

المسؤولية الاجتماعية من منظور المقاربات
السوسيولوجية
**Social Responsibility from Sociological
perspectives**

مولاي علي الزهرة

جامعة البليدة 2 "علي لونيبي"
zouzoumiracle@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/08/16

تاريخ الاستلام: 2021/07/08

ملخص:

إنّ مع تطور المجتمع وتعقده زادت عدد المؤسسات المنتجة بمختلف أنواعها المادية، والخدماتية، والفكرية،... الخ. وأدت هذه الزيادة إلى كثرة المنافسة بين المؤسسات وتسابق نحو تحقيق الربح واحتكار السوق، وتناشوا القيمة الأسمى التي وجدت من أجلها وهي خدمة الفرد والمجتمع على حد سواء .
إذ أعتبر العامل في تلك الفترة مجرد آلة أو وسيلة للإنتاج وليس إنسان له حقوقه ومتطلباته، وأدى هذا الوضع إلى غليان وثورة العمال ضد أرباب العمل. وتزامن مع هذا الوضع تطور الفكر السوسيولوجي نحو مزيد من الاهتمام بالعمل وتنظيم ومؤسسة من خلال مقاربات أنشطة الإنتاج، والذي اكتشف في آخر المطاف أن أهم عنصر أو فاعل الذي يعمل على رفع الإنتاجية هو الفرد أو العامل داخل المؤسسة وما ينتجه من شبكة العلاقات الاجتماعية وتفاعل لتحقيق أهدافه. إذا أرادت المؤسسة البقاء والاستمرار في المجتمع ما عليها إلا تحقيق التوازن بين أهدافها وأهداف عمالها والمجتمع ككل، وأطلق على هذا التوازن بمفهوم المسؤولية الاجتماعية. ومن هنا يمكن طرح التساؤل التالي: كيف تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة من خلال منظري علم الاجتماع؟
الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، العمل، التنظيم، المؤسسة، المقاربات السوسيولوجية.

Abstract :

The development and complexity of society has increased the number of productive institutions of various types including material ones, such as services and intellectual ones ... etc. This increased competitiveness and race towards profit and monopoly the market, while the human dimension for which this progress is initially achieved is relegated to the background. The mechanization of the labor force and the work strain it has caused has culminated in tensions, exacerbating social unrest. This situation coincided with the evolution of a human-centered sociological thought

which offered an understanding of productivity wherein the workforce and the social network which surrounds it co-balance each other. Hence, the following question can be asked: How has the concept of social responsibility in the institution evolved through sociological theorists?

Key words: social responsibility, work, organization, organization, sociological perspectives.

مقدمة :

يفرز كل مجتمع ميكانيزمات وآليات للحفاظ على استقراره واستمراره، فهو محتوم عليه أن ينظم نفسه بنفسه بطريقة تلبي حاجيات ومتطلبات أفراد المجتمع: الاقتصادية، الاجتماعية، والتربوية، والصحية، الثقافية... الخ. إذ وهب الانسان بالعقل وبأمله للكون واستخدام ذكائه استطاعة أن يستغل الثروات الطبيعية وتحولها وتسخيرها لصالح الفرد والمجتمع، حيث يسعى دائماً إلى تحسين ورفع من أسلوب ونمط الحياة الأفراد بتطور العلم والمعرفة ووصول إلى اكتشافات جديدة كاستخدام التكنولوجيات الحديثة في مختلف المجالات .

أدى هذا التطور الفكري والعلمي والتطور الصناعي والتقني إلى تطور المجتمعات اقتصادياً واجتماعياً وتعقدته أكثر فأكثر. إذ بروز الدولة كسلطة عليا تعمل على هيكلة وتنظيم المجتمع سياسياً، اقتصادياً، ثقافياً، اجتماعياً... الخ، وذلك بتنظيم وهيكله مؤسساتها ومنظماتها سواء كانت حكومية أو خاصة. خاصة هذه الأخيرة التي تساعد على تخفيف الضغط على الدولة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية، حيث زاد عدد المؤسسات والمنظمات في مختلف المجالات لتلبية هذه الرغبات، وتكثف عمليات التبادل وتزايد الانفتاح بين الدول، وزادت حدة المنافسة بين المؤسسات لاستقطاب أكبر قدر من الزبائن والمستهلكين خاصة في عصر العولمة، وأصبح الهدف الأسمى لهذه المؤسسات الربح، وتحقيق مصلحة ذاتية على حساب المصلحة العامة والمتمثل في مصلحة الفرد (العامل في المؤسسة) والمجتمع الذي تنشط فيه .

وأدى هذا الوضع إلى بروز مشاكل وأزمات اجتماعية واقتصادية، منها انتشار البطالة، وسوء الشغل والتوظيف، وتدني مستوى المعيشة أي انخفاض القدرة الشرائية، وأصبحت المؤسسة الاقتصادية نظاماً للإنتاج منفصلاً عن النظام الاجتماعي. مما استدعى الأمر إلى إعادة التفكير في المؤسسة باعتبارها طرفاً قادراً على الإسهام في حل المشاكل التي يتخبط فيها المجتمع. "وأوكلت في هذا النطاق للمؤسسة أدوراً مستحدثة، حُمّلت ضمنها مسؤوليات مجتمعية مختلفة، أضافت لوظائفها الاقتصادية أدوراً اجتماعية متمثلة في إسهامها في توفير الأمن

والاستقرار الاجتماعيين، وقد أسس ذلك التمشي الجديد ضربا من التقارب بين المؤسسة والمجتمع .

وبناء على ذلك أسهم التناول العلمي الجديد للمؤسسة من قبل علم اجتماع المؤسسات في تجديد النظرة للسلوك والفعل الإنساني عبر محاولة فهم البنية الداخلية للمؤسسة الاقتصادية. وأصبحت هذه الأخيرة مفهوما يقع تناوله من طرف الباحثين والدارسين بوصفه "حقيقة اجتماعية قوية" يفترض تحليلها السوسولوجي ربط مستويين من القراءة، يتمثل المستوى الأول في علاقة المؤسسة بمحيطها المجتمعي الذي ينتمي إليه، ويرتبط المستوى الثاني بعلاقتها بنسقتها ونظامها الداخلي، مما أدى إلى اعتبار المؤسسة "بنية اجتماعية" مترابط الأجزاء من ناحية، ومتفاعلا مع البيئة الخارجية التي يوجد ضمنها من الناحية الأخرى.

