

تطور أنماط التسيير داخل التنظيمات من التسيير الاستبدادي إلى الديمقراطي

دريدش حلمي ، أستاذ محاضر - ب -
جامعة التكوين المتواصل - الجزائر

ملخص:

التنظيمات الرسمية التقليدية التي نشأت في جو تسود فيه الروح غير الديمقراطية، كثيرا ما تسببت في إحداث آلام نفسية للأفراد الذين يعملون فيها وأنه من الممكن تصميم أبنية تنظيمية أفضل تحقق الذات عند الموظف. إن أفضل شكل للتنظيم هو الذي يحاول تحقيق أقصى درجة من الإشباع لحاجات الفرد والتنظيم معا، وذلك عن طريق مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار دون المساس بالجانب الشرعي للتنظيم. إذ لم يعد هناك في عصرنا الحالي مبررا لتنظيم بعض التنظيمات (باستثناء التنظيمات العسكرية وشبه العسكرية) تنظيماً بيروقراطياً فيبيريا.

Résumé :

Les styles d'organisation classiques qui se sont développés dans des conditions et un climat non démocratique ; on souvent causer des douleurs psychiques aux personnels. Et qu'il est possible de construire un system d'organisation mieux qu satisfaire les besoins des individus et de l'organisme en même temps .Et ce, à travers la participation de l'ensemble du personnel dans la politique générale de l'entreprise. Actuellement il n'existe plus de raisons d'organiser nos entreprises par le model wébérien.

تمهيد:

تزايد الإدراك بأن النماذج النظرية التي تسود المجتمعات الحديثة (خاصة العربية منها) منذ النصف الثاني من القرن التاسع عشر، لم تعد مناسبة للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية التي ظهرت بالمجتمعات المتقدمة، وانعكست على المجتمعات العربية ابتداء من العقود الأخيرة من القرن العشرين. فلم يعد التنظيم البيروقراطي التقليدي الذي يستلهم من النموذج المثالي الفيبيري - بخصائصه مثل وجود درجة عالية من التخصص وتقسيم العمل، وبناء هرمي جامد للسلطة والضبط ونسق غير شخصي للعلاقات مناسبة للتطورات في الظروف الفنية والتكنولوجية أو التقلبات في أحوال السوق، وما يصاحبها من تبدلات على مستوى بنية المجتمعات التي حدثت وتحدث مع دخول العالم الألفية الثالثة.

ويرى مفكرو ما بعد الحداثة ضرورة البعد عن نماذج التنظيم المرتبطة بالحداثة، والتفكير في نماذج تنظيمية أخرى، ترتبط بمرحلة ما بعد الحداثة، تتماشى مع ظهور المجتمع الذي يطلق عليه الاقتصادي «دانييل بل» DANIELO BELL اسم مجتمع ما بعد الصناعة، أو ما تعارف على تسميته مجتمع المعلومات والمعلوماتية.

إن أنماط التسيير والتنظيم تطورت داخل التنظيمات بتطور المجتمعات، بحيث تم التحول تدريجياً طبقاً للمراحل التالية:

1 . مرحلة التسيير الاستبدادي:

تمثل هذه المرحلة أولى مراحل تطور أنماط التسيير داخل التنظيمات بوجه عام. وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة وحدها باتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العمل، أما المرؤوسون فلا يشاركون في اتخاذ القرارات، ويقومون بتنفيذها فقط، وليس لهم حق المناقشة أو المعارضة أو تبادل وجهات النظر مع الإدارة. إذ أن الحق في اتخاذ القرارات وكل ما يتعلق بإدارة المؤسسة مرتبط بالحق في الملكية، وللمالك بمقتضى حقه أن يستعمل ما يمتلكه ويستغله ويتصرف فيه بحرية كاملة. وقد ترتب على ذلك أن أصبح المرؤوسون لا يرتبطون بمؤسستهم إلا بعقد عمل يحدد واجباتهم وحقوقهم فهم يقدمون عملهم لإدارتهم نظيراً للأجر أو الراتب كما يبيع الموردون للمشروع المواد الأولية⁽¹⁾.

