

في النظريات السوسيولوجية في التنظيم: النظرية البنائية-الوظيفية، اللبنة الأولى

في ميدان دراسة المنظمات

د. حميد شاوش*، جامعة تيزي وزو، الجزائر.

hamidchaouche@outlook.com

تاريخ التسليم: (2020/03/21)، تاريخ المراجعة: (2020/04/22)، تاريخ القبول: (2020/05/28)

Abstract :

ملخص :

The purpose of this study was to demonstrate the role of the theory of structural-functionalism in the development of the sociology of organizations. We have focused our analysis on the importance that this sociological theory represented for the sociologists who approached the study of organizations.

And this first sociological theory in the field of the study of organizations provided these researchers with the theoretical and methodological tools necessary to do these studies. Consequently, these first sociological analyzes on organizations constituted the bases of the sociology of organizations.

Keywords : Bureaucracy, organizations, sociology of organizations, sociological analysis, structural-functionalism.

تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور النظرية البنائية-الوظيفية في بلورة علم الاجتماع المنظمات. ركزنا فيها على الاهمية التي شكلتها هذه النظرية بالنسبة لعلماء الاجتماع الذين درسوا المنظمات. فهذه النظرية وفرت لهؤلاء الباحثين الادوات النظرية والمنهجية لإعطاء بعدا سوسيولوجيا لهذه الدراسات التي شكلت الأسس الأولى لعلم الاجتماع المنظمات.

الكلمات المفتاحية: البيروقراطية، المنظمات، علم الاجتماع المنظمات، التحليل السوسيولوجي، البنائية-الوظيفية.

* المؤلف المراسل: د. حميد شاوش، الإيميل: hamidchaouche@outlook.com

مقدمة:

إن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الواسعة والمختلفة التي عرفها النظام الرأسمالي والمجتمعات الصناعية أدت الى خلق مجتمعات المنظمات بحيث أصبحت تشكل هذه المنظمات العمود الفقري للمجتمعات الصناعية الحديثة. فكل القطاعات القاعدية في هذه المجتمعات بما في ذلك الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، الدينية وغيرها، تديرها المنظمات. فنتيجة لهذا الاتساع الشاسع و للدور الكبير الذي تلعبه المنظمات في ظل هذه المجتمعات الحديثة، أصبح من الضروري الاهتمام بالمنظمات من أجل فهم هذه المجتمعات.

وبالتالي، أصبحت دراسة المنظمات احدى المواضيع التي تستقطب اهتمام العديد من الباحثين بما في ذلك علماء الاجتماع. ويتجلى هذا الاهتمام بالمنظمات من خلال الأبحاث الميدانية والنظرية التي يقوم بها هؤلاء العلماء الاجتماع قصد دراسة هذه المنظمات لمعرفة طبيعة التنظيم القائم فيها ومختلف المشاكل التي تعرفها المنظمة، إلخ. ولقد اكدت هذه الدراسات بأن العديد من الصراعات و النزاعات التي تحدث في مجتمعاتنا الصناعية الحديثة مصدرها المنظمات. و تبين بأن الفعل الاجتماعي المهم في وقتنا الحاضر، هو ذلك الفعل الذي يحدث داخل المنظمات و مع النظام و ليس ضد هذا النظام القائم او نتيجة الصراع الطبقي، كما يعتقد كارل ماركس (Crozier, Friedberg, 1977).

وعلى المستوى النظري والمنهجي فإن هذه الدراسات السوسيولوجية الأولى شكلت احدى المقومات الاساسية التي بنى عليها علم الاجتماع المنظمات. بحيث نجد ان النظريات السوسيولوجية الاولى في ميدان دراسة المنظمات تبلورت من خلال هذه الابحاث الميدانية حول مختلف المشاكل التي بدأت تعرفها المنظمات. ولعل أبرز وأول تيار نظري في علم الاجتماع الذي استند عليه علماء الاجتماع الاوائل الذين انعكفوا على دراسة المنظمات هو البنائية-الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية. ففيما تتمثل المقاربة السوسيولوجي في دراسة المنظمة؟ وفيما تكمن وجهة نظر البنائية-الوظيفية في هذا الميدان؟ وكيف ساهمت هذه النظرية في بروز علم الاجتماع المنظمات؟

1. في النظريات السوسيولوجية في التنظيم :

النظريات السوسيولوجية في التنظيم هي تلك النظريات التي اتخذت من المنظمة موضوعا لدراسة من طرف علماء الاجتماع. وهذه النظريات السوسيولوجية انطلقت، في معظمها، من الانتقادات التي وجهتها إلى النظريات التنظيم و من المعوقات التنظيمية التي ترتبت منها في الميدان. ولقد ساهمت هذه النظريات السوسيولوجية في التنظيم بقدر كبير في عملية إنتاج معرفة سوسيولوجية حول المنظمات والتي مهدت بدورها لظهور علم الاجتماع المنظمات. وذلك بالاستعانة بمجموعة من الأدوات النظرية من مفاهيم ومصطلحات لم يستعملها علماء الاجتماع العمل فيما سبق أثناء دراساتهم حول ظاهرة العمل في المؤسسة أو خارجها. ومن بين هذه المفاهيم المرتبطة بعلم الاجتماع المنظمات، يمكن ذكر على سبيل

المثال السلطة، الفاعل، النسق، العقلانية النسبية أو المحدودة، الاستراتيجية، مناطق الارتياح، الوظيفة، الخلل الوظيفي، إلخ.

