

جامعة يحي فارس المدية
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

محاضرات في مدخل إلى علم اجتماع المنظمات
موجهة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك في ميدان العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

من إعداد الأستاذ الدكتور: إبراهيم عطاري

السنة الدراسية 2023-2024

مقدمة:

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده أما بعد:

هذا المقرر معد لطلاب كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير السنة الأولى جذع مشترك، ويهدف إلى تزويدهم بالمعارف المتعلقة بعلم اجتماع المنظمات كعلم يهتم بدراسة المنظمات وعلى رأسها المؤسسات الاقتصادية والشركات التجارية لما لها من أهمية في المجتمع وحياتنا الحديثة، حيث أضحت هذه المنظمات تلعب في حياتنا المعاصرة أدواراً أخطر مما تصورته البشرية سابقاً، وأصبح المرء منا في جميع حركاته يسير في أطر تنظيمية ويظل على اتصال مباشر أو غير مباشر على الدوام بمنظومة لا حصر لعددتها من المنظمات لتلبية احتياجاتنا اليومية. كما يسعى هذا المقرر إلى تمكين الطلبة بالربط بين ما يدرسونه من تخصصات في ميدان تكوينهم وعلم الاجتماع المنظمات من خلال ما يتم عرضه لأهم المحاور المتعلقة بالمادة.

وقبل الخوض في المواضيع ذات العلاقة المباشرة بعلم اجتماع المنظمات، وجب أولاً التطرق إلى علم الاجتماع كمدخل باعتباره علماً يهتم بدراسة المجتمع والبناءات والنظم والعلاقات الاجتماعية والظواهر الاجتماعية، وذلك من خلال ما يتم عرضه لأهم التعريفات لعلم الاجتماع ورواده وموضوعه والأهمية منه.

وللإشارة فإن هذه المحاضرات مساعدة للطلاب لأنها تتسم بالإيجاز، وإذا أراد الطالب التوسع أكثر في هذا المجال يمكنه الاستعانة بالمراجع التي أشرت إليها في الأخير، أو الاستعانة بمراجع أخرى.

مع تمنياتي الخالصة لطلبتي الأعزاء بالتوفيق.

الأستاذ الدكتور إبراهيم عطاري

المحور الأول: ماهية علم الاجتماع

تمهيد:

حتمًا أنت فرد من عائلتك، ومواطن في بلدك، وأنت جزء من جيل، وقد تكون عضواً في قسم علم الاقتصاد أو علم الاجتماع، وقد تنتمي إلى حزب سياسي أو فريق رياضي أو جمهور يشاهد حدثاً رياضياً، وقد يكون لديك دور مختلف نوعاً ما في كل مجموعة، وتشعر بشكل مختلف حسب كل مجموعة تنتمي إليها..... وهكذا نحن جميعاً ننتمي إلى مجموعات عديدة.

ولعل المجموعات تختلف في أحجامها وعلاقاتها، وكذلك في مستويات الارتباط بين أعضائها المجموعة. كما أنه ضمن مجموعة كبيرة قد توجد مجموعات أصغر، وقد تتصرف كل مجموعة بشكل بيئي.

قد نأخذ على سبيل المثال حفل زفاف؛ فنجد فيه من يستمتع بالغناء، ومن يفضل الجلوس والمراقبة. وقد نأخذ مثلاً آخر يتعلق بشاطئ البحر في موسم الاصطياف؛ فنشاهد فيه من يجرب ركوب الأمواج ومن يفضل الاستمتاع بالسباحة..... وهكذا يمكن القول لماذا تجدنا نتصرف بشكل مختلف في أنواع مختلفة من المواقف الاجتماعية؟ لماذا قد يُظهر أفراد مجموعة واحدة سلوكيات مختلفة في نفس الموقف؟ لماذا قد لا يشعر الأشخاص الذين يتصرفون بالمثل بأنهم متصلون بالآخرين الذين يظهرون نفس السلوك؟ هذه بعض الأسئلة العديدة التي يطرحها علماء الاجتماع أثناء دراستهم للناس والمجتمعات.

فعلماء الاجتماع يقومون بدراسة المجموعات والتفاعلات الجماعية والمجتمعات والتفاعلات الاجتماعية، من المجموعات الصغيرة والشخصية إلى المجموعات الكبيرة والمعقدة ومجموعة الأشخاص الذين يعيشون في منطقة جغرافية محددة، والذين يتفاعلون مع بعضهم البعض ولديهم ثقافة مشتركة؛ وهذا ما يطلق عليه علماء الاجتماع تسمية **المجتمع**.

ويدرس علماء الاجتماع المجتمع من جميع جوانبه ومستوياته، فهناك من هؤلاء العلماء من يعملون على **المستوى الجزئي** فهم بذلك يدرسون المجموعات الصغيرة والتفاعلات الفردية، بينما آخرون تنصب دراساتهم على **المستوى الكلي**، فتراهم يقومون بتحليل الاتجاهات بين وبين المجموعات والمجتمعات الكبيرة. وخير مثال على ذلك في الدراسات التي تتم على المستوى الجزئي البحث في قواعد المحادثة المقبولة في مجموعات مختلفة بين المراهقين أو المتخصصين في الأعمال، وفي المقابل يبحث التحليل على المستوى الكلي في الطرق التي تتغير بمرور الوقت في وسائل التواصل الاجتماعي.

ويشير مصطلح المجتمع في العلوم الاجتماعية إلى مجموعة من الأشخاص الذين يتشاركون الأعراف والسلوكيات والثقافة ويتفاعلون بشكل تعاوني لتشكيل مجموعات اجتماعية أو مجتمع.

ويمكن تعريف المجتمع بأنه نظام مستقل له قوانينه الخاصة. كما يمكن تعريفه بأنه عبارة عن كائن حي يحي حياة جماعية لها قوانينها الخاصة، والعلاقات الاجتماعية التي تحاك بين أفراد المجتمع تختلف كثيرًا عن بعضها البعض فهي تهدف إلى الكشف عن العلاقات وراء المواقف.

تعريف علم الاجتماع:

نشأة علم الاجتماع وتطوره:

يعتبر علم الاجتماع حديث النشأة، ولم يكن هناك علم بهذا الاسم قبل 1830م، فقد ظهر هذا المصطلح عبر عالم الاجتماع الفرنسي أوجست كونت " علم الاجتماع" سنة 1838 من مصطلح (socius) التي وتعني باللاتينية (رفيق، شريك)، والكلمة اليونانية logio بمعنى (دراسة، خطاب).

وعلم الاجتماع أحد العلوم الإنسانية كعلم النفس وعلم الاقتصاد، فهو يهتم بدراسة المجتمع دراسة وصفية، تحليلية، تفسيرية، وذلك باتباع أسلوب ومنهج علمي وله دور في حل المشكلات الاجتماعية.

ويهتم علم الاجتماع أيضا بدراسة جوانب عديدة تتعلق بالمجتمع كالعلاقات الاجتماعية وما ينجر عنها من تفاعلات والبناء الاجتماعي والثقافة والتغير الاجتماعي، بالإضافة إلى ذلك فهو يهتم بدراسة المجتمعات من حيث تركيبها وخصائصها وتطورها ووظائفها والمشاكل التي تعانيها.

ولعلم الاجتماع تعاريف عديدة تختلف حسب رواده والمدارس الفكرية التي ينتمون إليها.

فحسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية يُعرف علم الاجتماع بأنه: "دراسة وصفية تفسيرية مقارنة للمجتمعات الإنسانية كما تبدو في الزمان والمكان بغية التوصل إلى قوانين التطور التي تخضع لها هذه المجتمعات الإنسانية في تقدمها وتطورها".

ويمكن تصنيف هذه القواعد والقوانين إلى ثلاثة أنواع:

- منها المتصلة بالظروف والعوامل التي تجعل المجتمع له شكل معين وتجعله يميل إلى الاستقرار والتنظيم.
- ومنها التي تتصل بالظروف والعوامل التي تجعل المجتمع ينتقل من حال إلى حال ويتغير على المدى القصير أو الطويل.
- ومنها ما يطرأ على المجتمع من مشكلات اجتماعية، بغية المساهمة في حلها أو الوقاية من آثارها.

ومثال ذلك الأسرة التي تعتبر إحدى البناءات الاجتماعية* الجماعات الإنسانية التي تلقى اهتماما من قبل علم الاجتماع، وهي أول جماعة وبيئة يجد الإنسان نفسه فيها. فد تكون صغيرة الحجم مكونة من الزوج والزوجة والأبناء، وهذا ما يطلق عليها علماء الاجتماع تسمية الأسرة النووية، أو تكون كبيرة الحجم يعيش فيها أجيال مختلفة تتكون من الجد والجددة والأعمام يعيشون جنبا إلى جنب في بيت واحد، وهذا من النوع من الأسر نسميه في علم الاجتماع بالأسرة الممتدة أو العايلة الكبيرة في المغرب العربي.

وتجدر الإشارة أن هناك إشكالية موجودة في إعطاء تعريف موحد لعلم الاجتماع، إذ يلاحظ أن هناك مشكلة تتعلق بمسألة الاتفاق على وضع تعريف واحد محدد ودقيق لعلم الاجتماع، ولعل الحقيقة أن هذا الأمر مرده إلى نتيجة مجموعة من العوامل والمؤثرات المختلفة يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

- ✓ تنوع تراث علم الاجتماع منذ أواخر القرن التاسع عشر 19 إلى وقتنا الراهن.
- ✓ اختلاف العلماء حول طبيعة المحور والموضوع الأساسي الذي يقوم عليه علم الاجتماع.
- ✓ الاختلاف الأيديولوجي والفكري الموجود بين علماء الاجتماع.
- ✓ الاختلاف المذهبي بين المدارس كالذي نجده بين المدرستين الفرنسية والانجليزية.

وهناك من يرى أن لتعريفات علم الاجتماع ثلاثة أنواع أو تصنيفات وهي:

1. التعريف حسب وجهة نظر العلماء.
2. التعريف حسب المداخل الهامة لعلم الاجتماع.
3. التعريف حسب الموضوعات والقضايا.

ومن أهم التعاريف التي تنسب إلى علماء الاجتماع ما يلي:

- (1) **أوجست كونت**: هو العلم الذي يهتم بدراسة المجتمع دراسة علمية، ومهمته تكمن في دراسة الظواهر الاجتماعية دراسة وضعية علمية والكشف عن العلاقة بين الظواهر المختلفة.
- (2) **إميل دوركايم**: هو العلم الذي يهتم بدراسة البناء الاجتماعي وما به من مؤسسات. كما أكد على دراسة الظواهر الاجتماعية وأنماط الحياة والمشكلات الاجتماعية.

وفي كتابه "قواعد المنهج الاجتماعي"؛ يعطي دوركايم موضوعاً لعلم الاجتماع بتعريفه بشكل أساسي كقوة اجتماعية. وللإشارة أن هناك بعض المفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع حسب دوركايم تتمثل فيما يسمى بالظاهرة الاجتماعية **Fait social**: فالظواهر الاجتماعية يمكن تعريفها على أنها "طرق للتصرف والتفكير والشعور خارجة عن نطاق

* البناء الاجتماعي هو الجماعات الاجتماعية المستمرة والمكونة للمجتمع كالأ أسرة والمدرسة على سبيل المثال.

الفرد فرضت عليه بنوع من السلطة والإكراه". والظاهرة الاجتماعية لها ثلاث خصائص رئيسة: إنها جماعية وخارجية وملزمة.

(3) ماكس فيبر: هو العلم الذي يحاول الوصول إلى فهم تفسيري للفعل الاجتماعي.

(4) سوروكين: هو العلم الذي يدرس الخصائص العامة المشتركة بين أنواع الظواهر الاجتماعية مثل عالقة الظواهر الدينية بالظواهر الاقتصادية.

(5) هربرت سبنسر: هو العلم الذي يصف ويفسر نشأة وتطور النظم الاجتماعية مثل الأسر. كما يقوم علم الاجتماع بعمل مقارنات متعددة بين المجتمعات على اختلاف أنواعها لمعرفة تطورها. مثل المجتمعات البدائية والريفية والحضرية.

ويمكن أن نستخلص أن علم الاجتماع هو أحد فروع العلوم الاجتماعية الذي يهدف إلى البحث عن تفسيرات وفهم اجتماعي نموذجي، وليس عقلياً أو فيزيائياً حيوياً، للظواهر التي يمكن ملاحظتها، من أجل إظهار طبيعتها الاجتماعية. وعلى الرغم من وجود اتفاق إلى حد بعيد بين علماء الاجتماع على دراسة المجتمع إلا أنهم اختلفوا حول موضوع الاهتمام والدراسة، فالبعض يرى أن اهتمام علم الاجتماع يركز على دراسة النظم الاجتماعية أو البنى الاجتماعية، فيما يرى البعض الآخر أن علم الاجتماع يركز في دراسته على الظواهر الاجتماعية والثقافية والأفعال، لكن على ما يبدو أن هذه الاختلافات ما بين العلماء تثري العلم وتطوره.

المحور الثاني: موضوع علم الاجتماع

من خلال التعاريف التي ذكرناها سابقا يتضح لنا أن موضوع علم الاجتماع هو المجتمع والعلاقات الاجتماعية التي تحاك بين أفرادها والنظم الاجتماعية والبناء الاجتماعي وما يطرأ من تغيرات عليها.

ويحدد علماء الاجتماع موضوع علم الاجتماع، بالظواهر الاجتماعية نتيجة تجمع الناس فيما بينهم ودخولهم في علاقات متبادلة، وتفاعلهم مع بعضهم البعض وتكوين ما يطلق عليه الثقافة المشتركة، حيث ينفق الناس على أساليب معينة في التعبير عن أفكارهم. كما أنهم يتفقون على قيم محددة وأساليب معينة في الاقتصاد والحكم والأخلاق وغيرها من القيم.

وتبدأ الظواهر الاجتماعية من خلال التفاعل بين شخصين أو أكثر ما ينشأ عن ذلك علاقات اجتماعية، وحينما تدوم هذه العلاقات وتستمر تشكل جماعات اجتماعية، وللعلم تعد الجماعات الاجتماعية من المواضيع الأساسية التي يدرسها علم الاجتماع.

كما يدرس علم الاجتماع العمليات الاجتماعية كالصراع والتعاون والتنافس والتوافق والطبقة والحراك الاجتماعي والثقافة. كما يهتم بدراسة التغير الحادث في الثقافة وفي البناء الاجتماعي، بالإضافة إلى النظم الاجتماعية التي تعتبر الأساليب المقننة والمقررة للسلوك الاجتماعي.

ومن اهتمامات علم الاجتماع دراسة الوحدات الأولية للحياة الاجتماعية وتشمل الأفعال الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية والمجتمعات المحلية (الحضرية والريفية)، والتنظيمات والحركات السكانية كالهجرة على سبيل المثال لا الحصر. كما يهتم بدراسة المؤسسات الاجتماعية الأساسية المتمثلة في: الأسرة، الاقتصاد، السياسة، القانون، الدين، التعليم، الرعاية الاجتماعية، بالإضافة إلى ذلك تعتبر العمليات الاجتماعية الأساسية والتي تشمل: التمايز والتطابق، التعاون والتلاؤم والتماثل، الاتصال، الصراع الاجتماعي، الضبط الاجتماعي، التكامل الاجتماعي، التغير الاجتماعي، الانحراف والجريمة والانتحار.....

ولعل الموضوع الأساسي لعلم الاجتماع هو التغير الاجتماعي والذي كان سببا رئيسا في وجود هذا العلم. هذا التغير الاجتماعي الذي عرفه المجتمع الغربي بعامل الثورة الصناعية التي كان لها الأثر البالغ في تشكيل مجتمع صناعي حديث بعدما كان مجتمعا زراعيًا تقليديًا، أو ذلك التغير الذي عرفه المجتمع الخليجي بفعل ثورة البترول.

وعلم الاجتماع وبقية العلوم الاجتماعية كعلم الاقتصاد، وعلم السياسة، والأنثروبولوجيا، وعلم النفس....، يشتركون في موضوع واحد يتعلق بالدراسة والبحث في المجتمع والإنسان، لكن ما يميز علم الاجتماع عن بقية العلوم الاجتماعية الأخرى هو المقاربة والطريقة في تناول موضوع الدراسة، فهو يأخذ من كل العلوم الاجتماعية قصد تكوين تصور ورؤية شاملين حول ما يدرس.