إن هذه المرحلة تميزت بتطبيق أساليب تحد من حرية الأفراد داخل التنظيم، مما أحجم الإبداع الذي تميز به الكثير من العمال، واثراً على مرونة وأداء العمل. فكان العمال ينظرون إلى مؤسساتهم باعتبارها فضاءات ضيقة لا يتمتعون بداخلها بالحرية والأمن اللازمين

تطور أنماط التسيير داخل التنظيمات من التسيير الاستبدادي إلى لديمقراطي

حتى يشعر الفرد بالانتماء الذي يدفع الفرد العمل بأقصى مقدرته لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف صاحب العمل. مرحلة العلاقات القانونية:

في هذه المرحلة يقوم المرؤوسون بالتقدم بالشكاوي والالتماسات التي تقبلها الإدارة وتعمل على حل مشكلات المرؤوسين وفقا لنظام مقرر، وقد يتدرج الموقف بين الإدارة والعاملين، بحيث يقوم كل من الطرفين بالتفاوض مع الطرف الآخر، وقد تقوم الإدارة بالتفاوض مباشرة مع المرؤوسين أو مع ممثلين لهم.

هذه المرحلة مهدت لظهور مختلف التكتلات العمالية المطالبة بحقوق أكثر لفئة العمال، جامعة وراءها قاعدة هامة من العمال، ما اكسبها قوة تفاوضية والتي عرفت فيما بعد بالنقابات. ومن المفكرين من يفضل تسمية هذه المرحلة، بمرحلة المساواة الجمعية، بل أن هناك من المفكرين مثل «كلج» H.A.Clegg من ينظر إلى المساواة الجمعية بين طرفي الإنتاج أو الخدمة (الإدارة والعمال أو الموظفين) على اعتبار أنها أفضل الوسائل لحماية المصالح والحقوق، وعلى أنها أولى متطلبات الديمقراطية في أي نظام. نجد أن هناك بعض القادة النقابيين في كثير من الدول الذين يرون أن الديمقراطية لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق المساواة الجمعية بين طرفي التنظيم⁽²⁾.

2 . مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين:

في هذه المرحلة من مراحل تطور أنماط التسيير داخل التنظيمات، نجد أن الإدارة تطلب المعلومات بانتظام من العاملين، الذين يقومون بتقديم هذه المعلومات أو يمتنعون عن تقديمها. ويندرج الموقف بين الطرفين بحيث تطلب الإدارة الرأي باستمرار من العاملين في الأمور الهامة التي تؤثر على حياتهم المهنية، دون أن يكون هذا الرأي ملزما للإدارة فلها سلطة العمل به أو رفضه، وقد يقوم العمال بتقديم الرأي أو الامتناع عن تقديمه. كما تساعد هذه المعلومات أو الآراء الإدارة المركزية على التعرف على اتجاهات العاملين والاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات المختلفة المتعلقة بشؤون العاملين وحياتهم المهنية محافظة بذلك على السلم الاجتماعي داخل المنظمة وتغادياً منها لأية احتجاجات ممكنة قد تؤدي إلى توقيف العمل⁽³⁾.

لقد نتج عن المرحلتين السابقتين (مرحلة العلاقات القانونية، مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين) تنظيمات قائمة على الضبط المطلق لتدعيم مكانتها داخل التنظيم ذاته. ولضمان ثبات واستقرار تنظيمي دائم، ما أوجد ارتباطا شديدا بالقواعد البيروقراطية التي هي في نظر القائمين على هذا النمط من التسيير قمة الموضوعية والرشد ووضوح الهدف،

فركزوا منها على ما يتفق مع الاستراتيجية الإدارية. وما لبثت هذه القواعد البيروقراطية أن اكتسبت في نظر الموظفين والعمال قدسية دعمها انطباع سعت الإدارة العليا إلى تكوينه لديهم، وهو احترام الإدارة العليا مرتبط باحترام هذه القواعد البيروقراطية (هذه المرحلة هي المرحلة التي توقفت عندها معظم الدول النامية وعلى رأسها الدول العربية).

