

الاتجاهات الحديثة والمعاصرة فى دراسة تنظيمات العمل

إعداد/ أ.م.د. محمد حمزة أمين عبد الله
أستاذ علم الاجتماع المساعد ورئيس قسم الدراسات السكانية
بكلية الآداب - جامعة بنى سويف

المخلص

تهدف الدراسة الراهنة إلى عرض الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في دراسة تنظيمات العمل، وتعد هذه الدراسة بمثابة دراسة نظرية بحثه، اعتمد فيها الباحث على تحليل مجموعة من أحدث البحوث في مجال تنظيمات العمل، ومن خلال تحليل هذه البحوث عرض الباحث مفهوم التنظيم، والدراسة السوسولوجية للتنظيمات، والاتجاهات النظرية في دراسة التنظيم، والاجراءات المنهجية ومستويات التحليل في دراسة تنظيمات العمل، وأخيراً عرض الباحث القضايا المعاصرة في مجال دراسة تنظيمات العمل.

الكلمات المفتاحية: تنظيمات العمل؛ الاتجاهات الحديثة والمعاصرة؛ الدراسة السوسولوجية.

Abstract

The current study aims to present modern and contemporary trends in the study of work organizations, and this study is a purely theoretical study, in which the researcher relied on analyzing a group of the latest research in the field of work organizations. Through the analysis of this research, the researcher presented the concept of organization, and the sociological study of organizations, Theoretical trends in the study of organization, the methodological procedures and levels of analysis in the study of work organizations, and finally the researcher presented contemporary issues in the field of study of work organizations.

Key Words: work organizations; modern and contemporary trends; sociological study.

المقدمة

يُعد انتشار التنظيمات المعقدة نمطاً مميزاً للمجتمع الحديث، وهو ما دفع أميتاي اترزيوني A. Etzioni إلى القول "إننا نولد داخل التنظيمات، ونتعلم من خلال التنظيمات، ونقضي الكثير من حياتنا في العمل داخل التنظيمات". ويعد انتشار التنظيمات المعقدة سمة مميزة لترشيد الحداثة Rationalizing Modernity، (Casey, 2003, p. 63)، ونجد أن اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث جعل روبرت بريثيوس R. Presthus يطلق على المجتمع الحديث اسم المجتمع التنظيمي The Organizational Society (لطي، ٢٠٠٧، صفحة ١٧)، حيث تميز المجتمع الحديث بقدر كبير من العقلانية والكفاءة والفعالية. (Ferdous, 2016, p. 1)

ونظراً لأن التنظيم يعد موضوعاً للدراسة في كثير من العلوم مثل علم الاجتماع، وعلم النفس، والإدارة، والسياسة، والاقتصاد، فقد حاول الباحثون في مختلف هذه العلوم دراسة التنظيمات في ضوء مفاهيمهم وتصوراتهم، الأمر الذي أدى إلى ظهور عدة مداخل نظرية في دراسة التنظيم. وعلى الرغم من اختلاف هذه المداخل النظرية، إلا أنها تشترك في خاصية عامة هي محاولة اكتشاف بناء التنظيم الذي يحقق أكبر قدر

من الكفاءة التنظيمية، سواء أكانت هذه الكفاءة تتحدد أساساً عن طريق العوامل الفنية أو الإدارية، أو العقلية، أو الاجتماعية، أو النفسية. وقد كانت بعض هذه المداخل النظرية من وجهة نظر الخبراء الفنيين وغيرهم من المستشارين في إدارة الأعمال تمثل أدوات نفعية جوهرية لتحسين الكفاءة التنظيمية. (Grint, 2005, p. 113)، كما أن ذلك ساعد على تعدد وتنوع الدراسات التي تتناول التنظيمات واتجاهها الى تناول موضوعات غير تقليدية لمسايرة التطورات الحديثة والمعاصرة في نظرية التنظيم.

ويحاول البحث الراهن تقديم عرض تحليلي للاتجاهات الحديثة والمعاصرة في دراسة تنظيمات العمل

من خلال التركيز على النقاط التالية:

أولاً : مفهوم التنظيم.

ثانياً: الدراسة السوسولوجية للتنظيمات.

ثالثاً: الاتجاهات النظرية في دراسة التنظيم.

رابعاً: مستويات التحليل والإجراءات المنهجية في دراسة تنظيمات العمل.

خامساً: القضايا المعاصرة في مجال دراسة تنظيمات العمل.

أولاً : مفهوم التنظيم

يعد مفهوم التنظيم من المفهومات التي حظيت باهتمام كبير من العلماء والباحثين خاصة في علم الاجتماع، حيث احتلت دراسة التنظيمات مكاناً متميزاً في علم الاجتماع منذ النصف الثاني من القرن العشرين. (Scott, 2004, p. 1)

والتنظيم عبارة عن جماعة كبيرة من الأفراد، تشتمل على مجموعة محددة وواضحة من علاقات السلطة، وتزخر المجتمعات الصناعية بالعديد من التنظيمات التي تحيط بحياتنا وتؤثر فيها. (Giddens , 1997, p. 583)

ويشير ريتشارد دراфт Richard L. Daft إلى أن التنظيمات عبارة عن "أبنية اجتماعية مصممة وموجهة لتحقيق أهداف محددة، وتتضمن مجموعة من الأنشطة المنسقة والمقننة ، وترتبط بالبيئة الخارجية". (Daft, R., 2012, p. 11)

والتنظيم ليس مجرد بناء أو مجموعة من الخطط والعمليات، وإنما يشتمل على مجموعة من الأفراد يرتبطون ببعضهم البعض، ويحتفظ التنظيم ببقائه عندما يترابط الأفراد مع بعضهم لأداء أدوارهم من أجل تحقيق أهداف التنظيم (Jannatul, 2016, p. 1).