فالباحث في علم الاقتصاد يدرس الظواهر الاقتصادية وهي جزء من الظواهر الاجتماعية؛ أي جزء من الكل المتمثل في المجتمع، والباحث في علم السياسة يدرس السياسة وهي جزء من الكل (المجتمع)، وعلى نفس المنوال يقوم عالم

النفس وعالم التربية والمؤرخ بدراسة أجزاء معينة كشخصية الإنسان والتربية والمدرسة والأحداث والوقائع الماضية؛ وهي أجزاء من الكل المتمثل في المجتمع والحياة الاجتماعية. بينما الباحث في علم الاجتماع -وعلى خلاف الآخرين فإن موضوع دراسته هو المجتمع أي الكل- وبالتالي أمكن القول بأن مجال الدراسة لدى الباحث الاجتماعي يشمل كل ما هو اقتصادي وسياسي وثقافي ونفسي وتربوي وتاريخي... الخ؛ أي يشمل كل ما يحدث في المجتمع.-

وبما أن علم الاجتماع موضوعه الأساسي هو سلوكياتنا وأفعالنا ككائنات اجتماعية، فإن نطاق الدراسة فيه يمتاز بالاتساع والتنوع، فهو يتراوح بين تحليل تفاصيل حياتنا اليومية كالأحداث واللقاءات العابرة بين الناس إلى دراسة الظواهر الاجتماعية العالمية كالعولمة والتجارة الدولية والصحة العالمية (كوفيد19) على سبيل المثال.

إن حياتنا اليومية في المجتمع تتأثر تأثراً كبيراً بوقائع اقتصادية وسياسية وثقافية وتاريخية. هذا ما جعل علماء الاجتماع يلجؤون لفهم المعطيات المتعلقة بالحياة الخاصة بالأفراد والجماعات إلى فهم وتحليل للسياقات الكبرى (الاقتصادية، التاريخية، السياسية، الثقافية، الدينية) التي تحدث داخل المجتمع. ولعل هذا هو جوهر الدراسة السوسولوجية.

إن تطوير التفكير بطريقة سوسولوجية، هو تبني لمقاربة تتسم بالاتساع والشمولية، نظرة تتضمن كافة أبعاد الظاهرة الاجتماعية. إن دراسة علم ليست مجرد عملية روتينية لاكتساب المعرفة، فعلى عالم الاجتماع أن يكون قادراً على التحرر من الظروف الشخصية المباشرة وأن يضع الأمور في سياق أوسع، إنه ارتقاء من نظرة شخصية تنظر في نفس الاتجاه ومن زاوية واحدة إلى نظرة أوسع تشمل كل اتجاهات وزوايا الظاهرة المدروسة. إن التفكير السوسولوجي في جانب كبير منه يعتمد على أعمال ما يسمى بالخيال الاجتماعي أو الخيال السوسولوجي حسب العالم الاجتماعي رايت ميلز (Mills 1970) الذي وصفه بأنه وعي بالعلاقة بين سلوك الشخص وخبرته والثقافة الأوسع التي شكلت اختيارات الشخص وتصوراتها. إنها طريقة لرؤية سلوكنا وسلوك الآخرين في علاقته بالتاريخ والبنية الاجتماعية.

إن الخيال السوسولوجي يتطلب منا في المقام الأول أن ننأى بأنفسنا عن المجريات الروتينية، لنتسنى لنا إلقاء نظرة جديدة عليها، ولننظر على سبيل المثال إلى تناولنا فنجاناً من القهوة، ما الذي يمثله هذا الموقف من ناحية علم الاجتماع؟ هذا الموقف الذي لا يبدو في ظاهره مثيراً للاهتمام، لكننا يمكننا القول الكثير في واقع، أو نكتب مؤلفات عن ذلك.

يمكننا أن نشير أولاً أن القهوة ليست مجرد شراب منعش أو منبه، بل لها قيمة رمزية باعتبارها جزءاً من أنشطتنا الاجتماعية اليومية. والطقوس التي تصاحب احتساء القهوة أهم من استهلاكنا لها، فنجان القهوة في كثير من المجتمعات هو عالمة فارقة في الروتين اليومي لسوك الفرد، إنه خطوة رئيسة أولى لبدء نشاط ذلك اليوم، وقد يتلوه ذلك الشراب في يوم لاحق مع آخرين، مما يحوله إلى أحد الطقوس الاجتماعية. وعندما يلتقي اثنان أو أكثر لتناول القهوة سوياً، قد يكونون مهتمين باللقاء والحديث أكثر من اهتمامهم بشرب القهوة ذاته. وتناول الشراب والطعام يمثل في جميع المناسبات فرصة للتفاعل الاجتماعي وممارسة للطقوس. ويمثل هذا النوع من اللقاءات مجالاً خصباً للدراسة في علم الاجتماع.

ثانياً: تعتبر القهوة نوعاً من العقاقير، فهي تحتوي على الكافيين الذي يحفز الدماغ، لذا نجد الكثير من الناس يحرسون على شرب القهوة سعياً وراء جرعة يومية من هذا المنبه (الكافيين)، وتعاطي القهوة يؤدي إلى تعود الجسم عليها،

وبالتالي الإدمان عليها، فمحتسى القهوة قد يعتبر مدمنا. لكن أكثر الناس لا يعتبرون من يتعاطى القهوة مدمنا. ويعتبرون الذي يتعاط عقاقير أخرى كالمخدرات مثلا مدمنا. والقهوة شأنها شأن الكحول في بعض المجتمعات قد يكون شربها مقبولا اجتماعيا أو واحدا من الطقوس الاجتماعية غير أن تعاطي الماريخوانا أو القات اليميني لا يعتبر كذلك. غير أن بعض المجتمعات تتساهل مع تعاطي الماريخوانا وتتنظر إلى من يشربون الكحول والقهوة نظرة دونية. ومن اهتمامات علم الاجتماع التعرف على الأسباب التي أدت وجود مثل هذه المفردات.

ثالثا: الشخص الذي يتناول القهوة يدخل في شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية والاقتصادية التي تمتد إلى أنحاء أخرى من العالم، فالقهوة هي أحد المنتجات التي تربط بين الناس في أغني البلدان وأفقرها؛ فهي تستهلك بكميات هائلة في المجتمعات الغنية ولكنها تزرع وتنتج في المجتمعات الفقيرة، القهوة تحتل المرتبة الثانية بعد النفط باعتبارها السلعة الأكثر أهمية في التجارة العالمية. كما أن إنتاج وتوزيع وتبادل القهوة يتطلب التعامل والتبادل بين أناس يبعدون آلاف الكيلومترات عما يشربونها. وتقع هذه المبادلات التجارية العالمية في صلب علم الاجتماع.

رابعا: إن عملية شرب القوة تفترض مسارا كاملا لمراحل متلاحقة من التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فالقهوة مثلها مثل العديد من المنتجات الغذائية في الغرب كالشاي والموز لم يبدأ شيوها إلا في أواخر القرن التاسع عشر. وعلى الرغم من أن القهوة بدء استهلاكها في الشرق الأوسط إلا أن استهلاكها بكميات ضخمة بدء مع عملية التوسع الاستعماري الغربي. كما أن الإرث الاستعماري ترك أثارا هامة على تطور تجارة القهوة دوليا.

خامسا: أصبحت القهوة من المنتجات التي تأتي في مقدمة السجلات الراهنة حول العولمة والتجارة الدولية وحقوق الإنسان وحماية البيئة. فمع انتشار القهوة وتزايد شعبيتها، أصبحت منتوجا **مسيّسا**. كما أن القرارات التي يتخذها المستهلكون حول نوع القهوة التي يشربونها ومصادر شراءها قد أصبحت تمثل خيارات لأسوب الحياة. فقد يفضل بعض الناس القهوة العضوية، أو يقاطعون القهوة التي تنتج في البلدان التي تسيى إلى حقوق الإنسان.

إن الخيال الاجتماعي أو ما يسمه البعض بالمخيلة السوسولوجية تتيح لنا أن ندرك أن كثيرا من الأحداث التي تؤثر في ظاهرها على الفرد فحسب إنما تعكس قضايا أوسع وأهم. قد يبدو الطلاق على سبيل المثال كما يقول ميلز مشكلة شخصية لمن يمر بها، غير أن الطلاق في الوقت ذاته قضية عامة في المجتمع. والبطالة كمثال آخر، قد تكون مضرة بصاحبها فقط الذي فقد عمله، غير أن الأمر يتجاوز حدود الخسارة الشخصية عندما تطل البطالة ملايين الناس في المجتمع، فتصبح قضية عامة تعبر عن اتجاهات اجتماعية واسعة.

إن هذا المثال حول "تناول فنجان القهوة" وعلى بساطته، يبين لنا أن وراء كل ظاهرة اجتماعية سلوك بسيط أو معقد يقوم به الفرد أو الجماعة، هناك دائما اعتبارات سوسولوجية في الخلفية اجتماعية اقتصادية ثقافية سياسية فكرية...، فالخيال السوسولوجي يتيح لنا إدراك أن الكثير من الأحداث والظواهر والسلوكيات الاجتماعية إنما تعكس قضايا أوسع، أهم وأعمق بكثير. فالبطالة على سبيل المثال لها أبعاد عدة، بعد اقتصادي مرتبط بقانون العرض والطلب في سوق العمل. بعد سياسي يتمثل في نجاح أو فشل سياسات حكومة ما في الحد من آثار البطالة أو في خلق مناصب جديدة، أو ما يتم

تداوله في برامج الأحزاب السياسية عندما تدخل غمار الانتخابات. بعد اجتماعي يتعلق بآليات التضامن والتعاون الاجتماعيين للحد من الآثار السلبية للبطالة. بعد نفسي له علاقة بالآثار النفسية للبطالة على الشخص الذي يعاني منها. بعد ثقافي حول ما يمثله العمل في ثقافة المجتمع... الخ . وهكذا يمكننا القول إن فهم واقع البطالة لن يتحقق إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار كافة هذه الأبعاد.

كما يدرس بعض علماء الاجتماع الحقائق الاجتماعية، وهي القوانين والأخلاق والقيم والمعتقدات الدينية والعادات والأزياء والطبوس وجميع القواعد الثقافية التي تحكم الحياة الاجتماعية، والتي قد تساهم في هذه التغييرات التي مست الأسرة. فهل ينظر الناس في الولايات المتحدة إلى الزواج والأسرة بشكل مختلف عن ذي قبل؟ هل العمالة والظروف الاقتصادية تلعب دورا في ذلك؟ كيف أثرت الثقافة على الخيارات التي يتخذها الأفراد في ترتيبات المعيشة؟

ويرى بعض علماء الاجتماع بأن الفرد والمجتمع لا ينفصلان، فمن المستحيل دراسة أحدهما دون الآخر. وفي هذا الشأن دعا عالم الاجتماع الألماني نوربرت إلياس Norbert Elias إلى عملية تحليل سلوك الأفراد والمجتمع في نفس الوقت لمعرفة من الذي يشكل شكل السلوك.

ومن الموضوعات المهمة في علم الاجتماع البنية الاجتماعية والتي تعني أن السياقات الاجتماعية لا تتكون بشكل عشوائي من الأحداث والأفعال، بل إنها تبنى وتصاغ بأساليب متميزة. والمجتمعات الإنسانية في حالة مستمرة من التباين والتشكل.

وعلى سبيل المثال نتأمل مرة أخرى المثال المتعلق بالقهوة. فنجان القهوة لا يكون في متناولنا بصورة عفوية آلية، فنحن من نتجه إلى المقهى أو المتجر للحصول على القهوة وبالشكل الذي نريد سوداء أو بيضاء بالسكر أو بدونه. وفي الوقت الذي نتخذ فيه هذه القرارات نحن والملايين من البشر، فإننا نسهم في بناء سوق القهوة وتشكيلها.

لماذا ندرس علم الاجتماع؟

إذا كانت لدينا الرغبة الملحة في الإجابة عن السؤال المطروح لماذا ندرس علم الاجتماع، فتكون الإجابة أن علم الاجتماع بطبيعته مصدر للتنوير ويعود علينا بفوائد يمكن إيجازها في الآتي:

- 1) إدراك الفوارق بين الثقافات، فعلم الاجتماع يمكننا من رؤية العالم الاجتماعي من وجهات نظر متباينة وقد تكون مغايرة للوجهة التي نراها. وإذا فهمنا بشكل جيد أسلوب حياة الآخرين، فإننا في الغالب نكتسب فهما أفضل لطبيعة ما يواجهونه من مشكلات.
- 2) زيادة معارفنا بالعالم الذي نعيش فيه، عبر صياغة أحكام ومواقف موضوعية أكثر، فبمجرد الانتماء إلى مجتمع ما، لا يكفي لمعرفة خصائصه وخباياه، بينما علم الاجتماع بدراسته لمختلف الظواهر الاجتماعية والمظاهر التي تكتنف المجتمع ووصفه وتحليله وتفسيره للواقع الاجتماعي بكل سلبياته وإيجابياته، من شأنه أن يسهم في تشكيل رؤية نقدية لدينا حول العالم والمجتمع الذي نعيش فيه.

3) التنوير الذاتي، بزيادة معرفتنا بذواتنا وتعميق فهمنا لأنفسنا، فكلما زادت معرفتنا بالتأثيرات الكامنة وراء أفعالنا وخياراتنا وتعمق فهمنا لأساليب عمل المجتمع الذي نعيش فيه، أمكن القول مقدرتنا تتعزز على التحكم والتأثير في مستقبلنا.

4) تقييم آثار السياسات المنتهجة من قبل السلطات العمومية ومتخذي القرار، فالبحث الاجتماعي يقدم مساعدة عملية في تقييم نتائج المبادرات السياسية. فقد يخفق أحد البرامج العملية في تحقيق الأهداف التي وضعت من قبل مصمميها، أو قد يظهر عن عدد من النتائج الفاشلة غير المقصودة.

المحور الثالث: رواد الفكر الاجتماعي

قبل أن نتكلم عن رواد الفكر الاجتماعي وجب التنويه أن هناك تمييز بين مفهومين أو تصورين هما: علم الاجتماع والفكر الاجتماعي. فعلم الاجتماع يُقصد به في العموم ذلك العلم الذي يدرس الظواهر والحوادث الاجتماعية دراسة موضوعية تحليلية، الهدف منها استخلاص القوانين التي تخضع لها تلك الظواهر والحوادث.

أما الفكر الاجتماعي، فيُقصد به تلك الأنشطة والفعاليات والممارسات، وأشكال التفكير البسيط التي عرفتتها المجتمعات البشرية، منذ بداية نشأتها، والتي ما لبثت أن تطورت وتنامت بالتدرج، عبر المراحل التاريخية المتعاقبة، وشكلت في نهاية المطاف ما يسمى الآن بعلم الاجتماع. فهناك، إذن، ثمة فرق واضح بين علم الاجتماع – كمحصلة نهائية، وبين الفكر الاجتماعي كتفكير إنساني وممارسات وانطباعات، تتخذ شكل الآراء والتشريعات والقوانين التي حاول من خلالها البشر في المراحل الأولى من تطور المجتمع البشري، تنظيم حياة أفراد البشر وعلاقاتهم، سواء علاقاتهم ببعضهم البعض، أو بالبيئة المحيطة بهم.

إن تفكير الانسان في المجتمع الذي يعيش فيه تفكير قديم يرجع إلى ظهور الانسان، إلا أن هذا التفكير كان يغلب عليه دائما النظرة الشخصية والتخمينية والفلسفية، بعيدة عن الاتجاهات الموضوعية والتجريبية والنظرية، وقد تسبب عدم التقيد بهذه الاتجاهات أن تظل الدراسات الخاصة بالمجتمع بعيدة كل البعد على أن توصف كعلم شأن العلوم الطبيعية، ويقصد بالتفكير الاجتماعي " كل المعتقدات والاتجاهات التي زخر بها العقل البشري فيما يخص الذات الإنسانية وعلاقة الانسان بغيره وبكل ما يحيط به.

وسنتناول في هذه المحاضرات أو في هذا الفصل أهم رواد علم الاجتماع، بداية بابن خلدون الذي كان له الفضل في وجود هذا العلم بقرون سبقت علماء الغرب وعلى رأسهم أوجيست كونت الذي كان له الفضل في إطلاق التسمية على هذا العلم. أما ابن خلدون فيعتبر سباقا في الكشف عن قوانين التغيير الاجتماعي، ويتجلى هذا من خلال ما أفصحت نظريته عن قوانين التغيير في العمران البشري، فالمجتمع عنده أشبه بالكائن الحي يولد طفلا ثم يبلغ مرحلتي شبابه وكهولته وأخيرا يصيبه الهرم وبعدها يفنى ويزول، فالعمران حسب ابن خلدون له عمر محسوس كأعمار البشر ويفنى ويدركه الهرم كالأعمار الطبيعية للحيوانات.

ابن خلدون

أولا: نبذة عن حياته:

هو عبد الرحمن بن محمد بن خلدون المؤرخ، ولد بتونس غرة شهر رمضان من العام 732 هـ الموافق ل 27 مايو عام 1332 م، من أسرة ذات علم ونفوذ في إشبيلية بالأندلس، ثم ارتحلت أسرته إلى تونس في عصر الحفصيين، وقضى بن خلدون أغلب مراحل حياته في تونس والمغرب الأقصى، وكتب الجزء الأول من المقدمة بقلعة بني سلامة في

الجزائر، وفي آخر حياته تولى القضاء المالكي في مصر بوصفه فقيها متميزا. كما أنه درس بجامع الزيتونة الذي كان منارة للعلوم في العالم الاسلامي آنذاك. وتوفي في شهر رمضان خلال العام 808 هـ الموافق لعام 1406م.

