محاضرات علم اجتماع التنظيم الجزء الثالث والأخير

**النظريات الحديثة**

**1- نظرية النسق البنائي الوظيفي :**

يقول تالكوت بارسنز بان هناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية على كل نسق اجتماعي أن يواجهها إذا ما أراد البقاء: 1- المؤاءمة 2- تحقيق الأهداف 3-التكامل 4- الكمون

* المؤاءمة يعبر عن مشكلة تدبير الموارد البشرية والمادية الضرورية لتحقيق أهداف التنظيم ويعتبر بارسونز انه يشير إلى الأنماط المعمارية المنظمة لعمليات التنظيم .
* تحقيق الأهداف يتمثل في حشد الموارد التنظيمية من اجل تحقيق أهداف التنظيم وان نجاح تحقيق الأهداف يتوقف على ملاءمة الوسائل للغايات والأهداف
* التكامل يشير إلى العلاقات بين الوحدات
* الكمون يشير إلى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف السائدة في النسق العام ويشير إلى مدى انسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم والأدوار التي يقوم بها في الجماعات الخارجية عن نطاق التنظيم وأيضا حل مشكلات التوتر يتحقق من خلال ضمان وجود دافعية كافية لدى الفرد لكي يستطيع أداء مهام تنظيميه .

**أنواع التنظيمات عند بارسونز :**

1- تنظيمات اقتصادية تسهم في حل مشكلة الموائمة في المجتمع .

2- تنظيمات سياسية تسهم في حل مشكلة تحقيق الأهداف .

3- تنظيمات تكاملية تسعى في حل مشكلة التفاعل .

4- تنظيمات تدعيميه (ثقافية) تسعى في حل مشكلة التنشئة الاجتماعية..

صنف بارسونز الأنساق في التنظيمات إلى :

* 1- النسق الفني يتعلق بالنشاطات الفنية التي تسهم في انجاز أهداف التنظيم .
* 2-النسق الإداري يتعلق بالأمور والشؤون الداخلية في التنظيم ويتولى تدبير الموارد والمصادر الضرورية .
* 3-النسق النظامي يعمل على الربط بين النسق الفني والنسق الإداري والمجتمع من جهة أخرى .
* ويعتقد بارسونز أن لكل نسق فرعي وظائف مختلفة يؤديها ويتضمن ترتيبات بنائية مختلفة يحاول من خلالها مواجهة متطلباته الوظيفية ومشكلاته

**نقد نظرية بارسونز في التنظيم**

أن بارسونز متأثر بالاتجاهات النظرية الكلاسيكية التي نادى بها ماكس فبير وانه في نفس الوقت يعكس موقفا محافظا يدافع فيه عن الثقافة والقيم السائدة في عصره وهذا يعني انه لا يعترف بالتغير وخاصة التغير الجذري وهذا يمثل صعوبة لان التنظيمات الاجتماعية وخاصة في المجتمعات الجديدة النامية ستواجه صراعات وتغيرات .

**الاتجاه الوظيفي الاجتماعي**

* نظرية روبرت ميرتون في الوظيفية والمعوقات الوظيفية تقوم **على ثلاث مفاهيم** :
* 1-الوظائف الكامنة أو الغير متوقعة مقابل الوظائف الجاهزة
* 2-المعوقات الوظيفية مقابل العوامل الوظيفية .
* 3-البدائل الوظيفية مقابل الاستراتيجيه الوظائفية .
* يعتقد ميرتون أن المجتمع يعتبر قادر على العمل بحكم شكل التنظيم الذي يتخذه ويؤكد ميرتون أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة في التنظيم ثم يعممون هذه الاستجابة على مواقف مماثلة وعندما يحدث ذلك تنشأ نتائج غير متوقعة أو غير مرغوبة فيها بالنسبة للتنظيم

يترتب على تحديد المسؤولية والاختصاص نتائج أهمها:

* 1- تناقض العلاقات الشخصية لان التنظيم البيروقراطي في حد ذاته هو مجموعة من العلاقات التي تنشا بين الوظائف أو الأدوار لان الموظف يتفاعل مع الآخرين في التنظيم باعتباره شاغلا لوضع اجتماعي يتضمن حقوق وواجبات .
* 2-زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعاييره وأن هذه القواعد توضع في الأصل لكي تضمن أهداف معينة تنطوي على قيم ايجابية مستقلة عن أهداف التنظيم وفي هذا المجال استحدث ميرتون تصوره عن استبدال الأهداف .

