

العلاقات المهنية في ضوء نظرية المنظمة (مقارنة تحليلية)

أ/ عصمان بوبكر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة بسكرة

Résumé :

Cet article est une tentative pour définir comment la théorie de l'organisation a traité les relations professionnelles à travers les différentes étapes de son développement à partir de la théorie classique, le comportement sociale, et la théorie moderne, et cela à travers une lecture analytique qui vise les manières utiliser pour voir le sujet des relations professionnelles pendant le traitement du phénomène organisationnel touché à partir des différents composants matériels, organisationnels, et relations dominantes.

الملخص:

يتضمن هذا المقال محاولة لتحديد موقع العلاقات المهنية ضمن اسهامات نظرية المنظمة عبر مختلف مراحل تطورها بدءا بالنظرية الكلاسيكية، فالسلوكية، ثم الحديثة، وهذا من خلال قراءة تحليلية تستهدف الكيفيات التي طرقت بها موضوع العلاقات المهنية اثر معالجتها للظاهرة التنظيمية التي مست مختلف مكونات المنظمة المادية منها والتنظيمية والعلاقات السائدة جراء التركيز النظري على هذه الأخيرة ككيان اجتماعي يضم مكونات متفاعلة.

مقدمة:

تمثل العلاقات المهنية موضوعاً محورياً للتحليل في نظرية المنظمة، وقد ذهبت الدراسة التنظيمية في بحثها إلى جوانب عدة، بهدف الإحاطة بالأبعاد والجوانب المكونة للموضوع وهي العناصر التي تجعل من العلاقات المهنية أكثر من مسألة تنظيمية قاصرة على بيئة المنظمة إنما تتراعى عواملها و آثارها في المجتمع والاقتصاد والثقافة.

وهكذا فإن الطابع الكلي المعقد أسس لغير ما مقارنة سوسيو تنظيمية وهو ما يفسر اختلاف المواقف النظرية و المجرىات العملية للبحوث في مجال التنظيم حيث لم تجد العلاقات المهنية اجماعاً اصطلاحاً موحد و هو ما يعكس تبايناً مبكراً في متصور الموضوع عند الباحثين، فهي علاقات عمل فردية و جماعية و علاقات سوسيو مهنية وهي غير ذلك مما تشابه من الألفاظ و تلاقى في مشترك من الدلالة و اختلف في بعضها وما يعكس ظاهرة التباين في رؤية الموضوع بالأساس.

وقد جاءت الاهتمامات السوسولوجية علة نحو يظهر التنوع و الاختلاف في مستوى ضبط متصور الموضوع و في مستوى العمل الاجرائي وهو ما جعل نظرية المنظمة على صورة ذلك الاختلاف ان بالنظر الى السياق التاريخي أوالى ظاهرة التداخل النظري و التقاطع الأيديولوجي و تنامي الاتجاه الامبريقي و لئن كان لمجوع تلك المكونات دور معرفي و منهجي فان نظرية التنظيم مخرجه في مرحلة البداية وهي مرحلة الرواد الأوائل ومنتجه في المراحل اللاحقة لها، الشيء الذي يدفع الى الوقوف على المعرفة السوسولوجية التنظيمية في موضوع العلاقات المهنية بوصفها معطى تاريخياً محايداً بل عملية بناء متميز للمعرفة العلمية السوسولوجية بكل ما تشيره من اشكاليات و ما تستوجه من ايضاح و تحليل و نقد.

و تحاول المقالة من خلال قراءة سوسولوجية للمعرفة و من منطلق منهج تحليلي التمكن من رسم صورة عن اسهام نظرية التنظيم في دراية العلاقات المهنية بكل حواملها التاريخية و الفلسفية و الايديولوجية و التقنية آخذة بمنطق تصميم تاريخي معتمدة على مراحل التطور النظري التي ميزت النظرية في هذا المجال، وهو ما يقضي بوجود طرق النظرية التقليدية بالوقوف على النظرية البيروقراطية و حركة الادارة العلمية فنظرية

التقسيمات الادارية و من ثمة النظرية السلوكية كما جسدتها نظرية العلاقات الانسانية وصولا الى النظرية الحديثة التي تصورت مدخل تحليل النظم ،مستهدفة اثاره النقاش و اثرائه من خلال ما يمكن التوصل اليه من استخلاصات بصرف النظر عن طبيعتها أ جاءت في طرح أو استفهام أو غير ذلك.

1) النظرية الكلاسيكية (التقليدية) :

حددت النظريات الكلاسيكية لمفهوم المنظمة مسارا شبه جامدا (مغلق) على مستوى العلاقات الرسمية ،حيث اعتبرت المنظمة هيكلًا يضم جملة من المكونات لا يمكن بأي حال أن تتعدى الهيكل التنظيمي ،نطاق الاشراف ،القوة أو السلطة ،تحديد الأهداف العلاقات...⁽¹⁾

غير أن لكل تلك المكونات علاقة و تأثيرا مباشرا على مستوى العلاقات بين العناصر البشرية المنتمية للمنظمة، هذا رغم أن تركيز الاتجاهات النظرية الكلاسيكية في دراسة المنظمات كان على الجانب التنظيمي بمستوييه التقني و الاداري إلا أنها لم تهمل العلاقات المهنية مع أنها لم تكن الموضوع الرئيس و المباشر لها.

