



## مقياس : علم إجتماع المنظمات

محاضرات مقدمة لطلبة السنة الأولى جدد مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير  
جمع وترتيب وإعداد الأستاذة: إيمان ببة

### ملاحظة:

هذه المحاضرات في شكل ملف إلكتروني لا تعفي الطالب بأي شكل من الأشكال عن تقييمه في الالتزام بحضور المحاضرات الذي يعتبر أساس أي تكوين جامعي ذو جودة عالية، وكذا النقاش الذي يعزز الرصيد المعرفي للطلاب، وتعتبر هذه المحاضرات مجرد دليل لمساعدة الطلبة لتوضيح وفهم وتذكر مختلف العناصر التي تم التطرق لها خلال المحاضرات السبعة المقدمة منذ 2020/02/05 إلى غاية 2020/03/11 وكذا باقي المحاضرات التي لم تقدم مباشرة من طرف أستاذة المحاضرة.

نوع المقياس: محاضرة للسداسي الثاني

الحجم الساعي: ساعة ونصف أسبوعيا

طريقة التقييم: 100% امتحان نهائي (مع الأخذ في الاعتبار مدى التزام الطلبة بالحضور)  
المعارف السابقة: امتلاك الطالب لرصيد نظري في مقياس مدخل لعلم الاجتماع ومقياس مدخل لعلم الاقتصاد.

المعارف المكتسبة من المقياس:

- تعريف الطلبة بعلم اجتماع المنظمات الموضوعات التي يعالجها ومعرفة علاقته بميدان علم الاجتماع العام وعلم اجتماع الصناعي؛
- تعريف العمل كظاهرة اجتماعية وعلاقته بمختلف أبعاد التنظيم؛
- التعرف على أنواع التنظيمات ومختلف المصطلحات المرتبطة بها؛
- معرفة أهم نظريات التنظيم التقليدية والحديثة.

## مراجع يمكن للطلاب الاستعانة بها:

1. ليليا بن صويلح، محاضرات في مقياس مدخل لعلم اجتماع التنظيم والعمل، مقدمة لطلبة الماجستير، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة قلمة، 2015-2016.
2. مؤيد سعيد سالم، نظرية المنظمة (الهيكل والتصميم)، ط 3، دار وائل للنشر، 2008.

## المحور الأول: مفاهيم أولية حول علم اجتماع المنظمات

1. مفهوم علم اجتماع المنظمات وعلاقته بعلم اجتماع الصناعي
2. تطور مفهوم العمل كظاهرة اجتماعية
3. تعريف التنظيم والمنظمات والمصطلحات المرتبطة بهما

### تمهيد:

يعتبر علم اجتماع المنظمات أحد الفروع المتخصصة في علم الاجتماع الحديث والمعاصر، أهتم به علماء الاجتماع في إطار اهتمامهم بدراسة العمل كنشاط إنساني يمتد تواجدته في كافة المنظمات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية. سنحاول من خلال هذا المحور التطرق لمفهوم علم اجتماع المنظمات وتوضيح موضوعه ومجالات التي يدرسها، وعلاقته بعلم الاجتماع الصناعي، في الأخير نتطرق لتعريف التنظيم والمنظمات مع تقديم تعريف لمختلف المفاهيم المرتبطة بهما.

### أولاً- مفهوم علم اجتماع المنظمات وعلاقته بعلم اجتماع الصناعي:

لقد خلفت الثورة الصناعية في أوروبا، والتي امتد أثرها إلى مختلف الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية في دول العالم، إنطلاقاً من بنية الأسرة ووظيفتها، وصولاً عند تحديد العلاقات الاجتماعية والتشكيلية الطباقية للمجتمع، هذه الأخيرة نتج عنها ظهور مشكلات اجتماعية واقتصادية مستحدثة، مما استدعى بالمفكرين والباحثين في مجال علم الاجتماع العام، بتخصيص فرع خاص وجديد من علم الاجتماع العام لدراسة أثر الصناعة على المجتمع، فجاء ما يعرف بفرع علم الاجتماع الصناعي في الثلث الأول من القرن العشرين. والذي يقوم بالدراسة العلمية المبنية على التجربة ويستخدم المنهج العلمي للوصول إلى إمكانية صياغة قوانين ونظريات علمية تنظم عمل الأفراد داخل مجتمع الصناعة.