أوضح ميرتون ان هذه النتائج تسهم في إمكانية التنبؤ بسلوك أعضاء التنظيم **وإذا ما تحقق هذا التنبؤ أصبح هذا السلوك ثابتا ورتب علية ثلاث نتائج :**

* 1- انه يحقق المتطلبات الوظيفية التي يفرضها ثبات السلوك .
* 2-انه يزيد من القدرة على الدفاع عن أفعال الفرد وتصرفاته .
* 3-انه يزيد من صعوبة التعامل مع عملاء التنظيم مما يؤدي إلى عدم تحقيق إرضائهم .
* **نظرية ميرتون تقوم على ثلاث قواعد رئيسية :**
* 1- جمود السلوك
* 2- صعوبة التكيف مع مهام الوظيفة
* 3-الصراع الذي يمكن أن ينشا بين أعضاء التنظيم .
* **انتقادات ميرتون :**
* 1- بعض أراء ميرتون ليست جديدة فقد ناقشها قبلة روبرت ميشيلز.
* 2-فكرته حلقة وصل تربط بين النظريات الكلاسيكية والنظريات الحديثة في التنظيم .
* 3- لم توضح نظرية ميرتون أسباب تمسك الناس بالنموذج الآلي بالرغم ما يؤدي إليه من نتائج غير مرغوبة كما انه لم يوضح الأسباب التي تجعله ساكنا في حالة تمسك الناس به .
* 4-لم يهتم ميرتون بربط نتائج السلوك بالأهداف المقررة للأفراد والجماعات لأنه استند أساسا على النمو الذي تمارسه حاجات النسق .

تعليق على النظريات الحديثة في علم اجتماع التنظيم :

* أن النظريات السابقة تقع في إطار المدرسة البائية الوظيفية في علم اجتماع التنظيم ونلاحظ عليها :
* 1-تسليم هذه النظريات بان التنظيم البيروقراطي يختلف مع الأنساق الاجتماعية في سعيه نحو هدف محدد.
* 2- أن التنظيم يدرس من منظور واسع وهذا بتأثير المدرسة الكلاسيكية مدرسة فيبر
* 3- زود التحليل الوظيفي أصحاب هذه النظريات بالقدرة على دراسة العلاقات المتبادلة بين التنظيم والبيئة

**نظرية نسق الصراع:**

مقدمة :

إن إيجاد حل للصراع هما من الخصائص الأساسية في المجتمع يمكن تتبعها قديما إلى قدماء الكتاب في الصين القديمة واليونان والرومان والعرب المسلمين.

ولقد أكد ألبيون سيمول عام 1910م أن الصراع كان العملية الاجتماعية الأساسية في الحياة، وستبقى الحياة الاجتماعية رهنا للصراعات الخاصة التي يواجهها الفرد.

لقد نشر لويس كوسر في كتابه عام 1956م هكذا بدأت دراسات الصراع من جديد ودافع كوسر بقوله إن الباحثين الذين اعتمدوا نظرية النظام الطبيعي قد أهملوا دراسة الصراع مدة طويلة.

يعتقد كوسر بأن تالكوت بارسونز يربط الصراع بالسلوك المنحرف والذي نظر إليه في الوقت نفسه كمرض يحتاج إلى علاج، علاوة على ذلك فإن بعض العلماء مثل مايو قد تحاشى الصراع في دراسته للتنظيم ونظر إليه من وجهة نظر الإدارة فإن الإدارة تمثل الهدف الأساسي للمجتمع وبهذه الخلفية المبدئية فهو لم ينظر في إمكانية أن يحتوي نظاماً صناعياً مصالح متضاربة تنطلق من اتجاهات مختلفة ومنطق مختلف.

