مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية
*Available online at https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/65*

رت م د: 1112-685x
رت م د إ: 2588-2236

المجلد: 17 / العدد: 02 / ديسمبر 2024
ص ص: 259 ـ 277

# الأسس النظرية والميدانية لعلم الاجتماع المنظمات

# *The theoretical and empirical bases of the sociology of organizations*

**سمير يوسف خوجة** *

جامعة مولود معمري
تيزي وزو/ الجزائر
*Khodjasam@yahoo.fr*

**حميد شاوش**

جامعة مولود معمري
تيزي وزو/ الجزائر
*Hamid_chaouche@hotmail.com*

**تاريخ الارسال: 2022/02/06 تاريخ القبول: 2024/10/27 تاريخ النشر: 2024/12/20**

**الملخص:**

هذا المقال عبارة عن دراسة حول الأسس الأولى التي بني عليها علم الاجتماع المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية. ففي معرض تحليلنا لهذا الموضوع ركزنا على بعض العوامل النظرية والميدانية التي ساهمت في بلورة هذا العلم. ولقد أكدنا في هذا الإطار على الدور الذي لعبته، على وجه الخصوص، النظريات التقليدية في تأسيس هذا العلم بعدما انصب اهتماماتها على دراسة المشاكل الميدانية التي افضت اليها التطبيقات الواسعة للتنظيم البيروقراطي الفيبري في المنظمات الامريكية ابتداء من الأربعينيات من القرن الماضي. وهذه الدراسات الأولى حول المنظمات التي احتضنتها النظريات الكلاسيكية فتحت المجال أمام بروز نظريات سوسيولوجية أخرى التي اهتمت كذلك بدراسة المنظمات في باقي الدول الصناعية الأوروبية بعدما عرف قطاع الخدمات انتشارا واسعا في هذه المجتمعات.

**الكلمات المفتاحية:** علم الاجتماع المنظمات، نظرية البنائية-الوظيفية، نظرية التحليل الاستراتيجي، نظرية الهوية، التحليل السوسيولوجي

**Abstract:**

This paper is a study on the first foundations of the sociology of organizations in the United States of America. In our analysis of this topic, we discussed some empirical and theoretical factors that contributed to the emergence of this science. And in this context, we have underlined the role played, in particular, by traditional theories in establishing this science after

* المؤلف المرسل.

their interest were focused on studying the field problems which were caused by the widespread applications of the Weberian theory of bureaucray in American organizations during the forties of the last century. These first studies on organizations, which were adopted by classical theories, opened the way for the emergence of other sociological theories that were also interested in studying organizations in the rest of the European industrialized countries after the service sector became widespread in these societies.
**Keywords**: Sociology of organizations, Structural-functionalist theory, Theory of strategic analysis, The theory of identity, Sociological analysis.

## مقدمة:

بدأت تتضح الملامح الأولى لعلم اجتماع المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية خلال سنوات الأربعينات من القرن الماضي، وهذه البوادر الأولى الخاصة بهذا العلم سببها راجع إلى جملة من العوامل الاقتصادية، الاجتماعية والأكاديمية التي عرفها المجتمع الأمريكي في تلك المرحلة، فلقد واجهت الولايات المتحدة في تلك الفترة تغيرات في البنية التحتية وفي التركيبة الاجتماعية لهذا المجتمع التي ألزمت العديد من الباحثين بما فيهم علماء الاجتماع التكفل ببعض المشاكل التي ترتبت عنها.

لقد شكلت النظرية البنائية-الوظيفية التي وفرت الدعم النظري والمنهجي لهذه الدراسات الميدانية الأولى في ميدان المنظمات، النظرية السوسيولوجية الأولى التي مهدت إلى بروز علم الاجتماع المنظمات والتي فتحت كذلك المجال لبروز نظريات سوسيولوجية أخرى في هذا الميدان كنظرية التحليل الاستراتيجي، وهذا المقال هو مناسبة لإعادة كل هذه الصيرورة التاريخية والفكرية التي أفضت إلى ظهور علم اجتماع المنظمات وذلك بالتساؤل حول كيفية مساهمة كل هذه العوامل الاقتصادية، الاجتماعية والأكاديمية في بلورة هذا العلم؟

## أولا/ التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وضرورة تنظيم العمل في الو.م. أ:

تعتبر التحولات الاقتصادية التي عرفها النظام الرأسمالي في الولايات المتحدة ابتداء من أواخر القرن التاسع عشر بمثابة الثورة الصناعية الثانية التي غيرت البنية التحتية لهذا المجتمع، فلقد شهدت أمريكا خلال هذه المرحلة اتساعا في رقعة التصنيع نتيجة لموجة من الاندماجات بين العديد من المؤسسات الصناعية التي خلقت مجمعات ومصانع كبرى. هذا التوسع الكبير في المؤسسات الصناعية راجع أيضا إلى الاكتشافات والاختراعات التكنولوجية

والعلمية من تقنيات، وآلات ومصادر طاقة كالكهرباء والبترول التي استفاد منها قطاع التصنيع الذي كان يتصدر النشاط الاقتصادي في ذلك الوقت.

أما على المستوى الاجتماعي، فقد عرف كذلك المجتمع الأمريكي جملة من التحولات التي غيرت من التركيبة الاجتماعية لهذا المجتمع بسبب وتيرة الهجرة الداخلية والخارجية التي واجهها في تلك الفترة، بحيث كانت الولايات الشمالية المعروفة بمستوى متقدم في مجال التصنيع بالمقارنة مع الولايات الجنوبية، أكثر استقطابا للمهاجرين القادمين من الجنوب أو من خارج أمريكا والذين يبلغ عددهم الملايين سنويا، وكنتيجة لعامل الهجرة والتصنيع، عرفت الولايات المتحدة منذ مطلع القرن العشرين ظهور العديد من المدن، ارتفاع عدد السكان، تحسين الاتصالات والنقل، اتساع رقعة التجارة... الخ.

