

الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم

*The structural trend of career in the study of regulation*عليوة علي¹جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس، (الجزائر). dr.aliouaali@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2019.10.15

تاريخ القبول: 2019.10.06

تاريخ الإستقبال: 2019.01.31

ملخص

تعتبر هذه المحاولة البحثية في سوسيولوجيا التنظيم، حاولنا فيها أن نسلط الضوء على التنظيم من خلال المقاربة البنائية الوظيفية بشقها الكلاسيكي والحديث، محاولين التلخيص قدر الإمكان لمختلف الزوايا البنائية الوظيفية من خلال عرض لأهم رواد هذا المدخل المنهجي الذي ساهم بقسط كبير في فهم الظاهرة التنظيمية من خلال مفهومي البناء والوظيفة، وكذلك النسق عند تالكوت بارسونز، والإختلالات والبدائل الوظيفية لروبرت ميرتون، كما اخترنا بعض الإسهامات الأخرى في نفس المقاربة.

الكلمات المفتاحية: التنظيم، البنائية الوظيفية، الإختلالات الوظيفية، البدائل الوظيفية، ديناميات التنظيم، النظام التعاوني.

Abstract

This research attempt in the sociology of organization, where we tried to shed light on the organization through the approach of structural functionalism in both classical and modern, trying to summarize as much as possible to different aspects of structural functional by presenting the most important pioneers of this methodological approach, Through the concepts of construction and function, as well as the pattern at Talcott Parsons, and the imbalances and functional alternatives of Robert Merton, and we chose some other contributions in the same approach..

Keywords: regulation, functional structuring, functional imbalances, functional alternatives, organizational dynamics, cooperative system.

¹ المؤلف المراسل: عليوة علي، الإيميل: dr.aliouaali@yahoo.fr

مقدمة

استعان المدخل البنائي الوظيفي بنظرية النسق الاجتماعي، مع أنه لا يمكننا في الحقيقة أن نتحدث عن تحليل وظيفي موحد، فقد تعددت الاتجاهات الوظيفية في علم الاجتماع الأمريكي فقط إلى درجة أحصى منها "ميلفورد سبيرو" Spiro. M عام 1953 إثني عشر (12) توجها مختلفا، إذ ينطلق هذا مدخل نظرية النسق من مسلمة أساسية، "هي فكرة تكامل أجزاء النسق في كل واحد، والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع"¹ والنسق هو ذلك الكل المكون من أجزاء متساندة ومتشابكة تتفاعل فيما بينها، وتتأثر هذه الأجزاء بالكل وتؤثر فيه، ويعتبر هذا الاتجاه من أبرز الاتجاهات الرئيسية في دراسة التنظيم وذلك لما يحتوي عليه من تصورات وأطر تفسيرية للواقع الاجتماعي ويتمحور هذا الاتجاه على تصور البناء الاجتماعي بأنه يتكون من أنظمة مترابطة ومتكاملة وتمارس وظائف متكاملة تعمل على استمرار هذا البناء والحفاظ عليه وهذه النظم هي الأخرى تتكون من أنساق مترابطة ومتكاملة ومما سبق فإن هذا الاتجاه يرى بأن البناء الاجتماعي يتكون من أبنية وأنساق تؤدي وظائف معينة متكاملة من أجل خدمة الوظيفية العامة للبناء الاجتماعي وتحقيق بقائه واستمراره وقد تتعطل وظيفة من وظائف أحد الأبنية الفرعية مما يؤثر على وظيفة البناء الكلي وعدم قدرته على تحقيق أهدافه العامة لكن البناء يعيد التوازن إلى ذاته عن طريق ميكانيزمات جديدة يفرزها لهذا الغرض ولهذا فإنه بإمكاننا الوقوف على المسلمة الرئيسية التي يستند إليها هذا الاتجاه وهي أن الأصل في المجتمعات البشرية هو التكامل والتوازن والاستقرار أما الصراع والتدخل فهو شيء خارج عن المألوف وحدث طارئ ومرضي لذا نجدته يهتم بالمسائل التي تؤدي إلى الاستقرار والمحافظة عن النظام القائم. وبرزت مساهمات البنائية الوظيفية في الفكر التنظيمي بعد الانتقادات التي وجهت إلى النظريات الكلاسيكية الخاصة بالإدارة البيروقراطية، وكذا النظريات ذات البعد الواحد. حيث ينطلق هذا الاتجاه من فكرة مفادها أن الظواهر تتشابك في بينها، وأن التنظيمات عبارة عن أنظمة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأنساق الاجتماعية الفرعية تتشابك وتتفاعل فيما بينها وتهدف إلى تحقيق التكيف مع الكل الذي تعتبر هي جزء منه.

يرى أصحاب الاتجاه الوظيفي أن النظم الاجتماعية مثلها مثل الكائنات الحية، لها حاجات الاستمرار في الوجود والتكيف مع البيئة وتحمل بين أجزائها نمطا من الاتصال المتبادل. والمنظمات كأنساق مترابطة تتكون من سلسلة مترابطة من العمليات.

فهذا الاتجاه ينظر إلى المؤسسة بوصفها بناء كلي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية الفعالة، التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق الهدف، أو بصيغة أخرى، "المؤسسة نسق اجتماعي يعمل ضمن نسق أكبر، و تحتوي في نفس الوقت على أنساق فرعية تعاونية تتفاعل فيما بينها من أجل تحقيق وظيفة في بنائية النسق الأكبر، وأن هذا النسق الاجتماعي الذي يشكل المنظمة يختلف على باقي الأنساق الأخرى وله القدرة على التأثير على نفسه من أجل تغيير نفسه بنفسه"².

والنظام الكلي في هذه النظرية يأتي قبل الجزء، و لفهم الجزء بالضرورة يسبقه فهم الكل، لأن الأنساق الفرعية ما هي إلا أنساق تعاونية لها تأثير وظيفي متبادل من أجل خدمة الكل في الإطار التعاوني.

عليوة علي

إن المنظور الوظيفي يقوم أساساً على تحليل و تفسير السمات البنائية و العمليات الاجتماعية التي تميز المنظمات ويحدد العناصر البنائية التي يجب توفرها في التنظيم كالاتي³:

- وجود جماعة ثابتة لها قيم تضامنية.
- وجود مجموعة من الأهداف المحددة و الواضحة التي ترسم أبعاد التنظيم و نشاطاته و تبرر وجوده و تحافظ على بقائه و تحديد طريقة تحدد هذه الأهداف من خلال معايير و أدوار محددة.
- إتباع تنظيم دقيق لنشاطات الأفراد بطريقة تضمن أفضل تقسيم للعمل يمكن أن يتولى بمقتضاها كل عضو مهام و واجبات محددة يتعين عليه أداؤها إذا ما أراد الاستمرار في عضويته.
- وضع نظام رئاسي (متسلسل رئاسي) يحدد واجبات و حقوق كل عضو داخل التنظيم يرتبط به تسلسل محدد للسلطة يتخذ شكلاً هرمياً (تسلسل السلطة).
- وضع نظام محدد للاتصال يحدد القنوات و المسارات التي تنظم العلاقات الرئاسية بين كافة المستويات داخل التنظيم.
- إتباع نظام عادل في التعيينات و الترقيات و الأجور و المكافآت.
- وجود نظام قانوني يضبط سلوك الأفراد.

يرتكز هذا المدخل البنائي الوظيفي على جملة من العناصر من شأنها تحقيق الهدف البنائي الوظيفي ، و هي :⁴
أ. التاريخ: حيث يفيد في فهم الواقع الحالي من خلال استقراء التطور الذي حدث في الماضي، و ماهية العوامل التي جرت خلال الفترة الماضية و أدت إلى استمرار أو عدم استمرار منظمة العمل في أداء العمل في فترات متتالية، و بعدها قياس الحاضر باعتباره نتاج الماضي و التنبؤ بالمستقبل باستعمال نفس المعايير ، و يفيد ذلك جدا في تحليل ظواهر التنظيم في مقدمتها الإدارة.

ب. القيم: و تعتبر عناصر بنائية تشتق أساساً من التفاعل الاجتماعي ، لها دور بالغ الأهمية لأنها تساعد على تحليل الأهداف و السلوك و التفاعل و البناء الاجتماعي، كما تفيد في فهم مجتمع التنظيم باعتبار أن النشاطات في مختلف المنظمات تستمد دلالتها من الأهداف و القيم و الغايات التي تستطيع فهمها فقط.

ج. البعد التكنولوجي: و ما يرتبط به من تقدم و زيادة في تقسيم العمل و زيارة فرص العمل و ما يصبحهم أيضا من توترات و مشاكل.