**الأسس التي تقوم عليها هذه النظرية:**

1-الصراع طبيعي ولا يجب أن يعرف كمرض ودائما توجد حدود للثروات والحرية والناس عادة يعطون أهمية للاثنين، وما يملكه إنسان بالضرورة يحد من ممتلكات شخص آخر.

2-تختلف الجماعات في السلطة: فكل جماعة تسعى لزيادة سلطتها على الآخرين وكل مجتمع مقام على أن تقوم جماعة لردع جماعة أخرى والأفراد يرون مصلحتهم العامة ومستعدون للتضحية إذا كانوا يعتقدون أن ذلك سيؤدي إلى مستقبل أفضل.

3-يمكن فهم تغير النظام الاجتماعي من خلال تحليل هذا المظهر الأساسي من الحياة الاجتماعية أي من خلال الصراع الناتج من نضال الأفراد والجماعات لتعيد توزيع الثروة والسلطة فكل مجتمع في لحظة ما معرض لعمليات التطوير الاجتماعي كلي الوجود.

4-للصراع وظائف إيجابية عديدة كما أن السماح بدرجة من الصراع داخل حدود المؤسسات والنظم يمكن أن يسمح بظهور حلول جديدة والذي يهدد توازن النظام الاجتماعي ليس الصراع في حد ذاته ولكن جمود النظام الاجتماعي.

5-عدم وجود صراع ليس بالضرورة من علامات قوة النظام أو الاستقرار، وربما العكس فإن وجود الصراع يمكن أن يكون علامة على درجة عالية من استقرار النظام وحيويته وفعاليته، وإن بناء الجماعات في المجتمع المفتوح لابد أن يسمح بدرجة من الصراع التي هي بمثابة صمامات أمان ضد نوع من الصراع.

6-للصراع الاجتماعي وظيفة هامة في حفظ حيوية المؤسسات الاجتماعية وذلك بظهور الكثير من الميكانيزمات والآليات التي بواسطتها يمكن أن يحل الصراع الكثير من المشاكل ويساعد على عملية الاتفاق الجماعي.

**انتقادات نظرية الصراع:**

لقد اقترح كوسر جهودا لجمع وجهة نظر الصراع مع وجهة النسق الطبيعي، وعلى أية حالة كإطار تصوري مع بعضها البعض بعيداً عن الصراع وعن روح الحرب لم ينل حقه من التحليل والاهتمام فالواحد منا فرض عليه أن يرى الصراع في كل مكان، ولا يرى شيئا آخر غيره في الحياة. ويتضمن في النقد السابق إهمال عمليات أساسية مثل التعاون والتنسيق والثقافة والدين والقومية ولعل في هذه الروابط الأخيرة بذور التماسك الاجتماعي والابتعاد عن روح الحرب والدمار والحقد والكراهية.

نظرية نسق الصراع استبعدت عوامل كثيرة من تحليل التنظيم الاجتماعي وبذلك لا تصلح أن تكون النظرية الأساسية في فهم وتحليل المنظمات الاجتماعية، إن تحليل التغير المخطط من خلال هذا المنظار سينتج في تركيز زائد على الصراع وعلى الرغم من أن الباحث مدفوع للنظر في الصراع بحكم البناء المنطقي لهذه الدراسة فهناك أيضا أدوات تحليلية قليلة تركت بعيدا لتحليل التغير المخطط.

إن مجموعة من التصورات مثل التوازن والسكون تنقد لغموضها وتحيزها النظري والأيديولوجي إضافة إلى مشكلة أساسية وهي كيف نقيس جمود النظام أو مرونته؟

يمكن القول أن كثافة الصراع ورؤية عناصر النزاع وتسامح الجماعة وجمود حدود الجماعة تظل هذه المفاهيم شيئا على درجة عالية من التجريد في نظرية نسق الصراع.

ويمكن القول أن هذه النظرية هامة والفكرة القائلة بأن الصراع من المحتمل أن يندلع في الأنساق والأنظمة الجامدة التي ترفض وتقاوم مجهودات التغير في الوحدات الفرعية مفيد إذا ما نظر لذلك في إطار عام كما في نسق تفاعل البيئة.