وتحليل المنظمة من وجهة نظر علم الاجتماع المنظمات يركز على التساؤل المحوري الذي يتمثل في إشكالية الفرد والمنظمة. فهذه النظريات السوسيولوجية في ميدان التنظيم تبحث على من يتأثر ومن يؤثر على الآخر؟ الفرد أم المنظمة؟ هل الفرد يتأثر أو يؤثر على المنظمة أو الأمر هو عكس ذلك؟ وهل للفرد استقلالية في إطار المنظمة أم حريته محدودة ومقيدة من طرف هذه المنظمة؟ فعلم الاجتماع المنظمات انشغل كثيرا بهذا النوع من التساؤلات لأن بدايته كانت النظريات الكلاسيكية و العقلانية باعتبارها النظرية الأولى في ميدان التنظيم. وكما هو معروف، فإن التنظيم العلمي للعمل بكل تياراته خاصة منها التaylorية، التي تم تطبيقها بصورة واسعة في المؤسسات الصناعية و غيرها من المنظمات، جردت الفرد في العمل من تفكيره، من حريته و من مشاعره لكي تجنده قصد خدمة مصالح المنظمة أولا و قبل كل شيء. وعلم الاجتماع المنظمات عكف على هذا الموضوع من أجل التوصل إلى واقع العلاقة القائمة بين الفرد والمنظمة.

ولعل أول نظرية حاولت إعادة الفرد إلى نصابه في إطار المنظمة هي تلك النظرية التي تبنتها مدرسة العلاقات الإنسانية. فهذه النظرية التي كثيرا ما تعتبر اللحظة التاريخية والفكرية الفاصلة والحاسمة في ظهور علم الاجتماع العمل و بعده علم الاجتماع المنظمات، لم تكن بالتصور التaylorي للمنظمة. لأنه تبين بأن المنظمة هي أضخم بكثير من التصور الذي قدمه فريدريك تايلور حول المؤسسة في بداية القرن العشرين. فالمنظمة لا نجد فيها تنظيما واحدا فقط بل هي مجال يتوفر فيها عدة تنظيمات والتي إتضح بأنه تلعب كلها أدورا لا يستهان بها في تنظيم وفي تسيير المنظمة. فإلى جانب التنظيم التقني والتنظيم الرسمي الذي أكدت على وجودهما وأهميتهما في المنظمة كل النظريات العقلانية بصفة عامة، فمدرسة العلاقات الإنسانية توصلت إلى أن المنظمة تضم كذلك التنظيم الاجتماعي والتنظيم الغير الرسمي. فهذين التنظيمين، الاجتماعي والغير الرسمي هما مجالين يهتم بهما علماء الاجتماع في حقل دراسة المنظمات، ولاحقا وبشكل أكثر جدية علم الاجتماع المؤسسة (شاوش، 2019).

فهذا الكيان الاجتماعي الذي تمثله المنظمة هو ما يشكل مجال اهتمام علماء الاجتماع المنظمات. و النظريات السوسيولوجية في ميدان التنظيم برزت بعدما تغيرت وجهة نظر علماء الاجتماع حول المنظمة بحيث لم يعد ينظر إليها كمعطى طبيعي و انما ككيان اجتماعي بثقافته، معايير وقواعده. فالمنظمة أصبحت مجالا للتفاعل والصراع بين مختلف الفاعلين فيها وهي نتاج هذه التفاعلات، التصرفات والتلاعبات الفاعلين فيها من أجل الاستحواذ على جزء من السلطة (Crozier, Friedberg, 1977). فالنظريات السوسيولوجية في هذا الميدان تبحث في المواضيع المتعلقة بالفاعلين الاجتماعيين في المنظمة، و تطرح في نفس السياق كذلك مسألة مدى استقلالية هؤلاء الفاعلين داخل المنظمة. و من

بين مواضيع البحث التي تندرج في إطار علم الاجتماع المنظمات، هناك أيضا موضوع السلطة، استراتيجيات الفاعلين الاجتماعيين الذين يشتغلون فيها، موضوع الثقافة، دور الاتصال والإعلام، إلخ. والمدرسة السوسيولوجية في ميدان دراسة المنظمات تتضمن عدة تيارات نظرية التي تسعى كلها إلى فهم المنظمة ومن بينها البنوية-الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية. ومن بين علماء الاجتماع البارزين في دراسة المنظمات في إطار هذا التيار، يمكن الإشارة إلى تالكوت بارسونز، روبيرت ميرتون، ألفين فولدر وفيليب سيلزنيك. فركنا خصوصا على هذا التيار لكونه التيار النظري الأول الذي ساهم مساهمة فعالة في ظهور علم المنظمات بعد تلك الدراسات التي قام بها علماء الاجتماع البيروقراطية في إطار البنائية-الوظيفية. وهذه الدراسات التي سوف نعرضها في العنصر الموالي تشكل القاعدة النظرية والميدانية لهذا العلم المتمثل في علم الاجتماع المنظمات.

2. نظرية البنائية-الوظيفية ودراسة المنظمات: البنائية-الوظيفية هي تيار نظري هيمن على علم الاجتماع في الولايات المتحدة الأمريكية حتى السنوات السبعينات. وتعتبر الأنثروبولوجيا الثقافية التي يمثلها كل من ب. مالينوفسكي و أ. رادكليف براون، المنبع الأساسي للنظرية الوظيفية قبل أن تتأقلم في أمريكا لأسباب سياسية، اجتماعية، إيديولوجية. ومن بين علماء الاجتماع الأمريكيين الذين تبنا هذه النظرية، هناك خاصة ت. بارسونز الذي لعب دورا أساسيا في صياغة النظرية البنائية-الوظيفية. و لبناء هذه النظرية العامة في علم الاجتماع، حاول بارسونز المزج بين مختلف النظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع التي ظهرت في أوروبا و الاستعانة بمختلف العلوم الإنسانية التي بدأت تتطور مع بداية القرن الماضي (Durant, Weil, 1997, p 119).

وكان الغرض من الاهتمام بهذا التيار النظري هو التصدي لعلم الاجتماع الإمبريقي الذي أخذ أبعادا كبيرة في الأبحاث السوسيولوجية خاصة في إطار مدرسة شيكاغو وفي جامعة كولومبيا. وهذه النظرية ترى بأن المجتمع يتكون من بنيات اجتماعية وكل بنية تؤدي وظائفها في إطار البنية ككل الذي يمثله المجتمع. وهذه البنيات تسودها علاقات متبادلة ومتكاملة بحيث إذا طرأ خلا على إحدى هذه البنيات، فتأثيره يلحق بالبناء كله. فبالنسبة لوجهة نظر البنائية-الوظيفية، فإن التفكك في العلاقات بين مختلف البنيات يؤدي إلى ظهور مشاكل وتوترات داخل النسق. ولهذا السبب ركزت هذه النظرية على بعض المفاهيم التي تعتبر أساسية لضمان الاندماج والتكامل الاجتماعيين وهي خاصة مفهوم الدور، القيم، المعايير، الوظيفة، إلخ.

