



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

المقياس: مدخل إلى علم اجتماع التنظيم

المستوى: أولى ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

د/ شوقي مرابط

السنة الجامعية: 2026/2025

الذي يحدد برنامج التعليم لنيل شهادة الماستر
في ميدان "علوم إنسانية واجتماعية"، شعبة "علم الاجتماع"، تخصص "علم اجتماع التنظيم والعمل"
لدى الجامعات والمراكز الجامعية ومؤسسات التكوين العالي

السداسي الأول:

وحدات التعليم	عناوين المواد	الساعات	الدرجة	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي للسداسي (15 أسبوعاً)	أخرى *	نوع التقييم	
				دروس	أعمال موجهة	أعمال تطبيقية			مراقبة مستمرة	امتحان
وحدة تعليم أساسية الرمز: وت أس 4-1 الأرصدة: 20 المعامل: 8	مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم والعمل	5	2	1سا30د	1سا30د	-	45سا00د	45سا00د	40%	60%
	نظريات التنظيم I	5	2	1سا30د	1سا30د	-	45سا00د	45سا00د	40%	60%
	إدارة الموارد البشرية	5	2	1سا30د	1سا30د	-	45سا00د	45سا00د	40%	60%
	علم النفس الاجتماعي للعمل	5	2	1سا30د	1سا30د	-	45سا00د	45سا00د	40%	60%
وحدة تعليم منهجية الرمز: وت م 2-1 الأرصدة: 6 المعامل: 4	منهجية البحث في علم الاجتماع التنظيم والعمل I	3	2	1سا30د	1سا30د	-	45سا00د	45سا00د	40%	60%
	معالجة وتحليل البيانات الكمية في علم اجتماع التنظيم والعمل 2	3	2	1سا30د	-	1سا30د	45سا00د	45سا00د	40%	60%
وحدة تعليم استكشافية الرمز: وت أس 2-1 الأرصدة: 2 المعامل: 2	العلاقات العامة	1	1	1سا30د	-	-	22سا30د	45سا00د	-	100%
	علم اجتماع التنمية	1	1	1سا30د	-	-	22سا30د	45سا00د	-	100%
وحدة تعليم إقليمية الرمز: وت أف 2-1 الأرصدة: 2 المعامل: 2	البرمجة و الذكاء الاصطناعي (I)	1	1	-	-	1سا30د	22سا30د	45سا00د	100%	-
	لغة إنجليزية (I)	1	1	-	-	1سا30د	22سا30د	45سا00د	100%	-
مجموع السداسي الأول		30	16	12سا00د	9سا00د	3سا00د	360سا00د	450سا00د		

* أخرى: عمل إضافي عن طريق المشاور السداسي.



Fixant le programme des enseignements en vue de l'obtention du diplôme de Master dans le domaine
« Sciences Humaines et Sociales » filière « Sociologie », spécialité « Sociologie de l'organisation et du travail »
au sein des universités, centres universitaires et des établissements de formation supérieure

Semestre 1 :

Unités d'enseignement	Intitulés des matières	Crédits	Coefficients	Volume horaire Hebdomadaire			VHS (15 semaines)	Autre*	Mode d'évaluation	
				Cours	TD	TP			CC*	Examen
UE Fondamentale Code : UEF 1-4 Crédits : 20 Coefficients : 8	Introduction à la sociologie de l'organisation et du travail	5	2	1h30	1h30	-	45h00	45h00	40%	60%
	Théories de l'organisation I	5	2	1h30	1h30	-	45h00	45h00	40%	60%
	Gestion des ressources humaines	5	2	1h30	1h30	-	45h00	45h00	40%	60%
	Psychologie sociale du travail	5	2	1h30	1h30	-	45h00	45h00	40%	60%
UE Méthodologique Code : UEM 1-2 Crédits : 6 Coefficients : 4	Méthodologie de recherche en sociologie des organisations et du travail I	3	2	1h30	1h30	-	45h00	45h00	40%	60%
	Traitement et analyse des données quantitatives en sociologie des organisations et du travail I	3	2	1h30	-	1h30	45h00	45h00	40%	60%
UE Découverte Code : UED 1-2 Crédits : 2 Coefficients : 2	Relations publiques	1	1	1h30	-	-	22h30	45h00	-	100%
	Sociologie du développement	1	1	1h30	-	-	22h30	45h00	-	100%
UE Transversale Code : UET 1-2 Crédits : 2 Coefficients : 2	Programmation et intelligence artificielle (1)	1	1	-	-	1h30	22h30	45h00	100%	-
	Anglais (1)	1	1	-	1h30	-	22h30	45h00	100 %	-
Total Semestre 1		30	16	12h00	9h00	3h00	360h00	450h00		

*Autre = Travail complémentaire en consultation semestrielle ; *CC = Contrôle continu.



المحاضرة (01):	العمل في المجتمعات التقليدية: مجتمعات غير قائمة على العمل
المحاضرة (02):	العمل في سياق الحداثة 2/1: القرن الثامن عشر (آدم سميث والمدرسة الليبرالية)، القرن التاسع عشر (كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل)
المحاضرة (03):	العمل في سياق الحداثة 2/2: القرن العشرين (العمل كنظام لتوزيع الثروة والمكانات الاجتماعية = دولة الرفاه)
المحاضرة (04):	النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/1 (فريدريك تايلور، هنري فورد)
المحاضرة (05):	النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/2 (هنري فايول، ماكس فيبر)
المحاضرة (06):	النظريات النيوكلاسيكية للتنظيم (مدرسة العلاقات الإنسانية)
المحاضرة (07):	النظريات المعاصرة للتنظيم
المحاضرة (08):	ظواهر تنظيمية (التنظيم والعمل، القيادة، التغيير، ثقافة العمل...)
المحاضرة (09):	الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية
المحاضرة (10):	نماذج عن الحركة النقابية في العالم
المحاضرة (11):	تحولات المسألة العمالية في القرنين 20 و 21
المحاضرة (12):	مدخل لسوسيولوجيا المهن
المحاضرة (13):	سوسيولوجيا الإطارات والتكنولوجيا في الجزائر
المحاضرة (14):	سوسيولوجيا الهويات المهنية: مهن التعليم، الصحة، وغيرها

مقدمة :

لقد شغل التنظيم مكانة مرموقة في حياة المجتمعات قديماً وحديثاً، لأنه يشكل الإطار العام لنمط الحياة وأساليب المعيشة وطرق العمل ويشمل جميع مظاهر أنشطة المجتمع، وقد تعاضم التأثير التنظيمي بشكل كبير في حياتنا اليومية عما كان عليه في السابق، ويرجع كل ذلك إلى طبيعة التطور الهائل الذي شمل جميع مرافق الحياة العصرية، وظهور أنماط جديدة من التنظيمات لم تكن موجودة في السابق وخاصة ما يعرف بتنظيمات الاتصال والتكنولوجية الحديثة والتي أدت إلى إلغاء أو تجاوز البناءات والعمليات التنظيمية لمعظم أنواع التنظيمات وإعادة تشكيلها من جديد. ولذلك أصبحنا نجد تنوعاً كبيراً في التنظيمات مع الزيادة الملحوظة في تعقيدها، وامتد هذا التنوع ليشمل تنظيمات الخدمات مثل المواصلات والاتصالات والرعاية الاجتماعية وغيرها.

وتبدو أهمية هذا الموضوع في تزايد كبير وهذا راجع في الأساس إلى كبر حجم المنظمات وتعقدها في العصر الحالي، وبأن عالمنا المعاصر هو عالم التنظيمات، فقد أدى ظهور التكنولوجيا ونمو المعرفة والثقافة والتعليم، وتفكك الحياة الاجتماعية للأسرة وتطور المدنية إلى مزيد من التنظيمات التي تشابكت وتعقدت علاقاتها الداخلية وعلاقتها الخارجية مع البيئة التي تتعامل معها أدى هذا كله إلى انتشار النمط التنظيمي، الذي غطى مختلف جوانب المجتمع الحديث، بأنه مجتمع التنظيم.

ومن ثم أصبحت دراسة التنظيمات والاهتمام بها من الدراسات السوسيولوجية المميزة، وخاصة للبحث في التغيرات المتجددة داخل التنظيمات الحديثة وخارجها وتقصي الأسباب التي تشكل بناءاتها وعملياتها وفعاليتها، كما أسهمت هذه الدراسات في تطوير أساليب البحث العلمي من الناحيتين النظرية والمنهجية من خلال دراسة التنظيمات على اختلاف أنواعها وأهدافها، وهذا بدوره ساهم في تطوير التنظيمات بزيادة فعاليتها ونجاعتها، إلا أننا ما زلنا نحتاج إلى الكثير من الدراسات السوسيولوجية الجادة على المستويين النظري والميداني، وذلك من أجل تدعيم الأطر التصورية النظرية والمنهجية التي تعين على تطور دراسة التنظيمات.

وتندرج هذه المحاولة التجميعية ضمن هذا السياق للتعريف بعلم الاجتماع التنظيم والمجالات المعرفية المختلفة له، يهدف مقياس مدخل إلى علم اجتماع التنظيم إلى بناء خلفية معرفية ونقدية تمكّنك من تفكيك "عالم الشغل" وفهم المنظمات والمؤسسات؛ ليس كآلات صماء، بل كأنساق اجتماعية حية تتأثر بالبشر والتاريخ والبيئة المحيطة الانتقال بالطالب من "الملاحظة

السطحية" للمؤسسات والوظائف، إلى امتلاك نظرة سوسيولوجية فاحصة تستطيع تحليل أي تنظيم، فهم صراعاته الداخلية، التنبؤ بفرص نجاح التغيير فيه، وفهم مكانة العامل البشري في منظومة الإنتاج المعاصرة.

المحاضرة الأولى: العمل في المجتمعات التقليدية: مجتمعات غير قائمة على العمل

اهداف المحاضرة الأولى :

فهم كيف كان يُنظر للعمل في المجتمعات القديمة كنشاط هامشي أو ديني، والتمييز بينه وبين مفهوم العمل الحديث القائم على الإنتاجية.

أسئلة الدخول:

ما هو الفرق الجوهرى بين مفهوم "العمل كنشاط حيوي" ومفهوم "العمل كقيمة اقتصادية"؟ لماذا تصف السوسيولوجيا التاريخية المجتمعات التقليدية بأنها "مجتمعات غير قائمة على العمل"؟

تمهيد

يُمثل "العمل" في العصر الراهن عصب الحياة الاجتماعية والاقتصادية، والمعيار الأساسي لتحديد هوية الفرد ومكانته الطبقية. إلا أن هذه المكانة المركزية للعمل لم تكن قائمة دائماً عبر التاريخ؛ ففهم طبيعة العمل اليوم يتطلب بالضرورة العودة إلى الجذور التاريخية للمجتمعات التقليدية الأولى (التي يوصف بعضها سوسيولوجياً بأنها مجتمعات غير قائمة على العمل بمفهومه الرأسمالي أو الحديث).

في هذه المحاضرة الافتتاحية، سنحاول الإجابة على الإشكالية التالية: كيف تميزت الممارسة الحياتية في المجتمعات التقليدية؟ ولماذا لا ينطبق عليها المفهوم المعاصر للعمل؟

شهدت الحضارات الإنسانية القديمة المنعطفات الأولى لظهور تقسيم العمل الاجتماعي وتمايز البنى الطبقية، إلا أن مفهوم "العمل" في تلك الحقبة لم يكن يحمل الأبعاد الحقوقية أو التنموية المعاصرة. لقد كانت النظرة إلى الجهد البشري محكومة برؤى فلسفية، ودينية، وميثولوجية (أسطورية) جعلت من العمل معياراً أساسياً لفرز الأفراد وتحديد مكانتهم وتجريدتهم من المواطنة أو منحهم إياها.

في المجتمعات القديمة - وفي مقدمتها الحضارة اليونانية والرومانية وحضارات الشرق القديم - انقسمت الممارسة الإنتاجية إلى ثنائية حادة غير قابلة للاختراق: العمل اليدوي (العضلي) والعمل العقلي (الذهني). ولم تكن هذه التفرقة مجرد توزيع تقني للمهام، بل كانت انعكاساً لنظرة دونية تعتبر العمل الفيزيائي الشاق، والحرف، والصناعات اليدوية بمثابة "عقوبة إلهية" أو خطيئة فرضتها الآلهة على بني البشر؛ ولذلك أُلقيت أعباء هذه الأعمال على كاهل طبقة العبيد والأرقاء والملحقين بالأرض، والذين جُردوا تماماً من حقوقهم السياسية والمدنية واعتُبروا مجرد "أدوات ناطقة" لتأمين البقاء المادي للمجتمع.

وفي المقابل، كان العمل العقلي، وإدارة الشأن العام، والتفلسف، والتشريع حكراً على طبقة الأحرار والحكام؛ حيث كان يُنظر إلى "الفراغ" (العزوف عن الجهد البدني) باعتباره شرطاً أساسياً للارتقاء الإنساني وممارسة المواطنة الحقة. ورغم بعض الاستثناءات النسبية، كالتقدير الممنوح للعمل الزراعي لارتباطه بالأرض والآلهة الحامية لها، فإن القاعدة العامة للحضارات القديمة ظلت قائمة على "العزل الاجتماعي" بناءً على طبيعة الجهد المبذول.

1- تطور أشكال العمل وخصائصه:

1-1- العمل الزراعي: يعتبر العمل الزراعي أول عمل عرفه الإنسان من أجل إشباع حاجاته الأساسية وللاكتفاء الذاتي أو المقايضة، بحيث كان يتميز هذا النوع من العمل بغياب الكلي لفكرة الإنتاج من أجل السوق، والعمل كان يتم جماعياً بحيث لم يكن هناك تقسيم واضح للعمل بين أفراد الجماعة، وتوزيع المنتج لا يمكن أن يخرج عن أعضاء الجماعة كشكل من أشكال التكافل الاجتماعي أكثر منه تبادل اقتصادي.

1-2- العمل الحرفي: ظهر العمل الحرفي في القرون الوسطى وأصبح يشكل نمط الإنتاج المسيطر على الحياة الاجتماعية والذي يتسم بغياب تقسيم العمل، فالحرفي المنتج هو في نفس الوقت الذي يتكلف ببيع المنتج، وبذلك لم يحصل الفصل بين مكان الإنتاج ووظيفة بيع المنتج، بحيث يعمل الفرد في نفس الوقت على القيام بمهام أخرى والتي تتمثل في:

- التخطيط أو التصميم للمنتج.

- تحضير المواد الأولية التي تدخل في الإنتاج دون الاعتماد على السوق.

- العمل على إنتاج أدوات عمله بنفسه.
 - تنظيم طريقة ووتيرة العمل بنفسه دون تدخل أطراف أخرى.
 - بيع المنتج بدون تدخل وسيط تجاري بينه وبين المستهلك النهائي.
 - الحرفي هو المالك الحقيقي للمهنة أو الحرفة التي يحترفها.
- فتنظيم العمل في النظام الحرفي كان بسيطاً، فالحرفة يمكنها أن تضم أربعة أو خمسة حرفيين ممتننين، يأكلون ويشربون وينامون في مكان واحد، فكان يطلق عليه نمط الإنتاج العائلي، فلم يكن هناك بيع حقيقي لقوة العمل، بل كان الهدف الرئيسي من العملية الإنتاجية هو إشباع الحاجات الأساسية، غير أن هذا النمط من الإنتاج بدأ بالزوال منذ ظهور التخصص والتقسيم بين مجال الإنتاج والبيع، وهو ما أعطى في النهاية شكلاً ومضموناً لنوع آخر أكثر تطوراً من الشكل الحرفي والذي يعرف بالمانيفاككتورا.

1-3- العمل المانيفاككتوري: تعتبر المانيفاككتورا أسلوباً أو نمط إنتاجي يختلف في محتواه عن شكل تنظيم العمل الحرفي، فظهور هذا التنظيم مرتبط أساساً بفصل وظيفة الإنتاج عن وظيفة البيع في القرن السادس عشر أين تطورت وسائل الاتصال والمواصلات، واكتشاف مناطق جغرافية من العالم، وبذلك ظهرت الحاجة إلى تزويدها بالمنتجات والسلع المختلفة، الأمر الذي أدى إلى ضرورة الرفع من الإنتاج لتغطية الطلبات المتزايدة في السوق، عن طريق تجميع مجموعة من الحرفيين اليدويين في مكان واحد بهدف إنتاج أكبر كمية من المنتجات والسلع، وكانت تحتاج في استخدامها لمهارة فائقة، ولم يكن الحرفي يستخدم في عمله رأس مال كبير بل كان ينتج في نطاق موارده المحدودة، ويعتمد في كثير من الأحيان في إنتاجه على ما يقدمه الزبائن من عربون أو مقدم الثمن للسلع التي يطلبونها.

وقد كان من أثر هذا النظام إن استقر الحرفيين في مكان واحد " مشغل " وظهر هناك وسطاء بين المنتجين والمستهلكين وبذلك الفصل بين وظيفة الإنتاج ووظيفة البيع، وهذا ما أعطى صيغة جديدة التي أطلق عليها بنمط الإنتاج المانيفاككتوري والذي يتميز بالخصائص التالية:

- ورشة الإنتاج تضم أكبر عدد من الحرفيين اليدويين على ما كان عليه في النظام الحرفي.

- المانيفاكتورا أصبحت تحكمها أهداف أكثر اقتصادية، كما أصبحت تهتم أكثر مردودية في ظل الظروف التنظيمية التي تتميز بها.

- في ظل العمل المانيفاكتوري احتفظ فقط بالعمل الإنتاجي، أما وظيفة البيع تم التخلي عنها لأفراد آخرين وبذلك ظهر تقسيم للعمل بين المنتجين للسلعة والمتخصصين في بيعها، وأصبح المنتج تابع للسوق سواء من حيث بيع المنتج أو التزود بالمواد الأولية والخدمات.

أصبح الحرفي في ظل نمط الإنتاج المانيفاكتوري يفقد نوع من الحرية التي كان يتمتع بها في ظل العمل الحرفي، إذ بدأ تنظيم داخلي للعمل يفرض نفسه على جميع الحرفيين المتواجدين داخل المانيفاكتورا، وأصبح هناك تقسيم للعمل وتخصص بين الحرفيين، وبعد ذلك تطور هذا التقسيم ليقوم على أساس الكفاءة والقدرة المهنية أو الاحترافية، كما بدأ يظهر نوع من العلاقات التبعية والتسلسل الهرمي، وبذلك أصبحنا أمام شكل جديد من تنظيم العمل يتميز بالرشاد الاقتصادي والتنظيمي أكثر مما كان عليه في السابق في ظل التطور التكنولوجي وظهور الآلات التي سمحت بانتقال العمل من الشكل المانيفاكتوري إلى الشكل الجديد القائم على المصنع والذي يعتبر مرحلة أكثر تقدما من المشغل أو المعمل.

وبذلك بؤادر النظام الرأسمالي ظهر من خلال تفكك النظام الحرفي الذي أصبح عاجزا عن تلبية الحاجات الاجتماعية للمجتمع الأوربي، وظهور فئة لها تراكم رأسمالي كبير في ظل تطور المدن والمواصلات وتوسع الاستثمار في ظل تطوير العمل الحرفي، وبذلك أصبحنا أمام التحول من الحرفة إلى تصنيع الحرفة.

1-4- العمل الصناعي: المصنع يعني تجمع عدد كبير من اليد العاملة لهم مهن مختلفة وباستعمال الآلات التي تحركها الطاقة البخارية أو الفحمية عوض العمل اليدوي، ففي المرحلة الأولى من التصنيع كانت الآلة مكملة للعمل اليدوي ومساعدة للفرد للقيام بمهامه الإنتاجية، ويتميز العمل الصناعي بعدة خصائص منها:

- أصبح تقسيم العمل أكثر تعقيدا من السابق، ولا يقوم فقط على أساس التكامل المهني فقط بل قائم على أساس الخصائص التقنية للآلة من جهة ومن جهة أخرى أصبح المنتج النهائي أكثر تجزئة.

- لم يعد العامل يتميز بنفس الحرية التي كان يتميز بها الحرفي، فأصبح العمل الإنتاجي في ظل ضرورة تحقيق النجاعة الإنتاجية يتطلب درجة عالية من الانضباط والالتزام، ومن هنا ظهرت وظيفة المراقبة كوظيفة المتابعة لتنفيذ العملية الإنتاجية.
 - لم يعد العامل ينفذ عمله حسب الوتيرة التي يرغب فيها العامل، كما لم يعد يستعمل أدواته الخاصة لتنفيذ العمل، بل أصبح يعمل على الآلات وفق لتنظيم ووتيرة معينة.
 - تنظيم العمل أصبح من اختصاص هيئة مستقلة وقائمة بذاتها داخل المصنع، وما على العامل إلا الامتثال لهذا التنظيم المشكل والمفروض عليه من الخارج.
 - ظهر شكل آخر من تقسيم العمل داخل الورشة يفصل بين العمل اليدوي والعمل الذهني.
 - أصبحت الدوافع الاقتصادية المحضة لرب العمل هي التي تتحكم في يوم العمل ومجموعات العمل من واجبها تحقيق الكفاية والنجاعة الإنتاجية المستهدفة.
 - تطور مفهوم للسوق وانتقل من المفهوم المحلي إلى الجهوي، ثم من الوطني إلى الدولي.
- وبذلك ارتبط العمل الصناعي بمجموعة من العوامل التي تكاثفت مع بعضها البعض، والذي أصبح ولعقود طويلة سببا مباشرا في التغير الاجتماعي للمجتمعات الصناعية، فالعمل الصناعي ظهر بعد تحول الرأسمال التجاري إلى رأسمال صناعي. لذلك بعد ظهور الثورة الصناعية وتطور الآلات ووسائل الإنتاج عملت على الانتقال من إنتاج حرفي في أماكن عمل محدودة وفي المنازل وبعدها عمال محدود جدا في إطار النظام العائلي، إلى العمل والإنتاج في ورشات ومصانع وبوسائل تكنولوجية عالية وبعدها كبير من العمال، وكان من نتائج الثورة الصناعية ازدياد التخصص و بلوغ ظاهرة تقسيم العمل نهاية تطورها، وما لبث أن الصناعات الكبرى التي تستخدم الآلاف من العمال حيث قضت على الصناعات المتوسطة والصغيرة، وذلك لأن المشاريع الضخمة بإمكاناتها تستطيع أن توفر النفقات وتزيد من الأرباح باستخدام الآلات الضخمة التي تنتج أكبر عدد من الوحدات في أقصر وقت، وباستطاعته الحصول على الموارد الأولية بكميات كبيرة وبأسعار زهيدة من مواردها الأصلية وكذلك الحصول على رؤوس الأموال اللازمة بفوائد ضئيلة.

أسئلة الخروج:

-كيف ساهم الانتقال من "العمل كنشاط للبقاء" إلى "العمل كقيمة للحدث" في تغيير مفهوم "الكرامة الإنسانية"؟

-هل فقدنا في مجتمعاتنا الحديثة شيئاً من "الإنسانية" التي كانت تميز إيقاع الحياة في المجتمعات التقليدية؟

المحاضرة الثانية: العمل في سياق الحدث 2/1: القرن الثامن عشر (آدم سميث والمدرسة الليبرالية)، القرن التاسع عشر (كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل)

اهداف المحاضرة الثانية :

التحليل التاريخي والتحويلي: فهم التحول الجذري في مفهوم "العمل" من مجرد نشاط للبقاء إلى "قيمة مركزية" ومحرك للاقتصاد والمجتمع مع بزوغ الحدث.
الربط السوسيولوجي: تمكين الطالب من المقارنة بين رؤيتين متناقضتين: العمل كأداة للتحرر والنمو، والعمل كأداة للاستلاب والسيطرة.

أسئلة الدخول:

-هل كان العمل قبل القرن الثامن عشر يُنظر إليه بنفس القدسية والقيمة التي نراها اليوم؟
-كيف ساهمت "الثورة الصناعية" في تغيير نظرة الإنسان لنفسه ولعلاقته بأدوات الإنتاج؟
-إذا كان آدم سميث يرى في تقسيم العمل وسيلة لزيادة ثروة الأمم، فهل يمكن أن يؤدي هذا التقسيم إلى "تتميط" الفرد وتآكل هويته المهنية؟

العمل في سياق الحدث 2/1: القرن الثامن عشر (آدم سميث والمدرسة الليبرالية)

يُنظر إلى آدم سميث (1723-1790) على أنه رائد الليبرالية الاقتصادية Economic Liberalism، تلك النظرية الاقتصادية-السياسية القائلة بحرية التجارة وبأن النمو والرخاء الاقتصادي يتحققان بإتاحة حرية كاملة لكل أفراد المجتمع في تعاملاتهم الاقتصادية، وأن النظام

الاقتصادي الأمثل هو نظام السوق الحر. هذه النظرة في حد ذاتها جميلة ووردية وملينة بالنوايا الحسنة، وهي تقدم نفسها على أنها دعوة للخير العام. لكن وراء هذا الطابع الخيّر الليبرالية الاقتصادية تكمن حقائق عالم الاقتصاد الواقعي المنقسم إلى مستغلين ومستغلين، مهيمنين وخاضعين، ملاك عناصر الإنتاج ومن لا يملكون غير سواعدهم.

في ضوء الانقسام الطبقي الحاد في العالم المعاصر، وتوسع الفروق الطبقة بين الشريحة العليا والشرائح الأدنى، وانعدام المساواة في فرص العمل، وعدم وجود سياسة عامة تضمن عملا ثابتا مستقرا وحدا أدنى للأجور وأمنا اجتماعيا وحماية من سيطرة رأس المال على حياة الناس وفرصهم في العيش، تصبح المناداة بالحرية الاقتصادية زائفة، لأنها في ظل هذا الوضع الطبقي الحاد تصبح خادمة لمصالح أولئك المتحكمين في الثروة وأدوات الإنتاج والأسواق؛ وتصير الحرية الاقتصادية حريتهم هم، أي تحررهم من الرقابة الشعبية الديمقراطية ومن القيود على ممارساتهم الاستغلالية، سواء تلك التي تضعها الدولة أو المجتمع المدني.

تريد الاحتكارات الانفراد بالمستهلكين، وترفض أن يقف أي شيء بينها وبينهم، وإذا كانت الدولة هي هذا الشيء سُمي ذلك تدخلا سافرا في الاقتصاد الحر وبيروقراطية وسلطوية، إلخ. وهذا هو المعنى الحقيقي لليبرالية الاقتصادية التي ليست سوى أيديولوجيا تحافظ على الوضع المسيطر لرأس المال العالمي واحتكاراته وتزيل من أمامه أية قيود من الدولة أو المجتمع. وفي ظل هذا المناخ الأيديولوجي المليء بالخدع والأضاليل، يُستخدم آدم سميث باعتباره سلطة فكرية تربطه الخطابة المبتذلة لليبرالية الجديدة بما تتادي به من سياسات تتلخص في التخلص من القيود السياسية والاجتماعية على أنشطة رأس المال الاحتكاري. وهكذا نرى في العقود الأخيرة من القرن العشرين عودة للاهتمام بآدم سميث وتقديمه على أنه رائد الليبرالية الاقتصادية والنظر إليه على أنه الأب الفكري لليبرالية الجديدة. تعمل هذه الليبرالية الجديدة الآن على استغلال اسم آدم سميث لإضفاء شيء من الواجهة والاحترام والخلفية العلمية لما تتادي به من ممارسات ليست في حقيقتها سوى بلطجة، ولا تكشف عن حرية اقتصادية بل عن دكتاتورية رأس المال.

إذا عدنا إلى قراءة كتاب آدم سميث "ثروة الأمم" The Wealth of Nations بعيدا عن كل التفسيرات والتأويلات والاستخدامات الأيديولوجية لهذا الكتاب، وقرأناه بعقل صاف وكأننا لم نكن

نعرف عن آدم سميث شيئاً، وتتبعنا أفكاره الرئيسية، فسوف نفاجأ بأن سميث بريء من الاستخدام الأيديولوجي الحالي لأفكاره؛ بل سوف نكتشف أن المعنى الحقيقي لليبرالية الاقتصادية كما تظهر في كتاب سميث نفسه مضاد تماماً لما تدعو إليه الليبرالية الجديدة. ونحن بذلك نهدف إنقاذ آدم سميث من أيدي الليبراليين الجدد ووضعه في مكانه الصحيح في تاريخ علم الاقتصاد السياسي، وفهم كتابه في سياق عصره وظروف مجتمعه الإنجليزي في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، كاشفين بذلك عن الفرق بين تصور آدم سميث عن السوق الحر وتصور العولمة الرأسمالية عنه، إذ سيتضح لنا أنهما مناقضان لبعضهما تماماً.

آدم سميث مؤسس الاقتصاد السياسي الكلاسيكي:

يُطلق مصطلح "الاقتصاد السياسي الكلاسيكي" Classical Political Economy على النظريات الاقتصادية لعدد من علماء الاقتصاد الذين ظهوروا في العقود الأخيرة من القرن الثامن عشر والنصف الأول من القرن التاسع عشر، وأبرزهم آدم سميث (1723-1790) وجيريمي بنتام (1748-1832) وتوماس مالتوس (1766-1834) وديفيد ريكاردو (1772-1823) وجيمس ميل (1773-1836) وابنه جون ستيوارت ميل (1806-1873).

ولم تكن أعمال هؤلاء هي أولى النظريات الاقتصادية في العصر الحديث، إذ سبقتها نظريات أخرى لمدرستين في الاقتصاد السياسي: المدرسة الماركنتيلية أو التجارية Mercantilism، والمدرسة الفيزيوقراطية أو الطبيعية Physiocrats. ذهب الماركنتيليون إلى أن الثروة هي تراكم الذهب والفضة، وإلى أن القيمة تتحقق من خلال التجارة، ونظروا إلى القيمة على أنها الربح التجاري. وهم بذلك كانوا يعبرون عن عصرهم الذي سمي بالعصر الماركنتيلي الذي بدأ منذ القرن الخامس عشر مع الكشف الجغرافية والمراحل الأولى من استعمار الأمريكتين. وكان من الطبيعي أن ينظر إلى الثروة على أنها ثروة نقدية نظراً لأن السائد آنذاك هو السعي الحميم نحو اكتشاف الذهب والفضة في العالم الجديد أو الاستيلاء على ما كانت تملكه حضارات الأمريكتين من كنوز وجلبها إلى أوروبا؛ بالإضافة إلى أن الربح كان يتحقق آنذاك عن طريق تجارة التوابل مع الهند وجزر الهند الشرقية، أو تجارة البن والشاي والسكر مع جزر الهند الغربية وأمريكا الجنوبية.

لكن مع أواخر القرن السابع عشر تغير النشاط الاقتصادي من مجرد اكتشاف مناجم الذهب والفضة في العالم الجديد والاستيلاء على كنوزه والحصول على المنتجات الزراعية للهند وجزر الهند الشرقية والغربية إلى ممارسة المستعمرين الأوروبيين لزراعة مثل هذه المحاصيل بأنفسهم في مستعمرات يستخدمون فيها العبيد أو العمالة الوطنية لكل منطقة. وبذلك اتضح أن الأرض هي المصدر الحقيقي للثروة، بما أن الثروة قد أصبح ينظر إليها على أنها منتجات زراعية ومحاصيل نقدية، أما الذهب والفضة فقد أصبحا مجرد تعبير نقدي عن قيمة الثروة التي تنتجها الأرض. وهنا ظهرت مدرسة الفيزيوقراط التي كانت تعبر هي الأخرى عن عصرها، ذلك العصر الممتد من منتصف القرن السابع عشر وحتى منتصف القرن الثامن عشر، وهو العصر الذي شهد استصلاح الأراضي الشاسعة للأمريكتين لحساب المحاصيل النقدية التي يتاجر بها الأوروبيون. ويعني مصطلح "الفيزيوقراطية" Physiocracy حكم الطبيعة، أي تحديد الطبيعة للثروة من حيث أنواعها وكمياتها وبالتالي تحديدها لأنماط معيشة الإنسان، وبذلك ظهرت فكرة الحتمية الاقتصادية في شكل حتمية طبيعية على يد هذه المدرسة.

ولم يظهر الاقتصاد السياسي الكلاسيكي إلا على يد آدم سميث الذي اختلف عن الماركنتيليين والفيزيوقراط معا بذهابه إلى أن المصدر الأساسي للثروة ليس التجارة أو الأرض بل العمل، لأن التجارة تتعامل في سلع جاهزة مزروعة أو منتجة مسبقا قبل أن تتم المتاجرة بها، كما أن الأرض ليست هي المصدر الأساسي للثروة عند سميث، لأن الأرض لا تنتج خيراتها من ذاتها تلقائيا بل تحتاج إلى من يزرعها. وظهر العمل عند سميث Labour باعتباره المصدر الأساسي للثروة، ذلك الذي يزرع الأرض وينتج سلعا. ومع آدم سميث اختلفت نظريات الماركنتيليين والفيزيوقراط، وبدلا من التجارة أو الذهب والفضة أو الأرض، ظهر العمل على أنه المصدر الأساسي والوحيد للثروة بما أنه هو منتج الثروة.

وذهب سميث في كتابه "ثروة الأمم" (1776) إلى أن ثروة كل أمة تقاس بقدرتها الإنتاجية وبحجم إنتاجها من السلع بكافة أنواعها، وأصبح مقياس الثروة لديه هو إنتاجية العمل التي تتضاعف أضعافا كثيرة إذا ما تم تقسيم العمل بحيث يظهر التخصص في كل عمل جزئي، إذ يتم تقسيم عملية العمل الواحدة إلى أجزاء بسيطة يتخصص كل عامل في أداء جزء منها مما يزيد من

إنتاجية مجموعة العمال ككل، وبدلاً من أن يقوم العامل الواحد بأداء كل أجزاء عملية العمل الأمر الذي لا يمكنه إلا من إنتاج عدد قليل من الوحدات على مدار اليوم، تقوم مجموعة العمال بتقسيم العمل فيما بينها وتزيد بذلك من إنتاجيتها المشتركة أضعافاً¹.

كانت تلك هي الفكرة الأساسية التي سار على هديها الاقتصاد السياسي بعد آدم سميث وتبعه فيها أبرز أعلامه مثل ريكاردو وجيمس ميل وجون ستيوارت ميل. وكما كان الماركنتيليون والفيزيوقراط معبرين عن عصريهما، عبر الاقتصاد السياسي الكلاسيكي عن عصره أيضاً، ذلك العصر الذي شهد الثورة الصناعية في إنجلترا وانتشارها ببطء عبر أوروبا الغربية. ففي عصر الثورة الصناعية كان من الطبيعي والمنطقي أن يظهر العمل على أنه مصدر الثروة والقيمة. والحقيقة أن كل مدرسة لم تكن مجرد تعبير عن النشاط الاقتصادي السائد في عصرها، بل كانت أيضاً تعبيراً عن الطبقة الاقتصادية الرائدة في ذلك العصر، إذ كان الماركنتيليون معبرين عن التجار ومدافعين عن مصالحهم، وكان الفيزيوقراط معبرين عن أصحاب الملكيات العقارية وملاك الأراضي ومستعمري العالم الجديد الذين انشغلوا بزراعة مساحات قارية شاسعة هناك، وكان الاقتصاد السياسي الكلاسيكي معبراً عن الصناعيين الجدد ورواد الصناعة الحديثة. وهنا يصدق قول ماركس أن الأفكار السائدة في كل عصر هي أفكار الطبقة السائدة في ذلك العصر.

العمل المنتج والعمل غير المنتج:

كان الاقتصاد السياسي الكلاسيكي ثورياً في بداية ظهوره، ذلك لأنه أرجع مصدر القيمة إلى العمل وبذلك كان نصيراً للصناعيين الجدد ومشجعاً الثورة الصناعية حديثة المولد، ورفض أن تكون التجارة مصدراً للقيمة وبالتالي واجه المصالح التجارية للتجار ونادى بحرية التجارة وإلغاء القيود التجارية والحماية للعصر الماركنتيلي؛ كما واجه الأرستقراطية العقارية بحجة أن الأرض ليست أساس القيمة بل العمل المنشغل في زراعتها وفي إنتاج السلع؛ وميز بين العمل المنتج والعمل غير المنتج، وذهب إلى أن العمل المنتج هو الذي ينتج سلعا ذات منافع استعمالية ويضيف إلى ثروة الأمة، وأنكر على الأرستقراطية العقارية الأرباح التي تحصل عليها في صورة إيجار عقاري Land Rent من مجرد ملكيتها للأرض دون الانشغال بعمل حقيقي منتج؛ ونادى بأن تتحمل تلك الطبقة

أعلى عبء ضريبي وبأن تُفرض على التركات العقارية نسبة عالية من الضرائب، بل ووصل به الحد إلى المطالبة بأن تعود إلى الدولة نسبة كبيرة من الثروات العقارية الموروثة.

السعر والربح والمنافسة:

ميز سميث بين السعر الطبيعي Natural Price والسعر غير الطبيعي أو الاحتكاري Monopoly Price للسلعة. وذهب إلى أن السعر الطبيعي للسلعة هو مجموع تكاليف إنتاجها والإيجار العقاري للأرض التي تم الإنتاج عليها والربح على رأس المال المستخدم ، وأي زيادة في هذا السعر هي زيادة غير طبيعية. ومن بين الأسباب التي يذكرها سميث لهذه الزيادة في السعر:

(1) عندما يرتفع الطلب على سلعة ما فإن الأرباح التي يمكن أن يحققها رأس المال المستثمر في إنتاجها تزيد، لكن يعتم المنتجون على هذه الحقيقة بأن يخفوا عن الجمهور هذا الارتفاع كي يضمنوا لأنفسهم بيعاً موسعاً ناتجاً عن ارتفاع الطلب، وكي يمنعوا المنافسين الآخرين من أن يدخلوا في إنتاج تلك السلعة التي عليها طلب متزايد، لأن تزامم رؤوس الأموال المستثمرة في إنتاج هذه السلعة سوف يقلل أرباحهم. يكشف سميث بذلك عن أول تلاعب في السوق، وأول صورة من صور التلاعب عن طريق إخفاء حجم الطلب الحقيقي عن المنافسين. ويعد هذا الإخفاء سرا من أسرار الأعمال Business Secrets تحتفظ به الأطراف المنشغلة بالتجارة. إن ارتفاع الطلب على سلعة ما يؤدي إلى الإقلال من سعرها، وهذه هي مصلحة الجمهور، لكن إقلال السعر ليس من مصلحة التجار، وبالتالي فإن الاتجاه الطبيعي نحو الإقلال من السعر تعوقه وتقف في طريقه الممارسات الاحتكارية للتجار. أما حرية السوق عند سميث فهي مفهومة في مقابل هذها الممارسات بالضبط، أي باعتبارها إتاحة المعلومات الخاصة بالطلب الحقيقي أمام الجميع، وهو ما يعني نوعاً من الشفافية منعا للاتجاه الطبيعي للتجار نحو التعتيم على مصادر أرباحهم.

(2) وكما أن للأعمال أسرارها فإن للصناعة أسرارها أيضاً عند سميث. فعندما يكتشف منتج ما أسلوباً جديداً في الإقلال من تكاليف إنتاجه، سواء آلة جديدة أو طريقة جديدة لمعالجة المواد الخام توفر من العمل والوقت اللازم لإنتاجها، يحتفظ المنتج بهذا الاكتشاف لنفسه باعتباره حقاً خاصاً له، وباعتباره من أسرار الصناعة كي يتمكن من الاستمرار في الإنتاج بتكاليف أقل تمكنه من البيع

الأكثر ربحاً. والحقيقة أن هذه هي الصورة الأولى لحقوق الملكية الفكرية التي تستخدم الآن لاحتكار المؤسسات الصناعية في الغرب للعلم والتكنولوجيا وحجبها عن بقية العالم.

(3) عند منح الدولة لامتيازات احتكارية لفرد أو لشركة ينزع الاحتكار تلقائياً نحو التحكم في الإنتاج بحيث لا يخضع هذا المنتج الاحتكاري لقوانين العرض والطلب التي تؤدي إلى الإقلال من سعر السلعة التي عليها طلب متزايد. وعلى العكس، يحبس المنتج الاحتكاري إنتاجه بحيث لا يستجيب لحجم الطلب القائم كي يتمكن من بيع إنتاجه بسعر أعلى من الذي يمكن أن يوفره حجم الطلب الحقيقي، ويسلك كما لو أن هناك ضعفاً في الطلب ويرفع السعر؛ وهو يستطيع القيام بذلك بسهولة لأنه سيطر على السوق .

وتحت عنوان "أرباح رأس المال" Profits of Stock يذهب سميث إلى أن الأرباح تزيد كلما قل أجر العمال، ويلاحظ أن رأس المال الإنجليزي العامل في البنغال وباقي مناطق الهند الخاضعة للإنجليز يحوز على أكبر ربح وبالتالي أكبر فائدة في العالم كله، لأن أجور العمال هناك هي الأقل في العالم، وما يمكن أصحاب رؤوس الأموال من دفع الحد الأدنى للعمال في هذه المناطق أن تكاليف إعاشة العمال فيها هي الأدنى على مستوى العالم، وكلما قلت تكاليف إعادة إنتاج القوة العاملة كلما استطاع رأس المال تحقيق ربح أكبر. سميث هو أول من يلاحظ ظاهرة الاستغلال الاستعماري ويكشف عن جذورها الاقتصادية، وكذلك عن ظاهرة التناقض بين رأس المال والعمل المأجور قبل ريكاردو وماركس.

ويجب أن نلاحظ أن الأرباح التي يتكلم عنها سميث هنا هي أرباح شركة الهند الشرقية صاحبة احتكار التجارة مع الهند والبنغال وجزر الهند الشرقية آنذاك، وبالتالي فإن الأرباح التي يقصدها سميث هنا هي أرباح احتكارية بالدرجة الأولى، ذلك لأن وقوع كل عمالة الهند وجزر الهند الشرقية تحت رحمة شركة واحدة لا شك يؤدي إلى الاستغلال الذي يشير إليه سميث. ولم يكن سميث يعترض على ظاهرة الاستعمار في حد ذاتها بل على إعطاء حق احتكاري لشركة واحدة في العمل والتجارة في المستعمرات. ويحذرنا سميث من بعيد من أن الربح المتحقق من قبل احتكارات من هذا النوع ليس ربحاً حقيقياً أبداً بل هو ربح زائف مصطنع نتيجة الاحتكار، أما الربح الحقيقي عنده فهو الذي يتحقق من خلال المنافسة الحرة. ومعنى ذلك أن أرباح شركة الهند الشرقية

الإنجليزية لا تعبر عن الربح الحقيقي الذي توفره التجارة مع الهند في ظل ظروف حرية التجارة. والحقيقة أن كل هذه الاعتبارات دفعت سميث لإنكار الحق الاحتكاري لشركة الهند الشرقية وإبداء انزعاجه من تأثير مديريها وحملة الأسهم فيها على الحكومة البريطانية، ذلك التأثير الذي يشبه تأثير اللوبي الآن، وتقديم اقتراحه الشهير الذي كان الأول من نوعه في التاريخ بأن تؤول إدارة شركة الهند الشرقية للحكومة البريطانية. وكان سميث بذلك سابقا على كينز في محاولة علاج سلبيات النظام الرأسمالي عن طريق تدخل الدولة لإصلاح ما أفسدته الاحتكارات ولشراء الحكومة للشركات الخاسرة بهدف إنقاذها من الانهيار².

العمل في سياق الحادثة 2/1: القرن التاسع عشر (كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل)

تُعد الماركسية نسقا فلسفياً مادياً وجدلياً متكاملًا، أسس له ماركس وإنجلز عبر قطيعة معرفية مع مثالية هيغل؛ ففي حين جعل هيغل من "الفكرة" محركاً للواقع، قلب ماركس الجدلية لتصبح انعكاساً للحركة المادية التاريخية التي تُعد المادة فيها عنصراً أولياً، حيث يُشكل الدماغ البشري أرقى تجليات المادة التي تُنتج الفكر. ويقوم هذا المنهج على قوانين الجدلية الثلاثة (تداخل الأضداد، التطور الكمي إلى كمي، ونفي النفي) كأدوات لفهم تطور المادة والتاريخ، مع التأكيد على نسبية المعرفة وتراكمها عبر الأجيال. وفي خضم الاشتباك مع إشكالية "المفاهيم الكلية"، يتبنى ماركس مادية اسمية متميزة؛ إذ لا يرى في الأسماء أو المفاهيم مجرد ألفاظ تعسفية كما عند هوبز، بل نتاجاً لاضطرار اجتماعي وتفاعلات مادية خارجة عن الإرادة الفردية. ومن هنا، يرسخ ماركس أنطولوجيا "الكائن الاجتماعي"، حيث يسبق الفرد النوع وجودياً، لكن دون السقوط في فخ الفردانية الليبرالية؛ فالمجتمع في نظره ليس كياناً مفارقاً، بل هو تعبير عن شبكة العلاقات الحية والمتعينة بين الأفراد، الذين تُحدد هويتهم من خلال ممارساتهم الإنتاجية والاجتماعية التي تُشكل جوهر التاريخ.

أما كارل ماركس وفي ضوء تفسيره المادي للتاريخ فيعتبر أن العمل هو نتاج الحياة الانسانية، وغايتها، وهو أيضا " عملية اجتماعية تنتج من التفاعل بين الناس ومن تعاون الأفراد بعضهم مع البعض الآخر، فالأفراد في المجتمع ينتجون وينشطون تحت محددات وأوضاع مادية تعتمد على ارادتهم" فليس شعور الأفراد هو الذي يحدد وجودهم، ولكن على العكس من ذلك، فإن وجودهم

الاجتماعي هو الذي يحدد شعورهم، ما يعني أن المادة هي التي تحدد الوعي، وبأن البناء التحتي هو المؤثر في البناء الفكري الفوقي، فهو يؤكد الأساس الاقتصادي الذي يقوم عليه المجتمع في كل مرحلة من مراحل تطوره .

الإنتاج و الوجود الاجتماعي

الطابع التاريخي لمادية ماركس لها أهميتها في طابعها العملي الفعال الذي تتميز به الحياة الاجتماعية ، حيث قال : "إنهم الأفراد الواقعيون ، أفعالهم و شروط وجودهم المادي التي وجدوها جاهزة و التي نشأت من فعلهم الخاص ، هذه كلها قواعد قابلة للتحقيق بطريقة تجريبية محضة". النشاط الاجتماعي إذن هي حركة الأفراد المادية وفق علاقات إجتماعية محددة ، و هي حركة تجريبية قابلة للتحقيق العلمي . هذه الحركة في المجتمع هي التي وجهت فيما بعد تصور الإنسان عند ماركس ، حيث قال : "أفراد معينون الذين يتميزون بنشاط إنتاجي حسب نمط معين يدخلون في علاقات اجتماعية و سياسية محددة (...) البنية الاجتماعية للدولة تنتج بصفة دقيقة من المسار الحيوي لأفراد معينين ؛ هؤلاء الأفراد ليسوا كما يمكن أن يظهروا في تمثيلهم الخاص أو تمثيل غيرهم ، لكن كما هم في الواقع ، بمعنى أنهم كما يفعلون و ينتجون بصفة مادية ؛ إذن كما يتصرفون وفق قاعدة مادية و في ظروف و حدود مادية معينة و مستقلة عن إرادتهم." هنا إذن ، و في مواضع أخرى ، حدد ماركس ماهية الإنسان ، إذ تخلص نهائيا من كل معنى ميتافيزيقي للماهية الإنسانية . الإنسان هو ما يفعل ، ماهية الإنسان يحددها الإنتاج و الإنجاز و العمل . بإنتاج حياته المادية يتخارج الإنسان في العالم و تتموضع ماهيته . قال ماركس : "يمكن أن نميز الناس عن الحيوانات بالوعي ، بالدين أم بأي شيء نشاء ؛ بدأ الناس أنفسهم يتميزون عن الحيوانات حين بدعوا إنتاج وسائلهم في الحياة (...) بإنتاجهم وسائل وجودهم ، ينتج الناس بصفة مباشرة حياتهم المادية نفسها". و قال أيضا : "الطريقة التي من خلالها يظهر الأفراد حياتهم تعكس بصفة دقيقة ما هم في الحقيقة (...) ما هم الأفراد إذن متعلق بالشروط المادية لإنتاجهم." في هذه الفقرات المذكورة عرف ماركس الماهية الإنسانية ، إنتاج الحياة المادية هو الذي يحدد ما هو الإنسان . و قال في نقد الاقتصاد السياسي : "في الإنتاج الاجتماعي لوجودهم ، يدخل الناس في علاقات محددة ضرورية و مستقلة عن إرادتهم ، علاقات إنتاج تطابق درجة تطور محدد لقواهم الإنتاجية المادية .

مجموعة علاقات الإنتاج هذه تؤسس البنية الاقتصادية للمجتمع ، القاعدة المتعينة التي تتطابق معها أشكال محددة للوعي الاجتماعي. " هذا يعني أن نمط إنتاج الحياة الاجتماعية هو شرط مسار النظام الاجتماعي السياسي ، الفكري و الديني . بعد هذا التصريح تخلص ماركس إلى مقولته الشهيرة الملخصة لكل فلسفته : "ليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم ، لكن ، بالعكس ، وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم". بهذا وصلت مادية ماركس إلى أسبقية العنصر الاقتصادي على العنصر السيكولوجي ، الأول هو الذي يؤثر في الثاني سواء تعلق الأمر بالأفراد أو الجماعات . لكن هناك إشكال مطروح : ما معنى أن نقول من جهة إن النشاط الإنساني يتميز في جوهره بالوعي المسبق (" المهندس الرديء يتميز عن النحلة الأكثر مهارة لأنه يكون الهيئة في عقله قبل أن يصنعها") ، و من جهة أخرى يؤكد ماركس أسبقية العنصر الوجودي ؟ الوجود الإنساني محدد بالإنتاج ، لكن ليس هناك إنتاج دون وعي . الوعي الاجتماعي متضمن دائما في الوجود الاجتماعي . وكل نمط إنتاج فيه عنصران هما الوجود و الوعي . لكن كل مجتمع لا بد أن ينتج غذاءه و غير ذلك من متطلبات الحياة قبل أن ينتج الوعي الاجتماعي الذي يقصد به ماركس الفكر بصفة عامة . و متطلبات الحياة لا بد أن تكون مسبقة بوجود مادة الإنتاج : الأرض ، المعدن ، الماشية ... يستعمل الإنسان وسائط بينه و بين مواد العمل الذي يصوب نحوها نشاطه .

استعمل ماركس عبارات دالة على هذه القاعدة المادية التي تميز النشاط الإنساني و تحدد الوجود وهي : مادة العمل ، أدوات الإنتاج ، وسائل الإنتاج ، قوى الإنتاج ، علاقات الإنتاج و نمط الإنتاج ؛ و هي مركبة كالتالي : مادة العمل + أدوات الإنتاج = وسائل الإنتاج ؛ و وسائل الإنتاج + قوة العمل = قوى الإنتاج ؛ قوى الإنتاج + علاقات الإنتاج = نمط الإنتاج . القاعدة المادية للمجتمع لا بد أن تتضمن هذه العناصر ؛ و القاعدة المادية هذه هي التي سماها ماركس البنية التحتية . نمط الإنتاج هو الذي يعين طبيعة المجتمع ، هل هو عبودي أو إقطاعي أو رأسمالي بورجوازي ؟ أما علاقات الإنتاج فهي العلاقات بين ملاك وسائل الإنتاج و العمال ، و تبنى عليها المنظومة القانونية التي تعكس صورة الملكية لوسائل الإنتاج ؛ و بعد المنظومة القانونية تأتي أشكال الوعي الاجتماعي الأخرى من فن و دين و فلسفة ، التي تشكل البنية الفوقية . و هكذا من البنية التحتية للمجتمع (نمط الإنتاج) تنتج البنية الفوقية (الوعي أو الفكر) . قال ماركس :

"توصلت في أبحاثي إلى نتيجة أن العلاقات القانونية - و كذلك أشكال الدولة - لا يمكن أن تفهم لا في ذاتها و لا بفضل التقدم العالم المزعوم للروح الإنسانية ، لكن بالعكس، هي أشياء تأخذ أصولها في الوجود المادي ، الذي يسميه هيجل المجتمع المدني ، و إن تشريح المجتمع المدني يجب أن نبحت عنه في الاقتصاد السياسي". هل بذلك يعتبر ماركس المحرك الأساسي للتاريخ هو العنصر الاقتصادي و يهمل بالتالي دور النظريات؟ تأتي الإجابة عن هذا السؤال في المحور الأخير.

العمل والاستلاب

انطلاقا من فلسفة هيجل، أخذ ماركس مفهوم الاستلاب أو الاغتراب ومن خلال هذا المفهوم اكتشف مشكل اجتماعي تاريخي بحث من أجله عن حلول. يوجد عند هيجل مفهومان ترجما إلى اللغة الفرنسية بمصطلح *Aliénation* . في البدء تكون الروح في ذاتها، في ماهيتها الخالصة ثم تنصهر في غيرها و هذا الغير هو الطبيعة (من الناحية اللاهوتية ، في المسيحية ، هناك انصهار الروح المطلقة للذات الإلهية في جسم المسيح الطبيعي) ؛ في هذه الحالة تكون الطبيعة هي الروح في حال تخارجها ، و هذا التخارج لا بد منه لتموضع الروح . إن الروح هنا اغتربت بالمعنى الألماني *Entausserung* ؛ الترجمة العربية المطابقة هي الاغتراب . لكن المفهوم أيضا يعني أن يصبح الشيء غريبا عن ذاته ، الطبيعة غريبة عن الإنسان فلا بد عليه أن يمتلكها لسلب العنصر الغريب ؛ الكلمة الألمانية المطابقة هي *Entfremdung* ؛ بالعربية : الاستلاب . عرض هيجل هذه المعاني في كتابه مبادئ فلسفة الحق ، في فصل الحق المجرد ، حيث أن الاستلاب يحدث أيضا في مجال الملكية الخاصة . في المفهوم الماركسي الحدان الاستلاب و الاغتراب لا يختلفان .

القراءة النقدية و التأويلية الأولى لفلسفة هيجل من حيث الأهمية ، نجدها عند ل. فيورباخ بالذات في مؤلفه ماهية المسيحية . ما هو مهم هو توظيف فيورباخ للهيكلية ، مستعينا بفيكو، من أجل تأويل الدين لا سيما المسيحية . أعلن فيورباخ أن ليس الله هو الذي خلق الإنسان بل، بالعكس، الإنسان هو الذي خلق الله . بالنسبة إليه ليس الإله شيئا آخر غير الإلقاء الخارجي للماهية الإنسانية *Projection*. الإنسان يتوق إلى الكمال فيغترب في الألوهية ، إذ يسلب ذاته بالتالي يسجد أمام مواضيع خلقها هو . في سفر التكوين من الكتاب المقدس وردت العبارة :

الإنسان مخلوق على صورة الله ؛ المعادلة عند فيورباخ معكوسة : تصور الإنسان الله على صورته هو . و الشيء الآخر المهم عند هذا الفيلسوف هو تأكيده أن أَلغاز المسيحية لها معنى ؛ كما أكد فيكو من قبل أن الأساطير لها معنى، وكما ذهب فرويد إلى القول فيما بعد إن الأحلام لها معنى . لا بد إذن من تفكيك الأَلغاز الدينية لإيجاد المعاني الخفية. المسيحية هي تعبير شعري مجازي عن أفكار تعبر عنها الفلسفة المثالية بالمنطق؛ الديانة و الفلسفة المثالية كلاهما محكوم عليهما سلبا لدى فيورباخ . كما وظف فيورباخ فلسفة هيغل لفهم المسيحية، وظف ماركس فلسفة فيورباخ لفهم الهيجلية . بتعبير آخر، قدم هيغل لفيورباخ مفاتيح فهم المسيحية ، و قدم فيورباخ لماركس وسائل قلب جدلية هيغل إلى فلسفة مادية تاريخية – من خلال فيورباخ نقد ماركس هيغل . و بعد ذلك وضع ماركس الديانة ذاتها في سياق المادية التاريخية فتجاوز فيورباخ .

ميز ماركس بين شكلين من الاستلاب أو الاغتراب ، الشكل الأول هو الاستلاب الاجتماعي والشكل الثاني هو الاستلاب الروحي، وهذا الأخير تابع للأول . الاستلاب الروحي غير منحصر في الدين فقط، بل هناك استلاب فكري أكثر عمومية. لنركز الآن على الاستلاب في الدين . انتبه ماركس إلى ظاهرة الاستلاب الديني؛ و رأى أن الدين أعقد بكثير مما تصوره فيورباخ : لا بد من وضع الدين في سياقه الاجتماعي المادي ، بالتالي نجده نتيجة ضرورية لنمط اجتماعي معين . لا يتحكم الدين في النمط الاجتماعي بل العكس النمط الاجتماعي هو الذي يتحكم في الدين . قال في مؤلفه نقد فلسفة الحق الهيجلية : "الدين نفس خليقة مقهورة ، إنه روح لعالم دون روح ؛ وإنه بؤس واقعي و في الوقت نفسه هو احتجاج ضد بؤس واقعي. الدين أفيون الشعوب". هذا يعني أن الدين نشأ في مرحلة بربرية انحطاطية، لا تملك فيها الإنسانية وسائل مادية لازمة للاحتجاج ضد الوضع الراهن. الدين إذن هروب من الواقع إلى اللاواقع، هو وهم، اغتراب في عالم آخر خيالي . الدين احتجاج بواسطة بؤس روحي و هذا هو الوعي الزائف. الدين يدعو إلى الصبر والانتظار، وهذه هي طبيعة الأفيون الذي يفيد التخدير للتخفيف من شدة الشقاء. في العصر الحديث الذي عاينه ماركس، الاقتصاد السياسي حل محل الدين.

لكن الاستلاب الاجتماعي الذي يحدثه العامل الاقتصادي يبقى هو الأساس ؛ أما الاستلاب الفكري ، استلاب الوعي ، فهو نتيجة ضرورية . أصل الاستلاب هو تقسيم العمل الاجتماعي قال :

"و أول تقسيم للعمل هو تقسيم العمل الجنسي (...) و تقسيم العمل بأتم معناه يكمن في تقسيم العمل اليدوي و العمل الفكري". تقسيم العمل الجنسي هو الحدث المؤسس للعائلة ، ثم يليه تقسيم العمل في الأسرة : الصيد البري ، الصيد البحري ، الرعي و الزراعة ... هذا يؤدي إلى القول إن الملكية الخاصة وجدت تعبيرها الأول في تقسيم العمل ، قال ماركس : "تقسيم العمل هذا يستلزم في الوقت نفسه توزيع العمل و منتوجاته ، توزيع هو في الحقيقة غير عادل في الكم و الكيف ؛ إذن هذا التقسيم بدوره يستلزم الملكية ، حيث وجد الشكل الأول للملكية في الأسرة حيث تكون المرأة و الأولاد ملكا خاصا بالرجل ، إذن ، تقسيم العمل و الملكية الخاصة هما عبارتان متطابقتان". ثم أضاف: "كل قوة عمل جديدة تتبعها نتيجة تطور جديد في تقسيم العمل". أي كلما تطورت قوى العمل ازداد العمل انقساماً و ازداد تخصصاً ثم تزداد الضرورة في العمل، و هذه الضرورة هي إحدى مكونات الاستلاب.