ويختلف مفهوم التنظيم باختلاف الاتجاه الذي يتبناه الباحث، حيث ينظر الاتجاه العقلاني Rational إلى التنظيم باعتباره أداة يتم تصميمها لتحقيق مجموعة من الاهداف المحددة مسبقاً. أما الاتجاه الطبيعي Natural فيركز على التنظيم باعتباره جماعات متعاونة. وأخيراً ينظر اتجاه النسق المفتوح Open System إلى التنظيم على أساس أنه نسق مفتوح يتبادل ويتفاعل مع البيئة الخارجية (Yang, 2013, p. 4470).

ويذهب تالكوت بارسونز T. Parsons إلى أن التنظيمات هي عبارة عن وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة، وينطبق ذلك على البنوك، والشركات، والمؤسسات الصناعية، والتنظيمات العسكرية، والمدارس، والمستشفيات، والجامعات، والسجون. وأهم ما يميز هذه التنظيمات اعتمادها على التقسيم الدقيق للعمل، والقوة، وتحديد مسؤوليات الاتصال، ووجود مركز أو أكثر من مراكز القوة يتولى مهمة مراقبة أعمال التنظيم وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه. ويعد ماكس فيبر M. Weber وشستر برنارد Ch. Bernard هما أول من حاولا تقديم صياغة منظمة للتصور السوسيولوجي للتنظيمات. (محمد، ١٩٨٦، الصفحات ٣١-٣٤)

ويطور محور التعريفات المختلفة حول أن التنظيم وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف

محددة. (جلبي، ٢٠٠٥، صفحة ١٦)

ثانياً: الدراسة السوسيولوجية للتنظيمات

يمكن القول أن علم اجتماع التنظيم قد ارتبط في نشأته ارتباطاً وثيقاً بعلم الاجتماع الصناعي، ففي عام ١٩٤٤ استكمل التون مايو وزملاؤه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية، وبدأ العلماء في تطبيق نتائج دراساتهم داخل تنظيمات العمل المختلفة، وقد ترتب على تراكم قدر كبير من المعلومات عن التنظيمات المختلفة ظهور علم الاجتماع التنظيمي على الأساس الذي سبق أن وضعه علم الاجتماع الصناعي، وقد اصبح من المؤلفين أن يدرج ضمن دراسات علم اجتماع التنظيم بعض الدراسات التي تنتمي إلى بعض ميادين الدراسة في علم الاجتماع مثل علم الاجتماع الصناعي، وعلم الاجتماع المهني، ويحاول هذا الميدان أن يوسع من الأطر التصورية المستخدمة فيه من خلال الالتقاء بين علوم الاقتصاد والسياسة والإدارة وعلم النفس (لطي، ٢٠٠٧، الصفحات ١٧-١٩).

وقد بدأت الدراسات التنظيمية ك تخصص أكاديمي في أواخر الخمسينيات، وكان المركزان الرئيسيان جامعة كولومبيا، حيث روبرت ميرتون Robert Merton وزملاؤه، وفيليب سيلزنيك Philip Selznick، وألفين جولدنر Alvin Gouldner، وجيمس كولمان James Coleman، وبيتر بلاو Peter Bla. ومعهد كارنيجي للتكنولوجيا (جامعة كارنيجي ميلون حالياً)، حيث هيريت سيمون Herbert Simon جنباً إلى جنب مع رينشارد سيرت Richard Cyert، وجيم مارش Jim Marc، وأوليفر ويليامسون Oliver Williamson (الاتجاه العقلاني وصنع القرار)، وخلال الستينيات، لم يكن هناك مركز مهيم على الرغم من وجود العديد من الجامعات - بما في ذلك جامعة هارفارد وشيكاغو وميشيجان - التي ضمت مجموعة كبيرة من العلماء. ومنذ أواخر السبعينيات وحتى نهاية التسعينيات، فإن جامعة ستانفورد ظهرت باعتبارها القوة المسيطرة على الدراسات التنظيمية المتقدمة (Scotte, 2010, p. 454).

ويعد ماكس فيبر M. Weber المؤسس الأول لعلم اجتماع التنظيم، حيث تعد اسهاماته نقطة الانطلاق في التحليل السوسيولوجي للتنظيمات، وقد جاءت آراء العلماء اللاحقين له مؤيدة للنموذج الذي

وضعه أو كرد فعل تجاهه لتعديله أو رفضه، وقد عرف فيبر السلطة العقلانية الرشيدة ورأي أنها أساسية ومحورية بالنسبة لنمط الإدارة البيروقراطية. والبيروقراطية عبارة عن هيكل إداري هرمي يتميز بوجود موظفين رسميين بدوام كامل، ويتم تنظيمهم وفقاً لبناء هرمي للسلطة، وتقوم البيروقراطية على أساس التخصص في العمل، كما تعتمد على القواعد المكتوبة والوثائق الرسمية. وتؤدي البيروقراطية الى زيادة كفاءة العمل وامكانية التنبؤ به (Alexander, 2010, p. 32).

وعلى الرغم من أن الدراسة السوسولوجية المنظمة للتنظيمات لم تبدأ إلا منذ ستينيات القرن العشرين، إلا أننا نستطيع أن نتلمس بداية الاهتمام بالميدان منذ فترة بعيدة، حيث أدرك علماء الاجتماع الاوائل أهمية هذا الميدان (محمد، ١٩٨٦، صفحة ٤٤). فقد أدرك سان سيمون Saint Simon أهمية الأنماط التنظيمية الحديثة وتعرف على سماتها المميزة. كما قدم أوجست كونت A. Comte وجهة نظر معارضة لسان سيمون، كما أسهم شستار برنارد Ch. Bernard أسهاماً مهماً في التحليل السوسولوجي للتنظيمات (جلبي، ٢٠٠٥، الصفحات ١٨-٢٠). وقد أعطى سبنسر وماركس وتونيس ودوركايم اهتماماً كبيراً في تحليلاتهم السوسولوجية لدور التنظيمات في تطور الحياة الاجتماعية (Lammers, 1981, p. 286).