وبالإضافة إلى بارسونز، فيعتبر كذلك روبرت ميرتون من بين الرواد الذين تركوا بصماتهم في إطار هذه النظرية، بحيث أصبح من بين الذين حاولوا تصحيح تصور بارسونز حول المجتمع. فبالرغم من أن ميرتون لا يعترف بفكرة الصراع في المجتمع، كما هو الأمر كذلك بالنسبة لبارسونز، إلا أن تصوره للمجتمع يمتاز بنوع من الليونة خاصة بعدما أدرج في إطار نظريته فكرة الخلل الوظيفي.

فالوظيفية التي تبناها ميرتون هي وظيفية نسبية بالمقارنة مع تصور بارسونز و مالبينوفسكي للوظيفية التي تتمثل في الوظيفية المطلقة.

ومن جهة أخرى، انتقد ميرتون البناء النظري المتمثل في النظرية العامة حول المجتمع التي قام بارسونز بصياغتها. فبالنسبة لميرتون، لا يمكن في الوقت الراهن من صياغة نظرية بهذا الحجم، لأن علم الاجتماع مازال لم يحقق مستوا كافيا من التطور و التقدم الذي نستطيع بواسطته القيام بنظريات الكبيرة الحجم و التي انتقدها خاصة ش. ر. ميلز (Mills, 1967). لذا، يرى ميرتون بأنه يجب الاكتفاء بتأسيس نظريات ذات المدى المتوسط لدراسة الأنساق الثانوية في المجتمع، كالمدينة، المؤسسات التعليمية، السلطة، البيروقراطية، الأسرة، السياسة، الدين، إلخ.

ولقد شكلت دراسة المنظمات إحدى اهتمامات هذه المدرسة بحيث نجد أن علماء الاجتماع الأمريكيين حاولوا بناء نظريات سوسيولوجية لدراسة ولفهم المنظمة في إطار البنائية-الوظيفية معتمدا على فكرة العقلانية والتطابق بين الأدوار والأهداف المنتظرة من هذه الأدوار. والمنظمة بالنسبة لهذه النظرية تشكل نسقا له وظائفه وأعضاؤه الذين يضبطون تصرفاتهم وفقا لذلك. و بنية المنظمة تتنبق من هذه الوظائف التي تؤيدها (Aim, 2006, p 101). لهذا السبب، أصبح مصطلح الوظيفة في قلب هذا التحليل لكونه أساسيا لفهم المنظمات (Durant, Weil, 1997, p 479).

فمن بين المواضيع الأولى التي أثارت اهتمام الباحثين في إطار هذه النظرية، هناك خاصة إشكالية البيروقراطية لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية. وكانت نقطة بداية هذه الدراسات هي المواقف النقدية ضد النموذج البيروقراطي الذي تبناه ماكس فيبر. فلقد تخلت الدراسات حول البيروقراطية التي تم القيام بها في إطار نظرية البنائية-الوظيفية، عن تصور م. فيبر للبيروقراطية، رغم أن هؤلاء العلماء الاجتماع لم يذهبوا إلى حد القيام بالقطيعة مع التنظيم الفيبري (Crozier, 1963, p 220).

إذا كان فيبر قد تطرق إلى البيروقراطية كتتنظيم يمتاز بالفعالية، بالاستقامة، بالتدقيق وبالعقلانية، فعلم الاجتماع المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية، تبنى وجهة نظر مخالفة لها. لأن علماء الاجتماع في أمريكا ركزوا أكثر على السلوكيات غير العقلانية وعلى الخلل الوظيفي الذي يمتاز به التنظيم البيروقراطي. فهذه الدراسات انتقدت النظرية العقلانية لأنها كانت ترى بأن البيروقراطية هي المصدر الأساسي للشلل الذي يعيق تسيير وتنظيم ليس فقط المنظمات وإنما أيضا المجتمعات الحديثة بصفة عامة. فالبيروقراطية حسب وجهة نظر النظرية البنائية-الوظيفية تخلق النقص والروتينية في التنظيم كما تشكل عقبة أمام التغيير الاجتماعي وسببا في الإفراط في الشكليات.

وللوقوف أمام سلبيات هذا التنظيم البيروقراطي، قام علماء الاجتماع الأمريكيين كتالكوت بارسونز، روبرت ميرتون، ألفين قولدرن وفيليب سيلزنيك، بعدة دراسات ميدانية انطلقت كلها من النمط المثالي للبيروقراطية التي تبناها ماكس فيبر. وكل هذه الدراسات توصلت إلى نتائج متطابقة بحيث أكدت على الخلل الوظيفي الذي تخلقه البيروقراطية في المنظمات الأمريكية

(Ferréol, Cauche 2002, p 138). فعلى سبيل المثال، كثيرا ما تسبب الإجراءات القانونية التي وضعت من أجل ضبط تصرفات الموظفين في المنظمة لتقديم أفضل خدمة للزبائن، نتائج سلبية و غير منتظرة من طرف الإدارة. ولحل المشكلة، تُقدم الإدارة على سن قوانين إضافية التي تؤدي بدورها إلى الزيادة في الثقل الذي يمثل هذا النموذج البيروقراطي.