بالتوازي مع كل هذه التحولات التي عرفها المجتمع الأمريكي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي بدأ يبرز ويتطور قطاع أخر في مجال النشاط الاقتصادي والذي يتمثل في قطاع الخدمات، فكل القطاعات القاعدية في هذه المجتمعات بما في ذلك الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية والدينية، أصبحت تديرها المنظمات، لأن كل هذه التغيرات في البنية التحتية في أمريكا هي في حاجة إلى منظمات، من مكاتب وإدارات للتكفل بتسيير مختلف الأنشطة التي هي في حاجة إليها. نتيجة لذلك فإن هذه المنظمات الأمريكية العامة والخاصة على حد السواء، وصلت إلى ذروتها في الأربعينات، وأصبحت ضخمة من حيث عدد الموظفين فيها، مستوياتها وأقسامها، تعدد وظائفها، الخ، بالتالي فإن هذه التغيرات أثارت مشاكل شائكة في ميدان العمل برزت بصفة ملحة في المصانع كمرحلة أولى ثم في المنظمات خلال المرحلة الثانية، فالعمل في الميدان الصناعي كان مجالا لعدة تناقضات بسبب رداءة التنظيم ونتيجة المشاكل التي حملتها معها تلك الحشود من المهاجرين، العمال والفلاحين عند الوصول إلى قبلتهم نظرا لنقص الكفاءة في ميدان العمل الصناعي وصعوبة التأقلم مع وضعيتهم المهنية الجديدة، فظروف العمل أصبحت سيئة وصعبة، كما أن علاقات العمل كان يطغى عليها طابع التسلط والتعسف ضد العمال، فنتيجة لكل ذلك بدأ العمال يتذمرون ضد وضعيتهم الاجتماعية والمهنية ويتجلى ذلك على وجه الخصوص في نسب التغيب، الإضرابات، انخفاض في المر دودية، رداءة المنتجات من حيث الجودة والنوعية.

من تلك الفترة، بدأ التفكير حول كيفية احتواء ومواكبة كل هذه التحولات التي تستدعي بالضرورة إدخال تنظيمات جديدة وعقلانية للعمل في المؤسسات الصناعية، فهذا

الواقع الجديد للعمل في هذه المؤسسات ألزمتها إيجاد تنظيما جديدا للعمل مكان التنظيم التقليدي الذي مازالت تعتمد عليه في تنظيم شؤونها، وبالتالي تمثل هذه الفترة الحقبة التاريخية التي بدأت تظهر فيها النظريات الأولى في ميدان تنظيم العمل، والمنظرون البارزون الأوائل في هذا الميدان من فريدريك تايلور، هنري فورد وآخرون، كانوا مهندسين في تلك المؤسسات وكانوا المفكرين الأوائل الذين واجهوا، بصفة مباشرة، الواقع الجديد للعمل في المؤسسات، هذا التنظيم البديل للنموذج الحرفي التقليدي الذي كان قائما آنذاك سوف يكون علميا وعقلانيا، لأن العلم أخذ يجتاح كل الميادين في المجتمع، فعلى المؤسسة الصناعية إذا أرادت الاستمرار في العمل، أن تتخلى عن التنظيم الذي يعتمد على المناهج الامبريقية وأن تصبح مجالا وموضوعا للعلم، فالتنظيمات العقلانية للعمل من التيلورية، الفوردية، الفايولية والبيروقراطية الفيبرية، لها كلها قاسم مشترك الذي يتمثل في كونها تندرج في إطار التنظيم العلمي للعمل، لأن جلّ هذه النظريات، سواء اهتمت بتنظيم العمل التنفيذي أو العمل الإداري، أو كان القصد منها العمال أو الإطارات، كلها تبنت مبادئ علمية وعقلانية من أجل فعالية تنظيمية في المؤسسة.

من خصوصيات هذه النظريات التي تمت صياغتها مع بداية القرن العشرين هي اعتمادها كلية على إبراز العلاقات الرسمية وتأكيد على دور الهياكل التنظيمية في المؤسسة، لأن هذه النظريات العقلانية التي تبنت العلم كمعيار لتحديد جملة المبادئ والمناهج التنظيمية الخاصة بكل نظرية، لا تريد الخوض في أبعاد أخرى في المؤسسة، ليست موضوعية ومن الصعب إخضاعها إلى منطق العلم، لهذا لم يتم الإشارة إلى دور العلاقات غير الرسمية في المؤسسة من طرف أية نظرية كلاسيكية إلا بعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية، من جهة أخرى ولكون أن هذه النظريات مبنية على أسس علمية وعقلانية، فإن أصحابها كانوا على يقين بأنها صالحة لكل المنظمات مهما كانت أشكالها، أحجمها ومقراتها.

## ثانيا/ النظريات الأولى في ميدان تنظيم العمل:

في هذا العنصر سنركز على نموذجين من النظريات التنظيم التي لعبت دورا كبيرا في تنظيم العمل في المنظمات، الأولى هي النظرية التيلورية التي انفردت في تنظيم العمل الصناعي والثانية تتمثل في البيروقراطية التي اهتمت بتنظيم العمل الإداري، فكل واحدة منهما كان لها مساهمة فعّالة في بروز علم الاجتماع العمل وعلم الاجتماع المنظمات.

## 1/ التنظيم التايلوري للعمل:

التنظيم العلمي للعمل هو ذلك التنظيم الذي اتخذه تايلور كنموذج علمي وعقلاني من أجل تسيير وتنظيم العمل في المؤسسة الصناعية، فقد وصف هذا التنظيم بالعلمي، لأن تنظيم المؤسسة بالنسبة لتايلور هي مسألة علم وكل مبادئ التنظيم التي اقترحها تم بناؤها على أسس علمية وعلى معادلات رياضية، فمناهج العمل التقليدية التي كانت سائدة في تلك المرحلة لا تساعد على الإنتاج الكثيف والسريع في ظل المنافسة التي بدأت تشتد مع التحولات الاقتصادية الواسعة في أمريكا، لأن هذا التنظيم التقليدي مبني على أسس إمبريقية، كان يعاني من عدة سلبيات ومن بينها التسكع المنتظم، النزاعات والتفاهم ألقصدي بين العمال على حساب المؤسسة.

أما فيما يخص المبادئ الأساسية التي ركز عليها تايلور في تنظيمه للعمل، فهي:

- **تقسيم العمل:** هذا التقسيم اتخذه تايلور وهو يقع على مستويين: التقسيم العمودي للعمل والتقسيم الأفقي للعمل، بحيث أن التقسيم العمودي للعمل يقصد به الفصل بين تصور العمل وتنفيذه، بينما التقسيم الأفقي للعمل فيسعى إلى تفتيت العمل إلى عدة مهمات بسيطة قبل تنفيذه.
- **الأجرة والمكافأة:** بالنسبة لتايلور، يجب أن تكون الأجرة نزيهة، وان الشكل الأمثل لمكافأة العمال هو العمل بالقطعة، كما وضع تايلور أشكال أخرى لمكافأة العمال (مادية أو معنوية)، وذلك من أجل تحفيزهم، مثلا الترقية والمنح.
- **اختيار العمال بصفة علمية:** بناء على هذا المبدأ، يجب الاعتماد في عملية اختيار العمال في المؤسسة على أسس علمية من أجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

