



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

السند البيداغوجي

مدخل إلى علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد: د.بن مغنية قادة

السنة الجامعية : 2020/2019

تقديم

المحور الأول : مفهوم علم اجتماع التنظيم والعمل.

تمهيد

- 1-1- التنظيم والعمل في الفكر الاجتماعي
- 2-1- المفهوم الحديث لتنظيم العمل
- 3-1- نشأة علم اجتماع التنظيم والعمل
- 4-1- المفهوم السوسيولوجي للعمل
- 5-1- مجالات اهتمام علم اجتماع التنظيم و العمل

خلاصة المحور

المحور الثاني : التنظيم والمفاهيم المرتبطة به: التنظيم، المؤسسة، المنظمة، الشركة.

تمهيد

- 1-2- الأشكال الأولية للعمل.
- 2-2- العبودية و العمل
- 3-2 - ظهور الحقوق والواجبات
- 4-2- بعض التعريفات الأساسية
- 4-2-1- مفهوم المؤسسة
- 2-4-2- مفهوم المنظمة
- 3-4-2- مفهوم الشركة

خلاصة المحور

المحور الثالث: أهم الاتجاهات المعرفية في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل.

تمهيد

- 3- التنظيم والعمل كموضوع دراسات سوسيولوجية
- 1-3- العمل عند اميل دوركايم
- 1-1-3- العمل الأنومي
- 2-1-3- العمل الجبري
- 2-3- العمل عند مارسيل موس
- 3-3- ماكس فيبر والنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي
- 1-3-3- الجانب الرسمي للتنظيم البيروقراطي

3-3-2 - الجانب غير الرسمي للتنظيم البيروقراطي

3-3-3 أثر التنظيمات البيروقراطية على الفرد

3-4 - نظرية تايلور (1856-1915)

3-5 - هنري فورد (1863-1947)

3-5-1- مسار وأسلوب العمل لشركة فورد:

3-5-2- المبادئ الخاصة بالفوردية:

3-5-3- تمسك فورد بالكفاءة:

3-6- نظرية العلاقات الإنسانية عند التون مايو

3-6-1- التون مايو (1880 - 1949)

3-6-2- نظرية العلاقات الإنسانية

3-6-3 - عوامل ظهور نظرية العلاقات الإنسانية

3-6-4 - أهم الدراسات المنجزة من طرف التون مايو

3-6-5 - انتقادات نظرية العلاقات الإنسانية

3-7- التنظيمات في النظرية الوظيفية

3-7-1- فهم التنظيمات من الداخل

3-7-2- كيف يتحول النسق إلى تنظيم:

3-7-3- نموذج الوظائف الأربعة لتحليل الأنساق الفرعية:

3-7-4- أنواع التنظيمات عند بارسوتر:

3-8- العمل والتنظيم من المنظور التفاعلي:

3-8-1- من الايكولوجيا الحضرية إلى التنظيم و العمل

3-8-2 - التدخل السوسيولوجي في المسائل المتعلقة بالفعل الاجتماعي:

3-8-3- نظرية الفعل التنظيمي :

3-8-4- الفاعل التنظيمي كمركز في نمط التحليل التفاعلي:

خلاصة المحور

المحور الرابع : تطور علم اجتماع التنظيم والعمل.

تمهيد

4-1- نظرية التحليل الاستراتيجي للتنظيمات

4-2- التحليل الاستراتيجي

4-3- المفاهيم الأساسية للتحليل الاستراتيجي

4-3-1- السلطة

4-3-2 - الإستراتيجية

4-3-3- منطقة اللايقين

4-3-4 -نظام الفعل الملموس (قواعد اللعبة)

خلاصة المحور

المحور الخامس :أنواع التنظيم.

تمهيد

5-1- التنظيم الرسمي :

5-2- التنظيم غير الرسمي :

5-3- النقابات كنموذج لتطور التنظيمات

5-3-1 - من نظام الطوائف الحرفية إلى التنظيمات النقابية

5-3-2- من الجماعات الحرفية إلى الجماعات ضاغطة

خلاصة المحور

المحور السادس : علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بالعلوم الأخرى

تمهيد

6-1- علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بالانثروبولوجيا:

6-2-علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بعلم الاجتماع المهني:

6-3-علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بعلم الاجتماع الأسري

6-4- علاقة علم اجتماع التنظيم بالعمل بعلم النفس

6-5-علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بالاقتصاد:

خلاصة المحور

خاتمة

تقديم

يعتبر مقياس مدخل إلى علم اجتماع التنظيم والعمل من المقاييس الأساسية التي تركز عليها رزنامة التكوين في حقل التنظيمات، يؤدي دورا مهما في تسهيل عبور طلاب السنة الأولى ماستر من التكوين القاعدي نحو المعارف المتخصصة فمن الناحية البيداغوجية تساهم المحاضرات والأعمال التطبيقية التي تشتمل على معلومات نظرية حول نشأة وتطور الاهتمام السوسيولوجي بالقضايا المرتبطة بالعمل في فتح مجالات جديدة نحو التخصص، فالمقياس يعتبر حلقة ربط و جسر يقود نحو معارف أكثر عمقا، تبدأ من التطرق إلى المفاهيم والنظريات الكلاسيكية في علم اجتماع التنظيم والعمل، وتصل إلى الأعمال الحديثة التي يركز عليها هذا التخصص، دون تفويت الفرصة للتطرق إلى تاريخ الفكر الاجتماعي وأهم الإرهاصات التي صاحبت التغيير في بنية ووظيفة التنظيمات وكذا أشكال العمل منذ العصور القديمة إلى الثورة الصناعية، ثم إلى عصر التقنية والآثار التي تركتها المكننة ثم التكنولوجيا على العمل في المجتمعات المعاصرة.

المقياس هو عبارة عن محاضرات تبدأ بتقديم مفهوم مفصل لعلم اجتماع التنظيم والعمل والظروف التي نشأ فيها وكيف أصبحت التنظيمات موضوعا وحقلا سوسيولوجيا واسعا تطرح من خلاله القضايا الكبرى، وذلك عبر سرد مفصل لأهم الرواد الذين اهتموا بالعمل والتنظيم كل وفق توجهاته الفكرية، حيث تقسم المحاضرات وفق تدرج زمني يبدأ من النظريات الكلاسيكية الهدف منها إعادة التذكير بمكانة العمل لدى أهم المنظرين ثم المرور إلى أهم المفاهيم، ويهدف هذا الجزء من السند إلى ربط الطالب بأهم المعالجات المعاصرة في سوسيولوجيا التنظيم والعمل، لتتضح لديه المفاهيم المستخدمة في تحليل الروابط السببية بين التغيير الاجتماعي وأشكال العمل وتطور التنظيمات في أشكالها ومضامينها والنظريات التي صاحبت ذلك، ثم تتبعها سلسلة من محاضرات مفصلة حول تطور علم اجتماع التنظيم والعمل انطلاقا من الفترة الأخيرة من السداسي الأول تتضمن محاورا حول النظريات المحدثة التي تهتم بالتدخل السوسيولوجي في فهم الفعل التنظيمي روادها من الأجيال المتعاقبة لكبريات المدارس المعاصرة من خلال عرض نماذج الأعمال ميدانية معروفة عبر، ثم يليها التطرق إلى أنواع التنظيم المعروفة وكيف تطورات عبر التاريخ لتصل إلى ما هي عليه اليوم وأهم هذه الأشكال النقابات والتكتلات العمالية.

يعتمد العمل التطبيقي الملازم للمحاضرات على طريقة البحوث التوثيقية وذلك بجمع أكبر قدر من المراجع حول النظريات الكلاسيكية وتنوع مصادر المعرفة النظرية والتوسع في موضوع المحاضرة قدر الإمكان بالاعتماد على الجهود الفردية، حيث يتطلب البحث تجميع المراجع و

معالجتها من زوايا مختلفة و بلغات متعددة مع فتح المجال للنقد من خلال التطرق إلى جوانب الانتقادات التي وجهت لأعمال النظرية و الميدانية في مجالات التنظيم و العمل قصد الإحاطة بالموضوع من جوانبه المتعددة و بناء وجهة نظر نقدية قابلة للتطوير من خلال فتح نقاشات خلال الحصص التطبيقية حول الموضوعات المتعلقة بمجالات الاهتمام السوسولوجي وذلك وفقا لمضمون رزنامة التكوين الخاصة بالسنة أولى علم اجتماع التنظيم و العمل.

المحور الأول:

مفهوم علم اجتماع التنظيم والعمل

تمهيد:

يعتبر علم اجتماع التنظيم والعمل من التخصصات التي تفرعت باكرا عن علم الاجتماع العام نظرا للحاجة الملحة التي فرضتها خصوصيات المجتمعات الحديثة وقد فرض وجوده كتخصص قائم بذاته من خلال سعيه إلى تحليل الواقع الاجتماعي للنموذج البنائي القائم والعلاقات المعقدة التي تفرزها التفاعلات بين مختلف مكونات التنظيم ، كما يهتم بالأثر المباشر لمضمون وشكل العمل على التغيير الاجتماعي ، وهو بذلك يقتحم المؤسسات ذات الطابع الصناعي وذات الطابع الخدماتي والهيئات الحكومية والمصحات الاستشفائية والمدارس والاتحادات والجمعيات وي طرح قضيتين أساسيتين هما البحث عن الآليات التي من شأنها أن تقرر أداء التنظيم وثانيهما دراسة المعايير الاجتماعية الضابطة للميكانيزمات المحددة لأنماط التفاعل بين مكونات التنظيم في بنائه الرسمي و بين المجتمع بشكل عام و المتمثل في سياق علاقات التأثير و التأثير المتبادل .

1-1- التنظيم والعمل في الفكر الاجتماعي

ارتبط التقسيم التقني للعمل لدى الإغريق منذ العصور الأولى لقيام الحضارة اليونانية بارتفاع المداخل حيث اهتم اكرينووفون بتقسيم العمل الفلاحي، كنموذج ناجح لزيادة المحاصيل مبرزا أهمية تنظيم العمل في رفع المداخل لدى الفلاحين، ومن جانبه تطرق أفلاطون في كتابه الجمهورية أهمية إدراج العمل كعامل مهم في التعاون بين البشر، ولعل أفلاطون هو أول من أشار في كتابه أشكال التعاون و التنظيم الناتج عن ذلك ، حيث يقوم مبدأ التقسيم حسبه على فكرة تخصص الأفراد في أعمال من أجل زيادة الإنتاج وإشباع الحاجيات مما يؤدي حسبه إلى نشأة وتكون المجتمعات الإنسانية ويرى أن أسباب وجود ظاهرة تقسيم العمل إنما يرجع إلى عاملين الأول يكمن في اختلاف الناس في المواهب والقدرات والاستعدادات، (Philippe Scieur 2014) مما يجعلهم يؤدون أعمالهم بكفاءة أكثر من غيرهم والعامل الثاني يرجع إلى المهارة التي يكتسبها الفرد عندما يتقن أداء عمله و لهذا فان زيادة الإنتاج تكون نتيجة تقسيم العمل الذي يعد وضرورة اجتماعية.

بين الفارابي في كتابه أهل المدينة الفاضلة مدى حاجة الأفراد إلى التعاون والاجتماع والعمران و أهمية التخصص و تقسيم العمل الجماعي كأساس لبناء المجتمع و يظهر ذلك في تقسيمه المجتمعات الكاملة و أخرى ناقصة طبقا للاكتفاء الذاتي في سد حاجيات الأفراد نتيجة التعاون فيما بينهم و يظهر ذلك في حالة المجتمعات الكاملة دون المجتمعات الناقصة و يخلص إلى أن أهل المدينة الفاضلة الذين يتعاونون في سبيل انجاز الأمور التي تتحقق بها سعادتهم عن طريق التخصص في العمل الذي يتقنونه والوظيفة المهينة حسب الميول والاستعدادات.

ومن جهة أخرى يرى ابن خلدون أن المجتمع يقوم على التخصص والعمل وهكذا قسم العمران إلى بدوي وحضري وذلك باختلاف طبيعة الأعمال ، فهو يرى أن هذه الأخيرة كلما تعددت و تنوعت ، أدت إلى نمو العمران الحضري وتقدم الحضارة بوجه عام ، ويعلل ذلك بأن كثرة السكان في منطقة ما ، إنما يعود إلى تنوع الصناعات لديهم نتيجة تقسيم العمل بين الأفراد مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وإلى رفاهيتهم، وبالتالي يكون ابن خلدون قد نبه إلى أهمية تقسيم العمل وأثره في بناء المجتمعات من خلال نظرة اجتماعية مختلفة عن ما سبقوه .

تناول أدام سميث الشكل الحديث لتقسيم العمل في المجتمع الصناعي في كتابه ثروة الأمم حيث يمدد تقسيم العمل من خلال النظرة الايجابية، لكونه يؤدي إلى إشباع الحاجات الضرورية للأفراد وزيادة الإنتاج كما أنه يؤدي إلى اختصار الوقت بفضل الاختراعات والاكتشافات وطرق الإنتاج الجديدة وبالتالي إشباع ميولات واتجاهات الأفراد في العمل ويعتبرها العامل الرئيسي في التقدم الاقتصادي للمجتمع.

2-1- المفهوم الحديث لتنظيم العمل

تعتبر كلمة تنظيم ترجمة للمصطلح الانجليزي والفرنسي ORGANISATION أما باللغة العربية فهو نظام، ينظم ، تنظيمًا و تشتق منها كلمة تنظيم ويستعمل بنفس المعنى ليدل على منظمة ويعني الاستعمال العام وضع في شكل منظم في مخزون من الموارد المختلفة لكي تجعل منها أداة أو آلة في خدمة إرادة تسعى إلى تحقيق مشروع معين (غيات ، ب، 1992 ، ص13) ، ويعني التنظيم أيضا تحديد أنواع النشاط لتحقيق أي هدف أو خطة وترتيب ذلك النشاط في شكل وحدات ثم تعيين الأفراد الذين يترأسون المصالح، و يعتبر التنظيم من جهة أخرى ذلك النظام الخاص بالعلاقات المتداخلة بين مجموعة من الأفراد ويتم التفرقة بين الأفراد المكونين له باستخدام مفاهيم السلطة والمركز الاجتماعي و الدور المنوط لكل منهم مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق التداخل الشخصي فيما بينهم ومن هنا يسهل توقع ردود الأفعال المختلفة.

يعتبر شارل كولي أول من استخدم مفهوم الجماعة الأولية في كتابه التنظيم الاجتماعي من دون أن يمنح الجماعة الثانوية الاهتمام الكافي مما فتح المجال فيما بعد لعلماء اجتماع آخرين بصياغة هذا المفهوم الذي تحول فيما بعد من الجماعة إلى التنظيم وهنا يعرف روبرت فورد التنظيم بأنه جماعة من الأفراد يتواصلون فيما بينهم من أجل غاية معينة ويرى أن مثل هذا التعريف يثير العديد من التساؤلات الهامة حول هوية الجماعة البشرية التي تشكل التنظيم وكيف و لماذا اتصل أعضاء هذه الجماعة بعضهم البعض، هذه التساؤلات تكشف عن أهم العناصر التي يتضمنها التنظيم

لظفي، 2007)، كما يعرف التنظيم على أنه عبارة ترتيبات بنائية أنشئت بغرض التحقيق الواعي للأهداف التي وضعتها الجماعة، بمعنى أن التنظيم كبناء يسعى لتحقيق أهداف من طرف أفراد مكونيين له.

أما ماكس فيبر فإنه يشير إلى أن التنظيم هو اكتساب نمط معين من السلوك لبناء السلطة وبالتالي فالتنظيم حسبه يضم مجموعة من العلاقات الاجتماعية و التفاعلات التي تحدث بين الأعضاء المشكلين لوعي يكون ذلك وقف الأسس و القواعد و هذه الأخيرة تحكم سلوكياتهم و يتم ذلك على أساس نظام التسلسل الإداري ، تقسيم العمل و تحقيق الهدف ، و هو بذلك يكون قد أضفى مفهوما جديا يتمثل في الطابع الرسمي و بالتالي فإن التنظيم هو عبارة عن تلك الوحدات الاجتماعية التي تقام وفق نموذج بنائي معين لكي يحقق أهدافا معينة ، وينطبق ذلك على المؤسسات الصناعية و الشركات و التنظيمات العسكرية الهيئات الحكومية ، المدارس و الجامعات و السجون و أهم ما يميز هذه التنظيمات اعتمادها على التقييم الدقيق للعمل ووجود أكثر من مركز للقوة.

- سان سيمون (1760-1825)

يرتكز سان سيمون على تطور المؤسسات التي تعد مصدرا للخيرات والرفاهية الاجتماعية فهو يرى بأن تسيير المدن لا بد أن يقوم على ذوي الكفاءات الصناعية و العلمية باعتبارهم القادرين على اعتماد المكننة وحل المعضلات الاجتماعية بفضل معارفهم العلمية ، كما ليدهم المكانة الرفيعة التي تسمح لهم بامتلاك الحقيقة المطلقة ، فهو يرى بأن النظام الاجتماعي يقوم على التنظيمات التي مهمتها الأساسية ترقية استعمال التقنيات و بناء هياكل إنتاجية تؤسس لقيام مجتمع صناعي.

- هيربرت سبانسر (1820-1903)

يرى سبانسر بأن المجتمعات القديمة ذات الطابع العسكري التي تقوم على علاقات القوة والتموقع الاجتماعي للأفراد تغيرت نحو نظام أكثر تعقيدا وذلك بفضل الصناعة، و يرتكز النظام الأساسي للتنظيم على التعاقد ، هذا الشكل من التبادل الذي يتضمن ممارسة الحريات المتصلة بالواقع الاجتماعي ، تتحكم فيه الصناعة و هيمنة السوق ، فحسب المقاربة التطورية لسبانسر فإن التنظيمات عرفت تطورا أشبه بالوظيفة البيولوجية لجسم الإنسان ، من حيث أن نظام التأقلم سيقود إلى حالة من التوازن العام ، يؤدي فيه كل فرد دورا وفق قدراته وكفاءته.

1-3- نشأة علم اجتماع التنظيم والعمل

تعود ولادة سوسيولوجيا التنظيم والعمل كعلم قائم بذاته ومستقل عن علم الاجتماع العام إلى سنوات الثلاثينيات من القرن الماضي لكن جذوره تمتد إلى القرن الرابع عشر ميلادي بتناول عبد الرحمن

بن خلدون في مقدمته حول علم العمران البشري لتقسيمات الصنائع والحرف باعتبارها أهم تجليات العمران، حيث يتمثل موضوع علم اجتماع التنظيم والعمل في البحث في أشكال التنظيمات الاجتماعية الرسمية منها وغير الرسمية، فالطابع التنظيمي للأداء الإنساني بات إحدى خصوصيات المجتمعات الحديثة، حتى أخذ يشمل مجمل النشاطات والفعاليات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ففي هذا المجال انتشرت معايير تنظيمية للعمل السياسي تميل إلى تقييم العمل الجماعي بدلا من الاعتماد على الأفراد، وفي السياق الاقتصادي يعتمد النشاط على الأداء المشترك ويمتد الأمر إلى قطاعات مثل الصحة والتعليم، التي تركز على عمليات تنظيم الموارد التي تتوافر عبر تجميع القدرات والكفاءات، فمختلف أشكال النشاط الإنساني في خاضعة للتنظيم، وبناء على هذا التصور فإنه يمكن تحديد الموضوعات التي يهتم بها علم اجتماع التنظيم والعمل كما يلي:

- التطرق بالدراسة لمخلف مكونات التنظيم من حيث البناء الرسمي

- التطرق لمشكلات تتصل بالأداء و أنماط الاتصال الرسمي وغير الرسمي

- دراسة أنماط السلوك التنظيمي وعلاقتها بالبيئة الخارجية المحيطة .

