

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة اكلي محند اولحاج -البويرة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

دائرة السنة الاولى جذع المشترك

مطبوعة الدروس الخاصة بمقياس

علم الاجتماع المنظمات

من اعداد الدكتور رحمان اسحاق

السنة الدراسية: 2020/2019

مقدمة:

بينما ينطلق الأديب من ذاته، من حيث ما وصل إليه من إنتاج نفسه ، يبدأ العالم من حيث ما توقف الباحثون الآخرون في بحوثهم حول موضوع دراسته، وكلما استشار الباحث و استعان ببحوث الآخرين ، كلما كان اقرب إلى الموضوعية و المنهج العلمي . و يعني هذا باختصار إثراء عملية التراكم المعرفي ، و في هذا الإطار يقول غاستون باشلار: أن الفكر العلمي يمنعنا من تكوين رأى حول مسائل لا نفهمها ، حول مسائل لا نعرف كيف نصوغها بوضوح و مهما قيل فان المشاكل العلمية لا تطرح ذاتها بذاتها في الحياة العلمية . ان معنى المشكلة هذه بالضبط ، هو ما يمنح العلامة الدالة على الفكر العلمي الفعلي . و بالنسبة للفكر العلمي . فكل معرفة هي جواب عن سؤال و إن لم يكن ثمة سؤال فمن غير الممكن قيام أية معرفة علمية ، لاشيء يحدث تلقائيا لاشيء يعطى ، كل شيء يبنى.¹

فالتطور التنظيمي للمؤسسات و المنظمات ، من السمات المميزة للمجتمع المعاصر ، فهو معيار أساسي من معايير التنمية في المجالات الاجتماعية و الاقتصادية ، و يستمد التطور التنظيمي و تسيير الموارد البشرية من العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، فالتطور التنظيمي و تسيير الموارد البشرية حدث في نسق المعرفة السوسيو- تنظيمية.

و تحفل دراسات علم الاجتماع التنظيمي بتراث غني وواسع، يقدم الباحثون فيه تصورات نظرية متعددة لأسس تحليل نظم تسيير الموارد البشرية، و يأخذ الباحثون الاجتماعيون في تحليلاتهم لقضايا التنظيم و تسيير الموارد البشرية و الأداء التنظيمي مداخل عدة، منها ما يرتبط بالاتجاهات التقليدية في علم الاجتماع التنظيمي و نظريات العقلانية التي ركزت على التنظيم العملي للعمل و نظريات العلاقات الإنسانية... الخ . و منها ما يهتم بالتحليل التنظيمي لتسيير الموارد البشرية و كذلك التي تعتمد على التحليل و التنظيم الايكولوجي للتسيير²

إذن كيف قارب علماء الاجتماع التنظيمي ظاهر التنظيم؟ ثم إذا كان اهتمام علماء الاجتماع بالتسيير و تنظيم الموارد البشرية . فما الذي إضافته المقاربة السوسيو - تنظيمية على مستوى فهم الظاهرة التنظيمية ؟

¹ GASTON, BACHLARD .LA FORMATION DE L'ESPRIT SCIENTIFIQUE. Édition Vrin.7 éd,1970 ,p14.

² فوزي ، بوخريرص . مدخل إلى سوسولوجيا الجمعيات . المغرب : إفريقيا الشرق للنشر ، 2013 ، ص 64 .

1- مدخل الإدارة العلمية:

يتمثل طموح سوسيولوجيا التنظيمات في صورتها الراهنة في السعي إلى إقامة براد يغم سوسيولوجي جديد انطلاقاً من مسلمة مفادها أن التنظيمات تشكل مصفوفة سير المجتمع.¹ وهذا ما سيتم معرفته بشيء من التفصيل من خلال استعراض مجموعة من المقاربات السوسيو - تنظيمية المساهمة في تسيير الموارد البشرية، والتي شكلت فيما بعد، المفاهيم والأسس النظرية التي تركز عليها علوم تسيير المؤسسات بهدف رفع الكفاية الإنتاجية وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعاملين وهي كالتالي:

يعود الفضل في نشأة هذا التيار التنظيمي ل.فريدريك وينسلون تايلور. أو ما تسمى بالمقاربة التايلورية التي أصبحت تسمى وتعرف "بحركة الإدارة العلمية" نسبة إلى الأهداف التي كانت تسعى إلى تحقيقها، كما تعرف باسم "الحركة و الزمن" نسبة إلى المبدأ الذي قامت عليه و تسعى إلى تحقيقه، فهي نظرية ترمي إلى تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية أو زيادة الإنتاج و الأرباح، وذلك عن طريق تطبيق الأساليب العلمية في تسيير و تنظيم عملياتها و في علاقتها الاجتماعية والإنسانية.²

