المحاضرة الثامنة: علم اجتماع التنظيم والعمل

تمهيد:

إن علم الاجتماع هو العلم الذي يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية فمن فهمنا دينه علم الاجتماع التنظيم والعمل ولا شك في أن التنظيم هو وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين والعمل يعتبر كل مجهود فكري أو بدني يقوم به الفرد ومن هنا نطرح تساؤل عن ما هو علم الاجتماع التنظيم والعمل؟ وماهي أهم مجالاته؟ وماهي أهم نظرياته؟

أولا: نشأة علم اجتماع التنظيم والعمل

1- في المجتمعات الغربية:

لقد أحدث التصنيع منذ بداية القرن التاسع عشر سلسلة من التحولات في المجتمعات الغربية، إذ تطورت الحياة الاجتماعية التقليدية من حيث البني الاجتماعية، كظهور طبقات اجتماعية جديدة التغير في العلاقات الاجتماعية والنمو الإنتاجي وغيرها ومن هنا كانت الحاجة إلى دراسة المشكلات الناجمة عن هذا التطور في مختلف مناخي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، التي كان التصنيع سببا في إحداثها، وقد أدت هذه الأحداث والتحولات إلى إبراز أحد فروع علم الاجتماع هو علم اجتماع الصناعي، الذي يهتم بدراسة المشكلات الناجمة عن التصنيع وتوجد الإشارة هنا إلى أن هذا الحقل ظهر بتسميات عديدة خلال فترات مختلفة فنجد علم اجتماع الصناعي، علم اجتماع العمل، علم اجتماع التنظيم، وغيرها من التسميات[1]

بدأت الاهتمامات الأولى لعلماء الاجتماع بدراسة المشكلات الناجمة عن الصناعة والتصنيع في مختلف البناءات والأنظمة الاجتماعية، ومن بين هذه الدراسات دراسة فريديريك لوبلاي عن العمال في فرنسا تحت عنوان " العمال الأوروبيون"، ثم دراسة تشالز بوت في أواخر القرن التاسع عشر في بريطانيا، تليها دراسات فريدريك تاليور، ورفقائه في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي نفس الوقت مع هنري فايول في فرنسا من خلال مبادئه الأربعة عشر

(1) قاسيمي ناصر: **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات، الجزائر، 2004، ص92.

لتنظيم العلاقات داخل التنظيم الصناعي، وكذلك في ألمانيا مع ماكس فيبر النموذج المثالي للتنظيم المتمثل في "البيروقراطية"، ثم مرحلة العلاقات الإنسانية مع النون مايو وزملائه[1]

2- في الوطن العربي

لقد ظهرت أولى الاهتمامات بعلم الاجتماع الصناعي في مصر مع البدايات الأولى لعقد الخمسينيات، عندما نشرت أول دراسة مع التصنيع والعمران عن مدينة الإسكندرية، لتنظيم بعد ذلك الجامعات المصرية بإدخال علم الاجتماع الصناعي، كما ظهر ذلك في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المصرية عام 1959، لتتواصل بعد ذلك اهتمامات الباحثين العرب في هذا المجال خاصة الدول التي ثبتت التصنيع ومن بينها الجزائر والمغرب والعراق والأردن وغيرها، وتوسع الاهتمام فيها بعد هذا الحقل في باقي الدول العربية الأخرى.

ومن بين الدراسات التي أجريت في الوطن العربي في هذا الميدان نجد: دور الصناعة والتصنيع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دراسة دور الصناعة في التغير الاجتماعي والاقتصادي، دراسة الهجرة الريفية الحضرية نتيجة لنمو التصنيع، تحليل مشكلات العمال داخل التنظيمات الصناعية وخارجها. [2]

وباختصار اهتمت هذه الأبحاث بدراسة المشاكل الاجتماعية الناجمة عن التصنيع وأهم التغيرات والتحولات الناتجة عن ذلك.

