسسات الدولة. ويوضح الحمد (٢٠٠٠) أن دول الخليج لا تفتقر إلى وجود المجتمع المدني بقدر ما تفتقر إلى مؤسسات هذا المجتمع لشرعنته بدلاً من أن ينمو عشوائياً، وفي ذلك خطر على الدول والمجتمع.

أحد أهم مؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة هي جماعات المصالح المنظمة أو ما تسمى بجمعيات النفع العام أو المنظمات الأهلية وتشمل بالإضافة للجمعيات المهنية، الجمعيات الخيرية، الأندية الرياضية والثقافية. على سبيل المثال يوجد في دولة الكويت أكثر من خمسين جمعية ورابطة أهلية يطلق عليها "جمعيات النفع العام" تضم في عضويتها ٤٠ ألف عضو أي ما يقارب ٦٪ من السكان (فخرو ١٩٩٩). بينما نجد أن في دولة الإمارات العربية المتحدة حصلت عشر جمعيات على حق الإشهار وأهمها جمعيات المهندسين والمقاولين والأطباء والمعلمين والحقوقيين والاجتماعيين والتشكيليين (عبدالله وآخرون مصدر سابق). هذه الجمعيات تعمل للتعبير عن احتياجات وتوجهات الجماعات التي تمثلها وتجعلها معروفة لدى السلطة السياسية في الدولة.

وفي الإمارات تأسست جمعية المهندسين عام ١٩٧٩م وتتبع وزارة الأشغال العامة والإسكان (الرستمانى، ١٩٩٩). حاولت الجمعية إعداد قانون لمزاولة المهنة لوجود عدد كبير من ممارسي المهنة لا يحملون صفة مهندس. كما أنه لا يوجد أي تصنيف للمهندسين وتدني مواصفات البناء لعدم وجود الهيئة الرقابية. المبرر الأهم وراء إعداد هذا القانون هو حماية المهندسين المواطنين. فأكثر المشاريع الكبرى صممت ونفذت من قبل شركات عالمية ولم يستفد منها المهندس الوطني لا فنياً ولا مالياً (الرستمانى، ١٩٩٩).

يذكر الرستمانى الصعوبات البيروقراطية التي تواجهها جمعية الإمارات العربية المتحدة. فقد قامت بإعداد قانون لمزاولة المهنة ومن ثم رفعته لوزارة الأشغال العامة والإسكان ثم رفعته بدورها إلى مجلس الوزراء حيث قام بتحويله إلى جهة الفتوى

والتشريع في وزارة العدل ومع ذلك لم يعتمد القانون حتى الآن. لقد أوجد ذلك إحباطاً كبيراً لدى المهندسين وأشعرهم بأن المبرر وراء تأسيس الجمعية لم يتحقق بعد. انحصار نشاطها في عقد الندوات والمحاضرات والمؤتمرات وإقامة المعارض، جعل كثير من المهندسين يحجم عن الاشتراك بالجمعية. يدل على ذلك أن ٤١٠ من المهندسين المواطنين فقط من أصل ٢٥٠٠ مهندس منتسبين للجمعية. ويفيد الرستمانى أنه حتى تتجاوز الجمعية هذا المأزق قامت بالاتفاق مع البلديات بتنظيم عمل المكاتب الاستشارية حيث اشترطت البلديات على كافة المهندسين الحصول على عضوية جمعية المهندسين.

أما اللجنة الهندسية في المملكة العربية السعودية فقد تأسست عام ١٤٠٢هـ (١٩٨٢م) وتتبع وزارة التجارة (العوضي وكيالي، ١٩٩٩). وضعت اللجنة الهندسية مشروعاً، لم يعتمد بعد، لتأهيل وتصنيف المهندسين. يشمل التصنيف المهندس حديث التخرج، المهندس الممارس وهو من أمضى أربع سنوات تدريب واجتاز التقويم المهني للجنة التقييم. وأخيراً مسمى المهندس الزميل يطلق على كل مهندس ممارس له من الخبرة ثمان سنوات واجتاز المقابلة الشخصية أمام لجنة التقويم (العوضي وكيالي، ١٩٩٩).

