

الرابط الاجتماعي - رؤية سوسيوتنظيمية.

The Social Bond - A Socio-Organizational Perspective

سهيلة طالب، المركز الجامعي سي الحواس بركة، *souhaila.taleb@cu-barika.dz

اسمهان بلوم، جامعة باتنة، ismahane.beloum@univ-batna.dz

تاريخ النشر: 2024/12/31

تاريخ القبول: 2024/11/28

تاريخ الإرسال: 2024/05/09

ملخص:

يهدف هذا العرض إلى تسليط الضوء على ماهية مفهوم الرابط الاجتماعي من منظور سوسيوتنظيمي، من خلال تتبع التطور التاريخي لهذا المفهوم وتحليل أبرز المساهمات النظرية للعلماء مثل ماكس فيبر وفرديناند تونيز وبيير إيف كوسي، كما يتناول المقال دور الروابط الاجتماعية في التأثير على مستوى الالتزام التنظيمي والحد من الصراعات داخل المنظمات. ويخلص إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز الروابط الاجتماعية من خلال استراتيجيات الموارد البشرية والأنشطة الترفيهية. بهدف تحقيق الانسجام ورفع الروح المعنوية وتعزيز الأداء.

الكلمات المفتاحية: الرابط الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية، الصراع التنظيمي، الالتزام التنظيمي.

Abstract (in English):

This presentation aims to shed light on the concept of the social bond from a socio-organizational perspective, by tracing the historical evolution of this concept and analyzing the prominent theoretical contributions of scholars such as Max Weber, Ferdinand Tönnies, and Pierre-Yves Cousteau. The paper also examines the

* سهيلة طالب، اسمهان بلوم.

role of social bonds in influencing the level of organizational commitment and mitigating conflicts within organizations. It concludes with a set of recommendations to strengthen social bonds through human resource strategies and recreational activities, with the goal of achieving harmony, boosting morale, and enhancing performance.

Keywords: Social Bond, Social Relations, Organizational Conflict, Organizational Commitment.

مقدمة:

تعتبر الروابط الاجتماعية من المكونات الأساسية لبنية المجتمع، حيث تشكل الإطار الذي يتم خلاله ترابط الأفراد وتشكيل علاقاتهم وتفاعلاتهم. ولطالما شغل هذا الموضوع اهتمام علماء الاجتماع لأهميته في فهم ديناميات التماسك والتفكك الاجتماعيين. وتبرز إشكالية هذا البحث في تحليل ماهية مفهوم "الرابط الاجتماعي" وأنماطه المختلفة من منظور سوسيوتنظيمي يركز على دراسة هذه الروابط داخل هياكل المنظمات.

وتنطلق الدراسة من فرضية مفادها أن هناك علاقة ارتباطية بين طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة داخل البيئة التنظيمية وبين مستويات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء لدى الأفراد والمجموعات العاملة. كما تفترض وجود تأثير لقوة الروابط الاجتماعية على مستوى الصراعات والتوترات داخل المنظمة.

ويهدف البحث إلى تتبع التطور التاريخي لمفهوم الرابط الاجتماعي وتحليل مساهمات النظريات السوسولوجية البارزة في دراسته، إلى جانب استكشاف تأثيرات هذه الروابط على المنظمات وآلياتها في تعزيزها. ويعتمد منهجياً على تحليل مضمون المراجع ذات الصلة ودراسات الحالة والمقارنات النظرية. يعد مفهوم "الرابط الاجتماعي" من المفاهيم المركزية في البحوث السوسولوجية، إذ يتناول الروابط والعلاقات التي تشكل البنية الأساسية للمجتمعات. والإشكالية المطروحة هي: كيف يمكن تحليل ماهية هذا المفهوم وأنماطه من منظور سوسيوتنظيمي؟ وتنبثق فرضية البحث حول وجود علاقة بين طبيعة الروابط الاجتماعية داخل المنظمات ومستويات الالتزام والأداء. ويهدف البحث إلى تتبع التطور التاريخي

لمفهوم الرابط الاجتماعي وتحليل مساهمات النظريات السوسيولوجية في دراسته، اعتماداً على منهج تحليل المضمون للمراجع ذات الصلة.

