

إسم المادة : مدخل لعلم إجتماع التنظيم و العمل .

الاستاذ: العقبي الازهر

إسم المحاضرة : أهم الاتجاهات المعرفية في مجال

علم إجتماع التنظيم و العمل .

المحاضرة الثالثة

في البداية ما يجدر الاشارة اليه , أن الظاهرة التنظيمية قد حظيت بتحليل و إهتمام الرواد الاوائل لعلم الاجتماع من أمثال : أوجست كونت , إميل دوركايم , كارل ماركس ,ماكس فيبر ...إلخ . فقد كان لهؤلاء الفضل في تحليل الظاهرة التنظيمية و توضيح مفاهيمها و عرض قضاياها الفكرية و التصورية, فجاءت إسهاماتهم بمثابة الجذور الاولى للدراسات التنظيمية , ونقطة إنطلاق لظهور العديد من نظريات التنظيم المتخصصة سواء كانت نظريات كلاسيكية أو نظريات ذات إتجاهات حديثة .

أولا : المدرسة التقليدية (الكلاسيكية) :

و هي أقدم مدرسة تفسيرا لظاهرة التنظيم , وهي تقليدية أو كلاسيكية بمعنى أنها قديمة و باقية حتى الان , أي أن مبادئها مازالت مستخدمة . وتؤمن هذه الاخيرة بوجود تفسير عقلائي و رشيد يفسر ظاهرة التنظيم .

و هناك ثلاث نظريات تتبع المدرسة التقليدية و التي تفترض الرشد و العقلانية في العلاقات التنظيمية .

و هي : نظرية البيروقراطية , نظرية الادارة العلمية , نظرية العملية الادارية .

1- النظرية البيروقراطية :

قام **ماكس فيبر** كعالم إجتماع ألماني بدراسة الجيوش و المنظمات الكنسية كمنظمات ذات كفاءة و نظام عال . و لقد وجد أن تلك المنظمات تتسم بقواعد و إجراءات و أنظمة صارمة و متشددة , و عقلانية و رشيدة , و بعيدة عن الاعتبارات الشخصية و أقرب إلى الموضوعية .
في ضوءها قام **فيبر** ببناء نموذج (نمطه) المثالي للبيروقراطية القائم على المبادئ التالية :

- _ التخصص و تقسيم العمل هو أساس النجاح في الوظائف و المنظمات .
- _ التسلسل الرئاسي ضروري لتحديد علاقات واضحة بين الرؤساء و المرؤوسين .
- _ وجود نظام للقواعد يحدد ما هو مسموح و ما هو ممنوع من تصرفات العاملين هو أمر ضروري .
- _ وجود نظام للإجراءات يحدد خطوات التنفيذ , ضروري منعا للتخبط و الاجتهاد .
- _ وجود نظام غير شخصي للعلاقات يضمن الحياد و الموضوعية .
- _ الجدارة في التعليم و التدريب و الشخصية و الاداء هي أساس الاختيار و الترقية للعاملين .

فالنموذج الكلاسيكي للبيروقراطية في المفهوم **الفيبري** , هو جزء من الاساس الكلي للسلطة في المجتمع . فقد أكد **فيبر** مرارا أن التنظيمات عندما تدار بطريقة بيروقراطية تكون أقدر على الوصول إلى أعلى درجة من الكفاءة , لان الادارة البيروقراطية أعلى مستوى من أي إدارة أخرى من حيث الحسم و الاستقرار و صرامة إجراءاتها و إمكانية الاعتماد عليها , فالمبادئ الستة السابقة تضمن ذلك , وتضمن حماية العاملين ضد أي شبهة تقصير أو تواطؤ .
لهذا يعد التنظيم البيروقراطي بالنسبة إلى **ماكس فيبر** العمود الفقري لكل التنظيم , فهو يحدد في خطوطه العامة التسلسل الاداري و نظام الحقوق و الواجبات , و مبدأ تقسيم العمل , والية العمل لكل عناصر التنظيم , و تتميز العلاقات الاجتماعية فيها , بالرسمية البعيدة عن الاجواء و الاعتبارات الشخصية و العواطف , ويعتمد نظام الترقيات و المكافآت على الاقدمية و الكفاءة الشخصية , فالبيروقراطية عند **فيبر** جاءت ردا على الذاتية و المصالح الشخصية من نظام معقد من اللوائح و النظم و السلطة و الاشراف , فكل عضو في التنظيم عمله المناسب لكفاءته و مركزه المستمد من خبرته , ويعتقد **فيبر** أنه في حالة

