## المحور الثاني : المأسسة الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية في علم الاجتماع

## ثانيا: مقاربة علم الاجتماع التنظيم

### المحاضرة الخامسة: مقاربة علم اجتماع التنظيم مستويات ونظريات

**01* مفهوم مقاربة علم اجتماع التنظيم:** يشير الكثير من المتخصصين الى أن تجارب الهوثورن التي جرت في العشرينات من القرن الـ 20 م تحت إشراف إلتون مايو (بدأت عام 1924 استمرت حتى عام 1932) والتي كانت شركة ويسترن إليكتريك الامريكية ميدانا لها، والتي نشأ عنها مدرسة العلاقات الانسانية هي التي تمثل **بداية اهتمام علم الاجتماع** بدراسة **التنظيم والمؤسسات** باعتبارها **أجهزة عمل رسمية مخصصة** من المجتمع للعمل من أجل أهداف اجتماعية، من خلال تشريح بيئتها **الداخلية الاجتماعية والتنظيمية** الرسمية وغير الرسمية، بمختلف تفاعلاتها وعلاقاتها لتحديد **عوامل النجاح** وعوامل **القصور** فيها، **وآليات التحكم** فيها وتوجيهها، ومنها تَشَكَّلَ علم **الاجتماع الصناعي**[1]، الذي يعتبر أول اهتمام متخصص في المؤسسات الصناعية من جانب علم الاجتماع. وشهدت أواخر الثلاثينات وأوائل الأربعينات من القرن الـ 20 م وما بعدها ازدياد اهتمام علماء الاجتماع بدراسة المؤسسات (المنظمات البيروقراطية) المختلفة، حيث لم يعد الأمر مقتصرا على المؤسسات الصناعية وحدها، بل شملت الدراسات منظمات مالية وتجارية وتعليمية .. وقد ظهر من ذلك **علم اجتماع التنظيم كفرع من علم الاجتماع ميدانه المؤسسات والتنظيمات الرسمية ذات الطابع البيروقراطي** بمختلف أنواعها وأشكالها، وبمختلف متغيرات وأبعاد بيئتها الداخلية والخارجية، مع الاهتمام بتأثيرات البيئة الخارجية بأبعادها الاجتماعية والتكنولوجية على بنية وأنشطة وعمليات وأهداف التنظيمات، وتأثير عمليات وأهداف وأنشطة تلك المؤسسات على علاقاتها ببيئتها الخارجية، إضافة إلى الاهتمام بالبحث في أنماط تلك المؤسسات وعقد المقارنات بينها . **وبذلك** يمكن أن يُعرف علم اجتماع التنظيم بأنه ذلك الفرع من علم الاجتماع الذي يهتم بدراسة المؤسسات الرسمية المختلفة (ذات الطابع البيروقراطي)، من خلال محاولة تطبيق مبادئ وقواعد ومناهج علم الاجتماع عليها بغية فهم طبيعة وآليات عملها وأهدافها ومكونات بيئتها؛ والظواهر الناتجة عن تلك البيئة والعناصر المكونة لها؛ من أجل الوصول إلى تفسير علمي للظواهر التي تحدث داخلها فتؤثر على عملها وأهدافها وحاجاتها وحاجات واهداف أفرادها، باعتبار ان تلك المؤسسات تشكل مجتمعات مصغرة. **لها متطلبات وأهداف وحاجات وتواجه مشكلات، لا تنفصل غالبا عن تلك المشكلات والمتطلبات والحاجات التي ترتبط بالمجتمع الكبير الذي تعمل فيه.**

**02* العلاقة بين المقاربة السوسيولوجية المتخصصة للمؤسسة في علم اجتماع التنظيم ومقاربة علم الاجتماع العام:** يعد علم اجتماع التنظيم فرعا من فروع علم الاجتماع لهذا فانه يستفيد في تحديد موضوعاته وأدوات ومناهج دراسته،

[1] – انظر: جلبي، علي عبد الرزاق. علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية– مصر، ب ت ن، ص. 11، وأيضا: جبارة، جبارة عطية. الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2001، ص .62

