

هذا يدل على وجود أثر واضح في خلق مناخ جيد للاتصالات وبث الثقة والتفاهم بين كافة الأطراف في ظل النظام المفتوح للاتصالات، إضافة الى خلق روح الألفة، الصداقة وهذا يقلل من تشبث العمال بالاتصالات غير الرسمية. من خلال تحسين الاتصال في العلاقة بين القيادة والأفراد داخل التنظيم لأجل تحقيق أهداف المنظمة.

فالاتصال مصدر سلوك عقلائي للقائد الكفاء الذي له القدرة على الحصول على التعاون مع جماعته في العمل، معتمد على سلطة متسامحة من خلال الاتصال الجيد معهم لبناء علاقة اجتماعية تفاعلية تشكل داخل التنظيم تخدمه وتخدم التنظيم.

نقد اهتم أصحاب هذه النظرية السلوكية **دوجلاس ماغريغور** بالقائد داخل التنظيمات دون اهتمامه بظروف العمال التي تخدم مصالحهم الشخصية.

المحاضرة التاسعة: المؤسسة بمعنى التعاون عند "فيليب بيرنو" Philip Berneu:

تعتبر المؤسسة مقر للتعاون بين الأفراد هو "أن أسباب الرضا العقلانية وشرعية السلطة التي يمكن تسميتها بالنفوذ الإنتاجي. يجب أن توجيه الفاعلين بشكل واعٍ في عملية الإنتاج مع إدراكهم للفاعلية الشاملة للتقنية، اهتم بالدراسة الامبريقية التي أجراها مؤخرًا **بيلانجير** مستخلص أن التنظيم الآلي للعمل والتعاون لا يتعارضان أبداً، مع الحفاظ على المسافة الاجتماعية التي تفصل الأجراء عن الإداريين. وقد لاحظ **بيلانجير** تجد أن السلوك التعاوني موجود بتفاوت وان كان التنظيم يتسم بالصراعية، يقترح من خلال الدراسة أن تترك الكفاءات تعمل دون إشراف لصيق وقسري.

كما أكد ضرورة التعاون بين الأفراد بالمؤسسة من خلال تعريف المؤسسة عند "**جورج فريدمان**" "هي نسق من النشاطات أو قوى شخصية منسقة بطريقة واعية." ¹ بحيث يعتبر

¹ محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، ط1، مطبعة امبابلاست، الجزائر، 2010، ص206.

التنسيق عملية ضرورية بالتنظيم تعهدف من خلالها الى تكاثف الجهود بين الفاعلين بكل واعي منسق لتحقيق أهداف أو حلا لمشكلات المؤسسة العاملين بها.

النقد الذي عرفته هذه الدراسة حيث توصل "بولتاتسكي وشياييللو" الى أن الأجراء لا يستطيعون العيش خارج علاقة الهيمنة وهم غالبا في دور المهيمن عليهم."

كما تطرق "فيليب بيرنو" الى المنظمات كمؤسسات من خلال عملية التغيير التي تتم بواسطة تدريب الأفراد على قواعد عقلانية جديدة يتحدد من خلاله مصير المؤسسة، "المؤسسة تعتبر مكانا للتدريب على النماذج العقلانية الجديدة. ليس من المعقول تحجيم التغيير في قرارات هرمية، كما ينتج التغيير من خلال خلق قواعد جديدة التي تسهم في تركيبة الفعل مع عدم إغفال التصورات الجماعية للفاعلين كتغيير نمط المكافأة هذا يؤدي لتغيير.

تجعل الفاعلين يبحثون عن نموذج جديد يمكنهم من أخذ مواقعهم مع الآخرين داخل التنظيم، ينتج نظام جديد للعلاقات. فالفاعلين يستطيعون إنتاج التغيير بالانتقام أو المماثلة لكنهم لا ينتجون التغيير كله.¹

بالتالي أي تغيير في قواعد التحكم يدفع الجماعات الى مراقبة نتائج ذلك من موضعها الاستراتيجي الهام والتصرف من خلال ذلك. هذا ما يشكل قواعد الأثوميا "règles Les d'autonomie" التي تتعلق باستراتيجية الجماعة والتي تضطلع بتكليف الفاعلين مع الإكراهات المطروحة.

كما ينصح المسئولين على أنه في حالة إجراء التغيير في قواعد التحكم يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار قواعد الأثوميا الخاصة بالجماعة لخلق توافق بين الاثنين، أي التفاعل يتم تحت رقابة النسق للحفاظ على التوازن والاستقرار، كما يبقى الصراع بين التنظيم والفاعلين ليحدث التوازن.

¹ بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، المركز الجامعي ورقلة، 1998، ص151.