## 2/ التنظيم البيروقراطي الفيبيري:

تزامن بروز العالم الغربي، حسب ماكس فيبر، مع ظهور نموذجا جديدا في التنظيم وهو التنظيم البيروقراطي الذي حمل معه مصدرا جديدا للشرعية ألا وهي الشرعية العقلانية والقانونية، فللبيروقراطية علاقة وطيدة مع النظام الرأسمالي[1]، لكونها تمثل إحدى أدوات هذا النظام الذي هو في حاجة إلى قواعد ومبادئ منظمة من تقسيم للعمل، تسخير الكفاءات، العقلانية، الفعالية في التسيير وفي العمل، والبيروقراطية بالنسبة لفيبر هي شكل

التنظيم العادل والفعال[2] الذي يمكن أن تستغله الإدارة الحديثة التي عرفت اتساعا كبيرا في ظل المجتمعات الصناعية، لان بموجب هذا التنظيم:

- الموظفون الذين يشتغلون فيها يتم انتقائهم حسب الكفاءة المهنية والشهادة.
- الموظفون منظمون بشكل هرمي، حسب وظيفتهم التي تحدد بصفة دقيقة وواضحة وتستجيب للنصوص القانونية.
- الموظفون يستجيبون للواجبات الموضوعية التي تمليها عليهم وظيفتهم ويخضعون كذلك للسلطة ولرقابة المسئول الذي يفوضه القانون.
- الموظفين يستفيدون من الترقية حسب الأقدمية ونوع الخدمات التي يقدمونها.
- الفرد لا يملك الوظيفة التي يشتغل فيها، ولا يستطيع تقديمها أو إعطاؤها أو تنازل عنها لصالح شخص أخر.
- المكافأة تكون على أساس الأجرة وحسب الرتبة والمنصب.
- التنظيم البيروقراطي، يفضل التعامل كتابيا.[3]

## ثالثا/ إسهامات النظرية التيلورية والبيروقراطية في ظهور علم اجتماع المنظمات:

ساهم هذين التنظيمين العلميين للعمل، التايلوري والفيبري، مساهمة فعالة سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة في ظهور علم اجتماع العمل ثم علم اجتماع المنظمات، فلقد ساهم تايلور في هذا المجال بنظريته العلمية والعقلانية لأنها أصبحت بعد ظهورها النظرية الكلاسيكية الأولى في التنظيم وجل النظريات الأخرى في مجال التنظيم التي أتت لاحقا كانت نقطة بدايتها هي نظرية تايلور، وهذا لا يستثني بطبيعة الحال علم اجتماع المنظمات الذي ظهر بعد الدراسات حول مشاكل المنظمات التي أفرزتها التطبيقات الواسعة للتيلورية وللبيروقراطية.

ساهم كذلك تايلور في ظهور علم اجتماع المنظمات لكونه اعتبر بأن المنظمة تستطيع أن تكون موضوعا للعلم[4]، ويمكن إدراج هذا المشروع العلمي الذي بادر به تايلور في إطار الدراسات التي جعلت من العمل موضوعا للدراسة العلمية بعدما أصبح عنصرا محوريا في ظل المجتمعات الصناعية الرأسمالية وذلك ابتداء من القرن 19عشر.

أما بالنسبة لماكس فيبر، فلقد لعب كذلك دورا في ظهور علم اجتماع المنظمات، بعدما بادر بالتفكير حول البيروقراطية وحول مختلف أنماط السلطة، بحيث يعتبر تحليله حول السلطة البيروقراطية أصبحت إحدى المواضيع الأساسية في علم اجتماع المنظمات[5]، وصار التنظيم البيروقراطي الفيبري نقطة بداية الدراسات السوسيولوجية والميدانية الأولى التي مهدت لظهور علم اجتماع المنظمات في أمريكا، ويرى ر. بودون، بأن هذه التحاليل حول السلطة وأنماط الشرعية حول البيروقراطية، هياكلها ووظائفها، تشكل إطارا للمفاهيم ومحتوى لعدة فصول في العلوم السياسية وفي علم اجتماع المنظمات.[6]

كما ساهم أيضا فيبر في بروز علم اجتماع المنظمات، لكونه يعتبر من بين المفكرين الأوائل الذين تطرقوا إلى أهمية القيـادة في المنظمـة والى تحليل دور القائد في تسيير وفي تنظيـم المنظمــة.

من جهة أخرى، فإن كل هذه التنظيمات العقلانية والمبادئ العلمية التي تمّ تبنيها في مجال العمل قصد احتواء هذه التغيرات التي وقعت في المصانع الأمريكية بدأت تفرز بدورها عدة مشاكل وتناقضات بات من الضروري الاهتمام بها، بالتالي أصبحت مسألة العمل موضوع اهتمام لأول مرة من طرف المختصين في علم النفس وفي علم الاجتماع الذين باشروا بتحقيقات ميدانية من أجل الوقوف عليها والتي أفضت إلى ظهور البوادر الأولى لعلم اجتماع العمل قبل أن يتشتت بعد ذلك إلى عدة تخصصات، منها علم الاجتماع المنظمات، علم الاجتماع المؤسسة.

هذه النقلة النوعية على المستوى الأكاديمي والمعرفي تمّ تبنيها فيما يخص دراسة المنظمات لأن على غرار التنظيم التايلوري للعمل، فإن التنظيم البيروقراطي بدأ أيضا يفرز قسطه من المشاكل في المنظمات الأمريكية التي تستدعي بدورها الاهتمام بها كما هو الشأن في المرحلة الأولى بالنسبة للعمل الصناعي، فالإدارات الأمريكية التي وصلت إلى ذروتها في الأربعينات، أصبحت تحتشد أعدادا هائلة من الموظفين وتعددت المستويات فيها، مما صعب من تسييرها، وابتداء من هذه الفترة بدأت تجرى في الولايات المتحدة أبحاثا ميدانية حول المنظمات والبيروقراطية تحت قيادة علماء الاجتماع، معلنة بذلك بداية بلورة علم الاجتماع المنظمات.

## رابعا/ النظريات السوسيولوجية الأولى في ميدان دراسة المنظمات:

### 1/ النظرية البنائية الوظيفية:

تعتبر البنائية-الوظيفية، النظرية السوسيولوجية الأولى التي أجريت في إطارها الأبحاث الأولى في ميدان دراسة المنظمات، ومن ابرز علماء الاجتماع الذين قاموا بالدراسات الأولى حول المنظمات، يمكن الإشارة إلى بارسونز، ميرتون، قولدنر، سيلزنيك.