3- في الجزائر

أما في الجزائر فيعتبر أول فرع في علم اجتماع، كانت البداية مباشرة بعد الاستقلال مع ثبتي المشروع التصنيعي الذي أتى به دوبرنيس صاحب نظرية الصناعات المصنعة، والذي أصبح فيه التصنيع يحتل مكانة مركزية، ومن هنا كانت أهمية الدراسات في هذا المجال، ومن بين الدراسات التي أجريت في هذا الميدان، دراسة الثلاثي "علي الكنز"، سعيد شيخي، جمال غريد، وهي دراسات شاملة لكل مركبات الحديد بالجزائر، بعنوان "الصناعة والمجتمع" دراسة حالة SNS المؤسسة الوطنية لصناعة الحديد بمركب الحجار عنابة 1982، والتي مست

([1]) فريد مان جورج نافيل بيار، **رسالة سوسيولوجيا العمل**، بولا ند عمائيل، منشورات عويدات، ديوان مطبوعات الجامعة الجزائرية، ص29.

([2]) عبد الرحمن عبد الله محمد، **علم اجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999، ص ص4-42.

استجواب ألف وخمس مائة عامل (1500) من كل الفئات، والتي اعتبرت من طرف الكثيرين مؤسسة لعلم الاجتماع الصناعي في الجزائر الدراسة الأولى التي تأثر بها عدد كبير من الباحثين ولازالت مرجعا بالنسبة لي وللآخرين.[1]

ثانيا: تعريف علم اجتماع تنظيم وعمل

على الرغم من أن ميدان علم اجتماع التنظيم يعتبر من الميادين المستقلة نسبيا، إلا أن هناك درجة من التقارب والاعتماد المتبادل بين هذا الميدان وغيره من ميادين الدراسة في علم الاجتماع العام، وللتوضيح فإنه قد أصبح من المألوف أن يدرج ضمن دراسات في علم اجتماع التنظيم بعض الدراسات التي تنتمي إلى بعض ميادين الدراسة في علم الاجتماع الصناعي وعلم اجتماع المهني، وكافة الدراسات التي تتناول تنظيمات سياسية أو ثقافية أو إدارية، ويحاول هذا الميدان أن يوسع من الأطر التصورية المستخدمة فيه من خلال الالتقاء بين علوم الاقتصاد، والسياسية، وعلم النفس، والإدارة أي أن هذا الميدان يحاول تطوير ما يسمي بمدخل العلم الاجتماعي[2] ونتيجة لتراكم قدر كبير من المعلومات عن تنظيمات العمل المختلفة واتساع نطاق النمو التنظيمي، وفاعلية الدور الذي يؤديه التنظيم في الحياة الاجتماعية، والتغيرات التي تحدث داخل التنظيمات، وما قد يترتب عليها من مشكلات تنظيمية، لذلك فقد ظهرت الحاجة إلى ميدان جديد من ميادين الدراسة في علم الاجتماع لدراسة التنظيمات، وقد كان الكاتب أميتاي أتريوني الذي أطلق عليه (التنظيمات الحديثة) الفضل في إيقاظ الفكرة الداعية إلى ضرورة تخصيص ميدان من ميادين الدراسة في علم الاجتماع لدراسة التنظيمات.[3]

ومن العوامل التي ساعدت على نشأة علم اجتماع تنظيم، اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث، الذي يمكن أن يطلق عليه عصر التنظيمات وحتي أن الكثيرين أطلقوا عليه بالمجتمع التنظيمي ويذهب في ذلك السيد الحسيني للقول على أنه بالرغم من أن التنظيمات كانت توجد منذ آلاف السنين في مصر والصين إلا أن هذه التنظيمات قد تزايد وجودها في المجتمع الحديث، أصبحت أكبر حجما وأكثر تعقيدا وأكثر فاعلية وكفاءة وعقلانية، وتشير كثرة

([1]) دياب محمد حافظ، "**علم اجتماع في الجزائر: الهوية والسؤال**" مجلة المستقبل العربي، العدد 134، بيروت، 1990، ص42

([2]) محمد عاطف نجيب وآخرون: قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة،1979 ص462،463

