



## الأسس النظرية لسوسيولوجيا التنظيمات

### المنظور الوظيفي نموذجاً

الطاهر صابر

نتناول في هذه المقالة بالعرض والتحليل أهم النظريات التي تعرضت للتنظيمات الاقتصادية من المنظور السوسيولوجي، وبالأخص منها تلك التي تنتمي إلى التيار الوظيفي، يرموزه الكبرى كتالكوت بارسنز وروبرت ميرتون وفيليب سلزنك وغيرهم. وسوف نقف هنا عند خصوصية كل مساهمة نظرية في تطوير المقاربة الوظيفية في مجال سوسيولوجيا التنظيمات، مع التركيز على أهم ما جاءت به من أدوات نظرية ومعرفية من أجل فهم مختلف أنواع التنظيمات الاقتصادية التي عرفها العصر الحديث داخل المجتمعات المصنعة.

### 1. تالكوت بارسنز وضرورة التوازن الدينامي داخل التنظيم

يعرف تالكوت بارسنز التنظيم بكونه نسقاً اجتماعياً يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات وغيرها، وأن هذا التنظيم يعد بدوره نسقاً فرعياً يدخل في نسق اجتماعي أكبر وأشمل هو المجتمع.

ويرى بارسنز أن القيم السائدة داخل التنظيم هي التي تمنح أهدافه طابعاً شرعياً، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي تسمى النسق الأكبر وهو المجتمع، وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه.

فالنسق القيمي داخل التنظيم، حسب بارسنز، هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية على اعتبار أنه "نسق اجتماعي منظم، أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة".<sup>1</sup>

ويميز بارسنز بين أربعة خصائص وظيفية أساسية يجب على كل نسق أن يتوفر عليها لضمان كينونته واستمراره وهي:

- التكيف Adaptation

- تحقيق الأهداف Goal attainment

- الاندماج Integration

- الاضمار latency

ويعتبر كل من التكيف وتحقيق الأهداف بمثابة خاصيتين ذات طابع آلي، إذ تتعلقان أساساً بعلاقة النسق ببيئته، أما خاصيتا الاندماج والكمون فتحيلان على الظروف الداخلية للنسق، وعلى التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً يوفر هذه الشروط ويضمن لها الاستمرار، لأنه بدونها لا يمكن تحقيق كينونته وضمان استمراريتها. حيث إن التنظيم الاقتصادي الذي يعتبر بمثابة الجسد الأول للمقاولة الحديثة يظل دائماً في مواجهة مع خطر الانقراض الذي يحف به من كل جانب ويتربص به في كل حين.<sup>2</sup>

وقيد ميز بارسنز بين ثلاثة أنساق فرعية داخل كل تنظيم:

- النسق التقني Technical Subsystem

ويقصد به مجموع الأنشطة التقنية التي تساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف التنظيم. - النسق التديري Subsystem

Managerial



ويعني به النسق الفرعي الذي يعنى بالشؤون الداخلية في التنظيم، بحيث يتولى مهمتي تدبير الموارد الضرورية وإيجاد عملاء يتولون تصريف أو تسويق منتجات التنظيم.

### -النسق النظامي Institutional Subsystem

ومهمته الربط بين النسق التقني والنسق التديري من جهة، والربط بين التنظيم برتمه والمجتمع من جهة ثانية.

ويرى بارسنز أن تصنيفه الثلاثي هذا يعبر عن معطى رئيسي مفاده أن لكل نسق فرعي مجموعة من الوظائف يؤديها بالإضافة إلى كونه يتضمن بالضرورة ترتيبات هيكلية متعددة يسعى عبرها إلى الاستجابة لاحتياجاته الوظيفية ومواجهة صعوبته التسيرية.

ويدافع بارسنز بشدة عن فكرة وجود مصدرين اثنين للتغير داخل كل تنظيم اقتصادي. المصدر الخارجي، ويقصد به البيئة المجتمعية التي تحيط بالتنظيم، والتي يمكنها أن تمارس ضغوطا شتى على التنظيم؛ والمصدر الثاني هو الدينامية الداخلية للتنظيم الاقتصادي ذاته، التي يمكنها أن تمارس هي أيضا ضغوطا على التنظيم.