ولقد كان ابن خلدون في بحوث مقدمته سابقا لعصره، وتأثر به عدد كبير من الفلاسفة والمفكرين وعلماء الاجتماع الذين جاءوا من بعده، على غرار الإيطالي فيكو والألماني ليسنج والفرنسي فولتير. كما تأثر به العلامة الفرنسي جان جاك روسو صاحب نظرية العقد الاجتماعي، والعلامة الإنجليزي مالتوس والعلامة الفرنسي أوجيست كونت الذي يعتبر أبو علم الاجتماع باعتبار هو من أطلق عليه هذه التسمية.

ثانيا: تأسيس علم العمران البشري:

اشتهر ابن خلدون بمقدمته التي هي جزء من كتابه الذي سماه " كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر".

وتظهر أصالة أفكار ابن خلدون فيما جاء به في المقدمة من مبادئ التفكير العلمي الاجتماعي التي لها صلة بالعمران البشري وحقائق الاجتماع والمعاش، والدولة والسلطة والعصبية، والبداءة والحضارة، والعمل والانتاج والدين والأخلاق، وعلاقة الانسان بالطبيعة وغيرها.

وكان ابن خلدون على وعي بأنه يأسس علما جديدا حيث يقول: " وأعلم أن الكلام في هذا الغرض مستحدث الصنعة، غريب النزعة، غزير الفائدة..... إلخ".

ثالثا: موضوع علم العمران عند ابن خلدون:

ذهب ابن خلدون إلى أن موضوع هذا العلم يتمثل في دراسة الاجتماع الإنساني وما ينشأ عن هذا الاجتماع من ظواهر أو وقائع، وقد انقسم هذا الموضوع عنده إلى قسمين:

الأول: ويهتم بدراسة المجتمع، وهو ما يعرف حديثا باسم المورفولوجيا الاجتماعية ويعرف لدى علماء الاجتماع الأمريكيين باسم " الإيكولوجيا الإنسانية". ويدرس هذا القسم ظواهر البدو والحضر وأصول المدنيات القديمة وتوزيع الأفراد على المساحة التي يشغلونها. ودرس في هذا المجال أثر البيئة الجغرافية على شؤون الاجتماع الإنساني.

أما القسم الثاني: فيهتم بدراسة النظم العمرانية التي تختلف باختلاف النشاط العمراني، حيث يقسم هذه النظم إلى سياسية واقتصادية وقانونية وعائلية ودينية، هذا وما تزال هذه النظم وغيرها مما أشار إليه ابن خلدون محل دراسة واهتمام من قبل علماء الاجتماع.

وقد توصل ابن خلدون في دراسته لعلم العمران البشري إلى عدد من النتائج أهمها ما يلي:

أ) إن الحياة الاجتماعية وما يعرض فيها من حضارات مادية عقلية تشكل الموضوع الأساسي لعلم العمران البشري. وقد دفعه هذا الفهم إلى الاهتمام بدراسة أعمال الناس واسلوبهم في تحصيل أوقاتهم وأسباب تنازعهم،

وما يتوصلون إليه من قوانين يخضعون لها أو يحتكمون إليها في هذا التنازع. ولقد قال في هذا الشأن: " إنه لما كانت طبيعة التاريخ أنه خبر عن الاجتماع الانساني، الذي هو عمران العالم، وما يعرض لطبيعة ذلك العمران من التوحش والتأنس والعصبيات وأصناف التقلبات للبشر بعضهم على بعض وما ينشأ عن ذلك كله من الملك والدولة ومراتبها وما يتمثله البشر بأعمالهم ومعاشهم ومن الكسب والمعاش والعلوم والصنائع وسائر ما يحدث في ذلك العمران بطبيعته من الأحوال."

(ب) إن المجتمع أمر ضروري وطبيعي، ذلك أن الإنسان مدني بطبعه ولا يقدر العيش بمعزل عن المجتمع. فالأفراد في حاجة دائمة للتعاون من أجل قضاء حاجاتهم الدفاعية والاقتصادية.

(ج) للسلطة دور بارز في المحافظة على بقاء المجتمع واستمراره. ويرى ابن خلدون أن رد العدوان وتحقيق التوازن من أهم أهداف السلطة في المجتمع.

(د) التطور من أبرز خصائص المجتمعات الإنسانية. وقد أتاحت دراسة التاريخ الإسلامي وتاريخ الشعوب الشرقية لابن خلدون من التمكن من رصد نشأتها وتطورها وزوالها، الأمر الذي استخلص منه قانون الأطوار الثلاث التي تتمثل في طور النشأة والتكوين وطور النضج والاكتمال وأخيرا طور الهرم والشيخوخة التي تعقبها الممات، ومن ثم يقوم مجتمع آخر على أنقاض المجتمع الذي اضمحل.

(هـ) هناك فروق بين المجتمع البدوي والحضري:

1) العمران البدوي: والذي يمثل بداية كل حياة للمجتمع وعادة ما يتركز هذا النوع من التجمع البشري خارج مناطق المدن والحضر ويتميز بخصائص مميزة كالقوة والشجاعة والميل إلى الحرب.

2) العمران الحضري: وهو الذي ينشأ في المدينة على أنقاض حياة البداوة فهو تطور طبيعي لحياة البداوة ويمتاز بأن سكانه يعيشون داخل الأسوار والترف والبذخ ويعتمدون في الدفاع على أنفسهم على الجند، وهذا التطور الطبيعي من البداوة إلى الحضر هو عين التغيير الاجتماعي وكلا العمرانيين يشكلان الحياة الاجتماعية ويتكاملان فيما بينهما ويعطيان الديناميكية للحياة الاجتماعية داخل المجتمع البشري فيقول ابن خلدون في هذا الصدد " بالأمصار والمدن والقرى والمدائن للاعتصام بها ولتحصن بجدرانها إن غاية العمران الحضارة والترف أو أنه إذا بلغ غايته انقلب إلى الفساد وأخذ في الهرم كالأعمار الطبيعية للحيوانات ". ولقد أدرك ابن خلدون طبيعة التغيير في المجتمعات البشرية مما جعله ينشغل بقضايا التحول من البداوة إلى الحضارة، ومن الرئاسة إلى الملك ومن الصنائع البسيطة الضرورية إلى الصنائع الكمالية.

وتتلخص أغراض علم العمران البشري في نوعين هما:

أغراض مباشرة: وتتمثل في الكشف عن طبيعة الظواهر؛ أي غرض نظري.

أغراض غير مباشرة: تتلخص في الانتفاع بحقائق الاجتماع وقوانينه وحقائق التاريخ وتحليل الاخبار، وتعليل الاحداث؛ أي غرض عملي.

المنهج العلمي لعلم العمران البشري: أوضح ابن خلدون الطريقة التي تمحص بها وقائع العمران عندما رأى بوجوب البحث بطريقة نظرية عما إذا كانت واقعة من الوقائع ممكنة في ذاتها، وعما إذا كانت غير مناقضة لطبائع العمران، وعما إذا كانت متفقة مع الزمان والمكان الذي حدثت فيها. ويمكن القول بأن ابن خلدون أنه دعا إلى الملاحظة، ونقد الظواهر وتعليلها، ودراستها تاريخياً، والوقوف على تطورها، ومقارنتها. وهذه هي الطريقة العلمية السليمة.

كما أكد على ضرورة الأخذ بالمنهج المقارن للمقارنة بين ماضي الظاهرة وحاضرها ودراسة تطور الظواهر والنظم العمرانية دراسة تاريخية، ذلك لأن العمران متطور متبدل.

أوغست كونت (Auguste Comte) 1857-1798



أولاً: نبذة عن حياته: أوغست كونت هو فيلسوف وعالم اجتماع فرنسي ولد خلال العام 1798 في مونيوليه، والتحق بمدرسة الفنون التطبيقية (Polytechnique) من أوسع المدارس شهرة وهو في السادس عشر (16) من عمره. وعلى الرغم من أن كونت في الأصل عالم في الرياضيات إلا أن أشهر مؤلفاته هي: دراسة في الفلسفة الوضعية، دراسة في السياسة الوضعية. كما كان له مؤلف مشترك مع سان سيمون باسم خطة العمليات اللازمة لإعادة تنظيم المجتمع.

ويعتبر كونت أبو علم الاجتماع لأنه أول من أطلق تسمية "علم الاجتماع" Sociology " وهذا من خلال كلمتين إحداهما لاتينية والأخرى يونانية وهما: Socio وتعني المجتمع، وlogy وتعني علم أو بحث باليونانية، ويعني علم الاجتماع حسب كونت "دراسة المجتمع على مستوى عال من التعميم والتجريد". كما أن كونت كان يرى قبل هذه

التسمية أنه ولا بد من وجود علوم تهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية سماها **بالفيزياء الاجتماعية** مادامت هناك علوم تهتم بدراسة الظواهر الطبيعية وهي الفيزياء الطبيعية.

ثانيا: موضوع علم الاجتماع عند كونت: يرى بأن موضوع علم الاجتماع يتمثل في دراسة الظواهر التي لم تدرسها العلوم الأخرى.

ويرى كونت بأن دراسة الظواهر الاجتماعية في حالة الثبات (الإستاتيكا) والتغير (الديناميكا).

فالإستاتيكا الاجتماعية تعني دراسة المجتمع في حالة استقراره باعتباره ثابت في فترة زمنية معينة، أي دراسة النظام الاجتماعي والتماسك الاجتماعي.

أما الديناميكا الاجتماعية يعني بها دراسة المجتمع من حيث تطوره، وتغيره من حال إلى حال، ودراسة القوانين التي تحكم تغيره.

وركز كونت على دراسة الديناميكا الاجتماعية، ذلك أنه لا يمكن الوصول إلى القوانين الإستاتيكية إلا بعد كشف القوانين الديناميكية في المجتمع.

وكان كونت يرى بأن العلوم تنتظم في نسق تسلسلي يشغل علم الاجتماع قمته، وكان يرى أن كل فرع من هذه الفروع من فروع المعرفة تمر بثلاثة مراحل: اللاهوتية-الميتافيزيقية-الوضعية. ومن ثم ظهرت القضية الأولى في نظرية كونت قانون المراحل الثلاث.

ويمكن شرح قانون المراحل الثلاث التي مر بها الفكر الإنساني حسب كونت بإيجاز:

- 1) المرحلة اللاهوتية (الدينية): كان الانسان يفكر بطريقة خيالية ودينية، وكان يفسر الظواهر وفق قوى خفية أو خارجية (كالآلهة والشياطين)، ولا دخل للإنسان فيها.
- 2) المرحلة الميتافيزيقية (ما وراء الطبيعة): انتقل تفكير الانسان في هذه المرحلة إلى تفسير الظواهر الطبيعية والاجتماعية وفقا للتأمل الفلسفي والمنطق والأفكار المجردة، ونسبها إلى قوى طبيعية، كأن تفسر نمو النباتات بالنفس النباتية.
- 3) المرحلة الوضعية (الفهم العلمي): في هذه المرحلة تجاوز العقل البشري مرحلة الخيال والتجريد إلى مرحلة الوعي العلمي وأصبح التجريب منهج البحث العلمي، وتميزت هذه المرحلة بالاكتشافات العلمية وانتشار الصناعة ونمو المجتمع ومفهوم الدولة.

إميل دوركايم (Émile Durkheim) 1858-1917



أولاً: نبذة عن حياته: احتل عالم الاجتماع الفرنسي إميل دوركايم مكانة بارزة في علم الاجتماع، ذلك أن بحوثه العلمية تمثل نشأة علم الاجتماع في العصر الحديث ويعتبر رائداً من رواد علم الاجتماع وترك ثروة علمية هائلة. ولد في بلدة إبينال الفرنسية الشمالية الشرقية خلال العام 1858 من أسرة يهودية. وكان دوركهايم وهو طالب دائم الموهبة، وقد التحق بالمدرسة العليا للمعلمين خلال العام 1882، حيث درس الدراسة الكلاسيكية وقراءة النظريات الاجتماعية المبكرة، الأمر الذي دفعه في وقت مبكر إلى البحث عن المزيد من الأساليب العلمية لفهم السلوك الاجتماعي.

وقد قام بنشر العديد من المؤلفات والبحوث من أهمها أطروحته الموسومة بتقسيم العمل في المجتمع عام 1893، وقواعد الأسلوب السوسيولوجي في عام 1895، ويعتبر موضوع الانتحار أشهر أعماله الذي نشره في عام 1897. وفي عام 1902 تم تعيينه في منصب هيئة التدريس في جامعة السوربون في باريس، وأصبح أول بروفيسور في علم الاجتماع في فرنسا وأنشأ مجلة علمية نشر فيها الكثير من المقالات. وقد ساهمت أفكاره وأبحاثه في حدوث تحول مهم في نظريات علم الاجتماع بتجنبه للعديد من المشكلات التي ظهرت على يد علماء الاجتماع التطوريين وخاصة في القرن التاسع عشر. وإن من أكثر تعاريف الظاهرة الاجتماعية شهرة وشيوعاً هو تعريف إميل دوركايم.

ثانياً: موضوع علم الاجتماع عند دوركايم: استثمر دوركهايم بقوة في جعل علم الاجتماع علماً تجريبياً على قدم المساواة مع العلوم الطبيعية. وبشكل أكثر تحديداً أراد أن يعرف: كيف يجتمع أفراد المجتمع معاً على الرغم من أن جميعهم لديهم اهتمامات مختلفة؟ كان دوركهايم يأمل في الإجابة عن هذا السؤال من خلال الدراسة العلمية لما أسماه "الحقائق الاجتماعية". وبحسبه، فإن الحقائق الاجتماعية هي "سلوكيات العمل والتفكير والشعور الخارجة عن إرادة الفرد". وبالنسبة له دائماً فإن علم الاجتماع هو الدراسة المنهجية لهذه الأنواع الغريبة من الحقائق. كما اقترح دوركهايم منهجية أو مجموعة من القواعد لدراسة هذه الحقائق الاجتماعية.

كما يرى إميل دوركايم أن علم الاجتماع هو الذي يقوم بدراسة الظواهر الاجتماعية، ومن ثم فالعلم الذي يختص بدراسة هذه الظواهر تجعل منه علما مستقلا عن العلوم الأخرى.

وهكذا يمكن القول بأن موضوع الدراسة في علم الاجتماع بالنسبة لدوركايم هو الظاهرة الاجتماعية، والتي يعرفها بأنها أنواع السلوك المختلفة سواء كانت ثابتة أم متغيرة والتي من شأنها أن تسبب القهر الخارجي للأفراد، أو هي كل سلوك يتشكل بين أفراد المجتمع بأكمله وتكون خصائص هذا السلوك مختلفة في حال تشكله بحالة فردية عنه في الحالة الجماعية.

ويمكن اختصار تعريف إميل دوركايم للظاهرة الاجتماعية بأنها أنواع السلوك المختلفة وأنماط التفكير التي تتميز بأنها خارجة عن إرادة المرء. كما أنها تتمتع بالقوة والقهر.

كما يرى إميل دوركايم أن علم الاجتماع هو الذي يقوم بدراسة الظواهر الاجتماعية، ومن ثم فالعلم الذي يختص بدراسة هذه الظواهر تجعل منه علما مستقلا عن العلوم الأخرى.

خصائص الظاهرة الاجتماعية حسب دوركايم:

لقد وضع إميل دوركايم خصائصا للظاهرة الاجتماعية من وجهة نظره، حيث وصفها بأنها موضوعية وليست من صنع الفرد بل إنه يتلقاها من المجتمع الذي نشأ فيه. كما أنها إنسانية تنشأ مع نشأة المجتمع وظهوره وهو ما يميزها عن العلوم الأخرى كالرياضيات مثلاً، أما قوة الظاهرة الاجتماعية وإلزاميتها كما عرفها دوركايم فتتجلى في أنها تفرض ذاتها على الفرد في المجتمع دون أن يشعر بذلك. كما تتجلى عاميتها بأنها لا تقتصر على أفراد معينين دون غيرهم، وهي تلقائية من صنع المجتمع.