تقسيم العمل إذن هو الأصل في ظاهرة الاستلاب الذي يعني، بصفة مادية ، الفصل بين العامل و منتج عمله أي انجازه . حيث يصبح المنتج غريباً عن العامل الذي أنتجه. هذا معناه سلب جزء هام من الطاقة المبذولة المتحولة إلى بضاعة، و يذهب إلى مالك وسائل الإنتاج ؛ قال : "بقدر ما يكون النشاط غير مقسوم إرادياً ، لكن بفعل الطبيعة ، الفعل الخاص بالإنسان يتحول بالنسبة إليه إلى قوة غريبة ، التي تعترض عليه و تستعبده عوضاً من أن يسيطر عليها هو". إذن العامل ينتج بنفسه أدوات استعباده . لا يعود العامل يتحكم في موضوع إنتاجه ولا يفهم و لا يدرك طبيعة ما أنتجه، بل ينظر إليه كأنه ظاهرة طبيعية لا يملك بدا إزاءها سوى التكيف معها. الاستلاب إذن حالة مادية ناتجة عن ظروف مادية، هو وعي حقيقي ، شقاء متعين يشعر به الإنسان . وهو ملل حقيقي من العمل اليدوي الروتيني الذي سببه تقسيم العمل بفعل الضرورة؛ الإنسان مضطر إلى العمل كي يعيش، و لا يشعر بالمتعة إلا في أوقات الراحة و هي أوقات نادرة .

وصل الاستلاب ذروة خطورته في النظام الرأسمالي البورجوازي ، الذي يعتبره ماركس ذروة التطور التاريخي . في هذا النظام توفرت جملة من الشروط المادية الاجتماعية ، و أهمها أن المنتج لا بد أن يكون مجرداً من وسائل الإنتاج كي يصبح بروليتارياً . بينما الإنسان الذي يملك وسائل الإنتاج لا يعمل ، و أصبح الإنسان المجرد من هذه الوسائل بضاعة يباع و يشتري و

يخضع لقوانين العرض و الطلب . الوضع الإنساني إذن محطم إلى درجة البضاعة ، بضاعة من نوع خاص ، هو رأسمال حي تستنزف طاقته . وبما أن هناك رأسمال مكس و رأسمال جديد ، يصبح الرأسمال الذي ينمي العامل وسيلة لقمعه و تحطيمه؛ قال ماركس في مخطوطات 1844 : "اغتراب العامل في موضوع إنتاجه يمكن التعبير عنه حسب قوانين الاقتصاد بالطريقة التالية : كلما أنتج العامل أكثر كلما يستهلك أقل ؛ كلما خلق القيم أكثر كلما تحطم أكثر و يرى تنقص كرامته أكثر ؛ كلما كان منتوجه ذا شكل كلما فقد شكله ؛ كلما كان منتوجه متحضرا كلما أصبح العامل بربريا ، كلما كان المنتج قويا كلما أصبح العامل عاجزا ؛ كلما كان العمل مليئا بالروح كلما أصبح العامل مجردا من الروح و أصبح عبدا للطبيعة." العامل ينتج فائض القيمة La plus Value التي تضاف إلى الرأسمال المكس و تقوي سلطته يوميا ؛ و فائض القيمة هو قدر معين من طاقة العامل المتحولة إلى بضاعة ، و التي لا يستفيد منها بل تذهب إلى صاحب الرأسمال . لكن حتى الرأسمالي نفسه يعاني من ظاهرة الاستلاب ، حيث يسلب ذاته و يغترب في التملك ؛ التملك L'Avoir سلب للكائن L'Etre .

في المجتمع الصناعي الرأسمالي إذن وصل الاستلاب ذروته في ظروف الطبقة البروليتاريا الأكثر شقاء و استلابا . الذروة تعبر عنها ظاهرة النقد La monnaie أو المال L'Argent أصبح المال له قيمة مطلقة و لم تعد له تلك الوظيفة الوسطية التي يتميز بها بصفة عادية ، كما هو الشأن في نظام المقايضة Troc التي هي على هذا الشكل : $M - A - M$ في هذه الحالة المال A له قيمة وسطية بين بضاعتين $M - M$ ؛ أي البضاعة - النقد - البضاعة . النقد ليس إلا وسيلة للتبادل بين البضائع . مبادلة بضاعة ببضاعة أخرى بواسطة النقد (المال) ؛ يبدو أن المجتمع الشيوعي الذي تصوره ماركس قائم على نظام المقايضة هذا ، حيث تقع التنمية على مستوى إنتاج البضائع و تتميتها . في النظام الرأسمالي المعادلة معكوسة ، هي على هذا الشكل : $A - M - A$ ؛ في هذه الحالة البضاعة M لها وظيفة وسطية بين المال و المال . أي النقد - البضاعة - النقد؛ البداية نقد و النهاية نقد، هو نظام تبادلي تجاري. من يملك الرأسمال يشتري بضاعة ثم يبيعها للحصول على رأسمال جديد. العامل البروليتاري يخضع لهذا النظام و يصبح هو المتضرر بالدرجة الأولى، لأنه يتحول إلى بضاعة حية ينمي الرأسمال بطاقته المستنزفة.

المال في المجتمع الرأسمالي هو الواسطة بين الناس. الإنسان لا قيمة له إلا بالنسبة إلى الرأسمال. المال إذن في المجتمع الرأسمالي حل محل المسيح. قال ماركس : "إذا ترجمنا A- M - A بعبارة الشراء من أجل البيع ، الذي ليس له معنى آخر سوى مبادلة الذهب بالذهب بواسطة حركة وسيطية ، نعرف جيدا بالتالي الشكل المسيطر على الإنتاج البورجوازي (...). من خلال هذا الوسيط الغريب ، المال ، عوضا من أن يكون الإنسان هو الوسيط بالنسبة إلى إنسان آخر ، يدرك أرادته ، نشاطه ، علاقته بالغير كقوة مستقلة عنه و عن الآخرين . تلك هي العبودية. ليس غريبا إذن أن يتحول الوسيط إلى إله حقيقي، لأن الوسيط متسلط بقوة حقيقية على الأشياء." هنا وضع ماركس مطابقة بين الدين و الاقتصاد السياسي الذي هو العلم البورجوازي بامتياز، هو علم الغنى و الثروة ، علم يكرس الاستلاب، قال ماركس : " رأينا كيف كان الاقتصاد السياسي يثبت الشكل الاستلابي للعلاقات الاجتماعية كنمط ماهوي و أصلي للمعاملات الإنسانية." الاقتصاد السياسي هو في الوقت نفسه عرض و تمثيل للعمل المستلب، بمعنى أنه يمثل السلب الأكثر خطورة للطبيعة الإنسانية . أخيرا نلخص خصائص الاستلاب لدى ماركس في النقاط التالية :

- 1 منتج العمل ، أي الإنجاز ، يظهر ككائن غريب أو كقوة مستقلة عن العامل المنتج .
- 2 الاستلاب يكمن في المسألة أن نشاط العامل يستفيد منه غيره أو ينتمي إلى غيره . العمل المستلب ، العمل المجبر أو العمل المأجور يفرغ العامل من ماهيته ومن طبيعته .
- 3 العمل المستلب يجعل النوع الإنساني غريبا عن الإنسان . إذا كانت ماهية الإنسان تكمن في نشاطه المنتج ، ففصل المنتج عن العامل يعني تجريد الإنسان من ماهيته .

أسئلة الخروج:

- بناءً على الصراع بين الرؤية الليبرالية (سميث) والنقد الماركسي، أين يكمن التوازن بين "فعالية العمل" (الإنتاجية) و"حفظ كرامة الفاعل" (الإنسانية)؟
- كيف يمكننا التوفيق بين ضرورة "التخصص المهني" (تقسيم العمل) وتجنب "تجزئة الذات" التي حذر منها الفكر النقدي؟

المحاضرة الثالثة: العمل في سياق الحداثة 2/2: القرن العشرين (العمل كنظام لتوزيع الثروة والمكانات الاجتماعية = دولة الرفاه)

اهداف المحاضرة الثالثة:

- فهم "دولة الرفاه" (Welfare State): استيعاب كيف أصبح العمل في القرن العشرين الممر الإلزامي للحصول على الحقوق الاجتماعية والحماية.
 - العمل كآلية للتوزيع: تحليل كيف حولت دولة الرفاه العمل إلى "نظام لتوزيع الدخل" وضمان المكانة الاجتماعية (التقاعد، التأمين الصحي، التعويضات).
 - ترسيخ "مجتمع العمل": توضيح كيف أصبح العمل هو العمود الفقري لاندماج الفرد في المجتمع الحديث (العمل كأداة للمواطنة).
- ### أسئلة الدخول:

- هل العمل في القرن العشرين كان يهدف فقط إلى "الإنتاج"، أم كان يهدف أيضاً إلى "الاستقرار الاجتماعي"؟
- لماذا نعتبر أن "عقد العمل الدائم" كان أهم اختراع اجتماعي في القرن العشرين؟
- كيف تحول العمل من علاقة ثنائية (صاحب عمل وعامل) إلى علاقة ثلاثية (عامل، صاحب عمل، ودولة)؟

تمهيد:

يُمثل العمل في المجتمعات الحديثة أكثر من مجرد نشاط إنتاجي؛ فهو يمثل المحرك الأساسي للعدالة التوزيعية، والآلية السوسولوجية التي يتم عبرها تخصيص الثروة وترسيخ المكانات الاجتماعية. ومع بزوغ "دولة الرفاه" في القرن العشرين، تحول العمل إلى "عقد اجتماعي" ضامن، حيث أصبحت الوظيفة هي المدخل الرئيسي للمواطنة، والمصدر المباشر للحماية الاجتماعية والاعتراف الرمزي. إن هذا الربط بين العمل والرفاه الاجتماعي لم يكن عفويًا، بل كان استجابة هيكلية لضرورات الاستقرار السياسي والنمو الاقتصادي، مما جعل الدولة فاعلاً مركزياً في إدارة "المسألة العمالية". ومع ذلك، تثير التحولات الراهنة في أنماط العمل، من هشاشة وتفكك، تساؤلات

جوهرية حول قدرة نموذج دولة الرفاه التقليدي على مواصلة وظيفته التوزيعية، مما يفرض إعادة النظر في العلاقة بين الممارسة المهنية، والمكانة الطبقية، والضمانات التي توفرها الدولة في ظل عالم عمل يتسم بالسيولة وعدم اليقين.

يحيط بمفهوم الرفاه الاجتماعي (Social Welfare) قدر من الغموض المفاهيمي؛ إذ تقتصر الأدبيات السوسيولوجية والسياسية إلى تعريف إجرائي موحد ومتفق عليه بدقة. وتتضاعف هذه الإشكالية عند تناول مصطلح "دولة الرفاه"، الذي تتعدد تسمياته ما بين "دولة الرعاية" و"الكفالة الاجتماعية"، رغم اتفاق هذه التسميات في جوهرها الوظيفي الذي يتمحور حول توفير حزمة من الخدمات، والإعانات، والحمايات الموجهة أساساً للفئات الضعيفة والمهمشة. وبناءً على ذلك، بات يُطلق وصف "دولة الرفاه" على النظم السياسية التي تتبنى سياسات توسعية في تقديم الخدمات الاجتماعية؛ سعياً منها لترسيخ أسس العدالة الاجتماعية، وتضييق الفجوات الطبقية، والحد من مظاهر التفاوت واللامساواة، وهو توصيف بات يمثل السمة الجوهرية للعديد من الدول المعاصرة التي تضع الاستقرار الاجتماعي في قلب أولوياتها التنموية.³

ولقد وضعت الأمم المتحدة تعريفاً لـ"الرفاهية الاجتماعية" لاقى قبولا واسع النطاق، فالرفاهية الاجتماعية قد حددت على أنها "بمثابة مجموعة متسقة من الأنشطة والبرامج الموجهة نحو الخدمات الاجتماعية لتحسين حالة المجتمع المحلي والفرد".⁴

تعد "دولة الرفاه" مفهوماً يرتبط بأسلوب الحكم الذي تلعب فيه الدولة دوراً أساسياً في حماية ورعاية الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين. ويحدد "ت. انتش مارشال" عالم الاجتماع الشهير دولة الرفاه بأنها: "خليط محدد من الديمقراطية، الرفاهية، الرأسمالية"⁵

تقوم دولة الرفاه على ثلاث ركائز أساسية: تكافؤ الفرص، عدالة توزيع الثروة، والمسؤولية العامة تجاه الفئات غير القادرة على تأمين حدٍ أدنى من الحياة الكريمة. وتتجسد هذه الدولة ضمن نموذج "الاقتصاد المختلط"، حيث تعتمد في تمويل خدماتها الاجتماعية على نظام الضرائب التصاعدي؛ إذ تُفرض نسب ضريبية مرتفعة على أصحاب الدخل العالية بهدف تقليص الفوارق الطبقية وإعادة توزيع الدخل بشكل أكثر عدالة.

ويمكن تعريف "دولة الرفاه" بأنها: "النموذج السياسي الذي تتحمل فيه الدولة مسؤولية صريحة ومباشرة عن ضمان الرفاه الأساسي لمواطنيها وتوفير الخدمات الاجتماعية الشاملة، سعياً لتعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي". ولا تتبنى الدول هذا الدور إلا عندما يترسخ قناعة لدى السلطة والمجتمع بأن رفاه الفرد - إلى جانب حفظ الأمن والنظام - لا يمكن تركه لاجتهادات القطاع الخاص أو التنظيمات غير الرسمية، بل يعد التزاماً سيادياً ومسؤولية حكومية أصيلة؛ إيماناً بأن رفاهية الفرد تُعد ركيزة أساسية لتحقيق الاستقرار الوطني. وفي هذا السياق، يتضح التباين الجوهرى بين "دولة الرفاه" التي تتوسع في وظائفها الخدمية والتنمية، وبين مفهوم "الدولة الحارسة" (أو الدولة بحدها الأدنى) التي تقتصر وظيفتها التقليدية على ضبط النظام، وتطبيق القانون، وحماية أمن المجتمع دون التدخل في آليات التوزيع الاقتصادي أو تقديم الرعاية الاجتماعية.⁶

لم ينمُ نموذج دولة الرفاهية الاجتماعية في معزل عن السياقات الدولية، بل كان نتاجاً لتفاعلٍ جدلي مع المتغيرات العالمية والتوجهات الفكرية الكبرى التي هيمنت على العلاقات الدولية عبر المراحل التاريخية. فقد ارتبط بروز هذا النموذج في أعقاب الحرب العالمية الثانية بحالة من "الإجماع السياسي" حول ضرورة تعزيز التضامن الاجتماعي لتحقيق السلم والاستقرار، وهو ما جعل من السياسات الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات الوطنية للنمو.

ير أن هذا النموذج تعرض لاحقاً لضغوط بنيوية نتيجة تحولات عالمية متسارعة، يمكن إجمال انعكاساتها على فعالية الدولة في ثلاث نقاط محورية:

-العولمة الاقتصادية وتآكل السيادة الوطنية: أدت العولمة وحركة رؤوس الأموال العابرة للحدود إلى تقليص قدرة الدولة على فرض سياسات ضريبية تصاعدية (وهي الممول الرئيسي لدولة الرفاه)، مما جعلها في سباق نحو "تخفيض التكاليف" للحفاظ على تنافسيتها، وهو ما أثر سلباً على سخاء التقديمات الاجتماعية.

-التحول من "نظام العمل الصناعي" إلى "اقتصاد المعرفة والخدمات": أدت المتغيرات في هيكل الاقتصاد العالمي إلى تراجع استقرار الوظائف الدائمة (نظام القرن العشرين) لصالح العمل المرن والمؤقت، الأمر الذي أحدث خللاً في "المعادلة التوزيعية" التقليدية لدولة الرفاه، التي كانت تعتمد على استقرار العمل المأجور لتمويل الصناديق الاجتماعية.

-أزمة المديونية والتحولات الفكرية: انعكست الأزمات الاقتصادية العالمية والتوجهات الفكرية (مثل النيوليبرالية) على فعالية تطبيق النموذج، حيث برزت دعوات "خصخصة الخدمات الاجتماعية" وإعادة تعريف دور الدولة من "مقدم للخدمة" إلى "منظم لها"، مما أدى إلى تراجع مفهوم "الحق الاجتماعي" لصالح مفهوم "الخدمة التجارية".

وبناءً عليه، لم تعد فعالية نموذج دولة الرفاهية تُقاس اليوم بقدرته على التوسع في الإنفاق الاجتماعي فحسب، بل بمدى قدرته على "التكيف الهيكلي" مع هذه المتغيرات، من خلال ابتكار آليات حماية اجتماعية مرنة تستوعب تحديات الرقمنة والهجرة والضغوط الديموغرافية، دون التخلي عن جوهر التزام الدولة تجاه مواطنيها.

الليبرالية الكلاسيكية والمذاهب الاشتراكية وانعكاساتها على تطبيق نموذج دولة "الرفاهية" الاجتماعية تبلورت الليبرالية الكلاسيكية كفلسفة اجتماعية وسياسية في بريطانيا والولايات المتحدة خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، متأثرةً بالأطروحات الاقتصادية لرواد الفكر الكلاسيكي، وعلى رأسهم آدم سميث (1723-1790) وديفيد ريكاردو (1770-1823). ويُعد مؤلف آدم سميث "ثروة الأمم" (1776) الميثاق التأسيسي لهذا التيار؛ إذ أرسى فيه سميث مبدأ "عدم التدخل" (Laissez-faire)، مؤكداً أن رفاه الاقتصاد والمجتمع يتحققان بشكل أمثل عبر آليات السوق التلقائية بعيداً عن تدخل السلطة المركزية. وفي قلب هذه الرؤية الليبرالية، يبرز الفرد بوصفه الفاعل المحوري والمحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والاجتماعي⁷

تُعد الليبرالية الكلاسيكية أولى التعبيرات الفلسفية عن التحولات البنيوية التي رافقت الانتقال التاريخي من النظام الإقطاعي إلى النمط الرأسمالي، حيث بلغت أوج نضجها وتأثيرها مع بزوغ الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر؛ ولذا يشار إليها غالباً بـ "ليبرالية القرن التاسع عشر". وقد مثلت المملكة المتحدة المهد الأول لهذه الفلسفة، حيث تزامنت نشأتها مع تسارع وتيرة الثورة الصناعية والتحولات الرأسمالية. ويُعزى الترسخ العميق للأفكار الليبرالية في المجتمعات الأنجلوسكسونية (لاسيما في المملكة المتحدة والولايات المتحدة) إلى هذا الارتباط التاريخي المبكر

بين النظريات الليبرالية والتحول نحو الاقتصاد الصناعي، مما جعلها جزءاً أصيلاً من الهوية الفكرية والسياسية لهذه الدول مقارنةً بغيرها من التجارب العالمية.

مع مطلع القرن العشرين، واجهت الأسس الليبرالية للنظام الرأسمالي انتقادات واسعة على خلفية التداخيات الاجتماعية القاسية للثورة الصناعية وما أفرزته من مظالم عمالية. فقد بدأ النموذج الرأسمالي في فقدان إحدى ركائزه الجوهرية، وهي "المنافسة الحرة"، لصالح نزعة نحو التكتل والتركز الصناعي؛ حيث هيمن الطابع الاحتكاري على المشهد الاقتصادي، مانحاً الشركات الكبرى قدرة غير مقيدة على التحكم في الأسعار وتحقيق أرباح تراكمية غير متكافئة مع الجهد أو المخاطر الحقيقية. وقد تزامنت هذه التحولات مع تفاقم الأزمات البنيوية، متمثلة في اتساع فجوة اللامساواة في توزيع الثروة والدخل، وانتشار معدلات الفقر، وتكرار نوبات الكساد الاقتصادي، وما صاحب ذلك من بطالة واضطرابات اجتماعية حادة⁸

بالتوازي مع تفاقم التناقضات البنيوية في النظام الرأسمالي، بزغت المذاهب الاشتراكية كاستجابة نقدية للواقع الاجتماعي المتردي، داعيةً إلى إرساء تدخل حكومي فاعل في النشاط الاقتصادي لضمان العدالة الاجتماعية وتجسير الفجوات الطبقة المتسعة. وقد تبنت هذه الحركات، على تنوع اتجاهاتها، طروحات جذرية تراوحت بين تقييد الملكية الخاصة وإلغائها كلياً لإنهاء التفاوتات الحادة في الدخل والثروات. وفي هذا السياق، قدم كارل ماركس رؤية نقدية شمولية للرأسمالية، واصفاً إياها بنظام "تنافسي استلابي" لا تعاوني، حيث يظل الثراء حكراً على الأقلية بينما تعيش الغالبية في حالة من الفقر، فضلاً عن التناقض المستمر بين الوعود النظرية للرفاهية وبين الإمكانيات المادية المتاحة⁹

ووفقاً للمنظور الماركسي، يمر المجتمع بمرحلتين انتقالييتين: الأولى هي "المجتمع الاشتراكي"، حيث تستمر الطبقة والصراع حتى تقضي "البروليتاريا" نهائياً على "البرجوازية"، وفي هذه المرحلة تظل الدولة ضرورة هيكلية لحماية مكتسبات الثورة من أي ارتداد مضاد. أما المرحلة الثانية فهي "المجتمع الشيوعي"، الذي يمثل غاية التاريخ، حيث تتلاشى الطبقات، وتتقي الحاجة إلى وجود الدولة، ويتحقق التساوي الكامل بين الأفراد في الحقوق والواجبات بغض النظر عن طبيعة عملهم،

مثل "الكساد الكبير" عام 1929 منعطفاً تاريخياً فرض إعادة النظر في دور الدولة؛ إذ أدى انهيار سوق الأوراق المالية في "وول ستريت" وتفاشي آثاره في المنظومة الرأسمالية العالمية إلى موجات تسريح جماعي للعمال، مما ولد أزمة اجتماعية وسياسية هددت استقرار النظم القائمة بفعل تصاعد التيارات الراديكالية. وأمام عجز الحلول الليبرالية التقليدية عن استيعاب حجم البطالة والاضطرابات، برزت حاجة ملحة لتبني توجه اقتصادي جديد يضمن استقرار الرأسمالية عبر "جهاز رفاهية" يوفر حداً أدنى من الحماية الاجتماعية، وهو ما جعل تدخل الدولة مطلباً ضرورياً لاستمرار النشاط الاقتصادي¹¹

في هذا السياق، قدم الاقتصادي "جون ماينارد كينز" في كتابه "النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقد" (1936) تشخيصاً لأسباب الأزمة، مقترحاً "السياسات الكينزية" كطوق نجاة للنظام الرأسمالي. وقد قامت هذه السياسات على مبدأ التدخل الحكومي الفاعل في الحياة الاقتصادية لضمان استقرار السوق، ومواجهة الاحتكار، وكبح التضخم. شكّل هذا الطرح انقلاًباً فكرياً على الأفكار الكلاسيكية السائدة، حيث انتقل دور الدولة من "الحارس" إلى "المنظم والضامن للنمو". وسرعان ما تبنت الدول الرأسمالية، لا سيما في أمريكا وأوروبا، هذه السياسات، لتصبح بذلك الأساس النظري والمؤسسي لما عُرف بـ "دولة الرفاه الاجتماعي"¹²

مع إسدال الستار على الحرب العالمية الثانية عام 1945، تكرر "نموذج دولة الرفاه" كخيار استراتيجي في الدول الصناعية المتقدمة؛ حيث تحولت الدولة من دورها التنظيمي والحراسي المحدود إلى دور إنمائي شمولي، يمتد ليشمل كافة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. لقد جاء هذا التحول في ظل احتدام الصراع بين المعسكرين الرأسمالي والاشتراكي، حيث سعت الدول الرأسمالية إلى استباق مخاطر المد الماركسي عبر تقديم بديل اجتماعي يعزز استقرارها الداخلي (جون غراي، 2000، ص 28). ويمكن تعريف "دولة الرفاه" في هذا السياق بأنها الصيغة التي تبنتها المجتمعات الرأسمالية المتقدمة؛ لمعالجة التناقض البنيوي بين معدلات النمو الاقتصادي العالية وبين الفوارق الطبقيّة الحادة التي باتت تهدد التقدم الاقتصادي ذاته، وذلك دون المساس بالأركان الأساسية للملكية الرأسمالية¹³

وقد شهدت العقود الثلاثة اللاحقة للحرب -والتي تُعرف بـ "السنوات الذهبية لدولة الرفاهية"- توسعاً غير مسبوق في تطبيق هذا النموذج عبر أوروبا، وأمريكا، وأستراليا. وعلى الرغم من أن "تقرير بفريدج" ظل وثيقة ملهمة لا إجرائية، إلا أنه أرسى أسس الإجماع الوطني حول ضرورة إعادة بناء المجتمعات بعد الحرب. وقد تضافرت عوامل عدة لتعزيز هذا النموذج، أبرزها: النمو الاقتصادي المتسارع في الخمسينيات والستينيات، وتعاضد شعور التضامن الوطني، وطموح النخب السياسية إلى التفوق الاجتماعي على دول المعسكر الاشتراكي من خلال توفير فرص العمل ومستويات معيشية مرتفعة. أدى هذا التوافق إلى تكريس إجماع واسع النطاق حول "دولة الرفاه"، مما أتاح تدفق استثمارات حكومية ضخمة لتمويل خدمات الرعاية الاجتماعية الشاملة¹⁴

ختاماً، يمكن القول إن "نموذج دولة الرفاه" لم يكن مجرد استجابة تقنية لأزمات اقتصادية عابرة، بل كان تجسيدا لعقد اجتماعي متقدم أحدث توازناً تاريخياً بين ضرورات النمو الرأسمالي وحقوق الإنسان الأساسية في العمل والكرامة. لقد نجح هذا النموذج، خلال "سنواته الذهبية"، في تحويل العمل من مجرد وسيلة للبقاء إلى ركيزة للمواطنة والمكانة الاجتماعية. ومع ذلك، فإن هذا البناء الذي أرساه القرن العشرون يواجه اليوم تحديات بنيوية متسارعة، تفرضها العولمة، والتحول الرقمي، وتفكك العقود التقليدية للعمل.

إن الانتقال من "نظام العمل الصناعي" الصلب إلى "سيولة العمل" في القرن الحادي والعشرين يطرح إشكالية جوهرية حول مستقبل الحماية الاجتماعية؛ فإذا كانت دولة الرفاه في الماضي قد استندت إلى استقرار الوظيفة لتمويل سياساتها، فإن واقع اليوم يتطلب ابتكاراً في مفهوم "المسؤولية العامة". إن التحدي القادم ليس فقط في الحفاظ على مكتسبات الماضي، بل في إعادة صياغة مفهوم "الرفاه" ليكون أكثر مرونة وعدالة، بحيث لا يقتصر على الموظف التقليدي، بل يمتد ليشمل كافة أنماط الممارسة المهنية المعاصرة. وبذلك، تظل "المسألة العمالية" حاضرة بقوة، وإن تغيرت أدواتها، لتؤكد أن استقرار المجتمعات سيظل مرتبطاً بمدى قدرتها على جعل العمل وسيلةً للتححرر لا للهشاشة، وبناءً للمكانة لا للتبعية.

أسئلة الخروج:

-إذا كان القرن العشرين قد ربط "الحقوق" بـ "العمل"، فما هو مصير هذه الحقوق في ظل "هشاشة العمل" وتزايد العمل غير المنظم في القرن الحادي والعشرين؟
-كيف أثر انهيار نموذج "دولة الرفاه" في بعض السياقات على تراجع قيمة العمل وتحولها نحو القيم النفعية الضيقة؟

المحاضرة الرابعة: النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/1 (فريدريك تايلور، هنري فورد)

اهداف المحاضرة الرابعة

- فهم "الإدارة العلمية": استيعاب التحول من الخبرة الحرفية الشخصية إلى المنهج العلمي في أداء المهام.
- تحليل "التنظيم العلمي للعمل" (OST): تفكيك أفكار تايلور حول التخصص المتناهي في الدقة وقياس الزمن.
- دراسة "الفوردية": فهم كيف تحول التنظيم إلى "نظام شامل" من خلال خط التجميع المتحرك والإنتاج الضخم.
- النقد السوسيولوجي: رصد الآثار الاجتماعية لهذه النظريات على "هوية العامل" وعلاقته بآلة الإنتاج.

أسئلة الدخول:

- هل العمل المتقن هو الذي يعتمد على مهارة الفرد وإبداعه، أم هو الذي يعتمد على أفضل طريقة واحدة للقيام بالمهمة؟
- لماذا نعتبر أن "الساعة" أصبحت هي القائد الفعلي داخل المصنع منذ بداية القرن العشرين؟
- كيف يمكن للآلة أن تفرض إيقاعها على الإنسان، وماذا يحدث للعامل عندما يصبح هو مجرد جزء مكمل للآلة؟

تمهيد:

تُعد النظريات الكلاسيكية للتنظيم الحجر الأساس الذي قام عليه الفكر الإداري الحديث، حيث ظهرت في أواخر القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين كاستجابة مباشرة لمتطلبات الثورة الصناعية وما أفرزته من تحديات في إدارة المؤسسات الضخمة. فقد سعت هذه النظريات، في

جوهرها، إلى البحث عن "الطريقة المثلى" لتحقيق أقصى درجات الكفاءة والإنتاجية، من خلال التركيز على الهياكل الرسمية، والتسلسل الهرمي، والتقسيم الدقيق للعمل. لقد انطلقت المدرسة الكلاسيكية من نظرة ميكانيكية للمنظمة، حيث نُظر إلى التنظيم كآلة دقيقة تتكون من أجزاء وظيفية يجب ضبطها لضمان سير العمل، وتجلي ذلك بوضوح في "الإدارة العلمية" لفريدريك تايلور، و"النظرية البيروقراطية" لماكس فيبر، و"مبادئ الإدارة" لهنري فايول. ورغم الانتقادات التي وجهت لهذه المدارس لاحقاً بسبب إغفالها للجانب الإنساني والاجتماعي للعامل، إلا أن إسهاماتها تظل ركيزة لا غنى عنها لفهم كيفية بناء وتنسيق المؤسسات المعاصرة. إن دراسة هذه النظريات ليست مجرد استعادة تاريخية، بل هي مدخل أساسي لتحليل كيف أثرت عقلانية التنظيم الكلاسيكي في تشكيل ثقافة العمل، وتقسيم الأدوار، والمكانة المهنية التي لا تزال تُشكل جوهر العمل المؤسسي في دولنا المعاصرة.

نظرية الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور

لم تكن "الإدارة العلمية" مجرد نموذج تنظيمي لتحسين الأداء، بل كانت استراتيجية سياسية واجتماعية لضبط إيقاع المجتمع الصناعي من خلال "تأليل الإنسان"؛ فقد أدت عمليات التفتيت المنهجي للمهام إلى تجريد العامل من قدرته على المبادرة والابتكار، وتحويله من "صاحب حرفة" يمتلك سر الصنعة إلى "مُشغل" لآلة تخضع لرقابة إشرافية صارمة تضبط أنفاسه وزمن حركاته. إن هذا الفصل الحاد بين العقل (الإدارة) واليد (العامل) الذي أرساه تايلور لم يُرسخ التفاوت الطبقي فحسب، بل خلق "اغتراباً مهنيّاً" أفرغ العمل من قيمته الإنسانية وحصره في دائرة الكفاءة المادية المجردة. وما نشهده اليوم في ظل الثورة الرقمية هو امتدادٌ وتطويرٌ لهذه الرؤية؛ حيث تُمارس الخوارزميات والذكاء الاصطناعي دور "المشرف التaylorي" الأكثر دقة وتغلغلاً، إذ لم تعد الرقابة مقتصرة على الجهد البدني بل امتدت لتشمل العمل المعرفي والذهني، مما يهدد بإعادة إنتاج "الاغتراب" في صورته الرقمية، ويجعل من الاستقلالية المهنية -لا سيما في الأوساط الأكاديمية والمهنية- موضوعاً للمساومة المستمرة بين الحاجة إلى الإنتاجية المتسارعة وبين الحق في الإبداع البشري الذي لا يمكن قياسه بمجرد بيانات ومعايير خوارزمية صماء.

انطلاقاً من خبرته الميدانية في صناعة الصلب، رصد فريدريك تايلور ظاهرة "التكاسل المتعمد" لدى العمال، مُرجعاً إياها إلى ثلاثة اختلالات بنيوية في بيئة العمل: أولاً: قصور أنظمة الأجور، حيث يؤدي اعتماد أجور ثابتة لا ترتبط بمعدلات الإنتاج إلى غياب الحافز، مما يدفع العامل لتكريس انطباع لدى الإدارة بأن وتيرة العمل البطيئة هي المعدل الطبيعي والنمطي للإنتاج. ثانياً: التوجس من استغلال الإدارة، إذ يخشى العمال من أن يؤدي رفع مستوى أدائهم إلى جعله "المعيار الجديد" للعمل، أو قيام الإدارة بتخفيض أجر الوحدة الإنتاجية في حال زيادة الكميات المصنعة، مما يخلق حالة من "المقاومة السلبية" للحفاظ على المكتسبات. ثالثاً: غياب المنهجية العلمية، حيث يعتمد العمال على مهاراتهم الفردية المكتسبة بالتجربة والخطأ، عوضاً عن تبني "أساليب العمل المثلى" التي لا يمكن استخلاصها إلا عبر دراسة علمية دقيقة للمهام، وهو ما يهدر الكثير من الجهود والوقت.

دراسة الوقت والحركة عند فريدريك تايلور

تعد "دراسات الوقت والحركة" المنهجية الجوهرية التي اعتمدها تايلور لتحويل العمل من نشاط بشري خاضع للتقدير الفردي إلى عملية هندسية محكمة؛ حيث سعى إلى تجاوز نموذج "المبادرة والحوافز" التقليدي الذي كان يحمل العامل مسؤولية ابتكار طرق العمل، واستبداله بنموذج إداري يضع عبء التخطيط والتحليل على عاتق الإدارة. وقد استندت هذه الدراسات إلى الرصد التجريبي الصارم، حيث استخدم تايلور "ساعة التوقيت" لتفكيك كل حركة يمارسها العامل إلى أجزائها الأولية، بهدف استبعاد الحركات غير الضرورية أو المجهدّة، واستنباط "الطريقة المثلى" لأداء المهمة. لم يكن الهدف من هذه الدراسات مجرد تسريع وتيرة الإنتاج فحسب، بل إعادة هندسة بيئة العمل لضمان توافق الحركة البدنية مع معايير الكفاءة القصوى؛ الأمر الذي جعل الإدارة العلمية بمثابة "مختبر للعمل"، حيث يُصمم الأداء مسبقاً في المكاتب الإدارية ليتم تنفيذه بدقة آلية في المصنع. وعلى الرغم من أن هذا النهج قد حقق قفزات نوعية في مستويات الإنتاجية الصناعية، إلا أنه أدى إلى "تتميط الحركة البشرية" وتقليص مساحة الاستقلالية الإبداعية للعامل، مؤسساً بذلك لنموذج الرقابة الذي يعتمد على القياس الكمي لكل ثانية، وهو النموذج الذي لا يزال يشكل الأساس الفلسفي لأنظمة تتبع الأداء والقياس في بيئات العمل الرقمية المعاصرة.

مبادئ نظرية الإدارة العلمية مبادئ نظرية تايلور لترسيخ نظريته في "الإدارة العلمية"، صاغ فريدريك تايلور أربعة مبادئ ناظمة تهدف إلى إعادة هندسة العلاقة بين الإدارة والعمل، وهي:

- العلمنة المنهجية للمهام: استبدال الأساليب التقليدية القائمة على الخبرة الشخصية بمنهجيات علمية دقيقة لكل مهمة، مما يضمن تقنين العمل وفق أفضل المعايير المتاحة.
- الاختيار والتدريب العلمي للمورد البشري: التزام الإدارة بالانتقاء الدقيق للأفراد بناءً على توافق قدراتهم مع متطلبات المهام، مع توفير برامج تدريبية تضمن وصولهم إلى ذروة الكفاءة في التنفيذ.
- التكامل بين المنهجية والتنفيذ: فرض التزام إلزامي من قبل الإدارة بضمان تطبيق المنهجيات العلمية المعتمدة من خلال اختيار العناصر البشرية الأكثر ملاءمة لها، مما يضمن تطابقاً تاماً بين "طريقة العمل المثلى" و"منفذ المهمة".
- الاستئثار الإداري بقرار العمل: نقل المسؤولية التخطيطية من العامل إلى الإدارة بالكامل، حيث تُختزل وظيفة العامل في التنفيذ المادي الصرف وفق التعليمات الصارمة، بينما تتفرد الإدارة بوضع "كيفية العمل" وتصميم مساراته، مما يكرس فصلاً حاداً بين التفكير والعمل التنفيذي.

لم تقتصر إسهامات تايلور على الجانب التنظيري، بل حققت تطبيقاتها الميدانية طفرات إنتاجية ملموسة، إذ تضاعفت معدلات الكفاءة في العديد من المنشآت الصناعية بواقع ثلاثة أضعاف أو أكثر. وقد تجلّى هذا التأثير في أسمى صوره عبر تبني "هنري فورد" لمبادئ تايلور في مصانع السيارات، بل وامتد الأثر ليشمل أنماط الحياة اليومية، حيث سعت العائلات لتوظيف منهجيات "دراسة الوقت والحركة" في إدارة المهام المنزلية. لقد أسس تايلور نظامه على التفكيك الدقيق لخطوط الإنتاج، محولاً كل وظيفة إلى سلسلة من المكونات الخاضعة للقياس الزمني الصارم لاستتباط المسار الأسرع والأكثر كفاءة للأداء. وبالتوازي مع هذا التنظيم التقني، حرص تايلور على صياغة معادلة تحفيزية عبر حث أصحاب العمل على ربط الأجور بمعدلات الإنتاج (نظام الحوافز للمنتجين المتميزين). وبحلول مطلع القرن العشرين، اكتسبت "الإدارة العلمية" زخماً واسعاً، مرسخةً مكانتها كنموذج رائد عالمياً في تعزيز الإنتاجية والكفاءة التنظيمية.

الانتقادات الموجهة للنظرية:

على الرغم من النجاحات الاقتصادية التي حققتها "الإدارة العلمية" في رفع معدلات الإنتاجية وتطوير النظم الصناعية، إلا أن تطبيقاتها الميدانية أفرزت تداعيات سوسيولوجية ونفسية حادة؛ فقد أدت النمطية المفرطة في تقسيم العمل إلى "رتابة هيكلية" أفقدت العامل تنوع المهارات والشعور بالاستقلالية المهنية. لقد حولت هذه النظرية العامل إلى ترس في آلة، مما أدى إلى تغييب "المعنى الوظيفي" للمهام المنجزة، وحرَم العامل من قنوات التغذية الراجعة التي تعزز التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل.

وقد قوبلت هذه الممارسات بمقاومة عمالية واسعة، تجسدت في شكل احتجاجات وإضرابات عمالية رداً على قسوة "دراسات الوقت" التي جرّدت العمل من إنسانيته؛ حتى أن الضغوط الناتجة عن اعتبار هذا النظام "مجردةً من الإنسانية" دفعت الكونغرس الأمريكي لفتح تحقيق رسمي حول تداعياتها. ومع ذلك، فإن الإدارة العلمية لم تعد مجرد منهجية تقنية، بل تحولت إلى "فلسفة إدارية" صاغت بشكل دائم طبيعة العمل الحديث؛ حيث لا تزال بصماتها واضحة في النظم المعاصرة، وإن تغيرت أدوات الرقابة من التوقيت الميكانيكي إلى الخوارزميات الرقمية، مما يجعل الجدل حول "إنسانية العمل" في مواجهة "كفاءة الآلة" صراعاً مستمراً في الفكر التنظيمي.

الفوردية (العمل على السلسلة) هنري فورد

يُعد هنري فورد (1863-1947) أحد أبرز رواد الصناعة الأمريكيين الذين أحدثوا ثورة في هيكلية الإنتاج من خلال تطبيقه العملي لمبادئ "الإدارة العلمية". فقد اشتهر فورد بكونه المؤسس الفعلي لـ "نظام العمل على السلسلة" (Assembly Line) في صناعة السيارات، حيث عمل على تكييف آليات الإنتاج لتتوافق مع فلسفة "العقلنة" التي وضعها تايلور؛ معتقداً أن تجزئة العمل وتبسيط العمليات هو السبيل الوحيد نحو المكننة الشاملة.

لقد شكّل "النموذج الفوردي" قفزة نوعية في تعزيز الرقابة الصارمة على العملية الإنتاجية؛ إذ انتقلت السلطة في بيئة العمل من العامل -الذي كان يمتلك سابقاً زمام المبادرة والتحكم في إيقاع العمل- إلى "الآلة" التي باتت تفرض وتيرة العمل وتحدد بدقة مساراته وحجم مخرجاته. وقد تجسدت عبقرية فورد في رؤيته التراكمية للكفاءة، حيث كان يؤمن بأن: "إدخال عشر خطوات يومياً لـ 1200 عامل، سيوفر من القوة والزمن ما يكفي لقطع مسافة خمسين ميلاً"؛ وهي رؤية

تعكس الهوس الدقيق باستغلال كل ثانية وكل حركة لتعظيم الإنتاجية. وبفضل هذه الفعالية الفائقة، لم تصبح "الفوردية" مجرد وسيلة تقنية للتصنيع، بل تحولت إلى نموذج شامل لتنظيم العمل فرض معايير على المنظومة الرأسمالية العالمية لعقود طويلة.

سعى هنري فورد من خلال إرساء دعائم نموذج التنظيمي إلى تحقيق غايات استراتيجية تتجاوز مجرد رفع معدلات الإنتاج، لتشمل إعادة هندسة العلاقة بين الإنتاج والاستهلاك في المجتمع الصناعي، ويمكن إجمال أبرز أهدافه فيما يلي:

-العقلنة التقنية والزمنية: توظيف المكننة الشاملة لتقليص الزمن المخصص للعمليات الإنتاجية الأساسية إلى أدنى حد ممكن، مما يرفع الكفاءة الزمنية للمصنع.

-مركزية اتخاذ القرار (الهرمية الحادة): ترسيخ فصل بنيوي صارم بين "عملية التصور" (التي تستأثر بها الإدارة وتخطط لها) و"عملية الإنتاج" (التي تقتصر على التنفيذ الآلي)، مما يضمن الانضباط التام في تسلسل العمليات.

-استراتيجية الإنتاج الضخم (القيادة القبلية): الاعتماد على مبدأ "الإنتاج من أجل السوق" (Supply-side focus)، حيث يتم تصنيع السلع في مجموعات ضخمة لتقليل التكلفة الوحدة، مع المراهنة على أن انخفاض السعر سيضمن تصريف المنتجات، بغض النظر عن التميز في الجودة.

-دمقرطة الاستهلاك: خفض التكاليف الإنتاجية بشكل جذري ليس فقط لزيادة الأرباح، بل لتمكين الفئات العريضة من المجتمع من "الاستهلاك الجماعي"، مما ساهم في تحويل المجتمع إلى "مجتمع استهلاكي" يعتمد على توفر السلع الميسورة التكلفة.

تُظهر هذه الأهداف أن "الفوردية" لم تكن مجرد تقنية تصنيع، بل كانت "عقداً اجتماعياً جديداً"؛ فمقابل خضوع العامل للرقابة الصارمة (سلسلة الإنتاج)، منحه فورد أجراً سمح له بأن يصبح "مستهلكاً" لمنتجات مصنعه نفسه. هذا الربط بين "الإنتاج الضخم" و "الاستهلاك الضخم" هو ما شكل الهيكل الأساسي للاقتصاد العالمي طوال القرن العشرين.

مبادئ النموذج الفوردي:

استطاع النموذج الفوردي أن يفرض نفسه كطريقة لتنظيم الإنتاج في بداية القرن الماضي بسبب طابعه البراغماتي والتجديدي الذي ميّزه. ويمكن في هذا الباب ملاحظة ثلاثة مبادئ أساسية مكنت من التجديد في العمل داخل مصانع السيارات بالولايات المتحدة الأمريكية، وتتمثل في:

1. العمل على السلسلة:

عمل فورد على إتمام ما شرع فيه تايلور، وذلك بإدخاله نظام "العمل على السلسلة" وتسريع التقسيم الأفقي للعمل، الذي تُرجم بالنسبة للعامل البسيط إلى تجزئة العمل وتنميته؛ حيث يقوم العامل بتكرار لا محدود لنفس الحركات.

وإن كان تايلور قد طالب بضرورة ترشيد العمل، فإن فورد قد لجأ إلى مكننة العمل في مصانعه والاعتماد على الآلة بشكل كبير؛ وبإدخالها، أصبح العامل لا يتنقل أثناء قيامه بالعمل حول المنتج الذي يقوم بفبركته، بل أصبح الأخير هو من يتنقل على خط التركيب أمام مجموعة من العمال الثابتين في أماكن عملهم.

ولقد أدى العمل على السلسلة إلى تجريد العامل من القدرة على مراقبة وتيرة العمل، فقد أصبحت السلسلة هي من تملي على العمال الوتيرة التي عليهم العمل بها أثناء أدائهم للمهام المطلوبة منهم، الأمر الذي يمس مباشرة بحرية العمال داخل أماكن العمل وفي المؤسسات.

2. مبدأ خمسة دولارات في اليوم:

لجأ فورد ابتداءً من 1 جانفي 1914 إلى التجديد في مستوى الأجور، حيث قام بمضاعفتها برفعها إلى خمسة (05) دولارات في اليوم، مما أدى إلى تحقيق الاستقرار بين العمال، وبالتالي ضمان نوع من الوفاء لمصانع فورد.

زيادة على الهدف الآخر الذي كان يسعى إليه فورد من وراء هذه العملية التجديدية، وهو جعل العمال مستهلكين للمنتج الذي يقومون بإنتاجه؛ بما أن الأجور الجديدة ستسمح برفع القدرة الشرائية للعمال ومن ثمة قدرتهم على اقتناء أو شراء السيارات. وربما أراد فورد على هذا النحو الربط ما بين الإنتاج الجماهيري والاستهلاك الجماهيري، أي اعتبار العمال بمصانع فورد للسيارات بمثابة زبائن محتملين.

3. مبدأ تنميط المنتجات:

يتعلق الأمر بإنجاز الإنتاج في مجموعات كبيرة داخل الوسط الصناعي، وهي العملية التي تسمح بمضاعفة الإنتاج عن طريق تحسين الإنتاجية، مما يؤدي إلى خفض تكاليف الوحدات المنتجة ومنه إلى الاقتصاد وتحقيق الأرباح.

إسهامات وحدود النموذج الفوردي:

يرتكز المنطق الفوردي قبل كل شيء على البحث عن رفع الإنتاجية داخل وحدات الإنتاج، وقد تُرجم هذا المنطق بالفعل من خلال تحقق ثلاث نتائج مكملة لبعضها البعض، تمثلت في:

- خفض أسعار البيع.

- رفع الأجور.

- ارتفاع الأرباح.

وهو الميكانيزم الذي ساعد على ظهور وتطور "الإنتاج الجماهيري" المدعوم بتطور "الاستهلاك الجماهيري". وقد كانت عبقرية فورد في ذلك التاريخ أن امتلك هذا التصور الذي سبق به العالم الاقتصادي "كينز"، الذي نادى بدوره بضرورة التأثير على القدرة الشرائية للأجراء، وضمان عقود عمل مستقرة؛ وذلك من أجل ضمان زيادة الاستهلاك، وبالتالي تفعيل وتطوير الاقتصاديات الوطنية.

الانتقادات الموجهة للنموذج الفوردي (أزمة النموذج):

على الرغم من النجاحات الاقتصادية الباهرة التي حققها النموذج الفوردي في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، إلا أنه واجه انتقادات بنيوية ومعرفية عميقة أدت في النهاية إلى تراجع، ويمكن

تلخيص أهم هذه الانتقادات في النقاط التالية:

1. "الاغتراب" وتدهور الحالة النفسية للعامل:

يُعد الاغتراب أقوى انتقاد سوسيولوجي وُجه للفوردية؛ فالتنميط المفرط وتكرار الحركات أفرغ العمل من أي قيمة إبداعية أو معنى ذاتي. تحول العامل من "صانع" إلى "ملحق بالآلة"، مما أدى إلى انتشار حالة من الملل الوظيفي، وتدني الرضا النفسي، وهو ما تجسد في ارتفاع معدلات الغياب، التمرد العمالي، وتخريب الآلات كنوع من الاحتجاج اللاوعي.

2. الصلابة الهيكلية وفقدان المرونة:

اعتمد النموذج الفوردي على "خطوط إنتاج متصلبة" مُعدة لإنتاج كميات ضخمة من منتج واحد (النمطية الشاملة). ومع تغير ذوق المستهلك في السبعينيات والبحث عن "التنوع" بدلاً من "النمطية"، أصبحت الفوردية عاجزة عن التكيف، حيث كانت تكلفة تغيير خطوط الإنتاج باهظة جداً، مما جعلها "جامدة" في مواجهة الأسواق الديناميكية.

3. التضخم وضعف الإنتاجية النوعية:

مع مرور الوقت، لم تعد زيادات الأجور (مثل مبدأ الخمسة دولارات) قادرة على موازنة تكاليف الإنتاج المتصاعدة، خاصة مع بروز المنافسة الدولية (لاسيما النموذج الياباني "التويوتا" القائم على الجودة الشاملة والمرونة). أدى الاعتماد على الإنتاج الضخم المخزن إلى تراكم تكاليف التخزين، مما قلل من هوامش الأرباح الحقيقية للشركات.

4. المركزية الإدارية وتهميش المورد البشري:

انتقدت "مدرسة العلاقات الإنسانية" و"المدارس التنظيمية الحديثة" الفصل الحاد الذي وضعه فورد بين "عملية التصور" (الإدارة) و"عملية التنفيذ" (العمال)، معتبرة أن هذا الفصل أهدر "رأس المال الفكري" للعامل، ومنع تراكم الخبرات الميدانية التي كان يمكن أن تساهم في تحسين الإنتاجية لو تم إشراك العامل في صنع القرار.

5. أزمة الرقابة الرقمية والأتمتة:

يُجادل نقاد الفوردية المعاصرون بأن هذا النموذج هو الذي وضع "بذور الرقابة الخوارزمية"؛ فالتتبع الدقيق للحركة والوقت الذي بدأه فورد، تحول اليوم إلى أدوات رقمية معقدة. وبذلك، لم يعد الانتقاد موجهاً فقط لـ "خط الإنتاج"، بل لـ "فلسفة إدارة العمل" التي لا تزال تُعامل العنصر البشري كمعطى رقمي يخضع للقياس والتحكم، بدلاً من كونه كائناً صاحب إرادة وإبداع.

لا يمكن اختزال النموذج الفوردي في كونه مجرد تقنية تصنيعية مبتكرة، بل كان بمثابة "فلسفة حضارية" أعادت هيكلة المجتمع الصناعي الحديث. لقد نجح فورد من خلال الجمع بين المكننة الشاملة، والتقسيم الصارم للمهام، والربط الاستراتيجي بين الإنتاج والاستهلاك، في تحقيق طفرات اقتصادية غير مسبوقة، مؤسساً بذلك لقواعد "الإنتاج الضخم" الذي طبع القرن العشرين بطابعه.

إلا أن هذا النجاح التقني والاقتصادي لم يخلُ من ثمن اجتماعي باهظ؛ فقد أدى "التميط المطلق" للعمل والسيطرة التكنولوجية على إيقاع العامل إلى تآكل الاستقلالية المهنية، وتوليد حالة من الاغتراب الذي سلب العمل معناه الإنساني. إن إرث الفورية اليوم يثير جدلاً مستمراً؛ فبينما يرى فيه البعض نموذجاً مرجعياً للكفاءة والتنظيم، يراه آخرون "قيداً تقنياً" حوّل الإنسان إلى تابع للآلة. وما التحول نحو الأنظمة الرقمية والذكاء الاصطناعي في وقتنا الراهن إلا إعادة استحضار لهذه "الروح الفورية" في أثواب جديدة، مما يفرض علينا اليوم -أكثر من أي وقت مضى- التساؤل حول حدود المكننة، والبحث عن توازنٍ دقيق يجمع بين متطلبات الكفاءة الرقمية وحقوق الإنسان في بيئة عمل تُقدّر الإبداع وتُحترم فيه الكرامة المهنية.

أسئلة الخروج:

-كيف أثرت التaylorية والفورية في خلق "ثقافة عمل" تقوم على الانقياد الصارم بدلاً من المبادرة؟
هل تعتقد أن مبادئ "الإدارة العلمية" لا تزال قائمة في الشركات المعاصرة؟

المحاضرة الخامسة: النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/2 (هنري فايول، ماكس فيبر)

اهداف المحاضرة الخامسة:

- استيعاب الإدارة الإدارية (فايول): فهم وظائف الإدارة الخمس ومبادئ التنظيم التي تضمن الكفاءة الهيكلية.
- تحليل البيروقراطية (فيبر): فهم "النموذج المثالي" للبيروقراطية كأداة عقلانية لتحقيق السيطرة وتجنب المحسوبية.
- المقارنة الكلاسيكية: إدراك الفرق بين الرؤية الهندسية (تايلور) والرؤية التنظيمية الإدارية (فايول) والرؤية القانونية العقلانية (فيبر).

أسئلة الدخول:

- هل يكفي أن يكون العامل ماهراً ومنظماً، أم أن المؤسسة تحتاج إلى "إدارة عليا" تفكر وتخطط وتراقب؟
- لماذا نستخدم كلمة "بيروقراطية" غالباً بمعنى سلبي (تعقيد، بطء)، بينما وضعها فيبر كنموذج مثالي للكفاءة والعدالة؟
- ما هي أهمية وجود "قواعد مكتوبة" و"سلطة هرمية" واضحة في أي تنظيم ناجح؟

النظرية الإدارية هنري فايول:

يعد هنري فايول مؤسس هذه النظرية، الأب الحقيقي للإدارة الحديثة وقد كان فايول معاصراً لتايلور، فبينما كان تايلور يجري أبحاثه ودراساته في أمريكا، كان هنري فايول يقوم بأبحاثه في فرنسا، إذ ركز على المستوى التنفيذي وعلى الورشة الصغيرة، ونشر كتاب سنة 1916م بعنوان "الإدارة العمومية والصناعية"، ويعود الفضل له في تطوير ثلاث مجالات في الإدارة هي: تحديد وظائف المدير، وأنظمة المنشأة ووضع مجموعة من القواعد التي يطبقها المدراء في أدائهم لتلك الوظائف.

فقد قسم فايول وظائف المدير إلى خمس هي: التخطيط، وتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة، ومن ناحية أخرى قسم فايول أنشطة المنشأة إلى ستة أساسية هي:

أ. الفنية: (الصنع والإنتاج).

ب. التجارية: (الشراء والبيع).

ج. المالية: (الحصول على رأس المال واستخدامه).

د. المحاسبية: (التكاليف والميزانيات، النفقات).

هـ. الإدارية: (التخطيط، التقييم الموجه، الرقابة).

و. الأمان أو الضمان: (حماية الأشخاص وممتلكاتهم)¹⁵.

توصل فايول من خلال خبرته وممارسته للعملية الإدارية ومن خلال مطالعته للعملية الإدارية إلى وضع نظريته في المبادئ الإدارية وحدد فيها أربعة عشر مبدأ وهي الأهم من وجهة نظره، وقال إن القدرات الإدارية للفرد يمكن دراستها في قاعة الدرس ثم صقلها في المصنع، ولفت فايول الانتباه إلى أن نظريته مرنة بطليعتها مما يجعل من الممكن استخدامها في كافة الظروف والمواقف التي تمر بها المنشأة، والمبادئ الأربعة عشر لفايول هي كما يلي¹⁶:

تقسيم العمل والتخصص في أجزائه ويقصد بهذا المبدأ الإداري تقسيم العمل على الأفراد والجماعات والتخصص الفردي في كل جزء من أجزاء العمل، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد، ويشمل التقسيم كل من العمل الإداري والفني.

السلطة والمسؤولية: السلطة هي الحق في إصدار الأوامر والتعليمات والمذكرات والقرارات وإلزام المرؤوسين بتنفيذها، أما المسؤولية فهي مرتبطة ونابعة من السلطة، وتعني محاسبة المقصرين والمهملين لعملهم ومكافأة المهتمين والمنتجين...الخ.

النظام: ويقصد بذلك احترام الأفراد العاملين للأنظمة والقوانين المعمول بها، فهي محددة لسلوك المرؤوسين والرؤساء ويتم فرض عقوبات على من يخالف هذه القوانين الانضباطية.

وحدة الأمر: ويعني ذلك أن لا يتلقى المرؤوس الأوامر والتعليمات من غير المباشر منعاً للإرباك والازدواجية في إصدار الأوامر.

وهنا نلاحظ الاختلاف بين فكر تايلور الذي سمح بان يتلقى المرؤوس التعليمات والأوامر من أكثر من رئيس، في حين رفض فايول هذا المبدأ وحدد إصدار الأوامر لكل مرؤوس من الرئيس المباشر فقط.

وحدة التوجيه تتعلق بالتنظيم أي أن هذا المبدأ يطبق على الوحدات الإدارية حيث تخضع كل وحدة إدارية لخطة واحدة ورئيس واحد.

خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة ويقصد بذلك وضع الأولوية للمصلحة العامة، فإذا تعارضت مصلحة الفرد مع مصلحة الجماعة أو المنشأة فلا بد من الأخذ بالمصلحة العامة للجماعة والمنشأة.

المكافأة والتعويض يجب أن يحصل العامل على اجر عادل يتناسب مع قدراته ومؤهلاته ومستويات المعيشة السائدة، وهو أمر مهم للغاية لكي يتحقق الرضا للعامل ويشكل حافزا قويا لزيادة إنتاجيته بالنوع والكم المطلوبين.

المركزية إن رأي فايول بخصوص هذا المبدأ هو أن يحتفظ المدير بالقرار النهائي وتفويض السلطة إلى المرؤوسين بالقدر الذي يتناسب مع مهامهم وواجباتهم ولتساعدتهم على تنفيذ ما يطلب منهم من مهام استثنائية

تدرج السلطة : يقصد فايول بهذا المبدأ احترام التسلسل التنظيمي والمستويات الإدارية في تنفيذ الأعمال.

الترتيب: يؤكد هنري فايول على ضرورة وضع ترتيب ملائم للأشياء (الأدوات والآلات... وللأفراد العاملين فالترتيب نوعان، **الأول**: ترتيب مادي يشمل وضع الأجهزة والمواد والآلات في أماكن معروفة وثابتة حتى يسهل الاستدلال عليها فورا، **الثاني**: ترتيب اجتماعي ويشمل أن يكون لكل موظف مكان ثابت ومعروف لزملائه في العمل.

المساواة: أي على المدراء والرؤساء الإداريين ومشرفي العمل أن يكسبوا ولاء المرؤوسين ، وعدم تحيز المديرين والرؤساء عند التعامل معهم، فالمساواة في المعاملة تعتبر شرطا لتحقيق الرضا عندهم.

الإستقرار في العمل: ويقصد فايول بهذا المبدأ أن على المنشأة المحافظة على الأفراد ذوي الإنتاجية العالية وتوفير الاستقرار الوظيفي لهم.

المبادرة: إن على المدير أن يشجع مرؤوسيه على التفكير الايجابي وتقديم المبادرات والاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تطوير العمل وحل المشكلات، وإن على المدراء مناقشة هذه المبادرات والأفكار مع المرؤوسين.

التعاون دعى فايول إلى التعاون بين العاملين أنفسهم، وتعاون العاملين مع رؤسائهم، كما دعا إلى العمل الجماعي وتنمية روح الفريق ففي التعاون قوة للتنظيم والمنظمة.

المبادئ الإدارية:

يرى فايول أن الإدارة هي تفكير واعتقادات، لذلك إعتنى كثيرا بنوعية الإدارة واقترح أربعة عشر مبدأ للارتقاء بمستوى الإدارة وتحقيق فاعليتها. وهذه المبادئ هي:

تقسيم العمل بمعنى أن يعطى كل عامل جزء صغير من العمل لإنجازه لكي يكون متخصصا في هذا الجزء.

السلطة والمسؤولية وهذا يعني أن السلطة هي حق إصدار الأوامر، والإرتباط الوثيق بين السلطة والمسؤولية، وأن هذه الأخيرة موازية للسابقة ومنبثقة عنها. أن السلطة هي مزيج مكون من السلطة الرسمية المستمدة ومن المنصب واختصاصاته، والسلطة الشخصية التي قوامها الذكاء والخبرات والقدرة على القيادة.