4-1- المفهوم السوسيولوجي للعمل

يرتبط مفهوم العمل بشكل عام بالنشاط أو الجهد الهادف إلى تحقيق المنفعة وإشباع حاجات القائم بالعمل وصاحبه والمستفيد من ناتج الجهد العقلي و البدني وهو أحد العناصر الأساسية التي تدخل في دائرة إنتاج السلع والخدمات وتحقيق الكسب، ويتصل مفهوم العمل من المنظور السوسيولوجي بشكل مباشر بتعريف الجماعات الإنسانية على اختلاف بنائها ووظائفها، وقد اهتم علم الاجتماع بالعمل من خلال تناوله للظواهر الاجتماعية التي تنشأ داخل مجالات العمل ومحاولة تفسيرها ضمن الواقع الاجتماعي الذي أفرزها. ويعرف كل من بيار نافيل وجورج فريدمان العمل على أنه ذلك النشاط الذي يخص الجماعات الإنسانية التي تتشكل من خلال علاقات متداخلة بين الأفراد بحيث تتعدل هذه الجماعات وفق منطق التغيير الاجتماعي.

5-1- مجالات اهتمام علم اجتماع التنظيم والعمل

تتعد مجالات علم اجتماع التنظيم بتنوع مجالات العمل الإنساني وتأتي المؤسسات بمختلف أنواعها في مقدمة التنظيمات التي تتناولها الدراسات السوسيولوجية باعتبارها موضوعا حديثا من مواضعها ومن بين هذه المؤسسات نجد:

-المؤسسات ذات الطابع الإنتاجي: وهي عبارة عن تنظيمات قائمة على أساس إنتاج السلع و

البضائع والخدمات مثل المؤسسات الفلاحية والصناعية والتجارية وشركات النقل والسياحة و

التأمينات و غيرها من التنظيمات التي تهدف إلى تحقيق الإرباح المادية سواء اتصفت بتبعيتها للدولة أو إلى القطاع الخاص .

- مؤسسات الخدمات الاجتماعية : وهي عبارة عن مؤسسات مكملة لدور المؤسسة الأولية و هي

الأسرة و تدعى بالمؤسسات الثانوية عندما نتحدث عن التنشئة الاجتماعية ولها طابع خدماتي مكمّل يقسم العمل فيها على أساس أداء الخدمة الاجتماعية كالمؤسسات التربوية و الرعاية الصحية و المؤسسات الخيرية في مجال التضامن الاجتماعي و التعاونيات والاتحادات.

- المؤسسات المعنية بالثقافية و الإعلام : هي عبارة عن مؤسسات تهدف إلى التأثير في الرأي العام و توجيهه و نشر المعارف و العلوم و تحقيق عمليات التواصل مع المجتمعات الأخرى تبعاً لحاجة المجتمع و معاييرهم و نظمه الثقافية و الحضارية و غالباً ما تشمل هذه المؤسسات وسائل الإعلام بمختلف أنواعها.

- المؤسسات ذات الطابع السياسي : تضم هذه المؤسسات الأحزاب و التنظيمات و الاتحادات ذات الطابع السياسي التي تهدف إلى المشاركة في القرارات السياسية بشكل مباشر أو غير مباشر كجماعات الضغط و جماعات المصلحة و قوى المعارضة و غيرها من التنظيمات الاجتماعية المعنية بالمشاركة السياسية على اختلاف أشكالها.

- المؤسسات ذات الأهداف الأمنية : توجد من أجل مهمة محددة و هي المحافظة على أمن المواطن و أمن الدولة و مؤسساتها و انجازاتها من المخاطر التي تهددها.

- التنظيمات الاجتماعية ذات الأهداف المحددة : تشمل النقابات و اتحادات العمال و الفلاحين و منظمات الشبيبة و الطلبة و الحرفيين و غير ذلك من التنظيمات التي باتت تشغل موقعا أساسيا في بنية الإنتاج بأشكاله المتنوعة الفكرية منها و الاقتصادية و التجارية.

يتبين من خلال هذه التصنيفات بأن مجالات اهتمام علم اجتماع التنظيم و العمل واسعة و متعددة بل يمكنها أن، تزداد توسعا مع اتساع رقعة الحاجات المستمر للمجتمعات للتنظيمات في سيرورة تغييرها و هذا التعدد يتبعه تطورا في طبيعة الموضوعات التي يتناولها ، كمستوى الأداء و القيادة و أنماطها ، بالإضافة إلى الاتصال من حيث الوسائل و القنوات ثم ميكانيزمات اتخاذ القرارات ، فضلا عن التطرق إلى طبيعة السلوك التنظيمي و محدداته و عوامله .

المحور الثاني : التنظيم والمفاهيم المرتبطة به

ارتبط تطور أشكال العمل بتعدد العلاقات بين الجماعات التي سادت التنظيمات بعد الثورة الصناعية والمفاهيم التي صاحبت هذا التغيير في بنية ووظيفة التنظيمات الحديثة، فقد مهدت السيرورة التاريخية للتنظيمات لظهور مفاهيم ارتبطت في بداياتها بخصوصية علاقات العمل في مناجم استخراج الفحم و المعادن النفيسة و توسع شبكات النقل وورشات الإنتاج بمختلف تخصصاتها، فقد أدى تعدد أشكال التنظيمات وتعددتها إلى التوجه نحو العمل المأجور لفائدة الجماعات المنتجة في جميع المجالات وذلك يعود إلى التغيير العميق الذي أحدثته الثورة الصناعية والتطور التكنولوجي على البناء الاجتماعي، وأدى تطور التقنية إلى ظهور أشكال جديدة للعمل وبروز تنظيمات لم يكن لها وجودا من قبل مثل قطاع الخدمات الذي يعتبر شكلا حديثا للعمل المنظم الناتج عن تعدد العلاقات والحاجة المتزايدة لتلبية متطلبات التوسع الكبير في الأسواق و المدن، من هنا يتضح لنا جليا المسار التاريخي الذي قطعه التنظيمات منذ القديم لتؤكد بأن تطورها هو سيرورة من التغيير الاجتماعي المستمر، وعليه فانه من الأنسب القول بأن العمل هو الذي ينتج التنظيم كتطور طبيعي مع احترام للمرحلية في الوصول إلى أشكال التنظيمات المعقدة بعد المرور بالبسيطة منها وفيما يلي تفصيلا في هذا الباب.

2-1- الأشكال الأولية للعمل.

عرف العمل تغيرا كبيرا في أشكاله منذ فجر التاريخ إلى الثورة الصناعية فانتقل من العمل القائم على الجهد اليدوي إلى العمل القائم على تسخير المكنات، وارتبط العمل عبر التاريخ بتغيير أشكال الاجتماع البشري وهو في أوله جهد ونشاط القصد منه إحداث تغيير يهدف إلى المنفعة الفردية والجماعية، وأولى أشكال العمل التي عرفها الإنسان في عصور ما قبل التاريخ هي القطف و الصيد، لتأمين الحاجات البيولوجية للفرد والجماعة، كما ظهرت مهن الأمن والحراسة في شكلها الأولي و كان الهدف ضمان بقاء النوع البشري واستمراره وهذا ما يعرف في الانثروبولوجيا بالجماعات الأولى للتجمع البشري *société de l'être*، بحيث ظهرت خلال هذه المراحل الحاجة إلى تنظيم شكل من العمل وسط بيئة متقلبة من النواحي البيولوجية و الجيولوجية و المناخية دفعت أولى الجماعات البشرية التي اعتمدت على الصيد و القطف إلى الترحال، لكن بعد اكتشاف الزراعة كمحفز على الاستقرار ظهر التقسيم البدائي للعمل لإنتاج ما يكفي لسد حاجات هذا الاستقرار في مراحلها الأولى وهو ما تزامن مع بداية نهاية مرحلة الترحال و ظهور أولى نواة الجماعات المستقرة حيث بدأ العمل يأخذ أشكالا جديدة بتعدد الحاجات و المنافع المتعلقة بالحفاظ على البقاء وبعد تنامي الحاجة إلى العمل مع تعدد أشكال الحياة العشائرية ثم القبلية ازداد الطلب

على اليد العاملة وبدأ العمل يأخذ أشكالاً أخرى مع ظهور العبودية أو القن أو الرق مهد لظهور جماعات تعتمد على العمل الزراعي المنظم القائم على العبودية .

2-2- العبودية و العمل

ظل نظام العبودية قائماً لعصور طويلة كإحدى الأشكال لعلاقات العمل في الحضارات المحيطة بحوض البحر الأبيض المتوسط بحيث يباع الإنسان ويشترى بهدف القيام بنشاط يستنفع من ورائه المالك ومقابل ذلك يطعم العبد العامل ومقابل تحريره يعرض عليه القيام بنشاط أكثر منفعة بالنسبة للمالك وقد عرف هذا النوع من العمل في المزارع والحقول وظل مستمرا إلى غاية عصور فجر التاريخ.

ومع بزوغ الحضارات تطورت مجالات أخرى كالصيد و الملاحة و تفرع عنها بناء السفن، ثم التجارة والعمل في البيوت ، و المزارع و تشييد المساكن و العسكر و الحرف المتصلة بنشاط الجيوش ، ومن أهم الحضارات التي شهدت حضورا قويا لعمل العبيد السومرية والبابلية و إلى غاية الحضارة الفرعونية و اليونانية ثم الرومانية ظل نظام العبودية كشكل من أشكال العمل قائما واستمر الوضع أين توسعت مجالات العمل للعبيد وشملت الزراعة والصناعات الحربية وساهم جهد العبيد في تموين جيوش روما و أدى تطور الصناعة الأسلحة إلى توسع روما نحو الشرق و شمال إفريقيا، إلا أن حقوق العبيد في مجال العمل ظلت معدومة بالرغم من أن هذه الحضارات عرفت ظهور للتشريعات بمختلف مجالاتها كما شهدت بداية نفوذ للجماعات الحرفية.

يرتبط التطور التاريخي للتنظيمات بتاريخ الفكر والاجتماعي فقد عرفت التنظيمات انتقالا من البساطة إلى التعقيد ومن التقليد إلى الحداثة وذلك مع تطور العمل في حد ذاته ، فتقسيم هذا الأخير وإعادة تقسيمه بشكل مستمر سيؤدي مع مراحل تطور الفكر الاجتماعي إلى ظهور أشكال معقدة من التنظيمات وفق الحاجة الاجتماعية، ومن أهم مثال تاريخي على ذلك أشكال هذا التطور ما عرفتته التجمعات المنظمة في العالم الليبرالي في المراحل الأولى التي تلت اكتشاف أمريكا بحيث بدأت اللبنة الأولى للتنظيمات حول حرفة وعمل الباحثين على الذهب في الأنهار تتشكل مما أدى إلى توسع المدن وظهور مهن مرتبطة بمهنة البحث عن الذهب إلى أن وصلت إلى مستوى التجمعات الحضرية التي تقوم في نواتها على تنظيمات العمل كالمدين الصناعية، ويرجع ذلك تاريخيا إلى أولى مراحل اكتشاف العالم الجديد بحيث ظهرت ما يسمى بالمهن الحرة التي تقوم على أساس المبادرة والاجتهاد، عكس ما كانت عليه الأوضاع في القارة العجوز ، حيث ارتبطت المهن بالسلم الاجتماعي والانتماء إلى الطبقات ، فاقترعت مهن التجارة و امتلاك الأراضي و قيادة الجيوش على النبلاء فيما مورست المهن الشاقة من طرف الكادحين، ونظرا لخصوصية الظروف

التاريخية التي سادت العصري الوسيط ارتبط تاريخ التنظيمات بالجماعات التي كانت تحترف النشاطات الحرفية المرتبطة دائما بمجال الزراعة وتربية المواشي والحدادة وكذا التجارة وعليه أدى التغيير الكبير الذي حدث في أنماط الملكية إلى بروز أشكال العمل المنظم تحت هيمنة النظام الإقطاعي ، الواقع السياسي والاجتماعي عجل بظهور تنظيمات أخرى لها علاقة بسيطة بالجماعات الدينية و التجارية ، فظل العامل يقبع تحت وطأة القواعد القهرية ، وبالرغم من التطور الذي حققته الجماعات الحرفية لم تحقق التنظيمات الاستقلالية في عملها إلا بعد تراجع النظام الإقطاعي وتلاشي هيمنة الكنيسة والملاك الإقطاعيين الأراضي على تنظيمات العمل ، ومن هنا بدأ ظهور التنظيمات المتنقلة التي وجدت من أجل إنتاج العمل والثروة. لكنها في إطارها السوسيو-اقتصادي ، حيث نجد ذلك واضحا في العالم الحر بعد اكتشاف أمريكا التي مهدت لظهور تنظيمات حرة حيث كان منبتها طبيعيا وهو ما يسميه رجال الاقتصاد بالمنبت الطبيعي للرأسمالية والمبادرة الحرة.

يعتبر التطور التاريخي لتنظيم العمل داخل المستشفيات في أوروبا العصر الوسيط مثالا على هيمنة الدين على أولى أشكال التنظيم في القارة العجوز أين ارتبطت وجود المستشفيات كتنظيم بالممارسات الدينية ومعه تطورت مهنة الطب والتمريض وأخذت بعد ذلك بعصور شكلها العلمي والأكاديمي ، ما سمح للمستشفيات بأن تستقل عن الكنيسة ، أما بقية التنظيمات مثل تنظيمات العمل الصناعي بقيت تحافظ على شكلها الأولي إلى غاية الثورة الصناعية التي شهدتها بانجلترا بحيث سمحت الاكتشافات العلمية و بروز جماعات مستقرة خارجة النسيج الأسري (Philippe ,2014) Scieur بظهور تنظيمات جديدة في مجالات الإنتاج الصناعي بداية بأولى ورشات الطاقة البخارية وصولا إلى المصانع في شكلها الحديث .

3-2 - الحقوق والواجبات

صاحب التغيير في أشكال العمل تغيرا كبيرا في المفاهيم المتصلة بالجهد المأجور كمفهوم الحقوق والواجبات التي عرفت تغيرا منذ ظهور الطوائف الحرفية كنسق فاعل في المجتمع ما أدى إلى ظهور و تطور مفهوم التعاقد بين العامل ورب العمل وتختلف العقود بحسب تشكل ومضمون التنظيم في حد ذاته ، لقد ظهر ذلك من خلال صدور أولى قوانين التعاقدية 1884 بفرنسا والذي أدى إلى استقرار علاقات العمل داخل التنظيمات حيث منحت حقوق لكلا الطرفين و ذلك مراعاة للأحداث التي باتت تهدد الأمن الاجتماعي آنذاك ، وعليه فان تنظيم العمل يبقى محل تجاذبات على الأصعدة السياسية والاجتماعية وذلك بحكم أهمية التنظيمات كمؤسسات اجتماعية منتجة للعمل وفاعلة في الحراك الاجتماعي ، فقد شهدت كل مرحلة ظروفها خاصة ساهمت مباشرة في تطور أشكال التنظيمات و تعقدتها وتغيرت أشكال العمل مع التطور التقني و صاحبه تعديلات عميقة في

الضوابط المنظمة للعمل تمثلت في تعميم نظام التعاقد فتوسعت حقوق العمال و مكن تعميم استعمال التكنولوجيا أرباب العمل من تحقيق الأرباح.

2-4-4- بعض التعريفات الأساسية

2-4-4-1 مفهوم المؤسسة

تعرف المؤسسة على أنها المكان الذي يتعاون فيه الأفراد فيما بينهم و يتبادلون باستمرار مع المجتمع الذي يحيط بهم ، بالنسبة لعلم اجتماع المؤسسة فان هذه الأخيرة هي مكان للإنتاج ولها أهداف اقتصادية (F.Lebaron,2009) ،فهي تبحث عن الفاعلية والإنتاجية بفضل العاملين بها و الآلات المستخدمة في الإنتاج وفي نفس الوقت هي تنظيم مكون من أفراد ينتظمون فيما بينهم بشكل جماعي لإيجاد حلول للمشاكل و إنتاج سلع و بيعها و تقديم خدمات أي التعاون وفق هدف جماعي و بذلك يدخلون في علاقات ضرورية فيما بينهم ، هذه العلاقات تتحكم فيها القواعد والإجراءات و عادات العمل و المكانات و التسلسل الهرمي ووجب على العمال احترامها ، و بالتالي فان هذا التعاون الجماعي لا يكون ممكنا إلا من خلال احترام التسلسل الهرمي الذي يمنح لكل فرد مكانة و دورا أو عدة أدوار .

2-4-4-2 مفهوم المنظمة

المنظمة هي وحدة اجتماعية تكمن علة وجودها في الهدف الذي وجدت من أجله، و للمنظمة أشكال متعددة كالإدارة و يعتبر مفهوم البيروقراطية أساسيا في فهم المنظمة، كما يعد ميشال كروزي و ايهرد فريديبارغ من أهم علماء اجتماع التنظيم و العمل الذين اهتموا بالمنظمة في بنيتها ووظيفتها.

2-4-4-3 مفهوم الشركة

يعتبر بيتر دروكر من أهم منظري مفهوم الشركة ، فهو على غرار معاصريه يرى بأن الشركة كمفهوم (Concept of the corporation) هي عبارة عن بناء من التفاعلات البشرية مؤسس على قاعدة قانونية تضمن الحقوق و الواجبات و تحدد المسؤوليات ، فهو يرى بأن هذا التشارك بين المكونات البشرية مرهون بالنجاح أو الفشل ، وبشكل أكبر اهتم دروكر بكيفية مساهمة عناصر مثل هياكل السلطة و تدفق المعلومات و صناعة القرار والاستقلال الإداري ، و يرى معاصريه أنه لم يؤسس لعلم خاص بالشركة و إنما أسس لعلم يحدد معالم مهنة الاستشارة و التسيير وهو الذي قال " ليست هناك صفة محددة للمسير، و إنما يتوجب صفة الصرامة لممارسة التسيير" (P.Druker,1946) ، وهو بذلك يضع أنماط من الاستراتيجيات التي يختارها المسير الناجح وهي

السرعة في اتخاذ القرارات المناسبة و اجتياح المجالات الإنتاجية الفارغة من المنافسة وبناء و شغل المساحات و العمل على التغيير المستمر لطبيعة المنتج و السوق و الصناعة .