وقد ظهر علم اجتماع التنظيم بشكل منهجي منظم خلال الستينيات من القرن العشرين، ففي أمريكا قدم كل من: اتريوني Etizioni (١٩٦١)، وبلو Blau وسكوت Scott (١٩٦٢) وكابلو Theodore Caplow (١٩٦٤) كتباً تتناول التحليل السوسولوجي للتنظيمات وتطبيق المعرفة السوسولوجية في دراسة التنظيمات، وكذلك في فرنسا كروزير Crozier (١٩٦٣)، وفي ألمانيا ماينتز Mayntz (١٩٦٣). ويعد ظهور علم اجتماع التنظيم رد فعل للطريقة التي تدرس بها التنظيمات في علم الاجتماع الصناعي والتخصصات السوسولوجية المشابهة (Lammers, 1981, pp. 267-286).

وهناك عاملين أساسيين ساهما في نشأة التنظيمات كميدان للدراسة السوسولوجية، العامل الأول: يتمثل في ظهور وانتشار نظرية البيروقراطية لماكس فيبر، والتي استتبعها العديد من الدراسات النظرية والأمبريقية التي تركز على التنظيم، مثل الدراسات التي قدمها كل من سليزنيك P. Selznick (١٩٤٩)، وميرتون R. Merton وتلاميذه (١٩٥٢) وجولدنر (١٩٥٤) A. Gouldner، وبلو P. Blau (١٩٥٥)، ولييست S. Lipest وزملائه (١٩٥٦). أما العامل الثاني، فيتمثل في التكامل المعرفي بين العلوم في معهد كارينجي للتكنولوجيا Carnegie Institute of Technology في خمسينيات القرن العشرين (Augier & Frigotto, 2014, pp. 1-6).

ويعد علم اجتماع التنظيم فرعاً من فروع علم الاجتماع يركز على التحليل السوسولوجي للتنظيمات، ويعطي اهتماماً كبيراً لدراسة البناء الداخلي للتنظيمات (التدرج الإداري الهرمي)، بالإضافة الى الابنية الخارجية المتصلة بالتنظيمات (التحالفات الاستراتيجية)، ويركز علم اجتماع التنظيم على تنظيمات العمل، ويعطي اهتماماً متساوياً للتنظيمات غير الهادفة للربح (المعيارية أو الاختيارية) والأنماط الاخرى من

التنظيمات (الجبرية والنفعية)، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من فروع علم الاجتماع الأخرى مثل علم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المهني واجتماعيات العمل وعلم الاجتماع الاقتصادي. (Alexander, 2010, p. 33) وخلال السنوات الماضية فقد ظهرت العديد من الدراسات السوسولوجية المتميزة التي تناولت التنظيمات (Parker, 2001, p. 124).

وبالرجوع إلى الكتب والمقالات الخاصة بالنظرية التنظيمية أو ميدان علم اجتماع التنظيم نجد أن أغلب المساهمين في هذا الميدان قضوا وقتاً كبيراً في مدرسة ستانفورد Stanford في الفترة ما بين ١٩٧٠ - ٢٠٠٠ كأعضاء هيئة تدريس، أو باحثين بعد الدكتوراه، وسنجد أن اغلب الكتب والمقالات الحيوية والمؤثرة في هذا الميدان قد كتبت في مدرسة ستانفورد خلال هذه الفترة، كما نجد أن معظم العلماء المبدعين والمبتكرين وذوي الانتاج الغزير في التخصص قد درسوا في مدرسة ستانفورد (Dobbin & Schoonhoven, 2010, p. xvii).

وقد كانت مدرسة ستانفورد دعامة هامة للنماذج النظرية الخمسة الأكثر تأثيراً في تحليل التنظيمات في الوقت المعاصر، وهي: النظرية المؤسسية Institutional Theory، ونظرية الشبكة Network Theory، ونظرية الثقافة التنظيمية Organizational Culture، ونظرية إيكولوجيا السكان Population Ecology أو إيكولوجيا التنظيم، ونظرية الاعتماد على الموارد (Dobbin & Resources Dependence Theory) (Schoonhoven, 2010). وقد توافر في الوقت الراهن كما هائلاً من الدراسات السوسولوجية للتنظيمات، وكذلك قدرًا هائلاً من النظريات، وقد أسهمت أغلب المدارس الرئيسية في نظرية علم الاجتماع في تقديم هذه الدراسات. وقد حدد ستوارت كليج S. Clegg وديفيد دنكرلي D. Dunkerly في كتابهما "التنظيم والطبقة والضبط" (١٩٨٠) أربع مجموعات أساسية من هذه الاتجاهات على النحو التالي:-

١ - محاولات تنميط التنظيمات، ويتضمن هذا الاتجاه محاولات تنميط التنظيمات وفقاً لمجموعة من السمات، مثل من المستفيد من عمل التنظيمات، أو كيف تفرض التنظيمات على اعضائها الامتثال، ومن أبرز الدراسات التي تنتمي إلى هذا الاتجاه بحوث كل من: بيتر بلاو P. Blau، وأميتاي إيتزيوني E. Etzioni، وروبرت بلونر R. Blauner، وتوم بيرنز T. Burns، وستوكر J. Stalker.

٢ - التنظيمات كأنساق اجتماعية، ويرتبط هذا الاتجاه بالنظرية البنائية الوظيفية، ومن أبرز الدراسات التي تنتمي إلى هذا الاتجاه بحوث كل من: فيليب سليزنيك P. Selznick، وروبرت ميرتون R. Merton، والتي ركزت على دراسة التنظيمات باعتبارها أنساق مفتوحة.

٣ - التنظيمات كأبنية مشروطة إمبريقياً، ويرتبط هذا الاتجاه ببحوث جامعة إستون في بريطانيا.

٤ - التنظيمات كأبنية للفعل، ويتضمن هذا الاتجاه البحوث التي تركز على معرفة الظروف التي تحدد أفعال الأفراد أعضاء التنظيمات. ومن الاسهامات المميزة في هذا الاتجاه دراسة هيرت سيمون H. Simon عن

الاختيار الرشيد، ودراسة دافيد سيلفرمان (D. Suilverman . Scott & Marshall, 2005, pp. 466- 467)

وعلى الرغم من أن ميدان علم اجتماع التنظيم يعد من الميادين المستقلة نسبيًا في علم الاجتماع، إلا أن هناك درجة من التقارب والاعتماد المتبادل بينه وبين غيره من ميادين الدراسة في علم الاجتماع خاصة علم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المهني، وقد أدى هذا التقارب إلى قيام الجمعية الدولية لعلم الاجتماع إلى وضع هذه الميادين الثلاثة وثيقة الصلة ببعضها البعض تحت عنوان " العمل والتنظيمات"، كما نجد أن هناك اتجاهًا قويًا لضم هذه الميادين الثلاثة تحت عنوان علم اجتماع التنظيم (لطفي، ٢٠٠٧، صفحة ١٩).