نظم مزاوله المهنة الهندسية بدول مجلس التعاون الخليجي كما يوضحه الجدول (١) لا تتعدى كونها إجراءات إدارية حكومية. فالجمعيات المهنية بهذه الدول لا تملك سلطات مستقلة تؤهلها لوضع معايير للدخول للمهنة ومراقبة وتقييم مزاوله المهنة. الجمعيات المهنية تتبع جهة حكومية وهي جزء من جهازها البيروقراطي. تتولى وزارة التجارة في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان و البلدية في دولة الكويت و إمارة دبي و مجلس الوزراء في دولة البحرين إصدار الترخيص لمزاوله المهنة. لذا جاءت شروط الترخيص معتمدة على الشهادة الجامعية وسنوات من الخبرة العملية دون أن يكون هناك نوع من الامتحان المهني والتقييم العملي والتثبت من مزاوله المهنة حسب المعايير والأخلاق المهنية. بينما يعرف الاتحاد الدولي للمعماريين UIA "المعماري" بأنه شخص ذو كفاءة تخصصية ويكون مسجلاً ومرخصاً له ويحمل شهادة بممارسة العمارة،

كما أن الاتحاد الدولي يؤكد على أن كل طالب ترخيص لممارسة العمارة عليه أن يتقدم للاختبار في نهاية فترة التدريب العملي والتي توضح الحصول على الحد الأدنى من الكفاءة التخصصية وذلك باختبار كتابي وشفوي يشمل الإدارة وإدارة الأعمال والمتطلبات القانونية وأخلاقيات المهنة... الخ (نجيب، ١٩٩٧). وحتى يتحقق ذلك لن يكون للجمعيات المهنية أي مصداقية أو تأثير إيجابي على مسار المهنة وتطويرها. من ناحية أخرى لا يوجد تصنيف لرخص المكاتب الهندسية فيما عدا دولة البحرين. كما أنه لم تصنف رخص مزاولة المهنة للأفراد فيما عدا دولة البحرين و إمارة دبي. وهذا يؤكد أن مفهوم ودور الجمعيات المهنية يقتصر على إجراءات إدارية شكلية لا تمت بصلة بكيفية مزاولة المهنة ومستوى الخدمات الهندسية وطرق التثبيت من تطبيق المعايير الفنية والأخلاقية والجزاءات الرادعة لمخالفة المعايير .

ويقترح الشامسي (١٩٩٩) أنه حتى تستطيع دول مجلس التعاون أن تتجاوز أزمة ممارسة المهنة الهندسية يجب عليها أن تطور اتحاد للجمعيات المهنية في المنطقة يكون له مقر دائم وأمانة موحدة تعمل على توحيد المعايير ومسميات العضوية في مختلف الجمعيات ويستحدث إجراءات وتنظيمات لتسجيل المهندسين والمكاتب الاستشارية ويساهم في توحيد المواصفات والمقاييس والتشريعات المتعلقة بمهنة العمارة والهندسة. ويمكن للاتحاد دعم النشر العلمي وتوحيد إصدار المجلات الهندسية والعمل بالتنسيق مع جامعات دول المجلس على توحيد متطلبات ومعايير التخرج وإصدار التشريعات التي تشجع المهندسين المواطنين لاقتحام القطاع الخاص وتحسين الكادر المالي للمهندسين لتحقيق الاستقرار لمهنة الهندسة في المنطقة.

....

( )

( ) :

شهادة جامعية هندسية	شهادة جامعية هندسية خبرة ٣ سنوات للوطني خبرة ٥ سنوات للأجنبي	شهادة جامعية هندسية خبرة ٣ سنوات للوطني خبرة ٥ سنوات للأجنبي	شهادة جامعية هندسية	شهادة جامعية هندسية + خبرة ٥ سنوات	شهادة جامعية هندسية الأجنبي: بكالوريوس ٦+ سنوات ماجستير ٤+ سنوات دكتوراه + سنتين	شروط الترخيص لمزاولة المهنة للأفراد
لا يوجد	الفئة أ: ١٠ سنوات للوطني ١٥ سنة للأجنبي الفئة ب: ٥ سنوات للوطني ١٠ سنوات للأجنبي الفئة ج: ٣ سنوات للوطني ٥ سنوات لأجنبي	لا يوجد	الفئة أ: ١٠ سنوات الفئة ب: ٥ سنوات الفئة ج: سنتان الفئة د: حديث التخرج	لا يوجد	لا يوجد	تصنيف رخصة مزاولة المهنة للأفراد
	( )		( )		+ + +	( )
		( )	:			
			:			
			:			
			:			

( ) - - ( )

						( )
			( )	( )		