د. الأهداف التنظيمية: والتي يلزم أن يكون لها الأولوية على أهداف الأفراد و مطالبهم الشخصية فللأهداف التنظيمية مبادئ تمت صياغتها حين قام المجتمع الصناعي ؛ تتحدد بصفة رسمية، يعمل الجميع من أجل تحقيقها. إن الأهداف التنظيمية و الأهداف الفردية لأعضاء البناء الاجتماعي (التنظيم) تمر جنبا إلى جنب حتى لا يحدث التضارب أو الصراع، و إن حدث التغيير في الأهداف لضرورة معينة كال تقدم التكنولوجي أو غيره ، يلزم أن تواكبه الأبعاد السوسولوجية بالدراسة و الفحص.

هو البناء التنظيمي: ويتحدد في شكل الهرم الوظيفي داخل مجتمع التنظيم، و الذي يقع في قمته أعضاء الإدارة العليا، يليهم أعضاء و مستويات الإدارة الوسطى و الإشراف، في قاعدة الهرم يكون العمال، فالهرم الوظيفي عند البنائين يقوم على الأدوار التي يقوم بها الأعضاء كل في مركزه و مكانته في الهرم.

فالبناء الاجتماعي لمجتمع التنظيم يتكون من المراكز و الأدوار و السلطات و المسؤوليات و القواعد التي تحدد

نمط السلوك المتوقع بطريقة رسمية

1. **تالكوت بارسونز:** يُعتبر الفعل الاجتماعي بالنسبة إلى بارسونز الوحدة الأساسية للحياة الاجتماعية، ولأشكال التفاعل الاجتماعي بين الناس، فما من صلة تقوم بين الأفراد والجماعات، إلا وهي مبنية على الفعل الاجتماعي وما أوجه التفاعل الاجتماعي إلا أشكال للفعل التي تتباين في اتجاهاتها وأنواعها ومساراتها، ولهذا يعد الفعل عنده الوحدة التي يستطيع الباحث من خلالها رصد الظواهر الاجتماعية وتفسير المشكلات التي يعاني منها الأفراد، وتعاني منها المؤسسات على اختلاف مستويات تطورها.

"والفعل الاجتماعي بالتعريف هو سلوك إرادي لدى الإنسان لتحقيق هدف محدد، وغاية بعينها، وهو يتكون من بنية تضم الفاعل بما يحمله من خصائص وسمات تميزه من غيره من الأشخاص. وموقف يحيط بالفاعل ويتبادل معه التأثير. وموجهات قيمية وأخلاقية تجعل الفاعل يميل إلى ممارسة هذا الفعل أو ذلك، والإقدام على ممارسة هذا السلوك أو غيره"⁵.

ولهذا يلاحظ أن بارسونز يدرس الفعل الإنساني بوصفه منظومة اجتماعية متكاملة، يسهم كل عنصر من عناصرها في تكوين الفعل على نحو من الأنحاء، وهي مؤلفة من أربع منظومات فرعية تندرج من المنظومة العضوية إلى المنظومة الشخصية، فالاجتماعية فالثقافية والحضارية.

وفي حين تحدد المنظومة العضوية الخصائص العضوية للفاعل، تتحدد من خلالها حاجاته وإمكاناته، وقدراته، ولا يستطيع المرء أن يمارس الفعل الاجتماعي إلا في الحدود التي تسمح بها عضويته، ومكوناتها. وتختلف عن ذلك المنظومة الشخصية التي تحمل قدراً كبيراً من الخصائص التي تميز الفاعلين من بعضهم بعضاً بما أوتوا من تفاضل في القوة والتأثير والقدرة على تحمل المصاعب، وغير ذلك من الصفات التي تجعل الأفراد يتفاوتون أيضاً في قدراتهم على ممارسة الفعل الاجتماعي الواحد.

أما المنظومة الاجتماعية في الفعل فتتطوي على نظم التفاعل والروابط التي يقيمها الناس بين بعضهم بعضاً، ويستطيعون من خلالها ممارسة الفعل على النحو الذي يصيرون فيه قادرين على ممارسة الفعل، فهم يتوزعون المواقع الاجتماعية التي تتيح لكل منهم ممارسة الفعل على نحو مختلف تبعاً للموقع الاجتماعي الذي يشغله في بنية المنظومة الاجتماعية، فالمرء لا يستطيع أن يمارس الأفعال الاجتماعية إلا في الحدود التي تسمح بها المواقع والمهام التي يشغلها في بنية التنظيم.

وتأتي المنظومة الحضارية والثقافية في أعلى مستويات منظومة الفعل، حيث تنطوي على القيم والأخلاق والمبادئ العامة التي توحد تنوعات المنظومة الاجتماعية، ومنها يستقي الأفراد المعاني والدلالات التي تنطوي عليها الأفعال، ومن خلالها يستطيع المرء أن يميز أشكال الفعل، ويحكم على صلاحيتها بالنسبة إلى ثقافته وحضارته.

وتتجلى وحدة المجتمع بوحدة المنظومة الثقافية والحضارية التي تؤلف مصدر تقويم الأفعال وتوجيهها، وبفضل وحدة المنظومة الثقافية أيضاً يتحقق للتنظيم الاجتماعي توازنه واستقراره، وليس من اليسير أن تتغير معالم المنظومة الثقافية بين عشية وضحاها، بل تتأكد من خلالها شخصية التنظيم الاجتماعي وهويته، ومن خلالها يظهر التباين بين المجتمعات الإنسانية والحضارات المتعددة.

ويشير بارسونز إلى جملة من الآليات (الضوابط) التي تسهم في حفظ النظام وتوازنه مع اختلاف الزمن والمراحل التي يمر بها التنظيم الاجتماعي، ومن ذلك التنشئة الاجتماعية التي يُلقن من خلالها الفرد، منذ صغره، القيم والمعايير الثقافية التي يعود لها الفضل في ضبط السلوك وأشكال الفعل وتوجيهها.

كما يعود استقرار التنظيم الاجتماعي وبقاؤه إلى قدرته على التكيف مع التغيرات التي تطرأ على تفاعله مع المحيط، وتلبية الحاجات التي تدعو إليها عمليات التغيير، وخاصة بالنسبة إلى كل مكون من مكونات التنظيم، وبذلك يحقق التنظيم الاجتماعي وظيفتين بأن واحد، تكيفه مع البيئة المحيطة به من جهة، وتكامل مكوناته من جهة أخرى.

وتسهم نظرية الفعل الاجتماعي التي عمل بارسونز على تطويرها في توضيح الكثير من القضايا الاجتماعية، مما جعل هذه النظرية تأخذ موقعاً متقدماً في دراسات علم الاجتماع في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي معظم دول العالم، ولاسيما الدول الأوروبية، بالنظر إلى ما تحتويه من قدرات تحليلية تمكن الباحث من معالجة الكثير من القضايا الاجتماعية وقضايا علم الاجتماع.

وقد حاز النسق الاجتماعي على جل اهتمام بارسونز، حيث أفرده بكتاب خاص حمل نفس العنوان "النسق الاجتماعي"، كما تناوله ضمن الكثير من أعماله ومقالاته الأخرى.

انطلق "بارسونز" من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من انساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات... الخ، وأن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيمات هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر (وهو المجتمع) إلى تحقيقها.

وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، وأذن فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم وهذا هو ما قصده بارسونز حين عرّف التنظيم بأنه "نسق اجتماعي منظم، أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة"⁶.

كما أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها، وأن تحقيق هذه الأهداف يفترض وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف.

ويرى بارسونز أنه يمكن تحليل البناء التنظيمي من زاويتين:

الأولى: وجهة النظر الثقافية التي تستخدم قيم النسق وتصنفها وتنظمها في سياقات وظيفية مختلفة.

الثانية: وجهة نظر الجماعة أو الدور وهي التي تتناول التنظيمات الفرعية وأدوار. "الأفراد الذين يشاركون في أداء التنظيم لوظائفه"⁷.

فلقد قدم تفسيراً لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم، ذاهباً إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها، ويتحقق هذا التكامل بتحدد الأدوار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم، ويذهب بارسونز إلى أن هناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتعين على كل نسق أن يواجهها إذا ما أراد البقاء:

أ- تحقيق الهدف: بمعنى أن يتحرك النسق نحو تحقيق أهدافه.

ب- المؤاممة: بمعنى تعبئة وإعداد الوسائل الفنية لتحقيق الأهداف، "مجموعة من الهياكل والعمليات المرتبطة بالتنمية تزيد من قدرتها على التكيف"⁸.

ج- التكامل: وهو عملية المحافظة على العلاقات الاجتماعية والوجدانية التي تؤدي إلى تماسك المشاركين وتضامنهم في عملية تحقيق الهدف.

د- الكمون: ويشير إلى قدرة الوحدات والأنساق الفرعية المتعاونة في التعرف على ما يطلبه النسق، وبمعنى تهدف تحليلات هذا المدخل إلى الكشف عن آثار هدف النسق على بنائه من ناحية، وعلى النظر إلى التنظيم باعتباره نسقاً فرعياً داخل النسق الاجتماعي الأكبر من ناحية أخرى، فالتنظيم نسق اجتماعي له حاجياته التي يجب إشباعها وهذا عن طريق مجموعة من العناصر تكون في حالة اعتماد متبادل فيما بينها.

