

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهيبة روابح

الاستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي أ. وهيبة روابح جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة

ملخص:

يمثل هذا البحث محاولة للكشف عن مفهوم الاستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي، بوصفها مشروعاً للتميز والإبداع في التنظيم. الاستقلالية من المفاهيم الأكثر تعقيداً وتعدداً في المعاني في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، غير أن ما يهمنا هو المفهوم في حقل علم اجتماع التنظيمات.

ظهور مفهوم الاستقلالية كان مصاحباً لمفهوم الفرد، بدءاً من عصر الأنوار، ثم في الفكر السوسيولوجي للآباء المؤسسين لعلم الاجتماع، خصوصاً في المقاربة الفردانية لماكس فيبر وإسهاماته في علم الاجتماع: يتعلق الأمر بسوسيولوجيا الفهم والنموذج المثالي للبيروقراطية، وصولاً إلى نظريات حديثة عاجلت الموضوع مثل نظرية التحليل الاستراتيجي ونظرية التعديل الاجتماعي، أين أخذ المفهوم تحديد المادي خصوصاً مع تطور العامل التقني.

Abstract :

Our goal in this work is to see what is the meaning given to the concept of autonomy at work in sociology.

Autonomy is one of the most complex concepts in the field of social and human sciences, but what interests us is his sense sociology of organizations.

The concept of autonomy appeared with the notion of the individual, from the enlightenment, also in sociological thinking of the founding fathers of sociology, particularly through the individualistic approach of Max Weber and his contributions in sociology: the sociology understanding and bureaucratic paradigm, arriving at other theories that have addressed the theme such as strategic analysis and social regulation or concept took its real concrete definition.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهبة روابح

مقدمة:

موضوع الاستقلالية من المواضيع الحديثة في حقل السوسيولوجيا، والذي لم يأخذ حظه من الدراسة والمعالجة، ذلك أن المفهوم معقد ومتعدد المعاني، ونجد له حضورا في ميادين شتى كالتعليم والصحة والصناعة... الخ. يعود مفهوم الاستقلالية من الناحية التاريخية إلى عصر الأنوار، حيث ظهرت مفاهيم الحرية والديمقراطية والمواطنة نتيجة لاحترام استقلالية الأفراد، وتوجهاتهم وممارستهم لفعل الاستقلالية، كما ساهمت جهود فلاسفة الأنوار والمفكرين الاجتماعيين في تغيير التفكير الذي كان متمحورا حول دور الجماعة وتأثيرها، ومن النظر إلى المجتمع في كليته إلى محاولة معرفته من خلال السلوك الفردي المحكوم بجملة من المعايير والقيم الثقافية. يقول **ايمانويل كانط** "الاستقلالية هي قدرة الفرد بنفسه على تحديد القوانين التي يخضع لها، ثم امتثاله الكامل واللامشروط لها"¹.

إنّ ما يهمنا في هذا المقام هو الاستقلالية في العمل في مجال التنظيمات، ومحاولة الرجوع إلى التراث السوسيولوجي ممثلا في المقاربة الفردانية كمرجعية فكرية، اهتمت بالفرد كوحدة أساسية في تحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية، وأيضا أهم الإسهامات في علم اجتماع التنظيمات. ومن خلال هذه المدارس الفكرية سنحاول اكتشاف الملامح الأولى للاستقلالية في العمل، ثم تتبع تطور المفهوم في هذه المقاربة. التأسيس لاتجاه الفردانية في السوسيولوجيا قد تجسد من خلال أعمال عدد من العلماء والباحثين، يأتي في مقدمتهم عالم الاجتماع الألماني **ماكس فيبر**، من خلال إسهاماته في مجال التنظيمات، لذلك ارتأينا أن يتضمن هذا المقال عرضا لنظرية **فيبر** التي كانت سباقة في التطرق إلى الموضوع بشكل ضمني، ثم عرض أهم الانتقادات التي وجهت لإسهامه من طرف عدد من العلماء الذين تأثروا بنظريته وانتقدوا بعض أطروحاته، ومدى إبرازهم لمفهوم الاستقلالية في العمل.

¹ - Lolonga Débora et Hirsch François, Le concept d'autonomie de la personne à l'épreuve de la culture africaine, revue du Cames- nouvelle série B, France, 2007 (2 semestre), p 182.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهبة روابح

1- سوسيولوجيا الفهم والنموذج المثالي للبيروقراطية:

يعد عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر Max WEBER (1864-1920)، أول من حاول تقديم نظرية منظمة وشاملة في التنظيمات البيروقراطية. لقد كان اهتمام ماكس فيبر في بادئ الأمر منصبا حول دراسة النمو التنظيمي الحديث؛ حيث أوضح أنه بالرغم من وجود التنظيمات البيروقراطية في بعض المجتمعات القديمة، إلا أنها لم تحقق نموا ملحوظا إلا بظهور الدولة الحديثة. ويقصد بالدولة الحديثة تلك التطورات التي صاحبت عملية العمل من تقسيم وتخصص ومركزية في القرارات، وهي حسب قواعد رشيدة تهدف إلى تحقيق أقصى درجات الفعالية. أجمعت الدراسات التي تناولت أعمال فيبر السوسيولوجية على أن نماذج السلطة والبيروقراطية عنده تحتل مكانة لا نظير لها بين كل ما أسهم به العلماء في هذا الصدد، فاعتبر أول من صاغ نظرية في السلطة وقوامها الهيكل التنظيمي الرسمي، ومنه كيف يمكن أن نفهم تصور فيبر للبيروقراطية؟.

إن فهم البناء النظري السوسيولوجي الذي أضافه فيبر إلى علم الاجتماع، لابد أن يتم في ضوء الموقف الفكري الذي ساد في عصره، حيث نشأت فيه أفكاره، فقد حاول فيبر أن يتوسط الأفكار والآراء التي سادت عصره، حيث "اعتبر علم الاجتماع دراسة تبحث عن الأسباب، وفي الوقت نفسه دراسة للمعاني"² ولقد ترتب عن اهتمامه بالمعاني واتباعه لطريقة الفهم في الدراسة السوسيولوجية وتأكيده في الوقت ذاته على ضرورة الوصول إلى تفسيرات سببية، ترتب عن ذلك صياغته لنماذج مثالية يستعين بها في تحقيق أهدافه. لقد استعان فيبر بالنموذج المثالي لوضع تصنيفات للفعل والعلاقات الاجتماعية والجماعية.

² - علي عبد الرزاق الجليبي، علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د ت، ص 40.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهيبه روابح

رأى فيبر أن موضوع علم الاجتماع هو الفهم المتعلق بتقديم تفسير سببي للفعل الاجتماعي، وتفسير عقلاني يكون هدفه الإدراك بواسطة السببية، أو الفهم للعلاقات الدلالية بين الظواهر أو العناصر المكونة لنفس الظاهرة³.