خلاصة المحور

صاحب تطور المفاهيم المتصلة بالتنظيم و العمل مراحل التغيير في أشكال وأنماط التقسيم الاجتماعي و تعددت المفاهيم المرتبطة بالتنظيم منذ ظهور المجتمعات الصناعية التي تعبر فيها الصناعة أكبر شكل للإنتاج تتولى مهمته المؤسسات وارتبط ظهور هذه المجتمعات الصناعية بنهاية تدريجية للفترة الإقطاعية التي كان تقوم على الإنتاج الحرفي و الاعتراف الاجتماعي للمهن و العلاقات المحلية لكن الظهور القوي للتجارة سمح بتحقيق تبادل واسع للمنتجات التي لم تكن تنتج محليا أدى إلى تعديل في أشكال التبادلات و أدت إلى ظهور المكانة الاجتماعية لمحترف التفاوض مما أدى إلى تقهقر مكانة الحرفيين إلى المرتبة الثانية تاركين المكانة الأولى للتجار و الوسطاء و المفاوضين (Philippe Scieur 2014)، كما أدى زيادة نفوذ المال كوسيلة تبادل مهمة إلى تطور الرأسمالية و ظهور نظام الأجور منمط للتعاقد بين العامل و رب العمل و ظهور تركيز عمالي في مناطق جغرافية محددة للعمل و بروز أنماط جديدة للحياة الجماعية خارج النسيج الأسري كما أدت الاكتشافات العلمية على مستوى المؤسسات إلى التعجيل بظهور المجتمع الجديد و حسب ريمون أرون **Raymond Aron** في الدروس الثمانية عشرة حول المجتمع الصناعي فإنه من بين العوامل المؤدية لظهورها بروز المؤسسة و الصناعة الكبرى التي لعبت دورا في تكوين هذا النظام الجديد .

المحور الثالث: أهم الاتجاهات المعرفية في مجال علم

اجتماع التنظيم والعمل

ظهرت أولى الاتجاهات و النظريات الحديثة في مجال التنظيم و العمل مع تعقد أساليب الإنتاج في المجتمعات الصناعية و بروز الحاجة الملحة إلى فهم مكامن الضعف في وتيرة العمل و أثارها المباشرة على المردودية الإنتاجية للعمل الجماعي و الفرد ، ما أدى إلى فتح أبواب واسعة أمام الباحثين لولوج المصانع و الورشات التي تحولت بدورها إلى مجتمعات بحث مهمة و مصدر مهم و غنيا للمادة العلمية المتخصصة ، و كانت أولى الأهداف المسطرة لهذه البحوث إيجاد للمشاكل ذات الطابع التنظيمي التي عانت منها مصانع إنتاج السيارات الطائرات و الكهرباء في الولايات المتحدة و الوصول إلى فك شفرة العلاقة بين العامل و الإنتاج .

ترتكز المنظومة الفكرية على مقاربات كبرى كلاسيكية عرفت منذ بداية القرن الماضي على رأسها نظرية تايلور والتي أسست لقيام علاقات عمل و تنظيمات صناعية حديثة وذلك لارتباطها بالتطور الصناعي للغرب و نذكر منها المقاربتين الأساسيتين اللتان اعتمد عليها تايلور نظرية الجيوش العمالية تقوم على أساس تعبئة العمال من أجل بلوغ أهداف إنتاجية قياسية بحيث يعتبر العمال جنود يخضعون لسلطة تتجاوزهم بمعنى أنه ليس للعامل حق المطالبة في تغيير الوضع المتمثل في ظروف العمل لأنه يدخل ضمن تعبئة إنتاجية.

المقاربة 01 : تعتمد على فكرة عقلنة العمل و ضبطه وكذا حصره بما يسمى بالضوابط و القوانين التي يفرض التنظيم وذلك نظرا لخدمة الإنتاجية لكن مع الوقت بدأت نظرية تايلور تعطي العديد من الانتقادات بحيث أنها تلغي الجوانب الإنسانية للعمل و تفقد العمال حقوقهم كالكائنات الإنسانية للعمال وهو من شأنه لا يركز حيث على عملية الإنتاجية نفسها.

المقاربة 02: تعتمد على عنصر التحفيز كرفع من الأجور و تغيير الإمكانيات و إحاطة العمال بالرعاية الاجتماعية وهو ما يسمى اليوم بالمؤسسة الاجتماعية و الإنتاجية كما تركز على العمل كسلسلة وذلك استجابة لمتطلبات مصانع السيارات لكن بالرغم من أن فورد هو أول من وضع نظام التحفيز إلا أنه وجهت له انتقادات خاصة في التخصصات الحديثة أو الدراسات الحديثة ففريدمان الذي يعتبر أول من إتباع نظام سلسلة الإنتاج و اعتبره حل غير إنساني خاصة مع التطور التكنولوجي الذي يفرض نظام سلسلة الإنتاج بإمكانات و معدات متطورة و قد مهد ذلك لظهور التنظيم القائم على غرض الإنتاج بأشكاله المتعددة.

3- التنظيم و العمل كموضوع دراسات سوسيولوجية

1-3 العمل عند اميل دوركايم

يعود لدوركايم الفضل في بلورة مفهوم التقسيم الاجتماعي للعمال فهو يرى بأن النشاط الإنساني المنتج للعمل لا يقف عند تحقيق المنفعة على أساس الحاجة إنما يتعداه ليأخذ شكله الاجتماعي وانطلاقاً من تعريف الظاهرة في سياقها الاجتماعي فإن دوركايم من بين الأوائل الذين وضعوا العمل في سياق الديناميكية الاجتماعية وإعطائه دوراً بارزاً كمحرك للتغيير الاجتماعي وقد ارتكز في حديثه عن التقسيم الاجتماعي للعمل على الخصوصية الاجتماعية للتنظيمات ، بحيث جعل التقسيم الاجتماعي للعمال يبدأ من الأسرة كمؤسسة أولية وفقاً لمتطلبات البقاء، فالتقسيم على أساس الجنس جاء لتلبية حاجة البقاء لأفراد الأسرة مع الانتقال إلى حالة أكثر تعقيداً بفعل التغيير الاجتماعي (احسان محمد احسان -2005-ص57-58)، أين يأخذ العمل شكله الاجتماعي بوضوح بين آليات التضامن المتعددة.

وصل دوركايم إلى نتيجة مفادها أن هناك تمفصل تام بين ظاهرة تقسيم العمل والتضامن الاجتماعي و توصل إلى أن تاريخ المجتمعات الإنسانية قد شهد وجود نمطين من المجتمعات إحداها ذات تضامن آلي و أخرى ذات تضامن عضوي ، أما التضامن الآلي فيعتبره دوركايم شكلاً من أشكال الحياة السائدة في المجتمعات البسيطة التي تتميز بالتجانس لأنها تقوم في ركائزها البنائية على وحدات القرابة المتجانسة و يقتصر فيها تقسيم العمل على أساس الجنس والسن، بمعنى أن الذكور يقدمون وظائف تختلف عن وظائف الإناث والأطفال يقدمون وظائف تختلف عن ما يقوم به الراشدين ، و بالتالي فإن مبدأ التخصص يقوم على أساس هذين العاملين وبالتالي يظهر المجتمع على أنه كل متجانس ، أما فيما يخص التضامن العضوي يرى دوركايم أن الوظيفة الأساسية لتقسيم العمل الاجتماعي لا تنحصر في مجرد زيادة الإنتاج و تحقيق الرفاهية إنما إثبات المجتمعات لوجودها و تبعاً لذلك شرع دوركايم ضرورة اختلاف المهام و تقاسمها بين أفراد المجتمع وأكد على أن للتعاون و التبادل دور في إضعاف مخاطر الصراع و التفكك المجتمعي و عليه يتطلب إعادة بناء الروابط الاجتماعية التي كانت سائدة في النمط التقليدي الذي تغير بفعل الثورتين الفرنسية و الصناعية و أكد على أهمية الاندماج و التلاحم الاجتماعي و المحافظة عليه في نمط المجتمع المعاصر الذي أساء فهم مبادئ تقسيم العمل و التضامن العضوي ، و عليه فقد حاول دوركايم التأكيد على أنه مهما بلغ تقسيم العمل الاجتماعي من مستوى لا بد من الحفاظ على الجماعة و تفادي انقسامها إلى جماعات صغيرة ذات مصالح متناقضة ، وذلك لأن من سمات المجتمعات العضوية التعقيد الذي يعتمد على نظام تقسيم العمل والتخصص فيه و عندما تعتمد هذه المجتمعات على هذا النظام فإن مستوياتها الإنتاجية تكون عالية لاسيما عندما تعتمد هذه المجتمعات على التنوع في المهن في مقدمتها الزراعة والصناعة و التجارة و الخدمات المتنوعة وتتميز هذه

58)، أما العلاقات الإنسانية التي تربط الأفراد فتكون مبنية على المصلحة و المنفعة و على مبادئ التعاقد والقانون الوضعي، و تستعين هذه المجتمعات بوسائل الضبط الاجتماعي التي تتجسد في القوانين و يمنح الفرد في هذا النمط من المجتمعات حرية العمل و التفكير و اتخاذ القرار بما يتلائم و طموحاته و أهدافه و مصالحه و لا يوجد مكان في مثل هذه المجتمعات للعاطفة و الانفعال لأن هذه المجتمعات تركز على الأسس العقلانية و الشمولية .

يرى دوركايم أن ظاهرة تقسيم العمل الاجتماعي تقود إلى إحلال التضامن لأن كل فرد يؤدي عملا واحدا يتخصص فيه و يعتمد في بقية معيشتة على الآخرين و هذا ما يزيد من التماسك الاجتماعي بين الأفراد لاعتماد بعضهم على بعض ، كما اعتبر أنه لتحقيق تقسيم العمل لا بد من تواجد شروط معينة و هي التنظيم في الوظائف و أن يكون الأعضاء متضامنين و في تواصل مع بعضهم البعض ، و وترجع أسباب تقسيم العمل إلى عدة عوامل منها :

1- العامل الديمغرافي و يتمثل في الكثافة السكانية

2- التوسع العمراني و يتطلب بناء المدن و طرق المواصلات و مؤسسات الخدمات الاجتماعية

3- تعقد حركة الاقتصاد و ارتفاع الطلب على الموارد

4- الحراك الاجتماعي و الحضور المتواصل لمنظومة الأخلاقية

كتاب تقسيم العمل الاجتماعي 1893: ظهر كتاب اميل دوركايم في تقسيم العمل الاجتماعي سنة

1893 أي حوالي بعد قرن من حديث آدم سميث عن تقسيم العمل حاول فيه دوركايم توسيع

المفهوم ليشمل جملة التغيرات الهيكلية التي طرأت على المجتمع الأوروبي و ما نجم عنها من تحول

اقتصادي ، نتيجة الانتقال من الاعتماد على الفلاحة نحو توسع النشاط الصناعي الذي أفرز وضعاً

جديداً تميز ب بروز الحاجة إلى مزيد من التخصص و تقسيم جديد للعمل ، و يعد كتابه في تقسيم العمل

الاجتماعي من أولى الاجتهادات في التفكير السوسيولوجي المعاصر لتفسير واقع المجتمعات

الأوروبية ، و مع نهاية القرن التاسع عشر الذي عرف بإرهاصات فكرية تركت أعمال دوركايم أثراً

كبيراً على المجتمعات الإنسانية ككل ، فتقسيم العمل كظاهرة اجتماعية كان بالنسبة لدوركايم

موضوعاً هاماً لدراسة ميكانزمات التغير عن طريق التخصص

3-1-1- العمل الأنومي

لا توجد حسب دوركايم جوانب ايجابية فقط لتقسيم العمل بل هناك جوانب مرضية تفرزها وتيرة

العمل و تعقد العلاقات و تشابكها و تتمثل في العمل الانومي ، حيث يفقد الفرد معنى الدور الذي

يقوم به في جماعة العمل وتسود اللامعيارية ما يؤدي كنتيجة الى حدوث حالة من التفكك نتيجة هذا

العمل و ينشأ ذلك نتيجة الأزمات الاقتصادية أو الصناعية أو التجارية فيضعف الشعور الجمعي ، وعندما تسود اللامعيارية فان العمل يفقد سمته الأخلاقية فيعمم الصراع بين الأفراد .و يرى دوركايم أن ظاهرة العمل الانومي قد نشأت في المجتمعات الأوروبية نتيجة ظهور الصراع بين العمل و رأس المال ، أي بين الطبقة العمالية و الطبقة الرأسمالية.

3-1-2- العمل الجبري

حينما يتم توزيع الأعمال بما لا يتلائم مع القدرات و المواهب للأفراد ينشأ العمل الجبري ، وهو إجبار الأفراد على تأدية أعمالهم بما لا تتناسب و القدرات التي يتمتعون بها مما يؤدي إلى عدم التضامن بل ظهور واقع صراعي ينتج عنه التفكك . (احسان محمد احسان -2005-ص 62-632).

3-2 - العمل عند مارسيل موس

فسر مارسيل موس العمل بوضعه في سياقه الاجتماعي و لا يمكن تغييره إلا اجتماعيا ، فهو يرى أن العمل هو نتاج لتطور تاريخي و هو شكل من النشاطات البشرية لا يقوم على مبدأ المنفعة و حسب بل يرتبط في أصله بالهبات و التبادل و التهادي كما يعتبر نتاجا للعادات المتوارثة، من خلال تركيزه على فكرة التبادل والهبة وقد أعطى موس للعمل عدة أوجه منها ما هو نفسي و بيولوجي و آخر اجتماعي.

يعتبر موس أن العلاقات الاجتماعية تنتج في الأوساط و الجماعات المنتجة للعمل انطلاقا من كون الهبة هي إحدى أشكال التنظيم التي تدور حولها علاقات العمل و ما دامت الهبة حسب سلوك غير عشوائي فإنها تتضمن عنصر التنظيم و حضور للجماعة المنظمة وبالتالي فان نظام الهبة منتج للعمل و ما يهمننا هنا هو التنظيم في شكله البدائي (التقديم – التقبل – الرد) باعتبارها إحدى العلاقات الاجتماعية التي تقوم عليها التنظيمات.

3-3 - ماكس فيبر و النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي

يعتبر ماكس فيبر من أهم الذين أسسوا للنماذج المعرفية و الأنساق الفكرية المهمة بتحليل و فهم العمل كفعل اجتماعي ، إن لم نقل بأنه أحد مؤسسي علم اجتماع التنظيم و العمل بدون منازع، حيث تحدث فيبر عن ما يسمى بالنموذج أو النمط المثالي أو الخالص للتنظيم البيروقراطي على أنه عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات و خصائص معينة في الواقع ، وهو نموذج مثالي لأنه عبارة عن فكرة تقوم على العقلانية الخالصة و يصعب أن نجد لها نظير في الحياة الواقعية ، و الهدف من تموين هذا النموذج المثالي هو مقارنة الأفعال التي نقوم بدراستها ، و الواقع أنه لا توجد نقطة محددة يستطيع التنظيم البسيط أن يتحول عندها إلى تنظيم بيروقراطي

معقد إذ أن ذلك شيء نسبي إلا أن فيبر قد حدد لنا عدة صفات أو خصائص جوهرية للبيروقراطية على النحو التالي :

- 1- تقسيم و توزيع نشاطات التنظيم على ضوء القواعد أو القوانين الإدارية بحيث يكون لكل موظف مجال محدد من الاختصاصات الرسمية.
- 2- لا بد من وجود قانون ينظم إصدار الأوامر إلى الموظفين كي يقوموا بواجباتهم الرسمية و بحيث ينظم العمل بصورة عامة.
- 3- تقوم السلطة العليا بتعيين الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات و الخبرة المناسبة عن طرق إجراء اختبارات خاصة .
- 4 - تفصل البيروقراطية بين الملكية و الإدارية و يفصل النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة كما تفصل الأموال و الأدوات العامة عن الممتلكات الخاصة.
- 5 - تتطلب البيروقراطية تدريباً متخصصاً و ينطبق هذا الأمر على المدربين التنفيذيين كما ينطبق على الموظفين .

3-3-1 - الجانب الرسمي للتنظيم البيروقراطي

يرى فيبر بأن التنظيم الرسمي يقوم على أساس الوظائف التي يؤديها الأعضاء والمراكز التي يشغلونها داخل التنظيم أو المؤسسة ، فنجد أن سلوك كل عضو في المنظمة يحدد مركزه الرسمي والعلاقات الرسمية ويشترك أعضاء الجماعة الرسمية في أداء نفس العمل أو يشغلون نفس الوظيفة و عند تحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة يمكننا التمييز بين ثلاث صور للتشكيلات التنظيمية للمؤسسة المختلفة على النحو التالي :

1 - التنظيم الوظيفي : ينشأ عند تباين الوظائف و تقسيم العمل و التعاون داخل المؤسسة وهذا

التنظيم هو تنظيم موضوعي يعتمد على تقسيم العمل وفق أهداف المؤسسة و برامجها

2 - تنظيم التسلسل : يسمى بالتنظيم الخطي أو الرأسي و قد يطلق عليه أيضاً تنظيم التدرج وينشأ من تباين نطاق السلطة الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي مؤسسة و هو تنظيم يعتمد على التدرج الإداري و تسلسل القيادة

3 - تنظيم الهيئة التسلسلي : هذا التنظيم يساعد أعضاء الهيئة على تقديم العون و الاستشارة في

بعض الظروف الطارئة التي تمر بالمؤسسة و تحتاج إلى مشورة فنية من أي نوع

(طلعت ابراهيم

لطفى- 2005).

3-3-2 - الجانب غير الرسمي للتنظيم البيروقراطي

تبين الخرائط التنظيمية أن هناك أيضا أبنية غير رسمية تضمن احتياجات وطموحات العمال والتي قد تتفق أو تتعارض مع أهداف و احتياجات التنظيم نفسه، و التنظيم غير الرسمي هو ما لا يوجد على الورق و يتمثل في العلاقات المتبادلة القائمة على الود والكرامية و يوجد منفصلا عن أية بناء اجتماعي معبر عنه بوضوح (طلعت ابراهيم لظفي- 2005). و يشير التنظيم غير الرسمي إلى الممارسات غير الرسمية التي تظهر في شكل استجابة للقواعد الرسمية المنظمة و تظهر هذه الممارسات غير الرسمية من خلال العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين أعضاء التنظيم هذه العلاقات التي قد لا تتفق مع العلاقات المنطقية التي تحدها خريطة البناء التنظيمي.

3-3-3 أثر التنظيمات البيروقراطية على الفرد

لقد اهتم فيبر بدراسة تأثير التنظيمات البيروقراطية على الفرد و حريته ، فذهب إلى أن زيادة حدة تقسيم العمل قد أدت إلى انهيار شخصية العامل بالإضافة إلى ظهور المركزية في قمة التسلسلات الهرمية للتنظيمات المختلفة التي أصبحت تحكم بواسطة قواعد رشيدة تهدف إلى تحقيق أعلى درجات الفاعلية ، مما فرض في النهاية قيودا حادة على حرية الفرد الشخصية و تلقائيته.