ويلاحظ على وظيفية بارسونز أنها تعطي الأسبقية للنسق على حساب الوظائف، فينطلق بارسونز على خلاف كثير من الوظيفيين، من المجتمع باعتباره كلاً متكاملًا ومستمرًا في شموليته، وليس من عناصره الجزئية وإسهاماتها في تحقيق هذا الاستقرار "فمقاربة بارسونز البنائية الوظيفية هي مقارنة نسقية... وبأن الوظيفية بالنسبة له ليست إلا لغة لمنهجية أكثر اتساعاً وهي النموذج النسقي"⁹.

2. روبرت ميرتون والمعوقات الوظيفية (التنظيمية): بحسب ميرتون، فإن "أي نظرية اجتماعية يجب أن تتفادى البحث عن نسق مفاهيمي كبير مثل ذلك الذي قدّمه بارسونز، ولكن يجب أن تتجه إلى البحث عن تفسيرات جزئية لوقائع محدّدة يتم اختيارها إرادياً"¹⁰، وهو ما حاول أن يفعله بنفسه حينما عرض في كتابه الأساسي "النظرية الاجتماعية والبنية الاجتماعية"¹¹. إن هذا النقد المتوجه بصفة مباشرة نحو "النظرية العامة للفعل" التي حاول بارسونز إنشائها، ينسحب على بعض جوانب التحليل البنائي الوظيفي، وبالتحديد على جانب التفسير النسقي المعتمد على الأبعاد الوظيفية الأربعة، هذا النموذج الذي اعتبره ميرتون صارماً بشكل يمنع إبداء قراءات جديدة لوظيفية العناصر والمكونات الاجتماعية، ويجعل النظرية الاجتماعية أشبه بالأنساق الفلسفية الشاملة التي جاءت نتائجها هزيلة.

اعتبر ميرتون بداية بديهية "الوحدة الوظيفية" ممكنة التحقيق الأمبريقي، فليست كل العناصر الاجتماعية والثقافية وظيفية لكامل مكونات النسق، ويمكن أن تتضح قابلية هذه المقولة للاختبار الأمبريقي من خلال اختلاف درجات التكامل بين مجتمعات عديدة، بل بين بعض الجماعات وبعضها الآخر داخل النسق الواحد، فيرى ميرتون بأننا "لا نحتاج الذهاب بعيداً بحثاً عن دليل على أن فرضية الوحدة الوظيفية للمجتمع الإنساني مفننة بواسطة الوقائع، إن بعض الاستخدامات والأحاسيس يمكن أن تكون وظيفية لبعض المجموعات، ولا يمكن أن تكون كذلك للبعض الآخر"¹².

أما بخصوص بديهية الوظيفية الشاملة، التي قال بها مالينوفسكي وكلوكوهن، فاعتبرها ميرتون بدورها خاطئة فالقول بأن كل العناصر الثقافية والاجتماعية تؤدي وظائف وتستجيب لحاجات، يتجاوز حدود التحليل إلى محاولات لإضفاء وظائف على عناصر تبدو من غير دور، فيقول ميرتون بهذا الصدد: " ... إننا يجب أن ننتبه لما قد يحول اهتمامنا عن مجموعة من النتائج غير الوظيفية، المهمة نظرياً أو ميدانياً للأشكال الثقافية الموجودة..."¹³ واقترح ميرتون بديلاً لهذه المقولة هو: "إذا كان كل عنصر من البنية الاجتماعية أو الثقافية يمكن أن تكون له وظيفة، فلا يجب المغامرة بتأكيد أن هذه العناصر يجب أن تكون وظيفية"¹⁴.

وحاول ميرتون اختبار نظرية فيبر في التنظيم، فإذا كان فيبر قد أكد على الجوانب الإيجابية للقواعد واللوائح الرسمية في التنظيم، تلك القواعد التي تضمن ثبات واستقرار البناء التنظيمي والتنبؤ مقدماً بسلوك أعضائه، فإن "ميرتون" قد أوضح لنا النسق يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم، كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج.

ولقد قدّم "روبرت ميرتون" إسهاماً متميزاً في نظرية التنظيم يختلف عن أغلب الإسهامات التي قدمها علماء التنظيم الذين تأثروا كثيراً بالانحياز البنائي الوظيفي في علم الاجتماع، إن إسهام "ميرتون" في نظرية التنظيم كان بمثابة رد فعل لنظرية "فيبر" في التنظيم البيروقراطي، تلك النظرية التي أكدت مظاهر الرشد في التنظيم، حيث أنه وصف التنظيم البيروقراطي بالقصور أو الضمور نظراً لصرامة وظائفه الرسمية "خاصة حين تهبط القاعد الرسمية، التي تتصف دائماً منذ عصر فيبر وما بعده، بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود، مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي، وهذا هو السبب الذي من أجله يتصف البناء البيروقراطي، بالقصور والضمور، نظراً لسكونه المستمر وانعدام الحركة فيه"¹⁵. كما أنه اهتم في الأصل بتطوير وتنقيح ما أطلق عليه "بالنظرية المتوسطة المدى" ولكي يقيّم هذه النظرية استحدث ثلاث مفاهيم أو أدوات تحليلية هي الوظائف الكامنة أو غير المتوقعة في مقابل الوظائف الظاهرة، والمعوقات الوظيفية، في مقابل الوظيفية، وأخيراً البدائل الوظيفية، كما أكد ميرتون منذ البداية فكرة أساسية هي أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة في التنظيم، ثم يعممون هذه الاستجابة على مواقف مماثلة وحينما يحدث ذلك تنشأ نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم، ثم أكد ميرتون بعد ذلك فكرة أخرى مؤداها، أن التغيير الذي يطرأ على شخصية أعضاء التنظيم ينشأ عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي ذاته. فهو يبدأ بقضية أساسية هي ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم، وتتخذ هذه الضرورة شكل

التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم (تحديد المسؤولية والاختصاص) ولقد رتب على ذلك ثلاث نتائج، أما النتيجة الأولى فتشير إلى تناقص أو تضائل العلاقات الشخصية، أما النتيجة الثانية تشير إلى زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعاييرها.

وفي هذا المجال استحدث ميرتون مفهومه عن "استبدال الأهداف" ثم ميز بين حالتين يتحقق من خلالهما هذا الاستبدال: الأولى تتم حينما يظهر مثير معين يترتب عليه ظهور نشاط معين يعتقد أنه سيؤدي إلى نتيجة مأمولة أو مرغوبة فيها وحينما يتكرر هذا الموقف ويحدث اختيار متكرر لبدل مقبول، فإن ذلك يؤدي إلى تحول تدريجي في الاختيار ليصبح مسألة آلية، أما الحالة الثانية فتشير إلى ظهور نتائج مرغوبة إضافية لم تكن متوقعة في البداية، أما النتيجة الأخيرة التي توصل إليها، وهي نتيجة مرتبطة بالنتيجتين السابقتين، وتتمثل في استخدام التنظيم لمقولات محددة يسند إليها في اتخاذ القرارات.

ولقد أوضح ميرتون بعد ذلك أن هذه النتائج الثلاثة تسهم في إمكان التنبؤ بسلوك أعضاء التنظيم، وإذا ما تحقق هذا التنبؤ أصبح السلوك ثابتاً جامداً. وهكذا يبدو واضحاً أن وجهة نظر ميرتون هذه قد كشفت عن صورة أخرى للتنظيم البيروقراطي، صورة تختلف عن تلك التي قدمها لنا فيبر، فإذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي كما ذهب فيبر إلى ثبات السلوك التنظيمي والقدرة على التنبؤ به، إلا أن ميرتون قد كشف عن أن هذا الثبات يشير في نفس الوقت إلى الجمود وعدم المرونة في الإجراءات والقواعد التنظيمية، وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل إلى غايات مما تصبح عائق تنظيمي يحول دون تحقيق الأهداف.

على أن أهم ما قدمه ميرتون هو اكتشافه للجوانب غير الرشيدة للسلوك التنظيمي فلقد أوضح أن العناصر البنائية في التنظيم التي أشار إليها فيبر مثل الضبط الدقيق الذي تمارسه القواعد واللوائح قد تكون لها نتائج وظيفية مثل القدرة على التنبؤ، في نفس الوقت الذي تنطوي أيضاً على نتائج غير وظيفية مثل الجمود وذلك في ضوء مدى تحقيق التنظيم للأهداف التي تسعى إليها.

كما أوضح أن الكفاية الإدارية لا تتحقق بالضرورة وفقاً للطريقة التي حددها فيبر فهناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج غير المتوقعة للأفعال، ولقد جسّد ميرتون هذا الموقف عندما درس فكرة استبدال الأهداف، وهي فكرة سبق أن درسها روبرت ميشلز وتعرضنا لها في موضع سابق، ثم ضرب بعد ذلك أمثلة عديدة على هذا الاستبدال تكشف بوضوح عن أن وسائل تحقيق الأهداف قد تصبح في وقت ما أهدافاً في حد ذاتها.