1.2 الدراسات النظرية والميدانية الأولى حول المنظمة في إطار النظرية البنائية-الوظيفية:

1.1.2 تالكوت بارسونز وعقلانية الأدوار في المنظمة:

من بين علماء الاجتماع الأمريكيين الأوائل الذين اهتموا بدراسة المنظمة في إطار النظرية البنائية-الوظيفية يمكن الإشارة إلى تالكوت بارسونز. و نظرية التنظيم بالنسبة لبارسونز ما هي إلا تطبيقا لنظريته العامة، حول المجتمع (Crozier, Friedberg, 1977, p 99). فتشكل المنظمة، بالنسبة لبارسونز، نسقا اجتماعيا منظما من أجل تحقيق جملة معينة من لأهداف. ولتحقيق هذه الأهداف، يجب على المنظمة القيام بهيكله نفسها وأخذ بعين الاعتبار عامل الاختلاف الذي يمتاز به العاملين فيها. وفي هذا الصدد، تسأل ت. بارسونز: كيف تستطيع المنظمة تحقيق نسقا اجتماعيا متكاملا ومتضامنا انطلاقا من أفراد ومن جماعات متباينة ومختلفة أصلا؟ كيف يمكن إدماج كل هذه الاختلافات و الفوارق القائمة في ميدان العمل لكي تنصب مختلف الأطراف في تحقيق نفس الأهداف؟ (Durant, Weil, 1997, p 480).

وانطلاقا من هذه التساؤلات، طرح بارسونز فكرة القيم ونسق القيم والأدوار التي يربطها بالوظيفة. فالنسق الاجتماعي، حسب بارسونز، مبني على القيم، ومعرفة هذه القيم تجعل الأفراد والجماعات يقومون ببناء تصرفات وسلوكات سليمة مع الآخرين. وهؤلاء الآخرون يتبنون كذلك تصرفاتهم وفقا لما ينتظره الغير منهم. لكن، بالنسبة لبارسونز، المجتمع ليس الوحيد الذي ينتج القيم الضرورية للحياة الاجتماعية، وانما هناك كذلك المنظمة باعتبارها نسقا اجتماعيا. فالمنظمة تقوم أيضا، حسب بارسونز، بإنتاج قيما ومعايير 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. وهذه الحقيقة لم يتطرق إليها المهتمين بدراسة المنظمات وانما يرجع الفضل في تأكيدها إلى بارسونز. ففي المنظمة أيضا، نجد أن الموظفين يستجيبون لما تتوقعه المنظمة والآخرون منهم. وهذا الأمر ينطبق على الأفراد كما ينطبق على هياكل المنظمة التي تستجيب كذلك لما ينتظره المجتمع منها. و المنظمة، على غرار المجتمع، لا تستطيع البقاء إلا إذا استطاعت أن تفرض قيمها على العاملين فيها. لهذا تعمل المنظمة على مراقبة عملية استيعاب هذه القيم من طرف هؤلاء العاملين للتأكد من مدى مطابقة تصرفاتهم مع الأدوار المنوطة بهم. و من جهة أخرى، فإن علاقة المنظمة بالمجتمع أين تعمل فيه تلبي لنفس المنطق. لأن المنظمة ملزمة على الاندماج و التكيف و على تحقيق الأهداف التي يفرضها عليها المجتمع (Durant, Weil, 1997, p 480).

وبذلك، فإن تحليل بارسونز للمنظمة مبني على مجموعة من المفاهيم كالأدوار، القيم، البنية، المعايير. فحسب تصور بارسونز، فإن العاملين في المنظمة مقيدون بالأدوار التي تحددها الهياكل التنظيمية فيها. لأنه يبقى 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 و اللوائح القانونية و التنظيمية 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.

2.1.2 روبرت-كينغ ميرتون ونظرية الخلل الوظيفي:

اهتم روبرت ميرتون بالمنظمة من خلال دراساته حول البيروقراطية في إطار النظرية البنائية- الوظيفية. و يتجلى ذلك بتبنيه لبعض المفاهيم لفهم المنظمة و بتحليله لبعض مشاكل البيروقراطية التي تعاني منها المنظمة. ومن بين هذه المفاهيم يمكن الإشارة الى الوظيفة الظاهرة، الوظيفة الكامنة والمعوق أو الخلل 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. وفي معرض دراساته للمنظمات، ركز ميرتون على أربعة مسائل أساسية ومتداخلة تتعرض وتعاني منها هذه المنظمات، وهي: مسألة البيروقراطية، مسألة تقديس القواعد والقوانين، مسألة الشخصية البيروقراطية ومسألة تغيير الأهداف.

➤ **الظاهرة البيروقراطية:** بدأ ر. ميرتون يهتم بدراسة التنظيمات البيروقراطية ومشاكلها خلال السنوات 1930. فرغم أن ميرتون لم يرفض كلية النموذج البيروقراطي الفيبيري، إلا أنه تبين له بأن النمط المثالي الفيبيري يفرز عدة سلبيات عندما يوضع موضع التنفيذ. فميرتون، إعتترف بأن القواعد والمبادئ البيروقراطية التي قدمها م. 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 الأمريكية. وفضلا عن ذلك، لاحظ أيضا ر. ميرتون من خلال هذه الأبحاث، مشكلة مقاومة الأفراد للأدوار والقواعد الرسمية والتغيير داخل المنظمات.

➤ **تقديس القواعد:** من بين النقاط السلبية التي تمتاز بها البيروقراطية، حسب ميرتون، 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. وهذا الارتباط بالقواعد ليس راجع إلى كون أنها قواعد يجب احترامها وتنفيذها وإنما راجع فقط إلى كون أنها قواعد. وفي بعض الحالات، يقوم الموظفون كذلك نتيجة لهذا الإفراط في القواعد بالمزج بين الأهداف والوسائل.

ومن جهة أخرى، يرى ميرتون بأن هذا الامتثال الصارم والخضوع للقواعد والأوامر في المنظمة يترتب عنه عدة سلبيات تعيق السير الحسن والفعال للمنظمة. ومنها ردود فعل غير منتظرة أو روتينية التي قد تخلق توترات إضافية وشلل في تسيير المنظمة. والاحترام الصارم لهذه القوانين هي استراتيجية إضافية يعتمد عليها بعض أعضاء المنظمة، خاصة من طرف الفئات التي تقوم بتطبيقها، وذلك من أجل خلق روح الجماعة بين أفرادها على حساب جماعات أخرى في نفس المنظمة، رغم أن هذه القواعد صممت لأغراض أخرى. وهذا ما يشكل عائقاً لخلق التغيير في المنظمة و التستر وراء القوانين). (Mottez, 1971, p 58) أضف الى ذلك، فإن كثرة القواعد و الامتثال لها قد يؤدي بالمعنيين بها إلى تركيز كل أوقاتهم للبحث عن مخرج وسط هذه الشبكة من القواعد عوضاً من العمل على إرضاء الزبائن.