إن صياغة فيبر لنظرية قائمة على البحث في أسباب الفعل الاجتماعي وتفسيرها، واعتبار الفرد ذاتا فاعلة وواعية، قادرة على إعطاء معنى لأفعالها، يؤكد إيمان فيبر بدور الفرد وحرية في إحداث الفعل على النحو الذي يحقق به المنفعة والتميز في العمل.

يقول -Melvin TUMIN- في كتابه -La Stratification Sociale- التراثية

الاجتماعية " إن دراسات علم الاجتماع المعاصر تضع ماكس فيبر في المقام الأول باعتباره أول من حدد الشروط الضرورية لتكوين الجماعة"⁴ ، وقد خص فيبر الجماعة المتضامنة - Corporate Group - بالمناقشة والتحليل المفصل، واعتبرها " نموذجاً، تعد السلطة عنصراً جوهرياً بالنسبة له، فنجده يشيد بناءً أساسياً لهذه الجماعة، يعتبره البناء القاعدي بالنسبة لكل الجماعات الأخرى، مهما كان حجمها ودرجة تعقيدها في كل ميادين الفعل الإنساني المتكرر"⁵.

وكانت السمة الأساسية لهذا البناء فيما يرى فيبر التمايز الداخلي للأدوار والسلطة، فيفرق فيه بين أولئك الذين يحملون المسؤولية، ويقبضون على زمام السلطة، أو بين رئيس يتمتع بالسلطة العليا، وبين الأفراد، على الرغم من كونهم تحت الرئيس إلا أنهم يمارسون سلطة على الأعضاء الآخرين في الوقت نفسه، وهؤلاء الأفراد يكونون الهيئة الإدارية.

إن الاستخدام الشائع لمصطلح البيروقراطية ينطوي على كثير من السلبية، غير أن المعنى اللغوي له يعني سلطة المكتب، أو الإدارة عن طريق الموظفين. وقد قدّم فيبر تعريفه لهذا المفهوم، والذي لم يشر فيه لأي مضامين سلبية، وإنما كان يقصد به الإشارة إلى نموذج

³ - فيليب راينو، ماكس فيبر ومفارقات العقل الحديث، ترجمة محمد جديدي، منشورات الاختلاف، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009، ص 23.

⁴ - Melvin TUMIN, La stratification sociale, J.Duculot, Belgique, 1971, P22

⁵ - علي عبد الرزاق الجلبي، المرجع السابق، ص 41.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهبة روابح

مثالي للتنظيم البيروقراطي، له خصائص محددة، بصيغة أدق: فعالية الجهاز الإداري فالبيروقراطية هي أحد أنماط التنظيم المعقد، فكل تنظيم كبير الحجم يتطلب نظاما دقيقا من حيث تقسيم العمل، والتخصص الوظيفي، إذ إن التخصص وتقسيم العمل يؤديان إلى زيادة المهارة والكفاءة في العمل، ويطلق اسم البيروقراطية على هذا البناء الذي يوجه وينسق ويضبط مجهودات الكثير من الأفراد، الذين يؤدون أعمالا كثيرة ومتنوعة⁶.

وتعد البيروقراطية أحد أنماط التنظيم التي يتزايد انتشارها في المجتمع الحديث وخاصة في المجتمعات الصناعية، وقد يكون التنظيم البيروقراطي نمطا من التنظيم يهدف إلى المنفعة وتحقيق الربح، أو تنظيما يؤدي خدمة اجتماعية معينة، ولكنه عادة ما يكون تنظيما كبير الحجم، ويعد النموذج المثالي للبيروقراطية الذي قدمه **ماكس فيبر** نقطة انطلاق لدى معظم دارسي التنظيمات، وهو "عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع، وهو نموذج مثالي، لأنه عبارة عن فكرة شيدت بطريقة عقلية خالصة ويصعب أن نجد لها نظيرا في الحياة الواقعية"⁷. والواقع أنه لا توجد نقطة محددة، يستطيع التنظيم البسيط أن يتحول عندها إلى تنظيم بيروقراطي معقد إذ إن ذلك شيء نسبي، إلا أن **فيبر** قدم لنا عدة صفات أو خصائص جوهرية للبيروقراطية على النحو الموالي:

*** تقسيم العمل والتخصص الوظيفي:** ونعني به تقسيم وتوزيع نشاطات التنظيم على الوظائف المختلفة في ضوء القواعد والقوانين والتنظيمات الإدارية المعمول بها، بحيث يكون لكل موظف مجال محدد من الاختصاصات الرسمية التي يلتزم بتأديتها وهذا وفقا لشعار الرجل المناسب في المكان المناسب

⁶ - طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، د ت، ص 23.

⁷ - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 95.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهيبه روابح

والجدير بالذكر أن " تنفيذ العمل يتم حسب لوائح وقواعد وتعليمات مكتوبة وأن السلطات توزع وفقا لقواعد محددة تحتاج إلى مؤهلين لتنفيذها"⁸.

* **التدرج الهرمي للسلطة:** إن تنظيم الوظائف يساهم في بناء متدرج للسلطة ويكون هذا البناء هرميا؛ يجعل كل موظف مسؤولا على مساعديه وعما يتخذه من قرارات، يركز **فيبر** على وجود قانون مؤطر لإصدار الأوامر إلى الموظفين للقيام بواجباتهم الرسمية ولتنظيم العمل بصورة عامة، ولاشك أن هذه القوانين تعمل على التنسيق بين الأنشطة المختلفة، كما تجعل العمليات التي تتم داخل التنظيم مستمرة مهما حدث من تغير في التنظيم، مما يؤدي إلى استقراره .

من خلال ما سبق يتضح لنا أن **فيبر** متأثر بما ذهب إليه **ألكسي دوتكفيل** - Alexis DeTocqueville (1805-1859)، الذي بيّن في تحليله لنظام الديمقراطية في الولايات المتحدة الأمريكية المعوقات الوظيفية والخطر الذي يهدد الإدارة التي تتمتع بقدر كبير جدا من الديمقراطية، واستشهد **دوتكفيل** في تحليله هذا بعدد من الأمثلة الواقعية، فذكر أنه عندما يكون وضع الموظف وضعاً مؤقتاً وغير مستقر، فإنه حينئذ يكون تحت رحمة رؤسائه السياسيين المحليين، وتحت رحمة الفساد والرشوة اللذين يتخذان شكل ممارسات نظامية⁹، لذلك نجد **فيبر** يصر على مركزية إصدار القرارات من أعلى الهرم إلى أسفله. تقوم السلطة العليا بتعيين الأفراد الحائزين على مؤهلات وخبرة مناسبة عن طريق إجراء اختبارات خاصة، ويستثنى من ذلك كبار الموظفين الذين تم انتخابهم للتعبير عن إرادة الناخبين.