القواعد المنظمة للعمل: قواعد واتفاقات تحدد بوضوح العلاقة بين الأطراف المختلفة في المنظمة والتي يجب أن تطبق بعدالة وقانونية.

وحدة الأوامر: إن كل موظف أو عامل يجب أن يتلقى الأوامر من رئيس واحد فقط.

وحدة الإتجاه: أو وحدة التوجيه إن جهود أي فرد في المنظمة يجب أن تتسق وتركز بنفس الإتجاه.

خضوع مصالح الأفراد لمصالح المنظمة :يجب أن يكون هناك تكامل بين مصالح الأفراد ومصالح المنظمة لكن الأولوية تعطى لمصالح المنظمة إذا حصل تعارض بين المصلحتين .

مكافأة العاملين بعدالة : يجب أن تدفع للعاملين أجور مجزية مع حوافز مناسبة للمجهودات التي يبذلونها

المركزية أو تفويض السلطة: ويقصد به مدى وتركيز السلطة أو توزيعها، وهذا المدى يختلف من منظمة إلى أخرى، وتحكمه ظروف وعوامل متداخلة في الموقف الإداري. إن القرارات المتعلقة بالسياسات العامة والمهمة يجب أن تتركز بيد الإدارة العليا.

التدرج الهرمي: يجب أن تخضع الاتصالات لمبدأ التسلسل الهرمي حسب خط السلة من أعلى إلى أسفل أو بالعكس.

الترتيب: وضع الشيء المناسب في مكانه المناسب حيث يتطلب الأمر معرفة دقيقة بالمتطلبات الإنسانية والموارد المتعلقة بها. ويقسمه فايول إلى قسمين :

نظام مادي : يعنى بوضع الآلات و الأدوات والمعدات في مكانها المناسب لمصلحة العمل .

نظام اجتماعي : يهتم بوضع كل شخص في المكان المناسب ، كما يتهم بتنسيق الجهود وتحقيق الإنسجام بين نشاطات الواحات المختلفة في التنظيم.

العدالة في المعاملة: يجب أن يكون المدراء عادلون وأصدقاء للعاملين ، وعلى علاقة طيبة عند التعامل مع المرؤوسين.

استقرار الكادر: يجب أن يكون دوران العمل أقل ما يمكن، وعدم ترك الموظفين للعمل، ويجب أن يشجع مبدأ تكريس العامل حياته للعمل في منظمة واحدة.

المبادرة: المبادرة هي إعداد الخطط وكيفية تنفيذها ويطلب الرؤساء بإعطاء الفرصة للمرؤوسين لممارسة المبادرة في العمل وإعداد المقترحات وتنمية روح الابتكار.

روح الفريق :حيث يشجع العاملون على العمل ضمن فريق وعلى الإدارة أن تدعم هذا الاتجاه وتشعرهم بالتوحد والترابط¹⁷.

الانتقادات الموجهة للنظرية :

- إهمال الجانب الإنساني: النظرة الميكانيكية للمنظمة التي تُغفل الدوافع النفسية، والاحتياجات الاجتماعية، والتفاعلات غير الرسمية بين الموظفين.
- الجمود والمركزية: الاعتماد المفرط على الهياكل الهرمية والمركزية الشديدة، مما يحد من المرونة ويضعف قدرة الموظفين على المبادرة والابتكار.
- الطابع النظري (غياب التجريب العلمي): استمداد المبادئ من الخبرة الشخصية بدلاً من الأبحاث العلمية المنهجية، مما جعلها توصف بأنها "قواعد عملية" وليست "قوانين علمية".
- فرضية "النظام المغلق": تجاهل تأثير البيئة الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية والتقنية) على المنظمة، والتركيز فقط على التفاعلات الداخلية.
- التناقضات الداخلية: وجود تعارض أحياناً بين بعض المبادئ، مثل التداخل بين "وحدة الأمر" و"تقسيم العمل" في المنظمات ذات الهياكل المعقدة.
- عائق أمام السرعة: سلاسل القيادة الطويلة والالتزام الصارم بالإجراءات الرسمية يؤدي إلى بطء في اتخاذ القرارات والتواصل في المنظمات الحديثة.

نظرية البيروقراطية ماكس فيبر

باحث ألماني في علم الاجتماع، أراد من خلال أبحاثه التعرض للجانب الإنساني والاجتماعي في المؤسسة مركزاً على العلاقة بين الفرد والسلطة داخل المؤسسة، وكيف يمكن تجنب عملية التعسف التي قد يلجأ إليها بعض المسؤولين في الأعلى ومنه حماية العامل من خلال ترسيخ السلطة على بعض المبادئ فيما يتعلق بالعمل في المكاتب، جمع أفكاره في كتاب صدر سنة 1922 عنوانه "الاقتصاد والمجتمع".

النموذج البيروقراطي وخصائصه:

الوصول إلى نموذج ينظم العمل في المكاتب يضع من خلاله قواعد رسمية في وثائق مكتوبة ورسمية حيث صمم فيبر نموذج للعمل إعتبره الأحسن والمثالي أطلق عليه "الإدارة البيروقراطية" يراها أحسن توليفة للتوافق في العمل حيث تتكون من كلمتين

Bureau أصلها فرنسي تعني المكتب.

Cratie أصلها يوناني تعني: الحكم .

أما خصائص النموذج :تتلخص فيما يلي:

-تقسيم العمل والتخصص حيث يتم توزيع وتحديد سلطة كل فرد وهي سلطة مشروعة بحكم انها واجبات رسمية

-يتم تنظيم المكاتب في شكل سلم هرمي للسلطة مما ينتج عنه سلسلة من الأوامر

-اختيار جميع العاملين على أساس المؤهلات الفنية عن طريق الامتحانات الرسمية واستنادا للتعليم والتدريب بمعنى الرجل المناسب في المكان المناسب.

-الموظفون يعينون ولا ينتخبون

-الموظف الإداري لا يملك الوحدة التي يديرها بل يوجد ارتباط دائم بينه وبين الإدارة يؤدي إلى

استقراره في وظيفته وصعوده السلم الهرمي بالترقية استنادا إلى الأقدمية والاستحقاق

-على الموظف الإداري أن يخضع لقوانين وضوابط ورقابة شديدة فيما يتعلق بسلوكه أثناء تأدية مهامه الرسمية وهي ضوابط ليست شخصية وتطبق بشكل موحد في جميع الحالات.

مقومات البيروقراطية:

ترتكز الظاهرة البيروقراطية على مجموعة من الخصائص البنوية والمقومات البارزة التي يمكن حصرها فيما يلي:

أ. **تمركز السلطة:** بمعنى أن هناك تركيزا للسلطة في الإدارة العليا التي تتحكم في باقي الفروع

الإدارية الأخرى، وهذا ما يسمى أيضا بمبدأ المركزية في الإدارة.

ب. **هرمية السلطة:** ويعني هذا أن الإدارة تخضع لهرمية على مستوى السلطة، فهناك السلطة

المركزية على مستوى الإدارة العليا، والسلطة الإستشارية على مستوى الإدارة الوسط،

والسلطة التنفيذية على مستوى الإدارة الدنيا وتستوجب هذه الهرمية احترام قرارات السلطة

العليا ودرجاتها المتفاوتة.

وفي هذا الصدد، يقول محمد حسن العمارة والتنظيم البيروقراطي قد يكون تنظيما يتميز

بمستويات هرمية عديدة، من القمة إلى القاعدة، وهذا ما يسمى بالبنية الطويلة، أو قد تكون

المستويات الهرمية بين قمة هرم التنظيم وقاعدته محدودة، وهذا ما يسمى بالبنية السطحية ،

كما قد يكون التنظيم البيروقراطي مركزيا أو لامركزيا، وفي البنية المركزية تتركز معظم

الخدمات الإدارية والإشرافية في مكتب مركزي، بينما في بنية التنظيم البيروقراطي اللامركزي فإن المهام والخدمات الإدارية والإشرافية تتوزع على مكاتب التنظيم المختلفة¹⁸.

ويبدو أن البيروقراطية قد تكون مركزية أو لامركزية، تشتغل بأسلوب التركيز أو أسلوب اللاتركيز وقد تكون الهرمية ذات بنية طويلة عندما تتسع المسافة بين القمة والقاعدة، وقد تكون ذا بنية سطحية عندما تضيق المسافة بين القمة والقاعدة.

ت. تقسيم العمل: تتبنى البيروقراطية على تقسيم الأعمال والمهام على المستخدمين والموظفين حسب خبرتهم المهنية، وحسب تخصصاتهم وشهاداتهم العلمية. وترفض البيروقراطية تعدد التخصصات والمهام عند الموظف الواحد.

ث. احترام القوانين: تستند البيروقراطية إلى مجموعة من الأوامر والنواهي واللوائح القانونية والتشريعية. وغالبا، ما تكون تلك القوانين مكتوبة وموثقة بشكل جيد. وهذه القوانين هي التي تتحكم في الإدارة من أجل اختيار نوع الأساليب والإجراءات والمساطر التي يمكن استعمالها في موقف إداري ما كتحفيز الموظفين أو تأديبهم على سبيل التمثيل.

ح. حرفية القوانين وآلياتها: تلتزم الإدارة البيروقراطية باحترام القوانين بحرفيتها النصية، وتطبيقها بشكل آلي، ولو باستعمال القوة.

ح. فصل العمل عن حياة الشخص: ويعني هذا أن البيروقراطية تهتم فقط بالعمل والإنتاجية والمردودية والعقلانية الآلية والتحفيز الاقتصادي، دون الاهتمام بالعامل أو الموظف أو المستخدم من النواحي النفسية والإنسانية والاجتماعية، أو التركيز على العلاقات الإنسانية.

خ. التوظيف وفق الكفاءة: ينتقى الموظفون الإداريون وفق الخبرة والكفاءة المهنية والعلمية. أي: "يتم اختيار البيروقراطيين وترقيتهم على أساس ما يمتلكونه من مؤهلات وإلمام بالقواعد الرسمية والسوابق الإجرائية وليس بسبب أي ارتباطات شخصية. و لهذا السبب، فإن البيروقراطية تستتبع كذلك مستويات عالية من التنقيف للنخبة الإدارية، وإلماما على الأقل بمهارات القراءة والكتابة للمشاركين الآخرين بها. ويرى فيبر في البيروقراطية كيانا أشبه بالآلة العالية الفعالية، وأنها سوف تحل محل المزيد والمزيد من المؤسسات الاجتماعية مع ما سينجم عن ذلك من تبعات مصيرية.

ويعني هذا كله أن الوظيفة مرتبطة بمبدأ الإستحقاق الوظيفي القائم على الشهادة والخبرة و الإحترافية المهنية.

د.النظام والإستقرار: تهدف الإدارة البيروقراطية إلى توفير نوع من النظام المؤسساتي، والحفاظ على استقرار المنظمة، والتركيز على الانضباط بغية تحقيق الأهداف المسطرة. لذا، ترفض الإدارة البيروقراطية مبدأ التكيف مع الظروف الواقعية، أو التأقلم مع المحيط الخارجي الذي يستوجب مرونة في المساطر والإجراءات الإدارية.

ذ.التسلسل الوظيفي: ويعني هذا أن الإدارة البيروقراطية قائمة على إحترام التسلسل الإداري على مستوى المسار الوظيفي، واحترام الدرجات الوظيفية والمهنية.

ر. الشرعية : ويعني هذا أن البيروقراطية نظام شرعي وعقلاني يؤمن بالكفاءة وتحديد الأهداف بشكل إجرائي أو إستراتيجي .ومن هنا، تقتزن الشرعية بالفعل العقلاني الهادف، و يرتبط هذا الفعل بالتخطيط و الترشيذ العقلاني والتدبير الجيد.

خصائص التنظيم البيروقراطي:

من خلال تحليل ماكس فيبر للهيئات والمؤسسات الحكومية البيروقراطية التي يجب أن تعتمد على مجموعة من السمات كالرشد والعقلانية والموضوعية التي تضمن العمل بكفاءة عالية، استطاع أن يتوصل إلى نمطه المثالي وهو ما يسمى بالتنظيم البيروقراطي، الذي ينطبق تماما على المنظمات العامة الحكومية. يمكن تلخيص خصائص هذا التنظيم بما يلي¹⁹:

أ. توزيع العمل: في كل تنظيم مجموعة من المهام و الوظائف موضوعة وفق الهيكل التنظيمي الإداري للمنظمة الحكومية ولهذا يجب توزيع الأعمال على المراكز الوظيفية و الأشخاص بما يتناسب و المؤهلات مع ضرورة مراعاة الرغبات الشخصية للعاملين إذا توفر المناخ الملائم لذلك.

ب. التخصص الوظيفي: في ضوء التنظيم الوظيفي فإن كل مؤسسة حكومية لها هيكلها و ملاكها الوظيفي الخاص المحكوم بمجموعة من القواعد و المعايير الرسمية للمنظمة. و لكل وظيفة تخصص محدد و مهام ثابتة.

ت. تسلسل السلطة الرئاسي: التنظيم الإداري البيروقراطي كغيره من أنظمة الإدارة له مستويات إدارية عليا تكون مسؤولة عن الإشراف على المستويات الإدارية الدنيا وتوجيهها وقياس وضبط أدائها. كما أن السلطة التي تعني القدرة والقوة على إصدار القرارات يجب أن يتم توزيعها وتحديد مداها ومجالها لكي يتسنى للقائمين عليها إمكانية أداء الواجبات الملقاة على عاتقهم وممارستها وذلك على أساس التدرج الهرمي.

ث. تعيين الموظفين: يتم تعيين الموظفين عن طريق التعاقد للعمل في مكان محدد حسب المؤهلات والخبرات والقدرات المطلوبة. والتعيين هذا يتم عن طريق المستويات الإدارية العليا وفق معايير موضوعية وعلمية دقيقة بعيدة كل البعد عن الأهواء الشخصية.

ج. تحديد طرق الأداء و ضوابطه: يعتمد التنظيم البيروقراطي على طرق و أساليب إنتاجية وتنظيمية وإدارية محددة و رسمية و تطبق بصفة دائمة على العاملين كافة في التنظيم الحكومي، ولهذا فالالتزام بهذه الطرق والأساليب عند أداء المهمات الإنتاجية و الإدارية أمر مسلم به. كما أن الطرق والأساليب الإدارية والإنتاجية موضوعة وفق ضوابط و معايير علمية و موضوعية لتحقيق الاستخدام الرشيد للطاقات بعيدا عن الميول والأهواء الفردية و الشخصية.

ح. التدوين الكتابي: بما أن هناك مجموعة من الوظائف والإدارات المركزية والفرعية والتخصصات المختلفة في المنظمة الحكومية فإن شبكة الاتصال من هذه المراكز الوظيفية وإليها متشعبة و معقدة لهذا فإن انتقال المعلومات و تبادلها يجب أن يتم بصورة مكتوبة و موثقة. كما أن إصدار الأوامر والقرارات واتخاذ بعض الإجراءات يجب أن تبلغ وتنقل بصورة مستندية إلى الدوائر المعنية.

خ. الترقية: تعتمد الترقية لمستوى وظيفي أعلى على الأقدمية في العمل أولا ومن ثم الكفاءة.

د. الرشيد والعقلانية: القرارات المتخذة يجب أن تكون لمصلحة المنظمة بطريقة حكيمة ورشيدة تجعل العاملين لديهم القناعة في القيام بهذا العمل لأنه يخدم المصلحة العامة و ليس المصلحة الشخصية.

ذ. الإحتراف الوظيفي: بما أن غالبية الاختصاصات و المراكز الوظيفية تحتاج إلى خبرات طويلة في مجالات أعمالها فلا بد للموظف الذي يشغل وظيفة معينة في التنظيم الإداري أن يمتهنها، على أن يكون لهذه المهنة مسار محدد إلى الإمام ومستقبل يضمن للموظف العيش الكريم و يتيح له إمكانية تحقيق الذات من خلال إبراز إمكاناته و مبادراته الشخصية في العمل وإحتراف العمل الوظيفي والمهني في المؤسسات الحكومية. وهذا الاحتراف الوظيفي يجب أن يدعم ب:

-ولاء الموظف لمؤسسته و عمله

-احترام المؤسسة و إدارتها للموظف و تقديره و إحساسه بأهميته

-التدرج الرتبوي للأعلى بالنسبة للموظف الذي يتمتع بمؤهلات تنتج له الترقية

-احتفاظ الموظف بوظيفته بشكل دائم مع حصوله على الراتب والأجر الذي يتناسب مع مركزه وجهده المبذول وأدائه الفعلي.

الانتقادات الموجهة للنظرية البيروقراطية:

من أهم الانتقادات نذكر ما يلي

-يتمثل هدف " فيبر "في القضاء على التعسف في السلطة من خلال الممارسة للوظيفة الإدارية لكنه أهمل التنظيم الرسمي وتأثيره على سلطة المؤسسة.

-اعتبر الإنسان آلة تنفذ الأوامر ويكون بذلك قتل من خلال نموذج روح المبادرة والإبداع لدى العامل، فأصبح نموذج من بعد مثالا للمماطلة والتعسف في سن القوانين وتطبيقها.

-إهمال أثر الظروف والعوامل الخارجية في نجاح وفعالية التنظيم البيروقراطي.

أسئلة الخروج:

-هل تعتقد أن البيروقراطية الفيبيرية لا تزال صالحة لإدارة مؤسسات اليوم التي تتطلب مرونة وسرعة في ظل التغيرات التكنولوجية؟

-هل يساهم الذكاء الاصطناعي في تحقيق "بيروقراطية مثالية" (أتمتة القرارات)، أم أنه يعيد إدخال عنصر "الغموض والتحيز" (تحيز الخوارزميات) في الإدارة؟

المحاضرة السادسة: النظريات النيوكلاسيكية للتنظيم (مدرسة العلاقات الإنسانية)

اهداف المحاضرة السادسة:

- اكتشاف "الجانب الخفي" للتنظيم: إدراك أن هناك قواعد "غير رسمية" (تفاعلات اجتماعية) تحكم سلوك العمال وتتجاوز القواعد الرسمية المكتوبة.
- تحليل تجارب "هاوثورن" فهم كيف ساهمت هذه التجارب في تغيير نظرة الإدارة للعامل، من "ترس في آلة" إلى "كائن اجتماعي".
- إبراز دور الجماعة: فهم كيف تفرض الجماعة المهنية "معاييرها الخاصة" على أعضائها، وكيف يمكن لهذه المعايير أن تعزز الإنتاجية أو تعيقها.

أسئلة الدخول:

- هل تؤثر "الإضاءة" أو "ظروف العمل المادية" وحدها في إنتاجية الفرد؟ أم أن هناك عوامل نفسية واجتماعية أكثر أهمية؟
- لماذا قد يميل الموظف إلى إخفاء قدراته الحقيقية عن الإدارة وإخضاع إنتاجيته لـ "معيار الجماعة"؟
- هل العامل يعمل فقط من أجل الأجر (الإنسان الاقتصادي)، أم أن هناك حاجات أخرى مثل "الانتماء" و "الاعتراف" و "التقدير"؟

نظرية جورج التون مايو

التون مايو هو مؤسس مدرسة العلاقة الإنسانية في الإدارة التي كانت رد فعل لإهمال النواحي النفسية والاجتماعية عند العمال من قبل فايول وتايلور، ولهذا ركزت هذه المدرسة على الاهتمام بالإنسان كإنسان من خلال اتصاله وتفاعله مع الجماعة، وأثبتت بأن العلاقات

الاجتماعية والعوامل النفسية لها دور كبير في زيادة الإنتاجية وهذا عبر عدد من التجارب عرفت بتجارب هاوثرن.

يُعتبر إلتون مايو مؤسساً لمدرسة العلاقات الإنسانية وهو مشهور بأبحاثه المتعددة، وتجارب هاوثرن على وجه الخصوص التي أجراها في ثلاثينات القرن العشرين، والتي أظهرت أهمية تأثير المجموعات على السلوك الفردي للعمال. لقد حاول في البداية بحث سبل رفع الإنتاجية عبر سلسلة من التجارب، كتغيير ظروف الإضاءة في ورشات العمل مما سمح له باكتشاف أن إنتاجية العمال لا تتعلق بالعوامل المالية والمادية، بل تتعلق بعوامل اجتماعية، كالصداقة داخل محيط العمل، وبمدى شعور العمال بالأهمية.

لقد أسفرت هذه الدراسات على نتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

العمل الصناعي هو عمل جماعي، فالعامل ليس كائناً فردياً يسعى إلى إشباع غاياته الأنانية، إنما يستمد كثيراً من مقوماته الذاتية من الجماعات غير الرسمية في المنشأة، وذلك في معظم مجالات العمل الصناعي، وتؤدي هذه الجماعات دوراً مؤثراً في حياة العامل، وخاصة فيما يتعلق بالإحساس بالأمن وأنماط السلوك الصادرة عنه، والقدرة على الأداء والإنتاج وغير ذلك.

يساعد الاهتمام بالعامل واحترامه وتقديره كثيراً على تعزيز حوافز الإنتاج في العمل، فقد أدى الاهتمام الخاص الذي وجدته الجماعات المبحوثة طوال سنوات الدراسة إلى زيادة الإنتاجية، فالتقدير والاحترام يشبع حاجات العامل إلى الأمان والاستقرار كما يؤدي إلى ارتفاع الأجور.

إن الشكوى والتذمر والقلق الذي يظهر في حياة العمال يعكس في حقيقة الأمر مواقف شخصية أو اجتماعية مختلفة، وهي ليست حقائق في حد ذاتها، إنما أعراض ودلائل على مسائل أخرى.

تجارب التون مايو

تعتبر محاولة إلتون مايو (Elton Mayo) وأعوانه في التجارب المعروفة بإسم تجارب هوثرن والتي أجريت في شركة وسترن إلكترونيك (Western Electric) بمصنع (Howthorne) بمدينة شيكاغو أولى المحاولات المكثفة لدراسة أثر العوامل المادية للعمل على الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وقد بدأت هذه التجارب بمحاولة ترمي إلى اختبار العلاقة بين كثافة الإضاءة والكفاءة الإنتاجية للعاملين. وتمثلت في معرفة :

*/ الإضاءة وتأثيرها على إنتاجية العمل.

*/ ساعات العمل وطول فترات الراحة وإنتاجية العمل.

*/ الصداقة داخل محيط العمل وتأثيرها على الإنتاجية.

*/ الحافز المادي وأثره على الإنتاجية.

*/ مقابلات شخصية استهدفت دراسة اتجاهات ومشاعر العاملين.

فكانت نتائج التجارب مايلي

- ميل الأفراد العاملين في وحدة إنتاجية واحدة إلى تكوين تنظيمات غير رسمية فيما بينهم.

- تأثر تصرفات الأفراد داخل التنظيم بالإطار الذي ترسمه لهم الجماعة.

- أن الحوافز المعنوية تقوم بدور حيوي في تحفيز الأفراد للعمل.

- إن طاقة الفرد للعمل لا تتحدد طبقاً لطاقته الفسيولوجية وإنما أيضاً طبقاً لطاقته الاجتماعية من حيث شعوره بالرضا والتفاهم القائم بينه وبين رؤسائه من ناحية، ودرجة التعاون مع زملائه في العمل من ناحية أخرى.

- دور القيادة غير الرسمية في التأثير على سلوك الأفراد داخل التنظيم من حيث تكوين الجماعات ونمط العلاقات بينهم.

وباختصار، فإن أبحاث وسترن إيكتريك تعد في الواقع بمثابة عودة التفكير السليم إلى علاقات العمل، ويرجع ذلك للأسباب التالية:

1- إن هذه التجارب قد أثرت الفكر الإداري بعدد من الفروض والآراء والأفكار التي أسهمت في دراسة وتفهم المواقف الإنسانية والسلوكية في محيط الأعمال.

2- أن هذه التجارب قد مهدت السبيل لظهور منهج جديد في التفكير، وهو المنهج السلوكي الذي يمكن من خلاله اكتشاف المشكلات الإنسانية المعقدة والتعرف على أساليب علاجها.

3- أن هذه التجارب قد ساعدت في إلقاء الضوء على المتطلبات الأساسية الواجب توافرها لخلق التعاون الفعال بين الإدارة والعمال، فالعمال ليسوا أفراداً منعزلين بعضهم عن بعض الآخر ولا يمكن النظر إليهم كوحدات متفرقة، فهم يشكلون جماعة واحدة، وبتعاونهم وتضافرهم وحماسهم في عملهم يتحقق الهدف الذي يسعى إليه التنظيم.

ومن هذا المنطلق. يتضح أن دراسة إلتون مايو تعتبر أول دراسة تعنى بالسلوك الإنساني في التنظيم كما تعتبر في الوقت نفسه أولى المحاولات العلمية الجادة والعملية لتفسير أثر السلوك الجماعي على محيط العمل وضرورة مراعاة الإدارة للعنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية، وإنما أيضاً من النواحي النفسية والاجتماعية، فقد أسهمت هذه التجارب في نشر الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل، مما أدى إلى كثير من أنواع التغيير في الممارسة الإدارية خلال الثلاثينات من هذا القرن ومن الآثار العلمية نذكر ما يلي:

- ظهرت لأول مرة إدارة مهمة في المشروعات تسمى " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية" تتولى الاهتمام بحسن استخدام الموارد البشرية المتاحة والعمل على رفاهيتها وحل مشكلات العاملين، بل وصل الأمر إلى حد وجود أقسام للتحليل النفسي داخل هذه الإدارات.

- بدأت الإدارة العامة والخاصة تعترف بحق العاملين في الحصول على إجازات سنوية وبدأت ساعات العمل الأسبوعية تنخفض تدريجياً حتى وصلت الآن إلى أربعين ساعة أسبوعياً في معظم دول العالم.

- بدأ الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية فتقررت وجبات العاملين "خاصة في المصانع والمناجم" وساعة للراحة وتقرر علاج العاملين مجاناً ورعايتهم صحياً والتأمين عليهم .

- بدأ تدريب الرؤساء والمشرفين على مراعاة أصول العلاقات الإنسانية والمعاملة الحسنة للعاملين معهم حتى ترتفع روحهم المعنوية وتزيد قابليتهم للتعاون.

نظرية ابرهام ماسلو

هو عالم نفس امريكى وضع عام 1932 نظريته المعروفة بـ "هرمية الحاجات الإنسانية انطلق ابراهام ماسلو في دراسته للدافعية من فرضية أن معظم الناس يحفزون من خلال الرغبة في إشباع مجموعات محددة من الحاجات ووضع نموذجاً لهرمية هذه الحاجات مبتدئاً بالحاجات الأساسية في قاعدة الهرم وتليها الحاجات الأخرى تباعاً إلى قمة الهرم . ويقوم الإنسان وفق آلية الدافع بإشباعها بالتناوب وحسب أهمية الحاجة و ضرورتها فيما قبل الإشباع . فإشباع هذه الحاجات عملية مستمرة استمرار حياة الإنسان وتتم بالتناوب وفق الضرورة. فإشباع حاجة لا يعنى زوالها

من هرمية الحاجات التي وضعها ابراهيم ماسلو بل إفساح المجال الى حاجة أخرى تبرز أهميتها بعد الحاجة المشبعة لتعود الحاجة المشبعة عندما يحين وقتها لتعلو سلم الأولويات للإشباع وهكذا. وفيما يلي موجز لأهم الحاجات الواردة فى هرمية ماسلو للحاجات الإنسانية :

أهم الحاجات لماسلو

أولاً: الحاجات الفسيولوجية أو حاجات وظائف الأعضاء:

تهدف هذه الحاجات إلى المحافظة على حياة الإنسان و بقائه وهى تقع ضمن هرمية لا متناهية فى اولويات اشباعها عندما تبرز الحاجة لاشباعها ومن هذه الحاجات على سبيل المثال لا الحصر حاجة الانسان الى الهاء (اوأكسجين) و الى الماء و الطعام و الى الراحة و النوم والى الملبس و الجنس للمحافظة على النسل و استمرار بقاء الانسان ...الخ وتحتل هذه الحاجات عادة سلم الاولويات و قاعدتها الرئيسية فى هرمية ماسلو.

ثانياً: حاجات الأمن و الأمان:

أن حاجات الأمن تتخلص فى توفير العناصر المادية التى تحمى الإنسان من الضرر المدي والمعنوي عليه وعلى ذويه ومن يحب وكذلك حماية حاجاته الفسيولوجية وما هو له فى هذه الحياة. بناء على اقتناع الإنسان بما يشبع له من حاجات الأمن يتولد لديه _شعور بالاستقرار والاطمئنان وهو ما يسمى بحاجات الأمان وهى حاجات نفسية يحتاجها الإنسان للحفاظ على سلوكه و توازنه الطبيعي. ومثال على حاجات الأمن القوانين و الأنظمة و التعليمات و الإجراءات التى تمنع الإنسان من الاعتداء على أخيه الإنسان مما يولد لدى الناس عند توفر العناصر المادية (الأمن) لتطبيق ذلك شعوراً بالأمان أي بالارتياح و الاطمئنان.

3-الحاجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الحب و الانتماء:

و هي حاجة الفرد أن يكون مقبولا المجتمع الذي يعيش فيه و أن تتاح له فرصة في التعامل بود و التعاون مع أفراد ذلك المجتمع و أن يتمكن من إقامة علاقات ود و محبة و مشاركة مع الآخرين كتكوين الصداقات و المشاركة في الأعمال الجماعية و الزواج ..الخ أي أنها حاجة الإنسان إلى الشعور بأنه غير مرفض و أنه منبوذ أو وحيد في بيته.

4- حاجات الاحترام او التقدير

وتعتبر هذه الحاجات من أهم الأمور التي تؤثر على سلوك الإنسان مع نفسه ومع الآخرين وخاصة في مجال التوازن والاستقرار النفسي والتفاعل الايجابي مع الآخرين . ويمكن تصنيف هذه الحاجات إلى:

أ- حاجات احترام الذات

وهي الحاجات المادية أو المعنوية أو السلوكية التي يعتبرها الإنسان حقاً له في ضوء الواقع الذي يعيشه و أن التنازل عنها أو عدم القدرة في الحصول عليها ينقص من قيمته في نظره أمام الآخرين وبالتالي يهز ثقته بنفسه. ففقد المرء و حقه في الاستقلالية بنشاطاته وعمله و حريته في الاختيار مثلاً وعدم الشعور بالذنب أو ما يسمى ب "جلد الذات " هي مظاهر لهذه الحاجات التي تؤثر على شخصية و تفاعل المرء ايجابيا مع بيئته. فهذه الحاجات هي إذن كل ما يعزز ثقة المرء بنفسه والاعتزاز بها و الاعتداد بما يعمل و الاقتناع و الافتخار بسلوكه الذات .

ب- حاجات التقدير الاجتماعي

على خلاف حاجات احترام الذات التي ينظر المرء إليها من خلال تقويمه لسلوكه الشخصي فان حاجات التقدير الخارجي هي تقويم المرء لسلوك الآخرين تجاهه و كيف ينظرون إلى سلوكه وإنجازاته أي تقدير الآخرين للفرد من خلال الاعتراف بكفاءته و إعطائه المكانة الاجتماعية المناسبة له بين أعضاء المجتمع و هي لا شك تؤثر في حاجات احترام الذات بشكل طردي.

5- حاجات تحقيق الذات:

وهي شعور الفرد بكفاءته و مهارته و رغبته في أن تتاح له الفرصة لاستغلالها و استثمارها من خلال انجازات يتعرف بها الآخرون في مجتمعه فهي أشبه بالدور الذي يعتقد المرء أن عليه أن يقوم به في المجتمع لإثبات حضوره و شخصيته و بالتالي قيمته في نظر المجتمع . فهذه الحاجات وأن انطلقت من مشاعر وأحاسيس الفرد فإن تأكيدها يأتي من مشاعر وأحاسيس الآخرين تجاه ما يقدم الفرد من انجازات.²⁰



سلم الحاجات لأبراهام ماسلو

ويمكن تلخيص نظرية ماسلو كالتالي:

اعتقد ماسلو أنه عند إشباع أي مستوى من الحاجات، لا يعود هذا المستوى محفزاً للفرد. وسيتطلب إشباع الحاجات التي في المستوى الأعلى. سيظل الأفراد محفزين دائماً، طالما يتم إشباع رغباتهم المستوى تلو الآخر، حتى يصلوا للمستوى الأخير "إدراك الذات". لذلك حتى يتمكن المدراء من تحفيز موظفيهم، يجب عليهم أولاً أن يحددوا المستوى الذي يحتاجه الفرد، ومن ثم إشباعه، والارتقاء حتى الوصول لآخر مستوى.

لقد نجحت مدرسة العلاقات الإنسانية في تشخيص وتحليل عوامل ومتغيرات مؤثرة على سلوك الفرد في المنظمة وهو ما أثبتته الدراسات الميدانية والعملية، إلا أنه رغم ذلك لم تسلم مدرسة العلاقات الإنسانية من العديد من الانتقادات التي وجهت لها:

- على الرغم من اهتمامها بالعوامل الإنسانية والحوافز الجماعية للفرد العامل إلى أنها لم تأت بجديد، فقد ظلت مشاكل الإنتاجية هي المحور الذي تدور فيه مدرسة العلاقات الإنسانية بمعنى أن هدف الاعتراف بالتنظيمات غير الرسمية للعاملين وتحسين القيادة ورفع الروح المعنوية للعمال هي وسائل تستخدمها الإدارة لزيادة الإنتاج.

- اهتمت هذه المدرسة بالجانب الاجتماعي والمعاملة الحسنة للعامل واعتبرت ذلك هو المتغير الأساسي لزيادة الإنتاجية وأهملت التنظيم الرسمي للمنظمة والجوانب الفنية كعوامل هامة في العملية الإدارية.

-أهملت هذه المدرسة المؤثرات البيئية على المنظمة ولم تستطع تصور حقيقة التنظيم كاملة كنظام فرعي يتأثر بالبيئة الاجتماعية ويؤثر فيها بل ظل اهتمامها بالفرد العامل داخل المنظمة وبالتالي ظلت نظرية جزئية في نظرتها.

أسئلة الخروج:

- إذا كانت هذه المدرسة تعتبر أن "العلاقات الطيبة" تزيد من الإنتاجية، فهل تعتقد أن الإدارة قد تستخدم هذا المدخل "كأداة تلاعب" بالعمال لإخضاعهم دون الحاجة لزيادة الأجور؟
- كيف يمكن الربط بين نتائج مدرسة العلاقات الإنسانية وما ذكره "سان سوليو" حول الهوية المهنية وبناء الذات عبر الجماعة؟

المحاضرة السابعة: النظريات المعاصرة للتنظيم

اهداف المحاضرة السابعة:

- الانتقال من "الجمود" إلى "المرونة": فهم أن فعالية التنظيم تعتمد على قدرته على التكيف مع البيئة (المحيط) وليس على التزامه الحرفي باللوائح.
- استيعاب المدخل النسقي النظر للمؤسسة كأجزاء متفاعلة (مدخلات، عمليات، مخرجات، تغذية راجعة).
- فهم نظرية الظرفية التأكيد على أن "لا وجود لهيكل تنظيمي مثالي"؛ الهيكل الناجح هو الذي يتناسب مع متغيرات البيئة، التكنولوجيا، وحجم المؤسسة.

أسئلة الدخول:

- هل يمكن تطبيق نفس الهيكل التنظيمي لمؤسسة تقليدية في إدارة مستشفى ومؤسسة تقنية (ستارت أب) في نفس الوقت؟
- بما أن المحيط يتغير باستمرار (اقتصادياً، تكنولوجياً، سياسياً)، فهل يمكن للمؤسسة أن تبقى "مغلقة" على نفسها؟
- إذا كانت كل مؤسسة فريدة في ظروفها، فكيف يمكن لمدير اليوم أن يتخذ قراراً "صحيحاً" وسط هذا الغموض؟

مدخل العلوم السلوكية:

أثناء الربع الأول من القرن العشرين كانت الإدارة تتمسك بمبادئ الإدارة العلمية وكان اسم تايلور وزملائه مرتبط بعلم الإدارة الأخذ النمو حيث كانت الإدارة العلمية هي السائدة في ذلك العصر، ومن ثم ظهور البيروقراطية ونظرية العملية الإدارية (التقسيمات الإدارية) ثم جاء ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية لتشكل منحى الفكر الإداري، ففجأة بدأ علماء الاجتماع يهتمون بمشكلات الصناعة وأصبحت القضايا من نوع التحفيز والدوافع موضوعات لها شرعيتها في بحوث الإدارة معلنة عن ظهور مدرسة ونظريات السلوك التنظيمي.²¹

وعليه يعد البعض أن نظريتي س، ص (y, x) للكاتب "دوجلاس ماكريكر" هي البداية الحقيقية للمدرسة السلوكية في الإدارة، فقد ألف كتاب الجانب الإنساني في المنظمة " The Human side of enterprise" الذي صدر عام 1960 يرى "ماكريكر" بأن هناك اتجاهين لفهم فلسفة الإدارة تضمن الأول مجموعة من الافتراضات السلبية والتي هي الأساس لنظرية x، بينما المجموعة الثانية مجموعة افتراضات تناقض الأولى والتي هي الأساس لنظرية y، ويمكن تلخيص متضمنات النظريتين ضمن الجدول الآتي:²²

افتراضات نظرية y حول طبيعة الإنسان	افتراضات نظرية x حول طبيعة الإنسان
1. معظم الناس يرغبون في العمل ويبدلون الجهد الجسمي والعقلي تلقائيا كرهبتهم في اللعب والراحة.	1. الإنسان بطبيعته سلبي ولا يحب العمل.
2. يميل الفرد العادي للبحث عن المسؤولية وليس فقط قبولها.	2. الإنسان كسول ولا يرغب في تحمل المسؤولية في العمل.
3. يمارس الفرد التوجيه الذاتي والرقابة الذاتية من أجل الوصول إلى الأهداف التي يلتزم بإنجازها وأن الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب لا تشكل الوسائل الوحيدة لتوحيد الجهود نحو الأهداف.	3. يفضل الفرد دائما أن يجد شخصا يقوده ويوضح له ماذا يفعل.
4. يعمل الفرد لإشباع حاجات مادية ومعنوية ومنها حاجات التقدير وتحقيق الذات.	4. يعتبر العقاب أو التهديد به من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان للعمل، أي أن الإنسان يعمل خوفا من العقاب والحرمان وليس حبا في العمل.
5. يمارس أعداد كثيرة من الأفراد درجة عالية من الابتكارية والإبداع في العمل.	5. تعتبر الرقابة الشديدة على الإنسان ضرورية كي يعمل، حيث لا يؤتمن الفرد على شيء هام دون متابعة وإشراف.
6. يرغب الإنسان في استغلال إمكاناته وطاقاته	6. يعتبر الأجر والمزايا المادية أهم حوافز العمل، ويبحث الفرد عن الأمان والضمان قبل أي شيء آخر.

أوضح "ماكريكر" أن النظريات التقليدية في الإدارة تعتمد على افتراضات نظرية x السلبية حول الإنسان وتعتبره كآلة يتوجب ممارسة رقابة محكمة عليه وإرغامه على العمل بالعقاب أو بتقديم حوافز مادية له، في حين رفض هذه النظرية واعتقد بأن المدير يمكنه تحقيق مزيد من الإنجاز بوساطة الآخرين إذا ما اعتبرهم مبدعين وذو قدرات ويجب توفير الظروف المناسبة لهم وتشجيعهم على العمل داخل المنظمة.

مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي .

أطروحة ميشال كروزيه في التنظيم البيروقراطي: " MichelCrozier " ميشال كروزيه هو عالم الاجتماع التنظيمات، ولد في فرنسا سنة 1922، يعتبر مؤسس المدرسة الفرنسية للتنظيمات. قام

بتأسيس مركز علم الاجتماع التنظيمات، عمل منذ 1950 في الادارات والتنظيمات العمومية خصوصاً. استهل بدايته العلمية بدراسة الحركات العمالية والاشتراكية، ثم الحركة النقابية بعد حصوله على شهادة في التجارة سنة 1943، دعم تكوينه بدراسات عليا في الاقتصاد والآداب والادارة. ثم تحصل سنة 1947 على منحة دراسية الى امريكا، والتي قام بها بأبحاث عن الممارسات التفاوضية لنقابات العمال في كتاب "نقابات وعمال امريكا" الذي نشره سنة 1951، وكتاب "الموظفون الصغار في العمل" الذي نشره سنة 1956 حيث صرح فيه علانية بتبني الايديولوجية الماركسية اليسارية، ودرس فيه غيار الوعي الطبقي عند الموظفين الصغار.

يعتبر ميشال كروزيه مؤسس التحليل الاستراتيجي، حيث طور اقتراب انماط اليسرورات التنظيمية المبنية على السلطة، وهو استاذ علم الاجتماع بجامعة هارفارد، واستاذ زائر بمدرسة العلوم الاجتماعية بجامعة كاليفورنيا، ومدير المركز السوسيولوجي للتنظيمات، ومدير الطور العالي لعلم الاجتماع في معهد الدراسات السياسية بباريس الذي أسسه سنة 1972.

لقد استفاد كروزيه من المنظورات النظرية كالبنائية الوظيفية، والماركسية التقليدية والمحدثة، ونظرية الفعل الاجتماعي والتفاعلية الرمزية، والبنائية ونظرية الانساق (النسقية). وقدم نقداً لعدد المنظورات السوسيولوجية وكان من اهمها نظرية ماكس فيبر حول البيروقراطية. كل هذا دعاه الى تبني توجهاً وظيفياً نسقياً في تحليله لوظائف التنظيمات الداخلية، واسباب تعثرها، والاهتمام بدراسة العلاقات الداخلية، ومواقف الفاعلين، وعلاقات السلطة، ومختلف العمليات الاجتماعية كالتعاون والتنافر والمنافسة والتباغض والعداوة والصراع، وهي سلوكيات تعبر عن توجهات الفاعلين وعن مواقفهم المسبقة عن استراتيجياتهم.

قام كروزيه في مركز الدراسات السوسيولوجية **CSO** ومعهد العلوم الاجتماعية للعمل **ISST** بأبحاث ودراسات امبريقية بحث فيها عن طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات البيروقراطية، وانماط التفاعل بين الافراد باختلاف مناصبهم الادارية وتكوينهم واستراتيجياتهم من خلال العلاقات والرهانات التي يستند اليها. وبناءً على ذلك تتفق هذه الاطراف على قواعد السلوك والتفاعل والمعاملة التي تستند هي الاخرى على القيم الثقافية، والى نظرة الفاعل نفسه الى

التنظيم. وبذلك ارتكزت تحليلات كروزي في مستهلها في بناء طروحات وتصورات جديدة استند المحللون عليها لدراسة وضعيات تتميز بعلاقات السلطة في ظل التناقضات النسقية.

انطلق كروزيه في تحليلاته ليس من اقتراحات واسهامات نظرية فحسب، بل من ممارسات وتطبيقات، أي الانتقال من التحليل الوضعي الى البحث المتمحور حول الفعل من خلال ضم حتميات السياق والبيئة، والعقلانية في نطاق النسبية. وذلك من خلال تأويل مختلف عمليات التفاعل والتبادل التي تكون في الشبكة الداخلية لنسق الفعل. ونلاحظ هنا أن كروزي يستخدم التحليل الاستراتيجي والتحليل النسقي كنمطين متعارضين ومتقاربين. فالتحليل الاستراتيجي يركز على التفاعل ليكشف النسق، على ان التحليل النسقي يهتم بالنسق ليصل مع الفاعل الى البعد العرضي غير الطبيعي لنظامه المبني.

تسمح لنا طروحات كروزيه بالفهم العميق للآليات البيروقراطية، ومختلف مشاكل التغيير، وازمة القطاع العمومي، والانماط التفسيرية، والسلطة، واتخاذ القرارات بالتنظيم البيروقراطي، والمشكلات والحالات الباطولوجية (الخلل الوظيفي في مفهوم ميرتون). حتى وان كروزي لم يركز على دراسة الصراع، لكن جاءت تحليلاته فيه ضمن دراساته عن السلطة والبيروقراطية. ونحن اذ بدورنا نحاول استنباط وقراءة افكاره حول التنظيم البيروقراطي، والسلطة في كتبه الموالية:

في كتابه "الفاعل والنسق"²³ وجه كروزي انتقادات للنظريات السوسيولوجية والسيكولوجية التي تكتفي باعطاء اعضاء التنظيم ادواراً محددة وسلوكاً عقلانياً محدداً، فالنظرية السيكولوجية التي تتطلق في دراساتها الى فهم شخصية الافراد المكونين للتنظيم بصفاتهم كيانات فردية، ويتميزون بدرجة من الاستقلالية النوعية بعضهم البعض، وعن النسق التظيمي، وان سلوكات الافراد تحكمها العلاقة الميكانيكية. وانتقد النظريات (مدرسة العلاقات الانسانية) التي ترى بأن سلوك الافراد داخل المنظمة هي نتيجة للوضعية الفيزيقية والمهنية التي يعيشون فيها، وما تتضمنه من امتيازات وتكلفة ذهنية وجسمية ومادية. كما لم يعتبر كروزي التنظيمات كما اعتقدت الوظيفية كيانات اجتماعية، بل وان التنظيم ظاهرة طبيعية.

واقترح كروزيه بدلاً لذلك نظرية العقلانية المحدودة، حيث ان التنظيم عنده مجال لدراسة متغيرات عديدة مرتبطة بدراسة السلوك الانساني الصادر عن الطبيعة الانسانية البحتة. حيث

يتمتع كل فرد بعقلانية نسبية محددة، فسلوك الافراد ليس استجابة آلية ميكانيكية للوضعية المهنية، ولا لشخصياتهم ككيانات فردية، وانما هو فعل واعى نابع من اختياراتهم. تسمح لهم باستخدام استراتيجيات فردية من اجل تدعيم او تقوية مراكز القوة والنفوذ - السلطة - واستعمالها في علاقاتهم التفاوضية بغرض الدفاع عن مكاسبهم التي يتمتعون بها او الحصول على مكاسب ومكانات جديدة. (اي ايجاد التدابير اللازمة لقضاء المصالح وتحقيق الاهداف).

انطلق كروزيه من المسلمة التي مردّها ان كل فرد في التنظيم له اهداف واستراتيجيات داخل التنظيم، ومن ثمة يتسم التفاوض بالديمومة والتنظيم، وفي الواقع لا يتفاوض التنظيم كتنظيم، بل يتفاوض الافراد مع بعضهم البعض ومع السلطة التنظيمية. فالافراد يتصرفون في التنظيم بعقلانية محدودة، فكل فرد ينظر الى التنظيم من زاوية اهدافه الخاصة، ومن زاوية مهامه واختصاصه في العمل، واستخدام استراتيجية لتحقيق اهدافه ومصالحه وتدعيم مكانته، وهنا لابد ان يتضمن هذا السلوك المنافسة والصراع والتعاون بين الافراد والاستراتيجيات الجماعي لتحقيق الاهداف المشتركة.

عرفنا ان كروزيه يركز على الطابع المحدود لعقلانية الافراد من خلال وضع مفهوم السلطة على اسس التبادل والتفاوض والتعاون والصراع. بحيث تظهر علاقات سلطة عندما يمتلك طرفان او اكثر على الموارد بشكل متباين على حتمية التبادل او الصراع لتسيير هذه الموارد، لتي تعطي القدرة على عدم توقع او التنبؤ بسلوكهم او مواقفهم في الحالات التي تخلفها هذه السلوكات. ولهذا فان علاقات السلطة هي تفاوض دائم يسعى كل طرف الى زيادة مجال عدم توقع سلوكه من طرف الفاعلين الاخرين. والسلطة عند كروزي هي من احد ميادين الصراع لاحداث التوازن بين عناصر القوة، والسلطة هو انها لا تكون سبباً في الصراع فقط، بل وتكون ايضاً سبباً في اثارة عمليات التبادل (كتبادل المصالح والامتيازات) والتعاون من اجل تحقيق المآرب والطموحات الشخصية من خلال افتعال استراتيجيات، ونستنتج اخيراً من اطروحة ميشال كروزيه ان:

- التنظيم عبارة عن بناء اجتماعي يطور فيه الفاعلون استراتيجياتهم الفردية الخاصة.

- يعد توزيع السلطة واصولها من العوامل الهامة والمفسرة للتنظيم ويسره.

- المنظمة عبارة عن مجال يتحالف فيه الافراد ويتعارضون من اجل الدفاع عن منافعهم ومصالحهم.

- ان جُل المشاكل التي تحدث في المجال التنظيمي من اصل سياسي (طرق توزيع السلطة).

أما في كتابه "عالم موظفي المكاتب"²⁴:

تعتبر البيروقراطية من المسائل الاساسية لعلم الاجتماع، وتمثل البيروقراطية حسب ماكس فيبر MaxWeber وسيلة من وسائل العقلنة والترشيد، فبالنسبة اليه تمثل البيروقراطية حالة صحية تسود فيها القوانين، ويتجه فيها الافراد الى خدمة الغاية التي وجوا من اجلها في هذا التنظيم، وتتسم بالموضوعية (القواعد اللاشخصية) وبطابع الخبرة والتخصص الوظيفي، والنسق الهرمي الاجباري الذي يستوجب الخضوع والرقابة. وقد جاءت اسهامات علمية لبعض مطوري النظرية الفيبيرية من امثال ميرتون Merton وبنديكس Bendix وقولدنر Gouldner قامو فيها بدراسة الافرازات السلبية التي ظهرت في الواقع الاجتماعي عند ادخال هذا النظام العقلاني القانوني، الذي ادى الى التطبيق الدقيق للقواعد القانونية، فأصبحت بذلك ضرورية اكثر منها فعالة بالنسبة للافراد، لانها توفر لهم الحماية القانونية، والضمانات اللازمة لحقوقهم على حساب المحفزات للقيام بواجباتهم، مما يؤدي الى اجتياح آخر لقوانين اخرى من اجل ضمان حقوقالتنظيم لدى الافراد. وهكذا دواليك حتى نصح امام تضخم متنامي للقواعد القانونية، وضعف متزايد في فعالية التنظيم، وهذا ما اطلق عليه ميشال كروزيه بـ "الحلقة المفرغة"²⁵.

ان التنظيم البيروقراطي حسب كروزيه عبارة عن نسق تكون فيه عملية تصحيح الافعال معطلة، بمعنى انه عديم التقويم. ومن ثمة يكون الافراد داخل التنظيم ضمن نموذج من الحلقات المفرغة و "عزلة" الفئات المهنية تثير المشاكل، ويستغلها الافراد بصلاتهم لتوسع مجال سلطتهم، وبالتالي تؤدي هذه الوضعية الى احباطات وضغوطات تؤدي الى نشر قواعد جديدة وتقوية مركزية محتكرة للسلطة والتحكم. وقدّم في هذا كروزي تعريفاً للبيروقراطية على انها: "نسق تنظيمي عاجز عن التعديل بدلالة الاخطاء والاختلالات، بحيث يكون سوء التسيير من العناصر الضرورية، والاساسية لبقاء توازنه".

ضمن التنظيم البيروقراطي، الفاعل يكون نشطاً يسعى للبحث عن افضل الامتيازات لوضعيته، ومن ثمة لا يرتكز هذا التمثيل البيروقراطي على ردود الافعال السلبية للفرد في التنظيم، بل على معرفة الطبيعة النشطة له، والذي يبحث بكافة السبل والوسائل للحصول على اكبر حصة يمكن ان يصل اليها (المكانة.القوة) من خلال الوسائل التي يتمتع بها.²⁶

لقد اعطى كروزيه معنى لا يختلف عن ماهو شائع ومتداول بين عامة الناس، والتي تعني عنده: "تعقيدات غير ضرورية، نماذج كابحة خائفة للشخصية". وهذا بعدما قام بدراسته لحالتين: الاولى وكالة مالية (محاسبة) تابعة لوزارة المالية. والثانية تجمع صناعي عمومي.

- الحالة الاولى: وجد ان الوكالة مقسمة الى عشرة فروع كل فرع يضم مائة شخص، مع وجود اطار على كل فريق، وطبيعة التنظيم كان صارماً وهرمياً وتسلسلياً، واتخاذ القرارات وتحديد نظم التنظيم هي من اشراف المديرية الوطنية (المركزية) والمستخدمين وظفوا على اساس المسابقة، وفرص الترقية غير ممكنة على الاطلاق الا في حالة معاودة المسابقة للترقية. وعموماً كان جو العمل سيئاً. حيث كان يتميز بالاضطرابات، ونشاط مكثف للنقابات، مع تسرب نرتفع للمستخدمين، وكانت الادارة تعتقد ان هذا الجو مرده الى ضعف الاطارات التي تراس الموظفين. وخلصت المقابلات الميدانية الى:

- حكم سلبي من طرف موظفي الوكالة - ووجود عزلة اجتماعية غياب الزمالة.

- تضامن سلبي للمستخدمين موجه ضد مديرية الوكالة.

- علاقات جيدة بين الموظفين والاطارات وعكسها بين الموظفين والادارة.

- الحالة الثانية: التجمع الصناعي هو تنظيم عمومي كبير يضم ثلاثين مصنعاً بـ 12.000 موظفاً، ويوظف انواع مختلفة من المستخدمين، كان التنظيم متمركزاً جداً، ويتميز بالتخصص الدقيق وتقسيم للعمل، وبظوابط قانونية محكمة، بتعليمات وقواعد صادرة من الرؤساء، ووجود نظام للعلاوات على المردودية والاقدمية، غير ان هذا التنظيم عرف ضغوطات اجتماعية بين الجماعات التي كانت معارضة لكل تغيير، وبين عمال المكننة.

ومن خلال الحالتين الدراسيتين يخلص كروزيه الى ان الصرامة التي يتم بها تحديد المهام والمسؤوليات والعلاقات فيما بينها وشبكة العلاقات الانسانية الضرورية لتنفيذها تجعل من الصعب

الاتصال بين المجموعات فيما بينها، ومع المحيط أيضاً، وإن الصعوبات الناجمة عوض أن تأخذ كمبررات لإعادة النظر في النموذج المستعمل، فأنها استعملت من طرف الافراد والجماعات لتدعيم وتحسين وضعيتهم في الصراع الدائر حول السلطة داخل التنظيم. ان هذه السلوكات تحدث ضغوطات جديدة لارساء اللاشخصية واللامركزية، حين ان هذين الاخيرين تمنحان في مثل هذا النظام الحل الوحيد الممكن للتخلص من الامتيازات المفرط فيها، والتي اكتسبها الافراد والجماعات. وقد خرج بأربع سمات للتنظيم البيروقراطي هي:²⁷

- ان ترقية القواعد اللاشخصية يضمن استقلالية الموظف ومنه وبالتالي عزله.

- ان مركزية القرارات تزيل اي سلطة اعتبارية مهما كان نوعها.

- تقوقع وعزلة كل فئة مهنية مع الضغط الذي تمارسه الجماعة على الفرد.

- توسيع السلطة الموازية حول مناطق الارتباب.

وفي دراسته عن البيروقراطية التي ركزت على علاقات العمل الداخلية والعلاقات الاجتماعية، يشير الى ان سلوك الافراد يختلف باختلاف الجماعات التي ينتمون اليها اولاً، ويختلف باختلاف اثر البيئة الخارجية ثانياً.

ويذهب في تحليله لاثر الجماعة الى دراستها داخل جو المكاتب، لانها الخلية الاصلية لعلاقات التفاعل هذه، واليت يتم التعبير عن المشاركة والتعاون وتقسيم العمل، والدخول في علاقات تبادل لساعات طويلة من العمل. ورغم هذا التقارب الفيزيقي للاشخاص فإنه لاحظ اهم علامات التوتر والصراع، وهي عدم حرارة العلاقات وحميميتها، وبقائها منحصرة في اطارها الرسمي، والبرودة والتحفظ، واحياناً تكون مزعجة، وبقدر ما تبدو هذه العوامل مقدمات للصراع، فإنها وسائل لحفظ الصراع في حدوده الممكنة، بل وحفظ التعاون في ادنى حدوده الرسمية ايضاً.

كما لاحظ ان الصراعات تكون بين الاجيال والمستويات العمرية المختلفة لتباعد وجهات النظر، وترجع ايضاً الى المنافسة لانها تتطور الى صراع فيما بعد، والى العلاقات السليمة، وكيفية معاملة الرئيس لمروؤوسيه.

عمد كروزي الى دراسة البيروقراطية من منظور انساني، فربط بين تطورها، وتضاؤل الحرية الفردية، في ظل مجتمع تحكمه وتتحكم فيه دوائر الدولة من خلال موظفين متسلسلين هرمياً،

والمعتمدين على السلطة الحاكمة، وهكذا فقد رثى لحال البيروقراطية وخاصة عند دراسته الحقلية عن النظام الاداري الفرنسي في عدد من المؤسسات المالية والصناعية. واعتبرها تنظيمياً لا يستطيع تصحيح سلوكه عن طريق ادراك اخطائه السابقة، اذ ان القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالباً ما يستخدمها الافراد لتحقيق اهدافهم الشخصية.

وقد توصل كروزي بعد دراسته للبيروقراطية انها نظام يتعارض مع الابتكار الاداري، اذ ان العرض الآلي الاداري للسلوك الانساني، الذي يشكل قاعدة البيروقراطية يؤدي الى خلل وظيفي خطير، لان بنية المنظمة تؤدي الى اشراف متزايد من قبل القادة على انتظام سلوكيات الافراد المرؤوسين. لذلك قام بدراسة علاقات السلطة والقيادة التي تربط بين الافراد، وعلاقة هؤلاء الافراد بالمهاتن والمسؤوليات التي يقومون بها، وطموحاتهم الشخصية. ورأى كروزي ان الفاعلين سواء كانوا فراداً او جماعات عمل يتمتعون بدرجة من السلطة سواء في علاقاتهم بالمنظمة أو في علاقاتهم بعضهم بعضاً. ويتمتعون بدرجة من الاستقلالية والتي تضيف الى استعمال استراتيجيات هجومية وأخرى دفاعية في علاقاتهم مع المنظمة او مع بعضهم البعض. وهذه الاستراتيجيات مستمدة اصلاً من خلال السلطة المكتسبة، ومن خلال الموارد المادية والمعنوية التي يتمتعون بها، وكذا العوائق التي تجابههم داخل التنظيم، وأن كل فاعل داخل المنظمة يسعى جاهداً لتعظيم منفعة المعنوية والمتمثلة في السلطة، اي حصوله على موارد اكثر تجعله في مكانة تفاوضية قوية في علاقاته مع الآخرين، وبالسلطة الادارية القيادية. والمستمدة من كفاءته المهنية، أو من خلال امتلاك المعلومة واحتكارها، وكذا استخدامه لمنطقة الارتياح، واستعماله القواعد والقوانين التنظيمية. ففي ظل هذه الظروف تصبح المنظمة عبارة عن تجمع لاستراتيجيات متصارعة ومتضاربة (تصادم الاستراتيجيات نتيجة تصادم المصالح والاهداف) بحيث تسعى كل استراتيجية الى التعاون من اجل استمرار العلاقة واستمرار الفعل الجماعي المشترك، ومن اجل الفعالية التنظيمية.

النظرية النسقية في التنظيم

يعتبر تالكوت بارسونز المنظمة "نسقاً اجتماعياً" فرعياً يعمل ضمن إطار النظام المجتمعي الأوسع، حيث تُبنى المنظمة على توزيع دقيق للأدوار والأقسام لتحقيق غايات محددة تتوافق مع

القيم السائدة في المجتمع. ويرى بارسونز أن شرعية المنظمة واستمراريتها تعتمد على مدى توافق أهدافها الخاصة مع النسق القيمي للمجتمع، مؤكداً على أن التنظيم لا يعمل بمعزل عن محيطه، بل يسعى دائماً لتحقيق التوازن من خلال أداء أربع وظائف أساسية (نموذج AGIL)؛ وهي: التكيف مع الموارد الخارجية، وتحقيق الأهداف المرسومة، ودمج المكونات الداخلية لضمان التماسك، والحفاظ على الأنماط القيمية وتجديدها، مما يجعل من المنظمة كياناً وظيفياً حيوياً يتفاعل باستمرار مع النظام الاجتماعي الكلي لضمان بقائه وفاعليته.