وفي الواقع أن ميرتون لم يربط نتائج السلوك بالأهداف المقررة للأفراد والجماعات، لأنه استند أساساً إلى الدور الذي تمارسه حاجات النسق في إطار المجتمع الكلي "علينا اليوم اكتشاف... أهمية ونسبية استقلالية الجماعات، والمنظمات، والمنشآت، والمؤسسات الاجتماعية، وفي الوقت نفسه اكتشاف أن هذه المجموعات هي دائماً غير نهائية، وغايتها تكمن في مكان آخر، في المجتمع الكلي، وفي التاريخ"¹⁶. "هكذا لا تشكل البيروقراطية مثلاً خلافاً في المنظمة أو علة في الإدارة يترتب على المعالين الاجتماعيين استئصالها (Merton)¹⁷، "فالبيروقراطية تستمد جذورها من مجمل الجسم الاجتماعي، من المجتمع الاقتصادي والسياسي الذي تعمل فيه المنظمة"¹⁸.

أ- الخلل الوظيفي عند ميرتون: لقد قلنا سابقا بأن المناقشة النقدية التي قام بها ميرتون لبعض جوانب التراث الوظيفي، والتي استهدفت على مستوى الدراسات الانثروبولوجية التخفيف من صرامة بعض البديهيات و المقولات الصارمة، إن هذه المناقشة أثمرت الكثير من نقاط التجديد والإبداع في أدوات التحليل الوظيفي، ومن بين نقاط التجديد بعض المفاهيم مثل: الخلل الوظيفي، وثنائية الوظائف الظاهرة في مقابل الوظائف المستترة.

لقد كان مفهوم الخلل في الوظيفة ثمرة النقد الذي وجهه ميرتون إلى المقولة المغالية في وصف الوظيفة الشاملة، التي عثر عليها في أعمال أنثروبولوجيين أمثال مالينوفسكي وكلوكوهن، والتي فحواها بأن كل العناصر الثقافية والاجتماعية لها وظائف إيجابية، وصفها مالينوفسكي بالحيوية، في حين وصفها كلوكوهن بأنها استجابة لحاجة التكيف والتعديل، وللتخفيف من صرامة هذه المقولة دعا ميرتون إلى تبني مقولة أخرى، هي أن "العناصر وإن كان يمكن أن تكون وظيفية، فلا يجب القول بأنها يجب أن تكون وظيفية"¹⁹.

إن العناصر الثقافية والاجتماعية يمكن أن تكون وظيفية، كما يمكن أن تفقد هذه الوظيفة كلية أو جزئيا، أي أن تتعرض ل "خلل في الوظيفة"، ويمكن أن يكون للعنصر الواحد وظيفة في بعض مستويات النسق، في حين يعتره خلل في الوظيفة في مستويات أخرى.

ويستند كذلك مفهوم "الخلل في الوظيفة" إلى النقد الذي وجهه ميرتون إلى مقولة الوحدة الوظيفية، حيث أن العناصر الثقافية والاجتماعية لا تكون بالضرورة وظيفية لكل مكونات النسق، وإنما تختلف درجات وظيفيتها من مستوى إلى آخر.

إن الأديان مثلا كعامل من عوامل التكامل قد تصبح غير وظيفية في مجتمعات متعددة الديانات، إن الدين في هذه الحالة يتعرض لخلل في الوظيفة، وتبقى مسألة ضرورة وظيفة التكامل لنناقشها في عنصر "البدائل الوظيفية"²⁰. ومن النتائج المهمة للمناقشات النقدية لميرتون، تفريقه بين الوظائف الظاهرة والوظائف المستترة، إذ هذه التفرقة تكون ذات قيمة حينما يكون الهدف هو ضبط وتحديد مفهوم الوظيفة، إن هذا الأخير كما رأينا سابقا، كان محل خلط نتيجة تداخل نوعين من التفسيرات، تفسير العناصر الثقافية والاجتماعية من منطلق وظيفتها بالنسبة للأفراد، وتفسير هذه العناصر من منطلق وظيفتها بالنسبة للمجتمع ككل، أي تفسير أول عن طريق الدوافع الذاتية، وتفسير ثان عن طريق النتائج الموضوعية.

ومن هذا المنطلق، يحدد ميرتون موقع التفرقة بين الوظائف الظاهرة والوظائف المستترة، والجدوى العلمية من هذه التفرقة، وذلك عن طريق فهم الفروق بين الدوافع الفردية للمشاركين أثناء قيامهم بالأفعال، وبين النتائج الموضوعية التي تفرزها أفعالهم في النسق الاجتماعي، فيقول ميرتون: "... إن الوظائف الظاهرة هي النتائج الموضوعية التي تفهم وتراد من قبل المساهمين في النسق، وتساهم في تعديله وتكيفه، أما الوظائف المستترة فهي التي لا تفهم ولا تراد من قبل هؤلاء المساهمين".

ب- البدائل الوظيفية عند ميرتون: إن مفهوم البدائل الوظيفية لدى ميرتون هو بديل معتدل يمكن به تجاوز صرامة المقولة الأنثروبولوجية حول الضرورة الوظيفية، هذه الأخيرة التي ترى بأن العناصر والعادات والأفكار لا يمكن الاستغناء عنها، لأنها تؤدي وظائف "حيوية" للنسق.

وإذا كان مفهوم الخلل في الوظيفة يعبر عن جزء من حقيقة مفادها أن "بعض العناصر يمكن أن تكون غير وظيفية ضمن نسق ما" فإن مفهوم البدائل الوظيفية يعبر عن الجزء الثاني من هذه الحقيقة، حيث أن الوظيفة، بالنظر إلى كونها حيوية ولا يمكن الاستغناء عنها، فإنه من الممكن أن يتم أداؤها من طرف عدة عناصر تتبادل هذه الوظيفة، كما يمكن لعنصر واحد أن يقوم بوظيفة معينة في مستوى معين، ويقوم بوظيفة أخرى في مستويات أخرى، بحيث يصبح تصور الوظائف داخل النسق أشبه بشكل غير محدد، لذلك يدعو ميرتون إلى تبني الأطروحة التالية: "مثلاً يمكن لعنصر واحد أن تكون له عدة وظائف، فيمكن أن يتم إنجاز الوظيفة من طرف عناصر متبادلة فيما بينها"²¹.

3. النظام التعاوني لشستر برنارد: يعتبر Chester Bernard من المساهمين في تطوير نظرية التنظيم، حيث يعرف المؤسسة على أنها جهاز من التعاون بين الموظفين وبينها وجمهور المستهلكين والموردين، كما اعتبر أيضا المؤسسة نظام متكامل، وطرح من خلالها التنظيمات غير الرسمية وأبرز العلاقة والتفاعل بينها وبين التنظيمات الرسمية، كما عرف الفعالية بأنها تحقيق أهداف المصلحة عن طريق التعاون بين الأفراد والإدارة العليا والتنسيق بين الأجزاء.

حيث جاءت مساهمة شستر برنارد بمثابة حلقة الوصل بين تحليلات ماكس فيبر ونظريته البيروقراطية وبين نظريات البنائية الوظيفية، فهو من رواد النظريات متعددة الجوانب، مساهمته في سبيل التنظيم كانت بإقراره وجود نسق تعاوني كمركب معقد فيزيقيا، بيولوجيا، وشخصيا وسوسيولوجيا، له علاقة متميزة من خلال التعاون بين الأفراد، فالتنظيم عنده عبارة عن "نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون شخصية أو أكثر من أجل تحقيق هدف محدد، والتنظيم بهذا المنطلق يمثل وحدة فرعية في نظام أكبر من ناحية، كما يضم وحدات أصغر منه من ناحية أخرى، وبدورها الأنساق الفرعية هاته تتضمن نسقا تعاونيا داخليا، إذن التنظيم نظام مفتوح"²².

يقول برنارد بأن التنظيم يتأثر بجملة من القضايا، في مقدمتها البيئة أو المناخ المادي للمحيط، وكذا المناخ الاجتماعي الذي يعتبره أشد تأثيرا من الأول و الذي يصل تأثيره إلى داخل التنظيم عن طريق الأفراد الذين يلتحقون بعضوية التنظيم أو يتعاملون معه، و أن التنظيم يتميز بوجود جماعات بشرية تتعاون من أجل أهداف محددة. إن لب مساهمة برنارد يكمن في اهتمامه الكبير بالعنصر البشري و بالدوافع الإنسانية المحرك الرئيسي لأي نشاط بالتنظيم، و على الإدارة أن تعمل على تشجيع تكوين الجماعات و محاولة التنسيق بينها بإيجاد الجو التعاوني المناسب.