اختلف الباحثين في تسميتهم لهذا العلم، فقد اطلق عليه العلماء الإنجليز مصطلح "علم الاجتماع الصناعي" على اعتبار أن موضوعه يقتصر على العمل الصناعي أي أنه يختص بدراسة المصنع كنسق اجتماعي، في حين أن العلماء الفرنسيين أمثال: ميشيل كروزيه، جورج فريدمان... الخ يفضلون تسميته بـ "علم اجتماع العمل"، فهم لا يضيّقون مجال اهتمامه على دراسة الظواهر الاجتماعية في الصناعة فحسب، وإنما المجال يتسع ليشمل كل عمل يقوم به الفرد من نشاط زراعي أو صناعي أو تجاري.

### - مفهوم علم اجتماع المنظمات وعلاقته بعلم اجتماع الصناعي

يعتبر علم اجتماع التنظيم علم حديث النشأة، ارتبط في نشأته ارتباط وثيقا بعلم الاجتماع الصناعي، الذي اقترن تشكله بتطور مفهوم الصناعة أو التصنيع، ولقد شكلت الثورة الصناعية التي ظهرت مع أواخر القرن الثامن عشر وبدايات الأولى للقرن التاسع عشر، في أوروبا الغربية وتحديدا في بريطانيا، ثم انتشرت في العديد من الدول الأوروبية، والولايات المتحدة الأمريكية، نقطة تحول جذرية غيرت من ملامح الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، نتيجة ظهور المصنع، كمؤسسة جديدة تختلف وظيفتها في الحياة الاقتصادية مما كانت عليه المؤسسات الانتاجية في العصور الوسطى القديمة، حيث كانت توجد العديد من الورش الحرفية الصغيرة، والتي لم تكن قد وصلت بعد إلى حجم المصنع الذي أدى إلى تغيير في شكل العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل الحياة العامة.

لقد احدثت الثورة الصناعية تغييرات هيكلية ليس فقط على مستوى النشاط الاقتصادي والنمط الانتاجي، ولكن امتدت هذه التغييرات إلى الحياة الاجتماعية.

فبعد الثورة الصناعية تم التخلي عن القيم التقليدية المستمدة من المجتمعات الزراعية والحرفية التي كانت موجودة في أوروبا أواخر العصور الوسطى، واستبدالها بقيم أكثر عقلانية، وتوفير الكثير من الشروط والظروف الموضوعية الاجتماعية والقانونية التي غيرت من تشكيلة البناء الطبقي الذي كان سائد في ظل المجتمع التقليدي، والذي كان يتكون من طبقتين رئيسيتين هما: طبقة الأسياد وطبقة عبيد الأرض.

مع هذا التحول الذي عرفته الطبقات العاملة الزراعية وتركها للعمل في المزارع والتوجه نحو العمل في الورشات والمصانع الجديدة، التي ظهرت في المدن وفي بعض المجتمعات شبه الحضرية تغيرت طبيعة البنية الطبقية، لتصبح تعبر عن طبقة الملاك أو الطبقة الرأسمالية، وطبقة العمال أو كما يسميها كارل ماركس البروليتاريا، وبالطبع فقد أحدث هذا التقسيم الطبقي الجديد حالة من اللامساواة والتفاوت المادي في المجتمع الصناعي، مما أدى إلى تغيير في مستوى نوعية العلاقات المهنية، بل وحتى العلاقات الأسرية التي تفاعلت مع تغير شكل البناء الاجتماعي التقليدي.

فظهر تفكك في الأسر الكبيرة واستقلالية الأبناء، وخروج المرأة للعمل، ومساهمتها في الحياة الاقتصادية بنفس درجة مساهمتها في الحياة الاجتماعية، مما أدى إلى تغير فيالمسؤوليات والمراكز، طبيعة الأدوار، أنماط العلاقات، أشكال التضامن الاجتماعي الذي كان سائد.

كل هذه التغيرات في المجتمع التي حدثت بعد تغير نمط الانتاج من زراعي لصناعي، أكدت على ضرورة ظهور علم جديد يدرس طبيعة المجتمع الحديث، وملاحظه التي اتسمت بالاختلاف الجذري عن نوعية المجتمعات التقليدية، التي كانت موجودة في العصور الوسطى. وهذا ما حدث فعلا وظهر ما يعرف بعلم الاجتماع الصناعي.

كما سبق يمكننا القول بأن نشأة علم الاجتماع الصناعي جاءت لمواكبة التغيرات الحاصلة في مجتمع المصنع، وما افرزه من مظاهر تتعلق بالصناعة كظاهرة سوسيولوجية، وبكل ما احدثته من تحولات في الحياة الاجتماعية، والاقتصادية للأفراد.