من الأطر النظرية والمنهجية لعلم الاجتماع العام، من خلال محاولة تطبيقها على دراسة المؤسسات والتنظيمات الرسمية ذات الطابع البيروقراطي، لأنه إذا كان علم الاجتماع العام يحاول تناول المجتمع ككل بالدراسة فان علم اجتماع التنظيم الذي يدرس المؤسسة والتنظيم كجزء من ذلك المجتمع الكبير، يحتاج إلى أطر نظرية وأدوات منهجية تنتمي إلى علم الاجتماع. لكن اهتمام علم اجتماع العام بالمؤسسات يتم غالبا من خلال التركيز على مجموعة الشروط والأطر ذات العلاقة بالإطار التأسيسي للمجتمع عموما، والمشكلات والتحديات التي تنشأ عن التحولات في البنية الاجتماعية وعلاقتها بالأطر السلوكية والفكرية للعلاقات والوظائف الاجتماعية والفردية؛ بينما يهتم علم اجتماع التنظيم بتلك الأطر التنظيمية التي تتأسس عليها التنظيمات باعتبارها هيئات ووحدات إنتاجية وتنظيمية تم تخصيصها من المجتمع لأجل انجاز أهداف اجتماعية، وهي باعتبارها –إضافة إلى ذلك كيانات بشرية– تعتبر ميدانا للعلاقات الاجتماعية، ومجالا تحدث فيه الكثير من العمليات، والممارسات التي لها علاقة بتحقيق تلك الأهداف، وضبط الوسائل والوظائف، وآليات الوصول إلى تنفيذها، دون إهمال علاقة تلك الوحدات الانتاجية والتنظيمية –باختلاف أنواعها– بالبناء الاجتماعي الكلي، ومشكلاته وأهدافه، ودون إهمال أيضا شروط وممارسات التأسيس والتنظيم التي تتعلق بتلك الوحدات (المؤسسات).

وفي هذا الإطار يمكن لعلم الاجتماع العام أن يستفيد مما تقدمه دراسات علم اجتماع التنظيم للمؤسسات كوحدات انتاجية وتنظيمية في تطوير وتحسين الأطر النظرية والمنهجية الإجرائية لدراسة المجتمع، وفهم آليات وشروط التأسيس لمختلف العمليات والأطر الاجتماعية، وتفاعلها مع بعضها.

**03* مستويات التحليل المؤسسي في علم اجتماع التنظيم:** يميز الحسيني[1] بين ثلاثة مستويات من تحليل المؤسسة في علم اجتماع التنظيم:

**أ– المستوى الأول:** وهو مستوى تحليل الفرد ويهتم اساسا بتحليل اتجاهات وسلوك أعضاء المؤسسة (المنظمة)، وخير من يمثله، مدرسة العلاقات الإنسانية والمهتمين بعملية صنع القرار.

**ب– المستوى الثاني:** تحليل العلاقات الإجتماعية بين الأفراد أعضاء الجماعات المختلفة داخل المؤسسة، ويمثله أيضا العلاقات الإنسانية والباحثين الذين تأثروا بمفاهيم علم النفس الإجتماعي في دراسة التنظيمات، ويسعى التحليل في هذا المستوى إلى اكتشاف شبكة العلاقات الإجتماعية السائدة بين الجماعات التنظيمية الصغيرة، ودراسة الأسس التي تقوم عليها هذه الجماعات.

**ج – المستوى الثالث:** وهو التحليل على مستوى المؤسسة ككل، باعتبارها نسقا اجتماعيا يتضمن علاقات متبادلة بين مكوناتها، وقد عرف هذا المستوى لدى البنائيين الوظيفيين ، وأيضا لدى أصحاب النسق الفني الإجتاعي، وأيضا لدى من اهتموا بمدى توافر العناصر البيروقراطية في المؤسسات، أمثال: بيتر بلاو وستانلي أودي؛ لأنهم نظروا للمؤسسة بوصفها مجموعة من العناصر التنظيمية والبنائية المتساندة وظيفيا.

* أما ميلر وفورم فيحددان أربع مستويات للتحليل في دراسة المؤسسة [2]:

---

1 – الحسيني . 1994، ص.235.

[2] - لطفي . 2007 ،ص. 32-33

**أ– المستوى الأول:** دراسة العلاقة بين المؤسسة والمجتمع المحلي بوجه عام، أي تحليل العلاقة بين المؤسسة والبيئة المحيطة بها.

**ب– المستوى الثاني:** دراسة النسق الإجتماعي الذي يميز المؤسسة ككل، وقد يتطلب الأمر هنا التعرف على أشكال أو صور التنظيم الرسمي وغير الرسمي داخل المؤسسات وكيفية التفاعل بينها.

**جـ – المستوى الثالث:** دراسة نمط العلاقات التنظيمية بين الأفراد داخل مختلف الجماعات الموجودة داخل المؤسسة.

**د– المستوى الرابع:** دراسة الأفراد بوصفهم أعضاء في المؤسسة؛ يمارسون أعمالا محددة ويشغلون مراكز مختلفة فيه. وهما يفضلان (ميلر وفورم) البدء بدراسة الابنية الإجتماعية ثم الإنتقال إلى الوحدات الأصغر .