ويمكن القول بأن دوركايم يرى بأن للظواهر الاجتماعية خصائص تميزها عما عداها، وعليه يتحدد موضوع علم الاجتماع:

- 1) فالظواهر الاجتماعية إنسانية، حيث يتميز بها المجتمع الإنساني عن الحيواني.
- 2) أنها عامة بمعنى أنها تلاحظ في معظم أجزاء المجتمع، وهي تحدث وتكرر وفقاً لقوانين عامة.
- 3) الظاهرة الاجتماعية إلزامية وجبرية بمعنى أن الفرد يشعر بأن الفرد مجبر على الالتزام بها، وإن كان الفرد لا يلمس هذا الشعور كونه تعود عليها.
- 4) أنها ظاهرة تاريخية، فهي توجد في فترة تاريخية من حياة المجتمع.
- 5) الظاهرة الاجتماعية شبيهة لها صفة الخارجية، أي أنها موجودة في المجتمع خارج شعور الفرد كحقيقة موضوعية دائمة وهي تنتقل من جيل لآخر وثابتة لا تتغير إلا في حدود ضيقة، وهي سابقة على الوجود الفردي، لأن الأفراد يولدون ويخضعون منذ البداية لنظم وظواهر اجتماعية سابقة على وجودهم في الحياة.
- 6) أنها تلقائية، فهي ليست من صنع الفرد أو مجموعة أفراد، بل هي من صنع المجتمع وتظهر فيه في صورة تلقائية بفعل العقل الجمعي.

ومن أهم المواضيع التي درسها وبحث فيها ما يلي:

التضامن الاجتماعي: قدم دوركايم نظرية التغير الاجتماعي في كتابه الأول "تقسيم العمل في المجتمع"، حيث افترض أن المجتمع ما قبل الثورة الصناعية لم يكن ينتشر به تقسيم العمل بالشكل المعروف آنذاك، ومع تطور المدن وازدياد عدد السكان أخذ تقسيم العمل يتوسع حيث أصبحت المهن أكثر تخصصاً. وصنف التضامن الاجتماعي في المجتمع إلى نوعين هما:

التضامن الآلي: هذا النوع من التضامن يتميز بالبساطة وغير مركب وغير مميز للوظائف، وغير خاضع لمبدأ تقسيم العمل، وينتشر في المجتمعات البدائية الصغيرة، والعامل الرئيسي الذي يجمع بين أفرادها هو وجود قيم أخلاقية ومعتقدات واحدة وتشابه أفرادها في المهنة.

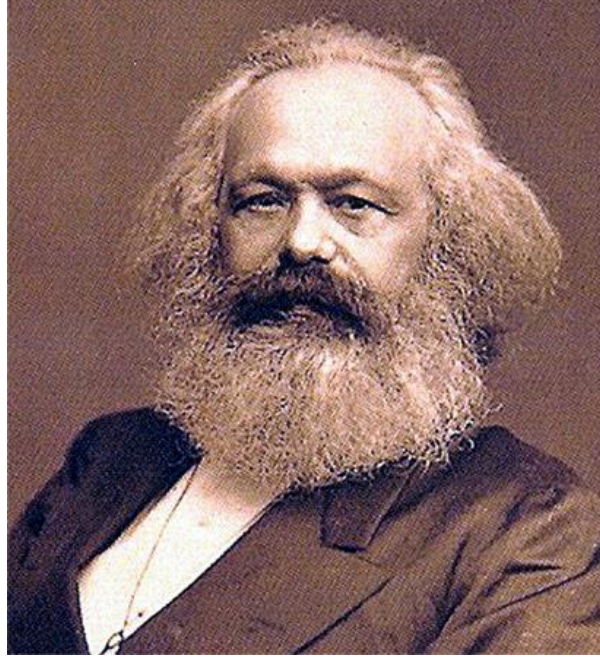
التضامن العضوي: ويتميز بالتعدد والتركيب ويعتمد على مبدأ تقسيم العمل والوظائف على الأفراد والجماعات داخل الأنساق الاجتماعية، وهو يختص بالمجتمعات الحديثة المركبة، فكل جزء من أجزاء المجتمع يعتمد على الأجزاء الأخرى.

وتميل المجتمعات ذات التضامن الآلي أو الميكانيكي حسب دوركايم إلى أن تكون صغيرة مع وجود درجة عالية من الالتزام الديني، والناس في المجتمع الميكانيكي في كثير من الأحيان لديهم نفس الوظائف والمسؤوليات، مما يجعل تقسيم العمل فيه منخفضاً، بمعنى آخر؛ إنه ليس مجتمعاً معقداً للغاية، ولكنه مجتمع قائم على مشاعر ومسؤوليات مشتركة. من ناحية أخرى، المجتمعات التي تتميز بالتضامن العضوي هي أكثر علمانية وفردية بسبب التخصص في كل مهمة من مهامها. وببساطة يكون التضامن العضوي أكثر تعقيداً مع تقسيم أعلى للعمل.

ويذكر دوركايم أن المجتمعات تنتقل من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي من خلال تقسيم العمل. ومع شروع الناس في الانتقال إلى المدن والكثافة المادية، يبدأ التنافس على الموارد في النمو.

ويعتبر دوركايم أول من عالج ظاهرة الانتحار بطريقة علمية، ولقد قام بتطبيق منهجية علمية لدراسة هذه الظاهرة في كتابه الذي كانت له أهمية خاصة في علم الاجتماع، حيث قدم أشكالاً مختلفة للانتحار تعتمد على درجة تكامل الفرد مع المجتمع، ويتمثل الانتحار حسب هذا العالم الاجتماعي في " الموت الذي يرجع بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى فعل إيجابي أو سلبي قام به الشخص المنتحر".

كارل ماركس (Karl Marx) 1818-1883



أولاً: نبذة عن حياته: كارل ماركس، هو فيلسوف ألماني واقتصادي ومؤرخ وصحفي وعالم اجتماع، ولد في 05 مايو عام 1818 ببروسيا بألمانيا من أسرة يهودية، كان أبوه محامياً ارتبط بعصر التنوير والذي كان له تأثير واضح على شخصيته، حيث نشأ على الحرية وحب المعرفة، واغترب عن أهله وهو في سن مبكر، وقد اهتم منذ صغره بالشعر والفلسفة، وقرأ لكانط وولع بفولتير.

حصل على الدكتوراه في الفلسفة من جامعة جينا Jena University وتأثر بالفلسفة الهيجلية الجدلية، مما جعله يكتب في الآراء الهيجلية ويروج لها والتي كانت سبباً في نفيه من ألمانيا، حيث تنقل في حياته بين بلجيكا وفرنسا أين التقى بصديقه الحميم انجلز واستقر به المطاف في إنجلترا، وتوفي في 14 مارس من عام 1883 في لندن. وبهذا التقى بأبرز المفكرين وبالهيجلين، وعمل بالصحافة واشتغل بالسياسة.

ويمكن القول بأنه:

- ✓ تأثر بالثورة الصناعية في إنجلترا ومنظريها.
- ✓ تأثر بالثورة الفرنسية في فرنسا وثوارها.
- ✓ تأثر بالثورة الثقافية في ألمانيا ومفكريها.

مما ساهم في دائرة ملاحظاته وجعل من البعض ينظرون إليه كأعظم وريث للاقتصاد السياسي الإنجليزي، والاشتراكية الفرنسية، والفلسفة الألمانية.

ثانياً: موضوع علم الاجتماع عند ماركس:

رفض ماركس استخدام تسمية علم الاجتماع sociologie في أي من كتاباته لا لكونها تسمية غير موفقة فحسب، بل لارتباطها بالفلسفة الوضعية التبريرية التي روج لها أجوست كونت. ولذا فضل تسمية العلم بـ "علم المجتمع"، وحدد

موضوعه الأساسي في دراسة المجتمع الإنساني ككل تاريخي متغير من خلال دراسة القوانين الاجتماعية لتطور التكوينات الاجتماعية الاقتصادية وبحث مختلف العلاقات الداخلية لجوانب الحياة الاجتماعية.

وعن الموضوع الأساسي لعلم الاجتماع عند ماركس فإنه يتحدد بالعلاقات الاجتماعية الأساسية الموضوعية التي تأتي في مقدمتها العلاقات الإنتاجية –علاقات الملكية-ويتحدد أيضا بالوجود الاجتماعي. ولقد ميز ماركس في هذا الشأن بين الوجود الاجتماعي والوعي الاجتماعي ومن الذي سبق؟ فحسبه دائما فإن المجتمع هو موجود واقعي يتوقف على أسلوب الإنتاج، ويأخذ المجتمع سمته منها، ومن أقواله في هذا الصدد: " ليس وعي الناس هو من يحدد وجودهم، بل إن طبيعة وجودهم هي من تحدد نوع وعيهم".

كل هذا ناتج عن معاشته لميلاد المجتمع الرأسمالي ونمو المصانع والإنتاج وما نتج عنهما من مظاهر التفاوت وعدم المساواة، مما جعله يرى بأن هناك عنصرين جديدين أتى بهما نظام الإنتاج الرأسمالي يتمثلان في: رأس المال (الطبقة البورجوازية) وهي الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، والعمل بالأجر (الطبقة البروليتارية) الطبقة الفاقدة لها، ومن هذا المنطلق يرى بأن هناك صراع طبقي أزلي بين هذين الطبقتين وهو المحرك الأساسي للتاريخ.

لذا يمكن القول إن جوهر علم الاجتماع عند ماركس يتمثل في قوله "يدخل الناس أثناء عملية الإنتاج الاجتماعي لحياتهم المادية في علاقات محددة وضرورية ومستقلة عن إرادتهم وتتفق مع مرحلة من مراحل تطور قوى الإنتاج المادية، وتكون جملة هذه العلاقات البناء الاقتصادي للمجتمع والاساس الحقيقي الذي ينهض عليه البناء الفوقي القانوني والسياسي"، وأن موضوع علم الاجتماع عند ماركس: هو الصراع الطبقي حول وسائل الإنتاج بين طبقتين إحداهما مالكة لها والأخرى فاقدة لها باعتباره المحدد الرئيسي لطبيعة المجتمع.

ثالثا: التغيير الاجتماعي عند ماركس:

يرى كارل ماركس أن التغيير الاجتماعي هو نتيجة الصراع الطبقي بين طبقتين إحداهما مالكة لوسائل الإنتاج وهي المسيطرة والأخرى فاقدة لهذه الوسائل وهي الطبقة الكادحة أو طبقة العمال، وهكذا تصبح هذه الأخيرة هي المهيمنة. وهكذا فيرى بان التغيير هو حتمية تاريخية، وأن الصراعات الاجتماعية هي عامل تغيير وتجديد اجتماعي وليست فوضى اجتماعية مثلما يراه دوركايم، حيث يؤدي هذا الصراع حسب ماركس إلى ثورة تتركس المجتمع الشيوعي الخالي من الطبقة أين تكون فيه وسائل الإنتاج جماعية بين أفراد المجتمع مثلما كان عليه في المرحلة الأولى من التطور الذي عرفته المجتمعات عبر العصور.

حسب ماركس فالانتماء إلى للطبقة الاجتماعية يرتكز على العوامل الاقتصادية ومدى الوعي بالتناقض بين مصالح الطبقات المختلفة.

ماكس فيبر (Max Weber) 1864-1920



أولاً: نبذة عن حياته: ماكس فيبر علم ألماني ولد في مدينة إيرفرت Erfurt بألمانيا في أبريل من عام 1864، وقضى جزء من حياته بضواحي برلين. وعرفت أسرته بأنها كانت بروتستانتية، وكان والده محامياً وعمل وانتخب عضواً بالبرلمان. ولقد أعد من قبل أسرته ليكون عضواً بالكنيسة البروتستانتية.

ودرس فيبر الاقتصاد والقانون وتفوق فيهما، وقد عين خلال العام 1893 أستاذاً بالجامعة ودرس القانون والسياسة، لكنه أصيب بانهيار عصبي أبعده عن العمل سافر أثنائها إلى أمريكا في 1904 للتعرف على البحوث التي تجري فيها. ولم يعد إلى الجامعة إلا قبيل وفاته بعامين، حيث حقق حينها لأقصى درجات النضج، ولم يحترف علم الاجتماع إلا في العامين المذكورين.

ومن أهم مؤلفاته الاقتصاد والمجتمع الذي يكاد يحوي معظم الأفكار والتصورات الفيبرية وخاصة في جزءه الأول الذي حوى المفاهيم السوسولوجية الأساسية. دون أن ننسى الكتاب الذي تميز به "أخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية". كما نشرت له دراسات ومقالات كثيرة في "مجلة أرشيف العلوم الاجتماعية والإنسانية"، وبهذا اعتبر أبرز ممثل للكتابات الألمانية في العلوم الاجتماعية.

كما يعد ماكس فيبر أيضاً من أهم علماء الاجتماع الألمان الذين أرسوا دعائم علم الاجتماع التأويلي الذي يرمي إلى التأويل الذاتي والإنساني بدلاً من التفسير العلمي، وتركيزه على الفعل المجتمعي بدل البنية المجتمعية.

ثانياً: موضوع علم الاجتماع عند ماكس فيبر:

يعرف ماكس فيبر علم الاجتماع بوصفه علماً يكرس جهوده للوصول إلى فهم تفسيري للفعل الاجتماعي (Action Social) أسبابه ومصاحباته. ويعرف الفعل الاجتماعي بوصفه نتاجاً للمعنى الذاتي الذي يخلعه الأفراد على سلوكهم سواء كان هذا معنى واضحاً أو كامناً. ويعد الفعل اجتماعياً بالقدر الذي يضع فيه الفاعل سلوك الآخرين في حسبانته توجهها وتصرفاً. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن فيبر أعطى لمفهوم الفعل الاجتماعي معنى واسعاً

كل السعة بوصفه الموضوع الأساسي للبحث السوسيولوجي من وجهة نظره، فقد ضمنه كافة أنواع السلوك مادام الفاعل يخلع عليها معنى.

ويهدف علم الاجتماع عند فيبر إلى فهم الفعل الاجتماعي وتفسيره سببيا وربطه بالآثار والنتائج.

وأما عن نظريته في التنظيم فهي تستند وبصفة أساسية على مفهومه للسلطة Authority التي ميز فيها بين ثلاثة أنماط هي: السلطة الكارزمية Charismatic المستندة إلى الإلهام والتي تنسب إلى وجود قائد ملهم له خصائص نادرة بمقتضاها يضحي قائدا أو زعيما، ويتمثل النمط الثاني في السلطة التقليدية Traditional التي تستند إلى قدسية التقاليد والإيمان بخلود الماضي، وبمقتضاها ينظر الناس للنظام الاجتماعي القائم بوصفه مقدسا وخالدا وغير قابل للانتهاك.. وأما النمط الثالث والأخير فسيستند إلى الإيمان بسيادة القانون، ومن ثم يوسم بالسلطة القانونية التي تفترض وجود مجموعة رسمية من المعايير المستقرة نسبيا، والتي تسعى إلى تنظيم السلوك كي يكون سلوكا رشيدا.

المحور الرابع: ماهية علم اجتماع المنظمات

تمهيد: إن الاهتمام بدراسة وتحليل المنظمات كان وليد التغيرات السريعة التي شهدتها أوروبا خلال القرنين التاسع عشر والعشرين، حيث شهدت المنظمات الصناعية تحسناً في الهياكل التنظيمية والإنتاجية، ما أدى بالباحثين التعمق في فهم السيرورة الداخلية للمنظمات، وأصبح الاتجاه يميل نحو اعتبار المنظمات بمختلف أشكالها نتاج وجزء لا يتجزأ من المجتمع، حيث أن طبيعة المجتمع وثقافته تحدد أشكال ونظم وقوانين وقيم وأعراف المنظمات.

وفي هذا السياق، يقول **أميتاي ايتزيوني Amitai Etzioni** في كتابه المنظمات الحديثة **Modern organizations** "أن المنظمات تربي وتنشئ الفرد السوي، يعمل لدى ومن خلال إطار المنظمات وهي التي تحمي الفرد"، حيث أصبحت المنظمات تعتبر كإطار إنتاج انساني يشتمل كل مراحل الإنتاج الإنساني، من المدرسة والجامعة، إلى المؤسسات الاقتصادية وغيرها من المؤسسات، ويمكن تصنيفها من الغاية من انشائها كمؤسسات تنشئة اجتماعية (مدرسة، جامعة)، مؤسسة خدمات (مستشفيات)، مؤسسات تحقيق وضمان الأمن الجماعي (الشرطة) وغير ذلك.

وتلعب المنظمات في حياتنا الحديثة أدواراً أخطر مما تصورناه سابقاً، وأصبح المرء منا في جميع حركاته يسير في أطر تنظيمية ويظل على اتصال مباشر أو غير مباشر على الدوام بمنظومة لا حصر لعددها من المنظمات لتلبية احتياجاتنا اليومية.

أولاً: نشأة علم اجتماع المنظمات:

ارتبط علم اجتماع المنظمات **Sociology of organizations** في نشأته ارتباطاً وثيقاً بعلم الاجتماع الصناعي، ففي عام 1944 استكمل **إلتون مايو Elton Mayo** وزملائه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية وهي:

- مصنع النسيج بفيلا دلفيا.
- مصانع الطائرات بكاليفورنيا.
- مصانع هاوثورن لإنتاج الهواتف بشيكاغو.