➤ **الشخصية البيروقراطية:** إن التنظيم البيروقراطي القائم في المنظمة، يفرض على الموظفين خلق تصرفات نموذجية. والغاية منها هي الحاجة الملحة من طرف الإدارة لمراقبة الموظفين وللتأكد من استقامة التصرفات ومن تطبيق البرامج المسطرة. وهذا الأمر، يدفع بالموظفين إلى تبني سلوكيات وتصرفات متباينة، فالبعض منها قائمة على الشكليات فقط، والبعض الآخر، مبنية على الخضوع الكامل لهذه القواعد، أما باقي التصرفات، فتتمثل في التمرد أو في الانعزال (Crozier, 1963, p 243).

فبالنسبة للموظفين الذين يعملون بعناية مفرطة بالشكليات، تجعل منهم، يرى ميرتون، شخصيات بيروقراطية داخل المنظمة. والاهتمام فقط بهذه الشكليات يؤدي إلى تجاهل وإهمال أو رفض الأهداف العامة و التطبيقية للاهتمام فقط بوسائل وبطرق تحقيقها التي تتضمنها مختلف المصالح في المنظمة. فمسألة احترام القواعد تصبح غاية في حد ذاتها، لأن الموظفين لا يهتمون بالمهمة نفسها وإنما بهذه القواعد والقوانين التي تحيط بها فقط. وهذا الامتثال الصارم للقوانين يدفع إلى التصلب والجمود في التصرفات. وميرتون أثار هذه القضية لأنها تعتبر حقا عائقاً أمام الفعالية وخلافاً وظيفياً بالنسبة للمنظمة. وهذا العائق الوظيفي ينعكس واقعياً على مستويات عديدة داخل المنظمة.

➤ **تغيير الأهداف :** كل هذا الوضع السلبي القائم في المنظمة يدفع بالموظفين للابتعاد عن الأهداف المنتظرة ولمتابعة أهداف أخرى غير تلك المعلنة. ويعتبر ر. ميرتون من المنظرين الأوائل الذين أشاروا إلى هذا الانسحاق الذي يحدث في المنظمة نتيجة تواجد وتراكم القوانين والقواعد فيها. لأن كثيراً ما يؤدي هذا الأمر إلى تخلي الموظفين عن الغايات الأولى التي وضعتها المنظمة بسبب التشبث الشديد بهذه القواعد. وهذا ما يسميه ميرتون بتغيير الأهداف. يرى ر. ميرتون في هذا الصدد، بأنه كلما سعت المنظمة للعمل من أجل التحكم في العاملين فيها ومن أجل كسب التصرفات والسلوكيات النموذجية والضرورية لتحقيق الأهداف الرسمية والمرسومة، كلما أدى ذلك إلى تغيير هذه الأهداف من طرف الموظفين. والسبب في ذلك، يقول ميرتون، راجع إلى الضغط الذي تمارسه هذه الأوامر والقرارات

والتعليمات على هؤلاء الموظفين.

3.1.2 ألفين قولندر والأشكال الثلاثة للبيروقراطية في المنظمة:

يعتبر ألفين قولندر من بين المختصين في علم الاجتماع المنظمات ونقطة بدايته في دراسة المنظمات هي تلك الدراسة التي قام بها حول إعادة تنظيم مؤسسة أمريكية خاصة تعمل في استغلال وتحويل الجبس. فبمناسبة تعيين مديرا جديدا لها، أقدم هذا المدير على تغيير نمط التسيير التقليدي الذي كان قائما في هذه المؤسسة وحلّ محله تنظيما جديدا بيروقراطيا مبني على العقلانية وعلى القواعد البيروقراطية. ففي المرحلة السابقة، كانت علاقات العمل في المنجم يغلب عليها الطابع غير الرسمي واللبونة في التسيير، حيث هناك ثقة متبادلة بين العمال والإدارات ومع الإدارة بصفة عامة. فالإدارة كانت تتعامل مع القانون بنوع من المرونة حيث تركت نوعا من حرية المبادرة للعمال في بعض المجالات، كتحديد أوقات الراحة مثلا.

وبعد تسلمه لمهامه، أقدم المدير الجديد على وضع حد لهذا الجو العمل الإيجابي الذي كان سائدا في هذه المؤسسة. و من جهتهم، قام العمال بشن إضرابات عنيفة لم تعرفها المؤسسة من قبل (Gouldner, 1954). فبدأ بالتطبيق الصارم للقواعد الرسمية و بفرض قوانين من أجل تحديد المهام و طرق تقييم العمل. والهدف الغير المعلن كذلك هو بسط سلطة المدير ليس فقط على العمال و انما أيضا على باقي أعضاء الإدارة. و نتيجة لكل هذه التغييرات، أخذت البيروقراطية في الاتساع في هذه المؤسسة.

و بعد ما حلل كل الأسباب التي أدت بالمدير الجديد إلى تبني هذه السياسية، حدد أ. قولندر ستة وظائف تؤديها القواعد البيروقراطية في هذه المنظمة. و هذه القواعد تتمثل في التفسير و الموصافة، الضمان و الكفالة، المراقبة عن بعد، تسليط العقوبات، المساومة و الخمول (Mottez, 1971, p 59).

و انطلاقا من هذه الدراسة، بدأ قولندر يفكر حول الظاهرة البيروقراطية، بحيث لاحظ بأن البيروقراطية التي كانت بالأساس أداة للمراقبة حولت إلى أداة لممارسة السلطة (Lapassade, Lourau, 1974, p 148). فالتنظيم البيروقراطي و العقلاني الفييري مبني على نموذجين مختلفين من السلطة و هي السلطة المبنية على الخبرة التي تلقى القبول و الموافقة و السلطة المبنية على العقاب و هي ملزمة ومرغمة.

