

النسق : التنسيق - الترتيب - التنظيم البنية: هيئة البناء وتركيبه ، بنية الجسم البشري ، قوامه تركيبه /بنية سياسية /اقتصادية/ادارية /البنية التحتية . بنية تقوم على النشاطات الاقتصادية وتكون من المرافق والوسائل. التراتبية : ما دل على الرتبة والمنزلة. تقسيم العمل : تقسيم العملية الإنتاجية إلى عدد من الوحدات الإنتاجية الفرعية التي ينجز كل منها عامل واحد أو مجموعة من العمال البيروقراطية :هي كل الأعمال والواجبات والأنظمة التي يشرف عليها الموظفون الإداريون ، البيروقراطية تظهر عندما تتعقد الأمور الإدارية في المؤسسات الكبيرة الحجم. السلطة : هي امتلاك مورد من الموارد (قد يتعلق الأمر بالقوة أو الدين أو المعرفة. التنظيمات هي ميزة المجتمعات الحديثة هي نتاج للحضارة الحديثة التي تؤمن بالترشيد والفعالية -التنظيمات الحديثة: مواجهة التباينات الشديدة التي ظهرت في المجتمعات الحديثة. أهم رواد سوسيولوجيا التنظيمات : - سان سيمون : اهتم بالتنظيم في إطار اشتغاله بظهور العلم الحديث -كارل ماركس : الإهتمام بالطبقية والصراع الطبقي - إميل دوركايم : تقسيم العمل "التضامن العضوي والآلي" -ماكس فيبر : التنظيم البيروقراطي وفق النموذج المثالي . تعد التنظيمات ميزة المجتمعات الحديثة وسمة من سماتها بل إن ظهورها يعد ضرورة حتمية فرضتها التغيرات والتحولات التي عرفتتها هذه المجتمعات سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي الأمر الذي أصبح يدعو معالجة علمية على غرار دراستنا للمجتمعات ، فإذا كان علم الاجتماع يدرس الظواهر الاجتماعية في شموليتها بحثاً عن قوانين وقواعد تتحكم فيها فإن علم الاجتماع التنظيم وكما يعرفها الدكتور "طلعت ابراهيم لطفي" علم يهتم بتطبيق نظريات علم الاجتماع ومناهجه وأدواته في دراسة التنظيمات ذات الأنماط المختلفة والأهداف المتباينة فهو مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنظرية العامة في علم الاجتماع وما درسته النظريات في نطاقها . فهذه التنظيمات تتيح لنا فرصة لدراسة ظواهر قد يصعب دراستها على مستوى المجتمع الماكروي مثل الضبط والإمتثال والانحراف والتراتب الطبيعي . فإذا اعتبرنا بأن التنظيم هو وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضاؤها في ما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم الاجتماعية والمعايير حسب تعريف الدكتور "السبد حسيني" فإننا نجد في المعجم النقدي لعلم الاجتماع يعني بنية من العلاقات تظمن انتظام السلوك بالشكل الذي يمكن ملاحظته ، أما في معجم علم الاجتماع فنجد نسقا من الموارد المختلفة التي تلعب دور آلة تخدم الإرادة ، تسعى إلى تحقيق مشروع معين ، هذه التعاريف تقودنا لتأطير موضوعنا بجملة من المفاهيم والمصطلحات ذات العلاقة بالتنظيم والتي تمثل في نفس الآن أهم خصائصه فمصطلح التنظيم يشير إلى خصائص بنائية معينة للذات ، مثل تقسيم العمل ، السلطة ، البيروقراطية ، التراتبية. فكيف نشأت التنظيمات ؟ ماهي مميزاتها وخصائصها ؟ وما أهمية دراستنا لها ؟ تاريخ ظهور سوسيولوجيا التنظيمات : 1- النظرية الكلاسيكية في التنظيم : - كارل ماركس : السلطة يمتلكها مالكي وسائل الإنتاج . العمل الإقتصادي يؤثر في ايديولوجيات وثقافة التنظيم. - اميل دوركايم : اختلاف يهدف التكامل ، منهجه في دراسة الظواهر الاجتماعية - ماكس فيبر : التسير العقلاني الرشيد (الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية) البيروقراطية تستهدف إلقاء الطابع الشخصي و يصبح الإعتماد على الكفاءة العلمية وامتلاك المعرفة . وهي تعني البناء الاجتماعي المتسلسل لإدارة التنظيمات الضخمة بطريقة سليمة وبكفاءة وفعالية وبطريقة غير شخصية. 2- التنظيم المجتمعات الحديثة الصناعية التي تعتمد على الآلات كوسائل الإنتاج . صاحبها ظهور المصانع والمعامل -ظهور مشاكل على المستوى الداخلي للتنظيم المقاولاتي -ظهور مشاكل على مستوى علاقة التنظيم بمحيطه الاجتماعي - الحاجة إلى دراسة التنظيمات لحل مشاكلها الداخلية والخارجية - انتقلت الدراسة من تنظيرات عامة إلى دراسات تشخيص الواقع . اهتم بالزيادة في الإنتاج مرتكزا على مبدئين أساسيين: - يعد مؤسس الليبرالية الإقتصادية (مفاهيم الرأسمالية) -تقوم نظريته على إلغاء التدخل الحكومي في الشؤون الإقتصادية -رفع القيود عن عملية التصنيع -رفع الحواجز والتعريفات الجمركية -فب نظره التجارة الحرة هي أفضل وسيلة للنهوض باقتصاد دولة ما . - كتابه "ثروة الأمم 1976" # تايلور والتايلورية والنظرية في التنظيم : عمل بمصنع وتقلد مناصب مختلفة ، تحقيق الزيادة في الإنتاج تقوم على أربع مبادئ : 1-استخدام الأسلوب العلمي القائم على التجربة والتجريبية في الأداء والعمل . 2- اختيار العاملين بطريقة موضوعية تقوم على أسس علمية وتدريبهم لتحسين أدائهم 3- وضع نظام للحواجز ويقوم أساسا على الأجر الذي يتقاضاه العامل والذي يتناسب مع إنتاجيته وإنجاز العمل وليس على أساس ساعات العمل 4- وأهم هذه المبادئ : مبدأ التخصص وتنظيم العمل حيث يقتضي هذا المبدأ تقسيم العمل والمسؤولية بين الإدارة والعمل لتحمل الإدارة مسؤولية التخطيط والتنظيم والإشراف بينما يقوم العمال بالعمل الحقيقي. أهم المدارس التي عالجت مشاكل التنظيم : - نظريات المدرسة الكلاسيكية : آدم سميث - نظرية المدرسة العلمية : فريدريك تايلور - نظرية الإدارة (1911) : هنري فايول - النظرية البيروقراطية : ماكس فيبر - يقوم على استراتيجية تخطيط دراسة مسبقة - يقوم على معايير وقوانين مكتوبة - الإنتماء للتنظيم

الرسمي - القيام بالواجبات والمهام الوظيفية مقابل إشباع حاجات اقتصادية - تنظيم عفوي لا عقلائي - العلاقات الشخصية تتوطد والضمير الجمعي يشكل قوة ضغط - الانتماء للتنظيم غير الرسمي - إشباع حاجات سيكوسولوجي √ - نشأة سوسيولوجية التنظيم : ظهر علم الاجتماع من أجل ترتيب المجتمع وإعادة تنظيمه وفق قواعد وقوانين تقوم على العقلانية والتدبير الرشيد فالأولى نظريات التنظيم قد إنطلقت من المجتمع الأوروبي نذكر : نظريات دوركايم وتصوراته لأنماط التضامن وأفكار كارل ماركس القائمة على الصراع الطبقي واعتباره للعامل الإقتصادي كمحدد للعلاقات التراتبية دون إهمال مساهمة ماكس فيبر والتي لازال تأثيرها فعال حتى وقتنا الراهن وبالتحديد أفكاره حول البيروقراطية بما تعنيه هذه الأخيرة من توزيع للمسؤوليات بطريقة هرمية تراتبية بغية