ومن خلال اعتبار المؤسسة نسقا اجتماعيا واقتصاديا مفتوحا من مجموعة من العناصر تؤثر وتتأثر بالمحيط الذي توجد فيه، لم يقع تجاوز الطرح الكلاسيكي الذي يتعامل مع المؤسسة كفضاء للإنتاج فحسب، بل أصبحت المؤسسة تدرس من خلاله بوصفها يمثل "جسدا اجتماعيا" يعكس الملامح الرئيسية للمجتمع الذي يحيط بها ويربطها بما يسمى التنظيم، وهو الشكل الذي تبذعه المؤسسة باجتماع عناصرها وأفرادها، فلا وجود لمؤسسة خارج الاعتراف المتواصل بمجموعة اجتماعية تربط بين مختلف أفرادها جملة من العلاقات المتراوحة بين التفاهم والانسجام وبين التناقض والصراع.1

وبرز ضمن هذا الطرح الجديد لمفهوم المؤسسة مجموعة من المقولات والمفاهيم المركزية التي أصبحت قوام الدراسة العلمية للمؤسسة، من ذلك مقولة المسؤولية الاجتماعية، ونحاول في هذه الدراسة تبيان مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال تطور المقاربات السوسولوجيا باعتماد على مقارنة المؤسسة كنظام اجتماعي متكامل يرتبط مصيره بعلاقة جدلية وتفاعل بين البنية الداخلية للمؤسسة وبين بيئتها ومحيطها الذي تنتمي إليه، والذي يمكن أن يكون محليا أو إقليميا أو دوليا.

أولا: مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

لقد تعددت التعاريف لمفهوم المسؤولية الاجتماعية حيث ليس هناك اتفاق عام حول مفهومه، وسنتطرق فيما يلي إلى بعض التعاريف:

يشير كل من (Keith David et William Frederick) إلى أنّ المسؤولية الاجتماعية تتمثل في تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والأهداف الاجتماعية وذلك من خلال مواجهة التحديات الاجتماعية المختلفة. 2

كما يعرفها (Milton Friedman) أنّ المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال سداد الأجور للعاملين مقابل العمل الذي يقومون به، وتقديم السلع والخدمات للمستهلكين مقابل ما يدفعونه من أموال، وسداد الضرائب للحكومات التي تقوم بتوفير الخدمات العامة للموظفين واحترام سيادة القانون عن طريق احترام العقود المبرمجة، كما أنه يقر أن تبنى منظمات الأعمال للمسؤولية الاجتماعية من شأنه أن يقلل أرباحها ويزيد تكاليف العمل، كما من شأنه أيضا إعطاء قوة اجتماعية للأعمال بشكل أكثر من اللازم. وساند كل من (Steiner et Miner) التعريف السابق بل وأقرا أنّ المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال هي إحدى أنشطة المنظمة والتي من خلالها تتحمل عبئ الاسهام لخدمة العاملين بها داخليا، والمساهمة في معالجة المشكلات التي تواجه المجتمع خارجياً. 3

وحسب تعريف الهيئة الأوروبية، يقصد بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة: "مسؤولية المؤسسة اتجاه الآثار التي خلفتها في المجتمع"، وحتى تتحمل هذه المسؤولية لا بد من الاحترام التشريعات والاتفاقيات الجماعية. ولتحقيق ذلك بشكل كامل، من الضروري أن تشارك في تعاون وثيق مع أصحاب المصلحة في عملية موجهة لدمج انشغالات من الناحية الاجتماعية، البيئية، الأخلاقية، حقوق الإنسان والمستهلكين في النشاطات التجارية والاستراتيجية القاعدية .

أما تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات حسب منظمة (2010) ISO 26000 هي مسؤولية المنظمة اتجاه الآثار التي خلفتها جراء تنفيذ قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، الذي يترجم في شكل السلوك الشفاف والأخلاقي الذي يؤدي إلى:

- المساهمة في التنمية المستدامة، بما في ذلك الصحة ورفاهية المجتمع؛
- الأخذ بعين الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة؛
- احترام القوانين المعمول بها والموائمة مع المعايير الدولية؛
- ثم دمجها في جميع أنحاء المنظمة وفي ممارسة علاقاتها.

المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة هي دمج النظام الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي من أجل خلق منظمات مرنة. المؤسسات المستدامة هي المؤسسات التي تخلق ما يلي:

- القيمة الاقتصادية؛
- النظام البيئي في صحة جيدة؛

• مجتمعات قوية. 4

إذن يمكن القول أنّ بروز المسؤولية الاجتماعية كمفهوم ناتج عن عجز المجتمع في إيجاد حلول للمشاكل وتدهور الأوضاع الاجتماعية الناجمة عن المرحلة الانتقالية الصناعية وما بعد الصناعة، ومن تطور التقني والتكنولوجي. ولا يتم تجاوز هذا الاشكال إلا بمشاركة مؤسسات ومنظمات المجتمع، وذلك بإعادة هيكلة وتنظيم آلياته الاقتصادية المتطورة، آخذا بعين الاعتبار احتياجات ومتطلبات الفرد في الوسط المهني بصفة خاصة وفي المجتمع ككل بصفة عامة. ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تبني كل مؤسسة ثقافة تترجم في سياستها وبرامجها وأنشطتها مجموعة من القيم والمعتقدات والعادات كالاهتمام والاستماع للعامل أو الفرد في المجتمع وتلبية مطالبه بشكل يحقق توازن بين أهداف المؤسسة من جهة، وأهداف عمالها والمجتمع الذي تنشط فيه من جهة أخرى.