-

يؤكد النعيم (١٩٩٩) أن غياب الدور الفاعل للجمعيات المهنية في المملكة والخليج كمؤسسات تنظم المهنة وتهتم بشؤونها أدى إلى فجوة كبيرة في الثقة بين الأطراف الممثلة للمهنة. معايير التعامل المهنية بين الممارسين وأرباب العمل والممولين والمؤسسات الحكومية والخدمية غير مقننة. كما أن هذا الغياب أدى إلى هدر كبير في الطاقات الوطنية إذ لم تنشأ الخبرات التراكمية المواطنة لعدم وجود مؤسسات محلية قادرة على حفظ وتوصيل هذه الخبرات وتمييزها. بمعنى آخر، لا توجد خبرة هندسية محلية لعدم وجود النظام الذي يحفظ الحد الأدنى من الجودة والحد الأدنى من الأجور، خصوصاً أن علاقة الأجور بالجودة هي أحد الآليات القادرة على صناعة دور خبرة وطنية قادرة على تدريب وإعداد مهنيين مؤهلين. إذ أن الجودة في العمل تتطلب أجر يتناسب معها. هذا بدوره يؤدي إلى أن يكون هناك دافع للمعرفة وتحسين الأداء. كما أن توفر القدرة المالية سوف يؤدي حتماً إلى تبني معماريين ومهندسين مواطنين ودفعة أجور تتناسب مع متطلبات الوضع الاجتماعي العام في الخليج.

يشير الجدول (٢) أن الغالبية العظمى من مجموع المجيبين يرون أن الجمعيات المهنية لا تقوم بدور فاعل، ويمثل المعماريون السعوديون النسبة الأكبر (حوالي ٦٥٪) في هذا الاتجاه مقارنة بزملائهم الكويتيين والبحرينيين. قد يكون ذلك بسبب الدور الضئيل للجمعيات المهنية السعودية في ممارسة المهنة. البحرين التي وصلت بها الجمعيات المهنية إلى مستويات من النضج نسبة لباقي دول مجلس التعاون أكد أكثر من نصف (٥٣٪) معماريوها ومهندسيها أن الجمعيات المهنية تقوم بدور فاعل. ويمكن ملاحظة ان عدد المجيبين من البحرينيين على الاستبانة يصل الى حوالي النصف من مجموع المشاركين في هذه الدراسة. لذا فإن طبيعة وحجم الدور الذي تلعبه الجمعيات المهنية له اكبر الأثر في اقتناع المتخصصين وأعضاء المهنة بجدوى الجمعية من عدمه. الاعتماد على الإجراءات الإدارية البيروقراطية (الحكومية) في تقنين ممارسة المهنة قد يكون عائقاً أكثر من تطويراً وارتقاءً بالمهنة.

( )

٥٥	%٢١,٨١	%٤٣,٦٣	%٢١,٨١	%١٠,٩	%١,٨١	( )
٦٠	%١٥	%١٦,٦	%٤٣,٣	%١٥	%١٠	
١٠٠	%٨	%١٢	%٢٧	%٣٣	%٢٠	

وبشكل عام يعدد العوضي وكيالي (١٩٩٩) بعض المعوقات التي تواجه الهيئات المهنية في العالم العربي منها الصبغة السياسية والتوجهات الفئوية والإيديولوجية لكثير من نشاطات تلك الهيئات. وكذلك تعرض جو العمل المهني فيها لتيارات متنافرة أعاق نموها وعرقلت حركة التجديد والإصلاح فيه واهتمامها بالحصول على مكاسب تنظيمية غير مهنية تخدم الأغراض الحياتية والمعيشية للأعضاء.

أما المطيري (١٩٩٩) فيشير إلى عدد من الموقوفات التي تواجه الجمعيات المهنية في دول مجلس التعاون الخليجي. عدم وجود قوانين تنظم المهنة تلزم المهندسين بعضوية الجمعية. الجمعيات لا تشارك في اللجان الوزارية ذات العلاقة بمهنة الهندسة والتي تقوم بصنع قرارات مصيرية تمس المهنة. أدى ذلك إلى عدم اقتناع عدد كبير من المهندسين بأهمية وجدوى الجمعية ودورها. لذلك تصل نسبة غير المسجلين في الجمعيات المهنية إلى ٥٠٪ أو أكثر من مجموع المهندسين العاملين في المنطقة. تبع ذلك مشكلة التمويل المالي، إذ أن أغلب الجمعيات تعتمد بالدرجة الأولى على اشتراكات الأعضاء. بالإضافة إلى عدم التزام أعضاء الجمعية بالعمل التطوعي وأداء الأدوار المناط بهم في جمعيتهم. وأخيراً، أغلب المهندسين الخليجين يعملون في القطاع الحكومي مما يعني أمان وظيفي ومادي يجعلهم لا يشعرون بأهمية الجمعيات الهندسية والتي تنشأ عادة لحماية حقوق المهندسين.