و للتعريف بالخطوط العريضة لهذه الفلسفة التنظيمية التسييرية يمكننا استعراض مبادئ هذه النظرية في تسيير الوارد البشرية: من خلال التجارب التي قام بها تايلور في مصنع الحديد، و اختيار العامل البولوني سميث استخلص الأسس العلمية لتنظيم العمل و تسييره من خلال هذه التجارب التي تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها ما يلي:

- دراسة الحركة و الزمن لمعرفة الخطوات الضرورية لإنجاح العملية التنظيمية.
- توفير الأدوات اللازمة لممارسة العمل
- إنشاء أقسام خاصة بتخطيط أو تصميم العمل لتلاقي العراقيل
- وضع قوائم بمتطلبات كل وظيفة
- استعمال الأدوات المتطورة للاقتصاد في الوقت و الجهد
- تحفيز العامل مادياً كلما أنجز شطراً من عمله.³

¹ فوزي، بوخرىص. مرجع سابق، ص 65.

² بوبكر، بوخرىصة و آخرون. دراسات في تسيير الموارد البشرية - إدارة الأفراد - ط1. الجزائر: منشورات قرطبة، 2008، ص 23.

³ محمود، السيد أبو النيل. علم النفس الصناعي - بحوث عربية و عالمية - بيروت: دار النهضة، 1985، ص 40.41.

و كما هو ملاحظ فان هذه الحركة ركزت كثيرا على الجانب العلمي لتنظيم العمل و إدارته و التي تعتمد على التجربة و الملاحظة

العلمية و القياس ، و يتمثل طابعها الوظيفي ، في أن هذه النظرية و المقاربة تستهدف تحقيق زيادة الإنتاج ، كما أنها تنظر لتسيير الموارد البشرية من خلال التنظيم العلمي للعمل و المبادئ السابق ذكرها.

و دون التعرض إلى جميع الأعمال و النظريات الكثيرة التي تمت في هذا الإطار نشير كذالك ضمن مدخل الإدارة العلمية إلى المبادئ الإدارية التنظيمية التي ذكرها " هنري فايول " و التي تعتبر أعمال تنظيمية تسييرية للموارد البشرية ، التي استخلصها من الممارسة العلمية بصفتها مهندسا في مناخ الفهم وهذه المبادئ هي :

- تقسيم العمل : و ذلك من اجل زيادة الإنتاجية و خفض التكاليف.
- الانضباط : هو الالتزام بالاتفاقات المعقودة بين المجموعات المختلفة في المؤسسة
- إخضاع الأهداف الشخصية للأهداف العامة : يجب على المسؤولين و العاملين ان يتغاضوا عن مصالحهم و أهدافهم الشخصية لصالح المصلحة الجماعية ، وللسير الحسن للمؤسسة و الموارد البشرية.
- التعويض للإفراد : يتم التعويض على أساس الخدمة المؤداة.
- المركزية : و هي مدى تخفيض دور المرؤوس في العمل فكلما قل دوره و ضعف ، كلما زادت المركزية و العكس صحيح
- الترتيب و النظام : و يطبق على تسيير الموارد البشرية و المادية
- العدالة في التسيير : هو تطبيق القواعد و النظم على أساس من العدل و التساوي بين جميع العمل .
- الاستقرار الوظيفي : و هو تباع سياسة تؤدي إلى ارتباط الموظفين و العاملين - و لاسيما المديرين - ب المؤسسة في الأجل الطويل.
- المبادرة : و هو تشجيع العاملين في المؤسسة على اتخاذ المبادرة .
- روح الجماعة : و هي وحدة الجهود و العمل من خلال انسجام المصالح و الأهداف ، و أفضل الوسائل لتحقيق روح الجماعة هي مبدأ وحدة الأمر و سياسة الاتصالات في نمط تسيير الموارد البشرية.¹

و خلاصة القول أن هذا المدخل (مدخل الإدارة العلمية) في تفسيره لتسيير الموارد البشرية في نطاق التنظيم ، يؤكد على دور العوامل الإدارية التنظيمية ، و بالتالي على عقلانية التنظيم و التسيير الخاص للمؤسسة ، كما يؤكد من جهة هذا المدخل على دور العوامل الذاتية المتعلقة بالإنسان نفسه ، بصفتها كائنا عقلانيا اقتصاديا تأتي أفعاله دوما متطابقة مع أفضلياته الخاصة.

2 - المدخل النفسي - الاجتماعي :

¹ محمد ، بومخلوف . التنظيم الصناعي و البيئة . ط 1 . الجزائر : دار الأمة ، 2001 ، ص 60 .

لقد تطور هذا المدخل في دراسة تسيير الموارد البشرية و التنظيم أعقاب النتائج التي أسفرت عنها أبحاث حركة العلاقات الإنسانية التي جاءت كرد فعل مباشر لحركة الإدارة العلمية.