وقد نتج عن ذلك تطبيق حرفي للقواعد وتقييد شديد لحرية التصرف وفي تنفيذها وضخامة في حجم الإجراءات الضرورية لأداء الأعمال وتعقيد واضح في العمليات المكتتية وطول خط الاتصال ومركزية في اتخاذ القرارات وكثرة الوثائق والمستندات وغياب للحوافز والتشجيع وقيود حادة على حرية الفرد الشخصية وتلقائيته، نتج عنه غياب شبه كلي لروح المبادرة والاقتراح، كل ذلك في جو يسوده صراع مستمر وإن كان هذا الصراع غير معلن وغير واضح للعيان إلا أنه قد يتمثل ويتجسد في تصرفات وردود أفعال فردية، يعبر من خلالها أفراد التنظيم عن معارضتهم وعدم رضاهم، مثال ذلك التغيب عن العمل، انخفاض معدل مرد ودية العمال، العطل المرضية القصيرة الاستقالات... بما أن أفراد التنظيم ليس بإمكانهم التعبير صراحة على عدم رضاهم إزاء القوانين التي تسيرهم، لأن هذه الأخيرة لا تسمح بذلك، وقد تتخذ المعارضة شكلا أكثر اتساعا فتصبح جماعية وتتحول إلى اعتصامات وإضرابات ومسيرات، وما الأحداث التي تشهدها معظم الدول العربية في الفترة الأخيرة (الربيع العربي) إلا دليل واضح.

3 . مرحلة الديمقراطية في اتخاذ القرارات.

تبدأ هذه المرحلة منذ قيام الإدارة بالتشاور مع العاملين في المسائل المختلفة المتعلقة بشؤون العمل وتندرج هذه المرحلة من التشاور المشترك بينهما في المسائل البسيطة (مثل تحسين ظروف العمل) إلى التشاور بينهما في المسائل الهامة (مثل الأجور وساعات العمل والتغيرات الفنية وأنماط التسيير).

تعتبر هذه المرحلة خطوة هامة نحو تحقيق الديمقراطية داخل التنظيمات، نظرا لأن الاستشارة المشتركة بين الإدارة والعاملين من شأنها أن تعمل على تبادل وجهات النظر بين الطرفين وتتيح الفرصة أمام العاملين لإبداء رأيهم في كثير من المسائل التي تؤثر في حياتهم العملية والمهنية. وفي هذا الصدد يذهب المفكر « روس » ROSSE⁽⁴⁾ إلى أن كل من الديمقراطية والكفاءة أو المردودية الإنتاجية يقتضيان ألا يمارس المديرين سلطاتهم إلا بعد استشارة تامة مع من يعينهم الأمر.

إن تبني هذا النمط من التسيير وتزامنه مع ضغوطات الطبقة العاملة والتحولات التي يعرفها العالم، سوف يؤدي حتما مع مرور الوقت إلى الانتقال في مرحلة معينة إلى نمط أكثر ديمقراطية ألا وهو نمط التسيير بالمشاركة. وهو من أحدث أنماط وأساليب التسيير التي تبناها معظم المؤسسات الغربية في وقتنا الحاضر، لما له من اثر ايجابي على مرودية وأداء أفراد التنظيم، الذي يرون فيه تحقيقا للذات وهو أقصى درجات الدوافع التي تحرك السلوك الإنساني وتشكله.

4 . مرحلة الإدارة بالمشاركة:

تمثل هذه المرحلة آخر مراحل تطور نمط التسيير داخل المنظمات بوجه عام وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة بمناقشة العاملين في كل ما يتعلق بميزانية ونشاط المشروع، كما أنها تعرض على العاملين تمثيلهم في مجلس الإدارة، بالإضافة إلى أنها قد تتيح لهم فرصة كبيرة للاشتراك في ملكية المشروع وإدارته.