### أ/ تالكوت بارسونز وعقلانية الأدوار في المنظمة:

نظرية التنظيم بالنسبة لبارسونز ما هي إلا تطبيقا لنظريته العامة، حول المجتمع[7] فالمنظمة بالنسبة لبارسونز، تشكل نسقا اجتماعيا منظما من أجل تحقيق جملة معينة من الأهداف، ولتحقيق هذه الأهداف، يجب على المنظمة القيام بهيكلة نفسها وأخذ بعين الاعتبار عامل الاختلاف الذي يمتاز به العاملين فيها، ففي معرض دراسته للمنظمة طرح بارسونز فكرة القيم ونسق القيم والأدوار التي يربطها بالوظيفة، فالمنظمة تقوم بإنتاج قيما ومعايرا وتحدد أدوارا تفرضها كذلك على الموظفين العائدين عليها، وهؤلاء الموظفين يتبنون أهداف المنظمة وفي نفس الوقت يدافعون على قيم ومعايير ويستجيبون للأدوار التي تحددها هذه المنظمة ويستجيبون لما تتوقعه هذه المنظمة والآخرين منهم، والمنظمة على غرار المجتمع، لا تستطيع البقاء إلا إذا استطاعت أن تفرض قيمها على العاملين فيها، لهذا تعمل على مراقبة عملية استيعاب هذه القيم من طرف هؤلاء العاملين للتأكد من مدى مطابقة تصرفاتهم مع الأدوار المنوطة لهم.

إذن تحليل بارسونز للمنظمة مبني على مجموعة من المفاهيم كالأدوار، القيم، البنية، المعايير، الخ، فحسب تصوره ، فإن العاملين في المنظمة مقيدين بالأدوار التي تحددها لهم الهياكل التنظيمية فيها، لأن العاملين في المنظمة مجبرين على التكيف والتلاؤم مع هذه الأدوار، وتصرفاتهم ما هي في حقيقة الأمر، إلا استجابة لهذه الأدوار، وكل تصرف خارج عن إطار النصوص واللوائح القانونية والتنظيمية يعتبر، حسب بارسونز، تصرفا منحرفا، فالتطابق والتكيف مع الأدوار أساسي للسير الحسن والمنظم للمنظمة، لهذا تعمل المنظمة جاهدة على حمل الأفراد فيها للتعلم أدوارهم والقيم المشتركة.

### ب/ روبيرت ميرتون ونظرية الخلل الوظيفي:

اهتم ميرتون بالمنظمة من خلال دراساته حول البيروقراطية في إطار النظرية البنائية-الوظيفية، ويتجلى ذلك بتبنه لبعض المفاهيم لفهم المنظمة وبتحليله لبعض مشاكل البيروقراطية التي تعاني منها المنظمة، ومن بين هذه المفاهيم يمكن الإشارة إلى الوظيفة الظاهرة، الوظيفة الكامنة والخلل الوظيفي. وبصفة عامة، فإن أعمال ميرتون" بمجملها، تهتم بعوامل الانحراف واللاعقلانية البيروقراطية التي يمتاز بها هذا التنظيم وبكيفية تحول العقلانية إلى مصدر للجمود وللخلل الوظيفي، ففي معرض دراساته للمنظمات، ركز على أربعة مسائل أساسية ومتداخلة تتعرض لها وتعاني منها هذه المنظمات، وهي: مسألة البيروقراطية، مسألة تقديس القواعد والقوانين، مسألة الشخصية البيروقراطية ومسألة تغيير الأهداف.

- **الظاهرة البيروقراطية:** اعترف ميرتون بأن القواعد والمبادئ البيروقراطية التي قدمها فيبر تحقق نتائج إيجابية في المراحل الأولى، إلا أنه سرعان ما تحدث مشاكل عديدة نتيجة لهذا التنظيم، فالدراسات الميدانية التي قام بها في العديد من المنظمات الأمريكية أكدت على وجود جملة من النتائج والمتمثلة خاصة في اتساع رقعة الخلل الوظيفي وفي بروز التناقضات البيروقراطية داخل المنظمات.
- **تقديس القواعد:** من بين النقاط السلبية التي تمتاز بها البيروقراطية هناك مسألة تقديس القواعد من شدة الانصياع لها في عملية تسيير المنظمات، فكثيرا ما يقوم الموظفون باستيعاب كل قوانين المنظمة وبتطبيقها حرفيا، علما بأن التنظيم البيروقراطي لا ينقطع عن عملية سن قوانين جديدة كلما اقتضى الأمر من أجل تقنين كل الأمور في المنظمة.
- **تغيير الأهداف:** كل هذا الوضع السلبي القائم في المنظمة يدفع بالموظفين للابتعاد عن الأهداف المنتظرة ولمتابعة أهداف أخرى غير تلك المعلنة، فكثيرا ما يتخلى الموظفون عن الغايات الأولى التي وضعتها المنظمة بسبب التشبث الشديد بهذه القواعد، وهذا ما يسميه ميرتون بتغيير الأهداف.

### ج/ ألفين قولدنر والأشكال الثلاثة للبيروقراطية في المنظمة:

حدد قولدنر ستة وظائف تؤديها القواعد البيروقراطية في المنظمة، هذه القواعد تتمثل في التفسير والمواصفة، الضمان والكفالة، المراقبة عن بعد تسليط العقوبات، المساومة والخمول[8]، ولاحظ كذلك بأن البيروقراطية التي كانت بالأساس أداة للمراقبة حولت إلى أداة لممارسة السلطة[9]، فالتنظيم البيروقراطي والعقلاني الفيبري مبني على نموذجين مختلفين من السلطة وهي السلطة المبنية على الخبرة والتي تلقى القبول والموافقة والسلطة المبنية على العقاب وهي ملزمة ومرغمة.

أكد قولدنر بأنه من الممكن إيجاد في المنظمة عدة أشكال من التنظيمات البيروقراطية والتي تستطيع أن تتعايش كلها في نفس المؤسسة، تظهر هذه الأنواع من البيروقراطية على شكل وتيرة دورية أثناء عملية نقل السلطة في المنظمة، ولقد ميز بين ثلاثة أشكال، وهي البيروقراطية الاصطناعية، البيروقراطية الممثلة، والبيروقراطية العقابية.[10]

توصل قولدنر إلى أن الظاهرة البيروقراطية تخلق كذلك الحلقات الفارغة، ومناطق الارتياب، ومصدر الحلقات الفارغة بالنسبة لقولدنر هو خاصة البيروقراطية العقابية، لأن القواعد، القوانين والإجراءات التي يتضمنها هذا الصنف من البيروقراطية الهادفة إلى تحسين عملية الرقابة تخلق اختلال في المنظمة، كالتوترات بين العمال والإدارة، نتيجة لذلك تعمد المنظمة إلى سن قواعد أخرى جديدة من أجل تدعيم القوانين السابقة، .أما فيما يخص مناطق الارتياب، فلقد لاحظ قولدنر بأن المسئولين لم يستطيعوا تعميم الأساليب البيروقراطية التي كانوا يعتمدون عليها في التسيير داخل المنظمة كلها.