* **لكل وظيفة سلطة محددة** ولكنها تختلف عن بعضها البعض من حيث مالها من سلطات، إضافة إلى ترتيب هذه الوظائف في شكل هرمي، فكل موظف يشغل وضعاً إشرافياً يمارس فيه سلطة على الموظفين الذين يرأسهم وهو بالتالي مسؤول أمام رئيسه عن

⁸ - المرجع السابق، ص 96.

⁹ - DE TOCQUEVILLE Alexis, De la Démocratie en Amérique, Tome2, ENAG éditions, Algérie, 1988, P 391.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهيبه روابح

قراراته وأفعاله، فضلا عن قرارات وأفعال مرؤوسيه، ويتطلب ضرورة توضيح مجال سلطة الرؤساء على مرؤوسيههم. وهنا يتبادر إلى أذهاننا سؤال مفاده: هل يتمتع الأفراد في ظل هذا الإشراف بالحرية والاستقلالية أثناء أدائهم للأعمال الموكلة إليهم؟.

* **فصل الإدارة عن الملكية:** أي فصل الملكية الخاصة عن الملكية العامة؛ بمعنى أن العاملين في التنظيم لا يمتلكون وسائل العمل والإنتاج، ولكنها تقدم لهم في شكل نقود أو أدوات، وهم مسؤولون عن تبرير استهلاكها باستخدامهم لها ، ومن ثم لا بد من الفصل التام بين ممتلكات التنظيم وممتلكات الفرد.

* يعتمد التعيين في الوظيفة على أساس المهارات الفنية والتعليم الرسمي، أكثر من اعتماده على الارتباطات السياسية والأسرية، وتحدد على هذا الأساس الموضوعي فرص التقدم في العمل على أساس مبدأي الأقدمية أو الانجاز أو كلاهما معا.

* **موضوعية العلاقات داخل التنظيم:** أي التعامل مع العاملين والعملاء في نطاق العمل، دون محاباة أو محسوبية أو علاقات شخصية، فالعلاقات يجب أن تتخذ طابعا رسميا.

* لا يحق لأي شخص في التنظيم امتلاك المنصب الرسمي، ولا في تملك المكتب وما فيه، أو التنظيم بصفة عامة، كما أن تولي الوظائف لا يقوم على نظام وراثي أو انتخابي.

* جميع الإجراءات الإدارية والقواعد والقرارات توضع وتثبت كتابة، أي تدوين كل ما يدور في المؤسسة من تعليمات وقرارات¹⁰.

ونجد أن تحليلات فيبر للبيروقراطية تعد من أهم ملامح النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيمات، فهي لا تزال تشغل الكثير من العلماء الاجتماعيين، ولا تزال تعمل كموجه نظري لكثير من البحوث حتى اليوم، فالخصائص التي وضعها فيبر للتنظيم البيروقراطي من تقسيم للعمل والتخصص الوظيفي، ومركزية القرارات تبين أن الحديث عن الاستقلالية في العمل والحرية في العمل أمر صعب التحقق، لما تفرضه هذه القواعد التنظيمية الصارمة من تقليص للتصرف المنفرد والحر في العمل، وهذا ما يتعارض مع اتجاه

¹⁰ - محمد علي محمد، مرجع سابق، ص ص 94 - 95.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهبة روابح

الفردانية الذي تبناه في دراسته للفعل الاجتماعي، ذلك أن الفرد لا يمكن أن يكون ذاتا فاعلة دون وجود هوامش للحرية، يستطيع من خلالها الإبداع.

1-1- الموقف الإمبريقي للنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي:

على الرغم من أن التراث السوسيولوجي يزخر بدراسات إمبريقية عديدة كشفت عن عدم مطابقة كثير من خصائص النموذج المثالي للواقع، وما يستتبع ذلك من ضرورة تعديل وتنقيح النموذج لكي يتلاءم مع هذا الواقع، إلا أن هذا النموذج لازال يمثل أوضح إطار نظري منظم، وشامل قدّم في مجال التنظيم حتى اليوم. إن الموقف الإمبريقي لهذا النموذج سيسند إلى نتائج الدراسات التي اهتمت اهتماما مباشرا بدراسة كفاءته المنهجية والإمبريقية، وأول ما يمكن تسجيله في هذا المجال ما ذهب إليه البعض من أن النموذج ليس مثاليا بالمعنى الذي قصده فيبر ولكنه مجرد تصنيف طرازي **Typical** استند إلى بعض الانطباعات التي كانت لدى فيبر عن التنظيمات البيروقراطية البروسية في ذلك الوقت، فضلا عن أنه يحتوي على كثير من الأحكام القيمية. والملاحظ للانتقادات يدرك أن أغلبها صادرة عن أصحاب الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع.

وأهم هذه الانتقادات تلك التي وجهها روبرت ميرتون وألفن قولدر، ورغم أن فيبر اهتم بتوضيح إسهام العناصر التنظيمية المختلفة في تحقيق فعالية التنظيم إلا أنه لم ينجح حسب ميرتون في الكشف عن المعوقات الوظيفية التي تنطوي عليها هذه العناصر، والتي تشكل رهانا أمام استقلالية الأفراد في التنظيم.

كما أن "النموذج المثالي يفتقد إلى تلك الموازنة الضرورية بين الوظيفة والخلل الوظيفي"¹¹، والتي كان إهمالها عائقا حال دون دراسة التضارب الذي يمكن أن يحدث بين عناصر النموذج.

ونجد أن قولدر قد أيد ميرتون فيما ذهب إليه بعد إجراء دراسة ميدانية على أحد المصانع، فكشف أن هناك تناقضا في النموذج المثالي، ويتمثل في الجمع بين عنصرين أساسيين هما: التدرج الهرمي للسلطة والمعرفة الفنية، أي بين الإدارة القائمة على الخبرة الفنية

¹¹ - السيد الحسيني، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 58.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهيبه روابح

وتلك المستندة إلى النظام والانضباط، فالرقابة الصارمة المفروضة على أعضاء التنظيم والمحددة لخطوات عملهم تحد من الفعل الفردي لديهم، وتمثل تقويضا لاستقلاليتهم.

كما أن فيليب سالزنيك يرى أن فيبر قد بالغ في تأكيده على الجوانب الرسمية متجاهلا العلاقات الاجتماعية غير الرسمية. إذن فـنموذج فيبر لم يكن بالمثالية التي تصورها بأنها قد تحقق فعالية وكفاية عالية.

وقد أجمع العديد من العلماء على أن النموذج المثالي للبيروقراطية " أداة لتنفيذ أهداف الكفاية الاقتصادية والاجتماعية، والذي يؤدي إلى تقييد حرية الإنسان وتنميط سلوكياته مخضعا إياه لقواعد وتعليمات محددة سلفا، وبالنظر إلى تضخم المنشآت وتعدد أدوارها فإن تحقيق الرشد الاقتصادي والاجتماعي للتنظيم، مع المحافظة على دور مقرر للإنسان فيه أصبح أمرا أقرب إلى الاستحالة" ¹².