ثانيا: تطور المسؤولية الاجتماعية مع تطور علم اجتماع العمل:

إنّ علم اجتماع العمل هو ذلك التخصص السوسولوجي الذي يدرس جملة العلاقات الإنسانية والاجتماعية التي تنشأ خلال ممارسة العمل، التي تتناول عدداً من مسائل العمل، كعلم الاجتماع الصناعي، أو علم اجتماع التنظيم والمؤسسات، أو علوم إدارة الموارد البشرية. إنّ النشأة الفعلية لعلم اجتماع العمل تعود لثلاثينيات القرن العشرين، وترتبط تحديداً بالبحوث التي أنجزت بمصانع "الهاوثورن" Hawthorne انطلاقا من عام 1927 من قبل فريق بحث بجامعة هارفارد تحت اشراف عالم النفس الاجتماعي الأمريكي إلتون مايو Elton Mayo. وقد اجتهد أعضاء الفريق في نقد ملامح ظاهرة البيروقراطية كما صورها عالم الاجتماع ماكس فيبر Max weber (1864-1920) محاولين لفت النظر إلى ما يمكن أن تفرزه تلك البيروقراطية الرسمية والمقننة من أشكال تنظيم خفية وموازية، وذلك من خلال تركيزهم على معطى حاجات الفرد داخل نطاق العمل. ورغم المنطلقات السيكولوجية لمعظم باحثي جامعة هارفارد، إلا أنهم تمكنوا إلى حد بعيد من تأصيل النظر إلى مسألة الحاجات الفردية والنفسية للعامل ضمن رؤية اجتماعية قاربت مدى تأثير الحاجات النفسية للعامل وأهميتها في تشكيل ممارساته وسلوكه داخل مجال عمله، وهو ما سوف يمهد لنشأة مدرسة العلاقات البشرية وتطورها، تلك المدرسة التي شكلت منعرجاً فكرياً مهماً في مجال تطور مقاربات سوسولوجيا العمل. 5

واكتسبت ظاهرة العمل في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين أهمية كبيرة في حقل مسائل السوسولوجية، وقد تطور هذا العلم نتيجة للنمو الاقتصادي المطرد الذي شهدته

المجتمعات الغربية اقتراناً بتطور نسق الميكنة وشيوع استخدامها في مختلف مجالات الإنتاج، مما أسهم في إحداث جملة من التغيرات في المشهد العام للعمل والإنتاج الصناعي خاصة، تمثلت في بروز العمل مقابل الأجر وانتشار بشكل واسع في الورشات والمصانع الكبرى، مولداً قواعد عريضة من اليد العاملة المتجانسة في شكل ممارستها للمهام ضمن نطاق العمل وأسلوب تلك الممارسة. بالإضافة إلى بروز نظم جديدة للعمل فرضتها نسق الإنتاج المكثف كنظام العمل بالسلسلة.

وتوازيًا مع مختلف هذه التغيرات الاقتصادية والتقنية، انبثقت جملة من الأسئلة الجديدة غدتها أطماع أصحاب رؤوس الأموال في البحث عن مزيد من السبل لتكثيف معدلات الربح والثراء من جهة، وتناقضات مشاهد العمل والعمال واختلالاته، من جهة أخرى. لتدفع باهتمام الباحثين والمفكرين -على اختلاف غاياتهم- نحو معالجة تلك الإشكاليات المستجدة ضمن عالم العمل والعمال، فانطلقت بذلك موجات الدراسات والبحوث والملاحظات العينية المباشرة لفرق العمل ومجموعاته بحثًا عن أجوبة لمختلف ما يستجد طرحه من أسئلة حول ظروف العمل وأنساق الإنتاج وغيرها من المسائل الأخرى. وهو ما أسهم في بروز أطروحات وإشكاليات جديدة تبنتها الساحة الفكرية، وارتبطت بمسائل تنظيم مجالات العمل وضبط علاقتها بالعمال، فتحولت "المسألة العمالية" منذ تلك المرحلة التاريخية إلى "مسألة اجتماعية".⁶

إذن أدى جشع أرباب العمل في تلك الفترة، إلى استغلال البشع للعامل من خلال استنزاف كل ما لديه من طاقات فكرية، وعضلية، وروحية، مقابل أجر زهيد، بغض نظر عن ظروف العمل المنحطة وتفاشي الأمراض. حيث انعكس هذا الوسط المهني الضيق للعامل سلبيًا على المستوى الاجتماعي، الذي عرف مستوى معيشي متدنٍ، وثورته العمال ضد أرباب العمل من خلال الإضرابات. ومن هنا بدأ الاهتمام بمسألة العمل كموضوع سوسيولوجي لفهم ما يجري داخل المصنع واستكشاف العوامل التي تؤثر على العمل والعمال. ويمكن تصنيف أعمال السوسيولوجيا في النصف الأول من القرن العشرين إلى صنفين من المعرفة والأفكار وهي كالتالي:

- صنف أنتجته الخبرة الميدانية المباشرة التي أجريت في صفوف العمال وأوساطهم في كل من إنجلترا وفرنسا ثم الولايات المتحدة الأمريكية. من قبل عدد من الفنيين والمهندسين والمسيرين المباشرين لبعض المصانع والإدارات الكبرى خلال حقبة التطور الثانية للصناعة (الاتجاه الإمبريقي)، من جهة،

- صنف ثان من التحليلات والمقاربات أنتجه مفكرون وعلماء اجتماع حاولوا تفهم لتطور ظاهرة العمل وما استتبعها من ظواهر من جهة أخرى.

1 الاتجاه الإمبريقي:

نقصد بهذا الاتجاه، جملة من الأفكار والمدارس التي حاولت فهم عالم العمل وسلوك العامل مخبرياً، أي من داخل المصنع وعبر المراقبة الميدانية المباشرة، وهو ما التجأ إليه بعض المسيرين والمهندسين من أمثال فريديريك ونسلو تيلور، وفايول، هنري فورد، إلتون مايو، وغيرهم عند محاولة فهم طبيعة العامل ونفسيته، والعمل على دراستها انطلاقاً من التجارب الشخصية لهؤلاء المهندسين والمسيرين في مجال العمل وتقليبهم في مراتبه. وقد عمل هؤلاء على فهم سلوك العامل وتحليله بغرض تطويعه والتحكم فيه وتوجيهه نحو مصلحة رب العمل، من خلال السعي لتقوية نسق الإنتاج ورفع الأرباح.

وانتهى الأمر بالتون مايو إلى استخلاص أنّ عملية تفهم سلوك العمال ودوافعه لا يمكن لها أن تتحقق في إطار فردي، أي في مستوى عامل منعزل عن ارتباطات محيطه، بقدر ما يجب البحث عن مفاتيح أسرار ذلك السلوك في المجموعات الاجتماعية الموجودة داخل المصنع. فكل مصنع هو بمثابة "نظام اجتماعي" يطور وينتج مجموعة من السلوك يتقاسمها أعضاؤه ويسعون لتطويرها.