### د/ فيليب سيزنيك والتحليل القانوني للمنظمة:

لقد كانت المؤسسة التي درسها سيلزنيك" تعاني من عدة مشاكل ناتجة من طبيعة التسيير البيروقراطي القائم فيها منها، مشكلة الخلل الوظيفي، تعدد مصادر مناطق الارتياب وبروز الحلقات الفارغة، لذا اعتمدت هذه المؤسسة على سياسة جديدة من أجل عقلنة العمل وللتحكم الفعال في التسيير، هذه السياسة الجديدة ارتكزت أيضا على أهمية عملية تفويض السلطة وتعزيز مجال التخصص في مختلف مصالح هذه المؤسسة، الغرض من ذلك هو تقوية الرقابة وإعطاء المزيد من الاستقلالية وتحفيز الأفراد في هذه المنظمة.[11]

دراسة سيلزنيك اهتمت بهذه المسألة المتمثلة في تفويض السلطة التي اعتمدتها هذه المنظمة، حيث لاحظ بأنه سرعان ما ينتج من هذه الإجراءات نتائج غير منتظرة من طرف الإدارة، فتفويض السلطة في هذه المؤسسة أدى إلى انقسام بين مختلف المستويات التي تتكون منها المنظمة، ولقد ظهر إثر ذلك تباين في مصالح الموظفين الذين يشتغلون في مختلف هذه المستويات وصراع فيما بينها من أجل أهداف معينة، بحيث تبين له بأن كل جماعة تبحث عن أهدافها الخاصة التي تقوم هي بتحديدها بدلا من التكاتف للعمل لصالح المنظمة.

يمكن القول بأن النظرية البنائية-الوظيفية هي النظرية السوسيولوجية الأولى التي أرست الأسس الأولى لعلم اجتماع المنظمات التي بدأت تظهر بوادره في أمريكا خلال الأربعينات (1940)، وان الدراسات السوسيولوجية الأولى حول موضوع البيروقراطية والتي أنجزت استنادا على هذه النظرية، هي التي مهدت في حقيقية الأمر لبروز نظريات سوسيولوجية أخرى انطلاقا من نتائج هذه الدراسات الميدانية حول موضوع البيروقراطية ومن الانتقادات الموجهة لها، ونستطيع أن نذكر على سبيل المثال نظرية التحليل الاستراتيجي التي أعطت بعدا أخرا لفهم شؤون المنظمة.

## ه/ تقييم مساهمة النظرية البنائية الوظيفية في النهوض بعلم الاجتماع المنظمات:

نحاول في هذا العنصر الأخير تقييم النظرية البنائية-الوظيفية قصد ابراز مدى مساهمتها في النهوض بعلم الاجتماع المنظمات باعتبارها الرحم الذي انبثق منه هذا العلم. ولكي نستطيع ان نبني صورة شاملة حول علاقة هذا العلم بالنظرية البنائية-الوظيفية، فان عملية التقييم هذه سوف تتطرق كذلك، ولو بصفة سريعة ووجيزة، الى بعض الانتقادات التي وجهت الى هذه النظرية في دراستها للمنظمات الامريكية.

فالنظرية البنائية-الوظيفية وفرت لعلم الاجتماع المنظمات الأدوات النظرية والمنهجية الأولى التي يحتاجها هذا العلم لفهم موضوعه أي دراسة المنظمة سواء تعلق الامر بالدراسات المتعلقة بالتنظير او في الابحاث الميدانية. فكل علماء الاجتماع البيروقراطية استعملوا نفس المفاهيم طالما استقوها جلهم من نفس النظرية. وهذه المفاهيم تتمثل في نسق القيم، الوظيفة، النسق الاجتماعي، البنية، الأدوار، التكيف، الخلل الوظيفي، الاندماج، الخ.

وبالتالي، فان النظرية البنائية-الوظيفية هي النظرية الأولى التي تسللت داخل المنظمة مدعمة بهذه الأدوات النظرية والمنهجية التي تحتضنها. وبناء على ذلك، تعتبر نظرية البنائية-

الوظيفية الأولى من حددت اهم المسائل والمواضيع التي تندرج في إطار علم الاجتماع المنظمات. وهذه المسائل تتمثل في وجه الخصوص في إشكالية البيروقراطية ومختلف تداعياتها التطبيقية والتي أصبحت تعكر صفوة المنظمات الامريكية.

وكنتيجة لهذا الاهتمام الأول بالمنظمة الذي عنيت به نظرية البنائية-الوظيفية، يمكننا القول بان هذه النظرية هي الأولى كذلك من افرزت تحليلا سوسيولوجيا خاصا بالمنظمة. علما بان دراسة المنظمة ليست مقتصرة فقط على علم الاجتماع وانما هو موضوع مشترك مع العديد من العلوم كالاقتصاد، الحقوق، علم النفس، العلوم السياسية، المناجمنت، الخ. وبالتالي، فان النظرية البنائية-الوظيفية هي التي جسدت، في هذا الإطار، المقاربة السوسيولوجية للمنظمة.

أما فيما يخص الانتقادات التي وجهت لنظرية البنائية-الوظيفية في تحليلها للمنظمة فهي كذلك عديدة. وفي هذا الإطار سوف نستعين بتلك الانتقادات التي تبناها المختصين في علم الاجتماع العمل والتنظيم. فعلماء الاجتماع البيروقراطية بالغوا في التركيز على نظرية البنائية-الوظيفية الى حد أنه تبين لاحقا بأنهم أهملوا كثير من الأشياء في المنظمة ولم يستطيعوا كشف العديد من الاسرار تتحكم في تسيير المنظمة كما توصلت الى ذلك النظريات السوسيولوجية التي ظهرت في ميدان التنظيم واخص بالذكر نظرية التحليل الاستراتيجي ونظرية الهوية.