محاولاً هذا المدخل تطوير وبلورة نظرية لفهم السلوك الإنساني في نطاق التنظيم و هي تنظر للعامل في نطاق التسيير، باعتباره كائناً إنسانياً له مشاعر و أحاسيس و ينفعل في بيئة العمل.¹ و من ثم فإن تحقيق أهداف المؤسسة تمر عبر إعادة الاعتبار للعنصر البشري. و يتم هذا النمط في التسيير الموارد البشرية من خلال احترام القيم التي يحملها العامل ، و الاهتمام بعناصر الاتصال و العلاقات الاجتماعية و المهنية على جميع الأصعدة و الأبنية التنظيمية .

و يتأثر الإنسان في مجال العمل بالاعتبار و الاهتمام الذي يولى له ، لذلك وجب الاهتمام بهذا الجانب و بظروف العامل الفيزيائية لتحسين العمل و رفع المردودية، فهذا المدخل ينطلق من تصور نظري مناقض لتلك التي أكدتها حركة الإدارة العلمية او التنظيم العلمي للعمل، و يعمل هذا المدخل بالمبادئ و التوجيهات النظرية و التطبيقية لكل من علم النفس و علم الاجتماع و ذلك كما أشار "بيو" و "ريتشارد هال" إلى أن نظريات علم النفس الاجتماعي تصنف إلى مجموعتين :

نظريات تتخذ من الجماعة وحدة التحليل و تعرف بنظريات الجماعة و و نظريات تتخذ من الفرد وحدة التحليل و تعرف بالنظريات الفردية.²

فيفي نطاق مدخل علم النفس - الاجتماعي لدراسة التنظيم الذي يركز اهتماماته على الفرد، تطورت ثلاث مداخل فرعية في دراسة تسيير الموارد البشرية و تنظيمها

1. الإنسان الاجتماعي 2. الإنسان الساعي لتحقيق ذاته 3. الإنسان المركب.³

ويؤكد هذا المدخل بصفة عامة على دور الحاجات الاجتماعية و الدوافع الفردية الذاتية في تفسير السلوك الفردي في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة . كما يؤكد هذا المدخل أيضا على الظواهر الاجتماعية التنظيمية الناتجة عن التعارض الذي قد ينشأ بين حاجات التنظيم و حاجات الموارد البشرية .

¹ بوبكر، بوخرينة و آخرون ، مرجع سابق ، ص 25 .

² محمد ، بوخلوف ، ، مرجع سابق ، ص 62 .

³ اعتماد ، إعلام . دراسات في علم الاجتماع التنظيمي . ط 1. مصر : مكتبة الانجلو مصرية ، 1994 ، ص 82 .

كما يشير في أفكار رواده على تفسيره السلوك البشري و تسييره في النطاق التنظيمي على دور العوامل النفسية -

الاجتماعية و على مدى الإشباع الذي يحققه الفرد العامل في نطاق عمله لاحتياجاته الاجتماعية، و التي تختلف باختلاف الأفراد، و في ضوء ما يوفره التنظيم من اجل إشباع تلك الاحتياجات، و أيضا في ضوء متطلبات التنظيم من اجل تحقيق أهدافه¹.

مثال عن تطبيق مقارنة نظرية الحاجات (ماسلو) في تنظيم و تسيير الموارد البشرية :

نعلم أن هرم الحاجات يتكون من :

- الحاجات البيولوجية - احتياجات الأمن - الاحتياجات الاجتماعية - تقدير الذات - و تحقيق الذات

المرحلة الأولى البيولوجية هي مرحلة مفروق منها فهي الدعامة الاساسية، أما الحاجة إلى الانتماء من وجهة نظر تسيير الموارد البشرية فهي تعني محاولة تأمين الوظيفة و ضمان الحصول على المقابل المالي... الخ، و تتعلق الحاجات الخاصة بالانتماء إلى الطبيعة الاجتماعية للأفراد و هي تمثل النقطة الفاصلة بين حاجات الفرد و حاجاته اللامادية... أما الحاجات إلى الاعتبار فإنها تعني في مقارنتها لتسيير الموارد البشرية حاجة الفرد (العامل) إلى الوعي بأهميته إلى بالنسبة إلى الآخرين... أما أخيرا الحاجة إلى تحقيق الذات، فان الكفاية و الفعالية التنظيمية المرتبطتان بتحقيق الدور الاجتماعي، هي من أهم العوامل الموصلة إلى تحقيق الذات.

و يمكن أن نشير في الأخير إلى أن مجهودات المنظور النفسي - الاجتماعي لتنظيم العمل و تسيير الموارد البشرية، كان بمثابة إعادة النظر في التصور الكلاسيكي الميكانيكي. و قد فتحت هذه المساهمات الطريق لتطورات أخرى و تراكم علمي آخر مثل أعمال المدخل السلوكي في تسيير الموارد البشرية.

3 - المدخل البنائي :

يستعين هذا المدخل في دراسته لتسيير الموارد البشرية، بالتصورات النظرية النسقية في علم الاجتماع فهو يعكس الجانب التطبيقي لهذه النظرية في ميدان العمل و التسيير، حيث يرى أصحاب هذه الاتجاه بان التنظيمات تتخذ لنفسها بناء تنظيميا يتوافق مع أهدافها و ذلك من حيث الأقسام و الوحدات و الفروع و ترتيب السلطة و مستويات المسؤولية و نظام الاتصال، و هذا بالإضافة إلى البناءات

¹ محمد، بوخلوف،، مرجع سابق، ص63.