1. ماهية الرابط الاجتماعي:

1.1. تعريف الرابط الاجتماعي:

يُعدّ مفهوم "الرابط الاجتماعي" من المفاهيم الأساسية والهامة في الدراسات السوسيولوجية الكلاسيكية والحديثة على حد سواء، نظراً لما له من دور بارز في تماسك واستقرار المجتمعات الإنسانية. وقد تناول العديد من علماء الاجتماع هذا المفهوم بالتحليل والدراسة من زوايا مختلفة. ونظراً لأهمية هذا المفهوم، سنحاول من خلال هذا العرض تسليط الضوء على ماهية الرابط الاجتماعي من خلال سبر أغوار تعريفاته المختلفة وتتبع تطورها:

يشير بيير بيار ايف كويسبي Pierre-Yves Cusset في كتابه "الرابط الاجتماعي" الصادر عام 2006 إلى أن مفهوم الرابط الاجتماعي يتسم بالتعددية في تعريفاته، حيث يمكن تعريفه بأبسط صوره على أنه ذلك الكيان المكوّن من مجمل العلاقات الاجتماعية التي تربط الفرد بالآخرين على مستوى الأسرة والأصدقاء والجيران، وصولاً إلى آليات التضامن الجماعية التي تقوم عليها المجتمعات، مروراً بالمعايير والقواعد والقيم التي توفر للفرد الحد الأدنى من معنى الانتماء للكيان الجماعي. (Cusset P.-Y., 2007)

في حين يرى عالم الاجتماع فريدريك لوبارون Frédéric Lebaron في قاموسه "علم الاجتماع من الألف إلى الياء" أن مفهوم الرابط الاجتماعي ينطبق على العلاقات الشخصية المباشرة القائمة بين فردين أو أكثر، والتي تستند إلى أشكال مختلفة من التفاعل الاجتماعي. وعليه يمكن تعريف الرابط الاجتماعي باعتباره نوعاً خاصاً ومنتظماً من التفاعل بين شخصين. وتعد إجبارية التبادل بين الأفراد أحد أهم ركائز الرابط الاجتماعي كما وصفها علماء الأنثروبولوجيا أمثال مارسيل موس (1872-1950) وبرونيسلاف مالينوفسكي (1884-1942). (Lebaron, 77-78, 2009).

يشير قاموس "روبار" لعلم الاجتماع الذي أشرف عليه أندري أكون (1929-2010) وبيار أنصار (1922-2016) إلى اختيار صيغة الجمع "الروابط الاجتماعية" للإشارة إلى مجمل العلاقات التي تربط الفرد بالمجموعات الاجتماعية والمجتمع بشكل عام، والتي تتيح له عملية التنشئة الاجتماعية والاندماج

داخل المجتمع، واكتساب عناصر الهوية. وعليه تتناول سوسيولوجيا الروابط الاجتماعية، أشكال التنشئة الاجتماعية وأشكال الضبط الاجتماعي في آن واحد. في حين يؤدي ضعف الروابط الاجتماعية إلى حالة من اللامعيارية وفقدان الهوية لدى الأفراد. (Le Robert, Seuil, 1999, 307)

ويعرفه حميدوش (1960) بأنه " تلك العلاقات الاجتماعية التي تتم وتجمع بين الأفراد في حالات وجه لوجه، سواء أكانت علاقات شخصية أو لا شخصية. فالرابط الاجتماعي إذا يعني بالنسبة لنا مجموع العلاقات الاجتماعية سواء أعلق الأمر بالألفة أو الأنسة الاجتماعية (Sociability) أو الروابط الاجتماعية (Rapports sociaux) أو أي شكل من أشكال الرابط الاجتماعي". (حميدوش، 2009، 34)

يظهر من خلال هذه التعاريف المتعددة لمفهوم "الرابط الاجتماعي" اختلاف وجهات النظر بين علماء الاجتماع حول طبيعة هذا المفهوم ومدى تأثيره. ففي حين يقدم بيير ايف كوسي تعريفاً شاملاً يشمل جميع أشكال العلاقات الاجتماعية التي تربط الأفراد ببعضهم البعض على مستوى الأسرة والمجتمع، يميّز فريدريك لوبارون نطاق المفهوم ويقتصر على التفاعلات المباشرة بين الأفراد. وعلى الرغم من أن معظم الباحثين يميلون إلى استخدام صيغة المفرد عند الإشارة إلى الرابط الاجتماعي، إلا أن قاموس روبر يففضل استخدام صيغة الجمع "الروابط الاجتماعية" للإشارة إلى تعدد وتنوع هذه الروابط، أما حميدوش فيتبنى تعريفاً شاملاً يغطي مجمل العلاقات الاجتماعية بأنواعها، ورغم تباين التعريفات إلا أنها تتفق على الدور المحوري للروابط الاجتماعية في عمليات التنشئة الاجتماعية والضبط والاندماج وبناء الهوية، وأن ضعف هذه الروابط يؤدي إلى حالات من اللامعيارية والانعزال. في حين ان الاختلافات تكشف عن وجود مداخل نظرية ومنهجية متباينة في تحليل هذه الظاهرة وفقاً لتوجهات واهتمامات كل باحث.