غير أن تطور هذا المجتمع الصناعي الحديث، وتعدد ظاهرة تقسيم العمل، وزيادة التخصص الوظيفي، واتساع نطاق النمو التنظيمي، وفعالية الدور الذي يؤديه هذا التنظيم في الحياة الاجتماعية، للمستوى الذي جعل روبرت برثيوس يطلق على المجتمع الحديث اسم المجتمع التنظيمي، الذي يشهد باستمرار حالة من التغير، والتطور، استدعى ضرورة وجود تخصص معرفي أكثر شمولية، لا يختص فقط بدراسة تنظيم المصنع، ولكنه يركز على كل المنظمات البروقراطية مهما كانت طبيعتها، والتغيرات التي تحدث داخلها، وما قد يترتب عليها من مشكلات تنظيمية. لذلك فقد ظهرت الحاجة إلى ميدان جديد من ميادين الدراسة في علم الاجتماع الصناعي تهتم بالتنظيمات.

تحول من الاهتمام بقضايا مشكلات الصناعة، المصنع، زيادة الانتاجية، تحسين المردودية إلى الاهتمام بالعامل الانساني في المنظمة، أي إدراك وجود مشاكل وظواهر غير اقتصادية تؤثر في أداء التنظيمات الصناعية التي لم تعد مجرد كيانات اقتصادية، وانما اصبحت تشكل انساق اجتماعية، تستقطب الأفراد للانضمام إليها، من أجل تلبية حاجاتهم الاقتصادية، عن طريق التحفيز المادي، وكذلك اشباع حاجاتهم النفسية والمعنوية في بيئة العمل.

علم اجتماع المنظمات جاء كرد فعل على المقاربة التaylorية التي تركز على المؤسسة الصناعية ككيان اقتصادي فقط، وأنه لا يحرك العامل سوى الرغبة في الحصول على أجر مرتفع، وأنه من الممكن التخلص من جميع أنواع التوتر وضغوط العمل داخل مجال الصناعة عن طريق رفع الانتاجية إلى اقصى قدر ممكن. أي ان علم اجتماع المنظمات ميعتمد على فكر العلاقات الانسانية.

يدرس الظواهر النفسية والاجتماعية المصاحبة للعمل الصناعي، ويهتم بالنسق الاجتماعي للمصنع، وما يسوده من أشكال تنظيمية، وجماعات رسمية وغير رسمية، وما يرتبط بها من أدوار وعلاقات متعددة تظهر نتيجة تفاعل الأفراد، وتعاونهم في عملية الانتاج الصناعي.

وعليه يمكننا القول بأن علم اجتماع المنظمات جاء لبحث في مفهوم العمل كظاهرة سوسولوجية داخل مختلف البنى الاجتماعية، مما يوسع مجال الدراسة في هذا الحقل المعرفي، وتعبير أدق فإن هذا العلم هو الفرع الذي يدرس كافة الأبعاد الاجتماعية والظواهر والمشكلات الاجتماعية الناجمة عن علاقات الناس بالعمل، فيختص بدراسة مختلف الظواهر الاجتماعية المرتبطة بالتنظيم الرسمي، وغير الرسمي، تقسيم المهام، السلطة والمسؤولية، الصراع التنظيمي، النزاعات الوظيفية، العلاقات الاجتماعية... الخ.

## ثانيا- تطور مفهوم العمل كظاهرة اجتماعية:

ربما ان علم اجتماع المنظمات يقوم أساسا على تفسير مفهوم العمل كظاهرة سوسولوجية داخل مجتمع الصناعي، وعليه سنحاول التطرق لمجموعة من المقاربات حول مفهوم العمل ودراسته كظاهرة انسانية عامة لا غنى عنها في حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات منذ العصور القديمة وامتدت للعصور الحديثة، كونها تعزز صور التفاعل الاجتماعي بينهم، وتمكنهم من اشباع حاجياتهم اللامحدودة في مستوياتها المختلفة وتحقيق غاياتهم.

### 1. مفهوم العمل في العصور القديمة:

بالرجوع إلى مفهوم العمل في الحضارات اليونانية والرومانية، فنجد بأن تعريف العمل ارتبط بمكانته ونوعيته وطبيعة النشاط، ومن هذا المنطلق كانت هناك نظرتين سائدتين لمفهوم العمل، وهما:

– **النظرة الدونية للعمل:** حيث يعتبر العمل بأنه دوني إذا ارتبط بالجهد العضلي للفرد وإذا تميز بالطابع اليدوي الذي كان يمارسه الرق آن ذاك في تشكيلة المجتمع الطبقي، كما شاع الاعتقاد بأن العمل اليدوي خطيئة في حد ذاتها، فرضته الآلهة للتكفير عن الخطايا.

– **النظرة المحترمة للعمل:** حيث يعتبر العمل مرموق ومحترم يمنح صاحبه المكانة العالية إذا اقتصر على الجوانب الفكرية، العقلية التي يختص بها الفلاسفة والحكام فقط آن ذاك.