أ) النظرية البيروقراطية:

فلم يكن اهتمام النظرية البيروقراطية بالعلاقات المهنية بالقدر الذي كانت توليه للجانب التنظيمي و البحث عن الحلول للمشاكل التنظيمية و التي تجعل من المنظمة أكثر قدرة على تحقيق الأهداف التي وجدت لأجلها.

فالبيروقراطيون بدءا من " ماكس فيبر" و ما جاء به كل من " روبرت ميرتون" و " سلزنيك" و " كولدر" من نماذج تنظيمية بيروقراطية لم يهتموا تلك العلاقات بل تم حصرها ضمن اطار رسمي ثابت و مستقر و محدد تمارس وفقه الاختصاصات تنفيذا للوائح و القواعد و الصيغ.

وحسب خصائص المنظمة البيروقراطية في مختلف النماذج جاءت مبعدة للمضامين الانسانية و ما قد تفرزه الوظائف والمهام من علاقات في شقيها الانساني و الاجتماعي و حصرها في جانب مهني جاف و هو ما تبينه مجمل خصائص المنظمة البيروقراطية الهادفة الى التأكيد على الطابع الرسمي لمختلف المهام و الأنشطة التي تمتاز بالعقلانية أو ما سمي بالرشد في التعامل مع المشاكل والمعوقات الادارية لاعتمادها على

العمل المكتبي و التخصص الاداري ،و تؤكد في هذا الجانب على انصياع المرؤوسين بشكل تام للمسؤول الاداري ،و هو ما يبين بوضوح تنظيم النظرية البيروقراطية للعلاقات المهنية بكيفية شبه آلية محاولة الابتعاد بها قدر الامكان و تجريدها من الجانب الآخر وهو ما تضمنه النموذج "الفيري"⁽²⁾.

و قد أخذ التصور البيروقراطي للمنظمة عدة نماذج منها نموذج "ميرتون" الذي يتضح اهتمامه بالعلاقات المهنية من خلال تأكيده على جعل السلوك صالحا و رشيدا اعتمادا على مبدأ الرقابة الهادف الى فرض التزام الأعضاء بالسلوك المهني الممكن الاعتماد عليه لضمان تنميط السلوك ،وقد اتصف نموذج "ميرتون" بالنموذج الآلي للسلوك الذي لا يتم تحقيقه إلا بتحديد اجراءات رسمية نمطية كقواعد يتم العمل تبعها لها.

و بنى "ميرتون" نموذج البيروقراطي اعتمادا على ثلاث حقائق مركزا على تقليص حجم العلاقات الشخصية ،وفرض التزام الأعضاء بالقواعد والإجراءات الرسمية، و عدم ترك مجال أوسع للمبادرة جراء تقليل البحث عن البدائل ،و هو ما يؤكد الاهتمام بالعلاقات بين الأفراد ضمن الاطار المهني بغية عزل كل تلك التي لا تعكس الجانب المهني لأنها تعيق نشاط المنظمة حسب هذا التصور.

وبجاء نموذج "سلزنيك" الذي اعتمد على النتائج أي وضع نموذج البيروقراطي اعتبارا من الأهداف (النتائج المتوقعة) ،مؤكدًا على تحويل السلطة و تفويضها كمبدأ و في ذات الوقت على الرقابة كإجراء تمارسه السلطة العليا في المنظمة ،متفاديا الخوض في العلاقات المهنية ، فأشار في جزئية بسيطة الى اتجاه الأعضاء نحو الجزء الذي ينتمون اليه و التفاتهم حول أهدافه دون الأهداف العامة مع عدم التطرق لما يفرزه ذلك من علاقات مهنية.⁽³⁾

و يتفق ما ذكر أعلاه من نماذج مع نموذج "كولدر" رغم أنه أشار الى العلاقات بين الأعضاء و المشرفين مؤكدا على الدقة في ممارسة الاشراف ،وما ينجر عنها من تسلط تبعًا لما تعكسه من مظاهر القوة⁽⁴⁾، ويتضح في ذلك أنه تطرق للعلاقات المهنية ضمنا اثر تركيزه على عملية الاشراف وما يمكن أن يشوبها من نقص يكون مرده الى العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين.

و هكذا فإن ما يمكن استخلاصه هو أن النظرية البيروقراطية التي عالجتها ظاهرة التنظيم بكيفية سعت من خلالها الى تحقيق الانسجام الضروري لتحقيق الأهداف التي وجدت لأجلها المنظمات التي اعتبرتها نظاما شبه مغلقا في التعامل مع العلاقات السائدة معتبرة في نفس الآن الانسان مثل الآلة ينجز ما يرمح له من مهام و لم تتعامل مع العلاقات المهنية في مضامينها المختلفة بل اهتمت بتخطيط و ضبط و تحديد الخطوات المهنية التي يتعين على الأعضاء الالتزام بها و الانصياع اليها ضمن مبادئها التي لم تتعد مطلب الرقابة، تخويل و تفويض السلطة، و الحد من العلاقات الشخصية ضمن الأطر الرسمية.