2. الرابطة الاجتماعية: تحليل سوسيوتنظيمي بمنظور (فيبر، فرديناند تونيز، بيار ايف كوسي):

1.2. الرابطة الاجتماعية: تحليل سوسيوتنظيمي للعلاقات الاجتماعية بمنظور

ماكس فيبر:

ماكس فيبر، العالم الاجتماعي الألماني المرموق، يركز في نظريته على دراسة العلاقات الاجتماعية وتأثيرها على التنظيم الاجتماعي. يشدد فيبر على أهمية فهم التأثيرات الماثلة للأنظمة الاجتماعية، بما في ذلك الجوانب الدينية والاقتصادية والسياسية. يعزف فيبر الرابطة الاجتماعية على أنها السلوك الذي ينشأ بين الأفراد نتيجة تفاعلاتهم، حيث يُظهر كل شخص رؤى وتصرفات تؤثر في بناء هذه العلاقات. يبدي فيبر أهمية الأنشطة الاجتماعية المشتركة في تعزيز الروابط الاجتماعية وتشكيل الولاء الجماعي. ومن خلال دراسة عملية التكوين الاجتماعي، يوضح فيبر كيفية عمل هذه العمليات على تشكيل الهوية الجماعية والتكيف في مجتمع معين. يشير إلى أن أي تصرف اجتماعي يعكس تفاعلات وروابط اجتماعية، حيث يتأثر سلوك الأفراد بالتوقعات والضغوط الاجتماعية المحيطة بهم. وفي سياق فهم السلطة والسيادة، يعتبر فيبر أنهما عناصر أساسية في بناء العلاقات الاجتماعية، حيث تتأثر السلطة بالعوامل الثقافية والتقليدية والعاطفية. كما يشير إلى أن القيادة والسلطة قد تعتمد أحياناً على القوة الروحية والعاطفية، مما يعزز الروابط الاجتماعية بين الأفراد. بناءً على ذلك، يبرز فيبر أهمية تحليل العلاقات الاجتماعية بمنظور سوسيوتنظيمي، حيث يسلط الضوء على دور الروابط الاجتماعية في بناء هويات الأفراد وتشكيل التنظيم الاجتماعي.

2.2. الرابط الاجتماعي: تحليل سوسيوتنظيمي لمساهمة فرديناند تونيز فيدراسة الروابط الاجتماعية:

مساهمة فرديناند تونيز في دراسة الروابط الاجتماعية تعتبر أحد الأعمال المهمة في علم الاجتماع، حيث قدم في كتابه "المجتمع المحلي والرابطة" تصنيفاً هاماً للروابط الاجتماعية. ينطلق تونيز في تحليله من فكرة أن العلاقات الاجتماعية هي نتيجة للإرادة الإنسانية، ويقسم الروابط الاجتماعية إلى نمطين رئيسيين: الإرادة الرئيسية والإرادة التحكمية.

في نموذج الإرادة الرئيسية، تنشأ العلاقات الاجتماعية بناءً على العاطفة والعادات والمعتقدات المشتركة، مما يؤدي إلى ثبات الأدوار وسيطرة الشعور بالجماعية.

أما في نموذج الإرادة التحكمية، فتعتمد الروابط الاجتماعية على المصالح الشخصية والعقلانية والنفعية.