### 2. مفهوم العمل في الديانات السماوية:

عرفت النظرة الدونية لمفهوم العمل- التي سادت خلال حقبة زمنية طويلة في العصور القديمة-تراجعا مع ظهور الديانات السماوية المختلفة، وخاصة الدين الاسلامي الذي جاء ليرز أهمية العمل ويرجع له مكانته المقدسة في حياة الفرد.

اقترن مفهوم العمل في الدين الاسلامي بعبادة الخالق سبحانه وتعالى، كما اعتبر أيضا عنصر أساسي مرتبط بصفة الإيمان من خلال التأكيد على ذلك في قوله تعالى في سورة التوبة: "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ، وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ" (الآية 105)، وأيضا قوله تعالى في سورة الكهف: "إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" (الآية 30).

كما أكدت العديد من الأحاديث النبوية الشريفة على ضرورة إتقان العمل، نذكر على سبيل المثال لا الحصر قول الرسول عليه الصلاة والسلام: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه". وعليه يمكننا القول بأن الدين الإسلامي جاء ليؤكد على أهمية العمل ومكانته كضرورة أساسية في حياة الفرد والمجتمع ككل، من خلال القضاء على استغلال أوقات الفراغ التي تتخللها الوسوس الشيطانية؛ ومنحه سلامة الصحة الجسدية والصحة النفسية والتهارة الروحية؛ وتنظيم المعاملات والعلاقات الانسانية. وبذلك اكتسب العمل قيمة متميزة ذات طبيعة خاصة، حيث أن مفهوم العمل في الديانات السماوية عبارة عن معادلة متوازنة تدمج بين الجانب الروحي والجانب المادي.

- **الجانب الروحي:** الذي يطمح للارتقاء بالنفس البشرية، ويفتح لها مجالا للتضامن الاجتماعي مع مختلف أطياف المجتمع.

- **الجانب المادي:** المكسب المادي أو الأجر الذي يحفظ مكانة الانسان ويغنيه عن السؤال والحاجة لغيره، فيستزق من جهد وعمله.

إلا أن الفرد يعجز بمفرده عن القيام بإشباع مختلف احتياجاته الضرورية من أكل، لباس، مسكن، صحة... الخ، وهو أمر طبيعي قائم في الطبيعة الانسانية التي تسعى للكمال، فتظهر هنا الحاجة الملحة للتخصص المهني (الوظيفي)، وامتثالا لمبدأ الاختلاف في قدرات وإمكانيات الأفراد التي تعتبر ميزة اختص بها الله خلقه، هذه الأخيرة تمنح بعض الأفراد قدرات لأداء وظائف دون الأخرى، وهذا ما يؤدي إلى الحاجة للمشاركة والتعاون الاجتماعي لتلبية احتياجات تتحقق بها سعادتهم، وبهذا يعد العمل في الديانات السماوية قاعدة أساسية لتشكيل نمط الحياة الاجتماعية، بشقيها الروحي والمادي.

### 3. مفهوم العمل في الفكر المعاصر:

انطلاقا من قيمة العمل وأهميته كما وردت ضمن الديانات السماوية فإن مفهوم العمل في الفكر المعاصر يركز على شخصية الفرد الذي يتميز بتحمل المسؤولية، والوعي بضرورة استثمار وقته، واستعداده الكامل لمساعدة غيره بما يكفل إحداث التضامن، الاتحاد، والتكافل بين أفراد المجتمع.

كما يركز أيضا المفهوم المعاصر للعمل على دوره في إحداث التغيير الايجابي والتطور التنظيمي والتضامن الاجتماعي. ولتوضيح ذلك نتطرق لمفهوم العمل عند بعض المفكرين المعاصرين:

#### - مفهوم العمل في أبحاث ابن خلدون:

فلو انتقلنا لفكر "ابن خلدون" الذي يمثل نموذجا من التفكير العلمي الواقعي خلال القرن الرابع عشر ميلادي، نجد بأنه اهتم في مقدمته بدراسة العمل وعلاقته بالراتب (الأجر المادي)، واعتبره كمقياس للإنتاج، ولتحقيق الأمن والطمأنينة، فجمع بين طبيعة العمل (سواء كان رعوي، فلاح، تجاري، صناعي،... الخ) ومستوى التطور الاجتماعي للمجتمع، وما ينتج عن ذلك من فئات تجمع بينها شبكة علاقات اجتماعية تتدرج من صور التماسك العاطفي والاتصال الدموي إلى نماذج الارتباط النفعي بما يمكن الأفراد من اشباع حاجاتهم الضرورية، ويحميهم من خطر الأزمات الاقتصادية.