بالرغم من نقد مدرسة العلاقات الإنسانية لأفكار تيلور فإنها اتفقت معه في اعتبار العمل سلوكاً، واجتهدت في البحث عن دوافع له، لكن حصر تيلور محركات ودوافع العمل في المادة والأجر، بينما أكدت مدرسة العلاقات الإنسانية أنّ حاجات العامل ليست بالضرورة مادية بل إنسانية واجتماعية وتتجلى في حاجاته للاتصال بالرفيق في العمل، وتحقيق الذات، والاعتراف به، وإشراكه في أخذ القرار. ولم تبتعد توجهات مدرسة العلاقات الإنسانية كثيراً عن أفكار تيلور بما أنها قد سعت بدورها إلى اللعب على أوتار البنية النفسية للعامل، وأردت عبر دراستها لها تطويعها لصالح أصحاب العمل وكبريات المصانع. لم تتحدر أي من المقاربتين من تنظير مجتمعي حيث تغلب عليهما التوجه النفسي عن التراث السوسولوجي، وربما يفسر ذلك عدم انتباه مدرسة العلاقات الإنسانية للمحيط الاجتماعي العام الذي توجد فيه مؤسسة العمل، رغم فطنتها لأهمية البعد الاجتماعي في مكان العمل ذاته. 7

نلاحظ في هذه المرحلة غياب شبه التام لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، نظرا اهتمام الباحثين بالجانب الاقتصادي أكثر منه الاجتماعي، حيث انحصر اهتمام الباحثين في كيفية ارضاء أرباب العمل من خلال رفع الإنتاجية وزيادة الأرباح حتى لو كان ذلك على حساب العمال والمجتمع الذي ينشط فيه. رغم بداية اهتمام بالعامل ومدى أهمية توفير مناخ اجتماعي وظروف مناسب للعمل داخل المؤسسة إلا أنهم أغفلوا عن المحيط الاجتماعي والمشاكل التي يتخبط فيها المجتمع الذي أنشأ فيه المؤسسة.

2 الاتجاه السوسيولوجي:

أدى تطور أشكال العمل من جراء تطور التقنية والصناعة والنظام الرأسمالي إلى اهتمام الكثير من المفكرين وعلماء اجتماع لظاهرة العمل، في إطار محاولات فهم عصره تحولات الاقتصادية والاجتماعية باعتبار ظاهرة العمل أحد أبرز ظواهر المجتمع الصناعي الحديث. وأدى تفاعل اختلافات بين رؤى الباحثين إلى تطوير المقاربات السوسيولوجيا للعمل وانشاء مدارس فكرية من بينهم اميل دوركايم (Emile Durkeim)، وماكس فيبر (Max Weber)، نُعت في علم اجتماع العمل بأنه إصلاحي ووظيفي، ومحاولة الكشف عن مواطن الخلل في مجالات العمل ومحاولة استيعابها، أنتجت في المقابل أفكار كارل ماركس (Karl Marx) نُعت بأنه صراعي وثنوري رفض التعامل مع واقع العمل ومؤسساته؛ فظل ينادي بالتغيير الجذري لها عبر القضاء على ما تفرزه من تناقضات.

1.2 إميل دوركايم والمنظور النظامي للعمل:

خلص دوركايم إلى نتيجة مفادها التمهيد التام بين ظاهرة تقسيم العمل والتضامن الاجتماعي، وتوصل إلى القول بأن التاريخ الإنسانية قد شهد وجود نمطين من المجتمعات أحدهما يقوم على ما سماه "بالتضامن الآلي"، والآخر يعتمد على "تضامن عضوي". والمجتمعات ذات التضامن الآلي هي تلك المجتمعات التي يخلق فيها التضامن واقعا من التشابه والتماثل بين أفرادها، حيث يشهد هؤلاء حالة انتماء قوية للمجموعة تصل حد ذوبان الأفراد واندماجهم مع الكل الاجتماعي. بينما تعرف مجتمعات التضامن العضوي نسق تقسيم عمل مهم ويؤكد دوركايم على أن الوظيفة الأساسية لذلك التقسيم الاجتماعي للعمل لا تتحصر مجرد في زيادة الإنتاج وتحقيق الرفاهية، إنما في تحقيق أشكال التضامن المختلف عن الأول، واثبات تلك المجتمعات لوجودها. وأكد على ما للتعاون والتبادل من دور في اضعاف مخاطر الصراع والتفكك المجتمعي. وأعتبر

دوركايم ذو نزعة محافظة، وهو إمكانية محافظة المجتمع على وحدته وتلاحمه مهما بلغ فيه مستوى تقسيم العمل الاجتماعي من تطور، مهما شهد فيه حجم المجتمع من امتداد وتوسع، ورأى أنّ كل ذلك يمكن أن يتم وينمو دون تفتت المجموعة الأم إلى مجموعات صغيرة ذات مصالح متناقضة. وقد رأى بعض الدارسين أثناء عملية إعادة بناء لأفكار دوركايم حول الأشكال المرضية لتقسيم العمل أنّ دوركايم قد نقد التيلورية من منطلق مناداته بعدم عزل العامل عن مجموعة العمل التي ينتمي إليها، واعتبر أن العامل يجب أن يندمج في مصنعه، ويكون على اطلاع بكل مسار التصنيع داخله، حتى يتمكن من حسن التمتع في مجموعات العمل، وحتى يعي الوظيفة والدور الذين سيؤديهما ضمن تلك المنظمة. 8

وبهذا المعنى اعتُبر اتجاه دوركايم للعمل اتجاهاً نظامياً من منطلق اعتباره لمجال العمل بمثابة المنظومة الاجتماعية التي تهيكها مجموعة من العناصر المتلاحمة فيما بينها عبر أدائها لجملة من الوظائف المتداخلة والمتراطة بشكل يجعل ضمان استمرارية وجود تلك المنظومة مرتها بأداء عناصرها لوظيفتها بالشكل المفترض.