(ب) حركة الادارة العلمية:

دائما ضمن التصور النظري الكلاسيكي (التقليدي) وعلى وقع نقد الطرح النظري البيروقراطي و أمام معطيات عدة نتجت عن التوسع الاقتصادي والتطور التكنولوجي، بات من الضروري البحث عن كفاءات تسمح بتطوير الإنتاجية، ومعالجة ما تولد عن تلك المعطيات من مشكلات فرضها واقع تعكسه متغيرات اقتصادية و اجتماعية و تكنولوجية، فتولدت "حركة الادارة العلمية" كتوجه علمي مهمة البحث في هذا المجال حيث قام روادها بدءا من "فريدريك تايلور" و "هنري غانت" و "فرنك جيلبرت" و غيرهم بالعديد من الأبحاث والدراسات أكدت في كلها أن هذا التصور النظري جاء لغرض تكوين و تأسيس توجه علمي منظم يعتمد على بحوث و دراسات تستخدم نتائجها لتسخير و استغلال الموارد البشرية الى أبعد الحدود الممكنة، معتمدة على العديد من المبادئ كالتخصص في العمل، واعتماد الحوافز... (5)

ورغم أن حركة الادارة العلمية كتصور نظري في حقل التنظيم والمنظمات قامت على خلفيات ومراكز فلسفية ونظرية إلا أنها لم تتناول العلاقات المهنية كموضوع بل عالجتها ضمن بحثها عن رفع مستوى الأداء الانتاجي و توفير السبل الارشادية اعتمادا على تقسيم العمل كإجراء تنظيمي، كذلك من خلال وضع أسس علمية لتقييم أداء العامل تبعا لدراسة الوقت و الحركة.

و ما يجب التأكيد عليه يتمثل في اهتمام حركة الادارة العلمية بالعلاقات بين أعضاء المنظمة و تحديدا العلاقة بين العاملين و الادارة و تركيزها على جو التفاعل و التعاون

بينهما بشكل يولد شعور العامل بضرورة التعاون مع الاداري ، و تحديد الأجور تبعا للإنتاجية و هو يمكن اعتباره بداية للخوض النظري في موضوع العلاقات المهنية ،اذ بالنظر الى النتائج التي توصل اليها "فريدريك تايلور" التي تضمنت مقاييس عدة لا يمكن بأي حال من الأحوال فصلها أو استبعادها كعلاقات ذات بعد مهني ،رغم أنه أكد على النظر للعامل بما يشبه الآلة و يتعين عليه الاستجابة لرغبات السلطة المشرفة و يبتعد عن التأثير في الجماعة أو التأثير بها ،الشيء الذي لا يمكن تحقيقه بعيدا عن الخوض في موضوع العلاقات في شقها المهني ، فتحقيق كفاءة عالية في الرقابة و الأداء اعتمادا على تحديد نطاق الاشراف كما ألح عليه بواسطة تقليل عدد المرؤوسين للرئيس الواحد فان اثاره تلك القضايا انما يمس مستوى العلاقات المهنية التي تتأثر بمختلف الجوانب الانسانية التي تتدخل بشكل أو بآخر في نسج العلاقات الاجتماعية داخل المنظمات.

و الملاحظ في أعمال "فرانك جلبرت" 1861-1924 و زوجته " ليليان" أنه لم يعر الأبعاد الاجتماعية في العلاقات المهنية أدنى اهتمام صريح اذ أنه أكد على التقليل من الحركات باستبعاد كل تلك التي تصنف بغير الضرورية في أداء العامل و تبسيط الحركات الضرورية ،و بالموازاة استخدام العدد اللازم فقط من الأدوات كإجراء يقلل من الحركات غير اللازمة⁽⁶⁾ ،أي أنه بحث في كفاءات التدريب و تبسيط اجراءات العمل وفق سبل علمية ،علما أنه خاض في مسألة التعب المهني مشيرا الى توفير فترة راحة للعمال.

أما " هنري غانت" 1861-1919 فقد ركز على ربط عمليتا التخطيط و الرقابة ببعضهما ،وفق خرائط عرفت باسمه "خرائط غانت" و التي تشمل ما يراد انجازه (التخطيط) و الوقوف على ما تم انجازه فعلا (الرقابة) معتبرا الفارق أو التأخر ما هو إلا تقليصا على مستوى تحقيق أهداف المنظمة نتيجة ضياع الوقت والقدرات يتعين البحث عن أسبابه مستبعدا من كل ذلك العلاقات المهنية التي كثيرا ما يكون الخلل في مستواها عائقا منظما.⁽⁷⁾

وقد يكون "غانت" الذي اهتم بربط الأجر بالعمل معتمدا على فلسفة الحوافز مقترحا مكافئة العمال الذين ينتجون أكثر مما هو مقرر عليهم ،قد اهتم و لو ضمنا بالأبعاد المهنية و العوامل الانسانية خاصة عندما أرجع مسؤولية انخفاض الكفاءة الانتاجية للإدارة وحدها.