تطبيق البيروقراطية ضمن التنظيمات الصناعية فإن ذلك سيؤدي إلى رفع مستويات الاداء و الانتاجية في تلك التنظيمات .

2- نظرية الادارة العلمية :

إفترضت هذه النظرية أن العمال كسالى لا يحبون العمل , و أن على إدارة المنظمة أن تكون أكثر رشدا من خلال فرض تنظيم معين يلزم كل من الادارة و العمال حتى يؤدي ذلك إلى كفاءة و إنتاجية عالية للمنظمة .
و كان من رواد هذه المدرسة **فردريك تايلور** , و هو مهندس كان يؤمن بضرورة دراسة العمل و الادوات و طريقة الاداء و العاملين بطريقة علمية حتى تكون النتيجة تصميم جيد للعمل و الادوات و إختيار سليم للعاملين .
و تبعه في أوائل القرن العشرين عدد من العلماء و الذين ركزوا على الدراسة العلمية للعمل من حيث الاجراءات و الحركات المستخدمة في الاداء و الوقت المستغرق في الاداء , و هو ما يطلق عليه بدراسة الحركة و الزمن .
و لقد توصلت المدرسة العلمية إلى مجموعة من المبادئ التي تفسر و تتنبأ و تتحكم في التنظيم . و قام **تايلور** بوضع هذه المبادئ في كتاب أسماه : " **الادارة العلمية** " , و هذه المبادئ هي كالاتي :

1 _ أساس التنظيم هي الوظائف التي يؤديها العمال و المديرين , و انه يجب دراسة هذه الوظائف بشكل علمي لتحديد مكوناتها و إجراءاتها بشكل علمي يؤدي إلى رفع الانتاجية .

2 _ تنحصر وظائف العمال في التنفيذ الفعلي لانشطة المنظمة , بينما عمل المديرين هو تصميم الوظائف , و وضع خطط العمل , و تعيين العمال و الاشراف عليهم , و دفع الاجور و تدريب العمال .

3 _ يجب أن يختار العمال بحيث تتوفر فيهم صفات تناسب الوظيفة التي سيؤدونها , و على المديرين أن يقدموا لهم التدريب المناسب لزيادة مهاراتهم في العمل .

4 _ على الادارة أن تقدم المحفزات المادية في شكل أجور و حوافز , و هي الشكل المناسب الذي يدفع العمال و المديرين على رفع الانتاجية .

و بإختصار , يمكن القول أن مساهمة مدرسة الادارة العلمية تكمن في أنها ركزت على التخصص في العمل , و على ضرورة الاهتمام بتصميم الوظائف و الاختيار و التدريب و الحوافز المادية .

3- نظرية العملية الادارية : (التكوين الاداري)

و تزامنا مع أبحاث **تايلور** في مجال التنظيم الصناعي في الولايات المتحدة الامريكية , كان **هنري فايول** يجري هو الآخر أبحاثه في فرنسا محاولا إبراز أهمية المدخل العلمي في حل مشكلات المنظمة الادارية , و على رأسها الاجور و الحوافز .
و خلاص **فايول** بعد تحليله للعمليات الادارية , من وضع 14 مبدأ يمكن الادارة من أن تدير عملياتها الادارية بكفاءة , و هي:

1-تقسيم العمل و التخصص : يجب تقسيم العمل في وظائف ثم أقسام و إدارات , وذلك لكي يمكن تحقيق التخصص في أداء الوظائف و التخصص في التعليم و التدريب .