فعلى سبيل المثال، نجد أن تالكوت بارسونز بالغ في التركيز على عقلانية الأدوار التي يقوم بها الافراد وفي امتثالهم بصفة تقريبا طبيعية للتوقعات الإدارة او شركائهم اثناء قيامهم بهذه الأدوار[12]. ولقد أهمل دور الفرد كفاعل في المنظمة ولم يهتم بالفاعلين فيها، بتصرفاتهم غير المتوقعة، باستراتيجياتهم، بحريتهم وبمناوراتهم كما أكده التحليل الاستراتيجي. اما فيما يخص روبيرت ميرتون، فلقد انصبت اهتماماته على دراسة المنظمة وليس على أعضائها. فهذه النظرية لا تساعدنا كذلك على فهم تصرفات الموظفين في المنظمة، لأنه لم يهتم بالمعنى الذي يعطيه أعضاؤها لأفعالهم[13].

ومن جهة أخرى، نجد ان تحليل المنظمة الذي قدمه الفين قولدنر اكتفى بالتركيز على الأسباب التي تنتج البيروقراطية ولم يدرس الابعاد المتعلقة بالمنظمة نفسها. فلقد توقف كثيرا على دراسة البيروقراطية في المنظمة وليس على تسيير هذه المنظمة، كما فعله مثلا ميرتون. وبالنسبة للتحليل القانوني للمنظمة الذي قدمه فيليب سيلزنيك، فلقد حمل رؤية عضوية

للمنظمة والتي بناها على أساس نموذج النسق المنغلق الذي يفرز بصفة تكاد تكون تلقائية، أليات من أجل التكيف مع محيطها. وهذا النموذج العضوي الذي صنف فيه سيلزنيك المنظمة غير قادر على تقديم تحليلا حول المعنى الذي يعطيه الأفراد لأفعالهم بما أنها (هذه الأفعال) تتوافق بالضرورة، إذا ما اعتمدنا على تحليل سيلزنيك، مع الحاجيات المنظمة التي يعملون فيها [14].

## 2/ نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزييه وإرهارد فريدبرغ:

تعتبر نظرية التحليل الاستراتيجي من بين النظريات السوسيولوجية الهامة في ميدان دراسة المنظمات، وهذه النظرية تبنت وجهة نظر مخالفة عن تلك التي اعتمدت عليها نظرية البنائية-الوظيفية في دراسة المنظمات، فمن بين المسلمات التي انطلق منها كلا العالمين لفهم المنظمة، هناك الفكرة المتمثلة في اعتبار المنظمة كبناء اجتماعي[15] بحيث أن ليست بمعطى طبيعي جامد وقائم في حد ذاته وإنما تشكل كيانا اجتماعيا مفعم كذلك بالديناميكية، وهذا التصور الديناميكي وغير المستقر للمنظمة راجع إلى كون أن الفعل الجماعي يشكل قوام المنظمة، ففي إطار مسعاهما لفهم المنظمة، يرى كروزييه وفريدبرغ، بأن تحليل المنظمة يتوقف على البحث على المنطق وميكانيزمات الفعل الجماعي الذي يحدث في إطار المنظمة، وتعتبر الألعاب والاستراتيجيات من بين الأدوات الأساسية التي يستند عليها هذا الفعل الجماعي في المنظمة طالما أن الفاعلين فيها يتمتعون بقسط من الحرية والعقلانية في تصرفاتهم وفي تحديد أهدافهم رغم أن هذه العقلانية تبقى محدودة.

في هذا الصدد، يرى كروزييه وفريدبرغ، بأنه يتعذر التوقع على كل ما يستطيع أن يقع في البناء الاجتماعي الذي تمثله المنظمة نتيجة لهذه التقلبات ولعدم الاستقرار الذي يطبع كيانها، فوجودها وتسييرها مبني على أساس التوازن الهش والتفاعل المستمر بين مختلف أطراف المنظمة التي لها أهداف متباينة، إذ نجد أن كل هؤلاء الفاعلين فيها يلعبون أدوارا، يتبنون استراتيجيات ويعملون دون تردد على تحقيق أهدافهم حسب الوسائل المتاحة والمجندة من طرف كل فاعل وحسب نطاق سيطرته على مناطق الارتياب، هذه الأخيرة تشكل بالنسبة للفاعلين منبعا مهما للسلطة وسط التجاذب الذي يسود الفعل الجماعي داخل المنظمة، والتي تعتبر بمثابة مملكة لعلاقات السلطة، النفوذ، المساومات والحسابات.[16]

بالتالي، فإن المنظمة أصبحت أكثر تعقيدا وغير متماسكة ويغلب عليها طابع الصراع[17] كنتيجة لهذا التصور الذي اتخذه كلا العالمين اتجاه المنظمة، بات من الضروري الاعتماد على مقاربة نظرية وسوسيولوجية مختلفة لفهم المنظمة، ألا وهي التحليل الاستراتيجي لأن هذا التحليل هو الذي بوسعه ضبط واقع تسيير وتنظيم المنظمة وكيفية حدوث العمل الجماعي فيها، فبالنسبة للتفكير الاستراتيجي يمكن اعتبار المنخرطين والمشاركين في المنظمة كفاعلين يتبنون استراتيجيات كل واحد على حدي. والتحليل الاستراتيجي يعمل كذلك على كشف هذه الاستراتيجيات والألعاب التي تلزم تصرفات هؤلاء الفاعلين وعلى معرفة كيفية إدماجهم في المنظمة مع الحفاظ على قسط من الحرية في إطار هذا النسق[18]، وقصد فهم هذا الواقع الديناميكي والهش والغير متوقع الذي تمثله المنظمة تبنى كروزييه وفريدبرغ، في إطار نظريتهما ثلاثة مفاهيم أساسية تتمثل في مفهوم نسق الفعل الملموس، مفهوم منطقة الارتياب ومفهوم السلطة، بالإضافة إلى هذه المفاهيم المحورية، استعان أيضا هاذين العالمين ببعض المصطلحات كالإستراتيجية، الحتمية، الموضوعية، الفاعل، اللعبة، الرهان، العقلانية المحدودة، الخ. وكل هذه المفاهيم والمصطلحات متكاملة ومتداخلة بعضها في البعض.

في الأخير، بقي لنا أن نشير فقط إلى إبراز أهمية هذه النظرية بالنسبة لعلم اجتماع المنظمات، فلقد ساهم كل من كروزييه وفريدبرغ (Crozier, Friedberg) مساهمة فعّالة في إثراء هذا العلم، بحيث يُعتبر كتابهما الذي صُدر سنة 1977، مرحلة حاسمة في عملية انتقال من اهتمامات الباحثين في فرنسا من علم الاجتماع العمل إلى علم الاجتماع المنظمات، لأن نظرية التحليل الاستراتيجي تشكل إحدى الأدوات النظرية والمنهجية التي يستعان بها لدراسة المنظمات.