2.2 ماكس فيبر والظاهرة البيروقراطية:

أما بالنسبة ماكس فيبر اقترح تنظيمًا بيروقراطياً للمؤسسات حتى تؤدي واجبها على أكمل وجه، من خلال سن قواعد وقوانين عمل غير شخصية وغير ذاتية واحترامها من قبل الجميع دون اكراه وإنما ذات صبغة شرعية، حيث انحصر اهتمامه في كيفية رفع أداء المؤسسات أو المنظمات بتسييرها تسييراً عقلانياً. لكن اعتبر العامل فاعل سلبي يتأثر ولا يؤثر حيث أهمل الجانب الاجتماعي للعامل، باعتباره عامل يلتزم بقواعد حين أداء مهامه وليس لديه أي السلطة، بل جرد من حقه في رفض أو تغيير لهذه القواعد، أو ابداء رأيه أو مشاركة في اتخاذ القرارات. كما اهتم فيبر بالتنظيم الاجتماعي للمجتمع المبني على مجموعة من القيم والمعايير وثقافة ومدى تأثير ذلك على العامل. "إنّ منظور فيبر لمسائل العمل يعد منظوراً ذا توجه مجتمعي نظراً للعمل في علاقته بالنظام الاجتماعي الكلي، ولم يكتف بالنظر للعمل في محيط ممارسته الضيقة، بل وضعه في إطاره المجتمعي والشمولي، وذلك من خلال اهتمام فيبر بمسألة الثقافة والقيم والمعايير المستبطنة من طرف العامل الذي اعتُبر سلوكه داخل مجال عمله وخارجه سلوكاً خاضعاً وموجهاً قيمياً من قبل جملة ما يستبطنه من مجتمعه من نظم معايير وأنساق

قيمة. وقد دعا فيبر إلى ضرورة اجتهاد الباحث في تفهم دلالات ذلك الفعل الموجه ومعانية، وهي أفكار سوف يقوم بتطويرها رواد مدرسة التفاعلية الرمزية. 9

3.2 المنظور الماركسي:

إنّ مسألة العمل ببعدها الفلسفي احتلت مكانة مركزية في فكر كارل ماركس انطلاقاً من اعتباره إياها بمثابة جواز عبور من الطبيعة نحو الإنسانية، فبالعمل وحده يتمكن الإنسان برأيه من اكتساب ماهيته كإنسان، وينتج شروط وجوده. وبما أنّ العمل هو ترجمة لعلاقة مزدوجة بين الأفراد فيما بينهم من ناحية، وفيما بين الإنسان والطبيعة من الناحية الثانية؛ يحقق الإنسان ذاته وجوهره كإنسان عبر تحويله للطبيعة. ولكن عملية تحقيق الإنسان لذاته عبر العمل لم تتحقق تاريخياً في نظر ماركس، بحكم ما أنتجه الواقع التاريخي للعمل في عصره من حالة اغتراب للعامل عن نفسه وعن منتجه، ونتيجة لأوضاع احتكار صاحب رأس المال في النظام البرجوازي لفائض القيمة الذي ينتجه العامل. وقد اعتبر ماركس العمل مصدرًا مهمًا من مصادر توليد القيمة، التي يتمثل استغلال ثمارها في تجديد رأس المال، وفي تضخيم أرباح أرباب العمل، في الوقت الذي لا يجني منها واقع تجديد قوة العمل-التي تعتبر عصب العملية الإنتاجية- إلا قليلاً. وهو ما يعتبره الفكر الماركسي فضحاً لبنية الاستغلال الفاحش لقوة العمل، وللتناقضات الجوهرية التي يقوم عليها نظام الإنتاج الرأسمالي.

لقد تمثلت مجمل أفكار ماركس حول العمل ومجمل ما طرحته من مقولات فكرية مهمة-كمقولة الاغتراب، واستغلال فائض القيمة، والصراع الطبقي-اعتباره من الممهدين الفعليين لنشأة علم اجتماع العمل وتطوره كتخصص قائم بذاته. ومن خلال اعتباره للعمل مجالاً للنزاع والصراع الطبقي بين طبقة مالكة لوسائل الإنتاج وطبقة مالكة لقوة العمل، تطور ضمن بعض المدارس السوسيولوجية التي جاءت بعده مفهوم النزاع (الصراع) داخل مجالات العمل في المجتمع بأبعاده الثورية والإيديولوجية التي انبنت على حتمية التغيير المجتمعي على يد الطبقة الكادحة والمستغلة. 10

ومن بين علماء اجتماع المعاصرين نجد:

4.2 جورج فريدمان (1905-1977):

أحد أهم الدراسات الفرنسية في مجال سوسولوجيا العمل خاصة "المشاكل الإنسانية للميكنة الصناعية" و"رسالة في سوسولوجيا العمل"، حيث اجتهد جورج فريدمان بنبرة متشائمة وذات نزعة ماركسية في تبيان حجم التأثيرات السلبية للتطور التكنولوجي على العمل الإنساني. وأبرز من خلال مشاهدته العينية للأوضاع في عدد من الدول الصناعية مدى اقتحام سلاسل العمل وغزو الأجهزة التقنية والأوتوماتيكية لكل قطاعات العمل وميادينه، من الصناعة وتركيب السيارات، إلى النسيج وصناعة الملابس والصناعات الغذائية وغيرها. وأظهرت نتائج البحث في ورش عمل التقليدية، التي تراجعت بها مستويات ما كان يحتكم عليه العامل من مهارة وحذق لما كان يشغله ويتمارس به، ليحلّ محلّ ذلك العمل المجزأ أو المفتت المنجز تحت رقابة هياكل مختصة، فانحطت برأيه فحوى القيمة التي كانت تقترن بدراية العامل ومعرفته الحميمة بالمواد التي كان يشتغل عليها وبحولها من مرحلة إلى مرحلة ضمن مسار تصنيعه لها. وهو ما كان له أثر في طمس روح المبادرة والابداع التي كانت تصنيعها وتغذيها تلك درايا في العامل. الذي تحول مع تطور الميكنة إلى "سداد بؤر" يحول حسب الطلب لسد ثغرة ما في سلسلة طويلة لا يطلب منها أية معرفة بماهيتها. وحمل جورج فريدمان أصحاب العمل المسؤولية الاجتماعية عن تباعات التكنولوجيا وتأثيراتها، لأنهم في رأيه الأقدر من غيرهم على الحد من آثاره السلبية.

11

وعند دراسته لعلم اجتماع العمل أكد جورج فريدمان على الأهمية الاستراتيجية لذلك الأمر في معرفة المجتمع وفهمه، "نلاحظ أنه ضمن هذا التفاعل بين الإنسان ومحيطه عبر التقنية، أي عبر العمل، يظهر جليا في نهاية المطاف العنصر المحرك المفسر لتطور البنى الاجتماعية، إنها وحدها القادرة على الإتيان بالإجابة المناسبة لمشاكل ظلت مبهمة".