**04* علم اجتماع التنظيم ونظرية التنظيم:** في علم اجتماع التنظيم؛ يتم عادة **التمييز بين نظرية التنظيم(المنظمة) ودراسة علم الاجتماع للتنظيم؛** حيث يضم التراث السوسيولوجي لعلم اجتماع التنظيم الكثير من الدراسات الامبريقية الميدانية التي كان ميدانها مؤسسات بيروقراطية. وهي مستمدة من **خارج مجال علم الاجتماع،** مثل دراسات تايلور ودراسات جيلبرت، وغيرهم من الباحثين الذين كانوا قد قاموا بدراسات **ميدانية كمتخصصين في الإدارة وليس في علم الاجتماع** خلال النصف الثاني من القرن ال19 م وبدايات القرن ال 20م، ومع ذلك فإن المراجع المتخصصة في علم اجتماع التنظيم دائما توردها كجزء من التراث الذي قام عليه علم اجتماع التنظيم، حيث تتشكل منها أسس التنظير الكلاسيكي للتنظيم، كما تشير أغلب تلك المراجع **إلى دراسات الهوثورن** التي أجريت في ال و م أ خلال منذ النصف الثاني من عشرينات القرن ال20 حتى بدايات الثلاثينات منه، باعتبارها تمثل **أول دراسة امبريقية تتم في ميدان علم الاجتماع،** وبها يُؤَرَّخ لبداية **علم الاجتماع الصناعي. الذي ظهر بعده علم اجتماع التنظيم،** كتخصص يعالج التنظيمات الاجتماعية بمختلف أنواعها، وبالتالي يشمل علم الاجتماع الصناعي الذي يعتبر فرعا منه لاعتبارات كثيرة أهمها أن علم اجتماع التنظيم موضوعه هو المنظمات الصناعية وغير الصناعية.كما يضم التراث النظري لعلم اجتماع التنظيم الكثير من المرتكزات الامبريقية التي تم القيام بها تحت مسمى علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، والتي انتشرت منذ الأربعينات من القرن العشرين.

**05* أهم المقاربات النظرية للتنظيم والمنظمات:** تختلف **التصنيفات المتعلقة بتلك المقاربات** مثلما تختلف الأسس التي يتم على أساسها تحديد تلك المقاربات والتمييز بينها، لكننا لن نتناول ذلك بل سنحاول الإشارة إلى أهم تلك المقاربات بإيجاز من خلال التصنيف الذي يقسمها إلى اتجاهات متمايزة، مع الإشارة إلى أن الكثير من نظريات التنظيم التي يتم دراستها ضمن علم اجتماع التنظيم، والتي تحفل بها كتب علم اجتماع التنظيم، هي نظريات لم تنشأ ضمن علم الاجتماع كما سبقت الاشارة، بل نشأت ضمن علوم الإدارة غالبا :

**أ* المقاربة الكلاسيكية:** وتتضمن عدد من النظريات التي حاولت أن تحدد وتضبط المفاهيم المتعلقة بالتنظيم والمبادئ التي يستند إليها، والتي ظهرت في الغرب أوائل القرن الـ 20م، وبذلك فتعبير "كلاسيكية" لا يشير إلى أنها جاءت في فترة تاريخية قديمة وانتهت، بقدر مايشير إلى الإطار الفكري الذي احتواها والظروف الأخرى التي ساهمت في تشكيلها وبلورة

مبادئها ومسلماتها[1]، وتشمل نظرية البيروقراطية لدى ماكس فيبر، ونظرية الادارة العلمية لدى تايلور، ونظرية التقسيم الاداري لفايول. و**تستند تلك النظرية** عموما إلى مبدأ التركيز على الوصول إلى كفاءة العمليات والأنشطة التنظيمية وفق نظرة ترى أن تلك الكفاءة لا بد أن تقاس بمعيار اقتصادي، مبني على مقدار ما يتحقق من إنتاجية؛ وما يتحقق من نجاح في ضمان الوصول بتلك الإنتاجية إلى حدود قصوى تمكن المؤسسة من ضمان الاستمرارية؛ وبذلك كانت تروج لفكرة النموذج المثالي للتنظيم[2]، من خلال البحث عن أفضل نموذج يمكنه تحقيق الفعالية وضبط قواعده.