لقد توصل سالزنيك من خلال نتائج دراساته إلى تعديل النموذج البيروقراطي لفـيبر، حيث عوّض الجوانب الرشيدة بالجوانب غير الرشيدة؛ ذلك أن عناصر البيروقراطية التنظيمية هي في أساسها تتجلى في جوانبها اللاوظيفية لأنها ترتبط بالإنسان، أي بذاته وأحاسيسه وعواطفه، فالنسق الاقتصادي للمؤسسة حسب سالزنيك ليس بمقدوره مراقبة البناء الاجتماعي مراقبة محكمة.

عن هذه النقطة يقول ميشال كروزييه أنه "رغم الضغوطات التي يفرضها النسق على الفاعلين، إلا أنهم يستخدمون هامش الحرية بطريقة استراتيجية في تفاعلهم مع الآخرين، وهروبهم في أغلب الأحيان عما هو متوقع منهم، مما يلغي فكرة التحكم أو مراقبة التنظيم حتى لو كان ذلك بالطرق الأكثر علمية" ¹³.

¹² - محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير أساسيات وظائف تقنيات، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص96.

¹³ -DURAND Jean Pierre et WEIL Robert, Sociologie contemporaine, éditions Vigot, Paris, 1994, P131.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهيبه روابح

ويخلص سالزنيك إلى أننا نقيّم سلوك الأفراد في ضوء مشاركتهم في النسق الرسمي، مع إغفال انحرافاتهم المقصودة الناتجة عن السعي وراء تحقيق حاجاتهم الشخصية وتجسيد قيمهم ومعتقداتهم.

وقد حاول ميشال كروزيه Michel CROZIER تجاوز العيوب والنقائص النظرية في النموذج المثالي لماكس فيبر، فكروزيه "يتساءل حول الأنظمة البيروقراطية، طريقتها العملية وغير العملية. فالأشخاص قادرون بحسب رأيه على لعب دور الشراكة أو دور الصراع فيما بينهم"¹⁴، وقد استند في ذلك إلى عمله الإمبريقي في وكالة المحاسبة الباريسية، وبعد جملة من الدراسات الميدانية التي أجراها كروزيه على العديد من التنظيمات في فرنسا، أوضح أن نموذج فيبر قد تجاهل العديد من القضايا والمشكلات أهمها القوة والصراع والتغير في التنظيمات، وهو تجاهل نابع من تأكيد فيبر للجانب الصوري المستقر من التنظيم، ولقد أوضح كروزيه كيف أن الفهم الجامد لنموذج فيبر يمكن أن يعيق البحث ويضلل بدلا من أن يوجهه ويثريه.

وقد أكد كل من ريمون بودون وفرانسوا بوريكو أن وضع القواعد الدقيقة للأوضاع كما يرى فيبر وتجزئتها وتفريعها الدقيق ومضاعفة الضمانات المعطاة للفتات المختلفة وأصحاب الحق فيها، تجعل من مهمة التنسيق والمراقبة لا غنى عنها وصعبة جدا في آن معا.

لقد "وصف كروزيه تحت اسم الحلقة المفرغة للبيروقراطية هذه المراقبات التي تثقل بقدر ما تتسع وتصبح مع ذلك أكثر ضرورة بقدر ما هي أقل فاعلية، وهي لا تساهم أبدا في خلق الحوافز بصورة أقوى للمنفذين، الذين أصبحوا أكثر ميلا إلى إستراتيجيات الأمن منهم إلى إستراتيجيات المبادرة"¹⁵.

¹⁴-Ibid, P 128.

¹⁵ - ريمون بودون وفرانسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1986، ص 112.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي ----- أ. وهبة روابح

إن استنتاجات كروزييه نابعة عن اختبار الواقع المعيش للفاعلين داخل التنظيمات الفرنسية، ووصله إلى فكرة مهمة مفادها أن الفاعلين كائنات بشرية معقدة، ومن الصعب فهم نفسياتها والإلمام بأهدافها وإستراتيجياتها، لذلك من الصعب الاعتماد على قوانين صارمة كتلك التي انتهجها فيبر في صياغته لنموذجه المثالي، دوغما حدوث الصراع داخل التنظيم وبرز علاقات القوة والسيطرة بين الفاعلين، إضافة إلى ما ينجر عن ذلك من تقليص للحريات ووأد للإستقلالية التي أصبحت اليوم أكثر من ضرورة للتنظيمات الحديثة، لضمان نجاحها وقدرتها على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية، فهو يتطلب من الفرد قدرة فائقة على التخطيط والتنبؤ والرقابة وأيضا للتغلب على الجوانب الذاتية كحب النفوذ والقوة والتملك والسيطرة.

ومنه نستنتج أن النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي بما يفرضه من قواعد صارمة تهدف إلى تحقيق الفعالية، يمثل تقييدا وتقليصا لحرية الإنسان وإستقلاليته في العمل مما يخلق نوعا من الرتابة والروتين والتعقد في التنظيم.

2- المقاربة الإستراتيجية للفاعل من خلال نظريتي التحليل الاستراتيجي

والتعديل الاجتماعي:

تمثل المقاربة الإستراتيجية للفاعل اتجاهها جديدا في النظر إلى الفاعل الاجتماعي وأدواره في التنظيم، فالفاعل هو من يملك هامشا من الحرية أثناء تأديته لأعماله، وترتكز هذه المقاربة على فكرة الانطلاق من ذاتية الفاعل وأحكامه حول واقعه المعيش، للوصول إلى الفهم الموضوعي للعلاقات الاجتماعية في التنظيم. إن ممثل هذا الاتجاه هو عالم اجتماع التنظيمات الفرنسي ميشال كروزييه، وهو متأثر بأفكار ماكس فيبر ومن أهم من انتقدوا نموذجه المثالي للبيروقراطية، متأثر بعلم اجتماع التنظيمات الأمريكي، وبإسهامات تيار السلوكيين.

قبل التطرق للإستقلالية في العمل في أفكار كروزييه، نخرج أولا على أهم أطروحات السلوكيين التي مثلت خلفية نظرية لأطروحاته وتصوراته حول الفاعل وعلاقته

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

بالتنظيم والتي مكنته من صياغة نظرية التحليل الاستراتيجي بالاشتراك مع ارهارد فريدبارغ.

2-1- كروزيه وفكر السلوكيين:

لقد كان لفكر السلوكيين تأثير كبير في حقل سوسولوجيا التنظيمات، وقد شهدت العلوم السلوكية تطوراً مذهلاً واهتماماً بالغاً من العلماء والباحثين خصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية، ويمكن تحديد ماهية هذا الاتجاه أو المدرسة السلوكية كما يسميها البعض من خلال تعريف فراد لوثانس - Fred LUTHANS - حيث رأى أن السلوك التنظيمي: "هو تفاعل العنصر البشري مع المكونات الأخرى للمنظمة ومنها التكنولوجيا المستخدمة داخل المنظمة، والهيكل التنظيمي، وكذا البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية الخارجية"¹⁶.