ثالثًا: الاتجاهات النظرية في دراسة التنظيم

يختلف مفهوم نظرية التنظيم عن مفهوم سوسيولوجيا التنظيم، فمصطلح نظرية التنظيم أوسع حدودًا من مفهوم سوسيولوجيا التنظيم، حيث يشمل البحوث التي يقوم بها الباحثون في مختلف العلوم والتخصصات. وقد ظهرت نظرية التنظيم نتيجة التكامل المعرفي بين العلوم، ومن الصعب دراستها بدون فهم العلاقات المتشابهة مع علم النفس والاقتصاد وادارة الاعمال والسياسة (Fligstein , 2001, p. 2).

ويعرف نيكولسون Nicholson نظرية التنظيم باعتبارها " نسق معرفي يدرس ويفسر بناء التنظيم، وكذلك الوظائف والعمليات التنظيمية، بالإضافة إلى سلوك الجماعات داخل التنظيم (Onday , 2016, p. 89).

ونظرًا لأن التنظيم يعد موضوعًا للدراسة في كثير من العلوم مثل علم الاجتماع، وعلم النفس، والإدارة، والسياسة، والاقتصاد، فقد حاول الباحثون في مختلف هذه العلوم دراسة التنظيمات في ضوء مفاهيمهم وتصوراتهم، الأمر الذي أدى إلى ظهور عدة اتجاهات نظرية في دراسة التنظيم (Grinte, 2005, p. 113).

ولقد أصبح من الحقائق الواضحة في الوقت الحاضر أن التنظيمات المعقدة أصبحت تمثل جزءًا أساسيًا من الحياة الاجتماعية، ولذلك فمن الطبيعي أن تتعدد النظريات التي تدرس التنظيم. وقد حدث العديد من التحولات في هذه النظريات (Davis & Marquis , 2005, pp. 232-233). ولعل أبرز التحولات في نظرية التنظيم حدثت نتيجة لتجارب ودراسات هاوثورن Hawthorne التي أجريت في شيكاغو منذ منتصف العشرينيات وحتى أوائل الأربعينيات، تحت رعاية شركة ويسترن اليكتريك، وبالاتصال بمدرسة هارفارد لإدارة الأعمال، حيث حولت اهتمام الباحثين من التركيز على العوامل المادية إلى التركيز على العوامل الاجتماعية، وأظهرت أهمية البناء غير الرسمي للتنظيم في التأثير على سلوك العاملين واتجاهاتهم وإنتاجيتهم، وذلك في مقابل البناء الرسمي للتنظيم، الذي يتم إملؤه من خلال منطوق الإدارة الذي يهتم بالكفاءة (Scott & Marshall, 2005, p. 227).

ويعرض كيث جرينت Keith Grint في كتابه (علم اجتماع العمل) لعدة مداخل نظرية تستخدم في دراسة وتحليل التنظيمات ومنها مدخل العلاقات الإنسانية، ومدخل العلاقات الإنسانية الجديد، ونظرية التوافق، ونظرية الاختيار العقلاني، ومدخل ما بعد الحداثة عند فوكو (Grint, 2005, p. 113).

ويصنف شونج يانج Chung Yang وزملاؤه (٢٠١٣) نظريات التنظيم في مقالهم بعنوان " نظريات التنظيم من الكلاسيكية إلى الحداثة " إلى ثلاثة اتجاهات أساسية :

١ - النظريات الكلاسيكية.

٢ - النظريات الكلاسيكية الجديدة.

٣ - النظريات الحديثة (Yang, 2013, pp. 4470-4476).

ويصنف شافريتز Shafritiz وزملاؤه نظريات التنظيم في ثمان فئات أساسية على النحو التالي (Shafritiz, 2011, p. 20):

١ - النظريات الكلاسيكية.

٢ - النظريات الكلاسيكية الجديدة.

٣ - نظريات السلوك التنظيمي.

٤ - النظريات البنائية الحديثة.

٥ - النظريات الاقتصادية.

٦ - نظريات القوة والسياسة.

٧ - نظريات الثقافة والتغير.

٨ - نظريات التنظيم والبيئة.

ووصف ريتشارد سكوت أحد علماء الاجتماع التنظيمي في مدرسة ستانفورد الثورة المعرفية التي حدثت في علم اجتماع التنظيم في ثلاثة موجات أو نماذج كبرى: العقلاني ، والطبيعي ، والنسق المفتوح، وقد صور سكوت الموجه الأولى من النظريات التنظيمية بأنها تستند إلى نماذج عقلانية من الفعل الإنساني والتي تركز على الديناميات الداخلية للتنظيم، ويرى أن الموجة الثانية وجدت في نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية المؤسسية المبكرة على أساس أنها تستند إلى نماذج النسق الاجتماعي الطبيعي للفعل الإنساني وتركز على النسق الداخلي المغلق، وقد حدثت تغيرات جوهرية في النظرية التنظيمية في السبعينيات، حيث بدأت عدة اتجاهات لاستكشاف الأسباب البيئية للسلوك التنظيمي، وتشارك هذه الاتجاهات في التركيز على علاقة التنظيم بالعالم الخارجي (Dobbin & Schoonhoven , 2010).

وسوف يحاول الباحث فيما يلي عرض الخطوط العريضة لهذه النماذج الثلاثة.