أضف إلى ذلك فان هذه النظرية قدّمت الكثير لفائدة نظريات التنظيم[19]، فنظرية التحليل الاستراتيجي تبنت وجهة نظر ديناميكية اتجاه المنظمة ورفضت النظريات التي اعتمدت على الحتميات في تفسير المنظمات كالنظرية الكلاسيكية بما في ذلك التيلورية، فالتحليل الاستراتيجي بيّن بأن تسيير المنظمة يختلف عن نمط التسيير الذي حدده النموذج التايلوري والفيبري، أي ككيان ميكانيكي، عقلاني وبأهداف واضحة، فالمنظمة بالنسبة لكروزييه ولفريدبرغ، تعتبر كيانا اجتماعيا تتجاذبها عدة صراعات وتهيمن عليها عدة

أطراف فاعلة من أجل السلطـة ومن أجل تحقيق غايـات مختلفة حسب إمكانيات وقدرات كل فاعل فيها.

تكمن كذلك أهمية نظرية التحليل الاستراتيجي في كونها يمكن الاعتماد عليها لفهم المنظمة وكيفية تسييرها، فلقد بيّن كل من كروزييه وفريدبرغ كيف تعمل المنظمة على خلق عوائق لنفسها بصفة غير مقصودة عن طريق القوانين التي تسنّها، هذه القوانين التي كان القصد منها هو التسيير الفعّال للمنظمة، تصبح عائقا أمام تطورها ومصدرا للحلقات الفارغة التي تشل كل نشاطات المنظمة وعقبة أمام تغييرها.

## 3/ نظرية الهوية في العمل عند رونو سانسوليو:

تعتبر من النظرية السوسيولوجية الأخرى التي تركت بصماتها في علم الاجتماع المنظمات للعالم الاجتماعي الفرنسي سانسوليو، إذ يعتبر هذا الأخير عالم الاجتماع الأول الذي تبنى في أعماله فكرة الهوية في ميدان علم الاجتماع، فلقد ركز في أعماله على أهمية الأبعاد السوسيولوجية والثقافية التي تفرض نفسها كذلك في المنظمة، اهتم بالبحث في عملية التعلم الثقافي في مجال العمل وبالتأثير العميق للعمل على البنيات الذهنية والممارسات الجماعية للعمال العاملين في المنظمات الصناعية والإدارية على حد سواء.

فمن أجل فهم مختلف المشاكل التي تعاني منها المنظمات اليوم، من نزاعات وتغيرات، يجب حسب رأي سانسوليو، تبني طرحا ثقافيا، لأن المنظمة أصبحت بالنسبة لهذا العالم فضاء لتعلم القيم والمعايير الثقافية المختلفة وتشكل ميدانا جديدا للتنشئة الاجتماعية للفرد كما هو الشأن بالنسبة للمدرسة والعائلة[20]، فالأفراد في المنظمة يقومون بتقاسم نفس القيم، يتناقشون ويدخلون في الجدال وفي المفاوضات التي تؤثر على هؤلاء الأفراد في عملية بناء هويتهم الفردية والجماعية، وفهم المنظمة يشكل أحد الأدوات التي تساعدنا على فهم كيفية بناء الأفراد لشخصيتهم في إطار العمل وبواسطة العمل، خاصة وأن المجتمعات الصناعية تعرف اليوم تغيرات اجتماعية واقتصادية مهمة، من بينها التحولات في ميدان العمل والتراجع من دور المؤسسات الاجتماعية التقليدية التي كانت تشكل مصدرا للتنشئة الاجتماعية ولخلق الروابط الاجتماعية، كالدين، الطبقة الاجتماعية، الخ، فالانخراط في ثقافة المؤسسة بالنسبة لهؤلاء الفاعلين يساعد على تعويض وسدّ هذا الفراغ.

بحيث أن المنظمة في المجتمعات الصناعية الحديثة لم تعد تمثل فضاء للإنتاج فقط، وانما تعتبر أيضا مؤسسة لتشكيل ولنمو الهويات الفردية والجماعية، لأن علاقات العمل تخلق التمثلات الجماعية والقيم المشتركة، ففي العمل يقدم العمال على تعلم القيم والمعايير أثناء التواصل المستمر والمداولات والنقاشات التي تفرضها عليهم المنظمة في كل مناسبة، كنتيجة لكل هذا التفاعل يقوم العمال بصياغة ثقافة خاصة بهم ويتم استيعابها من خلال المناسبات المختلفة التي يعيشونها في وسط العمل، ويتضح ذلك أثناء قيامهم بوظائفهم أو عن طريق علاقاتهم مع الآخرين أو خلال العمل الجماعي كالإضرابات، المسيرات، الخ.

هذه الهوية المشتركة بين مختلف الفاعلين في المنظمة هي التي تحدد الجماعات التي لها نفس الالتزام والتي تستجيب لنفس المنطق داخل المنظمة، وهي التي تحدد كذلك طبيعة الفعل الجماعي الذي يتبناه الفاعلين في عملهم، فقد ميز ر. سانسوليو بين أربعة نماذج الهوية في العمل اعتمادا على الربط بين النماذج الثقافية والفعل الجماعي.

- **النموذج (1): هوية الانصهار أو الجماهيري:** هي هوية العمال المختصين.
- **النموذج (2): هوية المفاوضة:** تمثل هوية العمال المحترفين.
- **النموذج (3): هوية المؤالفة أو المجانسة:** هي هوية المهندسين، التقنيين والإطارات الذين هم في انتظار الترقية.
- **النموذج (4): هوية الانعزالية أو التبعية:** تمثل هوية الشباب، النساء والمهاجرين [21].