يتضمن التعريف العديد من المتغيرات، أولها العنصر أو المورد البشري في تفاعله وعلاقاته المختلفة مع العديد من العوامل والمكونات، وكذا أعضاء التنظيم، هذه المكونات المادية والتكنولوجية، إضافة إلى البيئة الخارجية بما تحتويه من اتجاهات وقيم داخل التنظيم، حتى يتسنى التنبؤ بمستقبل هذا السلوك وتوجيهه لما يخدم التنظيم.

إن دراسة السلوك الفردي والجماعي تشمل شخصية الفرد نشأته ودوافعه والعوامل التي تؤثر في تكوينه، بالإضافة إلى الجماعات المحيطة به كالأُسرة والمدرسة والأصدقاء وزملاء العمل، وذلك حتى تكون الصورة عن سلوكه متكاملة، وتوضح بذلك نواحي التأثير والتأثر بين هذه العناصر الهامة والمتداخلة"¹⁷، كما يسعى هذا الاتجاه إلى فهم الظواهر السلوكية للوصول إلى أفضل الطرق للتعامل مع العاملين وتحقيق الأهداف الإنتاجية والإنسانية المنشودة.

¹⁶ - صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص173.

¹⁷ - سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سرفيس للاستثمارات والتطوير الإداري، الطبعة الثانية، مصر، 1998، ص21.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

عن هذه الفترة يتحدث كروزيه فيقول إن: "كل الجهد العلمي لعلماء النفس، وعلماء الاجتماع، والبيداغوجيين، والخبراء الاجتماعيين، الذين كانوا أعلام تلك الفترة قد نما وتطور ضد مفهوم النفعية، وأيضاً ضد التصور الميكانيكي للسلوك الإنساني، هذه هي النظرة التي عايشناها في مجال العمل والاقتصاد"¹⁸.

إن خيبة الأمل التي صاحبت الباحثين والعلماء من جراء اعتبار الإنسان آلة منتجة، مع تجاهل تام للجانب النفسي والاجتماعي الإنساني للفرد دفعهم إلى التأكيد على أن التنظيمات ليست كيانات ميكانيكية، بل هي كيانات اجتماعية، كما رافع عن ذلك أنصار المدرسة السلوكية، وعلماء النفس والاجتماع والعلوم السلوكية. الاتجاه التفاعلي السلوكي آمن بدور الفرد إنسانياً، والذي لا يمكن حصر دوره في مجموعة من الخطوات التقنية التي ينفذها الأفراد ميكانيكياً، دونما تدخل لإنسانيتهم وممتلكاتهم السوسيوثقافية في توجيه عملية العمل.

"والعنوان الرئيس لهذه المرحلة هو مدرسة العلاقات الإنسانية ممثلة في دراسات إيلتون مايو-Elton Mayo- التي لا ترى في التنظيمات آلات جامدة يثبت فيها الأفراد، ولا أنهم قطع غيار يمكن استبدالها بسهولة، وإنما كيانات تنظيمية تتكون من مهام وبشر"¹⁹.

لقد خلصت دراسات السلوكيين إلى أن الأجر ليس هو المحفز الوحيد في العمل، وإنما هناك عوامل أخرى ذات بعد سيكولوجي نفسي واجتماعي، تلعب دوراً بالغ الأهمية وتفوق الحوافز المادية، لهذا طالب أصحاب هذا الاتجاه بضرورة خلق مناخ مناسب لإقامة روابط متينة بين الأفراد، وعلاقات جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين، وفتح المجال أمام الأفراد لإبداء الرأي في المواضيع المتعلقة بالمؤسسة، وإحداث إمكانية التنظيم الذاتي.

¹⁸ -CROZIER Michel, Le phénomène bureaucratique, éditions du seuil, 1963, P178.

¹⁹ - محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، الأردن، 2000، ص66.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

لقد كانت أعمال مدرسة العلاقات الإنسانية بمثابة القاعدة الصلبة التي انطلق منها الاتجاه السلوكي التفاعلي، الذي ظهر وتطور مع دراسات العديد من العلماء من أمثال: هارزبارغ، ماسلو، أرجريس، ماجريجور.

ظهرت في هذه الفترة نظريات تتحدث عن الافتراضات المختلفة للمديرين حول العامل، وضرورة وجود افتراضات إيجابية عنه، لأن التركيز على الافتراضات السلبية سيؤدي إلى توتر العلاقات بين الطرفين، ويعد إساءة للعاملين وعاملا معيقا للإنتاج، ما دفع دوغلاس ماجريجور²⁰ إلى وضع نوعين من الافتراضات السائدة حول الإنسان في مكان العمل، أولى هذه الافتراضات سلبية تحمل حرف (X) والثانية إيجابية تحمل حرف (Y).

افتراضات النوع (X): التأكيد على أن الإدارة يجب عليها أن تجرب العامل على العمل وتراقبه بشكل صارم، مع تهديده بالعقوبات لضمان تأديته للعمل بشكل جيد، لأن العامل يكره تحمل المسؤولية، ويفضل أن يتم توجيهه بشكل مباشر وتفصيلي، كما يعطي العاملون الأهمية الكبرى لعنصر الأمن الوظيفي وللحوافز المادية ويظهرون مستوى متدنٍ من الطموح.

أما نظرية (Y): فقد استندت إلى افتراضات مغايرة تماما للأولى، فهي افتراضات إيجابية تتمثل في أن العاملين يحبون العمل والكد ويعتبرون ذلك طبيعيا وضروريا، وهم يفضلون ممارسة الرقابة والضبط الذاتي، ويلتزمون بتحقيق الأهداف، كما تتوافر لديهم القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في تحملها، إضافة إلى تمتع معظم العاملين بقدرات خلاقية وإبداعية، ولا تقتصر هذه القدرات على المديرين فقط، ومنه يرى ماجريجور أنه يجب على المديرين أن يستند سلوكهم ونمط إدارتهم إلى الافتراضات الإيجابية حول العامل، وأن يكون ذلك مرشدا لهم في تصميم الهياكل التنظيمية.

نلمس من هذا الموقف تأكيد ماجريجور على القدرات الإبداعية التي يتمتع بها الأفراد، والتي على التنظيم أن يسمح لهم بتجسيدها في الواقع. وهي دعوة لمنح الحرية والاستقلالية بشكل ضمني.