يؤكد تالكوت بارسونز أن النسق التنظيمي لا يقوم على محض الصدفة، بل هو بناء منظم نابع من تفاعل جدلي بين "النسق المجتمعي" السائد وبين الأهداف الخاصة التي تسعى المنظمة لتحقيقها. فمن وجهة نظره، يتم تحديد الأدوار داخل المنظمة وفقاً لمتطلبات وظيفية تفرضها ضرورة تحقيق أهداف محددة، حيث تعمل هذه الأدوار كجزء من نسق اجتماعي أوسع يمنح التنظيم شرعيته. ويشكل هذا النسق القيمي المرجعية الأساسية التي تمنح الأفراد في المنظمة "المبرر" للعمل والالتزام، إذ لا يمكن للمنظمة أن تستمر دون توافق أنماطها السلوكية مع المعايير العامة للمجتمع. وفي هذا الإطار، يبرز دور "القيادة" كعنصر جوهري، حيث تعمل على إدارة التفاعل بين الأفراد والمهام من خلال ضبط العلاقات المتبادلة، وضمان أن تؤدي الأفعال الفردية وظائفها التكاملية التي تخدم في نهاية المطاف استقرار النسق التنظيمي وتوازنه الكلي.

استناداً إلى هذا التأسيس النظري، يمكن تصنيف المنظمات كأنساق اجتماعية تُشكل ميداناً خصباً للدراسات التنظيمية؛ فهي ليست مجرد كيانات جامدة، بل هي هياكل تتسم بوضوح الغايات والوظائف التي يتعين على المنظمة القيام بها لضمان بقائها واستمراريتها. فمن منظور بارسونز، لا يقتصر التنظيم على الإدارة أو الهيكل البنيوي فحسب، بل يمتد ليشمل كافة التفاعلات الاجتماعية والآليات التي تضمن تكامل المنظمة. وعليه، يُنظر إلى المنظمة كبناء يتكون من مستويات أو أنساق فرعية متداخلة (على غرار هيكلية بارسونز الوظيفية)، حيث تتوزع فيها الأدوار والمهام لضمان تحقيق الفعالية التنظيمية، مع ضرورة الحفاظ على التوازن بين المتطلبات الداخلية والضغوطات المحيطة بالمنظمة.

أولاً: النسق الفني (Technical Subsystem)

يُعد النسق الفني هو النواة التشغيلية للمنظمة، حيث يقع في المستوى القاعدي للبناء التنظيمي. ويتولى هذا النسق تنفيذ الأنشطة الجوهرية والعمليات الإنتاجية التي تهدف مباشرة إلى إنجاز أهداف المنظمة؛ فهو الميدان الذي يتم فيه تحويل المدخلات (الموارد، المعلومات، الطاقات) إلى مخرجات (سلع أو خدمات) محددة. وفي هذا المستوى، تتحدد كفاءة المنظمة من خلال قدرتها على ضبط سير العمليات، وتوفير الأدوات اللازمة، وضمان تحويل الموارد بكفاءة عالية إلى نواتج نهائية تخدم الغايات الكلية للتنظيم، وهو ما يمثل الأداء الفعلي للمنظمة في بيئتها التنافسية.

ثانياً: النسق الإداري (Managerial Subsystem)

يُشكل هذا المستوى حلقة الوصل بين النسق الفني والبيئة الخارجية؛ حيث يتولى مسؤولية إدارة الشؤون الداخلية للمنظمة وتوفير الموارد الضرورية التي يتطلبها النسق الفني لأداء مهامه. تكمن وظيفة النسق الإداري في تنظيم وتنسيق العمليات، وضمان المواءمة المستمرة بين الأنشطة التشغيلية (النسق الفني) وبين الأهداف الاستراتيجية الكبرى للمنظمة، مما يضمن كفاءة تدفق العمل واستغلال الموارد المتاحة بشكل رشيد.

ثالثاً: النسق المؤسسي (Institutional Subsystem)

يُمثل النسق المؤسسي "الإطار المرجعي" للمنظمة، فهو المسؤول عن ضمان توافق المنظمة مع القيم والمعايير السائدة في المجتمع الأوسع. وفي هذا المستوى، يتم ربط النسق الفني والنسق الإداري بالمجتمع، حيث تعمل المنظمة كجزء لا يتجزأ من النظام الاجتماعي الكلي. يرى بارسونز أن أي منظمة تتأثر وتؤثر في محيطها، لذا يقع على عاتق النسق المؤسسي مهمة تحديد المبادئ والسياسات التي تحكم عمل المنظمة، وضمان شرعيتها الاجتماعية أمام المجتمع الذي تنتمي إليه. يؤكد بارسونز أن نجاح أي منظمة يعتمد على التفاعل الديناميكي بين هذه الأنساق الثلاثة؛ فلكل نسق وظائف محددة يؤديها لضمان استقرار البناء التنظيمي. وتوضح أهمية هذا التقسيم في قدرة المنظمة على تحقيق "التوازن" عبر موازنة المتطلبات الفنية الداخلية مع الضوابط الإدارية والمبادئ المؤسسية (القيم المجتمعية)، وهو ما يفسر التحديات الهيكلية التي قد تواجه المنظمات في إدارة مواردها، وتحديد مساراتها، وضمان استمراريتها في ظل بيئة اجتماعية وقانونية متغيرة.

ثالثاً: المتطلبات الوظيفية للنسق التنظيمي (نموذج AGIL)

يرى تالكوت بارسونز أن أي نسق اجتماعي - بما في ذلك المنظمة - لا يمكنه الاستمرار أو تحقيق الفاعلية إلا إذا استوفى أربع متطلبات وظيفية أساسية تُعرف بـ (AGIL). وتعتبر هذه المتطلبات بمثابة شروط للبقاء يفرضها النسق على ذاته؛ فإذا أرادت المنظمة تحقيق أهدافها وضمان استقرارها، عليها أن تبتكر آليات مؤسسية لتلبية هذه الاحتياجات، وهي كالتالي:

1. متطلب المواءمة أو التكيف (Adaptation - A)

يُشير هذا المتطلب إلى قدرة المنظمة على التفاعل مع بيئتها الخارجية لضمان بقائها؛ حيث يتوجب على المنظمة تأمين الموارد اللازمة (المادية، البشرية، والمعلوماتية) التي يتطلبها "النسق الفني" للقيام بعملياته. ولا يقتصر هذا المتطلب على مجرد جلب الموارد، بل يمتد إلى إدارة هذه الموارد بفعالية لضمان استجابة المنظمة للمتغيرات البيئية، وهو ما يمثل حجر الزاوية في قدرة التنظيم على التحول والاستمرار في أداء وظائفه الأساسية.

2. متطلب تحقيق الأهداف (Goal Attainment - G)

يتمثل هذا المتطلب في توجيه الموارد التنظيمية—التي تم الحصول عليها عبر متطلب التكيف—نحو تحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية للمنظمة. يرى بارسونز أن تحقيق الأهداف مرهون بقدرة المنظمة على المفاضلة بين الوسائل المتاحة وترتيب الأولويات بما يضمن مواءمتها مع السياسات والأهداف العامة؛ فكل نسق اجتماعي مطالب بأن يضع خطاً واضحاً، وأن يحدد معايير دقيقة لقياس مدى الإنجاز، لضمان أن كل نشاط داخل المنظمة يصب في خانة الوصول إلى الأهداف المرسومة.

3. متطلب التكامل (Integration - I)

يُشير هذا المتطلب إلى ضرورة التنسيق بين الوحدات والأجزاء المكونة للنسق التنظيمي لضمان تماسكها. لا يقتصر التكامل على الربط الهيكلي فحسب، بل يمتد ليشمل ضبط التفاعلات بين الأدوار الاجتماعية المختلفة وتوجيهها نحو هدف موحد؛ وذلك لتجنب الصراعات أو التضارب الذي قد يعيق سير العمل. يلعب "النسق الإداري" دوراً محورياً هنا في إدارة العلاقات بين الأجزاء، وضمان انسيابية المهام، حيث يتم تحديد الأدوار وتوقعاتها بشكل دقيق لضمان تكامل الأداء وتجنب الاختلالات التي قد تهدد استقرار المنظمة.

4. متطلب الكمون أو حفظ النمط (Latency - L)

يُعنى هذا المتطلب بضمان استمرارية القيم والمعايير التي تحكم عمل الأفراد وتضمن ولاءهم للمنظمة. ويركز "حفظ النمط" على موازنة الظروف الداخلية للمنظمة—من أهداف، وتوقعات، ومعايير—مع الإطار القيمي للمجتمع الأكبر الذي تنتمي إليه المنظمة. يتطلب هذا المتطلب وجود آليات تنشئة تنظيمية تضمن غرس القيم المهنية في الأفراد، مما يُمكنهم من أداء أدوارهم بفاعلية دون حدوث تعارض مع التزاماتهم الخارجية (مثل أدوارهم الأسرية). إن الغاية من هذا المتطلب هي صيانة الثقافة التنظيمية وتجديدها بمرور الوقت، لضمان استقرار "الهوية المؤسسية" للمنظمة في مواجهة التغيرات المحيطة.

من خلال هذا الطرح، يتضح أن تالكوت بارسونز قد أرسى دعائم نظرية جوهرية لفهم المنظمات، مؤكداً على ضرورة تحقيق التوازن الدقيق بين المتطلبات الوظيفية التي تفرضها أهداف المنظمة وبين الضغوطات والمعايير التي يملها المحيط الاجتماعي. إن إطار بارسونز النظري يسمح للباحث بتفكيك التداخل بين ثلاثة مستويات تحليلية متكاملة: الفرد (النسق الشخصي)، المنظمة (النسق التنظيمي)، والمجتمع (النسق الاجتماعي الكلي).

إن ميزة هذا الإطار لا تكمن فقط في كونه نموذجاً وظيفياً، بل في كونه أداة تحليلية تدفع باحث التنظيم إلى تجاوز النظرة السطحية للهياكل الإدارية؛ إذ يتعين عليه دراسة التفاعلات المتبادلة والآليات التكاملية التي تمنح المنظمة شرعيتها كنسق اجتماعي ذي طابع خاص.

ومع ذلك، وبالرغم مما يتميز به هذا الإطار من سعة وشمول، إلا أنه يطرح تساؤلات نقدية مهمة، أبرزها "دور القوة" في المنظمة؛ حيث يبدو أن بارسونز ركز على التوازن والاستقرار لدرجة قد تُغفل أحياناً ديناميكيات الصراع أو القوى المؤثرة التي يمكن أن تعيد تشكيل التنظيم أو تحرفه عن أهدافه الأصلية. ومن ثم، فإن الدراسة التنظيمية في ضوء منظور بارسونز تتطلب من الباحث ليس فقط وصف "كيف تعمل المنظمة"، بل "لماذا تعمل بهذا الشكل" في ظل توازنات القوة والضغوط المجتمعية المحيطة بها.

روبرت ميرتون والمعوقات الوظيفية

يُعد روبرت ميرتون من أبرز نقاد النموذج البيروقراطي المثالي عند "ماكس فيبر"؛ فبينما يرى فيبر أن البيروقراطية تجسيد للرشد الإداري والقدرة على التنبؤ عبر القواعد الموضوعية، يجادل ميرتون بأن هذه الخصائص ذاتها تولّد خللاً وظيفياً يحول الوسائل إلى غايات، ويقتل المرونة داخل التنظيم. فالتشدد في اتباع الإجراءات—الذي يُفترض أن يكون وسيلة لتحقيق الأهداف—يتحول إلى نمطية شكلية يستخدمها الموظفون "كآلية دفاع" لحماية مراكزهم الرسمية عند التعرض للمساءلة، بدلاً من السعي لتقديم أداء فعال. ومن هنا، انتقل تركيز ميرتون إلى الدراسات الميدانية التي تكشف العلاقة الجدلية بين "البناء البيروقراطي" و"الشخصية"، موضحاً كيف يؤدي الالتزام المفرط بالقواعد إلى صياغة شخصية تنظيمية جامدة تقاوم الإبداع، مما يفتح أفقاً بحثياً جديداً يتجاوز التحليلات التاريخية لفيبر نحو فهم السلوك التنظيمي في الواقع المعاش²⁸. لقد كان مقال "ميركون" نقطة انطلاق لعدد من الدراسات التي قامت بفحص المشكلة على المستوى الواقعي نذكر منها على سبيل المثال ما ذهب إليه "ألبن" "جولدنر" (A. Gouldner) من أن "الخصائص المميزة للتنظيمات البيروقراطية لا يمكن أن تكون خصائص عقلية فقط، بل إن هناك جوانب تستحق الاهتمام وتبدو واضحة في كافة التنظيمات مثل الحاجة إلى الانتماء والولاء، والتناقضات بين الأهداف العامة والخاصة، وهذه سمات تشترك فيها التنظيمات مع غيرها من الجماعات الاجتماعية²⁹.

قدّم روبرت ميرتون إسهاماً جوهرياً في نظرية التنظيم من خلال مقاله الشهير "البناء البيروقراطي والشخصية" (1940)، الذي أحدث تأثيراً عميقاً في الدراسات السوسيولوجية عبر تسليط الضوء على جوانب غفل عنها النموذج المثالي للبيروقراطية الذي صاغه ماكس فيبر. وتتأسس رؤية ميرتون على فحص دقيق لمفهوم "الرشد والتعقل" داخل المنظمات؛ حيث يرى أن البيروقراطية تستمد كفاءتها المفترضة من الضبط القائم على المعرفة الفنية المتخصصة، وتطبيق المعايير الموضوعية، وإرساء طابع غير شخصي في علاقات الأعضاء، إلا أنه من خلال هذا الطرح، سعى ميرتون إلى كشف التناقضات الكامنة في هذا البناء، مؤكداً أن هذه المقومات التي تبدو مثالية في ظاهرها قد تُفضي في الواقع العملي إلى ممارسات بيروقراطية جامدة تؤثر سلباً على الشخصية التنظيمية وسلوك الأفراد، يُجادل روبرت ميرتون بأن السعي نحو "التنبؤ بالسلوك

التنظيمي" من خلال استقرار الوظائف ووضوح الأدوار—وهي إحدى ركائز النموذج البيروقراطي—يُفرض بالضرورة إلى انخفاض مرونة التنظيم؛ حيث تتحول القواعد واللوائح من مجرد "وسائل" لتحقيق الغايات إلى "غايات" في حد ذاتها. وقد رتب ميرتون على هذا التحول ثلاث نتائج مترابطة: أولها تضائل العلاقات الإنسانية والشخصية لصالح العلاقات الوظيفية الصرفة؛ وثانيها زيادة الامتثال الهوسي للأعضاء تجاه القواعد والمعايير؛ وثالثها الاعتماد المطلق على قوالب ومقولات جاهزة في اتخاذ القرار. ومن هنا، يخلص ميرتون إلى نتيجة جوهرية مفادها أن البيروقراطية، التي اعتبرها فيبر أداة تنظيمية مثالية لضبط سيرورة العمل، قد تتحول في الواقع إلى مصدر للجمود والتصلب المؤسسي، سواء في العلاقات الداخلية بين الأفراد أو في التعامل مع العملاء. وبهذا، قدم ميرتون إسهاماً نقدياً وتكميلياً قيماً، كشف من خلاله عن الوجه الآخر للعقلانية البيروقراطية، مؤكداً أن الإفراط في التنظيم واللوائح قد يقوّض أحياناً الأهداف التي وُجدت هذه المؤسسات لتحقيقها.

روبرت ميرتون والمعوقات الوظيفية للبيروقراطية:

يُعد "روبرت ميرتون" أحد أبرز علماء الاجتماع الذين قدموا إسهاماً متميزاً في نظرية التنظيم، حيث تجاوز في تحليله الاتجاهات التقليدية التي تأثرت بالبنائية الوظيفية التي ركزت على مفاهيم الثبات والتكامل والتساند، كما في حالة "تالكوت بارسونز". ففي حين أغفل الاتجاه الوظيفي أبعاد التغير والصراع والمعوقات، أكد "ميرتون" على أن التغير هو ظاهرة تنبثق من داخل التنظيم نفسه، فضلاً عن كونه نتاجاً للضغوط التي تُفرض عليه من الخارج.

تأتي أطروحة "ميرتون" كاستجابة نقدية مباشرة لنظرية "ماكس فيبر" حول البيروقراطية. فبينما ركز "فيبر" على مظاهر الرشد والتعقل كخصائص أساسية للبيروقراطية، انتقد "ميرتون" هذا النموذج، موضحاً أن القواعد واللوائح الرسمية—التي يراها "فيبر" أداة لضبط العمل وتنظيمه—قد تتحول إلى "قواعد ضاغطة" تتسم بالجمود. هذا الجمود يعوق وظائف التنظيم البيروقراطي، ويؤدي إلى ما وصفه بـ "القصور والضمور" بسبب السكون المستمر وانعدام الحركة داخل هذا البناء.

ولكي يقيّم "ميرتون" نظريته، التي أسماها "النظرية متوسطة المدى"، استحدث أدوات تحليلية دقيقة تضمنت: الوظائف الكامنة أو غير المتوقعة في مقابل الوظائف الظاهرة، والمعوقات الوظيفية في

مقابل الوظائف الإيجابية، وأخيراً مفهوم البدائل الوظيفية. وقد انطلق "ميرتون" من فكرة أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة ثم يعممون تلك الاستجابات على مواقف مماثلة، مما يؤدي إلى نشوء نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها، كما أكد أن التغيرات التي تطرأ على شخصية الأعضاء لا تأتي من فراغ، بل تتبع من عوامل كامنة في البناء التنظيمي ذاته³⁰.

لقد أوضح "ميرتون" أن الإدارة العليا تفرض ضبطاً مستمراً من خلال التأكيد على ثبات السلوك وتحديد الاختصاصات، وهذا الضبط يؤدي إلى ثلاث نتائج رئيسية:

-تناقص أو تناؤل العلاقات الشخصية: حيث يذوب الفرد داخل الأدوار والوظائف، مما يضعف الجانب الإنساني في العلاقات.

-زيادة استيعاب الأعضاء للقواعد والمعايير: إذ يتحول الامتثال للقانون إلى ثقافة مؤسسية تجعل الفرد مرتبطاً باللوائح أكثر من ارتباطه بالأهداف.

-استخدام مقولات محددة في اتخاذ القرار: حيث تصبح القرارات مستندة إلى نصوص جاهزة بدلاً من التفكير النقدي.

وهنا يبرز مفهوم "استبدال الأهداف" الذي أرساه "ميرتون"، والذي يتحقق في حالتين: الأولى حينما يؤدي تكرار اختيار بديل مقبول إلى تحول الفعل إلى ممارسة آلية جامدة؛ والثانية عند ظهور نتائج غير متوقعة يتم تبنيها كأهداف جديدة. إن هذه النتائج مجتمعة تؤدي إلى إمكانية التنبؤ بالسلوك، وهو ما يراه "فيبر" كفاءة، بينما يراه "ميرتون" جموداً وعدم مرونة؛ فالضبط الذي تفرضه القواعد يحول الوسائل إلى غايات، لتصبح هذه القواعد عائقاً تنظيمياً يحول دون تحقيق الهدف الأساسي للمنظمة.

كشف "ميرتون" أن الكفاءة الإدارية لا تتحقق بالضرورة بالطريقة التي حددها "فيبر"، بل إن هناك "معوقات وظيفية" تتمثل في النتائج غير المتوقعة للأفعال. لقد استطاع "ميرتون" أن يكتشف الجوانب غير الرشيدة للسلوك التنظيمي، موضحاً أن العناصر البنائية التي اعتبرها "فيبر" مصدراً للرشد، قد تتطوي في الوقت نفسه على نتائج غير وظيفية تؤدي إلى الجمود، وذلك بالنظر إلى مدى تحقيق التنظيم للأهداف التي يسعى إليها في الواقع العملي.

ألفن جولدنر ينطلق كسابقه دائما من تحليلات ماكس فيبر، لكن هذه المرة حاول جولدنر اختبار متضمنات نظرية فيبر واقعا من خلال تجربة قام بها بأحد مصانع الجبس بأمريكا، التي أورد نتائجها في كتابه (أنماط البيروقراطية في الصناعة)، والذي أورد فيه أن ماكس فيبر قد أخلط بين أنماط السلطة القانونية ووضعها كما لو كانت نمطا واحدا، أي أن "النموذج البيروقراطي استخدمه فيبر كأداة نهائية بدلا من أن يستخدم كمجموعة من الفروض التي يتعين التحقق منها من خلال النتائج التجريبية"، من هذا الرأي فرق جولدنر بين ثلاثة أنماط من القواعد البيروقراطية:

-القواعد البيروقراطية النيابية: وفيها توضع القواعد القانونية بالاتفاق بين الرئيس والمرؤوس، ويعكس هذا النمط رضا الإدارة و العمال ويرتكز على أسس ديمقراطية، ويعتمد عليها كثيرا لمنع الصراعات و التوترات المحتمل نشوؤها داخليا.

-القواعد البيروقراطية الجزائية أو العقابية: وهي تفرض القواعد على الأفراد، وتستمد شرعيتها من جانب الهيئة الإدارية المتواجدة في البناء التنظيمي نفسه.

القواعد البيروقراطية المزيفة: وفيها تفرض القواعد واللوائح التنظيمية من هيئات أو جهات خارجية، بمعنى أن لا دخل الإدارة التنظيم أو عماله في وضع أو تحديد القواعد التنظيمية والسياسية الخاصة بالمنظمة.

من هنا يتضح أن جولدنر قد كشف عن الخلط الذي وقع فيه فيبر، هذا الأخير الذي لم يميز بين القواعد القانونية التي تفرضها السلطة وبين تلك القواعد التي يتم الاتفاق عليها بين الرئيس و المرؤوس. وإذا رجعنا إلى نتائج جولدنر في دراسته التي أجراها في مصنع الجبس الأمريكي، نجده قد توصل إلى نتيجة مفادها أن القواعد البيروقراطية العقابية أو الجزائية هي النمط الذي كان يسود المصنع، وما يلفت النظر هنا هو اكتشافه أن كل من الرؤساء والمرؤوسين كانوا يستخدمون هذه القواعد لأهداف مختلفة، ففي حين يستخدمها الرؤساء بهدف العقاب، يستخدمها المرؤوسون من أجل المساومة، بمعنى أن هذا النمط من القواعد البيروقراطية . كما يشير إلى ذلك الدكتور طلعت إبراهيم لطفي في كتابة علم الاجتماع الصناعي) قد تتطوي على معوقات وظيفية أو صراعات، لأن القيم المستندة إليها لا تلقى قبولا من كل عضو في التنظيم كما هو الحال بالنسبة للقواعد البيروقراطية النيابية. ويوضح جولدنر في السياق نفسه، أن التنظيم الذي يعتمد على نمط

البيروقراطية النيابية يلجأ إلى تزويد العاملين فيه بالعلم والثقافة المتخصصة والتدريب، وغالبا ما يرجع الانحراف عن القواعد البيروقراطية النيابية إلى جهل العاملين وعدم إلمامهم بهذه القواعد التي تلقى قبولا عاما من جميع الأفراد الذين اتفقوا على وضعها. إن لب مساهمة ألفن جولدنر فيما يخص إدارة الموارد البشرية بالتنظيم يتمحور أساسا حول القواعد البيروقراطية الجزائية والنيابية ، وعلى كل هيئة إدارية أو تنظيمية أن تنتبه إلى هذين النموذجين من القواعد حتى تستطيع السيطرة وتحقيق الأهداف. لكن يبقى أن نشير في الأخير أن النموذجين السابقين اللذين طرحهما جولدنر (حسب السيد الحسيني في كتابه علم اجتماع التنظيم يكشفان عن استحالة التوصل إلى معايير مقبولة. ولكي يتجنب جولدنر هذا القصور بحث عن بعد آخر هو تعاقب قادة التنظيم، الذين أعزى إليهم في الأخير موضوعية القواعد البيروقراطية.

يقدم جولدنر رؤية واقعية وعملية؛ فهو لا ينظر للقاعدة البيروقراطية كعائق وظيفي مطلق (كما فعل ميرتون) أو كمصدر للرشد (كما فعل فيبر)، بل كأداة "مساومة" بين الأطراف داخل المنظمة. بالنسبة لغولدنر، البيروقراطية هي مرآة للعلاقات الإنسانية؛ فإذا كانت العلاقات مبنية على الثقة، كانت البيروقراطية "تمثيلية"، وإذا كانت مبنية على القهر والشك، كانت "عقابية".

الإدارة بالأهداف:

يعتبر أسلوب الإدارة بالأهداف، أسلوبا حديثا من أساليب العمل الإداري، يختلف عن الأسلوب التقليدي (الإدارة بالقوانين و اللوائح) في أنه يصب اهتمامه على مطلب تحقيق الأهداف بغض النظر عن درجة الالتزام بالقوانين و اللوائح الموضوعة و التي غالبا ما تحد من حريات العاملين و مبادرا و يقوم هذا الأسلوب على اعتبار النتائج النهائية المتعلقة بإنجاز العمل معيارا أساسيا للحكم على كفاءة الإدارة و العاملين الذين قاموا بذلك، كما أن الحكم على أفضل الترتيبات أو الإجراءات الإدارية و الفنية يعتمد (بناء على ذلك) على مجموعة الأهداف الموضوعة من ناحية و على الأهداف والنتائج المتحققة من ناحية أخرى.

وأسلوب الإدارة بالأهداف يمكن وصفه بأنه فلسفة إدارية ترمي إلى زيادة الحفز الداخلي للأفراد عن طريق اشتراك المرؤوسين والرؤساء في تحديد الأهداف وزيادة رقابة المرؤوسين في اتخاذ القرارات التي تعنيهم بشكل مباشر.

تُعد "الإدارة بالأهداف" التي صاغ مفهومها بيتر دراكر، استراتيجية إدارية تفاعلية تعتمد على إشراك العاملين في تحديد الأهداف التنظيمية وتفكيكها إلى غايات فرعية ملموسة وواضحة لكل فرد داخل المنظمة. وخلافاً للمدارس البيروقراطية التقليدية التي تركز على مراقبة الإجراءات والالتزام باللوائح، تنقل الإدارة بالأهداف محور التركيز من "الوسيلة" إلى "النتيجة"؛ حيث يتم تقييم الأداء بناءً على مدى تحقيق هذه الأهداف المتفق عليها، وليس بناءً على الامتثال الأعلى للروتين. وتكمن قوة هذا المدخل في قدرته على تعزيز الالتزام الفردي، وخلق بيئة عمل محفزة من خلال ربط طموحات الأفراد بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يقلل من الفجوات التنظيمية، ويحول العمل من ممارسة آلية إلى عملية واعية تشاركية تسعى لتحقيق كفاءة عالية، بشرط وجود نظام دقيق للقياس والتغذية الراجعة المستمرة لضمان التوافق بين الأداء الفعلي والمخطط له.

تُعد "الإدارة بالأهداف" أسلوباً إدارياً ديمقراطياً يركز على مبدأ المشاركة الفاعلة بين الرؤساء والمروءسين في صياغة الأهداف العامة للمؤسسة، وتحديد استراتيجياتها ومجالات عملها. ويتميز هذا النموذج بوضوح الرؤية، حيث تُصاغ الأهداف بدقة لتكون قابلة للقياس والتطبيق ضمن إطار زمني محدد، مع إرساء معايير موضوعية لتقييم مدى فعالية الإنجاز. ولا تقتصر أهمية هذا الأسلوب على كونه أداة فعالة للحفز المعنوي من خلال إشراك العاملين في صنع القرار، بل يتجاوز ذلك ليصبح آلية جوهرية لتقييم الأداء بشكل مستمر، مما يضمن مواءمة الجهود الفردية مع التوجهات الاستراتيجية للمنظمة ويعزز من كفاءة العملية الإدارية برمتها.³¹

وقد وضع فكرة الإدارة بالأهداف بيتر دراكر في أوائل الخمسينيات ونالت الكثير من التأييد والاهتمام. وتتلخص إجراءات تنفيذ أسلوب الإدارة بالأهداف بالخطوات التالية :

-يبدأ الرؤساء والمروءسون في كل وحدة إدارية معا بمناقشة الأهداف والنتائج المراد تحقيقها في القسم أو الوحدة الإدارية، والتي تكون عادة ضمن الإطار العام لأهداف المؤسسة

-يشارك الرؤساء والمروءسون في وضع وتحديد الأهداف التي يمكن للمروءسين تحقيقها وهذه الأهداف ينبغي أن تكون واقعية ويسهل قياسها

يجتمع الرؤساء والمروءسون في كل فترة معينة لتقييم الإنجاز ومقدار ما تحقق من الأهداف لتدارك ما قد يتعرض العمل من عقبات وتصحيح ما يتبين من انحرافات وتعزيز ما يظهر من

إيجابيات، وتزويد المرؤوسين بالمعلومات اللازمة عن نتائج عملية التقييم حتى يعرفوا مقدار مساهمتهم في تحقيق أهداف وحدتهم الإدارية وأهداف المؤسسة بشكل عام - .

إن وضع الأهداف وطرق تقييمها تختلف بين مؤسسة وأخرى أو حتى بين الوحدات الإدارية في المؤسسة نفسها لكن النتائج التي يمكن أن تترتب على اتباع هذا الأسلوب يمكن تلخيصها بما يلي:

-تحسين مشاركة المرؤوسين في المؤسسة.

- تحسين موقف الأفراد ورفع روحهم المعنوية تجاه المؤسسة.

-التقليل من نسبة القلق والتوتر التي يمكن أن تنتج عن عدم معرفة المرؤوس بموقف رئيسه منه.

وعموما يحتاج تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف إلى تهيئة المديرين نفسيا وعلميا قبل الشروع بتنفيذه، وتحسين نظام الاتصالات داخل المؤسسة، وتوطيد العلاقات الشخصية ضمن الجماعات العامة في المؤسسة، ودعم الإدارة العليا لهذا الأسلوب.

عالم الإدارة	ملخص المفهوم	عنصر/عناصر التركيز
جون همبل	هي نظام ديناميكي يجمع بين حاجات المنظمة وحاجات المديرين	عملية التخطيط
جورج موريسي	هي ليست أسلوب فني بل منهج تطبيقي	وضوح النتائج
جورج أوديون	هي اشتراك المرؤوسين والرؤساء لتحديد المسؤوليات عن النتائج	تحديد المسؤولية في شكل نتائج لا أنشطة
انتوني رايا	هي فلسفة موجهة للنتائج حيث يشترك الجميع في التحسين	التغيير والتحسين لكل من الفرد والمنظمة
وليم ريدن	هي مجالات للفعالية ومعايير الفعالية	الفعالية
ماك جريجور	هي فلسفة ومنهج للرقابة الذاتية	الرقابة الذاتية

ملخص لمفاهيم علماء الإدارة حول الإدارة بالأهداف

سان سوليو والهوية المهنية:

تجسد هذه المقاربة تحولاً جذرياً في علم الاجتماع التنظيمي، حيث لم تعد المؤسسة تُعامل كبناء ميكانيكي تابع للمجتمع، بل كنسق اجتماعي مستقل يمتلك "شخصية" و"تاريخاً" خاصاً بهما. فالثقافة التنظيمية هنا هي نتاج تفاعلات الفاعلين الذين لا يكتفون بتنفيذ الأدوار الرسمية، بل يبتكرون قواعد ومعايير غير مكتوبة كاستجابة استراتيجية لضغوط المحيط، مما يجعل التنظيم "مجالاً حياً" للصراع والتفاوض. وبذلك، يتحول البحث السوسيولوجي من التركيز على الفاعل الفردي كـ "موضوع للملاحظة" إلى فهم "النسق" كمنتج ومُنْتَج للسلوك؛ إذ تصبح المؤسسة بناءً اجتماعياً يمتلك استقلالية نسبية، حيث تُصاغ الممارسات الفردية والجماعية داخل حقل من العلاقات الأصلية التي تتجاوز مجرد الانعكاس للمحيط الخارجي، لتشكل استراتيجيات خاصة تحكم بها المؤسسة مسارها وتتفاعل عبرها مع محيطها.

الثقافة التنظيمية وثقافة المؤسسة:

فكل المفاهيم التي تناولت موضوع ثقافة المؤسسة بالبحث والدراسة متفقة على أنها مجمل المبادئ والاختيارات والافتراضات القاعدية التي اخترعها أو أنتجتها واكتسبتها وطورتها مجموعة معينة الأفراد في محاولتهم لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم فاعتمدوها وأصبحوا بذلك يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل.

فثقافة المؤسسة حسب هذا التعريف تتميز بالخصائص التالية:

أنها ليست حتمية ولا تشكل ضغطاً خارجياً على الأفراد تحدد وتطبع سلوكياتهم بل أن الثقافة هي تابعة من القدرة الإبداعية للفاعل في علاقته بالآخرين وبالمحيط التنظيمي الذي هو موجود فيه فهذه القدرة الإبداعية وهذه الاستقلالية هي التي تعطي لنا في النهاية هذا الشكل التنظيمي.

أن المؤسسة بصفاتها تشكل نموذجاً بنائياً تنظيمياً أوجده الفاعلون فهو يعتبر بذلك الوسيلة التي وضعها هؤلاء من أجل ضبط تفاعلاتهم بالقدر الذي يسمح لهم بالحصول على التعاون الضروري لتحقيق أهدافهم المشتركة.

أن الحلول التي أوجدها الفاعلون ليست إجابات ميكانيكية لعوائق خارجية بل هي إجابات إبداعية نابعة من القدرة الذاتية لهم لأنهم يتميزون بدرجة من الاستقلالية ولا تحكمهم أي حتمية خارجية.

- أن الثقافة هي منتج تاريخي ويتم تناقلها عبر الأجيال وتظهر في أشكال رمزية كما سنرى في تكوينات الثقافة.

وعلى العموم فإن الثقافة بهذا المعنى يكون هدفها إيجاد الحلول للمشاكل اليومية التي تواجه الفاعلين المتواجدين في المؤسسة وذلك بصورة اتفاقية ومستقرة نسبياً، فهي ذات غرض عملي يجعل من إيجاد الحلول للمشاكل شيئاً إجرائياً روتينياً وإنتاج جماعي بالاتفاق العلني أو الضمني، وليست عملية يضبطه.

النظام الرسمي القائم لأنه مهما يكن فإن النظام الرسمي هو دائماً في حالة متأخرة عن الوضعيات المستحدثة في كل لحظة والتي يجب على العمال أن يجدوا لها الحلول عن طريق العلاقة التي تجمعهم واتفاقاتهم المستمرة والدائمة.

إضافة لما سبق ذكره يعرف "شين" في كتابه "الثقافة التنظيمية والقيادة بأنها: "مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها".

حيث يقصد بالمبادئ الأساسية:

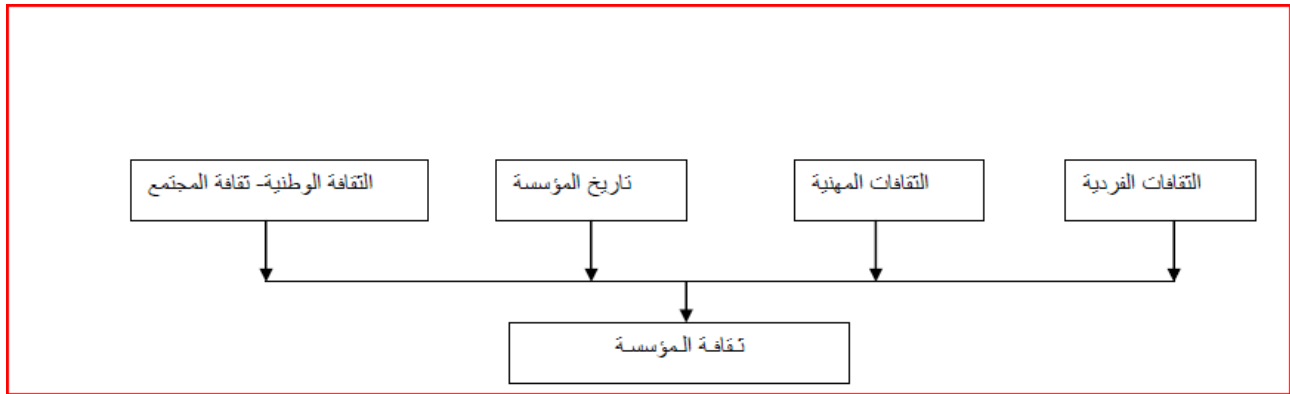
-احترام المحيط الطبيعي أو التفتح على العالم الخارجي.

-القيم التي تساعد على التكيف الداخلي نجد مبدأ الاستماع للغير واحترام القواعد.

أما Helene Denis يعرفها في كتابه استراتيجيات المؤسسة وعدم التأكد مع المحيط "أنها: تلك المجموعة التي تربط كل من طريقة التفكير الشعور، الحركة بطريقة مقننة متعارف عليها)، حيث تتقاسم وتوزع بواسطة أغلبية الأفراد، وأن هذه الطرق تتركب هؤلاء الأفراد في مجموعة متعاونة خاصة ومتميزة".

هذا التعريف واسع جداً، حيث أن الثقافة التنظيمية هي التي تربط بين الأفراد فيما يخص تصرفاتهم وإحساسهم وذكائهم، هذا الارتباط الذي تبنيه الثقافة هو في نفس الوقت موضوعي،

بمعنى يمكن للثقافة أن تدرس، ترصد من طرف ملاحظ خارجي من المحيط، وفي نفس الوقت رمزي أي بالمستوى الذي يأخذ ويوزع بين أفراد الجماعة، إذن هناك اشتراكية داخل المؤسسة. هذه تترجم بواسطة ميكانيزمات الاستقبال رسمي أو غير رسمي)، وبواسطة الحركات الملموسة، مثال الترقيات التي تعوض التصرفات المجيدة.



ويمكن لكل ثقافة مؤسسة أن تتشكل من الأبعاد التالية:
الثقافة الوطنية بما فيها الثقافة الجهوية، لكل بلد ثقافة خاصة به، والتقارب الموجود بين الدول هو جد مهم.

تاريخ المؤسسة: لكل مؤسسة تجربة ثقافية خاصة بها، تاريخ المؤسسة يجعل إظهار للواجهة الأحداث الكبيرة من أجل تحفيز العمال في الحاضر.

الثقافات المهنية: لكل مهنة تركيب على أساس القيم الموجودة حولها.

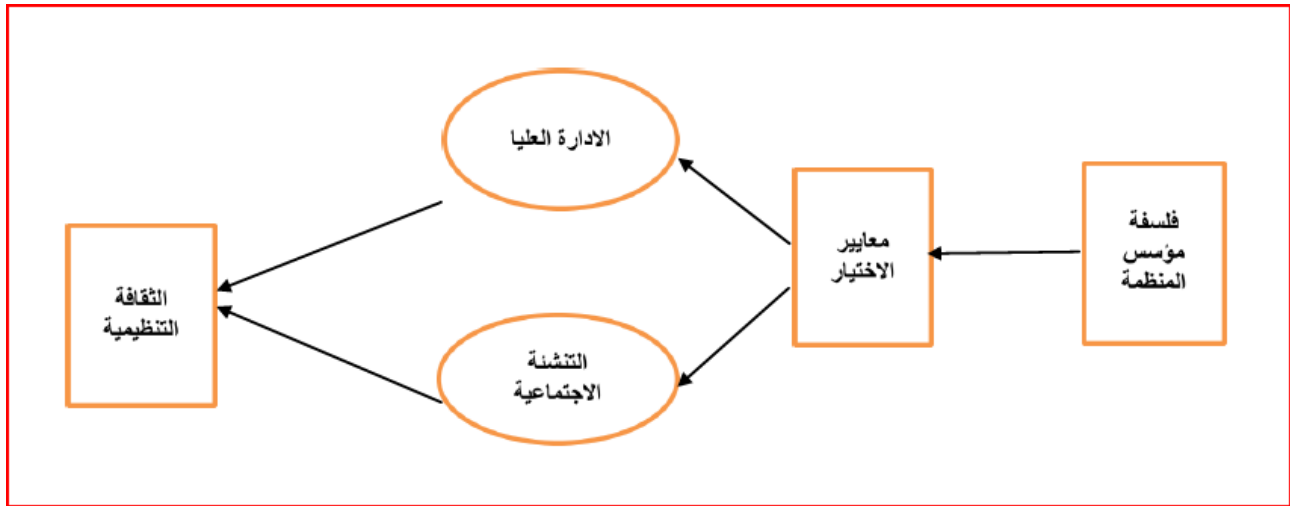
الثقافات الفردية: كل فرد هو وحيد.

كما تعرف الثقافة التنظيمية على أنها ذلك النموذج المعقد الذي يشمل المعتقدات المشتركة بين أعضاء التنظيم تضم مجمل الفلسفات والإيديولوجيات والقيم والمسلّمات والرغبات والمواقف والمعايير المشتركة بين العمال بالمؤسسة.

تكمّن الخصوصية الأنطولوجية للثقافة التنظيمية في كونها تتجاوز الهياكل الإجرائية والقواعد القانونية الجامدة، فهي لا تُستمد من النصوص الإدارية أو الهياكل الرسمية بقدر ما تنهل حيويتها من الديناميكيات التفاعلية بين أعضاء التنظيم. إن هذا الطرح يفكك وهم "النسق المغلق" الذي قد

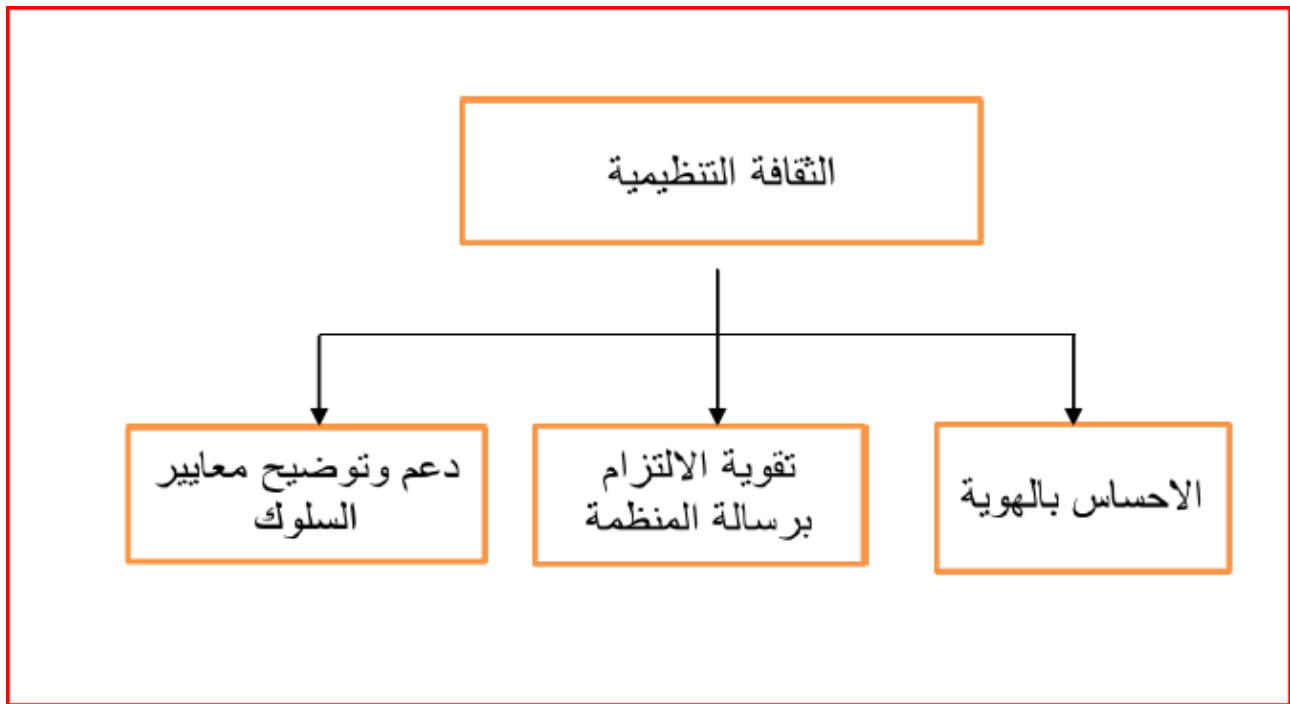
يغلف المؤسسة؛ إذ لا يمكن تصور الثقافة التنظيمية ككيان معزول أو متجانس، بل هي مرآة عاكسة لتعقيدات المحيط الخارجي بتعددية روافده. وعليه، تكتسي الثقافة التنظيمية طابعاً "لاتجانساً" ناتجاً عن تداخل وتقاطع "الثقافات المصغرة" التي يفرزها تفاعل الأفراد، بوصفهم مجتمعاً مصغراً يحمل في طياته قيماً، ومعتقدات، وخلفيات متباينة.

والشكل التالي يوضح كيف تنشأ الثقافة التنظيمية:



تؤدي الثقافة التنظيمية وظائف استراتيجية تتجاوز البعد التنظيمي الشكلي، حيث تعمل على المدى القريب كمنظومة رمزية تمنح الأفراد إطاراً معرفياً لتفسير بيئتهم، مما يعزز فاعليتهم في أداء مهامهم، بينما تضطلع على المدى البعيد بوظيفتي التكيف والاندماج، من خلال ضبط التوازن بين المؤسسة ومحيطها الخارجي وتوثيق عرى الانتماء بين المنظمة ومواردها البشرية. وتبرز أهمية هذه الثقافة كمعيار لقوة المؤسسة، فـ "الثقافة القوية" التي تقوم على إجماع واسع حول القيم الجوهرية، لا تساهم فقط في ضبط السلوكيات وتنسيق الجهود، بل تُعد ركيزة أساسية لاستدامة المؤسسة ونجاحها؛ إذ يتحول التمسك بهذه القيم المشتركة إلى دافع استراتيجي يمنح التنظيم هوية متماسكة وقدرة عالية على مواجهة التحديات المستقبلية.

والشكل التالي يوضح الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية:



سان سوليو والثقافات التحتية: حسب سان سوليو ثقافة المؤسسة هي محصلة لثلاث عوامل رئيسية هي:

- 1 - الثقافة السابقة للعامل، والتي يمكن أن تكون مرتبطة بجنسه رجل أو امرأة أو انتمائه ريفي أو حضري، أو الثقافة المهنية السابقة التي يكون قد حصل عليها في مؤسسات أخرى.
- 2 - الوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة والتي تتضمن الفئة الاجتماعية والمهنية التي هو مصنف فيها وكذا شكل تنظيم العمل.
- 3 - علاقات السلطة والتبعية التي تحكمه داخل المؤسسة وما يترتب عن ذلك من استراتيجيات سواء في علاقته بالمؤسسة أو بالآخرين.

فهذه العوامل تجعل من الثقافة حالة مشخصة ونوعية ليس حسب المؤسسات فحسب بل حسب الفئات المهنية المتواجدة في كل المؤسسة، وهذا ما توصل إليه سان سوليو في الدراسة التي أجراها عن هوية العامل في العمل في المؤسسات الفرنسية فوجد أن هناك هويات ثقافية أو ثقافات تنظيمية تحتية داخل كل مؤسسة والتي تلعب حسه دورا كبيرا في تحقيق الاندماج والتكيف أو الشعور بالانتماء إليها والذي يساعد بدوره في تشرب ثقافة المؤسسة من طرف العمال، وعلى هذا الأساس صنفها حسب النماذج التالية:

1/ النموذج الانصهاري أو الاندماجي: يميز العمال الفرنسيين بالخصوص الذين ليس لهم أي تأهيل وليس لهم أي سلطة لا على ظروف عملهم ولا على علاقتهم بالآخرين فهم يتميزون بالتضامن مع بعضهم البعض أي مع العمال الذين ينتمون إلى نفس الفئة المهنية ونفس الانتماء الاجتماعي ويعيشون في تبعية كبيرة لسلطة المسؤول المباشر.

2 النموذج المفاوض: وهو يخص العمال المهنيين الذين لهم تأهيل عالي والذين يستعملون هذه الكفاءة المهنية من أجل نزع الاعتراف الاجتماعي بهم على أنهم فئة متميزة ومختلفة عن باقي الفئات الأخرى، ويستثمرون هذا التأهيل لصالح تحقيق أهدافهم واستراتيجياتهم وفق علاقات تفاوضية مع رؤسائهم.

3 النموذج العاطفي ويضم الأعوان التقنيين والعمال المؤهلين والجدد في المؤسسة والإطارات العصبية، والتي كونت نفسها ولا تسعى إلى تحقيق امتيازات في الوقت الراهن.

4 نموذج العمال المنسحبون ويشمل العمال ذوي التأهيل البسيط والعمال المهاجرون والنساء، والذين لا يهتمهم في المؤسسة سوى الحفاظ على المنصب ومكاسب الحالية.

فلاحظ من هذه النماذج الأربعة لمجموعات الانتماء داخل المؤسسة حسب هذه الدراسة أن الثقافة ومجموعات الانتماء لا تحكمها عوامل خارجية بل ظروف موضوعية مرتبطة بالوضعية المهنية والتنظيم داخل المؤسسة وأخرى ذاتية متعلقة بالخصائص والقدرات الذاتية لكل عامل، فهذه الثقافات التحتية للنسق الثقافي تكون غالبا متفرعة من التنوع المهني أو المهن الخاصة و النوعية التي تشكل النشاط الإنتاجي للمؤسسة، بحيث تلعب دورا كبيرا في تحقيق الدمج أو الشعور بالانتماء إليها كما أشرنا له لأن الشعور بالانتماء للمهنة أو التخصص المهني أو قطاع النشاط للمنظمة يصبح من العوامل المساعدة على تشريب ثقافة المؤسسة التي من وظائفها تحقيق الانسجام الداخلي.

فالمؤسسة بذلك تصبح كيان اجتماعي تحكم أفراد رواب اجتماعية نابعة من منطق الرجل الاجتماعي الكامل وليس من منطق الرجل الاقتصادي الخالص، ومنتجة لقواعد وقيم ثقافية تعمل على ضبط العلاقات وتوجيهها بما يخدم الهدف الجماعي المشترك الذي يحكمهم وبذلك أصبح إطارا للاندماج ومجموعة انتماء.

يمكن القول إن مساهمة رينو سان سوليو تكمن في نقله لمفهوم "الهوية المهنية" من مجرد توصيف وظيفي جامد إلى سيرورة اجتماعية ديناميكية. فالهوية وفق هذا المنظور ليست معطى قبلياً يجلبه الفرد معه من المحيط الخارجي، بل هي محصلة للتجارب التفاعلية داخل حيز العمل. إن الفاعلين، من خلال انخراطهم في "اللعبة التنظيمية" ومواجهتهم للضغوط، يطورون استراتيجيات للهوية تسمح لهم بالاعتراف بذواتهم وبالأخرين داخل الجماعة المهنية.

وبذلك، تصبح الهوية المهنية عند سان سوليو هي "الغراء" الذي يربط الفرد بالنسق؛ فهي تسمح للمؤسسة بتحقيق الاستقرار من خلال دمج الأفراد في ثقافات فرعية، وفي الوقت نفسه، توفر للفرد "رأسماً رمزياً" ومعنوياً يساعده على مقاومة التشييء (Objectification) الذي قد تفرضه الآلة التنظيمية. إن جوهر أطروحة سان سوليو يركز على أن الإنسان لا يعمل ليحقق الإنتاج فحسب، بل يعمل ليكون؛ فالمؤسسة هي المكان الذي يُعاد فيه بناء "الأنا" عبر "النحن"، لتظل الهوية المهنية بذلك مرآةً تعكس قدرة الفاعل على التفاوض مع التنظيم، وتحويله من مجرد ترس في آلة إلى فاعل اجتماعي يصيغ معناه الخاص وسط تعقيدات العمل.

نظرية النظم: System Theory

لقد دخلت دراسة التنظيم مرحلة جديدة نتيجة للتقدم في البحث العلمي المستند على التجربة والادراك بتداخل العوامل البيئية من اقتصادية وتكنولوجية وبين عوامل المنظمة الداخلية. ان ظهور هذه النظرية اسهم مساهمة فاعلة في اختراق السدود التي كانت قائمة بين العلوم المختلفة مشيدة جسوراً مشتركة تخلق تواصلاً مستمرا بينها.

يعرف النظام بشكل عام (هو الكيان المنظم او المركب الذي يجمع بين اشياء واجزاء تؤلف في مجموعها تركيباً كلياً موحداً).

نستنتج من هذا التعريف ان كل شيء في هذا الكون يتكون من نظم فرعية (Sub-System) كما يتكون كل نظام فرعي هو الاخر في نظم فرعية اصغر كما توجد خصائص المشتركة بين كل هذه الانظمة الى جانب وجود خصائص تميز نظام على الاخر. خصائص النظام المفتوح ومكوناته:.

ان فكرة النظام المفتوح مفادها تحويل المفردات لانتاج شيء يمكن ان تستفيد منه الانظمة الاخرى , اي ان المدخلات يمكن تحويلها الى مخرجات : كالمصنع الذي يحصل على مدخلات معينة ويقوم بتحويلها الى سلع تشبع رغبات الافراد والانظمة الاخرى في المجتمع.

وبذلك يتكون النظام من :

- 1- مدخلات Inputs
- 2- الانشطة Activities
- 3- المخرجات Outputs
- 4- البيئة environment
- 5- التغذية العكسية Feedback

ويمكن تصوير النظام المفتوح وكما يلي:

- 1- المدخلات وتتكون من :

أ- موارد بشرية (وهم لافراد وما يمثلون من قيم ورغبات واتجاهات وعلاقات انسانية).

ب- مدخلات مادية (رأسمال , الالات , المعدات).

ج- مدخلات معنوية (حيث تتمثل بالاهداف والسياسات انظمة,قوانين ,اجراءات, مهام عمل والمعلومات عن المجتمع والفرص المتاحة والقيود المفروضة).

د- مدخلات تكنولوجيا (ويقصد بها اساليب الانتاج الفنية المتاحة للمنظمة).

ومن مجموع تلك المدخلات تتوفر للتنظيم الطاقة التي تهيء له القدرة على انتاج معين, وهذا يعني انها تمثل عناصر الحياة الاساسية في التنظيم بعضها يكون موضوعاً للتحويل من خلال ما يجري عليها من تغييرات , وبعضها تسهم في تشكيل صفة التنظيم وتحدده ابعاده.

2- الانشطة: وهي تتكون من عدد من العمليات ذات الاهمية الحاسمة للمنظمة والتي تجري داخلها وتمثل سلوكها كما يلي:

أ- عملية الاتصال الرسمية وغير الرسمية.

ب- عمليات القيادة والاشراف ومحاولات فرض السلطة والتأثير على سلوك التابعين.

ج- عمليات البحث والدراسة والتقصي عن المعلومات وتحليل المتغيرات والمواقف.

د- عمليات الاختيار والمفاضلة بين البدائل لاتخاذ القرارات وحل المشكلات.

هـ- عمليات التحفيز للأفراد والجماعات لتحقيق الاهداف المشتركة.

و- عمليات الرقابة لضمان توجه جهود الافراد لتحقيق الاهداف.

ز- عمليات التقييم لما انجز وتصحيح الازخاء.

ان هذه العمليات التحويلية التي ينجز النظام عن طريقها تغيير المدخلات الى الاشكال المناسبة لاهدافه.

3- المخرجات: وهي افرازات المنظمة للبيئة الخارجية (المجتمع) من سلع وخدمات او انتاج معنوي مقابل ثمن نقدي , ومن جهة اخرى فانها وسيلة للنظام للحصول على الموارد الجديدة لمدخلات مطلوبة لاستمراره.

4- البيئة: انها تتمثل بالمنظمات والهيئات والمجتمع المحيط بالمنظمة , فتمثل جزءاً من نظرية النظام , اذ ان المنظمة خلال تفاعلها مع البيئة تحصل على مدخلاتها وهي لا تتمكن من الاستمرار والنمو الا اذا قبلت المنظمات الاخرى ذات العلاقة والافراد المستهلكين مخرجاتها من السلع والخدمات باستمرار.

5- التغذية العكسية: لكي تضمن المنظمة معرفة المدى الذي تحقق من الاهداف والنتائج الخاصة بالاداء , ومدى تناسب انظمتها الفرعية ومخرجاتها مع اجتياجاتها, لابد من وجود معلومات مرتدة لمعرفة مدى تقبل البيئة لتلك المخرجات وتسمى هذه العملية بالتغذية العكسية .

النظرية الموقفية او النظرية Contingency or Conditional Theory

هي نظرية حديثة نسبياً في الإدارة تهتم وتركز على الارتباط القوي والعلاقة الوثيقة بين التصرفات الادارية وبين الخصائص المعينة للموقف الذي تتم به هذه التصرفات فالادارة ينبغي ان تتلاءم مع بيئتها , واي تصرف منها يتشكل حسب متغيرات او عوامل معينة خاصة بالموقف المعين , وهذا يعني من الناحية العملية ان المدير الفعال هو الذي يشكل اعماله وتصرفاته لتتلاءم مع الموقف المعين بكامله. اي انه لا توجد طريقة تنظيمية فريدة ومفضلة قد تكون هناك عدة مواقف مختلفة لهياكل تنظيمية معينة. فالاطار العام الذي يعتمد المدخل الموقف هو العلاقة القائمة بين المنظمة

والبيئة، لذا فإن درجة نجاح المنظمة اي تحقيق فاعليتها وكفاءتها في الاداء يقترن بمدى تكيفها هيكلاً وسلوكاً للمتغيرات او المؤثرات البيئية.

وقد اكد رواد هذه النظرية على مدخلين اساسيين هما:

1-المتغيرات البيئية التي تتضمن المؤثرات البيئية مثل عدم التأكد البيئي، التكنولوجيا المستخدمة، الاستراتيجية المتبعة، التشريعات المختلفة... الخ.

2-المتغيرات الهيكلية والتي تتضمن الهيكل التنظيمي، حجم المنظمة، اختيار التصميم التنظيمي المناسب.

ان التنظيمات المختلفة ذات المهم المختلفة والبيئات المتنافسة المختلفة تتطلب خطاً مختلفة وقيادات مختلفة وتنظيم مختلف ووسائل اتصال مختلفة لذا ليس من المتوقع ان تقام التنظيمات على نفس الاسس والمبادئ الموحدة او بنفس الاساليب والمفاهيم ففي كل تنظيم مختلف يعتمد على نمط القيادة الفعالة وعلى شخصية القائد ومهارات وخبرات المرؤوسين فكما ان لكل تنظيم صفات خاصة فان لكل موقف اداري مزايا خاصة به.وقد بينت النظرية الموقفية ان افضل نمط لتصميم الهيكل التنظيمي يختلف من موقف الى اخر حيث ان تنظيمات المدخل الكلاسيكي او الالي الجامد مفضل عندما تتصف الاعمال التي تقوم بها المنظمة هذه بالاعمال الروتينية او عدم التغيير , بينما يكون نمط التصميم العضوي او السلوكي او المرن عندما تتصف اعمال تلك المنظمة بالتغيير السريع وتتطلب قدراً من الالتزام والابداع.

وسوف يتم تناول دراستين خاصة بالنظرية الموقفية وهما:

1- دراسة برن وستالكر: لقد قام الباحثان بمقابلة ودراسة 20 منظمة في انكلترا واسكتلندا باستخدام البيئة والتي تتمثل بالسوق ونوع التكنولوجيا المستخدم لتصميم الهياكل التنظيمية المختلفة وفق النوع الميكانيكي والعضوي فالتنظيمات الميكانيكية تعتمد على الهيراركية والتقييد بالانظمة والقواعد والارشادات اما العضوية فتتميل الى اعطاء الفرد الحرية للوصول الى الاهداف , وان الارشادات فيها تأخذ صيغة نصائح وليست اوامر .