-

لقد أدى الغياب العملي للجمعيات المهنية في الخليج إلى ظهور بعض السلبيات في سوق المهنة الهندسية. أول تلك السلبيات هو تضخم السوق بالمكاتب الهندسية والتي أصبحت، مع عدم وجود نظام قوي لإعطاء التصريح بممارسة العمل، مكاتب تجارية تفتح اليوم وتغلق غداً. فمثلاً عدد المكاتب في الإمارات ٨٠٩ مكتب منها ١٥ مكتب لديه القدرة على إنجاز المشاريع الهندسية الكبيرة في مجال المباني والتخطيط (الرستمانى، ١٩٩٩). لذلك نجد أن المهندس والمعماري الخليجي يفضل أن يؤسس مكتب خاص به بدلاً من العمل في مكاتب أخرى غير مضمون الاستمرار معها. حوالي (٦٧٪) من المعماريين والمهندسين السعوديين وحوالي (٧٥٪) من الكويتيين و فقط (٤٣٪) من البحرينيين يعتقدون أن عدم وجود نظم لتطوير المهندس حديث التخرج أدى إلى اكتظاظ السوق بالمهندسين دون أن يكون لهم خبرة مهنية ودراية عملية (جدول ٣).





في المقابل نجد أن أصحاب المكاتب القائمة لا يوجد لديهم الحماس الكافي لتوظيف مهندسين خليجين مبتدئين. أولاً، لارتفاع أجورهم مع قلة خبرتهم. ثانياً، لأن استمرارهم في العمل غير مضمون فغالباً ما يعملون لسنوات قليلة ثم بعد ذلك ينفصلون وينشئون مكاتبهم الخاصة ويصبحون منافسين في السوق.

عدم الثقة هذا ناشئ أصلاً من عدم إدراك القطاع الخاص لدوره كوسط تعليمي وتدريبية ينتج الخبرات التي يحتاج إليها المجتمع لأن كل مهندس من حقه أن يكون لديه التطلع لإنشاء مكتبه الخاص في المستقبل ومن حقه على من سبقوه في المهنة أن يتيحوا له الفرصة بأن يقوموا بتدريبه وإعداده للسوق. على سبيل المثال في بريطانيا، يشترط على الراغبين بممارسة المهنة اجتياز عدة اختبارات تحريرية وشفوية والعمل لمدة عام في أحد المكاتب المعتمدة لدى مكتب تسجيل المماريين في المملكة المتحدة ARCUK (النعيم، ١٩٩٩).

تضخم عدد المكاتب الهندسية في ظل غياب تصنيف يقنن اجر وحجم وجودة العمل أدى إلى تدني أسعار الخدمات الهندسية. مما حدى كثير من المكاتب الهندسية إلى الاهتمام بالكم على حساب جودة الخدمة. نتيجة لذلك اهتزت الثقة بالمكاتب الجيدة بسبب ارتفاع أسعار خدماتها مقارنة بالمكاتب الأخرى. هذا أدى إلى انخفاض عام في جودة العمل الهندسي، في ظل التنافس الحاد في السوق وعدم وجود معايير مهنية واضحة اضطرت كثير من المكاتب مجازاة السوق وتخفيض أجورها واستبدال الكفاءات المهنية بمهنيين أقل كفاءة. كما أن قدرة المكاتب الهندسية الخاصة في استيعاب مهندسين خليجين تضاءلت بسبب انخفاض الدخل الناتج عن الانخفاض الحاد في أجور الخدمات الهندسية (النعيم، ١٩٩٩).

-

فيم يتعلق بالتأهيل المهني فقد اجمع المعمارين والمهندسون على انهم يفضلون التأهيل من جمعية مهنية على أن ينخرطوا ببرنامج للدراسات العليا في مجال تخصصهم (جدول ٥). النسبة الأكبر (حوالي ٧٥٪) من المعمارين والمهندسين السعوديين وحوالي ٦٥٪ من الكويتيين ونسبة اقل من البحرينيين (٥٦٪) يرغبون الحصول على تأهيل مهني أسوة بزملائهم البريطانيين حين يحصلون على تأهيل وترخيص من (Royal Institute of British Architecture) والأمريكيين من (American Institute of Architecture). ويمكن تفسير تدني نسبة البحرينيين في أن الكثير منهم قد حصل على تأهيل مهني من الجمعيات المهنية التي تقوم بدور متميز عن قريناتها في دول مجلس التعاون الخليجي في المقابل نجد أن عدد الحاصلين على الدراسات العليا في المملكة والكويت اكثر منهم في البحرين مما يرجح رغبتهم في الحصول على تأهيل مهني.