3-4- نظرية تايلور (1856-1915)

يعتبر فريدريك تايلور من الأوجه البارزة بين المنظرين في مجال تنظيمات العمل ، فقد ساهم مساره المهني و توجهاته في مجال التسيير و تاريخه الشخصي باعتباره ابن لأسرة برجوازية في التأسيس لنظريته في التنظيمات و تعريفاته و مبادئه التي لا تزال إلى يومنا هذا محط اهتمام المنشغلين في شتى العلوم التي تهتم بالتنظيمات و ذلك لأهميتها الكبيرة ، وقد شق تايلور مساره المهني بعد اعتزاله التكوين الجامعي لأسباب صحية ليشغل كعامل في ورشات الميكانيك لكنه واصل تكوينه الجامعي بالمراسلة ليتحصل على درجة مهندس ، ثم درجة كبير المهندسين بفضل خبرته الواسعة في مجال عمله وهو في سن الثامنة والعشرين ، غادر بعدها المؤسسة ليشغل منصب مهندس مستشار في مجال التنظيم مما اكسبه المزيد من الخبرات في هذا المجال . بعد تبرير نظريته في كتابه الإدارة العلمية للمؤسسات طرح تايلور نظريته القائمة على معاينة عامة للاختلالات التي مست الاقتصاد الأمريكي الذي كان بحاجة لاقتراح الحلول المناسبة ، حيث اقترح تطبيق علم التنظيمات كتعويض لنموذج المعارف المطبقة من خلال حديثه عن الإدارة العلمية للمؤسسة كشكل للتسيير ومن ثمة تأكيده على أنها الحلول العلمية لمشاكل التنظيمات هي التي من شأنها مساعدة المؤسسات على تجاوز مشاكلها فقد منح تايلور لنظريته صبغة شمولية ومن الناحية الابستمولوجية نجح في تقديم نظرية علمية تركز على القوانين والقواعد و المبادئ التي يمكن

حسبه أن تطبق على جميع النشاطات الإنسانية البسيطة منها و المعقدة حيث يمكن أن ننجح في تحفيز أي فرد لتحقيق تقدم في عمله .

أدى تبني نظرية الإدارة العلمية إلى تحقيق مكاسب في مجال التحفيز الوظيفي وأدى بدوره إلى الرفع من المردودية الإنتاجية من خلال التركيز على فكرة تحقيق مصالح الجميع على صعيد علاقات العمل ، حيث تقوم النظرية على أساسين أولها أن الإنسان موجه في طبيعته ولا يمتلك الكفاءات التي تسمح له باتخاذ القرارات أما ثانيها فتدل على أن المؤسسة الناجحة هي تلك التي القائمة على تنظيم عقلاني من حيث التسيير و القواعد المنظمة و الماكنات و المناصب و توقيت

العمل و كذا تحفيز العمال و عليه فان كل فرد داخل المؤسسة يمكن أن يحصل على حالة من الرضا لأنه يوجد دائما عمل يسمح له بتقديم أحسن ما لديه ، و تحفيزه في هذه الحالة ستكون دائما ذات مردودية مالية (الأجر) ، كما أن التنظيم العقلاني يتحاشى وضعية اللايقين و العشوائية في الأحكام و هما النقطتين السلبيتين لدى نظرية تايلور و عليه فمكننا القول بان القواعد الرسمية تضمن الشفافية في التنظيم و حسب تايلور لا بد على الجميع في التنظيم المسير علميا و حسب التسلسل الهرمي احترام القوانين المنظمة للعمل الإنساني

هذا النموذج الذي يسمى أيضا التنظيم العلمي للعمل يمكن تلخيصه في عدة مبادئ ففي أول الأمر تؤكد هذه النظرية على ضرورة تجزئة العمل على شكل مهام بسيطة و متكررة كل مهمة مضمونة من طرف عامل بعد لا بد من وجود تقسيم اجتماعي للعمل يضمن فئتين من الأجراء الأولى هم ذوي الكفاءات الذين يضمنون حساب توقيت الإنتاج و تكليف الآخرين بالمهام و توجيه كفاءاتهم و مراقبة نجاعة النظام و الفئة العمالية المنتجة المشكلة من العمال الذين ليست لديهم صلة باتخاذ القرارات و لا سن القوانين التي تهمهم و تتواجد الفئة الأولى في مكاتب الدراسات و هم المهندسين أما الفئة الثانية فهم المنفذين للقرارات الصادرة عن الفئة الثانية وفق تسلسل هرمي صارم (Philippe Scieur 2014) ، هذا التوزيع يسمح للعامل بالاستفادة من الدراسات العلمية التي تجعل منه أكثر تأقلا مع الماكنات (الارغوميا) و في أن واحد تجعل من المؤسسة العلمية مركزية من خلال وضع كل فرد في سلمه الخاص كالمراقبة و المعاينة و التواصل وفقا لضوابط رسمية منظمة ، الفرد من المساهمة الآلية في تماسك الجماعة .

يمكن تلخيص مبادئ نظرية الإدارة العلمية فيما يلي:

1-تبني العلم في إدارة التنظيمات.

2-النظام و ليس الفوضى.

3-روح الفريق و ليس الفردانية.

4-المردودية القسوى و ليس المردودية المحدودة.

- 2-4النظرية الفوردية :

الفوردية هو مبدأ عمل أو تنظيم الإنتاج ظهر عام 1908 على يد هنري فورد (1863-1947) مؤسس شركة فورد عندما بدأ تصنيع سيارته وقد نقل أكثر مبادئه من نظرية الإدارة العلمية و هي فلسفة اقتصادية تشير إلا أنه يمكن تحقيق الرفاهية من خلال خفض تكلفة الإنتاج والتوسيع في التسويق وجني مزيد من الأرباح للعمال ، و ترى هذه النظرية بأن العمال يجب أن يكونوا جزءا من عملية الاستهلاك لذلك قام بتقليل ساعات العمل وزيادة الأجور مما يسمح للعمال بشراء المنتجات وإيجاد الوقت الكافي للاستمتاع بها وهذه بدايات نظرية حياة الرفاهية والعمل على زيادة الإنتاج بالجملة عن طريق خطوط الإنتاج وتخصيص عمل لكل عامل للإنتاج ضمن قسم معين من المنتج النهائي.وجدير بالذكر أن شركة فورد كانت أول شركة عالمية غير قائمة على قومية بل كانت أول شركة لها فروع في دول متعددة.

3-5-هنري فورد (1863-1947)

ولد هنري فورد عام 1823 من أسرة ايرلندية من المهاجرين العاملين بالزراعة ونشأ في منطقة ريفية قرب ميتشيغن أفتن منذ طفولته بتركيب الآلات التي كان أبوه وجده من السباقيين إلى استخدامها في حقولهم ونمت معه مهارة تصليحها وتطويرها ،في السادسة عشرة اشتغل ميكانيكا مساعدا ثم تدرج في المعرفة والخبرة ومجالات العمل حتى أصبح كبير المهندسين لدى شركة ايديسون للإنارة وفي عام 1896 وبعد سنوات من التجارب المنجزة في وقته الخاص تمكن من بناء سيارته الأولى وفي سنة 1903 أسس شركة فورد موتور، و كانت السيارة في مطلع القرن العشرين رمزا للمكانة والثروة وحيازتها حكر على الشريحة الضيقة من الأغنياء.

أراد فورد تغيير ذلك فكان الموديل الجديد مصمما ليكون في متناول الجميع وكان السبيل الوحيد لصنع سيارة كهذه هو إنتاجها بأعداد كبيرة و بكفاءة عالية أسس فورد مصنعه القائم أساس تحقيق الكفاءة واللجوء إلى تجزيء المهام إلى ابسط عناصرها واستخدم فورد الأجزاء القياسية القابلة للتبادل وتقنيات خط التجميع في عملية الإنتاج .

تأسيس شركة فورد :أسس فورد عام 1903 شركة فورد للسيارات وكانت الشركة في بداية عهدها

تنتج السيارات ذات الأسعار الغالية تماما كما كانت تفعل منافستها من الشركات الأخرى إلا أن

فورد سرعان ما بدأ العمل لصنع سيارة بسيطة وقوية تكون في متناول غالبية الشعب ،أنجز فورد

أول هذه السيارة من موديل عام 1908 وبعد ذلك وفي عام 1909 قرر فورد أن ينتج موديل تي-أس

فقط وكان السعر الأصلي لموديل تي وهو 850 دولار أمريكي ثمنها مرتفعا بالنسبة للكثيرين،

ولكي يخفض السعر ابتكر فورد نظام خط التجميع الذي عن طريقه يتم ترتيب قطع المحرك وتركيبها من خلال مرورها على السير أمام العمال والفنيين وكان العامل بدوره ينجز مهمة مهنية كإضافة أو شد إحدى القطع وقد ساعد هذا النظام على تقصير فترة تجميع سيارة فورد من حوالي 12.5 ساعة عام 1912 إلى ساعة ونصف عام 1914. بدأت الشركة في إنتاج القطع بنفسها بدلا من شرائها من ممولين من خارج الشركة بأسعار عالية كما صارت تشحن أجزاء السيارات كاملة حيث شركة التجميع تركيب الأجزاء معا، بالإضافة إلى ذلك بدأت الشركة تنتج الزجاج وال فولاذ، وعندما انخفضت تكاليف الإنتاج حول فورد كثير من الفائض إلى زبائنه، فقد انخفض سعر السيارة T إلى 500 دولار أمريكي عام 1913 ثم 390 دولار عام 1915 ثم 260 دولار عام 1925 مما جعل السيارة في متناول العائلة المتوسطة الدخل وفي عام 1914 رفع فورد الحد الأدنى لأجور العمال والعائلات متوسطة الدخل وفي عام 1914 رفع فورد الحد الأدنى لأجور العمال فكان يدفع لهم أكثر من ضعفي ما كان يتلقاه نظراؤهم في أماكن أخرى كما خفض عدد ساعات العمل اليومية من تسع ساعات إلى 8 ساعات مما أدى إلى جعل العمال يتدفقون على فروع شركة فورد .

3-5-1- مسار وأسلوب العمل لشركة فورد:

اهتم فورد بحياة العمال خارج مكان العمل عام 1914 كما أنه زاد في أجر بعض من عماله وشجع على تبني معايير السلوك الأخلاقي وقد كان هدفه من الزيادة في الأجر توليد حس بالولاء لشركته وتحفيز الطلب على سيارات شركة فورد موتور في صفوف القوة العاملة لديه كما يهدف تطبيق هذه المعايير الاجتماعية إلى التخفيف من التغيب عن العمل وتغيير العمل. لقد حققت الفوردية ازدهارا طويلا الأمد وكانت هذه حقبة من النمو والاستقرار الاقتصادي الشامل بتأسيسها لمجموعة أوسع من المؤسسات كما ساهم في انخفاض معدل البطالة واستقرار التوظيف وذلك ببقاء الكثير من الأفراد في الوظيفة نفسها مع رب العمل نفسه طوال حياتهم أو معظمها، كما نتج عن هذا الاستقرار صفقات ضمنية بين نقابات العمال والشركات، إلا أن هذا الشكل من التسوية اختلف من دولة لأخرى من اتفاقيات رسمية في الدول الشركانية كألمانيا إلى الاتفاق الرسمي بين العمال والرأسمالي الذي ظهر في أمريكا حيث تضمنت هذه الاتفاقيات الزيادات في الأجر تماشيا مع الإنتاج بالإضافة إلى الخضوع والموافقة على القرارات الإدارية وعدم رفضه وعدم المشاركة في إضرابات وهذا ما ساهم في استمرار ارتفاع الأجور.

سعت الفوردية إلى رفاهة العمال وعائلاتهم ففي الكثير من الدول يرتبط التأمين الصحي ومعاشات

التقاعد وإعانات البطالة بالتوظيف أو ما يسمى بالرفاهية المهنية (السيد الحسيني، 1983)، لم تكن

الفوردية نظام مساواة بل نظام عمالة مجزاة وفيما توسعت القوى العاملة التي تقوم على الأعمال اليدوية أو ما يسمى بالعمال ذوي الياقات الزرقاء هذا حذوها العمال ذوي الياقات البيضاء والقوى العاملة الإدارية وهذا ما أدى إلى نشوء طبقة بيروقراطية جديدة داخل الشركات الكبرى , وكذلك انقسمت القوى العاملة الفوردية بين أسواق عمل رئيسية وثانوية احتوت أسواق العمل الرئيسية الوظائف التي تتسم بأجر مرتفع نسبيا باستقرار في التوظيف وبفرض ترقية تسمى أسواق العمل الداخلية أما أسواق العمل الثانوية فقدت عادة أجرا أدنى وأمانا وظيفيا أقل وفرصا أقل للتقدم المهني بشكل عام وتتعلم العمال الذكور والبيض في الصناعات الاحتكارية الكبرى بمنافع الفوردية بالمقابل غالبا ما أساء تقسيم سوق العمل إلى النساء والعمال غير البيض وجعلهم أسرى وظائف أقل أمانا وأدنى أجرا جاء ذلك نتيجة التمييز الرسمي ،مثل السياسات التي تمنع النساء المتزوجات من أن يتوظفن وفي حين قامت الحركات الاجتماعية الجديدة بحملات في سبيل إزالة معظم التمييز غير الرسمي لكن اللامساواة في سوق العمل استمرت مجسدة نموذجا من تقسيم العمل القائم على التمييز بين الجنس و اللون.

3-5-2- المبادئ الخاصة بالفوردية:

ينبغي أن يتم تحقيق الإنتاج حسب مسار منظم داخل سيرورة تضم عمليات يتم تخطيطها بطريقة بحيث يصل العنصر المناسب إلى المكان المناسب في الوقت المناسب وفق مسار المنتج وعناصره على طول سيرورة الإنتاج التي ينبغي أن تتم بطريقة ميكانيكية مع تقسيم عمليات التصنيع انطلاقا من أصغر وحدة لسيرورة الإنتاج وقد أدى تطبيق هذه المبادئ إلى اختراع سلسلة التركيب.

- تعزيز الفصل بين أعمال التفكير والتصميم والدراسات وأعمال التنفيذ وتجزئة الأعمال والمهام إلى حد كبير وتكرار تنفيذها من خلال يوم العمل.

- تحديد المواصفات والمقاييس المتعلقة بالإنتاج والمنتجات والكميات والنوعية

- تحديد الأجر باليوم بدلا من الأجر بالقطعة 2.

3-5-3- تمسك فورد بالكفاءة:

شكل تجميع الموديل T في البداية أي في عام 1908 إشكالا كبيرا في عملية الإنتاج حيث تطلب

اثني عشرة ساعة ونصف وفي عام 1920 تقلص الزمن إلى دقيقة واحدة وبعد خمس سنوات

أخرى أصبح يعد بالثواني في عام 1917 تمكنت خطوط إنتاج فورد من توليد أكثر من ضعفي

الحصيلة الاجمالية للإنتاج بقية المنافسين في السوق وخلال الفترة الممتدة بين عامي 1909

و1921 انخفض سعر موديل T من 950 إلى اقل 355 دولار وارتفع الإنتاج 18000 سيارة إلى

1250000 أي أن السعر انخفض إلى الثلث تقريبا وازداد الإنتاج إلى سبعة وستين ضعفا لقد

أصبحت فورد المؤسسة الأضخم والأكثر ربحا.

أوشكت امبراطورية فورد العملاقة بحلول عام 1927 كانت على الانهيار بعد أن فقدت موقعها

القيادي ولا تكاد تقدر على الاحتفاظ بالمركز الثالث ،وعلى مدى العشرين عاما التالية تقريبا كانت

عرضة لخسائر متلاحقة تستنزف رصيدها الهائل ،وعاجزة عن المنافسة الفعالة، وفي عام 1941

تسلم القيادة هنري فورد الثاني حفيد هنري فورد المؤسس وعمره ستة وعشرين عاما ،ليس لديه

تدريب ولا خبرة تذكر بالمقارنة مع جده ،بعد عامين من تسلّم القيادة تمكن من الانفصال عن القيادة

التي كان يحتفظ بها جده ووضع مكانها إدارة جديدة وبواسطتها أنقذ الشركة. لقد فشل فورد بسبب

نظريته الراسخة بعدم حاجة العمل إلى المديرين والإدارة بل ما يحتاجه العمل في قناعته هو الحزم

وكان يفصل أو يبعد أي مساعد يتجرأ على التصرف كمدبر فيتخذ قرار أو يقوم بتصرف دون أمر

من فورد ولم تشفع لأحد لديه الكفاءة والخبرة .

نستنتج أن محاولات فورد لتنظيم مصانعه قد مثلت شكلا من أشكال عقلنة أنماط العمل والإنتاج

حيث أرسى فورد كذلك نمط الإنتاج عبر السلسلة لتسهيل عملية تركيب قطع غيار السيارات

وتوحيد عملية الإنتاج وقد تمت عملية وضع أول سلسلة لتركيب السيارات بمصانع فورد في عام

1913م وقال الوقت المخصص لتركيب سيارة فورد من 123 ساعة و28د إلى الساعة واحدة وثلاث

وعشرين دقيقة ورغم ما يحمله أسلوب التسيير الفوردي في ظاهره من ملامح ايجابية إلا أن

التجربة لم تعمر طويلا حيث تناقصت إنتاجية العمال بعد فترة من اعتمادها. وظهرت بوادر

لاستيائهم من سيطرة أصحاب العمل على حياتهم داخل المصنع وخارجه. ومن المهم القول أن

تجربة تسيير العمال كما اقترحها هنري فورد كانت بمثابة محاولة للتفكير العملي في هندسة جديدة

للعمل وكانت تجربة تهدف إلى محاولة تغيير أوضاع العمل والعمال.

أسلوب التسيير الفوردي: لم يكن لدى فورد أي شك في صواب الأساليب اللازمة لتسيير العمل

المتنامي وبالتالي لم يكن لديه أدنى فسحة للتراجع أو التغيير أو التنبؤ بتحويلات البيئة والشركة

والتكيف معها ويقول في ذلك ” ننتظر من رجالنا الانصياع للتوجيه، لا يمكن التفكير في السماح

للعمال باستخدام طرقهم الخاصة ،و الهدف من وجود رجال لدينا هو انجاز أكبر قدر ممكن من

العمل وتلقي أعلى أجر ممكن ولو سمحنا لكل رجل بالعمل على هواه فان الإنتاج سيتدهور و

ستتدهور معه الأجور أيضا، إن أبوابنا مفتوحة والرحيل لكل من لا تعجبه هذه الطريقة في العمل”.

3-6- نظرية العلاقات الإنسانية عند التون مايو

تعتبر دراسات هوثورن كمصدر و نموذج أساسي لمدرسة العلاقات الإنسانية و لنظرية التنظيم بشكل عام ، فهي تعد الأولى من نوعها التي تم إجرائها على بنية تنظيمية أو مؤسسة و يرجع لهذه الدراسة الفضل في اكتشاف جماعة العمل داخل التنظيم الصناعي و تقديم تصور جديد للمصنع على أنه تنظيم اجتماعي ، وقد وضح ذلك من خلال ما تم نشره من نتائج لدراسات هوثورن من مؤلفين أولهما لديكسون وروثلزبرجز و الثاني لايلتون مايو .

و قد تضمن المؤلفين نتائج تجارب هوثورن و الرؤية المتطورة للنظرية الاجتماعية علاوة على الرؤى الفلسفية ذات الصلة بالنتائج ، و من جانب آخر تعتبر دراسة هوثورن الأولى من نوعها التي تعتبر تغييرا للممارسات الإدارية القائمة ، (طلعت إبراهيم لظفي ص 53) فقد أسفرت نتائجها عن وجود فجوة كبيرة بين العمال و الإدارية و ما يحدث من جراء الانعزالية من مشكلات في الاتصالات الرأسية(الأعلى و الأسفل) عبر التدرج الهرمي للمستويات التنظيمية ، و مما يتوجب التأكيد عليه أن إجراء دراسة هوثورن تم بناء على طلب من إدارة المصنع و بدعم من جامعة هارفارد لبحث مشكلات انخفاض الإنتاجية و أداء العمال ، من هذه الدراسة بدأ اهتمام علماء النفس في الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة في بنيتها و ثقافتها و حجمها فضلا عن دراسة معنويات و احتياجات الأفراد.