وقد توصلا هذان العالمان بالاقرار بعدم وجود تنظيم يتلاءم مع كل هذه المواقف ففي التنظيمات التي تستخدم تكنولوجيا ثابتة ومستقرة وسوق مستقرة وبيئة مستقرة فان التنظيم الميكانيكي او الالي

هو الاصلح , واما التنظيمات التي تستخدم تكنولوجيا معقدة وبيئة غير مستقرة فان التنظيم او التصميم المرن او العضوي هو الاصلح.

2- دراسة لورنس ولورش: لقد اجرو دراستهم في الولايات المتحدة بعد سنوات قليلة من دراسة برن وستالكر حيث طبقوا دراستهم على 10 منظمات وفي ثلاث صناعات هم الصناعة البلاستيكية وصناعة الاغذية وصناعة التعليب والتي تختلف من حيث البيئة ليتعرفوا على مدى امكانية تصميم هياكل تنظيمية يمكن استخدامها في مختلف البيئات , وقد تبين لهم ان وضوح السوق والعوامل الاقتصادية تتطلب هياكل تنظيمية اكثر رسمية (اي ميكانيكية). وعلى العكس عدم وضوح السوق اي سوق متغيرة وكذلك العوامل الاقتصادية يتطلب هياكل اقل رسمية (اي عضوية).

أسئلة الخروج:

-كيف توفق النظريات المعاصرة بين "ضبط التنظيم" (الهيكلي) وبين "تحرير طاقات الفاعلين" (الإبداع)؟

-هل تعتقد أن المؤسسات في واقعنا المعاش تتبنى هذه النظريات المرنة، أم أنها لا تزال عالقة في "البيروقراطية الفيبيرية" الكلاسيكية؟

المحاضرة الثامنة: ظواهر تنظيمية (التنظيم والعمل، القيادة، التغيير، ثقافة العمل...)

اهداف المحاضرة الثامنة:

-تحويل المفاهيم إلى ممارسات: فهم كيف تتشكل الظواهر التنظيمية (القيادة، التغيير، الثقافة) وتتداخل في الواقع العملي.

-فك رموز الحياة اليومية في المؤسسة: القدرة على قراءة السلوك التنظيمي بعيداً عن الهياكل الرسمية.

-تحليل التحديات المعاصرة: فهم لماذا تُعد "إدارة التغيير" و"القيادة" أكبر تحدٍ تواجهه المؤسسات اليوم في ظل التطور التكنولوجي.

أسئلة الدخول:

-هل القائد هو من يملك "السلطة القانونية" فقط، أم أن هناك نوعاً آخر من القيادة يمارسها أفراد "غير رسميين" داخل التنظيم؟

-لماذا تقاوم المؤسسات "التغيير" غالباً حتى لو كان التغيير ضرورياً للبقاء؟

-هل يمكننا حقاً "صناعة" ثقافة عمل، أم أن الثقافة هي نتاج طبيعي لا نملك إلا فهمه؟

أولاً : التنظيم والعمل

1- مفهوم التنظيم وأهميته:

إن إلقاء الضوء على مفهوم التنظيم وأهميته يتطلب ذلك استعراض أهم التعاريف والآراء التي تضمنتها أدبيات التنظيم والإدارة.

أ. تعريف التنظيم:

يمكن استعراض أهم التعاريف التي توضح موضوع التنظيم، مبتدئين بما ذكره أبرز رواد الإدارة الكلاسيكيين وهو المهندس الفرنسي "هنري فايول" الذي عرف التنظيم على أنه "إمداد المشروع بك ما يساعد على تأدية وظائفه من الموارد الأولية والعدد ورأس المال والأفراد، وتقتضي

وظيفة التنظيم من المدراء إقامة العلاقات بين العاملين بعضهم ببعض وبين الأشياء بعضها ببعض".³²

كما يعرف "روبرت أتلبي" التنظيم باعتباره "عنصرا من عناصر الإدارة، بأنه تجميع الأنشطة بشكل يحقق أهداف المنظمة وإسناد هذه الأنشطة لوحداث مناسبة، ومنح السلطة، والتفويض والتنسيق".³³

ويقترح الكاتبان "كونتز" و"أردبيل" تعريفا أكثر شمولية وتفصيلا فيقولان بأن التنظيم هو: "تحديد وتأسيس علاقات السلطة مع إيجاد تنسيق هيكلي رأسي وأفقي بين المناصب التي أسندت إليها الواجبات المتخصصة اللازمة لتحقيق أهداف المشروع".³⁴

في حين يعتقد "وليم سكوت" أن التنظيم يعتبر كمنظمة تضم أجزاء عديدة وهي الفرد والتنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي والمناصب أو الأدوار وكذلك الظروف المادية المحيطة، ويتطلب هنا معرفة العلاقات المتبادلة بين هذه الأجزاء ومعرفة العمليات الرئيسية المتعلقة بالاتصالات والتنسيق والرقابة إلى معرفة الأهداف.³⁵

ب. أهمية التنظيم:

تظهر أهمية التنظيم كنشاط أساسي للإدارة قبل بدأ التنفيذ فيما يلي:³⁶

- 1- يمثل التنظيم حلقة وصل ما بين التخطيط والتنفيذ وهو يمثل الإطار الذي يتم فيه تنفيذ الخطة وتتحقق من خلاله أهداف المنظمة.
- 2- بدون تنظيم فإن بعض الوظائف قد تغطي على الوظائف الأخرى لأن الأولى تحظى باهتمام أكبر وتأخذ موارد أكبر على حساب الثانية.
- 3- تعتبر الفوضى هي البديل الطبيعي للتنظيم ومن ثم فإن التنظيم يؤدي إلى تنسيق الجهود وتحديد الأدوار بما يؤدي إلى وجود سلوك منضبط ومتكامل وهادف على مستوى المنظمة.
- 4- بدون التنظيم يصعب تصنيف الأعمال وتوزيعها وتحديد درجة أهمية كل منها.
- 5- بدون التنظيم فإن بعض الوحدات قد تبالغ في القيام بدورها والبعض الآخر قد لا يقدر دوره بنفس درجة الأهمية الخاصة به مما ينعكس سلبا على الأداء.

2-: مبادئ التنظيم:

يقصد بمبادئ التنظيم الإداري مجموعة التوجيهات التي يفضل الاسترشاد بها عند تصميم الهيكل التنظيمي للمنظمة ومهام كل وحدة إدارية في هذا الهيكل، وفيما يلي سنستعرض أهم المبادئ التي يجمع عليها أغلب كتاب الإدارة والتنظيم الإداري وذلك كما يلي:³⁷

أ. مبدأ الهدف:

بما أن القصد بالتنظيم هو ترتيب الأنشطة الضرورية في المنظمة من أجل تحقيق غايات معينة فإنه لابد من وجود هدف واضح محدد في أي عملية تنظيم إداري، فتحديد الهدف هو الذي يؤدي إلى تنمية الخطط وتركيز الجهود وتوجيه الجهود والأعمال الجماعية.

ب. مبدأ التخصص وتقسيم العمل:

أساس أي تنظيم هو تقسيم العمل، فالعمل الذي يكون هدف المنظمة يجب أن يقسم إلى أجزاء يمكن توزيعها بين هؤلاء العاملين، فتقسيم العمل بين عدد من الأفراد يؤدي إلى إنجازه بسرعة أكبر وأداء أفضل.

ج. مبدأ التنسيق:

يهدف التنظيم إلى تنسيق جهود الأفراد والجماعات التي تتألف منها المنظمة لتحقيق الأهداف المرسومة لها، لذا ينظر إلى مبدأ التنسيق باعتباره من العناصر الأساسية لتكامل العمل وتلافي التناقض والازدواج في الأداء الذي يؤدي إلى فشل المنظمة ويضر بمصالحها. وتبعاً لذلك يمكن تعريف التنسيق بأنه العمل على توفيق وتناسق وانسجام المجهودات المختلفة في المنظمة باتجاه تحقيق الأهداف المرسومة.

د. مبدأ تكافؤ المسؤولية والسلطة*:

إن تحمل الموظف لمسؤولية القيام بواجبات وظيفته لابد وأن يقابله ما يعنيه على تحمل هذه المسؤولية وذلك بإعطائه الحق في تقرير أولويات عمله والكيفية التي سوف ينجز بها هذا العمل دون أن تتعارض مع أنظمة وتعليمات المنظمة.

وعليه فإن هذا يؤكد على التناسب أو التساوي بين المسؤولية والسلطة إذ ليس من المنطق أن نحمل الشخص مسؤولية عمل لم يمنح سلطة بشأنه.³⁸

هـ. مبدأ المركزية واللامركزية:

المركزية واللامركزية من المفاهيم الشائعة الاستخدام في الإدارة، فتعرف المركزية بأنها ميل أو اتجاه الإدارة إلى تركيز الحجم الأكبر والأهم من سلطة اتخاذ القرارات في المنظمة للعم في المراكز القيادية العليا.

بالمقابل تعرف اللامركزية بأنها نقل سلطة القرار وممارستها من المستوى الإداري الأعلى إلى المستويات الإدارية الدنيا عن طريق تفويض السلطة.

و. مبدأ التفويض:

ويسمى أيضا بمبدأ تفويض الصلاحيات أو تفويض السلطات ويعرف التفويض بقيام الرئيس أو المدير بمنح صلاحية أو صلاحيات حد المرؤوسين - أو مجموعة من مرؤوسيه، اتخاذ قرار أو قرارات في مجالات محددة وذلك تحقيقا لمبدأ التكافؤ بين المسؤولية والسلطة وتماشيا مع الاتجاه نحو اللامركزية والصلاحية أو السلطة المعنية في التفويض هي قوة رسمية وصفة الرسمية أو الشرعية أساسية هنا لأن امتلاك شخص لقوة غير رسمية لا يعطيه الحق في استعمالها.

ن. مبدأ التوازن والمرونة:

من خلال عرض مبادئ التنظيم السابقة يلاحظ ضرورة المواءمة والتوازن بين عدد من المتغيرات كالحاجة إلى المواءمة أو التكافؤ بين المسؤولية والسلطة وبين وحدة

القيادة* ونطاق الإشراف* وبين المركزية واللامركزية.

وكذا ضرورة المواءمة بين أهداف المنظمة والظروف البيئية المؤثرة عليها وذلك لضمان بقاء المنظمة وكفاءتها في تحقيق أهدافها في حدود الإمكانيات المتاحة لها وهذا ما يحتم أن يكون التنظيم متوازنا.

إلى جانب مطلب التوازن في التنظيم فإن مطلب المرونة يظل من المطالب الأساسية لنجاح أي تنظيم إداري، فالمنظمات لها بيئتها الداخلية والخارجية التي تتعامل معها وهذه البيئة معرضة للتغير والتعديل الأمر الذي بدوره ينعكس على طبيعة أهداف المنظمة وهيكلها التنظيمي. وبالتالي فالتنظيم الإداري الناجح يؤكد على مبدأ المرونة وذلك من حيث تحفيز المنظمة على السرعة والمرونة في التجارب مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية لها.³⁹

3-: أنواع التنظيم:

هناك نوعان من التنظيم الرسمي والآخر التلقائي غير الرسمي ويمكن تناول النوعين كما يلي:⁴⁰

أ. التنظيم الرسمي Formal Organization:

يقصد بالتنظيم الرسمي كافة العلاقات التي تربط الأعمال والنشاطات مع بعضها بخطوط السلطة الرسمية، والتي تظهر في إطار منسق على شكل وحدات أو تشكيلات تنظيمية متدرجة من الأعلى إلى الأسفل.

والتنظيم الرسمي نمطان رئيسيان هما التنظيم الرأسي والتنظيم الوظيفي كما يوجد نمط ثالث يجمع بين الاثنين فضلا عن وجود نمط رابع على أساس الاستعانة باللجان الفنية.⁴¹

• التنظيم الرأسي:

وهو أقدم أساليب التنظيم حيث استخدم في الجيوش منذ الأزل لهذا فإنه يطلق عليه أحيانا التنظيم العسكري، ويطلق عليه البعض اسم التنظيم المباشر باعتبار أنه يقوم على أساس أن كل رئيس يملك سلطة مطلقة في توجيه تابعيه والتابع يوجه كل من مساعديه وهكذا تتحرك السلطة رأسيا من أعلى التنظيم إلى أدناه بشكل مباشر ومتصل حتى لا يسأل الشخص إلا عن عمله.

• التنظيم الوظيفي:

يتميز هذا النوع من التنظيم بالتركيز على التخصص في النشاط إذ تختص كل وحدة إدارية بنشاط وظيفي محدد المعالم تمارسه حتى ولو كان ضمن مجال العمل عند وحدات أخرى.

• التنظيم الرأسي الوظيفي:

وهو ما يسميه البعض بالتنظيم الرأسي الاستشاري وهو يجمع بين النوعين السابقين محققا مزاياهما مجتمعة ومتفاديا أهم العيوب في كل منهما متفردا وفي هذا النوع يستعان بالاستشاريين الفنيين من الأخصائيين في نواحي التخصص والنشاط قبل اتخاذ القرارات بواسطة الإداريين فيشمل تنظيم المنظمة في هذه الحالة نوعين من ذوي السلطة هما: أصحاب السلطة الرسمية وهم الذين يديرون العمل، وأصحاب السلطة الاستشارية فمهمتهم مقصورة على تقديم الرأي لأصحاب السلطة الرسمية بغير إلزام.

• تنظيم اللجان:

وهو شبيه بالنوع السابق إلا أن المشورة في هذا النوع لا تقدم بواسطة أشخاص منفردين بل هي هيئات جماعية تتخذ شكل اللجان والتي تضم عددا من الأعضاء المتخصصين في موضوع مشترك أو يمثلون اتجاهات ذات علاقة بالموضوع الذي تختص به اللجنة.

ب. التنظيم غير الرسمي Informal Organization:

التنظيم غير الرسمي هو مجموعة العلاقات الاجتماعية التي تتم بين أفراد المنظمة والتي تأخذ أنماطا وأشكالا عديدة وتتحدد نتيجة إلى رغباتهم ودوافعهم وسلوكياتهم والتي لا تخضع لمسارات واتجاهات التنظيم الرسمي في الكثير من الأحيان.

ويتكون التنظيم غير الرسمي، أو كما يسمى بالتنظيم الاجتماعي، تلقائيا بناء على ما يربط بين أعضاء التنظيم من علاقات شخصية ليست بالضرورة أن تنشأ بسبب العمل بل إنه في بعض الحالات يسبق التنظيم غير الرسمي التنظيم الرسمي في نشأته.

والتنظيم غير الرسمي غير محدد الشكل ونطاقه يتسع أو يضيق وفقا للأحوال وقوة تماسكه تختلف في صلابتها.

4-: خطوات التنظيم:

هناك عدة خطوات للتنظيم هي:

أ. **تحديد الهدف:** يعتبر الهدف هو الأساس الذي يحدد طبيعة التنظيم ومكوناته من وظائف وأفراد وعلاقات وعوامل مادية يؤدي الاهتمام بها وتحقيق التوازن بينها إلى تحقيق هذا الهدف.

ب. **تحديد الأنشطة:** وذلك بوضع قائمة تفصيلية لجميع الأنشطة المطلوب القيام بها وصولاً إلى الهدف.

ج. **تقسيم العمل:** وذلك بأن يقسم كل عمل أو نشاط إلى أجزاء حسب أهميتها وتتابعها على أن توضع في قائمة تفصيلية حتى يسهل فيما بعد إسنادها إلى الأشخاص الذين سيقومون بها هو ما يساعد على سرعة الأداء وزيادة تخصص ومهارة العاملين.

د. **تجميع الأنشطة:** وهي الخطوة المكتملة لتقسيم العمل وقتها يتم تجميع الأنشطة والأعمال التي يتم تقسيمها في مجموعات متجانسة على أن ترتب تبعاً لأهميتها النسبية بالنسبة للمنظمة.

هـ. **إسناد الأنشطة إلى العاملين:** بحيث يتولى كل منهم العمل الذي يتناسب مع قدراته ومؤهلاته وخبراته.

و. **تحديد السلطة وتفويضها:** وذلك بمنح العاملين السلطات اللازمة التي تمكنهم من تولي مهام مناصبهم في حدود المسؤوليات الملقاة عليهم حيث يؤدي ذلك إلى معرفة كل منهم بوضعه في التنظيم.

5-مشاكل التنظيم:

يوجد العديد من المشاكل التي تحد من فاعلية وكفاءة التنظيم من أهمها:

-تعارض وتضارب الاختصاصات والمسؤوليات والسلطات.

-عدم توازن السلطات مع المسؤوليات.

-عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

-عدم مراعاة التجانس والتشابه في تجميع الأعمال وعند إسنادها إلى شخص أو قسم أو إدارة.

-ظهور التنظيم غير الرسمي.

-ظهور المصفاة التنظيمية وذلك عندما تطول خطوط الاتصال في التنظيم نتيجة لتعدد المستويات الإدارية.

ثانيا: العمل

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة - على حدّ عبارة عالم الاجتماع والأنثربولوجيا مارسال موس Marcel Mauss (1872-1950م) - ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل. ويمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر؛ فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان⁴².

ويمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه - سواء تلك التي تتجز مقابل أجر أو بدون أجر - مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري ونفسي وعقلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية. وبهذا المعنى يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقترن بأجر يُدفع مقابل العمل والجهد المبذول، لينسحب على بعض صنوف النشاط البشري غير المأجور، والمتمثل في الأعمال التي يقوم بها الرجال والنساء دون أجر، مثل الأعمال المنزلية وممارسة النشاط الزراعي العائلي، والعمل الحرفي واليدوي وغير ذلك. وتمثل تلك الأنشطة محاور مهمة في حياة الأسرة واقتصادها. هذا وبإمكان مفهوم العمل أن يمتد ليشمل كل ظواهر العمل التطوعي والخيري التي يمارسها الرجال والنساء في مجالات مختلفة من الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، دون انتظار مقابل مادي أو أجر معين، ولكن يتم ذلك إشبعا لحاجات نفسية ومعنوية تختلف من مجال نشاط إلى آخر.

ويمكن القول عموماً إن منطلقات تعريف ظاهرة العمل قد تتعدد وتتنوع؛ حيث يمكن اعتبار العمل بمثابة المهنة أو الحرفة بما أنه يمثل نشاطاً مهنيًا يتلقى من أجله الفرد تكويناً ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلتين. كما يمكن اعتباره كذلك مهارة بما أنه يتطلب معارف وقدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعاً لاكتسابه إياها وتمكنه منها. كما يمكن أيضاً اعتبار العمل ممارسة نشاط بما أنه يمثل جملة من المهام المتناسقة التي يقوم بها الفرد ويستمد منها معاني وجوده ومصادر رزقه. كما يمكن اعتباره وظيفة بما أن العمل قد يتمثل في جملة من المهام التي توكل لفرد ما مقابل أجر معين.

ولكن رغم كل ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تعريف العمل هو اعتباره بدرجة أولى جهداً يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين، ولا يمكن التغاضي تبعاً لذلك عن ضرورة رصد الهدف الذي يبذل ذلك النشاط والجهد من أجله، مادياً كان ذلك الهدف أو غير مادي.

ويمكن القول عموماً إن ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى، لعل أهمها تجسد تحوّل الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في اقتصاد المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أضحى قوام اقتصاد المجتمعات الحديثة، حيث أصبح النشاط الزراعي ضمنها نشاطاً مصنعاً في أغلب الحالات.

وقد عرفت الصناعة بدورها تحولات وتغيرات كبيرة، لاسيما في العقود الأخيرة، حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة. وقد أحدث التقدم التقني للقرن العشرين تحولات جذرية في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة العمل والأنواع الممارسة منه. وبينما كان سوق العمل في مطلع القرن يعتمد على التصنيع القائم على جيوش العمال ذوي الياقات الزرقاء، فإن الاتجاهات المهنية على إثر ذلك نزعت نحو التركيز حول قطاع الخدمات وعمل أصحاب الياقات البيضاء. وكان أكثر من ثلاثة أرباع اليد العاملة في المجتمعات الغربية مع مطلع القرن العشرين تمارس عملاً يدوياً، وكان (28%) منها من العمال المتخصصين، و (35%) منها من العاملين شبه المتخصصين، وحوالي (10%) من غير المتخصصين، وكانت نسب الموظفين والإداريين والمهنيين من بين هؤلاء قليلة جداً. ومع أواسط القرن تناقصت أعداد العمال

اليديويين بشكل كبير في الوقت الذي ارتفعت فيه نسبة العاملين الناشطين في الأعمال غير اليدوية.

رغم ما شهده العمل كظاهرة إنسانية من تطور وتحول في بعض مظاهره، أو ربما في أغلبها ، في زمننا الحالي : مما أفضى إلى تنوع أشكاله وتعدد مضامينه وأساليب ممارسته - يبقى من المفيد التأكيد على أن محاولة تعريف العمل وضبطه تظل محاولة لا يمكن لها أن تستثني أي شكل من أشكال العمل، مهما بدت تلك الأشكال "تقليدية " أو غير متأقلمة مع ما استجد من تطور تقني وتكنولوجي غير من طبيعة العمل وأوجه ممارسته، ومهما انسحب على بعض ظواهره من مستجدات كانت غير مألوفة إلى وقت قريب، كالعامل عن بعد وغيرها من الأشكال الأخرى المنبثقة عن عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال ويبقى من المهم التشديد على انسحاب المفهوم العلمي للعمل على مختلف مظاهره السابقة والمستحدثة، وكل أصنافه يدوية كانت أو فكرية، معلنة أو خفية. رسمية أو هامشية مدفوعة الأجر أو تطوعية كاملة أو جزئية متمركزة في المكان أو افتراضية.

ثالثا : القيادة

يمكن تعريف القيادة من خلال استعراض عدد من التعاريف التي قدمها بعض الباحثين والممارسين الكبار في مجال الإدارة على اختلاف اتجاهاتهم، ثم مناقشتها قصد محاولة التوصل الى تحديد الخصائص العامة التي تميز مفهوم القيادة .

يقول L.Wolman عن القيادة أنها "مجموعة الخصائص الشخصية التي تجعل التوجيه والتحكم في الآخرين أمرا ناجحا"⁴³ أما R.Presthus و T.Pfifner فيعتبران القيادة "نوعا من الروح المعنوية والمسؤولية التي تتجسد في القائد والتي تعمل على توحيد جهود مرؤوسيه لتحقيق الأهداف المطلوبة والتي تتجاوز المصالح الآنية لهم"⁴⁴ أما جون اترزيوني Etzioni. فيعرف القيادة بأنها "مهارة تستند على السمات الشخصية للقائد لحث القبول الطوعي للمرؤوسين في مجال واسع من المواضيع"⁴⁵ يرى اردواي Tead. Ordway في كتابه فن القيادة (1935) أن القيادة هي "مزيج من السمات التي تمكن الفرد من حث الآخرين على إنجاز المهام الموكلة إليهم"⁴⁶

نلمس في هذه التعاريف تركيزا شديدا على أحد عناصر القيادة و هو القائد فالقيادة في نظرها هي صفات أو سمات معينة تتوفر في فرد (القائد) لذا تعتبر القيادة عملية تأثير في اتجاه واحد من القائد نحو مرؤوسيه ولذلك فهذا التركيز المبالغ فيه على القائد و إهمال عناصر أخرى لا تقل أهمية عنه يشكل نقطة الضعف البارزة في هذه التعاريف , إذ أنها تتجاهل جماعة المرؤوسين و المواقف العملية التي تعد عاملا حاسما وأساسيا في تحديد نوع القيادة الذي يمارسه القائد والظروف التي تمكنه من القيادة .

بعد تطور العلوم السلوكية في الخمسينيات والستينيات ظهر منحى آخر يركز على القيادة كسلوك خارجي يمكن متابعته وملاحظته فنجد هامفي Hamfill يعرف القيادة بأنها "السلوك الذي يقوم به فرد حين يقوم بتوجيه نشاط الجماعة نحو هدف مشترك"⁴⁷ كما يرى ألان L.ALLEN القيادة بأنها "النشاط الذي يمارسه المدير (القائد) لجعل مرؤوسيه يقومون بعمل فعال"⁴⁸

إن هذه التعاريف رغم اهتمامها بالدور الذي يمارسه سلوك القائد داخل الجماعة ,وهو ما نتج عنه محاولات عديدة لوصف و تصنيف سلوكيات القيادة وفقا لعدد من الأبعاد أو الأنماط ,إلا أن هذه التعاريف تهمل عمليات التفاعل بين القائد و مرؤوسيه و التي تنتج عنها هذه السلوكيات ,كما أنها تتعامل مع القيادة كظاهرة ساكنة , وكأن السلوك القيادي للقائد ثابت لايتغير بتغير الظروف , هذا الانتقاد جعل بعض الباحثين يركزون على نتائج هذا السلوك وهو التأثير في الجماعة ,فنجد رالف ستوجديل R.Stogdill يعتبر أن القيادة هي "عملية تأثير القائد في نشاطات الجماعة لإعداد الهدف والحصول عليه"⁴⁹ في حين يرى فيدلر Fred Fiedler أن القيادة "تعني الجهود المبذولة للتأثير أو تغيير سلوك الناس من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة والأفراد معا"⁵⁰ رغم أهمية التأثير في القيادة حيث يعتبر العمود الفقري لها إلا أن هذه التعاريف لم تعط اهتماما كافيا للعناصر الأخرى في عملية القيادة، كما أنها اهتمت بنتائج التأثير (تحقيق أهداف الجماعة) وأغفلت كيفية حدوث هذا التأثير،مما جعل أنظار باحثين آخرين تتوجه نحو عناصر القيادة الأخرى و التفاعل بينها فيرى جراي و ستراك Gray وstrak أن القيادة هي "عملية تفاعل تتم بين القائد والمرؤوسين بغية إنجاز بعض الأهداف التنظيمية المشتركة"⁵¹ ويرى شوقي ناجي أن

القيادة"نوع من التفاعل يتمكن من خلاله فرد(القائد)من استمالة أو حث جماعة للقيام بعمل يتلاءم و توقعات القائد"⁵² أما ريتشارد ايتال Richard Etal (1972) فيعتبر القيادة هي "تفاعل لخصائص القائد الشخصية و كذلك خصائص المرؤوسين وكذلك المواقف التي يمرون بها أفرادا وجماعات نحو تحقيق أهداف مرغوبة"⁵³

وتكمن أهمية هذا التعاريف أنها تعتبر القيادة عملية تفاعل ديناميكي بين القائد والمرؤوسين والموقف، وأنها تنمو خلال هذا التفاعل وليست سابقة عليه مما جعلها تسود بحوث القيادة المعاصرة. من خلال التعاريف السابقة للقيادة نتأكد من مدى اختلاف الباحثين في الاتفاق على تعريف موحد للقيادة، وهذا بسبب أن أغلبها يركز على أحد عناصر القيادة فقط، أي أنها تعرف الكل (القيادة)بأحد أجزائه، و كمحاولة منا للوصول إلى تعريف مقبول للقيادة، نرى أنه يجب البدء أولاً باستخلاص العناصر التي أجمعت عليها أغلب التعاريف، ثم بناء تعريف للقيادة انطلاقاً من هذه العناصر . تتمثل عناصر القيادة التي أجمعت عليها أغلب التعاريف: القائد بسماته وسلوكه، الجماعة بخصائصها، الموقف والظروف التي تتم فيها القيادة، ثم عملية التفاعل بين العناصر الثلاثة السابقة، التأثير غير القسري الذي يمارسه القائد على الجماعة، وأخيراً الهدف أو الأهداف التي تسعى الجماعة والقائد لتحقيقها.

بناء على ذلك، يمكن اقتراح التعريف التالي للقيادة:"هي تأثير غير قسري للسلوك الذي يمارسه فرد معين (القائد) على جماعة (مرؤوسين) نتيجة التفاعل بين خصائص كل من القائد، الجماعة والظروف التي تتم فيها القيادة بهدف تحقيق أهداف الجماعة"

القيادة: مقارنة الدوافع

الدوافع لا تخرج في مجموعها عن ثلاث محاور رئيسة هي على التوالي:

1-دوافع القائد قد تحرك القائد مجموعة من الدوافع الداخلية لقيامه بهذا الدور نذكر أهمها:

-الرغبة في الجزاء المادي.

-الحاجة إلى السيطرة من حيث الشعور والمكانة

الحاجة للمكانة العالية والشهرة مما يضيفي على القائد قوة وسلطة وتعود عليه بالجزاء المادي.

2-دوافع التابعين: يستجيب الأفراد للقادة للعديد من الاعتبارات، يرى جاري ديلر أنه يمكن تلخيصها في الأسباب التالية على سبيل الذكر لا الحصر:

-الواجب: إن الدافع الأخلاقي لدى الأفراد باتباع الأوامر هو ما يحركهم نحو عملية القيادة والقائد، وما تعنيه هذه العبارة أن - إتباع الأوامر -وما يقابله من قدرة القادة على التأثير في أتباعهم مرتبط بنسق أخلاقي يحرك الأفراد القبول العملية القيادية، وهو بدوره انعكاس للمعنى الجوهرى للواجب.

-الأجر: إن الحاجة المادية من المحركات الأساسية للتابعين.

- الجانب المعنوي: فحاجة الأتباع بأن يشعروا أنهم جزء من جماعة، حيث إن الطبيعة البشرية مجهزة للمعاشرة الاجتماعية وترغب بالتضامن، ولديها رغبة متأصلة عميقا للانتماء.

3-الموقف القيادي: قد يعمل الموقف الذي يجمع مجموعة من الأفراد على إبراز الحاجة إلى القيادة، وبالتالي إيجاد شخص قيادي لهاته المجموعة إما بشكل رسمي أو غير رسمي

رابعاً: التغيير

من منطلق كون " الثابت الوحيد هو الحاجة إلى التغيير " نجد أن من أهم القضايا الحديثة والتي تشغل المنظمات في الوقت الراهن قضية التغيير التنظيمي كونها تتعامل مع ظروف بيئية تتسم بالديناميكية وسرعة التغيير وحدته، في ظل اعتبار المنظمة[] تمثل نظاما مفتوحا، تنمو وتتطور وتتفاعل مع فرص وتحديات بيئتها التي تنشط بها وهذا من أجل ضمان الاستقرار، فالاستقرار ليس معناه الجمود وعدم التغيير، بل التلاؤم مع الظروف والأوضاع المحيطة والحاصلة من حولها مما يحتم على المنظمة مواجهة تحديات التغيير التنظيمي فهو ليس بالأمر السهل أو الهين، وإنما يتطلب منها تبني استراتيجيات قوية تسمح لها بالاستمرار في ظل حاجتها إلى التغيير المستمر للمحافظة على موقعها التنافسي وتطويره في حاضرها ومستقبلها.

نستطيع القول أن التغيير التنظيمي أمر حتمي وضروري ولازم للمنظمات، كما أنه عملية مستمرة يحمل في طياته دائما التجديد والتطوير وهو بذلك يتلاءم مع الطبيعة والمنطق الذي تقوم عليه

الحياة فما كان على الأفراد والمنظمات سوى التكيف مع أنماط التغيير الجديد وإيجاد الطرق والوسائل لمعايشته وتوجيهها بالاتجاه الذي يخدم كل من مصالح الفرد والمنظمة على حدّ سواء.

- تطور الاهتمام بدراسة التغيير التنظيمي:

كان تركيز الباحثين في علم الاجتماع، وعلماء اجتماع التنظيم على وجه التحديد ولفترات طويلة من الزمن، منصباً على قضايا معينة، كالتوازن والتكامل والاتساق وغيرها، أما قضية التغيير على مستوى التنظيمات، فقد ظلت بعيدة عن اهتمامات الباحثين والعلماء، والسبب الأساسي في ذلك يكمن في الحالة النظامية المستقرة لهذه التنظيمات، لكن في السنوات الأخيرة تغير التركيز نحو قضايا وجوانب أخرى مغايرة لما كان سائداً في التنظيمات مثل: القوة والصراع والتغيير، وغيرها من الموضوعات.

ولقد كانت أفكار وتحليلات علماء اجتماع التنظيم، تبحث عن عوامل الاستقرار والتوازن داخل التنظيمات، ويرجع ذلك أساساً إلى اعتبارين:

يتمثل الاعتبار الأول في ذلك التصور الذي يفترض أن التنظيم بطبيعته يحتاج إلى المزيد من الثبات، حتى يستطيع أن يحقق وظائفه وأهدافه. ويمكن تتبع مثل هذا التصور في نموذجي "فيبر وسيمون" (Weber and H. M. Simon.M) إلى غاية الاتجاه الترشيدي الذي تبناه "كروزيه" (M.Crozier) أو ما يسمى بنظرية التحليل الإستراتيجي.

أما الاعتبار الثاني فيعبر عن الاتجاه الذي استعان بالفرد والجماعة الصغيرة في دراسة مشكلات التنظيم، وما يتسم به هذا الاتجاه من قصور، نتيجة ابتعاده عن تحليل الأبعاد التاريخية التي نشأت في ظلها هذا الجماعات وتأثيرات البيئة المحيطة على التنظيم بشكل عام ؛ والحقيقة أن هناك عدة أسباب وجهت علماء اجتماع التنظيم نحو تحليل التنظيمات تحليلاً سوسيولوجياً يناسب الواقع التنظيمي والظروف الاجتماعية المستجدة، يمكن تلخيصها في عنصرين رئيسيين هما:

أولاً: اتساع نشاط الحركة النقابية، من خلال الإضراب بغية تغيير الواقع التنظيمي.

ثانياً: نمو الاتجاه الراديكالي، من خلال علاقات القوة والصراع التي تعبر عن ضرورة تغيير الواقع التنظيمي الحالي واستبداله بواقع تنظيمي جديد يستجيب لطموحات الطبقة العاملة.

أهمية وأهداف التغيير التنظيمي :

1- أهمية التغيير التنظيمي :

للتغيير التنظيمي أهمية كبيرة في حياة المنظمة ككل والإدارة بصفة خاصة نذكر منها :

- تحسين مستوى الأداء لكل فرد عن طريق التدريب والتكوين الذي يتلقاه عن كل تغيير يحدث في المؤسسة .
- تشجيع روح الفريق وتحسين التعاون عن طريق نشر روح العمل الجماعي .
- تقليل دوران العمل بتوفير الاستقرار الوظيفي للعمال والتشجيع ومنح المكافآت .
- التجديد في مكان العمل وفي الوسائل والمهارات .
- تنمية الموارد البشرية بتطوير القدرات والمهارات المكتسبة وترقية الأنماط السلوكية لها .
- ترشيد النفقات من أجل التحكم في التكاليف .
- تحقيق التوازن التنظيمي عن طريق جعل كل مكونات المؤسسة تتناسب وأهدافها .
- تطبيق المنهج العلمي في اتخاذ القرارات من خلال التأني في اتخاذه وعدم التردد في الاستقرار عليه والحزم في تنفيذه .
- تطوير وتنمية أنماط السلوك الإنساني حتى تسود الجدية في العمل والإتقان من أجل النجاح.

2- أهداف التغيير التنظيمي :

إن فهم التغيير التنظيمي وإدارة دفته أصبح من المواضيع الهامة التي تسيطر على تفكير المسؤولين والقائمين على الإدارة في الوقت الراهن وأحد أهم العمليات التي يجب على القادة الإداريين والمشرفين فهمها وتحديد الغرض منها بدقة عالية ورؤية واضحة ، وذلك من أجل أداء ناجح وفعال، والإدارة المحلية بمقوماتها وخصائصها تسعى هي أيضاً لإصلاح منظومتها وعملياتها وتطوير برامجها وسياساتها ، وذلك من خلال التغييرات التنظيمية المنتهجة .

فالتغيير التنظيمي لا يأتي بطريقة عفوية أو ارتجالية وإنما يكون كعملية مدروسة مخططة وهادفة ومن أهم أهدافه ما يلي :

- الارتفاع بمستوى الأداء وتحقيق مستوى عال من الفعالية ودرجة عالية من التعاون وإيجاد أساليب أوضح للاتصال وخفض معدلات الغياب ودوران العمل والحد من الصراع وتخفيض التكاليف.
- يهدف أيضاً التغيير التنظيمي إلى جعل المنظمة أكثر قابلية للتكيف مع البيئة الحالية أو المتوقعة .
- بالإضافة إلى استخدام الطرق المعدة لإحداث التغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات والعمليات والأنماط السلوكية وتصميم الوظائف والهيكل التنظيمي .
- الاستناد إلى الافتراض بأن مستوى الفعالية التنظيمية والأداء الفردي يرتقيان بالقدر الذي يتيح تحقيق التكامل الأمثل بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية .
- محاولة بناء الثقة والانفتاح بين الأفراد العاملين والمجموعات في المؤسسة .
- تمكين المديرين من اتباع أسلوب الإدارة بالأهداف بدلاً من أساليب الإدارة التقليدية .
- وكذا مساعدة المؤسسة على حل المشاكل التي تواجهها من خلال تزويدها بالمعلومات عن العمليات التنظيمية المختلفة ونتائجها .
- وأيضاً زيادة قدرة المؤسسة على التعامل والتكيف مع البيئة المحيطة بها وتحسين قدراتها على البقاء والنمو .

أسباب التغيير التنظيمي وأنواعه :

1- أسباب التغيير التنظيمي :

إن التغيير التنظيمي لا يحدث عفويا أو تلقائيا وإنما هناك أسباب تدفع بالمنظمة إلى إحداث هذا التغيير ، وهذه الأسباب منها الداخلية ومنها الخارجية :

1 . الأسباب الداخلية : هذه الأسباب مرتبطة بطبيعة المنظمة وسياساتها وهيكلها وأساليبها المستخدمة لمعالجة المشاكل وإجراءاتها المتبعة للوصول إلى الأهداف المسطرة :

1 . الحفاظ على حيوية المنظمة : التغيير التنظيمي يبعث روح التفاؤل في النفوس فيعمل التغيير على تفجير الطاقات الفردية والجماعية في شكل أفكار واقتراحات ويزداد الإحساس بأهمية الانتماء

والمشاركة الايجابية في المنظمة ،وبالتالي تزول السلبية وعدم الاهتمام واللامبالاة الناجمة عن الجمود وعدم التغيير لمدة زمنية قد تكون طويلة .

2 . المبادرات والطموحات الشخصية :يحدث التغيير أحيانا عندما يحس الشخص بأنه يحوز على أفكار جديدة وقيمة فيقوم بتطبيقها على ارض الواقع، تظهر هذه الطموحات والمبادرات عند المديرين والمسؤولين أكثر من غيرهم .

3 . البحث عن الارتقاء والتقدم : يعتبر التطوير والتحسين في كل المجالات احد الأهداف الأساسية في المنظمة ،مثل زيادة الإنتاجية والبحث عن الفوائد والأرباح وتحسين وضع الأفراد ماديا ومعنويا

4 . تغيير أهداف المنظمة : آن أي تغيير جزئي أو كلي يمس تغيير الأهداف يؤدي حتما إلى أجراء تغييرات في البناء التنظيمي ، سواء بإحداث وحدات عمل جديدة تلبي متطلبات أهداف التنظيم الجديد أو العكس ،مما ينتج عنه استخدام وسائل مادية ومالية وبشرية مكافئة لتحقيق تلك الأهداف.

5 . رفع مستوى الأداء : إذا لم تبادر المنظمة إلى التغيير فان مستوى الأداء لديها سيؤول تدريجيا نحو الانخفاض ،وبالتالي فان التغيير يؤدي إلى درجة مرضية من الأداء ،من خلال اكتشاف نقاط الضعف لمعالجتها أو من خلال معرفة نقاط القوة لتأكيدھا وتمتينھا .

6 . حياة المنظمة على موارد إضافية : هذا يمكنها من استخدام هذه الموارد في انجاز هياكل جديدة مثل المراكز الصحية للعاملين أو دور حضانة لأولادهم ،أو تستثمر هذه الموارد في تسطير برامج لتدريب العاملين وإجراء دورات تكوينية وتدريبية لرفع كفاءتهم .

7 . التطور التقني والأتمتة : إن تطور تقنية المعلومات من حاسوب وآلات يدفع بالمنظمة إلى انجاز أعمالها بأسرع وقت ممكن وأكثر استجابة للطلبات، حيث أصبح بإمكان المنظمة إن تطور وتنتج وتوزع منتجاتها في مدة زمنية قياسية مقارنة عما كانت تقوم به في الماضي .

8 . مواكبة المحيط والمتغيرات :يحدث التغيير في المنظمة حتى تستطيع التكيف مع المتغيرات الجارية وما تواجهه من ظروف مختلفة ومواقف غير مستقرة وبيئة تتفاعل فيها الكثير من الأفكار والاتجاهات والصراعات والقوى والمصالح .

9 . إعادة هيكلة المنظمة : هذا يفرض على المنظمة زيادة أو خفض المستويات التنظيمية والإدارية وما يتبع ذلك من زيادة أو خفض الموارد المادية والمالية والبشرية .

10 . النمط السلوكي للعاملين : مثل كثرة الغيابات والإضرابات والفوضى والتخريب وارتفاع معدل الدوران .

11 . مشاكل عملية : عندما تظهر سلبيات في الاتصال وفي اتخاذ القرارات وتنعكس آثاره على مردود المنظمة يصبح التغيير هو الخيار المفضل لمعالجة ذلك .

12 . الحاجة الملحة إلى تقليص التكاليف بشكل كبير وملحوظ.

2 . الأسباب الخارجية :

المنظمة ليست منعزلة عما يحيط بها من تغيرات بل هي في تفاعل مستمر مع البيئة الخارجية سواء كانت بيئة اقتصادية أو تشريعية أو سياسية أو اجتماعية وغيرها ، وهذا ما نشير إليه في النقاط الآتية:

1 . القوانين والتشريعات الحكومية : ينبغي أن تتغير وتتكيف المنظمة حسب القوانين والتشريعات التي تصدرها الحكومة في كل بلد ، ويجب عليها أن تستجيب لأبعاد التغيرات الحاصلة في هذه القوانين والتشريعات ، مثل القوانين المرتبطة بالبيئة أو التي تدافع عن حقوق المستهلك .

2 . المنافسة :حتى تبقى المنظمة مستمرة وناجحة في أعمالها لابد من حماية نفسها وتغيير حسب ظروف المنافسة التي تواجهها، فتكون على استعداد ويقظة لتطوير منتجات جديدة وبسرعة وتسويقها في مدة وجيزة ، وتعتمد على دورات إنتاج قصيرة الأجل وتقنية متطورة لضخ أكبر كمية من المنتجات الجديدة ، كما تعتمد على فريق عمل في مستوى المنافسة وقادر على الاستجابة للمتطلبات السريعة ويتمتع بروح البحث والتطوير والتكيف مع الظروف المتغيرة .

3 . الظروف الاقتصادية : في كثير من الأحيان تجد المنظمة نفسها محاطة بأحوال اقتصادية غير مستقرة بالتغيير والمرونة في التعامل مع هذه الظروف يعتبر المخرج الوحيد لها ، مثل انهيار أسواق الضمان أو التامين والكساد أو التوسع في الإنتاج وارتفاع أسعار الفائدة أو ارتفاع أسعار شراء المواد والوسائل والاحتكارات والخصوصية ، كل هذه العوامل تؤدي إلى تأثر العديد من

المنظمات بشكل أو بآخر وتكون أمام إحداث التغيير فيها لخلق التوازن في إطار أنشطتها مع هذه المستجدات.

4 . السياسات العالمية : تتأثر المنظمة بشكل أو بآخر بالسياسات العالمية . سواء كانت اقتصادية أو سياسية . مثل العولمة و تحول الاقتصاديات الاشتراكية إلى اقتصاد السوق و الانقلابات والمقاطعة الاقتصادية الدولية للبلد الذي لا يحترم حقوق الإنسان وارتفاع درجة المخاطرة كل هذه العوامل وغيرها تدفع بالمنظمة إلى تبني التغيير حتى تتكيف مع الوضع الجديد .

5 . المتغيرات الاجتماعية والثقافية والحضارية : وتتضمن القيم والأعراف والتقاليد والتطورات الثقافية والحضارية والمتغيرات التربوية في المجتمع ، فعلى المنظمة أن تستجيب لهذه المتغيرات بإحداث تغييرات في أعمالها وأنشطتها بهدف الملائمة والانسجام .

6 . التغيرات في أذواق وحاجات الزبائن : بما أن المنظمة تنتج للزبون وللسوق وليس لنفسها ، كان عليها أن تكون لها صلة بالتغيرات التي تحدث في أذواق المستهلكين من أجل إنتاج سلعة أو خدمة تتناسب مع هذه الأذواق

7 . التغيرات التكنولوجية: إن التطور والتغير التكنولوجي الحاصل من فترة لأخرى يحتم على المنظمة الأخذ بها ، وإلا ستتأخر عن مثيلاتها من المنظمات في ميدان تحسين الإنتاج وتسهيل تنفيذ الأعمال، وبالتالي فإن إدخال التكنولوجيا المتطورة يؤدي إلى إدخال تغييرات تنظيمية في المواد والعنصر البشري ، بالتخفيض أو الزيادة أو التغيير .

ويحدد سلمان العميان أهم الأسباب التي تدعو المنظمة إلى إحداث التغيير التنظيمي وفيما يلي عرض لأهمها:

1- الحفاظ على الحيوية الفاعلة:

حيث يعمل التغيير على تجديد الحيوية داخل المنظمات ، فهو يؤدي إلى انتعاش الآمال ، وإلى سيادة روح التفاؤل ، ومن ثم تظهر المبادرات الفردية والجماعية ، وتظهر الآراء والاقتراحات ويزداد الإحساس بأهمية وجدوى المشاركة الإيجابية ، ومن ثم تختفي روح اللامبالاة والسلبية الناجمة عن الثبات والاستقرار الممتد لفترة طويلة من الزمن .

2- تنمية القدرة على الابتكار :

التغيير يحتاج دائماً إلى جهد للتعامل معه سواء التعامل الإيجابي بالتكيف أو التعامل السلبي بالرفض ، وكلا النوعين من التعامل يتطلب إيجاد وسائل وأدوات وطرق مبتكرة ، ومن ثم يعمل التغيير على تنمية القدرة على الابتكار في الأساليب وفي الشكل وفي المضمون .

3- إثارة الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء :

يعمل التغيير على تفجير المطالب وإثارة الرغبات وتنمية الدافع والحافز نحو الارتقاء والتقدم ، وما يستدعيه ذلك من تطوير وتحسين متلائم في كل المجالات كزيادة الإنتاجية وتحسين وضع الأفراد المادي والمعنوي من خلال الآتي :

-عمليات التجديد والإحلال محل القوى الإنتاجية التي استهلكت وأصبحت غير قادرة على الإنتاج أو العمل .

-عمليات الإصلاح والمعالجة للعيوب والأخطاء التي حدثت والمشاكل التي نجمت عنها .

-التطوير الشامل والمتكامل الذي يقوم على تطبيق أساليب إنتاج جديدة⁵⁴، وطرق خدمات مستحدثة تقوم بالأساس العنصر التكنولوجي .

4- التوافق مع متغيرات الحياة :

يعمل التغيير على زيادة القدرة على التكيف والتوافق مع متغيرات الحياة ، ومع ما تواجهه المنظمات من ظروف مختلفة ، ومواقف غير ثابتة ، وبيئة تتفاعل فيها العديد من العوامل والأفكار والاتجاهات والقوى والمصالح .

5- زيادة مستوى الأداء :

يعمل التغيير على الوصول إلى أعلى درجة من الأداء التنفيذي والممارسة التشغيلية وذلك من خلال :

- اكتشاف نقاط الضعف والثغرات التي أدت إلى انخفاض الأداء مثل : الإسراف ، والفاقد والتالف والضائع ... إلخ ومعالجتها .

- معرفة نقاط القوة وتأكيدا مثل عمليات الحفز ، وتحسين مناخ العمل ، وزيادة الرغبة في التفاعل الإيجابي مع العاملين ، والولاء والارتباط بالعمل⁵⁵ .

إن تناول مفهوم ثقافة العمل وتحليل مختلف العوامل المؤثرة في ثقافة العمل في الجزائر مرتبط في الأساس بضبط مفهوم ثقافة العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى تحديد معنى الثقافة، وذلك لكي يتضح ثقافة العمل، وعليه يمكن تناول الثقافة . كما يعرفها "تايلور" بأنها: " ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع."

الثقافة هي منظومة قيم واعتقادات وعادات متعلقة بالفرد والجماعة إضافة إلى كونها مكتسبة ولها سمة الإنسانية، وتتوارث من جيل إلى جيل، ففي تعريف آخر لها يذكر "ولاس" أن الثقافة هي: " أساليب السلوك أو أساليب حل المشكلات التي يمكن وصفها بأن احتمال استخدام أفراد المجتمع لها أكبر، لما تتميز به عن الأساليب الأخرى من كثرة التواتر وإمكانية المحاكاة."⁵⁶

ثقافة العمل هي مجموعة القيم الأخلاقية والسلوكية، والمهارات والمكتسبة، والمبادئ التي تهدف على الارتقاء بمستوى العمل سواء من حيث الاداء وزيادة الإنتاجية والفعالية ومنه تحقيق الغايات المنشودة لصالح المؤسسة والفرد معا، ويندرج في هذا السياق كذلك قيم تتعلق بحب العمل والتفاني فيه واتقانه، واحترام معايير وضوابطه من أجل جودة مخرجاته المختلفة سواء كمية كانت أو كيفية. فثقافة العمل تعني كذلك كل المتغيرات المرتبطة بالفرد العامل وعلاقته ببيئة عمله، ومدى ارتباط تصورات وأفكاره وكذا معتقداته وقيمه المكتسبة من المجتمع في إطار تفاعلي مع ما يقدمه من مجهود فكري أو عضلي لصالح العمل الذي يؤديه.

الجدير بالإشارة في هذا السياق كذلك الإشارة إلى قيم العمل كمفهوم أساسي، بحيث تعرف قيم العمل بأنها: "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه. وعرفت أيضا بأنها " المفهوم الذي يشير إلى الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات واهتمامات الفرد الدور عمله."⁵⁷

الأبعاد المكونة لثقافة العمل: تتشكل ثقافة العمل من تداخل عدة مستويات:

-المستوى الظاهر (Artifacts): وهو الجانب المادي والمحسوس (مثل طرائق اللباس، تصميم المكاتب، أسلوب التواصل المكتوب، الشعارات).

-المستوى القيمي (Values): وهي المبادئ التي تعلنها المؤسسة وتؤمن بها، مثل (الشفافية، الابتكار، أو الطاعة الهرمية).

-المستوى الضمني (Assumptions): وهي الأعمق والأصعب في التغيير، وتتمثل في القنوات الراسخة لدى العاملين حول طبيعة علاقتهم بالإدارة، وحول ماهية "العمل الناجح" (هل هو العمل بجد لساعات طويلة؟ أم العمل بذكاء وإبداع؟).

قيم العمل: تمثل قيم العمل دوراً جوهرياً في توجيه ميولات وطاقات وموارد الأفراد في مختلف مجالات التنمية لأنها تعكس الاستعداد الذي يمتلكه الفرد في توجيه تحقيق طموحاته وأهدافه من خلال العمل، وقيمه تلبي لديه عدة حاجات خاصة الاجتماعية كالمكانة والمركز، الذي يؤدي إلى الاستقرار وبناء علاقات ايجابية مع الآخرين وغيرها من الحاجات إذا قيم العمل تكتسب من اعتبار أن العمل يحتل أهمية بالغة في العصر الحديث الذي سمي بعصر التنظيمات أوجز الباحثين في هذا المجال مفهوم قيم العمل باعتبارها " القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل حيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك الأفراد العاملين ضمن الظروف العملية والتنظيمية المختلف" وقد عرفت اعتماد علام على أنها أنّ قيم العمل مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه فإذا قيم العمل تعتبر الموجه لسلوك الفرد واختياراته وتفضيلاته في ممارسة عمل معين.

قيم العمل وانعكاساتها على السلوك إن القيمة الاجتماعية للعمل في المجتمعات المتقدمة مقدسة عكس البلدان المتخلفة تنظر إليه من الجانب المادي وتقيمه على أساس المكانة حيث نجد المجتمع الجزائري له وضع خاص من الجانب الاجتماعي الذي ينعكس في المكانة الاجتماعية من ممارسة هذا العمل أو ذاك، فمثلا كرسى من خلال ما ذكر من تحولات ترسبت عدة قيم في سلوك الفرد منها :

-سطوة العمل غير المنتج : أثرت طبيعة العمل والنشاط التجاريين القائم على الاستيراد والاستهلاك على العمل الإنتاجي الذي حل محله النشاط التجاري واهتزت وانخفضت قيمة الفرد العامل، حيث أصبح خاضع لقوانين السوق.

-العمل والطموح : يعد الطموح الشخصي والاجتماعي خاصة الطموح والتطلع المهني من بين مؤشرات العمل الجد المثابرة، ولو تحقق المكسب بعيداً عن هذه المسالك فهي تسبب كثير من السلبية واللامبالاة وتقضي إلى حالات الإحباط والاغتراب وتؤثر في قيم العمل وقضاياه.

-الاستحالة والاستسهال: الشيء المستحيل الذي يجعل الفرد يحكم مسبقاً بأن النشاط فوق مستوى الوسائل المتاحة مما يؤدي إلى الشلل التام، أما شيوع الاستسهال يذهب "حليم" بركات" إلى اعتباره كمظهر سلوكي وقيمي يفضي إلى غياب النظرة المستقبلية الأمر الذي يستميل هذا الفرد إلى الكسل.

-الفرد والفردية: عندما تشيع قيمة الربح في ظل المنافسة التجارية فإنها تتيح فرص نمو الفردية كتوجه قيمى وميل سلوكى والتوجه إلى فك الارتباط بين الأفراد وانتماءاتهم حتى في ميدان العمل.

-ضمور الحس المهني: يؤثر سلباً على الكوادر المحترفة حيث تضعف دافعيتهم للعمل وتقديم الأفضل، يقلص الإنتاجية ويحول دون تطوير الإمكانيات المعرفية.

-روح التواكل والانقياد في قبضة الأنساق العشائرية ساد التضامن الجماعي خلق ميلاً للاتكال على الأهل ما أدى إلى عدم الميل إلى المغامرة واتخاذ القرار بحكم التعود على آراء الآخرين الأكبر سناً، ونقل روح التواكل من العشيرة إلى الدولة فصاروا يطالبونها بتوفير الوظائف وفرص العمل، والتعليم، والعلاج والتنمية لا تقتصر على الدولة وحدها بل ميول أفرادها إلى المبادرة وتحمل المسؤولية واتخاذ القرار هذا ولقد برهن "سعيد شيخي" من خلال أبحاثه الميدانية أوضح أن العمل يحتل شيئاً فشيئاً مكانة هامشية إذ يفقد كل من المسيرين والدولة الموارد الثقافية التي تؤهلهم توجيه كل مجالات الحياة الاجتماعية نحو العمل⁵⁸

تُظهر هذه القراءة التحليلية أن ثقافة العمل ليست مجرد بنية إدارية محايدة، بل هي انعكاس عميق لجملة التراكمات الثقافية والقيمية التي يحملها الفرد من محيطه الاجتماعي إلى داخل المؤسسة.

لقد تبين أن الفجوة بين الأهداف التنظيمية والممارسات السلوكية ليست وليدة الصدفة، بل هي نتاج "ترسبات قيمية" وتشوهات في البناء الاجتماعي للمهنة؛ حيث تؤدي هيمنة الأنشطة غير المنتجة، وروح التواكل المتجذرة في الأنساق التقليدية، إلى إضعاف دافعية الإنجاز وتكريس قيم الاستسهال والفردية النفعية على حساب روح المبادرة والاحترافية.

إن المؤسسة، في ظل هذه المعطيات، تجد نفسها أمام تحدٍ وجودي يتجاوز البعد التقني للعمل؛ إذ إن محاولات الإصلاح الإداري أو التحديث التنظيمي ستظل قاصرة ما لم تلامس "المستوى الضمني" للثقافة، أي تلك القنوات الراسخة لدى الفرد حول معنى العمل وأهميته. إن الانتقال من "ثقافة الاتكال" إلى "ثقافة المبادرة والمسؤولية" يتطلب مقاربة سوسيولوجية تعيد الاعتبار للكفاءة كركيزة أساسية للمكانة الاجتماعية، بعيداً عن التقدير القائم على الاعتبارات المادية السطحية أو المكانة الموروثة.

يتبين أن استدامة التنظيمات في ظل تحديات العصر—كالأتمتة والذكاء الاصطناعي—مرهونة بمدى قدرتها على خلق "ثقافة عمل أصيلة" تستثمر في بناء هوية مهنية تجعل من العمل قيمة عليا تعزز الانتماء الجماعي، وتدفع الفاعل نحو تحقيق الذات من خلال الإبداع والإنتاج. إن الرهان الحقيقي يكمن في تحويل العمل من مجرد "وسيلة للعيش" إلى "مشروع هادف" يُسهم فيه الفرد بفاعلية في صياغة مستقبله ومستقبل تنظيمه، بعيداً عن منطق التواكل أو الاغتراب المهني.

أسئلة الخروج:

بناءً على المحاضرات السابقة، كيف يمكن للقائد أن يؤثر في "ثقافة العمل" دون أن يكسر "الهوية المهنية" للفاعلين التي تحدث عنها سان سوليو؟
-أي من هذه الظواهر التنظيمية (القيادة، التغيير، الثقافة) تجده الأكثر تأثيراً في تحديد مصير المؤسسة في بيئتك البحثية؟

المحاضرة التاسعة: الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية :

اهداف المحاضرة التاسعة:

- فهم سياق الانبثاق: ربط ظهور الحركة العمالية بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية في القرن التاسع عشر.

- تحليل "التشييء": إدراك أن الحركة العمالية كانت محاولة لاستعادة "إنسانية الفاعل" في مواجهة منطق الآلة والسوق.

- تطور أشكال التنظيم: تتبع مسار تحول العمال من "كتلة مشتتة" إلى "قوة ضاغطة" منظمة (نقابات، أحزاب، تعاونيات).

أسئلة الدخول:

- هل كان بإمكان "العامل الفرد" أن يواجه سطوة المصنع بمفرده في القرن التاسع عشر؟
- لماذا تشكلت الحركة العمالية كحركة "سياسية" وليس فقط كمطالب اقتصادية (أجور)؟
- هل كانت الحركة العمالية مجرد دفاع عن حقوق مادية، أم أنها كانت "مشروعاً اجتماعياً" لإعادة هيكلة المجتمع؟

تعريف النقابات العمالية

هناك العديد من التعريفات التي تناولت ماهية التنظيمات النقابية ، إلا أننا نستطيع أن نعرف المنظمات النقابية العمالية من خلال المفهوم التالي : (المنظمة النقابية العمالية عبارة عن تنظيم اختياري تضامني ، يضم مجموعة من الأعضاء الذين تجمعهم ظروف عمل واحدة ، أو يعملون في منشأة أو جهة أو قطاع معين ، يتم إدارته بطريقة ديمقراطية ، وله صفة تمثيلية قانونية ، يستهدف بصفة أساسية الدفاع عن مصالح أعضائه وحماية حقوقهم المشروعة ، ويعمل على تحسين ظروف وشروط العمل ، ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للعمال ، ويتم تمويله تمويلاً ذاتياً) .