إضافة إلى ذلك يمكن الإشارة إلى أن تلك النظريات – ومن خلال تلك المبادئ– قد كانت تُنَظِّر لإطار تنظيمي رشيد يخلو من أي مجال للتصرف والسلوك العفوي، حيث ركزت على جعل الوظيفة التي يتم توصيفها وتحديد واجباتها بدقة هي وحدة التنظيم الأساسية أما من يشغلها فعليه تكييف نفسه مع متطلباتها، كما أنها حاولت أن تجعل **من العلاقات التنظيمية خاضعة للرسمية** ومستجيبة لمتطلباتها وخاصة من حيث منح **قنوات الاتصال التنظيمي النازلة** التي تحمل الأوامر والتوجيهات من المراكز العليا إلى الدنيا كل الاهتمام؛ **وإهمال أهمية خطوط الاتصال الصاعد**، إضافة إلى تركيزها على دور **الرقابة وعمليات الضبط الرسمي، ونمذجة العلاقات والأدوار** التي تجعل من تلك النظرية وكأنها تصف **عناصر آلة وتسعى إلى ضبط كيفيات ومتطلبات تشغيلها والتحكم فيها**، كي يمكنها أن تؤدي العمل الذي يُراد لها أن تقوم به.

**ب* المقاربة النيوكلاسيكية: وتمثلها مدرسة العلاقات الإنسانية:** وهي تحسب ضمن ما يسمى **المدخل السلوكي** في التنظيم والإدارة، ورغم أن مَنشأَهَا الأول كان قد تأسس على تلك الاختبارات التي تمت على مبادئ النظرية الكلاسيكية، فإنها تعتبر في نظر الكثير من الباحثين قد جاءت كرد فعل غير مباشر على **المدرسة الكلاسيكية التي أهملت العنصر الإنساني** في المؤسسة، وقد بدأت **من خلال تجارب الهوثورن** التي أشرف عليها إلتون مايو في العشرينات من القرن الـ20م، وظهرت نتائجها الكاملة خلال الثلاثينات منه[3].

وقد **توصلت تجارب الهوثورن** التي نشأت عنها مدرسة العلاقات الإنسانية إلى النتائج التالية[4]:

أ* مستوى حجم ما يقدمه العامل لا تحدده طاقته الجسمية بل أيضا الظروف الاجتماعية.

ب* للمكافآت والحوافز غير المادية دورا رئيسيا في تحفيز العاملين ورفع مستوى رضاهم.

ج* يواجه العمال الإدارة ليس كأفراد بل كأعضاء في جماعات.

د* ضرورة تدريب الرؤساء والمشرفين في المؤسسات على أسس المعاملة الإنسانية.

هـ *لمعنويات العمال وعلاقات العمل أثر كبير على الإنتاجية.

---

[1] – السلمي، علي. ، بدون تاريخ، ص.27.

[2] – المرجع نفسه، ص.31.

[3] – للمزيد حول ذلك أنظر: القريوتي. مرجع سابق، السلمي، مرجع سابق.

[4] – القريوتي، مرجع سابق، ص– ص.82–83.

و* داخل المؤسسة يؤثر التنظيم والجماعات غير الرسمية على السلوك والإنتاجية في المؤسسة.

ج* **المقاربة الحديثة:** تتضمن مجموعة من النظريات التي ظهر اغلبها خلال **النصف الثاني** من القرن **العشرين**، والنظرية الحديثة للتنظيم ليست بأي شكل من الأشكال مجموعة موحدة من الأفكار، غير أن ما يجمعها هو محاولة دراسة التنظيم (المؤسسة)بشكل **شامل**[1]. وإن كان بعضها عمل على **تطوير النتائج** والفروض التي توصلت إليها النظرية النيوكلاسيكية التي انبثقت عن تجارب الهوثورن، فإن الكثير منها قد **تجاوز ذلك** إلى التوصل إلى **نتائج وفروض** جديدة **بعضها** يستند إلى **مبادئ ومسلمات تختلف** كثيرا عن مبادئ النظرية **النيوكلاسيكية**، كما أن بعض النظريات ضمن المقاربة الحديثة استندت إلى مجموعة من المبادئ التي تندرج ضمن مسلمات بعض **النظريات الكبرى** في علم **الاجتماع العام** (البنائية الوظيفية والماركسية)، وبعضها اعتمدت منظورات تندرج ضمن **النظريات الصغرى**.