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة الأمريكية قبل الحرب العالمية الثانية ، ثم انتشر تأثيرها إلى بريطانيا لفترة قصيرة فيما بعد الحرب و لقد استمدت أفكار هذه المدرسة سندها من تجارب أو دراسات هاوثورن التي أجريت في شيكاغو منذ منتصف العشرينيات و حتى أواخر الأربعينيات من القرن العشرين ، تحت رعاية شركة و يسترن اليكترويك و تسعى حركة العلاقات الإنسانية على المستوى الأكاديمي إلى فهم الحالة اللامعيارية داخل المجتمع المحلي ككل ، و قد اشتهر منظروها بالرغبة في التقليل من أهمية دور الدوافع الاقتصادية حتى داخل أماكن العمل ذاته و التأكيد في مقابل ذلك مكانة المشاعر التي تحكم سلوكيات العمال ، فالمشاعر و ما يربطها من معايير لجماعة العمل تخلق بناء غير رسمي و قد يكون له أهداف تختلف عن أهداف البناء الرسمي .

لقد بدأت دراسات هاوثورن التي أشرف عليها التون مايو و زملائه من الباحثين من أجل الكشف عن العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية و الإنتاجية ثم اتسعت لنتناول جماعات العمل من حيث البناء و الروح المعنوية و القيم و الاتجاهات و المعايير و الدافعية و قد كشفت هذه الدراسات عن أهمية البناء غير الرسمي و للتنظيم و عن اثر جماعات العمل غير الرسمية في التأثير على سلوكيات العمال اتجاهاتهم و إنتاجيتهم.

3-6-1- التون مايو (1880 - 1949)

جورج التون مايو ولد بمدينة ادليد بأستراليا في 26 ديسمبر 1880 و توفي في 7 سبتمبر 1949 في جيلفورد بريطانيا وهو مالم نفس امريكي اهتم بالدراسات الاجتماعية ودراسات علم النفس الاجتماعي ، عمل في التدريس بالولايات المتحدة الأمريكية في الفترة ما بين 1911-1923 ، وقد درس بجامعة بلسينفانيا قبل أن يسمى أستاذا في قسم البحوث الصناعية بمدرسة الأعمال و الإدارة في جامعة هارفارد عام 1926 و أصبح مديرا لها حتى عام 1947 ، و يعود إليه الفضل في تطوير نظرية العامل الإنساني في الصناعة خصص جزءا كبيرا من أبحاثه لتحليل الظروف المادية المؤثرة في العمل ضمن التنظيمات الإنتاجية وخاصة العلاقة بين ظروف العمل البيئية و الظروف النفسية للعاملين وأثر ذلك كله على إنتاجية العمل وهو يعد من رواد علم الاجتماع الصناعي من أهم أعماله.

- المشكلات الإنسانية للحضارة الصناعية

- المشكلات الاجتماعية للحضارة الصناعية.

3-6-2- نظرية العلاقات الإنسانية

نشأت فكرة العلاقة الإنسانية حينما بدأت الإدارة تفكر جديا في العامل البشري و أهميته فظهرت إدارة الأفراد ثم تعددت تخصصاتها واتخذت أسماء متنوعة مثل العلاقات الإنسانية ، العلاقات البشرية ، إدارة العلاقات العمالية ، إدارة العلاقات الإنسانية ، إدارة العلاقات الصناعية ، (طلعت إبراهيم لطفي ص 56) و تدل عبارة العلاقات الإنسانية إلى حركة فكرية ظهرت في ثلاثينيات القرن العشرين و تمحورت حول شخصية التون مايو و توجهاته الفكرية واحتفظت بقوتها إلى غاية سنوات الخمسينيات ، كما تعتبر أيضا حركة رد فعل ضد التنظيم العلمي للعمل وقد تبنها فيما بعد جيل من تلاميذ التون مايو المباشرين ، ثم بعدهم جيل ثاني تسيطر عليه أعمال أكثر عمقا في نفس الإطار الفكري ، و فضلا عن ذلك فان عبارة العلاقات الإنسانية تدل على تلك المجموعة من الأبحاث ذات الطابع العلمي ذات الممارسة الميدانية

العلاقات الإنسانية كحركة فكرية : أدت النتائج التي تصول إليها مايو إلى ميلاد حركة تؤكد أهمية العوامل الإنسانية أو ما يمكن تسميته بالروح المعنوية لإنتاجية العمل و تؤكد هذه الحركة أهمية العلاقات الشخصية بين العمال وأهمية بيئة العمل الملائمة للإنتاجية المرتفعة و بصفة خاصة للأعمال الروتينية و المملة و يفترض مايو أن الذين يعملون بالوظائف المملة ليس لديهم تشبع بالدوافع، فهم يتجهون نحو البيئة الاجتماعية للعمل من أجل الحصول على ما يريدون من دافعية، كما ترى نظرية العلاقات الإنسانية أن العامل أكثر سعادة هو العامل الأكثر إنتاجا، المبدأ الأول هو

أن العلاقات الشخصية المتبادلة بين العمال أنفسهم هي أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والمبدأ الثاني هو أن أهمية العوامل الاجتماعية غالباً ما تزيد في أهميتها على أهمية الحوافز المالية في تحديد مستوى أداء العاملين و المبدأ الثالث هو أن العمال يتقبلون قيماً و تعليمات زملائهم أكثر من تقبلهم تعليمات الإدارة فمثلاً يقلد بعض العمال إنتاجيتهم للمحافظة على مستوى الإنتاجية التي يتفق عليها العمال.

3-6-3 - عوامل ظهور نظرية العلاقات الإنسانية

ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية كغيرها من النظريات المفسرة لطبيعة تأثير الصناعة أو غيرها من الظواهر و المشكلات على البناءات و التنظيمات والأنساق الاجتماعية كما جاءت لتفسر انعكاسات ظروف تدهور الصناعة في المؤسسات الإنتاجية و اعتبارها احد العوامل الرئيسية التي شغلت اهتمامات أصحاب رؤوس الأموال ، مما زاد من اهتمام الباحثين الأكاديميين المختصين في علم الاجتماع الصناعي بهذه الظروف التي أدت مجتمعة إلى ضرورة إعادة التفكير في أساليب علمية حديثة لفهم المشكلات ذات الطابع التنظيمي التي تعاني منها المؤسسات الصناعية ، فعلى الصعيد الأكاديمي تعتبر نظرية العلاقات الإنسانية كرد فعل لوجود نظريات أخرى مثل نظرية الإدارة العلمية.

3-6-4 - أهم الدراسات المنجزة من طرف التون مايو

تعتبر الدراسة التي قام بها التون مايو مرجعاً مهماً بالنسبة للمهتمين بقضايا التنظيم بينها الدراسة التي أجريت حول موضوع دوران العمل التي قام بها مايو ومعاونيه في مصانع إنتاج الطائرات في كاليفورنيا و الدراسة التي أجريت حول ظروف العمل في مصانع غزل القطن في بنسلفانيا من أهم الأعمال الميدانية التي توصلت إلى نتائج مفسرة للظواهر المرتبطة بظروف العمل في المؤسسات الصناعية و التأثيرات الاجتماعية والسياسية المصاحبة لها ، ففي عام 1923 كلف كل من مايو و عدد من الباحثين بانجاز دراسة حول حركة العمل و التواصل فيما بينهم داخل المصنع أثناء عملية الإنتاج و أثرها على المردودية أظهرت بان التواصل لا بد أن يكون من خلال فترات محددة تضبطها الإدارة المشرفة على الإنتاج بدلاً من تركها للعمال أنفسهم فتحصل العمال على فترات محددة للراحة أدت إلى انخفاض تنقل العمال أثناء العمل و الزيادة في الإنتاج (طلعت إبراهيم لطفى ص 87) ، و في سنة 1943 دخلت الولايات المتحدة الأمريكية الحرب العالمية الثانية و توسع الصناعات العسكرية مما أدى إلى ظهور مشاكل وسط العمال كنتيجة لحدة الضغوطات الناجمة عن الرفع من وتيرة الإنتاج المفروضة على العمال ، حيث صادفت الكثير من المؤسسات الصناعية مشاكل من

هذا القبيل و في هذا السياق نذكر الدراسة التي يقام بها مايو بمصنع الطائرات بكاليفورنيا الجنوبية حول ظروف العمل وعلاقتها بوتيرة الإنتاج اثبت من خلالها أهمية العلاقات بين العمال و الدور السلبي الذي يمكن أن يلعبه الإفراط في الممكنة و الاعتماد على الطرق العلمية والحديثة التي أثرت على الروح المعنوية للعمال.

يرى علماء الاجتماع بأننا يمكننا الخروج بعد نتائج من الدراسات التي قام بها مايو معاونه بهذه المؤسسات الصناعية و هي:

- 1- العمل نشاط جماعي
- 2- تتمركز حياة العامل الاجتماعية حول نشاط العمل و تتشكل وفقا له.
- 3- الحاجة إلى التقدير و الشعور بالأمن والانتماء إلى جماعة العمل لهما أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال و يؤثر على إنتاجيتهم .
- 4- الشكوى التي يقدمها العامل لا تعتبر بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.
- 5- إن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته و مدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو من خارجه.
- 6- تمارس الجماعات غير الرسمية داخل العمل، ضبطا اجتماعيا قويا على عادات العمل واتجاهات العامل. (طلعت إبراهيم لطفي ص 87).

3-6-5- انتقادات نظرية العلاقات الإنسانية

على الرغم من الانجازات الكبيرة التي ساهمت نظرية العلاقات الإنسانية في تكريسها في مجال البحوث العلمية في مؤسسات الصناعية إلا أن هناك من يرى بان هذه النظرية ركزت بإفراط على الحياة الداخلية للمصانع و كأن هذه المؤسسات ومعزولة عن البيئة الاجتماعية التي لا يقل تأثيرها أهمية عن المؤثرات الداخلية ربما تزيد عليها بكثير في بعض الأحيان كما استبعدت هذه النظرية مسائل الصراع بين العمال و أرباب العمل مما جعل نعظم هذه الدراسات و النتائج المرتبطة بها في وضع يناسب أصحاب العمل بالدرجة الأولى و ذلك بدليل أن جميع الدراسات التي قام بها التون مايو تمت بطلب و تحت إشراف أصحاب العمل أنفسهم. (الفيسلاوي 2016 ، ص 17).

3-7- التنظيمات في النظرية الوظيفية :

يركز تالكوت بارسونز في تحليله للتنظيمات على أساس ديناميكا التغيير في أشكال الاجتماع الحديثة ، إذ يعتبر الأنساق كتنظيمات تتفاعل فيما بينها وتتأثر ببعضها البعض في حالة من التوازن الناتج عن الالتزام الوظيفي لكل تنظيم وذلك في سياق العلاقات التي تجعل من المجتمع بشكل عام يحافظ على حالة من التوازن ،ومن هنا تظهر النزعة الوظيفية والحركية الدائمة سواء كان اهتماما

بالتنظيمات من الداخل أو من الخارج فإننا نفهم هذه الحركية على أنها نتاج لتفاعلات داخلية بين مختلف الفاعلين المشكلين للتنظيم وأخرى تحدث ما بين التنظيمات ،وهو ما يجعل من النظرة الوظيفية تأخذ على عاتقها مهمة تفسير التنظيمات بمختلف أنواعها وأشكالها في سياق عام للتغير الاجتماعي .

3-7-1- فهم التنظيمات من الداخل:

تعتبر منظومة القيم السائدة في التنظيم الركيزة الأساسية التي يقوم عليها النسق الفكري الوظيفي في فهم التفاعلات بين مكونات هذا التنظيم ومعرفة طبيعة القواعد التي تقن العلاقات بين الفاعلين في مجال العمل بمعنى أن الأفراد يخضعون للقواعد المفروضة عليهم من طرف التنظيم وهم بذلك يعيدون إنتاج القيم السائدة كما أن أي تسلسل هرمي للمسؤوليات داخل التنظيم تخضع لهذه القواعد وتتأثر بالقيم التنظيمية السائدة.

3-7-2- فهم التنظيمات من الخارج:

إن دراسة أي تنظيم من الخارج هو بمثابة تبني المقاربة التي تقوم على أساس فهم التفاعل الوظيفي بين الأنساق وطبيعة العلاقات التي تربط كل نسق بالآخر، وبما أن التنظيمات هي عبارة عن أنساق فإننا في هذه المقاربة نحيط العلاقات بين التنظيمات بالعناية والاهتمام كونها توفر لنا تأويلات للواقع التنظيمي بشكل عام والمتطلبات الوظيفية التي يسعى التنظيم لتحقيقها.

3-7-3- العمل والتنظيم عند بارسوتر:

بما أن المجتمع هو عبارة عن انساق متفاعلة فيما بينها فإن المؤسسات هي موضوع علم الاجتماع الوظيفي من منطلق أن علم الاجتماع هو علم المؤسسات الاجتماعية، وإذا أخذنا بعين الاعتبار بأن هذه المؤسسات هي انساق فهي كذلك تنظيمات تقوم على أساس عدة وهي **أولاً:** الأفراد المتفاعلون مع بعضهم البعض داخل النسق، تجمعهم مصلحة واحدة ويؤدون أدواراً متعددة ولديهم دوافع تجعلهم يسعون إلى الارتقاء في أدائهم لهذه الأدوار وهم يخضعون بذلك للمعايير والقيم التنظيمية **ثانياً :** المكانة فعندما يؤدي الفاعل دوره يصبح الموضوع الذي يشغله هذا الفاعل المكانة، فهي مرتبطة حسب الدور فكلما أدى الفاعل دوره أصبحت له مكانة فهي تتغير حسب طموحات الفاعل وتموقعه داخل التنظيم، وهي قابلة للتغيير وليست ثابتة ، **ثالثاً :** التوازن و هو أن أداء الأدوار وتحقيق المكانات لدى الأفراد يتجسد حسب حالة من التوازن داخل التنظيم وهذه الحالة بدورها تحافظ على التوازن العام داخل التنظيمات.

من خلال تحليل بارسوتر للمجتمع يكون قد انطلق من الكل ليصل إلى الجزء، ويرى حسب رأيه أن المجتمع يتكون من مجموعة وحدات أو بنى اقتصادية وسياسية واجتماعية ودينية وثقافية،

البنائات تحكمها نظم اجتماعية وتضم المؤسسات الاجتماعية بمختلف أنواعها الأسرة و المدرسة وغيرها وداخل هذه التنظيمات توجد ثلاثة عناصر أساسية وهي الفاعل و الدور و المكانة، فيعتبر الفاعل جزءا هاما في التنظيم، فهو الذي يؤدي الدور ويشمل الفاعل على مجموعة من الطموحات والدوافع التي تساعده على تأدية عمله وهؤلاء الفاعلين يكونون خاضعين للمعايير والقيم والمبادئ النابعة من الخصوصية الاجتماعية والثقافية للمجتمع، ومن خلال تأدية الفاعلين لادوار داخل هذه المؤسسات على أكمل وجه تصبح لهم مكانة، والتي تعتبر الموضع الذي يشغله كل فرد داخل نسق اجتماعي معين، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بالدور الذي يقوم به الفرد أو الفاعل داخل البناء فكلما قام الفرد بدور مطلوب منه تصبح له مكانة اجتماعية، فمثلا في المؤسسات التربوية عندما يقوم المعلم بدوره وهو تربية وتعليم الأطفال على أكمل وجه أو عند ما يقوم العامل في المؤسسات الاقتصادية بالإنتاج أو الطبيب بالعلاج، فهم بصدد القيام بالواجبات المنتظرة منهم، و بالتالي تصبح لهم مكانة داخل المجتمع، بمعنى أن المكانة تتحقق عندما يؤدي الفاعل دوره أو العمل المطلوب منه ولا يمكننا الحديث عن تأدية الدور بدون الفاعل والمكانة ومن خلال تأدية وظائف محددة يتحقق التوازن والتناغم الاجتماعي.

3-7-4- كيف يتحول النسق إلى تنظيم:

تصور بارسوتر التنظيم على أنه نسق من العلاقات التي تؤثر وتتأثر وتتكامل فيما بينها وتتساند وتتوازن من أجل تحقيق أهداف معينة، وهو يعني أنه عندما يؤدي كل نسق من أنساق المجتمع دوره هو بصدد تحقيق احتياجاته بحيث يكون هناك تكامل بين هذه الأنساق، فمثلا النسق السياسي يحتاج إلى النسق الاقتصادي والاجتماعي ويحتاج إلى القانوني وهكذا بحيث أن كل نسق يتأثر ويؤثر في الآخر مما ينتج عنه تساند وتوازن من أجل تحقيق هدف وهو استمرار وبقاء المجتمع وإشباع حاجاته، هنا يتحول النسق إلى تنظيم أي بأنه حسب رأيه أن التنظيم يعتبر نسق اجتماعي يتألف من مجموعة أنساق فرعية كالجماعات والأقسام والإدارات كما أوضح بارسوتر أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف التنظيم طابعا شرعيا فهي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر إلى تحقيقها وفي ضوء هذا حدد بارسوتر صفات النسق التنظيمي وخصائصه وهو يقوم على :

- ضرورة وجود قيم في الأنساق التنظيمية فهي تلعب دورا وظيفيا يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم.

- يبين أهمية الجماعة والدور التنظيمي ويعتبر القيم أساسا هاما لقبول التنظيم ويتطلب الأمر القواعد المعيارية التي تتضمنها العمليات التنظيمية الداخلية والتي تعمل على تحقيق التكامل الوظيفي وذلك من خلال التزام الأفراد بأداء وظائفهم.
- يعتمد التنظيم على قادة وأفراد لهم مسؤوليات القيادة في رسم سياسات التنظيم واتخاذ القرارات في حدود السلطة.
- يرى بارسوتر في كتاباته حول اختيار الوظيفة إلى أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة وهي :

1 فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته

2- معرفته لمتطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى في هذا العمل.

3- إقامة جسر أو علاقة بين هذين النوعين من العوامل .

ويقدم بارسوتر على هذا الأساس ثلاث مراحل أو أعمال رئيسية لإرشاد المهني.

1-الاختيارات لقياس الفرد واكتشاف سمات وخصائص الفرص

2- الحصول على المعلومات عن المهنة وتحليل المتطلبات الوظيفية

3- اتخاذ أسلوب من خلال هاتين العمليتين كالمزوجة بين العمل والأفراد.

4- مراعاة المتطلبات الوظيفية الأساسية بحيث يتعين على كل نسق أن يواجهها وهذه المتطلبات

تتمثل في ما يلي:

4- أ -المواءمة : ويعني بها عملية تدبير كل الموارد البشرية والمادية والمهارات المتنوعة من

أجل تحقيق أهداف كل تنظيم وذلك من خلال التفاعل بين التنظيم والبيئة الخارجية.

4- ب- تحقيق الأهداف : ويتوقف هذا المطلب على تماشي الوسائل مع الغايات أي التنسيق بين

الأنشطة من أجل ضمان تحقيق الأهداف التنظيمية ، وهذا يتطلب حشد كل الموارد لأن قوة التنظيم

ترتبط بذلك وهذا ما يبرره تفسيره للقوة ويتضمن عملية صنع القرار والمعايير المنظمة لها.