وبناء على ما قامت به حركة الادارة العلمية بمختلف روادها و بالتمعن في الأسس المكونة لما لتصورها النظري و المتمثلة في:الرشد و العقلانية وتقسيم العمل أو التخصص والهيكل التنظيمي وتحديد نطاق الاشراف والاهتمام والتركيز على الجوانب المادية في التعامل مع العمال واعتبار الانسان كالألة من خلال الاهتمام بالجانب الفيزيولوجي والعقلي للعمال ،دراسة الوقت والحركة ،تنظيم العمل والأساليب والاجراءات، والاهتمام بالجوانب الفنية و الهندسية ،كل ذلك ضمن منظمة شبه مغلقة ،فإننا نخلص الى أن اهتمامها العلمي شمل جانب المنظمة في مكوناتها التنظيمية و المادية دون الخوض في مسألة العلاقات المهنية بمختلف أبعادها واكتفائها بتحديد المهام و مراقبة تنفيذها رغبة في ادارة مربحة للمنظمة استجابة لقاعدة اقتصادية بحتة.

ج) نظرية التقسيمات الادارية:

ان اهتمام نظرية التقسيمات الادارية بالعمليات الداخلية في المنظمة و الجوانب الفيزيولوجية للعمال و اللداء المادي لهم انما يدل على أنها ركزت على الجوانب التنظيمية أو ما يعرف بالنمط التنظيمي. (8)

و كان "هنري فايول" 1841- 1925 اهتم بنشاط المدراء محددًا القواعد التي يجب أن يعتمدوا عليها لتحقيق أهداف المنظمة أي أنه اهتم بالواقع الفني و الاداري ،مصنفا الأنشطة الادارية في زمر مختلفة (أنشطة تجارية ،مالية ،محاسبية ،وقائية ،وإدارية) على اعتبار أن النشاطات الأخرى واضحة لا تتطلب اهتماما كبيرا ،ويتوقف اهتمام "فايول" بالعلاقات المهنية فقط عند اشارته للجهود الفردية والجماعية من خلال عاملي التنبؤ والتنسيق ضمن الأنشطة الادارية فقط ،فعالج في هذا السياق الجانب النوعي في المهام الادارية ضمن ما أسماه بـ " النوعية الادارية و التدريب " محددًا جملة من المواصفات التي يتعين حسبه أن يتحلّى بها الأعضاء لضمان تلك النوعية الادارية ،مواصفات شملت القدرات الجسمية والفكرية الذهنية والأخلاقية⁽⁹⁾ ،دون الإشارة الى العلاقات المهنية ولا تحديدها.

و في ناحية أخرى وخلال ضبطه للمرتكزات التي بنى " فايول" تصوره النظري عليها حدد مجموعة من المبادئ سماها " المبادئ الادارية " التي يجب توفرها و تطورها تبعا للمتطلبات الادارية و الفنية ،حيث حددها بأربعة عشرة مبدءا من بينها ما تعلق بصفة

مباشرة بالعلاقات المهنية مثل : الانصاف و المساواة بين الأعضاء ،روح التعاون ،مكافأة الأفراد ... دون أن يقصد ذلك لأن هدفه كان التأكيد على الجانب الاداري محصورا في الأنشطة الادارية المذكورة سابقا والتي سماها بالعناصر الادارية المتمثلة في التخطيط، التنظيم ،اصدار الأوامر ،التنسيق والرقابة.

لذلك يمكن القول أن " فايول" صاغ اطارا فكريا أكد في محتواه على النشاط الاداري بصفة عامة و الإدارة العليا بصفة خاصة ،دون أن تكون العلاقات المهنية مجالا صريحا لاهتمامه.

أما دراسات " جيمس موني " فقد تركزت على وظيفة ادارية واحدة هي التنسيق الذي أعتبر مهمة ادارية تشمل كل المبادئ الادارية و قد أشار الى العلاقات المهنية داخل المنظمة عندما اعتبر الترتيب المنظم للجهود الجماعية من أهم النشاطات التي تؤدي الى تحقيق الأهداف ،رغم أنه أقرن هذا الترتيب بوجود سلطة (قوة) قادرة على التحكم في الأعضاء و توجيههم ضمن اطار خال من الأبعاد الاجتماعية أثناء ممارسة المهام⁽¹⁰⁾ وهو ما يتعارض مع طبيعة العلاقات المهنية.

و بالنظر الى مساره المهني (ضابطا في الجيش البريطاني ،مستشارا ،باحثا في الإدارة ،...) يعتبر"ليندل ارويك" من بين المحدثين في علم الإدارة حيث درس وحلل الجوانب الادارية تحليلا علميا مؤكدا في كتابه " عناصر الإدارة " على جانب الانضباط والقيادة و التنظيم⁽¹¹⁾ ،فهو لم يتطرق الى العلاقات المهنية و مضامينها مكتفيا بوجود تضمن التخطيط توقع المستقبل من خلال التنبؤ.