من جهة أخرى، فقد ساهمت نظرية الهوية في العمل لسانسوليو في إثراء علم الاجتماع المنظمات، وذلك بتبنيها مقاربة ثقافية لفهم تسيير المنظمة ومشاكلها المختلفة، وتتمثل هذه الإسهامات في الأبعاد التي طرحها هذا العالم الاجتماع وهي كالتالي:

- النزاعات في المنظمة، بالنسبة لسانسوليو، ليست مرتبطة بالصراعات التي يتعرض لها المجتمع كالصراع الطبقي، وإنما ناتجة من الثقافات المختلفة التي تحدد الأفعال الجماعية في المنظمة، كالعمل النقابي[22]، فالهوية تساهم كذلك في عملية صنع منطق التعبئة والتأثير في العمل الجماعي داخل المنظمة، إذ يمكن فهم بعض الممارسات الجماعية من إضرابات أو احتجاجات كنتيجة لرغبة العمال الدفاع عن هويتهم.[23]
- بالنسبة لسانسوليو، لا يمكن اعتبار المنظمة كمجال لممارسة علاقات السلطة والسيطرة فحسب، بل تعتبر كذلك فضاء يستطيع إنتاج أيضا الهوية الجماعية والفردية، هذه الهوية ليست ثابتة وإنما بإمكانها أن تتغير كذلك.[24]

- أخيرا، من بين الإسهامات التي قدمها ر. سانسوليو لإثراء علم الاجتماع المنظمات، نستطيع أن نشير إلى اهتمامه بثقافة المؤسسة التي تعتبر من بين المواضيع التي يركز عليها علم الاجتماع المنظمات اليوم.(25)

## خاتمـــة:

وفي الختام، نحاول تقديم ملخصا وجيزا لأهم الأفكار التي تضمنتها هذه الدراسة:

- بدأ حقل علم الاجتماع المنظمات يتبلور في الولايات المتحدة الأمريكية في الأربعينات من القرن الماضي بعدما توفرت الشروط الميدانية والنظرية الأولى التي أخذت تشكل القاعدة التطبيقية، النظرية والمنهجية لهذا العلم، وهذا الحقل تبلور بعدما تراكمت المعارف والدراسات والنظريات السوسيولوجية حول المنظمات.
- الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الو. م.أ في تلك الفترة ترتبت عنها جملة من المشاكل على مستوى المصانع والمنظمات، والتي جعلت من العمل موضوعا للدراسة والبحث الميداني من طرف علماء الاجتماع من أجل فهم هذه المشاكل وتقديم حلول لها.
- وفرت النظرية البنائية-الوظيفية الدعم النظري والمنهجي لهؤلاء الباحثين في علم الاجتماع من أجل تبني طرحا سوسيولوجيا لهذه القضايا التي تبين بأنها تندرج في إطار الإشكاليات الاجتماعية التي فرضها موضوع العمل في ظل المجتمعات الصناعية الحديثة.
- العديد من النظريات السوسيولوجية في ميدان التنظيم التي برزت لاحقا، انطلقت من هذه الدراسات الأولى حول المنظمة والبيروقراطية التي كانت الموضوع الأول الذي تمّ معالجته في ظل النظرية البنائية-الوظيفية، ويمكن الإشارة هنا إلى نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزييه وارهارد فريدبرغ، التي تعتبر كذلك من بين النظريات السوسيولوجية الأولى في ميدان دراسة المنظمات.
- إلى جانب إلى هذه النظريات، هناك من النظريات الأخرى التي تبنت مقاربات سوسيولوجية للمنظمة مخالفة لتلك التي رأيناها مع النظريات السابقة، ومن بينها نستطيع أن نشير إلى نظرية الهوية في العمل لرونو سانسوليو الذي وجد في الأبعاد

الثقافية للعاملين في المنظمة بعض من العوامل التي تساعدنا على فهم تصرفات العمال وشؤون المنظمات.

## قائمة المصادر والمراجع:


**[1]** شاوش حميد، مدخل الى علم الاجتماع المنظمات، دار الأمل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

**[2]** Bernoux Philippe, La sociologie des entreprises, Seuil, France, 1999.

**[3]** Boudon Raymond, Besnard Philippe et al, Dictionnaire de la sociologie, Larousse, France, 1989.

**[4]** Crozier Michel et Friedberg Erhard, L'acteur et le système, Seuil, France, 1977.

**[5]** De Coster, M. et Pichault, F. (dir), Traité de sociologie du travail, Bruxelles, De Boeck, 1998.

**[6]** Durant Jean-Pierre et Weil Robert, Sociologie contemporaine, Vigot, France, 1997.

**[7]** Lallement Philippe, Le travail, Une sociologie contemporaine, Gallimard, France, 2007.

**[8]** Lallement Philippe, Histoire des idées sociologiques, Nathan, France, 1993.

**[9]** Lapassade Georges et Lourau René, Clefs pour la sociologie, Seghers, France, 1974.

**[10]** Mottez Bernard, La sociologie industrielle, PUF, France, 1971.

**[11]** Rouleau Linda, Théories des organisations, PUQ, Canada, 2007.

**[12]** Sainsaulieu Renaud, Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, PFNSP, France, 1987.

**[13]** Weber Max, Economie et société, Pocket, France, 1995.


## الهوامش:

(1) Lallement Philippe, Le travail, Une sociologie contemporaine, Gallimard, France, 2007, p374.

(2) Mottez Bernard, La sociologie industrielle, PUF, France, 1971, p49.

1. (3)Weber Max, Economie et société, Pocket, France, 1995, p-p291-297.

(4) Mottez Bernard, Op. Cit, 1971, p10.

(5) Lallement Philippe, Histoire des idées sociologiques, Nathan, France, 1993, p223.

(6) Boudon Raymond et Besnard Philippe et al, Dictionnaire de la sociologie, Larousse, France, 1989, pp 206-207.

(7).Crozier Michel et Friedberg Erhard, L'acteur et le système, Seuil, France,1977, p99.

(8) Mottez Bernard, Op. Cit , p59.

(9) Lapassade Georges et Lourau René, Clefs pour la sociologie, Seghers, France, 1974, p148.

(10) شاوش حميد، مدخل الى علم الاجتماع المنظمات، دار الأمل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص26.

(11) Bernoux Philippe, La sociologie des entreprises, Seuil, France, 1999, p125.
(12) M. De Coster, F. Pichault (dir), Traité de sociologie du travail, Bruxelles, De Boeck, 1998, p368.
(13) J-P. Durant, R., Weil (dir), Sociologie contemporaine, Paris, Vigot, 1997, p 479.
(14) ibid, p 481.
(15) Crozier, Friedberg, Op. Cit, p15.
(16) Ibid, p45.
(17) Ibid, p92.
(18) Ibid, pp 230-231.
(19) Rouleau Linda, Théories des organisations, Presse de l'université du Québec, Canada, 2007, p124.
(20) Sainsaulieu Renaud, Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, PFNSP, France, 1987.
(21) شاوش حميد، مدخل الى علم الاجتماع المنظمات، دار الأمل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
(22) Lallement Philippe, Le travail, Une sociologie contemporaine, Gallimard, France, 2007, p263.
(23) Bernoux Philippe, La sociologie des entreprises, Seuil, France, 1999, p186.
(24) Lallement Philippe, Le travail, Une sociologie contemporaine, Gallimard, France, 2007, p263.
(25) Durant Jean-Pierre et Weil Robert, Sociologie contemporaine, Vigot, France, p486.