ومن خلال هذا التعريف يمكن أن نصنف المنظمات العمالية بما يلي :

أنها تنشأ بإرادة العمال، وتستمر أو تتحل أيضاً وفق إرادتهم وأنها منظمات ديمقراطية كما أن المنظمات النقابية لها صفة تمثيلية قانونية، تنشأ بمجرد انتخاب وتشكيل مجالس إدارات هذه المنظمة⁵⁹

1- نشأتها في دول العالم

أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البنى الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صاحبها نتج عنهم تغير في علاقات العمل وأساليبه، فأصبح هناك توجه الى العمل الجماعي تبعا لمتطلبات المصنع الذي يحتاج الى عمال متركزين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتوزيعه الى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص الى سلمية في العمل، دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالاستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنها العمل ، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البروليتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل.

في هذه المرحلة المبكرة كانت الطبقة العاملة تعيش في ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الاحتجاج أو الرفض، فكانوا يعملون لمدة تفوق 19 ساعة في اليوم باجر زهيد جدا لا يكفيهم لليوم، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة الى هذا الاضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور واكتساب مهارات جديدة بسبب الآلة وتقسيم العمل الى مراحل صغيرة، فأصبح العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط، ينظر الى نفسه كمساعد للآلة فقط . فهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداء للآلة، واعتبروها خطر عليهم تتبئهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها ضمن هذا النظام الجديد في الإنتاج، لنقص الوعي لديهم" فلم يكن مدهشا أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم الآلات."

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاش لم تسببه الآلة فقط وانما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، والى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

ظهرت أولى النقابات العمالية الى الوجود في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1921 في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مطالبهم الى البرلمان وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف ينادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة ... ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي

كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة نساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات .

وهذا العمل يدل على تطور الوعي لدى الطبقة العمالية آنذاك للدفاع عن حقوقها وتحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، وحماية مصالحها المادية والمعنوية.

أما في ألمانيا فالنشاط النقابي تطور ابتداء من سنة 1871 موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1870-1914) تكونت نقابات لعمال اتخذت شكل فيديرياليات مهن في حين نجد أن النقابات في فرنسا ظهرت بشكل رسمي سنة 1884 بينما في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وانجلترا فتشكلت نقابة عمالية تحت اسم فرسان العمل سنة 1860

يتجلى العمل النقابي في تلك الممارسة النقابية التي تمثل مجموعة من الآليات المستخدمة من طرف ممثلي الطبقة العمالية ، والتي لها صفة التمثيل والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال ، وتعد النقابة منظمة لها هدف أساسي هو تحقيق التماسك والانسجام بين الفئات القاعدية من العمال من خلال أطر قانونية جسدها المشرع ، وتسعى لإصدار قرار موحد يخدم مصالح كل العمال عن طريق التشاور ، واستخدام آلية التفاوض ، كمرحلة أولى من هذه الممارسة ، وحين فشلها تستخدم النقابة آلية الضغط على الطرف الإداري ، باللجوء إلى الاحتجاجات والإضرابات كمرحلة ثانية ، بما تحدده النصوص النقابية .

2- مبادئ الحركات العمالية :

تتمثل أهم المبادئ التي تحدد مساعي الحركة النقابية في :

أ- **الوحدة** : وهو أول وأهم مبدأ في العمل النقابي ، وتعني حدة العمال تجمعهم وتكتلهم وبعبارة أخرى تضامنهم (فرد من أجل المجموعة ومجموعة من أجل الفرد) ، فعندما يكون العمال متحدين يمكنهم الحصول على أكثر ما يمكن من مطالب ، وحينما يكونون متشتتين تكون حظوظهم في تحقيق مطالبهم ضئيلة ويعني هذا عملياً أن التنظيم هو عضوية لكافة العمال فيه ، كما أن قوة النقابة ونفوذها في مواجهة الصعوبات ، رهينة بنسبة انخراط عمال المؤسسة في هذه النقابة ، فكلما كانت نسبة العضوية في النقابة مرتفعة تكون أقوى كلما انضم إلى صفوفها العمال الأكثر إلى صفوفها العمال الأكثر كفاءة داخل

المؤسسة ، ومهما يكن فالشكل التنظيمي المتبع لنقابة مهنية ، صناعية أو نقابة عامة ، فإن لكل العمال مكانتهم في النقابة بصرف النظر عن انتماءاتهم العرقية والدينية والجنسية أو مؤهلاتهم أو ثقافتهم .

ب- الاستقلالية : المنظمة النقابية المستقلة ايدولوجياً عن أي اطار تنظيمي أو حزبي ، تكون في خدمة أعضائها ، ولهذا يجب أن يراقبها أعضائها أنفسهم ، وحتى تحقق المنظمة النقابية بتفان الأهداف التي حددتها يجب عليها عدم الوقوع تحت هيمنة المصالح الخارجية عنها سواء من الحكومة أو أرباب العمل أو الأحزاب السياسية أو المجموعات الدينية أو التنظيمات المختلفة أو حتى الأفراد ، وقد يكون للعمال استعداد للتعامل مع باقي النقابات ، ولكنها في الواقع حين تتجح حكومة ما في التأثير في سياسة نقابة ما ، وممارستها فإنها تصبح أداة لهذه الحكومة ، وتبتعد عن من تمثلهم .

ج- الأساليب الديمقراطية : لا يمكن لأية نقابة أن تستجيب بنجاعة لمطامح أعضائها ، أجرة أرفع ، ظروف عمل أحسن ألا إذا كانت تجمعاً طوعياً لعمال تجمعهم مصالح مشتركة ، فإن أي منظمة حرة لا يمكن أن تكون فاعلة وقوية ما لم يشارك أعضائها مشاركة واسعة في أنشطتها ونضالاتها ، والنقابات عادة ما تكون مؤسسة ديمقراطية لأنه لا وجود لأي تسيير آخر يمكن أن يكون أكثر فعالية ، وهذا ما دفع ببعضهم إلى القول أن قوة النقابة هي في الاساليب الديمقراطية وممارسة حقوقها بشرعية من خلال التداول على المنصب .

د- الحرية النقابية : تعد الحرية النقابية من الحريات الأساسية التي يتمسك بها منطق النشاط النقابي للأفراد ، فالقانون النقابي هو ذلك الفرع من فروع القانون العام الذي ينظم كيفية ممارسة تلك الحرية ولا شك أن أبعاد القانون ومضمونه يختلف من بلد لآخر بحسب الظروف الاقتصادية والسياسية ، وكذا الاجتماعية ومبدأ الحرية النقابية في حد ذاته يعني الحق لكل من يمارس مهنة أو عملاً في أن يجمع جهوده في إطار النشاط النقابي مع أقرانه في المهنة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة .

3- وظائف العمل النقابي :

يمكن النظر لوظائف العمل النقابي من خلال تتبع سيرورة تطور مفهوم النقابة، فالنقابة في بعض أوجهها تعني جمعيات مشكلة من قبل أشخاص يمارسون مهن وأعمال متشابهة، أو تتكامل فيما بينها وذلك لغرض الدفاع وتنمية مصالحهم المادية والمهنية كما يمكن تحديد وظيفة النقابة في أنها جملة من الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية

للعمال، كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي، كما أنها تدافع عن المصالح الاقتصادية، المرتبطة بمهنة ما وتمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم كما أن من وظائف النقابات أنها تسعى إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال، عن طريق المفاوضات الجماعية وترسخ الديمقراطية الصناعية ورفع الأجور .

أما لينين فنظر إلى وظائف النقابات بأنها حركة متجردة تسعى من خلالها لتعبئة العمال لمواجهة الصراعات التي يعرفونها داخل المؤسسة وتبني سياسة تسمح بالدفاع عن المصالح المهنية للعمال والقضاء على أسباب الصراع ,

كتبسيط وباختصار نورد لمجموعة من الوظائف:

- تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل.
- تكافح نقابات العمال من أجل تحقيق حالة الاستخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم.
- تطمح نقابات العمال أن يكون لديها النفوذ المؤثر في رسم سياسة المؤسسة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المؤسسة.
- تطمح نقابات العمال بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية,
- تهدف نقابات العمال إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها

- تؤدي نقابات العمال وظيفة إحرار الضمانات الاجتماعية للعمال حيث تحققت للعمال في الكثير من البلدان ضمانات اجتماعية عديدة .

4- أهداف المنظمات النقابية :

الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها:

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التدريبية والنشر والإعلام.
- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.
- تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.

- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
 - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
 - الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب.
- وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الغالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتراب من المنظور السوسيولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي كان أو غير رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة، أما في الدول التي تعتمد نظاما اشتراكيا فهي مساهمة فيا لسياسات العامة، إذ تساهم في تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وتتخذ من أسلوب التفاوض والحوار والتعاون منهج عملي للوصول إلى الأهداف.

أسئلة الخروج:

إذا كانت الحركة العمالية قد ولدت تاريخياً كـ 'رد فعل' على قسوة الثورة الصناعية الأولى (المصنع، التشييء، ساعات العمل الطويلة)، فما هي ملامح 'الحركة العمالية' الجديدة في ظل الثورة الرقمية الرابعة؟ وهل تعتقد أن المطالب العمالية اليوم (كالحق في الانفصال الرقمي، أو الحماية من الخوارزميات) هي امتداد للنضالات القديمة أم أنها تعبر عن قطيعة معها؟

المحاضرة العاشرة: نماذج عن الحركة العمالية في العالم:

اهداف المحاضرة العاشرة:

- المقارنة الدولية: فهم الفرق بين النماذج النقابية (مثلاً: النموذج الأنجلوسكسوني، النموذج الأوروبي).
- استيعاب التباين في العلاقة مع الدولة: تحليل كيف تراوحت علاقة الحركة العمالية بالدولة بين "الصدام" و"الشراكة" و"الاستيعاب".
- تحليل الخصوصيات: فهم كيف تغلغت القيم الثقافية المحلية في تشكيل ممارسات الحركة العمالية.

أسئلة الدخول:

- لماذا نجد في بعض الدول نقابات قوية تفرض قراراتها على الحكومة، بينما نجد في دول أخرى نقابات "مهمشة" أو تابعة للسلطة؟
- هل التطور الصناعي هو المحدد الوحيد لقوة الحركة العمالية، أم أن "الثقافة السياسية" للدولة تلعب الدور الأكبر؟
- كيف أثرت الاختلافات الثقافية (كالفردية مقابل الجماعية) على شكل النضال العمالي؟

عرض للنقابات العمالية حول العالم

أ - الحركة العمالية والنقابية في بريطانيا:

ظهرت الحركة العمالية و النقابية أولاً في بريطانيا على شكل اتحادات نقابية ما بين سنوات 1720 و 1799 ، والتي ظهرت كاحتجاج على التمييز بين العمال والملكية لوسائل الإنتاج، بحيث ظهرت في البداية على شكل اتحادات دائمة للمأجورين تنصب نفسها مدافعة عن العمال والمطالبة بتحسين ظروف وعقود العمل، بحيث سنة 1720 رفع الخياطون في لندن تظلمهم إلى البرلمان، ومن أجل تحقيق أهدافهم دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لأجل ذلك في المتاجر أو مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون إليها، وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات.

وبهذا تظهر لنا ملامح العمل النقابي باتحاد اتحادات عمال السكاكين وعمال الصوف في المنطقة الغربية من بريطانيا، وهنا لابد أن نتساءل لماذا مهدت بريطانيا لميلاد هذه الحركة قبل أي بلد في العالم؟. هل لأنها مهد للثورة الصناعية؟.

إن النقابة لم تتبثق من الحركة الآلية بصورة مباشرة، فالسبب الأساسي ليس التحول التقني وإنما الفصل بين العمل والملكية لوسائل الإنتاج ، فبظهور هذا الفصل تكونت الاتحادات حتى قبل أن تظهر الآلات، فالاتحادات الأولى لم تنشأ بقصد تحسين الأوضاع المتردية بقدر ما قامت بقصد الدفاع عن وضع لائق ، وبذلك كانت دوافعها محافظة على النظام الاجتماعي في ظل الثقافة البرغماتية وليست ثورية، بحيث كانت تطالب بالحفاظ على النظام التقليدي ضد أرباب العمل الذين أبهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة.

في أواخر القرن الثامن عشر انتشر الاضطراب في أوساط عمال النسيج ، فأقلق السلطات العامة وبظرف 22 يوما أقر البرلمان ونشر الملك نصا يقضي بمعاقبة أي تكتل كان وذلك سنة 1799، فكان التطبيق صارما في الصناعات الحديثة وعملت بذلك على استخدام القوة لقمع الحركات الاحتجاجية، غير أنه في الصناعات القديمة أين ترسخت التقاليد فكان أكثر تسامحا وليونة ، وبذلك أصبح تكوين اتحادات جديدة من الأمور الصعبة. وبذلك فالمهن التي لم يسمح فيها باستمرار اتحاداتها كانت المشاكل فيها أكثر خطورة في معظم الأحيان وكانت مسرحا لاضطرابات عفوية وحادة ضد الآلات الجديدة خالقة البطالة.

وفي سنة 1825-1826 رفع الحظر القانوني عن التكتلات وأصبحت الاتحادات مرخصة ومقبولة في المفاوضات الجماعية دون أن تكون لها الأهلية المدنية أو حق المواطنة، وهكذا فقد حصل العمال البريطانيون على حق التجمع قبل زملائهم الفرنسيين بأكثر من نصف قرن.

وسرعان ما تكون الاتحاد التضامني للنقابات الذي يعمل على ضم كل العمال مهما كانت مهنتهم، وخلال بضعة أسابيع ضم الاتحاد خمسمائة ألف منتسب، مما أقلق الحكومة فأعدت العدة لمواجهة هذه الحركة ولجأت إلى نص يعود لسنة 1797 يحضر أداء اليمين لجمعية غير قانونية ، وبذلك فقد عملت على سجن العديد من العمال، وبذلك قامت النقابة بتنظيم مظاهرات شملت كل البلاد ، وقامت بعدة إضرابات غير موفقة أدت إلى تصدع الحركة عام 1835، مما أدى بأرباب

العمل لفرض على العمال الجدد توقيع تعهد بعدم الانتماء إلى النقابة، هذا ما أدى بالنقابة للبحث عن مخرج لها بتحريك سياسي بالدعوة لإضراب العام ، غير أنه بعد سنة 1848 أيقن العمال بعقم الجهد للسيطرة على السلطة ويؤسوا بذلك من إمكانية العودة إلى العمل الحرفي.

وأصبحت الاتحادات تقرر بالرأسمالية كواقع وأخذت تحاول إيجاد موقع لها في نطاقها عن طريق:

- تنظيم موارد مساعدات المتبادلة لتغطية الأخطار الأساسية، كالمرض، الوفاة، البطالة، الشيخوخة.

- تأمين استشارات قانونية لمساعدة مستخدمي على الوقوف في وجه أرباب العمل عند النظر في الخلافات أمام المحاكم.

- مراقبة دائمة للتأهيل ، باعتبار العمل سلعة وجميع الأسواق خاضعة لقانون العرض والطلب ، وبذلك يجب تخفيض العرض عن طريق الحد من العناصر المؤهلة، وبدا يتناقص عدد الإضرابات بسبب توجه الاتحادات نحو التجمع على الصعيد الوطني.

منذ عام 1874 أصبح مؤتمر الاتحادات يجمع ممثلي مليون ومائتي ألف منتسب وأخذ يزيد من الضغط على البرلمان من أجل تحسين وضع التشريع الاجتماعي وفي سنة 1891 تقدم باقتراح نص لثمانى ساعات، و في سنة 1892 تم انتخاب ستة عشر عاملا في مجالس المقاطعات، ثلاثة عشر منهم ليبراليون وثلاثة مستقلين من بينهم "كير هاردي" الذي أسس فيما بعد حزب العمال، وبذلك تعتبر النقابة في بريطانيا أصل ظهور الحزب العمالي، فالنقابة في بداياتها كانت تساند المرشحين لمجلس العموم، والذين ترى أنه بإمكانهم الدفاع عن قضايا ومطالب المأجورين ، ولكنه فيما بعد أيقنوا أن هذه المساندة البعدية غير كافية أمام الإمكانيات القوية التي يتوفر عليها المحافظون، لهذا لجأت النقابة إلى إنشاء الحزب العمالي البريطاني، وهذا الارتباط بين النقابة و الحزب له سمات أساسية منها:

- إن تمويل الحزب يأتي أساسا من النقابة ، بحيث وصل تمويل النقابة للحزب البريطاني إلى حدود 60 % و 70 % ، وذلك من خلال اقتطاعات المأجورين..

- كما أن النقابة تتحكم بشكل من الأشكال في الأجهزة المقررة للحزب، بحيث في السبعينيات مثلا كانت النقابات تملك 40% من الأصوات في اختيار قيادات هذا الحزب. مما أدى

إلى ظهور معارضة داخل الحزب العمالي وانشقاقه ، وبذلك ظهور الحزب الاشتراكي الديمقراطي، ليتقوى بعد ذلك الرغبة في الانفصال عن النقابة من خلال تعديل القانون الداخلي للحزب العمالي لتصبح القيادة العمالية مقسمة الى ثلاث حصص:

- حصة للنقابة.
- حصة لبرلماني الحزب.
- حصة لممثلي الحزب.

إن النموذج البريطاني يعمل جيدا عندما يكون الحزب العمالي في المعارضة ، لكن عندما يصعد إلى الحكم خاصة في فترات الأزمة الاقتصادية الخانقة ، الأمر الذي يجعله عاجزا عن تلبية طموحات والمطالب المالية والاجتماعية للطبقة العاملة، مما يتولد عنه نوع من الصراع بين النقابة والحزب العمالي الحاكم والذي أدى في الكثير من الأحيان إلى سقوط هذه الحكومة العمالية بسبب تضائل الدعم العمالي.

ونتيجة للثورة التكنولوجية في عالم الشغل ، الثورة التي لم يسلم منها أحد، وأضحت الأعمال التي كان العمال يرون فيها المهنة التي سيستمر دائما في تأديتها فرصا مؤقتة ، وبذلك أضحي العمال مهددين بأن تتحول كل كفاءاتهم إلى قدرات لا قيمة لها، و بذلك فقد بدأ يتضائل دور النقابات العمالية في انجلترا في العصر الحالي، وأصبح دور الدولة يتمثل في تقديم القواعد واللوائح لمنح حرية سوق العمل ذات الدور الحاسم – ذاتية التنظيم ، من خلال هذه الرؤية يتعين تغيير وإضعاف دور النقابات العمالية كمؤسسات وسيطية بين العمال وسوق العمل ، وعلى ذلك تم إعادة تشكيل قانون العمل.

أ- الحركة العمالية والنقابية في فرنسا:

تعود بداية ظهور الحركة النقابية إلى أوائل القرن التاسع عشر، بعد ممارسة أرباب العمل الجشع وعدم توفير ظروف العمل المناسبة للعمال وتقليص الأجور الممنوحة لهم في ظل تجاهل الحكومة لهذا الوضع وعدم السماح بإنشاء تنظيم نقابي توطر نضال العمال، وبهذا لم يحصل انفراج إلا بعد سنة 1860، بعد أن كان موقف الدولة يتخذ ثلاث أشكال – المراقبة، القمع والمعاقبة، وهنا كان

الإضراب نشاطا هامشيا يتم قمعه باعتباره كان محضورا بموجب قانون لوشابوليه في 17، 14 جوان 1791، باسم الحرية الفردية في تنظيم علاقات العمل حتى عام 1810 والذي يمنع أيضا التكتلات العمالية، وكان التعبير عن الصراع في هذه المرحلة من خلال تدمرات المعبر عنها بالتغيب عن العمل كبح الإنتاج.. الخ إلا أنه بعد سنة 1864 رفع الحظر على الإضراب ولم يعد الإضراب ولم يعد جرما يعاقب عليه القانون.

في المرحلة الثانية من حكم نابليون الثالث، وبذلك شرع العمال الفرنسيون بتنظيم أنفسهم في نقابات، وأصبحت بذلك كل مهنة تنتظم في تنظيم خاص من أجل حماية مصالح الممارسين لها، وهكذا ظهرت تنظيمات خاصة بالنجارين و عمال الطباعة، و انعقد أول مؤتمر عمالي في التاريخ الفرنسي بباريس في اكتوبر 1876، وظهر أول قانون منظم للنقابات سنة 1884، واعترف من خلال هذا القانون بحق العمال بتشكيل نقابات، وبحقهم في اللجوء إلى القضاء في حال وجود نزاع مع أرباب العمل، كما اعترف بحقهم في التجمع في اتحادات، واشترط القانون على النقابات أن تضع قوانينها لدى السلطات وأن تصرح بأسماء مسؤوليها الذين يجب أن يكونوا فرنسيي الجنسية متمتعين بحقوقهم المدنية.

ظهرت أول مركزية نقابية فرنسية وهي الكنفدرالية العامة للشغل CGT سنة 1885، بعد مخاض عسير وارتبطت منذ البداية بالاتجاه الثوري العمالي، وتبنت منذ البداية إستراتيجية راديكالية تقوم على العمل المباشر والإضرابات الطويلة والمواقف المتشددة الراضية للرأسمالية والتوجه العسكري والديني، وطالبت بتقليص ساعات العمل ورفع الأجور، ولكنها هدفت أساسا للقضاء على النظام الرأسمالي باستخدام كل الوسائل الضرورية لذلك.

بعد اندلاع الحرب العالمية الثانية خاض التيار الشيوعي الوحدوي نضالات كبرى ، وأثناء ذلك تم صياغة برنامج يقوم على التأميمات وخلق نظام التضامن الاجتماعي وتطوير قانون العمل من طرف المجلس الوطني ، وحرصت الكنفدرالية على تطبيق هذا البرنامج بعد انتهاء الحرب لمساندة الحكومة الوطنية التي تأسست مباشرة بعد انتهاء الحرب بمشاركة الشيوعيين الفرنسيين، لكن التحدي الكبير الذي واجهها هو ارتفاع حدة التوتر بين التيارين المهيمنين داخل المركزية باعتبار أن التيار الكونفدرالي المعارض دعا وساند الإضراب الذي شن في قطاع البريد ردا على إرادة التيار

الوحدوي، وبذلك تحولت الكنفدرالية من موقف مساند للحكومة إلى معارض والرفع من حدة التوتر الاجتماعي و دشنت بذلك سلسلة من الإضرابات والمواجهات التي لم تلقى كلها النجاح الفوري، ورغم المجهودات المبذولة من أجل تجنب الانشقاق إلا أن التيار الكونفدرالي أعلن انفصاله نهائيا عن المركزية الأولى في فرنسا، وأنشأ في أبريل 1948 مركزية جديدة أطلق عليها الكونفدرالية العامة للشغل - القوة العمالية.C.G.T.F. .

إن الانشقاق الذي حصل في المركزية النقابية ليس بسبب الزعامة فحسب، فقد اختارت الكنفدرالية العامة للشغل أثناء الحرب الباردة تتساق مواقفها على المستوى الداخلي والخارجي مع الحزب الشيوعي، وتجلّى ذلك في مشروع ماريشال والحرب الهندية الصينية ، والحلف الأطلسي والحرب الكورية، ففي هذه انحازت الكونفدرالية إلى مواقف الاتحاد السوفياتي والحلف الشرقي، أما C.G.T.F.O فقد ظلت منسجمة ووفية لتوجهاتها الأولى وحاولت الابتعاد عن كل الأحزاب السياسية الفرنسية ، وتبنت موقفا يقضي بعدم المزج بين القضايا النقابية والقضايا السياسية ، الأمر الذي أبعداها عن المركزيات النقابية الفرنسية التي حرصت على الاهتمام بالشأن السياسي كلما اقتضى الأمر ذلك.

أما المركزية النقابية الثالثة في فرنسا التي كانت تدعى في البداية الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين C.F.T.C و التي ظهرت أساسا بين أوساط العمال المسيحيين سنة 1919، بتشجيع فعلي من الكنيسة الكاثوليكية والبابا شخصيا، وفي سنة 1946 أقر مؤتمر الكونفدرالية الفرنسية المسيحية قانونا يمنع الجمع بين المسؤولية السياسية والنقابية، وبذلك ترسيخ الاستقلالية النقابية، وفي سنة 1957 اتجهت الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين نحو قطيعة شبه نهائية مع الكنيسة الكاثوليكية وأخذت تميل إلى ما أسمته " الاشتراكية الديمقراطية"، وتبلورت هذه القطيعة بشكل تام في نوفمبر 1964 حين تم تغيير اسم المركزية وأصبح الكونفدرالية الديمقراطية للشغل C.F.D.T وتخلت بذلك هذه المركزية عن الاسترشاد بالأخلاق الاجتماعية المسيحية.

يتميز النموذج الفرنسي باستقلالية المتبادلة بين الأحزاب والنقابة، لكن هذا لا يمنع من وجود علاقة مميزة بين بعض المركزيات النقابية وبعض الأحزاب السياسية اليسارية، بالخصوص الحزب الشيوعي الفرنسي والحزب الاشتراكي، بحيث نجد الحزب الشيوعي له علاقة وطيدة مع الكونفدرالية

العامة للشغل C.G.T ، واعتاد المكتب السياسي للحزب الشيوعي الفرنسي أن يضم بين أعضائه الكاتب العام لـ C.G.T ، كما نجد الحزب الاشتراكي الفرنسي له علاقة قوية مع مركزية نقابية أخرى هي الكنفدرالية القوى الديمقراطية للشغل C.F.D.T ، بالإضافة إلى وجود مركزية نقابية أخرى هي القوة العمالية C.G.T.F.O ، التي تتبنى موقفا يدعو إلى الابتعاد أساسا عن الانتماء الحزبي.

هذه العلاقة ليست علاقة مندمجة بين الحزب والنقابة والتي تؤدي إلى صراعات حين تصل الأحزاب اليسار إلى الحكم ، فرغم صعود هذه الأحزاب إلى الحكم فإن النقابات تستمر في تبني خطابها النضالي من أجل الدفاع عن مطالبها باستخدام الإضرابات في القطاعات العمومية والتي تقودها خاصة نقابات مقربة من الحكومة، وهذا ما يعني أنه لا يوجد حل لإشكالية النقابات والوصول إلى مطالبها وهي بذلك نادرا ما تحقق ما تسعى إليه الأحزاب من سلم اجتماعي.

ب- الحركة العمالية و النقابية في ألمانيا:

يقال أن بريطانيا تتوفر على أقدم نقابة عمالية وأن ألمانيا على أقواها ، فقد سبق لكارل ماركس في كتابه " نقد فلسفة الحق لهيغل " سنة 1843 أن أكد بأن ألمانيا متأخرة عن كل من بريطانيا في المجال الاقتصادي وفرنسا في المجال المؤسساتي والسياسي، ولكنها متقدمة عليهما في المجال الفلسفي، وبذلك لم تبدأ النقابة في الظهور إلا مع النصف الثاني من القرن التاسع عشر.

نشأت النقابة في ألمانيا ما بين سنة 1830-1870 غير أن التفكك السياسي حد من تطورها، فالنقابة في ألمانيا لم تنشأ من التعاونيات، إلا أن بعض الشركات الحرفية توصلت إلى إقامة تنظيمات عمالية كانت نقابات بالفعل، وفي الكثير من الأحيان تنشأ النقابات تلقائيا.

تأسست الجمعية العمالية بتأثير الاشتراكي " لاسال "، والتي كان هدفها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة، وبعد ذلك تم تأسيس عدة نقابات في عدة قطاعات إنتاجية مختلفة، وهكذا ظهرت التنظيمات الأولى في الصناعات التي مازالت تسيطر عليها العلاقات الحرفية وفي سنة 1866 جمع المؤتمر العالمي المنعقد في جنيف بين الماركسيين والبرودنيين واعتبر موضوع تكوين النقابات قضية " البروليتاريا الأولى " ووضعت بذلك هدفا ثوريا من خلال النضال ليس ضد رأس

المال فقط وإنما عليها أيضا أن تكون قلب التنظيم الديمقراطي وبذلك عليها أن تدعم كل تحرك سياسي أو غيره تكون غايته التحرر الاجتماعي.

وبذلك فقد حدد الاجتماع المنعقد بمناسبة المؤتمر الاشتراكي في " غوته " مبادئ:

- واجب العمال في إبعاد السياسة عن النقابات.
- الالتزام المعنوي للعمال بالانخراط بالحزب الاشتراكي الذي وحده يستطيع تحقيق المطالب السياسية والاقتصادية العمالية المقبولة.

وهكذا بادرت النقابة للانتقال من الإيديولوجية الماركسية إلى الإصلاح العملي من خلال محاولة توزيع المهام بين الحزب الذي كان يعمل للاستيلاء على الحكم من أجل تغيير النظام وبين الحركة النقابية التي تحاول تحسين الظروف المعيشية.

وكانت الحركة النقابية ترى نفسها عاجزة أمام قوة التكتلات محكمة التنظيم ، وبذلك لا يمكن تحطيم قوة رأس المال إلا من خلال النضال السياسي، لأن النقابة يمكن أن تتعرض لانحراف، بحيث تؤدي الحركة إلى تكتل ارستقراطي للعمال الأعلى أجرا كما في إنجلترا، وبذلك فهي لا تساهم مطلقا في رفع شأن البروليتاريا المعتبرة كطبقة، بل يمكن أن تعيق حكة البروليتاريا وتحد من انطلاقها، وتعتبر الحركة السياسية والحركة الاقتصادية أساس التغيير الاجتماعي من خلال نضال كل في مجاله ، وتحولت الحركة النقابية الإصلاحية عن الإضراب بعدما كان أساس الحركة السياسية والنقابية، كما أدت المركزية المشددة إلى سحب حق القيام بحركات طائشة وغير مضمونة من قبل التنظيمات القاعدية ، فالحماس الزائد حسب قياديي التنظيمات لا يكفي لتحقيق الانتصار، والأفضل حشد احتياطات مالية قوية، وكثيرا ما كان يسبق الإضراب استفتاء عام بطريقة الاقتراع السري وتفرض فيه أكثر من الثلثين أو ثلاثة الأرباع، وقد تعمم تطبيق الاتفاقيات الجماعية.

إلا إن دور النقابات بدأ يتضاءل في العصر الحديث وبذلك فإن الإصلاحيين أصبحوا يطالبون بالتخلي كلية عن العقد الاجتماعي الألماني الذي حافظ من خلال إعادة توزيع المداخل من الفئات العليا لمصلحة الفئات الدنيا ، على اللامساوات الاجتماعية في حدود معقولة، وبذلك فهم يدعون أن دولة الرفاهية في ظل النموذج الأوربي أكل الدهر عليه وشرب، وبذلك فقد استتكرت النقابات

العمالية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية في كل ألمانيا هذه الانتقادات لمشروع العقد الاجتماعي . وأخذت تهدد باتخاذ مواقف والدعوة للإضراب العام يعم ألمانيا، وبذلك العمل أصبح موزعا على وحدات كثيرة منفصلة عن بعضها البعض من حيث المكان والتنظيم، وقد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية، ففي حين كان ما يزيد عن 20 بالمئة من مجموع العمال أعضاء إحدى النقابات، ففي عام 1980 لم تعد هذه النسبة تساوي سوى النصف.

ت- الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية:

إن الدور الذي لعبته المنظمات النقابية في الدول العربية لم يبلغ مستوى مثيلاتها في الدول الأوروبية، وهذا نتيجة لأسباب موضوعية " سياسية، اقتصادية واجتماعية"، كما أن هناك أسباب ذاتية ترجع إلى المنظمات النقابية نفسها:

السبب الأول: إن النقابات العمالية في أوروبا سبقت في نشأتها المنظمات النقابية العربية بفترة طويلة، باعتبار أن أوروبا هي مهد الثورة الصناعية وظهور علاقات العمل المبنية على نظام الأجرة، عكس الدول العربية التي لم تعرف الصناعة إلا في وقت متأخر نسبيا. هذا الفارق الزمني في النشأة له نتائج على كفاءات وخبرات وقدرات النقابية وكذلك على الانجازات والمكاسب التي حققتها لأعضائها.

السبب الثاني: سبقت أوروبا الدول العربية كثيرا في ظاهرة نشأة المصانع والتجمعات الصناعية، وكانت هذه المصانع البيئة المناسبة لنشأة تنظيم نقابي قوي قادر على قيادة الأعداد الكبيرة من العمال العاملين بها وتوحيد جهودهم في الدفاع عن مصالحهم الطبقية، ولم تعرف الدول العربية هذه الظاهرة إلا متأخرة وفي حدود ضيقة للغاية، باعتبار أن السمة الغالبة للمشروعات في هذه الدول هي مشروعات صغيرة أو متوسطة، وهذه البيئة لا تخدم التنظيم النقابي لأنها تضعف قوته بسبب توزيع العمال على مجموعات قليلة العدد، متعددة المصالح.

السبب الثالث- نشأت المنظمات النقابية العربية في ظروف خاصة، لم يكن لها مثيل بالنسبة للمنظمات النقابية الأوروبية، وتتمثل أبرز هذه الظروف في مايلي:

- نشأت المنظمات النقابية في الدول العربية في ظل الهيمنة الاستعمارية، وبذلك فقد أثر على توجهات النضال النقابي في هذه الدول، بحيث اتخذ هذا النضال صبغة وطنية أكثر من اتخاذه صبغة طبقية، فالنضال الذي خاضته التنظيمات النقابية الأولى ضد أصحاب العمل الأجانب تقدمت فيه قضية تحرير الوطن من المستعمر على قضية تحقيق مطالب عمالية بحتة.

وكان لهذا تأثير في تأخر بلورة موقف طبقي، وأوجد قاسما مشتركا بين أصحاب العمل والعمال الوطنيين في خندق واحد دفاعا عن القضية الوطنية، التي أعطيت لها الأولوية على القضية المطالبة العمالية.

- نشأت المنظمات النقابية وتطورت في أغلب الدول العربية في مرحلة ما بعد الاستقلال في مؤسسات ومصانع امتلكتها الدولة، بحيث اقتضت مهمات النهوض بالاقتصاد الوطني ضرورة تبني الدولة ذاتها للقيام بذلك، لعدم قدرة الرأسمالية الوطنية على تحقيقه نتيجة لضعف قدراتها، فكانت المؤسسات والمصانع التي استخدمت أكبر قدر من العمال هي المؤسسات ذات طابع عمومي مملوكة للدولة.

وبذلك أصبحت الدولة تؤدي دورا مزدوجا، فهي تقود المجتمع بكل فصائله وطبقاته وترعى جميع مصالحهم، وهي أكبر صاحب عمل لأنها تستخدم العدد الأكبر من العاملين بأجر في المجتمع، وهذا الدور لم يخلو من التناقض، فهي مطالبة بأن تحقق العدالة الاجتماعية والرعاية للمواطنين من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكنها أن تتخلى عن مصالحها الذاتية التي تفرض عليها الدفاع عنها.

وبذلك فالنقابة العربية لم تجد نفسها أمام صاحب عمل تقليدي، يمثل خصمها الطبقي، بل واجهت صاحب عمل اجتمعت فيه صفات الخصم والحكم.

- نشأت المنظمات النقابية في أغلب الدول العربية في أحضان منظمات وأحزاب سياسية، فرغم أن ارتباط المنظمات النقابية بالمنظمات السياسية ليست ظاهرة تنفرد بها الدول العربية بل هي ظاهرة عالمية، عرفت العديد من الدول المتقدمة والنامية، إلا أن الذي ميز هذا الارتباط في الدول العربية هو أن أغلب منظماتها السياسية لم تقم على أساس طبقي، بل جاءت ذات طبيعة وطنية، قومية، دينية، طائفية أو حتى عشائرية، وبالتالي لا توجد هناك طبقات اجتماعية واضحة، وبذلك

فحين تولت قيادة المنظمات النقابية جماعات تنتمي إلى هذه التنظيمات السياسية لم تبلور مواقف عمالية قائمة على مصالح طبقية وإنما مواقف إيديولوجية أو مصلحة حزبية.

- عانت المنظمات النقابية العربية في نشأتها وتطورها العديد من الأمراض الاجتماعية التي تنتشر في المجتمعات العربية كمجتمعات متخلفة، عرقية، دينية، مذهبية، عشائرية، التي تقدمت على التناقض الطبقي الرئيسي، وكان هذا كفيلا بشل فاعلية هذه المنظمات وعجزها عن تطوير أساليب نضالها وتقنياته.

السبب الرابع: إن أغلب المنظمات النقابية العربية عملت في بيئة سياسية واجتماعية وعمالية غير ملائمة:

- بعض المنظمات نشأت وعملت ولا تزال في ظل أنظمة لا تتيح حرية التعبير عن الرأي، بل إنها لا تتردد في اللجوء إلى القمع إذا اقتضى الحال، وبذلك هذا ما أدى إلى عجز المنظمات النقابية عن ممارسة الحقوق والحريات التي قررها لها القانون.

- الكثير من المنظمات النقابية عانت من عدم الاستقرار السياسي في بلدانها، حيث تقلبت فيها نظم الحكم وتصارعت الإيديولوجيات، وانعكس ذلك على التنظيمات النقابية التي لم تسلم من هذه التقلبات والصراعات، وكانت المنظمات النقابية في بعض الدول عرضة للحل بقرار سياسي، وكانت القيادات والتوجهات النقابية تتغير تبعا للتغيرات التي تطرأ على النظام السياسي، مما ولد ظاهرة عدم الاستقرار للعمل النقابي وأضعف أدائه كثيرا.

- وعلى العكس مما جاء في الفكرة السابقة، فإن الحركة النقابية لبعض الدول العربية عاشت حالة استقرار لقيادتها لفترة زمنية طويلة من الزمن، إلى الحد الذي خلق جمود فيها وحولها إلى منظمات أشخاص وليست منظمات مهنية، فانعزلت قياداتها عن قواعدها، وفقدت بذلك القدرة على التعبير عن مصالح هذه القواعد.

أولا- الحركة العمالية والنقابية في تونس: تعود الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية والنقابية في تونس إلى الفترة الاستعمارية، التي كانت تحت إدارة السلطات الاستعمارية في ظل الحماية ،

والتي كانت تنص على عدم تأسيس أي حزب محلي بقيادة السكان الأصليين إلا بترخيص من السلطات الفرنسية بالرغم من اعتبار النقابات في تلك الفترة فرع من فروع النقابات الفرنسية.

وبذلك لم يكن دخول النمط الإنتاج الرأسمالي إلى تونس نتيجة إفراز داخلي للتشكيلة التونسية كما هو الشأن في أوروبا، بل كان نتيجة عملية عنفيه أتت من الخارج عن طريق الرأسمالية المنتصرة في أوروبا وذلك لمجموعة من الأسباب:

- إن التشكيلة الاجتماعية التونسية في القرن التاسع عشر كانت مكونة من أنماط إنتاج ما قبل الرأسمالية، حيث كانت الملكية الوسيلة الأساسية للإنتاج، وهي الأرض، ملكية جماعية في عدد كبير من المناطق، أما المناطق الساحلية والأراضي التي تحيط بالمدن الكبيرة والواحات فكانت الملكية الكبيرة والمتوسطة والصغيرة الفردية للأرض هي السائدة فيها.

- أما السلطة السياسية فقد كانت متمركزة في المدينة، ومكونة من ارسقراطية سياسية وعسكرية أجنبية في أغلب الحالات، وكانت تربطها بالريف علاقة ضريبة، وهي بالتالي تعيش أساسا على استغلال الفلاحين وقبائل البدو.

- يزداد استغلال الريف أو يضعف بازدهار بعض الموارد الأخرى التي كانت تعتمد عليها السلطة السياسية، كالتجارة البعيدة، الضرائب على بعض المنتجات، القرصنة والهدايا التي يقدمها قناصل الدول الأجنبية.

كانت بداية النشاط النقابي العمالي منذ سنة 1919، عندما انخرط العمال التونسيين في المركزية النقابية الفرنسية بتونس " الكنفدرالية العامة للشغل C.G.T، والتي تعتبر فرع نقابي تابع للمركزية النقابية في باريس، وبذلك فلم يمضي وقت طويل حتى بدأ العمال التونسيين بالشعور باستغلالهم من طرف السلطات الاستعمارية، دون أن تحقق المركزية النقابية لهم حقوقهم المشروعة، وبذلك بدأ العمال التونسيون الانسحاب منها و تشكيل جمعيات تعاونية .

لقد عملت الكنفدرالية العامة للشغل على توقيع اتفاقية مع أرباب العمل والسلطة تقضي بتقاضي العامل الأوربي أجرة تفوق بالثلث على الأجرة التي يتقاضاها العامل التونسي، هذا الاتفاق أدى إلى

قيام العمال التونسيون إضرابات قطاعية منتصف 1924، وكان لهذه الإضرابات دور في انبعث حركة نقابية تونسية أرادت أن تغير هذا الواقع وتباشر عملها.

تمثلت الحركة النقابية الأولى في جامعة عموم العملة التونسيين الأولى (1924-1925)، فإضراب عمال الرصيف التونسيين في أوت 1924 كان الشرارة الأولى إذ تحولت اللجنة التي أطرت الإضراب إلى نقابة مستقلة عن النقابات الفرنسية وارتبطت بالعمل السياسي في ظل الحزب الدستوري، وقد مكن هذا التحرك العمالي من ضم عمال الرصيف ومتقنين وطنيون من بينهم محمد على الحامي، طاهر حداد وغيرهم.

إلا أن مباشرة النشاط النقابي لهذه النقابة بتنظيم إضرابات في ديسمبر 1924 والذي عم مختلف المقاطعات، أثر على سلطة الحماية، فقررت وضع حد لهذه الجمعية دعما من اليسار الفرنسي وذلك باعتقال الزعيم النقابي محمد على الحامي وبعض من رفاقه.

غير أن هناك عدة ظروف أدت إلى إحياء جامعة العموم العملة التونسيين الثانية منها صدور مرسوم الباي في 1932، الذي سمح بتجربة العمل النقابي وكذلك صعود الجبهة الشعبية إلى السلطة في فرنسا عام 1936، أتاح هامشا من الحريات للمطالبة بتعميم الامتيازات التي حظيت بها الطبقة العاملة بفرنسا على عموم العمال بالمستعمرات الفرنسية.

لكن بعد انقسام الحركة النقابية بعد الإعلان عن انتصار القائمة الشيوعية أثناء انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية الجديدة المنبثقة عن أشغال مؤتمر اتحاد النقابات الفرنسية بتونس في 18-19 مارس 1944، والتي تعتبر العامل الأساسي لتأسيس الاتحاد التونسي للشغل في 20 جانفي 1946 و ولدت الحركة النقابية التونسية من جديد ضمن تطورات الحركة الوطنية بدوافع سياسية لا تتناقض مع المطالبية المادية للفئة العمالية التونسية الناشئة ، نتيجة الاضطهاد الاقتصادي الاستعماري، لذا انبعثت النقابة في وجه آخر ، بحيث بدأت النقابة العمالية تطور من نشاطها ابتداء من 1944 بقيادة الزعيم النقابي فرحات حشاد، الذي قرر أن تكون للنقابات التونسية استقلاليته عن النقابات الفرنسية ، وكان مقتنعا بأن العمال لا يمكن أن ينالوا حقوقهم الاقتصادية إلا بتحرير الوطن من المستعمر ، لذلك كانت فكرة الوطنية المحرك لميلاد الاتحاد العام التونسي للشغل (U .G.T.T) ، الذي أيقن أن النضال الاجتماعي وحده لا يكفي لتحقيق كرامة العمال التونسيين، بل لا بد من

تعبئة قوة العمال ضمن تصور نضالي متأصل في القضية الوطنية في المرتبة الأولى لنيل الاستقلال ودحر بذلك الاستعمار.

ثانيا: الحركة العمالية والنقابية في المغرب: إن ظهور الحركة النقابية في المغرب مرتبط أساسا بالوجود الفرنسي ، فقد أدت رأسمالية الاقتصاد المغربي وما وافق ذلك من إنشاء وحدات إنتاجية كبرى إلى هجرة يد العاملة ضخمة من المناطق القروية إلى المناطق الحضرية المصنعة ، كما قدم عمال فرنسيون وأوربيون متشبعون بالتقليد النقابي ، فبعد سنوات قليلة على وجود الفرنسي تأسس الفرع المغربي الكونفدرالية العامة للشغل C.G.T عام 1930، غير أن ما يميز الوضعية العمالية في المغرب هو التباين الموجود بين العمال الأوربيين الأجانب والعمال المغاربة، ففي الواقع كان الأوربيون يشكلون ارسنقراطية عمالية، حيث كانوا ذو تكوين تعليمي وخبرات ومؤهلات مهنية في حين العمال المغاربة عمالا يدويين يحتكون لأول مرة بالعمل الصناعي يقومون بأدنى الوظائف في سلسلة الإنتاج ومعظمهم من البادية ، وهذا ما جعل العمال الأجانب يتمتعون بكثير من الامتيازات التي كانت العمال المغاربة محرومين منها.

وهذا ما جعل العمال الأجانب يرتبطون بالنظام الاستعماري ويدافعون عن ضرورة وجوده وبقاءه ، وتبنوا بذلك الحماية القائمة للمغرب، كما أن الفرع القائم في المغرب الكونفدرالية العامة للشغل C.G.T لم يفكر أبدا في المطالبة بالمساواة بين وضعية العمال المغاربة والأوربيين على مستوى الأجور والتعويضات، ولم تكن الإدارة الفرنسية بدورها تعترف بحق المغاربة في الانتماء النقابي، بل عملت على إصدار قوانين تقضي بمعاقبة أي عامل أجنبي يساعد أو يحرض عاملا مغربيا على الدخول إلى منظمة نقابية واعتبرت ذلك جنحة ، وهذا بعد الإضراب الذي شهدته قطاع الفوسفات في اليوسفية سنة 1938.

بالرغم من ذلك فإن فرع الكونفدرالية العامة للشغل C.G.T في المغرب عرف إقبالا من طرف العمال المغاربة ، وتزايد عددهم بشكل كبير، في كل القطاعات والاتحادات النقابية، الشيء الذي مكن الكونفدرالية العامة للشغل C.G.T من أن تصبح ذات قدرة تفاوضية كبرى، وأخذت تولي بعض الاهتمام لتكوين الأطر النقابية المغربية ، إلا أنها ظلت متمسكة بفكرة الدور الحضاري لفرنسا

وترفض أي حل للمغرب خارج الحماية الفرنسية، أما على المستوى المعيشي فبقيت نفس الفروق في الأجور والوضعية المهنية بين العمال المغاربة والعمال الأوروبيين.

في سنة 1943 ظهر الاتحاد العام للنقابات الموحدة بالمغرب، وهو فرع للمركزية العامة للشغل C.G.T بالمغرب، بحيث سيطر على هذا الاتحاد عمال شيوعيون منفتحون نسبيا على المطالب المغربية الوطنية ، وذلك من خلال الإقرار بحقوق المغرب و المساواة بين الأمة المغربية والفرنسية، كما دعوا إلى التضامن بين المغرب و فرنسا، ومع ذلك فإن زعماء هذه النقابة ظلوا رافضين لفكرة استقلال المغرب وإبقاءه تحت الحماية الفرنسية من خلال المطالبة بالاتحاد بين المغرب وفرنسا فيما أسموه بالاتحاد الفرنسي ، وهذا ما أدى إلى توسيع الهوة بين العمال المغاربة والعمال الأوروبيين داخل النقابة، وبذلك فقد أصبح موفق استقلال المغرب وعلاقته بفرنسا عقبة بين المغاربة والأجانب، وانتصر الحس الوطني على الإيديولوجية الأممية والتضامن العمالي، واستمر التضامن بين مكونات المجتمع المغربي على اختلاف الوضعيات الاجتماعية والاقتصادية ، وبذلك كان الاتحاد العام للنقابات الموحدة بالمغرب بمثابة منظمة تسعى إلى إدماج العمال لصف حركة التحرر الوطني التي انبثقت في شكل جديد انطلاقا من سنة 1944، وهو حزب الاستقلال الذي استمر في عمله وسط الطبقة العاملة من أجل نشر الوعي الوطني وتوسيع نفوذ النقابات الوطنية السرية.

وتعتبر نهاية 1955 محطة أساسية في تاريخ الحركة النقابية المغربية، إذ عرفت إنشاء أول نقابة مغربية مستقلة وهي الاتحاد المغربي للشغل (U .M.T)، وقد تأسس بدعم من حزب الاستقلال الذي قاد المعركة الوطنية وتشكل من الزعماء النقابيين و المغاربة الذين تمكنوا من الوصول إلى المواقع القيادية داخل C.G.T، لذلك فالنقابة المغربية ظلت مطبوعة إلى أقصى حد بالنموذج الفرنسي ، وأهم سمة تميز هذا النموذج هو الحضور القوي للسياسة في العمل النقابي.

لقد حظيت المركزية النقابية " الاتحاد المغربي للشغل" منذ نشأتها باهتمام لا مثيل له من طرف السلطات العليا، ولقد تمتعت بقانون خول لها مستوى مؤسسة رسمية، يتم استشارتها ليس فقط في المسائل الاجتماعية التي تقررها الحكومة بل حتى في القضايا السياسية مثل تنظيم الانتخابات، التنظيم الإداري... الخ، إضافة إلى منحها مقرات وبناء مراكز ومساعدات مالية.

ومن هنا نستنتج أن النقابة في المغرب مرتبطة أشد الارتباط بالمعركة من أجل التحرير، وبذلك العمل النقابي كان مجرد واجهة ناضل داخلها العمال ومن أجل القضية الوطنية وتحقيق الاستقلال، وبذلك المطالب العمال المغارب أثناء الفترة الحماية الفرنسية طغى عليها الطابع الوطني، وحين تأسست أول نقابة في المغرب بعد الاستقلال لم ينادي أحد بضرورة الفصل العمل النقابي عن النضال السياسي، وهذا لم يحصل لا بالنسبة للنقابيين، ولا داخل حزب الاستقلال، بل أن السلطة السياسية نفسها لم تكن ترى مانعا في استمرار النقابة في لعب ادوار سياسية كبرى في المغرب الحديث.

وبذلك فإن إمكانية الفصل بين السياسي والنقابي في المغرب شبه منعدمة وذلك لعدة أسباب:

- السبب الأول: أن الطبقة العاملة قد شاركت أثناء الاحتلال الفرنسي في المعركة الوطنية إلى جانب كل القيادات السياسية، وبذلك لم تكن مهتمة بالقضايا الضيقة الطبقة العمالية.

- السبب الثاني: إن الدولة ليست هي فقط حكم بين المأجورين وأرباب العمل، فالدولة هي أيضا طرف أساسي في العملية الإنتاجية، فالدولة تملك مجموعة من المقاولات المهمة التي تتحكم في مسارها، وبذلك فهي لا يمكن أن تتبنى موقف الحكم الموضوعي حين ينشب نزاع بين المأجورين وبين الإدارة، وبذلك يصعب الفصل بين معارضة الدولة والاحتجاج عليها بصفتها حكما أو بصفتها طرفا في الإنتاج.

- السبب الثالث: يتعلق بالسياسة العامة للحكومة بالنسبة للمأجورين يختلف بصعود الأحزاب السياسية إلى الحكم دون أحزاب أخرى، وكما هو في كل دول العالم كيفما كانت العلاقة الموجودة بين الأحزاب والنقابات، فهي تسعى إلى إنجاح الأحزاب التي تساعد على إنجاز أحزاب اليسار لأنها تأمل أن تحقق بعض المكاسب الاجتماعية والاقتصادية من خلال صعود هذه الأحزاب إلى الحكومة، وبذلك فإن انخراطها في العمل السياسي هو عملا مرغوبا.

- السبب الرابع: إن الدستور المغربي يمنح للنقابات إمكانية الممارسة السياسية الفعلية، من خلال تخصيص الغرفة الثانية لحصص من المقاعد لممثلي المأجورين، ولكن حضور ممثلي المأجورين

ليس حضوراً من أجل الدفاع عن القضايا التي تهم المأجورين فقط بل يتدخلون ويناقشون ويقترحون تعديلات في كل القضايا السياسية، وفي كل القوانين التي تعترض هذه الغرفة.

أما بالنسبة للجزائر فقد عرفت الحركة العمالية عدة تطورات أدت في مجملها إلى تكوين فكر نقابي نضالي وسياسي أدى إلى ترسيخ تقاليد نضالية ساهمت في الحفاظ على استقرار المجتمع والدولة على اختلاف مراحل تشكلهما.

إن استرجاع التاريخ النضالي للحركة العمالية الجزائرية يساعد أي باحث في هذا المجال (مجال الحركات العمالية والنقابية) على فهم الصيرورة التاريخية والنضالية للمسيرة النقابية في أي مكان في العالم وإذا كنا سنقتصر هنا على الجزائر فإن ذلك يرجع إلى اعتبار الحركة العمالية الجزائرية حركة نضالية وطنية سياسية في الأساس وذلك يرجع إلى الحالة التي كانت عليها الجزائر قبل 46 سنة من الآن أي قبل سنة 1962 وهي الحالة الاستعمارية هذه الأخيرة لم تساهم في تشكل نضال مطلبى قوي و إنما ساعدت على تشكل وعي وطني سياسي. وعليه فإننا نعتقد أن دراسة التاريخ النقابي الجزائري يخضع لجملة معطيات لعلنا يمكننا إجمالها في النقاط التالية:

1- أن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة ناتجة عن صراع بين إيديولوجيات متفاوتة الانتشار في الأوساط الشعبية فإذا كانت الحركة الشيوعية هي السبابة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العمالية الجزائرية فإنها لم تستطع أن تواكب التطورات السياسية الحادثة نتيجة تمسكها بالناحية المطالبية وارتباطها التام أو المطلق بالحركة الشيوعية الفرنسية التي لم تكن صريحة و واضحة فيما يخص المطالب السياسية، هذا الارتباط ساهم في إقصاء طاقات نضالية كان يمكن الاستفادة منها سواء في النضال السياسي أو المطلبى، كما كان وضع الحركة الشيوعية في مواجهة مباشرة مع الحركة الوطنية التي أعطت الأولوية للسياسي على المطلبى و بالتالي جعلت من تشكيل نقابة جزائرية مطلباً ثانوياً و ليس رئيسياً.

2- أن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة عمالية المنشأ والتأطير زراعية الانخراط و التجنيد على أساس أن اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية و موسمية في أساسها و أن البذرة الأولى

لتكوين وعي نضالي عمالي بدأ مع الهجرة إلى فرنسا و العمل بمصانعها الأمر الذي يسمح بالقول أن النضال العمالي في الجزائر لم يكن بناء على تجربة ذاتية إنما كان مبنيا على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في الوطن الأم في ذلك الوقت (فرنسا).

3- أن تشكيل وتنظيم أول نقابة جزائرية كان بهدف دعم النضال السياسي وتجنيد العمال في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فإن العمل أو النضال المطالبي كان مؤجلا لما بعد الاستقلال وهو الأمر الذي أعطى الأسبقية للسياسي في كل وضع جابته وتجاوبه النقابة الجزائرية إلى يومنا هذا.

بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت وطأة السياسي حيث تم انخراطها في العمل التنموي حيث اعتبرت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهامهم التنموية و الملاحظ هنا أنه تم محاصرتها و محاولة الحد من دورها و تقليصه إلى أقصى الحدود الأمر الذي أدى إلى انحسار دورها و لعل أهم الخطط المعدة لضربها هي تدعيم بعض أساليب التسيير كالتسيير الذاتي، إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري. كما كان للتدخل السياسي أثره في الحد من فعالية النقابات مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني حتى تتمكن من الترشح لأي منصب مهما كان نوعه (المادة 120). كل هذه الإجراءات أدت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة وبين النقابة والدولة من جهة ثانية. الأزمة الأولى كان من نتائجها قيام إضرابات عمالية غير مؤطرة وعشوائية خاصة في فترة الثمانينات. أما الثانية فتتعلق بانتهاج الدولة سياسة الانفتاح غير المبرمج الأمر الذي سيؤدي إلى حلول اضطرابات اجتماعية سعت النقابة دائما لأن تكون بعيدة عنها الأمر الذي سيهدد السلم والأمن الاجتماعيين.

بعد سنة 1989 فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير فحدث الانفجار الذي أدى إلى ظهور تنظيمات كالقطر في الأيام الممطرة. إلا أن الملاحظ أن الاتحاد بقي يحافظ على احتكاره للعمل والنضال النقابي كما أن السياسي بقي مسيطرا على الأوضاع حيث تم انخراطه في

اللجنة الوطنية للدفاع عن الجمهورية، إضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني. في المقابل سعى جاهدا لتخفيف آثار الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي وما نتج عنها من تسريح للعمال. في مقابل هذا تم بروز نقابات في ميادين أخرى تتعلق بالوظائف العمومي وهو الحقل الذي لم يستطع الاتحاد احتكاره رغم أنه لا يزال يؤثر باعتبار الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة و لأرباب العمل و لعل أبرز النقابات بعده هي نقابات التربية و التعليم العالي تليها النقابة المستقلة للوظائف العمومي (snapap) ولعل ما يميز هذه النقابات التي تنعت بالمستقلة هو ابتعادها عن النشاط السياسي وتركيزها على النواحي المطالبية كما أنها في السنوات الأخيرة نحت نحو المطالب النوعية كالحرية النقابية و التمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاقتصادية.

وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن الحركة النقابية في الجزائر اليوم يتنازعها تياران أساسيان، تيار يبني نضاله على لغة الحوار و التشاور ممثلا في الاتحاد العام و العمال الجزائريين يتخذ من رصيده التاريخي و النضالي حجة لتمثيل العمال و التكلم باسمهم إضافة إلى الاعتراف التام به من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال و هذا ما أكدته وزير العمل و الحماية الاجتماعية طيب لوح أثناء انعقاد المؤتمر التأسيسي للاتحاد شهر مارس 2008 حيث تحدى و على الملأ أن تقدم النقابات المستقلة دليلا واحدا يفند تمثيل الاتحاد للعمال أو يثبت تمثيلها هي، في مقابل هذا التيار يوجد التيار الثاني الذي يجسد نظرة المواجهة و الصراع و هو إن نهج هذا الأسلوب فهو لعدم وجود اعتراف من قبل السلطات بتمثيله رغم ما أحدثه من حشد في صفوفه و نجاح الإضرابات التي نظمها رغم عدم الاعتراف بها من قبل السلطات.

في خضم هذا الجدل التمثيلي تبقى النقابة الجزائرية تعاني من بعض النقائص سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد وهشاشة الانخراط، مما يقلل من فعاليتها الميدانية. كذلك عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم تساهم في تفعيل الانخراط حيث لوحظ أن نوعية المطالب هي العمل الرئيس في تجنيد العمال فمثلا يعتبر وجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبية كافيا في رفع نسبة التجنيد في حين أن غيابه يقلل منها. أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر

بعدم وجود استثمارات مباشرة وناجعة تساهم في تفعيل العمل وبالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية. كذلك وجود النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطلي ويصبح نضال سياسي لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطلية.

كل هذه الأمور وغيرها حدثت من فعالية النشاط النقابي خاصة المطلي، إلا أن هذا الواقع لن يبقى على حاله إن تم تحقيق جملة من الشروط على رأسها فتح المجال أما الاستثمار المنتج والحقيقي وليس الظرفي والآني مما سيعزز من مكانة النقابة ودورها وبروز الحاجة الملحة لها مع الوقت. من جانب آخر فصل الشق السياسي عن المطلي والابتعاد عن المزايدات السياسية سيعزز هو أيضا من النضال النقابي في سبيل معالجة المشاكل العمالية بنوع من الجدية والفعالية وبالتالي يسمح بتحقيق السلم والأمن الاجتماعي الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه من الناحية المبدئية.

في الأخير لا يسعنا إلا القول أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة السكون و المراقبة ناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة و تدخل السياسي في جميع مناحي الحياة إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ليس في التسيير و التنظيم و إنما في مواجهة مستجدات الأحداث و الظروف التي تحيط بها على اعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها هي إشكالية وجود.