تحقيق الأهداف المسطرة وفق قواعد وقوانين متفق عليها إلا أن الميلاد الحقيقي لسوسيولوجيا التنظيمات بما تعنيه هذه الأخيرة من تواجد جماعات من الناس تربطهم علاقات تعاقدية لتحقيق الأهداف التي من أجلها أنشئت المنظمة وما تصبوا إليه من معالجة للمشاكل التنظيمية الناجمة عن وحدات الإنتاج، سواء أكان هذا الإنتاج سلعة أم خدمة . وعلى وجه التحديد المجتمعات الصناعية والتي تعرف انتشار المصانع والمقاولات والتنظيمات الإدارية والدافع لدراسة سوسيولوجيا التنظيمات هو مايمكن أن تواجهه هذه البنيات الإنتاجية من مشاكل سواء على المستوى الداخلي من خلال العلاقات السائدة داخلها أو على المستوى الخارجي علاقة التنظيم بمحيطه . √ - الاتجاهات الكلاسيكية في دراسة التنظيم : ~ النظرية الماركسية في التنظيم : - كارل ماركس : - الإدارة هي حلقة وصل تربط الدولة بالمجتمع المدني يعتبر ماركس أن التنظيمات البروقراطية (الإدارة) تعبر عن مصالح فئة معينة ، فهي تساهم في تقسيم المجتمع إلى طبقات ، فهي أداة لممارسة السلطة من قبل الطبقة الحاكمة . الوظيفة الأساسية للتنظيمات هي فرض نظام من شأنه تدعيم التقسيم الطبقي والاستغلال . التنظيم البروقراطي هو صورة من صورة الإغتراب : إفلات القوى الإنتاجية من سيطرة الإنسان لكي تحقق ذلك وجودا مستقلا . الإلتزام بالتسلسل الإداري والتنظيم البروقراطي يفقد الفرد حرية المبادرة والإبداع بجعل العمال في صراع مع بعضهم البعض حول الترقى (يصبح المجلس هو الوصول إلى مكانة ما) مصير التنظيم التلاشي والإختفاء بسبب وعي الطبقة البروليتارية بمصالحها بما سيؤدي إلى نشوب ثورة، - تصور ماركس للمجتمع الشيوعي - نهاية تقسيم العمل - نهاية حالة الإغتراب تحليلات لينين تحاول ملائمة نظريات ماركس مع واقع التنظيمات في المجتمعات (الإشتراكية) ~ نظرية ماكس فيبر في التنظيم : تقوم نظرية فيبر على مجموعة من المفاهيم : - الإمتثال للسلطة هو امتثال طوعي في طبيعته الداعي له هي الضغوطات الإجتماعية التي يستشعرها المرؤوسون - ميز بين ثلاث أنواع من السلطة : - السلطة التقليدية : تقوم على الاعتقاد بالتقاليد والأعراف حيث تصبح السلطة متوارثة ويكون الخضوع للفرد - السلطة الكاريزمية : تعني الخضوع لخصائص وصفات شخص الزعيم (عدم الإهتمام بالكفاءة والخبرة) - السلطة العقلانية القانونية : تحارب النزوعات اللاعقلانية وتمنح الشرعية لممارسة السلطة لا وجود للسلطة إلا بوجود نظم بروقراطية يقوم على جهاز إداري ملائم. - البروقراطية : جهاز إداري يقوم على الدراسة الهرمية ، ينظم سلوك الفاعلين في تنظيم المعتمد على نظام البروقراطية إلى جعل العامل يتكيف مع رضعه التنظيمي ، يركز على الدور ليساعد العامل على تحقيق أقصى درجات انتاجية والفاعلية والتقدم ثم المحافظة على وضعية العامل والحفاظ على حريته . في رأيه أن البروقراطية قد تعد أكثر الإشكال التنظيمي التي ابتدعها الإنسان في يوم كفاءة ، ثم يذكر مدى تهديده لحرية الفرد . لقد حاول فيبر رسم نموذج مثالي للتنظيم البروقراطي والنموذج المثالي للتنظيم البروقراطي يقوم على التخطيط والخبرة ، البناء التسلسلي الهرمي للسلطة ، بهذا يكتسب العمل في التنظيم نمطا مهنيا والإلتحاق