²⁰ - محمد قاسم القريوتي، م.س ذكره، ص 70.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

كريس أرجريس-Chiris ARGYRIS-: لقد استلهم من "نظرية الدافعية لماسلو ليشخص مجموعة من الحاجات السيكلوجية التراتبية للفرد والتي من خلالها يحقق الرضا أثناء مشاركته في التنظيم"²¹، حيث أوضح أن السلوك هو عبارة عن محصلة تفاعل عوامل فردية متصلة بالشخصية الإنسانية مع عوامل تتعلق بالجماعات الصغيرة وغير الرسمية. لقد أوضح أرجريس العلاقة بين الفرد والتنظيم من خلال تشخيصه للتناقض الموجود بين الحاجات الإنسانية المتنامية وخصائص التنظيم الرسمي، كما اعتبر أن التنظيم غير الرسمي عامل توازن بالنسبة للفرد لأنه يحميه من الضغط المسلط عليه من قبل التنظيم الرسمي، فحسبه تكمن أهمية التنظيم غير الرسمي في كونه يساعد على خلق التوازن المطلوب بين العامل وإدارة التنظيم، كما أكد أرجريس على أن التمسك بالفكر التنظيمي التقليدي يؤدي إلى حالة من الجمود في حركة التنظيمات، مما ينتج عنه تناقض وصراع مع متطلبات الإنسان العادي الذي يبحث عن فرص لتأكيد ذاته وتحقيق أهدافه، ونلمس هنا أن أرجريس لا يبتعد عن ماجريجورفي فكرة منح الفرصة للإنسان لتحقيق أهدافه وإرضاء رغباته في التنظيم.

* **هربرت سيمون (Herbert SIMON) وجيمس مارش (James MARSH)**

-لقد كان إسهام هذين العالمين في صياغة نظرية اتخاذ القرارات إسهاما في الدراسة النفسية الاجتماعية، حيث "يرى سيمون أن القرار في ضوء نظرية اتخاذ القرارات، يعتبر محصلة يستخلصها الفرد من بين مجموعة من البدائل المتاحة، لكي يتمكن من حل المشكلات التي تواجه تحقيق الأهداف التنظيمية، أي أن القرار هو وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم، وقد ذهب إلى أبعد من ذلك فرأى أن عملية صنع القرار هي محور أي تنظيم"²²، ويؤكد سيمون على أن السلوك الرشيد هو سلسلة متصلة من الوسائل والغايات، فالسلوك في

²¹ - CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, L'acteur et le système, éditions du Seuil, 1977, P 48.

²² - طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، شركة مكاتب عكاظ للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المملكة العربية السعودية، 1982، ص 117.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

التنظيم هو سلوك هادف يسعى من خلاله الأفراد إلى تحقيق أهداف مشتركة، أما العقلانية في نمط اتخاذ القرارات حسب سيمون، فهي أمر غير واقعي لأن العقلانية الكاملة تتطلب لا يمكن توفره لأي مدير، فالعقلانية تقتضي إحاطته بكافة الظروف المحيطة بالمشكلة، و إن كان ذلك غير متيسر فعليه أن يتعامل مع بعض الغموض، لذلك فهناك دائما درجة من المخاطرة في اتخاذ القرار.

ويذكر مارش وسايمون أن رغبة الفرد في الإسهام في التنظيم تتوقف على نظام المكافآت المعمول به، وأن لكل فرد مجموعة معينة من الحوافز تختلف عن الأفراد الآخرين، ويسهم الفرد على قدر رضاه عن هذه المكافآت المقدمة له.

إن التفسير الذي وضعه سايمون يفترض السلبية في أعضاء التنظيم، فهم يمثلون أدوات سلبية قادرة على القيام بالعمل وقبول التوجيهات، ولكنها لا تبادر بالعمل أو التأثير بطريقة ما.

إن فكرة السلبية التي طرحها سايمون، قد تطرق إليها برنارد شيبستر (CHESTER Bernard) في كتابه "وظائف المدير"، حيث يذكر شيبستر أن "الأفراد يتعاونون مع بعضهم بالقدر الذي تتحقق فيه حاجتهم، وإذا كان التنظيم غير قادر على إيجاد المكافآت لإحداث التعاون والإسهام المطلوب من الأفراد، فإن التنظيم سيتلاشى، فلا بد من تحقيق حاجات الأفراد بشكل يكون كافيا لإحداث العزيمة والتعاون اللازمين للعمل، حتى يمكن تحويل اللامبالاة إلى عمل إيجابي"²³.

لقد شكلت نظرية اتخاذ القرارات إطارا مرجعيا في دراسة الجوانب الرسمية والعقلانية الرشيدة داخل التنظيمات الصناعية والإنتاجية، كما أنها دحضت الافتراضات التي قامت عليها النظريات الكلاسيكية في التنظيم، باعتبارها افتراضات ناقصة وغير كاملة، إذ تنظر النظريات الكلاسيكية للسلوك التنظيمي على أنه سلوك محدد عن طريق الأوامر الصادرة من الرؤساء داخل التنظيم، مما يقلص ويحد من حرية التصرف واتخاذ القرارات انفراديا، غير أن هناك عوامل أخرى متوقعة وغير متوقعة تؤدي إلى سلوك الأفراد في التنظيم، فهناك

²³ - المرجع السابق، ص 118.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهيبه روابح

عمليات تفاعل مستمرة بين الفرد وبين الجماعة، وأي " فعل " يمكن أن يحدث ردود أفعال لا رد فعل واحد، كما يمكن أن يحدث ردود أفعال لم تكن متوقعة، كما أن النظريات الكلاسيكية لم تعط اهتماما كبيرا لدور الصراعات المختلفة التي تحدث في التنظيم.

2-2- انتقادات كروزييه وفريدبارغ للاتجاه السلوكي:

إن الدراسات التي تلت فكر السلوكيين قد وجهت لها انتقادات عديدة أهمها، لميشال كروزييه وارهاردفريدبارغ والتي جاءت في كتابهما "الفاعل والنسق" - *L'acteur et le Système* - حيث يوضحان "محدودية التفسيرات المقدمة من طرف السلوكيين الذي يركزون على العلاقة الفردية للفاعل في التنظيم، ويذهبون إلى أن الأفراد في التنظيم يتوفرون على نموذج مثالي للصحة النفسية والعقلية، معنى ذلك أن تفسير الألعاب التنظيمية يكون في ضوء البعد النفسي والعقلي فقط، مهملين بذلك تعقيد السلوكات الإنسانية في التنظيم أو المؤسسة، والتي قد تبطل حتى أكثر النظريات معرفة بالدافعية، كما أن التركيز كان حول الفرد مع إغفال وجود الجماعة"²⁴.

يرى كروزييه وفريدبارغ أن الفاعل لا يخضع أبدا لأية حتمية أثناء قيامه بعمله، ولا يمكن وضع حوصلة لسلوكاته أو لما يقوم به في علاقاته مع الآخرين، بالنسبة للفاعل هناك فرص مختلفة يجب استغلالها في موقعه، وقدرات يحتجزها بداخله، إن الفاعل لا يفكر لا في المجازاة أو المكافأة. ولا حتى في جائزة على مستوى أهدافه التي يسعى إليها، حتى وإن استعمل في الكثير من الأحيان حججا من هذا النوع.