كما يقودنا التمعن في المبادئ الأساسية للإدارة و التي نادى بها " لوثر كوليك " نستخلص تعرضه للعلاقات بين الأعضاء بصفة عامة و هو ما يستشف جراء الحاحه على تقليص العناصر القيادية ،وتقليل عدد الرؤساء (المشرفين) اعتمادا على تحديد نطاق الاشراف الى أدنى حدود ممكنة. (خمسة الى ستة أعضاء على الأكثر).

ويكون "أوليفر شيلدون" قد وضع تصورا ادريا متكاملا ضمنه كتابه " فلسفة الإدارة " يقوم على تحديد الأهداف و الأسس المرتبطة بحركة التنظيم ،وتحديد المبادئ الأساسية للرقابة على العمليات الادارية ،مركزا أفكاره على جملة من المعطيات كإقرار السياسة العامة للمنظمة ،و تنسيق أعمالها ،و استخدام الوسائل الادارية لتنسيق الجهود⁽¹²⁾ ،ويظهر

اهتمامه بالعلاقات المهنية اثر تأكيده على المسؤولية الاجتماعية في الادارة و على شؤون الأفراد ،وهما عنصران مميزان للعلاقات المهنية في بعدها الاجتماعي .
وعليه فان نظرية التقسيمات الادارية التي اهتم روادها بالجوانب الادارية للمنظمات لم تعالج مسألة العلاقات المهنية كموضوع من موضوعات المنظمة أو كظاهرة منظمة بل شملتها ضمن ما طرحه أبرز روادها من مبادئ ادارية يهدف التقيد و الالتزام بها الى تحقيق الأهداف بشكل أمثل .

(2) النظرية السلوكية:

ظهر التصور النظري السلوكي جراء الاهتمام المتزايد للباحثين النقاد للنظريات الكلاسيكية التي غطت كل الجوانب و الأبعاد المادية في المنظمة ،فبرزت ضرورة ايجاد توازن بين تلك الأبعاد و الأبعاد الانسانية في المجال الصناعي ⁽¹³⁾ ،وهنا تظهر جليا بداية التحول النظري تجاه مراعاة الشق السلوكي في خلفيته الانسانية و النفسية للعلاقات المهنية ،ومنه يمكن القول أن النقص الذي ميز الفكر الكلاسيكي و ما جاءت به النظريات الكلاسيكية كمعالجات للظواهر التنظيمية دافعا قويا للاهتمام بالجانب السلوكي و الإنساني ، لذلك تعتبر تكملة للنظريات الكلاسيكية حيث عالجت الظواهر التنظيمية انطلاقا من النتائج الموجودة بالتركيز على الجاني النفسي للفرد و للجماعة و كذا التنظيم غير الرسمي . وقد تنوعت الأبحاث و الدراسات وتعددت المدارس التي خاضت في مضامين العلاقات المهنية جراء التركيز على المضمون النفسي ،وتفاعل الأعضاء فيما بينهم لما لذلك من أثر بليغ على العمليات الانتاجية .

(أ) مدرسة العلاقات الانسانية:

تعتبر دراسات " مايو" و فريقه بداية مميزة لجميع الدراسات التي عالجت الجانب الانساني معتمدة على التجربة كآلية للتعامل العلمي مع المتغيرات المادية في العمل ، فتوصل "التون مايو" و فريقه (روثلز ،ديكسون ،وارنر) الى الكشف عن عوامل غير مادية لها أثرها في العملية الانتاجية دفع نحو التعمق في البحث الذي أظهر الجانب الاجتماعي المؤثر في علاقات العمل و الانتاج ⁽¹⁴⁾ ،وهنا بدأ الكشف عن علاقات مهنية ضمن علاقات جديدة تنشأ بين أعضاء المنظمة على اعتبار أنها تشكل نظاما اجتماعيا و أن العامل كطرف في العلاقة المهنية ما هو إلا كائننا اجتماعيا له من الحاجات

والرغبات والميول والاتجاهات و المشاعر ما يؤثر في أدائه. هذا اذا ما بحثنا عن موقع العلاقات المهنية في نتائج مدرسة العلاقات الانسانية اثر اعتبارها المنظمة نظام اجتماعي يضم تفاعلات للطاقات الفردية.

أما من خلال تأكيدها على التنظيم غير الرسمي الذي عبرت عنه عند معالجتها للظاهرة التنظيمية اعتمادا على القيم و النمط السلوكي (تمييط السلوك) اللذان يميزان العلاقات المهنية و يصنعان محدداتها و ضوابطها مستهدفة التنسيق بين التنظيمين الرسمي و غير الرسمي.