كما وقف "ابن خلدون" عند توضيح العلاقة القائمة بين العائد الاقتصادي للعمل ودوره في تحديد مكانة الفرد ضمن البناء الاجتماعي، سواء ارتبطت هذه المكانة بالجوانب المادية التي يصنعها كالجاه والثروة، أو ارتبطت بالجوانب الرمزية المعنوية التي يمنحها كالنفوذ والسلطة.

#### - مفهوم العمل عند آدم سميث:

مع تطور الاجتماع الانساني في العصور الحديثة، واتساع نطاق التخصص الوظيفي وتعدد نتائجه وانعكاساته على جوانب الحياة الاجتماعية، تعددت الاتجاهات الفكرية والمقاربات النظرية في العصر الحديث نحو تفسيرها لظاهرة العمل والتخصص فيه فربطتها بعض الاتجاهات بمتغيرات اقتصادية فقط، تتعلق بالكفاءة الانتاجية، وهذا ما ركز عليه "آدم سميث" في مقارنته لمفهوم العمل، حيث اعتبره كعامل من عوامل الانتاج وخلق الثروة وتضاعفها، واستحداث قيمة محققة من العمل المنجز، كما أشار إلى أهمية تقسيم العمل في تحقيق فعالية في انجاز الأهداف التنظيمية، وكذا وضوح المهام وسهولتها بالنسبة للعمال، مما يمكنهم من تقليص زمن العمل الموكل إليهم، وبالتالي الانتقال نحو إنجاز أعمال أخرى وبهذا تزداد القيمة المحققة من هذا العمل.

هذه المقاربة الاقتصادية لمفهوم العمل عند "آدم سميث" تختلف تماما عن المقاربات الاجتماعية التي فركزت على تعريف العمل كظاهرة اجتماعية، وليس كمجرد نشاط اقتصادي للكسب المادي وخلق الثروة، ولكنه فضاء تتجمع في المشاعر الانسانية، التي تتعلق بالرضا عن الذات، والانتماء والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين بكل ما يحققه من إشباعات نفسية واجتماعية تنمو في اطار عمليات اجتماعية تتعلق بالتعاون، التضامن، التماسك وأحيانا الصراع.

#### - مفهوم العمل عند أوجست كونت:

لقد اعتبر "أوجست كونت" تقسيم العمل مؤشر دلالي يوضح مستوى تعقد الحياة الاجتماعية بين أفراد يلتزمون التخصص الوظيفي عندما تتعدد صور حياتهم، وهو ما يدفعهم إلى ضرورة التضامن الاجتماعي وتوحيد الجهود فيما بينهم من أجل الوصول إلى حالة من الاشباع، التوازن والاستقرار داخل المجتمع. وهو حسب "أوجست كونت" فإن المجتمع يتكون من ثلاثة عناصر أساسية، هي: الفرد والعائلة والدولة، غير أن الفرد في حد ذاته لا يعتبر عنصر اجتماعي لأن القوة الاجتماعية تستمد حقيقتها من تضامن كافة أفراد المجتمع ومشاركتهم في العمل وتوزيع الوظائف فيما بينهم. ومعنى هذا أن الفردية الخالصة (انعزال الفرد وعمله الفردي) لا تمثل شيئاً في الحياة الاجتماعية، ولذلك ينظر "أوجست كونت" إلى الأسرة باعتبارها أول خلية في جسد التركيب المجتمعي، بها ومن خلالها يستمد الفرد الطابع الاجتماعي في شخصيته.

#### - مفهوم العمل عند كارل ماركس:

بالنسبة لـ"كارل ماركس" وفي ضوء تفسيره المادي للتاريخ فيعتبر العمل بأنه هو نتاج الحياة الانسانية، وغايتها، وهو أيضا عملية اجتماعية تنتج من التفاعل بين الناس ومن تعاون الأفراد بين بعضهم البعض. فالأفراد في المجتمع ينتجون وينشطون تحت محددات وأوضاع مادية تعتمد على إرادتهم. فليس شعور الأفراد هو الذي يحدد وجودهم، ولكن على العكس من ذلك، فإن وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد شعورهم، ما يعني أن المادة هي التي تحدد الوعي، وأن البناء التحتي هو المؤثر في البناء الفكري الفوقي، فهو يؤكد الأساس الاقتصادي الذي يقوم عليه المجتمع في كل مرحلة من مراحل تطوره. كما أن تقسيم الشكل الوجودي للمجتمع الرأسمالي إلى طبقتين برجوازية وبروليتارية يقوم على جانب مادي يتعلق بملكية وسائل الانتاج، التي تحدد مواقع الأفراد ومكانتهم الاجتماعية في بناء القوة داخل المجتمع، فإما ينتمون إلى الطبقة المالكة المسيطرة أو الطبقة الخاضعة المحكومة والمسيطر عليها. بالتالي فالبعد الاقتصادي للعمل هو المرتكز الأساسي الذي يحدد شكل العلاقة التفاضلية بين الأطراف المتصارعة وغير المتكافئة.