4- ج- التكامل : يتمثل في العلاقة بين الوحدات المكونة للتنظيم والتي تسعى إلى تحقيق مستوى عال

من التماسك والتضامن كما ينبغي أن يكون بين الأنساق الفرعية حتى يتمكن من إحداث تكامل بين

العلاقات التي تتم داخل النسق الاجتماعي.

4- د- الكمون : ويعني مدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف التي تسود في

النسق الأكبر وينقسم إلى:

- مطلب تدعيم النمط أو المحافظة على النمط: أي أن مشكلة تطابق بين نوعي الأدوار التي يؤديها الفرد داخل التنظيم وتتطلب المطابقة وجود آليات تحقق التناغم والانسجام بين التوقعات داخل التنظيم وخارجه.

- احتواء أو خفض التوترات: هي العمليات التي تؤكد على وجود انتمائية للفرد ودافعيته لتأدية ما يكلف به من أدوار أو مهام.

3-7-5- نموذج الوظائف الأربعة لتحليل الأنساق الفرعية:

1 - النسق الاقتصادي: وهو يشتمل على مجموعة الأنشطة الخاصة بالإنتاج والتوظيف ويحقق وظيفة التكيف أي أنه يمكن المجتمع من خلال هذه العملية من تنظيم الإنتاج من أن يتكيف مع البيئة ويسيطر عليها لكي يستمر في الوجود.

2 - النسق السياسي: وهو يشتمل على مجموعة من الأنشطة التي تتصل باتخاذ القرارات وتعبئة الموارد فيحقق وظيفة تحقيق الهدف أي أنه يرسم للمجتمع أهدافه ويعمل على تعبئة المواد الممكنة لتحقيق هذه الأهداف.

3 - الروابط المجتمعية: وهي مجموعة النظم التي تعمل على إقامة علاقات متبادلة بين الأفراد والجماعات، وجعلهم يحققون درجة عالية من التضامن مثل القانون والدين والنظم القضائية وكل المؤسسات التي تجمع الناس على أهداف معينة، تحقق وظيفة التكامل أي أنها تفرض التنسيق اللازم لاستمرار المجتمع بدون كثير من الفوضى.

4 - التنشئة الاجتماعية: وتمثل التنشئة الاجتماعية للنسق الذي يقوم بوظيفة المحافظة على النمط، وعن طريق التنشئة الاجتماعية يتم نقل ثقافة المجتمع إلى الأفراد الذين يدمجونها وتصبح عاملا هاما في خلق الدافعية للسلوك الملتزم.

5 - ارتباط الأنساق: ترتبط الأنساق الأربعة بعلاقات اعتماد متبادل فكل نسق فرعي من انساق المجتمع يهدف إلى تحقيق وظيفة تعد مستلزما أساسيا للنسق ككل، إذا غابت ينهار النسق ويجعل الأداء الوظيفي لبقية الأنساق الفرعية مختلا، فالاقتصاد مثلا والذي يسعى إلى تحقيق التكيف مع البيئة من خلال تنظيم عمليات الإنتاج والتوزيع والاستهلاك لا يستطيع أن يؤدي وظيفة دون النسق السياسي الذي يرسم الأهداف وينظم الأساليب التي من خلالها توزيع الموارد وتتم تعبئتها، وكلاهما لا يمكن أن يؤدي وظيفته دون التأثير الذي تمارسه الروابط المجتمعية ودون وجود الملتزمين الذين تخلفهم التنشئة الاجتماعية.

3-7-6- أنواع التنظيمات عند بارسوتر:

تصنف التنظيمات على أساس وظائفها إلى أربعة أنماط على النحو التالي:

- 1-التنظيمات التي تهدف إلى تحقيق التكيف مثل تنظيمات العمل المصانع-البنوك- شركات التأمين.
- 2-التنظيمات التي تواجه متطلب تحقيق الهدف ومن أمثلتها التنظيمات العسكرية تنظيمات الشرطة
- 3-التنظيمات التي تهدف إلى التكامل ومن أمثلتها المستشفيات مؤسسات الرعاية الاجتماعية والمدارس.
- 4- التنظيمات التي تهدف إلى الكمون مثل التنظيمات الدينية والاتحادات والنوادي التي تهدف إلى المحافظة على أنماط القيم الأساسية.

3-8- العمل والتنظيم من المنظور التفاعلي:

تعد النظرية التفاعلية الرمزية من كبريات النظريات المعاصرة في علم الاجتماع التي أولت اهتماما عميقا وواسعا بالعمل، وذلك انطلاقا من خصوصية الظروف التاريخية التي مهدت لظهورها على يد رواد بارزين عبر ثلاثة أجيال متعاقبة لمدرسة شيكاغو حيث يعود الاهتمام بمجالات التنظيم والعمل إلى سنوات الثلاثينات والأربعينات من القرن الماضي أين شكلت قضايا التنظيم والعمل انشغالا لدى الجيلين الأول والثاني لمدرسة شيكاغو ، ففي بدايتها تفرعت اهتمامات الباحثين بالعمل والتنظيم عن ما يسمى بالايكولوجيا الحضرية من أهم روادها: توماس، بارك، زانيسكي.

3-8-1- من الايكولوجيا الحضرية إلى التنظيم و العمل

ظل مفهوم الايكولوجيا الحضرية يستقطب الدراسات حول قضايا متعلقة بالحياة في المدى الأمريكية التي كانت تشهد توسعا كبيرا من الجوانب العمرانية والكثافة السكانية ما أدى إلى بروز ظواهر اجتماعية لها علاقة مباشرة بضرورة التغيير الاجتماعي عرفه المجتمع الأمريكي على وقع التوسع العمراني والحضري الكبيرين ،حيث ظهرت أولى المصطلحات التي تعبر عن المدن الكبرى كالمتربوليتان ،وتعني المدن شديدة التعقيد والتعداد السكاني الهام وتعقد الحياة الاجتماعية وتسارعها ،وذلك ضمن ما سماه روبرت بارك بالمجتمع التنافسي ،الذي يتميز بالعلاقات التنافسية حول تحقيق النجاح الاجتماعي القائم على أساس ثقافة الرفاهية الاستهلاكية على الطراز الأمريكي و الذي أنتج واقعا على مستوى المدن الكبرى حولها إلى أشبه بالغابات الإسمنتية التي يتنافس فيها البشر ليس من أجل البقاء فقط و إنما أيضا من أجل تبوء المكانات الاجتماعية الراقية و تحقيق مجتمع الرفاهية الغربية وقد ساهمت هذه الظروف في بروز تخصصات أخرى اهتمت بالإفرازات المباشرة للمشاكل اليومية في التجمعات الحضرية وأعطت دفعا للدراسات التي شملت مجالات العمل والتنظيم وانطلاقا من هذه الدراسات التي قام بها الجيل الأول لمدرسة شيكاغو مع المهاجرون البولونيون ،بدأ الاهتمام بالأحياء العمالية كتتنظيمات يتفاعل بداخلها العمال القادمون

من مختلف الثقافات والحضارات ، وعلاقة هذه التنظيمات بالنسق العام للحياة الاجتماعية في المجتمع الأمريكي ومع تطور المرجعيات النظرية التفاعلية الرمزية على يد بلورم ظهرت دراسات وبحوث تهتم بمجال العمل وذلك لما يمثله هذا الأخير من أهمية في بناء العلاقات في المجتمع الرفاهية الاستهلاكية فالعمل ليس نشاطا فقط وإنما قبل ذلك هو أحد أسباب الوجود وحمية البقاء في المجتمع البراغماتي الذي يؤمن بمبدأ التنافس والارتقاء ، وهو ما يبرر ذلك التوجه الكبير لعلماء الاجتماع نحو دراسة المهن والتنظيمات وكل ما له علاقة بالعمل من منطلق أن المجتمع الرأسمالي البروتستانتي يقدس العمل ، فظهرت أولى الدراسات حول مهنة الطب وتنظيم المستشفيات وتوزيع الأدوار في مجال الصحة على يد أسترووس وهيقر في سنوات الأربعينات (J.M.CHAPOULIE .)

والتي أعطت دافعا كبيرا للمهتمين بالتنظيم من المنظور التفاعلي ، هذه الدراسات تفرعت عنها دراسات أخرى حول التمريض وساهمت بشكل كبير في ظهور تخصصات أخرى هي علم اجتماع المهن ن ثم عمل اجتماع الصحة أو الطب ، وكلها تدخل في سياق مجالات التنظيم بحيث تركز على علاقات العمل داخل المستشفيات ، وتوزيع الأدوار والتفاعل في الوسط الاستشفائي ، وتبعتها دراسات للجيل الثالث مع قوفمان الذي اهتم بالمصحات العقلية ، وساهمت دراسته في تقدم بحوث أخرى في مجال التنظيمات وأدت إلى توسع الأنماط التحليلية التفاعلية لفهم ظواهر أكثر تعقيدا مثل القيادة التنظيمية والهيمنة والسلطة ، ومن هنا بدأ الاهتمام بتطوير الفهم السوسيولوجي ليمثل مسائل التغيير في إطار ما يسمى بالفعل الاجتماعي. الذي يعود في أصوله النظرية إلى ماكس فيبر ، الذي صمم ثلاث مبادئ أساسية هي توزيع السلطة والهيمنة ثم مبدأ التراتبية والتسلسل ثم التموقع القيادي داخل تنظيمات العمل وهو ما يعتبره منظري التفاعلية الرمزية بالمرجعية التي قامت عليها النظرية.

3-8-2 - التدخل السوسيولوجي في المسائل المتعلقة بالفعل الاجتماعي:

ساهمت الورشات الكبرى في علم اجتماع التنظيمات في تطوير الاهتمام بالمسائل المتعلقة بالتغيير إلا فقد ركزت أنماط التحليلية التفاعلية على المسائل المتعلقة بالفعل التنظيمي وعلاقات العمل داخل التنظيم على المسائل المتعلقة بالفعل التنظيمي وعلاقات العمل داخل التنظيم باعتباره وحدة تفاعلية تم توسعت الدراسات لتمثل كذلك المسائل المتعلقة بالتموقع السلطة والهيمنة داخل التنظيمات مما أدى إلى فهم التوصل حالات التوازن وأصبح من الممكن التوصل إلى التفكير في التغيير بصيغة مختلفة فالتفاعلية الرمزية ترى أو ما يسمى سوسيولوجيا الفعل بأنه في وضعية العمل مل شيء يحدث خارج توقعاتنا فالحلول المقترحة للمشاكل التنظيمي لا يمكن إيجادها بطريقة اتوماتيكية كما

هو الشأن بالنسبة للنظرية الوظيفية لأن حلول هذه المشاكل الفاعلين يمكن أن تكون مصدر للعلم من جانب فاعلين آخرين كما يمكن أن تصبح أو تشكل هذه الحلول صراعا بين طرفين متفاعلين إذن ومن هنا يتضح لنا بأنه في الوضعيات الإشكالية الواقعية فان الفاعلين هم في وضعية تفاوض فيما بينهم الإيجاد حلول مناسبة وعليه فان سيرورة التغيير الواقع داخل التنظيمات حسب النظرية التفاعلية مرتبط بشكل كبير بـ التحولات التي تطرأ على تمثلات الأفراد والجماعات ظهور قواعد تنظيمية جديدة تربط الأفراد فيما بينهم فالتغيير إذن هنا لا يتعلق بالأمر بالتغيير المخطط أو الموجه وإنما يتغير ناتج عن بناء يشارك فيه الأفراد بهذا التنظيم .

3-8-3- نظرية الفعل التنظيمي :

في تفكيرنا حول معاني السلوكات في التنظيمات في إطار التفاعل المنظم فإننا نحيط وضعيات العمل بالعناية والاهتمام لأنها تعتبر في علم اجتماع الفعل الوحدة الأساسية التي تخضع لتحليل بعد أن يتم استقطابها وحصرها من طرف البحث ، فالوضعية المتعلقة بالمحل داخل التنظيمات الوضعية المنظمة في حدث مرتبط بالمكان والزمان يتجمع فيه فاعلان أو أكثر. هذه النظرة تسمح لنا بفهم السلوكات ليس فقط من منظور الكلاسيكي لعلم اجتماع التنظيم وإنما تسمح لنا بفهم التفاعلات بين مختلف المكونات الاجتماعية داخل التنظيمات كالمسائل المتعلقة بالقرارات وديناميكية التعاون الصراع وظواهر الهيمنة والسلطة وفهم العلاقات بين مستويات الأفراد والجماعات والمسائل الصراعات والتوازنات.

3-8-4- الفاعل التنظيمي كمركز في نمط التحليل التفاعلي:

تتواجد خصوصية وميزة الفاعل في الوسط التنظيمي كنقطة محورية من خلال خطاباته وتبريراته وأحكامه اتجاه الآخرين وكذا حول عمله و بالتحديد فاعلية هذا العمل في إبراز أهمية القواعد التنظيمية ومن هنا تظهر أهمية المناهج المتبعة لجمع المعطيات النوعية وفق نمط تحليلي تفاعلي من حيث أهميتها في جميع العناصر وكل عنصر تترجم الأفاق التفاعلية فخطابات المبحوث وأفعاله يؤدي إلى توجيه الواقع التنظيمي نحو خدمة مصالح الفاعلين لداخله.

وعليه تعتبر الأعمال الميدانية التي قام بها الرواد الأوائل لمدرسة شيكاغو حول الايكولوجيا الحضرية تمهيدا نظريا مهما ، ارتكزت عليه باقي الدراسات التي أعطت دفعا قويا للنظرية التفاعلية الرمزية ، وذلك في سياق اهتمامها بالتنظيمات حيث تلتها دراسات أخرى ، منها تلك التي قام بها كل من هيكرز و ستروس حول مهن الطب وتنظيمها ، بالإضافة إلى دراسة الجماعات المهنية و الاهتمام بالفعل التنظيمي و القيم و المعايير التي تنتجها التفاعلات اليومية داخل التنظيمات المعقدة ، و بالتالي فان هذه الدراسات كان لها الفضل في إبراز نظرة جديدة للتنظيمات والعمل تقوم على

أساس اعتبار الفاعل في مركز العلاقات الاجتماعية القائمة داخل التنظيم ، ثم ظهرت بعدها عدة دراسات كالمسارات المهنية عند ستروس وديناميكية المهن عند بيشار وغيرها من النظريات التي تفرعت عن التفاعلية الرمزية.

خلاصة المحور

قطع التطور النظري في حقل التنظيم و العمل أشواطاً طويلة قبل الوصول إلى ما هو عليه اليوم و ساهمت في تطوره نظريات عدة و دراسات أنجزت في المجتمعات الصناعية التي عرفت في فترة من تاريخها المعاصر توسعاً كبيراً للصناعة و تغيراً عميقاً في أشكال العمل و التنظيم ، وبالرغم من أن هذه النظريات لم تكن بالضرورة ذات أبعاد سوسولوجية لكنها تعتبر تمهيداً لإبراز الأهمية العلمية و المعرفية لاقتحام علم الاجتماع في حقل الدراسات المتخصصة و نافذة صار من المهم فتحها لفهم المشكلات التنظيمية و فهم العلاقة بين المنطق التنظيمي و المنطق الاجتماعي ، فالبحث عن النجاعة في انجاز المشاريع على أساس القرارات الصائبة و إيجاد حلول للقضايا التي تكبح تقدم عملية الإنتاج قاد الكثير من المنظرين لعلاقات العمل نحو وضع أسس نظرية منها ما تعتمد على التجارب الميدانية المكتسبة و أخرى مستقاة من الدراسات العلمية المنجزة التي بفضلها برزت الأهمية العلمية و المعرفية لفهم سوسولوجي لعلاقات العمل .

يتضح من خلال العرض العام لكبريات النظريات الكلاسيكية واهتمامها بمجالات التنظيم والعمل أهمية المحاولات التي قام رواد علم الاجتماع المعاصر لدراسة العمل في سياقه الاجتماعي بعد أن كان مقتصرًا على تخصصات أخرى كالإقتصاد و السياسة ، حيث يعود الفضل إلى اميل دوركايم في التأسيس لمرجعية نظرية حول التقسيم الاجتماعي للعمل وفضله تمكن علم اجتماع التنظيم و العمل من قطع خطوات من الناحية الابستيمولوجية ، وأدى إلى نشأت تخصص قائم بذاته يهتم بالمسائل المتعلقة بالتقسيم الاجتماعي للعمل ، ومن جانبه ساهم ماكس فيبر بشكل كبير في إعطاء دفع للتخصص ، إن لم نقل بأنه أسس لقاعدة نظرية حديثة تقوم على مبادئ الفعل الاجتماعي و يظهر ذلك في حديثه عن التنظيمات البيروقراطية التي تعتمد في اختيار أعضائها على مجموعة معايير موضوعية مثل التعليم والخبرة الفنية و انعكاسات ذلك على الواقع الاجتماعي حيث يرى فيبر بأن التنظيمات البيروقراطية من شأنها أن تخلف مستويات اجتماعية متباينة داخل التنظيم ذاته و تناقضات بين الأعضاء الذين يشغلون مراكزهم بالاعتماد على مؤهلاتهم الخاصة و بين الذين يشغلون أوضاعاً معينة في التنظيم بحكم مكانتهم الاقتصادية أو السياسية أو انتماءاتهم الخاصة في

المجتمع ، كما أن اعتماد البيروقراطية على قواعد موضوعية غير شخصية و ممارسات السلطة على أساسها قد يحقق قدرا من المساواة بين الأفراد

المحور الرابع : تطور علم اجتماع التنظيم والعمل

عرفت النظريات السوسيولوجية في مجال التنظيم تطورا كبيرا في ظل الإرهاصات الفكرية التي عرفها علم الاجتماع المعاصر منذ نهاية القرن 19 فقد أدت إلى توسع في ظاهرة النقاش في المجال علم اجتماع التنظيم وأبرز نظريات معاصرة أولت اهتماما كبيرا بمجال التنظيمات ولعل من كبريات هذه النظريات المعاصرة النظرية الوظيفية البنائية والتفاعلية التي كان لهما أسهامات كبيرة ولروادها دورا أساسيا في تطور الفهم السوسيولوجي للتنظيمات.

4-1- نظرية التحليل الاستراتيجي للتنظيمات

يعتبر ميشال كروزي مؤسس نظرية التحليل الاستراتيجي للتنظيمات ولد سنة 1922 من جنسية فرنسية ، انتقل إلى الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1959 ودرس علم اجتماع التنظيمات بجامعة هارفارد بين 1967 إلى 1970 أسس مع علماء اجتماع آخرين جمعية العلوم الاجتماعية التطبيقية ، التي عجلت بانطلاق الدراسات و البحوث حول المؤسسات (التشخيص السوسيولوجي).