الأخرى ذات الطابع العمالي مثل الجماعات الرسمية في التنظيم و فروعها الممثلة في تسيير الأعمال دون إغفال البناءات غير الرسمية في التسيير و التنظيم.¹

وتأسيسا على ذلك فان السلوك الفردي و الجماعي في نطاق التسيير يمكن أن يفسر في ضوء طابعه البنائي الذي يترك آثاره واضحة على سلوكيات الأفراد و تصرفاتهم ، و لذلك يميل أصحاب هذا الاتجاه إلى الكشف عن أسباب الظواهر الاجتماعية التنظيمية في النواحي البنائية للتنظيم و تسييرها في ضوء مقولات نظرية النسق الاجتماعي ، و ذلك مثل التغيب عن العمل و دوران العمل و عمليات التكيف و الاندماج و الصراع و غيرها من العمليات الاجتماعية و هذا وفق الافتراض القائل بان "بان الأبنية التنظيمية أو الاحتياجات السيكولوجية للأعضاء تحدد السلوك".²

ينظر هذا المدخل - في ضوء نظرية الأبنية أو النسق - إلى أن التنظيمات بصفتها أبنية اجتماعية تتكون من أبنية فرعية ، و هي بدورها تعتبر عنصرا بنائيا في بناء اجتماعي اشمل ، بمعنى آخر أن تسيير الموارد البشرية هي ضمن هذه الأبنية و لا تقوم الأبنية الاجتماعية بدورها و بالتالي التنظيمات إلى جانب تكوينها من عدة انساق فرعية ضمن نسق اجتماعي أكبر و اشمل لي هو المجتمع . و هذه النظرة تقوم على عدة مسلمات من بينها : " بان التنظيمات تتكون من مجموعة من الأجزاء التي تعتمد على بعضها البعض ، و ان التنظيمات لها احتياجات من اجل البقاء ، و أن التنظيمات كأنساق تتصرف و تؤدي أفعالا".³

فبالنسبة لاعتماد هذه الأبنية الفرعية على بعضها البعض فذلك يعني ا ناي تأثير يصيب جزء من أجزاء التنظيم ، فان ذلك التأثير ينتقل إلى أجزاء أخرى ، و هذا على مستوى الداخلي و الخارجي مع الأنساق الأخرى في المجتمع الأكبر. و حاجات النسق هنا تحقيق أهداف المؤسسة ليضمن لنفسه البقاء و الاستمرار.

وغير بعيد عن هذا المدخل نجد المدخل الإداري الوظيفي ، الذي ينطلق أنصاره من إيمانهم أن المنظمات على اختلافها شخصية مؤسسة تميزها عن شخصيات الأفراد و الجماعة و إن هناك مبادئ عامة تحكمها يمكن الاسترشاد بها لإدارتها و تنظيمها و ضمان كفاءتها و تحسين أدائها . و قد ساهمت جهود المعنيين بهذا المدخل الإداري الوظيفي في تعميق مفهوم الوظيفة الإدارية و العملية الإدارية و عناصر

¹ المرجع السابق ، ص 64 .

² دافيد ، سيلفرمان . الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم . ترجمة و تقديم . عادل مختار الهواري . القاهرة : مكتبة تحضة الشرق ، 1980 ، ص 46 .

³ نفس المرجع ، ص 37 .

الإدارة و نشاطاتها، و كيفية تقسيم الأعمال و توزيع الصلاحيات و المهام و تنظيم الاتصالات و حددت معاني الصلاحية و المسؤولية و كيفية رسم الخرائط و الهياكل التنظيمية و إعادة تنظيم المؤسسات و أسس الرقابة و نطاق الإشراف المناسب.¹

أن اغلب الكتابات التنظيمية المطروحة ضمن هذا المدخل الإداري الوظيفي تعد تقليدية من وجهة نظر السلوكيين ، لكونها انطلقت من التعامل مع المنظمات و المعرفة التنظيمية فيه هي معرفة إدارية بحتة .

و هكذا فقد عاج المدخل المدخل البنائي للتنظيمات في ضوء أربعة تصورات هي :----

1- التنظيمات ابنية اجتماعية توافقية

2- التنظيمات انساق اجتماعية

3- ظواهر الاغتراب و الصراع في التنظيمات

4- ظواهر القوة و الصراع في التنظيمات.²

فالتصور الأول الذي يرى التنظيمات و ما تحمله من موارد بشرية و مادية عبارة عن أبنية اجتماعية توافقية فهو من تطوير أعمال "فيليب سيزلينك" الذي يرى التنظيمات من اجل تحقيق أهدافها و مواردها المادية و الإنسانية و الفنية، مما يجعل الأفراد يقاومون كل محاولة تعاملهم كوسائل و هم يتفاعلون كجماعات و يعملون على تحقيق أهدافهم ، و حل مشاكلهم ، فيظهر نتيجة الى ذلك البناء غير الرسمي ضروريا و جوهريا في النسق الرسمي ، و من ثم يفسر السلوك ضمن تسيير الموارد البشرية باعتباره استجابة لهذه الحاجات و التكيف مع ما تدخله من ميكانيزمات الدفاع عن تحولات بنائية على التنظيم .