كانت نقابة عمال المطابع أول نقابة جزائرية تظهر إلى الوجود، وذلك في عام 1880 في مدينة قسنطينة، وبظهورها باشرت السلطات الاستعمارية إلى إصدار قانون سنة 1884م، يمنع الجزائريين من حق التنظيم النقابي، وفي خلال أربع سنوات استطاعت هذه النقابة أن تمتد نشاطها، حيث كان أول إضراب لها عام 1884 استمر أكثر من خمسة عشر يوما، وقد كانت هذه النقابة الدافع القوي والمحرك الأول لنشوء النقابات، إذ في سنة 1886 تشكلت نقابة الطبّاحين، وفي 1889 تأسست نقابة الحلاقين، ثم نقابة النجارين في عام 1891م إلى أن تأسست نقابة الخبازين في 1892.

كانت لهذه النقابات فروعاً فرنسية، وقد عمل الاستعمار على إدماج الجزائريين في هذه النقابات لا من أجل تنظيمهم نقابياً، بل من أجل كسر الإضرابات التي تنظمها النقابات الجزائرية في الجزائر خاصة في السنوات ما بين 1906 و 1907.

كان نجم شمال إفريقيا من أول الأحزاب التي تأسست في سنة 1926، وقد ضم هذا النجم العمال الجزائريين المهاجرين، ثم ظهرت حركة الانتصار والحريات الديمقراطية في عام 1947م، حيث بادرت هذه الحركة إلى تكوين لجنة عمالية تحت رئاسة "عيسات إيدر"، وذلك من أجل تكوين نقابة وطنية حرة، غير أنها عرفت الكثير من العراقيل خاصة بعد تشكيل مركزية نقابية خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية، وذلك في سنة 1954 وقد عرفت هذه المركزية تحت اسم "الاتحاد العام للنقابات الجزائرية" المنعقدة في 24 / 27 جوان 1954م، شارك فيها أكثر من 236 نقابي جزائري.

بعد اندلاع الثورة التحريرية بسنتين أسس مجموعة من النقابيين منظمة نقابية جزائرية هي "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ترأسها عيسات إيدر، وذلك في 24 فيفري 1956 بمبادرة من "جبهة التحرير الوطني"، وهو يعتبر حلقة متصلة بين الحركة الوطنية والحركة النقابية وأصبح له تشكيلات وفروع، كان الاتحاد يضم آنذاك أكثر من 11 ألف منخرط، وقد تعرض الأمين العام عيسات إيدر إلى الملاحقة من قبل قوات الاحتلال الفرنسي، إلى غاية اعتقاله في ماي 1956، لينقل بين السجون إلى أن توفي تحت التعذيب في 26 جويلية 1959. اب قوانين تمنعهم من ذلك، وبذلك فالدولة تزكي هذا التداخل بين السياسي وبين النقابي.

أسئلة الخروج:

- بالمقارنة مع مفهوم "النسق" هل تعتبر النقابة في النموذج الجزائري "جزءاً لا يتجزأ من النظام"، بينما في النموذج الغربي تعتبر "قوة معارضة من خارج النظام"؟
- كيف أثرت هذه النماذج التاريخية في صياغة "الثقافة التنظيمية" الحالية في الدول التي تتبنى هذه النماذج؟

المحاضرة الحادية عشر: تحولات المسألة العمالية في القرنين 20 و 21

اهداف المحاضرة الحادية عشر:

- فهم "أزمة العمل": إدراك كيف أدى التحول من الصناعة إلى الخدمات والرقمنة إلى خلخلة "المسألة العمالية".
- تحليل هشاشة العمل استيعاب كيف تآكل "عقد العمل المستقر" ليحل محله عقود العمل المؤقتة والمرنة.
- دراسة التحول في الفاعل العمالي: فهم كيف تغيرت هوية الفاعل من "عامل في مصنع" إلى "مقدم خدمات" أو "مستقل" في ظل اقتصاد المنصات

أسئلة الدخول:

- هل لا تزال "النقابة" —بشكلها التقليدي— قادرة على حماية حقوق العامل في عالم العمل الرقمي؟
- بماذا يختلف "الاغتراب" في مصنع فورد عن "الاغتراب" في العمل عن بُعد أو العمل عبر منصات التطبيقات؟
- هل فقداننا "الطبقة العاملة" كمحرك للتغيير الاجتماعي، أم أنها ببساطة غيرت "شكلها"؟

تمهيد

شكلت "المسألة العمالية" النواة الصلبة التي تمحورت حولها التفاعلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية عبر التاريخ الحديث. ومع ذلك، فإن الطبيعة البنيوية لهذه المسألة لم تبقى ساكنة؛ إذ انتقلت من سياق "الصراع الطبقي الصناعي" والمأسسة القانونية في القرن العشرين، إلى سياق "السيولة الرقمية" والتفتت الهيكلية في القرن الحادي والعشرين. يهدف هذا البحث إلى رصد هذا التحول التاريخي من خلال تتبع مسارات تنظيم العمل، وظهور أنماط إنتاجية جديدة، وتغير مفهوم الأمان الوظيفي.

ظهرت الحركات العمالية — بصفة عامة — كنتيجة طبيعية لنشأة النقابات العمالية ونموها وتطلعها لإيجاد حلول اقتصادية وسياسية لمشاكل الطبقة العاملة. وترجع نشأة النقابات إلى ما طرأ على علاقات الإنتاج من تغيير نتيجة وقوع الانقلاب الصناعي في القرن الثامن عشر — في إنجلترا أولاً — مما ترتب عليه من تحول أوضاع العمال تحولاً خطيراً في مظهرها وفي نتائجها الاقتصادية والاجتماعية، فاختلف نظام الطوائف guilds وأوجدت الحاجة إلى العمال طبقتين متباينتين، إحداهما طبقة الرأسماليين، والأخرى طبقة العمال، وأصبح العمل سلعة رخيصة في سوق الصناعة، وأدى اختراع الآلات التي تدار بقوة المياه الجارية والتي تدار بقوة البخار إلى الإقلال من شأن المجهود العضلي للعامل مما مهد السبيل لدخول الأطفال والنساء ميدان العمل، فتدهورت الأجور لدرجة لم تكن تكفي لتغطية نفقات القوت الضروري، فقد فاق العرض الطلب في سوق العمل، وحشر آلاف العمال في مناطق صناعية وفي أماكن عمل لا تتوافر فيها الشروط الصحية، فلا تدخلها الشمس أو الهواء، ويقضون في العمل ساعات بلا حدود.

وعاش العمال هذه الظروف في عصر ساد فيه — حتى القرن التاسع عشر — المذهب الحر⁶⁰ في الاقتصاد، ذلك المذهب الذي حمل لواءه آدم سميث واعتبر كتابه «ثروة الأمم» أساساً له زمنًا طويلاً، وقد نادى فيه بضرورة إطلاق حرية الأفراد في مجال النشاط الاقتصادي Laissez Faire, Laissez Passer فهو يعارض تدخل الدولة في المسائل الاقتصادية لأن القوانين الطبيعية تحكم الظواهر الاقتصادية وتدخل الدولة يعوق سير هذه القوانين ويعرقه⁶¹.

وهكذا برز إلى الوجود نظام الصناعة الحديث Factory System في ظل الاقتصاد الحر؛ حيث يقوم الانفصال التام بين العمل ورأس المال، وتنشأ علاقة العمل على أساس التعاقد الحر. وبدأت التنظيمات النقابية في الظهور لتأكيد كيان العامل الذي رفض الاستسلام للأوضاع الجديدة التي كادت تسلبه كرامته وحرية. ولذلك انحصر نشاط التنظيمات النقابية الأولى — في إنجلترا — في تأسيس «جمعيات الصداقة» التي كانت تمنح بعض المميزات والمساعدات لأعضائها في حالات العوز وفي مواجهة النكبات.

لكن سرعان ما بدّلت هذه الجمعيات نشاطها، وبدأت تعالج المشاكل الاجتماعية المترتبة على الثورة الصناعية من جذورها محاولة انتزاع نصيب عادل للعمل من عائد التصنيع الذي حاولت الرأسمالية احتجازه استبقاء لقيمة رأس المال، وبدأت النقابات تستخدم نفس أساليب العرض والطلب للتحكم في سوق العمل «وثمنه» وهو الأجر، فما الإضراب إلا نوع من تقييد العرض للحصول على شروط أسخى أو أجر أعلى. ومن هنا تعرضت الحركة النقابية لبطش الحكومات وتكيلها بزمائها بالسجن والنفي والإعدام، كما استخدمت الرأسمالية ضدهم أساليب الرشوة وشراء الذمم وأعمال العصابات.

لذلك انحصرت مطالب النقابيين في البداية في الاعتراف بحق التنظيم النقابي، بمعنى الاعتراف بحقوقهم في المطالبة الجماعية بحقوقهم قبل الرأسمالية في ظل القانون دون أن تكون تصرفاتهم الجماعية هذه محل مخالفة طالما كانت نفس التصرفات مشروعة إذا قام بها الفرد. وبدأ العمال — من ناحية أخرى — في تلمّس فهم حقيقة التنظيم السياسي والاجتماعي الجديد، ولذلك انحصر جزء من نشاطهم في العمل السياسي، إما للاشتراك في الحكم أو للتأثير عليه بهدف إصدار تشريعات لحماية مصالحهم أو لتوفير حياة هادئة مستقرة لهم، أو بهدف تغيير النظام الرأسمالي من أساسه كي يحلّ محله نظام لا يقوم على استغلال طبقة لأخرى ويمنع الاحتكارات الرأسمالية، أو فرض سيطرة العمال كطبقة على الدولة⁶².

يُمثل القرن العشرون الذروة التاريخية لما يُعرف بـ "نظام العمل الصناعي"، حيث تحول العمل من نشاط فردي متفرق إلى منظومة كبرى مهيكلة ومقننة، ويمكن تلخيص ملامح هذا العصر في النقاط الجوهرية التالية:

مركزية المصنع والإنتاج الكمي: أصبح "المصنع" هو الفضاء السوسيولوجي والسياسي الأبرز لتشكيل الهوية العمالية. ارتبط هذا العصر بـ "التaylorية" و"الفوردية"، حيث تم تبسيط المهام وتتميطها، مما خلق طبقة عاملة ضخمة تتشارك نفس ظروف العمل والمخاطر، وهو ما سهل لاحقاً عملية التعبئة الجماعية.

بناء "المواطنة العمالية": تبلورت خلال هذا القرن "المسألة العمالية" كقضية سياسية بامتياز. نجحت النقابات والحركات العمالية في انتزاع اعتراف قانوني ومؤسستي، مما أدى إلى ظهور قوانين العمل التي نظمت العلاقة بين العامل والمشغل، وضمنت حقوقاً مثل تحديد ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والإجازات المدفوعة.

دولة الرفاه (The Welfare State): ارتبط هذا القرن بنشوء نظام حماية اجتماعية يربط بين "العمل المأجور الدائم" و"الضمان الاجتماعي". أصبح العمل هو المدخل الرئيسي للمواطنة؛ فمن خلال وظيفة مستقرة، يحصل الفرد على تغطية صحية وتقاعد، مما منح العامل شعوراً بالاستقرار والأمان الهوياتي.

النمطية والاستقرار: اتسم هذا العصر بـ "عقد العمل طويل الأمد" (CDI)، حيث كان المسار المهني يتسم بالخطية والتنبؤ. الفرد كان يدخل المهنة، ويتدرج فيها، ويتقاعد منها، مما خلق هوية مهنية صلبة ومستقرة، كانت بمثابة الركيزة التي يبني عليها الفرد حياته الخاصة وعلاقاته الاجتماعية.

كان القرن العشرون عصر "مأسسة العمل"، حيث تحول العامل من "مُستغل" (في بدايات الثورة الصناعية) إلى "شريك اجتماعي" له حقوق قانونية، وأصبح العمل هو المحور الذي تدور حوله سياسات الدول واستقرار المجتمعات.

مع مطلع القرن الحادي والعشرين، بدأت أسس "عقد العمل" التقليدي الذي استقر طوال القرن العشرين بالتصدع تحت وطأة التحولات الاقتصادية العولمية، ليدخل العالم في مرحلة يصفها علماء الاجتماع بـ "تفكك العمل" لم يعد العمل في هذا العصر ذلك البناء الصلب والمستقر، بل تحول إلى بنية هشة تتسم بالسيولة وعدم اليقين، حيث تراجعت هيمنة "الوظيفة الدائمة" لصالح أنماط عمل غير نمطية وتنافسية. هذا التحول لم يكن مجرد تغيير في أساليب التوظيف، بل مسّ عمق الهوية المهنية للفرد؛ إذ بات الموظف أو المهني مجبراً على العيش في حالة من "الترقب

الدائم"، حيث يحل محل الأمان الوظيفي مبدأ "المرونة" الذي يُترجم في الواقع إلى عقود عمل مؤقتة، عمل جزئي، أو تشغيل ذاتي لا يضمن استمرارية الدخل ولا يوفر تغطية اجتماعية كافية. هذه "الهشاشة" لم تعد مقتصرة على العمال غير المهرة، بل امتدت لتشمل الكفاءات والمهنيين في قطاعات حساسة كالتعليم والصحة، الذين وجدوا أنفسهم يواجهون ضغوطاً متزايدة لتقديم أداء عالٍ بموارد محدودة وبأفق مهني غير مضمون. في ظل هذه الهشاشة، فقدَ العمل دوره كـ "محدد أساسي للهوية"، وأصبح الفرد في رحلة بحث مستمرة عن "الاستقرار المفقود"، مما أدى إلى تآكل أواصر التضامن الجماعي التي كانت توفرها النقابات في القرن الماضي؛ فبدلاً من "النضال الجماعي" من أجل حقوق مشتركة، وجد الفرد نفسه في سباق فردي محموم لإثبات الكفاءة في سوق عمل لا يعترف إلا بالقدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة، مما جعل "الهوية المهنية" في هذا العصر مشروعاً فردياً قلقاً يصارع للبقاء في بيئة لا تعترف بالاستقرار كحق أصيل للإنسان العامل.

أسئلة الخروج:

-بناءً على مفهوم "النسق" (الذي ناقشناه في المحاضرات السابقة)، كيف تعيد التكنولوجيا صياغة "التنظيم" وتجعل من الفاعل مجرد "مدخل" في نظام خوارزمي؟

-في ظل هذه التحولات، كيف يمكن للباحث السوسيولوجي أن يدرس "الهوية المهنية" إذا كان العامل يفتقد لمكان عمل مادي ثابت؟

المحاضرة الثانية عشر مدخل لسوسيولوجيا المهن

اهداف المحاضرة الثانية عشر

-التعريف السوسيولوجي للمهنة: التمييز بين المهنة (Profession) كنشاط منظم ومقنن، وبين "الشغل" أو "الحرفة" التقليدية.

-تحليل بناء الهوية المهنية: كيف يشكل الفرد هويته من خلال مساره المهني، وكيف تفرض المهنة "ثقافة" خاصة على ممارسيها.

أسئلة الدخول:

-هل "المهنة" هي مجرد وسيلة لكسب الرزق، أم أنها تمنح الفرد "مكانة" و"سلطة" اجتماعية؟
-كيف يكتسب الفرد "أخلاقيات المهنة"، وهل هي مكتسبة من الدراسة أم من الاحتكاك اليومي بالزملاء؟

تمهيد

يشير مفهوم المهنة من ناحية اللغة إلى الخدمة، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة، وأصل المهنة العمل باليد؛ واصطلاحاً هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية؛ وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني، وقد يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية

وعرفها أليوت بأنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها، ويرى بأنها عمل يحتاج إلى مهارة وقواعد خاصة به⁶³ وهي أيضا وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة، اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به.⁶⁴

إن المهنة هي عمل يشغله الإنسان لمصلحته أو لدى آخرين، وهي تحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب فني طويل سواء في مدارس الخبرة أي الورش الصغيرة أو في المدارس الثانوية الصناعية أو في مدارس التدريب المهني في نظام التلمذة الصناعية، أو في الجامعة مثل مهنة الطب، وهي تمنح مكانة اجتماعية حيث تميز أنشطة الفرد داخل النسق الاجتماعي؛ وهي أيضا نشاط نوعي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للفرد، وتحديد وضعه الاجتماعي⁶⁵

اهتم الكثير من العلماء بتصنيف المهن واستعراض أنواعها على نحو ما نجد عند عاطف غيث في قاموس علم الاجتماع⁶⁶ فهناك مهن أولية occupations primary مثل إنتاج مواد خام أو استخدامها، وهي تشمل أعمال الزراعة مثلا، والصيد والقتص، وقطع الأخشاب، والتعدين. إلى جانب ذلك هناك المهن الثانوية occupation secondary وهي متصلة بإنتاج سلع من صنع الإنسان، مثل تصنيع المواد الخام، وصناعة النسيج، وتصنيع المواد الغذائية، والصناعات الحرفية

وهناك مهنة ثالثة أو خدماتية occupation tertiary ، التي توفر الخدمات مثل الأعمال الحكومية، والإدارية، والمواصلات والاتصال؛ وإلى جانب ذلك هناك يمكن أيضا أن نتحدث في الوقت الراهن عن المهن الفنية العليا : وهي المهن التي تحتاج إلى معرفة متخصصة ومهارة خاصة يمكن اكتسابها عن طريق الدراسة النظرية والممارسة التطبيقية في نفس الوقت، وغالبا ما تم هذه الدراسات داخل المعاهد المختصة أو جامعات.

تتظر السوسيولوجيا المعاصرة إلى عالم المهن باعتباره فضاءً غير متجانس، لا يقتصر تباينه على التكوين المعرفي، والمهارات التقنية، والخبرات المتراكمة تاريخياً فحسب، بل يمتد ليشمل الفروقات الجوهرية في قيمتها الاقتصادية والرمزية، وما يترتب عليها من تدرج في المكانة والوجاهة الاجتماعية للمشتغلين بها.

ومن منظور تاريخي، خضعت نظرة المجتمعات للمهن والوظائف لتحولات جذرية عبر العصور، ترتب عليها إعادة توزيع الامتيازات المادية والاعتبارية. وفي سياقات تاريخية معينة، اتسمت النظرة المجتمعية لبعض الحرف والمهن اليدوية بسلبية شديدة؛ حيث يشير عالم الاجتماع العراقي علي

الوردي إلى أن المجتمع البدوي العربي التقليدي كان ينظر إلى المهن اليدوية بنوع من الاحتقار والازدراء، فكان يوصم 'الحائك، والحداد، والصانع، والدباغ، والحلاق' بالدونية، ويُعدّ تكسب المرء برزق يده وعرقه دليلاً على الضعف وقلة الحيلة، انطلاقاً من ثقافة غازية ترى أن القوي الشجاع يجب أن ينال رزقه بقوة ذراعه وحد سيفه.⁶⁷

وبالرغم من هذه الترسبات الثقافية التي طبعت مجتمعات محددة، فإن القراءة السوسيولوجية المعمقة تثبت أن الحرف والمهن تمثل تجسيداً حياً للأبعاد الإنسانية والمجتمعية؛ فهي المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي، والفني، والثقافي، والوسيلة الأهم التي مكنت الإنسان من تطويع محيطه الطبيعي والاجتماعي لتيسير سبل العيش وبناء الحضارة.

يرى عالم الاجتماع تايلور أن المهنة تمثل نشاطاً بنوياً يرتبط عضوياً بسوق العمل، ويسهم مباشرة في إشباع الحاجات المادية والفسولوجية الأساسية للفرد، فضلاً عن دورها الحاسم في تحديد وضعه ومكانته الاجتماعية. وبناءً على ذلك، تبرز المهنة كمحدد رئيسي لدرجات التقدير، والاحترام، والنفوذ الرمزي والمادي التي يحظى بها الفرد في الفضاء العام.⁶⁸

إن ربط المهنة بالقوة الاجتماعية والطبقية يفسر كيف أصبحت طبيعة العمل في المجتمعات المعاصرة المعيار الأبرز لتوزيع النفوذ وتشكيل اتجاهات الأفراد وخياراتهم الاستراتيجية. ويمتد هذا التأثير ليوجه الرغبات الأكاديمية للطلاب وتقضيات الأولياء؛ وهو ما يفسر علمياً الميول الوعائية الشديدة في المجتمعات الخليجية، على سبيل المثال، نحو تفضيل الوظائف الحكومية والقطاعات الإدارية السيادية. ففي ظل إشباع الحاجات المادية الأساسية نسبياً برقع الدولة، يتجه التنافس الاجتماعي نحو حيازة 'الوجاهة والسلطة والقدرة على النفاذ إلى مراكز القرار' كآلية لاستكمال عناصر المكانة (الثروة والنفوذ).⁶⁹

وتكتسب المهنة أهمية سوسيولوجية بالغة في أدبيات التدرج الاجتماعي؛ إذ يؤكد السوسيولوجي البريطاني أنتوني غيدنز (Anthony Giddens)، عند تحليله للطبقات والتراتب، أن الوظيفة هي النافذة الأساسية لتنبؤ الموقع الطبقي. وتلتقي هذه الأطروحة مع إسهامات ماكس فيبر (Max Weber) التي جاءت مكتملة ومعدلة للمنظور الماركسي الكلاسيكي؛ حيث أوضح فيبر أن شاغلي

المناصب الإدارية والمهنية العليا لا يحققون عوائد مالية أكبر فحسب، بل يتمتعون بشروط عمل تفضيلية (مزايا عينية وصحية وبيئية) مقارنة بالعمال اليدويين والمهنيين، مستثنين في ذلك إلى 'رأس مال تعليمي' متمثل في الشهادات والمؤهلات العلمية التي تمنحهم ميزة تنافسية احتكارية في سوق العمل."

تأسست القناعة السوسيولوجية مع أنتوني غيدنز (Anthony Giddens) على أن المهنة تعد المؤشر السلوكي والبنوي الأبرز لتحديد الطبقة الاجتماعية؛ حيث يميل الأفراد الذين يتشابهون في مراكزهم المهنية إلى حيازة فرص حياة متماثلة (Life Chances)، وتحقيق مستويات متقاربة من النفع والوجاهة الاجتماعية، أو على النقيض من ذلك، التشارك في الحرمان والاقصاء. ومن هذا المنطلق، دأب علماء الاجتماع على توظيف 'المخططات المهنية الطبقة' لرسم الملامح العامة للبنية الطبقة في المجتمعات المعاصرة؛ إذ تُسهم هذه المخططات في رصد خريطة اللامساواة وأنماط التدرج الاجتماعي، رغم قصورها الإجرائي في مجالات تحليلية أخرى لا تتخذ من البعد الاقتصادي محددًا وحيداً للمكانة⁷⁰.

وفي سياق التأسيس المعرفي، اجتهد المنظرون للتمييز بدقة بين علم اجتماع العمل (Sociology of Work)، وعلم اجتماع المهن (Sociology of Professions / Occupations)، والأنماط الفرعية القريبة منهما مثل علم اجتماع الحرف (Sociology of Trades / Crafts):

علم اجتماع العمل (Sociologie du travail): يركز على دراسة طبيعة الشغل والخبرة الميدانية اليومية التي يعيشها الفرد. وينصب تحليله على الحركات العمالية والأفعال الإجرائية (Gestes)، والروتين اليومي، وشبكة العلاقات البين-شخصية، ومستويات المسؤولية المرتبطة بكل منصب عمل على حدة.

علم اجتماع الحرف (Sociologie des métiers): يتناول 'الحرفة' باعتبارها كلاً متكاملًا وكياناً سوسيو-ثقافياً؛ فيدرس علاقاتها العضوية بأنماط الشغل الأخرى، ويتتبع مسارها التاريخي، والجمعيات أو النقابات المهنية التي تمثلها، فضلاً عن المنظومة القيمية والثقافة الخاصة التي تميز مجتمع الحرفيين.

علم اجتماع المهن (Sociology of Professions): يدرس الظاهرة المهنية بالآلية ذاتها التي تُدرس بها الحرف، ولكنه ينفرد بالتركيز على 'الرهانات الاجتماعية والسياسية المعقود عليها'، ومدى مساهمتها الوظيفية في البناء المجتمعي، فضلاً عن آليات الاعتراف القانوني والمؤسسي بها وسعيها المستمر لاحتكار مجالات معرفية محددة.

الفرع السوسيولوجي	بؤرة التركيز والتحليل (Focus)	المثال التطبيقي
علم اجتماع العمل	الممارسات الميكروسوسيولوجية: يدرس بيئة المصنع أو المكتب، ظروف العمل، الاغتراب الوظيفي، والجهد البدني والذهني وعلاقة الموظف بآلته وبيئته.	دراسة تأثير روتين العمل والآلات داخل خط تجميع السيارات على نفسية العامل.
علم اجتماع الحرف	البُعد الثقافي والتاريخي: يدرس الصنائع التقليدية أو الحِرفة التي ترتبط بهوية جمعية وتورث للمهارات وثقافة فرعية مشتركة (Subculture).	دراسة مجتمعات البنائين التقليديين أو الخياطين، وكيف يحافظون على أسرار الصنعة عبر الأجيال.
علم اجتماع المهن	البُعد الماكروسوسيولوجي والمؤسسي: يدرس المهن المقتنة التي تتطلب تعليماً عالياً، ولها نقابات قوية تمنح "رخص الممارسة" وتحتكر السوق (Professions).	دراسة كيف تفرض نقابة الأطباء أو المحامين شروطاً صارمة على دخول المهنة لحماية نفوذها الاجتماعي.

تضرب الإسهامات التأسيسية لعلم اجتماع المهن بجذورها في أدبيات السوسيولوجيا الكلاسيكية، وتحديداً في أعمال إميل دوركايم (Émile Durkheim)، وماكس فيبر (Max Weber)، ولاحقاً تالكوت بارسونز (Talcott Parsons). وقد ركّز هؤلاء الرواد تحليلاتهم على 'المهن الحرة' (Professions) التي شهدت نمواً متسارعاً في المجتمعات الصناعية. ويُجمع المؤرخون للحقل السوسيولوجي على أن دوركايم كان سباقاً إلى مؤسسة هذا المنحى؛ إذ كان أول من قارب 'الجماعات المهنية' باعتبارها فواعل تنظيمية وضبطية للحياة الاقتصادية والاجتماعية. وبتعبير أدق، قدّم دوركايم تحليلاً سوسيولوجياً من منظور وظيفي، شدد فيه على الدور المحوري لهذه الجماعات في تعزيز التماسك والاندماج الاجتماعي، والحفاظ على حيوية الرابطة الاجتماعية أثناء الانتقال البنوي للمجتمعات من طور 'التضامن الآلي' (المستند إلى التشابه والضمير الجمعي الطاعي) إلى طور 'التضامن العضوي' (القائم على تقسيم العمل والاعتماد المتبادل)⁷¹.

ومن هذا المنطلق، اقترح دوركايم تفعيل وتشجيع 'الهيئات أو الجمعيات المهنية' لتعمل كـ 'هيئات وسيطة' (Corps intermédiaires) معترف بها مؤسسياً بين منظومة الأسرة والدولة. وتتجلى وظيفتها في إعادة صياغة الانسجام المجتمعي الذي بات مهدداً جراء التنامي السريع لتقسيم العمل وتعدد النظم الاجتماعية.

وإن من شأن هذه الهيئات، التي تقودها روح الخدمة العامة، أن تلتزم بصياغة 'أخلاقيات مهنية' (Déontologie) وضوابط سلوكية مشتركة. هذا الانضباط الجماعي يمثل الكابح الأساسي لنزعات 'الأنانية المفرطة' وحالة 'الأنوميا' (Anomie) أو اللاعيارية التي أفرزتها التحولات الصناعية المتسارعة في أوروبا، مما يحول الجماعة المهنية إلى أداة لترميم التضامن المفقود وإعادة إدماج الفرد في البنية المجتمعية.

التطور التاريخي لدراسات سوسيولوجيا المهن وفق مقترح "مارتينو"

يُقدّم السوسيولوجي مارتينو عرضاً تاريخياً وابستمولوجياً مكثفاً لتطور المقاربات السوسيولوجية التي اتخذت من الظاهرة المهنية موضوعاً للدراسة، ويرى أنها تلخص مساراً تحولياً مرّ بأربع مراحل أساسية تدرجت من "المثالية الوظيفية" إلى "التفكيك النقدي":

1. المرحلة الكلاسيكية (منذ بداية القرن العشرين حتى خمسينياته): إضفاء الطابع المثالي

امتدت هذه المرحلة طوال النصف الأول من القرن الماضي، وركزت بشكل رئيسي على محاولة بلورة الحدود الفاصلة والتخوم المعرفية التي تميز "المهن الحرة والنظامية" (Professions) عن بقية الأعمال والوظائف العادية (Occupations). السمة النظرية: هيمنت المقاربة البنائية الوظيفية على هذه الفترة؛ حيث تم إضفاء طابع مثالي ومعياري على المهن، والتركيز على وظيفتها الإيجابية في تحقيق الاندماج والانسجام الاجتماعي، وافترض أن المحرك الأساسي للمهنيين هو روح الخدمة العامة والنزاهة العلمية.

2. المرحلة التفاعلية (ابتداءً من الخمسينيات): أنسنة المهنة وخفض النزعة التبريرية

شهدت هذه الفترة صعود المدرسة التفاعلية الرمزية (مدرسة شيكاغو على وجه الخصوص) التي سعت إلى تفكيك الخطاب المعياري السائد. السمة النظرية: عملت التفاعلية على خفض نبرة

"النزعة التبريرية" التي وسمت الوظيفة. وقدمت أولى التحفظات المنهجية حول المبالغة في منح "المعرفة العلمية" و"مبدأ التفاني في الخدمة" دوراً محورياً مطلقاً في فهم المهن. وبدلاً من ذلك، ركزت على دراسة المهن من الداخل، عبر تتبع مسارات الأفراد (Careers)، وتفاعلاتهم اليومية، وكيفية بنائهم لهوياتهم المهنية بعيداً عن المثاليات الجاهزة.

3. المرحلة الصراعية (عقد الستينيات): التفكير الريكالي والتركيز على السلطة

تميزت مرحلة الستينيات بالتحول نحو النقد اللاذع والريكالي للأطروحات الوظيفية الكلاسيكية، وتزامن ذلك مع ازدهار المنظورات الصراعية والماركسية المحدثّة. السمة النظرية: أزاحت هذه المرحلة مفاهيم "الانسجام والتفاني" لتحل محلها مفاهيم "القوة، والسلطة، والنفوذ" باعتبارها الرهان الحقيقي والحرك الأساسي للمهن. ورغم عمق هذا التحليل، إلا أن النقاد يرقون بأن سوسيولوجيا هذه الفترة قد وقعت في نوع من "الفخ الأيديولوجي" نظراً لمغالاتها في اختزال المهن في أبعاد الصراع السياسي والطبقي فقط.

4. المرحلة النقدية التفكيرية (منذ السبعينيات فصاعداً): أزمة الهوية ومساءلة الاحتكار

انفتح علم اجتماع المهن منذ مطلع السبعينيات على تساؤلات إبستمولوجية جديدة وأكثر تعقيداً، واجهت خلالها المقاربات السائدة موجة من الاحتجاجات والنقادات البنيوية، تمحورت أساساً حول آليات بناء موضوع "المهنة" ومبررات وجود هذا الحقل المعرفي ذاته. السمة النظرية: ذهب الكثير من سوسيولوجيي هذه المرحلة إلى أن التخصص نفسه سقط في فخ إعادة إنتاج أيديولوجيا المهن؛ حيث تحول علم الاجتماع -دون وعي- إلى صانع صورة نمطية تخدم المهن المنتظمة في "احتكارات مغلقة" (Social Closure)، وتسعى لفرض شرعيتها الرمزية من خلال التركيز على دعائمين:

السيطرة الحصرية: احتكار حيازة "معرفة باطنية وخفية" (Esoteric Knowledge) لا يملك العامة الوصول إليها.

أخلاقيات الخدمة: تسويق خطاب مضلل أحياناً حول التضحية والمتفانية في سبيل الآخرين، للتغطية على مصالح طبية واقتصادية نفوذية.⁷²

يُظهر هذا العرض التاريخي الذي لخصه مارتينو كيف تحول علم اجتماع المهن من حقل "وصفي-معياري" يبرر الوضع القائم ويضفي الشرعية على الطبقات المهنية العليا في المجتمع الصناعي، إلى حقل "نقدي-تفكيكي" يعامل المهنة كبناء اجتماعي واستراتيجية نفوذ تهدف إلى احتكار سوق العمل وتحقيق حراك صاعد لفئات معينة على حساب فئات أخرى.

"ومع ذلك، ورغم حدة هذه الموجات النقدية، استمر علم اجتماع المهن في التطور والنمو، معيداً هيكله أطروحاته وتنظيم خطابه الإبيستمولوجي. وبناءً على هذا التحول المعرفي، باتت 'المهنة' تُقارب بوصفها ظاهرة (ومشكلة) سوسيولوجية وتاريخية خاضعة للبحث والتفكيك، وليس كـ 'نموذج مثالي' أو غاية معيارية يتعين على كافة الأنشطة المدفوعة الأجر بلوغها. إنها باختصار، مجرد نمط من أنماط النشاط الإنساني المتعددة، وشكل من الأشكال البنيوية المتغيرة لتقسيم العمل الاجتماعي."

وبشكل عام، فإن حقل علم الاجتماع المهن ليس متجانساً، فهو يعرف مقاربات ليست متنافسة فحسب، بل معادية لبعضها تماماً؛ ولكن مع ذلك هناك اتفاق على الرغبة المحورية لتحليل العلاقة المعقدة والمتشابكة بين المعرفة المقننة والممارسة، ويمكن أن نتناول بنوع من الإيجاز هذه المقاربات

المقاربة الوظيفية للمهن: مأسسة التميز المعرفي

تتموضع المقاربة البنائية الوظيفية في سوسيولوجيا المهن عبر رؤية نسقية تنظر إلى "المهن الحرة والنظامية" (Professions) باعتبارها وحدات بنيوية أساسية واستراتيجية في المجتمعات المتقدمة. وتُقارب الظاهرة المهنية -وفق هذا المنظور- بوصفها حراكاً منظماً ومشروعاً تسعى من خلاله جماعة معينة إلى نيل الاعتراف المؤسسي والقانوني بوضعها الاعتباري. وتشير هذه الديناميكية إلى العملية البنائية التي يحاول العمال عبرها جاهدين ترسيم وتوسيع التخوم الحدودية لمجال نشاطهم، وتحديد طبيعة مهامهم وفئات زبائنهم بدقة⁷³. وفي هذا السياق، يتحدد الموقف الوظيفي الكلاسيكي -بناءً على أطروحات ويليام غود (William J. Goode, 1957) وهارولد ويلنسكي (Harold L. Wilensky, 1964)- بالاستناد إلى ركيزتين جوهريتين تمنحان هذا الاتجاه تميزه الإبيستمولوجي عن بقية المقاربات؛ حيث تتشكل المهن، من جهة، كبنى اجتماعية متجانسة

ومتضامنة تلتئم حول نسق قيمى موحد ومنظومة صارمة من 'أخلاقيات الخدمة العامة' (Service Ethic). ومن جهة أخرى، يستند الوضع القانونى والاعتبارى لمنتسبىها إلى حيازة 'قاعدة معرفية علمية ونظرية رفيعة'، مما يخرج الممارسة المهنية من حيز 'المهارة اليدوية المحضة' أو الحرفية إلى أفق العقلانية العلمية المعقدة⁷⁴.

وبناءً على قراءة الباحث ريمون بوردونكل (Raymond Bourdoncle)، فإن المقاربة الوظيفية سعت بجدية إلى بناء موضوع 'المهنة' نظرياً بالتركيز على ماهيتها وحجم مساهمتها الوظيفية في استقرار الأنساق المجتمعية، مما جعلها أولى المحاولات العلمية لبلورة نموذج سوسيولوجى متكامل للظاهرة. ولم يقتصر إسهام باحثى هذا الاتجاه على إبراز الوظيفة التنظيمية الحمائية للمهن وما تقدمه من خدمات حيوية للمجتمع، بل كشفوا أيضاً عن 'وظيفة التنشئة الاجتماعية الفرعية' (Fonction de socialisation professionnelle) التى تمارسها هذه الجماعات على أعضائها، مدمجةً إياهم في فلك ثقافى وقيمى وسلوكى مشترك يعزز تماسكهم الداخلى.

المقاربة التفاعلية الرمزية: تفكيك "التفويض الرمزي" وصناعة الواقع المهني

برزت المقاربة التفاعلية الرمزية كاتجاه بديل ونقدي للنموذج الوظيفى الذى هيمن على علم اجتماع المهن بين عامى 1930 و1960. وقد تشكّل هذا المنعطف المعرفى منذ خمسينيات القرن الماضى بفضل الإسهامات الرائدة للباحث إيفرت هيز (Everett Hughes)، الذى دشن الحقبة الثانية لـ 'مدرسة شيكاغو'، في خطوة اعتبرها مؤرخو السوسيولوجيا بمثابة 'ثورة منهجية' أعادت صياغة الحقل. تتبدى المهن، وفق المنظور التفاعلى، كجماعات ديناميكية تتفاوض يومياً على أرض الواقع حول طبيعة نشاطها وشروط ممارستها، وبناء علاقاتها مع العملاء. وهى لا تنتج مجرد خدمة تقنية، بل تصيغ 'أيديولوجيا مهنية' تهدف إلى شرعنة 'التفويض الرمزي والاجتماعي' (Mandat) الذى تطالب به المجتمع. وفي هذا السياق، تتحول عملية 'التمهين' (Professionalization) إلى مسار استراتيجى لبناء خدمة وأيديولوجيا تبرر سعي الجماعة نحو حيازة 'الاستقلالية الذاتية' (Autonomy) والاعتراف المجتمعي بمكانتها المتميزة⁷⁵.

ورغم أن التفاعليين تجنبوا بعناية الفخ المعيارى الذى سقط فيه الوظيفيون -حيث رفضوا وضع خصائص جامدة تميز المهن عن الحرف، وانطلقوا من مسلمة مفادها أن 'المهنة' هي أي نشاط

ينجح في انتزاع اعتراف المجتمع به رسمياً - إلا أنهم واجهوا انتقادات تمحورت حول تماهي خطابهم أحياناً مع 'خطاب الفاعلين' أنفسهم لإضفاء شرعية أكاديمية عليه. ومع ذلك، ترتب على مسلّماتهم أثران منهجيان بالغان: أولاً، عدم إمكانية دراسة المهن انطلاقاً من وظائفها الماكرو-سوسولوجية (Macro-social) الكلية، وثانياً، حتمية التركيز على تحليل الاستراتيجيات والآليات التي تفرض بها المهن شرعيتها، وتحديد المسافة الرمزية التي تفصلها عن بقية الأنشطة العمالية غير المقننة⁷⁶.

وبناءً على ذلك، تبنى التفاعليون موقفاً بنائياً (Constructivist) يرى أن الأفراد يشكلون واقعهم الاجتماعي عبر تصنيف العالم وفرض تصوراتهم للوضع (Definition of the Situation) على الآخرين. وقد ساعدهم هذا المنطلق على إضفاء طابع نسبي (Relativism) على الأطروحات الوظيفية؛ فما يميز المهن ليس ضخامة المعارف المتخصصة أو روح نكران الذات، بل قدرتها السياسية والرمزية على جعل المجتمع يعترف بوضعها الخاص. وهو ما أظهره بقوة هوارد بيكر، وهيوز؛ حيث ركّز الأول على تفكيك 'السلوك المهني الحقيقي' مبيناً أنه خطاب ادعائي يُستخدم للتمييز عن بقية العمال، في حين قام الثاني بمقارنة المهن المعترف بها بأنشطة أخرى هبطت إلى رتبة أدنى في السلم الاجتماعي⁷⁷.

وتكمن أهمية المقاربة التفاعلية في تسليط الضوء على الكيفية التي تستخدم بها المهن هذا الاعتراف لـ 'احتكار التكوين وممارسة النشاط' هذا الوضع يتيح للمهنيين -بمنأى عن أي تدخل خارجي- تحديد 'المعنى الاجتماعي' لنشاطهم، وفرض وصايتهم المعرفية على ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب لعملائهم وللمجتمع؛ وتعد مهنة الطب النموذج الأبرز هنا، باعتبارها الجهة الاحتكارية الوحيدة السيدة التي تملك سلطة تسمية وتصنيف سلسلة من الأعراض الجسدية بوصفها 'مرضاً' محدداً.

المقاربة الصراعية للمهن: الاحتكار النقابي وعمليات الانغلاق الاجتماعي

يرى الاتجاه الصراعية (Conflict Approach) أن المهن تحتل الموقع الأسمى ضمن هرم تقسيم العمل الاجتماعي؛ وبناءً عليه، تتحول عملية 'التمهين' (Professionalization) إلى آلية استراتيجية تهدف إلى حيّزة السلطة والنفوذ أو الحفاظ عليهما، وإنتاج المعرفة الحمائية التي تؤسس

لهذه الممارسة، والتحكم في قنوات توظيف واعتماد الأعضاء الجدد. ومن هذا المنطلق، تُسهم المهن مباشرة في إعادة إنتاج اللامساواة والتفاوت الاجتماعي. وتنقسم هذه المقاربة تاريخياً إلى تيارين رئيسيين: أحدهما مستوحى من الإرث الماركسي الكلاسيكي، والآخر ينطلق من الأطروحات الفيبيرية؛ ورغم تباين منطلقاتهما النظرية، فإنهما يتفقان على منح الأولوية للتفسير التاريخي البنيوي للظاهرة المهنية، وتتمحور أبحاثهما حول تفكيك وتحليل 'سلطة وقوة المهن' (Pouvoir des professions).

تتبنى المقاربة الصراعية تعريفاً نقدياً راديكالياً؛ فموضوع علم اجتماع المهن -وفق هذا المنظور- لا يتمثل في التمييز المعياري بين 'البذرة الجيدة والنبات السيئ' (أي تصنيف المهن إلى نبيلة وعادية)، بل يكمن في الإحاطة برهانات المكانة وبناء 'الألعاب الاجتماعية' التي تتيح للنخب المهنية المختارة التفاعل مع بقية الفواعل الاجتماعية وقهر منافسيها أو حماية مكتسباتها.

وإذ يلتقي الصراعيون مع التفاعليين في التأكيد على أن المهن هي 'بناءات اجتماعية' محضّة، وأن تمايزها ينبع من الاعتراف المجتمعي المنتزع وليس من صلاحية المعرفة وعلميتها أو من مثالية روح الخدمة؛ فإنهم يذهبون خطوة أبعد بالتركيز على آليات السيطرة على السوق الهيكلية وشروط العمل، والتي تفرضها جماعة معينة في لحظة تاريخية فارقة⁷⁸.

ولتأصيل هذا الطرح، تم استدعاء مفهوم 'الانغلاق الاجتماعي' (Social Closure) الذي بلوره ماكس فيبر؛ حيث قاربت كاثرين باراداي (Catherine Paradeise, 1988) 'أسواق العمل المغلقة' باعتبارها فضاءات ورهانات استراتيجية تسعى المهن عبرها إلى تنظيم شروط السوق لصالحها وحمايتها من منافسة الفئات المهنية الأخرى. ومن جانبها، ركزت مغالي سرفاتي لارسون عبر تحليل تاريخي لعملية التمهين في الغرب مستوحى من أطروحات ميشيل فوكو حول الجسد والمعرفة- على قنوات مراقبة وإنتاج المعرفة المهنية كأداة للهيمنة⁷⁹.

وفي الواقع، بعيداً عن كونه مساراً تاريخياً تراكمياً لتحسين المعارف والكفاءات، فإن التمهين يمثل في جوهره عملية سياسية لتشديد الرقابة تفرضها الجماعة المهنية على آليات اشتغالها الداخلية وعلى بيئتها الاجتماعية الخارجية على حد سواء. وبشكل عام، فككت التحليلات الصراعية

بأطرافها الطرح الوظيفي تدميراً كاملاً؛ فالمهن ليست واحات للمعرفة المتعالية التي يتحرك أعضاؤها بروح الإيثار للصالح العام، بل هي على النقيض من ذلك، أدوات احتكارية تتعارض مع الصالح العام، وتُعبّر عن مصالح الجماعة المهنية التي أصبحت -وفق تعبير ريمون بوردونكل- تاريخياً أكثر ضيقاً واستراتيجية وسياسية منها علمية وإيثارية، وهي في النهاية قوى لا تشبع تسعى دوماً لتعظيم نفوذها.

ومع ذلك، يظل التساؤل قائماً حول هذه النظرة العدمية والسلبية المطلقة التي تتبناها المقاربة الصراعية؛ ألا يؤدي إفراطها في التركيز على ثنائية القوة والسيطرة إلى إغفال حقيقة بنيوية مفادها أن أي مهنة -لكي تحافظ على مشروعيتها مكانتها- ملزمة بإثبات نفعها وأهميتها الاجتماعية باستمرار، وهو أمر لا يتحقق إلا من خلال الفعالية والموثوقية الحقيقية للمعارف والخدمات التي تقدمها للمجتمع؟

أسئلة الخروج:

-بناءً على ما درسناه في المحاضرات السابقة، كيف أثرت "البيروقراطية" (فيبر) على استقلالية المهن؟ هل لا يزال الطبيب أو الأستاذ يمارس عمله بحرية أم أصبح خاضعاً لإجراءات المؤسسة؟

المحاضرة الثالثة عشر: سوسيولوجيا الإطار والتكنوقراطية في الجزائر

اهداف المحاضرة الثالثة عشر:

- تعريف "الإطار" و"التكنوقراط" سوسيولوجياً: التمييز بين الإطار الإداري التقليدي والتكنوقراط الذي يستمد سلطته من "المعرفة التقنية/العلمية".
- تحليل شرعية الإطار في الجزائر: دراسة كيف تتقاطع الشرعية المهنية (الشهادة والكفاءة) مع الشرعيات الأخرى (القربة، الولاء، السلطة السياسية).
- فهم مأزق التكنوقراطية: لماذا تعجز "الخبرة التقنية" في كثير من الأحيان عن إحداث تغيير جذري في ظل جمود الأنساق البيروقراطية؟

أسئلة الدخول:

- كيف يوفق الإطار في المؤسسة الجزائرية بين متطلبات "العقلانية والفعالية" وبين الضغوط الاجتماعية (الوساطة، التواكل، الانتماءات المحلية)؟
- هل يُعتبر الإطار في الجزائر "ممثلاً للمعرفة العلمية" أم "ممثلاً للسلطة الإدارية"؟

تمهيد:

إن فئة الإطارات تكتسي أهمية بالغة على أكثر من صعيد وفي المقدمة من ذلك موقع هذه الفئة في البناء الاجتماعي للمؤسسة بصفة خاصة والمجتمع عامة، وهذا ما يدفعنا إلى محاولة التطرق إلى الأسباب التاريخية التي أدت إلى بروز هذه الفئة.

إن بروز فئة الإطارات، وترسيخ وظائفها قد ارتبط بتطور المؤسسات الصناعية والتجارية، لأن حاجة المؤسسات المتزايدة والمستجدة قد أدت في آخر المطاف وبالتدريج إلى ترسيخ وظيفة الإطارات كما تم في قطاع السكك الحديدية في الـ 1880 و 1890 ، وقد أدت هذه الظاهرة فيما بعد إلى انتشار سريع الطرق الجديدة في التسيير والتنظيم، وهذا ما أدى بدوره إلى بلورة وعي هؤلاء الإطارات بتواجدهم كمجموع سوسيو اقتصادية.

إن ظهور الإطارات يعود إلى استراتيجيات Perlo " وفي نفس السياق ترى الطبقات المالكة، التي توصلت من مراحل تطور المجتمع الرأسمالي إلى ضرورة إيجاد من ينوب عنها في تنظيم وإدارة المنشآت بعد أن عرف حجم ثرواتها نموا كبيرا ولم يعد من السهل تسييرها بالاعتماد على أنشطة إدارة المؤسسات المالية والمجتمعات التي يشرفون من خلالها على تسيير ثرواتهم العائلية الكبيرة .

Holidings Familiaux

ومهما اختلفت الأسباب الحقيقية التي أدت إلى بروز مهنة، ومن ثم فئة الإطارات وترسيخ وظائفهم في التنظيمات والمجتمعات الحديثة فإنه من المؤكد أن مهنة الإطارات في جوانبها التقنية التنظيمية هي أول الشروط الأساسية لظهورها وتدعيم الركائز التي تقوم عليها وظيفتهم⁸⁰.

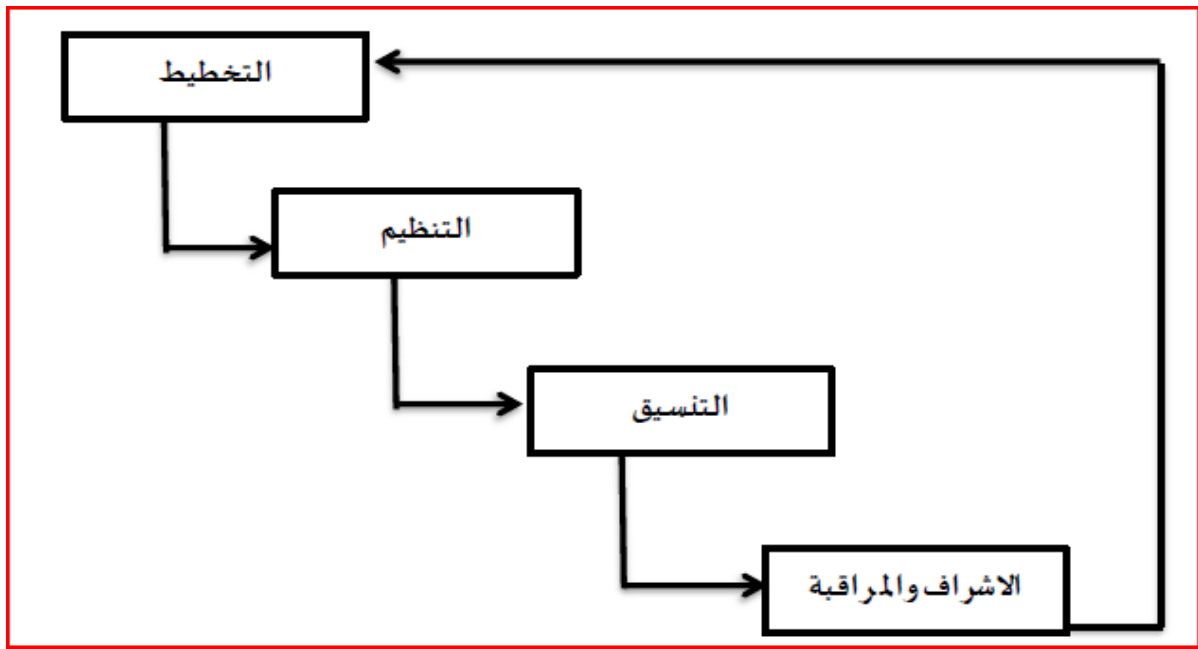
تقوم الإطارات بوظائف متعددة مثل تسيير الموارد البشرية والمادية والمالية، مع تقليد مسؤوليات وسطية بين المسيرين وأعوان التحكم وذلك من أجل تحقيق أهداف المصلحة العامة للمؤسسة وتخلص المهام فيما يلي:

✓ التخطيط: يستعمل الإطار التخطيط كطريقة تفكير قبل اتخاذ اي عمل أو اجراء اي وضع خطط وبرامج ميزانية المصلحة للمدى القصير والمتوسط لأهداف متوقع تحقيقها.

✓ التنظيم وتعني وضع كل في مكانه الافراد في وظائفهم، والآلات في اماكنها، وتحديد طريقة العمل المتبعة، والاستراتيجية المطبقة لتحقيق الاهداف وتحسين النشاطات وتوجيهها عن طريق تحويل الصلاحيات وتحديد المسؤولية سواء للإطار أو للمرؤوس.

✓ التنسيق: توحيد الجهود والعمليات اي تخطيطها وتنظيمها لتعمل بانسجام متكامل مع بعضها البعض، وهي تعبئة فريق عمل تحت قيادة إطار لتحقيق اهداف المؤسسة ووضع الخطة في التطبيق.

✓ الاشراف والمراقبة تعني معرفة الإطار لكل كبيرة وصغيرة في العمل مع إعطاء بعض النصائح للمرؤوسين ومتابعة العمل إذا كان قد اتم حسب المعايير المحددة وملاحظة اي مشاكل التي ممكن اعاقا السير الحسن، حتى يتسنى التدخل في الوقت المناسب كذلك لمراقبة نوعية الانتاج وكمية اللازمة.⁸¹



وظائف الإطارات:

تتمثل المهمة الأساسية لوظيفة الإطار في المساهمة الفعلية في تنظيم العمل، فضلاً عن متابعة ومراقبة التوجيهات المعلنة أو التوجيهات المُعطاة واحترامها في الوقت نفسه؛ فهي تعني مراقبة عمل العمال ومتابعته. بناءً على ذلك، فإن مهمة التأطير تختص في مهام أقل ارتباطاً مباشراً بالعملية الإنتاجية، وتضم أدوار الإطارات ما يلي

-**اخذ القرار:** من أجل تحقيق الأهداف، وضمان حسن التنظيم، والإشراف الجيد، والمراقبة الصارمة، فإن كل هذه الأعمال تتطلب اتخاذ قرار فعال؛ فالإطار، بوصفه مسؤولاً، يتدخل في التوجيه ويُعدّ محركاً للأنشطة والتغيرات المتوقعة، ولذلك يتخذ القرار في الوقت المناسب والمكان المناسب. وكما عرّف "فرنانديز" (Fernandez) اتخاذ القرار بأنه: «الإشارة إلى نية واضحة لاتخاذ الموقف، أما تنفيذ القرار فما هو إلا المرحلة الأخيرة والمرئية له». إن التطور الذي عرفته المؤسسة الصناعية من حيث الحجم والعدد ومن حيث تنظيم العمل، أدى إلى توسيع المهام التقنية والعلمية وتطويرها؛ ولهذا فإن التقنيات الحديثة ليست كيميائية أو ميكانيكية فحسب، وإنما تخص أيضاً الجوانب التنظيمية والإدارية.

-**المهمة الإدارية:** إن الكفاءة التقنية ليس لها معنى دون توفر الذكاء الإداري؛ ويمكن القول بأن فن استعمال التقنيات، والتقنين، وتنسيق جهود العاملين ومراقبتهم — أي المهام الإدارية — هي أكثر أهمية من المهام التقنية الصرفة؛ بحيث تُعدّ مجالات التنبؤ، والتنسيق، والمراقبة هي الخصائص الأساسية للمسؤول الناجح.

- **الدور الاجتماعي:** لا يمكن للمؤسسة أن تسير سيراً حسناً إلا إذا توفرت الإرادة والقدرة على التعاون الجدي والكلي بين أعضائها من أجل تحقيق المصلحة العامة. ولذا، يجب إعلامهم والحصول على موافقتهم وقبولهم، واختيار الرجل المناسب للمنصب المناسب، مما يستدعي بالضرورة تحليل الوظائف والمناصب، علاوة على وجوب تكوين المستخدمين وتأهيلهم مهنيّاً، وثقافياً، وإيديولوجياً⁸².

لقد أكد "سانسوليو" على أن أهمية التأطير والإطارات قد برزت مع ظهور التنظيمات الاقتصادية والإدارية الحديثة، التي جاءت بدورها نتيجة لتطور تنظيم العمل في المجتمعات الصناعية. وبذكر "سانسوليو" في هذا الصدد، أن الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وحتى السياسية قد أصبحت تتم حتماً عن طريق التنظيمات من أجل تحقيق الفعالية

وقد أكد قبل ذلك أيضاً على أن "حتمية تأطير الجماعات (...)" قد غزت تدريجياً المؤسسات والإدارة وانتقلت من عالم الإنتاج الصناعي إلى ميادين أخرى مثل التعليم والصحة وحتى عالم الريف والتعاونيات والمزارع الكبرى

(G. Benguigui) أما جورج بنقيقي حاول، في دراسة عنوانها انتقاء الإطارات ، أن يكشف عن الظروف الحقيقية وليس المعلنة التي تتحكم في عملية توظيف الإطارات. وحسب "بنقيقي"، فإن خلف الإجراءات الصارمة التي تعتمدھا المؤسسات أثناء عملية انتقاء ما تحتاجه من إطارات، تقف في الواقع العديد من الانشغالات التي لا علاقة لها بالجوانب التقنية بقدر ما هي ذات طابع "مؤسساتي". بعبارة أخرى، فإن "بنقيقي" يعتقد بأن المؤسسة، التي هي "تنظيم" و"مؤسسة اجتماعية" في الوقت نفسه، تمنح أهمية بالغة للأبعاد "القيمية"، والمواقف والاتجاهات الثقافية وأنماط التفكير، لدى المرشحين للتوظيف محبذة أن تكون تلك الاتجاهات، والمواقف وأنماط التفكير، متماشية وقيم المؤسسة، كمؤسسة اجتماعية أكثر من اهتمامها بالقدرات والمؤهلات التقنية حتى وإن كانت لهذه الكفاءات مكانة في عملية التوظيف⁸³.

قدم الباحث الجزائري العياشي عنصر مفهوم الإطارات انطلاقا من التعريف الفرنسي على أساس أنهم فئة اجتماعية تتميز بمسؤولية قيادية تركز على تكوين عال ونمط حياة وعلاقات اجتماعية خاصة بها. أما التعريف الثاني فينطلق من النصوص التشريعية الخاصة بالعمل في الجزائر انطلاقا من التصنيف في الدرجة 14 سابقا و12 حاليا من سلم القانون العام للعامل. ويمكن القول أن أصل كلمة إطار ظهر بداية القرن 19 مع تزايد التنظيمات الصناعية حيث بدء في المرحلة الأولى ظهور ما يسمى رئيس فرقة ورئيس ورشة. ومع تزايد تعقيد الحياة التنظيمية وتقسيم العمل والاختصاصات وتطور الرأسمال البشري والفكري. ظهر ما يسمى الإطارات، كفئة مهنية، تمتلك مؤهلات معرفية علمية وخبرة مهنية⁸⁴. وتعتبر الإطارات مفهوم يدل على مكانة سوسيو مهنية من نتائج تطبيقات العقلنة في المنظمات بحيث تعتبر كأداة لتصنيف العنصر البشري للمؤسسة على أسس عقلانية وعادلة تحفظ كرامة ومكانة ومؤهلات كل عنصر وتعترف له بالدور الذي يتطلع به داخل التنظيم، بما تمتلكه هذه الفئة من قدرة تنظيمية تؤهلها لتكون العقل المدبر لتسيير أقسام ومصالح المؤسسة .

تُمثل دراسة السوسيولوجي "صديق تاوتي" إحدى المقاربات التأسيسية المبكرة التي فككت إشكالية "تأهيل النخب الإدارية والتقنية (الإطارات) كرافعة للتنمية الوطنية". ورغم شمولية العنوان، إلا أن تاوتي اعتمد مقارنة قطاعية ركزت على عصبين حيويين في الاقتصاد الناشئ: قطاعي المالية

والفلاحة. ويُحلل الباحث السياق التاريخي لجزائر ما بعد الاستقلال (1962) بوصفه "وضعية استثنائية حرجة" سوسيولوجياً؛ حيث واجهت الدولة الفتية صدمة مؤسسية ناتجة عن الفراغ المفاجئ والهجرة الجماعية للنخب الاستعمارية المعمّرة التي كانت تحتكر أدوار الإدارة والتوجيه (المؤطرين). هذا الانسحاب الكلي أدى إلى خلل بنوي في أجهزة الدولة.

ويُظهر التحليل أن صانع القرار الجزائري آنذاك واجه معضلة سوسيولوجية كلاسيكية: الفجوة الحادة بين الحاجة الماسة لـ "رأس مال بشري مؤهل" وبين تواضع الموارد والكفاءات المحلية المتاحة غداة الاستقلال. هذه الفجوة فرضت حتمية القطيعة مع الآليات التقليدية، والبحث عن استراتيجيات بديلة ومبتكرة لإعادة إنتاج نخب إدارية وفلاحية قادرة على قيادة مرحلة البناء الوطني وتحقيق التنمية في بيئة غارقة في الاضطراب.