2-السلطة والمسؤولية : يجب ان يمنح شاغل الوظيفة السلطة و الصلاحيات الخاصة بالتصرف , على أن يساءل و يحاسب عن مقدار ما حصل عليه من سلطة .

3-الضبط والربط : يمكن تحقيق درجة عالية من الالتزام في العمل من خلال أنظمة جزاء و عقاب , تستخدم في حالة حدوث مخالفات و أخطاء في أداء العمل .

4-وحدة الامر : و هي تعني أن يحصل كل شاغل وظيفة على أوامره من شخص واحد .

5- وحدة الهدف : هناك هدف رئيسي هو هدف المنظمة , و على الادارات أن تحقق هذه الاهداف , و على الاقسام التابعة لكل إدارة المساعدة في تحقيق الاهداف الاعلى ,

6- أولوية مصلحة المنظمة على مصلحة الافراد : و يعني هذا أنه إذا تعارضت مصلحة المنظمة مع مصلحة الافراد , فإن

مصلحة المنظمة تأتي في ترتيب متقدم .

- 7- عوائد العاملين : يجب أن يعود عمل العاملين في المنظمة عليهم بأجور و حوافز مناسبة .
- 8- المركزية : هناك نوع من المركزية في التخطيط و منح السلطات , بينما يستلزم التنفيذ اللامركزية في العمل مع العاملين .
- 9- التسلسل الرئاسي : يجب أن يحترم العاملون خطوط إنسياب السلطة من أعلى لأسفل, و على العاملين إتباعها أثناء الاتصال و رفع التقارير و إصدار الاوامر و التعليمات .
- 10- النظام : يجب استخدام أنظمة عمل تساعد على توفير الخامات و الموارد و الموارد البشرية في المكان و الزمان الصحيحين .
- 11- العدالة : يجب أن توفر أنظمة العمل , العدالة و المعاملة المتساوية لكل العاملين .
- 12- إستقرار العمالة : يجب إختيار العاملين وتوفيرهم و تدريبهم بشكل يقلل من إحتمال تسربهم و يحقق الإستقرار في العمل .
- 13- المبادرة : لا بد من تشجيع الافكار الجديدة التي تضمن تطوير العمل و المنظمة .
- 14- تنمية روح الجماعة : يجب تنمية فرق العمل , و التنسيق بين الافراد بشكل ينمي روح الفريق .

هذه المبادئ على حد تعبير " هنري فايول " هي الاسس التي تقوم عليها الادارة الرشيدة .

ثانيا : النظرية التقليدية المعدلة :

نظرية العلاقات الانسانية :

أدى النقد الموجه إلى نظريات المدرسة التقليدية إلى ظهور إتجاه جديد (في أواخر العشرينات من القرن 20) يهتم بالعلاقات الانسانية . وإفترضت هذه النظرية أن المنظمات هي كائن إجتماعي , و أن العاملين داخل المنظمة يسعون إلى التعاون و العيش في ظل علاقات ودية داخل المنظمة . و يمكن تلخيص أهم مبادئ نظرية العلاقات الانسانية (أو النظرية الكلاسيكية الحديثة أو المعدلة) في الآتي :

- 1-المنظمات كائن إجتماعي لان الافراد الذين يشكلون المنظمة لديهم إحتياجات إجتماعية .
- 2- يشعر الناس بالسعادة و الاهمية من خلال علاقات ودية و طيبة مع الاخرين , مما يؤدي إلى كفاءة أعلى .
- 3- أن التخصص و تقسيم العمل و الاجراءات تؤدي إلى ألية و روتينية العمل مما يؤدي إلى السأم و الملل .
- 4- علاقات التعاون و الود الإجتماعي أهم من أنظمة الرقابة و أنظمة الحوافز .
- 5- من الافضل للمنظمة أن تأخذ العوامل السابقة في تصميم التنظيم لكي يكون تنظيما إجتماعيا منتجا .