إن إمكانية الحصول على ربح، زيادة، ترقية، امتياز مادي أو معنوي هي التي تحدد الحجاج المبررة لهذه الطلبات، والتي غالبا ما تكشف عن طريق أعده له من قبل، وهو ما يعرف بالإستراتيجيات التي يتبناها الفاعلون.

إضافة إلى انتقاده للاتجاه السلوكي تحزب كروزييه لرأي مارش وسايمون في فكرة محدودية العقلانية، غير أن كروزييه يختلف عن سايمون في فكرة السلبية فهو ينظر إلى الفرد كفاعل إيجابي، لا كشخص سلبي فهو لا يتقبل تلقائيا أهداف العمل التي تفرض

²⁴ - CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, op.cit, P48.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهيبه روابح

عليه. إن الانتقادات التي وجهها كروزيه لفكر السلوكيين وفكر ماكس فيبر، هي التي مكنته من الوصول إلى تحديد ماهية نظرية التحليل الاستراتيجي بالاشتراك مع ارهارد فريدبارغ.

2-3- التحليل الاستراتيجي والتعديل الاجتماعي:

التحليل الاستراتيجي نظرية من بين أهم النظريات في حقل علم اجتماع التنظيم والعمل، ولعلَّ أولَّ ظهور للنظرية كان بعد اختبار العديد من المؤسسات والتنظيمات الفرنسية بفضل تحقيقات سديدة، سمحت بوضع وتحسيد نمط جديد من الاستدلال في علم الاجتماع، والذي ينطلق من الواقع المعيش للفاعل الاستراتيجي ومن ذاتيته، للوصول إلى الحقيقة الموضوعية لمجموع العلاقات الاجتماعية على مستوى التنظيم. هذا النمط من الاستدلال أنتج العديد من الأطروحات والمفاهيم، ومن بينها: الإستراتيجية، السلطة كعلاقة، مناطق الشك والريبة، نسق الفعل المادي، التغيير كظاهرة نسقية.

ارتكزت النظرية على فكرة أن السلطة علاقة وليست خاصية، ويعرفها كروزيه وفريدبارغ بكونها "تتضمن أو تقتضي دائما إمكانية بعض الأفراد أو المجموعات التحكم في أفراد ومجموعات أخرى، والتحكم في الآخرين يعني الدخول معهم في علاقة وهذه العلاقة تتطور بداخلها سلطة البعض على البعض الآخر".²⁵

السلطة في التحليل الاستراتيجي مرتبطة بمناطق الشك والريبة، فمن يملك السلطة هو من يستطيع التحكم أكثر في التنظيم، وبالتالي يقلص من مناطق الظل حول باقي الفاعلين، ويصل إلى التنبؤ بسلوكاتهم في ضوء المعطيات التي بحوزته وشبكة العلاقات التي تتضمنها علاقة السلطة.

نسق الفعل المادي الملموس إحدى أهم الأطروحات في التحليل الاستراتيجي، وهو مجموع الألعاب المشكلة من الفاعلين المختلفين، كما أنها الطريقة التي ينظم بها الفاعلون علاقاتهم، والقواعد التي يتم بموجبها سير التنظيم والتحالفات التي تعقد بين الأطراف،

²⁵ - CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, op.cit, PP 61-62.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهيبه روابح

فنسق الفعل يرجع إذن إلى فكرة استقرار الألعاب وتناسقها، وأخيرا إلى التوازن بين التغير في البنى والحفاظ عليها.

يرى **كروزييه** أن الفاعلين أعوان مستقلون، فحسبه فعل الاستقلالية لا يكف عن النمو والزيادة في التنظيمات الحديثة، فمن خلال تفاعلهم ودخولهم في علاقات مختلفة، وجد أن الفاعلين في التنظيم يتعدون دائما عما هو مسطر من طرف النسق، وأنه لا يمكن التحكم في ردود أفعالهم والتنبؤ بها حتى بإتباع الطرق الأكثر علمية.

لقد أسس **ميشال كروزييه** و**ارهارد فريديبارغ** نظرية التحليل الاستراتيجي انطلاقا من الانتقادات التي وجهها لنظرية التنظيم العلمي للعمل **لفريديريك تايلور** التي رأت أن الإنسان في التنظيم مجرد "يد" (يد عاملة) وأيضا مدرسة العلاقات الإنسانية التي رأت أنه "يد وقلب"، غير أن هذه الاتجاهات وغيرها أهملت فكرة أنه "عقل" أي يملك عقلا يفكر به، معنى ذلك حرية ومصطلحات أكثر مادية، إنه **عون مستقل** قادر على الحساب والتحكم والتسيير، والذي يتأقلم ويتكرر في ظل الظروف السائدة وحركة باقي الشركاء²⁶، وهو ما يقودنا إلى خلاصة مفادها أن الأفراد في التنظيم يسعون لخلق استقلاليتهم وانتزاعها من النسق الذي يفرض قيودا على حريتهم.

أكد **كروزييه** على ضرورة إجراء التحليل الثقافي إضافة إلى التحليل الاستراتيجي، كتحليل مهم لفهم فرص وإستراتيجية الفاعلين. إن الثقافة حسب **كروزييه** تمثل عملية اندماج وتعديل للسلوكات الإستراتيجية للفاعلين الاجتماعيين الأحرار نسبيا، والذين يتمتعون باستقلالية ما.

وضمن نظرية التعديل الاجتماعي أو تعديل السلوك نجد **جون دانيال رينو Jean Daniel- REYNAUD** هذه النظرية التي تعد أعمالها تكملة لأعمال التحليل الاستراتيجي، حيث وضعت الميكانيزمات التي جعلت من هذا الأخير أكثر مادية، ويمكن تلخيصها في أن العلاقات الاجتماعية الناتجة عن تفاعل الأفراد، تخلق ألعابا تسمح بالاتصال، التبادل، الشراكة، التعاقد، التعاون، التفاهم وأيضا الصراع "إن الإبداع أو

²⁶ – CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, op.cit, P45

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

التجديد في هذه الألعاب يشكل تعديلا "27، هذا التعديل الذي حوله جون دانيال رينو إلى نظرية عامة، مطبوعة بنموذج المفاوضة الذي يؤسس للتبادل الاجتماعي، حيث تسمح لنا نظرية التعديل الاجتماعي بفهم طبيعة بناء الألعاب الاجتماعية والطريقة التي يخترع بها الأفراد التعديل في الوظيفة التي يقومون بها في المجتمع وفي اللعبة الاجتماعية، ويمكن أن يفهم تعديل السلوك عند كروزيه من خلال شرحه لميكانيزمات عملية التغيير كظاهرة نسقية، والتي تحدث عندما تنفجر قواعد الألعاب وتصبح غير قادرة على الإجابة على متطلبات الفاعلين وأهدافهم والفضاء الذي يسبحون فيه، ومنه لإعادة تشكيل وبناء ألعاب جديدة يعد تعديلا للسلوك"28.