وبعد استكمال هذه الدراسات بدأ العلماء في تطبيق نتائج دراساتهم داخل تنظيمات العمل المختلفة، وقد اتسعت مجالات البحوث لتشمل دراسة المجالات التجارية والمستشفيات وغيرها من تنظيمات العمال.

وقد ترتب على ذلك تراكم قدر كبير من المعلومات عن التنظيمات المختلفة ما ساهم في ظهور علم اجتماع المنظمات. وقد تزايد اهتمام علماء الاجتماع بدراسة التنظيم بعد اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث، والذي يمكن أن يطلق عليه عصر التنظيمات.

ثانياً: أهم العوامل التي أدت إلى ظهور علم اجتماع المنظمات:

يمكن حصر أهم هذه العوامل في الآتي:

- تراكم قدر كبير من المعلومات عن تنظيمات العمل المختلفة.
- اتساع نطاق النمو التنظيمي.
- فاعلية الدور الذي يؤديه التنظيم في الحياة الاجتماعية.

- التغييرات التدي تحدث داخل التنظيمات وما يترتب عليها من مشكلات تنظيمية.

ثالثاً: تعريف علم اجتماع المنظمات:

يمكن تعريف علم اجتماع المنظمات على أنه " الدراسة العلمية لمختلف أشكال التنظيم الاجتماعي من مؤسسات وتنظيمات واتحادات في ضوء آلياته التي تعزز وحدته وتماسكه، وفي ضوء القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية الضابطة لهذه الآليات في المجتمع والتي من شأنها تحديد أشكال التفاعل بين مكونات التنظيم وعلاقته مع المجتمع المحيط".

رابعاً: موضوع علم اجتماع المنظمات: إن موضوع علم اجتماع المنظمات واسع ويشمل مختلف المنظمات ويمكن القول بأنه يهدف إلى دراسة ما يلي:

- دراسة وتقييم الأداء المؤسسي.
- تحليل أنماط القيادة في التنظيم.
- التحليل الاجتماعي لوسائل الاتصال وقنواته في التنظيم.
- دراسة وتحليل السلوك التنظيمي وأداء العاملين.
- الاهتمام بدراسة وتحليل مشكلات التنظيم.
- دراسة عملية اتخاذ القرار وتأثيرها على التنظيم.

خامساً: علاقة علم اجتماع المنظمات بالعلوم الأخرى:

إن علم اجتماع المنظمات له علاقة بعدة علوم وعلى رأسها ما يلي:

أ: علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع العام: يرتبط علم اجتماع التنظيم ارتباطاً وثيقاً بعلم الاجتماع العام، حيث يستمد منه النظريات والأسس المنهجية، وفي المقابل يستفيد علم الاجتماع العام بنتائج علم اجتماع المنظمات في تطوير النظرية الاجتماعية.

ب: علم اجتماع التنظيم وعلم الاقتصاد: يهتم كلا العلمين بموضوعات مشتركة في مجال التنظيمات كالإنتاجية والتسويق والموارد البشرية وتنظيم العمل، غير أن كل علم يتناول تلك الموضوعات بطريقة مختلفة.

المحور الخامس: مفاهيم عامة حول المنظمات

أولاً: تعريف المنظمات:

يمكن تعريف المنظمة بأنها تجمع كبير من الناس يهيكل ويقوم على أسس غير شخصية وينشط لتحقيق أغراض وأهداف محددة. وإذا أخذنا المستشفى كمثال على ذلك نجد أن أهدافه تتمثل في محاولة إشفاء المرضى وتقديم أشكال أخرى من العناية الطبية.

وذهب اميتاي اترزيوني A.Etisioni في تعريفه للتنظيم بأنه " وحدة اجتماعية يتم انشائها من أجل تحقيق هدف معين." وعرف برنار Bernard التنظيم على أنه " نظام للتعاون يظهر في الوجود عندما يكون أشخاص قادرين على الاتصال ببعضهم البعض وراغبون في المساهمة بالعمل، لتحقيق أهداف مشتركة". ويعتبر تالكوت بارسونز T.Parsons التنظيمات وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين بغية تحقيق أهداف محددة.

وانطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجاعات والأقسام والإدارات، وأن التنظيم يعتبر بدوره نسقاً فرعياً يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع. إلا أن بارسونز لم يذهب إلى حد المطابقة بين التنظيم والمجتمع، فلقد أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية نشأت لتحقيق أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى لتحقيقها، وتحقيق هذه الأهداف يتطلب وجود إجراءات تنظيمية لتحقيق هذه الأهداف؛ أي بعبارة أخرى وضوح الأهداف والإجراءات التنظيمية يمنحان التنظيم طابعاً يميزه عن المجتمع إلى حد ما.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن التعريف الذي قدمه كل من اترزيوني و بارسونز يتشابهان إلى حد ما باعتبار التنظيمات وحدات اجتماعية.

ويميز زاندات W.V.Zandenit بين التنظيمات الرسمية ومختلف أنماط الجماعات الاجتماعية، باعتبار التنظيمات الرسمية نمط من الجماعات الاجتماعية يتميز أعضاؤها بالوعي أو الشعور النوعي؛ أي شعور الأفراد بأن هناك آخرين يشتركون معهم في بعض الصفات والخصائص. كما تتميز بوجود العلاقات الاجتماعية بين الأفراد؛ بمعنى آخر وجود تأثيرات متبادلة بين أعضاء التنظيم تشمل المشاعر والاتجاهات والأفعال، بالإضافة إلى تركيز هؤلاء الأفراد حول هدف معين، حيث تتميز التنظيمات الرسمية عند نشأتها من طرف الأفراد عن عمد لتحقيق أهداف محددة بأنها وحدة اجتماعية. ومن أمثلة ذلك المصانع، المستشفيات، المصالح الحكومية، الثكنات العسكرية.

أما الجماعات الاجتماعية، فهي جماعات يتميز أفرادها بالوعي أو الشعور بالنوع مع، وجود تفاعل اجتماعي بين الأفراد، دون أن يتركزون حول هدف معين. ومن أمثلة ذلك جماعات القرابة والجوار، وجماعات اللعب والصدقة.

ويتبين مما ذهب إليه زاندا أن التركيز حول هدف معين هو العامل الأساسي الذي يميز بين التنظيمات الرسمية والجماعات الاجتماعية. وقد تتحول الجماعة الاجتماعية إلى تنظيم رسمي إذا تركز أعضاؤها حول هدف معين بطريقة عمدية. وهنا أمكن القول بأن كل تنظيم رسمي هو بمثابة جماعة اجتماعية والعكس غير صحيح.

وقد تختلف مسميات التنظيم، لكن جوهرها واحد، كالمنظمة، المؤسسة، الهيئة، أو قد يستخدم البعض مصطلح البيروقراطية للإشارة إلى المعنى الذي يقصد بالتنظيم. ونجد أن أهم ما يميز التنظيمات اعتمادها على ما يلي:

- التقسيم الدقيق للعمل.
- تحديد مسؤوليات الاتصال.
- القوة.
- وجود مركز أو أكثر للقوة يتولى توجيه التنظيم نحو تحقيق الهدف.
- ضمان الحركة داخل التنظيم، من خلال تغيير مراكز الأعضاء وانضمام أعضاء جدد تتوافر فيهم الخبرة الفنية.

ثانياً: أهمية التنظيمات:

لقد ذكرنا في السابق بأن المنظمات تلعب في حياتنا الحديثة أدواراً أخطر مما تصورناه سابقاً، وأصبح المرء منا في جميع حركاته يسير في أطر تنظيمية ويظل على اتصال مباشر أو غير مباشر على الدوام بمنظومة لا حصر لعددتها من المنظمات لتلبية احتياجاتنا اليومية.

والتنظيم هو الإطار الذي تتحرك بداخله أية مجموعة بشرية نحو هدف معين، فهو يعبر عن نمط التعاون البشري لتحقيق هدف مشترك، وتتجلى أهميته من خلال ما يلي ذكره:

- الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية من خلال تحديد الواجبات والمهام ووضع الأشخاص المؤهلين لها.
- سهولة الاتصال بين مختلف الإدارات والأقسام في المنظمة.
- الاستفادة القصوى من فوائد التخصص وذلك بتجميع الأنشطة المتماثلة في أقسام معينة.
- الحيلولة دون تداخل الأعمال ومنع التنازع في الاختصاصات والصلاحيات من خلال تحديد الأهداف وتوجيه الجهود لتحقيقها.

- سهولة الرقابة وعملية تشخيص الانحرافات والتصحيح من خلال واجبات الأفراد ومعايير الأداء.
- ومن وجهة نظر علم الاجتماع تتمثل أهمية المنظمات كونها الحجر الأساس في المدينة الحديثة من خلالها دورها في تطوير وتحديث وقيادة المجتمع، علاوة على اعتبارها كمركز صنع الرأي وأداة إشباع الحاجات الإنسانية، والوعاء الرئيسي للفعاليات الاجتماعية مثل التدرج الاجتماعي والتحضر.

ثالثاً: أهمية دراسة المنظمات:

يمكن حصر أهمية دراسة المنظمات الحديثة فيما يلي:

- تحقيق القدرة على التعامل مع الظروف المختلفة: المنافسة، تغيير أهداف المنظمة، تغيير التكنولوجيا، التعامل مع المستهلكين..

- تحقيق تنافسية عالية للمنظمة: رفع إمكانات المنظمة في تقديم سلع وخدمات ترضي المستهلك وتساعد على زيادة القدرة التنافسية.

- تحقيق القدرة على التعامل مع التنوع في الموارد البشرية: تستخدم المنظمة موظفين مختلفين في المهارات والتعليم والدوافع والعمر، ووجود سياسات عمل ناجحة تمكنها من الاستفادة من التنوع.

- تحقيق الابتكار والابداع: أساليب الاتصال الفعالة تمكن من إطلاق طاقات الابداع والابتكار لدى العاملين مما يساهم في تطوير المنظمة.

رابعاً: أنواع المنظمات:

تصنف المنظمات حسب العديد من المتغيرات البيئية والتأثيرات والأهداف وطبيعة نشاطها، فتحدد تركيبها كمنظمات هادفة للربح أو منظمات خدمتية وغير ذلك، ويمكن التمييز بين أنواعها تبعاً لمجموعة من المعايير ويمن توضيح ذلك من خلال الجدول الموالي:

المعيار	النوع	التعيين
معيار تكوين المنظمة	المنظمات الطبيعية أو التلقائية	لا يلعب الفرد الواحد فيها دوراً ملحوظاً في تكوينها ويوجد نفسه تلقائياً عضو فيها، كالأُسرة، المؤسسة الدينية
معيار دوافع الانتماء للمنظمة	المنظمات المكونة	هي المنظمات التي تسهم في تحقيق أهداف معينة ويساهم الأفراد في تكوينها كمنظمات الأعمال والجامعات
معيار دوافع الانتماء للمنظمة	الدوافع الذاتية للانتماء	من خلال الدوافع الشخصية للانتماء كالنقابات والجمعيات المهنية....
	الدوافع الاجتماعية للانتماء	من خلال الدوافع الاجتماعية العامة، يستهدف الفرد من خلالها اسداء خدمة عامة، كالجمعيات الخيرية....
معيار نوع الملكية	المنظمات العامة	تقوم الدولة بإنشائها نيابة عن المجتمع، حسب طبيعة نظامها أو كما يعرف بالقطاع العام.
	المنظمات الخاصة	وهي ملك للخواص كمنظمات الأعمال الخاصة ومنظمات أخرى خاصة تستهدف خدمة عامة كالجمعيات الخيرية.
	المنظمات المختلطة	يشترك فيها القطاع العام والقطاع الخاص في ملكيتها بموجب نسب تحدها الدولة.
حسب معيار حجم المنظمة	المنظمات الكبيرة	غالباً ما يتجاوز عدد أعضائها المئات أو الآلاف أو الملايين، والدولة في حد ذاتها منظمة كبيرة.

حجم أعضائها بالآلاف.	المنظمات المتوسطة	
عدد أفرادها صغير لا يتجاوز المئات أو أقل من ذلك.	المنظمات الصغيرة	
منظمات ذات تكنولوجيا (متطورة، متوسطة، منخفضة).	حسب كثافة استخدام التكنولوجيا	معيار استخدام التكنولوجيا
منظمات ذات الإنتاج (الواسع، المستمر، على أساس الطليبات).	حسب طبيعة الإنتاج	
زراعية، صناعية، تجارية، مصرفية.....	اقتصادية	معيار طبيعة نشاط المنظمة
صحية، تعليمية، ثقافية.....	اجتماعية	
أحزاب سياسية، المجالس المنتخبة.....	سياسية	
هيئة الأمم المتحدة،.....	المنظمات الدولية والاقليمية	معيار الموطن في إطار العلاقات القانونية أو السياسية
المنظمات الوطنية		
المنظمات المحلية		
المنظمات الأم، التي تتسم بالاستقلالية المالية والإدارية والفنية.	المنظمات المستقلة	معيار درجة الاعتماد
ترتبط بغيرها من المنظمات الأخرى.	المنظمات التابعة	

المحور السادس: نظريات المنظمات

يمكن تعريف نظرية المنظمات بأنها عبارة عن دراسة بناء ووظائف التنظيمات، وكيفية أدائها لعملها، بالإضافة إلى دراسة سلوك الجماعات والأفراد داخل التنظيمات.

ومن خلال المجال الواسع لدراسة التنظيمات يتضح أنه لا توجد نظرية شاملة للمنظمات، وفي المقابل هناك تعدد في المداخل النظرية والمدارس لدراسة التنظيمات، ومن خلال هذا المحور نتطرق على سبيل الاختصار لا الحصر إلى ما يلي:

أولاً: نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر فريدريك تايلور Frederick Winslow Taylor أول من استخدم أسلوب الإدارة العلمية، في أوائل القرن العشرين، وهذا بفضل أبحاث ودراسات قام بها خاصة في مجال الصناعة، حيث أن التقدم العلمي خلق مشاكل تكنولوجية وإنسانية، وكان على الإدارة مواجهتها، ومن أبرز الدراسات التي قام بها دراسة الحركة والزمن بهدف الوصول إلى الأداء المثالي للعمال. كما قام أيضاً بدراسة الأجور التشجيعية والزيادة في إنتاجية العمال، وفصل بين التخطيط والتنفيذ في الهيكل التنظيمي للمؤسسة من خلال التقسيم العمودي للعمل. وهناك من يعتبر تايلور أب الإدارة العلمية. وتقوم هذه النظرية على أساس أن التنظيمات عبارة عن أنساق رشيدة، ذات أهداف محددة، وتفترض أن العلم يستطيع أن يحدد دائماً أفضل الطرق لإنجاز العمل وتحقيق الكفاءة والفعالية. كما تفترض أن التنظيمات تؤدي أعمالها كأنساق مغلقة إلى حد ما؛ أي تقسيم العمل باستعمال الطرق العلمية لتحديد الطريقة المثلى في الأداء لزيادة الإنتاج، والتأكيد على دراسة المهام لاختيار وتدريب العمال والتعاون بين الإدارة والعمال).

مبادئ الإدارة العلمية:

من أهم المبادئ التي تقوم عليها نظرية الإدارة العلمية ما يلي:

- ضرورة التوصل إلى أعلى درجة من التقسيم في العمل: ويمكن استخدام دراسات الحركة والزمن للتوصل لأداء مثالي.
- الاشراف الدقيق على العمال للتأكد من استعمال الطريقة المثلى للأداء.
- وضع نظام للحوافز على أساس الأجر بالقطعة، وهذا حسب إنتاجهم، وهو الحافز الرئيسي على العمل.

ب: إسهامات الإدارة العلمية:

- حسنت إنتاجية المصنع وكفاءته.
- جاءت بمقدمة للتحليل العلمي لمكان العمل.
- دراسة التعاون بين الإدارة والعمال.

ج: الانتقادات الموجهة إلى نظرية الإدارة العلمية:

من أهم الانتقادات الموجهة إلى هذه النظرية يمكن إيجازها فيما يلي:

✓ اعتبار العمال آلات (كأنهم وحدات تتحرك)، حيث يطلق على النظرية بنموذج التنظيم الآلي متجاهلة العنصر البشري.

✓ الصراع بين العمال بسبب للأجور.

✓ تجاهلت الأقدمية في المستويات الإدارية.

✓ تجاهلت العلاقة بين المؤسسة والبيئة.