و لقد تأثرت المنظمات بهذه النظرية , حيث ظهرت ممارسات تنظيمية تفضل المشاركة في إتخاذ القرارات و انظمة الشكاوي و الاقتراحات , و الاهتمام بالرحلات و مزايا و خدمات إجتماعية للعاملين و غير ذلك . و ما يعيب هذه النظرية أن المغالاة في العلاقات الاجتماعية و التدايل قد يؤدي إلى إفساد العاملين . و نظرا لهذا النقد , ظهرت تطورات و إضافات واقعية حديثة (في النصف الثاني من القرن 20) من عدد من الرواد من أمثال : كريس أوجيريس-دوجلاس ماكجريجور – رنسيس ليكرت – إبراهيم ماسلو – فردريك هرزبرج – هربرت سايمون ...إلخ , على نظرية العلاقات الانسانية .

ثالثا : النظرية الحديثة :

نظرية النظم :

ظهرت هذه النظرية في الستينات و السبعينات من القرن العشرين , وذلك نظرا لاهتمام الباحثين و المنظمات بالبيئة

الخارجية المؤثرة في تلك المنظمات .

و في هذا السياق قدم كل من : " كاتز وكاهن " تحليلا رائدا للمنظمات بإعتبار أنها نظام مفتوح يتأثر بالبيئة الخارجية و يؤثر فيها .

و هناك مكونات للمنظمة كنظام مفتوح , و هي كالآتي :

- 1- المدخلات : ك رأس المال , المواد,التجهيزات, الاصول, والموارد البشرية .
- 2-العمليات : و هي الأنشطة الداخلية التي تمزج المدخلات في توليفة متميزة مثل عمليات التصنيع و تقديم الخدمة , والشراء , المبيعات, التسويق, الصيانة , و أنظمة الادارة (كالتخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة) .
- 3- المخرجات : و هي نواتج العمليات السابقة من سلع و خدمات ووظائف و أجور و خدمة للمجتمع و إرضاء للمستهلك .
- 4- البيئة : و يظهر فيها المستهلكون , الموردون , المنافسون , المساهمون, الحكومة , وتظهر أهميتهم في أنهم يقدمون الدعم اللازم للمنظمة في شكل مدخلات , أو أنهم يقبلون (أو لا يقبلون مخرجات المنظمة) .
- 5- المعلومات المرتدة : و هي المعلومات التي تحصل عليها المنظمة من البيئة و التي تشير إلى مدى قبول أو رفض هذه البيئة لمخرجات المنظمة . و هي معلومات هامة في تطوير و تعديل كل من المدخلات و المخرجات و العمليات .

إن أخذ المكونات الخمسة في الاعتبار يعني أن المنظمة ذات نشاط مستمر و دائم في تحويل المدخلات إلى مخرجات , و في الاستفادة من المعلومات المرتدة لتطوير و تحسين مكونات النظام من مدخلات و مخرجات و عمليات , و هو ما يضمن للمنظمة التوازن المستمر مع البيئة , كما يضمن للمنظمة أو النظام مزيدا من النمو و التطوير .
إن مثل هذه الحركية المستمرة في التنظيم تشير إلى إمكانية تحقيق أهداف المنظمة بطرق مختلفة حسب الظروف و حسب مكونات البيئة و تأثيرها .

المراجع المعتمدة :

- _ أحمد ماهر – التنظيم , الدليل العملي
- _ قباري إسماعيل – علم إجتماع الحضري و مشكلات التهجير و التغيير و التنمية – دار المعارف , الاسكندرية , 1986 .
- _ أحمد الاصفر , أديب عقيل – علم إجتماع التنظيم و مشكلات العمل – جامعة دمشق , 2004 .
- _ عبد الله عبد الرحمن – علم إجتماع التنظيم – دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية , 1988 .