([3]) محمد علي: مجتمع المصنع، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة 1979، ص463

المسميات والمصطلحات التي تستخدم للتعبير عن مفهوم التنظيم مثل البيروقراطية، و المؤسسة المنظمة، والهيئة إلى غلبة الطابع التنظيمي الذي يعد أبرز سمات العصر الحديث.[1]

كما يعرف كما يلي: يعتبر علم اجتماع العمل ميدانا من ميادين علم اجتماع يدرس الجوانب الاجتماعية للنشاط العملي الإنساني وقوانين توظيف مجموعات العمل.[2]

ثالثا: موضوع علم الاجتماع التنظيم والعمل

يتمثل موضوع (علم الاجتماع) البحث في هذا الميدان من ميادين علم الاجتماع في أشكال التنظيم الاجتماعي من مؤسسات والتنظيمات واتحادات مختلفة الرسمية فالطابع التنظيمي للأداء الإنساني بات متشردا في المجتمع الحديث بقوة، حتى أخذ يشمل مجمل النشاطات والفعاليات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وبات من الواضح أن الفعاليات ذات الطابع الفردي آخذه بالتناقص التدريجي حتى غاب العدد الكبير منها، ولم يعد له فعالية تذكر.

ففي المجال السياسي انتشرت معايير تنظيمية للعمل الحزبي للعمل السياسي تمجد العمل بدلا من الاعتماد على الأفراد.

وفي المجال الاقتصادي تعتمد علي الحياة الاقتصادية على الأداء المشترك لكافة أنماط النشاط، ويمتد الأمر أي قطاع الصحة والتعليم التي ترتكز على عمليات تنظيم الموارد التي تتوفر عليها تجميع فترات لديها والكفاءات، فمختلف أشكال النشاط الإنساني خاضعة للتنظيم وبناء على هذا التصور يمكن تحديد موضوعات التي يهتم بها علم الاجتماع التنظيمي منها.[3]

- التطرق بالدراسة لمختلف مكونات التنظيم من حيث البناء رسمي التطرق لمشكلات تتصل بالأداء وأنماط الاتصال (رسمي وغير رسمي) (اتصال صاعد اتصال نازل اتصال أفقي).
- دراسة أنماط السلوك التنظيمي وعلاقتها بالبيئة الخارجية المحيطة. [4]

([1]) السيد الحسيني: **النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم**، دار المعارف، القاهرة، 1975، ص5

([2]) الدكتور، بشابينة سعد أستاذ في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: علم اجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة2002، ص12

([3]) محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة للسنة الثالثة تنظيم وعمل (ل. م. د) ص 8/ جامعة سطيف2

([4]) نفس الرجع، ص 8،9

رابعا: مجالات اهتمام علم الاجتماع التنظيم العمل

1- عملية التوافق بين التنظيم الرسمي مع تحديده الرشيد أو المعقول لمسؤوليات والأهداف وبين التنظيم غير الرسمي للعاملين وحجاتهم الفردية والجماعية ويتفرع عن هذه المشكلة عدد أخر من المشاكل التالية:

أ-عملية الترتيب مراكز القوة والمكانة والجزاءات المادية داخل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية.

ب- عملية المداومة بين العمل ومطالب البيئة المتعارضة ومع علاقات المساومة الجماعية بين العاملين والتي يمارسون من خلال الضغط على التنظيم من أجل مراكز القوة والمكانة والدخل.

2- عملية المداومة بين الحاجات الشخصية للعاملين ومطامحهم وبين متطلبات مواقف العمل الرسمية في التنظيم ومنها التوافق الذي تتطلبه عملية الحراك المهني للعاملين بين مستويات المكانة المختلفة في تنظيم العمل.