ويشير تونيز إلى تحول المجتمعات من المجتمعات المحلية التقليدية إلى الرابطات أو المجتمعات الأكثر فردانية ومنافسة، وذلك نتيجة للانتعاش الصناعي وزيادة التحضر في العصر الذي عاش فيه. هذا التصنيف يسلط الضوء على التغيرات في هياكل المجتمعات وطبيعة الروابط الاجتماعية، ويقدم فهماً عميقاً لتطور المجتمعات وتأثيرها على العلاقات الاجتماعية. (خواجة، 2018، 33-38)

3.2. الرابط الاجتماعي - تحليل سوسيوتنظيمي: لمساهمة بيار إيف كوسي pierre-

:Yves cusset

بيار إيف كوسي، العالم الاجتماعي المعاصر والأستاذ المتميز في العلوم الاقتصادية والاجتماعية، يعرض في كتابه " الرابط الاجتماعي: المجالات والمقاربات Le lien social, Domaines et approches " تحليلًا شاملاً لظاهرة الرابط الاجتماعي. يهدف كوسي من خلال عمله إلى تحديد أشكال وأنماط متنوعة للروابط الاجتماعية وإثراء المناقشة المستمرة حول أزمة الرابط الاجتماعي في مجتمعاتنا المعاصرة.

يقوم بتقسيم كتابه إلى قسمين رئيسيين، القسم الأول يتناول التراث السوسيولوجي لفكرة الرابط الاجتماعي، في حين يركز القسم الثاني على تحليل عميق لأزمة الرابط الاجتماعي في الزمن الحاضر.

في بداية كتابه، يصف كوسي المفهوم الاجتماعي للرابط كمجموعة من الروابط التي تربط بين الأفراد في المجتمع، وتقوم على آليات التضامن والانتماء الجماعي. يؤكد أن هذه الروابط هي جوهر الهوية الاجتماعية للأفراد وتحدد مستوى انتمائهم الجماعي.

يتطرق كوسي في فصله الأول بمتابعة تطور مفهوم الرابط الاجتماعي عبر التاريخ، حيث يشير إلى الأحداث التاريخية التي ساهمت في تكوين هذا المفهوم مثل الثورة الصناعية والثورة الديمقراطية. يركز على المناقشات الفكرية التي نشأت حول العلاقة بين الفرد والمجتمع، وكيف بدأ السوسيولوجيين في تحليل هذه العلاقة بأساليب وطرق متنوعة، مما أدى إلى ظهور تيارات جديدة في مجال السوسيولوجيا.

بالإضافة إلى ذلك، يركز كوسي على أهمية الرأسمال الاجتماعي كمفهوم أساسي لفهم العلاقات الاجتماعية، مشيراً إلى أعمال بير بورديو وتأثيره في تطوير هذا المفهوم وتفسير دور العوامل الاجتماعية في تشكيل الهوية الاجتماعية وتحديد العلاقات بين الأفراد.

يقدم كوسي تحليلاً شاملاً لظاهرة الرابط الاجتماعي من منظور سوسيوثقافي، مما يساهم بشكل كبير في تطوير فهمنا لهذه الظاهرة الهامة في المجتمعات المعاصرة. (خواجه، 2018، 79-86)

3. أنماط وأشكال الروابط الاجتماعية:

من الصعب بمكان التعامل مع أنواع الروابط الاجتماعية وأشكالها بسبب التشابك الكبير بينها، وعادة ما تتجاهل معظم المراجع هذه التقسيمات. وفي كثير من الأحيان، يتم الاعتماد على التصنيفات التي تم إجراؤها في إطار العلاقات الاجتماعية أو مجال الاتصال أو التفاعل الاجتماعي لتبسيط الموضوع. ويمكن تجميع أهم هذه التصنيفات كما يلي:

يمكن تصنيف الروابط الاجتماعية وفق المعايير التالية: (خواجه، 2018، 23-24)

من حيث درجة الاندماج:

- الروابط المباشرة: وتشمل العلاقات الأسرية والجيرة والصدقة والمدرسة.
- الروابط غير المباشرة: وتتشكل من خلال الجمعيات والنقابات والأحزاب.

• من حيث درجة الاحتكاك

- الرابط الاقتصادي: يقوم على المنفعة المادية في إطار السوق.
- الرابط السياسي: ينظمه القانون ويقوم على المساواة في الحقوق والواجبات.
- الرابط الاجتماعي: رابط قوي قائم على قيم المجتمع ومعايير.

• من حيث درجة الشدة

- رابط قوي: كان سائداً في المجتمعات التقليدية.
 - رابط ضعيف: ظهر في المجتمعات الحديثة وبات يتعاظم في عالم العمل.
- اقترح مارك غرانوفيتي، أحد أبرز ممثلي سوسيولوجيا الشبكات الاجتماعية، هذا التصنيف للروابط الاجتماعية إلى قوية وضعيفة. ويرى غرانوفيتي أنه نتيجة لتوسع الروابط الاجتماعية الضعيفة

أو المتراخية في المجتمعات الحديثة، ظهر ما يسمى بـ "قوة الروابط الضعيفة" أو "شدة الروابط المتراخية". وهي النظرية التي بدأ بتطويرها والكتابة عنها في مقال له نُشر عام 1973، والتي تركز على الدور الذي تلعبه الروابط الاجتماعية الضعيفة أو السطحية في ربط الشبكات الاجتماعية. (Cusset P.-، 2007).