( )

٥٥	-	٥,٤٥٪	١٨,١٨٪	٦٥,٤٥٪	٩٪	( )
٦٠	١,٦٪	٦,٦٪	٢٦,٦٪	٤٦,٦٪	١٨,٣٪	
١٠٠	١٪	٢٧٪	١٦٪	٣٨٪	١٨٪	

لان هناك ضرورة لتقنيين ممارسة المهنة لعدم قدرة الجمعيات المهنية في دول مجلس التعاون الخليجي والمملكة بوجه الخصوص لاعتمادها على التنظيمات البيروقراطية نجد أن حوالي ٩٠٪ من المهندسين والمعمارين السعوديين يرون أن إجازة المهندس والمعماري بصفة متخصصة تؤدي إلى تطوير المهنة الهندسية (جدول ٦). بينما تصل نسبة الكويتيين إلى حوالي (٧٥٪) والبرانيين إلى نسبة ٧٤٪.

( ) - - ( )

( )

٥٥	-	%٣,٦٣	%٧,٢٧	%٧٢,٧٢	%١٦,٣٦	( )
٦٠	%٣,٣	%٨,٣	%١٣,٣	%٥١,٦	%٢٣,٣	
١٠٠	%١	%٥	%٢٠	%٤٣	%٣١	

-

يرى الاتحاد الدولي للمعماريين أن التعليم المعماري يجب أن يضمن أن كافة الخريجين لديهم كفاءة في التصميم المعماري بما في ذلك الأساليب والمتطلبات الفنية على ألا تقل عن خمس سنوات دراسية كاملة في جامعة معترف بها يليها عامان من التدريب العملي والخبرة في أحد المكاتب الاستشارية المعتمدة (نجيب، ١٩٩٧). يتفق هذا مع رأي معظم المعماريين والمهندسين في الخليج الذين يرون ضرورة أن يكون هناك تنسيق بين الجامعات والجمعيات المهنية في مجال تأهيل ممارسة المهنة (الجدول ٧). هذا التوجه يتعلق بمفهوم المهنة. فهو يؤكد أن مفهوم المهنة يتعدى الحصول على الشهادة الجامعية. كما يوضح أهمية الجانب التطبيقي للمعارف والمهارات المكتسبة. بالإضافة إلى ضرورة تكوين خبرات عملية تمكن المعماري والمهندس من مزاولة المهنة باقتدار وإبداعية وفهم وإحساس بواقع العمل. ويلاحظ مرة أخرى أن أكثرية (٨٤%) المعماريين والمهندسين البحرينيين يرون ضرورة التعاون بين الجامعات والجمعيات المهنية بينما يشاطر (٧٧%) من السعوديين و(٧٩%) من الكويتيين هذا الرأي.

( )

٥٥	-	%٥,٤٥	%١٦,٣٦	%٦١,٨	%١٦,٣٦	( )
٦٠	%١,٦	%٥	%١٨,٣	%٣١,٦	%٤٨,٣	
١٠٠	-	%٢	%١٤	%٤٠	%٤٤	

ومن تداعيات قصور دور الجمعيات المهنية في الخليج هو عدم السماح لأساتذة العمارة لممارسة المهنة خصوصاً في المملكة العربية السعودية مما يفقد أستاذ العمارة الخبرة المهنية. كما أن، معايير الترقية الأكاديمية لا تتضمن الخبرة العملية، مما يحجم قدرات عضو هيئة التدريس المهنية والحافز لتطويرها. أثر ذلك سلباً على العملية التعليمية خاصة فيم يتعلق باكتساب الطالب الخبرة المهنية في مادة التصميم (النمير والشيباني ٢٠٠٠). وهذا يتنافى مع أحد المعايير الهامة التي أكد عليها برنامج الاتحاد الدولي للمعماريين لتطوير التعليم المعماري في العالم والذي ينص على تشجيع وجود تعاون مستمر بين المعماريين الممارسين والمؤسسات التعليمية (سلامة، ١٩٩٧). قد يكون الوضع في الكويت أقل تأثراً، فعلى سبيل المثال، قامت كلية الهندسة والبتروك بخطوتين أساسيتين للارتقاء بمفهوم التدريب العملي وذلك أولاً عن طريق إنشاء مكتب للتدريب الهندسي للطلبة واستحدثت مقرر "تدريب هندسي" يمارس فيه طالب السنة الثالثة والرابعة العمل الهندسي في الوزارات والشركات والمؤسسات بحيث أصبح هذا المكتب قناة اتصال مع جهات العمل. أما الخطوة الثانية هي السماح لأعضاء هيئة التدريس بممارسة المهنة من خلال افتتاح مكاتب استشارية خاصة بهم (السند، ٢٠٠٠).