و بالرجوع الى مختلف الجوانب التي أكدتها مدرسة العلاقات الانسانية نجد أنها ضبطت العلاقات المهنية من خلال الحاحها على ايجاد التكامل و التفاعل بين التنظيمين الرسمي و غيرالرسمي الذي يعكس شقا اجتماعيا من العلاقات غير الرسمية ذات الأثر البليغ على انتاجية و تطوير المنظمة. كما يبدو اهتمامها بالعلاقات المهنية تبعا لخوضها في أنماط التفاعل والعلاقات التنظيمية بين مستويات المنظمة متمثلة في المستويات الدنيا(جماعة العمال) و المستويات العليا (القيادة) فأكدت على القيادة الجماعية و المشاركة في اتخاذ القرارات و هو الشيء الذي لا يتم إلا في ظل بناء علاقات مهنية تتماشى مع أهداف المنظمة.

ومنه فان مدرسة العلاقات الانسانية أولت العلاقات المهنية اهتماما واسعا وأكثر وضوحا واستهدافا فقد درست تطوير المنظمات انطلاقا من فكرة الجماعات غيرالرسمية ، و أثر سلوك الأفراد ، و طبيعة التفاعل الاجتماعي.

ب) مدرسة الفلسفة الادارية:

اهتم رواد هذه المدرسة بالتصرفات و السلوكيات الادارية و الخلفيات النظرية التي ترتكز عليها ،حيث نجد أن" دوغلاس ماك غريغور" الذي أكد أن الاتجاه السلوكي المقصود أو غير المقصود للمدراء انما يقوم على خلفية نظرية ادارية معينة حيث تتأثر العلاقات المهنية داخل المنظمة جراء تأثر باقي الأعضاء بالطابع الفلسفي الاداري الذي يؤمن به المدراء متعرضا لما جاء به الفكر الكلاسيكي ضمن نظريته(X)، و التصورات الفكرية لمدرسة العلاقات الانسانية في نظريته (y)⁽¹⁵⁾، وهو ما يجعلنا نقف على أن " ماك غريغور" توصل الى أن التنظيم الرسمي بما فيه تنظيم العلاقات المهنية لا

يحقق الأهداف لوحده فأكد على الوسائل الانسانية و تعميق أبعادها و تهيئة سبلها في التعامل مع الأفراد لرفع مستوى الأداء و هي الأشياء التي لا يمكن تحقيقها إلا ضمن علاقات مهنية مدروسة و مضبوطة الحدود والضوابط اللازمة لتحرير امكانيات الفرد والمجاعة لغرض المشاركة الفاعلة والواعية بتحقيق أهداف المنظمة.

واعتبر"وليام فوت وايت" من خلال نظرية التفاعل كل من الأنشطة والتفاعل والمشاعر مكونات أساسية للنظام الاجتماعي⁽¹⁶⁾، حيث يعتبر نشاط الفرد والجماعة وتصرفاتهم ركنا أساسيا في العلاقات المهنية و المرآة العاكسة لها ،فهي تمثل المهمات الرسمية لكل فرد ،مشيرا في ذات الوقت الى عملية الاتصال بين الأعضاء و هو التفاعل الذي يتم في اطار علاقات مهنية تظهر خلالها درجة الاستجابة و تغير السلوك.

وعليه فان " وايت " الذي وصف العلاقات السائدة في السلوك التنظيمي للأفراد (سلوك الأفراد داخل المنظمة) بصورة مضبوطة غير عشوائية ، و كنسق من الأبعاد السلوكية التنظيمية ،و سلسلة من الأنشطة و التفاعلات و المشاعر المترابطة ،التي تتأثر بالبيئة المحيطة يكون قد حدد المواصفات التي تتصف بها العلاقات المهنية التي تسود أية منظمة.

وأدى الخوض في أنماط السلوك الانساني حسب نظرية "التناقض بين الفرد والمنظمة " التي صاغها " كرس أركيرس " معتمدة على التنبؤ بالسلوك الانساني والقدرة على تفسير مختلف أنماطه (أنماط السلوك الانساني داخل التنظيم) ،وتظهر اشارة نظرية "كرس أركيرس" للعلاقات المهنية جراء تركيزها على الانسان كمصدر للأثر التنظيمي للسلوك القائم،فكل تغيير على المستوى التنظيمي انما مرده للسلوك الانساني ضمن المنظمة وهو ما يمكننا اعتباره ممارسة للعلاقات المهنية ،اضافة الى تركيزها على التنظيم الرسمي والقواعد التي تحكم وتضبط علاقات الأفراد والجماعات داخل التنظيم⁽¹⁷⁾ الشيء الذي يقصد وضع الآليات الضابطة للعلاقات بين الأفراد و الجماعات داخل المنظمة ،معتمدة في كل ذلك على متغيرات مرتبطة بخصوصيات الفرد و الجماعة أي العوامل الذاتية ،وعوامل أخرى تتعلق باتجاهات العلاقات غير الرسمية اضافة الى العوامل التنظيمية الرسمية. وبذلك تكون هذه النظرية ناقشت ثلاثة عوامل تدخل في بناء

وتأطير واحتواء العلاقات المهنية كإحدى الجزئيات التنظيمية المؤثرة في السلوك التنظيمي.