من حيث مستوى التجريد:

-روابط ملموسة: العائلة، المدرسة، المؤسسة، الجمعية.

- روابط مجردة: اللغة، القيم، المعتقدات...

4. الروابط الاجتماعية وتأثيرها على المنظمات:

4.1. أثر الروابط الاجتماعية على الالتزام التنظيمي:

تشير الروابط الاجتماعية إلى شبكة من العلاقات الإنسانية التي تربط بين أفراد المنظمة سواء كانوا زملاء أو مدراء أو عملاء. وقد أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة طردية بين قوة هذه الروابط ومستوى الالتزام التنظيمي، ويمكن تفسير ذلك من خلال عدة آليات:

تساهم الروابط الاجتماعية في بناء الثقة والانتماء بين أفراد المنظمة، مما يجعلهم أكثر ميلاً نحو الالتزام تجاهها. فعلى سبيل المثال، قد يشعر الموظف بانتماء أكبر نحو منظمة يوجد بها زملاء يثق بهم ويشاركونهم اهتمامات مشتركة.

- ترتبط الروابط الاجتماعية القوية بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي، مما يدفع الموظفين نحو مزيد من الالتزام تجاه المنظمة التي يشعرون أنهم جزء منها.
- يمكن للروابط الاجتماعية أن تحفز الأداء العالي، إذ يصبح الموظفون الذين يشعرون بارتباط أكبر نحو زملائهم أكثر حماساً للمساهمة في نجاح المنظمة.

وتشمل السبل التي يمكن للمدراء من خلالها تعزيز الروابط الاجتماعية: تنظيم أنشطة تفاعلية مثل التدريبات الجماعية أو الرحلات الترفيهية، الاهتمام بتحسين قنوات التواصل بين الموظفين، وغيرها من الممارسات التي تشجع التعاون والثقة المتبادلة. فمن شأن تعزيز مثل هذه الروابط أن يؤدي إلى فوائد على المستوى التنظيمي، مثل تحسين الإنتاجية والأداء والرضا الوظيفي، نتيجةً لزيادة مستويات التزام الموظفين تجاه المنظمة. (فني و بوبكر، 2022)

4.2. دور الرابط الاجتماعي في الحد من الصراع التنظيمي:

يُعرّف الصراع التنظيمي على أنه التعارض أو عدم التوافق بين أهداف وممارسات وأنشطة الأفراد والجماعات داخل المنظمة الواحدة. وقد اختلف الباحثون حول طبيعة هذا الصراع فيما إذا كان يمثل حالة أم سلوك أم موقفاً، إلا أنهم اتفقوا على كونه ناتجاً عن التضارب في وجهات النظر والمصالح وأهداف العمل. فعلى سبيل المثال عرّفه Simon و March بأنه ينشأ عن تعطل آليات اتخاذ القرارات الجماعية، في حين رأى Tadeschi وآخرون أنه حالة تفاعلية ناتجة عن التباين في السلوكيات والأهداف بين طرفين. وعرفه Litterer على أنه نوع من السلوك ينشأ عن التعارض بين طرفين أو أكثر، بينما اعتبر Baron أن الصراع التنظيمي قد يكون حالة أو سلوك أو موقف ينجم عن تضارب المصالح ويؤثر سلباً على أداء المنظمة. (زباني و مقрани، 2022)

وفي المقابل، يلعب الرابط الاجتماعي دوراً بارزاً في الحد من مثل هذه الصراعات من خلال تعزيز العلاقات الإيجابية بين الأفراد وتهيئة بيئة عمل تعاونية أكثر. وسنوضحها من خلال ما يلي:

- يعزز الرابط الاجتماعي الثقة بين أعضاء المنظمة، مما يساهم في زيادة التعاون فيما بينهم وتقليل فرص التصادم.

- يشجع على تبادل المعلومات والخبرات، الأمر الذي يساعد على حل المشكلات بشكل جماعي وتقليل التوترات.