- :

غياب الدور الفاعل للجمعيات المهنية في دول الخليج العربية كمؤسسات تنظم المهنة من أهم العوامل التي أدت إلى الاعتماد على البيروقراطية بشكل رئيس في تنظيم الأعمال المهنية. فالجمعيات المهنية لا تعتمد في وجودها على ذاتها ولا تتمتع باستقلالية في حدود مجالها. لذا يرى الغالبية العظمى من المعماريين والمهندسين المشاركين في هذه الدراسة أن الجمعيات المهنية لا تقوم بدور فاعل.

أدى الغياب العملي للجمعيات المهنية إلى تضخم السوق بالمكاتب الهندسية نتيجة تزايد أعداد حديثي التخرج وممارستهم المهنة مباشرة أو بفترة وجيزة بعد التخرج. في ظل غياب تصنيف يقنن اجر وحجم وجودة العمل تدني مستوى أسعار الخدمات الهندسية. مما حدى كثير من المكاتب الهندسية إلى الاهتمام بالكم على حساب جودة الخدمة. أكد المشاركون في الدراسة تفضيلهم التأهيل لممارسة المهنة من جمعية مهنية مقارنة ببرامج الدراسات العليا. وأشاروا إلى ضرورة التنسيق بين الجامعات والجمعيات المهنية في هذا المجال.

عدم تفعيل الجمعيات المهنية كمؤسسات غير ربحية في دول الخليج العربية انعكس سلباً على جودة البيئة العمرانية بشكل عام. تقترح الدراسة إيجاد نظام مهني يضمن الحد الأدنى من تفاعل الأطراف ذات العلاقة (المؤسسات المهنية، والممارسين، والمؤسسات التعليمية) يضمن تطوير المهنة ويحافظ على جودة البيئة العمرانية ويحفظ حقوق المستفيدين من المهنة. ولتحقيق هذا الهدف يستلزم ما يلي:

- تأسيس جمعيات مهنية تخصصية (معمارية، إنشائية، كهربائية... الخ) منفصلة وذات استقلالية.
- وضع قانون لكل مهنة على حدة (قانون لمهنة العمارة، ولمهنة الهندسة المدنية،... الخ) فكل مهنة لها ما يميزها عن المهن الأخرى.

- وضع معايير لأخلاقيات المهنة لكل مهنة على حدة (قانون مهنة العمارة، ومهنة الهندسة المدنية، ... الخ) لأن كل مهنة لها أسلوب في العمل والتعامل بين المهنيين والمستفيدين من المهنة تختلف عن المهن الأخرى.
- وضع نظام لترخيص مزاولة المهنة يتضمن سنوات الخبرة وامتحان تأهيلي والإنجازات.
- توثيق صلة المؤسسات التعليمية بالمهنة بإتاحة الفرصة للأساتذة للعمل المهني، وإيجاد نظام للتعليم المستمر للمعماريين والمهنيين.

:

1. إبراهيم، سعد الدين (٢٠٠٠) "المجتمع المدني في بلدان الخليج العربية"، النص الجديد، العددان التاسع والعاشر (يونيو ٢٠٠٠ - ربيع الآخر ١٤٢١)، ص ص ٤٦ - ٧٠.
2. إبراهيم، سعد الدين (١٩٩٥) "المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، مقدمة كتاب "المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في البحرين". مركز أبو خلدون للدراسات الإنمائية، بالاشتراك مع دار الأمين للنشر والتوزيع، القاهرة.
3. حافظ، محمود (٢٠٠٠) "إشكالية مفهوم المجتمع المدني ومؤسساته في دول مجلس التعاون الخليجي"، النص الجديد، العددان التاسع والعاشر (يونيو ٢٠٠٠ - ربيع الآخر ١٤٢١)، ص ص ٣٨ - ٤٥.
4. الحمد، تركي (٢٠٠٠) "نظرات في المجتمع المدني ومحاولة لتحليل الحالة السعودية"، النص الجديد، العددان التاسع والعاشر (يونيو ٢٠٠٠ - ربيع الآخر ١٤٢١)، ص ص ١٢ - ٢٦.
5. حمزة، مناف يوسف والهرمي، مسعود إبراهيم (١٩٩٩) "الجمعيات الهندسية الخليجية في مواجهة التحديات المستقبلية: رؤية من واقع جمعية المهندسين البحرينية"، سجل أبحاث منتدي المهندس الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (٢١ - ٢٢ يونيو ١٩٩٩)، ص ص ١٧٧ - ١٩٣.
6. الرستماني، أحمد (١٩٩٩) "دور جمعية المهندسين بدولة الإمارات في مجال مهنة العمل الهندسي"، سجل أبحاث منتدي المهندس الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (٢١ - ٢٢ يونيو ١٩٩٩)، ص ص ٦٤ - ٧٤.