ثانيا: النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي:

يعتبر ماكس فيبر Max Weber من المساهمين الأساسيين فيما يسمى بالإدارة البيروقراطية، واصطلح عليها النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي، وهو صالح للتطبيق على الأجهزة الحكومية أو المؤسسات الاقتصادية. وكان الكاتب الفرنسي ديغورنيه هو أول استخدم اصطلاح البيروقراطية "bureaucratie" خلال العام 1745، حيث دمج بين كلمة "bureau"، وتعني " المكتب" و " Cracy" وتعني الحكم، وعليه فالبيروقراطية تعني "حكم المكتب". واستخدم هذا المصطلح بداية الأمر للدلالة على حكم المسؤولين أو المكاتب الحكومية، ثم انتشر بعد ذلك ليشمل المنظمات بصورة عامة. وجرى استعمال هذا المصطلح أول الأمر بدلالاته السلبية، إذ يرتبط مفهوم البيروقراطية في أذهان الناس بالتعقيد والإعاقة وانعدام الكفاءة.

ويرى فيبر أن جميع المنظمات الضخمة تتسم بطبيعتها ببيروقراطية

ويعتقد فيبر أن بعض أنواع التنظيم البيروقراطي قد نشأت وتطورت في الحضارات التقليدية القديمة، غير أن البيروقراطية لم تكتمل وتتطور إلا في العصور الحديثة باعتبارها تشكل المحور الرئيس لترشيد وعقلنة المجتمع. ويرى فيبر أن النموذج البيروقراطي هو النموذج المثالي لأي منظمة إذا اقتربت منه حتى تتمكن من الوصول إلى الأهداف التي قامت من أجلها أساسا، وقدمه كنموذج معياري لإدارة المؤسسات الكبيرة منها على وجه الخصوص. ويرى بأنه من خلال تطبيق هذا النموذج سوف ترتفع إنتاجية المؤسسة وسوف تتحقق العدالة بين العاملين.

ويرى فيبر ضرورة تقسيم العمل وتحديد السلطة والمسؤولية بشكل واضح لكل عضو أو فرد من المؤسسة، ويتم تخصيص الواجبات بصفة رسمية ومكتوبة، وتنظيم المكاتب أو الوظائف، في شكل مستويات إدارية معتمدة على أساس السلطة القانونية للوظيفة، مع إنشاء بنية للسلم التدرجي للمؤسسة، حيث تسهر على المراقبة، وبناء العلاقات الشخصية وغير الشخصية بين المهام وليس بين الأشخاص، واعتبر المعرفة والمقدرة أساسا للتنظيم بدلا من المحاباة.

وحدد فيبر خصائص النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي على النحو التالي:

1. توزيع السلطة في تراتبية ومراتب واضحة (التسلسل الرئاسي أو التدرج الهرمي للسلطات.... المكاتب، الوظائف).

2. تحكم القواعد والأنظمة المكتوبة سلوك موظفي المنظمة على جميع المستويات (حيث يتم تخصيص الواجبات بصفة رسمية ومكتوبة عن طريق اللوائح المكتوبة).

3. يعمل الموظفون بدوام كامل ويتقاضون أجرا عن عملهم.

4. هناك فصل بين مهمات المسؤول داخل المنظمة وحياته وخارجها.

5. أعضاء المنظمة لا يمتلكون الموارد المادية التي يؤدون عملهم من خلالها.

بالإضافة إلى مجموعة من الخصائص حسب البعض من الباحثين تتمثل فيما يلي:

- تقسيم العمل والتخصص.
- هيكلية هرمية تحدد السلطة والاتصالات من الأعلى إلى الأسفل.
- العلاقات بين العمال تأخذ الطابع الرسمي.
- الالتحاق بالوظيفة يكون على أساس الكفاءة والقدرات العلمية.
- الالتحاق بالوظيفة على أساس الكفاءة والقدرات العلمية.
- مجموعة الضوابط المحددة للواجبات والمسؤوليات لكل وظيفة في الهرم التنظيمي.
- الاهتمام بالتوثيق وتنظيم السجلات وحفظ المستندات.
- اعتبار الإدارة مهنة دائمة تحتاج للتدريب المستمر.
- اللاشخصية في اتخاذ القرارات وذلك منعا لأي تأثير على الأداء التنظيمي.

وحسب فيبر تسمح هذه الأسس بالوصول إلى أعلى مستوى من الفعالية التنظيمية من خلال الدقة والسرعة

والاستقرار والاستمرارية والوضوح مع الخضوع الكامل للرؤساء الذين يتمتعون بالسيطرة القانونية.

ومن أهم الانتقادات الموجهة لهذه النظرية نجد ما يلي:

- ✓ إهمال وجود تنظيمات غير رسمية في المؤسسة، بل وقاومتها من خلال الأنظمة وعلاقات العمل.
- ✓ افتراض بأن الفرد رجل عقلائي.
- ✓ إهمال الجانب الإنساني والبيئة الخارجية كمتغيرات تؤثر في الكفاءة والفعالية.

ثالثا: نظرية العلاقات الإنسانية:

ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية كردة فعل على أفكار المدرسة الكلاسيكية، وعدم إقرارها للتوازن الهادف بين الأبعاد المادية والإنسانية في المنظمات الصناعية، حيث اعتبر كل من فيبر وآخرون بأنه في ظل هيكل تنظيمي معين وسلطة، فإن الفرد يعتبر رشيدا ويستجيب للدوافع الاقتصادية الملائمة، وبالتالي تكون هناك زيادة في الأداء حسب هذه الدوافع، مما جعل نظرتهم ميكانيكية للمنظمة، وجاءت نظرية العلاقات الإنسانية لتركز على أهمية العامل باعتباره محور العملية الإنتاجية، فقام رواد هذه المدرسة بدراسة سلوك الفرد والجماعة أثناء العمل، وتفسير وتحديد دوافعه. كما اهتموا بمعرفة تأثير المجتمع وعوامل البيئة على سلوك الفرد،

و يعتبر إلتون مايو Elton Mayo من رواد نظرية العلاقات الإنسانية، ومؤسس علم الاجتماع الصناعي، حيث أجرى تجاربه حول تأثير ظروف العمل المادية على إنتاجية العمل والرضا الوظيفي عبر دراسات هاوثورن الشهيرة في شركة وسترن الكتريك ببلدة هاوثورن قرب شيكاغو، ولقد تضمنت هذه الدراسات إجراء تجارب من بينها:

أ: تجارب الإضاءة 1924-1927:

_ تفترض الدراسة أنه كلما زادت الإضاءة زاد الإنتاج.

__ وتم الاعتماد في هذه الدراسة على التجربة في مجموعتين احدهما تجريبية والأخرى ضابطة، وتم التركيز على الإضاءة كعامل مفسر من خلال عملية الرفع في شدتها وخفضها في الأولى، بينما ترك الثانية ثابتة.
__ وكانت النتيجة زيادة كمية الإنتاج في المجموعتين، سواء في حالة الرفع أو الخفض في الإضاءة.
__ وذهب تفسير الباحثين إلى أن هناك عوامل نفسية غير مادية تداخلت بشكل ما ليرتفع الإنتاج.

ب: تجارب التجميع 1927:

__ تهدف الفرضية إلى معرفة تأثير إجهاد العامل على الإنتاج (عزل التأثيرات النفسية التي يعتقد أنها تداخلت في دراسة الإضاءة).

__ وتمثلت التجربة في تجميع ست 06 فتيات وعزلهم في غرفة اختبار خاصة، وتم برمجة ساعات عمل يومية وأسبوعية مختلفة وفترات راحة مختلفة.

- وكانت النتيجة زيادة في كمية الإنتاج.

- وذهب التفسير إلى أنه لا علاقة للعوامل المادية في ارتفاع الإنتاج، بل إن هناك عوامل نفسية هي من ساعدت على ارتفاع الإنتاج.

وعلى هذا الأساس، يعتقد مايو أنه بصرف النظر عن التغيرات في ظروف العمل المادية فإن سبب ارتفاع الإنتاج هو نشوء وضع اجتماعي جديد نتيجة عاملين أساسيين وهما:

• مناخ العمل الجماعي: أي تشكل علاقات جديدة دفعت الافراد إلى الرغبة نحو الأداء الجماعي، أي مواجهة المواقف المختلفة كجماعة وليس كأفراد.

• نمط الاشراف المشترك: أي ظهور روح المشاركة بحيث شعروا بالأهمية عند استشارتهم وتداول المعلومات.

ج: ظاهرة تأثير هاوثورن: هو ميل العاملين إلى زيادة الإنتاجية بسبب توقعهم أنهم سوف يشملهم الاهتمام وأنهم سوف يعاملون كما يعامل العاملين الخاضعين للتجربة.

د: نتائج تجارب هاوثورن: من أهم النتائج المتوصل إليها من تجارب هاوثورن ما يلي:

✓ أن العمل نشاط جمعي.

✓ تتمركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له.

✓ أن الحاجة على التقدير والأمن، والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال، وإنتاجيتهم.

✓ أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه.

✓ أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.

✓ تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل، ضبطا اجتماعيا قويا على عادات العمل واتجاهات العامل.

رابعا: النموذج الياباني:

شهدت اليابان أولى المحاولات لتغيير النماذج البيروقراطية التنظيمية، وعلى الرغم من أن الاقتصاد الياباني قد عانا عددا من النكسات في الثمانينات من القرن الماضي إلا أن الجانب الأكبر من النجاح والتقدم الذي حققه اليابان وشركاتها الكبرى على غرار شركة تويوتا TOYOTA بصورة خاصة يعود إلى التغييرات في الخصائص التنظيمية لهذه المؤسسات الاقتصادية.

ولعل أهم الميزات التي يتميز بها العمال اليابانيون داخل منظماتهم والتي ساعدتهم في التأقلم مع السمات التي سنذكرها لاحقا روح العمل الجماعي وتقديسهم للعمل، إذ يعتبرون المعمل أو المنظمة بالبيت الثاني.

ومن الخصائص البنوية المستجدة في المنظمات اليابانية التي جرى وتبنيها خلال العقود القليلة الماضية في مناهج الإدارة الغربية، السمات التالية التي تبتعد بدرجات متفاوتة عن النموذج البيروقراطية الذي تصوره فيبر:

1. اتخاذ القرار من الأسفل إلى الأعلى.

2. تخصص أقل: فالعامل في المنظمات اليابانية يكونون أقل تخصصا من نظرائهم في الغرب.

3. الأمن الوظيفي: حيث تلتزم الشركات اليابانية بتوظيف عمالها مدى الحياة لا على أساس التعاقد مثل ما هو معمول به في الغرب، ويعتمد الأجر ومستوى المسؤولية على عنصر الأقدمية لا على الأسس التنافسية لنيل الترقية.

4. الإنتاج الجماعي الموجه.

5. الدمج بين العمل والحياة الخاصة.

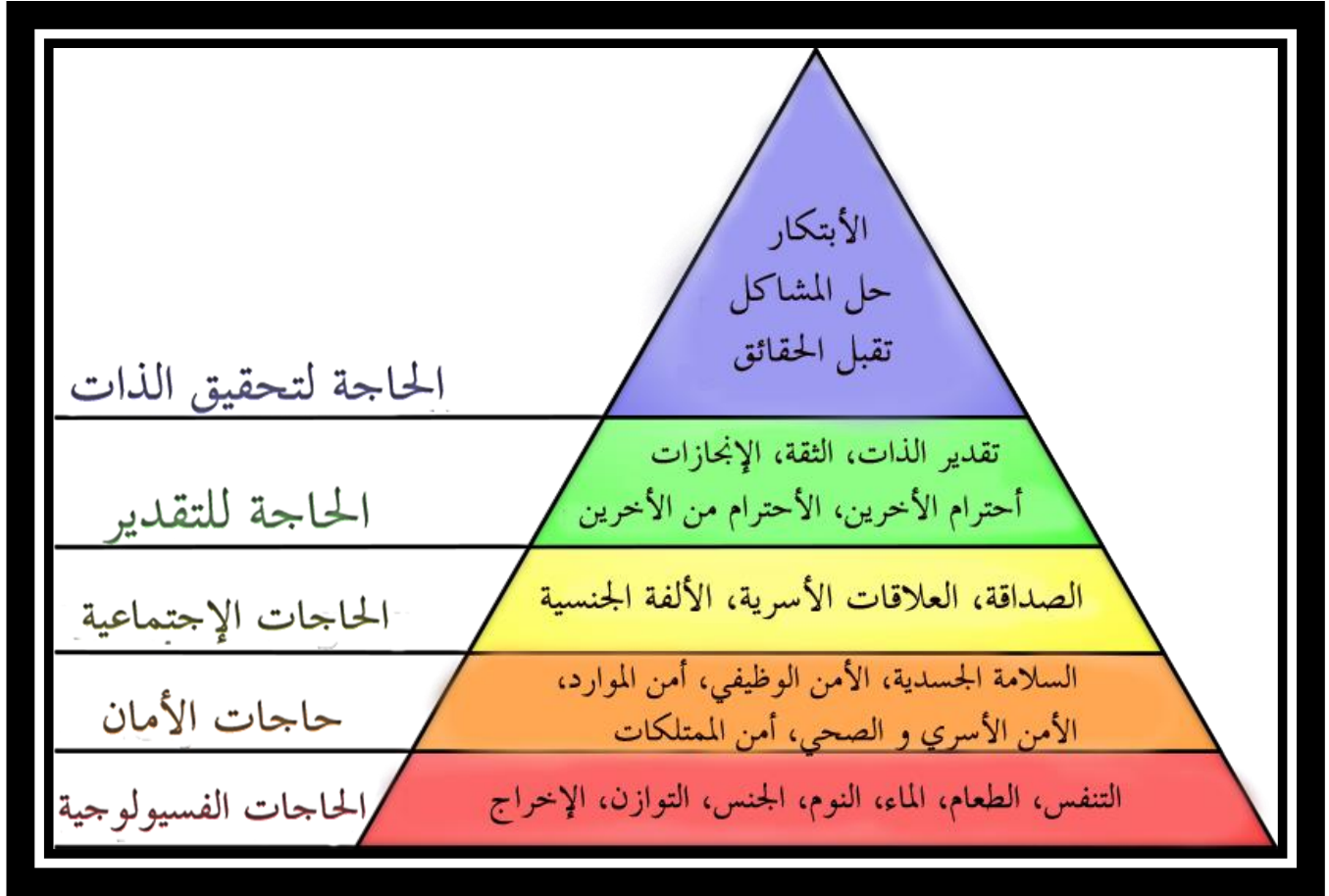
خامسا: نظرية السلوك التنظيمي

أ- مفهوم السلوك التنظيمي:

يقصد بالسلوك مجموعة التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد، أما السلوك التنظيمي فيقصد به " الدراسة المتعمقة للعنصر البشري في التنظيم بغرض التعرف على تصرفاته، مع محاولة تفسير هذه التصرفات بهدف السيطرة عليها لتكون في خدمة التنظيم".

ولتبسيط هذا المفهوم، ويمكن الإشارة أن الأفراد سواء كانوا في المنظمات أو في مختلف مجالات حياتهم، يقومون بتصرفات وأفعال بغية تحقيق أهدافهم أو اشباع حاجاتهم المختلفة، فعندما تحقق المنظمات أداء جيد (كفاءة + فعالية)، فهذا يرجع إلى خطط المنظمة وهيكلها التنظيمي وإلى تصرفات الأفراد، وإلى عوامل أخرى، حيث تأخذ تصرفات الأفراد أهمية بالغة لنجاح المنظمة، وفي بعض الحالات تكون تصرفات الفرد لا تتناسق مع ما تهدف إليه المنظمة، ويؤدي إلى تدني الفعالية والخطط، ويعتبر هذا الأمر من صلب الاهتمامات التي تناولتها النظريات الإدارية التي تطرقنا إليها سابقا.

وفي هذا الشأن يرى تايلور أن التحفيز المادي دافع لتفسير سلوك الأفراد. كما أن هناك سلم ينسب إلى أبراهام ماسلو Abraham Maslow لترتيب الحاجات فسر سلوك الأفراد بدرجة اشباع الحاجات المختلفة للأفراد. وفي الوقت الحالي يفسر العلماء سلوك الأفراد إلى العوامل الداخلية (النفسية) والعوامل الخارجية المحيطة بالفرد.



شكل رقم(1): سلم ماسلو Maslow لترتيب الحاجات

ب- أبعاد السلوك التنظيمي: تتمثل أبعاد السلوك التنظيمي فيما يلي:

1. المناخ التنظيمي: ويرتبط بمشاعر واتجاهات الأفراد داخل التنظيم ووجهات نظرهم أو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.
2. الفاعلية التنظيمية: وتعتمد على بعض العوامل مثل أساليب الاشراف وبناء السلط وأنماط الاتصال.
3. الأهداف التنظيمية: وهي تمثل المفهوم الجوهرية في دراسة المنظمات، وهي التي تحرك المنظمة ككل من أجل تحقيقها. كما نجد أنها تنقسم إلى أهداف عامة وأخرى فرعية خاصة بالأقسام، وأهداف رسمية وغير رسمية للأعضاء. كما أن هذه الأهداف يمكن أن تكون متناسقة أو متعارضة فيما بينها.