#### - مفهوم العمل عند هربرت سبنسر:

بالنسبة لـ"هربرت سبنسر" وانطلاقاً من مقارنة المماثلة العضوية التي يقيمها بين المجتمع والكائن العضوي، فإنه يرى أن تقسيم العمل ظاهرة حيوية لضمان قدرة النسق على النمو والاستمرارية فتطور مراحل الحياة من البساطة والتجانس إلى التعقيد واللاتجانس، وبحدوث إرتقاء للمجتمع وتعقد صور تطوره تزداد قدرة الأفراد نحو التخصص والاستقلالية بحيث يتعذر على أي عضو في المجتمع أن يؤدي عمل الآخر،



مما ينمي صور الاعتماد المتبادل، ومعه تتقوى ملامح التماسك والتضامن بما يحفظ تحقيق توازن النسق الكلي للمجتمع وتكيف أجزائه الفرعية.

#### - مفهوم العمل عند إميل دوركايم:

يؤكد "إميل دوركايم" من خلال مؤلفه بعنوان "تقسيم العمل الاجتماعي" أن العمل ظاهرة اجتماعية في أساسها لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب، بل تتعداه إلى مختلف نواحي الحياة الاجتماعية، كما تربط السوسيولوجية الدوركايمية ظاهرة تجزئة العمل وتقسيمه بمستوى التقدم الحاصل في المجتمع، حتى أنها تعتبر هذه ظاهرة تقسيم العمل سمة أساسية من سمات المجتمع الحديث الذي يتسم بتعددية جماعته المهنية وتخصص منظومة الأعمال فيه، ما يفرض على هذه الجماعات ضرورة الاعتماد المتبادل نتيجة التباين في الخبرات والتفاوت في القدرات والكفاءات.

كما يؤكد "إميل دوركايم" أن حدوث تغير وتطور في البناء المورفولوجي للمجتمع من الشكل البسيط إلى الشكل المركب بكل ما يصاحبه من تطور في صور التضامن الاجتماعي من الآلي إلى العضوي، هذا الأخير الذي يبدأ في الظهور مع بروز شكل العلاقات التعاقدية في المجتمعات الانسانية التي تخضع لسيادة القانون وتقوم على أساس من الاعتماد المتبادل نتيجة لنمو وإنتشار ملامح التخصص وتقسيم العمل. هذا التقسيم الذي يمكن أن يؤدي حسب "إميل دوركايم" إلى ظواهر لا تحقق التضامن الاجتماعي، وبالتالي تفقد ظاهرة العمل سماتها الأخلاقية، ويتعلق الأمر بنمطين أساسيين لتقسيم العمل، هما:

#### 1. قسيم العمل الآلي: يؤدي الى التفكك الإجتماعي، وينتج نتيجة التغير السريع الذي يصاحب

تطور المجتمع، يعبر عن الحالات التي تنشأ عن الأزمات الاقتصادية، وكذا الحالات التي تنتج عن ضعف الشعور الجمعي في المجتمع.

#### 2. تقسيم العمل الجبري: يحدث عندما تتوزع الأدوار بصورة إلزامية دون مراعاة لقدرات الأفراد

ومؤهلاتهم، فيكونون مجبرين على أداء أعمال معينة، في هذه الحالة لا يؤدي تقسيم العمل إلى تضامن اجتماعي وإنما على العكس من ذلك تماما يؤدي إلى حالات من الصراع التنظيمي، والنزاع المجتمعي بسبب عدم رضا الفرد عن طبيعة العمل الموكل إليه.

#### ثالثا- تعريف التنظيم والمنظمات والمفاهيم المرتبطة بهما

#### - تعريف التنظيم:

يعد وظيفة من أهم وظائف الإدارة، فوظيفة التنظيم ليست هدفا بحد ذاته وإنما تستخدم كوسيلة لتحقيق أهداف المنظمة.

هناك من يعرف التنظيم بأنه مجموعة من المكونات التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق غرض معين.

يعرف التنظيم أيضا بأنه عملية هيكلية كل من الأفراد والموارد الطبيعية لانجاز الأهداف التنظيمية، أي العمل على تجميع المهام والأعمال في وحدات إدارية وتحديد الصلاحيات ومسؤوليات كل منها موزعة على نشاطات الأفراد داخل هذه الوحدات.