حسب كروزيه التعديل يخضع لحسابات عقلانية واستراتيجية للفاعلين، بهدف المحافظة على المكانة والمكاسب والمصالح، ويؤكد كروزيه أن "الفرد أو الفريق يستطيع أن يحقق منفعة ما من خلال تقديمه لابتكار معين يهدف لقلب قواعد التشغيل التي تحد من استقلالته"29، وهذا يعد بمثابة تعديل للسلوك واستقلالية يحققها الفاعلون، يهدفون من خلالها تحقيق مصالح معينة والمحافظة على مكانتهم في التنظيم.

يؤكد جيلبرد وترساك في أطروحته الموسومة باستقلالية في العمل أن فعل الاستقلالية هو قدرة الفاعلين على التأثير في القواعد الرسمية لضمان إخراج الإنتاج، يضيف دوترساك فيقول: إن التكنولوجيا المتطورة أدت إلى خلق مناطق شك وريبة مهمة في تحليل ظاهرة الاستقلالية، التي تصبح في هذه الحالة من غير الممكن تفاديها لتترك بذلك الحرية للأجراء. كما يوضح دوترساك أن نسق القواعد التنظيمية الأكثر فعالية هو ذلك الذي يجمع بين استقلالية المنفذين وضغوطات الإشراف، كما أن استقلالية فريق التنفيذ حسبه لا تشكل

27- DE TERSSAC Gilbert, la théorie de la régulation social de jean Daniel Reynaud (débat et prolongements), éditions la découverte, Paris, 2003, P 16.

28- DURAND Jean Pierre et WEIL Robert, op.cit, p 391 .

29- DURAND Jean Pierre et WEIL Robert, op.cit, P560.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

عائقا أمام التكنولوجيا والنسق الأوتوماتيكي الذي عليها أن تتجاوزه، لكنه يمثل شرطا لنجاح وفعالية وظيفتها.³⁰

الخاتمة:

إن تطور فعل الاستقلالية في التنظيمات كان نتاج عملية التقسيم الاجتماعي للعمل في المجتمعات الحديثة، فالرجوع إلى التراث السوسولوجي أظهر أن المفهوم قد تبلور شيئا فشيئا في مجال التنظيمات وأن علاقة الإنسان بالعامل التقني وبقاقي أفراد التنظيم كانت محور فعل الاستقلالية.

أوضح النموذج الفيبري على أصالته قصوره، ففرض القواعد الصارمة والرقابة المباشرة والظاهرة، ينتج حلقات مفرغة في التنظيم تتسم بالتعقد والجمود والروتين، مما يجعل من المبادرة الفردية والحرية في التصرف واستقلالية الفعل أمورا صعبة المنال. أما عن إسهامات تيار السلوكيين فأثبتت أنه لا يمكن المحافظة على دور محدد بدقة للفاعل، لذلك فالتنظيم غير الرسمي يمثل الفضاء الأمثل لحماية الفاعلين من ضغوطات النسق، ويسمح لهم بالمبادرة الفردية والإبداع.

في حين نجد التحليل الاستراتيجي قد خلص إلى أن الفرد في التنظيم هو فاعل إيجابي، يحاول أن يحقق أهدافه الخاصة وأهداف التنظيم مع استغلاله لهامش الحرية الذي يتوفر عليه، كما أن شبكة علاقاته والمعلومات التي يحوزها الفاعل تمكنانه من تحقيق مكسب عدم التوقع لسلوكه والابتعاد عن أي حتمية يمكن أن تضبط ردود أفعاله، وبالنسبة إلى التعديل الاجتماعي فالاستقلالية في العمل هي قدرة الفاعلين في إطار النسق الأوتوماتيكي على اتخاذ القرارات بخصوص مشكلات التنظيم دون التعرض لضغوطات الإشراف، وهي أيضا القدرة على التأثير في القواعد الرسمية وإنتاج قواعد عمل جديدة تحل محل التي لم تستطع الوفاء بواجبات الإنتاج.

³⁰ -Gilbert De Terssac, Autonomie dans le travail,

<http://www.unige.ch/fapse/sse/groups/life>, 06/04/2007, P47.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهبة روابح

نستنتج أن الدور الفعال والنشط للإنسان في مجال التنظيمات الحديثة والمزودة بالأنساق الأوتوماتيكية عزز من قدرته على استخدام عقلانيته، وكفاءته وروح المسؤولية لديه لمواجهة وضعيات العمل المختلفة، وجعلته يتكيف مع المتغيرات الراهنة، فازدياد حدة العولمة، وكذا شدة المنافسة في الأسواق العالمية، جعل من استقلالية الفاعلين في التنظيمات أكثر من ضرورة.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1-الكتب:

- 1- السيد الحسيني، علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.
- 2- سعيد يس عامر وعلي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، الطبعة الثانية، مصر، 1998.
- 3- صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم إجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006.
- 4- طلعت إبراهيم لطفي، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، د.ت.
- 5- طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، شركة مكنتات عكاظ للنشر والتوزيع، ط1، المملكة العربية السعودية، 1982.
- 6- علي عبد الرزاق الحلبي، علم إجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د.ت.
- 7- فيليب راينو، ماكس فيبر ومفارقات العقل الحديث، ترجمة محمد جديدي، منشورات الاختلاف، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009.
- 8- محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير أساسيات وظائف تقنيات، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 9- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2000.

الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي ----- أ. وهيبة روابح

10- محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.

2- القواميس والمعاجم:

1- ريمون بودون وفرانسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1986.

المراجع باللغة الفرنسية:

1- الكتب:

- 1- CROZIER Michel, le phénomène bureaucratique, éditions du seuil, 1963.
- 2- CROZIER Michel et Erhard FRIEDBERG, l'acteur et le système, éditions du Seuil, 1977.
- 3- DE TERSSAC Gilbert, autonomie dans le travail, éditions PUF, 1ere édition 1992.
- 4- DE TERSSAC Gilbert, la théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud (débat et prolongements), éditions la découverte, Paris, 2003.
- 5- DE TOCQUEVILLE Alexis, De la Démocratie en Amérique, Tome2, ENAG éditions, Algérie, 1988.
- 6- DURAND Jean Pierre et Robert WEIL, Sociologie contemporaine, éditions Vigot, Paris, 1994.
- 7- TUMIN Melvin, la stratification social, J.Duculot, Belgique, 1971.

2- المجلات:

- 1 - Lolonga Débora et Hirsch François, Le concept d'autonomie de la personne à l'épreuve de la culture africaine, revue du CAMES- nouvelle série B, France, 2007 (2 semestre), p 182.