وتظل الفعالية الإنتاجية للتنظيم الاقتصادي، حسب بارسنز، رهينة بقدرة هذا الأخير على التصدي لهذين النوعين من الضغوطات: الخارجية والداخلية. وتتجلى واقعا هذه القدرة على المواجهة والتصدي في القدرة على استيعاب هذه التغيرات بالتكيف معها.

وهذا ما يسميه الوظيفيون بشكل عام بالتوازن الدينامي، الذي يعتبرونه الشرط الأساسي الذي يسمح بوجود واستمرار كل تنظيم اقتصادي<sup>3</sup>.

### 2. روبرت ميرتون ونظرية المدى المتوسط

يتميز روبرت ميرتون عن باقي الوظيفيين الذين نظروا للتنظيمات الاقتصادية ببلورته لما سماه بنظرية المدى المتوسط<sup>4</sup>، التي تساعد على تفسير الفوارق الموجودة بين مجالين تنظيميين مختلفين.

وقد أرسى ميرتون نظريته هذه على ثلاثة أسس وهي كالتالي:

- الوظائف الكامنة أو غير المتوقعة في مقابل الوظائف "الظاهرة"؛
- المعوقات الوظيفية
- البدائل الوظيفية

وقد عمل روبرت ميرتون، من خلال هذه النظرية، على التعقيب على المنظور الفيبري للبيروقراطية، الذي أغفل حسب رأيه، مجموعة من الجوانب المهمة.

فكل تنظيم اقتصادي حسب ميرتون ينتمي إلى مجتمع معين، وهذا المجتمع يشتغل وفق نظام معين، وهذا النظام هو الذي يؤثر على اشتغالية كافة التنظيمات الاقتصادية التي توجد به.

وعلى الرغم من أن نظرية ميرتون هذه لم تستند على أية أبحاث ميدانية، إلا أنها تعتبر مع ذلك أكثر المقاربات هيمنة على النظريات البنائية داخل الولايات المتحدة.



وقد ركز ميرتون على فكرة رئيسية مؤداها 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. بالإضافة إلى أن التغيير الذي يطرأ على شخصية أعضاء التنظيم ينشأ عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي ذاته.

فإذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي بالضرورة، كما ذهب إلى ذلك فيبر، إلى ثبات السلوك التنظيمي والقدرة على التنبؤ به، فإن ميرتون أظهر أن هذا الثبات يشير في نفس الوقت إلى الجمود وعدم المرونة، وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل إلى غايات. وأهم 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 قد تنطوي أيضا على نتائج غير وظيفية مثل الجمود، وذلك في ضوء مدى تحقيق التنظيم للأهداف التي يسعى إليها.

وأوضح ميرتون أن النظام الذي يتطلبه السلوك المقنن في التنظيم يشجع على استبدال الأهداف، أي أن البيروقراطيين يكشفون عن اتجاهات "طقوسية" تجعل من العسير مواجهة المشكلات والتكيف معها، مما يخلق هوة بين أعضاء التنظيم والجمهور الذي يتعامل معهم. ويستند ميرتون في هذا الإقرار على ثلاثة دعائم أساسية وهي:

#### -جمود السلوك؛

#### -صعوبة التكيف مع مهام الوظيفة؛

#### -الصراع الذي يمكن أن ينشأ بين أعضاء التنظيم.

وتفرض هذه المسائل الثلاث درجة معينة من الضبط والموازنة، ذلك لأن النتائج غير المتوقعة لا تدعم البتة موقف أعضاء التنظيم. وقد أبان ميرتون من خلال نظريته هذه عن بعض مواطن الضعف التي تضمنها النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي لدى ماكس فيبر، كما وضح أن الكفاية التدييرية قد لا تتحقق وفقا للطريقة التي قال بها فيبر، إذ أن هناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج غير المتوقعة للأفعال<sup>5</sup>.

ويرى أن وسائل تحقيق الأهداف قد تصبح في وقت ما أهدافا في حد ذاتها، لأن النتائج الفعلية للسلوك تختلف اختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة، ويضيف على أنه ما يعتقد بأنه ضار وسلي في تنظيم معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم آخر، وما يعتقد بأنه مفيد وإيجابي قد يكون معوقا وظيفيا.