**الاتجاه النفسي الاجتماعي**

تعتبر نظرية فيليب سلزنيك من أهم الأمثلة على هذا الاتجاه, وهذه النظرية تشبه نظرية ميرتون وترتبط ارتباطا واضحا بها, فإذا كان ميرتون قد أكد الضبط الذي تمارسه القواعد التنظيمية وما يترتب عليها من استجابة, فإن سلزنيك يؤكد فكرة تفويض السلطة وما يترتب عليها من نتائج غير متوقعه.

وفي هذا الصدد يقول سلزنيك بأن التنظيم يواجه دائما و باستمرار مطلب الضبط الذي تمارسه أعلى مستويات الرئاسة والتوجيه, وهذا يفرض بالضرورة تفويضا دائما للسلطة ويترتب على هذا التفويض بعض النتائج من أهمها زيادة فرصة التدريب على التخصص واكتساب الخبرة في ميادين محدده .

ويضيف سيلزنيك إلى أن سعي التنظيم لتحقيق الضبط الداخلي لا يؤثر فقط على محتوى هذه القرارات ولكنه يسهم في ظهور أيديولوجيات خاصة بالأقسام الفرعية تسعى من خلالها إلي تحقيق الفعالية التنظيمية بخلق تجانس وانسجام بين هذه الأيديولوجيات الخاصة والأيديولوجيات العامة التي يسير التنظيم وفقا لها, وحينها يزداد استيعاب الأعضاء للأهداف الفرعية التي تسعى الأقسام الفرعية إلى تحقيقها .

أجرى سيلزنيك دراسة ميدانية مشهورة عرفت بهيئة وادي تنسي وخرج من هذه الدراسة ببعض النتائج **أهم نتائج دراسة سيلزينك :**

1:التسليم بوجود ضغوط بيروقراطية.

2:إن الحلقة المفرغة التي كشف عنها ميرتون في مجال التسلسل الرئاسي يمكن أن توجد أيضا في مجال الخبرة الفنية والتخصص

3:كشف سيلزنيك عن وجود ميكانيزيمات (آليات) استخدمتها هيئة وادي تنسي حيث لجأ إلي استقطاب البارزين من أعضاء المجتمع المحلي وأشركتهم في إدارة التنظيم بحيث جعلت مسؤولية اتخاذ القرار مسؤولية مشتركة بين أعضاء ورجال المجتمع المحلي.

يمكن أن يلاحظ على نظرية سيلزنيك الجوانب التالية :

1:استخدام سيلزنيك مفهوم (حاجات الأنساق )كأداة تصورية أساسية.

2:تعرض سيلزنيك للمشكلات التي يواجهها التنظيم والحاجات التي يتحتم عليه إشباعها.

3:تعرض سيلزنيك إلى دافعية أعضاء التنظيم ,حيث افترض أن هذه الدافعية تعكس غالبا حاجات التنظيم.

**التنظيم والمقارنة:**

من أهم المشكلات المنهجية التي تواجه الدراسات الامبريقية هي مشكلة المقارنة بين التنظيمات وتعود جذور هذه المشكلة إلى الصراع الذي قد يقع فيه الدارس حينما يريد أن يحقق هدفين في وقت واحد :

1. الأول هو الفهم لبناء التنظيم ودينامياته.
2. الثاني هو تعميم النتائج التي يتوصل إليها على تنظيمات أخرى .

فتحقيق الهدف الأول يتطلب التضحية بما يتيحه تحقيق الهدف الثاني وهو المقارنة والوصول إلى تعميمات تصدق على أكبر عدد ممكن من التنظيمات , بينما يقتضي تحقيق الهدف الثاني التضحية بما يتيحه الهدف الأول من فرصة النفاذ إلى التنظيم وفهمه فهما عميقا.

تاريخ الاهتمام بدراسة التنظيمات :

جاء الاهتمام تعبيراَ مثالياَ عن الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي سادت الأقطار العربية ابتداء من عشرينات هذا القرن .