ج- العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي:

نشير هنا إلى العوامل التي تؤثر في السلوك التنظيمي من أجل السيطرة عليه لتحقيق مناخ تنظيمي جيد وتحقيق الفعالية والأهداف التنظيمية، ولهذا الغرض تتحدد هذه العوامل في الآتي:

1. الأفراد: حيث يشكل الأفراد والجماعات البيئة الاجتماعية للمنظمة، ويعملون مع بعض في شكل ديناميكي لتحقيق التفاعل المطلوب.
2. الهيكل التنظيمي، حيث يحدد علاقات الافراد والجماعات داخل التنظيم، وكذا مستوياتهم وأدوارهم.

3. التكنولوجيا: حيث تساعد الأفراد على تحقيق أهدافهم، فتطوير الآلات والمعدات وطرق العمل كلها عوامل مساعدة لتحقيق الأهداف.

4. النظام الاجتماعي: ويشكل البيئة الخارجية التي تعمل فيها المنظمة، فهي تعتبر جزءا صغيرا من نظام اجتماعي كبير يتكون من آلاف من التنظيمات.

المحور السابع: الثقافة التنظيمية

تمهيد:

يمكن القول أن الأفراد في انتمائهم للمنظمات إنما يبتغون هدفاً، والمنظمات بقبولها هذا الانتماء إنما تريد تحقيق هدفاً، وحتى تتمكن إدارة المنظمة من تسخير وتوجيه جهود منتسبيها لغايات محددة، لا بد لها ان تختار الطريقة الصحيحة لتوجيه ودفع هذه الجهود باتجاه تلك الغايات والأهداف. إذ أن الثقافة التنظيمية تُعد النسيج الاجتماعي الذي يحيط بجمهور المنظمة بشكل عام، ومثل أي بلد لديه ثقافة وطنية خاصة بمواطنيه، فإن المنظمة بدورها لها ثقافة تنظيمية خاصة بها، وتُعد أيضاً إحدى العناصر الرئيسية في أية منظمة، الأمر الذي يفرض على قادة المنظمات أن يفهموا ويدركوا عناصرها وأبعادها، كونها الوسط البيئي الذي تتفاعل معه المنظمات وتتواجد فيه، فهي تشكل دوراً حيوياً في حياة المنظمة، ومحددات أساسياً لسلوك جمهورها.

وتبرز أهمية وجود ثقافة تنظيمية فاعلة في ظل وجود تحديات وتغيرات بيئية سريعة تعيشها المنظمات بما في ذلك اشتداد المنافسة والتغيرات التكنولوجية السريعة، جميعها تؤدي إلى تأثيرات كثيرة، محصلتها أن التغييرات المستمرة والمتسارعة أصبحت سمةً يتعين على المنظمات التعايش معها ومواجهتها، ولكي تتواءم المنظمات وتستمر فينبغي لها بناء قدراتها الذاتية وتدعيمها من أجل أن تتمكن من التطوير المستمر، والتغيير والمبادرة لتتمكن من الاستمرار والبقاء في بيئة الأعمال.

مفهوم الثقافة التنظيمية:

لقد تعددت آراء الكتاب، والباحثين في تعريف مفهوم الثقافة التنظيمية، كونه مفهوم متعدد الأبعاد والمصادر، ومورد غير ملموس، وهو مفهوم ذو أصل أنثربولوجي واجتماعي. ويعني هذا أن فهم معنى الثقافة، وجذورها، ومكوناتها المختلفة، وبخاصة القيم، والمعتقدات، والافتراضات، والرموز، أمرٌ يعود إلى دراسة الإنسان، وأصوله، وأجياله، وورغباته، واستعداده، وتفكيره، واتجاهاته للعيش، والحياة منفرداً أو بشكلٍ جماعي.

وقد عرفت الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القواعد والمعتقدات والفلسفات الادارية التي يؤمن بها الموظفين داخل المنظمة

ويعرفها البعض بأنها منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياستها تجاه جمهورها، والطريقة التي يتم إنجاز المهام بها، والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك منتسبوها في الإيمان بها والالتفاف حولها.

كما عرفها البعض بأنها مجموعة من القيم والمعايير والمعتقدات التي تحكم إطار العمل وسلوكيات الافراد.

وتوصف الثقافة التنظيمية عموماً على أنها مجموعة من المعتقدات والقيم ومواقف الشركة، التي تؤثر على سلوك الموظفين.

وتؤثر الثقافة التنظيمية على تجربة أولئك الذين يتفاعلون مع المنظمة، مثل تجربة شراء عميل أو التعاون مع مورد. يتجلى ذلك في سياسات الشركة، مثل قواعد اللباس وساعات العمل. كما أنها تحكم أشياء مثل تصميم مساحة العمل والفوائد. وبشكل عام، فإن قادة الشركة هم الذين يؤسسون الثقافة.

ونادراً ما تحدد الشركات ثقافتها بشكل صريح. وتميل الثقافة إلى الظهور من معتقدات الناس وطرق تفكيرهم وأقوالهم وأفعالهم. كما تشكل الثقافة سلوكيات مقبولة أو غير مقبولة. ويمكن للثقافة أن تساعد في تحديد القيم الأساسية والمبادئ التي توجه السلوك التنظيمي.

أهمية الثقافة التنظيمية:

لقد أصبح الاهتمام بالثقافة التنظيمية الأمر البارز في العديد من المنظمات، كونها تؤثر بشكلٍ فاعلٍ على أداء منتسبي المنظمة بشكلٍ خاص، وعلى أداء المنظمة بشكلٍ عام، فهي إطار لتوجيه السلوك التنظيمي.

فهي تؤثر على العاملين كونها ترتبط بشكلٍ مباشرٍ بمعدل دوران العمل، فوجودها يحافظ على القيم المؤسسية، وبالتالي زيادة الالتزام وال ضبط، وإدراك أهمية ما ترمز إليه المنظمة، ودفع المساعي لتحقيق أهدافها، بحيث ينتج عن هذا التجانس الولاء والوفاء لأهداف التنظيم، وتلعب دوراً مهماً في عملية التطوير والإبداع. والجدير بالإشارة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مستقل، يركز على القيم، وله أهمية بارزة في عمليات التطوير والإبداع. وبالرغم من أهمية تطوير الثقافة التنظيمية، إلا أن بعض القادة لا يدركون هذه الأهمية بسبب عدم إدراك العديد منهم مدى تأثير هذه القيم على أداء المنظمات، مما يدل على العلاقة القوية بين الثقافة التنظيمية ومستوى أدائها، ويلقي على عاتق القادة مسؤولية تبصير العاملين بالقيم التنظيمية، وصياغتها والإعلان عنها، والحث على التمسك بها، ومراجعتها وتنقيحها بشكلٍ دوري .

وتأتي أهمية الثقافة التنظيمية من كونها تشكل الإطار الفكري والمرجعي لسلوك الموارد البشرية، فهي التي تحدد العمل المقبول، الذي يشجع المؤسسين الأوائل ومجموعات العمل على فعله، والعمل غير المقبول الذي يتوقع أن يواجه الاستنكار والاستهجان منهم.

وتتبع أهمية الثقافة التنظيمية من كونها توفر إطاراً ممتازاً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي، فهي تؤثر على العاملين وتشكل أنماط سلوكهم المطلوب منهم أن يسلكوها داخل التنظيم الذي يعملون فيه، كما وتمثل الثقافة التنظيمية جانباً مهماً من البيئة الداخلية لأي تنظيم كان، فهي التي تحافظ على وحدة التنظيم وتكامله، والتي تتمثل باتفاق العاملين على عناصر محددة، وكلما حضر موظفًا جديدًا عليه الالتزام بثقافة المنظمة، أي أن يقبل بقيمتها ومعتقداتها وأعرافها، والتي تم التعارف عليها والاتفاق عليها من قبل الجميع، فالجميع ملتزم بها.

كما يمكن القول بأن للثقافة التنظيمية دوراً في توجيه اتخاذ القرار من قبل العاملين، في حال عدم وجود قواعد أو سياسات مكتوبة. ومن ثم يمكن عد الثقافة التنظيمية عاملاً حاسماً في نجاح تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية في المنظمة، مما يؤثر في كفاءة الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة.

عناصر الثقافة التنظيمية

تُعد الثقافة التنظيمية نظاماً يتألف من مجموعة من العناصر التي تؤثر بشكلٍ قوي على نمط سلوك الأفراد داخل المنظمة، والتي تتشكل في محصلتها الكلية الأسلوب والطريقة التي يفكر بها ويدركها منتسبو المنظمة، والتي تنعكس على أسلوب الملاحظة وتفسير الأحداث بالمنظمة.

ويمكن تلخيص أهم هذه العناصر في الآتي:

1. القيم التنظيمية: **Organizational Values** هي معايير مقبولة للجميع تعمل على توجيه سلوكهم في جميع المستويات، وبالتالي تُعد قيماً للمنظمة التي ينتسبون لها.
2. المعتقدات التنظيمية: **Organizational Beliefs** هي عبارة عن تصورات راسخة في أذهان منتسبي المنظمة وعادةً تكون مشتركة، وتتمثل في بيئة العمل من خلال الحياة الاجتماعية، وطبيعة العمل، والمهام والواجبات الوظيفية، وطريقة إنجاز الأعمال. ومن الأمثلة عليها، أهمية مشاركة منتسبي المنظمة في صنع القرارات.
3. الأعراف التنظيمية: **Organizational Norms** هي معايير يلتزم بها منتسبو المنظمة باعتبارها تحقق المنفعة للمنظمة، وعادةً تكون هذه الأعراف غير مكتوبة لكنه يتوجب اتباعها، وتكون محسوسة، ويكون مصدرها المجتمع الذي يعيش به منتسبو المنظمة.
4. التوقعات التنظيمية: **Organizational Expectations** هي عبارة عما يتوقعه منتسبو المنظمة من المنظمة، وما تتوقعه المنظمة من منتسبيها خلال فترة عملهم فيها.

مستويات الثقافة التنظيمية:

يقسم شاين SCHEIN الثقافة التنظيمية إلى ثلاث مستويات مختلفة تنتقل من الظاهر العلني إلى الضمني الخفي أو الكامن، كالتالي:

- **المستوى الأول:** حيث أن الجوانب الظاهرة توفر أدلة وبراهين يمكن ملاحظتها بسهولة في مكان العمل، والتي تتضمن: الشعارات، التصميم المعماري، المنتجات الفنية، ديكورات المكاتب والديكورات الخاصة.....الخ. أي الماديات أو ما يصنعه الأفراد، وهو أكثر المستويات ظهوراً ووضوحاً، ويمكن ملاحظته ورؤيته بسهولة، وذلك من خلال البيئة المادية والاجتماعية في المنظمة، وكذلك اللغة المستعملة بين أفراد المنظمة والتي تستخدمها المنظمة في كتاباتها، وأيضاً السلوك العلني لأفراد المنظمة والابتكارات.....الخ.

وبرغم أن هذا المستوى من أكثر المستويات وضوحا ويمكن ملاحظته بواسطة الأفراد خارج المنظمة، إلا أنه لا يعطي تفسيراً كافياً لفهم ثقافة المنظمة. حيث أن أفراد المنظمة لا يكونون بالضرورة على وعي تام به، بالنسبة لهم شيء مألوف اعتيادي وجزء من حياتهم اليومية.

• **المستوى الثاني:** تتشكل القيم التنظيمية الموجّهة الأساسي للسلوك داخل التنظيمات وتعمل كذلك على توضيح الطريقة التي يؤدّي بها العمل. حيث يمكن القول مثلاً أن مؤسسة ما تؤمن بمبدأ العمل الجماعي، لكن تبني القيم يدل على أن أغلب عمليات اتخاذ القرارات تتم دون إشراك العاملين.

حيث أن القيم تمثل قلب الثقافة وجوهرها، ويعتبر هذا المستوى على درجة أكبر من حيث وعي وإدراك أفراد المنظمة له، حيث تحدد القيم ما هو مقبول وما هو غير مقبول، وما هو مفضل وما هو غير مفضل، بالنسبة لأعضاء المنظمة، كما تساعد القيم على حل المشكلات التي تواجه المنظمة.

• **المستوى الثالث:** الافتراضات الأساسية التي تأثرت بالقيم والمعتقدات والطبيعة البشرية للعاملين، المؤسسين والقادة الذين أخذوا المنظمة إلى سبيل النجاح، أي أنه إذا كان المؤسس مسؤول عن تطوير المنتج، فعليه التوجه إلى السوق التي تتسم منتجاتها بالجودة العالية وتقدم خدمات جيدة، وبالتالي يجوز له اختيار المورد الذي يتمتع بالانضباط التام أو بدرجة عالية منه.

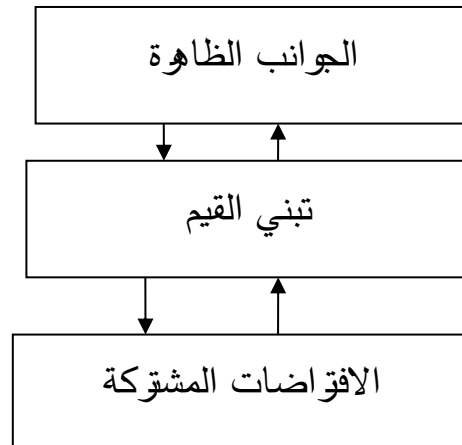
وهي مجموعة الاعتقادات الراسخة والتي تؤخذ كمسلمات ولا تقبل التشكيك فيها. ويعتبر هذا المستوى بمثابة الأساس للثقافة، وتتمثل هذه الافتراضات فيما يلي: العلاقة مع البيئة، طبيعة الأنشطة البشرية، طبيعة العلاقات الإنسانية.

والشكل التالي يوضح مستويات الثقافة التنظيمية حسب Schein

الهيكل والعمليات التنظيمية التي تكون مرئية

الاستراتيجيات، الأهداف، السياسات (تبريرات)

الجوانب غير الظاهرة كالمعتقدات والتصورات



شكل رقم(2): يوضح مستويات الثقافة التنظيمية حسب Schein

يمكن تقسيم الثقافة التنظيمية إلى الآتي:

ثقافة المهمة: ويكون التركيز فيها على نتائج العمل ومدى استخدام الأفراد العاملين للموارد المتاحة لتحقيق أفضل لأهداف المنظمة.

الثقافة الإبداعية: وهي الثقافة التي توفر بيئة العمل المساعدة على الإبداع، وعادة ما يتصف أفرادها بالجرأة في اتخاذ قراراتهم.

ثقافة الدور: وفي هذا النوع ينحصر التركيز على تخصصات الأفراد العاملين في المنظمة وأدوارهم فيها، وتؤمن هذه الثقافة الاستمرار والثبات الوظيفي لأبناء المنظمة.

الثقافة البيروقراطية: والتي يتم فيها تحديد معظم السلطات والمسؤوليات التي تقع على عاتق أعضاء المنظمة، وتتسلسل فيها السلطة بشكل هرمي وتقوم في أساسها على الالتزام.

ثقافة العمليات: وفيها يكون الاهتمام على طريقة إنجاز العمل وليس نتائجه، وعادة ما يكون الفرد الناجح فيها هو من يحمي نفسه ويكون منظماً ودقيقاً في عمله.

الثقافة المساندة: وفي هذا النوع من الثقافات يكون التركيز على الجانب الإنساني، ويسود في المنظمة الجو الأسري والتعاوني بين العاملين فيساعدون بعضهم ويتعاونون وتسود بينهم مشاعر الأخوة والصدقة.

محددات الثقافة التنظيمية:

يمكن تصنيف محددات الثقافة التنظيمية إلى ما يلي:

(أ) **البيئة:** إنّ الطريقة التي تتعامل بها المؤسسة مع عناصر بيئتها الداخلية أو الخارجية سواء كانوا من العاملين أو الموردين أو المنافسين تؤثر في طريقة تنظيم الموارد والأنشطة وتشكيل ثقافتها.

(ب) **الحجم:** إنّ اختلاف حجم المؤسسة لا يؤثر بالضرورة على تنظيمها، وإنما الذي يؤثر هو طريقة إدارة المنظمة وأساليب التصرف في المواقف المختلفة التي تتأثر بدورها في حجم المؤسسة.

(ج) **الأهداف:** عادة ما تتأثر الثقافة التنظيمية في أهداف المؤسسة التي تسعى جاهدة لتحقيقها، فمثلاً لو أرادت المؤسسة أن ترفع من مستوى خدمة العملاء فإنّه يجب أن تركز في ثقافتها التنظيمية على ترسيخ القيم المرتبطة بعلاقات العملاء والعاملين.

(د) **التكنولوجيا:** فالمؤسسات المتخصصة في استخدام التكنولوجيا تقوم على القيم المتعلقة بالمهارات الفنية في ثقافتها التنظيمية، أما المؤسسات الخدمية فتقوم على خدمة العملاء والمهارات الشخصية في ثقافتها التنظيمية.