ومعلوم أن الصراع يمثل وظيفة كامنة في المجتمع ووظيفته في التنظيم الذي يوجد فيه، بحيث يؤدي إلى ما يسمى ب'الحركة الديالككتيكية' التي يمكن أن نجدها في كافة التنظيمات، أي أنه عندما يبدأ تنظيم بقواعد رسمية، تحدث نتائج غير متوقعة، فيتغير الموقف، ويتطلب ذلك صياغة قواعد أخرى للضبط فتكون لها نتائج جديدة.

فمن خلال الصراع إذن تكتسب التنظيمات طابعا ديناميا بين ما هو رسمي وما هو غير رسمي. وهنا يكمن الاختلاف بين النظرية التقليدية للبيروقراطية التي تعتبر التنظيم بناء استاتيكية مغلقا، وبين التصور الأخير الذي يحيل على النظرية الحديثة للبيروقراطية الذي يكون التنظيم فيه مفتوحا.

وإذا كان التنظيم البيروقراطي التقليدي يعتبر أعضاء التنظيم مجرد أدوات لتحقيق مجموعة من الأهداف وفق خطة عقلانية، فإن الدراسات الحديثة حول البيروقراطية اعتبرت الفرد كائنا بشريا، ينطوي على عواطف وانفعالات ومعتقدات، تشتغل وفق منطق نوعي



بالمعنى الفيبري للمفهوم، وبالتالي فلائها لا تتماشى دائما مع الأهداف المنطقية بالمعنى الارسطي للمفهوم التي تحكم الاشتغالية العامة للتنظيم.

وهذا ما كشف عنه لويس كوزر حينما درس النتائج الوظيفية غير المقصودة لأنماط معينة من الصراع، وتوصل إلى أن هناك أنواعا من الصراع تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار التنظيمي<sup>6</sup>.

وما يمكن ملاحظته كذلك هو أن الطابع النظري لمتن ميرتون يمكن وضعه في فئة الكتابات الكلاسيكية، لأنه حسب العديد من الباحثين لم يعتمد على دراسة واقعية على تنظيمات معينة بالذات، كما أن هناك سمة أخرى تميزه، هي ضيق نطاق تحليله وتأكيده لفكرة المعوقات الوظيفية في التنظيم.

وتعتبر نظرية ميرتون هذه بمثابة حلقة وصل بين النظريات الكلاسيكية والنظريات الحديثة في التنظيم. حيث شكلت مرجعية لعدد كبير من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.<sup>7</sup>

ويرى ميرتون أن النموذج الذي صاغه فيبر هو عبارة عن مجرد تصور يتعلق بالنتائج، التي تتضمن: الفعالية والمردودية والدقة والانتظام، بحيث لا يحيل على المشاكل المتعلقة بنشاط التنظيم في مسعاه لتحقيق أهدافه. وقد استخلص ميرتون بناء على ذلك أن التباعد بين الأهداف والنتائج، أي بين العقلانية وما يجري في الواقع، أو بين التنظيم المركب والتنظيم غير المركب هو مظهر من المظاهر الأساسية التي تشكل خلافا وظيفيا *Dysfonction* في الأداء اليومي الذي يقوم به التنظيم.<sup>8</sup>

ويرجع ميرتون هذا الخلل الوظيفي للتنظيم للأسباب التالية:

- اعتماد البيروقراطية على افتراض خاطئ مفاده أن رد الفعل المناسب يصدر بشكل تلقائي عن الامتثال للقواعد، وهو أمر لا يتم دائما بشكل ميكانيكي؛

- الاعتماد المطلق على القواعد التنظيمية، ذلك أن القواعد غالبا ما تتعد عن الأهداف التي وضعت من أجلها، وهذا الأمر يعيق القدرة على التكيف التي لم تؤخذ بعين الاعتبار من طرف واضعي تلك القواعد.

- إنتاج عناصر الفعالية قد يؤدي أحيانا إلى انعدام الفعالية.

وهكذا يمكن الاستخلاص مع ميرتون أن الاختلال الوظيفي يقع، لأن الطابع التركيبي الذي يفرضه البناء العقلاني في التنظيم يصبح في نهاية المطاف عائقا في وجه الفعالية التي تعد ضرورية بالنسبة لكل التنظيمات.