وفي هذا الصدد يطرح برنارد أربعة تقسيمات مميزة للأنساق التعاونية توجد داخل التنظيمات بالفعل تظهر في:

o علاقات بالبيئة الفيزيقية.

- بالبيئة الاجتماعية.
 - بالأجزاء.
 - وفي علاقات وثيقة بعدة متغيرات تنظيمية أخرى.
- العنصر الأول يوضح أن أي نسق تعاوني ليس معزولا عن البيئة الفيزيقية الخارجية مع الأنساق الفرعية الأخرى من التنظيمات.
- أما الثاني فيشير أن كل العناصر الاجتماعية مرتبطة في علاقتها بالموقف التعاوني ، و هذه العلاقة تظهر في عدة أشكال مميزة هي :
- نشاطات الأفراد داخل التنظيم.
 - نشاطات المواقف الأخرى للأفراد ، سواء كانت في صور تعاون أم صراع.
 - وفي احتكاك النسق مع الأنساق التعاونية الأخرى.
- يظهر عن طريق الأنساق التعاونية العليا ، نتيجة للتماسك الداخلي بالنسق التعاوني نفسه. أما العنصر الثالث فيشير إلى الاتحاد بين البيئة الفيزيقية و الاجتماعية التي يتميز بها التنظيم.
- على المدير حسب هذا الرأي الذي يطرحه برنارد، أن يعلم بحقيقة التعاون بين الأنساق الفرعية وأن يحاول أن يسهل عملية الاتصال التي تساعد على التعاون أكثر وسهولة تبادل المعلومات بين الأفراد، وأن يشجع تكوين الجماعات وأن يعمل على تحقيق احتياجاتها ومقاربة أهدافها غير الرسمية مع الأهداف الرسمية للتنظيم، مستخدما في سبيل ذلك المغريات . كما يطلق عليها برنارد . و هي تعني الحوافز التي من شأنها أن تحفز الأفراد والجماعة على العطاء.
- إن برنارد يشيد بأهمية الحوافز كوسيلة مهمة لتحريك دوافع العمل لدى الأفراد، لأن . حسب . الفرد يهتم كثيرا بنوعية المزايا التي يحققها مقابل تعاونه مع التنظيم في انجاز أهداف معينة، والتي يريد أن تكون تساوي أو تفوق ما يبذله من جهد، على الأقل من وجهة نظره هو.
- إذن مشكلة إدارة الموارد البشرية لدى برنارد يحصرها في محاولة استقطاب أكبر مساهمة ممكنة من الأفراد و هذا ما يعتمد . في نظره دائما . على نوعية الحوافز التي يقدمها التنظيم ومدى اقتناع الأفراد بها، أو مدى تلبيتها لاحتياجاتهم غير المشبعة.
- ويطرح برنارد في هذا الشأن أنواع المغريات بالشكل الآتي:²³
- المغريات المادية مثل النقود وغيرها من المزايا المادية ذات القيمة.
 - المغريات الشخصية غير المادية، كالفرص المتاحة للتقدم والتفوق والوصول إلى مراكز السيطرة في التنظيم.
 - طرق العمل المادية الملائمة، والتي تعتبر أيضا من المغريات التي قد تكون لها أهميتها في بعض الأحيان.
 - المغريات المعنوية مثل التقدير للجهود المبذولة و الشعور بالخدمة و الولاء للتنظيم.

— حافظ الارتباط الجماعي و الشعور بالانتماء إلى جماعة تؤيد الفرد و تحميه.

— حافظ المشاركة و الشعور بالأهمية نتيجة الإسهام في اتخاذ القرارات.

ويحدد برنارد بعض الطرق التي يلجأ إليها التنظيم للحصول على اقتناع الأفراد بالحوافز المتاحة. كما يشير إليه على السلمي. بالقهر أو الترويح لهذه الحوافز وتبريرها لكي يقبل عليها الأعضاء، أو العمل على خلق الدوافع والرغبات المناسبة للحوافز من خلال عمليات التعليم والتدريب.

4. **فليب سلزنيك (وديناميات التنظيم):** قدم "سلزنيك" إسهاما في نظرية التنظيم يكشف عن تأثير بالغ بالاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع، وترتكز إسهاماته على فكرة تفويض السلطة داخل التنظيم وما يترتب عليها من نتائج غير متوقعة، وقد انطلق سلزنيك من قضية أساسية هي أن التنظيم يواجه مطلب الضبط الذي تمارسه أعلى مستويات الرئاسية في التنظيم، وهذا يفرض بالضرورة تفويضا دائما للسلطة، ولكي يؤدي التنظيم وظائفه، يتعين على هذه الأقسام أن تتعهد وتلتزم بتحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وبرغم ما يؤديه هذا الموقف من وظائف، إلا أنه يتيح الفرصة لظهور صراعات بين الأقسام الفرعية في التنظيم، ولهذا يتعين على التنظيم أن يتخذ قراراته في ضوء إستراتيجية التنظيم وأقسامه الفرعية. وهذا أوضح أن سعي التنظيم لتحقيق الضبط الداخلي لا يؤثر فقط على محتوى هذه القرارات، ولكنه يسهم في ظهور إيديولوجيات خاصة بالأقسام الفرعية تسعى من خلالها إلى تحقيق الفعالية التنظيمية بخلق تجانس وانسجام بين هذه الإيديولوجيات الخاصة والإيديولوجيات العامة التي يسير التنظيم وفقا لها، وحينما يتم هذا التجانس تكتسب هذه الإيديولوجيات الخاصة طابعا شرعيا ويزداد استيعاب أعضاء التنظيم للأهداف الفرعية التي تسعى الأقسام الفرعية إلى تحقيقها ولعل أهم ما قدمه سلزنيك هو دراسته للنتائج المترتبة على تفويض السلطة، وهي دراسة التي عبرت عن اتجاهه البنائي الوظيفي أوضح تعبير، فلقد أوضح أن هناك نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية لهذا التفويض، وأن هذه النتائج ترتبط أساسا بمشكلة تحقيق أهداف التنظيم، كما اهتم ببحث الجانب التنظيمي للمعوقات الوظيفية (التنظيمية). واستخدم شأنه شأن أغلب البنائيين الوظيفيين مفهوم "حاجات النسق" من التنظيم قائلا "...إني لعلى يقين من أن النسق هو الذي يستشعر الحاجات، وهو الذي يستجيب لها"²⁴ في إشارة منه لدور التنظيم في فهم حاجيات النسق واستشعارها، ويوصف النسق كأداة تصورية أساسية ثم حصر هذه الحاجات في عبارة واحدة بقوله "الحاجة إلى استمرار السياسية القائمة والقيادة الموجودة، والحاجة إلى وجود نظرة متجانسة، والحاجة إلى قبول ما هو قائم والرضاء بما هو موجود، وأخيرا الحاجة إلى مشاركة أعضاء التنظيم ومعاونتهم"²⁵.

وعندما حاول سلزنيك دراسة إشباع التنظيم لهذه الحاجات كشف عن أن أجزاءه ووحداته الفرعية تقاوم وتعارض كل الأمور التي لا تخدم أغراضها وأهدافها الخاصة، وهكذا نجد سلزنيك يفرق بين مستويين لتفسير السلوك في التنظيم الأول يفسر السلوك في ضوء دافعية الأفراد، أما الثاني فيفسره بإرجاع هذه الدافعية إلى حاجات الأفراد. فإذا كان من الممكن الموافقة على أن الأسباب ليست هي النتائج فإننا لا نستطيع الموافقة على أن فهم الأفعال يجب أن يتم في ضوء نتائجها، إن الأفعال لا تفهم فقط في ضوء نتائجها ولكنها يجب أن تفهم أيضا في ضوء طبيعة

الفاعلين ودوافعهم والظروف التي يتحركون من خلالها ومنه نجد أن "سليزنيك" يرى بأن السلوك التنظيمي يجب أن نحله في ضوء استجابة التنظيم لحاجات الأفراد وتلبية لها، قائلا "علينا في مثل هذه الظروف أن نحلل السلوك الصادر من أعضاء التنظيم في ضوء استجابة التنظيم لحاجاته و تلبية لها"²⁶ ، وأن التنظيم نسق يوازن بين الإسهامات التي يقدمها الأفراد له والمكافآت التي يمنحها لهم.

5. **ألفن جولدنر ووظيفة القواعد البيروقراطية:** حاول "ألفن جولدنر" صياغة إطار نظري بسيط لدراسة التنظيمات مستعينا ببعض الأفكار التي تضمنها إطارا "ميرتون" و"سليزنيك" وعموما فقد اهتم بتوضيح النتائج المترتبة على استخدام القواعد البيروقراطية كوسيلة لضبط التنظيم، وهنا نلاحظ تأثره الشديد بميرتون، كما اهتم بتوضيح كيف أن وسائل الضبط التي تفرض لكي تحقق التوازن بين الأنساق الفرعية في التنظيم يمكن أن تؤدي في نفس الوقت إلى إحداث اضطراب في توازن النسق الأكبر.