أهم العلماء الذين اهتموا بدراسة التنظيمات هم :

روثلسبيرجر ووليام ديكسون في دراستهم الشهيرة التي أجروها في أواخر ثلاثينات هذا القرن وكذلك دراسة فريدريك تايلور كانت بمثابة رد فعل أو إجابة على تساؤلات ملحة طرحها الذين يحتلون مراكز السلطة وخاصة المديرون وأصحاب المشروعات .

إلا أنهم قد حولوا اهتمامهم من مجرد التشخيص إلى محاولة تطبيق مفاهيم نظرية تحليلية وأطر تصورية مختلفة بهدف فهم الحياة التنظيمية فهما علميا دقيقا .

ومن السمات الأساسية التي تميز إسهامات المحدثين من دارسي التنظيم :

اتساع نطاق اهتمامهم بدراسة التنظيمات وتبنيهم لوجهات نظر أوسع . ويبدو تفوقهم في هذا المجال على أسلافهم إذا ما علمنا أن أعمال هذا السلف لم تتناول سوى جانباَ واحداَ من جوانب التنظيم العديدة مغفلة جوانب أخرى لا تقل أهمية وخطورة عن تلك الجوانب التي أولتها اهتماماتها. ويمكن أن نضيف نقطة هامة وهي أن أعمال السلف قد تبنت تصوراَ ضيقاَ للتنظيمات فقصرته على التنظيمات الصناعية ثم درست هذه التنظيمات بوصفها عوامل مستقلة بذاتها.

**ويترتب على استخدام الآلة في المصنع ما يلي:**

1. قلة العلاقات الاجتماعية بين العاملين نتيجة لضجيج الآلة.
2. أصبحت السلع تنتقل من آلة إلى آلة بدلا من انتقالها من عامل إلى عامل.
3. الآلة تحتاج إلى سرعة وانجاز وعلى العامل أن يجاري تلك السرعة وإلا اضطر إلى الانسحاب , حيث ينسحب منهم لعدم قدرتهم على تحمل هذا الضغط .

**وترتب على كبر المصنع الحديث ما يلي:**

1. بعد الصلة بين العامل والعمال الآخرين.
2. ظهر التناقض بين مصالحهم وزادت خلافاتهم ولذا طالب العامل في المصنع بأهمية العلاقات التي ترتبط بزملائه في المصنع ورؤسائه وحاولت الدول وضع نظم تكفل علاقة العمل ثم أخذت هذه النظم الصفة الدولية كمنظمة العمل الدولية للاهتمام بالعمل والعمال ومقرها جنيف. مبنية على **أهداف أقرتها هيئة الأمم المتحدة منها:**
3. رفع مستوى المعيشة للعمال .
4. تأمين التشغيل للعمال.
5. الرفع من مستواهم الاقتصادي والاجتماعي.
6. ضمان احترام وممارسة حقوق واحترام الحريات الأساسية دون التميز بين جنس أو نوع أو اللغة أو الدين.

الإسهامات التي قدمها دارسو التنظيم المحدثون تعانى من ثغرات ونقائص , **واخطر هذه النقائص والقصور:**

1-التسليم المطلق بمفهوم (النسق) في دراسة التنظيم وهو تسليم عاق الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم عن دراسة مشكلات التغير والصراع وتوزيع القوة.

إلا أن مفهوم (النسق) قد حصر نظريه التنظيم في مجال ضيق وأبعدها عن إدراك عناصر وأبعاد تستطيع أن تفسر ما يحدث في التنظيم تفسيرا عميقا كقول (بيرسى كوهن) عن التغير انه ينشا عن التفاعل الذي يسود بين الأفراد.

2\_ التنظيم نسق اجتماعي موجه نحو تحقيق أهداف محددة .ويتضمن هذا النسق عناصر تدعم توازنه وتكامله واستقراره لـلأداء وظائفه .وعناصر تشير للصراع بين جماعاته المختلفة, لكل منها مصالحها وأهدافها, فتنظيم نسق فرعيا يخضع لمؤثرات عديدة فهو مزيج من أبعاد بنائية ومتغيرات اجتماعية لا تكف جميعها عن التغير ودراسة هذا التغير تمدنا بصورة معبرة لما يجرى في التنظيم من ديناميات فتأخذ أشكال ومستويات مختلفة ومتباينة.

