

الفصل الأول : دراسة الكلاسيكية أو العقلاني ظهر التيار العقلاني لعلم اجتماع التنظيم في أواخر القرن التاسع عشر و بداية - 17 - القرن العشرين، في يطمح إنتاج بظهور كان الطلب على المنتجات - في هذه الفترة - يتجاوز العرض؛ ولتأخر، من أجل تلبية هذه المتطلبات، تحول الإنتاج من الطرق الحرفية التقليدية إلى مناهج صناعية تقاوم اقتصادات و لا يرتكز على أعمال سابقة لبعض الاقتصاديين والعلماء والفلاسفة الذين تكلموا عن تقسيم العمل والتخصص ومشاكل تنظيمية أخرى (الذين يبقون أشهرهم آدم سميث)، جديدة تدعو إلى ترشيد العمل ومناهج علمية لتنظيم العمل الإنتاجية، والإدارية. لفعل يشترك كتاب دراسة الكلاسيكية للتنظيم في صفة أساسية هي صياغة قواعد عقلانية وعامة لإدارة المنظمات يمكن القول، إننا نرى ضرورة ترشيد أشكال التنظيم من أجل الاستجابة لطلبات الإنتاج آنذاك التقت في أدي إتيان تطور فكر نظري حول المنظمات. رجال مؤسسات لا إتيان جامعي إذ تمتاز غالبية هؤلاء الرجال: بكونهم قضاة غالبية حياتهم المهنية في وقت استخلاص مبادئ للفعالية وترشيد العمل مطبقة على كل المؤسسات من خلال إرثهم الخاص في، : البنية وقرطانية لويي التنظيم الإداري لفايول 1. كس و البنية وقرطانية لار: 1.1. من هو ماكس ويي: درس الحقوق حصل على شهادة إتمامه عام 1886 والدكتوراه بعد إتمامه عام 1998 توقف لمدة 45 سنوات، شغل عام كيات عاش "ماكس" حياة مضطربة بسلو متناقضة وفكرار. إتيان - 18 - وح السلاف. أظهرت هذه الدراسة أن إرمان كانوا يهجرون الأرض للعيش في المدينة بالرغم من تدفق الأجور ونقص الأمن هذه الأخذ لأهم كانت توفر لهم الاستقلالية. استنتج ويي، لا تندبع دائما من الأوضاع العادية من 1903 إلى 1917، درس ويي "تطور المضاربات من خلال دراسة الأدقن و إريخ العدي من الدول مع ويي" - في الأخذ - أفكاره الخاصة بعلم الاجتماع في كتاب ما بين 1918 و 1920. في هذا الكتاب "الاقتصاد والتمتع" وينشر إلا بعد وفاته عام 1922. "ماكس". في مجال دراسة المنظمات 2.1. من خلال الأفكار التي تضمنها كتابه "الاقتصاد والتمتع" والتمتع، ساهم ماكس ويي في تطوير نظرية التنظيم، حيث تناول أليات السلطة السائدة في المنظمات وآليات عمل البنية وقرطانية. 1. : أنواع السلطة من أجل تصنيف المنظمات انطلق ويي - في نظريته - من تحليل مختلف أنظمة السلط. هكذا، بدأ إتيان يطبع الأشخاص الأوامر؛ للإجابة عن هذا التساؤل، عمد ويي إلى التمييز بين من خلال صلاحيات إتيان و الكفاءة التي تمتلكها داخل Le pouvoir (السلطة النابعة من قدرة المسؤول على فرض الطاعة في هذه يقبلون الأوامر لأهم) L'autorité (التي تنظم - السلطة النابعة من قدرة القائد على دفع الفاعل إلى تنفيذ الأوامر بشكل إرادي Légitimer le pouvoir) يروا شرعية 1.. 