و قد توصل قولندر إلى أن البيروقراطية ليست بالضرورة أسلوب التنظيم في غاية الفعالية في حد ذاته. و لكنه تساءل، قولندر، هل يجب التخلص منها بسبب ذلك؟ و الإجابة هي أن، يقول قولندر، لا يمكن التخلي عن البيروقراطية، لأن هذا النموذج يستطيع أن يكون فعالا في بعض الحالات. أما بالنسبة للنقائص التي يمكن أن تتخللها نتيجة الظروف المحيطة بها، فما هي إلا متغيرات حاسمة يجب أخذها بعين الاعتبار في الدراسات السوسيولوجية حول المنظمة بصفة عامة و حول الظاهرة البيروقراطية،

بصفة خاصة (Lallement, 2007, p. 377).

الأشكال الثلاثة للبيروقراطية حسب أ. قولندر:

و بعد هذه الدراسة، أكد قولندر بأنه من الممكن إيجاد في المنظمة عدة أشكال من التنظيمات البيروقراطية التي تستطيع أن تتعايش كلها في نفس المؤسسة. و تظهر هذه الأنواع من البيروقراطية على شكل وتيرة دورية أثناء عملية نقل السلطة في المنظمة. و لقد ميز بين ثلاثة أشكال، و هي:

➤ **البيروقراطية الاصطناعية:** في هذا النوع من البيروقراطية، نجد أن الأوامر، القواعد و القوانين تفرضها سلطة خارجية، و لكن لا أحد يحترمها.

➤ **البيروقراطية الممثلة:** في البيروقراطية الممثلة، يتم صياغة القوانين و القواعد بطريقة جماعية، لذلك، فإن هذه البيروقراطية، تعتبر عادلة.

➤ **البيروقراطية العقابية:** في هذا الشكل الأخير من البيروقراطية، يتم فرض فيها القوانين و الأوامر، و يجب احترامها تحت جزاء المعاقبة (Aim, 2006, p 104).

و لقد توصل أيضا قولندر انطلاقا من أبحاثه الميدانية إلى أن الظاهرة البيروقراطية تخلق كذلك الحلقات الفارغة و مناطق الارتباك. و مصدر الحلقات الفارغة بالنسبة لقولندر هو خاصة البيروقراطية العقابية. لأن القواعد، القوانين و الإجراءات التي يتضمنها هذا الصنف من البيروقراطية الهادفة إلى تحسين عملية الرقابة تخلق اختلالات في المنظمة كالتوترات بين العمال و الإدارة. و كنتيجة لذلك، تعتمد المنظمة إلى سن قواعد أخرى جديدة من أجل تدعيم القوانين السابقة التي تسعى إلى إخضاع العمال لقانون الرقابة و العمل بدلا من تغيير هذه القوانين التي هي السبب في استمرار هذه التوترات.

أما فيما يخص مناطق الارتباك، لقد لاحظ قولندر في إطار دراسته في هذه المؤسسة، بأن المسؤولين لم يستطيعوا تعميم الأساليب البيروقراطية التي كانوا يعتمدون عليها في التسيير داخل المنظمة كلها. ففي داخل أنفاق المنجم مثلا، مازال العمال الذين يشتغلون في هذه المناجم، يسيطرون على كل مناطق الارتباك الموجودة في هذه المساحات. لأن هؤلاء العمال، هم الذين يواجهون لوحدهم كل مخاطر العمل التي يشكلها العمل في أعماق المنجم، و هم الذين يتحملون كذلك الصعوبات التي تفرضها عليهم ظروف و وتيرة العمل في المنجم. فعلاقات العمل داخل المنجم يغلب عليها طابع غير الرسمي و التضامن بين العمال. و هذه القوة التي يتمتع بها العمال مصدرها يرجع إلى كون أنهم على علم بأنه من الصعب على المنظمة إيجاد عمالا يرغبون العمل في مثل هذه الظروف الصعبة.

4.1.2 فيليب سيزنيك والتحليل القانوني للمنظمة:

يعتبر سيزنيك من بين ممثلي المدرسة البنائية-الوظيفية، و كان معروفا في البداية كعالم اجتماع البيروقراطية. و لكنه تخلى ابتداء من الستينات عن دراسة المنظمات ليهتم بعلم الاجتماع القانوني و بفلسفة الأخلاق، رغم أنه بقي يهتم دائما بالبعد القانوني للفعل. بدأ سيلزنيك الاهتمام بالمنظمة و بالبيروقراطية بعد تلك الدراسة التي قام بها سنة 1949 في مؤسسة TVA. و هذه المؤسسة هي وكالة

حكومية مكلفة بإدارة برنامج التهيئة الجهوية الخاصة بشبكة توزيع الطاقة الكهربائية و المنجمية في مدينة ألاباما.

و لقد كانت هذه المؤسسة تعاني من عدة مشاكل ناتجة من طبيعة التسيير البيروقراطي القائم في هذه الوكالة و منها مشكلة الخلل الوظيفي، تعدد مصادر مناطق الارتياح و بروز الحلقات الفارغة. لذا، اعتمدت هذه المؤسسة على سياسة جديدة من أجل عقلنة العمل و للتحكم الفعال في التسيير. و هذه السياسة الجديدة ارتكزت أيضا على أهمية عملية تفويض السلطة و تعزيز مجال التخصص في مختلف مصالح هذه المؤسسة. و الغرض من ذلك هو تقوية الرقابة، إعطاء المزيد من الاستقلالية و تحفيز الأفراد في هذه المنظمة (Bernoux, 1999, p 125).

و دراسة ف. 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، يرى سيلزنيك، أدى إلى انقسام بين مختلف المستويات التي تتكون منها المنظمة. و لقد ظهر إثر ذلك تباين في مصالح الموظفين الذين يشتغلون في مختلف هذه المستويات و صراع فيما بينها من أجل أهداف معينة (Lapassade,) Lourau, 1974, p 147). فلقد تبين له بأن كل جماعة تبحث عن أهدافها الخاصة التي تقوم هي بتحديدتها عوضا من التكاتف للعمل جميعا لصالح المنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، بيّن ف. سيلزنيك من خلال دراسته، بأن هذه الجماعات تستطيع أن تتبنى أهدافا مرتبطة بمصالح خاصة موجودة خارج المنظمة. و قد تكون هذه الأهداف متباينة مع المصالح التي تتبناها المنظمة نفسها. و هذا الأمر يخلق كذلك صراعات ما بين هذه الجماعات و المنظمة التي يعملون فيها (Bernoux, 1999, p 123).