والواقع أن آراء ميرتون حول الخلل في التنظيم البيروقراطي لم تكن فقط عبارة عن نقد للنموذج الفيبري، بل كانت كذلك مقدمة لمجموعة من الأعمال التي تندرج كلها في إطار التصور الوظيفي للتنظيم. فالتنظيم كعملية اختلال وظيفي لا يعني التخلص بشكل نهائي من المسلمات التي أنبى عليها النموذج الفيبري، وعلى رأسها الطابع العقلاني والمركب للبيروقراطية.

ويرى ميرتون بهذا الصدد أن: " اعتماد البيروقراطية على الإشراف المحكم المستند إلى قواعد رسمية له نتائج وظيفية، تتمثل في إمكانية التنبؤ بالسلوك التنظيمي، كما أن له أيضا نتائج غير وظيفية هي فقدان المرونة [...] ولا شك أننا سنواجه عند هذا المستوى من التحليل مشكلة تقدير القيمة النهائية للتوازن بعد حساب النتائج الوظيفية وغير الوظيفية، الذي نستطيع على أساسها تقدير الآثار العامة لمختلف الأنماط العامة الاجتماعية التي تظهر في التنظيمات"<sup>9</sup>.



### 3. فليب سلزنيك وتفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم

يتجلى التطور الذي حققه الاتجاه الوظيفي، بالمقارنة مع ما جاء به فيبر من قبل، في إظهار ذلك الجانب الذي سماه ميرتون بالخلل الوظيفي، الذي أضاف بعداً آخر للنموذج الفيبري، وهو التعقيد الذي يميز نشاطات التنظيمات الاجتماعية.

فإذا كان التطور الميكانيكي للتنظيم يقوم على التطابق بين الأهداف والنتائج، فإن الدراسات الميدانية أظهرت على أنه لا يأخذ بعين الاعتبار الطابع المعقد للعلاقات الاجتماعية التي يندرج فيها الفعل التنظيمي.

فقد بينت مجموعة من الدراسات الميدانية في هذا الباب أن الفعالية في التنظيم، لا تعني بالضرورة الالتزام الصارم بالقواعد، إذ تظل هذه الفعالية رهينة بالمرونة في التعامل بهذه القواعد، وبتخاذ المبادرات التي تتطلبها الأوضاع والظروف المتغيرة.

ويجمع أغلب الباحثين في هذا المجال على أن وجهة نظر سلزنيك ترتبط بوجهة نظر ميرتون ارتباطاً بيناً ووثيقاً. فإذا كان ميرتون قد أكد، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، على الضبط الذي تمارسه القواعد، وما يترتب عليه من استجابة، فإن سلزنيك يؤكد على فكرة تفويض السلطة<sup>10</sup> Delegation of authority وما يترتب عنها من نتائج غير متوقعة. حيث إن البيروقراطية تواجه دائماً الحاجة إلى تفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم، نظراً لتعدد مهام الإدارة، وتعدد مسؤولياتها. غير أن هذا التفويض قد يؤدي إلى الابتعاد عن الأهداف العامة للتنظيم، لأن وحداته الفرعية سوف تتجه أكثر فأكثر نحو تحقيق أهدافها الخاصة، واعتبارها غايات في حد ذاتها. ويتطلب ذلك بالضرورة استعادة مركزية الضبط والإدارة، لتبدأ الدائرة من جديد. حيث بين هذا الباحث أن هناك نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية لهذا التفويض، ترتبط أساساً بمشكلة تحقيق أهداف التنظيم، وأن كلا هذين النوعين من النتائج تؤدي إلى مزيد من التفويض.

إن زيادة تعقد النشاطات التنظيمية تجعل من مسألة توزيع السلطات وتفويضها إلى الأنساق الفرعية في التنظيم مسألة حتمية مما يؤدي إلى تناقض تنظيمي، حيث يتم استبدال الأهداف الأساسية للتنظيم بالأهداف الفرعية التي تسعى إليها كل وحدة من وحدات التنظيم.

وقد اعتمد سلزنيك في بلورة نظريته على دراسة ميدانية أصبحت مشهورة في مجال دراسة التنظيمات،<sup>11</sup> التي كانت تهدف إلى رفع مستوى المعيشة في بعض المناطق القروية، وذلك بتقديم عدد غير قليل من الخدمات مثل تنظيم الري و تدعيم القوة الكهربائية وتوزيع المخصبات، وتطوير الممارسات الزراعية عن طريق الإرشاد الزراعي. غير أن النخبة المتعلمة من الفلاحين في تلك المناطق مارست مجموعة من الضغوط على سياسة التنظيم هذه، مما أدى في نهاية الأمر إلى تعديل الأهداف السياسية للمنظمة، لكي تتوافق مع ظروف تلك المجتمعات، وهذا يعني أن أفراد المجتمع المحلي يمكن أن يمارسوا ضغوطاً من شأنها أن تغير أهداف التنظيم ومبغياتها.