4-2- التحليل الاستراتيجي

تأخذ الهياكل والقواعد التنظيمية على عاتقها مهمة توقع أعضاء التنظيم و تهدف إلى خلق نظام اجتماعي محلي ، وملاحظة الوظائف التنظيمية ،وتؤكد بأن هذا النظام المفروض يتنافى والسلوكيات الانفعالية ،ويطرح السؤال هنا لمعرفة كيفية تأويل هذا الفارق بين التعليمات و ما هو واقعي و بين ما هو رسمي و ما هو غير رسمي ، بالنسبة للمقاربة الكلاسيكية المتمثلة في التنظيم العلمي للعمل فان تأويل الفارق يكمن في الخلل على مستوى العقلانية و ينظر إليه على أنه نتاج نقص في نجاعة التنظيم في حد ذاته (Michel Foudriat,2007) ،و حسب هذه المقاربة فانه من أجل حصر هذا الفارق و يتطلب ذلك تقوية دعائم العقلانية من خلال المزيد من القواعد التنظيمية وإخضاعها للمراقبة ، فبالنسبة للمقاربة الكلاسيكية تبقى السلوكيات البشرية متوقعة و قابلة للمراقبة . أما نظرية التحليل الاستراتيجي للنظم و على خلاف المقاربة الكلاسيكية تعتبر الوقائع مرتبطة بالتنظيم و الفارق بين التنظيم الرسمي و التنظيم غير الرسمي يظل غامضا ، ويرى هذا النموذج النظري ضرورة الأخذ بعين الاعتبار السلوكيات كما هي ،لكونها موضوع كل التحليل التي تفسر الوظيفة التنظيمية كما هي و ليس بربطها بتعاريف جاهزة ، و بالنسبة لهذه الرؤية فان السلوكيات و التنظيم ما هما إلا وجهين لنفس الواقع ،وعليه فان الوظيفة التنظيمية يجب أن تحلل على مستويين : رسمي يعني بالقواعد التنظيمية المفروضة و آخر غير رسمي يعني بالسلوكيات الملموسة لأعضاء التنظيم انطلاقا من التعامل مع عدة مفاهيم أساسية يقوم عليها التحليل الاستراتيجي للتنظيمات.

4-3- المفاهيم الأساسية للتحليل الاستراتيجي

يأخذ التحليل الاستراتيجي السلوكيات المنظمة على أنها سلوكيات اجتماعية بالدرجة الأولى أين يفسر المعنى بربطه بعلاقات السلطة بين الفاعلين داخل التنظيم وهو يركز على عدة مفاهيم أساسية وهي : السلطة – الرهانات الإستراتيجية – منطقة اللايقين (الشك) – نظام الفعل الملموس ، حيث تمثل هذه المفاهيم الخطوط القوية للتحليل الاستراتيجي .

4-3-1- السلطة

تعتبر مفهوم السلطة مركزيا في بناء النسق الفكري لنظرية التحليل الاستراتيجي للتنظيمات من منطلق أن النظرية تفسر السلوكيات التنظيمية على أساس علاقات السلطة و كيف أن الفاعل له القدرة على التأثير على بقية الفاعلين بإخضاع المصادر التي يتوفر عليها لمصلحته في علاقاته المتبادلة و التي تسمح له بالتحكم أكثر في وضعيات الشك داخل التنظيم وهنا يحدد كروزي أربعة مصادر للهيمنة :

- التحكم في المعلومات

- التحكم في القواعد و الوصول إلى الإمكانيات

- الخبر التقنية ، المعرفة ، المعرفة المطبقة

- التحكم في العلاقات مع محيط التنظيم و أجزائه.

4-3-2 - الإستراتيجية

هذا المفهوم متصل بتصور الفرد للعمل ، فحسب التنظيم العلمي للعمل يعتبر الفاعل ايجابيا أي يستجيب بشكل متوقع للعليمات التنظيمية غير أنه عكس ذلك يعتبر التحليل الاستراتيجي الفاعل مستقل جزئيا و يتصرف بدافع المصلحة التي لا تتعارض مع أهداف المنصب الذي يشغله ، هذه المصلحة يحدد الفاعل على أساسها أهدافه المسطرة ، ومن أجل بلوغ هذه الأهداف يستعمل المصادر التي يراها مناسبة و ذات نجاعة (M.Foudriat,2007)، و عليه فان جميع سلوكيات الفاعلين في هذا السياق تعتبر استراتيجيات ، يرى ميشال كروزي بأن سلوك المدير الذي يعتمد التستر و التغاضي عن بعض القواعد التنظيمية بالرغم من حاجة العمال و الموظفين لها يعتبر بمثابة استراتيجية .

لا يعتبر كل سلوك استراتيجي من طرف الفاعل ناجحا بالضرورة ، بل يمكن القول بأن أي فاعل لا يمكنه بالضرورة تقبل الأوضاع و الظروف المحيطة به مما يجعلنا نعتبر أي سلوك بمثابة تعبير عن استراتيجية عقلانية يتجسد من خلال استخدام الفاعل لسلطته (M.Foudriat,2007) والرفع من مكانته داخل التنظيم، وهنا يرى ميشال كروزي بأن الفاعل يستغل هامش الحرية الذي يتمتع له للتفاوض حول مشاركته محاولا إخضاع شركائه و التنظيم ككل لإرادته بحيث تتحول هذه

المشاركة إلى مكسب بالنسبة إليه ، بالنسبة للتحليل الاستراتيجي تعتبر للسلوكيات معاني ، لكون استراتيجية الفاعل عقلانية ليس اتجاه الأشياء وإنما اتجاه الفرص التي يصادفها الفاعل في فضاءه التفاعلي من جهة وتصرفات باقي الفاعلين و قواعد اللعبة القائمة بينهم من جهة أخرى .

4-3-3- منطقة اللايقين

من بين الميزات الأساسية لأي تنظيم احتوائه على مناطق غير معرفة بالنسبة للقواعد الرسمية ، أو عجزا على مستوى العقلانية التي تربط العلاقات و تحدد السلوكيات و ترسم الغايات و الأهداف ، وهو ما يسميه كروزي بمناطق اللايقين و هي عبارة عن مناطق تكون فيها النشاطات غير معروفة ، و القواعد الرسمية غير كافية ، و هي عبارة عن مناطق تضعف فيها العقوبات بالنسبة للفاعلين ، وبها هامش أوسع من الحرية التي يبحث عنها الفاعلين لاستفادة منها كوضعية تسمح لهم بفرض قواعد جديدة تساعدهم أكثر فأكثر على أداء المهام ، فالفاعلين يحضون دائما بمنطقة للحرية لا يمكن بالضرورة إخضاعها للقواعد و يستفيدون منها للاستمرار في رسم استراتيجياتهم.

يسعى الفاعلين إلى التحكم في مناطق اللايقين و مراقبتها ما يسمح بتطور علاقات الهيمنة بالنسبة لهذه المناطق ، يساهم غياب القواعد و حسب تموقع الفاعل داخل التنظيم بالحصول على هامش أكثر من الحرية ، بينما يضع أمام الآخرين عواقب جديدة ، أي ليس بالضرورة هامش للحرية للجميع ، هذه الاختلافات حسب كروزي تخلق مصادر للهيمنة .

4-3-4 نظام الفعل الملموس (قواعد اللعبة)

تتجسد التفاعلات بين مختلف الفاعلين من خلال السلوكيات المتبادلة و تجعل من الواقع نتاجا لتسويات تحصل بين هؤلاء الفاعلين ، هذه التسويات في مجملها ذات طابع منظم ، ما يجعل من تفاعلات بين مختلف الفاعلين قابلة للتكرار وفق قواعد لعبة غير ظاهرة تحدد طبيعة المبادلات المقبولة بين الفاعلين، يرى كروزي أن قواعد اللعبة تحدد على أساس نمط من التبادل الشائع في نظر الفاعلين ، وهي غير موثقة (M Crozier, E Friedberg, 1981) ومتغيرة وفق تموقع الفاعلين ومصالحهم .

تعتبر قواعد اللعبة التي تساهم في دفع التعاون بين الفاعلين في حل المشكلات التي تصادفهم بمثابة قواعد بناءة و هي عبارة عن نتاج من التسويات بين الفاعلين بناء الفعل هذا يسميه كروزي بنظام الفعل الملموس ، حيث تحدد المشكلات و يتم تصور الحلول على أساس قواعد اللعبة ، وبالتالي فإن الواقع التنظيمي يبقى حسب نتاجا حتميا لتعدد القواعد الإستراتيجية التي تنسج بين الفاعلين داخل التنظيم مما يجعل من هذا الأخير عبارة عن بناء من الفاعلين يشيد حول قواعد اللعبة.

بعكس ما تراه نظرية التنظيم العلمي للعمل فان التعاون داخل التنظيم لا يمكن اعتباره نتاجا لنظام طبيعي بل التعاون هو ترجمة دائمة لقواعد اللعبة بين الفاعلين ، هذه القواعد تسمح بحدوث اندماج للسلوكات الفردية وتجعلها ممكنة ، وعليه فان كل نظام للفعل الملموس يمكن أن يعرف على أنه " كل بشري مبني ينسق بين الأفعال عبر ميكانيزمات من القواعد الثابتة التي تعمل على تماسك البناء " ما يجعلنا نستخلص في النهاية بأن قواعد اللعبة هي رهان القوة بين الفاعلين.

مثال ميداني لمفهوم قواعد اللعبة : يتم عرض نموذج لدراسة حول عمال الصيانة و عمال الإنتاج في حالة ورشة العمل بمؤسسة " لاسيتا- فرنسا " ، الدراسة الميدانية لميشال كروزي بين من خلالها قواعد اللعبة بين فاعلين أساسيين في التنظيم لكل مصالحه و موقعه ، حيث يتموقع عمال الصيانة كرؤساء لا يمكن الاستغناء عنهم لهم سلطة غير رسمية يتلاعبون في عملية اصلاح الآلات متعمدين عدم اصلاحها بشكل الجيد لتبقى قابلة للعطب في اي لحظة حفاظا على مكانتهم و إخضاع الإدارة للعبة توازنات القوى ، أين تحدث التسويات التي يرغبون فيها وفق الاستراتيجيات المتبعة ، فالمعرفة التقنية التي يتمتعون بها تجعلهم في الريادة حتى على عمال الإنتاج الذين يبقون هم أيضا خاضعين لمنطقهم.

خلاصة المحور

من هنا يمكن فهم الكثير من الظواهر المتعلقة بالتنظيمات كالهيمنة و سلطة اتخاذ وانجاز القرارات داخل المؤسسات وذلك من خلال تحليل تبريرات الفاعلين الموجهة نحو فاعلين آخرين داخل التنظيم ما يؤدي إلى ظهور المصلحة والهيمنة والسلطة ،فأي تبرير يصدر من فاعل هو في الحقيقة وجهة نظر يحاول من خلالها الدفاع عن مصالحه والحفاظ على القيم والمرجعيات التي يركز عليها وإمكانياته القائمة على تجربته وتكوينه بالإضافة إلى استقلاليته في العمل ما يجعلنا نطرح العديد من الأسئلة من بينها لماذا يلجأ الفاعل إلى تبني سلوك داخل مجال العمل بينما من مصلحته تبني سلوك آخر يمكنه من التمتع لكرف مؤثر في مجريات الأحداث كلها أسئلة تجعلنا نبرز مدى أهمية الفاعل كمنقطة مركزية في شبكة العلاقات التفاعلية المعقدة داخل التنظيم.

المحور الخامس : أشكال و أنواع التنظيم

تمهيد :

ثمة فرق بين التنظيمات من المنظور السوسيولوجي باعتبار أن التنظيم في حد ذاته يشير إلى تلك الأساليب والطرق التي من شأنها أن تجعل السلوك الإنساني منظماً اجتماعياً و هذا يعني أن مثل هذه الأساليب سوف تحقق درجة معينة من الانتظام في سلوك الأفراد يرجع إلى الظروف الاجتماعية التي يجد الأفراد أنفسهم منغمسين فيها أكثر مما يرد إلى سماتهم الفنية أو الفيزيولوجية.

5-1- التنظيم الرسمي :

هو ذلك التنظيم القائم على القوانين و القرارات و اللوائح في تحديد العلاقات بين العالمين في المؤسسة وفقاً لتدرج السلطة و تحديد المسؤوليات ، حيث أن لكل فرد في المؤسسة اختصاصات و ادوار و في ظل هذا النوع من التنظيم تتضح العلاقات بين العاملين ، حيث يكون كل منهم على علم بحقوقه و واجباته و حدود علاقاته برؤسائه و مرؤوسيه و بكيفية الاتصال بمن يرأسونه وكذا العاملين ويعرف ممن يتلقى الأوامر و التعليمات و إلى من يصدر التعليمات و حدود اتصالاته بالإدارات و الأقسام الأخرى .

يهتم التنظيم الرسمي بالهيكل التكوينية للمؤسسة و تحديد العلاقات و المستويات و تقسيم العمل و توزيع الاختصاصات كما تريدها إدارة المؤسسة و في ظل هذا التنظيم تتحقق مجموعة من الاعتبارات .

5-2- التنظيم غير الرسمي :

تنشأ التنظيمات غير الرسمية خارج التخطيط و تقييم الرقابة الإدارية ، وهي علاقات اجتماعية و شخصية يؤسسها العمال و الموظفين و يستمرون في إقامتها ما دامت البيئة و الظروف التي يعملون فيها تسمح بذلك ، و في علم اجتماع التنظيم و العمل تعرف العلاقات غير الرسمية بأنها نسق من العلاقات الشخصية يظهر بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي .

من خصائص التنظيمات غير الرسمية كونها تشكيل قنوات اتصال مباشرة بين العمال داخل المؤسسة من جهة و بين الرؤساء و المرؤوسين من جهة أخرى (الكردي احمد ، 2011) ، تفيد هذه القنوات في إحاطة العامل بالأمن و تجنب الشعور بالعزلة و تعزيز الانتماء الى الجماعة ، لان ذلك يمكن العامل من تجاوز عديد المشكلات التي يمكن ان تواجهه مثل تبعات الأخطاء المهنية ، ما يجعل من التنظيمات غير الرسمية درعا واقيا للعامل من الضبطية الرسمية ، و من بين أنواع هذا التنظيم نجد :

أ- جماعة المصالح : و تتشكل من فاعلين لا يشترط أن يكونوا في نفس المجموعة لكن تبرطهم ببعضهم البعض شبكة من العلاقات الهدف منها تحقيق المصالح المشتركة، هذه الجماعة لديها أهداف لا علاقة لها بأهداف التنظيم ككل .

ب- جماعة الصداقة : و تتشكل من فاعلين تجمعهم ميزات مشتركة كالعمر و المعتقدات و الخلفية العرقية، و تنشط هذه الجماعة حتى خارج التنظيم الرسمي.

و يرتبط أعضائه بصلة قوامها التعاون المتميز الهادف إلى تحقيق غاية مشتركة كما أنها تقوم على مبدأ تموقع الأفراد النابع من مصلحتهم الشخصية ، ولنشوء التنظيم غير الرسمي عوامل محددة و هي :

- 1- التواجد في حيز مكاني متقارب : يعتبر هذا العامل مهما جدا لكون القرب المكاني يساعد على كثافة التلاقي بين العمال و يدعم الاتصالات فيما بينهم ويساعد على ظهور علاقات اجتماعية و تفاعلات تؤسس لبروز التنظيم غير الرسمي الذي يحمل على عاتقه خدمة المصالح الشخصية للفاعلين الطامحين إلى بلوغ مراكز قيادية .
- 2- تقارب الأداء الوظيفي : عندما يشغل العمال أو الموظفين مهامًا يومية متشابهة ومتقاربة في غايتها وأهدافها يحدث فيما بينهم تقارب في المصالح ، فالعمال المهرة و المحترفين والمختصين في مجال عملهم يشكلون تنظيمًا غير رسمي يمكنهم من بسط هيمنتهم والظهور كجماعة مؤثرة داخل التنظيم ، و بالتالي فإن الوظيفة التي يشغلها العامل تؤثر بشكل مباشر على خياراته.
- 3- الأقدمية في العمل : يساهم عدد سنوات العمل أو ما يسمى بالأقدمية في الوظيفة في إحداث تقارب بين العمال الذين التحقوا بمناصبهم في أزمنة متقاربة (محمد علي م، ص 250-1972) فهم يشكلون جماعة الزملاء تجعلهم يختلفون عن جماعة الشباب ، بل يمكن وقوع صراع الأجيال بين الجماعتين نظرا للاختلاف الكبير في الثقافة، ومن جهتهم فالشباب من العمال هو أيضا يميلون إلى تشكيل جماعة حديثي الالتحاق بالعمل ، خاصة إذا تعلق الأمر بالكوادر الجامعية من حاملي الشهادات الذين يميلون هم أيضا إلى التموقع كجماعة غير رسمية ميزتها الأساسية النعمة على ظروف العمل و المناداة بالتجديد .

3-5- النقابات كنموذج لتطور التنظيمات

أرتبطت نشأة النقابات العمالية بالإرهاصات الفكرية الكبرى التي شهدتها البشرية منذ القرن التاسع عشر و كان لها أثر كبير على علاقات العمل داخل المؤسسات بل أحدثت تغييرا في منحى التاريخ بشكل عام من خلال تأثيرها على الأوضاع السياسية و الاقتصادية السائدة إلى غاية منتصف القرن العشرين ، فقد أدى التوسع البلشفي في أوروبا الشرقية و مناطق واسعة من العالم إلى تبني الفكر الصراعى فتراجعت سلطة أصحاب العمل لصالح العمال بفعل النفوذ الواسع الذي كسبته التنظيمات النقابية و المكاسب التي حققتها هذه الأخيرة في معارك بسط النفوذ التي كان الهدف منها الهيمنة العمالية على وسائل الإنتاج فتوسعت دائرة الاحتجاجات وتحولت الإضرابات التي تحولت إلى لغة مجدية للمطالبة بالحقوق بلغ صداها إلى غاية معاقل الرأسمالية العالمية في الولايات المتحدة و

بريطانيا فحقق العمال الكثير من المكاسب و تحولت النقابة العمالية إلى تنظيم عابر للحدود و الثقافات .

1-3-5 - من نظام الطوائف الحرفية إلى التنظيمات النقابية

لقد ظلت الحرف كأشكال من أشكال التنظيم المنتج للعمل متصلة بظروف التغيير الاجتماعي فقد أدت الثورة الصناعية إلى إخضاعها إلى نظام دقيق ، وأصبح كل مهنة تمارس تحت رقابة تنظيم إجباري و ينتمي إليه أعضاء الحرفة وممارسيها ولها تنظيمات خاصة تحدد الرتب والدرجات ولم تكن ممارسة المهنة متاحة للجميع بل كان لابد على كل من يريد أن يمارسها الانتماء إلى المنظمة أو الرابطة الحرفية التي تجمع أبناء الحرفة وذلك مقابل شروط معينة تراعي عدة عوامل كالكفاءة والسلوك، وأقل رتبة يتحصل عليها الحرفي رتبة الصانع أي المبتدأ لدى صاحب العمل الذي يسمى بالمعلم ويرتقي الصانع إلى مكانة معلم بعد اجتيازه لامتحان على يد شيخ الحرفة ، وجماعة المعلمين تعتبر عصبة الطائفة الحرفية وهم يساهمون في حماية مصالح الطائفة وقبول الأعضاء الجدد ولهم الحق في انتخاب شيخ الطائفة الحرفية .