12

5.2 ألان توران:

في نفس هذه الفترة كتب عالم الاجتماع الفرنسي ألان توران (Alain Touraine) عن ظاهرة العمل بمصانع سيارات رينو Renault في 1955. ورأى أنّ الاستعمال المكثف للآلات التقنية في جل قطاعات النشاط من شأنها أن يحدث تغيرات جذرية وعميقة في التنظيم والبنية المهنية للمؤسسة الصناعية.

ورأى "ألان توران" أنّ السبيل الوحيد لتحويل التطور التقني إلى تطور اجتماعي يكمن في فتح أفاق المسيرة المهنية للعمال، الذين رأى "توران" أنّ قناعتهم بجدوى خدمة التجديد التكنولوجي لمصالحهم مرتبهة بما يمكن أن يفتحه لهم ذلك التجديد التكنولوجي من فرص للترقي وتحسين أوضاعهم، فينظر له بذلك من قبلهم كعنصر يخدم وجود العامل/الإنسان ولا يهدمه. ورأى تبعاً لذلك أنّ حل مشكلات مؤسسات العمل ليس بيد مكاتب الخبرة الموجودة خارجها، ولكنها في متناول الهياكل والمصالح الداخلية للمؤسسة، كمجلس إدارتها وسائر هيئاتها التسييرية. وقد اعتمد "ألان توران" تحديداً زمنياً إعادة فيه تصور تاريخي تطور التصنيع، عبر تحديده لثلاث حقبة أساسية رأى أنّ سماتها تتحدد من خلال ثلاثة مؤشرات مركزية وهي: طبيعة العمل، وعلاقة الإدارة بمؤسسة العمل، والرغبة في مراقبة ثمرة العمل ونتائجه. 13

تمكّن "ألان توران" من خلال تحليله الحقب الثلاث من فهم وضعية العمل والمتمثلة أساساً في "العمل الآلي ومستوى الأجور، وأنماط تسيير المؤسسات وتنظيمها"، التي تُمكن بدورها من فهم "مواقف العمال وأفعالهم" وتحليلها. وتبقى وضعية العمل بنظره عاجزة بمفردها عن تفسير ذلك وتحليله إذا لم يتم النظر لها في ضوء ارتباطها بخصائص المجتمع في عمومها، وفي الموقع الذي تحتله الطبقة العاملة في المجتمع. وبمعنى آخر تمكّنتنا أوضاع العمل من فهم طبيعة العلاقة القائمة بين الطبقة العاملة والمجتمع.

وقد كانت تحليلات "ألان توران" تمثل التوجه الذي يؤمن بقدرة الطبقة العاملة على تغيير أوضاع المجتمع عبر قدرتها على تمكينه من التمتع بخيراته وثرواته، وذلك من خلال برهنتهم على التمكن من إدارة شؤون العمل وتسييرها بمعزل عن أية أطراف أخرى. وينغرس هذا التوجه ضمن ما سمي بإيديولوجيا الحرفة أو المهنة التي تفرق بين العامل الذي يمارس عمله بوعي ومسؤولية تامة تغنيه عن يئق وراءه ليملي عليه، والعمال الذين لا يملكون تلك الحرفة والمفتقدين بالتالي لمبادئ ممارستها ولضوابط القيام بها. ويرتبط هذا التوجه ضمن ما يسمى من قبل البعض بإيديولوجيا "الوعي الفخور بذاته" والذي يؤمن للطبقة العاملة إمكانية محافظتها على استقلاليتها واحترام معايير العمل ضمن مختلف أنشطة الإنتاج. 14 وبالخلاصة يمكن القول إنّ دراسات علم اجتماع العمل خلال هذه الحقبة اتسمت بانحصارها في دوائر الصناعة والمصانع الكبرى. كما امتازت بمنحها أولوية إستراتيجية ومنهجية لدراسة أوضاع العمل (من تسيير المؤسسة وتنظيمها، ومستويات أجور العمال بها.... الخ) وظروف ممارستها. وقد ساد الاعتقاد لدى مفكري المرحلة بأن الإلمام بأوضاع

العمل دون سواه بإمكانه أن يمثل عامل تفسير مركزي لظاهرة العمل، كما يمكن فهم سلوك العامل وفهم ما يجري داخل المصنع وخارجه. ولكن هذا التمرکز لدراسات علم اجتماع العمل داخل أسوار المصنع وحول أوضاع العمل دون سواها سوف يتطور تدريجياً عقب ذلك نحو مزيد من الاهتمام بالعامل/ الانسان وبمسيرته المهنية قبل دخوله للمصنع والتركيز على بعض جوانب حياته الخاصة خارجه. 15

ويعود الفضل في هذا الانحراف عن السائد في دراسات سوسولوجيا العمل إلى فرق بحث مدرسة كامبردج Cambridge. وقد بحث بعضها خلال عام 1968 في إمكانيات تحول عامل المصنع إلى بورجوازي بعد فترة من ممارسته لعمله. وقد اختار فريق بحث برئاسة قولدثورب Goldthorpe, J عينة من العمال الشباب المتزوجين الذين يتقاضون أجوراً جيدة للتأكد من فرضيته. وحاول أعضاء الفريق معالجة بعض الجوانب الأخرى من حياة العمال كمواقفهم السياسية وحياتهم اليومية. وبينت النتائج على نحو غير متوقع أن وضعية ممارسة العامل لعمله -بما في ذلك علاقته برفقائه في العمل، والأجر الذي يتقاضاه، وانخراطه في العمل النقابي- لا يمكن أن تمثل أداة تفسير أو عناصر مهمة لفهم سلوك العامل، حيث تبقى روابط العمال بمجال عملهم وبزملائهم داخله ضعيفة، كما لا يستحوذ مستوى الأجور على اهتمامهم، ويبقى احتكامهم للعمل النقابي شكلياً ومصلحياً. وشددت نتائج البحث لأول مرة على أهمية ما يعيشه العمال خارج المصنع ومدى تأثيره على سلوكهم ومواقفهم. وقد توجهت بعض التفسيرات إلى أنّ وجود نوع من المقايضة التي يتبادل فيها العامل بعض الرفاهة التي يعيشها خارج أسوار المصنع بقساوة ما يعيشه داخله. وتحدث بعض الباحثين عن نوع من "المضاربة الصامتة" بين العامل الأجير الذي يقبل الظروف المتردية داخل المصنع مقابل بعض الامتيازات الموجودة خارجه كالسكن والاستهلاك، وبالتالي التنازل مقابل قبول نوع من "التبرجس". 16

وبهذا سنتحول أنظار الباحثين والدارسين تدريجياً عن مناطق تمركزاتها التقليدية (دراسة أوضاع العمل وظروف الممارسة) لتتوجه نحو التطلع إلى تفسير سلوك العامل وممارساته داخل مجال عمله، والانتباه كذلك لأهمية ما يعيشه من حياة خاصة خارج نطاق العمل.