وقد وجد سلزنيك نفسه وهو يدرس مسألة الديمقراطية داخل التنظيم قريباً من دراسة روبرت ميتشلز حول القانون الفولاذي للأوليكراشية، لأنه أوضح تطور الأوليكراشية البيروقراطية ونموها، وكشف عن تسترها وراء قناع مزيف من الديمقراطية.<sup>12</sup>

وعليه سلم سلزنيك بإمكانية وجود ضغوط بيروقراطية، مما دفعه بعد ذلك للبحث عن الآليات الخفية التي يمارس من خلالها الأفراد ضبطاً ومراقبة ذاتين.

ويرى بعض الباحثين أن أهم ما يميز مقارنة سلزنيك عن مقارنة ميرتون لمفهوم المعوقات الوظيفية، هو أن سلزنيك قد ركز على الجانب التنظيمي للمعوقات الوظيفية، حيث كشف عن النتائج المترتبة عن تراكم هذه المعوقات، وأبان عن وجود ميكانيزمين استخدمتهما منظمة التنس فالي، إذ لجأت هذه المنظمة إلى استقطاب البارزين من الأعضاء في المجتمع المحلي، متفادية بذلك الهجوم



الذي قد يشنه أفراد المجتمع المحلي على سياسة المنظمة ونشاطاتها. ثم لجأت المنظمة بعد ذلك إلى نشر إيديولوجية خاصة بها، بحيث تضمن تحقيق القدر الأدنى الضروري من الامتثال لقواعد التنظيم والولاء لسياسته.

وأوضح سلزنيك كذلك أن هذه المنظمة كانت تسعى إلى الدفاع عن سياستها وأعمالها حتى تتمكن من تحقيق حاجاتها المتمثلة في الاستقرار والدوام وتحقيق الأهداف. وذلك من خلال التكيف مع ظروف البيئة التي تمارس فيها نشاطاتها بمواجهة التهديدات الصادرة عنها. وقد حقق هذا التكيف توازنا مؤقتا كانت له بطبيعة الحال نتائج غير مقصودة، وظيفية وغير وظيفية.

وقد خلص سلزنيك بذلك إلى نتيجة هامة مفادها أن الأفعال الشعورية الواعية الصادرة عن الأفراد لا تواجه ولا تتبع بالضرورة حاجات التنظيمات، حيث إن هذا الإشباع قد يتحقق من خلال النتائج غير المتوقعة المترتبة عن أفعالهم. وأن البدائل الوظيفية تظهر إلى حيز الوجود حينما يصعب مواجهة وإشباع الحاجات بالأساليب الثقافية المقررة.

وجدير بالإشارة هنا إلى أن هناك نوعا من التطابق بين ما خلص إليه "سلزنيك" من أن السلوك التنظيمي ينبغي دراسته في علاقته باستجابة التنظيم لحاجات الأفراد وتلبيته لرغباتهم، وبين ما سبق أن ذهب إليه باحثين آخرين من أنه يمكن النظر إلى التنظيم بوصفه نسقا يوازن بين الإسهامات التي يقدمها الأفراد له والمكافآت التي يمنحها لهم.

#### 4. آلفن كولدنج ونمط البيروقراطية العقابية

انطلق ألفن كولدنج في صياغته لإطاره النظري، الوارد في مؤلفه الشهير "أنماط البيروقراطية في الصناعة"<sup>13</sup>، من تنظيرات ميرتون وسلزنيك، حيث قام بتوضيح النتائج المترتبة عن استخدام القواعد البيروقراطية كوسيلة لضبط التنظيم، وتوضيح 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 الكبير.

وقد اعتمد كولدنج أيضا على بعض الأفكار الفبرية في مسعاه لتبيين كيف أن فاعلية السلطة القانونية تتوقف على طريقة وضع القواعد القانونية، سواء بالاتفاق أو بالإجبار أو بكليهما معا، على اعتبار أن هذه القواعد تتوافق مع القيم الاجرائية.