٧. سلامة، أشرف (١٩٩٧)، "التعليم المعماري كمكون أساسي في مزاوله المهنة المعمارية وتوصيات وقرارات هيئة اليونسكو UNESCO"، سجل أبحاث مؤتمر اتحاد المعماريين المصريين لحماية لقب **المعماري وتنظيم مزاوله المهنة المعمارية**، القاهرة (٤يناير، ١٩٩٧).
٨. السند، حسن عبد العزيز، (٢٠٠٠) "كليات الهندسة بدول مجلس التعاون الخليجي ودورها في دعم خطط التنمية"، السجل العلمي لندوة المهندس الخليجي وطموحات القرن الجديد، الملتقى الهندسي الخليجي الرابع ٢٠٠٠، الرياض (٦- ١٨ ذو القعدة ١٤٢٠ الموافق ٢٢ - ٢٤ فبراير ٢٠٠٠)، ص ص ١٥٥ - ١٥٧.
٩. سيفيكوس ( Civicus ) (١٩٩٥) التحالف العالمي لمشاركة المواطنين، مواطنون : دعم المجتمع المدني في العالم، طبعة الترجمة العربية في القاهرة.
١٠. الشامسي، عبدالله محمد (١٩٩٩) "الجمعيات المهنية الهندسية في دول مجلس التعاون الخليجي: نظرة مستقبلية"، سجل أبحاث منتي المهندس الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (٢١- ٢٢ يونيو ١٩٩٩)، ص ص ١٦٧ - ١٧٦.
١١. الشاهين، إبراهيم ماجد (٢٠٠٠) " دور الجمعيات والهيئات المهنية الهندسية"، السجل الخاص بحلقة النقاش (مستقبل الخدمات الاستشارية الخليجية في ظل التجارة العالمية)، الملتقى الهندسي الخليجي الرابع، الرياض (١٦- ١٨ ذو القعدة ١٤٢٠ الموافق ٢٢ - ٢٤ فبراير ٢٠٠٠).
١٢. الصبان، ريماء. (١٩٩٨) مؤسسات المجتمع المدني في دول الخليج، (ورقة مقدمة لمندى التنمية الخليجي)، اللقاء التاسع عشر (١٩- ٢٠ فبراير) دبي، الامارات العربية المتحدة.
١٣. عبدالله، عبدخالق، وطه حسن، وراشد راشد (١٩٩٥) "المجتمع المدني والتحول الديموقراطي في الإمارات العربية المتحدة، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية، بالاشتراك مع دار الأمين للنشر والتوزيع، القاهرة.
١٤. العوضي، عبد الحميد والكيالي، حافظ (١٩٩٩) "دور الجمعيات والهيئات المهنية في تطوير المهنة ورعاية المهندسين: تجربة اللجنة الهندسية بالملكة العربية السعودية"، سجل أبحاث منتي **المهندس الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين** الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (٢١- ٢٢ يونيو ١٩٩٩)، ص ص ٩٥ - ١٢٥.