يتمتع شيخ الحرفة بسلطات واسعة في إدارة شؤون المهنة فهو زعيم الحرفة يمثلها أمام الرأي العام وهو الذي يدافع عن مصالحها ويراقب تطبيق اللوائح والقرارات وكذا التعليمات كما ينذرهم ويراقبهم وكان لمشايخ الحرف رئيس أعلى تخضع له سائر المنظمات وهو شيخ مشايخ الحرف و رئيسها الأعلى ، تخضع له سائر منظمات وهو وظيفة تعتبر شيخ مشايخ الحرف وراثية وله سلطة تفرض العقوبات ، إذ أن هذا التدرج الهرمي في أوروبا كان له أثر شديد على تطور التنظيمات الحرفية و خروجها من الطابع البدائي إلى الأكثر تعقيدا خاصة بعد ظهور مشاكلها في القرن الخامس عشر أين بدأت الصراعات تجتاح طبقات هذا التسلسل الهرمي ومثال على ذلك الصعوبات التي بدأ الصناع يواجهونها في الترقية إلى درجة المعلمين بفعل الممارسات الاحتكارية لكبار المشايخ مما أدى إلى ظهور صراعات حادة فرضت على صغار الصناع أعباء مالية ثقيلة على شكل رسوم مقابل ترقيةهم إلى المراتب العليا بينما أعفي أبناء المعلمين و المشايخ من هذه القيود و الشروط وأصبحت مهنة المعلم شبه وراثية ، الأمر الذي جعل من هذه الضغوطات مع نمو الصناعات وتوسع التجارة مشكلة العصر، وما زاد الأوضاع صعوبة في أوساط الجماعات و الطوائف الحرفية تدخل ملوك أوروبا في شؤونها ، حيث أصدر ملك فرنسا لويس الحادي عشر قوانين تجيز للسلطة الحاكمة إصدار شهادات وبراءات و تراخيص كحقوق لممارسة المهن و تم بذلك اختراق المنظمات الحرفية و نظام المشايخ من الداخل بعدما كانت الهيمنة عليها حكرا على

كبار المعلمين ، وقد وجت السلطة في إصدار التراخيص دخلا مهما لها فرفعت من عددها و مكنت عدد أكبر من الراغبين في ممارسة المهن من الحصول على شهادات تجيز لهم العمل من دون المرور على مشايخ الطوائف الحرفية و هو الأمر الذي دفع هذه المنظمات إلى عرض صفقة شراء الشهادات دفعة واحدة من الملك لضمان عدم وصولها إلى ما اعتبروهم غرباء على المهن و إبقائها على شكلها التقليدي .

5-3-2- من الجماعات الحرفية إلى الجماعات ضاغطة

تحولت الجماعات الحرفية إلى جماعات ضاغطة وأصبح العمل يأخذ قيمته مع توزيع جديد للعمال وظهر مهن وحرف جديدة تطلبتها حاجات التغيير الاجتماعي ، حيث بدأ يكتسب مكانة ليس كجهد أو نشاط بشري فقط بل مكانة اجتماعية ، وأصبح مصدرا لتراكم الثروة والنمو السريع لرأس المال وهذا ما أدى إلى حدوث تغييرات عميقة في علاقات العمل واستمر على هذا النحو إلى غاية بدأ تقنين النشاطات الحرفية وتوازي ذلك مع التلاشي التدريجي لنظام العبودية ، فظهرت أولى القوانين التي تحث على العمل وبدأ التفكير في تقسيم جديد يسمح بالرفع من وتيرة الإنتاج وتقسيم الجهد (Philippe Scieur 2014)، فظهرت الكثير من المهن الحديثة التي صاحبت التغيير الاجتماعي في أوروبا واسيا بينما ظلت مجتمعات أخرى تعتمد على أشكال العمل شبه البدائية التي تقوم على مهن الزراعة وتربية المواشي وما يرتبط بها.

إذن هذا التغيير سيؤدي حتما إلى كسب الجماعات الحرفية مكانه اجتماعية بفعل زيادة الحاجة إليها ، واستطاعت أن تتحول في القرون الوسطى إلى جماعات فاعلة وضاغطة ودخلت في صراع مع ملاك الأراضي وأرباب العمل لإثبات مكانتها الاجتماعي ة ومع ظهور قانون شابولي ت دعمت الجماعات الحرفية من خلال كسب الفرد لقوة ومكانة ،أ وما يسمى بعقود العمل التي تحدد حقوق العمال وواجباتهم وبالرغم من الانتقادات التي وجهت لهذا القانون لكنه يعد بمثابة أولى القوانين التي مهدت لحقوق العمال.

أصبح العمل منظما مع ظهور الجماعات المنظمة التي تهدف إلى القيام بنشاط نفعي قد ارتبط وجودها بنظام محكم وقواعد متفق عليها بحيث بدأت تاريخيا بما يسمى بالتعاقد ذلك فمنذ أن أصبح العمل ينظر وفق القوانين المتفق عليها إذ أنها تراعي مصالح العمال وأرباب العمل هذه العقود هي من أنتجت حالة من الاتفاق بين مكونات تنظيمات العمل وأرباب العمل أن تمكنت بفضل أطور أشكال التنظيمات التعاقدية بفضل هيمنهم على علاقات العمل وبدا ذلك منذ الثورة الفرنسية التي منحت حقوقا معتبرة للعامل وصاحب العمل إلا أن حالة الاستقرار التي سادت تنظيمات العمل جاءت بفضل نجاعة العقود التي تضمن حقوقا لجميع الأفراد إلا أن الأزمات كان لها اثر كبير على

تنظيمات العمل ،حيث أثرت في شكلها ومضمونها بشكل ملفت للانتباه فقد أدت سيطرة أرباب العمل على علاقات العمال إلى فقدان الطبقة العمالية لقوتها واستجابات لهيمنة أرباب العمال خوفا من البطالة التي أنتجتها الظروف التي تطورت في ظل نظام الحرية .ومع تمكن نظام الاحتكار من الهيمنة على النظام التنافسي توسعت الهوى الساحقة بين أرباب العمل والعمال مما أدى إلى حراك داخل نظام العمل الذي تتميز بالاحتياجات والحركات التنظيم بصورة سرية وعننية تارة أخرى مما أجبر السلطة بأشكالها المتعددة على التدخل لتنظيم العلاقات داخل هذه التنظيمات .

خلاصة المحور

يساهم العرض الخاص بأ نواع وأشكال التنظيم و تطور ها السوسيو- تاريخي بإعطاء نظرة واسعة تمثل أهم المحطات التي مرت بها أهم التنظيمات الحديثة في العمل وهي النقابات وما تفرع عنها من اتحادات باعتبارها نماذج للتطور الذي عرفته جماعات العمل التي تطلب ظهورها و بروزها ظروف اجتماعية معينة ، أدت إلى إحداث تغيير عميق في علاقات العمل التي أصبحت تأخذ باستمرار طابعا اجتماعيا ،فقد بدأ العمل مع ظهور و تطور الفكر النقابي يتغير ليأخذ أشكالا جديدة وأصبحنا نعرف ما يسمى بجماعات العمل المنظم ومع تزايد الحاجة إلى التقسيم الجديد ظهرت مؤسسات تنتج العمل وفقا لمتطلبات التغيير الاجتماعي وساهم تطور التقنية في تغيير الحرف عن ما كانت عليه في السابق بحيث أصبح الحرفي مالك للتقنية والمعرفة، ما أدى إلى ظهور مستويات جديدة من تقسيم العمل و ظهور وظائف جديدة غيرت بعمق في بيئة العمل و هوية العامل.

المحور السادس : علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل

بالعلوم الأخرى

يقتضي التغيير المتسارع في علاقات العمل في المؤسسات الحديثة توسيع مجالات البحث متعدد التخصصات و تستفيد الدراسات السوسيولوجية لمختلف القضايا المطروحة من تقارب الجهود وتنوع التخصصات من أجل معرفة أكثر دقة وعميقا للمتغيرات التي يفرزها الواقع و ذلك بربط التحليل السوسيولوجي لعلاقات العمل بباقي المتغيرات ذات الطابع الانثروبولوجي والنفسي والاقتصادي وغيرها من مجالات المفهم المتصلة بالتغيير الاجتماعي .

6-1- علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بالانثروبولوجيا:

عرف علم اجتماع التنظيم و العمل و الأنثروبولوجيا تقاربا كبيرا من خلال الأعمال المنجزة من طرف رواد مدرسة شيكاغو وبعد أن كان التخصصين منفصلين تماما ساهمت أعمال بارك و رالفيلد في التقارب بين علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا كما كان لهيغز من خلال الدراسات حول تنظيم مهنة الطب دور مهما في إحداث هذا التقارب لكن ما دعم التعاون بين التخصصين هي نشأة اللجان متعددة التخصصات بهذه المدرسة منها من اهتمم بالعلاقات الإنسانية في الصناعة (J.M.CHAPOULIE. 1984) و اصحب التعاون بين علماء الاجتماع المتخصصين في مجالات التنظيم و العمل و نظرائهم في الأنثروبولوجيا مؤسسا فساهم ذلك في تطوير مناهج البحث و إعطاء العمل الميداني دفعا كبيرا ، فشهدت الساحة الأكاديمية تقدما كبيرا في البحوث النوعية التي تعتمد على الحضور المكثف والمتواصل للباحثين في الميدان بحث سمح التعاون بين علم اجتماع التنظيم و الأنثروبولوجيا بالاعتراف المتبادل بأهمية الملاحظة بالمشاركة ما فتح المجال لعهد جديد في مناهج البحث السوسيولوجي بشكل عام.

6-2- علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بعلم الاجتماع المهني:

ثمة صلة متينة جدا بين سوسيولوجيا التنظيم و العمل من جهة و المهن كحقل من حقول علم الاجتماع و شهد هذا التخصص تطورا كبيرا في المجتمعات الحديثة ، نظرا للظروف التاريخية التي نشأ فيها التخصص و تطور فقد ظلت المهن في سياقها الاجتماعي محل اهتمام كبير لدى العلماء الذين اهتموا بالأدوار المهنية داخل التنظيمات الاجتماعية بينما يركز علم اجتماع التنظيم على الأسلوب الذي من خلاله تترابط هذه المهن مع بعضها البعض و بالتحديد الاهتمام بالهويات المهنية وارتباطها بالسياق العام للتغيير الاجتماعي ما جعل من المهن نقطة تقاطع بين التخصصين.

6-3- علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بعلم الاجتماع الأسري

تتأثر الأسرة الحديثة في بنيتها ووظائفها بالعوامل الاجتماعية المتعددة منها ظروف العمل والتغيرات التي يطراً لها هذا الأخير في سرورة المجتمعات ،حيث يقتضي الاهتمام بالأسرة العمالية من حيث التغير في حجمها و مكوناتها و أثر الأجر على ذلك توسع و عمل المرأة خارج البيت و تحقيقها لاستقلاليتها الاقتصادية عن الزوج تلاقي مجالات الدراسة بين التنظيم و العمل من جهة و علم الاجتماع الأسرى ن فقد ساهمت العديد من الدراسات حول الأسرة العمالية في أوروبا و أمريكا الشمالية في فهم العلاقة المباشرة بين تغير العمل و بنية الأسرة ووظيفتها من بينها أسر العمال المهاجرة الباحثين عن فرص الرزق و علاقة تنظيم الولادات بعدم الاستقرار في الوظائف و المهن .

4-6- علاقة علم اجتماع التنظيم بالعمل بعلم النفس

يعد علم النفس العمل و التنظيم من أقرب التخصصات و العلوم من حيث موضوع الدراسة بعلم اجتماع التنظيم و العمل فقد شكلت مشكلات مثل القيادة و السلطة و الإدارة نقاط اهتمام مشتركة فقد ظل تفسر المشكلات ذات الصلة بالظواهر المعنية بطبيعة النظم الاجتماعية المحددة لأشكال التفاعل بين الأفراد الشغل الشاغل لعلماء الاجتماع بينما يهتم علماء النفس في تحليلهم للظواهر بالمتغيرات النفسية للأفراد و ظروفهم التي تتم عن تفاعل الذات مع الموضوع، وهناك تباين كبير في طبيعة الافتراضات بين علم اجتماع التنظيم و علم النفس إلا أنهما يلتقيان في علم النفس الاجتماعي الذي يحلل الظواهر بالعودة إلى المتغيرات النفسية الاجتماعية المتعلقة بحياة العمال و ظروفهم في المصانع و الورشات و عوامل التنشئة و قضايا الاتصال

5-6- علاقة علم اجتماع التنظيم والعمل بالاقتصاد:

تشكل موضوعات مثل الإنتاجية و الموارد البشرية و إدارة الأفراد مركز الاهتمام الذي يلتقي فيه علماء الاجتماع و نظرائهم في الاقتصاد إلا أن كل منهما يتناول هذه الموضوعات من زوايا مختلفة ، حيث يتجه علماء اجتماع التنظيم نحو تفسير الظواهر المتصلة بشكل مباشر أو غير مباشر بالإنتاج و التسويق و التخطيط بالأخذ بعين الاعتبار قوة العمل و رأس المال البشري كركيزة أساسية في تحقيق مردودية الانتاجية ، وذلك من خلال الاهتمام بالبنى الاجتماعية و النظم القائمة التي تحدد أشكال التفاعل الاجتماعي ، بينما يلجأ علماء الاقتصاد إلى القوانين المضبوطة مسبقاً في تفسيرهم للظواهر المرتبطة بالإنتاج و التسويق و التي تقوم على أساس التوازن بين العرض و الطلب و بين الإنتاج و الأجر، و بين الكفاءة و الأداء و هو ما يؤكد بأن الاختلاف بين علم اجتماع التنظيم و العمل والاقتصاد لا يكمن في مواضيع الدراسة و إنما في أساليب و الطرح و المعالجة و المتغيرات التي تؤسس عليها أنماط التفسير و التحليل .

خلاصة المحور

فتحت الدراسات في مجال التنظيم و العمل مجالا واسعا أمام علم الاجتماع ليتخذ من المؤسسة حقلًا للبحث تعالج فيه الكثير من القضايا المطروحة على الصعيد الأكاديمي في المجتمعات المعاصرة مستفيد من التجارب الأخرى في مجالات أخرى من العلوم الاجتماعية كعلم النفس و الاقتصاد و الانثربولوجيا و بالتالي حقل خصب للبحث متعدد التخصصات يطرح اكبر القضايا المعاصر التي تطرحها وتيرة التغير الاجتماعي .

خاتمة

نستخلص في نهاية المطاف بأن الأهداف البيداغوجية المستقاة من محاضرات مقياس مدخل إلى علم اجتماع التنظيم العمل ضمن رزمة التكوين في السنة أولى ماستر هي تأسيس لرؤية جديدة لقضايا التنظيم والعمل من جوانبها اجتماعية، حيث تساهم في توضيح معالم الواقع أمام الطالب المتخصص، واتساع الأفق أمامه ليسمح له بطرح أمهات القضايا المتعلقة بمشاكل التنظيم المنبثقة من الواقع المعاش والمساهمة في النقاشات الأكاديمية ذات الصلة بالبناء الاجتماعي لعلاقات القوة والسلطة والهيمنة والتموقع والصراع بعد أن يكون قد اكتسب مرجعية نظرية ومفاهيم مفتاحية في تخصصه، فتكون بذلك زاوية النظر لديه قد تغيرت عندما يتم التحصيل بالشكل المطلوب، و يكتسب الطالب المتخصص أسلوب تحليل سوسيولوجي منفرد لواقع العمل والتنظيم من خلال الاستعانة بالتحليل الاستراتيجي أو العلمي أو التفاعلي أو البنائي الوظيفي و غيرها من النظريات التي تم التطرق إليها بشكل مبسط يساعده على معالجة مواضيع من الواقع التنظيمي .

يشكل ما تم عرضه من محاضرات حلقة ربط بمقاييس ذات الصلة يتناولها الطلاب في السداسي الموالي منها مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة الذي يعد امتدادا نظريا لمدخل علم اجتماع التنظيم و العمل، فيعود الطالب مجددا إلى مرجعيته النظرية المكتسبة للاهتمام بسوسيولوجية المؤسسة بمختلف أشكالها ضمن السياق العام للتغير الاجتماعي.

المراجع :

- 1/لوران فلوري : (2008) العمل عند فيبر- ترجمة محمد علي مقلد - طبعة أولى - فرنسا دار المعرف الجديدة
- 2/انتوني غيدنز : (2001) علم اجتماع العمل - ترجمة فايز الصياع - طبعة أولى - بيروت - مركز دراسات الوحدة العربية
- 3/طلعت ابراهيم لطفى : (2007) علم اجتماع التنظيم - دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع - القاهرة - مصر
- 4/ طلعت ابراهيم لطفى (2005) : علم الاجتماع الصناعي - دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع - القاهرة - مصر
- 5/حسين عبد الحميد رشوان: (2004). علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر،
- 6/الفيصلاوي (2016) : ملخص علم الاجتماع الصناعي و المهني- القاهرة - مصر
- 7/ اعتماد محمد علام (1994) : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي طبعة 1 - مكتبة انجلو المصرية.
- 8/ السيد الحسيني(1983): النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر،
- 9 /منصور ،علي (2000) : مبادئ الإدارة ، الأسس و المفاهيم ، مجموعة النيل العربية الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر.
- 10/عائشة التايب : (2011) النوع و علم اجتماع العمل المؤسسة - دار منظمة المرأة العربية-مصر الطبعة الأولى
- 11 /محمد عبد المولى الدقس : (2005) علم الاجتماع الصناعي دار مجدلاوي -عمان - الأردن
- 12/إحسان محمد إحسان : (2005) علم الاجتماع الاقتصادي - دار وائل - عمان - طبعة الأولى
- 13/السيد البدوي (2010): علم الاجتماع الاقتصادي - جار المعرفة الاقتصادية - الاسكندرية
- 14/ محمد المهدي بن عيسى(2010): علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، ط1، مطبعة إمبابلاست، الجزائر،

1/ Michel Foudriat (2007): *la sociologie des organisations, la pratique du raisonnement* ,Pearson Education,France

2/ Philippe Scieur (2014) : *Sociologie des organisations, Armand Colin ,France*

Michel Crozier, Erhard Friedberg,(1981) *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective* Editions du Seuil,

3/Sabine Erbes-Seguin(2004): *La sociologie du travail*, La Découverte, 2ème édition

Philippe Bernoux, Henri Amblard, Gilles Herreros, Yves-Frédéric Livian,(2005) *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Seuil,.

4/Elton MAYO(2004): *The human Problems of an industrial civilization* , routledge-USA

5/Peter Druker (1946): *Concept of corporation* – John Day Company- USA

قواميس

1/محمد عاطف غيث : (2006) قاموس علم الاجتماع - دار المعرفة الجامعية الاسكندرية

DICTIONNAIRES

- 1- Frederic Le baron(2009): *la sociologie de A a Z*, Dunod , Paris , France
- 2- de Jean-Paul Roux (Auteur), Jean Etienne (Auteur), Françoise Bloess (Auteur), Jean-Pierre Roux (Auteur)(2004) *dictionnaire de sociologie*, HATIER - FRANCE

مقالات

- 1/الجيلاني حسان(2004):نشأة التنظيمات غير الرسمية- مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة .
- 2 /الكردي احمد (2011) :التنظيمات الرسمية و غير الرسمية ، دراسة منشورة عبر بوابة كنانة اولاين.

Revues

- 1/ J.M.CHAPOULIE (1984) : E. C Hughes et le développement du travail de terrain sociologie , *revue française de sociologie*