١- النموذج العقلاني:

يتجسد النموذج العقلاني في النظريات الكلاسيكية (نظرية تايلور عن الإدارة العلمية - نظرية فايول عن المبادئ الإدارية - نظرية فيبر عن البيروقراطية). وتقوم نظرية تايلور على أساس تخطيط العمل للوصول للكفاءة، والتخصص، وتقسيم العمل. ويعد تايلور هو أول من حاول دراسة السلوك الإنساني في التنظيمات باستخدام طريقة منهجية منظمة. وقد ركز ماكس فيبر على هيكل وبناء التنظيم وكيفية السيطرة والتحكم في سلوك الأفراد داخل التنظيم. كما ركز فايول على عناصر الهيكل الإداري وارتباطها بإنجاز المهام. وتشتمل هذه العناصر على: مبادئ الإدارة، والموظفين، واللجان، ووظائف الإدارة) (Ferdous, 2016, p. 2).

٢- النموذج الطبيعي

أ- يتجسد النموذج الطبيعي في نظرية العلاقات الإنسانية (المدخل الكلاسيكي - المدخل الجديد).
ب- أكدت نظرية العلاقات الإنسانية الكلاسيكية على أهمية العلاقات غير الرسمية بين العاملين، كما أكدت على أهمية التنظيم غير الرسمي الذي يتشكل عن طريق الجماعات غير الرسمية والعلاقات بين أفرادها. (Thio, 1998, p. 110) كما أبرزت النظرية أهمية الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل، وأهمية إحساس العمال بأنهم أعضاء في جماعة تنظيمية، فضلاً على ما تؤكد من أهمية وسائل الاتصال، والقيادة، والمكافآت غير الاقتصادية، والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات، والمشاركة في عملية رسم السياسات التنظيمية (عبد الرحمن، ١٩٩٤، الصفحات ٣٠٠-٣٠١)، حيث تؤكد النظرية على أن مشكلات العمل هي في الأساس مشكلات في الاتصال، ومن خلال إيجاد قنوات فعالة للاتصال، فسوف يتم القضاء على العديد من مشكلات العمل أو التخفيف من حدتها، ومن هنا يتضح أن مدخل العلاقات الإنسانية الكلاسيكي يؤكد على أهمية إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين، وألا يكون تركيز الإدارة كله منصباً على العمل والإنتاج (العادلي، ١٩٩٩، صفحة ٥٣).

ج- يذهب مدخل العلاقات الإنسانية الجديد إلى أنه يمكن تحسين المخرجات التنظيمية من خلال العمل على إشباع احتياجات العاملين. ويجب أن يعمل التنظيم على تحقيق أهدافه بالإضافة إلى تحقيق أهداف العاملين، وألا تقتصر الأهداف التنظيمية على إشباع الحاجات العضوية والمادية للعاملين، وإنما يجب أن تمتد إلى إشباع الدافع الأعلى لدى العاملين، والمتمثل في تحقيق الذات (Grint, 2005, p. 124). ويؤكد هذا المدخل على ضرورة اتجاه التنظيم نحو اللامركزية، والعمل على زيادة درجة تفويض السلطة وممارسة العاملين للضبط الذاتي في العمل، وعدم تعويدهم على الرقابة الخارجية الدقيقة (Fligstein, 2001, p. 191)، مع إتاحة الفرصة أمام العاملين للمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات وعدم الميل نحو التخصص الدقيق في الأداء، حتى يتم تهيئة الفرصة لشعور العاملين بالاستقلالية، وزيادة درجة تحملهم للمسئولية في أداء العمل. (Grinte, 2005, p. 19) وذلك مع إعادة صياغة بناء السلطة التدريجي داخل التنظيم، بحيث يسمح بظهور حلقات من جماعات العمل الصغيرة المترابطة، وخلق روح فريق العمل المتعاون بين صفوف العاملين. كما يجب العمل على تحسين أساليب الإشراف، وظهور نمط الإشراف الديمقراطي الموجه للعمال

دون الاقتصار على نمط الإشراف المتمركز حول الإنتاج، وأن يصبح الإشراف من وجهة نظر المشرف وظيفية نفسية واجتماعية، بالإضافة إلى ضرورة تدعيم عملية التفاعل والاتصال بين الإدارة والعاملين داخل التنظيم، وحل مشكلات العاملين مع إحاطتهم بنظرة إنسانية خالصة، ((Berry, 1998, p. 188) مع ضرورة الاهتمام الشمولي بالعاملين، وضمان التوظيف طويل الأجل - (Hassard, 1993, pp. 300-301).

ثالثاً : نموذج النسق المفتوح

أ- تعود جذور هذه الاتجاهات الى الستينيات، وذلك كما يتضح من أعمال كاتز وكان Katz & Kahn (١٩٦٦)، لورانس ولورش Lawrence & Lorsch (١٩٦٧)، تامبسون Thompson (١٩٦٧)، ويك Weick (١٩٦٩) (Scott, 2004, p. 5).

ب- وقد أشارا بول لورانس وجاي لورش Paul Lawrence & Jay Lorsch (١٩٦٧) منطري نظرية التوافق إلى التنظيمات يجب أن تضيف ممارسات وبرامج جديدة إلى حد كبير استجابة للمطالب الاجتماعية الخارجية وليس مجرد الاحتياجات الوظيفية الداخلية (Dobbin & Schoonhoven, 2010). ج- وأكد رواد نظرية الاعتماد على الموارد جيفري بيفر Jeffrey Pfeffer وجيرالد سالانسيك Gerald Salancik أنه مع زيادة الاعتماد التنظيمي على الموردين، والعلاء، والهيئات التنظيمية، يتطلب ذلك الاهتمام التنظيمي بتوقعات ومطالب هذه الجماعات، والاستجابة الاستراتيجية للمتطلبات البيئية تعد هي الأساس بالنسبة للتنظيمات المؤسسية، والبناء الرسمي أسطورة وشكليات. وتشير نظرية الاعتماد على الموارد إلى أن الهيكل التنظيمي والاستراتيجية تتأثر بشكل هام بتدفقات الموارد المتاحة في البيئة. وتتجح التنظيمات من خلال التكيف مع بيئاتهم التي يتوافر بها الموارد، والتنظيمات التي تمتلك وسائل تخطيط للحصول على تلك الموارد من المرجح بشكل كبير ان تزدهر وتتمو (Dobbin & Schoonhoven, 2010).