- يخلق الشعور بالانتماء للمنظمة كفريق واحد، مما يدفع الأفراد لتغليب مصلحة الجماعة على المصلحة الشخصية.

- يرسخ قيم احترام الاختلاف في وجهات النظر والتسامح معها بدلاً من محاولة فرض رأي معين.

- يسهل من عمليات الوساطة والتفاوض حول القضايا الخلافية بين الأطراف المتنازعة.

- ينشر مفاهيم العدالة والمساواة، وإتاحة المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمر الذي يخفف التوترات داخل المنظمة.

5. سبل تعزيز الرابط الاجتماعي داخل المنظمات.

5.1. استراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز العلاقات الاجتماعية:

يمكن لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية أن تدعم بناء الروابط الاجتماعية من خلال تبني برامج فاعلة للمسؤولية المجتمعية للمنظمات. حيث توفر الاستراتيجيات الملائمة لإدارة الموارد البشرية الأساس لتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية بشكل فعال، مما ينعكس إيجابياً على أداء المنظمة وسمعتها. كما أن الشركات التي تبني مثل هذه الاستراتيجيات تكون في وضع أفضل لتلبية احتياجات موظفيها وإشراكهم في جهود المسؤولية المجتمعية. علاوة على ذلك، فإن تركيز استراتيجيات الموارد البشرية على تطوير المواهب وتحقيق الاستدامة يساهم في بلورة برامج المسؤولية الاجتماعية التي تتماشى مع أولويات المنظمة. وبذلك، تلعب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في دعم العلاقات الاجتماعية من خلال برامج المسؤولية المجتمعية الفاعلة. يمكن توضيح ما سبق في النقاط التالية:

(Hisar Pangaribuan و Arifin Hasudungan Manurung، 2021)

- وضع برامج تدريب وتطوير تركز على بناء مهارات التواصل الفعال والتعاون بين مختلف الأقسام والمستويات التنظيمية.

- إدخال مفاهيم العمل الجماعي وفرق العمل ذاتية التنظيم لتعزيز التنسيق بين الموظفين.

- تبني سياسات عادلة وشفافة في التوظيف والترقيات تشجع على نشر قيم الثقة والانتماء للمنظمة.

- إتاحة فرص المشاركة في صنع القرارات المتعلقة ببيئة وظروف العمل مما يزيد الرضا الوظيفي.

- تنفيذ نشاطات وفعاليات اجتماعية وثقافية جماعية لتوطيد الصلات بين أفراد المنظمة.

- تبني مبادرات خيرية وتطوعية على مستوى المنظمة تعزز قيم المساهمة المجتمعية.

5.2. الفعاليات والنشاطات الترفيهية كآليات لتوطيد الروابط:

تعتبر الفعاليات الاجتماعية والترفيهية دورًا حيويًا في تعزيز الروابط والعلاقات داخل المنظمات، حيث تشجع هذه الأنشطة التفاعل غير الرسمي بين الموظفين، وتدعم العمل الجماعي، وتعزز تبادل المعارف والخبرات. فضلاً عن ذلك، تُساهم هذه الأنشطة في الاعتراف بجهود وإنجازات الأفراد وخلق العمل داخل المنظمة.

تؤكد الأدبيات السوسولوجية على أهمية الاحتفالات المؤسسية، ولقاءات بناء الفريق، والنشاطات الترفيهية الجماعية كوسائل فعالة لتعزيز العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة. تلعب هذه الأنشطة دورًا مهمًا في تحقيق تواصل وتفاهم أفضل بين أفراد التنظيم، وتعزيز مشاركتهم واندماجهم في العمل الجماعي.

توجد أهمية كبيرة في فهم تصورات الموظفين حول هذه الأنشطة الاجتماعية والترفيهية، وكذلك مدى تأثيرها على مشاركتهم والمساهمة في الأهداف المشتركة للمنظمة. يعد تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم من خلال هذه الأنشطة وسائل مهمة لتعزيز الروح الجماعية، وتعزيز الانتماء للمنظمة، وبناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

من خلال التركيز على هذه الجوانب الاجتماعية والترفيهية، يمكن تعزيز فعالية العمل داخل المنظمة، وتعزيز الرضا والولاء لدى الموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف التنظيم بشكل أفضل وأكثر فعالية.