وقد تجاوز "باك" ضمن هذا المجال النظري المفاهيم التقليدية معطيا الأولوية للتنظيم الداخلي وكيفية تركيبه ضمن نظرية التنظيم الاجتماعي مشيرا الى استخدام الموارد البشرية و المادية و المالية في شكل نظام اجتماعي (18) أي تشكيل نظام اجتماعي تمارس ضمنه المهام في اطار علاقات تظهر في شكل أنشطة انسانية متفاعلة.

و بالنظر الى ما اعتبرته نظرية التنظيم الاجتماعي معايير أساسية داخل المنظمة متجاوزة عمليات : اتخاذ القرار ،التفاعل ،علاقات القوة (السلطة) ،تقسيم العمل،... نجد أن للعلاقات المهنية موقعا بين المتغيرات والأجزاء الخاصة بالمنظمة والتي تعطي حسب "باك" دلائل و مؤشرات من شأنها استيعاب النتائج الممكن التنبؤ بها في السلوك.

وكذلك من خلال ضرورة مطابقة المفهوم الحقيقي للمنظمة الواقع الملموس الذي يمكن ملاحظته فإننا نستشف الاهتمام بالعلاقات المهنية من خلال أثر ذلك على السلوك الفردي والجماعي للأعضاء مع الإشارة الى المتغيرات التي تؤثر في العلاقات داخل المنظمة (العلاقات المهنية).

أما عن تحديد العلاقات وارتباطها مع بعضها البعض فيتم حسبه عند صياغة المفهوم العام للمنظمة وهوما يعزز قدرتها على التحكم في تلك المتغيرات المؤثرة في السلوك.

ان اهتمام نظرية التنظيم الاجتماعي بالعلاقات المهنية تضمنه اهتمامها بالسلوك التنظيمي وفق نظرة شمولية تشمل كل متغيرات المنظمة بما فيها العلاقات الداخلية التي تتحدد و تضبط حسب صياغة المفهوم العام للمنظمة.

3) النظرية الحديثة:

جاءت النظريات الحديثة للتنظيم محددة أسسا جديدة تعتبر من خلالها المنظمة نظاما اجتماعيا هادفا يقوم على أساس اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق الأهداف و كذا المؤشرات التي تتفاعل معها و سبل تحقيق تلك الأهداف. (19)

ف نجد أن مدرسة النظم (المدخل المنظمي في دراسة المنظمة) التي عرفت التنظيم بأنه " كيان منظم و مركب يجمع و يربط بين الأشياء و الأجزاء التي تكون مجتمعة

تركيبا كليا موحداً" (20)، اهتمت بالجانب الشكلي للمنظمة مع اعتبارها تشمل مجموعة من الحقائق أو المبادئ و الأجزاء المترابطة و المتفاعلة فيما بينها و ما العلاقات المهنية الا احدى تلك الحقائق التي تقوم على مبادئ بين أعضاء المنظمة الذين يمثلون أحد أجزائها و مكوناتها.

وبالتالي فهي لم تهتم بالعلاقات المهنية بشكل صريح اذ ركزت على تحديد الخصائص التي يجب أن تمتاز بها المنظمة حتى تتمكن من التفاعل مع البيئة الخارجية، كما عملت على تصنيف المنظمات وفق مقاييس متنوعة كالدينامية، طريقة العمل، النوعية، و التفاعل مع البيئة المحيطة، أي أنها تكتف بسمات النظام و المنظمة فحسب. وقد أكد " جستر برنارد " على العلاقات المهنية عند اظهاره أهمية النشاط التعاوني بين الأفراد ضمن نظرية النشاط التعاوني التي اعتبرت المنظمة نظاما تعاونيا يقوم على فاعلية التعاون بين أعضائها، ويعني ذلك أنه خاض في العلاقات المهنية عندما اعتبر العنصر الانساني مصدرا للعلاقات التعاونية متمثلة في مجموعة من العلاقات والاتصالات التي تقوم عليها المنظمة. (21)

و من خلال توضيحه للجوانب المرتبطة بالأنشطة التعاونية (التنظيم غير الرسمي، التخصص التنظيمي، اقتصاديات الحوافز) نجد أنه تطرق للعلاقات المهنية عند معالجته للتنظيم غير الرسمي منطلقا من كونه يؤدي الى خلق مفاهيم واتجاهات و عادات معينة ذات صلة بما يؤديه الأعضاء من مهام في اطار محدد و معلوم من العلاقات، من جهة أخرى فانه تطرق الى طرق و أساليب العمل كأحد الأسس التي يقوم عليها التخصص التنظيمي وهي الطرق و الأساليب التي تعكسها العلاقات المهنية السائدة داخل المنظمة، أما اثر حديثه عن اقتصاديات الحوافز فنجد أنه حدد الارتباط الجماعي و توفير الشعور بالانتماء الى الجماعة ضمن أقسام الحوافز التي أكد عليها وهو ما لا يتم إلا ضمن علاقات تنشأ في اطار المنظمة.