إلا أنه سرعان ما أخذ على فير عدم انتباهه لوجود نمطين من أنماط السلطة القانونية، حيث اعتبارهما نمطا واحدا. فحسب كولدنج يوجد نمطان من السلطة القانونية:

النمط الأول وهو ما يسميه بـ "البيروقراطية النيابية" وفيه توضع القواعد القانونية بالاتفاق بين الرئيس والمرؤوس، وهذا النمط يؤدي إلى إرضاء الإدارة والعمال، حيث يركز على أسس ديمقراطية، وبين النمط الثاني الذي يسميه بـ "البيروقراطية العقابية" والذي تفرض فيه القواعد على الأفراد.

وقد بين كولدنج، من خلال داسته الميدانية التي أجراها على أحد مصانع الجبس بالولايات المتحدة الأمريكية، على وجود وهيمنة نمط البيروقراطية العقابية داخل هذا التنظيم الاقتصادي، حيث وجد أن كلا من الرؤساء والمرؤوسين كانوا يستخدمون هذه القواعد لأهداف مختلفة، إذ يستخدمها الرؤساء بهدف العقاب، ويستخدمها المرؤوسين كأداة للتفاوض، وكيف ينطوي هذا النمط من القواعد البيروقراطية على وجود بعض المعوقات الوظيفية أو الصراعات، لأن القيم المسندة إليه لا تلقى قبولا من كافة أعضاء التنظيم، عكس ما هو عليه الحال بالنسبة للقواعد البيروقراطية النيابية، حيث يستعين كل من الرؤساء والمرؤوسين بالقواعد الجزائية لأغراض مختلفة، فالرؤساء يستخدمونها لأغراض عقابية، والمرؤوسين يستخدمونها كأداة للمقاومة.



## خاتمة

ساهمت المدرسة الوظيفية في مجال سوسيولوجيا التنظيمات بشكل فعال في ترصيد مجموعة من التنظيرات حول اشتغالية المقاولات الإنتاجية الكبرى، وبالأخص داخل الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أصبح هذا التراكم المعرفي يشكل اليوم مرجعية أساسية لكل الباحثين في مجال سوسيولوجيا المقاولات والتدبير المقاولاتي وعلم النفس الشغل وغيره.

وقد سعينا من خلال هذه المقالة إلى عرض وتحليل أهم الخلاصات والاستنتاجات التي توصلت لها هذه الدراسات حول التنظيمات الاقتصادية مركزين على كافة التمهصلات التي تربط السابق باللاحق ضمنها.

## الهوامش:

<sup>1</sup> Charles Huckster. « Parsons as an Organization Theorist » In book: The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies: Classical Foundations Publisher: Oxford University Press Editors: Paul S. Adler, 2009, p:607  
Stephen Lyng. The sociology of Risk -Taking. Routledge 2004, p: 5<sup>2</sup>

<sup>3</sup>Op/ Cit, p: 629 Charles Huckster. « Parsons as an Organization Theorist »

Middle Rang Theory is an approach to sociological theorizing aimed at integrating theory and empirical research.<sup>4</sup>

Frank De Zwart .” Unintended but not unanticipated consequences. Theory and Society. Volume 44, 2015, p 284

5

<sup>6</sup>. Coser Lewis., The Functions of social conflict, Free Press 1965 p,190

Ibdem<sup>7</sup>

<sup>8</sup> -Merton, R.K., The unanticipated consequences of purposive social Action, American sociological Review, Vol. 1,issue 6,dec.,1936, p 894-

<sup>9</sup> Merton, R.K, social theory and social structure, Reeve. Ed., glance., Free Press,1957, p,51.

<sup>10</sup> -Philip Selznick. . TVA and the Grass roots, a study in the sociology of formal organization, University of California press, Berkley, 2010; p: 24

<sup>11</sup>.- Alain Desormeaux". Philip Selznick – L'organisation comme institution Les grands auteurs en management Sous la direction de Sandra Charreire Petit, Isabelle Hurault . EMS Editions .2017, p: 218

Robert Michels. Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties, Brussels, Editions de l'Université de Bruxelles, 2009

<sup>13</sup>Alvin Gouldner, A., Patterns of industrial Bureaucracy, Glencoe, III,1954.