(2018، Kumar, V. P. و Jayaradha, Y)

خاتمة:

تُعد الروابط الاجتماعية إحدى الظواهر الأساسية في الدراسات السوسولوجية نظراً لأهميتها في تحقيق التماسك الاجتماعي. وقد حاولت هذه الورقة تسليط الضوء على الجوانب النظرية والتطبيقية

لهذا المفهوم من منظور سوسيوتنظيمي، من خلال تتبع التطور التاريخي وتحليل المساهمات البارزة، إلى جانب دراسة أثر الروابط الاجتماعية على بعض الجوانب التنظيمية. وتأمل الدراسة أن تكون قد أسهمت في إثراء المعرفة حول هذا الموضوع الحيوي بالنسبة للباحثين وصانعي القرار على حد سواء.

النتائج:

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- تبين أن مفهوم "الرابط الاجتماعي" يتسم بالتعددية في التعريفات، إلا أنها تتفق على الدور المحوري للروابط الاجتماعية في عمليات التنشئة والاندماج وبناء الهوية.
- أكدت الدراسة وجود علاقة طردية بين قوة الروابط الاجتماعية داخل المنظمات ومستوى الالتزام التنظيمي للأفراد.
- بينت النتائج دور الرابط الاجتماعي في الحد من الصراعات التنظيمية من خلال آليات عدة أبرزها: تعزيز الثقة وتبادل الخبرات والتركيز على مصلحة المنظمة.
- أشارت النتائج إلى وجود تصنيفات متعددة للروابط الاجتماعية وفق معايير مختلفة منها درجة الاندماج ودرجة الشدة ومستوى التجريد.
- بينت الدراسة أن الروابط الاجتماعية يمكن أن تنقسم وفق نظرية تونيز إلى نمطين رئيسيين هما: الإرادة الرئيسية والإرادة التحكمية.
- كشفت النتائج عن وجود تحول تاريخي في طبيعة الروابط الاجتماعية من الشكل التقليدي إلى الشكل الحديث الأكثر فردانية، خاصة مع ظهور الثورة الصناعية.
- أكدت الدراسة أهمية مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي قدمه عالم الاجتماع بيبورديو، ودوره في تفسير العلاقات الاجتماعية.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تم استخلاص مجموعة من التوصيات:

- ضرورة تعزيز الجهود الرامية إلى تقوية الروابط الاجتماعية من خلال التشجيع على التفاعلات الإيجابية بين الأفراد والمجموعات.
- التركيز على تطوير السياسات الاجتماعية الداعمة لقيم التواصل والتضامن الاجتماعي.

- يوصى باعتماد استراتيجيات الموارد البشرية الداعمة لبرامج المسؤولية الاجتماعية، لما لها من دور في تعزيز الروابط الاجتماعية داخل المنظمات.
- تفعيل الأنشطة والفعاليات الترفيهية باعتبارها وسائل هامة لتوطيد العلاقات بين الموظفين وخلق بيئة عمل إيجابية.
- الاستفادة من نظريات علماء الاجتماع مثل فيبر وتونيز وغيرهم في وضع استراتيجيات فاعلة لتعزيز التماسك الاجتماعي.

• قائمة المراجع

Socialising and corporate events a trend in employee engagement at workplace .
(2018). *Management*, 5, 123.

Arifin Hasudungan Manurung, & Hisar Pangaribuan. (2021). The study of human resources management practice on corporate social responsibility. *Journal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Journal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 197-207.

Cusset, P. Y. (2007). *Le lien social*.

Cusset, P.-Y. (2007). *Le lien social*.

Jayaradha, Y, & Kumar, V. P. (2018). Socialising and corporate events a trend in employee engagement at workplace. *Management*, 5, 123.

Lebaron, F. (2009). *La sociologie de A à Z: 250 mots pour comprendre*. Dunod.

حميدوش، ر. (2009). مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة: امتدادية أم قطعية؟. الجزائر: دار هومة.

خواجة، ع. (2018). سوسيولوجية الرابطة الاجتماعي. غرداية، الجزائر: داية للطباعة والنشر.

زياني، م. & مقراني، ا. (2022). الهيكل الاجتماعي والصراع التنظيمي: مقارنة علانقية لدراسة الصراع وإدارته في المنظمات ..
مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 1، 347-364.

في، غ. & بوبكر، ع. (2022). دور العلاقات الاجتماعية للعمل في تحقيق الالتزام الوظيفي والتطبيقي لدى أعضاء المنظمة.
مجلة المفكر، العدد 1، 38-4.