و من جهة أخرى، ففي كتاب آخر (Selznick, 1957)، عرض سيلزنيك طريقة أخرى لمعالجة المنظمة، التي تتمثل في التحليل القانوني. و هذا التحليل يركز في دراسة المنظمة على بنيتها، أهدافها، محيطها وعلى التكنولوجيا المعتمدة فيها و ليس على تصرفات الجماعات التي تعمل فيها كما قامت به العلاقات الإنسانية. و نتيجة لذلك، يجب دراسة المؤسسة ليس كمنظمة و انما كمؤسسة. فإذا كانت دراسة المؤسسة كمنظمة تركز على الجانب الرسمي الذي تعتمد عليه من ناحية التنظيم، القوانين، الأهداف، المهام، وغيرها من أساليب التنظيم قصد الوصول إلى عقلنة العمل، بينما دراستها كمؤسسة يجب اعتبارها كالجسم الذي هو في حاجة إلى التكيف و التغيير. دراسة المنظمة كمؤسسة، يقول سيلزنيك، يعني كذلك الاهتمام بتاريخها، بطابعها و بالعمليات التي تقوم بها من أجل تعريف و فرض نفسها و وجودها (Mottez, 1971, p 51-56).

3. النتائج من هذه الدراسة:

في هذا العنصر، سوف نحاول تلخيص اهم النتائج التي يمكن استخلاصها من هذه الدراسة وذلك بالتركيز على الكيفية التي ساهمت بها نظرية البنائية-الوظيفية في ميدان دراسة المنظمات و في مجال بلورة علم الاجتماع المنظمات بصفة عامة.

➤ النظرية البنائية-الوظيفية ساهمت في اثراء علم الاجتماع المنظمات و ذلك بفضل تلك

الدراسات الميدانية و التحليلات النظرية التي بادر بها علماء الاجتماع الامريكيين الذين انطلقوا من دراسة الظاهرة البيروقراطية في المنظمات الامريكية. فعلماء الاجتماع الامريكيين اعتمدوا على هذه النظرية بما تملكه من أدوات نظرية و منهجية لدراسة و لفهم المنظمات الامريكية.

➤ فالدراسات السوسيولوجية و الميدانية الأولى التي أجريت في اطار البنائية-الوظيفية و التي تبنت المفاهيم الخاصة بهذه النظرية كالوظيفة، الادوار، الخلل الوظيفي، البيروقراطية، الخ، إستطاعت ان تترجم الميكانيزمات الداخلية الخاصة بالمنظمات الامريكية و ان تكشف الوجه الخفي للقواعد البيروقراطية التي تعكر صفوة تسيير هذه المنظمات (Rouleau, 2007, p 31) و كيف تتحول العقلانية البيروقراطية الى مصدر للجمود و للخلل الوظيفي.

➤ و هذه الدراسات الميدانية التي بادر بها علماء الاجتماع الامريكيين من ت. بارسونز، ر.

ميرتون، أ. فولدر، ف. سيلزنيك، الخ، استنادا على البنائية-الوظيفية مكنتهم من الدخول الى علم الاجتماع المنظمات من باب البيروقراطية. فهذه الدراسات تشكل الأسس النظرية و المنهجية الاولى التي سوف ينطلق منها باقي علماء الاجتماع الذين انصبت اهتماماتهم على دراسة المنظمات.

➤ فهذه الدراسات السوسيولوجية الاولى حول موضوع البيروقراطية و التي انجزت استنادا على

النظرية البنائية-الوظيفية هي التي مهدت في حقيقة الأمر لظهور علم الاجتماع المنظمات و لبروز نظريات سوسيولوجية أخرى انطلاقا من نتائج هذه الدراسات الميدانية حول موضوع البيروقراطية و من الانتقادات الموجهة لها. و نستطيع ان نذكر على سبيل المثال نظرية التحليل الاستراتيجي التي اعطت بعدا اخر لفهم شؤون المنظمة و قدمت نفسا جديدا في ميدان دراسة المنظمات خاصة في فرنسا (Crozier, Friedberg, 1977).

خاتمة:

في الأخير، سوف نحاول تلخيص مضمون هذه الدراسة وذلك بالتركيز على اهم الافكار التي عرضناها في العناصر السابقة مع الاشارة الى ابراز النتائج التي توصلنا إليها وإلى بعض المقترحات التي من شأنها ان تهمنا للإلمام بكل حيثيات هذا الموضوع الذي طرحناه على بساط البحث هنا. فمن خلال هذه الدراسة تبين بأن بروز المنظمات في قلب المجتمعات الصناعية الحديثة كان نتيجة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها هذه المجتمعات ابتداء من السنوات 1930. وهذا الانتشار الواسع للمنظمات وتضاعف أدوارها في تسيير وفي تحديد مصير هذه المجتمعات ادى بالعديد

من العلوم للاهتمام بها بما في ذلك علم الاجتماع. ودراسة المنظمات من وجهة نظر علم الاجتماع كان بفعل تبني عدة نظريات سوسيولوجية قصد قراءة فهم شؤون هذه المنظمات بمختلف أشكالها.

ومن بين هذه النظريات السوسيولوجية الأولى التي اهتمت بدراسة المنظمات هناك النظرية البنائية-الوظيفية في الولايات المتحدة الأمريكية لأن هذه المنظمات الأمريكية بدأت تفرز عدة مشاكل كان من الضروري دراستها لفهم فحواها. ونتيجة لذلك أصبحت هذه المنظمات ميدانا لعدة دراسات ميدانية من طرف مجموعة من العلماء الاجتماع المنظويين في إطار البنائية-الوظيفية. وهذه الدراسات التي اتخذت من البيروقراطية الموضوع الرئيسي لها شكلت القاعدة النظرية والتطبيقية لعلم الاجتماع المنظمات التي بدأت ملامحه تتبلور في الولايات المتحدة الأمريكية.