3- العمليات التنظيمية التي تدعم الروح المعنوية والإنتاجية وفكرة فريق العمل مثل:

- تطبيق فلسفات وأساليب القيادة التي تهدف إلى التنسيق بين أوجه النشاط على نحو رشيد، وتدفع في نفس الوقت العاملين وتلزمهم على المشاركة على أهداف التنظيم.[1]

خامسا: مفاهيم أساسية لعلم الاجتماع تنظيم وعمل

1-**القوة والسلطة:** يختلف مفهوم القوة powerعن مفهوم السلطة Authority، بأن مفهوم السلطة يعني الحق القانوني أو المشروع الذي يكتسبه الفرد من السلطة الوظيفية أو المنصب الذي يشغله، ومما لا شك فيه أن المركز الوظيفي للفرد يعزز مستوى النفوذ لديه ويمنعه القدرة الكافية لتوجيه سلوك الآخرين والتأثير على مواقفهم، لأنهم يدركون مدى قوتهم على تحقيق مصالحهم والوفاء للمتطلبات، نتيجة للسلطات التي يتمتعون بها.

2-**الهيكل التنظيمي والخريطة التنظيمية:** وهو عبارة عن مجموعة من القواعد واللوائح البيروقراطية التي تعطى حق لمجموعة من الأفراد أن تصدر الأوامر لأفراد آخرين على نحو

(1) د: على عبد الرزاق حلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، دون طبعة، ص22

يحقق لمجموعة من الأفراد أن تصدر الأوامر لأفراد آخرين على نحو يحقق الرشد والكفاءة، فهو بمثابة الآلية الرسمية أو الإطار الرسمي الذي يتم من خلاله إدارة منظمة عبر تحديد خطوط السلطة.

3-**السلطة والمسؤولية:** ويعتمد التنظيم على ركيزتين وهما السلطة والمسؤولية، ويقال أن السلطة دوما تحمل في طياتها المسؤولية والتي تعني الالتزام القانوني والأخلاقي من قبل الفرد بشكل ملائم.

وهي التعهد والالتزام والواجب بإنجاز بمجموعة أعمال ومهام ألقيت على عاتق شخص ما لكونه مسئول، (مثل الرئيس) ومسؤولية لا يمكن تفويضها، مثال الرئيس لا يجوز أن يتخلى عن مسؤوليته إزاء موقف محدد أو خطأ بالقول أن مرؤوسيه هو الذي الخطأ. [1]

لا يمكن إلقاء العبء المسؤولية على أحد الأطراف في المنظمة دون أن تتوفر السلطة الكافية.

4- **تفويض السلطة:** يقصد إجراء منح أو إعطاء شخص مسؤول إلى شخص مرؤوس أقل منه مكانة في البناء الهرمي للسلطة.

5- **المناخ التنظيمي وبيئة العمل:** يعتبر مفهوم المناخ التنظيمي مفهوم مجازي، بأن مفهوم المناخ يتعلق بالبيئة، وبطبيعة المناخ العام لحالة الطقس، وقد تم استعارته في مجال التنظيمي، ليعبر عن البيئة النفسية للمؤسسة.

وقد عرفه "كورنل" (بأنه نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المؤسسة).

وهو يعبر عن مجموعة من الخصائص الداخلية التي تميز التنظيم الذي يعمل فيه الأفراد والمرتبطة مثلا بشكل الهيكل التنظيمي، أنماط السلطة.. والإجراءات والقوانين التي تؤثر في سلوك الأفراد وقيمهم وتوجيهاتهم فهو حصيلة لتفاعلات تبادلية بين خصائص الفرد والمنظمة.

6-**ضغوط العمل:** يقول هانز سيلاي الأب الروحي للضغط، الضغوط هي الحياة، وغيابها يعني الموت فلا حياة بدون ضغط مثال تعرض العاملون في المهن والأعمال المختلفة

(1) ليليا بن صويلح _مدخل لعلم الاجتماع التنظيم والعمل، السنة الجامعية 2015،2016 –مطبوعة موجهة لطلبة ماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة قالمة،1957 ص 35،37

لدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بالعمل التي تفقدهم أو تزعزع لديهم القدرة على التوافق بينهم بين المواقف المختلفة التي يتعرضون لها في محيط عملهم. [1]