و من بين النظريات الحديثة التي جاءت لتغطية قصور النظرية السلوكية و التي لم تهتم بالعلاقات المهنية اذ ركزت على عمليات اتخاذ القرارات و التوازن التنظيمي، نجد نظرية اتخاذ القرارات لـ "هربرت سيمون" التي قدم من خلالها تصورا واضحا لعملية اتخاذ القرار و أهميته في تحليل و دراسة السلوك التنظيمي (22) دون أن يخوض في

العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة بما فيها العلاقات المهنية، رغم أنه تناول السلوك التنظيمي الرشيد عندما طرح " نموذج الرجل الإداري بديلا عن " الرجل الاقتصادي ". و لعل نظرية " Z " اليابانية في الإدارة تكون أكثر النظريات الحديثة اهتماما بالعلاقات المهنية و كفاءات بنائها لأنها استمدت مقوماتها الفلسفية و الفكرية انطلاقا من دور البناء الاجتماعي الثقافي و التربوي للمجتمع الياباني خاصة أنها ركزت على عامل الثقة، و المهارة، و المودة مع التأكيد على الجانب الانساني، معمقة المفاهيم في ميدان العمل⁽²³⁾ و هي عوامل ضرورية لبناء علاقات مهنية متميزة.

وفوق ذلك فأنها حددت مميزات للمنظمة ذات ارتباط وثيق بالعلاقات المهنية كالتوظيف الدائم، البطء في التقييم، عدم التخصص، الرقابة الضمنية، اتخاذ القرارات جماعيا، المسؤولية الجماعية، النظرة الشمولية للاهتمام بالعاملين، الاهتمام الشمولي بالسيطرة النوعية، وهي في مجملها مميزات لا يمكن استبعادها عن مضمون العلاقات المهنية التي تقوم داخل المنظمة.

و رغم ما تتصف به النظريات الحديثة في دراسة المنظمات من شمولية لمكوناتها والتكاملية بين تلك المكونات إلا أن العلاقات المهنية لم تكن من بين أولوياتها، فهي بذلك لم تختلف كثيرا عن النظريات الكلاسيكية ولا السلوكية.

خاتمة:

ان التمعن بصفة دقيقة في القضايا التنظيمية التي عالجتها نظريات المنظمة والتنظيم في مجال علم اجتماع التنظيم بمختلف محطاتها (كلاسيكية، سلوكية، حديثة) يجعل من الممكن القول بأنها لم تولي العلاقات المهنية العناية العلمية اذ طرقتها كجزئية من بين الجزئيات التي تقوم عليها مكونات المنظمة، و على اعتبار المنظمة كيان اجتماعي تنشأ وتتسج بداخله علاقات يضيف عليها ارتباطها بتحقيق أهداف المنظمة صفة المهنية (توصف بالعلاقات المهنية) وهذا ما يمثل مجالا خصبا للبحث و يدفع الى آفاق للكشف عن أهمية العلاقات المهنية في المنظمة ضمن حركة التلاقح بين الثقافة التي يكرسها التنظيم والثقافة المجتمعية للبنية السوسيوثقافية الحاضرة، ومسائل مرتبطة بها سيما تلك التي تتعلق بالانتماء الاجتماعي لمكونات النسق التنظيمي (عمال، جماعات عمل، ...).

انه رغم الاهتمام المحتشم بالعلاقات المهنية في أبعادها الانسانية و الاجتماعية فإنها تظل مجالا مشروعا بحثه لأنه العامل الأهم في معادلة ناجعة لأي منظمة بعيدا عن هدف الربح المجرد من الأنسنة و القائم على اعتبار الآلة سيدا على كل عمل حي.

الهوامش:

- (1) خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، ص: 32.
- (2) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي - النشأة و التطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1999، ص:148.
- (3) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص:341.
- (4) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، داروائل للنشر، عمان، 2002، ص:
- (5) خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، مرجع سابق، ص:44.
- (6) جلال محمد النعيمي: دراسة العمل في اطار ادارة الانتاج و العمليات، ط1، اثناء للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص:25.
- (7) حسن ابراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في ادارة المؤسسات، دار النهضة العربية، بيروت، 2005، ص:80.
- (8) Ahmed Bouyacoub : **Administration industrielle et générale**, ENAG/edition , Alger, 1990,p, p :7,8
- (9) محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، ط2، المكتبة الوطنية، عمان، 2006، ص:80.
- (10)،(11)،(12) خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، مرجع سابق، ص ص:55، 56، 57.
- (13) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي - النشأة و التطورات الحديثة، مرجع سابق، ص:105.
- (14)،(15) حسن ابراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في ادارة المؤسسات، مرجع سابق، ص: 91.
- (16) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي - النشأة و التطورات الحديثة، مرجع سابق، ص:123.
- (17) G .Lécrivain : **Management des organisations et stratégies**,ManagMarket.com, p :7.
- (18) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص:
- (19) جارت مورغان نظرية المنظمة المبدعة، ترجمة، محمد منير الأصبحي، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص:57.
- (20) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص:49.
- (21)،(22) محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، مرجع سابق، ص:87، 90.
- (23) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص:57.