3\_فالمجتمع هو مصدر موارده البشرية والمادية والتكنولوجية ويعتمد التنظيم علية في رسم أبعاد سياسته وايدلوجيته , والتنظيم يمارس تأثير من نوع مختلف على المجتمع ويسهم بتشكيل سياسته , فالجانب الإيجابي الذي عبر عنة التقدميون الذين اهتموا بتطوير الاتجاه البنائي الوظيفي بإدخالهم مفهوم (النسق المفتوح) وهو يسمح بمعالجة التنظيم في ضوء التأثيرات المتبادلة بينة وبين كل من المجتمع والبيئة. كما يسمح بدراسة بعض الجوانب التي أغفلها الذين صوروا التنظيم على انه نسق مقفل.

4\_فالتنظيم لتحقيق أهدافه يستعين بوسائل عديدة ترسم أبعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية :.

1/التسلسل الرئاسي

2/قنوات الاتصال

3/تقسيم العمل

4/تحديد المهام

5/نظام المكافأت

فهذه الخصائص ترتبط أيضا بمتغيرات وعمليات اجتماعية تعبر عن قدرة التنظيم وكفأته بتقسيم العمل الذي يعد بعدا لا ينفصل عن الصراع وعن المنافسة بين جماعات العمل للحصول على القوة والسلطة .

5\_التسلسل الرئاسي يعد من مشكلات توزيع القوة بتنظيم. فتصور دراسة الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية في التنظيم مرتبطة بدراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية.**لأن هذه المعوقات صادرة عن :.**

1/عدم الاتساق الذي قد ينشا بين الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية

2/عدم ملائمة الظروف البنائية لأهداف الجماعات ومصالحها

وهذا كله يفترض على دراسة التنظيمات وفهم القيم والتوقعات والمطامح فهي تتطور باالإحتكاك بمصادر مختلفة.

يفرض علينا التصور النظري منهجا محددا يلاءم دراسة التنظيم دراسة متعمقة وشاملة في أن واحد ..فالتعمق شرط أساسي للكشف عن الإبعاد التنظيمية الحقيقية في التنظيم والعمليات الاجتماعية السائدة فيه كما أن الشمول مطلب حيوي للكشف عن الطابع التنظيمي العام

لذالك يبدو لنا أن المسوح والدراسات المقارنة لا تخدم تصورنا للتنظيم ولا تتلاءم معه لأنها لا تستطيع أن تذهب إلي ما وراء ما هو ظاهر, كما أن دراسة الحالة الواحدة لا تلائم أيضا تطبيق تصورنا هذا لأنها سوف تحرمنا من فرصة المقارنة التي هي أمل نظرية التنظيم

وهذا يدفعنا بطبيعة الحال إلي تبني إستراتيجية منهجية.

**التنظيم والتاريخ**

**المراحل التاريخية للسلوك التنظيمي**

قديما = في الحضارات القديمة = التنظيم الحكومي عشوائي

نقطة تحول = ظهور الجيوش الكبيرة = هيمنة التنظيمات الدينية = الثورة الصناعية

حديثا = ظهور التنظيم المعرفي والنظري – تبلور مبادئ التنظيم – ظهور المنظمات وهي إطار تطبيقي وعملي يمارس فيها التنظيم

**تاريخ السلوك التنظيمي**

- أن محاولات فهم السلوك الإنساني داخل المنظمات له جذور تاريخية بعيدة, ففي الحضارة الفرعونية مثلاً، وجد أنه كان هناك اعتراف فيما بينهم بضرورة الاستماع إلى شكوى العاملين, ولا شك أن الاستماع وحده يكون في أحيان كثيرة علاجاً –ولو مؤقتاً – لبعض العاملين.