فرضته الآلهة للتكفير عن الخطايا، وهو عمل موثوق يمنح صاحبه مكانة العالية إذ اقتصر على الجوانب الفكرية، العقلية التي يختص بها الفلاسفة والحكام إلا أن هذه النظرية الدونية والاحتقارية مع مجيء الديانات السماوية خاصة الإسلام الذي اعتبر العمل بمثابة عبادة للخالق سبحانه وتعالى، "إن الَذيْن آمنواْ وعملواْ الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا" وأيضا قوله تعالى "وقل اعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا"، كذلك عينت الأحاديث النبوية الشريفة بتأكيد قيمة إتقان العمل والجودة في الأداء، يتضح ذلك في قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه". [2]

سادسا: نظريات علم اجتماع التنظيم والعمل

1- النظريات الكلاسيكية:

أ-مفهوم الحرية والمساواة عند "فيبر":

ذهب فيبر M. Weber في نموذجه للتنظيم البيروقراطية إلى أن الرسميات formalization وهي عبارة عن التصرفات بناء على نسق مستقر نسبيا من القواعد واللوائح –هي التي تحكم وتنظم قرارات الفرد وأعماله، وتعتبر كوسيلة لتأكيد وإمكانية حساب السلوك المتوقع في البيروقراطية وتحقيق أعلى درجات الترشيد الإنساني humanRationality وأنها تؤدي إلى أن يتخذ أعضاء التنظيم لا شخصيا أو موضوعيا في علاقتهم، وتخليهم عن الاعتبارات الشخصية والعاطفية. ويتضح مما سبق، أن" فيبر" ينظر إلى سلوك الأفراد داخل التنظيم على أنه سلوك محدد عن طريق الأوامر الصادرة من الرؤساء داخل التنظيم، متجاملا دور الصراع الذي يمكن أن يحدث بين الأفراد داخل التنظيم وأثره في السلوك التنظيمي، وغير ذلك ما العوامل الأخرى المتوقعة وغير متوقعة، والتي يمكن أن يكون لها أثرها المباشر وغير المباشر في سلوك الأفراد داخل التنظيم. [3]

([1]) مرجع سابق، ص 38،44

([2]) عائشة تايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المواءة القرنية، القاهرة،2011، الطبعة الأولى، ص15

([3]) دكتور طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، سنة 2008، ص148

وقد اهتم فيبر بدراسة تأثير التنظيمات البيروقراطية على وجود الفرد وحريته فذهب إلى أن زيادة حدة وتقسيم العمل قد أدت إلى انهيار شخصية العامل. بالإضافة إلى ظهور المركزية في عتمة التسلسلات الرئاسية في التنظيمات المختلفة التي أصبحت تحكم بواسطة قواعد رشيدة تهدف إلى تحقيق أعلى درجات الفعالية مما فرض في النهاية، قيودا حادة على حرية الفرد الشخصية وتلقائيته.

وهكذا نلاحظ تلك النظرة التشاؤمية التي نلمسها في معالجة "فيبر" للنتائج البعيدة المدى للنمو التنظيمي. فقد أشار "فيبر" إلى النتائج السلبية التي ستصاحب التحول نحو البيروقراطية، وخاصة فيما يتعلق بالديمقراطية والحرية الفردية.وربما يرجع هذا الطابع التشاؤمي الذي يسود تحليلات "فيبر" إلى تركيز خطته المثالية على العناصر الرسمية التي تتم داخل التنظيم الصناعي. وذلك على الرغم من أن وجه البيروقراطية غير الرسمي كان معروفا لديه على حد تعبير "بلاد"[1]

ب- مشكلة الديمقراطية في التنظيم عند "ميتيشلز"

قدم «روبرت ميشيلز» R.Michels قانونه الشهير الذي أطلق عليه «القانون الحديدي وليجار كية» والذي يتلخص في إطار أن كافة التنظيمات الكبرى الحديثة، وتكشف عن اتجاه اوليجاركي واضح، فكل تنظيم لابد أن ينقسم إلى أغلبية شغل أوضاع الرئاسة والتوجيه، وأغلبية تخضع لحكم هذه الأقلية. ويرى «ميتشيلز» أن تركز القوة في يد فئة قليلة من القادة الإداريين أو الصفوة من الأشياء التي لا يمكن تجنبها.