د- نظرية الشبكة كانت تستخدم من علماء الاجتماع وعلماء النفس لدراسة العلاقات بين الأفراد، ولكن خلال السبعينيات والثمانينيات أصبحت تستخدم لدراسة العلاقة بين التنظيمات، وتأثير التنظيم وتأثره بالتنظيمات الأخرى (Scott, 2004, p. 6).

هـ - وفي نظرية ايكولوجيا التنظيم فإن ميشيل هنان Michael Hannan وجون فريمان and John Freeman وصفا الخصائص التنظيمية باعتبارها تنشأ عن عملية الانتقاء البيئي Environmental Selection، فالتنظيمات تتنافس على الموارد البيئية، وتختار البيئة للبقاء تلك التنظيمات التي تحسن التكيف من أجل البقاء. فالتنظيمات تتنافس مع غيرها، والتنظيمات الافضل تكيفاً مع البيئة هي الاكثر احتمالية للبقاء (Dobbin & Schoonhoven, 2010).

ويؤكد ميتشل ريد Reed أن فترة الثمانينيات شهدت حالة من عدم الاستقرار الفكري في الدراسات التنظيمية. (Grinte, 2005, p. 111)، ولم يعد التركيز منصباً فقط على تأثير حجم التنظيم وتكنولوجيا

الانتاج والبيئة والعمر، ولكن اصبح التركيز أيضًا على القوة، والسياسة، والثقافة، والتاريخ، وقد ترك عدد كبير من باحثي التنظيم ما سموه بالنماذج القديمة المظلمة والمضطربة للخروج من حالة الاضطراب وانتقلوا إلى اتجاهات ما بعد الحداثة، وقد جاءت ما بعد الحداثة في دراسة التنظيمات من التطورات التي حدثت في الفلسفة والنقد الأدبي، كما تأثرت بأعمال جان بودريار Jean Baudrillard، وجاك دريدا Jaques Derrida، وجان فرانسوا ليوتار Jean-François Lyotard (Hassard, 1993, p. 11).

وقد قدم كلج S. Clegg أدلة أمبريقية على ظهور ما يعرف بتنظيم ما بعد الحداثة، ووفقا لكليج فان ماكس فير هو ايقونة الحداثة وهو من اوجد العقلانية التي اقلت بظلالها على مجال التحليل التنظيمي في تلك الفترة، وقد كانت التنظيمات ممثلة بمختلف المصطلحات الحداثية، ويرى أنها غير كافية لشرح ظواهر ما بعد الحداثة. (Casey, 2003, p. 89)

وقد تم استعارة أفكار ما بعد الحداثة في مجال التحليل التنظيمي بواسطة المنظرين الناقدون للنظريات الحداثية وفشلها الواضح من وجهة نظرهم. وهذه الموجه الجديدة من الاتجاهات المعارضة للمشروع الحداثي جاءت بشكل أساسي من فلسفة اللغة والثقافة، وقوضت المشروع الحداثي في أسسه، ويركز التحليل ما بعد الحداثي للتنظيم على الممارسات الخطابية Discursive Practices للتنظيم وما يرتبط به من تنظير سردي. حيث أن الانساق الخطابية Discursive Systems تمارس هيمنة إجمالية على الانسان وانشطته الاجتماعية. (Casey, 2003, p. 17)

ومن أبرز العلماء الذين ناقشوا ظهور الأنماط ما بعد الحداثية للتنظيم بول هايديبراند Paul Heydebrand، وستيوارت كلج Stewart Clegg، حيث درسا طبيعة الأشكال التنظيمية المعاصرة، فقد درس هايديبراند وحلل الأدبيات فيما يتعلق باكتساب الطابع الياباني ومجتمع ما بعد الصناعة Post-Industrial Society، لكي يطور نموذجًا مثاليًا لتنظيمات ما بعد الحداثة، ويرى هايديبراند أن النموذج المثالي لتنظيم ما بعد الحداثة يجب ان يتسم بعدة صفات من أهمها:

- ١ - صغر الحجم.
- ٢ - الاعتماد على التكنولوجيا المحوسبة Computerized Technology .
- ٣ - اللامركزية .
- ٤ - المشاركة.
- ٥ - نموذج العشيرة في الضبط ، والذي لا يعتمد على المراقبة في الضبط ولكن يعتمد على مشاركة الافراد لقيم مشتركة، وانشطتهم يتم ضبطها من خلال نسقهم القيمي في غياب الضوابط التنظيمية الواضحة.
- ٦ - وجود ثقافة مؤسسية Corporate Culture لدمج الأفراد وتكاملهم مع رسالة التنظيم Organization's Mission وأهدافه.

ولا يرى هايديبراند أن تنظيمات ما بعد الحداثة هي كسر وانهيار للحداثة أو تحول كامل بعيداً عن العقلانية، ولكنه يرى تنظيمات ما بعد الحداثة باعتبارها تنظيمات براجماتية للاستجابة للظروف الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، وهو مدخل بديل للوصول إلى العقلانية في ظروف بيئية غامضة وأكثر ديناميكية. (Parker, 2001, p. 65)