ه) الأفراد: للأفراد دور كبير في تحديد الثقافة التنظيمية، فالإدارة لا تستطيع أن تفرض ثقافة لا يؤمن بها أفراد المنظمة، كما أنه لا يمكن للأفراد تفضيل ثقافة تنظيمية معينة لا ترغب بها إدارة المنظمة.

و) التاريخ والملكية: فتاريخ تطور المنظمة ونوعية القيادة التي تتولاها هو ما يعكس ثقافتها، كما أن لنوع الملكية أيضاً دوراً كبيراً في تحديد الثقافة التنظيمية سواء كانت عامة أم خاصة، وسواء كانت محلية أم دولية.

خصائص وسمات الثقافة التنظيمية القوية:

سواء كانت الثقافة التنظيمية للشركات شكلت عمداً أو نمت بشكل طبيعي، فإنها تصل إلى أساس معتقد ونمط الشركة، فضلاً عن أنها تؤثر على جميع جوانب الشركة من كل موظف إلى العملاء إلى الصورة العامة للشركة، علاوة على أن التوعية الحالية للثقافة التنظيمية أكثر حدة عن ذي قبل، بالإضافة إلى أن دراسة هارفرد للأعمال التجارية تحدد ست خصائص مهمة لنجاح الثقافة التنظيمية عام 2015، أولاً وقبل كل شيء هي "الرؤية"، حيث أن رؤية الشركة تعتبر أداة قوة من بيان المهمة البسيطة إلى بيان الشركات، على سبيل المثال، يعتبر شعار جوجل الشائع والحديث "لا تكن شرير" رؤية مؤسسية مقنعة، ثانياً، "القيم"، على الرغم من أنها مفهوم واسع إلا أنها تدمج العقليات ووجهات النظر اللازمة لتحقيق رؤية الشركة.

وبالمثل تعتبر "الممارسات" أساليب ملموسة توجهها الأخلاقيات التي تنفذ من خلالها الشركة قيمتها، على سبيل المثال، تؤكد شركة نيتفليكس على أهمية الموظفين ذوي المهارات العالية والتميزين، ويأتي بعد ذلك "الأشخاص" مع الشركات التي توظف وتعين بطريقة تعكس وتعزز ثقافتهم العامة، وأخيراً، فإن "السردي" و "المكان" ربما يكونان أكثر الخصائص الحديثة لثقافة الشركات، ووجود قصة قوية قصة حقيقة، مثل قصة ستيف جوبز وأبل مهم للنمو والصورة العامة، "مكان" الأعمال التجارية، مثل مدينة الاختيار وأيضا تصميم المكاتب والهندسة المعمارية، هي أيضا واحدة من أكثر المزايا المتطورة في ثقافة الشركات المعاصرة.

أمثلة على الثقافات التنظيمية المعاصرة

وكما يمكن أن تؤثر الثقافات الوطنية على الثقافة التنظيمية وتشكلها، كذلك أيضا استراتيجية إدارة الشركة، في الشركات الكبرى في القرن الـ 21، مثل جوجل وشركة أبل (Apple) وشركة نيتفليكس (NFLX)، كانت استراتيجيات الإدارة أقل تقليدية حيث كانت القاعدة تشمل تعزيز الإبداع وحل المشاكل الجماعية، وزيادة حرية الموظفين، وقد قيل أن هذا هو أيضا يعتبر مفتاح نجاح هذه الشركات، وتعتبر السياسات التقدمية مثل استحقاقات الموظفين الشاملة وبدائل القيادة الهرمية حتى التخلص من المكاتب المغلقة والمقصورات تعكس جيل أكثر وعياً بالتقنية الحديثة، ويمثل هذا الاتجاه الابتعاد عن الثقافات التنظيمية للشركات العدوانية والفردية والمعرضة للخطر مثل شركة الطاقة السابقة إنرون.

مثال على الثقافة التنظيمية لشركة جوجل (google):

تشتهر شركة جوجل بالثقافة التنظيمية الصديقة للموظفين. حيث تمنح العاملين لديها بيئة عمل غير تقليدية وتعطيهم امتيازات مختلفة مثل العمل عن بعد، المرونة، تسديد الرسوم الدراسية، وجبات غداء مجانية وتوافر أطباء في الموقع. كما تقدم خدمات غير تقليدية في مقر الشركة الرئيسي في ماونتن فيو، كاليفورنيا، مثل تغيير الزيت للسيارات والتدليك ودروس اللياقة البدنية وغسيل السيارات ومصفف الشعر. ساعدت ثقافة جوجل التنظيمية في حصولها على مرتبة عالية باستمرار في قائمة مجلة فورتشن أفضل 100 شركة للعمل بها.

المحور الثامن: جماعات العمل

تمهيد: الانسان بطبعه اجتماعي كما يقول ابن خلدون، وهو يولد ليجد نفسه في جماعة أولية (الأسرة)، ويمضي جزءا كبيرا من حياته بعد الطفولة في المدرسة وغيرها، وبعد أن ينمو ويكبر ينضم إلى جماعات العمل والاتحادات وغيرها لإنجاز الأعمال واشباع حاجاته، وبسبب الانتشار الواسع لجماعات العمل في الحياة المعاصرة برزت أهمية هذه الجماعات في المنظمات لدراساتها وفهم ديناميكيتها وتماسكها.

أولاً: مفهوم الجماعة:

يعرف الكاتب دافيس Davis الجماعة على أنها عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاءمتها أو التعرف عليها وهذا التعريف يشير إلى عامل التفاعل بين الأفراد، وعرفها آخرون بأنها تجمع عدد صغير من الأفراد وبشكل يمكنهم التفاعل الدائم خلال اللقاء والمواجهة المباشرة وجها لوجه ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالانتماء لعضوية نفس الجماعة.

هذا التعريف يشير إلى عامل التفاعل بين الأفراد، وللجماعة عدة خصائص عامة من أهمها عدد أفراد الجماعة محدود نسبياً، ليسمح بالتفاعل والوعي المتبادلين.

ولكل الأفراد هدف أو رسالة مشتركة، وكل فرد في الجماعة له دور خاص به، من أجل العمل على تحقيق الأهداف.

ثانياً: أنواع الجماعات:

- 1) الجماعات الوظيفية: تتكون من جميع الأفراد الذين يخضعون لإشراف وتوجيه رئيس واحد، ويكن أن تسمى دائرة، أو قسم، أو شعبة، أو غيرها.
- 2) فريق العمل: يتكون غالباً من عدة أفراد من نفس الدائرة تشكل لإنجاز مهمة أو مشروع معين.
- 3) اللجان: وهي جماعات تشكل من ممثلي من عدة وحدات تنظيمية لمعالجة مشكلات ذات صفة استمرارية وتهم هذه الوحدات.
- 4) التحالفات: وتتسم بصفة غير الرسمية وتضم مجموعة أفراد معينين بتحقيق غرض معين للنهوض بأهداف الفرد.
- 5) جماعات الصداقة: تضم أفراد متشابهين في الخبرة أو العمر والميول والاتجاهات والحالة الاجتماعية وغيرها، بهدف اشباع الحاجات الاجتماعية لدى الأفراد.
- 6) الجماعات غير الرسمية: وتنشأ طواعية وتلقائياً بين الأفراد في المنظمة نتيجة التفاعل فيما بينهم وليس بقرار من أي سلطة.

ونظراً لشيوع هذه الجماعات في المنظمات وما لها من دور إيجابي أو سلبي سوف نتطرق إليها بنوع من التفصيل:

ثالثاً: مفهوم الجماعات غير الرسمية: لا يستطيع أي هيكل تنظيمي رسمي أن يحدد جميع العلاقات والتفاعلات التبادلية بين أفراد المنظمة وأن يشبع جميع رغبات الأفراد وحاجاتهم وعواطفهم واتجاهاتهم، فتنشأ هذه الجماعات تلقائياً بين الأفراد الذين تجمعهم مصالح واهتمامات وحاجات لا يستطيع التنظيم الرسمي تحقيقها.

ويمكن تصنيف الحاجات والدوافع للانضمام الى هذه الجماعات على مجموعتين وهما:

- **المجموعة الأولى:** تتشكل لتلبية وتحقيق حاجات الفرد الذي يبحث عن الراحة بعد المعاناة من الملل وضغوط التنظيم الرسمي. كما أن الفرد يشعر بالأمان الشخصي ويستطيع أن يعبر عن ذاته أمام زملائه بتعاطف وبتقدير والمشاركة والاتصال.

- **المجموعة الثانية:** يتشكل هذا النوع من المجموعات بدوافع الحصول على المعلومات، فالفرد لما ينضم إلى الجماعة غير الرسمية يتمكن من الحصول على بعض المعلومات عما يجري في المنظمة أو عما تفكر فيه الإدارة من قرارات مستقبلية.

إيجابيات الجماعات غير الرسمية:

يمكن حصر إيجابيات الجماعات غير الرسمية بإيجاز فيما يلي:

- التنظيم غير الرسمي يعزز ويكمل التنظيم الرسمي، فالعلاقات غير الرسمية تعمل على المحافظة على المنظمة من زوالها من السوق نتيجة التقيد الصارم بالسياسات والأنظمة والقواعد الرسمية.
- توفير القيم الاجتماعية الضرورية والاستقرار الضروري لجماعات العمل لأنها تشبع حاجات الشعور والانتماء والأمان، ويمكن ذلك إلى تقليص أسباب النزاع والإحباط والفشل وتشجع الفرد على البقاء في المنظمة.
- تخفيف عبئ العمل عن المدير، لأن حينما يدرك المدير أن التنظيم غير الرسمي يعمل على جانبه، لا يجد نفسه ملزماً بالإشراف على العاملين.
- توفير وسيلة إضافية للاتصالات، إن ظاهرة الإشاعات مألوفة في مختلف المنظمات ويمكن للإدارة الاستفادة من هذه الإشاعات في زيادة فاعلية الأداء.

سلبيات الجماعات غير الرسمية:

ومن سلبيات الجماعات غير الرسمية يمكن حصرها في الآتي:

- تعارض أهداف الجماعة غير الرسمية مع أهداف المنظمة.
- تضارب الأدوار بحيث أن ما يتوقعه أعضاء الجماعة غير الرسمية من أحد زملائهم قد لا يتوافق مع يتوقعه من رئيسه، مما ينشأ تضارب في دور هذا الفرد، كما يراه رئيسه المباشر، ودوره كما يراه زملائه في الجماعات غير الرسمية.

رابعاً: نمو وتطور الجماعات:

حسب نموذج دافيس Davis فإن مراحل نمو وتطور الجماعات هي:

- يتعرف الأفراد على بعضهم البعض، فيتعرفون على مهام وعمل الجماعة.

- يتطور النزاع والخلاف حول قضايا المكانة والمنزلة.
- تتطور معايير وقواعد سلوكية للجماعة، تنظم وتضبط سلوك الأفراد وتنمو مشاعر التعاون فيما بين الافراد.
- يتم تكامل الأدوار الوظيفية للأفراد ومن ثم انجاز الاعمال المتنوعة.

خامسا: العوامل المؤثرة في نجاح وفعالية الجماعات:

- أن تكون أهداف الجماعة واضحة ومقبولة لدى جميع الأعضاء.
- التفاعل: فمن خلال التفاعل والاتصال المكثف يستطيع الفرد أن يتعاملوا مع بعضهم البعض وينشأ فيما بينهم شعور الانتماء للجماعة.
- أنشطة الجماعة وأدوار الأعضاء فيها، بحيث يكون النشاط الأساسي للجماعة في تحقيق أهداف محددة، ولكل عضو دور يقوم به من خلال الدور المتعلق بإنجاز العمل، دور متعلق بالمحافظة على الجماعة.
- القيادة: بحث من يتولى زمام الجماعة عليه أن يوجه الجماعة إلى تحقيق الأهداف والانجاز في نفس الوقت ويحرص على المحافظة على تعزيز علاقات المؤازرة بين الافراد.
- المعايير السلوكية: يلتزم الافراد بمعايير وضوابط سلوكية واتجاهات الذين يمثلون الأعضاء لها، هذه المعايير تشكل أداة ضغط وتأثير على الفرد ليمتثل لها ويتوافق سلوكه وفعاله وتفاعلاته معها، ويبرز دور هذه المعايير في الجماعات غير الرسمية.
- التماسك: ويعني الترابط والتوحد بين أعضاء الجماعة.
- السلوك الجماعي: في إطار الاهتمام بدراسة سلوك الجماعة وتأثيره على الفرد والمنظمة تطرق الباحثون إلى أهمية مشاركة الافراد من خلال الادارة بالمشاركة والقيادة الجماعية، القرار الجماعي، حل المشكلات الجماعي، المسؤولية الجماعية. وجميعها تؤكد على أهمية وضرورة مشاركة الفرد بصورة فاعلة في تسيير أعمال الجماعة، وهذا الأمر يشهد في الوقت الحاضر اهتماما متجددا نظر لتدني الإنتاجية في كثير من المنظمات وتعقد المشكلات التنظيمية والإدارية.

المراجع التي يمكن الاستعانة بها:

- (1) أحمد زايد واعتماد علام، **التغير الاجتماعي**، مكتبة الأنجلو المصرية، 2000.
 - (2) طلعت إبراهيم لطفي، **علم اجتماع التنظيم**، دار غريب للنشر، القاهرة، 2007.
 - (3) اعتماد محمد علام، **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، 1994.
 - (4) عيسى إبراهيم المعشر، **أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2009.
 - (5) أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، الطبعة الأولى، بيروت، 2005.
 - (6) حسام الدين محمود فياض، **نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر: دراسة في علم الاجتماع التأويلي**، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري، الطبعة الأولى، 2018.
 - (7) عبد الباسط عبد المعطي، **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع**، سلسلة علم المعرفة، الكويت، أغسطس 1981.
 - (8) عبد الهادي محمد والي، **تاريخ التفكير الاجتماعي**، منتدى سور الأربكية، 2005-2006.
- www.books4all.net
- (9) عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
 - (10) محمد شهاب، **رواد علم الاجتماع**، www.kotobarabia.com
 - (11) محمد علي محمد، **تاريخ علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985.
 - (12) مصباح عامر، **علم الاجتماع: الرواد والنظريات**، الطبعة الأولى، شركة دار الأمة، الجزائر، 2005.
 - (13) مصطفى الخشاب، **علم الاجتماع ومدارسه: تاريخ الفكر الاجتماعي وتطوره**، مطبعة لجنة البيان العربي، القاهرة، 1985.
 - (14) **مقدمة بن خلدون**، تقديم وتحقيق إيهاب محمد إبراهيم، مكتبة ابن سينا، القاهرة، 2009.
 - (15) الأستاذة عيساوي فلة، **ملخص النظرية البيروقراطية**:

<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/data/view.php?id=33285>

- 16) Fabien Tarrit, La transition du féodalisme au capitalisme interprétée par le marxisme analytique, HAL Id: hal-02021296
- 17) INTRODUCTION TO SOCIOLOGY – 1ST CANADIAN EDITION, CHAPTER 1. AN INTRODUCTION TO SOCIOLOGY:

<https://opentextbc.ca/introductiontosociology/chapter/chapter1-an-introduction-to-sociology>.

- 18) INTRODUCTION TO SOCIOLOGY – 1ST CANADIAN EDITION,
CHAPTER2. SOCIOLOGICAL RESEARCH:

<https://opentextbc.ca/introductiontosociology/chapter/chapter2-sociological-research>.

- 19) Les Théories Sociologiques: <https://www.ecossimo.com/les-theories-sociologiques>.

20) Modern organizations [Texte imprimé] / Amitai Etzioni

Etzioni, Amitai : [https://ulyse.univ-](https://ulyse.univ-lorraine.fr/discovery/fulldisplay?docid=alma991001839489705596&context=L&vid=33UDL_INST:UDL&lang=fr&adaptor=Local%2)

[lorraine.fr/discovery/fulldisplay?docid=alma991001839489705596&context=L&vid=33UDL_INST:UDL&lang=fr&adaptor=Local%2](https://ulyse.univ-lorraine.fr/discovery/fulldisplay?docid=alma991001839489705596&context=L&vid=33UDL_INST:UDL&lang=fr&adaptor=Local%2)

- 21) Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall; 1964

- 22) <https://www.universalis.fr/encyclopedie/fait-social/3-activite-sociale-contre-fait-social/>

- 23) ROGER TESSIER et YVAN TELLIER, Pouvoirs et cultures organisationnels : Tome 4, Copyright Date: 1991, Copyright Date: 1991, Published by: Presses de l'Université du Québec, <https://www.jstor.org/stable/j.ctv18ph73j>

تم بعون الله وحمده

وفق الله الجميع لخدمة العلم والعباد والبلاد