ويهدف نظام مشاركة العمال في الإدارة إلى إيجاد علاقات طيبة بين جميع مستويات المؤسسة مما يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية باستمرار، نتيجة ضمان تأثير القوى العاملة في القرارات التي تتخذ داخل التنظيم، كما تؤدي الإدارة بالمشاركة إلى التخفيف من حدة الصراعات ومشكلات العمل المختلفة بالإضافة إلى أن هذه المشاركة تؤدي إلى اتخاذ أفضل القرارات في مجال العمل والانتفاع من القدرات وخلق روح الابداع والابتكار عند جميع العاملين داخل التنظيم وتشجيعهم على تحمل المسؤولية وارتفاع روحهم المعنوية وتجهزهم على تقبل التغيرات التي تحدث في مجال العمل باعتبارهم قد شاركوا في صياغتها، وارتفاع المكانة الاجتماعية للعاملين نتيجة شعورهم بأنهم يشتركون في تحديد الأجور وساعات العمل عن طريق حصولهم على عضوية مجلس الإدارة⁽⁵⁾.

إن الدراسات الحديثة في مجال الادارة (نظرية X وY) ترفض استراتيجيات الإدارة القائمة على الإجبار والسيطرة المباشرة على العاملين نتيجة الافتراض أن الإنسان يكره العمل، وأن كثيرا من العاملين يفضلون التبعية على الاستقلال، وتقدم هذه الدراسات إستراتيجية إدارية جديدة لتحقيق الكفاءة التنظيمية، تستفيد من العلاقات الإنسانية وتعمل على تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات. وتقوم هذه الإستراتيجية الجديدة على الثقة بين العاملين أو الموظفين والإدارة العليا والعمل معا على تحقيق الأهداف التنظيمية التي حددتها الإدارة على أن تُشبع هذه الأخيرة الدافع الأعلى للموظفين وهو تحقيق الذات.

6 . نظرة المفكرين نحو التنظيم

اختلفت نظرة المفكرين نحو التنظيم، هناك من نظر إليها نظرة تشاؤمية، لأنها سيطرت على الإنسان وأفقدته حريته وسلبته القدرة على المبادرة حيث أصبح هذا الأخير لا يعدو أن يكون ترسا في آلة لا تتوقف عن الدوران، فهناك من نظر إليها نظرة إيجابية على أنها نتيجة تطور المجتمع، وتحمل عناصر إيجابية كالتعاون، وتحقيق الأهداف.

يعرف تالكوت بارسونز التنظيم على أنه « وحدة اجتماعية تقام وفق نموذج بنائي معين لكي يحقق أهدافا محددة. »⁽⁶⁾

فالتنظيم بمثابة نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات، الأقسام، الإدارات، كما أنه في نفس الوقت يعد نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل هو المجتمع.

ويعرفه ايتزيوني بأنه « وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين »⁽⁷⁾ كما يرى هيومن أن التنظيم « عملية تشمل تقسيم وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف منفردة ثم العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف كما يشمل التنظيم عمليات تحليل النشاط والقرارات والعلاقات من أجل تصنيف العمل وتقسيمه إلى أنشطة يمكن إدارتها ثم تقسيم هذه الأنشطة إلى وظائف ثم تجميع هذه الوحدات والوظائف في هيكل تنظيمي وأخيرا اختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات والوظائف. »⁽⁸⁾

فالتنظيم في واقع الأمر يتضمن أبنية رسمية وأخرى غير رسمية تعبر عن أهداف واحتياجات العاملين بها داخل هذا التنظيم، واستعمالنا لهذا المفهوم يتحدد وفقا للمفاهيم سابقة الذكر، مع خصوصية دراسته في المجال الصناعي، باعتبار الدراسة الميدانية تجرى في التنظيم الصناعي.