ويرى كلج أن الانماط الحداثية التقليدية والبيروقراطية للتنظيم لا تتوافق ولا تتماشى مع الانماط التنظيمية المعاصرة في جنوب شرق آسيا. ويميز كلج بين تنظيم الحداثة وتنظيم ما بعد الحداثة على النحو التالي: "بينما يتميز تنظيم الحداثة بالصرامة والجمود فإن تنظيم ما بعد الحداثة يتسم بالمرونة، وفي حين أن تنظيم الحداثة يقوم على أساس الحتمية التكنولوجية فإن تنظيم ما بعد الحداثة يعتمد على الخيارات التكنولوجية الممكنة، وبينما يتسم تنظيم الحداثة بأن الأعمال أكثر تمايزاً ومخططة وتحتاج إلى قدر قليل من المهارات، فإن تنظيمات وأعمال ما بعد الحداثة أقل تمايزاً، وتحتاج إلى تعدد المهارات (Hassard, 1993, p. 55) ويركز اتجاه ما بعد الحداثة على تطوير ما يعرف بتنظيم التعلم (المنظمة المتعلمة) Learning Organization باعتباره وسيلة لزيادة الكفاءة، حيث تركز الإدارة على كيفية تطوير الأبنية والأنساق التي تيسر التعلم، وقد سيطرت فكرة التعلم التنظيمي خلال التسعينيات من القرن الماضي وأصبحت أكثر ديمقراطية، وقد سعت إلى الوصول إلى فكرة المنظمة المتعلمة Organizational Learning، ووفقاً لما أشار إليه بيتر سينج Peter Senge فإن تنظيم التعلم يختلف عن التنظيم التقليدي حيث يتميز أعضائه بإتقان بعض المعارف والقدرات الأساسية (Scott & Marshall, 2005, p. 9)

رابعاً: مستويات التحليل والإجراءات المنهجية في دراسة تنظيمات العمل.

١ - مستويات التحليل في دراسة التنظيم

يذكر العالمان ميلر D. C. Miller وفورم W. H. Form أن هناك أربعة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم تندرج من المجرّد إلى المحسوس على النحو التالي :

أ - دراسة العلاقة بين التنظيم والمجتمع المحلي بوجه عام، أي تحليل العلاقة بين التنظيم والبيئة المحيطة به.

ب - دراسة النسق الاجتماعي الذي يميز التنظيم ككل، وقد تتطلب هذه الدراسة التعرف على أشكال أو صور التنظيم الرسمي وغير الرسمي، والتفاعل بينهما.

ج - دراسة نمط العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل الجماعات الموجودة بالتنظيم.

د - دراسة الأفراد بوصفهم أعضاء التنظيم الذين يمارسون الأدوار المحددة ويشغلون المراكز المختلفة . ويفضل العالمان ميلر وفورم البدء بدراسة الأبنية الاجتماعية أو الوحدات الكبرى، ثم الانتقال إلى دراسة الوحدات البنائية الأصغر، أي أنهما يفضلان البدء بدراسة وتحليل التنظيم الاجتماعي ككل، ثم الانتقال إلى دراسة أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الشخصية المتبادلة بين العاملين داخل التنظيم. وعلى الرغم من

وجود أربعة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم، إلا أن هذا لا يمنع الباحث من التركيز أحياناً على مستوى تحليل دون آخر طبقاً لاحتياجات الدراسة دون أن يتجاهل تماماً مستويات التحليل الأخرى. (لطي، ٢٠٠٧، الصفحات ٣٢-٣٣)، وفي هذا الصدد، يذكر ريتشارد سكوت Scott R. أن هناك ثلاثة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم على النحو التالي:

- المستوى النفس اجتماعي: ويركز على الأفراد والعلاقات بينهم .
- المستوى البنائي: ويركز على التنظيم ككل وبنائه ونقسياته الفرعية إلى مجموعة من الأنشطة التنظيمية.
- المستوى الماكرو: ويركز على العلاقة بين التنظيم والمجتمع . (Davis & Marquis , 2005)

ونجد أن اتجاهات الدراسة الموجهة بالاتجاه الوظيفي تجري تحليلاتها على مستوى الفرد، أو الجماعة، أو التنظيم، حيث تهتم بعض الدراسات بتحليل الدور أو سلوك الفرد، ويهتم البعض الثاني بتحليل الجماعات الصغيرة، ويهتم البعض الثالث بتحليل التنظيم نفسه في علاقته بالتنظيمات الأخرى في المجتمع الأكبر. (جلبي، ٢٠٠٥، صفحة ١٣٨)

٢- الإجراءات المنهجية في البحوث التنظيمية:

من الناحية التاريخية نجد أن علماء اجتماع التنظيم كانوا يهتمون بإجراء الدراسة المقارنة للتنظيمات الرسمية، بينما نجد أن علماء الاجتماع الصناعي كانوا يهتمون بدراسة الأبنية الداخلية لتنظيمات العمل والعمليات الاجتماعية التي تحدث في هذه الأبنية. (Lammers, 1981, p. 36) وخلال مسح التراث تبين أن هناك بعض الدراسات التي تعتمد على الأسلوب الكيفي خاصة البحوث التي تدرس الثقافة التنظيمية والاتصال التنظيمي.

وفي هذا الصدد نجد أن الاثنوجرافيا Ethnography قد ساهمت في بحوث علم اجتماع التنظيم، حيث اسهمت الاثنوجرافيا في خمس مناطق بحثية عامة داخل علم اجتماع التنظيم وهي :

- ١ - العلاقات غير الرسمية informal relations.
- ٢-التنظيمات كأنساق للمعنى Organizations as Systems of Meaning.
- ٣ - التنظيمات والبيئة Organizations and Environment.
- ٤ - التغير التنظيمي Organizational Change.
- ٥ - الاخلاقيات والسلوك المعياري Ethics and Normative Behavior . (Parker, 2001, p. 90)

كما تعد طريقة الصورة والفيديو (PVM) Photo and Video Method من أحدث الطرق في دراسة الاتصال التنظيمي، وتستند هذه الطريقة على استراتيجيتين أساسيتين هما: المقابلة المركزة على استنباط

الصورة Photo-Elicitation Interviews ، والاثنوجرافيا المرتكزة على وجهة نظر المبحوثين Participant Viewpoint Ethnography (Wilhoit, E.D, 2017, p. 447) .
 إلا أن أغلب الدراسات في علم اجتماع التنظيم هي بحوث كمية تعتمد على القياس في المقام الأول، حيث تعتمد هذه الدراسات على تطبيق المقاييس ثم استخدام المعاملات الإحصائية المختلفة للوصول إلى النتائج.
خامساً: القضايا المعاصرة في مجال دراسة تنظيمات العمل.
 من خلال مسح الدراسات والبحوث المعاصرة في مجال تنظيمات العمل اتضح وجود مجموعة أساسية من الموضوعات والقضايا التي تدور حولها هذه الدراسات والبحوث على النحو التالي :