يرى جولدنر "أن القواعد البيروقراطية هي مجموعة من القوانين، واللوائح والإجراءات التي تحكم الجهاز الإداري، وتحدد إجراءات العمل في التنظيم البيروقراطي ، ويميز بين نوعين من القواعد البيروقراطية داخل البناءات التنظيمية لها أهمية كبيرة، القواعد الأولى هي القواعد العقابية ذات الطابع الجزائي، وهي الاستجابة لضغط الإدارة والعمال كمحاولة للإجبار الطرف الآخر على الامتثال"²⁷.

ويبدأ "جولدنر" بتوضيح قضية أساسية هي أن استعانة التنظيم بالقواعد الموضوعية المنظمة لإجراءات العمل تعد جزءا من استجابة التنظيم لمطلب الضبط الذي تفرضه المستويات الرئاسية العليا، كما أن بقاء التنظيم يزداد رسوخا إذا ما وجدت قواعد موضوعية عامة تحكمه، حيث تمثل أساسا يقيم عليه أعضاء التنظيم توقعاتهم، وتحدد مسؤوليات الوظائف الكبرى في التنظيم وتتيح لهم فرصة تحديد الحد الأدنى للسلوك المقبول، كذلك أن القواعد العامة الموضوعية تفرض على الرؤساء نظرة معينة إلى معدل أداء العمل، بمقتضاها يحددون الأداء الأمثل، ويذهب جولدنر إلى أن النتائج المترتبة على استقرار القواعد ووضوحها يقابلها نوع من عدم التوازن الراجع إلى انخفاض معدل الأداء، وهذا يفرض بطبيعة الحال إشرافا وثيقا ومراقبة مباشرة لجماعات العمل.

ومن الواضح أن الإطار الذي قدمه جولدنر يمثل جدلا وحوارا حول وظيفة القواعد في التنظيم البيروقراطي، فلقد أشار إلى أن وضوح هذه القواعد له نتائج وظيفية، تتمثل في صعوبة إدراك ولمس علاقات القوة السائدة بين الرؤساء والمرؤوسين، وأن منح هذه العلاقات طابعا قانونيا شرعيا يقلل من التوترات والخلافات الشخصية ويشجع على التعاون، والحد من مقاومة الأساليب التي تستخدمها الإدارة في تدعيم أوضاعها.

فمن خلال دراسته لوظيفة القواعد البيروقراطية في التنظيم الصناعي الذي درسه، قدم تفرقة بين نوعين من القواعد البيروقراطية: الأول يتصف بالطابع الجزائي أو العقابي، وهي قواعد تتدعم بذاتها وتمنح نفسها طابعا شرعيا، دون أن يكون هناك اتفاق أو إجماع عليها من جانب كل الأطراف المعنية، أما النوع الثاني من القواعد فيتصف بالطابع التمثيلي وتظهر هذه القواعد بعد أن يتم الاتفاق عليها، ذلك أنها تتأسس بطريقة ديمقراطية وتستند إلى تأييد جماعي

من جانب الإدارة والعمال ولهذا يلجأ التنظيم المستند لهذا النوع من القواعد إلى تعليم العاملين فيه وتزويدهم بالمعارف المتخصصة، بدلا من توقيع الجزاءات عليهم.

ولو دققنا النظر في هذين التصورين (الأول والثاني)، لاحظنا قصورهما عن تغطية بعض الجوانب التي أراد "جولدنر" نفسه أن يكشف عنها، فهما لا يكشفان عن سبب تعارض قيم الجماعات المختلفة، كما أنهما لا يكشفان عن سبب استحالة التوصل إلى معايير مقبولة، ولكي يتجنب جولدنر هذا القصور بحث عن بعد آخر هو تعاقب قادة التنظيم، ذاهبا إلى أن هذا التعاقب يشكل تصوره الثالث لوظيفة القواعد البيروقراطية ولكي يؤكد جولدنر ذلك، أشار في ختام دراسته إلى أن موضوعية القواعد البيروقراطية ما هي الاستجابة تنظيمية عامة لمشكلة تعاقب الرؤساء. وان الإسهام الحقيقي الذي قدمه جولدنر يتمثل في تفسيره للقواعد البيروقراطية الجزائية أو العقابية على وجه الخصوص، فالرؤساء يستخدمونها لأغراض عقابية والمرؤوسين يستخدمونها كأداة للمقاومة، وبرغم ما ينطوي عليه هذا الإسهام من قيمة عظيمة، إلا أن جولدنر لم يفد منه في توسيع نطاق تحليلية الوظيفي، بحيث ظل تحليله جزئيا إلى حد ما، لأنه لم يربطه بمشكلة القوة في التنظيم ربطا مباشرا وما تفرزه من وظائف عكسية.

6. **بيتر بلاو:** عرض بلاو أفكاره وآرائه حول التنظيمات في كتابه (ديناميكية البيروقراطية)²⁸ الذي أشار فيه للدراسة الأمبريقية التي قام بها على هئتين حكوميتين تنظيميتين، توصل من خلالها إلى عدة نتائج هامة توضح طبيعة البناءات الداخلية والخارجية للتنظيم المدرس و زيادة لفهم الواقع التنظيمي من خلال المدخل البنائي الوظيفي، ولقد كشفت تحليلاته عن عناصر و متغيرات هامة لمعرفة الجوانب التنظيمية مثل التكيف و المواءمة الداخلية للعناصر البيروقراطية، و توصل أيضا لإدراك مدى تأثير التغيرات التي تطرأ على الموقف الخارجي و أنه لا يعتبر العامل الوحيد المؤثر على البناءات الداخلية و إحداث التغير فيها، لأن معظم تلك البناءات لها إجراءات و أغراض معينة، و لها نتائجها الخارجية عن التنظيم و الأفراد أيضا. "و بالرغم من وجود الانجازات الموضوعية للوظائف الداخلية، هناك أيضا الجوانب غير الوظيفية، و من الصعوبة تحقيق التكيف التام نظرا للتغيرات التي تحدث على طبيعة الوظائف و الأساليب الإدارية"²⁹.

ويركز بلاو على ضرورة وجود التماسك أو التضامن الاجتماعي الذي يقوم أساسا على المساواة في المكانة و اعتبار التعاون مظهرا تنظيميا باعتباره مصدرا هاما للتماسك بين جماعات العمل.

ويعرض بيتر بلاو مجموعة من المقترحات من شأنها القضاء على الخلل الوظيفي وتحقيق التكيف بالشكل الآتي:³⁰

1. تحديد حدود معينة لضمان سلامة العمل التنظيمي.
2. أهمية التوجيه المهني لتأدية الوظائف و انجازها.
3. إقامة جماعات العمل غير الرسمية.
4. العمل على حل الصراع التنظيمي.
5. أهمية توزيع الأعمال حسب المتطلبات الوظيفية التنظيمية.

هذه الاقتراحات الخمسة التي تعمل على إعادة التكيف مع المتغيرات التي تظهر على المستوى الداخلي و الخارجي للتنظيمات.

7. **أميتاي اتزيوني:** تتمحور مساهمة اتزيوني حول مفهومين أساسيين نادى بهما كعمليات لا مفر منها في التنظيمات مهما اختلفت، وهما ظاهرتا الاغتراب والصراع.

"إن التقسيم الدقيق للعمل يجعل هدف النشاط خفي، و الفرد الذي يصبح مجندا في مهمة ذات أهمية ليصبح مغتربا، غريبا عن عمله"³¹ حيث يؤكد على أن الصراع والاغتراب عمليتان مرغوبتان في بعض الظروف، لأنه ينطلق كذلك من فكرة أساسية هي أن التنظيم وحدة اجتماعية معقدة يتفاعل داخلها جماعات اجتماعية متباينة وكثيرة، هذه الأخيرة تشترك في بعض الاهتمامات والمصالح ولكنها في الوقت نفسه تحتوي على مصالح واهتمامات متعارضة، خاصة إذا ما تعلق الأمر بطريقة توزيع الأرباح و الفوائد في التنظيمات ، و نفس الجماعات تلك نجدها تشترك في بعض القيم القومية وتختلف على أخرى.

إذا فهذه الجماعات أثناء نشاطها وفقا لما ذكر. قد تتعاون في مجالات معينة أين تكون الاهتمامات والمصالح مشتركة، وتتنافس في المجالات الأخرى التي تتعارض فيها المصالح.