« على الرغم من اتفاق وجهات نظر الباحثين الماركسيين والراديكاليين فيما يتعلق بدراستهم لظاهرة التغيير على مستوى التنظيمات - باعتبارهم ينطلقون من نفس التوجه وهو المدخل الهيجلي الماركسي - إلا أن تحليلاتهم لهذه الظاهرة على مستوى تنظيمات العمل قد تبدو متباينة في بعض الأحيان، وذلك راجع إلى رؤية كل طرف طبيعة وحجم التغيرات والتجديدات التي ينبغي إدخالها على عمليات الإنتاج. »⁽⁹⁾

6-1- المدخل الماركسي:

« اعتمد التفسير الماركسي على مجموعة من القضايا الفكرية التي انطلق منها في تحليلاته للتنظيمات البيروقراطية والتنظيمات البيروقراطية في نظره تشكل فئة اجتماعية متميزة لكونها أداة من أدوات الدولة التي تمارس من خلالها الطبقات الحاكمة سيطرتها واستغلالها للطبقات الأخرى فالوظيفة الأساسية لهذه التنظيمات هي فرض نظام يدعم التقسيم الطبقي والاستغلال مع الإشارة إلى أن هذه التنظيمات لا ترتبط ارتباطا مباشرا بعمليات الإنتاج لذلك فإن نموها يعد طفيليا ومهمتها الأساسية هي الحفاظ على الأوضاع الراهنة التي تعبر عن استغلال الطبقات الحاكمة للطبقات المغلوبة على أمرها. »⁽¹⁰⁾

ومن هذا المنطلق فقد وضع ماركس تحليلاته البيروقراطية في إطار نظريته عن صراع الطبقات ليكشف عن جوهر ذلك التناقض و الصراع الناشئ عن النظام الرأسمالي والمرتبط بالصراع بين علاقات الإنتاج والقوى المنتجة كما أن النظرية الماركسية تفترض بأن القوى المنتجة تتغير وتنمو باستمرار نظرا لامتدادها على مستوى النشاط الإنساني الفعلي لتعبر عن مقاومة علاقات الإنتاج الثانية مما ينتج عن ذلك ظهور تناقضات داخل التنظيمات ومن ثم فإن عنده التناقضات يمكن أن تشمل المستويات التنظيمية وخاصة بين أبنية السلطة كما هو الحال بين الأقسام والوحدات الإنتاجية داخل المصانع وهذه التناقضات قد لا تؤدي دائما إلى تحولات وتغيرات راديكالية داخل التنظيمات بل يكفي أن تظهر في شكل أزمات سياسية يمكن رؤيتها أو كأزمة قانونية وقد حددها ماركس في النقاط التالية:⁽¹¹⁾

1- إن التنظيمات كغيرها من الأبنية الاجتماعية يجب دراستها في إطار العمليات التاريخية التي تساعدها على النمو وتؤدي أيضا إلى حدوث تناقضات مختلفة بين التنظيم والقوى الاجتماعية.

2- إن حيوية البناء الاجتماعي لا يجب قياسها أو تحديدها بمفاهيم الزمن أو الثبات المؤقت وبنمو معيار الوحدة الذاتية كما هو الحال في التنظيمات وإنما يتم تحديدها عن طريق معدل الأشكال الاجتماعية التي بدأت تظهر في مقابل أشكال أخرى بدأت في الاختفاء.

3- إن دراسة التنظيمات باعتبارها تتكون من مشاركين مندمجين مع بعضهم البعض داخل نشاط معين يعد تجريدا يخفي وراءه خصوصية وأشكال الجماعات داخل التنظيمات ويخفي أيضا خصوصية المصالح ما بين الجماعات المختلفة التي تتخذ شكل مخرجات للتنظيمات.

تتنوع التنظيمات تبعا لتنوع درجة التناقضات البنائية التي تتطور بداخلها كما أن المشاركين قد أصبحوا يشعرون بهذه التناقضات إلى درجة أنها انعكست على مستوى الإيديولوجيات من جهة وعلى مستوى المراكز من جهة أخرى.