وفي هذا السياق، يكشف تحليل "تاوتي" عن "مفارقة بنيوية" في المنظومة التعليمية لجزائر ما بعد الاستقلال؛ فبينما نجحت الدولة نسبياً في السيطرة على قطاع التعليم العام (الأكاديمي)، شهد قطاع التعليم التقني والمهني عجزاً حاداً. وسوسيولوجياً، يُمثل هذا العجز معضلة في "إعادة الإنتاج المهني للتنظيمات الاقتصادية"، كون هذا القطاع هو المسؤول المباشر عن تزويد حقل التنمية بالرأس مال البشري المؤهل. هذا الخلل الهيكلي فجر سؤالاً إشكالياً حول "آليات التكيف المؤسسي": كيف يمكن تلبية الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد الوطني وهو يمر بمرحلة تحول جذري (من اقتصاد استعماري تابع إلى اقتصاد وطني موجه)، في ظل غياب الأدوات التقنية؟

ويُرجع الباحث جذور هذه الأزمة إلى "الإرث المؤسسي الاستعماري"؛ فالمدارس والمعاهد التي أنشأها الاستعمار لتكوين المهندسين والتقنيين كانت مصممة وفق استراتيجية تتوخى البطء الشديد والحد من الحراك الاجتماعي والنخبوي للجزائريين. لذا، لم تعد تلك المؤسسات بصيغتها القديمة قادرة على الاستجابة لـ "صدمة الاستقلال". ومن هنا، برزت ضرورة سوسيولوجية وسياسية لإعادة هندسة هذه المؤسسات ومنحها دفعة راديكالية لتسريع تكوين القوى العاملة التقنية، بهدف سد الفراغ البنوي وتحقيق السيادة الاقتصادية في مختلف المجالات⁸⁵.

تتجاوز النتائج التي توصل إليها "تاوتي" مجرد التقييم التقني الكمي، لتقدم تشخيصاً بنوياً لأزمة "العقلانية الوظيفية" في مؤسسات التكوين الجزائري غداة الاستقلال، ويمكن تفكيك هذه النتائج سوسيولوجياً عبر أربعة محاور أساسية:

1. معضلة الكم والرمزي: تضخم الأعداد وتراجع الكفاءة تكشف المعالجة الكمية عن نجاح الدولة الناشئة في الرفع من معدلات الاستيعاب العددي داخل مدارس التكوين الزراعي كاستجابة لضغط الحاجة. إلا أن هذا التوسع الكمي تم على حساب "نوعية التكوين". وسوسيولوجياً، يُشير هذا إلى تفضيل "المشروعية العددية" على حساب "الكفاءة الكيفية"، مما خلق أزمة مستدامة في سوق العمل عانت منها الدولة كخلل هيكلي عابر للمجالات والمراحل الزمنية.

2. الانغلاق المؤسسي وعزلة "الحقل التكويني" يُحلل الباحث ظاهرة "انغلاق مؤسسات التكوين على نفسها" بوصفها قطيعة بين الفضاء الأكاديمي الداخلي والمحيط السوسيو-اقتصادي الخارجي. هذا التباعد بين "المعرفة النظرية المجردة" و"الممارسة الميدانية" أدى إلى عجز المؤسسة التعليمية عن التكيف مع متطلبات بيئة العمل الحقيقية، وهو ما يُعرف في سوسيولوجيا التربية بـ "قصور الوظيفة الاندماجية للمدرسة"، حيث يفقد الخريجون الكفاءة الإجرائية فور احتكاكهم بواقع الإنتاج.

3. تشتت الرأس المال المعرفي (تباين المناهج) إن غياب الهوية المنهجية الموحدة وتبلور "مناهج تكوينية متباينة ومتضاربة" يعكس حالة من التخبط الإيديولوجي والمعرفي داخل جهاز الدولة. هذا التباين يمنع تشكّل "ثقافة مهنية موحدة" أو معايير قياسية لتقييم الأداء والفعالية بين الإطارات.

4. عقلنة الإدارة: التخطيط كأداة للضبط والبرمجة يخلص تاوتي إلى أن الخروج من المأزق يتطلب الانتقال نحو "العقلانية البيروقراطية الحديثة" (بالمفهوم الفيري)، والتي تتأسس على التخطيط العلمي القائم على تدفق المعطيات الكمية والإحصائية الدقيقة. هذا التوجه هو الكفيل بوصل سد الفجوة بين البرمجة النظرية والفعالية الميدانية في التأطير.

من أزمة التأسيس إلى ضغوط التحديث

إن القيمة المعرفية الكبرى لدراسة "تاوتي" تكمن في قدرتها على كشف "جذور أزمة الفعالية" التي لازمت النخب الإدارية والتقنية في الجزائر منذ فجر الاستقلال؛ حيث تحولت مع مرور الوقت من مجرد "نقص في التكوين" إلى "أزمة كفاءة مزمنة وثابتة بنيوياً" أكدتها التقارير السوسيولوجية اللاحقة.

مقاربة السوسيولوجية لـ "عمر بن بختي": أزمة الدور والتموقع البنيوي للإطار

ينتقل المفكر "عمر بن بختي" بالنقاش من حقل التقييم التقني إلى عمق "سوسيولوجيا العمل والتنظيمات"، محاولاً تفكيك العوائق البنيوية التي تحول دون تفعيل الدور التنموي للإطار داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. ويمكن إعادة هيكلة أطروحته وتحليلها عبر المحاور السوسيولوجية التالية:

أولاً: التأطير كظاهرة اجتماعية (تجاوز المقاربة التقنية)

يطرح "بن بختي" تساؤلاً إستراتيجياً (معرفياً) حول ماهية التأطير: هل هو مجرد وظيفة تقنية-تنظيمية جافة، أم أبعد من ذلك؟

وجوابه يأتي بالنفي القاطع؛ إذ يرى أن بروز فئة الإطارات ليس نتاجاً لترتيب إداري معزول، بل هو محصلة مباشرة لـ "التقسيم الاجتماعي للعمل". بناءً على هذا المنظور، يصبح التأطير ظاهرة اجتماعية بامتياز، ترتبط ببنية السلطة، والعلاقات الإنتاجية، والتموقع الطبقي والمهني داخل المجتمع، ولا يمكن اختزالها في أبعاد إجرائية ضيقة.

ثانياً: الاغتراب التنظيمي ومأزق "التموقع الغريب"

يُشخّص الباحث بدقة الوضعية السوسيولوجية للإطارات في المؤسسات الجزائرية خلال فترة الثمانينيات، واصفاً إياها بـ "التموقع السوسيوتنظيمي الهجين" (أو الغريب)؛ حيث وُضعت هذه الفئة في مفارقة حادة المطلوب منها: الإشراف المباشر على تنظيم العمل ورفع الإنتاجية.

الواقع المعيش: الوجود في بيئة تنظيمية مسلوبة الإرادة، حيث لا يملك الإطار القدرة على التحكم في أي من أبعاد هذه الوضعية أو توجيه متغيراتها.

هذا التناقض يخلق حالة من "الاغتراب المهني والتنظيمي"، يفقد فيها الإطار فاعليته ويتحول إلى مجرد أداة تنفيذية.

ثالثاً: بتر الوظيفة التأطيرية (التقني في مواجهة القيادي)

يرى "بن بختي" أن آليات التسيير في تلك الحقبة عمدت إلى "بتر وظيفي" لدور الإطار؛ حيث حُصرت ممارسته في الجانب "التقني التنفيذي الضيق"، بينما أُقصي تماماً عن وظيفة "التسيير والقيادة الاستراتيجية".

ويُرجع الباحث هذا الخلل إلى غياب "الجسر البنيوي" الذي يربط ديناميكياً بين التأطير والتنظيم.

هذا الجسر المُعطّل يتكون من ركائز أساسية أبرزها:

* معضلة اتخاذ القرار وآليات السلطة:

يُفترض في عملية اتخاذ القرار أن تضمن شرطين سوسيولوجيين لنجاح التأطير:

-التواصل الأفقي والعمودي الفعّال بين مختلف المستويات التنظيمية.

-التحديد الفردي للمسؤوليات لضمان المحاسبة والفاعلية، بدلاً من تميعها في المسؤولية الجماعية
الصورية⁸⁶.

رابعاً: البيروقراطية المركزية وظاهرة "الغرق التنظيمي"

يكشف التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية أن توفر قنوات التواصل وتحديد المسؤوليات كان توفراً شكلياً وصورياً فقط. فالواقع التنظيمي كان خاضعاً لـ "مركزية السلطة المطلقة" (سلطة الفرد الواحد)، وغياب أي تفويض حقيقي للصلاحيات. هذه المركزية الحادة أنتجت سوسيولوجياً ما يمكن تسميته بـ "ظاهرة غرق المسؤول"؛ حيث يجد القائد الإداري نفسه محاصراً ومستنزفاً في تدبير سيل عارم من القرارات اليومية الروتينية (من أبسط التفاصيل التقنية إلى أعقدها)، مما يؤدي إلى شلل التخطيط الاستراتيجي، وتحييد دور الأطارات الوسيطة، وبالتالي إخفاق المؤسسة في تحقيق النجاعة الاقتصادية المطلوبة.

خامساً: معايير الارتقاء المهني وأزمة الجدارة (توزيع المناصب)

يكشف التحليل السوسيولوجي لآليات الترقية داخل المؤسسة الجزائرية عن غياب مبدأ "الجدارة واستحقاق الكفاءة" في إشغال الوظائف القيادية. فالإدارة تعتمد بشكل أساسي على محدد "الأقدمية الزاوية" كمعيار وحيد لتوزيع مناصب التأطير. وسوسيولوجياً، يؤدي هذا التفضيل البيروقراطي إلى

إقصاء الكفاءات الديناميكية الشابة، وتكريس عقلية روتينية ومحافظة داخل جهاز التسيير، مما ينتج حتماً حالة من "العطالة الوظيفية" وغياب الفعالية لدى القيادات الإدارية.

سادساً: التضخم البيروقراطي وطغيان البعد الكمي

يُرتبك الحقل التنظيمي للمؤسسة نتيجة "تضخم عدد مناصب التأطير" بشكل يتجاوز الاحتياجات الواقعية لعملية الإنتاج. هذا التوسع الكمي العشوائي لا يعكس نمواً فصيلاً في الكفاءة، بل يؤدي إلى "تمييع المسؤولية السوسيوتنظيمية" وضبابية الصلاحيات؛ حيث تتداخل الأدوار وتتقاطع الصلاحيات إلى درجة تُعطل معها آليات الرقابة والمحاسبة، مما يساهم في التدهور العام لأداء الإطارات⁸⁷.

تتأسس أطروحة "عمر بن بختي" في النهاية على صياغة نموذج تفسيري متكامل لـ "الأزمة البنيوية للمؤسسة الجزائرية في الثمانينيات"، حيث يلخص الوضعية في شبكة من المتغيرات المتداخلة:

-انقطاع القنوات التواصلية: غياب التواصل الأفقي والعمودي الفعّال بين مختلف مستويات المسؤولية والتأطير.

-شخصنة السلطة: تمركز القرار الإستراتيجي والتنفيذي في مستوى واحد، بل واختزاله في "سلطة الشخص الواحد".

-سيولة المسؤولية: ضبابية المهام وعدم وضوح الحدود الفاصلة بين الوظائف، مما يسهل التهرب من المسؤولية.

-صراع الهويات المهنية: إعطاء الأولوية والمشروعية للمناصب الإدارية البيروقراطية على حساب المهام والمناصب التقنية-العلمية، مما همّش دور المهندسين والتقنيين لصالح الإداريين.

-الفائض العددي: التضخم العددي الكمي للإطارات الذي تحول من ميزة تفاضلية إلى عبء تنظيمي يُعيق الفعالية الاقتصادية.

وفي هذا السياق، يكتسب الاستشهاد بالباحث "سفير ناجي" بعداً ديناميكياً مهماً؛ إذ ينقل النقاش من الثمانينيات مستشرفاً مستقبلاً اصطدمت فيه الإطارات التقليدية بـ "صدمة التحديث والتصنيع المتسارع". فدخل التكنولوجيات المعقدة والأنماط الإنتاجية الحديثة خلق فجوة معرفية جديدة

وضغوطاً تنظيمية هائلة على إطارات لم تسعفهم خلفيتهم التكوينية المنغلقة على مواكبة العولمة التقنية، مما عمّق من مأزق "الاغتراب المهني" وعدم القدرة على الاستجابة لمتطلبات العصر.

المقاربة السوسيولوجية لـ "علي الكنز": صراع المنطق الإنتاجي والمنطق الإداري في مركب الحجار

يُقارب السوسيولوجي الجزائري "علي الكنز" طبيعة وظيفية الإطارات بالمركب الصناعي للحديد والصلب بالحجار (عنابة) في منتصف الثمانينيات من القرن الماضي من منظور سوسيولوجيا التنظيمات وصراع القوى؛ حيث فكك العلاقة الجدلية بين البنية التنظيمية الداخلية للمصنع والبناء الاجتماعي والسياسي العام للدولة، راصداً تحولاً بنيوياً في حقل السلطة داخل المركب. فبعد أن شهدت مرحلة التأسيس الأولى هيمنة مطلقة لـ "المصالح التقنية" (المهندسين والفنيين) التي استمدت مشروعيتها من تسيير العملية الإنتاجية والتحكم التكنولوجي، في مقابل عطالة وتهميش للمصالح الإدارية، سرعان ما انقلبت هذه المعادلة نتيجة تضافر متغيرين أساسيين هما: التضخم العددي المتسارع للشغيلة العمالية، والضغوط البيروقراطية المركزية الممارسة من قبل جهاز الدولة فوق الميداني. هذا التحول البنيوي أدى في نهاية المطاف إلى صعود دراماتيكي للمصالح الإدارية وفرض هيمنة ما أسماه الكنز بـ "المنطق الإداري" وتغلّبه على "المنطق الإنتاجي" وهو ما يعني سوسيولوجياً انتقال المؤسسة من عقلانية تكنوقراطية تستهدف كفاءة المنتج، إلى عقلانية بيروقراطية ورقية تتمحور حول الضبط والامتثال الحرفي للقرارات، مما أدى إلى تحييد الفاعلية التقنية للإطارات وتكريس اغتراب العملية الإنتاجية⁸⁸.

يقدم السوسيولوجي الجزائري "علي الكنز" تحليلاً نقدياً لـ "بيروقراطية الإدارات التقنية" في المؤسسة العمومية الجزائرية (مستنداً إلى نموذج مركب الحجار)، حيث يرصد تحولاً بنيوياً في هوية النخبة التقنية؛ إذ انتقل المهندس تدريجياً من الميدان والورشات ("بدلة العمل") إلى المكاتب الإدارية ("البدلة المدنية")، ليتعاظم التضخم الإداري على حساب العمالة المنتجة، مما أضعف التحكم الفعلي في العملية التكنولوجية.

ويعزو الكنز هذا الاغتراب المهني إلى فجوة عميقة في نظام التكوين والتعليم الجامعي الذي افتقر إلى البعد التطبيقي وعزل الطلبة والمهندسين الشباب عن الواقع الميداني للمصنع (رغم القرب

الجغرافي). هذا التمايز بين العمل الإداري والتقني ليس مجرد خلل تنظيمي داخلي، بل هو انعكاس لموازن القوى الثقافية والسياسية في المجتمع؛ فالإطارات لم يستمدوا سلطتهم من "الخبرة التقنية والمعرفية" بل من "سلطة النظام" عبر تفويض عمودي فوقي (من الأعلى إلى الأسفل) لممارسة أدوار رقابية، مما أفقد الإطار مشروعيته وشوّه صورته لدى الأوساط العمالية والشعبية. ورغم تقاطع هذا الطرح مع المقاربات الهيكلية (مثل أطروحات غلاسمان، كريمر، وسماعين لعشر) التي ترى في بروز هذه الإطارات نتاجاً لإستراتيجيات النخب الحاكمة، إلا أن التحليل السوسيولوجي المتكامل يقتضي عدم اختزال الأزمة في إرادة السلطة المهيمنة وحده؛ بل يجب فهمها كإفراز مركب يتداخل فيه مستوى التنمية العام، والثقافة المجتمعية السائدة بمؤسساتها الرسمية وغير الرسمية، بالإضافة إلى مدى وعي الإطارات أنفسهم بموقعهم الطبقي وقدرتهم على صياغة فعل اجتماعي واعي ومنظم داخل نسق الإنتاج.

وفي هذا السياق السوسيولوجي، يتقاطع السوسيولوجي الجزائري "العياسي عنصر" مع الطروحات السابقة بالتأكيد على "هلامية" مفهوم الإطار، مبرراً أن المصطلح يكتنفه غموض ولبس ناتج عن تضخم استخدامه وتداوله مقابل شحّ دلالاته ودقته العلمية؛ ويعزو ذلك أساساً إلى غياب معايير تصنيفية واضحة تحدد المجموعات المهنية والشرائح الاجتماعية التي تتطوي تحت هذه اللفظة. ومن منظور السوسيولوجيا الطبقيّة وخلفيات المنشأ، يكشف "عنصر" عن مفارقة بنيوية داخل هذه الفئة؛ فبالرغم من أن غالبية الإطارات تتحدر من أصول واجتماعية متواضعة (لا سيما من الطبقة العاملة)، وتتسم بتركيبية سوسيولوجية غير متجانسة من حيث مستويات التعليم، التخصص، مكان التكوين، ولغة التحصيل العلمي (ثنائية التعريب والفرنسة)، إلا أن نتائج تحقيقه الميداني أثبتت بالمقابل وجود "تجانس فكري وثقافي" متماسك يوحد أفراد هذه الفئة، مما يجعلها تشكل نسقاً نخبياً ذا وعي مشترك رغم تباين مساراتها التكوينية والطبقية.

وتكمن نقطة التباين الجوهرية بين "العياسي عنصر" من جهة، وكل من "غلاسمان، كريمر، وسماعين لعشر" من جهة أخرى، في رصده لـ "مظاهر التدهور السوسيو-اقتصادي" التي حاصرت إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر. هذا الاختلاف مرّده إلى سياق

"الزمن السوسيولوجي"؛ فبينما بَحَثَ الآخرون في بحبوحة السبعينيات والثمانينيات، أجرى "عنصر" تحقيقه في أواخر التسعينيات—وهي الحقبة التي شهدت تفهقراً تنموياً وأزمات خانقة وتراجعاً حاداً في وتيرة التصنيع.

وقد انعكست هذه التحولات البنيوية على السلوك الاجتماعي للإطارات؛ حيث رصد "عنصر" ميلاً عاماً نحو تبني "نمط حياة انعزالي وانكفاء ذاتي"، صاحبه زهدٌ في العمل الجماعي المنظم (سواء النقابي أو السياسي). ورغم هذا الاغتراب، برزت لدى نسبة كبيرة منهم رغبة قوية في التكتل عبر "جمعيات مهنية مستقلة" تدافع عن مصالحهم الفئوية. ورغم طغيان حالة من "اليأس القاتم" على رؤيتهم للمستقبل نتيجة واقعهم المأساوي، إلا أن التحليل يكشف عن مساحة من التفاوض المشروط لدى بعضهم، مستندين في ذلك إلى مقدرات المجتمع المادية والمعنوية على إحداث تحولات في الذهنيات وأساليب التسيير، بما يدعم الممارسة الديمقراطية ويفتح آفاقاً جديدة للمجموعات المبدعة—وفي مقدمتها الإطارات نفسها—لإعادة التوقيع كفاعل أساسي في التغيير⁸⁹.

إن هذا المسار التحليلي يثبت أن أزمة الإطارات في الجزائر ليست أزمة تكوين أكاديمي أو نقص في المهارات فحسب، بل هي أزمة "موقع اجتماعي" في نسق سلطوي لم يُعطِ للخبرة حقها، ولم يوفر للمبدعين بيئة محفزة للابتكار. وعليه، فإن أي مشروع نهضوي حقيقي يتطلب—بناءً على هذه المقاربات—إعادة الاعتبار "للسلطة المعرفية" على حساب "سلطة النظام"، وإخراج هذه النخب من قوقعة الانعزال نحو فضاء الممارسة الديمقراطية والفاعلية المجتمعية، ليعود الإطار من "مُراقبٍ" بيروقراطي في المكتب، إلى "فاعلٍ" تقني وميداني يشارك بفعالية في صناعة التنمية.

أُسئلة الخروج:

—هل يفتقد "المسير الجزائري" (كما أشار سعيد شيخي في أبحاثه) للموارد الثقافية التي تؤهله لتوجيه المؤسسة نحو "قيم العمل الإنتاجي"؟

—بناءً على مفهوم "القفص الحديدي" (فيبر)، هل تعتقد أن البيروقراطية في المؤسسات الجزائرية تحولت إلى قفص يعيق طموح الإطارات الشابة؟

المحاضرة الرابعة عشر: سوسيولوجيا الهويات المهنية: مهن التعليم، الصحة، وغيرها

اهداف المحاضرة الرابعة عشر:

- تحليل "الهوية المهنية": فهم كيف يبني المعلم أو الطبيب صورته عن ذاته من خلال ممارسته المهنية اليومية.
- رصد الصراع بين "المهنة" و"المؤسسة": كيف تصطدم قيم "الرسالة" (التعليم، العلاج) مع ضغوط "البيروقراطية" (التقارير، التوقيت، الإجراءات).
- دراسة تأثير التغير الاجتماعي: كيف أدت التحولات (مثل تزايد أعداد المستفيدين، نقص الوسائل، صعود التكنولوجيا) إلى خلخلة الهويات المهنية في هذه القطاعات.

أسئلة الدخول:

- هل ما زال المعلم أو الطبيب يتمتع بتلك "الهوية المهنية" التي كانت سائدة سابقاً، أم أن الصورة الاجتماعية قد تغيرت؟
- كيف يؤثر "العمل المكتبي" و"الرقابة الإدارية" على "علاقة المعلم بتلميذه" أو "الطبيب بمريضه"؟
- هل الهوية المهنية ثابتة، أم أنها تتغير بتغير المؤسسة التي يعمل فيها الفرد؟

تمهيد

يحتل مفهوما «الهوية المهنية» و«الهوية العمالية» مكانة مركزية في حقل سوسيولوجيا المهن؛ إذ يُعدان أداتين تحليليتين لاستكشاف أنماط ارتباط الفئات الاجتماعية بالأنشطة الإنتاجية والخدمية المتنوعة. ولا يقتصر علم اجتماع المهن على رصد هذه الأنشطة فحسب، بل يمتد ليشمل دراسة الأبعاد الفنية، والقيم الإنسانية، والتنوع التكويني للممارسات المهنية، مستنداً في ذلك إلى رصد نظري وأدوات مفاهيمية رصينة.

في هذا الإطار، تبرز الهوية المهنية باعتبارها محدداً جوهرياً؛ فهي لا تكتفي ببلورة المهارات الفردية وتحديد المسارات والأهداف المهنية فحسب، بل تمتد لتشكل بوصلة قيمية تُنظم

التفاعل داخل فرق العمل وتُعزز آليات التعاون. وعلى الرغم من تباين المعايير المحددة للمهن، إلا أنها تلتقي عند مرتكزات أساسية، أبرزها:

-الارتباط الوجداني: وتجلى في الشغف بالمهنة والالتزام بها.

-الاتساق القيمي: المتمثل في مواءمة القيم الشخصية مع هوية المهنة.

-الانفتاح التواصلية: القدرة على استيعاب تطلعات الآخرين (سواء كانوا زملاء أو

مستفيدين).

-التطوير المستمر: الإيمان بضرورة التعلم الدائم وصقل المهارات لمواكبة المتغيرات.

وتتجه المساعي النظرية الراهنة نحو صياغة توصيف شمولي للعمل، يتجاوز التتميط التقليدي ليشمل: الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، الخصوصيات السوسيو-مهنية، والتأثيرات الثقافية والمجتمعية، إلى جانب السمات الشخصية للعاملين. وكل هذه العناصر تؤكد أن الهوية المهنية ليست معطًى ثابتاً، بل هي حصيلة ديناميكية ناتجة عن تقاطع الذات العاملة مع الجماعة والآخر، في ظل نسق قيمي يتفاعل مع أساليب التسيير والإدارة الحديثة.

مفهوم الهوية

على الرغم من التداول الواسع لمفهوم "الهوية" بوصفه مفهوماً بديهياً وبسيطاً في الظاهر، إلا أنه يمثل -وفقاً لـ Toualbi-Thaalibi واحداً من أكثر المفاهيم "عناءً معرفياً" نظراً لما ينطوي عليه من تعقيد ومشكلة ناتجة عن ثراء دلالاته وتعدد أبعاده الاصطلاحية⁹⁰. فالهوية ليست كياناً جامداً يُعطى للفرد دفعة واحدة وبشكل نهائي، بل هي سيرورة ديناميكية. وفي هذا الصدد، يشير أليكس ميكشيللي إلى أن الهوية: «حقيقة تولد وتنمو، تتكون وتتغير، وقد تصيبها الشخوخة أو تعاني من الأزمات الوجودية والاستلاب»⁹¹.

وتتفق الرؤية الفلسفية المعاصرة مع هذا التصور؛ إذ يصف علي حرب الهوية بأنها «نسق مركب» يجمع بين الوجوه المتعددة والأطوار المتنازعة. فهي خليط من تداخل العقائد والطقوس،

وتشابهك التأثيرات والتفاعلات التي تغذي حياة الإنسان وتصيغ شخصيته عبر صيرورة وجوده في العالم، وتنقله بين الأزمنة والأمكنة⁹². إنها محصلة كل ما يكتسبه الفرد من خبرات وتجارب ضمن سياقات اجتماعية متفاعلة. أما من منظور تاريخ الفلسفة، فيرى حسن حنفي أن الهوية تُعد موضوعاً فلسفياً جوهرياً، تباينت حوله المدارس الفكرية:

المثالية: قاربتها من زاوية ميتافيزيقية، محولةً إياها إلى «قانون الهوية» المنطقي.

الوجودية: انشغلت بالهوية من منظور نفسي، محذرةً من مخاطر انقسام الذات على نفسها، وهو ما قد يؤدي إلى نفي الوجود الإنساني ذاته.

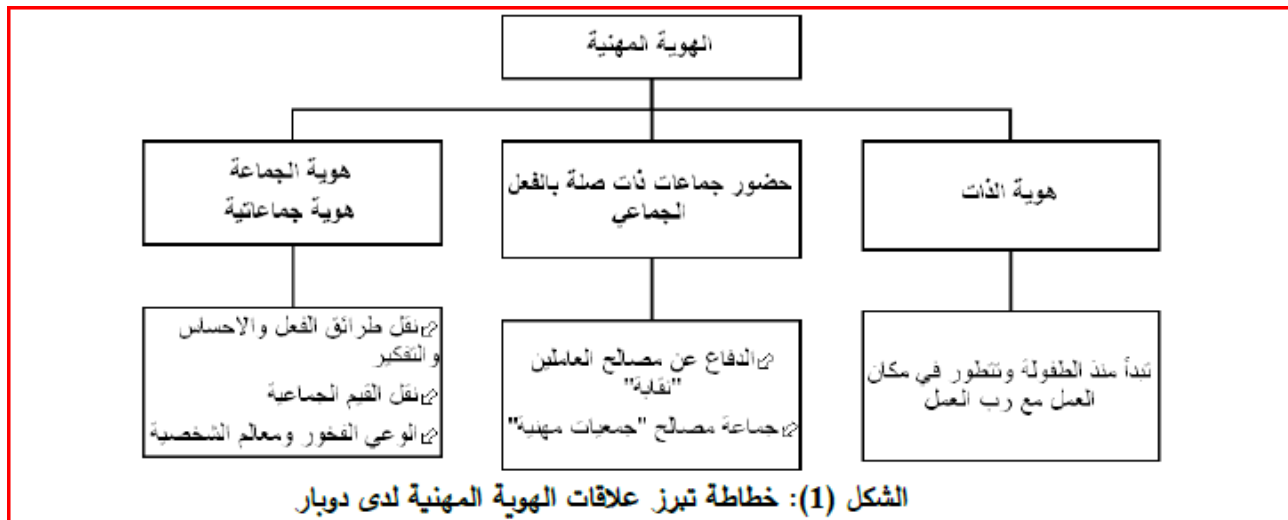
الواقعية (الوضعية): تعاملت مع الهوية باعتبارها «تحصيل حاصل» أو تكراراً لفظياً محضاً للضمير (هو)، معتبرةً إياها إشكالية زائفة لا تحمل دلالة موضوعية خارج سياق اللغة.

الهوية المهنية لدى Claude Dubar

خصص Claude Dubar الفصل الثالث من كتابه أزمة الهويات" لتناول أزمة الهويات المهنية، مشيراً في بداية الفصل إلى أن مفهوم الهوية المهنية يستدعي التباسات ينبغي محاولة الحد منها منذ البداية موضحاً مواضع التقارب والتمايز بين ما قدمه ومفهوم الهوية المهنية عند Sainsaulieu، مؤكداً أن الهويات المهنية أدوات معترف بها اجتماعياً، بالنسبة إلى الفرد في مماثلة بعضهم لبعض، في حقل العمل والوظيفة"

يخلص دوبار في هذا الفصل إلى أن هوية المهنة هي نموذج الهوية الجماعية التي تفترض إذن وجود (جماعة) يمكن ضمناها نقل (طرائق الفعل والإحساس والتفكير التي تمثل في الآن ذاته قيماً جماعية (الوعي الفخور) ومعالم الشخصية (مهنة اليد). وهي تقتضي عموماً تماهيات مبكرة لدى الصبيان مع مهنة الأب التي تنتقل في الأسرة، قبل التعلم في مكان العمل مع رب عمل. وهي تستند إلى جماعات ذات صلة بالفعل الجماعي) تسمح في الآن ذاته بالدفاع عن مصالح العاملين المتماهين مع قادتهم النقابيين وكذلك الاعتراف بـ (جماعات مصالح) تضم

العاملين وأرباب العمل حول أهداف مشتركة (قواعد) فائقة، تضمن بصورة خاصة بقاء المؤسسة وتطورها ويمكن تقديم طرح دوبار للهوية المهنية وفق خطاطة تبرز علاقات الهوية المهنية:



الهوية المهنية للمعلم:

تعد مرحلة الإعداد في كليات ومعاهد إعداد المعلمين حجر الزاوية في تهيئة الكوادر التعليمية؛ إذ لا تقتصر وظيفتها على الجانب المعرفي التخصصي، بل تمتد لتشمل غرس أخلاقيات المهنة وتأهيل المعلم لخوض غمار الحياة العملية بكفاءة واقتدار. ويؤكد زيادة نقلاً عن التبنيني أن جوهر عملية الإعداد يكمن في رفع مستوى الكفاءة المهنية، وتعميق الفهم المتبادل بين المعلم ومتطلبات العملية التعليمية من جهة، وتطلعات المجتمع التربوية من جهة أخرى، مع الالتزام الراسخ بأخلاقيات مهنة التعليم.

وبناءً على ذلك، يمثل التكوين المنهجي رافعة أساسية لتعزيز الوعي المهني لدى المعلم المستقبلي، وهو مؤشر جوهري لتحقيق هويته المهنية. فالوعي المهني هنا ليس مجرد معرفة تقنية، بل هو علاقة تفاعلية ديناميكية تربط بين إدراك الفرد لذاته (بأبعادها العقلية، الشخصية، والاجتماعية) وبين واقع عالم العمل، بما يتضمنه من شروط، تحديات، ومزايا نوعية.

ومع ذلك، تكشف القراءة النقدية لبرامج إعداد المعلمين -لا سيما في السياق العربي- عن فجوة جوهريّة؛ حيث يغلب على هذه البرامج الطابع «التخصصي الأدائي» الموجه نحو المادة العلمية، على حساب «التكوين المهني الشامل» الذي يستهدف بناء الشخصية المهنية في مراحلها المبكرة.

إذ يلاحظ قصور في البرامج التي تساعد الطالب على استكشاف ميوله، قدراته، ومعرفة ذاته، فضلاً عن ضعف في آليات التدريب الميداني المرتبط بالتطبيق الواقعي، وهو ما يشير إليه Gasper بوصفه خلاً في توازن التكوين.

تتجاوز إشكالية إعداد المعلم في برامج التكوين التقليدية البعد المعرفي التخصصي لتصطدم بضرورة بناء «الهوية المهنية»، التي لا تعدو كونها ممارسة تأملية تتطلب تحول المعلم من مجرد ناقل للمادة العلمية إلى فاعل اجتماعي يمتلك وعياً ذاتياً بخصائصه وقدراته في بيئة العمل. إن الاعتماد المفرط على «التكوين التخصصي» ذي الطابع التتميطي غالباً ما يؤدي إلى اغتراب مهني؛ حيث تظل الفجوة قائمة بين «المعلم المتخيل» في قاعات المحاضرات و«المعلم الممارس» في واقع المؤسسة التعليمية المعقد. ومن هنا، يكتسب التدريب الميداني أهميته بوصفه «مختبراً للهوية» و«طقس عبور» حقيقياً يتيح للمعلم إمكانية التصالح مع ذاته وممارسة مهنته بوصفه «ممارساً تأملياً»، مما يتطلب إعادة صياغة برامج الإعداد لتنتقل من التركيز على «الأداء الأدواتي» إلى «التكوين المتمركز حول الشخصية»، وذلك عبر تفعيل مسارات الإرشاد المهني، ودمج الممارسة التأملية كآلية لردم الفجوات بين المكتسبات النظرية وتحديات الميدان، وهو السبيل الأوضح لتمكين المعلم من بناء هوية مهنية متماسكة قادرة على الصمود أمام ضغوط وتغيرات النسق التربوي.

تتشكل الهوية المهنية للمعلم بوصفها إدراكاً ذاتياً يتبلور من خلال اندماج الأدوار التعليمية داخل المؤسسة وخارجها، وتراكم المعارف والكفايات، فضلاً عن مدى تماهي الفرد مع قيم المهنة وأخلاقياتها غير أن هذه الهوية تتعرض لضغوط بنيوية متزايدة نتيجة التحولات السوسيو-اقتصادية وتطور الفكر التربوي، مما يضع المعلم، ولاسيما حديث التوظيف، في مواجهة تحدي «غموض الدور»؛ وهو حالة من الارتباك الوظيفي تعيق تحديد المهام والمسؤوليات بوضوح.

ويمكن تأصيل هذا المفهوم من خلال النظر إلى «الدور» كنمط سلوكي يستجيب للمواقف المختلفة، حيث يستمد الفرد إشباعه المهني من إتقان مهامه⁹³ (القرني، 2003). وفي المقابل، يمثل «غموض الدور» قصوراً في المعلومات المتاحة للموظف حول التوقعات المرتبطة بوظيفته،

وطرائق إنجازها، ومعايير تقييم الأداء⁹⁴ (الكلابي، 2008؛ العجمي، 2001). إن هذا النقص المعلوماتي يوقع المعلم في دوامة التردد، ويدفعه نحو اعتماد استراتيجيات «التعلم بالمحاولة والخطأ»، مما يقوض من قدرته على اتخاذ القرارات الإدارية والتربوية الرشيدة.

إن الآثار المترتبة على شعور المعلم بغموض الدور تتجاوز حدود الأداء المهني؛ إذ تمتد لتشمل أبعاداً نفسية وجسدية خطيرة، تتجلى في تصاعد حدة التوتر، وتدني الرضا الوظيفي، وفقدان الثقة بالنفس، وصولاً إلى اضطرابات صحية (كارتفاع ضغط الدم) وتولّد الرغبة في ترك المهنة.

إن الهوية المهنية ليست معطىً جامداً، بل هي حصيلة استقرار الدور ووضوحه؛ لذا فإن معالجة «غموض الدور» تعد شرطاً أساسياً لضمان كفاية المعلم، وتعزيز استقراره النفسي، وتعميق انتمائه للمؤسسة التربوية.

سوسيولوجيا الهوية المهنية قطاع الصحة:

تعد سوسيولوجيا الهوية المهنية في قطاع الصحة من أكثر الحقول البحثية ثراءً في سوسيولوجيا العمل والمهن، حيث يتقاطع فيها البناء الاجتماعي للمهنة مع الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات الصحية.

1. التنشئة التنظيمية

لا تقتصر التنشئة على التدريب التقني، بل هي "تربية سوسيولوجية" داخل فضاء المستشفى: عملية "الاستبطان": الممارس في قطاع الصحة يمر بما يسميه علماء الاجتماع "المسرحة"، حيث يتعلم ليس فقط كيف يعالج، بل كيف يتصرف كطبيب أو ممرض. إنها عملية تحويل المعارف الجامعية النظرية إلى "هابيتوس" (Habitus) مهني، حيث تصبح الممارسات (مثل كيفية التعامل مع الموت أو الألم) عفوية وغير واعية.

طقوس العبور والمهنية: التنشئة تتم عبر "طقوس" مخفية، مثل التراتبية في اجتماعات المصلحة، وتوزيع المهام، واللغة التقنية المستخدمة التي تميز "المطلع" عن "الدخيل". هذه اللغة تعمل كحارس لبوابة الهوية.

الصراع بين التكوين والتطبيق: يواجه الممارس غالباً "صدمة الواقع" بين ما تعلمه في الجامعة (المثالية المهنية) وبين ما يواجهه في المستشفى (نقص الموارد، الضغط الإداري)، وهنا تبدأ الهوية بالتشكل الحقيقي كنوع من "التكيف الاستراتيجي".

2. الاعتراف الاجتماعي ورأس المال الرمزي (بورديو)

في قطاع الصحة، الهوية المهنية هي عملة تداول اجتماعي؛ أنت "تُعرف" بقدر ما "يُعترف بك". رأس المال الرمزي كمعيار هوية: يرى بورديو أن الهوية المهنية ليست مجرد مهارة، بل هي "منزلة" (Status). في المستشفى، هناك صراع دائم على "الاعتراف". الطبيب يسعى لاعتراف يرتكز على العلم والخبرة، بينما الممرض قد يسعى لاعتراف يرتكز على الرعاية والاتصال المباشر. استراتيجيات التميز: يسعى المهنيون لتعزيز هويتهم عبر بناء "رأس مال رمزي" (شهادات، رتب، نجاح في عمليات معقدة، علاقات مع النخبة). هذا الاعتراف هو ما يحمي الهوية من التآكل أمام ضغوط الإدارة.

الاعتراف من "الآخر": الهوية المهنية في الصحة هشّة لأنها تعتمد على "المريض" (الزبون/المستفيد). عندما يقلل المجتمع من شأن مهنة معينة، يعاني أصحابها من "أزمة هوية"، مما يدفعهم لتعزيز التضامن المهني كآلية دفاعية.

3. الانتماء للفئة والهوية الجماعية

الانتقال من "أنا الممارس" إلى "نحن المنتمون" يتم عبر آليات تضامن قوية: المجتمعات الممارسة: المهنيون يشكلون "جماعة" تتقاسم معايير أخلاقية غير مكتوبة. هذه الجماعة هي التي توفر "الأمن الهوياتي". إذا شعرت بأن مهنتك مهددة (بالتكنولوجيا، أو بقرارات إدارية)، تظهر "الهوية الجماعية" في شكل نقابات أو تكتلات للدفاع عن "قدسية" الممارسة.

القيم المهنية كحدود: الأخلاقيات المهنية (مثل سر المهنة، المسؤولية) ليست مجرد قوانين، بل هي حدود رمزية. من يلتزم بها فهو "منا"، ومن يخرقها يُطرد سوسيولوجياً من الهوية الجماعية. هذا الانتماء يوفر للممارس شعوراً بالمعنى في بيئة عمل غالباً ما تكون قاسية ومجهدة.

الهوية كدفاع: في ظل تزايد تعقيد البيروقراطية في قطاع الصحة، تصبح الهوية الجماعية "ملجأً" يحمي الممارس من الشعور بالاستلاب التمسك بالانتماء للمهنة هو الطريقة الوحيدة للشعور بالفخر والجدوى بعيداً عن أرقام الإنتاجية ومؤشرات الأداء.

تشكل الهوية المهنية في قطاع الصحة بوصفها سيرورة ديناميكية متصلة، حيث لا تُعد مجرد اكتساب تقني للمهارات، بل هي نتاج تفاعل جدلي بين ثلاثة أبعاد جوهرية: تبدأ العملية بـ التنشئة التنظيمية التي تدمج الممارس في "هابيتوس" المؤسسة عبر استبطان المعايير والقيم؛ وتتعرّز هذه الهوية من خلال الاعتراف الاجتماعي، الذي يعمل بوصفه "رأسماً رمزياً" يمنح الممارس مكانته وشرعيته داخل الحقل الصحي بفضل نظرة الآخر؛ لتكتمل هذه السيرورة في الانتماء للفئة، الذي يحول الهوية من مجرد سمة فردية إلى "هوية جماعية" توفر الحماية والمعنى في مواجهة ضغوط العمل. وبذلك، تظهر الهوية المهنية كمحرك استراتيجي يوفق بين إكراهات البناء التنظيمي وتطلعات الفاعلين في الحصول على الاعتراف، مما يجعلها درعاً سوسيولوجياً يحفظ قدسية الممارسة في بيئة استشفائية متغيرة.

تشكل الهوية المهنية لفاعلي قطاع الصحة ضمن تقاطعٍ معقد بين الموروث التنظيمي البيروقراطي ومتطلبات الحداثة الاستشفائية؛ فمن خلال التنشئة التنظيمية، يجد الممارس الجزائري نفسه في حالة موازنة مستمرة بين التكوين الأكاديمي المثالي وواقع العمل الميداني الذي تفرضه المؤسسات الاستشفائية العمومية. وتكتسب هذه الهوية أبعاداً سوسيولوجية خاصة عبر الاعتراف الاجتماعي، حيث لا يزال "الرأسمال الرمزي" للطبيب أو الممرض في المجتمع الجزائري مرتبطاً بمرجعية "المكانة الاجتماعية" التقليدية للوظيفة العمومية، وهو ما يضع الممارسين في صراع دائم للحفاظ على هذه المكانة في ظل ضغوط العمل وتحديات التسيير. وفي هذا الإطار، يبرز الانتماء للفئة كآلية تضامنية ضرورية، إذ يلجأ الممارسون في الجزائر إلى تقوية روابطهم الجماعية -

داخل الأقسام أو عبر التنظيمات المهنية - ك "درع سوسولوجي" يحميهم من إكراهات البيروقراطية وضعف الإمكانيات، مما يجعل الهوية المهنية في قطاع الصحة الجزائري ليست مجرد أداء وظيفي، بل سيرورة مقاومة وتكيف مستمرة تهدف إلى إثبات الذات وتحقيق الاعتراف في ظل حقل صحي متسارع التحولات.

أسئلة الخروج:

-بناءً على مفهوم "سان سوليو"، كيف يمكن لهذه المهن أن تخلق "ثقافات عمل" قوية تحمي أعضاءها من التفتت في ظل الأنظمة البيروقراطية؟

-في البيئة المحلية: كيف تتدخل "القيم التقليدية" (مثل الاحترام الرمزي للمعلم أو الطبيب) في إعادة تشكيل هويتهم المهنية بعيداً عن المعايير الإدارية المكتوبة؟

الخاتمة :

إن الرحلة التي قطعناها عبر هذه المحاضرات تؤكد حقيقة سوسيولوجية مركزية: أن العمل ليس مجرد نشاط اقتصادي محايد، بل هو البوتقة التي تُصهر فيها علاقات القوة، وتُبنى فيها الهويات، وتُختبر فيها منظومات القيم. لقد انتقلنا من فهم العمل كنشاط للبقاء في "المجتمعات التقليدية"، إلى عقلنته الصارمة مع "التaylorية والفوردية"، وصولاً إلى مأسسته كحق ومواطنة في "دولة الرفاه"، وانتهاءً بالتحويلات الرقمية والهشاشة التي تميز القرن الحادي والعشرين. هذه التحويلات التاريخية لم تكن مجرد تغيير في أدوات الإنتاج، بل كانت إعادة صياغة لعقد الإنسان مع العالم. ومن خلال هذا المسار، استخلصنا دروساً أساسية:

المؤسسة كنسق اجتماعي: تعلمنا أن المؤسسة ليست "آلة" يمكن التحكم بها باللوائح البيروقراطية (فيبر) أو الحسابات الهندسية (تايلور)، بل هي "نسق اجتماعي" (مايو) يتنافس من خلال التفاعلات غير الرسمية، القيم المشتركة، والصراعات الخفية.

مركزية الفاعل: أثبتت سوسيولوجيا المهن (سان سوليو) أن الفرد ليس مجرد "أداة تنفيذ"، بل هو فاعل يبني "هويته المهنية" من خلال تفاوضه الدائم مع الهيكل التنظيمي. وحتى في أكثر الأنظمة تكنوقراطية، تظل هناك "مساحات للمناورة" يبتكرها الفاعلون للحفاظ على كرامتهم المهنية ومعناهم الشخصي.

تحدي التغيير: لقد اتضح لنا أن "التغيير التنظيمي" ليس قراراً إدارياً فورياً، بل هو "سيرورة سوسيولوجية" تستلزم وعياً بالترسبات الثقافية المحلية. لذا، فإن محاولة إسقاط نماذج تنظيمية عالمية على واقعنا دون فهم "التربة السوسيولوجية" (كما في حالة الأطارات والتكنوقراط في الجزائر) غالباً ما تُنتج "أنساقاً معاقة" أو مقاومة صامتة من الفاعلين.

تضعنا هذه الحصيلة المعرفية أمام مسؤولية أخلاقية وعلمية: إن فهمنا لهذه الظواهر ليس غاية في حد ذاته، بل هو أداة لتحويل "الإكراهات الهيكلية" التي يعاني منها الفاعلون اليوم—سواء كانوا

عمالاً، أطباء، معلمين، أو إطارات—إلى مساحات للفعل الواعي. إن التحدي القادم ليس في ابتكار هيكل تنظيمي "مثالي"، بل في بناء فضاءات عمل إنسانية تتصالح فيها "الفعالية التكنولوجية" مع "الكرامة الإنسانية"، وتتوازن فيها "متطلبات السوق" مع "حقوق المواطنة".

إن البحث السوسيولوجي في عالم العمل يظل دائماً في حالة "ورشة مفتوحة"؛ لأن العمل في جوهره هو صناعة للمجتمع، وكلما تغير المجتمع، وجب علينا إعادة قراءة العمل.

قائمة المراجع

¹ Adam Smith, The Wealth of Nations (Everyman's Library, London 1991), pp.4-6.

² Ipid, p46

³ أنتوني جينز، ترجمة: فايز الصباغ، علم الاجتماع، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2005، ص: 398

⁴ محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع وقضايا السياسة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999، ص 171

⁵ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، د.ت، ص، 446

⁶ المرجع نفسه، ص 446

⁷ مروة خليل، القدرة التفسيرية للنظرية الليبرالية في عالم متغير "دراسة تقويمية"، مجلة كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية، جامعة الإسكندرية، المجلد السادس، العدد 11، ص 166-202

⁸ جون ديكسون وروبرت شيريل، ترجمة سارة الديب، دولة الرعاية الاجتماعية في القرن العشرين: تجارب الأمم المتقدمة في تكريم

الإنسان، بيروت، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2014، ص 322

⁹ محمد بيومي، علم الاجتماع وقضايا السياسة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999، ص 69-71.

¹⁰ محمد عبده أبو العلا، الحرية والمساواة في الفكر السياسي المعاصر دراسة في الليبرالية الاجتماعية عند رونالد دوركين، دراسات إنسانية، القاهرة، 2017، ص 22-23

¹¹ Marcuzzo, Maria, Keynes and the Welfare State, revolutionary in thought and very cautious in policy, The Cabinet Office Diary, 1944-6. , p. 46.

¹² سعيد الخضري، أزمة التشغيل والعمالة في الفكر الاقتصادي الرأسمالي من الكلاسيك إلى كينز، القاهرة، دار النهضة المصرية، 1989، ص 6-15.

¹³ إبراهيم العيسوي، ندوة دولة الرفاهية الاجتماعية، بيروت، مركز الدراسات العربية، 2006، ص 132.

¹⁴ علي قادري، 2005، ص 97-98

¹⁵ خليل محمد الشماع، مبادئ الإدارة (مع التركيز على إدارة الأعمال)، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط7، 2016، ص. 41.

¹⁶ صبحي العتيبي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2020، ص ص. 23-25.

¹⁷ عمر محمد درة، "مدخل إلى الإدارة رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 2009، ص 101

¹⁸ جميل حمداوي، "من الإدارة البيروقراطية إلى الإدارة البديلة"، دار الريف للطبع والنشر الإلكتروني، الطبعة الأولى، الناظور تطوان/المملكة المغربية، 2018، ص 15

¹⁹ فاطمة بدر، "أساسيات الإدارة"، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2018، ص 51

²⁰ محمد عبد الوهاب محمد العزاوي، التسويق والمكانة الذهنية منظور استراتيجي، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2012، ص. 169

²¹ - نعيم إبراهيم الظاهر، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، الأردن: عالم الكتب الحديث، 2011، ص. 82.

²² - خيرى كتانة، مرجع سبق ذكره، ص ص. 57-58.

²³ - Michel crozer, Erlhardfriedberg, L'acteur et le système, paris, edition du seuil, 1977.

²⁴ michelcrozer, le monde des employes de bureou, paris, edition du seuil, 1965

²⁵ - محمد المهدي بن عيسى، "مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي الجزائري"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، ديسمبر 1998، المركز الجامعي ورقلة، ص 11.

- ²⁶ michelcrozer , le monde des employes de bureau , ibid , p 237
- ²⁷ michelcrozer, le monde des employes de bureau , op cit , p 236
- ²⁸ Merton (R) , Bureaucratie structure and personality (Glencoe, free press 1960) p.371.
- ²⁹ Goulder (A) : " Organizational Analysis" In Merton et. AL, Sociology today : Problem and prospects. (N.Y, Basic books, in publication, 1959) p.406.
- ³⁰ إسماعيل، قيارى محمد المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988، ص 291
- ³¹ وفاء رابيس، نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة بين النظرية والتطبيق، عمان: دار اليازوري، 2016، ص.60
- ³² - قيس محمد العبيدي، التنظيم: المفهوم والنظريات والمبادئ، طرابلس: الجامعة المفتوحة، 1997، ص. 25.
- ³³ - حسين حريم وآخرون، أساسيات الإدارة، عمان: دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 1998، ص. 187.
- ³⁴ - قيس محمد العبيدي، مرجع سبق ذكره، ص. 26.
- ³⁵ - سيد الهوارى، التنظيم: الهياكل والسلوكيات والنظم، القاهرة: مكتبة عين شمس، 1988، ص. 07.
- ³⁶ - أمين فؤاد الضرغامى وعلي محمود حلوه، الأصول العلمية للإدارة والتنظيم، مطابع الولاء الحديثة، 2003، ص. 126.
- ³⁷ - محمد عباس الحاج عبد الله وسليمان أحمد آل خطاب، أسس الإدارة الحديثة، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2017، ص ص 128-134.
- * - هي التزام / تعهد الفرد بتأدية الواجبات الموكلة إليه بطريقة سليمة، وبأقصى قدراته، وطبقا للتوجيهات رئيسه الذي يتولى مساءلته.
- * - هي الحق المشروع في اتخاذ القرارات والإجراءات وإعطاء الأوامر والتوجيهات للمرؤوسين للقيام بواجباتهم، والسلطة ترتبط بالوظيفة التي يشغلها الفرد، ومصدر السلطة هي السياسات والأنظمة والتعليمات والقرارات السائدة في المنظمة.
- ³⁸ - أحمد بن عبد الرحمن الشميمري وآخرون، مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة، الرياض: مكتبة العبيكات، ط1، 2015، ص ص 134-136.
- * - وحدة القيادة أو كما يعرف بوحدة الأمر، وحدة الرئاسة تعني أن يكون للموظف قائد أو رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتعليمات والتوجيهات.
- ** - نطاق الإشراف أو كما يعرف بنطاق الإدارة أو نطاق الرقابة ويقصد به ذلك المدى الذي يستطيع فيه القائد أن يمارس الإشراف الفعال على مرؤوسيه ويحدد نطاق الإشراف بعدد المرؤوسين الذين يتبعون رئيس واحد.
- ³⁹ - المرجع نفسه، ص - ص 137-138.
- ⁴⁰ - قيس محمد العبيدي، مرجع سبق ذكره، ص - ص 227-245.
- ⁴¹ - عمر ممشري، الإدارة الحديثة للمكاتب ومراكز المعلومات، عمان: مؤسسة الرؤى العصرية، 2000، ص ص 42-143.
- ⁴² George Friedmann, Pierre Naville, Traité de sociologie de travail, Armand Colin, Tomel. Paris
- ⁴³ طريف شوقي، السلوك القيادي وفعالية الإدارة. دار غريب، القاهرة، 1993، ص:34
- ⁴⁴ صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، 2003، ص:241
- ⁴⁵ Pierre COLLERETTE , Pouvoir , leadership, autorité , dans les organasations, ed Presse de l'université, Québec, sd ;p :154
- ⁴⁶ طريف شوقي، مرجع سابق، ص:34
- ⁴⁷ ظاهر كلالدة، محمد مرسي، دار العالم العربي، القاهرة، 1984، ص:141
- ⁴⁸ صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص:241
- ⁴⁹ محمود سيد أبو النيل، علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص:623
- ⁵⁰ ظاهر كلالدة، القيادة الإدارية، دار زهران، عمان، 1997، ص:18

⁵¹ طريف شوقي، مرجع سابق، ص: 39

⁵² شوقي ناجي، إدارة الاستراتيجية، دار الحامد، عمان، 2000، ص: 305

⁵³ ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، دن، الرياض، 1993، ص ص: 226_227

محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط 6 ، دار وائل ، عمان ، الأردن ، 2013 ، ص 347، 348.⁵⁴

المرجع السابق ، ص 348.⁵⁵

⁵⁶ بوفلجة غيات، 2003 . القيم الثقافية والتسيير ، دار الغرب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر

⁵⁷ تريكي حسان، 2017 . ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري: دراسة تحليلية، المجلة . الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10 ، العدد 2، الأردن، ص 2009

⁵⁸ بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر ، 2007، ص 81

⁵⁹ شندی عبد الله ، العمال والثقافة العمالية في ظل المتغيرات العالمية ،

⁶⁰ وضع كنائي Quesney (١٦٩٤-١٧٧٤) نواة هذا المذهب بتكوين مدرسة الطبيعيين Les physiocrates الذين قالوا بوجود نظام يحكم الحياة الاقتصادية، وقد اتصل آدم سميث ببعض الطبيعيين وبترجو Turgot بصفة خاصة وتأثر بهم (انظر: مصطفى الخشاب، النظريات والمذاهب السياسية، الطبعة الأولى، القاهرة ١٩٥٧، ص ٢٠٢ وما بعدها).

⁶¹ سعد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، النهضة المصرية ١٩٥١م، ص ٤٢-٤٣.

⁶² محمد حلمي إبراهيم، النقابات العمالية، العوامل التي أدت إلى ظهورها، (مجلة التأمينات الاجتماعية، العدد ١٦، يناير ١٩٦٣).

⁶³ عبد الجواد نور الدين ومصطفى متولي، مهنة التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1993 ، ص 28.

⁶⁴ محمد حمزة عبد الحسين الجوّذري، عدنان كريم كهار الجبوري، دراسة في الواقع المهني والحرفي لسكان منطقة هور ابن نجم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، المجلد 22 ، العدد 2 ، 2014 ، ص 3

⁶⁵ زيدان عبد الباقي، علم الاجتماع المهني، دار الفكر العربي، مصر، 1976 ، ص 3

⁶⁶ 12 محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979 ، ص 308

⁶⁷ علي الوردي، دراسة في طبيعة المجتمع العراقي، المكتبة الحيدرية، د س ن، ص 54

⁶⁸ كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، دارغريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002 ، ص 143 - 144.

⁶⁹ فارس عباس فاضل البياتي، علم الاجتماع دراسة تحليلية للنشأة والتطور، 2012 ، ص 94 - 95

⁷⁰ أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط 4 ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص 87

⁷¹ Claude Dubar, Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif, <http://books.openedition.org/editionsmslh/5723>.

⁷² Couture, D. (1988). Présentation. Enjeux actuels en sociologie des professions. Sociologie et sociétés. vol. XX. no. 2. p.5 in Martineau

⁷³ Laliberté, R. (1979). La professionnalisation des occupations. Une tendance à accentuer ou à renverser ? Critère. No. 25. P25, in : Martineau, op.cit.

⁷⁴ Dubar, C. (1991). La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris. Armand Colin, p140, in : Martineau, op.cit

⁷⁵ Perron, Lessard, Bélanger, 1993, p. 6, in: Martineau,

⁷⁶ Bourdoncle, R. (1993). La professionnalisation des enseignants: les limites d'un mythe. Revue Française de Pédagogie, in: Stéphane Martineau, Les professions: brève présentation pour se faire une idée., p89.

- ⁷⁷ Freidson, E. (1984). La profession médicale. Paris. Payot. in : Martineau,
- ⁷⁸ 43 - Bourdoucle, o, cit
- ⁷⁹ Johnson, T.J. Professions and Power. London. Macmillan. 1972;p56
- ⁸⁰ ميراني حسان، الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات منشورات كراسك، دفاتر المركز، 02 (4)، وهران الجزائر، ص ص 42-43
- ⁸¹ عيسى الناس، الإطارات الجزائرية بين التمكين والتهميش، مجلة التكمين الاجتماعي، المجلد 2، العدد 4، ديسمبر 2020، ص 169
- ⁸² Belaid , M. Guide pratique pour la gestion des ressources humaines. Alger : Editions – Pages Bleus internationales.2009; p95
- ⁸³ R.Sainsaulieu, L'identité au travail, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques. 1977. P.199.
- ⁸⁴ العياشي عنصر، الإطارات الصناعية ، مسارات وتمثلات، مجلة مركز الأنثروبولوجيا وهران، ص 75
- ⁸⁵ - 1 Seddik Taouti, La formation des cadres pour le développement, Alger, OPU. (S.D). pp. 20-22.
- ⁸⁶ Omar Benbakhti, Etudes méthodologiques sur l'organisation et l'analyse du travail en système industriel, Alger OPU, 1986. p.28.
- ⁸⁷ Ibid., p.30.
- ⁸⁸ A. El Kenz, Le complexe sidérurgique d'El Hadjar. Une expérience industrielle en Algérie, Paris, éd. du CNRS, 1987, p.152
- ⁸⁹ عنصر، لعياشي. الإطارات الصناعية. وهران: مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC)، دفتر رقم 02. 2001، ص 75
- ⁹⁰ Toualbi–Tahalibi, N. (2016). L'identité au maghreb. alger: casbah. , 2016, p. 27
- ⁹¹ ميكشيللي أ.، الهوية، تر. علي اسعد. وطفة، دمشق: دار النشر الفرنسية 1993 ، ص 7
- ⁹² حرب، خطاب الهوية سيرة فكرية .الجزائر: الدار العربية للناشرون ، منشورات الاختلاف، 2008 ، ص 201
- ⁹³ القرني، محمد بن مسفر (2003) تأثير غموض الدور وتعارض الدور في الممارسة المهنية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين في المؤسسات الطبية مجلة العلوم الاجتماعية (1)31 ص ص 87-105
- ⁹⁴ الكلابي، سعد بن عبد الله (2008). غموض وتعارض الأدوار الوظيفية استعراض وفحص علاقتها بنتائج العمل المجلة العربية للعلوم الإدارية 15 (2) مايو 2008، ص ص 259-285