أما بالنسبة للتصور الثاني الذي يرى التنظيمات على انها انساق اجتماعية، فهو من تطوير أعمال (تلكوت بارسونز) و الذي نظر إلى التنظيمات على انها انساق اجتماعية طبيعة و اعتبرها مجالا ممتازا لاختبار نظريته العامة في النسق الاجتماعي، فان أراد ان يطبق المشكلات الأربع التي تواجه الأنساق بصفة عامة على التنظيمات بصفتها انساق اجتماعية و تتمثل هذه المشكلات في :

¹ نقلا عن ماهر، صيادي. نظرية التنظيم - محاضرات علمية (اسئلة محلولة).الأردن : 2006 ، ص 24،25 .

² محمد ، بوخولوف. مرجع سابق ، ص 66 .

التكيف و الانجاز ، الأهداف و التكامل و الكمون (ضبط التوتر) و ان جميع المشكلات التي تواجه المنظمات تنحصر في هذه المشكلات و يجب معالجتها لضمان التوازن الداخلي لتسيير الموارد البشرية و تنظيمها و فهم العلاقات و السلوكيات الفردية و الجمعية .

أما التصور الثالث الذي يرى التنظيم و تسيير الموارد البشرية على أنها مجال أو حيز من الاغتراب و الصراع فهو من تطوير أعمال (امتاي اتريوني) الذي يرى الاغتراب و الصراع بامران لا يخلو منها التنظيمات في نمط تسيير الموارد البشرية بل مرغوب فيهما في بعض الأحيان ، يعني النظر الى المنظمات على أنها وحدات اجتماعية متباينة معقدة و كبيرة تتفاعل داخلها جماعات متباينة و كثيرة ، فالصراع حسب ايتريوني أمر مؤكد في التسيير للموارد البشرية، إضافة إلى غربة العامل في عمله بسبب رتابة العمل و خضوعه لتنظيم عملية العمل من حيث الزمان و المكان و انفصاله عن إنتاجه .¹

أما بالنسبة للتصور الرابع الذي يرى بان تسيير الموارد البشرية تنطوي على القوة و الصراع فهو من تطوير أعمال (ألفين جولندر) الذي يعتقد بان التنظيمات ليست دوما منسجمة، فالتنظيم غير الرسمي الذي يشير إلى أنماط من المعتقدات و العواطف و بصفة أدق فان العلاقات الاجتماعية بين أفراد التنظيم تشتمل على علاقات المودة و العاطفة ، كما أنها تستلزم على بعض صور العداوة و الصراع.² و هكذا فالتنظيم نسقا عن من القوى المتصارعة بسبب تعارض بين مصالح جماعات العمل على المستوى الداخلي و جماعات على المستوى المجتمعي الكلي .

4 - المدخل السلوكي :

ينطلق هذا المدخل من فكرة أن تسيير الموارد البشرية و تنظيم الأعمال عبارة عن بيئة تؤثر في سلوكيات الأفراد و علاقاتهم ، و من ثم يمكن دراستها و فهمها في ضوء البيئة الداخلية للتنظيم ، المتمثلة في الجو او المناخ التنظيمي السائد فيه الذي يعيش فيه الأفراد و يتفاعلون مع عناصره المختلفة ، من أفراد و جماعات و قوانين و إجراءات منظمة و ضابطة للعلاقات و تكنولوجيا و غيرها من العناصر . و يمكن تحديد عناصر البيئة الداخلية للتنظيم في العناصر التالية :

1- العنصر البشري (الأفراد و الجماعات)

2- العنصر التشريعي القانوني المنظم للعلاقات

¹ نفس المرجع ، ص 67 .

² المرجع السابق ، ص 68 .

3- العنصر التكنولوجي الفني للعمل .

4- الظروف الفيزيكية للعمل.

و قد ركز هذا المدخل كذلك لدراسته تسيير الموارد البشرية و في نطاق التنظيم على عدة أبعاد :

1- أساليب القيادة

2- المشاركة .

3- الخصائص الأساسية الشخصية الإنسانية في مقابل خصائص التنظيم الرسمي .

4- العمل مقابل الحوافز¹.

إن جميع هذه الأبعاد التنظيمية تشكل بيئة التنظيم التي تتحدد في ضوءها الاتجاهات و الدوافع لدى الأعضاء في موقف العمل ، و تحدد سلوكياتهم و تصرفاتهم في نطاق التنظيم .