الخاتمة:

ما يمكن أن نستخلصه في هذه الدراسة أنّ بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية صاحب التطور التقني والتكنولوجي لوسائل الإنتاج في المصانع وما أفرزه من مشاكل واختلالات في ميدان تنظيم العمل وضبط علاقاتها بالعمال، حيث أدى هذا التطور التكنولوجي إلى انفصال النظام الاقتصادي عن النظام الاجتماعي. وهنا تبرز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاه الآثار التي خلفتها في المجتمع جراء تنفيذ قررتها وأنشطتها (تطور وسائل الإنتاج لرفع الإنتاجية) على المجتمع والبيئة. إذ كان الشغل الشاغل لأرباب العمل في رفع الإنتاجية وتحقيق الربح، باعتبار العامل منعزل عن ارتباطات محيطه وما يهيمه الجانب المادي فقط، إلا أن الدراسات النفسية أثبتت أنّ حاجات العمال لا تكمن في الجانب المادي فقط بل إنسانية واجتماعية وتتجلى في حاجاته للاتصال بالرفيق في العمل، وتحقيق الذات، والاعتراف به، وإشراكه في أخذ القرار. لكن هذه الدراسات جاءت لصالح أرباب العمل من خلال فهم سلوك العامل وتحليله بغرض تطويعه وتحكم فيه وتوجيهه نحو مصلحة أرباب العمل، من خلال السعي في رفع الإنتاجية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى اغفال الباحثين عن المحيط الاجتماعي الذي تنتشط فيه المؤسسة.

بينما تعددت التوجه السوسيولوجي في معالجة ذلك الانفصال الحاصل بين النظام الاقتصادي والنظام الاجتماعي، وهنا يكمن دور الباحثين في تجسيد ودمج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة من خلال دمج النظام الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من أجل خلق منظمات مرنة. إذ نجد اميل دوركايم يركز على إنتاج آليات للاندماج والتضامن في المجتمع الضيق (المحيط المهني) وفي المجتمع ككل، وتتمثل هذه الآليات في تقسيم العمل الاجتماعي التي تكمن وظيفتها في تحقيق أشكال التضامن المختلف عن التضامن الآلي في المجتمع التقليدي. وأكد على ما للتعاون والتبادل من دور في اضعاف مخاطر الصراع والتفكك المجتمعي، وهو إمكانية محافظة المجتمع على وحدته وتلاحمه، مهما شهد فيه مستوى تقسيم العمل الاجتماعي من تطور، وحجم المجتمع من امتداد وتوسع. كما نادى بعدم عزل العامل عن مجموعة العمل التي ينتمي إليها، بل بالعكس يجب أن يندمج في مصنعه، ويكون على اطلاع بكل مسار التصنيع داخله، حتى يتمكن من أداء واجبه على أكمل وجه. وهناك ماكس فيبر الذي يرى أنّ العامل فاعل سلبي يتأثر ولا يؤثر، ولا بد من ضبط سلوكه من خلال سن قواعد وقوانين عمل غير شخصية وغير ذاتية واحترامها من قبل الجميع دون اكراه وإنما ذات صبغة شرعية. كما اهتم بالتنظيم الاجتماعي للمجتمع

المبني على مجموعة من القيم والمعايير وثقافة ومدى تأثير ذلك على العامل، حيث اعتُبر سلوك العامل داخل مجال عمله وخارجه سلوكًا خاضعًا وموجهًا قيمياً من قبل جملة ما يستبطنه من مجتمعه من نظم معايير وأنساق قيمة. إذن في كل مرة يبحث العلماء في كيفية الحفاظ على استقرار المجتمع من خلال استقرار منظماتها واستدامتها وذلك باهتمام بالطبقة العاملة والمجتمع على حد سوي، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بتلبية مطالب الطبقة العاملة وتحقيق حد أدنى من الرضى في الحياة المهنية بصفة خاصة والحياة الاجتماعية بصفة عامة. أما بالنسبة لكارل ماركس فهو مخالف تماما لتصور اميل دوركايم وماكس فيبر، حيث يرى أنّ الحل الوحيد هو قيام ثورة ضد النظام الرأسمالي وتغييره بنظام جديد، بعدما كشف عن آليات استغلال البشعة لأرباب العمل في العملية الإنتاجية والمتمثل في الفائض القيمة الذي ينتجه العامل لصاحب رأس المال والذي لا يجني منها العامل إلا قليلا، بغض النظر عما أفرزه من حالة اغتراب للعامل عن نفسه وعن منتجِه. أما بالنسبة جورج فريدمان فإنه يرى أنّ التطور التكنولوجي أثر سلباً على العمل الإنساني حيث أفقد العامل صفة الابداع والابتكار والمهارة والتحكم الذي كان يتمتع بها، وحل محلها العمل المجزأ والروتيني الذي أدى إلى انحطاط قيمة العمل المرتبط بديارية العامل ومعرفته الحميمة بالمواد التي كان يشتغل عليها ويحولها من مرحلة إلى مرحلة ضمن مسار تصنيعه لها، إذ أصبح مع تطور الميكنة مجرد سد ثغرة ما في سلسلة طويلة لا يطلب منها أية معرفة بماهيتها. بينما يرى "الآن توران" أنه لا بد أن يصاحب التطور التقني (التكنولوجي) التطور الاجتماعي، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا باهتمام المسار المهني للعامل. بمعنى ليس من العدل أن ننتج آليات ووسائل إنتاجية حديثة ومتطورة تكنولوجيا لرفع مستوى الإنتاجية في المؤسسة وتحقيق أرباح اقتصادية لأرباب العمل دون أن يصاحبه تطور في الوضعية الاجتماعية والاقتصادي للعامل في المؤسسة بصفة خاصة وكفرد في المجتمع بصفة عامة. أي جدوى خدمة التجديد التكنولوجي لمصالح العمال مرتبهة بما يمكن أن يفتحه لهم ذلك التجديد التكنولوجي من فرص للترقي وتحسين أوضاعهم، فينظر له بذلك من قبلهم كعنصر يخدم وجود العامل/الإنسان ولا يهدمه. إذ انحصر أعمال الباحثين في دوائر الصناعة والمصانع وتركيز الدراسة في أوضاع العمل (من تسيير المؤسسة وتنظيمها، ومستويات أجور العمال بها....الخ) وظروف ممارسته. اعتقاد منهم أنه السبيل الوحيد لتفسير ظاهرة العمل وفهم سلوك العامل داخل المصنع وخارجه. إلا أنّ اقتصار الدراسة داخل المصنع وحول أوضاع العمل عاجزة بمفردها على تفسير وفهم ظاهرة العمل ومواقف العمال وأفعالهم وتحليلها، إلا