تعد التنظيمات مراكز لتطوير التناقضات كما أنها في الوقت ذاته جزء من اقتصاد سياسي واجتماعي وتاريخي أكثر اتساعا كما أنها تعد جزءا من تكوين سوسيو تاريخي منح أسلوب الإنتاج القدرة على السيطرة على الآخرين.

6-2- المدخل الراديكالي:

يحاول المدخل الراديكالي في المجال التنظيمي تقديم إطار تحليلي لدراسة العلاقات التنظيمية يستند على الفكر الجدلي المستمد من الفكر الهيجلي الماركسي واهتم الباحثون الراديكاليون ببحث العلاقة الجدلية بين الأشكال المجتمعة وأبنية المصالح والسيطرة وأنساق الضبط داخل تنظيمات العمل الكبير، ومن ثم فهم يعارضون الافتراض التقليدي القائل بأنه يمكن تجريد التنظيم من علاقاته بالجماعات المسيطرة ومصادر القوة والبناء الإيديولوجي للمجتمع.⁽¹²⁾

« وقد انتقد هيربرت ماركيزوز نظرية التنظيم في المجتمعات الرأسمالية وخاصة مفهوم الترشيح عند ماركس فيير والتحول التكنولوجي للمجتمع الرأسمالي وينطلق في نقده لفكرة الترشيح المبنية على الاختيار المناسب للتكنولوجيا التي تحقق المزيد من السيطرة والهيمنة على مستوى تنظيمات العمل وعلى الرغم من أن الواقع الاجتماعي للبلدان الرأسمالية قد شهد تغيرا كبيرا إلا أن ذلك لم يؤدي إلى تغير علاقات السيطرة التي تربط الإنسان بالإنسان والتي يفرضها النسق التكنولوجي وقد اقترح هذا الباحث أشكالا محدودة من النشاطات التي من شأنها أن تحفز الإنسان وتدفعه إلى إحداث التغيير على مستوى تنظيمات العمل مثل: زيادة المشاركة الديمقراطية للجماهير العمالية في إدارة التنظيمات على اعتبار أن ذلك يشكل خطوة تمهيدية للتغير الاجتماعي التدريجي. بالإضافة إلى ضرورة العمل على استبدال وسائل الضبط الحالية في العمليات الإنتاجية بوسائل ضبط تكون أقل قهرا».¹³

6-3 المدخل الإمبريقي:

6-3-1- حركة الإدارة العلمية:

« يرجع الفضل في ظهور هذه الحركة إلى جهود فريدريك تايلور الذي حدد مبادئ ووضع فلسفتها رفقة بعض من زملائه مثل فرانك جلبرت نتيجة لقيامه بإجراء العديد

تطور أنماط التسيير داخل التنظيمات من التسيير الاستبدادي إلى لديمقراطي

من الدراسات والبحوث في عدة مصانع أمريكية مثل شركة بتلهم للحديد وشركة ميدفال للصلب¹⁴

« وكان الدافع الحقيقي الذي شجع هذا الباحث على القيام بدراساته هو تلك الظروف الصعبة التي كان يعاني منها المجتمع الأمريكي في ضعف الإنتاج الصناعي رغم استخدام آلات ومعدات ضخمة حديثة ومع ذلك ظل رأس المال الصناعي يعاني من الخسائر بسبب أساليب العمل المطبقة في المشروعات الصناعية والتي وصفت بأنها أساليب موروثة وغير مخططة تترك للعمال كامل الحرية مما نتج عنه تباطؤ عمليات الإنتاج وكذلك إتلاف آلات الإنتاج.»⁽¹⁵⁾

« حيث جاءت هذه البحوث والدراسات لمواجهة هذه المشكلات وذلك على طريق إدخال بعض المتغيرات على طرق وأساليب العمل والإنتاج التي من شأنها العمل على زيادة الإنتاج مع خفض التكاليف.