فالنسبة لأساليب القيادة ، و في ضوء نتائج البحوث التي أجريت في هذا الميدان يشير (ماكر يجور) الى أن القيادة داخل التنظيم هي عبارة عن العلاقة بين خصائص أو سمات القائد و و اتجاهات و حاجات الإبتاع و خصائص التنظيم و الوسط الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي الذي توجد فيه ، حيث أكد ان هناك علاقة بين اعتماد متبادل بين الرئيس و المرؤوس .

أما لبعده المشاركة ، يعنى المشاركة في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات تمثل اهم أسس القيادة التنظيمية.

أما بالنسبة للخصائص الأساسية للشخصية للإنسانية في مقابل خصائص التنظيم الرسمية فقد حاول (ارجريس) أن يطور هذا البعد في دراسة السلوك الإنساني في التنظيم من خلال تركيزه على التفاعل بين الأفراد و التنظيم الرسمي (أي التفاعل و الربط بين الخصائص الإنسانية للفرد العامل و الخصائص الرسمية للتنظيم . و هذا التفاعل يتأثر كل واحد منهما بخصائص الآخر. و من ثم هذا التفاعل و فهم العلاقات بين التنظيم الرسمي و خصائص الفرد العامل ، يساعد التنظيم غير الرسمي في التقليل من الأسباب الأساسية للصراع و الإحباط التنظيمي للموارد البشرية.

¹ عبد الرزاق ، جلي . علم الاجتماع الصناعي . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 1995 ، ص 146 ، 147 .

أما للبعد الأخير للعمل مقابل الحوافز ، هو تطوير للأبحاث و مجموعة من العلماء في التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، الذين ساهموا بشكل جيد في الحوافز المادية .¹ لكن اهتموا الجانب الإنساني المعنوي و الحافز المعنوي الذي من شأنه ان يؤدي إلى تحقيق أهداف الشخصية للعامل و الولاء لمؤسسة و تحقيق الإنتاجية و استمرار حياة المؤسسة.

5- المدخل السوسيو - تكنولوجي :

يمكن الإشارة إلى هذا المدخل الفني التكنولوجي - الاجتماعي لدراسة تسيير الموارد البشرية ، الذي يعتبر مدخلا امبريقيا بإعمال و إسهامات الكثير من العلماء ، الذين اهتموا بتأثير التكنولوجيا على الجانب السوسيوولوجي للعمل و الجانب الإنساني . لاسيما الذي يتصل بالتكنولوجيا و الاغتراب ضمن أعمال (روبيرت بلونر) الذي حاول ان يبرهن على أن التنظيم الاجتماعي للمؤسسة هو إلى حد كبير نتيجة التكنولوجيا ، يعني ان النسق الفني الذي يؤدي إلى إحساس العامل بالعجز و الاغتراب كما يحدد درجة اندماجه مع رفاقه و طبيعة جماعات العمل (التكنولوجيا - التنظيم الاجتماعي - اغتراب العامل و اندماجه).

وكذلك إسهامات (وليام فوت هويت) w.f.whyte الذي أكد على البيئة التنظيمية و الوضعية التكنولوجية و أثرها على لتسيير الموارد البشرية و تنظيم الأعمال داخل المؤسسة ، و (اسهامات سايلز) الذي حاول أن يوضع علاقة التكنولوجيا بنمو جماعات العمل في التنظيم و غيرهم من العلماء.²

كما يؤكد هذا المدخل على المدرسة السوسيو - التقنية المتمثلة في جماعة (تافستوك معهد العلاقات الإنسانية) عرفت شهرة كبيرة في حقل تسيير الموارد البشرية و في التنظيمات ، التي كان تعرف كذلك بمفهوم النسق الاجتماعي - التقني ، و اولة الدراسات التي ركزت على الجانب السوسيو - التقني تلك التي قام بها (إمري تريست) و (ك.بامفورث) حول العوائق التي صادفتها صناعة استخراج الفحم التي طبقت فيها فيها تقنيات العمل المتسلسل فقد لاحظ الباحثان ان التنظيم الذي اعتمد بتميز بالتكلس و الجمود .³ و ان تلك التقنيات لا يمكن أن تتحملها سيرورة العمل ، في المناجم و التي تعرضت إلى اختلالات متتالية ، و من هذه الدراسة التي قاما بها الباحثان نستخلص ثلاثة مبادئ جوهرية :

¹ محمد ، بومخلوف. مرجع سابق ، ص 70 . 71 .

² انظر: دافيد ، سيلفرمان .مرجع سابق ، ص 133 - 162 .

³ بوبكر ، بوخرينة و اخرون ، مرجع سابق ، ص 31 .

أولاً : أكد (تريست و بامفورت) على ان النموذج البيروقراطي في تسيير الموارد البشرية المركز ، لا يمنح بذاته أي نجاعة حتى في حالة البرامج التحديثية للعمل .