#### - تعريف المنظمة:

هي تجمع بشري مرتب بطريقة عقلانية مقصودة وليست عفوية، من أجل تحقيق غايات محددة مسبقا، وهي تتصف بتقسيم العمل والسلطة والمسؤوليات وقنوات الاتصال المخططة، والمنظمة تخضع للمراقبة حتى لا تبتعد عن أهدافها المحددة وحتى تحفظ وتحسن فعاليتها واستمرارها.

كما تعرف المنظمات أيضا بأنها تجمعات محددة تضم أفراد أو جماعات يقسم بينهم العمل وتتوزع عليهم المهام والاختصاصات على نحو يجعل هذه المنظمات قادرة على انجاز ما حددته لنفسها من أهداف، وتشهد هذه المنظمات حركة دائمة وديناميكية تتمثل في تحديد العضوية، كما يعتمد تحسين أدائها على نظام الجزاءات والمكافئات وتسلسل السلطة وتفويض الصلاحيات ونظام الاتصال هو جوهر حياة المنظمة.

#### - تعريف الهيكل التنظيمي:

هو شكل للتنظيم، وهو الاطار الرسمي للقواعد والمهام والعلاقات الوظيفية والمتحكم بكيفية تعاون الأفراد واستخدام الموارد لتحقيق الأهداف التنظيمية، أي أنه نمط من التنسيق والرقابة وتدفق العمل والسلطة والاتصالات.

هناك تنوع كبير لأشكال الهياكل التنظيمية لكن هناك عدد منها أكثر انتشارا في المنظمات المختلفة، ومن أهم هذه الأنواع نذكر: الهيكل التنفيذي أو البسيط؛ الهيكل الوظيفي؛ الهيكل المتعدد الأقسام أو الهيكل التقسيمي؛ الهيكل المصفوفي... الخ.

#### - تعريف الخريطة التنظيمية (الخارطة التنظيمية):

هو أسلوب متبع في المنظمة لتقديم أو عرض الهيكل التنظيمي وكل ما يحتويه من علاقات رسمية ما بين الأعضاء المكونة للتنظيم والموجودة في المنظمة، وتوضيح قنوات الاتصال وتوضيحا دقيقا لمعرفة خطوط السلطة والمسؤولية، وكذا نطاق الاشراف لكل فرد في المنظمة.

تستخدم الخريطة التنظيمية كوسيلة توضيحية للعاملين داخل المنظمة حيث تستخدم لإعلام الموظفين الجدد والحاليين عن رؤوسهم ورؤسائهم وعن مواقعهم في الهيكل التنظيمي كما يمكن استخدامها لتقديم

المعلومات للأشخاص من خارج المنظمة كالزوار أو العملاء والموردين. ولذلك نجد هذه الخريطة مثبتة في مواقع بارزة في أي مؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة. للخريطة التنظيمية نوعان، هما:

● **خريطة رئيسية:** هي الخريطة التي تبين الهيكل التنظيمي للمنظمة ككل بما يضمنه من وحدات مختلفة.

● **خريطة تكميلية:** هي الخريطة التي تتعلق بإحدى إدارات المنظمة أو بإحدى الوحدات التنظيمية كالخريطة التي تبين التنظيم الهيكلي لإدارة التسويق... الخ، وقد تبين الخريطة التكميلية أكثر من إدارة واحدة ولكنها لا تشمل كافة إدارات المنظمة.

#### - تعريف التنظيم الرسمي:

يقصد به ذلك النوع من التنظيم الذي يهتم بالجوانب الشكلية، ويستند إلى منظومة القواعد القانونية واللوائح التنظيمية في تقسيم العمل، وتوزيع الاختصاصات، وتحديد المسؤوليات والسلطات، ثم تحديد صور العالقة الرسمية بين مختلف الأفراد والمستويات التنظيمية، بهدف تنفيذ سياسات العمل في المنظمة وإنجاز الأهداف المحددة مسبقاً.

#### - التنظيم غير الرسمي:

يعبر عن نوع العلاقات التي تتخذ الطابع الشخصي، الإنساني نتيجة التفاعل بين الأفراد، فتشكل ما يعرف بالجماعات غير الرسمية في المنظمات، وهي تنشأ وتتطور بشكل عفوي، تلقائي، لا تستند في تشكيلها إلى قواعد رسمية بل تخضع لقيم الأفراد، معتقداتهم، اهتماماتهم، وأنماط شخصياتهم، ومدى التقارب النفسي والروحي فيما بينهم والذي يساهم بدرجة كبيرة في تشكيل أنماط سلوكهم.