وقد انتقل تايلور بعد ذلك إلى إجراء تجاربه حول ظروف العمل بإدخال بعض المتغيرات عليها للتأكد من تأثيراتها على عمليات الإنتاج منها تحسين ظروف العمل من خلال تخفيف الضغوط المترتبة على عمليات الإنتاج التي تعتمد على التركيز الشديد والمراقبة المستمرة معتمدا كخطوة أولى على تخفيف ساعات العمل إلى ثماني ساعات ونصف مع الإبقاء على نفس الأجر كما قام ببعض التحسينات فيما يتعلق بشروط العمل مثل إعطاء فترات للراحة وكذلك تطبيق نظام الحوافز وفقا لإنجاز العمل في الوقت المحدد.»⁽¹⁶⁾

6-3-2- حركة العلاقات الإنسانية:

« فقد ظهرت هذه الحركة نتيجة الجهود التي بذلها إلتون مايو وزملاؤه من جامعة هارفرد وعرفت بإسم تجارب الهلوثورن التي أجريت في شركة وسترن إلكترينك ففي عام 1927 قامت الشركة بدعوة إلتون مايو لدراسة المتغيرات التي تؤثر في إنتاجية العمال بحيث اتجهت تلك التجارب في البداية نحو دراسة الآثار المترتبة على تغير الظروف الفيزيائية للعمل»⁽¹⁷⁾ « وتوصل في نهاية المطاف إلى اكتشاف أن تغير أنشطة الأفراد واتجاهاتهم يتطلب أولا تغييرا في طبيعة العلاقات السائدة.»¹⁸

خلاصة:

بعد هذا العرض النظري، يجب التأكيد على أن للتصور النظري كفاءة في وصف وتشخيص مشكلات التنظيم بأشكاله لما يشمل عليه من عرض وشرح وتشخيص لمختلف المشكلات والمعوقات التي تعترض طريق أي تنظيم واقتراحه حلول ومخرج عامة لتلك المشكلات. وقد بينت مختلف التصورات النظرية في ميدان التسيير الإداري خاصة تلك التي تناولتها من المنظور الاجتماعي النفسي أن الإدارة نشاط إنساني مستمر ومتصل يستهدف تحقيق غايات مرغوبة من خلال العمل على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتنمية موارد جديدة باستمرار، كما يرتبط العمل الإداري ويتأثر بنمط التنظيم السائد فيه. هذا الأخير عليه خلق المناخ الملائم لتحفيز الأفراد على العمل من أجل إنجاز الأهداف التنظيمية في الوقت الذي يحققون فيه أهدافهم الخاصة و يشبعون حاجاتهم الشخصية، ولا يقتصر هذا المناخ على الظروف المادية فحسب، بل إنه يشتمل أيضا على الفلسفة أو الإيديولوجية الإدارية والسياسات والقواعد المنظمة لأداء العمل، يضاف إلى ذلك أن إدارة التنظيم عليها أن تحقق درجة عالية من التلاؤم بين متطلبات المجتمع (باعتبار أن الموظف أو العامل هو جزء منه) بالتكيف مع القيم والمعايير المتغيرة داخل المجتمع، باعتبار أن هناك صلة وثيقة بين العمل الإداري والمجتمع ككل .

قائمة المراجع :

1. أحمد زكي بدوي: علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1978، ص 406.
2. طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 81.
3. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988 ص 361.
4. روس نقلا عن د. طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة 2007، ص 82.
5. علي عبد الرزاق جلبلي: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع الإسكندرية، 2005، ص 177.
6. علي غربي، نزار يمينه، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع الاتصال، قسنطينة، 2002، ص 33
7. طلعت لطفى ابراهيم، مرجع سابق، ص 08.
8. يوسف سعدون، علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2004، ص 55.
9. السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 56
10. - Claude Riviere L'analyse dynamique en sociologie Press Universitaire de France Paris 1978 P 151.
11. سعد عيد مرسي بدر، الإيديولوجيا ونظرية التنظيم -مدخل نقدي-، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990، ص 311.
12. السيد عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 83.
13. السيد عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 83.
14. يوسف سعدون مرجع سابق، ص 56
15. سعد عيد مرسي بدر مرجع سابق، ص 155
16. السيد الحسيني، مرجع سابق، ص 56