ثانياً : من غير الممكن الفصل بين التسيير الرسمي و التسيير غير الرسمي حيث تبين انهما مرتبطان.

و الأطروحة الأساسية للمدرسة التكنو – اجتماعية تتمثل في : معالجة المباشر لعمل التنظيمات ، عوض التعرض لها من زاوية مفهوم الرضا في المؤسسة. يعني الأشكال ليس في تفكير في تنظيمات للأفراد ، بل تصميم تنظيمات يتفاهم حولها أفراد المنظمة .

ثالثاً : أعطى الباحثان افضل نموذج للتنظيم و تسيير الأعمال و الموارد هو نموذج و مبدأ الانضباط الذاتي¹.

و من أفكار النسق السوسيو – التقني كذلك :

- يتداخل النسق المفتوح مع البيئة المحيطة
- يتميز بقدرته على الوصول إلى الهدف ذاته بعدة طرق بوسائل او إمكانيات أخرى .
- يعمل على إيجاد حالة من الاستقرار و التوازن في عمله بمعنى ان النسق يتطور ينمو و يتوسع مع تكييف الظروف الخارجية .
- لا يرتبط تنظيم فرق العمل ، لا بالتكنولوجيا ، و لا بالسلوكيات ، داخل فريق العمل لكن بالاثنين معا .
- يتعامل الجانب التكنولوجي و الجانب الاجتماعي داخل التنظيم بشكل متكامل².

و في نظرنا انه من الرغم أهمية البعد التكنولوجي في تحديد تسيير الموارد البشرية و تنظيم العمل ، فان التكنولوجيا تبقى عنصراً أساسياً في بيئة تنظيم و تسيير الموارد البشرية و هي جزء من بيئتهما ، و من ثم فهي تعتبر من العناصر الأساسية المتأثرة و المؤثرة في تسيير الموارد البشرية .

6 - المدخل الايكولوجي :

اهتم أصحاب هذا المدخل أساساً في فهمهم و تفسيرهم لتسيير الموارد البشرية في نطاق التنظيم و العمل بأثر البيئة المحلية في سلوك الموارد البشرية ، و من حيث توحدهم و تفرقهم حول القضايا التي تم التنظيم و فهمهم ، و كذلك من حيث تأثير البناء الاجتماعي و

¹ نفس المرجع ، ص 32 .

² المرجع السابق ، ص 34 .

الثقافي للمجتمع المحلي على سلوكيات الأفراد داخل التنظيم، و أيضا أثرها في الأهداف الخاصة للتنظيم و الإستراتيجية التي يمكن أن يتبعها من اجل التكيف.

و يمكن أن نشير إلى أن البيئة الخارجية المحلية المقصودة للتنظيم تتخذ عدة أبعاد أهمها البعد الاجتماعي - الثقافي المتمثل في نمط العلاقات الاجتماعي ، من حيث الفردية و الجماعية و التعارف و التعاون وأيضا العادات و التقاليد، و البعد الاقتصادي و يتعلق بمدى تكامل أهداف التنظيم مع الأهداف المحلية و احتياجات السكان و المجتمع المحلي بصفة أدق .¹

و يمكن الإشارة إلى دراستين أساسيتين كلاسيكيتين مشهورتين في هذا الإطار :

الدراسة الأولى : و هي دراسة (فيليب سيزلنك) على إحدى المنظمات الأمريكية (منظمة التنسي فالي) في احد مشاريعها الذي كان يهدف إلى تنمية و تطوير الحياة الاجتماعية لإحدى القرى من خلال تطوير الأساليب الزراعية و تقديم الإرشادات اللازمة، و اعتبر (سيزلنك) المشروع تنظيما و بين كيف أن المجتمع المحلي اثر في أهداف التنظيم مما اضطره إلى التكيف و التغيير في بعض أهدافه ، و ذلك عندما مارس السكان بعض الضغوط على المشروع و اظهروا مقاومتهم له ، فلجأت المنظمة إلى سياسة استقطاب رجال الصفوة في المجتمع المحلي و إشراكهم في إدارة التنظيم ، و هكذا حدث التكيف مع شروط البيئة الاجتماعية ، و من ثم يستنتج (سيزلنك) ضرورة تحليل السلوك التنظيمي في ضوء استجابة التنظيم لحاجات الأفراد و تلبية لها .²

الدراسة الثانية : و هي دراسة (الفن جولدنر) عن أنماط البيروقراطية الصناعية من خلال إجراء دراسة مقارنة بين مواقف عمال مصنع الجبس من القرارات الإدارية الرسمية لكل من عمال المصنع و عمال المنجم ، فتوصل من دراسته هذه إلى أن عمال المنجم أبدوا مقاومة أكثر للقرارات الإدارية ،، بينما عمال المصنع كانوا أكثر استسلاما و اقل مقاومة رغم استيائهم لقرارات الإدارة ، وفسر جولدنر هذه الفروق في المقاومة و الاستسلام إلى عدة عوامل تتعلق بالبيئة (البيئة الخارجية للتنظيم) . و هو أن عمال المناجم يتمتعون بعلاقات اجتماعي قوية خارج نطاق العمل في مجتمعهم المحلي و يشاركون في تدعيم قيم مجتمعهم المحلي ،بينما عمال المصنع أكثر تبعثرا و تفرقا في المكان و في

¹ ناصر ،قاسيمي . سوسيولوجيا المنظمات - دراسات نظرية و تطبيقية - . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،2014، ص 258 .