- كما أن الحضارة الإسلامية قد اهتمت بالسلوك البشري داخل المنظمات اهتماماً بالغاً، فأقرت مبدأ التشاور مع المرؤوسين عند اتخاذ القرار وهذا ما يسمى حالياً بالمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، كما شجعت الاتصال المباشر بين الرئيس والمرؤوس، كما أن مفاهيم الاتصال الجيدة كانت لها مجالات واسعة في الدين الإسلامي بشكل كبير.

- وقد ظهر في القرن السادس عشر نموذج لمحاولة تفسير السلوك الإنساني والتحكم فيه ألا وهو النموذج الميكافيللي, حيث وضع ميكافيللي نظريته القائمة على أن سلوك الناس محفوف بعدم الثقة والشك، وأن الأسلوب الملائم للسيطرة على سلوكهم هو القسوة والخداع، أو أي وسيلة أخرى يمكن من خلالها السيطرة على هذا السلوك.

نظرية ميكافيللي

وقد أودع ميكافيللي نظريته هذه في كتابه الشهير "**الأمير**" والذي كان قد كتبه لإرضاء حاكم إحدى المدن الإيطالية، وشرح خلال هذا الكتاب كيف يجب أن يتصرف الأمير الكفء، وكان مبدؤه الأساسي هو "**الغاية تبرر الوسيلة**" بمعنى أن أي وسيلة يمكن استخدامها ولو كانت غير نبيلة أو مشروعة طالما أنها ستوصل في النهاية إلى هدف نبيل, وقد أوصى ميكافيللي في كتابه بضرورة استخدام أساليب المكر والدهاء والخداع والتدليس والمراوغة، بجانب استخدام أساليب القهر والقسوة والشدة والردع لإحكام السيطرة على سلوك المرؤوسين، ولا يمنع ذلك من استخدام أسلوب الحوافز والمكافآت على أن يكون في ظلال نظام الردع الوارفة, والعجيب أن بعض هذه الأساليب لازالت موجودة في بعض المنظمات إلى يومنا هذا وبخاصة السياسي منها، كما من الممكن أن نقول أن العمل السياسي يتبع العديد من مبادئ ميكافيللي التي أودعها في كتابه منذ ما يقرب من خمسة قرون !!

- إذا انتقلنا للفكر الإداري المعاصر سنجد أن أول مدرسة إدارية تكلمت حول السلوك الإنساني وكيفية السيطرة عليه بطريقة علمية حديثة هي المدرسة الكلاسيكية، وأن جميع النماذج الخارجة من المدرسة الكلاسيكية تركز على فرض نموذج عقلاني ورشيد وقوي على العاملين وذلك كمحاولة للسيطرة على سلوكهم داخل المنظمة.

وهناك ثلاثة نماذج من المدرسة الكلاسيكية ألا وهي: نموذج الإدارة العلمية، ونموذج العملية الإدارية، والنموذج البيروقراطي.

- وقد أدى النقد الموجه إلى النماذج المختلفة من المدرسة الكلاسيكية إلى ظهور مدرسة جديدة تهتم بالعنصر البشري في المنظمات, وتعتبره إنساناً اجتماعياً وليس فقط إنساناً اقتصادياً, وقد ظهرت نظريات تبعاً لافتراضات هذه المدرسة ومن أبرزها: نظرية العلاقات الإنسانية و نظرية العلوم السلوكية.

**التنظيم والتحليل**

**مستويات الدراسات التنظيمية**

هناك أربع مستويات يمكن أن ندرس **التنظيمات الاقتصادية** وفقا لها ففي:

المستوى الأول : يهتم الباحثون بدراسة التنظيمات باعتبارها وحدات اجتماعيه حيث تتناول بحوثهم البناء الرسمي وغير الرسمي وغالباً ما يهتم بالبعد الأول المتخصصون في علوم الإدارة بينما يعني علماء الاجتماع في المحل الأول بتحليل العلاقات الاجتماعية غير الرسمية ، ومن الجدير بالذكر أن الدراسات لبناء الرسمي قد عنيت بالكشف عن ارتباطات بعض المتغيرات مثل تقسيم العمل ، الاتصال ، السلطة ، و حجم التنظيم .