إذا تم ارتباطها بخصائص المجتمع بصفة عامة والموقع الذي تحتله الطبقة العاملة في المجتمع بصفة خاصة. حيث يؤمن "الآن توران" بقدرة الطبقة العاملة على تغيير أوضاع المجتمع عبر قدرتها على تمكينه من التمتع بخيراته وثرواته، وذلك من خلال برهنتهم على التمكن من إدارة شؤون العمل وتسييرها بمعزل عن أية أطراف أخرى. بينما توصل فولدثورب J, Goldthorpe من خلال دراسته عينة من العمال الشباب المتزوجين الذين يتقاضون أجورًا جيدة للتأكد من فرضيته، التي تقتضي إمكانيات تحول عامل المصنع إلى بورجوازي بعد فترة من ممارسته لعمله. وبينت النتائج على نحو غير متوقع أن وضعية ممارسة العامل لعمله -بما في ذلك علاقته برفقائه في العمل، والأجر الذي يتقاضاه، وانخراطه في العمل النقابي- لا يمكن أن تمثل أداة تفسير أو عناصر مهمة لفهم سلوك العامل، حيث تبقى روابط العمال بمجال عملهم وبزملائهم داخله ضعيفة، كما لا يستحوذ مستوى الأجور على اهتمامهم، ويبقى احتكامهم للعمل النقابي شكليًا ومصلحيًا. وشددت نتائج البحث لأول مرة على أهمية ما يعيشه العمال خارج المصنع ومدى تأثيره على سلوكهم ومواقفهم. ومن هنا انحرف اتجاه الباحثين نحو مزيد من الاهتمام بالعامل/الانسان وبمسيرته المهنية قبل دخوله للمصنع، وداخل المصنع، والتركيز على بعض جوانب حياته الخاصة خارجه. أي بروز اهتمام الباحثين بالمسؤولية الاجتماعية التي تتجسد في أنشطة المؤسسات التي من خلالها تتحمل عبئ الاسهام لخدمة العاملين بها داخليا، والمساهمة في معالجة المشكلات التي تواجه المجتمع خارجيا.

من بين نتائج البحث المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:

- جاء تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية نتيجة لتراكم المعرفي لمختلف المدارس النظرية النفسية والسوسولوجية.
- هناك أوجه تشابه في مفهوم المسؤولية الاجتماعية بين مختلف المقاربات النظرية التي تقتضي بعدم اعتبار العامل مجرد آلة منعزل عن بقية أفراد عمله وعن محيطه المهني، وإنما اهتمام به كإنسان له حاجياته الإنسانية والاجتماعية.
- هناك أوجه اختلاف في مفهوم المسؤولية الاجتماعية بين أنصار التي ترى أنّ تحمل المنظمات أو المؤسسات مسؤوليتها اتجاه أعضائها (عمالها) والمجتمع الذي تنشط فيه: يكون إلا باهتمام بالمسار المهني للعامل وبأوضاع العمل وظروف ممارسته، وبين اتجاه آخر الذي يعطي أهمية لما يعيشه هذا العامل خارج محيط العمل أي اندماجه في المجتمع أكثر ما يعيشه داخل المؤسسة.

بناءً على هذه النتائج المتوصل إليها نقترح التوصيات التالية:

- تركيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية في مفهوم واحد أكثر من غيره الذي ينحصر في كيفية دمج النظام الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من أجل خلق منظمات مرنة ومجتمعات قوية، بمعنى يصاحب التطور التقني والتكنولوجي لوسائل الإنتاج والعمل في النسق الاقتصادي إلى تطور الاجتماعي للعامل أو الفرد في النسق الاجتماعي مع المحافظة على البيئة التي يعيش فيها.
- تجسيد مفهوم المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسات لا يتأتى فقط باهتمام بالعامل داخل محيط المهني فقط، أو الاهتمام بالمجتمع الذي ينشط فيه، وإنما يظهر ثمارها عند الاهتمام بالمحيط الداخلي للمؤسسة (توفير المناخ والظروف الملائمة للعمل) وخارجها في الوقت نفسه (انعكاس قيمة العمل المبذول في المؤسسة على حياته الاجتماعية في المجتمع).

قائمة المراجع:

- 1- منظمة المرأة العربية، 2011، *التنوع وعلم الاجتماع والعمل والمؤسسة*، مصر، ط1، ص 65-66.
- 2- محمد، الصيرفي، 2007، *المسؤولية الاجتماعية للإدارة*، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، ط1، ص 22.
- 3- Steiner, F., et Miner, J. (1977). *management polity and strategy*, Macmillan, New York, p 25.
- 4- Nathalie, Olivier. (2017). *la bible des ressources humaines pour les PME*, éd eyrolles, Paris, 2^{ème} éd, p 60.
- 5- Michel, De Coester, François, Pichault. (1988). *traité de sociologie du travail*, De Boeck université, 2^{ème} éd, p 14.
- 6- Michel, De Coester, François, Pichault, p 13.
- 7- منظمة المرأة العربية، ص 27.
- 8- Philippe, Besnard, (sous la direction). (1993). *division du travail et lien social : Durkheim un siècle après*, PUF, Paris, p17.
- 9- منظمة المرأة العربية، ص 38.
- 10- منظمة المرأة العربية، ص 41-42.
- 11- George, Friedmann. (1964). *le problème humain du machinisme industriel*, gallimard, Paris, p 45.
- 12- George, Friedmann., et Pierre, Naville. (1962). *traité de sociologie de travail*, Armand Colin, Paris, p 37.
- 13- Alain, Touraine. (1955). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, CNRS, Paris. p 45.
- 14- Michel, De Coester, François, Pichault, p 49.
- 15- Pierre, Tripier. (1989). *la sociologie du travail dans Durand, sociologie contemporaine*, Vigot, p 99.
- 16- Pierre, Tripier, p 90.