من اجل المزيد بخصوص الدراسة انظر :

- طلعت ،إبراهيم لطفي . علم الاجتماع التنظيم .القاهرة : دار الغرب للنشر و التوزيع ،2008، ص 109 - 115 .

² - دافيد ، سيلفرمان .مرجع سابق ،ص 67 - 70 .

حياتهم الاجتماعية خارج نطاق العمل و يقل تفاعلهم في مجتمعهم المحلي و من هنا جاء تأكيدهم على اثر البيئة المحلية الخارجية على سلوك الأفراد داخل التنظيم.¹

و تجدر الإشارة الى تسيير الموارد البشرية إلى ان الاختلاف في مواقف العمال و في سلوكهم في نطاق العمل التنظيمي تأثرا بالبيئة الخارجية ، فالبيئة الخارجية او الجانب الايكولوجي و ما يحمله من تفاعلات اجتماعية له تأثير على تسيير الموارد البشرية و تنظيم العمل.

خاتمة :

و في الأخير تبقى المقاربة السوسيو- تنظيمية لدراسة تسيير الموارد البشرية ، من القضايا المهمة في تنظيم العمل ، ورغم الانتقادات التي تعرضت لها النظريات السوسيوولوجية و النظريات التنظيمية ، وربما يرجع ذلك الى الخلفيات الإيديولوجية لكل مدخل او نظرية ، إلا أن هذا لا يقلل من الأهمية و الدور الذي ساهمت به بكل مداخلها النظرية و المنهجية في فهم و دراسة تسيير الموارد البشرية ضمن المنظمات ، كما ساهمت النظريات السوسيو -التنظيمية أو علم الاجتماع التنظيمي في نمو المنظمات و تطويرها ، ويمكن استخلاص الأفكار التي نخرج بها من خلال عرض هذه المداخلة و هي :

- تعتبر المقاربة السوسيو - التنظيمية كمرجعية و خلفية تنظيمية و منهجية لكل الأعمال الإدارية .
 - دفعت بالعديد من الباحثين و المفكرين ، وحتى أرباب العمل و المؤسسات إلى العمل بالنظريات السوسيو -التنظيمية و تطبيق أفكارها في تسيير الموارد البشرية خاصة المؤسسات الغربية .
 - كما لا ننسى أنها المرجعية الفكرية و الإطار الموجه لكل البحوث الأكاديمية لكل المهتمين و المنشغلين بدراسة الموارد البشرية.
- و يمكننا أن نختتم المداخلة هذه بسؤال ما واقع تسيير الموارد البشرية في المنظمات العمومية في الجزائر ؟.

¹ عبد الرزاق ، جلي. مرجع سابق ، ص 175 .

قائمة المراجع :

- 1- إبراهيم لطفي ، طلعت . علم الاجتماع التنظيم . القاهرة : دار الغريب للنشر و التوزيع ، 2008 .
- 2- أبو النيل ، محمود السيد. علم النفس الصناعي - بحوث عربية و عالمية - . بيروت : دار النهضة ، 1985 .
- 3- إعلام ، اعتماد. دراسات في علم الاجتماع التنظيمي . ط1. مصر : مكتبة الانجلو المصرية ، 1994 .
- 4- بوخریصة ، بوبكر ، آخرون . دراسات في تسيير الموارد البشرية - إدارة الأفراد - . ط1. الجزائر : منشورات قرطبة ، 2008 .
- 5- بوخریص ، فوزي. مدخل إلى سوسیولوجیا الجمعیات . المغرب : إفريقيا الشرق للنشر ، 2013 .
- 6- بومخلوف ، محمد . التنظيم الصناعي و البيئة . ط1. الجزائر : دار الأمة ، 2001 .
- 7- جليبي ، عبد الرزاق . علم الاجتماع الصناعي . الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 1995 .
- 8- سيلفرمان ، دافيد . الإطار السوسیولوجي لنظرية التنظيم . ترجمة و تقديم. عادل مختار الهوارى . القاهرة : مكتبة نهضة الشرق ، 1980 .
- 9- صيادي ، ماهر . نظرية التنظيم . محاضرات علمية ، الأردن : 2006 .
- 10- قاسيمي ، ناصر . سوسیولوجیا المنظمات - دراسات نظرية و تطبيقية - . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2014 .
- 11- BACHLARD , GASTON . LA FORMATION DE L'ESPRIT SCIENTIFIQUE. Édition Vrin.7 éd,1970