وحسب وليم سكوت فإن **أهم الخصائص** المميزة للنظرية الحديثة في التنظيم هو استنادها إلى قاعدة **مفاهيمية– تحليلية** واعتمادها على بيانات **البحوث التجريبية**[2]، إضافة إلى طبيعتها المتكاملة، وقد صيغت ضمن إطار فلسفي يسلم بأن الطريقة الوحيدة لفهم التنظيم " المؤسسة" هي دراسته كنظام، ودراسة النظام لا بد أن تعتمد على منهج تحليلي يشمل التغييرات المتزامنة للمتغيرات المعتمدة على بعضها البعض[3]. انطلاقا من اعتباره **نظاما مفتوحا**، وإعطاء الأولوية لتحليل ذلك النظام كنسق سلوكي، يأخذ فيه **سلوك** أعضاء المؤسسة وما **يرتبط به** من متغيرات **المساحة الأكبر** في التحليل باعتباره **متغيرا مستقلا** في الكثير من الظواهر التي تحدث داخل المؤسسة، وفي الكثير من الظواهر التي تحدث في محيطها القريب والبعيد.

---

[1] – وليام جي. سكوت. نظرية التنظيم: مراجعة وتقييم. في: ماتيسون، مايكل تي وايفانسيفيش، جون إم(محرران). كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي، ترجمة هشام عبد الله، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان– الاردن، ص. 199

[2] - الكثير من تلك البحوث تمت في مجال علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، على عكس النظريات الكلاسيكية التي تمت في مجال الإدارة بشكل خاص ؛ وفي هذا المجال يحدد ستيوارت كليج ودافيد دنكر لي؛ **أربع اتجاهات رئيسية** للدراسات التي **تمت في إطار علم اجتماع التنظيم بشكل خاص**؛ وهي:

**1– اتجاه تنميط المؤسسات:** وتمت محاولات التصنيف حسب مجموعة من السمات الأساسية؛ مثل: **من المستفيد الأول من أنشطتها، كيف تفرض هذه المؤسسات الامتثال على اعضائها، ومن البحوث التي تمثل الاتجاه**، بحوث بلونر، بلاو، ايتزيوني، بيرنز وستوكر.

**2–اتجاه دراسة المؤسسات كأنساق اجتماعية:** وهو الاتجاه الذي **يرتبط بنظرية بارسونز البنائية الوظيفية** في الفعل؛ وبحوث **سلزنيك وروبرت مرتون**، حيث تعد المؤسسة في هذا الإتجاه **نسقا اجتماعيا في وضع تفاعلي مع الانساق الاجتماعية الأخرى**، ويُنظر اليها **كنسق مفتوح** له قيم واهداف تتوجه نحو تحقيق اهداف المجتمع الكبير الذي يوجد فيه، وحسب بارسونز فإن لكل تنظيم متطلبات رئيسية لدعمه والحفاظ عليه(كهدف أسمى).

**3–اتجاه دراسة المؤسسات كبناءات اجتماعية مشروطة امبريقيا**، حيث أن التنظيمات تأثر بعوامل **امبريقية متعددة**، وبذلك يتم التركيز على مجموعة العوامل الطبيعية التي تؤثر على التنظيمات وعملها باعتبار تلك العوامل هي المحدد الرئيسي لأنشطة التنظيم وأدائه؛ ومختلف عملياته الداخلية والخارجية.

**4– اتجاه دراسة المؤسسات باعتبارها بناءات للفعل:** ويشمل هذا الإتجاه تلك البحوث والدراسات التي ركزت على معرفة الظروف التي تحدد أفعال الأفراد أعضاء المؤسسات، ومن الإسهامات المبكرة في هذا الاتجاه دراسة هربرت سيمون عن الاختيار الرشيد وصناعة القرار، وتأثرت بعد ذلك بعض البحوث **بعلم الاجتماع الظاهراتي، والاتجاه التفاعلي** مثل دراسة دافيد سلفرمان، فبدلا من تشييئ المؤسسة والنظر اليها وكأنها ذات اهداف وحاجات مثل البشر؛ ينظر اليها باعتبارها ثمرة جهود أفراد لهم دوافعهم ويُحاولون حل مشاكلهم الخاصة، أما بناؤها الاجتماعي فيتكون من أفعال أعضائها الفردية الذين أصبح كل منهم يألف توقعات الاخرين ويتفاعل معها، وقد اوضحت الدراسات في هذا الاتجاه، مثلا أن الأهداف المؤسسية التنظيمية الرسمية قد لاتكون لها أية علاقة بالاهداف الحقيقية أو التي يجري تنفيذها بالفعل داخل المؤسسة،كما أوضحت أنه كثيرا ما يكون في واقع العمل المؤسسي اهدافا عديدة ومتصارعة مع بعضها.

[3] –.المرجع نفسه، ص. 199