١٥. فخر، منيرة أحمد "موقع الحركات النسوية في مؤسسات المجتمع المدني في البحرين والكويت والإمارات، عالم الفكر، العدد الثالث، المجلد السابع والعشرون، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، دولة الكويت ص ص ١٢٥ - ١٥٠
١٦. قنديل، أماني (١٩٩٩م) "تطور المجتمع المدني في مصر"، عالم الفكر، العدد الثالث، المجلد السابع والعشرون، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب\_ دولة الكويت ص ص ٩٧ - ١٢٤
١٧. المطيري، سعيد بن سيف (١٩٩٩) "الجمعيات الهندسية الخليجية وإسهامها في حركة التنمية الشاملة" سجل أبحاث منتدي المهندس الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (٢١ - ٢٢ يونيو ١٩٩٩)، ص ص ١٣٩ - ١٤٨.
١٨. نجيب، عدلي (١٩٩٧) "قواعد مزاوله المهنة المعمارية المعتمدة من الجمعية العمومية للاتحاد الدولي للمعماريين UIA، برشلونه ١٩٩٦"، سجل أبحاث مؤتمر اتحاد المعماريين المصريين حماية لقب المعماري وتنظيم مزاوله المهنة المعمارية، القاهرة (٤ يناير، ١٩٩٧).
١٩. النعيم، مشاري (١٩٩٩)، "الدور الغائب للجمعيات المهنية ومستقبل ممارسة المهنة في المملكة"، سجل أبحاث منتدي المهندس الخليجي أمام تحديات القرن الواحد والعشرين الذي أقيم على هامش الملتقى الهندسي الخليجي الثالث، جمعية المهندسين البحرينية، المنامة (٢١ - ٢٢ يونيو ١٩٩٩)، ص ص ٢٨٣ - ٢٩٣.
٢٠. النعيم، مشاري و الشيباني خالد (١٩٩٩)، "تقييم التعليم المعماري: دراسة تحليلية لمنهج العمارة في جامعة الملك فيصل"، ورقة قدمت لندوة تقييم التعليم الهندسي والتقني بالمملكة العربية السعودية (١٥ - ١٦ شعبان ١٤٢٠ الموافق ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩)، الظهران، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ص ص ٨٩ - ١٠٩.
٢١. النعيم، مشاري (٢٠٠٠) "دور التعليم التعاوني في بناء الشخصية المهنية لطلاب العمارة في جامعة الملك فيصل"، ورقة قدمت للندوة السعودية الأولى للتعليم التعاوني، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٢٣ - ٢٤ ابريل ٢٠٠٠م)، ص ص ١٦٧ - ١٩٠.
٢٢. بوريكو، ر. بوردون وف (١٩٨٦) **المعجم النقدي لعلم الاجتماع**، ترجمة الدكتور سليم حداد، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.



:

1. Aba-alkhail,M.(1986) The Role of Administrative Reforms in Facing Economic changes, speech delivered at the 20<sup>th</sup> international congress of Administrative sciences, Amman ,Jordan .
  2. Al-nimir, S. and Palmer, M., (1987) Bureaucracy and Development in Saudi Arabia, Public Administration and Development2(1) pp. 93-100
  3. Al-tayeb, H. (1986) Administrative reforms in the Arab World, Unpublished paper.
  4. Cunningham, R. and Adwan,Y. A public-Sector Alternative to Privatization in Developing Countries ,in Handbook of Comparative and Development Public Administration., edited by Ali Farazmand. Marcel Dekker.
  5. El-fathaly, O. and Chackerian, R. (1983). Administration: The Forgotten Issue in Arab World, in Arab Resources: The Transformation of Society (I. Ibrahim, ed.),Croom Helm, London.
  6. **Jerisat, Jamil E** (1991) Bureaucratization of the Arab World: Incompatible influence. In Handbook of Comparative and Development Public Administration, edited by Ali Farazmand. Marcel Dekker.
  7. Kulcsar, K. (1991) Deviant Bureaucracies: Public Administration in Eastern Europe and in the Developing Countries. In Handbook of Comparative and Development Public Administration., edited by Ali Farazmand. Marcel Dekker.
  8. Cunningham, R. and Adwan,Y. A public-Sector Alternative to Privatization in Developing Countries ,in Handbook of Comparative and Development Public Administration., edited by Ali Farazmand. Marcel Dekker.
  9. Peter,B. (1984) The Politics of burueacracy :Acomparative Percepective ,Longman,New York.
  10. Riggs,F. (1964)Administration in developing Countries ,Houghton and Mifflin, Boston.
  11. Wahba ,m.(1983) The Egyptian public sector: the control structure and efficiency consideration Public Administration and Development 3(Jan./March) pp.27-37
- 
-

## **The effect of bureaucratic regulations on the Engineering & Architecture professional practice Some Arab Gulf States as an Example**

**Adnan A. Alshiha - Meshary A. Alnoaim**  
College of Architecture & Planning, King Faisal University  
Kingdom of Saudi Arabia, Dammam

### **Abstract :**

Bureaucracy in developing countries plays a major role in solving social problems and implementing economic development with minimal social control. With power concentrated in bureaucracy, other social institutions such as social civil institutions have not been fully utilized and in some cases do not exist. For example professional associations are not administratively independent. Bureaucratic rules and regulations control entry and permits to a professional association. The absence of professional ethics and technical criteria has made professionals compete on economic basis with little attention to professional standards.

The study aims at analyzing the existing situation of Engineering and Architecture professional associations in Saudi Arabia, Kuwait and Bahrain. It demonstrated that those associations have no independent authority in regulating the profession. This has led to over supply of incompetent engineers and architectures. With fees and quality of service not regulated the numbers of engineering and architecture offices have increased. The study population prefers to be credited from a professional association than to pursue graduate studies. In this regard the study indicates the importance of coordination between universities and professional association. The study, concluded with recommending a set of suggestion, aims to improve the role of professional association.

---

---