ولكي يثبت «ميتشيلز» صدق هذا القانون الذي ذهب إليه قام بدراسة البناء الداخلي للحزب الاشتراكي الألماني الذي كان يحكم بنائه أيضا حزب أوليجاركي سيطر عليه اقلية صغيرة العدد. ومن خلال هذه النتيجة قدم «ميتشيلز» استنتاجا مؤداه أن كل التنظيمات الكبيرة الحجم تشهد نموا كبيرا في جهازها الإداري، فهو يستبعد. تؤكد المساواة وتكافؤ الفرص والديمقراطية. ومن ثم ذهب «ميتشيلز» في نظريته عن البيروقراطية الأوليجاركيه إلى أن التنظيمات الكبرى لا تتيح فرصة تحقيق الديمقراطية الداخلية، طالما أنها تخلق معوقات أمام

(1) طلعت إبراهيم لطفي: المرجع السابق ص 149.

المشاركة الفعلية. من جانب الأعضاء في العملية السياسية المتمثلة في القرارات والاتفاق على تنفيذها. [1]

كما كشف "ميتشيلز" عن أن صعوبة تحقيق الديمقراطية ترجع أيضا إلى فشل التنظيم في اكتشاف الوسائل التي تضمن تمثيل الآراء المعبرة عن أعضاء التنظيم، فضلا عن صعوبة ممارسة الديمقراطية في التنظيمات التي تتصارع مع تنظيمات أخرى فمثل هذا الصراع يفرض بطبيعته وجود قيادة حازمة تفرض إتباع الأوامر، التعليمات بدقة متنامية.

هذا وقد قام ميتشيلز بتحليل ديناميات العلاقة بين الصفوة والجماهير من خلال مناقشته لقضية الديمقراطية. فعندما يصل القادة إلى مراكز القوة، يصبحون جزءا مكملا للصفوة. ومن ثم تصبح مصالحهم متعارضة مع مصالح الجماهير، لأنهم حينئذ سوف يسعون إلى تحقيق أوضاعهم حتى ولو كان ذلك على حساب التنظيم. [2]

2-النظريات الحديثة:

أ- نظرية النظام التعاوني (تشسر بارنارد):

تعتبر نظرية برنارد من أهم النظريات. وهو يرى أن التنظيم يقوم على أساس تعاوني مقصود وهادف، وهو بذلك يمثل وحدة فرعية في نظام أكبر من ناحية كما أنه يضم وحدات أصغر منه من ناحية أخرى، فالتنظيم إذن هو نظام مفتوح يقوم على العناصر التالية:

- وجود هدف مشترك يجمع بين الأعضاء ويسعون لتحقيقه.
- وجود نظام اتصالات كفؤ بين أعضاء التنظيم.
- رغبة أعضاء التنظيم الصادقة للعمل. [3]

ب- النظرية التجميعية (جيمس تومسون):

تقوم هذه النظرية على فكرة الاستفادة من جميع الحقائق والمفاهيم ونتائج البحوث المتاحة عن التنظيم، وهي تتعلق بالتنظيمات التي تستطيع فرض المشاركة على أعضاءها. وهي لا تطبق بالتالي على التنظيمات القائمة على أساس التطوع، وأن هدف هذه النظرية هو تفسير

([1]) د. طلعت إبراهيم لطفي: مرجع سابق، ص 149.

([2]) المرجع نفسه، ص151

([3]) رعد حسن الصرن: ليل تطور الفكر الإداري، دار عقلاء الدين، سورية (دمشق)، دون سنة، الطبعة 2010، ص74.

السلوك. أي أن التنظيم يجب أن يكون قادرا على تفسير السلوك التنظيمي، ومن ثم التنبؤ وهذا السلوك.