بالتنظيم يفرض مؤهلات محددة ينبغي الحصول عليها والتقدم المهني للعامل يتحدد إما وفقا لأقدميته أو إنجازه ، ~ نظرية روبرت ميشلز في الديمقراطية الداخلية للتنظيم : لقد حاول ميشلز من خلال نظريته للمجتمع معالجة مظاهر التدبير الداخلي لهذا المجتمع ، فتأثره بالقضايا الميكافيلية جعلته يهتم بالنخبة الحاكمة، مستلخا قانون حكم الأقلية التي يسعى إلى تحقيق مصلحتها الذاتية وإذا كان التدبير الإداري المحكم أو الراشد يحتاج الأعضاء متخصصين لتسن لهم مهام تدبير التنظيم ، كما يحتاج لنظام ببروقراطي كما يأخذ بعين الاعتبار الأراء فإن ميشلز قد لاحظ أن النخبة نظرا لتموقعها في هرم التنظيم من شأنها ربط الإتصالات و توطيد العلاقات تدعم هذه النخبة بعد ممارستها للسلطة تصبح لها سمات سيكولوجية تجعلها أكثر ارتباطا بمراكز القرار وغير قادرة على التنازل عنها ، فتحاول الحفاظ على التنظيم واستقراره . إن الاتجاهات النظرية السابقة الذكر تشترك جميعها في اتساع نطاق معالجة التنظيم حيث ربط الظاهرة بالبناء الإجتماعي وما يتضمنه من صراع ومشكلات ومعالجته للمشكلات الإجتماعية في المجتمع دفعته إلى ضرورة انعكاساتها على الواقع التنظيمي وبالمقابل ساعدته على دراسة التأثيرات التي تحدثها التنظيمات البروقراطية على بناء القوة في المجتمع. مدرسة العلاقات الإنسانية : إن مبالغة المدرسة الكلاسيكية في

التأكيد على الجانب الترشيدي العلمي العقلاني في عملية التنظيم بل مبالغتها في تشئ الإنسان حيث تتجسد نظريتها هذه في الإختبار العلمي للعامل ، التأكيد على الحوافز المادية إضافة إلى ربطها المنتوج أو الإنتاجية بالزمن والحركة ونظرا لبروز مناخ إيديولوجي ممثل في ردود الفعل العدائي للعمال إزاء محاولات أسس الإدارة العلمية حيث انطلقت هذه الحركات من اعتبار العنصر الإنساني هو أهم عناصر المشروع وهو الأمر الذي تمخض عنه بروز مدرسة تعي بالعنصر البشري ، أحاسيسه ، سلوكه وتفاعله مع باقي مكونات التنظيم وهي مدرسة العلاقات الإنسانية التي استمدت مجمل نظرياتها ومفاهيمها من نظريات و مفاهيم علم النفس الإجتماعي . ٧ - مميزات مدرسة العلاقات الإنسانية : ولعل أهم رواد هذه المدرسة " ألتون مايو " الذي أشرف على العديد من الدراسات التي تعنى بدراسة العوامل النفسية والإجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي ولعل أهمها دراسة ' هاوتورن ' التي خلصت إلى نتائج هامة أبرزها ضرورة اعتبار العامل ليس كائنًا سيكولوجيا منعزلا ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتبغض تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها ، لذا وجب البحث الدائم عن تفسير اتجاهات العمال وسلوكهم تفسيراً مؤسس السوسيولوجيا : Gerget Itom mayo . ينبع من طبيعة التنظيم الإجتماعي للمصنع لا من سمات العامل الشخصية الصناعية فبعد تخرجه من كلية الطب وبعدما تخصص في علم النفس شدد انتباهه المشاكل الناجمة عن المهام المتكررة و المملة في الصناعة ، حيث انطلق من دراسة التغيرات السلوكية في التنظيم دون أن يعزلها عن السياق العام التي توجد فيها إلى استنتاج Mayo المتمثل في القواعد الرسمية ، والقيم المختلفة السائدة في المجتمع ، فمن خلال دراسته ' هاوتورن ' توصل النتائج الحسنة لمجموعة العمل تكون دائما مقترنة بنوعية العلاقات داخل هذه المجموعات ، عوض اقترانها بالظروف الفيزيائية بمزاولة الشغل . فمجموعة العمل أصبحت متجانسة لها أهدافها واتحادها الذي يؤدي إلى إشباع حاجياتها النفسية والسيكولوجية مما يجعلها تحس بالرضا الذي يحصل لها عن طريق الشغل الناشئ عن الشكل الإجتماعي للمجموعة ، حيث قد اهتم بدراسة النسق Mayo انتشرت مجموعة من الصفات أهمها : المشاركة ، التعاون والحوار . بهذا الصدد يمكننا القول بأن بما يعنيه هذا الأخير مجموع القيم والمعتقدات التي تظهر خلال تفاعل جماعات العمل ، فدراسة النسق ستوجب من جهة أخرى دراسة التوازن لأنه من المفاهيم التي يقوم عليها مفهوم النسق . ونعني بالتوازن تلك العملية التي تستند إلى ممارسة ميكانيزمات الضبط الإجتماعي وكذا الامتثال لنظام المكافآت وقواعد الجزاءات التي تضمن تحقيق الامتثال بين أعضاء الجماعات ، فما يحققه الفاعل من انجازات ترتبط أكثر بالرضا في الشغل القائم على أسس غير إقتصادية ، ففي هذه المدرسة ستولي اهتماما خاصا للجماعات الطوعية أو غير الرسمية وإن كان هذا التأثير لم يعين من قبل إلا أن الجديد هو مدى تأثير قيم الجماعة على سلوك أعضائها فيما يتعلق بالإنتاج ، فالتنظيمات الغير الرسمية تصبح بمثابة قوة دافقة تساهم في تحقيق أهداف في من لمس الإشكال الحقيقي للصناعة والمتجلي في انهيار الروابط العائلية والأسرية Mayo التنظيم بطريقة فعالة نشيطة . لقد تمكن وما نتج عنه من سيطرة القلق على الأفراد . الأمر الذي يستدعي ضرورة خلق روابط إجتماعية وظهور مجتمع جديد يستطيع أن يكون المصنع فيه هو محور حياة الفرد و مصدره للإستشعاره بالأمن الإنفعالي والإشباع الإجتماعي وهنا يحصل التكامل والتكامل الرسمي والتكامل الغير الرسمي . فريدريك هرز برغ : تنطلق نظريته وترتكز على مفهوم الرضا عند العامل ، فالحافز الفعلي للعامل هو ذلك الذي يشعره بأنه تمكن من اشباع حاجياته الأولية والمثمتلة في تحقيق الذات ، المسؤولية والمبادرة ، التقدم والترقي ثم انجاز عمل مهم أي الحصول على الثناء كما ميز بين العوامل الضرورية للعمل ، وبين العوامل المحفزة الضرورية لأداء الوظيفة ، حيث ارتبطت الأولى بالضرورات التي سيلزمها القيام بعمل ما أي بسياق عام وغيابها قد يؤثر على العمل وهو من شأنه أن يؤدي إلى استياء العامل بينما الثانية ترتبط بسلوك العامل و بالعوامل الداخلية للعامل ، عوامل الرضى : الإحساس بالإنجاز - تقدير الأداء الوظيفي أهمية العمل النمو الوظيفي عن طريق تعلم مهارات جديدة واكتساب المزيد من الخبرة . عوامل الإستياء : الأنظمة المنشآت وأساليبها الإدارية - العلاقة بين العمال فيما بينهم ثم العلاقة مع الرؤساء المشرفين على العمال وآخرها العلاقة الأجور والمعاشات . - مقترحا بعض الأساليب أن نحافظ على الحافزية عند العمال حيث إرتى أنه من الضروري توفير العمل و المشروعات ، يكون فيها العاملون مسؤولون عن وحدات عمل متكاملة يؤدونها من البداية إلى النهاية في هذه الحالة سيتحقق للعامل سببين من أسباب الرضى الوظيفي ، تقدير الأداء الفردي الجيد للعاملين والحرص على نموهم و نضجهم