فالنظرية البنائية-الوظيفية شكلت الإطار النظري الذي اعتمد عليه هؤلاء الباحثين في دراساتهم الميدانية وفي محاولتهم فهم واقع التنظيم الجديد الذي أخذ يكتسح كل مجالات الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، الخ. فلقد وجدوا علماء الاجتماع الأمريكيين في هذه النظرية الأدوات النظرية والمنهجية الضرورية لفحص المنظمات الأمريكية. وبالتالي، فلقد شكلت كل هذه الدراسات الأولى حول المنظمة وحول البيروقراطية الاسس القاعدية لعلم الاجتماع المنظمات والتي فتحت المجال للعديد من الدراسات في هذا الميدان.

المقترحات:

من بين جملة المقترحات التي يمكن ان نتم بها هذه الدراسة والتي من شأنها مساعدتنا للاطلاع على المزيد من الابعاد لفهم المنظمة وعلى المزيد من النظريات السوسيولوجية في التنظيم التي ساهمت كذلك في نمو علم الاجتماع المنظمات، نستطيع الإشارة الى:

➤ بالرغم من ان البنائية-الوظيفية تشكل النظرية السوسيولوجية الأولى التي تمّ تبنيها من طرف العديد من علماء الاجتماع لدراسة المنظمات الأمريكية، الا ان المقاربة التي اعتمدت عليها لفهم المنظمة لم تفصح الا على بعض الجوانب من المنظمة واهملت ابعادا اخرى مهمة. وبالتالي، فان قراءة و فهم هذه النظرية لا يجب ان يكون بمعزل عن باقي النظريات السوسيولوجية و التنظيمية بصفة عامة الكلاسيكية منها و كذلك الحديثة. فهذه النظرية بالغت في تركيزها على عقلانية الأدوار التي يقوم بها الأفراد و في امتثالهم بصفة تقريبا طبيعية للتوقعات الإدارة أو شركائهم أثناء قيامهم بهذه الادوار (De Coster, Pichault, 1998, p 368). وكننتيجة لهذا التصور يصبح من الصعب على هذه النظرية تفسير التغير الذي يقع في المنظمة و العديد من النشاطات الاخرى التي تحدث بداخلها.

➤ أضف الى ذلك، فإن هذه النظرية السوسيولوجية لم تفسر، يقول م. كروزييه، لماذا بقيت المنظمات مرتبطة بهذا التنظيم البيروقراطي بما أنه لا يحقق لها الأهداف التي تصبو إليها. و لماذا لا تضمحل هذه المنظمات إذا ما استمرت في العمل بهذا التنظيم؟ فإذا كانت تداعيات هذا التنظيم

البيروقراطي يستلزم مزيدا من المراقبة و القوانين، فهذا ينبغي أن يؤدي إلى اتساع مجال الخلل الوظيفي الذي تواجهه المنظمة و ليس إلى المزيد من الفعالية (Crozier, 1963, p 220-221).

➤ و هذه الصورة الميكانيكية و الستاتيكية التي قدمتها النظرية البنائية-الوظيفية حول المنظمة أهملت دور الفرد كفاعل ديناميكي في المنظمة و لم تهتم بالفاعلين فيها، بتصرفاتهم غير المتوقعة، باستراتيجياتهم، بحريتهم و بمناوراتهم كما اكد على ذلك التحليل الاستراتيجي الذي تبناه كل من م. كروزييه و إ. فريدبرغ (Crozier, Friedberg, 1977).

➤ فإذا كانت النظرية البنائية-الوظيفية تشكل نقطة بداية التحليل السوسيولوجي للمنظمة والتي يجب إستيعابها من اجل فهم بلورة علم الاجتماع المنظمات، الا ان الامر يستلزم الاطلاع كذلك على النظريات الحديثة في مجال التنظيم من اجل الالمام بمختلف الجوانب التنظيمية للمنظمة. وعلى سبيل المثال يمكن الإشارة الى نظرية الهوية، نظرية اتخاذ القرار، نظرية العقلانية النسبية، الخ.

قائمة المراجع:

أولا- المراجع باللغة العربية:

- شاوش، حميد. (2019). مدخل الى علم الاجتماع المنظمات، الجزائر، دار الأمل

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Aim, Roger. (2006). L'essentiel de la théorie des organisations, L'Extenso Editions, Paris
- Bernoux, Philippe. (1999). La sociologie des entreprises, Seuil, Paris
- Bernoux, Philippe. (1985). La sociologie des organisations, Seuil, Paris
- Crozier, Michel et Friedberg, Erhard. (1977). L'acteur et le système, Seuil, Paris
- Crozier, Michel. (1963). Le phénomène bureaucratique, Seuil, Paris
- De Coster, Michel et Pichault, François. (1998). Traité de sociologie du travail, De Boeck/Larcier, Paris/Bruxelles
- Durant, Jean-Pierre et Weil, Robert. (1997). Sociologie contemporaine, Vigot, Paris
- Férreol, Gilles et Cauche, Philippe. (2002). Dictionnaire de sociologie, Armand Collin, Paris
- Gouldner, Alvin. (1954). Wildcat Strike, Antich Press, New York
- Lallement, Michel. (2007). Le travail. Une sociologie contemporaine, Gallimard, Paris
- Lapassade, Georges et Lourau, René. (1974). Clefs pour la sociologie, Nathan, Paris
- Mills, Charles Wright. (1967). L'imagination sociologique, Maspéro, Paris
- Mottez, Bernard. (1971). La sociologie industrielle, PUF, Paris
- Merton, Robert-King. (1965). Eléments de théorie et de méthode sociologique, Plon, Paris
- Parsons, Talcott. (1955). Eléments pour une sociologie de l'action, Plon, Paris
- Rouleau, Linda. (2007). Théories des organisations, Presse de l'université du Québec, Canada
- Sainsaulieu, Renaud. (1987). Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, PFNSP, Paris

-
- Selznick, Philip. (1975). Leadership in administration, Row, Peterson
 - Selznick, Philip. (1949). TVA and the Grass Roots, University of California Press, Berkeley