أما المستوى الثاني: فيركز على العلاقة بين التنظيمات بوصفها وحدات اجتماعيه ، وبين أنماط التجمع الاجتماعي الأخرى مثل: الأسرة ، والمجتمعات المحلية ، والطبقات الاجتماعية ..

كذلك يهتم الباحثون في هذا المستوى بتحليل العلاقات بين التنظيمات: التنظيمات الاقتصادية، والتنظيمات غير الاقتصادية .

المستوى الثالث: دراسة العلاقات بين التنظيم والثقافة والشخصية وهنا يعني الباحث بتحليل حاجات البناء التنظيمي و موازنتها بالحاجات الشخصية لأعضائه مثل : الدافعية والامتثال لقواعد التنظيم ، والتوحيد بأهدافه .

المستوى الرابع والأخير: تحليل العلاقات بين التنظيمات الاقتصادية والبيئة.

**مصطلحات أساسية في علم اجتماع التنظيم**

1/ علم اجتماع التنظيم ( sociology of organization)

الدراسة العلمية لمختلف أشكال التنظيمات من مؤسسات ومستشفيات ومدارس وجامعات ودوائر حكومية.

2/ تـــنــــظـــــــيـــــــــــم (organization)

وحدة اجتماعية يقام بطريقة مقصودة ومنظمة لتحقيق أهداف محددة.

3/ بـــــيروقـــــــــــراطـــــــــيـــــــة (bureaucracy )

نظام عمل يتسم بالتقنين وتقسيم العمال والتسلسل الرئاسي تحاول التنظيمات أن تقترب منه في أدائها التنظيمي.

4/ الســـــــلطة الـــــــــروحـــــــــية ( charismatic authority)

تقوم على وجود شخص يتمتع بخصائص نادرة تجعل الأفراد يرغبون في طاعته، كسلطة الكنيسة أو القادة السياسيين الذين يتمتعون بشعبية كبيرة .

5/ الســــــــــــلطة التقــــليديــة ( traditional authority)

تقوم على قدسية التقاليد والعرف والإيمان بالماضي الذي يشكل سلطة على الأفراد، كما يتصف القائد التقليدي بالعشوائية التي تدعمها التقاليد المقدسة التي يزاول من خلالها القائد سلطته، كما تتصف باللامركزية وفرض المسئولية على المرؤوسين لضمان ولائهم ويمثلها شيخ القبيلة.

6/ الســـــــــلطة القـــــانونيــــــة ( legal authority )

تقوم على سيادة القانون وهي أعلى نوع من أنواع السلطة حيث تعتمد على شرعية عقلية لا تكون فيها الطاعة قائمة على شخص أو تقاليد وإنما تستند على قواعد قانونية تنظيم السلوك نحو أهداف واضحة ومحددة كما هو الحال في التنظيمات الحديثة التي تنتظم فيها الحقوق والواجبات

7/ الأهـــداف التنظيمية ( organizational gools )

الغايات التي يقام التنظيم من أجل تحقيقها. أو الأمور التي يحاول التنظيم تحقيقها.

8/ حــــــكـــــــــم الأقــــلــــــيـــــــة ( oligarchy )

سيطرة جماعة صغيرة على بقية الأفراد مما يقلل المشاركة الجماعية وبذلك تقل الديمقراطية في التنظيم.

9/ التنـــــــــظيم الرسمــــــــــي (formal organization)

جانب من التنظيم يعتمد على قواعد ومعايير وتقسيم عمل محدد يعمل على ضبط الأداء التنظيمي.

10/ إنســــــــــــان التـــــنظيــــم (organization man )

الإنسان الذي يهتم بالعمل ويخضع للقواعد والمعايير التي تفرضها التنظيمات.

**مصطلحات باللغة الإنجليزية.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| علم اجتماع التنظيم: |  | **Sociology of Organization** |
| التنظيم الرسمي: |  | **Formal Organization** |
| التنظيم الاجتماعي: |  | **Social Organization** |
| السلطة القانونية: |  | **Logal Authority** |
| نموذج آلي |  | **Machine Model** |