وتستنجد هذه النظرية أن يكون السلوك التنظيمي مجرد انعكاس لسلوك مجموعة أفراد. لذلك فإن النظرية تركز على عدد من المتغيرات غير الشخصية باعتبارها من المحددات الهامة لسلوك التنظيم إن التنظيم في هذه النظرية هو كيان رشيد ينشأ لتحقيق أهداف معينة، ومن ثم فإن كثيرا من تصرفاته تكون متوقعة بالنظر تلك الأهداف، ولكن التنظيم يتغير لمصادر تفوض عليه أشكالا من عدم التأكد تجعل الرشد التنظيمي غير كامل، ومن أهم مصادر عدم التأكد هما البيئية والتكنولوجيا، وبالتالي فإن كل تنظيم يبحث عن الهيكل والتصميم المناسبين لتحقيق أهدافه في ضوء عدم التأكد. [1]

ج- نظرية القرارات (هوبرت سايمون)

يرى هوبرت سايمون في نظريته أن جميع العمليات التنظيمية تدور حول اتخاذ القرارات وان السلوك التنظيمي ما هو إلا نتيجة لاتخاذ القرارات. لذلك فإنه ضرورة معرفة كيفية اتخاذ القرارات والمؤثرات التي تحددها من أجل تفهم السلوك التنظيمي بأنه:

عبارة عن هيكل مركب من الاتصالات والعلاقات بين مجموعة من الأفراد، ومن هذه العلاقة يستمد كل فرد جانبا كبيرا من المعلومات والقيم والإتجهات التي تحكم عملية اتخاذه القرارات، كما أن التنظيم يتكون من توقعات الأعضاء لأنواع السلوك المتبادل.

لقد أكد سايمون أن كل قرار متخذ يجب أن يهدف لتحقيق هدف معين، وداخل التنظيم هناك العديد من الأهداف الواجب تحقيقها، حيث يعتمد إنجازها على بعضها البعض، وعليه يكون لدينا ضمن التنظيم سلسلة المتدخلة مع بعضها. [2]

وتقوم هذه النظرية على العناصر التالية:

1. الرشد التنظيمي: أي أن التنظيم يخضع لمنطق الرشد ولكن هذا الرشد يتعرض لحالات من عدم التأكد مصدرها المناخ، التكنولوجيا.

([1]) المرجع نفسه، ص79.

([2]) رعد حسن الصون، المرجع السابق، ص 78.

2. مجالات التنظيم أي الأعمال والأنشطة الممكنة التي يجسدها التنظيم لنفسه من بين العديد من الأعمال والأنشطة الممكنة.
3. التصميم التنظيمي: استخدام وسيلة مناسبة من التصميم لتحقيق المزيد من السيطرة والقوة في مواجهة مناخ العمل الخاص.
4. هيكل التنظيم وهذا الهيكل يتغير وفقا لنمط التصميم، حيث يجب أن يعكس هذا الهيكل خصائص التصميم التنظيمي المتميز.
5. الإنسان المتغير أي دور الإنسان في التنظيم، وهذه النظرية تتبنى الأفكار التي طرحها سايمون وبيرنارد وأن العناصر السابقة تتفاعل في مجموعة من العمليات التي تصف حركة السلوك التنظيمي وهي:
   - عملية التقييم في التنظيم.
   - عملية التقدير (القرار).
   - عملية الإدارة.
   - عملية السلطة. [1]

خلاصة:

ويبقى ما يستحق التأكيد عليه هو أن علم اجتماع العمل تطورا متلازما مع حالة اختلال نوعي اعتبرت العامل ذكرا مطلقا في حين أنه لم يكن كذلك، تغييت أطروحاته إلى حدود الثلث الأخير من القرن العشرين الحديث عن شواغل المرأة العاملة همومها، وقضايا الروابط بين الجنسين في مجال ممارسة العمل أو غيرها من مسائل المتصلة بفوارق النوع والثقافة. وقد ظل التناول السوسيولوجي لظواهر العمل ذكوري الطابع في مستوى الموضوع المنهج وأسلوب انتاج الفكري والبحثي.

(1) المرجع نفسه، ص 80.