ينشأ التنظيم غير الرسمي إلا في وجود التنظيم الرسمي، ويدعمه في جوانب متعددة تتعلق مثال بسرعة الاتصال، تسهيل التنسيق بين العمال، الرقابة الجماعية على أداء الفرد.

التنظيم غير الرسمي إذا تم التصدي له سينجم عنه مخاطر تهدد نجاح وتحسين أداء المنظمات، أما إذا تم إحتوائه وتقبله داخل مختلف مستويات التنظيمية سيساهم في تطورها وتحقيق أهدافها، وتقوية علاقات التعاون بين العاملين، مما يساعد في زيادة ارتباطهم بالعمل، تقوية شعور بالانتماء والولاء الوظيفي.

#### - تعريف دورة حياة المنظمة:

يشير مفهوم دورة حياة المنظمة إلى أن للمنظمة نمط من أنماط التغيير الذي يمكن التنبؤ به. ويفترض هذا النمط أن للمنظمات دورات حياة تمر بها عبر عملية تتابعه أثناء نموها. وعندما نطبق فكرة دورة الحياة على المنظمة فإننا نعني ضمناً أن هناك مراحل مميزة تتقدم خلالها المنظمة، وأن هذه المراحل مرتبة بشكل منطقي

وأن الانتقال من مرحلة إلى أخرى ليس عشوائياً وبالتالي بالإمكان التنبؤ به. تتمثل مراحل دورة الحياة للمنظمة في خمس مراحل، هي: مرحلة التأسيس والانبثاق؛ مرحلة التجميع؛ مرحلة الترسيم والسيطرة؛ مرحلة توسيع الهيكل التنظيمي؛ مرحلة التدهور.

#### - تعريف إستراتيجية المنظمة

تعرف الإستراتيجية بأنها تحديد الأهداف الأساسية الطويلة المدى للمنظمة وتبني مجموعة من الأفعال وتخصيص للموارد الضرورية في سبيل تحقيق تلك الأهداف. كما يمكن تعريفها أيضاً بأنها خطط وأنشطة المنظمة على المدى الطويل التي يتم وضعها بطريقة تضمن خلق درجة من التطابق بين رسالة المنظمة وأهدافها؛ وبين الرسالة والبيئة التي تعمل بها بصورة فعالة وذات كفاءة عالية.

#### - تعريف حجم المنظمة:

يتفق أغلب الباحثين على أن حجم المنظمة يتحدد من خلال مجموع عدد العاملين فيها، كما يوجد معايير مهمة أخرى يتم من خلالها الحكم على حجم المنظمة تتمثل في: رأس مالها، رقم أعمالها، ووفقاً لهذه المعايير سواء مجتمعاً أو كل معيار على حدى يمكن تقسيم المنظمات لمنظمات ضخمة، كبيرة الحجم، منظمات صغيرة ومتوسطة.

#### رابعا- أسئلة التقييم الذاتي للطالب

##### - أجب بصح أو خطأ مع تصحيح الخطأ أن وجد

1. يعتبر علم اجتماع المنظمات أحد الفروع المتخصصة في علم الاجتماع الحديث والمعاصر.
2. ارتبط علم اجتماع التنظيم في نشأته ارتباط وثيقاً بعلم الاجتماع العام.
3. يركز موضوع علم اجتماع المنظمات على دراسة العمل كظاهرة إنسانية.
4. يقتصر تطبيق علم اجتماع المنظمات على المنظمات الاقتصادية والاجتماعية فقط.
5. مفهوم العمل في الحضارات اليونانية والرومانية عبارة عن معادلة متوازنة تدمج بين الجانب الروحي والجانب المادي.
6. يعرف ابن خلدون للعمل كعامل من عوامل خلق الثروة ومضاعفتها.
7. عرف آدم سميث العمل من خلال علاقته بالأجر المادي، واعتبره كميّاس للإنتاج، وتحقيق الأمن والاستقرار، فجمع بين طبيعة العمل ومستوى التطور الاجتماعي الذي يكون عليه المجتمع.
8. تقسيم العمل الجبري ينتج عندما تتوزع الأدوار دون مراعاة لإمكانات الأفراد ومؤهلاتهم، ويؤدي إلى تفكك اجتماعي وحالات صراع تنظيمي.
9. للتنظيم نوعين هما عام وخاص.
10. التنظيم غير الرسمي يهتم بالجوانب الشكلية، ويستند إلى منظومة القواعد القانونية واللوائح التنظيمية في تقسيم العمل، وتوزيع المهام، وتحديد المسؤوليات والسلطات.