فأتزيوني أميتاي يعرف التنظيم "على أنه وحدة اجتماعية يتم انشائها من أجل تحقيق هدف معين"³² ، يشير إلى أن أكبر الجماعات التي يحدث بينها الصراع على المصالح هما جماعة العمل وجماعة الإدارة " وجهود الإدارة نحو جعل العامل يؤدي عمله، قد يجعل هذا الأخير يعيش حالة من الغربة اتجاه هذا العمل، فهو لا يملك وسائل الإنتاج ، و يفتقر إلى كل فرصة للابتكار و التعبير عن الذات نتيجة لرقابة و تكرار العمل الذي يؤديه ، و لأن عمله أصبح لا معنى له، و لم يعد له إلا قدر ضئيل من التحكم في وقته و في المكان الذي ينجز فيه هذا العمل، وتميز حالة الغربة هذه كل التنظيمات"³³.

ويذهب اتزيوني على غرار روبرت ميرتون إلى "ضرورة وجود نظريات متوسطة المدى في التحليلات التنظيمية التي من شأنها أن تجمع بين مستويات التحليل النظرية المجردة في مجال التنظيم وبين الدراسات المهمة بحالات فردية أو ظاهرة تنظيمية واحدة، مما ينتج عن استخدام كثير من نماذج التحليل المقارنة للأنواع التنظيمية"³⁴. وقد ركز أيضا على متطلبات التغيير المستمر التي تطرأ على التنظيمات وأشار إلى وجود صلة وثيقة بين متطلبات التنظيم و متطلبات الأفراد، وذلك من خلال أنماط الأداء و الكفاءة والفعالية و الانجاز والإشباع التام لدى كل من الأفراد و التنظيم معا، كل ذلك يتم في إطار محدد ذي قواعد ضبط مميزة من أجل نجاح التنظيمات في تحقيق أهدافها وزيادة فاعليتها وكفاءتها.

ويوضح اتزيوني أنه توجد عدة تصنيفات لعناصر الضبط الاجتماعي والتنظيمي ذات أبعاد تحليلية واضحة، فيزيقية ومادية ورمزية، تتحدد حسب الوضع الإداري الذي يشغله الفرد والمكانة التنظيمية التي يحتلها، "وتختلف أنواع الضبط حسب أنواع التنظيم سواء كانت التنظيمات معيارية أو تعبيرية أو نفعية، ولكل منها إطار من القواعد الرسمية التي تحدد عناصرها وعملياتها الداخلية"³⁵.

كما هو ملاحظ ومن دون أدنى شك أن تحليلات ايتزيوني تؤكد على أهمية المدخل البنائي الوظيفي شأنه في ذلك شأن كل من سشتر برنارد، تالكوت بارسونز، روبرت ميرتون، فيليب سلزنيك وألفن جولدنر في دراسة التنظيمات، لكن ما يفرقه عنهم إضافة إلى ما تقدم ذكره من أفكار، هو تركيزه على التحليل المقارن وإقامة النماذج التحليلية الأكثر واقعية والتي تؤدي إلى إثراء النظرية التنظيمية عموماً.

بناء على هذا الطرح الخاص بأبعاد التنظيم عند أيتزيوني فيما يتعلق باستمرار المنظمة والعوامل التي تعمل على تحقيق الأهداف وإنجازها أو تحول دون ذلك، يطرح أيتزيوني كيف تكون الجماعات البشرية رشيدة على قدر الإمكان وتحدث أقل ما يمكن من الآثار الثانوية غير المرغوب فيها كما يشيع فيها أقصى قسط من الرضا؟ وينظر أيتزيوني بشكل أساسي للإجابة على هذا السؤال إلى هدف المنظمة من حيث أن أهداف المنظمة تخدم وظائف كثيرة هي:

- تعطي المنظمة فكرة محددة المعاني يمكن بها مواجهة كل الأحوال.
- تحدد لها ملامح النشاط التنظيمي.
- تعتبر أحد مكونات شرعية المنظمة التي تحدد نشاطها وتبرر وجودها.
- أن الأهداف تعد معايير بواسطتها يمكن قياس مدى نجاح المنظمة.

وعلى هذا الأساس يتوجب علينا دراسة المنظمة من زاوية تحليل الأهداف ومتابعتها وتحديد خصائصها فالمنظمة بعد إنشائها وفقاً لخدمة أهداف معينة تصبح مع مرور الوقت لها حاجات خاصة. تحاول الحصول عليها وهذه الحاجات تسيطر عليها وتحول دون تحقيقها للأهداف المعلنة في البداية، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة هذه الأهداف التي تتأثر بنحو معين بالأعضاء الفاعلين الذين يؤثرون بشكل ما في توجيه تلك الأهداف لتصبح الأهداف الفعلية هي الأهداف الشخصية وليس الأهداف الكلية للمنظمة ومنه يركز "أيتزيوني" على ضرورة البحث عن الكيفية التي يتم بها وضع الأهداف حيث يرى أن الأهداف توضع عن طريق صراع معقد لقوي الأفراد والجماعات مختلفة داخل المنظمة وخارجها.

وهذا الصراع تتحكم فيه عدة عوامل من أجل تحديد هدف من خطر المبالغة في قياس فاعلية وكفاءة المنظمة وإهمال الجوانب التي يمكن قياسها ومن ثم الاهتمام فيما يمكن قياسه ليصبح الهدف من المنظمة هو تحسين وتحقيق ما يمكن قياسه فقط وبالتالي التحول من هدف أساسي إلى الأهداف الأخرى، وهنا يمكن أن يظهر خطر تحول الأهداف وهذا بعد تشويهها للتنظيم، مثل ما أكده "مشيلز" من قبل عندما رأى أن البيروقراطية هي تحول عن تحقيق الديمقراطية، وبالتالي الإنفراد بالسلطة، وفي الأخير نجد تحليلات "أيتزيوني" تركز بصورة أكثر على الاهتمام بالتحليل المقارن وإقامة نظريات أو نماذج تحليلية أكثر واقعية تؤدي في النهاية إلى إثراء النظرية التنظيمية عموماً "كما نجد تأثير تحليلاته بتحليلات فيبر... وخاصة في تميزها للتنظيم الرسمي واتفاه مع آراء فيبر على سبيل المثال لا الحصر حول ما يعرف بالتنظيمات المعيارية وطبيعة القواعد المتبعة فيها والقواعد الرسمية وانساق الضبط والجزاءات والمكانة والسلطة والتسلسل الإداري وغيرها"³⁶. والانتقاد الموجه له هو صعوبة تحديد أهداف التنظيم وتغييرها

باستمرار واستبدالها، فضلا عن مشكلات قياسها وهي مشكلات لا نستطيع التغاضي عنها، لأن قياسها يسلم بوجود اتفاق عليها بين جميع الأفراد.

8. **كاتز وكان (النسق المفتوح):** قدم "كاتز Katz" و"روبرت كان Kahn" إسهاما نظريا في فهم التنظيمات، خاصة في كتابهما "علم النفس الاجتماعي للتنظيمات"³⁷، ويكشف هذا الإسهام عن تبني واضح للاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم، بيد أنهما أفاد من هذا الاتجاه في تطوير نقطة محددة هي تحديد خصائص التنظيمات التي تمثل أنساقا مفتوحة، ثم حاول "كاتز وكان" تبرير استعانتهم بمنظور النسق المفتوح بالذات، فذكروا أن هذا المنظور يستطيع أن يكشف عن الطريقة التي من خلالها يحقق للتنظيم الاستقرار والدوام من خلال ما يحصل عليه من البيئة من سلع وخدمات، واستنادا إلى ذلك قدم "كاتز وكان" تصنيفا للتنظيمات يتضمن أربع فئات: إنتاجية وتدعيمية، وإدارية، سياسية، فضلا عن ذلك أوضح "كاتز وكان" القيمة الحقيقية التي ينطوي عليها منظور النسق المفتوح الذي تبنيه، فهو يفسح المجال للكشف عن تأثير البناء على السلوك مما يتيح الفرصة لإيجاد تكامل مثمر بين المنظور الواسع الذي يتخذه عالم الاجتماع، والمنظور الضيق الذي يتبناه عالم النفس.

وعندما حاول "كاتز وكان" تحديد خصائص الأنساق، المفتوحة سار في طريق مضلل ووصلا إلى نتائج مخيبة للأمال، فقد حددا هذه الخصائص بطريقة توجي بأنهما قد قبلا فكرة المماثلة العضوية قبولا كاملا، ذلك أنهما لم يضعوا في اعتبارهما الفارق بين التنظيم والكائن العضوي.

والمحاولة التي قدمها هذان العالمان، هي تأكيدهما لمشكلة التكامل وصعوبات التي تنطوي عليها في مجال التنظيمات ولكي يقدموا حلا لهذه المشكلة تبينا مفهوم "التوازن الدينامي" بالإضافة إلى ذلك حاول حل إحدى المشكلات الأساسية في التحليل الوظيفي وهي تعريف النسق ورسم حدوده.