Organizational Commitment	الولاء - الانتماء التنظيمي	١
Organizational Identity	الهوية التنظيمي	٢
Organizational Identification	التوحد / التماثل التنظيمي	٣
Organizational Conflict	الصراع التنظيمي	٤
Organizational Change	التغير التنظيمي	٥
Organizational Citizenship Behavior	سلوك المواطنة التنظيمية	٦
Organizational Cynicism	السخرية أو التهكم التنظيمي	٧
Organizational learning	التعلم التنظيمي	٨
Learning Organization	المنظمة المتعلمة / تنظيم التعلم	٩
Organizational Justice	العدالة التنظيمية	١٠
Organizational Trust	الثقة التنظيمية	١١
Organizational Hypocrisy	النفاق التنظيمي	١٢
Organizational Climate	المناخ التنظيمي	١٣
Organizational Culture	الثقافة التنظيمية	١٤
Organizational Image	الصورة التنظيمية	١٥
Future Organization	تنظيم المستقبل	١٦
Organizational Silence/ Voice	الصمت / الصوت التنظيمي	١٧
Organizational Support	الدعم التنظيمي	١٨
Organizational Role	الدور التنظيمي	١٩
Organizational Innovation	الابتكار التنظيمي	٢٠

Organizational Creativity	الابداع التنظيمي	٢١
Organizational Development	التنمية التنظيمية	٢٢
Organizational Excellence	التميز التنظيمي	٢٣
Organizational Alienation	الاغتراب التنظيمي	٢٤
Organizational Empowerment	التمكين التنظيمي	٢٥
Organizational leadership	القيادة التنظيمية	٢٦
Organizational Structure	الهيكل التنظيمي	٢٧
Organizational Communication	الاتصال التنظيمي	٢٨
Organizational Behavior	السلوك التنظيمي	٢٩
organizational Agility	الرشاقة التنظيمية	٣٠
Organizational Death Organizational Failure	الانهيار التنظيمي	٣١
Organizational Control	الضبط التنظيمي	٣٢
Organizational legitimacy	الشرعية التنظيمية	٣٣
Organizational Politics	السياسة التنظيمية	٣٤
Organizational Network	الشبكة التنظيمية	٣٥
Organizational Knowledge	المعرفة التنظيمية	٣٦
Organizational Ecology	ايكولوجيا التنظيم	٣٧
Organizational Values	القيم التنظيمية	٣٨
Organizational Environment	البيئة التنظيمية	٣٩
Organizational Socialization	التنشئة التنظيمية	٤٠
Organizational Engagement	الارتباط التنظيمي	٤١
Organizational Memory	الذاكرة التنظيمية	٤٢
Organizational Health	الصحة التنظيمية	٤٣
Organizational Dominance	الهيمنة التنظيمية	٤٤
Organizational Deviance	الانحراف التنظيمي	٤٥
Organizational Power	القوة التنظيمية	٤٦

المراجع

المراجع العربية

- طلعت إبراهيم لطفى. (٢٠٠٧). علم اجتماع التنظيم. القاهرة: مكتبة غريب.
- عبد الله محمد عبد الرحمن. (١٩٩٤). علم اجتماع التنظيم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- علي عبد الرازق جليبي. (٢٠٠٥). علم اجتماع التنظيم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- فاروق العادلي. (١٩٩٩). علم الاجتماع الصناعي. القاهرة: دار الكتاب الجامعي.

محمد على محمد. (١٩٨٦). علم اجتماع التنظيم: مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

المراجع الأجنبية

- Alexander, D. (2010). Organizational Sociology", in Crothers, Charles(ed.), Historical Development and Theoretical Approaches in Sociology. *Encyclopedia of Life Support Systems, UNESCO., United Kingdom, EOLSS Publishers.*
- Augier , M., & Frigotto, M. (2014). The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management. In Augier,M, & Teece ,D.J., "*Organization theory*", in London: Palgrave Macmillan.
- Daft, R. (2012). Organization Theory and Design. *Nelson Education, Tenth Edition.*
- Davis, G., & Marquis , C. (2005). Prospects for organization theory in the early Twenty – first century. *Institutional fields and mechanisms , Organization Science.*
- Dobbin, F., & Schoonhoven , C. (2010). An organizational sociology of Stanford's organization theory renaissance 1970–2000. *Research in the Sociology of Organizations.*
- Ferdous, J. (2016). Organization theories: From classical perspective. *International Journal of Business, Economics and Law, 9(2).*
- Fligstein , N. (2001). Organizations: Theoretical Debates and the Scope of Organizational Theory. *California: University of California.*
- Giddens , A. (1997). *Sociology.* London: Polity Press.
- Grint, K. (2005). *The Sociology of Work.* Cambridge: Polity Press.
- Grinte, K. (2005). *The Sociology of Work.* Cambridge: Polity Press.
- Hassard, J. (1993). Postmodernism and Organizational Analysis: An Overview. In J. Hassard, & M. Parker, in , *Postmodernism and Organizations.* London: Sage Publications.
- Jannatul, F. (2016). "Organization theories: From classical perspective. *International Journal of Business, Economics and Law, 9(2).*
- Lammers, C. (1981). Contributions of organizational Sociology. *Part I:Contributions to Sociology: A liberal view", organization studies.*
- Onday , O. (2016). Classical organization theory: From generic management of Socrates to bureaucracy of Weber. *International Journal of Business and Management Review.*
- Parker, M. (2001). The sociology of organizations and the organization of sociology: some reflections on the making of a division of labour. *The Sociological Review.*
- Scott, R. (2004).)"Refelections on a half – century of organizational sociology. *Annual Review of Sociology, 30.*

- Scotte, R. (2010). Collegial capital: The organizations research community at Stanford, 1970–2000", in Stanford's Organization Theory Renaissance, 1970–2000. *Research in the Sociology of Organizations*, 28.
- Yang, c.-x. (2013). Organization theories: From classical to modern. *Journal of Applied Sciences*, 13(21).