1. : أنواع المنظمات بعد ذلك، قام ويي إلى تمييز بين المنظمات حسب طريقة تشريع السلط أي الفائز الذي يدفع الرؤوس إلى طاعة رئيسه وفق هذا المعيار، المنظمات: منظمات تكون فيها السلطة ذات طابع، (pouvoir) قليدي ومنظمات تكون السلطة فيها مبنية على الشخصية، - 19 - أ. . الخصائص والقدرات الشخصية التي يتمتع بها القائد كفاءته العالية في هذه المنظمات، وإتيان أنه تكسبه أحلام بعينه وتفانيهم في طاعته تطبيق أوامره. ولكن، على شخص واحد فإن هذه المنظمات غامضة مستقرة؛ كما أن مسألة إتيان دلائل ديمتاطر فيها. ، عند فقدان القائع أتيان تاز - في غالب الأحيان - منصبه، كل منهم يدعي شرعية حوقه في القيادة؛ إذا بعبارة طابعها إتيان على شخصية في قائده: بفقدان هذا القائع فتتوتت ب. القدسية و مشروعية قيادة الرجال الذين حولت في التقاليد دراسة السلط كتيان ما تظهر المنظمات التقليدية نتيجة لتحول المنظمات التي تبني فيها السلطة على أساس شخصية القائد. حقل عمل القائدات. إتيان دراسة وظيفة إتيان إتيان القرار اتو توجيه التابعين من أجل تحقيق الأهداف أسطرة. الثالث من المنظمات لبني وقرطانية 3.1. يعتيان ويي "البني وقرطانية ونجلا لإشيد إتيان المعامات البشرية، ح. زدهار إتيان الصناعي إتيان 1.3. تسمح بإشيد إتيان المعام، حوالا استقرار، الشكل 2: البنية إتيان - مهمامو كل فاعل داخل البني وقرطانية إتيان لتفصيل، بشكل تعاقدية ومرتبطة إتيان لوظيفة سلطات ومسؤوليا - ، من هذا انطلق يكون الفاعلون أحرارولا يلتزمون إلا لإتيان لواجبات إتيان لوظيفة إتيان يزاولو 24. - ، من جهة أخرى الكفاءات اللازمة لممارسة وظيفة معينة وإتيان لسلطات إتيان لوظيفة تكون إتيان 25 - إتيان لوظائف من إتيان إتيان إتيان على أساس كفاءتهم التقنية. ترتكز هذه العملية - في إتيان الأكثر عقلانية - على امتحانات أو كفاءات إتيان لوظائف إتيان إتيان؛ ومسابقات أو شهادات تضمن معرفة يتم تنصيب ويكا فؤون إتيان جور إتيان تزداد إتيان ارتفاع (Embauchés à temps plein) هؤلاء. لا إتيان إتيان - إتيان لوظائف يعملون بوقت كامل العامل لا يعتيان مالكا لوسائل إتيان المنظمة ولا إتيان منصبه. - 21 - 26 PLAN, 25. « Management des organisation : théories, concepts, cas », Paris, p. 33. هناك إتيان الوظيفة والشخص الذي يشغله - إتيان لوضع إتيان لنظام ومراقبة صارم إتيان في عمله 27 لاس تشراف حيث يتم التنبؤ بكل شيء وإتيان من أجل الإتيان. إتيان إتيان وتنظيم إتيان من أجل إتيان الأهداف إتيان إتيان أيضا شرعية لأن



٤٤٤، يتم طرد العامل. يزداد أجره بوتءة تتوافق مع وتءة الزءة في القطع اءنتجة" 36 لا يقوم العامل بعم إلا سبقه أو تلاه فعل من  
٤٤٤؛ تقريبا ٤ لتساوي بء العامل و ٤٤٤. هذا التعاون يعزز التضامن بء أعضاء اءنظمة ٤ صص اءهام، و دراسة الأوقات  
من أجل ٤ لديد الطريقة اءتلى لإءاز الكل مهمة 37 أي الفصل بء تصميم العمل من جهة أداء العمل ، من جهة ٤ نيد ومراقبة - :  
النظام الوظيفي للإدارة يرى ٤ يلور أن عمل اء ، وظف قد يتعلق ٤ يادين ٤ تلفة؛ من هذا اءنظلا ٤ ب