ثم نجدهما بعد ذلك يعارضان الذين يدرسون أهداف النسق، مبررين معارضتهما هذه بأن كل ما قيل حتى الآن عن أهداف النسق إنما هو من قبيل اللغو، وأن الذين درسوا أهداف الأنساق إنما درسوا أهداف قادة هذه الأنساق. وحاول كاتز وكان أن يوضحا الصراع في التنظيمات على "أنه متعدد الأبعاد من صراع الأدوار في النسق، الأدوار المنتظرة أو المتوقعة، والأدوار المنقولة، والأدوار المستقبلية، وقد عبّر عنه بمفهوم "تنافر المتغيرات التنظيمية"³⁸.

خاتمة وخلاصة

من خلال هذا الورقة البحثية حاولنا أن نستعرض المقاربة البنائية الوظيفية المفسرة للتنظيم، حيث اعتبر بارسونز Parsons التنظيم بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيمات هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، حيث رأى أن هناك أربع وظائف لهذه الأنساق تتوقف عليها حياتها، هي، تحقيق الهدف، والمواءمة أو التكيف، ثم التكامل. بينما تكلم ميرتون Merton في نظريته المعدلة في إسهام مميّز عن الخلل الوظيفي، والبدائل الوظيفية وإذا كان مفهوم الخلل في الوظيفة يعبر عن جزء من حقيقة مفادها أن بعض العناصر يمكن أن تكون غير وظيفية ضمن نسق ما، فإن مفهوم البدائل الوظيفية يعبر عن الجزء الثاني من هذه الحقيقة.

كما إستعرضنا النظام التعاوني لشستر برنارد Chester Bernard حيث يعرف المؤسسة على أنها جهاز من التعاون بين الموظفين وبينها وجمهور المستهلكين والموردين، ويقول برنارد بأن التنظيم يتأثر بجملة من القضايا، في مقدمتها البيئة أو المناخ المادي للمحيط، وكذا المناخ الاجتماعي، أما فليب سلزنيك P. Salznick فتتركز إسهاماته على فكرة تفويض السلطة داخل التنظيم وما يترتب عليها من نتائج غير متوقعة كما اهتم ببحث الجانب التنظيمي للمعوقات الوظيفية. أما ألفن جولدنر A. Gouldner فقد اهتم بتوضيح النتائج المترتبة على استخدام القواعد البيروقراطية كوسيلة لضبط التنظيم، وتعارض قيم الجماعات داخل التنظيم.

بينما عالج بيتر بلاو P. Blau متغيرات هامة في التنظيم مثل التكيف والمواءمة الداخلية للعناصر البيروقراطية، حيث ركز على ضرورة وجود التماسك أو التضامن الاجتماعي الذي يقوم أساسا على المساواة في المكانة، واعتبار التعاون مظهرا تنظيميا باعتباره مصدرا هاما للتماسك بين جماعات العمل. أما أمتاي اتزيوني A. Etzioni فتمحورت أفكاره حول "الإغتراب والصراع"، حيث يؤكد على أن الصراع والاعتراب عمليتان مرغوبتان في بعض الظروف، بينما يذهب كاتز و كان Kahn و Katz إلى تطوير نقطة محددة هي تحديد خصائص التنظيمات التي تمثل أنساقا مفتوحة.

قائمة المراجع:

1. إسماعيل، قيارى محمد، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر: مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988.
2. جبارة عطية جبارة، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2001.
3. جون ركس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمة محمد الجوهري وآخرين، منشأة المعارف، الإسكندرية 1973.
4. حنفي، محمود سليمان، وظائف الإدارة، مطبعة الإشعاع الفني، مصر 1998.
5. سعد عيد مرسي بدر، الإيديولوجيا ونظرية التنظيم، درا المعرفة الجديدة الإسكندرية، 1990.
6. طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب الفجالة، القاهرة، 1985.
7. عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1994.
8. عبد الله، محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
9. عبد الهادي، الجوهري، علم اجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث مصر، الإسكندرية، 1998.
10. علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1992.
11. Blau,P .Dynamics of Bureaucracy, Chicago, Univ,1965 .
12. Bouchard J.L, Foucher R., “Les formes de conflits de rôles: étude exploratoire basée sur les catégories de Kahn et al”, Actes du Congrès de l’A.G.R.H, Poitiers, 1995.
13. de Kahn et al”, Actes du Congrès de l’A.G.R.H, Poitiers, 1995.
14. Etzioni, A ‘A comparative analysis of complex organization, N.Y ; the free press, 1975.
15. Etzioni, A, les organisations modernes, Ducutot, Paris, 1971.
16. KATZ et KAHN, The social psychology of organizations, Wiley, New York, 1966.
17. LALLEMENT (Michel), Histoire des idées sociologiques, tome II, Nathan, Paris, 1993.
18. Merton, (R), Eléments de théorie et de méthode sociologique, trad. E (Henri), Plon, Paris, 1965.
19. Merton, (R), Eléments de théorie et de méthode sociologique, trad. E (Henri), Plon, Paris, 1965.
20. Parsons, T, The Social system, Free Press, New York, 1951.
21. ROCHER (Guy), Talcott Parsons et la sociologie Américaine, PUF, Paris, 1972.
22. Salznick.P, Fondation of the theory of Organization, Amer. Social Rev.vol13.
23. T.Parsons, The Structure of Social Action, Anchor Books.
24. Talcott Parsons, Societies: evolutionary and comparative perspectives, Prentice-Hall, 1966.
25. Touraine, (Alain), Pour la sociologie ; Paris ; éd du seuil 1974.

الهوامش

- ¹ طلعت إبراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب الفجالة، القاهرة، 1985 ، ص 157.
- ² Touraine, (Alain), Pour la sociologie ; Paris ; éd du seuil 1974.P97 .
- ³ T.Parsons, **The Structure of Social Action**, Anchor Books, P282.
- ⁴ جبارة عطية، جبارة، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2001، ص ص 176-174
- ⁵ جون ركس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمة محمد الجوهري وآخرين، منشأة المعارف، الإسكندرية 1973، ص 45.
- ⁶ الحسيني، السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، مرجع سابق، ص 73.
- ⁷ سعد عيد مرسي بدر، الإيديولوجيا ونظرية التنظيم، درا المعرفة الجديدة الإسكندرية، 1990، ص 253.
- ⁸ Talcott Parsons, **Societies: evolutionary and comparative perspectives**, Prentice-Hall, 1966, pp. 340-341.
- ⁹ ROCHER (Guy), **Talcott Parsons et la sociologie Américaine**, PUF, Paris, 1972, p 20.
- ¹⁰ LALLEMENT (Michel), Histoire des idées sociologiques, tome II, Nathan, Paris, 1993, p.85.
- ¹¹ Merton, (R), **Eléments de théorie et de méthode sociologique**, trad. E (Henri), Plon, Paris, 1965.
- ¹² Ibid. P 75.
- ¹³ Ibid. P78.
- ¹⁴ Merton, (R), **Eléments de théorie et de méthode sociologique**, op.cit, P 80.
- ¹⁵ إسماعيل، قيارى محمد، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر: مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية. منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988، ص 291.
- ¹⁶ Lapassade, G, groupes, organisations, institutions, Op.cit, P.124 -125.
- ¹⁷ Ibid. P. 124.
- ¹⁸ Ibid. P. 124.
- ¹⁹ Merton, (R), **Eléments de théorie et de méthode sociologique**, trad. E (Henri), Plon, Paris, 1965. P 80.
- ²⁰ Merton, (R), Op.cit, P 102.
- ²¹ Ibid., .P 83.
- ²² علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، ص ص 180، 181.
- ²³ الحسيني، السيد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 75.
- ²⁴ Salznick.P, Fondation of the theory of Organization, Amer. Social Rev.vol13 P.P 28.
- ²⁵ الحسيني، السيد، مرجع سابق، ص 88
- ²⁶ Salznick.P, Op.cit.P 27.
- ²⁷ عبد الهادي، الجوهري، علم اجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث مصر، الإسكندرية ، 1998 ، ص 145.
- ²⁸ Blau,P .Dynamics of Bureaucracy, Chicago, Univ,1965 .
- ²⁹ Ibid. p 216.
- ³⁰ عبد الحميد أحمد رشوان ،علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ، 1994، ص.113.
- ³¹ Etzioni, A, **les organisations modernes**, Ducutot, Paris, 1971, P125.
- ³² Etzioni, A, **les organisations modernes**, op.cit,P 73.
- ³³ Etzioni, A ، **A comparative analysis of complex organization**, N.Y ; the free press, 1975.p.50.
- ³⁴ Etzioni, A .**Les organisations Modernes**, op.cit., P.P. 58.61.
- ³⁵ حنفي، محمود سليمان، وظائف الإدارة، مطبعة الإشعاع الفني، مصر 1998، ص 36.
- ³⁶ عبد الله، محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003 ، ص 357.

³⁷ KATZ et KAHN, **The social psychology of organizations**, Wiley, New York, 1966.

³⁸ Bouchard J.L, Foucher R., “**Les formes de conflits de rôles: étude exploratoire basée sur les catégories de Kahn et al**”, Actes du Congrès de l’A.G.R.H, Poitiers, 1995.